



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Arbetsökandets svarta hål

En studie av arbetsökandes upplevelser av  
rekryteringsprocesser

Klara Larsson

Sociologiska institutionen  
Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal  
Kandidatuppsats, 15 hp  
VT19  
Handledare: Fredrik Movitz

# Sammanfattning

Läget för en arbetssökande präglas av en distinkt laglöshet. Sedan Arbetsförmedlingen förlorade dignitet som jobbmatchningsmyndighet och utvecklandet av nya rekryteringsmetoder tycks mycket ha förändrats. Den här studien syftar till att undersöka arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser och hur de upplever det är att söka jobb i fråga om rättvisa och personlig integritet. Genom sju semistrukturerade intervjuer med individer på olika platser i livet, men främst arbetslösa som har stor erfarenhet av att söka jobb i närtid, söks svar på hur det är att söka jobb idag. Genom *Interpretative Phenomenological Analysis*, Göran Ahrnes teori om förhållanden mellan organisationer och människor samt med begreppen anställningsbarhet och arbetsideologin analyseras de sju transkriberade intervjuerna. Resultaten visar att arbetssökande är en uttröttande och otacksam delvis påtvingad heltidssysselsättning där det är svårt att komma till sin rätt. Rekryteringsprocessernas utformning och nya metoder gör att det hela känns orättvist. Ett stort problem i att vara arbetssökande för respondenterna var obefintligheten av återkoppling i samtliga stadier av rekryteringsprocesserna. Det gör att den arbetssökande känner sig illa respekterad samt att hen inte vet hur hen ska gå vidare i fråga om jobsökningsmetod. Personlig integritet visade sig inte vara ett element som ställde till mycket problem för respondenterna, men också att det finns en anledning till detta – att arbetssökande väljer att inte dela med sig av känslig information för att det ökar risken att i så fall bli bortvald på grund av informationen. Det hela visar på att vara arbetssökande är en osäker situation att befinna sig i där denne själv måste ta allt ansvar för sin situation och visa sig anställningsbar och att arbetssökande inte kan kritisera rekryterare och arbetsgivare.

## Nyckelord

Arbetssökande, rekryteringsprocesser, anställningsbarhet

<b>1 INLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1 BAKGRUND	1
1.2 SYFTE	2
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.4 AVGRÄNSNINGAR	3
1.5 UPPSATSENS DISPOSITION	3
<b>2 TIDIGARE FORSKNING OCH TEORI</b>	<b>4</b>
2.1 FÖRUTSÄTTNINGAR I SVERIGE – ARBETSIDEOLOGIN	4
2.2 DEN SOCIALA KOMPETENSEN	5
2.3 MAKTOBALANSEN I REKRYTERINGSPROCESSER	6
2.4 PERSONLIG INTEGRITET FÖR ARBETSSÖKANDE	7
2.5 SOCIAL STRATIFIERING PÅ ARBETSMARKNADEN	8
2.6 MODELLER OM ARBETSSÖKANDES UPPLEVELSER AV REKRYTERINGSPROCESSER	9
2.7 MEDLEMSKAPETS BETYDELSE	12
<b>3 METOD</b>	<b>16</b>
3.1 ANSATS OCH VAL AV METOD	16
3.2 STRATEGISKT URVAL I FLERA STEG	16
3.3 INTERVJUGUIDE	18
3.4 GENOMFÖRANDE	19
3.5 ANALYSMETOD	19
3.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	20
<b>4 RESULTAT</b>	<b>22</b>
<b>4.1 INNAN INTERVJUN</b>	<b>22</b>
4.1.1 ATT SKRIVA ANSÖKNINGSHANDLINGAR	22
4.1.2 TESTAD INNAN INTERVJUN	23
4.1.3 VAD ÄR DET SOM FUNKAR?	25
<b>4.2 FÖRSTA MÖTET</b>	<b>26</b>
4.2.1 PERSONKEMI OCH ATT LÄRA KÄNNA I EN REKRYTERINGSPROCESS	26
4.2.2 OSÄKERHET HOS REKRYTERARE	28
4.2.3 TESTER OCH PERSONLIG UTVECKLING	29
4.2.4 AVSLAPPNAD ELLER NERVÖS?	29
4.2.5 SVÅRIGHETER ATT STÄLLA FRÅGOR	30
4.2.6 PERSONLIG INTEGRITET	31
<b>4.3 EFTER INTERVJUN</b>	<b>32</b>
4.3.1 ÅTERKOPPLINGEN	32
4.3.2 DÅLIGA REKRYTERINGSPROCESSER ÄR DÅLIG MARKNADSFÖRING	33
4.3.3 EFTER AVSLUTAD REKRYTERINGSPROCESS	33
<b>4.4 SAMMANFATTNING</b>	<b>34</b>

5.1	ARBETSSÖKANDES UPplevelSER	<b>36</b>
5.2	VEMS ANSVAR?	<b>38</b>
5.3	STUDIENS METOD	<b>39</b>
5.4	SLUTSATS	<b>40</b>
<b>6</b>	<b>REFERENSER</b>	<b>40</b>
<b>7</b>	<b>BILAGOR</b>	<b>44</b>

# 1 Inledning

Läget för en arbetssökande präglas av en distinkt laglöshet. Trots att det i Sverige finns en för arbetstagarna förmånlig arbetsmarknadsreglering, finns ganska lite reglering om hur arbetsgivarna får rekrytera. Detta beror på det så kallade arbetsgivarprerogativet, som innebär att arbetsgivaren fritt får leda och fördela arbetet mot att denne respekterar sina anställdas organisationsfrihet. Arbetsgivarprerogativet medför att hen får anställa vem hen vill, baserat på vilka metoder som helst, med den enda lagstiftade inskränkningen att hen inte får välja bort någon på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Vad händer med de arbetssökandes tankar och känslor, som befinner sig i detta vakuum, utlämnade till arbetsgivares godtycke?

## 1.1 Bakgrund

Utvecklandet och användandet av alternativa metoder i rekryteringsprocesser tycks ha ökat de senaste åren. Med allt från personlighetstest, begåvningsstest, auditions och arbetsprover ställs nya krav på arbetssökande, som går utanför det traditionella CV:t, personliga brevet och individuella arbetsintervjun. Från början användes detta mest i tillsättning av arbetsledande personal och i branscher där rigid reglering på grund av exempelvis känslig verksamhet krävde det. Numera används det ända ner på nivåer av vikariat som deltidsanställd truckförare.

Samtidigt gör digitaliseringen av samhället det möjligt för arbetsgivare att inspektera dina sociala medier utan din tillåtelse och Kiviat (2017) hävdar att hälften av arbetsgivarna i USA använder sig av kreditupplysning för att söka arbetssökande i nyrekrytering. Att begära utdrag ur nyanställdas registerutdrag är något som är väldigt vanligt och är även det oreglerat område (SOU 2014:48). I Sverige började den 1 april 2019 en ny säkerhetsskyddslag gälla som ställer högre krav på arbetsgivare som till ”någon del bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet eller som omfattas av ett för Sverige förpliktande internationellt åtagande om säkerhetsskydd” (Spira, 2019). Den innebär att vid anställning och löpande under en anställning ska medarbetare granskas inte bara huruvida denna har tveksamma kontakter, men också personens partner, om arbetstagaren har alkoholmissbruk, spelskulder och till och med skilsmässa – saker som hävdas kan påverka personens sårbarhet och därmed dennes möjlighet att trygga Sveriges säkerhet. Säkerhetsklassningar har ökat i omfattning och innefattar idag

fler tjänster än tidigare, men den nya lagen kommer troligen att öka antalet granskningar av personal (Spira, 2019). Det pågår också en debatt om att LAS borde luckras upp och kring hur mycket pengar en felrekrytering kostar. Ska utvecklingen framåt vara att underlätta för arbetsgivare eller arbetssökande?

Kritiken mot personlighets- och begåvnings tester i rekryteringsprocesser har varit hård, sen deras popularitet tycks ha skjutit i höjden under de senaste åren. Kritiker menar att de inte alltid vilar på vetenskaplig grund och att rekryterarna som använder testen inte vet hur de ska tolkas och implementeras i arbetsprocessen. I en artikel i DN varnar en forskare vid Handelshögskolan i Stockholm att risk finns för att slumpen avgör vem som får jobb på grund av dessa test (Manzoor & Sköld, 2017). Att en vilt främmande människa kräver att en arbetssökande ska göra ett intelligens test för att gå vidare i en rekryteringsprocess för en okvalificerad tjänst, kan tyckas kränkande då det är något som på djupet avslöjar din medfödda kapacitet för ett ibland ytterst tveksamt syfte. Större lagd vikt vid annat än meriter kan också göra att arbetssökande inte känner att de får visa vad de kan och upplever rekryteringsprocesser som mindre rättvisa.

## **1.2 Syfte**

I den här uppsatsen kommer jag att undersöka arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser. Deras upplevelser kommer att analyseras med fokus på personlig integritet och rättvisa. Genom semistrukturerade intervjuer genomförs en kvalitativ studie av upplevelser återgivna av sju individer, vars livssituationer ser olika ut. Materialet analyseras med hjälp av Ahrnes (1999) teori om varför människor söker sig till organisationer. Teorin handlar om relationen mellan människa och organisation och ger analysverktyg för att bidra till förståelsen av upplevelser av nämnda relation och fenomenet arbetssökande.

## **1.3 Frågeställningar**

- Hur upplever en arbetssökande att det är att delta i rekryteringsprocesser?
- Om och i så fall hur upplever arbetssökande aspekter som personlig integritet och rättvisa i rekryteringsprocesser?

#### **1.4 Avgränsningar**

Studien avgränsas till att undersöka erfarenheter främst hos individer som varit utan arbete och har mer erfarenhet av jobbsökande i närtid. Individerna i studien kan betraktas som mitt i sin arbetsföra ålder och har erfarenhet av att både jobba och att söka jobb.

#### **1.5 Uppsatsens disposition**

Uppsatsen är uppbyggd på följande sätt. Härnäst redogörs för den tidigare forskning som ligger till grund för den här studien och ger den existensberättigande. Därefter följer ett avsnitt om den teori som kommer att användas i analysen av studiens resultat. Efter det presenteras den metod, metodansats och analysmetod som används för att genomföra studien. I uppsatsens fjärde avsnitt presenteras och analyseras resultatet, för att följas upp av en summering och diskussion av resultatet i relation till den tidigare forskningen och använd metod. Sist finnes referenser och bilagor.

## 2 Tidigare forskning och teori

*Följande avsnitt presenterar tidigare forskning på det aktuella området, vilket orienterar och lägger grund för uppsatsens studie. Därefter presenteras den teori som kommer att användas i analysen av studiens resultat, det vill säga Ahrnes (1999) teori om organisationer och människor och medlemskapets betydelse.*

### **Disposition**

Avsnittet om tidigare forskning inleds med en redogörelse för hur förhållandena ser ut för arbetssökande, för att sedan klargöra kring maktbalansen arbetsgivare och arbetssökande emellan. Därefter redogörs de diskussioner som förts på regeringsnivå i SOU:er kring personlig integritet på arbetsmarknaden. Sen behandlas hur samhällliga strukturer reproduceras på arbetsmarknaden, och därför kan utgöra ett hinder för arbetssökande. Avsnittet avslutas med en redogörelse för forskning som gjorts kring arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser, huvudsakligen i USA.

### **2.1 Förutsättningar i Sverige – arbetsideologin**

Något som borde påverka hur det upplevs att delta i rekryteringsprocesser är vad en arbetssökande förväntas acceptera i en rekryteringsprocess och vad denne kan välja att inte delta i. Som arbetslös och ansluten till Arbetsförmedlingen måste man varje månad lämna in en aktivitetsrapport för att få a-kassa utbetald. I aktivitetsrapporten ska stå vilka jobb eller utbildningar den arbetssökande har sökt och vilka jobbintervjuer och rekryteringsträffar denne närvarat vid, eller deltagit i arbetsmarknadsutbildning eller SFI. Arbetsförmedlingen fungerar därför som en kontrollinstans mot bidragsfusk. Det innebär att en arbetslös kan vara tvingad till att söka jobb. Kraven gäller oavsett vilka förutsättningar som finns lokalt, för en personligen eller i den bransch där den arbetslöse söker jobb i. Har en individ däremot redan ett arbete har denne inte samma krav på sig, eftersom ens försörjning inte står och faller på att hen ägnar sig åt arbetssökande. (Arbetsförmedlingen.se, 2019)

Förutom de krav myndigheter kan ställa på arbetssökande, finns starka normer kring arbetslöshet och arbetssökande. Även om sambandet mellan god hälsa och att ha ett arbete är något utav en myt så bidrar den arbetsideologi som präglar samhället till stigmatiseringen av arbetslösa individer. Arbetsideologin innebär att samhället ser så stort värde i att ha ett arbete,



att det är viktigare att ha ett arbete än vad en arbetstagare faktiskt gör på jobbet.

Produktionens syfte hamnar alltså i andra rummet. Paulsen (2010) hänvisar bland annat till en undersökning gjord över hela Europa där majoriteten av respondenterna angav att de tyckte att arbetet är viktigare än fritiden för samhälleligt välstånd och personlig lycka.

Arbetsideologin i dagens samhälle återspeglas även i Dahlstedt och Vesterberg (2017) som redogör för diskursen som möter den som söker arbete. Att yrkeskategorin ”jobbcoach” är etablerad idag visar tydligt på hur ansvaret för att skaffa sig en anställning flyttats till individen själv, med ett moraliserande som pekar på den arbetslöse som oansvarig. Det finns alltså i dagens samhälle starka krav på individen att vara kontinuerligt anställningsbar, alltid stå till arbetsmarknadens förfogande och möta dess krav utan att ifrågasätta. Ovan nämnda studie består av en analys av blogginlägg gjorda av personer som arbetar som jobbcoacher. Blogginläggen innehåller främst tips på hur en arbetssökande ska bete sig, klä sig och gå tillväga för att få ett jobb. I diskursen om anställningsbarhet finns inte utrymme för att något fel ska finnas hos arbetsgivaren som kan erbjuda någon anställning (Dahlstedt & Vesterberg, 2017).

## **2.2 Den sociala kompetensen**

I begreppet anställningsbarhet är social kompetens avgörande. Social kompetens prisas på dagens arbetsmarknad både i teori och praxis, vilket är något som uppenbarar sig tydligt i rekrytering och arbetssökande (Allvin et al., 2006). Det märks i rekryteringsprocesser på sättet gruppintervjuer och personlighetstest används att den sociala kompetensen har fått ta större plats i nyanställningar. Socialt kapital har också en betydelse, såsom Bourdieu formulerade teorier om det (Bourdieu et al., 1991). Socialt kapital är individuellt och har ett instrumentellt värde för innehavaren. Det består av de resurser som aktuella och potentiella kontakter och relationer som en individ har. Dessa resurser kan omsättas i värde, exempelvis i form av att en arbetssökande får jobb via kontakter eller tillgång till fler sociala rum med status och därmed få ta del av den statusen, genom att bli introducerad av sina ”förbindelser” (Allvin et al., 2006).

Att socialt kapital är viktigt på dagens arbetsmarknad underbyggs av Granovetters studie om *weak* och *strong ties*. Granovetter visade att en stor del av högkvalificerade arbetskraften fått sina anställningar genom kontakter som kunde beskrivas som *weak ties* (Granovetter, 1973). Dessa går att beskriva som sociala relationer, medan *strong ties* är nära relationer som snarare

har en utestängande effekt och bidrar därför inte till ens sociala kapital. Detta innebär att en individ med en liten umgängeskrets eller inte har den sociala kompetensen som krävs för att veta hur detta ska utnyttjas kan ha svårare att få ett arbete. En liten umgängeskrets kan vara ett resultat av att inte ha varit verksam på arbetsmarknaden ett längre tag, vilket kommer att diskuteras längre fram i det här avsnittet (Allvin et al., 2006).

### **2.3 Maktobalansen i rekryteringsprocesser**

Den här studien fokuserar på intervjuer gjorda med personer som levt och verkat i Sverige och därmed upplevt arbetssökningsprocesser i just Sverige. Hur det är att vara arbetssökande är en produkt av den enskilda individens olika förutsättningar och arbetsmarknadens funktionssätt. Konjunktursvängningar kan göra det svårare att få jobb och därmed påverka tiden som arbetssökande, liksom samhällsliga strukturer reproduceras i arbetsmarknaden och därmed även i rekryteringsprocesser. Men relationen mellan arbetssökande och arbetsgivare präglas nästan alltid av en maktobalans som bestämmer spelreglerna för hur interaktioner dem emellan kommer att gå till. Arbetsgivaren har oftast mycket lite att förlora på en rekryteringsprocess, medan den arbetssökande, om arbetslös, kan vara på en desperat jakt efter försörjning. Det medför att arbetsgivaren kan ställa krav på den arbetssökande som i sin tur inte har mycket att säga till om. Det är den arbetssökande som skickar in handlingar och dyker upp hos arbetsgivaren. Följer inte den arbetssökande arbetsgivarens krav, får den inte anställning.

Som tidigare nämnt, bestäms förhållandena för arbetssökande till största del av arbetsgivarprerogativet, också känt som 29/29-principen. Principen antogs i en överenskommelse i och med en arbetstvist 1929 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer emellan som gav att arbetsgivare i utbyte skulle acceptera arbetstagarorganisationer som en etablerad part på arbetsmarknaden och respektera arbetarnas organisering. Principen slår fast att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, vilket betyder att de får anställa vem den vill, förutsatt att beslutet inte strider mot Diskrimineringslagen. Dock är det svårt att som arbetssökande visa på att diskriminering har skett, trots att bevisbördan ligger på svaranden. Eftersom anställning just får ske enligt arbetsgivarens godtycke, finns stora möjligheter att peka på andra orsaker ifall denne blir anklagad för att ha valt bort någon på grund av exempelvis ålder (Källström & Malmberg, 2016).

Det finns inte mycket uppgifter kring användandet av nya rekryteringsmetoder, men mycket tyder på att populariteten av personlighetstest, begåvningsstest och andra nya metoder i rekrytering på senare år har ökat (SOU 2009:44). Personlighetstesten får rekryteringsprocesser att röra sig bort från kandidaternas meriter, eftersom de får lämna plats åt testen att avgöra i beslutet om vem arbetsgivaren vill anställa. Detta skulle kunna göra att rekryteringsprocesser ses som mindre rättvisa.

#### **2.4 Personlig integritet för arbetssökande**

I och med att maktobalansen är så påtaglig i rekryteringsprocesser finns möjligheter att de inkräktar på sökandes personliga integritet. Detta problematiserades av regeringen av 2006 som gav i uppdrag åt Christina Hansson Lilja att utreda hur eventuell lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet skulle kunna se ut. Utredningsdirektivet motiverades med teknikens utveckling och det vakuum som fanns regelmässigt i vad en arbetsgivare får göra för ingrepp i sina arbetstagares och potentiella arbetstagares integritet. Dåvarande regeringen formulerade problematik kring bland annat medicinska kontroller, registerutdrag, men även för användandet av personlighets- och begåvningsstester. I SOU 2009:44 som utredningen resulterade i, föreslogs lagstiftning på samtliga ovan nämnda områden. Hansson Lilja med medarbetare rekommenderade att arbetsgivaren skulle behöva motivera sin användning av respektive åtgärd. Lagstiftningen skulle i så fall även skydda arbetssökande. Utredningen har emellertid inte blivit föremål för proposition till riksdagen, och eftersom den är tretton år gammal finns inte mycket som tyder på att så skulle ske. Samtidigt finns en diskurs som talar om hur mycket en felrekrytering kostar och en rädsla för LAS, vilket arbetsgivare yrkar för en uppluckring av. Intressena på båda sidor är alltså starka och motsatta.

Utdrag ur brottsregister är en vanlig metod vid sållande bland arbetssökande. Idag finns krav på arbetsgivare i verksamhet i vård och omsorg att kräva ut registerutdrag av nyanställda, för att förhindra att brukare av verksamheten utsätts för sexual- eller våldsbrott (Källström & Malmberg, 2016). Det finns dock tunn reglering på hur, när och i vilket syfte arbetsgivare inte får begära av anställda att visa upp ett registerutdrag. Att möjligheten finns har lett till att kontrollen av anställda på detta sätt brukas i de allra flesta branscher, och en del arbetsgivare har till och med policys som säger att registerutdrag alltid ska krävas ut vid nyanställning. Detta innebär en risk att personer blir stigmatiserade på grund av sitt förflutna och utestängs från arbetsmarknaden. Arbetsgivare kan se en anmärkning i brottsregistret som en varningssignal för vidare omoraliskt beteende och gör en riskbedömning med utgångspunkt i

den knapphändiga informationen i registerutdrag. Hen väljer en person med blankt register, framför den som har en anmärkning (SOU 2014:48).

## **2.5 Social stratifiering på arbetsmarknaden**

Vi vet redan att social stratifiering reproduceras på arbetsmarknaden. Faktumet har belagts bland annat i Bursells forskning (2012) där det skickades ut identiska arbetssökningshandlingar till arbetsgivare, men med svensklingande namn respektive utländskt klingande namn. Resultatet visade att arbetsgivare i huvudsak valde de med svensklingande namn skulle få komma på intervjun, medan de med utländska namn föll bort redan innan processen övergått till intervjuer. Det betyder att arbetsgivare gjorde ett urval endast baserat på vad de trodde att den arbetssökande hade för etniska rötter (Bursell, 2012).

Bourdieu (et al., 1991) teori om habitus beskriver hur social stratifiering sker klassvis. I en modell beskriver han hur socialt kapital samverkar dynamiskt med det kulturella vilket resulterar i skilda levnadsvanor för olika samhällsgrupper. Beroende på vilket yrke och utbildning en individ har får denne en viss lön om öppnar upp för att hen kommer möta andra med samma löner eftersom dessa på grund av sin budget konsumerar viss kultur. Det innebär att klasser, eller sociala positioner som Bourdieu kallar det, hålls åtskilda. När individer inte delar varken kultur eller levnadsvillkor sina grupper emellan får dessa olika kollektiva minnen. Följaktligen är det kan det vara svårt att förstå varandra över klassgränserna. Fenomenet torde fortplanta sig i rekryteringsprocesser, där en rekryterare inte väljer att anställa någon som har en klass som skiljer sig mycket från den egna, eftersom deras förhållningssätt till livet och omvärlden skiljer sig (Bourdieu et al., 1991).

Sannolikheten att få ett jobb är mindre för den som är arbetslös, mot någon som har ett arbete och söker ett annat arbete att byta till. En arbetslös kan givetvis bli bortvald på grund av sin eventuellt mindre omfattande arbetslivserfarenhet eller brist på utbildning, vilket ofta är fallet. Den som inte har jobbat några månader eller till och med år under sin arbetsföra ålder kommer att ha mindre arbetslivserfarenhet, vilket i sig är en viktig kvalifikation i arbetsgivares ögon, än den som jobbat oavbrutet under densamma (Eriksson & Lagerström, 2007). Långtidsarbetslöshet kan leda till sämre självförtroende, men också ett krympande socialt sammanhang och givetvis också ekonomiska resurser. Dessa tre faktorer leder sammantaget till en sämre hälsa och därmed ännu ett hinder på vägen mot ett självförverkligande och livskvalitet. Orsakerna till att en individ hamnar i en längre period av

arbetslöshet kan å andra sidan vara många och komplexa (Folkhälsomyndigheten, 2019). En långtidsarbetslös individ har man andra förutsättningar i livet, främst ekonomiskt, än vad den som nyligen haft ett arbete eller vad rekryteraren eller arbetsgivaren har, vilket gör att dessa individer har olika sociala positioner (Bourdieu et al., 1991).

Eriksson och Lagerström (2007) slår fast att endast det faktum att en individ som varit arbetslös under en period fram till att söka ett jobb har ett negativt samband med sannolikheten att få jobbet denne söker, jämfört med en som inte varit arbetslös. Att inte anställa den arbetskraft som faktiskt finns tillgänglig, utan konkurrera med andra arbetsgivare om de som redan är yrkesverksamma är ett irrationellt beteende utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv. Arbetslösa skulle troligtvis generellt acceptera lägre löner än de som redan arbetar och om de sätts i arbete finns rent teoretiskt större möjligheter till ekonomisk tillväxt, än att hela tiden omlokalisera färre individer för att maximera vinstuttaget ur deras arbete. Det finns alltså starka sociala normer och förhållningssätt – förslagsvis arbetsideologin och stigmatiseringen av arbetslösa som Paulsen (2010) föreslår – som håller den ekonomiska tillväxten och samhällsutvecklingen tillbaka. (Eriksson & Lagerström, 2007).

## **2.6 Modeller om arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser**

Det finns tidigare forskning specifikt på hur arbetssökande upplever rekryteringsprocesser och vilka element som kan påverka dessa upplevelser, genomförd främst i USA. En faktor som visat sig ha betydelse är hur rättvis en individ uppfattar att en rekryteringsprocess är. Truxillo, Steiner och Gilliland (2004) presenterade en redogörelse för den ditintills genomförda forskningen på arbetssökande reaktioner på rekryteringsprocesser och vilken roll rättvisa faktiskt spelar i dessa. Bland annat kan hur etablerade olika rekryteringstekniker är och hur bekant en arbetssökande är med en specifik rekryteringsteknik påverka hur rättvis denna uppfattar att processen är. Det har att göra med att de känner igen metoderna som allmänt legitimerade av samhället. För att visualisera vikten av kontexten och motiveringen av hur olika rekryteringstekniker används, så visade Visser & Schaap (2017) i en studie att personer som sökte jobb i finansbranschen visade positiva attityder till processer där personlighets- och kognitionstester användes tillsammans. De arbetssökande i processen var alltså mer positiva till processen när testen användes tillsammans, än när de användes var för sig. Den arbetssökande får då fler möjligheter att visa vad denne kan och vem den är, vilket kan ge en mer rättvisande bild av denne.

Vidare talar Truxillo et al. (2004) om att hur mycket personen vill ha jobbet är en faktor som avgör hur hen uppfattar rekryteringen. Här är samhällets syn på hur viktigt det är att ha ett arbete ett element att ha i åtanke. Personkemin mellan rekryteraren som den arbetssökande möter och densamme är en annan faktor som betyder något för hur processen upplevs, vilket rimmar med hur vissa mekanismer i social stratifiering fungerar – att lika väljer lika. Viktigt är också när och hur den arbetssökande blir delgiven information om rekryteringsprocessen i själva processen. När ny information tillkommer återgår nämligen individen till en slags bedömningsfas av situationen i sin helhet. Att informationen eventuellt kommer sent i processen kan i sig påverka upplevelsen negativt. Ett annat element som väger in i hur rättvis en rekryteringsprocess upplevs av en arbetssökande är huruvida den upplever att den får visa vad de faktiskt kan. Här kommer frågan in om hur relevansen av intervjufrågor och rekryteringsmetoder som används i en process, upplevs av den som söker jobbet. Om en arbetssökande får jobbet eller inte är också en faktor som kan avgöra hur rättvis denne uppfattar en rekryteringsprocess (Truxillo, Steiner, & Gilliland, 2004).

Truxillo et al. (2004) gjorde i sin modell en uppdelning av konsekvenserna av hur rättvisa i en rekryteringsprocess uppfattades. En linje drogs mellan ”soft” och ”hard outcomes”, där ett exempel på en ”soft outcome” är individens prestation på jobbet och en ”hard outcome” kan vara att en arbetssökande drar sig ur en rekryteringsprocess. I studien framkom ett positivt samband mellan rättvisa rekryteringsprocesser och ”soft outcomes”, men ”hard outcomes” har varit svårare att studera. Det tål att sägas att den övervägande delen av arbetstvister i domstol består av tvister mellan anställda eller tidigare anställda och en arbetsgivare, och de mellan arbetssökande och arbetsgivare är ovanliga. Detta kan bero på att lagregleringen på området är tunn – arbetsgivaren får faktiskt anställa vem hen vill - och om diskriminering har skett är det svårt att bevisa att en orättvis behandling faktiskt vidtagits. En arbetssökande kan också känna att driva saken till domstol är för kostsamt, både ekonomiskt och socialt. Men också eftersom att dra sig ur en rekryteringsprocess rimmar illa med den arbetsideologi som råder (Truxillo et al., 2004). Här återkommer vi till frågan om vad huruvida det går att välja att acceptera som arbetssökande och vad en arbetssökande tvingas att acceptera i en rekryteringsprocess. Truxillo et al. medger att forskningen på ”hard outcomes” än så länge är bristfällig. Mycket för att personerna som eventuellt dragit sig ur rekryteringsprocesser kanske ogärna medger det, eller att de i så fall, på grund av sitt agerande har blivit förpassade till samhällets utkant. Därmed kan dessa vara svåra att få tag på (2004).

Att få nej efter nej och att delta i rekryteringsprocesser som uppfattas som orättvisa borde påverka en individ negativt. Än mer om individen tvingas in i arbetssökande som sysselsättning, trots att möjligheterna är små. Det spelar ingen roll vad som faktiskt är rättvisa i processen – utan det är upplevelsen av om processen var negativ och/eller orättvis som individen tar med sig in i framtiden. Taggar och Kuron (2016) skriver om sambandet mellan *job search self-efficacy (JSSE)* i kontexten av upplevelser av orättvisa rekryteringsprocesser och jobbsökningsstrategier. De fann i sin studie att många negativa upplevelser leder till en *haphazard* jobbsökningsstrategi, vilket i sin tur leder till sämre jobbchanser. En *haphazard* jobbsökningsstrategi består av slarvigt ihopsatta arbetssökningshandlingar och av sökande av jobb som är en dålig match med personen i fråga. Taggar och Kurons studie visar på ett tydligt samband mellan negativa upplevelser av rekrytering och ett sämre och mindre lyckat jobbsökande. Det visar på vikten av att utforma rekryteringsprocesser på ett sätt som inte upplevs som fullt så negativa för arbetssökande. Detta då sämre upplevelser riskerar att bidra till en inlåsning i utanförskap (Taggar & Kuron, 2016).

En *haphazard* jobbsökningsstrategi går att koppla till arbetsideologin. Att en arbetssökande ändå fortsätter att söka jobb trots att denne upplever det som hopplöst, kan tolkas som ett uttryck för det värde som arbetsideologin lägger i att vara sysselsatt, även om produktionen av ansökningshandlingar och deltagande i rekryteringsprocesser inte ger något. I alla andra sammanhang skulle det ses som idiotiskt att fortsätta försöka med samma metod trots att det inte ger något (Taggar & Kuron, 2016). Men i och med att det finns ett behov hos arbetssökande att söka jobb för att få ut sin a-kassa, driver det individen till att fortsätta. En individ som är arbetslös men har goda ekonomiska förutsättningar skulle kanske inte handla likadant.

En erfarenhet som delats av forskare på aktuellt område är att respondenter kanske inte alltid säger att en upplevelse av en rekryteringsprocess uppfattades som direkt orättvis eller negativ, utan att respondenten om så är fallet på en skala anger som neutral (Truxillo et al., 2004). Orsaken till skevheten här föreslås vara att arbetssökande individer på grund av omvärldens förväntningar redigerar sina upplevelser innan de delger dessa (Taggar & Kuron, 2016). Detta är en utmaning som även bör tas i beaktning i den här studien, framförallt i formuleringen av intervjufrågorna, då det kan påverka studiens validitet.

## 2.7 Medlemskapets betydelse

I det här avsnittet presenteras den teori som kommer att användas i analysen av studiens material. Ahrne (1999) har formulerat en teori för att förklara på vilket sätt människor är knutna till organisationer och varför människor söker sig till organisationer. Organisationer består först och främst av människor. De är beroende av vissa individers specifika enskilda handlingar, samtidigt som de existerar oberoende av enskilda individer. Inom en organisation hålls det noga reda på vem som tillhör den och inte, även om gränserna kan vara flytande och förändras snabbt. De som tillhör organisationen får vistas i dess eventuella lokaler och få sin lön utbetald av den, handla i dess namn och allt annat som ingår i privilegiet i att tillhöra en organisation. Det här gäller alltså den som är medlem – det innebär att den som inte är medlem inte får ta del av detta. Teorierna här har fokus på faktiska förhållanden, snarare än människors uppfattningar om förhållanden. Men de berör alla möten, relationer och interaktioner mellan människor i organiserade sammanhang där bl.a. makt är central aspekt. Om vi utgår ifrån att människor är åtminstone begränsat rationella är det rimligt att anta att arbetssökandes upplevelser av situationer kommer att återspegla de faktiska förhållandena.

Arbetssökande lägger ned tid och möda – ett arbete - på att söka sig till organisationer. Med arbete menas här inte det klassiska lönetarbetet, eftersom lön inte utgår. Däremot är det ett arbete i den mån att de ger upp en del av sin tid och möda för att ägna sig åt något någon annan vill att en ska göra, i hopp om att det i slutändan kommer att leda till att de får något ut av det – ett obetalt arbete som sökande åläggs utföra för att i framtiden få rätt till ersättning. Det vill säga att förhållandet blir ett anställningsförhållande. Lön utgår inte men den arbetssökande ger upp kontroll över sig själv i hopp om att lön ska utgå i framtiden. De utför ett arbete som måhända, inte direkt bidrar till organisationens tillväxt. Arbetet såsom de arbetssökande utför det, ger organisationen status. Att kunna visa att ett medlemskap i en organisation är åtråvärt genom att peka på att arbetssökningar kommer in, är ett element som bidrar positivt till organisationens status i samhället och legitimerar dess fortsatta existens. Men i och med att de arbetssökande inte är medlemmar så får de inte ta del av de fördelar som kommer med ett medlemskap trots sitt obetalda arbete såsom det åläggs dem att utföra.

Ahrne menar att oftast sker anslutning till organisationer helt frivilligt, liksom att en individ närsomhelst kan avsluta medlemskapet. Detta gäller i organisationer där relationen människan och organisationen emellan konstitueras av anställningar och medlemskap. Här poängterar



dock Ahrne att det alltid är de som redan är med i organisationen som bestämmer vilka som får vara med och inte. En individ kan välja vilka arbeten hen vill söka sig till, men i slutändan är det inte hen själv som bestämmer om hen får anställning eller inte.

Att fullgöra ett medlemskap i en organisation innebär alltid ett åtagande för den som väljer att gå med och beviljas inträde. Genom att ta en anställning lovar individen att vara på plats och utföra arbete när organisationen ber om det – hen ger, som Ahrne (1999) uttrycker det, upp kontrollen över en del av sina handlingar. Detta har de som valt att söka sig till organisationer accepterat, mot att få ta del av de fördelar som tillhörigheten medför. Hen väljer att utföra arbete, att acceptera organisationens krav som kommer i form av andra organisationsmedlemmar förmaningar och kontroll över en. För det får hen ta del av organisationens resurser och makt, vilket kan ta sig uttryck i att en individ får lön och status av tillhörigheten.

Individen i en organisation får också en social tillhörighet genom att beviljas medlemskap. I en organisation kan det finnas olika nivåer av medlemskap, som ger individer olika befogenheter. Det tar sig uttryck i att individen efter hand ges möjlighet att öka sin lön och göra en karriär, eftersom dess handlingar blir uppmärksammade inom organisationen. När du högre nivåer av medlemskap blir större delar av organisationens makt och resurser dina att förfoga över, vilket kan göra att du får rätt till makt att styra andra i organisationen.

Det finns oundvikligen alltid en spänning mellan organisationsmänniskan – den individen blir genom att gå med i en organisation - och det egna jaget som denne tar med sig in i organisationen, menar Ahrne. En människa är alltid en människa med allt vad det innebär, och det är svårt att göra en förkroppsligad version av organisationen – auktoriteten en organisation utstrålar grundar sig trots allt mycket i att den är mer än en människa. Organisationer tar en risk genom att låta sig representeras av en människa, ändå är det just det som måste ske. Det finns två sätt för en organisation att minska risken. Det första är genom att byråkratisera människans roll och uppgifter. Arbetsuppgifterna görs så pass oberoende av individen, så att de skulle kunna utföras av vilken människa som helst – de blir alltså opersonliga. Det andra är att sträva efter att göra personen till ett med organisationen. Målet är då att individen ska spendera så mycket tid hos organisationen som möjligt. Detta ökar organisationens möjlighet att utöva kontroll över personen och ger den insyn i större delar av den enskilda individens liv, vilket gör att risker kan förutses och förhindras.

Det som går att utläsa av problematiken för en organisation kring spänningen människa och organisation emellan och att släppa in nya individer i organisationen är det faktum att anställa en ny individ är en av de största riskerna en organisation kan ta i den vardagliga verksamheten. Det är då organisationen vet som minst om individen den har framför sig, vilken de ska överlåta resurser och makt till i utbyte mot att individen förhoppningsvis fullföljer de uppgifter och förmaningar den får. Att lösa detta kan vara att försöka ta reda på så mycket som möjligt om individen, möjligtvis att låta den spendera mycket tid hos organisationen, samt att påminna om och fresta med de fördelar tillhörigheten ger om individen överlämnar en del av sin kontroll över sig själv till organisationen.

Som sagt präglas relationen mellan en arbetssökande och en potentiell arbetsgivare av ett maktförhållande. Detta spelas ut i utbytet av information och tjänster som sker arbetssökande och arbetsgivare emellan. Arbetsgivaren kan be en arbetssökande att göra saker och har förväntningar på denna, utan att den arbetssökande får något tillbaka. Eftersom en formell tillhörighet krävs för att en individ ska kunna få ta del av organisationens status, finns små möjligheter för en arbetssökande att få en chans att uttrycka sina åsikter kring något överhuvudtaget, även kring rekryteringsprocesser i sig. Det finns inga karriärmöjligheter i att vara arbetssökande och lönen, som aldrig höjs med din tid och möda i arbetsletande, kommer inte ifrån organisationerna som du söker hos. Likaså blir denne aldrig en del av en social gemenskap, eftersom hen rent formellt inte är en del av organisationen. Det hela borde resultera i en upplevelse som är otillfredsställande och otacksam. Inte minst för att de i själva verket utför oavlönat arbete.

Avslutningsvis går det att diskutera huruvida det är frivilligt att söka sig till organisationer just som arbetssökande, såsom Ahrne indirekt påstår. Eftersom vi lever i ett kapitalistiskt samhälle där det enda sättet att klara sig för den genomsnittlige medborgaren är att utföra någon form av arbete. Därmed är en arbetssökande i mångt och mycket tvingad att söka sig till organisationer för att få en tillhörighet, oavsett om individen vill eller inte, eftersom hen måste ha en inkomst för att ens kunna köpa mat.

Det som framkommit i tidigare forskning kring arbetsmarknaden och arbetssökande i Sverige, argumenterar för att en studie, i och med sin relevans och aktualitet, av arbetssökandes upplevelser i rekryteringsprocesser bör genomföras. Att söka arbete är en potentiellt

påtvingad heltidssysselsättning där den arbetslösa individen står relativt ensam inför att komma ur sin påfrestande situation. Första steget för att ta reda på förutsättningarna för arbetssökande och vad en arbetssökande individ möter i vardagen och att fråga just dessa individer om hur det är att delta rekryteringsprocesser.

# 3 Metod

*Följande avsnitt behandlar hur den här studien utformats och genomförts. Redogörelsen inleds med att presentera studiens metodologiska ansats, för att sedan presentera materialet med urval och datainsamlingsmetod. Därefter beskrivs analysprocessen. Avslutningsvis reflekteras över de etiska överväganden som gjorts.*

## **3.1 Ansats och val av metod**

Den här studien använder sig av en fenomenologisk metodansats som betonar subjektivitet före objektivitet. Man strävar efter att äntra forskningsfältet förutsättningslöst för att komma så nära personers livsvärldar som möjligt. Detta för att få veta vad personerna faktiskt tänker och tycker om sina upplevelser, vilket passar bra med studiens syfte (Denscombe, 2018). Mer specifikt används i den här studien *Interpretative Phenomenological Analysis* som metodologisk ansats, vilken passar sig för småskaliga forskningsprojekt. Ansatsen är även kallad IPA och i användandet av ansatsen sker med utgångspunkt i Smith, Jarmon och Osborns (1999) text om ämnet. Närmare redogörelse för denna finner ni under ”Analysmetod”. I den här studien används transkriberade semistrukturerade intervjuer som material att analysera, vilket IPA passar bra till. Dessa intervjuer genomförs under april och maj månad 2019, är 45-60 minuter långa och spelas in med en diktafon för att sedan transkriberas och analyseras.

## **3.2 Strategiskt urval i flera steg**

För att hitta personer att intervjua kontaktades inledningsvis Arbetsförmedlingen, trygghetsråd och a-kassor. De flesta organisationerna tackade nej till att delta, andra hänvisade till svårigheter att tillmötesgå frågan om kontakt på grund av GDPR. Arbetsförmedlingen tackade nej till större inblandning med hänvisning till myndighetens stora varsel och omorganisation under våren 2019. Ett arbetsförmedlingskontor gick med på att sätta upp en annons på sitt kundtorg, varifrån en respondent hörde av sig som jag intervjuade. Trygghetsstiftelsen sa att de kunde vidarebefordra informationen till sin rådgivning som skulle sprida den vidare.

Eftersom svaren från organisationer var så knappa gjordes även ett digitalt formulär (se bilaga 1) som delades på Facebook och LinkedIn, dels i mitt eget flöde som i sin tur delades vidare

av bekanta till mig. Formuläret delades även i sex olika Facebook-grupper för arbetssökande i Uppsala, Stockholm och en nationell sådan. Formuläret innehöll frågor som ålder, kön, utbildning, om den som svarade de senaste två åren sökt jobb, huvudsaklig sysselsättning med mera för att avslutas med en fråga om denne ville delta i en intervjustudie och i så fall kunde hen lämna sina kontaktuppgifter. Respondenten försäkrades om att kontaktuppgifterna endast skulle användas för att hitta personer att intervjua samt att de inte skulle spridas vidare.

Ifrån delandet av formuläret på Facebook kom flest intresseanmälningar in. Det hela kan definieras som ett strategiskt urval i flera steg, då jag valde intressanta kandidater som sökt många jobb de senaste åren och var i åldern 30-57 och ett snöbollsurval i fråga om hur respondenterna kom i kontakt med studien. Jag mejlade tio kandidater av de som fyllt i formuläret en förfrågan om att delta och ett informationsbrev (se bilaga 2), varav tre inte svarade. Resultatet i den här studien består alltså av sju intervjuer, varav fyra kvinnor och tre män. Spridningen bland potentiella intervjupersoner överraskande god, i utbildning, arbetslivserfarenhet, sysselsättningsstatus nu och genom livet samt ålder, bland de som fyllde i formuläret, och jag gjorde ett urval för att försöka spegla detta. En del har lite svårigheter med utbildning och annat, men de är genomsnittliga individer och står eller har stått, trots det ändå goda läget på arbetsmarknaden, utan jobb. Bland mina respondenter finns ingen med ett namn som klingar något annat än svenskt, eftersom ingen sådan individ som var i rätt åldersspann och sökt jobb nyligen, fyllde i formuläret. Det är allmänt känt att arbetslöshet i Sverige är ett större problem för personer en annan bakgrund än svensk. Dock tror jag inte min studies relevans kommer att drabbas av att individer med andra än svenskklingande namn inte är med. De förutsättningar och strukturer som möter sådana individer innebär ett spektrum av strukturer som skulle behöva en studie i sig.

Att notera är att jag inte känner eller är bekant med någon av de sju intervjupersonerna överhuvudtaget, vilket var ett urvalskriterium för att säkra studiens strävan efter reliabilitet. Men det kan vara så att det är en viss typ av personer som hört av sig och var intresserade av att delta i studien. De har ett visst intresse i att delta. Alla slutliga respondenter är alla engagerade i sitt jobbsökande och hade åsikter om rekryteringsprocesser på ett sätt som inte nödvändigtvis alla arbetslösa eller tidigare arbetslösa individer är och har.

### 3.3 Intervjuguide

Inför min intervju sattes en intervjuguide (se bilaga 3) på fyra sidor ihop, med vägledning av Kvale och Brinkmann (2009). På grund av att studiens syfte att utforska intervjupersonernas upplevelser utformades en intervjuguide för en semistrukturerad intervju med vissa pelarfrågor och teman som intervjun skulle centreras kring, men också detaljfrågor om intervjupersonens upplevelser. Innan själva studien genomfördes gjordes en pilotstudie i ämnet, i vilken intervjuguiden fungerade bra men också öppnade upp för förbättring av den. Ett centralt övervägande har varit att ta ställning till om intervjuguiden behöver vara så lång som den ursprungligen var under pilotstudien. Detta trots medvetenhet om att inte alla frågor behöver ställas, utan att intervjupersonen helst ska lämnas utrymme att berätta, utveckla och reflektera. En kortare intervjuguide är enklare att överblicka. Men att ha för få frågor och riskera att de tar slut innan intervjutiden är slut, bör också undvikas. Olika intervjupersoner kan ha olika benägenhet att prata fritt på eget bevåg. Vissa kräver fler och mer detaljerade frågor för att kunna bidra med innehållsmässigt intressanta uppgifter. Även om redigeringen av intervjuguiden inte har gjort den mycket kortare så är den i alla fall lättare att överblicka än tidigare, med fetmarkerade teman att behandla under intervjun som sedan kan bockas av. Pilotstudien ledde också fram till konklusionen att ljud som ”eh” och ”mm” kan utelämnas utan att innehållsmässigt viktigt material går förlorat inför analysen. Att ha mindre sådana ljud gör analysen lättare då materialet blir mindre, lättare att överblicka och går att läsa mer flytande (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervjuguiden inleds med en kort introduktion för att presentera studien för intervjupersonen, informera om dennes anonymitet och rättighet att dra sig ur, studiens syfte och att intervjun spelades in. Viss bakgrundsinformation som bäst insamlas med korta frågor bra att också ha för att veta mer om personens förutsättningar och erfarenheter som är centrala för analysen, som att fråga i vilka branscher personen arbetat och söker jobb i samt hur länge anställningar den haft varat (David & Sutton, 2016). Orientering följs i slutet upp för att garantera att intervjupersonen fortfarande kände sig trygg i situationen. Förutom frågorna fanns där vissa nyckelord, anteckningar och råd från Brinkmann och Kvale (2009). Dessa är framförallt nedskrivna i syfte att läsas precis innan själva intervjun.

I sin studie skriver Taggar och Kuron (2016) att sociala faktorer såsom förväntningar från omvärlden och maktstrukturer kan påverka hur personer utåt värderar en upplevelse av en rekryteringsprocess. På en skala från 1 till 10 där 10 är positiv upplevelse och 1 är en negativ

upplevelse hade arbetssökande i en annan studie markerat sin upplevelse från 5 och uppåt, trots att mycket tydde på att deras upplevelse varit mer åt det negativa hållet (Truxillo et al., 2004). Detta stämmer överens med den så kallade arbetsideologin som redogjorts för i det tidigare avsnittet. Att tycka illa om rekryteringsprocesser rimmar inte bra med att vara flexibel och öppen för nya erfarenheter såsom arbetssökande uppmanas vara. Den här faktorn är värd att fundera över i formulering av intervjufrågor, men också hur följdfrågor hanteras vid själva intervjutillfället. I pilotstudien till den här studien värderade intervjupersonen inledande upplevelsen av en viss rekryteringsprocess som ”neutral”. Men ju längre intervjun fortgick, desto tydligare blev det att hen under sin gruppintervju tyckte illa om seriositeten som präglade sammankomsten, att det jämförande elementet av de olika sökande blev påtagligt och obehagligt samt att hen tyckte att frågorna i ett frågeformulär var integritetskränkande och irrelevanta för tjänsten.

### **3.4 Genomförande**

Sex av intervjuerna skedde genom fysiska möten i antingen universitets grupprum eller på kaféer. En intervju genomfördes via Skype, på grund av det geografiska avståndet mellan respondenten och mig. Målet var att genomföra intervjuerna på vad som för båda var relativt neutrala platser och där risken av att bli störd minimerades. Överlag var intervjuerna väldigt givande och respondenterna hade många erfarenheter och åsikter att dela med sig av. Alla intervjuer förutom en drog över målet på 45 minuter, men ingen drog över mer än en kvart. Av respekt mot mina intervjupersoner ville jag inte ta upp mer tid än vad som avtalats, men jag ville heller inte vara otrevlig och avbryta det samtal som pågick samt se till att de tyckte att de fick svar på sina frågor och få en positiv upplevelse av att bli intervjuad.

Respondenterna fick kontaktuppgifter till både mig och min handledare och uppmanades att använda sig av dessa om funderingar kom upp.

### **3.5 Analysmetod**

Efter att ha transkriberat intervjuerna skrevs de ut och lästes igenom ett antal gånger för att kunna skapa sig en överblick över dem. Transkriberingen gav utskrifter på 8-12 sidor för varje enskild intervju. Inledningsvis, efter att ha bekantat sig med materialet, gjordes anteckningar i marginalen, såsom Smith et al. (1999) föreslår. Koder formulerades sedan för återkommande teman i dessa, vilka tilldelades färger som de ströks under med. Ytterligare anteckningar gjordes vid varje genomläsning i marginalen när något specifikt intressant krävde en notering eller om mycket liknande resonemang förekommit i flera olika intervjuer. Denna metod

framhäver vid en första hand förekomsten av olika teman, vilket är intressant för analysen. Om en intervjuperson exempelvis återkommande är upprörd så säger det mycket om upplevelsen den berättar om. Teman kan organiseras i kluster och undergrupper för att försöka utläsa *essensen* av det personen säger (Smith et al., 1999).

De koder som framkom i analysen var:

- Återkoppling/svårt att få kontakt med rekryterare
- Känslor/egna åsikter om ett förlopp
- Osäkerhet/minns inte
- Oklart syfte/irrelevans/validitet/reliabilitet
- Personlighetstest/begåvningsstest/annan typ av ny rekryteringsmetod
- Erfarenhet/narrativ

Det här är analysens huvudkoder som tematiserar det mest centrala som återkom i materialet, men det finns självklart flera aspekter. En del uttalanden faller in under olika koder och stryks därför under med flera färger.

Därefter eftersöktes motsägelser och kopplingar i respondenternas svar. Inneboende konflikter i företeelser och koncept framhäver djupet och komplexiteten av olika normer och förväntningar som möter en människa i dess livsvärld. Som tidigare nämnts kan förväntningar och maktfördelning påverka arbetssökande att uppvisa en positiv attityd kring arbetssökande, även utanför själva rekryteringsprocesserna. I pilotstudien framkom just detta, vilket sa mycket om hur de sociala villkor som låg på personen påverkade personens egen redogörelse för sin upplevelse.

I den här studien går inte att göra några statistiska generaliseringar eftersom underlaget är för litet då det bygger på sju individers återgivning av sina upplevelser, vilket bör betonas och hållas i åtanke när jag talar om arbetssökande i studien. Däremot kan det gå att göra teoretiska generaliseringar om fenomenet om arbetssökande som grupp (Aspers, 2011).

### **3.6 Etiska överväganden**

Att fråga personer om deras upplevelser under en arbetssökningsprocess kan vara känsligt. Det är en pressad situation som man, enligt intervjupersonen i pilotstudien, blir jämförd med andra och eventuellt får personliga frågor under. I och med intervjupersoners anonymitet blir



risken mindre att dessa kommer till skada av studiens publicering. Men den finns ändå där eftersom personlighetsdrag och specifika narrativ eventuellt skulle kunna utläsas. En lösning på problemet är att inte dela med mig av ljudinspelningarna och att inte publicera onödigt långa utdrag eller hela intervjuer. Dock kan anonymiteten i en studie av det här slaget aldrig vara hundra procent garanterad.

Hur kontakten tas med personer att intervjua kan vara nästan den största risken etiskt sett. Trygghetsstiftelsens rådgivare och Arbetsförmedlingens anställda har vetat vilka de spridit informationen till, men de kan dock inte säkert veta om personen faktiskt tagit vidare kontakt med mig. I inläggen via Facebook fanns ingen uppmaning att ta kontakt med mig, utan den som ville delta i studien skrev in kontaktuppgifter i formuläret, vilka inte spridits vidare.

# 4 Resultat

*I det här avsnittet presenteras och analyseras det resultat som framkommit i studien kring arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser. Presentationen följer kronologiskt förloppet i en arbetssökningsprocess. Sättet resultatet presenteras på är en sammanvägning av vad samtliga respondenter uppgett, men illustreras ibland av ett talande citat från en enskild individ.*

## 4.1 Innan intervjun

Det som händer inledningsvis i en jobbsökningsprocess är oftast att ett CV och ett personligt brev skrivs. I processen ingår att den arbetssökande läser annonsen, läser om företaget och försöker anpassa ansökningshandlingarna så gott det går till vad arbetsgivaren söker.

### 4.1.1 Att skriva ansökningshandlingar

I studiens material fanns gott om uppgifter om att det är energikrävande och svårt att skriva ansökningshandlingar. Det är inget som går att göra efter att ha kommit hem från ett arbete, menar respondenterna, utan det blir bäst om arbetssökandet är en heltidssysselsättning.

*"[...] man kan bli alldeles dränerad av att skriva en ansökan så man orkar inte mer på två dar därför att man har varit inne och letat efter sina egenskaper, letat efter ord som inte är klyschor, försökt hitta orden som skulle passa just det här företaget, försökt hitta orden för pappret så att folk fortsätter läsa, det tar väldigt mycket energi. "*

Ibland tycker sig respondenterna kunna utläsa att annonsen inte är genomarbetad på ett sätt så att det tydligt går att utläsa exakt vad arbetsgivaren efterfrågar. Då blir det hela ännu svårare eftersom de inte vet hur ansökningshandlingarna ska vara riktade. Det kan visa sig att en arbetssökande inte är överens med arbetsgivaren om vad som menas med annonsen. Detta är något som även kan visa sig tydligare senare om denne får komma på en intervju. Koden som representerade "osäkerhet/minns inte" förekom mycket i analysen av respondenternas reflektioner kring att skriva handlingar och att förbereda sig för en intervju.

När individerna i den här studien frågades hur många jobb de trodde att de sökt så svarade de mellan trettio och flera hundra. Även om dessa uppgifter inte är helt statistiskt tillförlitliga på grund av sättet de samlades in på, så säger det ändå något om den mängd arbete som arbetssökande lägger på att söka jobb. Vanligtvis, sa de att de sökte mellan fem och tio jobb varje dag. I det sammanhanget blir det intressant att påminna sig om den retorik och de

föreställningar som finns kring arbetslösa i arbetsideologins samhälle, att de ses som oansvariga och att de borde lägga ner mer arbete för att de trots allt måste ha ett jobb. Utifrån vad individerna i den här studien har uppgett är det knappast rimligt att förvänta sig att de skulle göra mer än de redan gör. Trots att de fortfarande är arbetssökande och inte kommit någonstans, förväntas de ändå fortsätta på ett sätt som påminner om arbetsideologins idé om att producera än vad produktionen ger, vilket stämmer överens med Paulsens (2010) arbetsideologi.

Att de arbetssökande utför ett arbete är tydligt. Som sagt är det ett arbete som på ett sätt bidrar till organisationens status, även om det inte direkt ger utslag i organisationens ekonomiska tillväxt. De ger upp en del av sin frihet och kontroll för organisationens räkning, i syfte att förhoppningsvis så småningom få ta del av organisationens makt och resurser. Med tanke på hur mycket jobb de lägger ner, och hur lite de får tillbaka i och med mängden arbeten de sökt, så får de inte ta del av kärnan i det som gör att människor söker sig till organisationen. De får varken lön, karriär eller status och deras handlingar blir inte uppmärksammande och de står utanför den sociala tillhörighet som organisationen ger sina medlemmar.

Respondenternas upplevelser kring att de inte specificerar tydligt i annonsen vad de vill ha för sökande och eventuellt också arbetsförmedlingens krav på aktivitetsrapporter, skulle kunna vara ett skäl till allt extraarbete arbetssökande får göra. Hos den andra sidan av verksamheten, rekryterarnas, kanske processerna har effektiviserats genom att de första gallringarna nu görs av test, frågeformulär och i vissa fall även godtycke och fördomar, enligt den tidigare forskning som redovisats i den här uppsatsen.

#### **4.1.2 Testad innan intervjun**

Innan en arbetssökande får komma på en intervju har respondenterna uppgett att en länk till ett personlighets- eller begåvningsstest också skickas ut som ska genomföras hemma vid datorn. Testerna liknar ofta varandra i utförandet och det är relativt tydligt vad testtagaren ska göra i dem. Arbetsgivarna kan genom att låta personerna göra ett test, om kvaliteten på testet är god, få veta mer om personen tidigare i processen. Det kan ses som ett uttryck för vad Ahrne (1999) kallar att minska spänningen mellan organisationsmänniska och människan i sig. Givetvis är processen även tidseffektiviserande då ett utgallringselement adderas bland de många ansökningar organisationen kan få in.

Respondenterna uppger att om de gör ett test på ovan nämnda vis och inte får komma på en intervju, lämnas testresultatet oftast okommenterat och ingen information ges om hur testet användes eller hur mycket det avgjorde i beslutet. De uppger att det inte känns positivt att bli testad och sen inte veta varför och hur bra de presterade på testet. Oro uttrycks över hur vissa av frågorna är så öppna för tolkning och skulle därför kunna visa upp en felaktig bild av dem. Eftersom de arbetssökande i sådana här fall inte träffar någon som är ansvarig för testet om de blir utsorterade redan innan de blir kallade på intervju, så är osäkerheten stor kring hur resultaten användes, hur de presterade och vad som avgjorde. Därför har de liten möjlighet att kommentera och säga emot eller bekräfta resultaten. Att de inte har förstått en fråga eller hade en dålig dag är därför oförlåtligt, vilket uppfattas som orättvist av respondenterna och förstärker känslan av att de inte har någon möjlighet att påverka processen och var de slutar i den. Om en arbetssökande klarar sig genom nålsögat och blir kallad på en intervju kan testresultatet ibland användas under intervjun, men respondenterna uppger att de sällan får ta med sig testresultatet eller delar av det hem eller veta varför de inte får det. Som Dahlstedt och Vesterberg (2017) skrev så finns i diskursen kring rekryteringssammanhang inte utrymme för att arbetsgivaren eller rekryteraren kan göra fel.

Testernas validitet och reliabilitet ifrågasätts av de arbetssökande, då de upplever att vem som helst egentligen skulle kunna göra testen när den arbetssökande får dem hem till sin egen dator. Två respondenter uppger att det är möjligt att öva upp sina resultat på begåvningstester genom att göra dem upprepade gånger eller genom att kolla på videor om dem på Youtube. De är dessutom osäkra på, dels på grund av bristen på återkoppling och motivering av testen, om rekryterare och arbetsgivare vet hur testen och dess resultat ska tolkas och användas. I slutändan upplevs det hela därför som ett lotteri.

*”[J]ag tycker inte att man testar människor och sen bara släpper den [som testats], utan gör man tester ska man också kommentera med personen – tycker jag! Jag tror att det är nåt företag som sitter och tjänar en jävla massa pengar på osäkra rekryteringsmänniskor. Det är min uppfattning om tester. Det säger jag rakt ut haha, men det är vad jag upplever, det är en väldigt oseriös bransch tycker jag.”*

Att omfattningen av rekryteringsprocesserna tycks ha blivit mer betydande och att respondenterna samtidigt tycker det verkar som att alla element i processerna har ett genomtänkt syfte, kan också vara en produkt av arbetsideologin (Paulsen, 2010). Det viktiga är inte vad en individ gör för arbete och dess syfte, utan att denne gör något och helst så mycket som möjligt.

De intervjuades reflektioner kring tester i rekryteringssammanhang framkom tydligt i kodningen eftersom koden för ”personlighetstest/begåvningstest/annan typ av ny rekryteringsmetod”, och koden för ”osäkerhet/minns inte” och koden för ”oklart syfte/irrelevans/validitet/reliabilitet” ofta förekom i klump och ibland överlappade varandra i vissa passager.

#### **4.1.3 Vad är det som funkar?**

Fyra av de sju individerna som deltagit i studien uppger att det är hopplöst att söka via annons. Detta eftersom det sällan ger något och eftersom återkopplingen är så dålig. I bästa fall får den arbetssökande ett autosvar som verkar vara formulerat ur nån mall där organisationen bara bytt ut företagsnamnet och tackar för ansökan. Många ansökningar upplevs dock som att de bara försvinner in i ett ”svart hål” eller in i en databas där ingen någonsin letar när nyanställningar ska göras. Då får den arbetssökande inte ens en bekräftelse på att ansökan är mottagen. Respondenterna upplever att det är frustrerande, eftersom den arbetssökande inte får veta vad denne kan göra bättre till nästa gång. Några angav även att de i och med förfarandet att inte ens få en bekräftelse, kände sig illa respekterade. Samtidigt legitimerar de bristen på återkoppling med att det kan vara svårt att gå igenom alla ansökningar noggrant och återkoppla till varje sökande om organisationen får in hundratals ansökningar. Det skulle i så fall kräva enorma personalresurser. Vi återkommer i resultatdelens tredje del till upplevelserna kring återkoppling. Att de upplever att söka på annons som hopplöst kan vara en produkt av hur viktig den sociala kompetensen är på arbetsmarknaden, eftersom den sociala kompetensen kan vara svår att få fram i en skriftlig ansökan. Istället är chanserna störst att få ett jobb genom kontakter, det vill säga utnyttja sitt nätverk – sina *weak ties* (Granovetter, 1973).

Materialet visar att individerna får liten eller ingen hjälp av Arbetsförmedlingen. Upplevelsen är att myndigheten fungerar som en kontrollinstans som ser till att ingen bidragsfuskar och att de inte har arbetsgivarkontakter. Individerna uppger att de kan få råd och tips från Arbetsförmedlingen men att dessa inte fungerar. Bland annat blir de uppmanade att göra spontanbesök och att försöka få återkoppling och förklaring av en arbetsgivare som inte anställt, i syfte att kunna utvecklas och göra bättre ifrån sig i nästa rekryteringsprocess.

## 4.2 Första mötet

Efter att ha klarat sig igenom första gallringarna kan en arbetssökande bli kallad på en intervju. Intervjun kan genomföras i grupp eller individuellt med antingen en eller flera rekryterare eller chefen för arbetsplatsen och utvalda anställda.

### 4.2.1 Personkemi och att lära känna i en rekryteringsprocess

Överlag är koden för känslor/egna åsikter om ett förlopp ofta förekommande i respondenternas reflektioner kring själva intervjusituationerna. Samtliga framhåller att personkemin mellan den eller de som leder intervjun och den som söker jobbet är avgörande för utfallet av rekryteringsprocessen. Det är rekryteraren eller arbetsgivarens representanter som leder samtalet och vad den tycker och tänker spelar roll för hur stämningen blir under intervjun, vilket kommer ur maktobalansen som arbetsideologin (Paulsen, 2010), arbetsgivarprerogativet och att organisationen själv alltid har sista ordet i vem som beviljas medlemskap (Ahrne, 1999). Vad den ställer för frågor, hur den lyssnar på den arbetssökande och vilken attityd den har initialt gentemot intervjun med den specifika individen, kommer att avgöra vilka möjligheter den arbetssökande får att visa upp vad den kan, vem den är och hur den skulle passa för jobbet i fråga. Det hela tycks styras mycket av intervjuledarens godtycke, då respondenterna menar att den som leder intervjun omedelbart avgör om den arbetssökande är rätt för jobbet eller inte. På en sekund, som en individ i studien uttryckte det.

Materialet visar också att det i arbetssammanhang är viktigt med en bra personkemi, arbetskollor emellan och legitimerar därmed rekryterares lagda vikt vid personlighet. För att kunna samarbeta och arbeta sida vid sida kan det exempelvis vara bra med liknande intressen och matchande egenskaper, samtidigt som kapaciteten att kunna samarbeta är något som prisas på dagens arbetsmarknad. Att dessa två fenomen samexisterar är lite paradoxalt, eftersom hela rekryteringsprocesserna tycks vara till för att hitta "rätt" och en anpassningsbar individ enligt arbetsgivaren. Men i rådande diskurs finns sällan utrymme för möjligheten att arbetsgivaren skulle kunna mötas halvvägs. Samarbete är onekligen svårt att lyckas med, men det är ännu svårare om en part inte vill anpassa sig utan kräver av alla andra att göra det. En arbetssökande tycks därför krävas att visa upp så mycket information som möjligt så att arbetsgivaren kan avgöra om det är en person som passar in i den verksamhet som redan finns. Personligheten får alltså en stor betydelse och knuffar undan det annars så viktiga på arbetsmarknaden – kompetenser och meriter. Återigen är det enligt Ahrne (1999) alltid

organisationen som i slutändan bestämmer vem som blir beviljad tillhörighet, vilket förklarar att möjligheterna finns för rekryteringsansvariga att kräva så mycket av de arbetssökande.

Resultatet visar att det generella uppfattade syftet med en intervju är att lära känna och förstå om individen som intervjuas skulle kunna passa för ett visst arbete, men att respondenterna inte upplever att intervjuerna är utformade efter det syftet. Det innebär att det finns en dissonans mellan respondenternas för intervjuens förväntade syfte och vad som faktiskt utspelas, vilket förvirrar och skapar besvikelse. Flera av dem problematiserar i och med detta frågorna de brukar få, eftersom de känns svåra, irrelevanta och inte speciellt anpassade efter situationen. De återgav ett antal frågor som de upplever att de alltid får vid arbetsintervjuer. Exempel på dessa är ”var ser du dig själv om fem år?” och ”vem är du i arbetsgruppen?”. Upplevelsen de delar är att intervjuaren ställer frågor som brukar ställas vid intervjuer bara på grund av dess frekventa användning, mer än att reflektera om frågorna kan göra någon nytta. Det hela gör att intervjun känns opersonlig och som att intervjuaren inte är intresserad av att lära känna dem, vilket gör att det blir svårt att komma till sin rätt. I vissa fall beskriver respondenterna intervjusituationerna som interaktioner där de känner sig illa respekterade för att rekryteraren är otrevlig, överlägsen, inte är förberedd eller lyssnar. Nedan är ett citat från en respondent som berättar om när hon var på en öppen intervju hos en rekryteringsfirma.

*”[H]an tyckte allt jag sa, gjorde var fel och hur jag sökte ett jobb var fel. Och jag kände att hur ett CV ser ut, det är en smaksak. Och sen hur jag sökte jobb, det stämde ju med vad han sa, men han tog liksom inte in information, utan han tyckte väl att han varit snäll och gullig som tagit dit mig på en timme och jag skulle få en öppen intervju. Men han lyssnade inte så mycket, utan han undervisade mest. [...] Om han så får in det perfekta jobbet som skulle passa mig så känns det inte som att han kommer att ge mig chansen att ens bli presenterad för arbetsgivaren. Han har liksom bestämt sin åsikt om mig och placerat mig i ett fack.”*

Man skulle kunna säga att syftet med anställningsintervjuer för organisationer är att minimera och förutse risker som kan komma att hota organisationen (Ahrne, 1999). I det behöver det inte nödvändigtvis ingå att organisationen ska lära känna den arbetssökande som en människa. Ser organisationen inget syfte i att göra så, utan kan minimera riskerna på andra sätt är det rationellt att inte lägga ner resurser på det förstnämnda. Trots det kan det förekomma att rekryterare använder den retoriken om intervjutillfället. I vissa situationer där den arbetssökande inte är fullt så desperat går det dock att ifrågasätta hur lojalitetsskapande de nu använda intervjumetoderna är.

Koden för oklarhet i syfte, irrelevans, och metodernas validitet och reliabilitet förekom mest kring berättelserna om själva intervjusituationerna. Koden framkom i analysarbetet ofta och tillsammans med koden för känslor och ibland koden för osäkerhet, vilket tyder på att respondenterna inte förstår syftet med situationens utformning. Det förklaras av dissonansen mellan vad de förväntar sig att anställningsintervjuns syfte är och vad den visar sig vara. Några av respondenterna angav att de befunnit sig i intervjusituationer som kunnat liknas vid förhör, där en del av frågorna känts som utslagsfrågor, där intervjuaren verkat besviken om den arbetssökande svarat ”rätt”. I intervjuerna kan vara att det är fler än två som sitter och intervjuar och att de inte ger den arbetssökande mycket tid att tänka eller andas mellan frågorna.

*”Men jag sökte ett jobb som elevassistent och där var det tre personer jag skulle tala med. Och då var det väl lite... snabb leverans på frågorna från deras sida, och det var tre personer jag skulle hålla koll på, och stämningen var inte så glad faktiskt. Och den intervjun var arbetsam, och kändes lite överklig.*

*Jag: hur menar du då?*

*Det kändes som de tyckte det var kul att hålla intervju och sen ska inget mer hända. .... Som att det nästan inte fanns nåt jobb på andra sidan intervjun [skratt].”*

#### **4.2.2 Osäkerhet hos rekryterare**

Något som ytterligare kan bidra till upplevt obehag och frustration i intervjusituationerna är att det inte verkar som att rekryteraren eller arbetsgivaren egentligen vet vad de vill ha, uppgav några av respondenterna. Ibland verkar det till och med som att de aktivt försöker dölja sina åsikter om den arbetssökande och hur den svarar på frågor, sa en individ i studien. Detta kan kopplas till de arbetssökandes upplevelser att själva annonserna är svåra att tyda. Om situationen den arbetssökande befinner sig ifrån början är osäker, så hjälps det inte av att de som rekryterar inte vet heller var processen kommer att sluta. Respondenterna kopplar denna osäkerheten hos rekryterare till att arbetsgivarsidan numera verkar vara mer nervös över att anställa.

*Jag: men är det mer tidskrävande, alltså mer omfattande nu [att söka jobb]?*

- *Ja, det verkar vara mer av en big deal idag att anställa någon. Mer av ett större beslut, mera laddat, så laddat att de nästan låter bli att anställa nån till slut.”*

Eftersom spänningen mellan organisationsmänniskan och människan i sig är en känslig sådan för organisationens framgång och fortlevnad, enligt Ahrnes (1999) teori, är nyanställning en av de största riskerna en organisation kan ta. En enskild individ kan därför tänkas försöka



komma så långt ifrån att riskera att bli syndabock för att något i organisationen gått fel på grund av en nyanställning. Det förklarar dock inte varför respondenterna upplever att rekryterares nervositet tycks ha blivit värre.

#### **4.2.3 Tester och personlig utveckling**

Materialet visar, vid sidan av frustrationen kring utebliven återkoppling och motivering, att arbetssökande i studien ibland inte har större problem med personlighetstester i sig. De är relativt smidiga att genomföra och vissa menar till och med att de är givande för den personliga utvecklingen. En respondent säger att testerna gett hen ord för egenskaper hen visste hen hade så att denne numera lättare kan beskriva sin person i arbetssökningssammanhang och genom testerna fått vägledning i hur hen ska ta sig an arbetslivet. På ett sätt kan dock inställningen att tycka att personlighetstest är bra och kan vara personlig utveckling, vara ett uttryck för att individen har accepterat diskursen kring anställningsbarhet. När ansvaret för problemet arbetslöshet förflyttats till den enskilde individen i och med individualiseringen, finns inte utrymme för att orsaken för att en individ är arbetslös eller inte når dit hen vill skulle ligga någon annanstans än hos denne själv. Den arbetssökande måste istället själv jobba på det hen har att erbjuda med hjälp av utbildning, inställning och just personlig utveckling. I diskursen finns inget utrymme för att en arbetsgivare måste förändra sig och sin arbetsplats, eller att arbetsmarknadens utformning har sina brister, såsom Dahlstedt och Vesterberg (2017) skriver.

#### **4.2.4 Avslappnad eller nervös?**

Koden som representerar det uttryckta känslspektrumet i materialet var ofta förekommande i resonemang kring själva intervjusituationerna. I analysen av materialet framkom bland annat en motsägelse kring koden i respondenternas attityd- och känslomässiga återgivning av rekryteringsprocesser. De uttryckte att de tycker att det kan vara spännande att gå på intervjuer och förklarade att de kände sig avspända och avslappnade i sådana situationer. När de utvecklade sitt resonemang, adderades till narrativen att det är nervöst att gå på intervjuer och att arbetssökande i studien är inte helt bekväm med de enorma kraven på prestation, både i kvalitet och kvantitet. För att lyckas på en intervju återger respondenterna även att de behöver vara pigga och alerta eftersom de bör visa sin allra bästa sida. I denna motsägelse ingick också att de överlag inledningsvis beskrivit personerna de träffat i sitt arbetssökande som trevliga och ibland hejdat sig i sitt berättande och tycker att de låter väldigt negativa. Ju längre intervjuerna fortgått och vartefter de öppnat upp och berättat om de upplevelser som

arbetssökande som gjort intryck på dem, varit till övervägande del negativa och minns med ett obehag. Motsägelsen är i linje med att arbetssökande kan ge upplevelser ett mer positivt värde om ombedda att betygsätta en upplevelse av en rekryteringsprocess än vad de faktiskt tyckte, som Taggar och Kuron (2016) funnit.

Fenomenet kan förklaras av den maktobalans som finns. I maktobalansen är den starkare partens handlingsfrihet större eftersom den leder interaktionen. I rekrytering, enligt Ahrnes (1999) teori, borde makten att bestämma vem som får vara med i organisationen som mest framträdande hos den som redan har organisationstillhörigheten. För att fortsätta arbeta på sin anställningsbarhet som arbetssökande, gör denne bäst i att tala väl och legitimera dessa individers beteende för sig själv och andra. Att bedyra sin avslappnade relation till att gå på intervjuer är också ett sätt att visa att en själv är anställningsbar. Att vara anställningsbar är något individen är hela tiden, inte bara när denne gör sitt allra bästa.

#### **4.2.5 Svårigheter att ställa frågor**

Respondenterna upplever att det kan vara svårt att ställa frågor om jobbet och företaget de söker jobb hos, till rekryteraren på rekryteringsbyråer ibland för att rekryterarna inte har läst på eller blivit delgivna information om det av den slutgiltiga arbetsgivaren. I andra fall upplevs det att rekryterare ställer de frågor som visar att de inte förstår vad jobbet innebär, på grund av sådana naturliga anledningar som att de saknar både utbildning och arbetslivserfarenhet inom yrkesområdet i fråga. Dessa frågor blir omöjliga för de arbetssökande att svara på eftersom de inte rimmar med verkligheten och det är då omöjligt att veta vad personen vill ha för svar. Men rekryterarens sätt att ställa frågan går enligt respondenternas erfarenheter inte att ifrågasätta, vilket resulterar i att person som är kunnig i branschen, men arbetssökande, har fel och därför minskar sin chans att få jobbet.

Respondenterna upplever därför att det ibland kan kännas som att rekryteringsfirmor är ett filter som hindrar dem från att visa upp sig för arbetsgivaren. Rekryteringsfirmornas funktion är just den att de ska vara ett filter för att arbetsgivaren ska kunna ägna sig åt sin kärnverksamhet och inte bli överösta med ansökningar, men frågan väcks i och med respondenternas svar om de agerar filter på rätt sätt. Det vill säga om de gör det på ett rättvist sätt och hittar den absolut bästa kompetensen till arbetsgivarna.

*"För det är rekryteringsfirmor va, och det finns lite problematik, för dom ... dom kanske inte kan bedöma kandidatens kvalifikationer fullt ut. Och sen har jag upptäckt också att när man kommer till en rekryteringsfirma då då, så "ja kan du berätta lite om det här kundföretaget som ni söker till?" så*

*bara "aah, näj inte så mycket". [...] såhär "vi vill ha en person med ungefär dom här kvalifikationerna" och så har man ett CV här, och då upplever jag det som att dom inte riktigt förstår kvalifikationerna här. Äj... jag är ju lite såhär... teknisk bakgrund så. Och sitter det nån lirare där som har en högskoleutbildning inom nån vetenskap, han bara "ouf, okej ..." då vet inte han vad dom här grejerna betyder riktigt."*

Organisationens status över de som saknar dess tillhörighet reproduceras i rekryteringssammanhang och är essensen i maktobalansen arbetsgivare och arbetssökande emellan. Organisationen, alltså dess medlemmar, bestämmer vem som får gå med och inte (Ahrne, 1999). Det bekräftar att neka någon anställning som sökt sig till organisationen. Att mer arbete krävs av individen genom att den exempelvis ska genomföra test och lämna in intyg på sina kompetenser, förstärker bara maktobalansen ytterligare. Individen kan inte neka organisationen att uppfylla kraven om den vill beviljas medlemskap. Att instifta högre krav på ansökande och se till att de verkligen fullföljer dessa är ett sätt att visa hur eftertraktat ett medlemskap är, vilket höjer organisationens status bland andra.

#### **4.2.6 Personlig integritet**

I studien har förhållningssätt kring personlig integritet och rekryteringsprocesser undersökts. Resultatet visar att respondenterna inte uttryckligen tycker att det är ett problem och att de svarar på alla frågor de får i en rekrytering. Bland annat syns i materialet att de inte skulle dela med sig av känsliga detaljer om sitt privatliv, men inte i syfte att skydda sin personliga integritet, utan för att deras erfarenheter visar att om riskfyllda känsliga detaljer skulle delas med rekryteraren skulle de bli bortvalda direkt. Det här tyder på att det ändå finns tankegångar kring personlig integritet hos respondenterna, för de har uppenbarligen tänkt över vad rekryterare vill och inte vill höra och använder sig av dessa erfarenheter för att öka sina chanser att få jobb. Situationen en arbetssökande befinner sig i i en rekryteringsprocess är särskild från andra och dess utformning ställer upp regler kring vad arbetssökande delar med sig och inte. Vissa saker som de väljer att inte säga skulle kanske i andra situationer inte alls vara lika laddade att dela med sig av.

*"[O]m det var nånting i mitt privatliv så skulle jag ju aldrig säga det. Aldrig. Jag skulle aldrig liksom om jag hade liksom nån sjukdom så skulle jag aldrig säga det heller, även om det heller...*

*Jag: varför skulle du inte säga det?*

*- Näj därför då blir man bortvald på en gång. Alltså det handlar om att man ska vara eh.. man ska vara en så liten risk som möjligt för den som anställer en och att då säga såhär nejmen att ja.. jamen*

*”ibland måste jag gå tidigare för att jag har en sjuk man”, det skulle jag aldrig säga. Även om det var så. Aldrig.”*

### **4.3 Efter intervjun**

Efter intervjun kan en arbetssökande inte göra annat än vänta. Ibland behövs kompletterande dokument och uppgifter skickas in, men annars finns inget som den arbetssökande kan göra för att påverka beslutet om anställning.

#### **4.3.1 Återkopplingen**

Återkopplingen är bristfällig även om den arbetssökande har varit på en intervju, visar studiens resultat. Elementet förekom så ofta i materialet att det gavs en egen kod, och ofta tillsammans med koden för känslor eftersom bristande återkoppling väcker frustration. Om återkoppling sker alls är det via mejl där organisationen förklarar att de gått vidare med andra kandidater. Det förekommer nästan aldrig återkoppling som innehåller förklaringar till valet, om så är fallet är det svävande om att organisationen valt någon med exempelvis mer branschkunskap. Följaktligen är det svårt att på ett sätt som kan vägleda dem i framtida arbetssökningar att veta vad de gjorde fel eller hur rekryterare tänker. En individ uttrycker det som att ”man famlar i blindo”. Även om den arbetssökande försöker komma i kontakt med rekryteraren för att få mer detaljerad återkoppling, eller någon alls, återkommer rekryteraren eller arbetsgivaren sällan med det. Antingen besvaras mejlet inte eller de ringer inte tillbaka trots att den arbetssökande upprepade gånger försökt nå dem. Till slut ger de arbetssökande upp eftersom de förstår att de inte fått jobbet eller för att de känner att de riskerar att uppfattas som tjatiga, vilket inte kommer att hjälpa dem om de trots allt är påtänkta för tjänsten. Det är alltså svårt för arbetssökande att kritisera rekryteraren eller arbetsgivaren för förfarandet, utan den arbetssökande får förklara sin påstridighet om återkoppling som att denne tycker att det är spännande och inte kan bärga sig från att få veta. I slutändan känner samtliga respondenter att de inte blir fullt respekterade i och med den bristande återkopplingen.

*”Att man inte ser att det är viktigt att sköta det bra. Att man inte ser att såhär ”men det tar så mycket tid” – ”jamen vänta nu, så kan du ju inte säga om kunder som hör av sig om saker” alltså även om det inte är lönsamt, du svarar ju ändå liksom.”*

Ytterligare känner respondenterna sig osäkra, eftersom de inte vet hur de ska gå vidare. De vet inte hur länge de ska vänta på svar trots att de kanske blev lovade ett datum då beslutet senast skulle vara taget och rekryteraren uppgett att återkoppling skulle ske.

Det kan mycket väl vara så att rekryterare inte har någon rimlig återkoppling att komma med som kan hjälpa den arbetssökande. De får trots allt göra valet helt godtyckligt. Svårigheter att komma ihåg varje individ rekryteraren eller arbetsgivaren har träffat kan också göra det svårt att återkomma med konstruktiv kritik till varje enskild individ. Respondenterna reflekterade kring att det verkar som rekryterare och arbetsgivare tycker att det i sig är svårt att säga nej till arbetssökande eller överhuvudtaget.

#### **4.3.2 Dåliga rekryteringsprocesser är dålig marknadsföring**

En respondent reflekterade under intervjun att det inte verkar som att arbetsgivare ser möjligheten att den arbetssökande någon gång kommer att få ett jobb och därmed den status det ger. Respondenten pratade om hur rekryteringsföretag och arbetsgivarens HR-avdelning inte verkar tänka på att de på ett sätt är första reklampelaren för arbetsgivaren som den arbetssökande kommer i kontakt med. En negativ upplevelse av ett visst företag eller arbetsgivare kommer att följa med den arbetssökande väl efter att denna fått ett jobb. I det jobbet kan det vara så att individen delar med sig av sina erfarenheter kring företaget, vilket i slutändan leder till att individens nya arbetsgivare undviker att beblanda sig med arbetsgivaren eller rekryteringsföretaget som den tidigare arbetssökande har en dålig erfarenhet ifrån. Likaså kan den råda andra att inte söka jobb genom dessa aktörer, vilket gör att arbetsgivaren eller rekryteringsföretaget kan missa kompetens eller uppdrag som väljer att söka sig någon annanstans. Om rekryteringsföretaget eller arbetsgivarens HR-avdelning tänkte på att de är en första reklampelare, säger studiens material att rekryteringsprocesserna skulle se annorlunda ut.

#### **4.3.3 Efter avslutad rekryteringsprocess**

I andra situationer vore det att se som idiotiskt att försöka med samma metod för att åstadkomma något, trots att metoden flertalet gånger visat sig fruktlös. Arbetssökandet ger dock små möjligheter för individerna att utvecklas eftersom de aldrig får höra vad som genuint efterfrågas och vad de kan göra bättre. Det hela leder, mycket riktigt som Dahlstedt & Vesterberg (2017) säger med *haphazard* jobbsökningsstrategi, till svårigheter att uppehålla ett engagemang. Men i och med arbetsideologin och myndigheters krav så måste de trots allt fortsätta att söka jobb och gissa sig till vad de tror kan vara en förbättring av dem själva och deras anställningsbarhet.

Ett förhållningssätt som uppgivits av samtliga i studien har varit att individer som befinner sig i arbetssökande inte får låta sig nedslås av att få ett nej. De uppger att det inte hjälper och att de i så fall skulle vara besvikna jämt. Istället försöker de så snabbt det går rycka upp sig och gå ut och söka igen. Det finns inte utrymme i en arbetssökandes tillvaro att vara besviken, vilket rimmar med att det precis som i arbetsideologins samhälle inte finns något annat alternativ än att försöka söka sig till en organisation.

*”Men när du väl har kommit på intervjun och det har känts bra, då är det ju jobbigt. Då blir man ju lite såhär ah fasen ... är jag liksom ... varför vill dom inte ha mig, är jag så dålig?. Men det är bara en liten kort dipp sen får man ju liksom näej, dom har säkert gjort ett bra val. Så får man ta nya tag. Det dyker upp ett nytt tillfälle. Nya jobb liksom. Men det är klart, varje sånt nej gör ju- det tog mig hårdare i början än vad det gör nu. Nu har jag ju kanske fått en ja, fem nej eller jag har nog fått flera.”*

#### 4.4 Sammanfattning

Utifrån Ahrnes (1999) teori har vissa element blivit klarlagda i sökandet av ett medlemskap – en anställning – som arbetssökande. Alla anledningar som får en människa att söka sig till en organisation blir inte delgivna de arbetssökande i den här studien trots det massiva arbete som den lägger ner. En sammanfattning av studiens resultat utifrån Ahrnes (1999) teori presenteras i tabell nr. 1, med Paulsens (2010) arbetsideologi inkorporerat som ser ni här nedanför.

**Tabell nr 1:**

*Vad anställda respektive arbetssökande får ut av sitt arbete för en organisation*

	Anställda	Arbetssökande
<b>Resurser</b>	Får lön och andra förmåner	Får a-kassa, inte av organisationerna de söker jobb hos
<b>Möjlighet att avancera</b>	Karriärmöjligheter som innebär högre lön och mer makt i organisationen	Status arbetssökande är den första, sista och enda positionen i sysselsättningen en kan ha utan anställning.
<b>Social tillhörighet</b>	Får kollegor	Är utestängda
<b>Status</b>	Gör det hen ska enligt arbetsideologin.	Arbetsideologin dömer arbetssökande och sätter upp mallarna för omvärldens

		förhållningssätt gentemot dem
<b>Handlingar blir uppmärksammande</b>	Det hen gör har ett syfte och resulterar i en färdig produkt vilket gör att hen blir uppmärksammas	I bästa fall resulterar ens arbete i att hen får komma på intervju och kanske få en anställning. En stor del av arbetet kan försvinna in i ett "svart hål"

# 5 Diskussion

*I följande avsnitt besvaras studiens frågeställningar och syfte utifrån det material som den resulterat i för att sedan diskuteras. Avsnittet inleds med att just besvara frågeställningarna utifrån resultatet och analysen av denna samt var den tidigare forskningen och teorin står i relation till den här studiens resultat. Sedan diskuteras resultatets följder och varande i samhällsdiskursen, framförallt vem ansvaret för de arbetssökandes situation faller på. Därefter vägs studiens metod emot vilka resultat som studien givit. Avslutningsvis följer en summering med slutsatser för studien.*

## 5.1 Arbetssökandes upplevelser

Den första frågeställningen handlade om vilka upplevelser arbetssökande har av rekryteringsprocesser. Resultatet visar att arbetssökande i den här studien aldrig får ta del av det som Ahrne menar gör att människor söker sig till organisationer. Följaktligen är studiens arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser att de är otacksamma, frustrerande, uttröttande och att de ibland inte känner sig respekterade, vilket delvis förklaras av Ahrnes (1999) teori. Respondenternas uppgifter om friskt användande av personlighetstester utan motivering eller återkoppling, metoder som påminner om förhör och obefintligheten av återkoppling kring hela rekryteringsprocessen. Även om rekryterare som respondenterna i den här studien kommit i kontakt med inte verkar ha tänkt att det kan vara påfrestande för en arbetssökande att inte få återkoppling eller förklaringar, att förklaringar inte finns eller att det helt enkelt är omöjligt att återkoppla till så många som femtio ansökande, så borde de som ansvariga för en rekryteringsprocess kunna tänka sig att det får just den effekten.

Den andra frågeställningen handlade om hur arbetssökande ser på personlig integritet och rättvisa i rekryteringssammanhang. Resultatet visade att personlig integritet inte var ett problem i första rummet för respondenterna, men också att det finns en anledning till det. Har en arbetssökande känslig privat information som en rekryterare ställer frågor om väljer dessa arbetssökande att inte dela med sig av det eftersom ens chanser att få jobbet då blir mindre.

De nya rekryteringsmetoderna öppnar upp för att rättvisan i processerna tummas på. Fokus flyttas från meriter till personlighet och social kompetens, samtidigt som de arbetssökande i den här studien upplever att rekryterare utformar processerna och frågor på ett sätt som gör att



de inte får komma till sin rätt. Samtidigt finns en diskurs om arbetslösa som oansvariga och lata, vilket gör att hela samhället behandlar dem på ett orättvist sätt, då de är tvungna att göra sitt allra yttersta för att få ett jobb. Att söka jobb är en heltidssysselsättning som är emotionellt och psykiskt utslitande med ingen eller liten utdelning för mödan, för de arbetssökande i den här studien.

Teorin och den tidigare forskningen ledde den här studien en bit på vägen i att försöka förstå de arbetssökandes vardag. Ahrne (1999) sammanfattar väl vad som driver oss i vårt arbetsliv och att söka anställning. Paulsen (2010) förklarar hur deras position i samhället produceras och reproduceras, vilket kompletterar Ahrne (1999) i hur viktigt ett arbete är i arbetsideologins tidsålder. Dock förklarar dessa teoretiker inte allt, i fråga om hur omfattande heltidssysselsättningen arbetssökande faktiskt är och att det är ett perfekt exempel på att sätta sysselsättning framför produktionens syfte. Ahrne betonade frivilligheten i att söka sig till en organisation, vilket i ett kapitalistiskt och arbetsideologiskt samhälle inte stämmer. För arbetssökande än mindre. En arbetssökande må inledningsvis välja vilka arbetsgivare denne söker jobb hos. Men desperationen efter ett jobb skulle till slut kunna göra så att den arbetslöse söker allt som finns på ett allt mindre systematiserat sätt vilket gör det hela till en ond cirkel, såsom Taggar & Kuron (2016) talar om en *haphazard* jobbsökningsstrategi.

Ahrne (1999) för en diskussion kring att organisationer kan motverka spänningen mellan organisationsmänniskan och människan i sig genom att få insyn i dennes liv på olika sätt. Mycket riktigt tycks detta ske i de anställningsprocesser som respondenterna deltagit i när organisationen vet allra minst om individen den har framför sig. Det hela kan leda till en konflikt mellan organisationens intressen och individens personliga integritet. Varken Ahrne eller Paulsen diskuterar kring hur den arbetssökande kan vara tvungen att prioritera i sådana situationer, vilket den här studien presenterat svar på.

Att organisationen alltid har sista ordet i beslutet om att bevilja en ny individ tillhörighet ger den, som Ahrne (1999) säger, makten i rekryteringsammanhang. Paulsens (2010) arbetsideologi och Dahlstedt och Vesterbergs (2017) förklaring om hur ansvaret för arbetslösheten ligger hos individen, förklarar hur denna maktobalans blir ännu mer påträngande. Som pricken över i:et finns där arbetsgivarprerogativet och obefintligheten av propositioner för både SOU 2009:44 och SOU 2014:48, vilka konstituerar de rent juridiska förhållandena för arbetssökande.

## 5.2 Vems ansvar?

Det går att fråga sig om rekryterare inte åtminstone har ett moraliskt ansvar för att se till att arbetssökande blir bra bemötta och utvecklas så de kan få ett jobb, och ifall arbetssökande har rätt till respons. När en anställd slutar på ett jobb så kan hen få rekommendation och intyg på att denne arbetat och gjort, som ett bevis på att hen varit till nytta för organisationen.

Arbetssökande har, om än så lite, varit det också men de blir ibland bemötta sämre än organisationens eventuella kunder. En annan fundering är om det inte rimligt att förvänta sig att rekryteringsansvariga ska vara ärliga med sina tankar för de arbetssökande, eftersom de önskar ärlighet från deras sida.

Det kanske är så att de rekryterandes största problem är att säga nej till och att ge personer kritik. Men onekligen är det ett element som måste ingå i deras arbetsuppgifter. Deras ansvar enligt deras arbetsbeskrivning slutar inte när testen är gjorda eller intervjun är genomförd, utan de meddelar även vem som fått jobbet och inte. Nuvarande metoden fungerar för att de arbetssökande är tänkande varelser och förstår att de inte fått jobbet om de inte hör något på ett par månader. Uppenbarligen har den dock sina betydande brister.

Arbetsgivarprerogativet gör att rekryterare och arbetsgivare inte har någon skyldighet alls gentemot de arbetssökande. Funktionen av arbetsgivarprerogativet är dock inte att främja otrevlig behandling av arbetssökande. Principen har varit praxis sen en arbetstvist 1929 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer emellan som gav att arbetsgivare i utbyte skulle acceptera arbetstagarorganisationer som en etablerad part på arbetsmarknaden och respektera arbetarnas organisering (Källström & Malmberg, 2016). Förhållandena har uppenbarligen förändrats från hur arbetare blev anställda i 1920-talets industrier.

Det finns uppenbarligen en efterfrågan på rekryteringsföretag och testutvecklare som gör att branschen mer än går runt. Under 2018 omsatte rekryteringsbranschen drygt 1 miljard, enligt Kompetensföretagens fjärde kvartalsrapport för året. Förut hade Arbetsförmedlingen funktionen som jobbmatchningsmyndighet eftersom myndigheten hade monopol på den typen av verksamhet, tills privata arbetsförmedlingar tilläts 1994. Arbetsförmedlingen hade förr ett ansvar att få folk i arbete i välfärdsstaten Sverige, ett uppdrag de har svårt att klara av nu. Detta betyder inte att arbetssökande tidigare blivit fullt respekterade i samhället och av

arbetsgivare, men den här studien visar på att arbetssökande har sämre förutsättningar idag. Detta på grund av att arbetsideologin är så starkt närvarande i samhället idag och i studiens arbetssökandes vardag och arbetslöshetens orsaker tycks i individualiseringens tidsålder övergått till att bli den enskildes ansvar att se till att denne själv är anställningsbar.

I framtiden vore det intressant att undersöka hur vanliga de nya rekryteringsmetoderna är och hur stora och omfattande rekryteringsprocesser faktiskt är nu för tiden. Det är intressant i sig att notera att siffror på detta inte finns. Det innebär inte bara att jag inte vet hur förutsättningarna exakt ser ut för arbetssökande, utan antagligen vet inte Arbetsförmedlingen och högt uppsatta beslutsfattare det heller. Det är praktiskt relevant för samhället att veta detta, om Sverige ämnar vara en välfärdsstat och värna om en svensk modell. Ska vi hjälpa och stödja de som tillfälligt hamnat utanför, vore första steget att ta reda på vad arbetssökande möter och utveckla metoder att hjälpa efter det.

Om vi inte ämnar hjälpa arbetssökande i deras situation genom att utveckla det stöd de får av samhället, är den andra vägen att gå att reglera rekryteringar. Försök till detta har påbörjats i och med utredningar, men inga förslag har ännu blivit verklighet. Eftersom så lång tid förflutit sedan utredningarna färdigställdes, är chanserna små att dessa i framtiden skulle utgöra grund för propositioner till riksdagen.

### **5.3 Studiens metod**

Metoden gav som förväntat utdelning i att ta reda på hur arbetssökande upplever rekryteringsprocesser. Studien blev förvånansvärt väl välkommen av respondenter och andra som visade intresse i delningarna av informationen i Facebookgrupperna som användes. Sammanlagt svarade 39 personer på formuläret och även om alla inte passade för just den här studien, så öppnade det upp för möjligheter att göra studien så pass representativ som den ändå blev och hade möjlighet att bli. Samma känsla följde med in i intervjuerna av respondenterna som visade tillit och delade med sig av sina tankar och känslor kring arbetssökande. Efter varje intervju upplevdes från min egen sida att jag bemästrade att ställa följdfrågor och få intervjupersonerna att öppna upp mer, vilket fortsatt endast kan bli bättre.

Som sagt hade siffror på hur rekryteringsprocesser faktiskt ser ut idag varit användbara för att sådan forskning hade kunnat beskriva mer specifikt hur förutsättningarna ser ut för arbetssökande i Sverige idag. Detta skulle antagligen vara en omfattande kvantitativ studie

som inte passar sig för ett kandidatarbete. Dock var utgångspunkten i just den här studien i och med metoden att sätta respondenternas subjektiva upplevelser framför vad som var objektivt korrekt, vilket då gör att studien inte drabbas av att nämnd statistik över rekryteringsprocesser inte finns.

#### **5.4 Slutsats**

Upplevelserna av rekryteringsprocesser hos de arbetssökande i den här studien präglas av en osäkerhet som gör att situationen de befinner sig i blir obekvä, uttröttande och otacksam. Det beror på att de aldrig får ta del av det som gör att människor söker sig till organisationer samt att de i sin status i samhället inte blir respekterade och inte har makt att påverka sin livssituation. Det tar sig uttryck i att de lägger ner mycket arbete som inte blir uppmärksammat, att de inte känner att de kommer till sin rätt i rekryteringsprocesser och att de inte får återkoppling från rekryteringsansvariga.

Rekryteringsprocesser kan vara problematiska för den personliga integriteten, men eftersom arbetssökande är en påtvingad sysselsättning framstår i den här studien integritetskränkande frågor främst som ett problem på sättet att om den arbetssökande inte väljer sina ord noga så får denne inget jobb. Hur rättvisa rekryteringsprocesserna uppfattas är något som är viktigt för arbetssökande, men de saknar möjlighet att påverka detta. Nya metoder och rekryteringsprocessernas utformning äventyrar studiens arbetssökandes upplevelser än mer å det negativa, när fokus flyttas från meriter och de får små chanser att visa vem de är och vad de kan.

## **6 Referenser**

- Ahrne, G. (1999). Organisationer och människor. I *Organisationer och samhälle - Analytiska perspektiv* (pp. 13–26). Lund: Studentlitteratur.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete - socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.

- Arbetsmarknadsdepartementet, & Utredningen om Integritetsskyd i Arbetslivet. (2009). *Integritetsskydd i arbetslivet: betänkande av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes.
- Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden* (2a uppl). Malmö: Liber.
- Bourdieu, P., Sapiro, G., & McHale, B. (1991). First Lecture. Social Space and Symbolic Space: Introduction to a Japanese Reading of Distinction. *Poetics Today*, 12(4), 627–638. <https://doi.org/10.2307/1772705>
- Bursell, M. (2012). *Ethnic discrimination, name change and labor market inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden* (Doktorsavhandling, Stockholms Universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten och Sociologiska institutionen). Hämtad från DIVA.
- Polismyndigheten.se,. Information till arbetsgivare | Polismyndigheten [Text]. Hämtad 28 mars 2019, från polisen.se webbsida: <https://polisen.se/link/61a0193d8b8640f585a77955a0fac50d>
- Dahlstedt, M., & Vesterberg, V. (2017). Tips från coachen - om jobbsökandets och arbetssökandes ideologi. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), 62–77.
- David, M., & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4e uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, S., & Lagerström, J. (2007). Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande? *Ekonomisk Debatt*, 35(5), 31–41.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 21.
- Källström, K., & Malmberg, J. (2016). *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten* (4e uppl). Uppsala: Iustus.

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Långtidsarbetslöshet — Folkhälsomyndigheten. Hämtad 11 februari 2019, från <http://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/livsvillkor/langtidsarbetsloshet/>
- Manzoor, A., & Sköld, J. (15 januari 2017). Myndigheter köper oseriösa personlighetstest för miljoner. *DN.SE*. Hämtad från <https://www.dn.se/ekonomi/myndigheter-koper-oseriosa-personlighetstest-for-miljoner/>
- Paulsen, R. (2010). *Arbetsamhället - Hur arbetet överlevde teknologin* (1st ed.). Malmö: Gleerups.
- Så fungerar aktivitetsrapport och ersättning. Hämtad 13 maj, 2019, från Arbetsförmedlingen webbsida: <http://www.arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/aktivitetsrapportera>
- Smith, J. A., Osborn, M., & Jarman, M. (1999). Doing Interpretative Phenomenological Analysis. In *Qualitative Health Psychology. Theories and Methods* (pp. 147–158). London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Spira, E. (2019, March 19). Kollegan fick gå utan förklaring. Hämtad 3 april 2019, från Publikt webbsida: <https://www.publikt.se/artikel/kollegan-fick-ga-utan-forklaring-22331>
- Arbetsmarknadsdepartementet (2014). *Registerutdrag i arbetslivet: betänkande* SOU 2014:48 Stockholm: Fritzes.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2009). *Personlig integritet i arbetslivet*. SOU 2009:44 Stockholm: Fritzes.

Taggar, S., & Kuron, L. K. J. (2016). The toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behavior. *Career Development International*, 21(3), 279–298.

<https://doi.org/10.1108/CDI-10-2015-0139>

Truxillo, D. M., Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2004). The Importance of Organizational Justice in Personnel Selection: Defining When Selection Fairness Really Matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1–2), 39–53.

<https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00262.x>

Visser, R., & Schaap, P. (2017). Job applicants' attitudes towards cognitive ability and personality testing. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 11.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.877>

## 7 Bilagor

### Bilaga 1 - Enkät för insamling av intervjupersoner

2019-04-11 Frågor till dig som är intresserad av att delta i en studie om att söka jobb

#### Frågor till dig som är intresserad av att delta i en studie om att söka jobb

Jag ska genomföra en intervjustudie i syfte att undersöka arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser. Resultatet kommer att publiceras i form av en C-uppsats vid sociologiska institutionen vid Uppsala universitet. Under april och maj månad önskar jag genomföra 5-8 intervjuer à 45 minuter vardera. Jag kan mötas upp i Stockholms- och Uppsalaområdet, men också genomföra intervjuer via Skype. Detta frågeformulär används för att hitta personer att intervjua och innehåller några inledande frågor om dig och ditt arbetssökande.

Tack på förhand! Vänliga hälsningar, Klara Larsson

*\*Obligatorisk*

#### Om dig

1. Ålder \*

2. Kön \*

*Markera endast en oval.*

kvinna

man

annat/vill inte ange

3. Utbildning: ange högst påbörjad nivå \*

*Markera endast en oval.*

grundskola

yrkesförberedande gymnasium

högskoleförberedande gymnasium

universitet/högskola

4. Vilken inriktning har den utbildning du gått?

#### Sysselsättning

5. Söker du jobb just nu eller har du de senaste två åren sökt jobb? \*

*Markera endast en oval.*

Ja

*Nej Sluta fylla i detta formulär efter den sista frågan i detta avsnitt.*

6. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning? \*

*Markera endast en oval.*

Studerar

Heltids- eller deltidsjobb

Arbetslös

Har ett hel- eller deltidsjobb som jag vill byta från

Söker ett jobb för att komplettera min nuvarande sysselsättning med

Övrigt:

#### Ditt arbetssökande

7. Om du är arbetslös, hur länge har du varit arbetslös?

8. Om du vill byta jobb eller komplettera din nuvarande sysselsättning med ett jobb - hur länge har du sökt annat jobb?

9. Har du i ditt jobbsökande deltagit i något eller flera av dessa alternativ? Markera alla du deltagit i.

*Markera alla som gäller.*

gruppintervju

personlighetstest

begåvningsstest

audition



gjort arbetsprover  
säkerhetsgranskning  
kreditupplysning  
lämnat registerutdrag

Övrigt:

10. I vilken bransch har du tidigare arbetat?
11. I vilken bransch söker du nu jobb?
12. Hur länge jobbade du på ditt tidigare jobb, om du haft något? Ange i år alt. månader.

13. Hur fick du ditt senaste jobb, om du har något?

*Markera endast en oval.*

Arbetsförmedlingen

LinkedIn

Kontakter

Headhunter

Övrigt:

## Vill du delta i en studie om att söka jobb?

Jag ska genomföra en intervjustudie i syfte att undersöka arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser. Resultatet kommer att publiceras i form av en C-uppsats vid sociologiska institutionen vid Uppsala universitet. Under april och maj månad önskar jag genomföra 5-8 intervjuer à 45 minuter vardera. Jag kan mötas upp i Stockholms- och Uppsalaområdet, men också genomföra intervjuer via Skype. Kontaktuppgifter som lämnas i det här formuläret kommer INTE att spridas utan används endast för att hitta personer till studien att intervjua.

14. Skulle du vara intresserad av att delta?

*Markera endast en oval.*

Ja

Nej

*Sluta fylla i detta formulär efter den sista frågan i detta avsnitt.*

15. Om du är intresserad, lämna din e-postadress eller telefonnummer här:

16. Om vi redan varit i kontakt ang. denna studien och du vet att jag har dina kontaktuppgifter, skriv bara ditt namn här så jag vet vilka formulärsvar som är dina:

17. Hur fick du reda på den här studien?

*Markera endast en oval.*

Facebook

Arbetsförmedlingens kundtorg

TRR

TRS

A-kassa

Övrigt:

## Bilaga 2 – Informationsbrev

Hej,

Jag är en student som nu genomför mitt examensarbete vid Sociologiska institutionen, Uppsala Universitet. I examensarbetet undersöker jag arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser som gått utöver vanlig intervju, CV och personligt brev. Jag söker därför personer att intervjua som deltagit i personlighet- eller begåvningsstester, gruppintervjuer, auditions, fått svara på frågeformulär, gjort arbetsprover m.m. Jag kommer att undersöka teman som rättvisa och personlig integritet under processen.

Jag undrar om du skulle vara intresserad av att delta i min studie genom att ställa upp på en intervju. Intervjun sker antingen genom att vi möts upp i Uppsala- eller Stockholmsområdet, eller via videosamtal. Planen är att genomföra minst fem individuella intervjuer à 45 minuter vardera som kommer att spelas in för att sedan transkriberas inför en analys. Ljudupptagningen kommer inte att spelas upp för någon annan än mig och eventuellt min handledare, vars kontaktuppgifter ni finner bifogade längst ner i det här brevet. Om ni har några frågor om studien som min handledare kan tänkas ha svar på, så är det bara att kontakta honom. Jag önskar genomföra intervjuerna gärna under april eller maj månad.

Deltagandet är naturligtvis frivilligt och kan när som helst utan särskild förklaring avbrytas. Särskilt samtycke kommer att inhämtas från dig. I de fall någon inte samtycker till deltagande i studien, kommer data inte insamlas från dig och dina erfarenheter. Dina kontaktuppgifter kommer inte att spridas vidare och bakgrundsinformation som samlats in i förväg om dig kommer inte att användas i något annat syfte än för ditt deltagande i studien. De transkriberade intervjuerna kommer att analyseras och publiceras i form av en c-uppsats vid den Sociologiska institutionen. Resultatet från intervjuerna kommer att publiceras på ett sådant sätt att deltagare inte kommer att kunna identifieras.

Handledare:

Fredrik Movitz

[fredrik.movitz@soc.uu.se](mailto:fredrik.movitz@soc.uu.se)

Vänliga hälsningar,

Klara Larsson

Tel: 072 503 25 09

[klarsonw@gmail.com](mailto:klarsonw@gmail.com)

## **Bilaga 3 – Intervjuguide**

### **Intervjuguide**

#### **Inled intervju med orientering**

Studien är till för att undersöka arbetssökandes upplevelser av rekryteringsprocesser.

Jag kommer att spela in det här. Jag kommer inte spela upp det för andra. Jag har också ett block för att ta anteckningar, men dessa är för mig själv för att skriva upp saker jag vill fråga vidare om så att jag ska komma ihåg det och slippa avbryta dig, eller om det är något speciellt med gester eller atmosfär jag vill fånga in som inte hörs i ljudupptagningen.

Jag kan komma att ställa frågor som du redan tycker du svarat på under intervjun eller tidigare, eller som av situationen borde vara självklara. Jag gör det för att söka förtydligande och så att andra skulle kunna läsa den transkriberade intervjun och förstå vad vi menar.

- **Har du några frågor?**

#### **TIDIGARE ARBETSLIVSERFARENHET OCH BAKGRUND SOM LETT FRAM TILL ATT VARA ARBETSSÖKANDE**

- Var har du tidigare jobbat?
- Vad gjorde du på det jobbet?
- Hur gick det till när du fick gå från det jobbet?
- Hur tyckte du man skötte saker kring din uppsägning?
- Genom vilka kanaler söker du/har sökt jobb?
- Hur många jobb har du sökt?

#### **ARBETSSÖKNINGSERFARENHETER**

- Vill du berätta om en gång du sökt jobb, där du gjort något mer än en vanlig individuell intervju?
- Kan du berätta hur den processen gick till, efter att du skickat in ditt cv, gärna detaljerat men så gott du minns? Vilka var där, hur presenterade de sig, vad fick ni göra först och efter det, vad var ditt intryck av det?
- Vad var det för jobb?
- Kom du bra överens med den som höll i rekryteringen? Kände du gemenskap med denne?

#### **INTEGRITET**

- Kändes situationen bekväm?(en del kan tycka situationen att söka jobb är obekvämt, men hur upplevde du det?)
- Var det någon del mer än andra delar i processen du var mindre bekväm med?
- Vet du/kan du avgöra själv vad du måste säga/vad du kan välja att inte säga i en rekryteringsprocess?
- Är det lätt att vara ärlig i en rekryteringsprocess?

## RÄTTVISA

- Kändes det seriöst?
- Känner du att rekryteringsprocesser är något du kan?
- Kommer du till din rätt i de här situationerna? Får du visa vad du kan?
- Tyckte du arbetsgivaren/intervjuaren/testledaren var tydlig med vad ni skulle göra, varför och vad som förväntades av er?
- Fick du jobbet? Om inte – hur var återkopplingen? Sa de varför du INTE fick jobbet?

## ALLMÄNT OM REKRYTERINGSPROCESSER SOM LIVSERFARENHET

- Lärde du dig nånting i dessa rekryteringsprocesser som du kommer att ta med dig till framtida sådana? Varför är det just det du tar med dig?
- Känner du att själva rekryteringsprocesserna påverkar ditt självförtroende?

## HARD OUTCOMES

- Har du någonsin dragit dig ur en rekryteringsprocess när du insett vad den skulle gå ut på? *Skilnad på verklighet/påstående*. Varför/varför inte?
- Har du fler exempel på såna här jobbsökningar du varit med om?

## FÖLJ UPP ORIENTERING

Har du något mer att tillägga?

Hur kände du att det var att bli intervjuad?

**Ta upp några av de viktigaste lärdomarna från intervjun som personen sedan kan kommentera.**

- ”Jag har inga fler frågor. Har du något mer att ta upp eller fråga om innan vi avslutar intervjun?”

Efter bandspelaren stängts av kan man berätta mer om studiens syfte och uppläggning.

(FRÅGA OM DU FÅR TA MED IFALL INTRESSANTA SAKER SÄGS EFTER

INTERVJUN ← ETIK)

**Anteckningar att läsa igenom innan för intervjuaren i syfte att påminnas om vad denna läst om intervjuande**

- Reflektera efteråt vad din känsla som forskare är, vad du har lärt dig och den sociala interaktionen med gester.
- GÖR ANTECKNINGAR
- Upprepa betydelsefulla ord i ett svar kan leda till vidare utläggningar.
- Studera konflikter
- Visa intresse
- Var tydlig med vad du vill veta (Kvale & Brinkmann, 2009)
  
- Inledande frågor
- Uppföljningsfrågor
- Sonderande frågor

- Specificerande frågor
  - Direkta frågor
  - Indirekta frågor
  - Strukturerande frågor
  - Tystnad
  - Tolkande frågor
- 
- Kan du beskriva det för mig? Vad hände?
  - Vad gjorde du? Hur kommer du ihåg det? Hur upplevde du det?
  - Vad känner du för det? vilken var din känslomässiga reaktion till den händelsen?
  - Vad anser du om det? Vad har du för uppfattning i frågan?
  - Vad har du för åsikt om det som hände? Hur bedömer du det idag?