

C-uppsats  
Sommar 2007  
Institutionen för beteendevetenskap  
Sociologi

# Plats för vem?

- en problematisering över personlighetsuttrycken i dagens platsannonser

**Författare**  
Julia Edgerton

**Handledare**  
Stefan Andersson

**Examinator**  
Sören Augustinsson

## Abstract

Att söka arbete idag kan vara en komplicerad och frustrerande process. Mycket vikt ligger i vem du är som person och inte bara i vilka meriter eller vilken utbildning du har. Det finns dessutom olika förutsättningar för dig att bli anställd beroende på vilken grupp i samhället du tillhör. För arbetsgivarna ligger det både tid och pengar i att skaffa nya medarbetare. Dessutom är det viktigt att hitta rätt person till jobbet då det kan bli kostsamt att anställa ”fel”. Rekryteringsprocessen är något som påverkar både individen och företagen, men även hela samhället. Det är trots allt här besluten tas om vilka som hamnar inom respektive utanför arbetsmarknaden. Denna utsällning börjar redan i platsannonserna där man utöver utbildning och meriter även beskriver vilka personlighetsdrag den arbetssökande bör ha.

Mitt syfte med denna uppsats är således att analysera personlighetsuttrycken i platsannonser och genom det öka förståelsen för vem som är attraktiv på arbetsmarknaden och vem som inte är det. Mitt empiriska material har bestått av platsannonser som jag arbetat med enligt den kvantitativa modellen. Jag har även genom kvalitativa intervjuer och enkäter med arbetsgivarna fått deras bild av vad personlighetsuttrycken betyder och har sedan diskursivt analyserat meningen bakom dessa uttryck. Genom en diskursanalys vill jag framförallt se på hur vårt språk bildar sociala strukturer och undersöka dessa ur en social och historisk kontext. Vårt språk säger något om hur vi uppfattar världen, men med språket konstruerar vi samtidigt vår omvärld och vår verklighet. Jag vill se på vad det är man letar efter när man använder vissa personlighetsuttryck och varför man använder just dessa uttryck idag, men även undersöka hur själva användandet av personlighetsuttrycken kan påverka samhället och hur samhället påverkar användandet av specifika uttryck.

**Nyckelord:** *Platsannonser, Rekrytering, Diskurs, Diskriminering*

## **Tack**

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Stefan Andersson för god och välriktad kritik och många trevlig och givande diskussioner, men även för att han har tagit sig tid under sommaren att hjälpa mig med mitt arbete. Jag vill även tacka min far David för alla hjälp med den här uppsatsen, för de många diskussionerna som fått saker att lossna och för alla genomläsningarna av mitt arbete! Sist men inte minst vill jag tacka min man Olof och min dotter Stella för att de gett mig så mycket tid till att göra denna uppsats. Tack för ert tålamod och för de många uppmuntrande orden på vägen!

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>4</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Dagens Arbetsmarknad	7
1.2.1 Arbetsmarknadsutveckling	7
1.2.2 Arbetsrättsliga förhållanden	8
1.2.3 Utanförskap	8
1.2.4 Sammanfattning	10
<b>2. Syfte</b>	<b>11</b>
<b>3. Frågeställningar</b>	<b>11</b>
<b>4. Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>12</b>
4.1 Rekrytering	12
4.1.1 Rekrytering ur företagsperspektiv	12
4.1.2 Rekrytering ur samhällsperspektiv	13
4.1.2.1 Arbetslöshet	14
4.2 Ontologi	15
4.3 Diskursteori	16
4.3.1 Kultur, mening och språk	16
4.3.2 Diskurs	17
4.3.3 Representation	18
4.3.4 Foucaults diskursteori	19
4.4 Sammanfattning	20
<b>5. Metod</b>	<b>22</b>
5.1 Design	22
5.2 Forskningsmetoder	22
5.3 Det empiriska materialet – platsannonserna	23
5.3.1 Urval och avgränsningar	23
5.4 Intervjuer och enkäter	24
5.4.1 Urval och avgränsningar	25
<b>6. Resultat och bearbetning</b>	<b>26</b>
6.1 Resultat av annonsbearbetning	26
6.2 Resultat av enkäter och intervjuer	28
6.2.1 Uttrycket Driven; förklaring och formell användning	29
6.2.1.1 Respondenternas förklaring och användning	29
6.2.1.2 Analys	30
6.2.2 Uttrycket Initiativrik; förklaring och formell användning	30
6.2.2.1 Respondenternas förklaring och användning	30
6.2.2.2 Analys	31
6.2.3 Uttrycket Kommunikativ; förklaring och formell användning	31
6.2.3.1 Respondenternas förklaring och användning	31
6.2.3.2 Analys	32
6.2.4 Uttrycket Noggrann; förklaring och formell användning	32
6.2.4.1 Respondenternas förklaring och användning	32

6.2.4.2 Analys	33
6.2.5 Uttrycket Samarbete; förklaring och formell användning	33
6.2.5.1 Respondenternas förklaring och användning	33
6.2.5.2 Analys	34
6.2.6 Uttrycket Självständig; förklaring och formell användning	34
6.2.6.1 Respondenternas förklaring och användning	34
6.2.6.2 Analys	34
6.2.7 Uttrycket Strukturerad; förklaring och formell användning	35
6.2.7.1 Respondenternas förklaring och användning	35
6.2.7.2 Analys	35
<b>7. Analys och diskussion</b>	<b>36</b>
7.1 Uttrycken	36
7.2 Diskursanalys	37
<b>8. Slutsatser</b>	<b>41</b>
<b>9. Coda</b>	<b>42</b>
9.1 Kritik	42
9.2 Vidare forskning	42
<b>10. Källförteckning</b>	<b>43</b>
<b>Bilaga 1</b> Telefonintervju	
<b>Bilaga 2</b> Mailenkät	
<b>Bilaga 3</b> Platsannonser, 78 stycken	
<b>Bilaga 4</b> Platsannonser, 64 stycken	
<b>Bilaga 5</b> Befattningsindelning av platsannonserna	
<b>Bilaga 6</b> Statistik	

## 1. Inledning

I dagens samhälle ställs stora krav på arbetssökande. För många kan det kännas som en djungel och det är svårt att veta vad som gäller för att kunna bli anställd. För de flesta är det självklart att man uppfyller krav vad gäller utbildning och andra meriter, men vad som krävs på den rent individuella nivån, den personliga, kan vara svårt att förstå.

Vem är den ideale medarbetaren? Vem är det idag som företag/organisationer söker som medarbetare? Vem i dagens samhälle passar in på de krav som ställs på nya medarbetare och vilka hamnar utanför?

Idag är det många som inte lyckas ta sig in på arbetsmarknaden trots meriter, utbildning och erfarenhet. Detta har bland annat att göra med en ökning av antalet människor som utbildar sig och en hög arbetslöshet. Därför verkar det nu som att mer och mer av personliga attribut eller rätt sorts personliga attribut avgör vilka som blir anställda eller inte. Detta skapar ett större utanförskap för ”fel” sorts människor på arbetsmarknaden då det inte bara handlar om utbildning och meriter, utan även om vem du är. För många företag verkar det idag viktigt att anställa ”rätt sorts” arbetstagare där den personliga biten tar allt större plats.

Detta syns bland annat inom rekryteringsprocessen så tidigt som i platsannonserna. De uttryck som beskriver de personliga egenskaperna hos den arbetssökande kan ibland ta upp mer plats i annonsen än listan på de arbetsuppgifter som den sökande förväntas klara av. Vad är det man försöker säga med dessa ”personlighetsuttryck”? Vad vill arbetsgivaren få ut av dessa uttryck och hur tolkas de av den arbetssökande, eller samhället för den delen? Det är detta jag vill undersöka med denna uppsats. Vad dessa uttryck har för betydelse för den man vill anställa.

### 1.1. Bakgrund

Idén till min uppsats uppstod efter ett samtal jag hade med Stefan Andersson om ett projekt han och Carin Linander höll på med rörande den ”ideale medarbetaren”. Vi pratade bland annat om hur svårt det kan vara för långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa att komma tillbaka på arbetsmarknaden. De bemöts av arbetsgivare med skepsis över vad de klarar, ifrågasättande av om de har rätt ”egenskaper” eller en tro att det kanske är något fel på dem i och med att de varit borta så länge. Här menade vi att det rörde sig om en skepsis mot deras personlighet (Är de svaga, är det något fel på dem då de varit borta så länge osv.) då meriter, utbildning och liknande ofta fanns.

Hela tanken om vad som krävs av en arbetstagare idag utöver utbildning, meriter och erfarenhet gjorde mig mycket intresserad och jag fastnade för tanken om hur det redan börjar i platsannonserna. Jag kände att det som intresserade mig här var de personlighetsuttryck som användes för att beskriva vilken sorts individ man ville ha som arbetstagare. Dessa uttryck kan ju betyda så mycket olika saker för så många olika

personer och vad var det egentligen arbetsgivarna menade med dem? Jag känner då extra starkt för tolkningen av uttrycken, hur de uppfattas och vad de kan tänkas stå för.

## **1.2. Dagens arbetsmarknad**

Sveriges arbetsmarknad har under de senaste 150 åren genomgått en stor förändring. Från att ha varit ett bondesamhälle vidare till ett industrisamhälle och nu mot ett tjänstesamhälle (SOU, 1999). Arbetsmarknaden har förändrats både vad gäller arbetsförhållande, jämställdhet och arbetsbehov. Detta har haft stor påverkan på både arbetstagarna och arbetsgivarna vad gäller formen på anställningen, men även på de krav som ställs på dem båda. Jag anser att det för min uppsats ligger vikt i att diskutera dessa förändringar, men även att se på hur situationen för arbetssökande ser ut idag. Jag kommer därför att titta lite närmare på hur arbetsmarknaden har utvecklats under det sista århundradet, men lägga särskild vikt på vilka som idag står utanför den. Vilka grupper som i störst utsträckning är arbetssökande och har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.

### 1.2.1. Arbetsmarknadsutveckling

Det svenska industrisamhället har utvecklats från slutet av 1800-talet och hade sin blomstring under 60-talet då industrin gick på högvarv och arbetslösheten låg på ett minimum. Under 70-talet påverkades arbetsmarknaden negativt av den tekniska utvecklingen och den ökade globaliseringen. Allt fler industrier moderniserades vad gäller teknik och många flyttade dessutom till länder som var mer lönsamma att bedriva verksamhet i (Ahrne, 2000). I Sverige påverkade detta oss som mest i början av 90-talet då arbetsmarknaden genomgick en kris och arbetslösheten sköt i höjden.

Det har således under de senaste 30 åren skett en stor teknisk och ekonomisk utveckling. Kraven för en mer flexibel och decentraliserad marknad kommer i kölvattnet av den strukturella och konjunktionella förändring som påverkar vår nutida och framtida arbetsmarknad. Detta syns bland annat i hur produktionen av varor och konsumtionen har förändrats. Nya tjänster har uppkommit och gamla försvunnit (Magnusson & Ottoson, 2003). Många av de gamla industriyrkena har nu utvecklats till tjänsteyrken, men även en ny tjänstesektor har växt fram ur behoven på arbetsmarknaden rörande bland annat kommunikation och information (Rauhut, 2006).

Detta har påverkat kraven på annorlunda kompetens från arbetstagarna jämfört med den kompetens som tidigare krävdes i industrisamhället (Magnusson & Ottoson, 2003). Mer flexibla och individuella inställningar till hur arbetet bedrivs utmärker sig och nya egenskaper hos arbetstagaren har blivit viktiga. Ansvar och omdöme, allmänbildning, social kompetens och en förmåga att anpassa sig till förändringar har nu blivit viktiga egenskaper hos arbetstagarna, ibland viktigare än att inneha specialiserad kunskap (SOU, 1999).

Även anställningsformen har förändrats med utvecklingen på arbetsmarknaden och den ökade flexibiliteten. Trots att fasta heltidsanställningar inte varit norm under en särskilt lång tid i svensk arbetsmarknadshistoria, har det idag blivit ännu vanligare med tidsbegränsade förordnanden och lösare anställningskontrakt. Överhuvudtaget finns det en större rörelse på arbetsmarknaden då människor idag rör sig mellan anställningar, studier och arbetslöshet i allt större omfattning. Dagens arbetstagare befinner sig oftare än någonsin, vare sig det är självvalt eller inte, i rollen som arbetssökande. Detta har ökat oroskänslor och gett en minskad trygghet hos människor, men för en del har flexibiliteten fört med sig nya möjligheter och ett nytt sätt att arbeta på. Möjlighet att bestämma över sin tid, sina uppgifter, att resa och skapa nya kontakter har ökat (Magnusson & Ottosson, 2003).

### 1.2.2. Arbetsrättsliga förhållanden

Något som påverkat dagens arbetsmarknad i hög grad är de arbetsrättsliga förändringar som kom under 70-talet. På grund av de ökade motsättningarna mellan arbetstagarna och arbetsgivarna i slutet av 60-talet inrättade den socialdemokratiska regeringen nya lagar för att främja arbetstagarnas rättigheter (Adlercreutz, 1997).

De lagar som efter denna utveckling har haft störst påverkan på arbetsmarknaden är Lagen om anställningsskydd (LAS) och Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). LAS viktigaste punkter rör anställningsformer samt saklig grund för uppsägning och avsked. Det blev helt enkelt mycket svårare för företag att säga upp personal utan särskild grund, det vill säga en laglig orsak till att göra sig av med personen. På grund av LAS har det även blivit en större process när man ska anställa ny personal. Utöver att man ska ta hänsyn till meriter måste även Jämställdhetslagen (JämL) och Lagen om etnisk diskriminering (LED) följas. Detta betyder kortfattat att så länge man har rätt meriter och erfarenhet ska det vara svårare för företagen att välja bort personer av andra skäl (Andersson, 1995). Detta ska bland annat göra att kvinnor, invandrare, handikappade och andra grupper som ofta stängs ute från arbetsmarknaden ska ha samma rätt till anställning så länge de har rätt meriter och erfarenhet. Om detta verkligen stämmer tittar jag närmare på i nästa avsnitt.

### 1.2.3. Utanförskap

Idag, våren 2007, är ca 173 000 av svenskarna i arbetsförålder arbetslösa (Ams, 2007). Utöver det är nästa 700 000 sjukskrivna eller får någon slags sjukersättning. Detta är en ökning med nästan 25 % sedan 80-talet (SOU, 2007). Vilka är det då som är arbetslösa? De största grupperna är ungdomar och invandrare, men även funktionshindrade, långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa har problem att komma in på arbetsmarknaden. Kvinnor har fortfarande problem att få arbete på lika villkor som männen, men är inte lika utsatta vad gäller ren arbetslöshet.



För ungdomar sker intåget på arbetsmarknaden idag allt senare. Detta har bland annat att göra med ofrivillig arbetslöshet och tidsbegränsade och lösare arbetsförhållanden (Magnusson & Ottoson, 2003). Anledningen till att de inte anställs är ofta brist på arbetserfarenhet. Den ökade utbildningsnivån har gjort det svårt för ungdomar med endast gymnasial utbildning eller lägre att ta sig in på arbetsmarknaden. Dock har även högre utbildade ungdomar problem att ta sig in på arbetsmarknaden. Detta då det idag är mycket vanligare med högre utbildning och därför har konkurrensen ökat (SOU, 2007). Det är troligen därför arbetserfarenheten har börjat spela en större roll för vem som blir anställd.

De ungdomar som är födda utomlands, och särskilt de som endast bott i Sverige under ett par år, har ännu svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än vad svenskfödda ungdomar har (SCB, 2004). Invandrare har över huvud taget mycket svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. 2004 utgjorde utrikesfödda ca 23 % av de arbetslösa. De är även överrepresenterade inom andra arbetslöshetskategorier så som förberedande utbildningar och arbetsprogram. Även invandrare med akademisk bakgrund har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Anledningarna till detta tros framförallt vara en brist på kontakter och svensk arbetserfarenhet, (SOU, 2007) men även fördommar och diskriminering ligger bakom arbetslösheten här (Edström, 2001).

Andra grupper i samhället som i högre grad står utanför arbetsmarknaden är funktionshindrade, långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa. Arbetslösheten bland funktionshindrade är högre än den generella arbetslösheten och av dem som har arbete är det en större andel som är deltidsanställda än vad som gäller för arbetsmarknaden i helhet. Den eftergymnasiala utbildningsnivån är visserligen lite lägre, men ca 6 % av funktionshindrade anser sig blivit nekade anställning på grund av sitt funktionshinder, trots tillräckliga meriter (SCB, 2005). Höjgård (1996) menar att den primära orsaken till att funktionshindrade har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden är på grund av diskriminering från arbetsgivarna.

För långtidsarbetslösa är det svårt att komma in, eller återkomma, på arbetsmarknaden. De verkar ha fastnat i en "loop" där de fortsätter att vara arbetslösa på grund av sin arbetslöshet. Sannolikheten att få arbete minskar med tiden man varit arbetslös. Alltså; ju längre man har varit arbetslös desto svårare är det att få jobb. Trots att utbildningslängd och meriter påverkar vem som hamnar i loopen och vem som inte hamnar där, så anser många arbetsgivare det som att denna grupp skulle vara lågproduktiva och väljer således bort dem under rekryteringsprocessen (Eriksson, 2002).

Långtidssjukskrivna är även de en grupp som verkar ha hamnat utanför i dagens arbetsmarknad. En fara för dem är att sjukdom gör dem arbetslösa och att arbetslösheten gör dem sjuka. Långtidssjukskrivna som är arbetslösa löper dessutom större riska att ha en längre sjukskrivning än de långtidssjukskrivna med arbete (Jansson, 2002). Detta beror troligtvis på den fysiska och psykiska pressen att söka jobb samtidigt som man är sjuk och en svårighet i att hävda sig som attraktiv arbetstagare när man varit eller är sjuk.

Trots att kvinnor i Sverige idag i mycket stor utsträckning är sysselsatta, finns det här problem då de har mycket lägre befattningar och lön än vad männen har. Kvinnor har inte lika ofta fastanställning och deltidsarbetar i mycket större omfattning än männen. Utvecklingen ser dock mycket ljusare ut för kvinnor än många andra grupper i samhället. Kvinnor som har tillfälliga anställningar blir färre och även vikariatet minskar för denna grupp (SOU, 2007).

#### 1.2.4. Sammanfattning

Vi är således på väg in i en arbetsmarknadssituation som påverkas av ett nyare mer flexibelt arbetssätt. Utsikterna för arbetslöshet och sjukskrivningarna ser goda ut och de senaste åren har statistiken visat på en minskning av bägge områdena (Arbetsmarknadsstyrelsen, 2006). Vad som dock har hänt är en förändring i anställningsformerna. Den tydliga trenden för alla de grupper som befinner sig utanför arbetsmarknaden är att om eller när arbetslösheten minskar för dem rör det sig inte om heltids- och fastanställningar utan om deltids- och visstidsanställningar (SOU, 2007). Detta är dock en trend som syns på marknaden generellt, men dessa grupper är i större utsträckning påverkade av den.

Detta påverkar även rekryteringsförfarandet. Det har visat sig att bemanningsföretag har haft lättare att ordna anställning till bland annat kvinnor, ungdomar och utrikes födda än vad arbetsförmedlingen har. Detta tyder på att de formella kanalerna inte fungerar lika bra som de informella. Den stora andel arbetssökanden som använder de formella kanalerna och har således en mindre chans att få jobb (ibid.).

Frågan är vad det är som gör att vissa grupper i samhället inte blir valda, trots meriter och erfarenhet? Det verkar som att det finns sätt att komma undan de lagar som stiftades för de arbetssökandes rättigheter. Ett lagligt sätt att välja ut "rätt" arbetstagare och framförallt välja bort "fel".

## 2. Syfte

Vad som intresserar mig är således vad som påverkar utanförskapet på arbetsmarknaden. Eller snarare hur vissa grupper konsekvent ställs utanför arbetsmarknaden. Hur de systematiskt väljs bort under rekryteringsprocessen! Vad är det som gör att vissa hamnar utanför, men andra inte? Det finns en mängd olika sätt att undersöka detta och en mängd olika faktorer i rekryteringsprocessen att titta på, men jag vill se på hur denna utsortering och utanförskap tar form i ett tidigt stadium. Vad som händer redan i platsannonserna!

*Mitt syfte är att genom att analysera personlighetsuttrycken i platsannonser öka förståelsen för vem som är attraktiv på arbetsmarknaden och vem som inte är det.*

## 3. Frågeställningar

Utöver mitt mer övergripande syfte har jag ett par frågeställningar som jag utgår ifrån under arbetets gång:

- *Vad är meningen med uttrycken? Vilken är deras betydelse? Hur kan de uppfattas? Vad är det arbetsgivarna vill med dem?*
- *Vem är det man vill hitta med hjälp av uttrycken? Vem är det man inte vill ha?*

## 4. Teoretiska utgångspunkter

*I den teoretiska delen av uppsatsen kommer jag att ge en djupare bild av rekryteringsarbetet idag och särskilt då de grupper i samhället som hamnar utanför arbetsmarknaden. Jag kommer även att gå igenom de ontologiska ansatserna och då särskilt diskursteorin då det är denna teori jag använder för att analysera mitt empiriska material på.*

### 4.1. Rekrytering

Rekryteringsprocessen är något som påverkar de flesta personer någon gång under deras yrkesverksamma liv. Det är en lång och ofta utdragen process som kan utföras på flera olika sätt och som påverkar flera olika personer. Både den enskilda individen och företaget påverkas av hur utfallet blir i en rekrytering, men även samhället i stort påverkas av den kultur som råder där kring. Här tas trots allt beslutet i vem som blir anställd eller inte. Jag kommer därför här att se på rekrytering ur två perspektiv; *organisationsperspektivet* och *samhällsperspektivet*. Självklart kommer individens situation även bakas in i de båda perspektiven. Jag kommer både redogöra för hur rekryteringsprocessen kan se ut idag, men även se på statistik runt de som inte tar sig igenom denna process med lyckat resultat, således de arbetslösa.

#### 4.1.1 Rekrytering ur organisationsperspektiv

Idag sker nästan 1 miljon rekryteringar om året i Sverige (Nilsson, 2006). Vanligtvis ligger förhoppningarna i att rekryteringsprocessen ska öka chansen att man anställer medarbetare med rätt kompetens och på så vis förbättra företagets framtidsutsikter (Bolander, 2002). Men att anställa nya medarbetare är både kostsamt och tidskrävande för ett företag och för rekryteraren är det en komplex uppgift. Många människor är inblandade och för rekryteraren finns det flera aspekter att ta hänsyn till både inom företaget och i omvärlden. Det är därför vanligt att man lägger mycket tid och energi på att ”rekrytera rätt”, alltså att försöka hitta rätt person för jobbet (Handelsarbetsgivarna, 2000). Lundén (2001) menar att det ligger stor vikt i att företaget rekrytera rätt då det är kostsamt att anställa fel person och dessutom svårt att göra sig av med dem.

Ett företag kan genomföra sin rekrytering på flera olika sätt. Man kan bl.a. anlita en rekryteringsfirma, headhunta eller internrekrytera, men den formella metoden via platsannonser och arbetsförmedlingen är fortfarande den vanligaste metoden. Vid en rekrytering börjar företaget oftast med att göra en analys av anställningsbehovet. Vad är det för tjänst som skall tillsättas, var inom företaget är tjänsten, hur är klimatet där, vilken sorts meriter behövs för tjänsten, vilken sorts personlighet letar vi efter osv. Därefter väljer man på vilket sätt man vill söka efter arbetstagaren. Vanligast är att man använder sig av en annons i någon form, antingen i tidning eller på nätet, ofta i bägge. Redan här är det viktigt för företaget att påbörja sin urvalsprocess och att göra en tydlig bild av vem annonsen ska locka utifrån de behov företaget har (Lundén 2001). Därefter kommer

ansökningarna in och då görs ett grundurval innan intervjuerna påbörjas. Här finns det mängder av tillvägagångssätt, olika slags intervjutekniker och personlighetstest som skall göra urvalet lättare för företaget. Dessutom måste man här se till de lagar och bestämmelser som rör diskriminering och tillvägagångssätt när det gäller vem som blir vald eller inte. Efter sista urval och slutintervjuer har man förhoppningsvis hittat en match till den tjänst som ska tillsättas. I grund och botten kan man säga att meningen med rekryteringsprocessen är att medvetet sortera bort alla utom en sökande (Bolander, 2002).

För företagen gäller det att i ett så tidigt stadium av rekryteringsarbetet som möjligt locka till sig ”rätt” personer, på så vis minskar man rekryteringsunderlaget och spar både tid och pengar (Frykman, 2005). För att göra detta krävs att rekryterarna kommunicerar på rätt vis redan i platsannonserna. Man vill förmedla sig så att den grupp av personer man söker känner igen sig och förstår innehållet i annonsen och tillika företaget, man vill alltså redan här göra en första sortering av rekryteringsunderlaget (Nilsson, 2006). Detta kan göra att den som visar på en personlighet i linje med företagets krav är den som har störst chans att bli anställd (Bolander, 2002).

#### 4.1.2 Rekrytering ur samhällsperspektiv

Det har blivit vanligare att rekryteringen går via informella kanaler, alltså inte tar den formella vägen via platsannonser, intervju och anställning. Studier visar på att så mycket som 40 procent av alla anställningar rekryteras internt via redan anställd personal. Dessa arbetstagare ”slåss” således inte om arbetsplatsen med andra sökande, utan blir direktrekryterade genom rekommendationer (Nilsson, 2006). Denna ökning beror troligtvis på de långa och dyra omständigheter som rör den formella rekryteringsprocessen. De flesta arbetssökande går dock fortfarande den formella vägen när de söker jobb (Frykman, 2005). Men då flera företag således väljer att inte gå den formella vägen leder det till att det finns färre jobb att söka för dessa arbetssökande. Den formella vägen har alltså fler sökande på färre jobbtillfällen. För de arbetssökande betyder det att de i ett så tidigt stadium, som möjligt måste förstå arbetsgivarna och veta vad, utöver meriter, som krävs av dem för att ha en större chans att bli anställd.

Enligt Bolander (2002) visar forskning dock på att det i slutändan är personligheten och hur väl du verkar passa in i företaget som avgör om du blir anställd eller inte. Rätt meriter har självklart även det stora betydelse, men när det kommer till de sista urvalen är det just en ”magkänsla” eller om ”man passar in” som avgör vem som blir anställd. Även Larsson & Hedin (2005) har i sin uppsats kommit till slutsatsen att rekryterare lutar till sin magkänsla när det kommer till vem som slutligen anställs. Det betyder att man inte alltid vet vad man kommer bli bedömd på när man söker jobb. Meriterna kanske finns där, men det är omöjligt att veta hur man ska förbereda och presentera sig då man inte kan veta hur ”magkänslan” hos rekryteraren är.

#### 4.1.2.1 Arbetslöshet

Vad betyder då detta? Hur kan man se på vilka som passar in i denna magkänsla och vilka som inte gör det? Rent statistiskt kan man i alla fall se vilka grupper i samhället som i större utsträckning hamnar utanför arbetsmarknaden. De som inte rekryteras i samma utsträckning som andra, de arbetslösa.

Ams (2006) kartläggning över arbetslösheten vecka 48 år 2006 visar att det nu finns ca 173 400 arbetslösa personer i Sverige vilket utgör ca 3 % av befolkningen mellan 16-64 år (SCB, 2006a). Av dem är drygt hälften män och knappt hälften kvinnor. 24 % är långtidsarbetslösa och har således inte haft arbete under minst sex månader (Ams, 2007). En av anledningarna till att denna grupp är så stor kan vara det faktum att desto längre man varit arbetslös desto svårare har det visat sig vara att få jobb. Dessutom anser många arbetsgivare att denna grupp riskerar att vara lågproduktiv och väljer därmed bort dem i rekryteringsprocessen (Höjgård, 1996).

26 % av de arbetslösa är utrikes födda (Ams, 2007) och utgör således en hög andel då de endast utgör 16 % av befolkningen i stort (SCB, 2006b). Det finns flera anledningar till detta. Bland annat rör det sig om brist på svensk arbetserfarenhet och kontakter inom arbetslivet, (SOU, 2007) men även diskriminering och fördomar kan vara bakomliggande faktorer.

För funktionshindrade uppgår arbetslösheten till 12 % (Ams, 2007). Denna siffra är även den hög med tanke på att funktionshindrade endast utgör 9 % av befolkningen (SCB, 2005). Cirka 6 % av funktionshindrade har någon gång känt sig diskriminerade på grund av sitt handikapp då de sökt anställning (SCB, 2005) och Höjgård (1996) menar att just diskriminering från arbetsgivare är en av de största anledningarna till att funktionshindrade har svårare att komma in på arbetsmarknaden.<sup>1</sup>

Det finns således grupper som hamnar utanför när företag skall rekrytera och dessutom visar det sig att detta kan bero på diskriminering. Edström (2001) påpekar i sin studie hur statistisk diskriminering sker i rekryteringsförfarandet. Då rör det sig i huvudsak om hur arbetsgivaren ser på lämpligheten hos den arbets sökande. Detta kan ske den formella vägen genom att, till vissa kostnader, undersöka lämpligheten genom intervjuer och personlighetstester. Till lägre kostnad kan arbetsgivaren istället avgöra lämplighet genom att utgå från de fördomar som kan finnas om en viss grupp i samhället, exempelvis att invandrare pratar dålig svenska, att handikappade inte klarar av samma mängd arbete osv. Denna diskriminering kan således vara en av anledningarna till att vissa grupper hamnar utanför arbetsmarknaden.

Ett annat diskrimineringsproblem inom rekryteringsarbetet är kravet på kompetens. Företagen har oftast en redan fixerad syn om vilken kompetens man letar efter när de ska rekrytera. Då rör det inte endast den formella kompetensen om utbildning och erfarenhet utan även en informell kompetens som berör kommunikativa förmågor, social kompetens

---

<sup>1</sup> Alla uträkningar till denna text finns i bilaga 6

och en förmåga att passa in på arbetsplatsen (Edström, 2001). Knocke & Hertzberg (2000) menar på att det ökade kravet på social kompetens gränsar till diskriminering då detta krav även visar på en social norm att följa, de som inte passar inom normen hamnar utanför. Sådana särskilda krav på specifika sociala kompetenser kan vara ett sätt att hålla avvikande grupper så som invandrare eller funktionshindrade, utanför i rekryteringsförfarandet (Edström, 2001).

## 4.2. Ontologi

Ontologin rör de sociala föremålens och händelsernas struktur och hur de ska uppfattas av sin omgivning; *objektivism* och *konstruktionism* är här de två stora ståndpunkterna. Inom objektivismen menar man att den sociala strukturen, dess fenomen och mening existerar utan vår påverkan. Exempelvis kan kultur ses som en plats där regler, vanor och åsikter delas av deltagarna, men även begränsar dem. Vi följer ”reglerna” inom kulturen för att kunna delta, för att inte stå utanför. Kulturen blir då något yttre, en egen verklighet som vi inte kan styra (Bryman, 2002).

Konstruktionismen tar däremot avstånd från tanken att vi inte kan påverka vår omgivning. Här är den sociala strukturen och dess mening uppbyggda av sociala deltagare. Dessutom är den sociala strukturen ständigt under förändring, påverkad och omtolkad av dess deltagare (ibid.).

Jag har tagit avstamp i den konstruktionistiska tanken, men gått vidare i en utbrytning ur denna som kallas *diskursanalys* (Hall, 2003). Syftet med detta tillvägagångssätt är att se på det vi gör, säger och skriver, vårt språk (diskurser), som bildande av sociala strukturer och undersöka dessa ur en social och historisk kontext. Vårt språk säger något om hur vi uppfattar världen, men med språket konstruerar vi samtidigt vår omvärld och vår verklighet (Nylén, 2005). Det är både konstruerat, då vi anpassar oss till de regler och strukturer som språket har för att passa in, men samtidigt konstruerande då det ständigt utvecklas och påverkar och förändrar vår omvärld (Alvesson, 1994). Jag kommer här att grunda min diskursanalys i Halls tankar om mening, representation och kultur (se stycke 4.3.).

Anledningen till att jag utgår ifrån diskursanalysen är min vilja att föra fram hur personlighetsuttrycken i annonser påverkas av vår sociala struktur och samtidigt säger något om den sociala och historiska kontexten de används i. Uttrycken är ständigt föränderliga, men i just denna kontext kan jag analysera uttrycken och urskilja något om vår samtid, om hur vi idag vill att den ideale medarbetaren ska se ut, eller hur den inte ska se ut.

### 4.3. Diskursteori

Det ligger idag i tiden att använda sig av uttrycket diskurs inom olika sorters forskning. Problematiken med diskursen är dock dess bredd. Den används inom en mängd tvärvetenskapliga ansatser och inom undersökningar av olika sociala områden. Uttrycket diskurs har därför flera olika förklaringar, men huvudsakligen rör det sig om en tankegång där språket är strukturerat i olika mönster som våra tankar och uttalanden följer när vi handlar inom olika sociala områden (Jørgensen, 2000). Således hur och varför vi talar och agerar i och om vår omvärld. Vad jag i denna uppsats menar med diskurs är att det står för *sättet att referera till eller skapa kunskap om ett särskilt ämne*, (Hall, 2003) vilket som helst, men även att det är *ett sätt att tala om och förstå världen* (Jørgensen, 2000). Diskurserna definierar vad som är rätt eller fel när vi talar om ett särskilt ämne eller utövar en social aktivitet. Den hjälper oss att urskilja vilken kunskap som är relevant, användbar och ”sann” i en viss kontext, men även vilka personer eller subjekt som uppnår denna kunskap (Hall, 2003).

Diskursen rör därmed effekten och konsekvensen av representation. Representation är en av de centrala byggstenarna när det kommer till hur *kultur* skapas och kultur handlar om att dela *mening*. Mening i sig produceras och utbyts genom *språket*. Dessa tre, kultur, mening och språk, är således sammanlänkade. Genom språket uttrycker vi vår mening och således våra kulturella värderingar (ibid.). Det är i detta vikten av diskurs ligger.

#### 4.3.1. Kultur, mening och språk

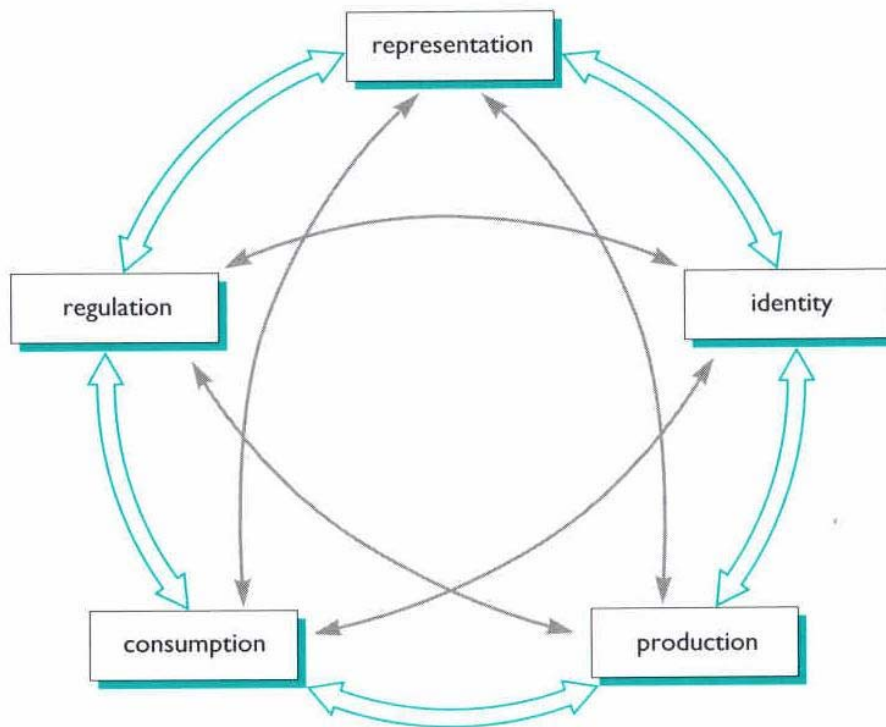
Uttrycket kultur är något vi idag stöter på lite överallt i vårt samhälle. Det handlar inte bara om konst eller teater utan likväl om organisationer eller olika grupperingar och beteenden i samhället och det är just detta, grupperingar och beteenden, som jag här menar med uttrycket kultur (du Guy et al, 1997).

Vad är det då kulturen handlar om vad är det den gör? I grund och botten handlar kultur, som jag tidigare nämnt, om att dela mening. Deltagarna i en kultur ger *mening* åt andra människor, olika objekt och olika händelser. Detta gör de genom sättet de framställer dem, orden som används om dem, värderingarna som ges dem, hur de klassificeras dem och hur de uppfattas. Man kan säga att kultur är allt som inte är genetiskt hos oss, allt som ger mening och betydelse (Hall, 2003).

Vad är då mening, hur uppkommer den? Framförallt handlar det om att mening ger oss en identitetskänsla, vem vi är och vilka vi tillhör. Den styr vårt beteende och hjälper oss att skapa de regler och värderingar som styr och ordnar vårt sociala liv. Man kan således säga att mening produceras inom varje social och personlig interaktion och den genomsyrar alla delar inom det som kallas den ”kulturella cirkeln”, se bild 4.1, uppbyggandet av identitet, produktion, konsumtion och genom reglering av vår sociala värld. Det som dock får vår mening att fungera och cirkulera är språket (ibid.).



Bild 4.1. Den Kulturella Cirkeln (Hall, 2003, s 1)



För att medlemmarna i en kultur ska kunna förstå varandra måste de ha samma kulturella koder, de måste kunna kommunicera med varandra och på så vis tala och förstå samma språk. Det kulturella språket rör inte bara det talade ordet, utan här gäller det även att kunna förstå andras känslor, kroppsspråk och värderingar.

Hur fungerar då språket? Genom representation! Ljud, ord, bokstäver, bilder, uttryck, kläder, musik, rörelser, alla skapar och förmedlar de mening. De fungerar som signaler som representerar våra tankar och känslor så att andra kan läsa av dem och förstå meningen i dem. En flagga, punkmusik, ett konstverk, dessa symboliska uttryck är sätt att förmedla sig på, ett sätt att visa mening. Man kan således säga att det är genom kultur och språk som betydelse och skapandet av mening uppstår (Hall, 2003).

#### 4.3.2. Diskurs

Diskursen har, som tidigare nämnts, framförallt blivit ett uttryck som används då man handskas med forskning där mening, kultur, språk och representation är centrala. Diskursen undersöker inte bara hur språk och representation skapar mening, utan även hur den kunskap som en viss diskurs producerar förbinds med makt, reglerar beteende, skapar identitet och subjekt. Dessutom definierar den det sätt som vissa saker presenteras, används, studeras och uppfattas (Hall, 2003).

Diskursteorin är ett bra verktyg för att undersöka kommunikation, kultur och samhälle. Den ger verktyg att närmare kunna studera kommunikationsprocesser i olika sociala sammanhang och förhållanden i bredare kulturella utvecklingstendenser (Jørgensen,

2000) Således hur vi närmare kan förstå varför vi kommunicerar och socialiserar på det sätt vi gör och hur detta utvecklas i en historisk kontext.

Det historiska perspektivet av representation är av yttersta vikt när man talar om diskurser. Hur olika språk och meningar används på olika platser under olika tider. Det finns nämligen ingenting som säger att saker har en sann mening, att meningen inte kan förändras över tid. Därför kan man inte säga att det finns ett korrekt svar på vad ett uttryck, en bild eller en text betyder. Dessa kommer att bli tolkade på olika sätt på olika platser under olika tidsperioder (Hall, 2003).

Den diskursiva meningen är således inte beständig, den ändras kontinuerligt i olika kontexter och historiska omständigheter. Det finns under alla tidsperioder kedjor av mening som cirkuleras, överlappande diskursformationer från vilka vi formar uppfattningar och mening. Vi har på så vis både positiva och negativa känslor när det kommer till meningar. De spelar roll, de dömer och bedömer oss, avgör vem som är ”normal” och vem som inte är det, vilka som tillhör och vilka som blir utestängda (ibid.).

#### 4.3.3. Representation

Relationen mellan *saker*, *uppfattningar* och *tecken* är det centrala i produktionen av mening genom språk. Processen som binder dessa tre samman är det som kallas representation. Denna uppfattning och nedanstående text är inspirerad av Hall (2003).

Utövandet av representation är förkroppsligandet av uppfattningar, idéer och känslor i symbolisk form, som kan spridas och bli meningsfullt tolkade. Mening måste således vara en del av detta utövande för att kunna cirkulera inom en kultur. Och för att mening ska få betydelse måste den bli rätt uppfattad och tolkad i en annan del av den kulturella cirkeln. Språket är på så vis varken avsändarens eller mottagarens utan den delade kulturella sfär där mening genom språk, alltså representation, uppstår. Både läsaren och författaren är således lika viktiga i denna process. Representation fungerar således mer som en dialog uppehållen av kulturella koder, men dessa koder fungerar endast om de är delade och uppfattas på liknande vis på olika platser inom den kulturella sfären. Mening är snarare ett förståeligt utbyte än en sanning.

Det finns dock två sidor av representation. *För det första* finns det ett mentalt system som vi alla bär med oss som rör relationen mellan olika objekt eller händelser och våra uppfattningar eller mentala representationer. Mening är beroende av ett system av uppfattningar som formar vår värld och gör det möjligt för oss att referera till saker. Dessa saker är inte bara objekt, utan även tankar, känslor och fantasier, abstrakta saker som kärlek och död, himlen, helvetet, sjöjungfrur och rymdmonster. Detta ”*uppfattningssystem*” består således av olika sätt att organisera och klassificera uppfattningar och att etablera relationer dem emellan. Vi använder oss av liknelser och skillnader för att skapa relationer mellan uppfattningar eller att skilja dem åt. Exempelvis är en fågel och ett flygplan lika då de båda flyger, men olika då det ena är ett djur och det

andra en maskin. Deltagarna av en kultur måste dock ha någorlunda lika uppfattningssystem för att kunna förstå varandra. Alla har vi delvis unika uppfattningssystem, men att vi uppfattar saker på ett liknande sätt ger delad kulturell mening och skapar vår gemensamma sociala värld.

För att en kultur ska fungera måste vi dock kunna utbyta dessa meningar och uppfattningar med varandra. Språket är således *den andra delen* av representation. Vårt uppfattningssystem måste översättas till ett gemensamt språk. Med hjälp av tecken så som skrift, tal eller bilder kan vi översätta våra tankar och idéer till ett språk som gör det möjligt för oss att utbyta mening och kommunicera. Dessa tecken representerar således de uppfattningar vi bär med oss och bildar ett *meningsystem* för vår kultur.

Det är dock som så att varken saker i sig eller individen som språkbrukare kan skapa mening i språket. Saker i sig har ingen mening, vi skapar mening genom att använda oss av uppfattningar och tecken. Det är den symboliska meningen i ett tecken som ger det mening, inte det materiella. Ett ord kan stavas eller uttalas på vilket sätt som helst, det spelar ingen roll. Det är *meningen* vi ger ordet som är det viktiga. Ett får är alltid ett får oavsett om vi kallar det eller stavar det får, sheep eller xsjdkfj. Men för att förstå varandra måste således meningen kombineras med ett fungerande språk. Mening skapas således i det system vi använder för att representera vår uppfattning, *representationssystemet*.

#### 4.3.4. Diskurs ur ett maktperspektiv

Hall (2003). ger i sin bok "Representation – Cultural Representation and Signifying Practises" en bild av hur ha tolkar Foucaults tankar runt diskurs och hela texten nedan är inspirerad denna.

Hall menade att Foucault var den första att se på diskursen som skapare av kunskap. Tyngdpunkten var att undersöka hur människan förstår sig själv inom kulturen och hur kunskap uppkommer under olika perioder i en historisk kontext. Detta genom att ge diskursen ny mening genom att studera den som ett representationssystem.

Diskursen rör språket och utövandet. Det man säger och det man gör skiljs inte åt. Diskursen skapar ämnet och styr hur man diskuterar och resonerar kring detta ämne på ett meningsfullt sätt. Den definierar och producerar vår kunskap om olika objekt och påverkar även hur idéer blir till handling. Den ger oss verktygen att förstå hur vi ska handla, tala eller skriva på "rätt" sätt likväl som den får oss att förstå hur vi *inte* ska handla, tala eller skriva. Således vad som accepteras och vad som inte accepteras inom vår kultur.

Mening och meningsfulla uttalande konstrueras inom diskursen. Fysiska ting och händelser existerar, men får bara mening inom en diskurs. Med detta menas att då vi endast kan uppnå kunskap om saker om de har mening, så är det diskursen och inte sakerna i sig som producerar kunskap. Diskurs, representation, kunskap och sanning har dock endast mening i en historisk kontext. Allt har en betydelse under en särskild

tidsperiod. Galenskap betyder en sak i ett visst samhälle under en viss tid, men något helt annat på en annan plats eller under en annan tid. Det intressantaste med detta ligger i brytningstiderna, när betydelsen för ett uttryck eller ett utövande förändrades.

Fokuset på relationen mellan kunskap och makt är även viktigt. Att kunskap genom diskursen används i vissa situationer för att reglera andras uppförande. Hur kunskap alltid finns i relation till makt då man försöker styra socialt handlande. All kunskap kan bli sanning genom makt, vara sig kunskapen är "sann" eller ej. Kombinationen av makt och diskurs, eller makt och sanning, producerar en särskild uppfattning om exempelvis kriminella och leder då till hur kriminella behandlas. Anses det som sanning att kriminella ej kan förbättras utan fysiskt straff torteras de, anses det som sanning att det bästa är att de hålls undan från samhället fängslas de osv. Vad vi således "vet" om kriminella under en viss tidsperiod i ett visst samhälle påverkar hur vi kontrollerar och straffar dem. Sanning är således inte en beständig sanning utan en styrd sanning. Varje samhälle, kultur och tidsperiod har sin styrda sanning, eller sin "generella politiska sanning". Diskurser som de accepterar och kallar sanning, processer som får dem att skilja mellan sanna och falska påståenden. Det som skiljer dessa tankar om makt från de mer konventionella maktdiskussionerna, är att det inte rör sig om en kedja från samhällets toppskikt ner mot botten. Makt cirkulerar istället runt i samhället inom alla skikt. Makten finns innanför hemmets dörrar likväl som hos dem som styr.

Hur ser man då på individen, subjektet? Individen är producerad inom diskursen! Det är den styrda sanningen, den tid och det samhälle vi lever i som gör oss till de subjekt som vi är. Detta sker på två olika sätt. *För det första* skapar diskursen det subjekt som personifierar den kunskap som diskursen producerar. Dessa subjekt, exempelvis galningen, bimbom och den kriminelle, har de specifika drag som förväntas då de är fastställda av diskursen och är specifika för specifika samhällen och tidsperioder. *För det andra* producerar diskursen ytterligare ett subjekt från vilken diskursen och kunskapen tolkas och ges mening. Det måste finnas någon som kan agera och någon som kan tolka. Subjektet är både "galningen" och åskådaren som ser galningen och anser honom galen. Alla diskurser konstruerar på så viss subjektpositioner från vilka endast de ger mening. Individer skiljer sig åt vad gäller kön, klass och etnicitet, men dessa skillnader blir endast meningsfulla då de identifierat sig inom diskursen och blivit subjekt av dess makt och kunskap.

#### **4.4. Sammanfattning**

Det finns flera sätt att gå tillväga när det kommer till att rekrytera. Trots en ökning av den mer informella rekryteringen, är det dock fortfarande idag den formella vägen via arbetsförmedlingen och med platsannonser som är den vanligaste. Rekryteringsprocessen är, som jag tidigare nämnt, något som påverkar de flesta människor under deras yrkesverksamma liv. Det är ett långt och kostsamt arbete för företagen som därför anstränger sig för att hitta "rätt" medarbetare, och således även sortera ut "fel", i ett så tidigt stadium av processen som möjligt. Just sorteringsarbetet är ett tufft arbete för

rekryterarna då hänsyn ska tas till företagets behov, men även till de lagar om anställning som finns. Det har dock visat sig att trots att arbetsgivarna grundar mycket av sin ”utsortering” på den formella kunskapen så som utbildning och erfarenhet, är det i slutändan sin magkänsla de lutar på när det kommer till vem som anställs.

För den arbetssökande kan rekryteringsprocessen medföra mental påfrestning i form av svårigheter i vad man kan göra för att påverka situationen. Har man rätt meriter kan det ändå vara svårt att veta vad som informellt krävs av en, vad det är rekryterarna tittar på i fråga av personlighet, social kompetens och kommunikationsförmågor. Varför vissa blir valda men andra inte kan vara svårt att förstå för den arbetssökande.

Vad som rent statistiskt visat sig är dock att det finns grupper i samhället som i större utsträckning ställs utanför arbetsmarknaden än andra. Detta har delvis att göra med att dessa grupper har sämre utbildning och meriter, men det handlar även om rena fördomar och diskriminering från arbetsgivarna sida. Under rekryteringsprocessen kan man se att bland annat kraven på informell kompetens, så som social kompetens, kan användas i diskriminerande syfte. Detta är ett uttryck som har varit vanligt i rekryteringsprocessen och då även i platsannonser (Knocke & Hertzberg, 2000). Det är just uttryck i platsannonserna som beskriver de personliga egenskaperna hos den tilltänkta arbetstagaren som jag i denna uppsats kommer titta närmare på. Vilken vikt arbetsgivarna lägger i dessa uttryck och hur man genom uttrycken således kan se på vem som väljs och vem som väljs bort under rekryteringsförfarandet.

Genom att använda sig av diskursanalysen kan man titta närmare på just uttrycksbetydelser. Det viktigaste är då att se på vad uttrycken, det vill säga diskursen, har för påverkan just nu i denna kultur under denna tidpunkt, att ge dem en historisk kontext. Det finns mycket att ta hänsyn till när det kommer till en sådan uttrycksanalys. Man måste se till kulturens språk, meningar, sanningar och representationer, det som håller samman kulturen. Man måste även förstå och analysera hur dessa strömningar påverkar uttryckens betydelse och då även se på hur uttrycken används och tolkas av deltagarna inom kulturen. Hur är relationen mellan uttrycken, och makt, vilka är de styrda sanningarna som påverkar uttrycken och hur påverkar och påverkas subjekten av uttrycken?

Uttrycken kan kanske ur arbetsgivarnas synpunkt endast ses som krav på informell kompetens, men de har ändå en kulturell betydelse. De representerar något och grundar sin betydelse på faktorer inom kulturen så som språk och mening. Rekryteringsprocessen är en del av samhället, en del av kulturen, och speglar därmed hur samhället i stort tycker och tänker.

## 5. Metod

*I denna del av uppsatsen kommer jag att visa på hur jag har gått tillväga i mitt arbete med insamlandet och bearbetningen av det empiriska materialet. Hur jag har arbetat med platsannonser och beskrivningar av de intervjuer och enkäter jag gjort. Jag kommer även att förklara mitt val av design och mina forskningsansatser.*

### 5.1. Design

För att grunda sin empiriska och teoretiska forskning bör man luta sig mot en förklaringsmodell. Vanligast är att antingen använda sig av en modell som är antingen *induktiv* eller *deduktiv*.

Den induktiva modellen tar sin grund i empirin. Här menar man att ett samband mellan flera enskilda händelser är allmängiltig, man hävdar en generell norm ur en mängd observationer. Den deduktiva modellen har som utgångspunkt den teoretiska bakgrund och kunskap man har inom ett visst område. Utifrån denna kunskap bildar man sedan hypoteser som förklarar enskilda fall (Alvesson, 1994).

Själv menar jag på att jag utgår från en tredje modell, den *abduktiva*, som är en kombination av de bägge andra. Detta då mina empiriska studier kombineras med teoretisk litteratur och att de tolkas växelvis beroende av varandra. Den empiriska faktan driver således teorin samtidigt som den stämmer av och ger nya idéer till den (ibid).

### 5.2. Forskningsmetoder

Forskning kräver ett förfaranden som gör det möjligt för utomstående att kunna följa och granska materialet, tillvägagångssättet och resultatet på ett övergripande sätt. De två metoder som vanligen används för att göra detta är den *kvantitativa* eller den *kvalitativa* metoden.

Grunden i den kvantitativa forskningsmetoden är ofta deduktivt och objektivismiskt. Här ligger vikten i att undersöka ett fenomenets förekomst eller frekvens, men även i att förstå sambanden mellan olika fenomen. Den kvalitativa metoden är i huvudsak induktivt och konstruktionistiskt. Här vill man skaffa sig förståelse genom att beskriva kvaliteter hos det fenomen som undersöks. Vikten ligger i att finna fenomenets mening och innehåll snarare än att förklara hur ofta fenomenet sker (Bryman, 2002).

Jag har i arbetet med mina platsannonser använt mig av den kvantitativa modellen. Annonserna har delats in i olika kategorier så som uttryck, befattning och företagskaraktär, och jag har fört statistik över dessa kategorier. Jag ville visa på uttryckens relevans i min studie och fann det därför nödvändigt att rent kvantitativt ta reda på deras existens. Att se vilka uttryck som var vanligast och hur ofta de förekom. Jag ville

även se om uttrycken hade någon ytterligare betydelse beroende på det sammanhang de befann sig i och jag har därför jämfört uttrycken med de olika företags- och befattningstyperna (Bryman, 2002).

Trots att mina intervjuer och enkäter är strukturerade och har ett fast intervjuschema, är de av kvalitativ karaktär, se bilaga 1 och 2. Detta då jag inte haft några fasta svarsalternativ utan respondenterna har fritt fått associera kring personlighetsuttrycken. Jag ville av respondenterna få information som gick att använda för att visa på betydelsen i uttrycken. Detta för att sedan kunna gå djupare in i den diskursanalys som jag arbetar med i analysen av min studie.

### **5.3. Det empiriska materialet - platsannonserna**

Jag har således valt att arbeta med platsannonser för att kunna undersöka vilka sorts personlighetsuttryck som använts för att finna ”den ideala medarbetaren” och hur dessa uttryck tolkas. Jag anser själv att det ligger en hel del i dessa första krav från företagen på vem du skall vara för att passa in på arbetsmarknaden. Visst kan jag förstå att det ligger mycket grova generaliseringar vid detta stadium av rekryteringsprocessen och att det är ett grovt urval som gäller här. Men uttrycken som används ändras dock med tiden, vilket enligt mig, tyder på att det finns ett visst krav på individen just här och nu. Att det ligger en betydelse i dessa uttryck och att de är typiska för kravet på hur en anställd skall vara idag.

#### 5.3.1 Urval och avgränsning

Från den 11 februari 2007 till den 25 mars 2007 har jag gått igenom 530 platsannonser från sju av Sydsvenska Dagbladets Jobbilagor som utkommer varje söndag. Då mitt syfte ligger i att undersöka personlighetsuttrycken i annonserna blev min första utgallring att välja bort de annonser som inte hade någon eller hade ytterst få sådana uttryck med i sin annons. På grund av tidsbrist bortsåg jag även från 1/3 av annonserna då de inte hade utförlig information i tidningen, utan ville att man skulle söka vidare på nätet. Även annonser som var på annat språk än svenska valdes bort då jag inte ville att några felöversättningar eller liknande skulle sänka validiteten i mitt arbete.

Efter första gallringen återstod 150 annonser. Av dessa sorterades 72 stycken bort, då jag ansåg att deras personlighetsbeskrivningar antingen var för arbetsrelaterade eller för otillräckliga. Kvar blev således 78 annonser som jag arbetade vidare med genom att sortera in dem i en Excel fil, se bilaga 3. Här kunde jag lättöverskådligt se de personlighetsuttryck som förekom mest frekvent och valde då att arbeta med de sju mest förekommande. De annonser som inte innehöll någon av dessa uttryck sorterades bort och kvar hade jag 64 annonser som mitt slutgiltiga material, se bilaga 4.

För att undersöka spridningen av mitt material valde jag även att se på vilken typ av befattningar som annonserna innehöll. Jag delade upp befattningarna i hög, mellan och

låg. Med högre befattning menar jag högre chefsbefattningar såsom VD eller liknande. Mellanbefattningarna är mellanchefer, högre ekonombefattningar, projektledare, arbetsledare och liknande. Med de lägre befattningarna menar jag säljare, assistent, servicetekniker osv. se bilaga 5. Det kan vara svårt att se hur jag gjort min indelning av dessa befattningstyper, men jag vill påpeka att jag baserat valen genom att läsa annonserna i deras helhet och då sett till hur tjänsten beskrivs där för att förstå vilken befattningstyp de tillhör.

Jag ytterligare fördjupa mitt material valde även att se på vilken sorts företag annonserna var sprida hos, men valde då att endast se om de var tjänste- eller produktionsföretag. Detta för att se om det fanns någon skillnad i uttrycken beroende på vilket sorts företag de tillhörde.

Man kan här tycka att materialet inte har den högsta reliabiliteten då endast 64 av 530 annonser blivit mitt slutmaterial. Är personlighetsuttrycken verkligen så vanliga som jag försöker påvisa? Jag vill här försöka visa på att det är så. En av anledningarna till att slutmaterialet inte är så stort är att en stor del av annonserna hänvisade till mer information på nätet och därför blev bortsorterade. Efter att ha tittat igenom några av nätannonserna vill jag påpeka att de alla hade med ett flertal personlighetsuttryck. Jag skulle självklart ha kunnat använda mig av dessa, men det har inte gått av tidsmässiga skäl. Utöver detta har flera av de annonser jag tidigt sorterade bort, pga. att de innehöll för få personlighetsuttryck, faktiskt haft med något eller några av mina sju slutgiltiga personlighetsuttryck. Jag inser nu att jag kunnat gå tillbaka och sorterat igenom alla annonserna igen för att använda dessa i mitt slutmaterial, men som tidigare nämnts har tiden inte räckt till detta. Vad jag här försöker säga är att användandet av personlighetsuttryck i annonser *är* vanligt och att denna studie således är reliabel trots att antalet medverkande annonser kan verka lågt.

#### **5.4. Intervjuer och enkäter**

För att få ett bredare material har jag gjort korta telefonintervjuer och mailat en kort enkät till vissa av de ansvariga bakom annonserna, se bilagor 1 och 2. Jag använde mig av telefonintervjuer framförallt för att det sparade tid. Mina frågor var så få och enkla att det kändes onödigt att söka upp individerna och ta deras tid för att göra en fem minuter lång intervju.

Ett validitetsproblem med intervjuerna skulle dock vara att jag inte förberedde respondenterna på vad som komma skulle. Detta kan ha gjort att de blev ”tagna på sängen” och att de gav stressade och ogenomtänkta svar. Jag anser dock att det finns en positiv del i detta. Svaren blir mer direkta då de inte fått tid att tänka efter hur de skulle ha svarat på ett ”bra” och ”korrekt” vis. Det jag i denna uppsats vill titta på är just vad som faktiskt menas med personlighetsuttrycken och vad deras inställning till dem är. Jag anser att jag fick svar som låg närmast den tillämpade betydelsen när jag inte förberedde respondenterna och låtit dem tänka efter för mycket innan intervjun.



Jag kommer i min analys av intervjuerna och enkäterna att använda mig av boken Svenskt Språkbruk (2003) då denna inte enbart ger en förklaring av uttrycket, utan även visar på i vilka sammanhang uttrycket används i det moderna svenska språket.

#### 5.4.1. Urval och avgränsning

För att få ut så mycket som möjligt ur intervjuerna ringde jag först och främst upp de företag som hade flera av personlighetsuttrycken med i sin platsannonser. Av de femton jag ringde fick jag tag i tio och alla beskrev uttrycken på ett tillfredställande sätt. Jag gick därefter vidare och mailade ytterligare 15 företag och fick svar av fem. Således hade jag svar från femton företag.

Respondenterna har framförallt svarat på de uttryck de själva använt i sina annonser, men en del var positiva till att ge förklaring på alla uttrycken oavsett hur deras annons såg ut. Jag anser att det inte påverkar validiteten i deras svar då de alla arbetar med rekrytering i någon form och själva var positiva till att ge respons på även dessa uttryck. Jag försökte dock se till att jag fick en jämn spridning över uttrycksförklarningarna så att jag fick ungefär lika många förklarningar för varje uttryck.

Ett problem här är återigen det faktum att jag inte har så många respondenter som man kunnat önska. Anledningen till detta är att jag inte fick kontakt med så många som jag önskat och att tiden inte räckte till att fortsätta att leta efter fler då jag var tvungen att fortsätta arbetet med min uppsats för att få allt klart i tid.

## 6. Resultat och bearbetning

I denna del av uppsatsen kommer jag först att titta på resultatet av annonserna. Hur många gånger uttrycken förekom i dem, hur de var uppdelade beroende på företag och befattningstyp och även resonera lite kring dessa resultat. Jag kommer sedan att titta på resultatet av enkäterna och intervjuerna. Där kommer jag att ge en teoretisk beskrivning av uttrycken och även försöka härleda dem rent språkvetenskapligt. Detta för att ge en bild av hur orden kan tolkas ur ett rent vetenskapligt perspektiv. Därefter kommer jag att gå igenom hur mina respondenter tolkar och använder sig av uttrycken i en rekryteringssituation. Här vill jag framförallt undersöka hur orden faktiskt används av företagen för att vidare kunna tolka vem det är de letar efter med dessa uttryck. Slutligen gör jag även en kortfattad analys av uttryckets formella och informella användning.

### 6.1. Resultat av annonsbearbetningen

Jag har således sorterat ut de sju vanligaste personlighetsuttrycken och dessa är: *Driven, initiativrik, kommunikativ, noggrann, samarbetsvillig, självständig och strukturerad*. Flera av dem förekom i samma annons, men vissa annonser hade bara ett av dessa sju vanligaste uttrycken. Det mest förekommande uttrycket är *driven* tätt följt av *självständig*, men inget uttryck förekommer ovanligt sällan eller ofta jämfört med de andra, se tabell 6:1.

Tabell 6:1 Uttryckens förekomst i 64 annonser

Uttryck	Antal	Andel
Driven	23	36 %
Självständig	22	34 %
Samarbetsvillig	17	27 %
Initiativrik	17	27 %
Kommunikativ	13	20 %
Strukturerad	13	20 %
Noggrann	13	20 %

Vad gäller den indelning jag gjort av befattningstyperna, se tabell 6:2, visade det sig att de flesta befattningarna var mellanbefattningar, 29 stycken, dock tätt följda av lågbefattningarna, 24 stycken. De högre befattningarna förekom inte lika ofta, 11 stycken, men dessa tjänster är inte lika förekommande så det var inget som förvånade.

Tabell 6:2 Antal av hög-, mellan- och lågbefattningar

Befattning	Antal	Andel
Hög	11	17 %
Mellan	29	45 %
Låg	24	38 %

Av företagstyperna visade det sig att nästan två tredjedelar, 45 stycken, bestod av produktionsföretag, och endast en tredjedel, 19 stycken, av tjänsteföretag, se tabell 6:3. Detta förvånade mig en aning med tanke på att vi idag pratar om samhället som ett tjänstesamhälle. Dock handlar inte detta enbart om att produktionsföretagen byts ut mot tjänsteföretag, utan även om att befattningarna inom produktionsföretagen förändras från rena produktionsbefattningar till tjänstebefattningar.

Tabell 6:3 Antal produktions- och tjänsteföretag

Företag	Antal	Andel
Produktionsföretag	45	70 %
Tjänsteföretag	19	30 %

För att få ett större djup i materialet ville jag se om uttrycken skilde sig under olika omständigheter. Därför tittade jag på hur de två och företagstyperna har använt sig av personlighetsuttrycken. Ifall uttryckens frekvens skilde sig dem emellan, se tabell 6:4. Här kan man se att vissa av uttrycken verkligen används olika av de olika företagstyperna. Uttrycket självständig är exempelvis vanligast hos produktionsbolagen, medan det har lägst förekomst hos tjänsteföretagen. Tvärt om gäller uttrycket samarbetsvillig som är av ligger i topp hos tjänsteföretagen, medan de är det minst använda hos produktionsföretagen. Anledningen till detta kan ligga i att man i ett tjänsteföretag arbetar mer i grupp och därmed kräver mer samarbete, medan det kan vara tvärt om på ett produktionsföretag, att man här jobbar mer självständigt.

Tabell 6:4 Hur personlighetsuttrycken används beroende på företagstyp (antal företag anges inom parantes).

Tjänsteföretag (19 stycken)		Produktionsföretag (45 stycken)	
Uttryck	Procent	Uttryck	Procent
Driven	42 %	Självständig	47 %
Samarbetsvillig	42 %	Driven	31 %
Initiativrik	37 %	Initiativrik	22 %
Noggrann	21 %	Kommunikativ	22 %
Kommunikativ	16 %	Strukturerad	22 %
Strukturerad	16 %	Noggrann	20 %
Självständig	5 %	Samarbetsvillig	18 %

Jag ansåg även att det vore intressant att se hur uttrycken skilde sig mellan de olika befattningstyperna, om det fanns högre eller lägre frekvens av uttrycken beroende på befattningstyp, se tabell 6:5. Här visar det sig att de olika befattningstyperna verkligen skiljer sig åt åtminstone mellan de höga befattningarna och de låga. Hos mellanbefattningarna var det relativt jämt mellan de olika uttrycken som alla låg runt 30 % i förekomst. Endast uttrycket *driven* på 45 % och uttrycket *noggrann* på 14 % utmärkte sig något här. Hos de högre befattningarna användes uttrycken *initiativrik* och *noggrann* inte

alls, medan *driven* användes i nästan hälften av annonserna. *Initiativrik* var däremot ett av de uttryck som användes mest frekvent hos lågbefattningarna med 42 %. Uttrycket *kommunikativ* användes dock inte ens i 5 % av lågbefattningsannonserna. Hur kan det komma sig att det skiljer sig så? Kanske räknar man med att en person som söker till en högre befattning är initiativrik, noggrann och självständig och därför behöver man inte poängtera detta.

Tabell 6:5 Hur Personlighetsuttrycken används beroende på befattningstyp (antal annonser för respektive befattningstyp anges inom parentes).

Uttryck	Hög (11)	Mellan (29)	Låg (24)
<b>Driven</b>	45 %	45 %	21 %
<b>Initiativrik</b>	0 %	24 %	42 %
<b>Kommunikativ</b>	18 %	31 %	4 %
<b>Noggrann</b>	0 %	14 %	38 %
<b>Samarbetsvillig</b>	18 %	28 %	29 %
<b>Självständig</b>	9 %	34 %	46 %
<b>Strukturerad</b>	27 %	28 %	8 %

## 6.2. Resultat av enkäter och intervjuer

I intervjuerna och enkäterna ville jag få förklaringar över vad uttrycken hade för betydelse för arbetsgivarna. Jag fick femton svar men spridningen mellan uttrycken blev någorlunda jämn, se tabell 6:6, dock med uttrycket *driven* i topp precis som i förekomsten i annonserna, se tabell 6:1.

Tabell 6:6 Antal intervju- och enkätsvar för personlighetsuttrycken

Uttryck	Antal
<b>Driven</b>	10
<b>Initiativrik</b>	9
<b>Kommunikativ</b>	8
<b>Strukturerad</b>	8
<b>Noggrann</b>	7
<b>Samarbetsvillig</b>	7
<b>Självständig</b>	7

Flera av uttrycken har förekommit i olika former. Jag kommer nedan att redogöra för dessa, men har i alla fall valt att endast använda mig av den mest förekommande formen. Detta för att underlätta både skrivandet, men också läsandet av uppsatsen. Jag har dessutom använt mig av alla former av uttrycken då jag undersökt dem teoretiskt, men bara av en form, den slutgiltiga, då jag gjort intervjuer och enkäter. Detta för att jag vill kunna se att de teoretiskt har samma betydelse (vilket de haft i nästan samtliga fall), men att jag inte velat göra intervjuer och enkäter för ”röriga” för respondenterna.

I de fall uttrycksformerna inte haft samma betydelse tolkar jag det ändå som att de i annonserna använts i det syfte som jag valt att undersöka. Exempelvis används formen drivkraft i några annonser. Detta uttryck beskrivs i Nationalencyklopedin (2003) som ”yttre kraft som orsakar rörelse”, jag tror dock att uttrycket har använts i syfte att förstärka uttrycket *driven*, att personen ska vara lite extra driven och inte komma utifrån och orsaka rörelse i företaget.

Jag kommer här, som jag tidigare nämnt, att använda mig av boken Svenskt Språkbruk (2003). Personlighetsuttrycken kommer att sättas in i en eller flera meningar där de enligt denna bok vanligtvis används i Sverige idag, 2007.

### 6.2.1. Uttrycket Driven; förklaring och formell användning

Driven kommer från ordet driva och är ett fornnordiskt uttryck med germanskt ursprung (Wessén, 2004). Uttrycket beskrivs formellt som ”skicklig” och ”erfaren” (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004). Den som är drivande ”ligger i högre grad än andra bakom viss verksamhet”. I Svenskt språkbruk (2003) sätts uttrycket i sammanhang där man påtalar att någon har handlingskraft, men det är även en förklaring på vem man är exempelvis: ”*som skådespelare är hon driven, lojal och har integritet*” eller ”*hon är drivande och äger en otrolig kunskap och kapacitet*”

Här används uttrycket således framförallt för att förklara att någon har erfarenhet, kan något, är skicklig. Ett klassiskt yrkes förklaring för hur någon sköter sitt jobb och är duktigt på det, men uttrycket används även som en personlig egenskap som talar om vem du är. Att vara en driven person verkar enligt Svenskt språkbruk (2003) vara en positiv egenskap som kopplas med kunskap och integritet.

Detta uttryck dök upp i annonserna som ”driftig”, ”drivande” och ”driven”. Jag har dock valt att använda mig av termen driven och det är även den som använts i enkäter och intervjuer.

#### 6.2.1.1. Respondenternas förklaring och användning

För respondenterna var drivande framförallt ett uttryck som användes för att förklara att den arbetssökande skulle vara målinriktad, få saker att hända och klara uppgifter på egen hand. De menade att det först och främst handlade om handlingskraft och en framåtanda, att vilja och kunna klara uppgifter.

*”Ja man vill ju att de ska vara målinriktade. Du vet kunna och vilja jobba mot utsatta mål. Hmmm, någon som ser resultat på vägen, självgående du vet. En ”doer”.*

#### 6.2.1.2. Analys

Driven är ett uttryck som verkar ha blivit något av ett modeord i rekryteringssammanhang. Det är det uttryck som förekommer oftast i annonserna och även det ord som respondenterna tenderade att svara på oavsett om det var med i deras annons eller ej.

Här finns en diskrepans mellan den formella förklaringen och den som respondenterna ger. Den formella förklaringen att någon är skicklig och erfaren används inte alls av respondenterna. Är det så att uttrycket har fått en ny betydelse i rekryteringssammanhang där det framförallt handlar om att vara målinriktad och att klara uppgifter på egen hand eller är detta ett nytt sätt att beskriva någon som är just skicklig och erfaren?

Jag får en känsla av att man med detta ord vill förtydliga den formella förklaringen av hur någon som är skicklig och erfaren ska vara. Bägge betydelserna är rätt, det ena är bara ett mer modernt sätt att förklara det andra. Att vara skicklig och erfaren idag *är* att vara målinriktad och att kunna klara uppgifter på egen hand.

#### 6.2.2. Uttrycket Initiativrik; förklarning och formell användning

Uttrycket har sitt ursprung i det latinska *initium* som betyder början, men initiativ kommer från franskans *initiative* (Wessén, 2004). Med detta uttryck menas formellt att någon självständigt, företagsamt och beslutsamt handlar i syfte att starta någon slags verksamhet (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004). Alltså i arbetssammanhang att någon på eget bevåg tar tag i en uppgift och försöker lösa den. Uttrycket används även i Svenskt Språkbruk (2003) i arbetssammanhang: ”*chefen har inget emot att personalen tar eget initiativ*”. Detta är således ett uttryck som vanligen används i yrkessammanhang.

Detta uttryck användes i annonserna i flera former så som: initiativrik, initiativtagande, initiativförmåga och initiativkraft.

##### 6.2.2.1. Respondenternas förklaring och användning

Här användes uttrycket i den teoretiska meningen att ta tag i saker och lösa dem, men framförallt att se möjligheter. Alltså inte bara att ta tag i något och fixa det, utan att kunna urskilja vad det faktiskt var som behövdes göras, gärna sådant som inte andra ser. Med detta hänger även förklaringen från respondenterna att en initiativrik arbetstagare skall vara idérik. Att man som arbetstagare skulle komma med idéer och själv ta tag i dessa och göra något bra av dem.

*”Någon som är fantasifull, kreativ och pådrivande. Någon som hittar nya idéer själv. Kan se möjligheter och ta vara på dem.”*

#### 6.2.2.2. Analys

Här är förhållningssättet mellan den formella förklaringen och respondenternas svar relativt lika. Det finns dock en viss skillnad i att respondenterna utöver meningen att personen ska ta tag i en uppgift och lösa dem på egenhand även vill se en större idériakedom från sina arbetstagare. Man kan kanske inte dra det så långt som att arbetstagare ska komma på sina egna arbetsuppgifter och sedan lösa dem på egen hand, men detta visar på en önskan från arbetsgivarna att arbetstagare idag ska ta större egenansvar för sitt arbete och inte behöva lika mycket vägledning.

#### 6.2.3. Uttrycket Kommunikativ; förklaring och formell användning

Uttrycket har sitt ursprung från det latinska *communicare* som betyder ”göra gemensam”. Sin nuvarande betydelse kommer dock från franskans *communiqué* (Wessén, 2004). Uttrycket rör rent formellt en förmåga att kunna överföra budskap eller innehåll på något vis (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004). Således att kunna tala, skriva eller på annat sätt få fram ett budskap till andra människor. Att uttrycket är vanligt i arbetssammanhang märks då det i Svenskt språkbruk (2003) förklaras med meningen: ”*viktiga egenskaper för denna tjänst är att du har god samarbetsförmåga, hög social kompetens samt att du är kommunikativ och utåtriktad*”

I platsannonserna användes former som kommunikatör, kommunicera och kommunikation utöver den form jag använder; kommunikativ. Ibland användes uttrycken i en mening så som: ”vara en god kommunikatör” eller ”ha en förmåga att kommunicera”.

##### 6.2.3.1. Respondenternas förklaring och användning

För respondenterna var uttrycket framförallt ett sätt att förklara att den arbetssökande skulle vara social eller att de skulle ha social kompetens utöver att de skulle vara bra på att uttrycka sig.

*”Ja de bör ju kunna förmedla information, alltså kunna förklara och det, men även vara lyhörd och så. Det handlar mycket om att kunna se (de kommunikativa) behoven hos andra och anpassa sig till dem.”*

Det rörde sig i första hand om att kunna förmedla sig på ett anpassligt sätt. Man vill helst att den arbetssökande ska ha lätt att prata och ha en förmåga att anpassa sitt språk till andra och att vara bra på att förstå det andra förmedlar. Det är således ett uttryck som ska visa på att man är anpasslig och duktig i sitt kommunicerande, men man är socialt begåvad.

### 6.2.3.2. Analys

Enligt både respondenterna och de rent formella källorna står uttrycket kommunikativ framförallt för en förmåga att kunna förmedla sig och nå ut till andra. Respondenterna lägger dock vikt vid det faktum att den arbetssökande inte bara ska kunna förstå andras kommunikation utan även kunna anpassa sitt eget kommunikationssätt till andra.

Det som utmärker sig här är respondenternas inneboende förståelse om att uttrycket kommunikativ även betyder att den arbetssökande ska vara socialt kompetent. För en person som tittar i en platsannons kanske detta inte är helt tydligt, särskilt då uttrycket ”socialt kompetent” i sig självt inte är ovanligt i annonssammanhang. För dem torde uttrycket kommunikativ snarare handla om en förmåga att kunna uttrycka sig i tal och skrift.

### 6.2.4. Uttrycket Noggrann; förklaring och formell användning

Ursprungligen kommer uttrycket från orden ”noga” och ”grann” som har sitt ursprung i fornsvenskan och lågtyskan (Wessén, 2004).

Uttrycket förklaras formellt som: ”grundlig”, ”exakt” och ”omsorgsfull”, (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004) men även som ”detaljerad” och ”genomtänkt” (Nordstedts, 2003). I Svenskt språkbruk (2003) används uttrycket i meningar som: *”han var mycket noggrann, det fanns inte en detalj han inte brydde sig om”* och *”de fick noggranna instruktioner och goda råd av sin chef”*. Det handlar alltså om att en person ska göra något ordentligt och grundligt. Uttrycket är inte heller ovanligt i arbetssammanhang.

Detta uttryck är lite gammaldags för mig så jag var lite förvånad över att det förekom så ofta och i en sådan spridning av både tjänster och företag. Uttrycket förekommer endast i denna form.

#### 6.2.4.1. Respondenternas förklaring och användning

Här handlar det för respondenterna framförallt om att göra ett ordentligt jobb. Flera nämner att det är motsatsen till slarvig, eller inte slarvig som förklaring till uttrycket, men det handlar även om att förstå och sköta sina uppgifter.

*”Ja, det är väl någon som kan lämna ifrån sig rätt uppgifter. Ja, och har kontroll över sitt arbete och så”*



#### 6.2.4.2. Analys

Här verkar uttryckets betydelse stämma bra överens mellan respondenterna och den formella förklaringen. I grund och botten handlar det om att den arbetssökande ska sköta sitt jobb så som företaget räknat med och vara ordentlig. Detta kan dock verka lite övertydligt. Det är väl självklart att en arbetstagare förväntas göra sitt jobb. Vad vill man egentligen säga med uttrycket, eller är det så att det är ett uttryck som helt enkelt bara "hängt" med under lång tid i rekryteringssammanhang?

Jag tror att detta delvis rör sig om att ordet hängt kvar, men också om en övertydlighet från arbetsgivarna. Dessutom kan det vid vissa tjänster vara viktigare att vara ordentlig, medan det i andra är mer ok att vara lite slarvig och "kreativ" (Uttrycket verkar dessutom användas olika mycket beroende på befattningstyp, se tabell 4.7. Är det mer ok att vara slarvig desto högre befattning man har?).

#### 6.2.5. Uttrycket Samarbete; förklaring och formell användning

Detta uttryck härstammar från orden "sam-" och arbete". Sam- har ursprung i germanska där det har betydelsen "förenad med, tillsammans", men uttrycket kan även härledas till grekiskans *homo-* (samma), sanskrits *sama-* (sammanfogad) och slaviska *samo* (själv). Arbete härstammar från lågtyskans *arbeit* vilket betyder möda (Wessén, 2004).

Med uttrycket menas att en person är villig att arbeta med andra mot ett gemensamt mål (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004). Svenskt språkbruk (2003) ger en förklaring av uttrycket genom att sätta det i följande mening: "*ett bra samarbete bygger på ett förtroende som växer mellan jämbördiga parter*". Alltså finns det enligt dem även en känsla av jämlikhet och förtroende för att ett samarbete ska fungera.

I platsannonserna användes formerna samarbete och samarbetsförmåga utöver samarbetsvillig.

##### 6.2.5.1. Respondenternas förklaring och användning

Respondenterna förklarade bland annat uttrycket med andra uttryck så som flexibel och socialt kompetent.

*"Social och flexibel med andra människor, skapar inte problem."*

Det handlade om att kunna fungera i grupp, eller team, och att den arbetssökande är någon som anpassar sig och är flexibel i situationer som kan uppstå. Här nämner man även att personen man letar efter inte ska skapa problem eller "komma ihop sig" med andra.

#### 6.2.5.2. Analys

I respondenternas förklaring av uttrycket ligger det mer än i den formella. Samarbete innebär inte endast att kunna arbeta ihop med andra utan en djupare mening om social kompetens och flexibilitet ligger i deras uttrycksbetydelse. Någon som inte skapar problem och kan jobba med alla verkar vara det man letar efter. Frågan är om detta är något man på förhand kan veta som arbetssökande? Hur ska man veta att man passar in i en grupp av människor man inte träffat än?

#### 6.2.6. Uttrycket Självtändig; förklaring och formell användning

Detta uttryck kommer från lågtyskans *selbständig* vilket betyder ”som står för sig själv” (Wessén, 2004). En person som är självständig är någon som har förmåga att handla och tänka utan att rätta sig efter andra, (Nationalencyklopedin, 2004. Svenska Akademin, 2004. Nordstedts 2004) men även som någon som är fri och oberoende.(Nordstedts, 2003). Uttrycket används bland annat i arbetsrelaterade sammanhang exempelvis används det i Svenskt språkbruk (2003) i meningen: ” *Den sökande bör vara självständig, nyfiken, social och ansvarsännande*”.

I annonserna användes både uttrycket självständig och självgående, men det sistnämnda kunde jag inte hitta i någon teoretisk litteratur. Detta kan möjligtvis vara en ny term som särskilt används i rekryteringssammanhang.

##### 6.2.6.1. Respondenternas förklaring och användning

För respondenterna används uttrycket för att få den arbetssökande att förstå vikten av att kunna sköta sina uppgifter på egen hand.

*”Det är väl en person som inte behöver förses med riktning med vad man ska göra hela tiden, ja alltså någon som kan se vad som behöver göras och ta tag i det.”*

Här handlade det mycket om att inte behöva förse arbetstagaren med information hela tiden utan att denne själv skulle kunna lösa problem och föra saker vidare på egen hand, att inte behöva ge order eller leda personen.

##### 6.2.6.2. Analys

Uttrycket självständig används på ungefär samma vis av respondenterna som i den formella litteraturen. Skillnaden ligger i respondenternas arbetssammanhang. Här handlar det inte om att vara fri och oberoende utan framför allt om att klara sig själv när man ska lösa uppgifter. Det verkar finnas en vilja av att så mycket jobb ska klaras av så få inblandade som möjligt, men på rätt vis. Frågan är hur bra detta är. Behöver man inte hjälp på vägen när man ska lösa problem, kan det inte vara bättre att fråga än att göra fel? Den

stora frågan är dock hur detta uttryck tolkas av de arbetssökande. Många kan nog se det som en tjänst där man jobbar mycket på egen hand, alltså inte i grupp, snarare än att det rör förmågan att våga och vilja ta tag i problem och uppgifter utan att be om hjälp.

#### 6.2.7. Uttrycket Strukturerad; förklaring och formell användning

Uttrycket struktur kommer från latinska *structura* vilket betyder uppstaplande (Wessén, 2004). De formella förklaringarna för uttrycket är ”inre beskaffenhet” (Svenska Akademin, 2004) och ”sammanhängande inre uppbyggnad” (Nationalencyklopedin, 2004. Nordstedts 2004). På Wikipedia (2007) förklaras ordet med meningen: *”Strukturerad är ett omdöme om en anställd som arbetar enligt en viss ordning. Han/hon hoppar inte hit och dit mellan arbetsuppgifter utan att nå fram till avslut.”* Således är det inte ett ovanligt uttryck i arbetssammanhang.

##### 6.2.7.1. Respondenternas förklaring och användning

För respondenterna var detta i flesta fall ett annat sätt att påpeka att arbetstagarna skulle hålla ”ordning och reda” på sina arbetsuppgifter. Ett flertal använde just detta sätt att beskriva uttrycket.

*”Det är någon med ordning och reda. Som kan slutföra det som påbörjats och är analytisk och logisk.”*

Det verkar framförallt röra sig om någon som kan prioritera och hålla ordning på sina uppgifter. Att se till att ”rätt” uppgift blir löst i rätt ordning.

##### 6.2.7.2. Analys

Här verkar ett väldigt formellt uttryck ha fått en mer allmängiltig betydelse. Det ser framförallt ut som att respondenterna har velat hitta ett nytt sätt att framhålla det lite gamla och tråkiga ”ordning och reda”, men detta betyder samtidigt att man lägger stor vikt vid just dessa uttryck.

## 7. Analys och diskussion

I denna del av uppsatsen kommer jag att diskutera och analysera mitt empiriska material genom att se till de teoretiska tankar jag tidigare utvecklat. Detta gör jag framförallt genom att gå igenom uttryckens betydelse och att analysera uttrycken genom diskursanalysen.

### 7.1. Uttrycken

Det som framförallt slår mig rörande uttrycken är hur flera av dem förklarar samma sorts personlighetsdrag. Jag har därför sammanställt uttrycken och deras betydelse och det ser då ut att finnas tre personlighetsdrag som är viktigast för arbetsgivarna.

För det första lägger företagen vikt vid de arbetssökandes förmåga att kunna klara uppgifter själva. Detta märks i respondenternas förklaringar av uttrycken *Driven*, *Initiativrik* och *Självständig* som dessutom ofta förklarades som likvärdiga. Med uttrycken menas framförallt att den arbetssökande ska kunna lösa och ta tag i uppgifter på egen hand. De tre uttrycken användes ändå vid flera tillfällen i samma annons. Det verkar således som att detta är ett personlighetsdrag som är av stor vikt för arbetsgivarna. Som man kan se i tabell 6:5 används dock uttrycken lite olika beroende på befattningstyp. Exempelvis används *initiativrik* i hela 42 % av de annonser som var riktade till de lägre befattningarna, men inte i en enda av de högre. Man kan även se en skillnad i hur uttrycken används beroende på företagstyp. Bland annat är uttrycket *självständig* det mest förekommande hos produktionsföretagen medan det är det minst förekommande hos tjänsteföretagen, se tabell 6:4.

Även uttrycken *Strukturerad* och *Noggrann* får liknande förklaringar av respondenterna. Här rör det sig om att arbetstagaren ska göra sina uppgifter ordentligt och systematiskt. Även dessa uttryck används rent procentuellt olika mellan befattningstyperna då uttrycket *noggrann* inte används alls i annonserna med de högre befattningarna, men i över 30 % av de lägre, se tabell 6:5. Detta kan förklaras med att arbetsgivarna talar olika ”språk” beroende på den befattningstyp man vill anställa. Ett uttryck kan anse tilltala en vis grupp mer än det andra. Mellan produktions- och tjänsteföretagen användes dessa uttryck dock i samma utsträckning, se tabell 6:4.

Uttrycken *Samarbetsvillig* och *Kommunikativ* får även de liknande förklaringar av respondenterna där det framförallt rör sig om att vara anpasslig och socialt kompetent. Även dessa förekommer ofta i samma annons och har även de olika förekomst beroende på befattnings- eller företagstyp. Bland annat är uttrycket *samarbetsvillig* ett av de vanligaste hos tjänsteföretagen med 42 %, medan det hos produktionsföretagen var det minst använda uttrycket med endast 18 %, se tabell 6:4.

Överlag verkar arbetsgivarna lägga en djupare mening i uttrycken än vad den formella förklaringen är. Till viss del kan detta förklaras av att den allmänna meningen om

uttrycken har förändrats och arbetstagarnas inställning till uttrycken torde således vara den samma som arbetsgivarna. Det finns dock tecken på att arbetsgivarna lägger egna och nya värderingar i uttrycken som kan vara svåra att förstå för arbetstagarna. Troligtvis är dessa betydelser allmängiltiga inom rekryteringskretsen, men inte alltid för allmänheten. Här kan det uppstå problem mellan arbetstagarna och arbetsgivarna då man helt enkelt inte förstår varandra. Kanske vore det bättre om arbetsgivarna kunde förtydliga sitt språk så att arbetstagarnas förståelse kunde öka. Med språk menar jag det diskursiva språket, alltså att ha samma kulturella förståelse för innebörden i språket, att tolka dess mening och symboler på ett likvärdigt sätt. Denna tanke runt hur språket kan bli ett hinder i kommunikationen mellan arbetssökaren och arbetsgivaren kommer jag att ta upp senare i analysen.

Det kan dock ligga till som så att arbetsgivarna inte vill att alla ska förstå. Det kan vara så att man vill att "rätt sorts" arbetstagare ska lockas genom att använda uttryck som inte är allmängiltiga. Man kan även tyda en viss segregering i hur uttrycken används då olika uttryck är vanligare vid högre eller lägre befattningar trots att de förklaras som likvärdiga. Varför används initiativrik inte alls av de högre befattningarna medan driven förekommer i nästan hälften av annonserna? Användes uttrycken för att locka en viss slags arbetssökande? Väljer man bort eller ut vissa grupper med hjälp av dessa uttryck? Detta kommer jag att diskutera mer nedan.

Genom att se på personlighetsuttrycken ovan kan man tolka vem det är arbetsgivarna letar efter. Det ser då ut att vara en person som jobbar bra i grupp och kan tala med alla, någon som både kan komma på sina egna arbetsuppgifter och självständigt genomföra dem på ett ordentligt och genomtänkt vis. För mig låter det som att man vill anställa en typisk chefsperson. Någon som har klassiska ledarförmågor i fråga om att kunna tala alla "språk" när de kommunicerar med sina medarbetare, någon som ska komma med idéer för sina arbetsuppgifter och sedan lösa dem självständigt utan att behöva för mycket stöd utifrån. Jag kan dock inte se någon fördel med att anställa chefspersoner till alla tjänster. Detta kan skapa konflikter snarare än att lösa dem.

## **7.2. Diskursanalys**

Personlighetsuttrycken ovan är ur en diskursiv synvinkel ett sätt att dela mening. Man vill uttrycka något specifikt med dem och man vill att de uppfattas rätt av dem som utsätts för dem. Det finns dock olika sätt att diskursivt analysera och diskutera användningen av dessa uttryck och även olika sätt att se på hur de påverkar den kontext de befinner sig i, rekryteringskontexten. Detta kommer jag att göra nedan.

Inom rekryteringskontexten kan man bland annat se det som att arbetsgivarna tillhör en kultur och de arbetssökande en annan. För att tillhöra en kultur gäller det att man kan förstå och göra sig förstådd, men även att deltagarna och lägger samma mening i olika objekt, händelser och människor. Tillhör du inte en kultur kan det vara svårt att förstå deras språk och den mening de lägger vid olika ting då man har ett annat uppfattnings- och

representationssystem. Alltså att man har olika sätt att organisera och klassificera uppfattningar och att etablera relationer dem emellan, men även att man har ett annat sätt att representera sin uppfattning. Det handlar då inte om att komma från olika länder utan snarare om vilken mening vi lägger i vårt språk och i våra uppfattningar, det kan exempelvis vara svårt för en pensionär att förstå en sextonåring eller för en anarkist att förstå någon frireligiös. Detta då de inte har samma sätt att uppfatta saker omkring sig och talar om saker på olika sätt (Hall, 2003). Frågan är således om personlighetsuttrycken skapar samma mening för vissa av arbetsgivarna och arbetstagarna. Språket mellan dem kanske då inte är detsamma och meningen de lägger i de olika uttrycken kan då vara helt olika. Detta kan skapa problem i deras kommunikation och påverka rekryteringsprocessen i stort. Kanske är det så att man väljer att använda ett visst sorts språk för att locka till sig en viss sorts människor. Att man använder just dessa uttryck för att göra sig förstådd för personer som tillhör samma kultur, som delar samma mening och redan förstår språket.

Vad är det då arbetsgivarna vill få ut av personlighetsuttrycken? Troligtvis vill de hitta den som är bäst för jobbet, eller snarare den de *tror* är bäst! Det är intressant att försöka förstå varför de tror att vissa personlighetsdrag är bättre än andra. För att göra detta kan man se till Foucaults tankar om det historiska perspektivet i diskursen, men även på hur han såg på individen. För varje tid och samhälle anses vissa mänskliga drag vara bättre eller sämre än andra! Detta är något som ständigt förändras och påverkas av deltagarna i samhället. Betydelsen förändras ständigt på grund av yttre och inre omständigheter. Exempelvis kanske någon som ansåg ”galen” för 150 år sedan idag endast anses som lite udda då vi idag uppfattar individer på ett annat sätt. Personlighetsuttrycken kan även ses ur detta tidsperspektiv. Under vissa tidsperioder används vissa personlighetsuttryck mer i platsannonserna och får då en större betydelse för hur en arbetssökande ska vara just då. En person som är driven, initiativrik och kommunikativ anses *just nu* vara en bättre arbetstagare. Detsamma gäller troligtvis inte om tjugo år, då används förmodligen nya uttryck för att beskriva hur en arbetssökande ska vara. Om man exempelvis ser på hur förut typiskt ”kvinnliga” personlighetsdrag nu anses som positiva i rekryteringssammanhang, finns det en möjlighet att något liknande kan komma att hända med personlighetsdrag som anses typiska för invandrare. I framtiden kommer kanske dessa personlighetsuttryck att vara vanliga i platsannonser och då anses vara de som avgör om du är en lämplig arbetssökande eller ej. Men uttrycken kan likväl ta en annan vändning och kanske kommer istället typiskt kvinnliga drag återigen bli negativa.

Foucaults tankar om hur man använder kunskap som makt är även intressant här. Han menade då att kunskap genom diskursen kan användas för att styra andras beteende. All kunskap kan bli sanning. Kombinationen av makt och diskurs, eller makt och sanning, producerar en särskild uppfattning. Det vill säga att något uppfattas av en kultur, ett samhälle som sant, men behöver inte vara det, det är således en ”styrd sanning”. En sanning styrd av människor med kunskap för att utöva makt. När det kommer till rekryteringskontexten och personlighetsuttrycken kan man se detta som att arbetsgivarna har kunskapen, och således makten, att säga vad som krävs för att du ska vara ”rätt” person för jobbet, exempelvis driven, och att de personer som inte är detta i så fall inte

passar in. Detta kanske inte är sant. Huvudsaken är kanske att du har rätt utbildning, men för att kunna sortera bort ”fel” personligheter, exempelvis funktionshindrade, kan det bli en sanning att man måste inneha rätt personliga attribut, vara driven, för att få tjänsten. Hela samhället kan då ta till sig detta som en sanning. Att det är lika viktigt att personligheten är rätt som att du kan ditt jobb. Men detta är då en styrd sanning om vad som krävs för att få arbete.

Det som är säkert är i alla fall att de som anses annorlunda alltid har stått utanför i samhället. Dessa grupper förändras dock och smälter ofta in i samhället efter ett tag. Ser man historiskt så har visserligen vissa grupper så som funktionshindrade alltid stått utanför. Idag har funktionshindrade det visserligen bättre än för femtio år sedan, men arbetslösheten är tre gånger så hög hos dem än hos övriga befolkningen och den största anledningen till detta är att de blir diskriminerade av arbetsgivarna (Höjgård, 1996). Invandrare har i perioder accepterats mer eller mindre, men att komma från en helt annan kultur med ett helt annat sätt och språk kommer troligen alltid att mötas med avståndstagande och skepsis. Arbetslösheten bland invandrare är nästan dubbelt så stor än hos övriga befolkningen och även här är fördomar och diskriminering en av anledningarna (Edström, 2001). Vad gäller långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna är dessa grupper nya fenomen. De tar dock upp en stor del av de arbetslösa. Nästan en fjärdedel av alla arbetslösa är långtidsarbetslösa och det är just att de varit borta från arbetsmarknaden en längre tid som gör dem svaga enligt arbetsgivarna (Höjgård, 1996). Exakt hur många arbetslösa som är långtidssjukskrivna är svårt att säga. Vad som är säkert är dock att de sjukskrivna som även är arbetslösa riskerar att ha en längre sjukskrivning än de som har ett arbete att gå tillbaka till (Jansson, 2002).

Tydligt är i alla fall att det under rekryteringsprocessen sker en utsortering och diskriminering av vissa grupper. Självklart ligger det rena fördomar bakom denna diskriminering och utsortering, men det rör sig även om ”diskriminerande lathet” från arbetsgivarna. Det vill säga att arbetsgivarna kanske vet att fördomarna mot dessa grupper ofta inte är sanna, men av bekvämlighetsskäl sorteras de ändå bort då man då minimerar risken att anställa ”fel” person. Rädslan för att göra detta ligger troligtvis i att det idag är svårt att sparka personal

Edström (2001) menar att kravet på informell kompetens, exempelvis personlighet, är en del av diskrimineringsproblemet inom rekryteringsprocessen då detta kan vara ett sätt att hålla vissa grupper utanför. Kravet på informell kompetens visar dessutom på en särskild norm att följa och är således diskriminerande för dem som faller utanför denna norm (Knocke & Hertzberg, 2000).. Vanligt är exempelvis att en persons personlighet ska stämma överens med företaget och de personer som redan jobbar där. Således hamnar arbetssökande som inte gör detta utanför. Man kan säga att kravet på att en arbetssökande ska ha rätt personlighet för att passa in i gruppen är diskriminerande i sig. Om företaget eller de redan anställda är trångsynta och har förutfattade meningar mot vissa grupper kommer personer som tillhör denna grupp troligtvis inte anställas. Självklart handlar det även om att inte skapa irritation eller problem på företaget, men det som kan hända är att

man hellre minimerar risken att anställa en person som man fördomsfullt tror kan skapa problem, än att rättvist anställa den som kan göra jobbet bäst.

Personlighetsuttrycken i platsannonserna är ett informellt krav som kan användas på ett diskriminerande sätt. Man anses troligen inte vara särskilt driven när man varit långtidsarbetslös, kommunikativ om man är invandrare eller självständig om man är funktionshindrad. Rekryteringsprocessen är en del av arbetsmarknadens funktionssätt och bidrar och påverkas således av hur olika grupper behandlas av samhället. Finns dessa diskriminerande tankar ute i samhället i stort påverkar de rekryteringsprocessen precis som diskriminering i rekryteringsprocessen påverkar hur resten av samhället tycker och tänker angående de berörda grupperna. Den diskursiva tanken är att allt hänger ihop. Finns det trångsynthet ute i samhället finns det även inom rekryteringsarbetet. De påverkar och utvecklar varandra. Just nu, just här finns det tankar och idéer som betyder något för just vår tid och vår kultur (Hall, 2003).



## 8. Slutsatser

Jag har med denna uppsats snarare kommit fram till hur man med hjälp av personlighetsuttrycken i platsannonser fortsätter ställa vissa grupper utanför arbetslivet, än att se vilken grupp det är man väljer in.

Framförallt rör det hur arbetsgivarna använder personlighetsuttrycken för att kunna välja bort personer som på grund av lagen annars är svåra att välja bort. Jag har tidigare i denna uppsats talat om hur det under 70-talet gjordes lagförändringar för att göra det tryggare för den arbetssökande och minska diskriminering. Frågan är om personlighetsuttrycken används för att komma runt dessa lagar och göra det lättare att välja bort "oattraktiva" arbetstagare som annars hade haft laglig rätt att bli anställd. Om du vill välja bort invandrare, långtidssjukskrivna eller funktionshindrade, kanske man istället kan säga att de inte var tillräckligt "drivna" eller "strukturerade" istället för att du är rädd att svenskan är för dålig, att någon ska vara ständigt sjukskriven, att ett handikapp ska minska arbetsprestationen eller att det är något allmänt "fel" eller konstigt med en person.

Det intressanta här är då den påverkan dessa uttryck har på samhället i stort och hur de kan användas i just diskriminerande syfte. De diskriminerande tankarna i rekryteringsprocessen påverkar det diskriminerande tänkandet ute i samhället precis som de diskriminerande tankarna i samhället påverkar diskrimineringen i rekryteringsprocessen och således även hur personlighetsuttrycken används som ett diskriminerande verktyg. Det har blivit en sanning att personligheten är av stor vikt för att få ett jobb. Alltså accepterar samhället beteendet där rekryterare väljer ut och bort folk med hjälp av dessa uttryck. Detta kan således vara en av anledningarna till att personligheten har fått ett allt större utrymme i rekryteringssammanhang

## **9. Coda**

### **9.1. Kritik**

En brist i arbetet är att jag har för få intervjuer och enkätsvar och att jag kunde ha haft med fler annonser. Reliabiliteten hade blivit högre om jag hade uppfyllt detta. Framförallt handlar det om tidsbrist, men även en svårighet att få tag i respondenter som gjort att jag inte tillgodogjort dessa brister.

Något som även hade stärkt reliabilitet hade varit att ta reda på hur de arbetssökande tolkade uttrycken. På så vis hade jag ytterligare kunnat styrka den diskussion jag för angående språket i annonserna och hur detta kan uppfattas olika av arbetsgivare och arbetssökande.

### **9.2. Vidare forskning**

En intressant synvinkel hade varit att titta närmare på de arbetssökandes tolkning av uttrycken och på så vis jämföra hur och om de stämde överens med arbetsgivarnas. Detta hade kunnat leda till en djupare förståelse för vilka som blir valda och vilka som hamnar utanför under rekryteringsprocessen.

Det skulle även ha varit intressant att titta mer på skillnaden mellan dagens annonser och för 20, 50 och 100 år sedan. Hur de förändrats och vad som ligger i fokus under andra tider. Både för att se om personligheten idag tar större plats i annonserna, men även för att se på vilken personlighet man letat efter tidigare. Vem den ”ideale medarbetaren” var då?

Även att gå djupare in i skillnaderna/likheterna mellan befattningstyperna och uttrycken hade varit spännande. Då se på om uttrycken används för att locka till sig olika typer av arbetssökande. Det hade då även varit intressant att se på hur språket i platsannonserna används olika beroende på till vem annonsen riktar sig.

## 10. Källförteckning

- Adlercreutz, A. (1997). *Svensk arbetsrätt*. Kristianstad Boktryckeri AB, Kristianstad.
- Ahrne, G & Roman, C & Franzén, M. (2000). *Det sociala landskapet - En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-talet till 90-talet*. Bokförlaget Korpen, Göteborg.
- Alvesson, M & Skoldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion - Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur, Lund.
- Andersson, A & Edstöm, Ö & Zanderin, L. (1995). *Arbetsrätt*. LTs förlag, Borås.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (2006). *Arbetsmarknadsutsikter för år 2006 och 2007*. A.J Ekonomiska - Print AB, Stockholm
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber Ekonomi, Malmö.
- Eriksson, S. (2002). *The Persistence of Unemployment: Does Competition between Employed and Unemployed Job Applicants Matter?* Uppsala Universitet, Uppsala
- Frykman, P. (2005). *Myten om den effektiva rekryteringen - Jobbansökning och rekrytering på 2000-talet*. Bookhouse Publishing, Stockholm.
- Du Gay, Hall, Janes, Mackay & Negus (1997). *Doing Cultural Studies - The Story of the Suny Walkman*. SAGE Publications Ltd, London
- Hall, S. (2003). *Representation - Cultural Representations and Signifying Practices*. SAGE Publications Ltd, London.
- Handelsarbetsgivarna. (2000). *Rekryteringshandboken*. Handelsarbetsgivarna, Stockholm.
- Höjgård, S. (1996). *Långtidsarbetslöshet vid full sysselsättning*. EFA, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Jørgensen, M & Phillips, L. (2000) *Diskursanalys som teori och metod*. Studentlitteratur, Lund.
- Lundén, B. (2001). *Rekrytering - Handbok för arbetsgivare*. Information AB, Näsviken.
- Magnusson, Lars & Ottosson, Jan (2003:8). *Den tredje industriella revolutionen och "den nya ekonomin" - mellan sken och verklighet*. I *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Von Otter, Casten (red). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nationalencyklopedin. (2004). *Nationalencyklopedins Ordbok*. Bra Böcker AB, Höganäs.
- Nordstedts. (2004). *Nordstedts Svenska Ordbok*. Språkdata och Nordstedts Ordbok.
- Nordstedts. (2003). *Svenskt Språkbruk - Ordbok över konstruktioner och fraser*. Svenska språknämnden och Nordstedts ordbok.

- Nylén, U. (2005). *Att presentera Kvalitativ data*. Liber Ekonomi, Malmö
- Rauhut, D. & Falkenhall, B (red). (2006). *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. Institutionen för tillväxtpolitiska studier, Östersund
- SCB Information om utbildning och arbetsmarknad 2005:3(2005). *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden - 4:e kvartalet 2004*. Statistiska centralbyrån, Stockholm
- SCB Levnadsförhållanden 106. (2004). *Perspektiv på välfärden 2004: sysselsättning och arbetslöshet, inkomster och levnadsstandard, hälsa sociala nätverk, överblick över välfärden*
- SOU, 1999: 69. (1999). *Individen och arbetslivet - Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*. Fakta Info Direkt, Stockholm.
- SOU, 2007:2. (2007). *Från socialbidrag till arbete*. Fritzes kundtjänst, Stockholm.
- Svenska Akademin. (2004). *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*. Svenska Akademin.
- Wessén, E. (2004). *Våra Ord - Kortfattad etymologisk ordbok*. Nordstedts Ordbok, Stockholm

### **Avhandlingar, uppsatser och studier**

- Bolander, P. (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. EFI, Stockholm.
- Edström, N. (2001). *Gott och Blandat: Om rekrytering och Exkludering*. Mångkulturellt centrum, Botkyrka
- Jansson, S. (2002). *Arbetslösa långtidssjukskrivna: Fyra studier om arbetslöshet och långtidssjukskrivning*. Karlstads Universitet, Karlstad
- Knocke, W. & Hertzberg, F. (2000). *Mångfaldens barn söker sin plats: En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrar bakgrund*. Svartvittförlag och Arbetslivsinstitutet, Stockholm
- Larsson, Å. & Hedin P. (2005). *Vem är du? Vem är jag? Vem är anställningsbar? - Övervägande under rekryteringsprocessen*. Kristianstad Högskola, Kristianstad.
- Nilsson, A. (2006). *Gränsvakter - Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner*. Stockholm Universitet, Stockholm.

## **Internetadresser**

Ams, Arbetsmarknadsverket (2007). *Arbetsmarknadsverkets veckostatistik v 32 2007*. Hämtad den 19/8 2007. <http://ledav.ams.se/internet/stat/detalj/html>

SCB, Statistiska centralbyrån (2006a). *Sveriges befolkning efter kön och ålder 31/12/2006*. Hämtad den 18/8 2007. [http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_78315.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart_78315.asp)

SCB, Statistiska centralbyrån (2006b). *Utrikes födda efter ålder och tid, 2006*. Hämtad 18/8 2007. <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp>

Wikipedia Den fria encyklopedin (2007). *Artikel – Strukturerad*. Hämtad den 31/7 2007. <http://sv.wikipedia.org/wiki/strukturerad>