



Företagsekonomiska institutionen
STOCKHOLMS UNIVERSITET

Kandidatuppsats 10 poäng
VT 2005

Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

Författare: Stefan Jonson
Sofia Samara

Handledare: Paula Liukkonen

Förord

Vi vill tacka samtliga respondenter (akademiker och arbetsgivare) för ett gott samarbete och många givande diskussioner. Vidare ska vår opponent, Per Brinck tackas för värdefulla påpekanden vad gäller innehållet och strukturen av uppsatsen. Till sist vill vi framföra ett stort tack till vår handledare, Paula Liukkonen för god hjälp med uppsats redigeringen och hennes mycket värdefulla synpunkter.

Uppsatsen tillägnas akademiker och arbetsgivare.

Stockholm i maj 2005

Stefan Jonson

Sofia Samara

Sammanfattning

Om vi blickar ut över den svenska arbetsmarknaden i dag så kan vi inte undvika att se och ta ställning till den massiva arbetslöshet som bitit sig fast. Egentligen träffar inte ordet arbetslös riktig rätt. Arbetslösheten mäter bara skillnaden mellan de som anser det lönt att söka arbete och de som får ett. Egentligen är det fråga om en massiv undersysselsättning. Alla drabbades förvisso när Sverige trädde in i den europeiska massarbetslösheten, åren efter 1990, men det är i stor utsträckning ungdomarna som tvingats bära samhällens kris och oförmåga på sina axlar.

Genom egna erfarenheter av att ha sökt arbete på Stockholms arbetsmarknad har det gett oss en sporre att studera ämnet vidare. Det har fått oss att undra vilka krav dagens arbetsgivare ställer på akademiker och hur man som nyexaminerad ska gå tillväga för att lyckas etablera sig på den tuffa arbetsmarknaden. Det är ett högst aktuellt ämne som berör oss själva och många andra studenter, nu när arbetsmarknadssituationen har varit besvärlig under en längre period.

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur akademiker ska bli åtråvärda för arbetsgivare. I vårt fall är akademiker en person som studerar vid högskola eller universitet. Den problemformulering som vi valde att basera arbetet på löd: "Hur skall akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?"

Valet av ordet åtråvärd gjordes då att vi ville undersöka hur begärliga akademiker är på arbetsmarknaden. Ord- och begreppsförklaringar (definitioner) hänvisar vi läsaren till definitionslistan i bilaga 1 sid 82. Vi ville bilda oss en uppfattning om hur akademiker skall gå tillväga när de går ut i arbetslivet och söker ett arbete samt undersöka vad arbetsgivare förväntar sig av akademiker. Vi har valt att studera hur företag går tillväga när de söker nya medarbetare till sin verksamhet och vilka kriterier de går efter under själva rekryteringsprocessen.

I vår vetenskapliga metod har vi använt oss av ett positivistiskt synsätt som utgångspunkt, då vi har samlat in befintlig teori inom området. För att få bästa möjliga förståelse för och förklaring till hur akademiker ska bli åtråvärda samt hur de ska gå tillväga för att lyckas få ett arbete har vi efterstävavat att följa en kvalitativ forskningsmetod som bygger på semistrukturerade intervjuer med rekryterare på olika företag samt akademiker som besitter lång erfarenhet och bred kännedom inom det aktuella ämnet. Vidare har vi jämfört våra resultat från studien mellan företagen och akademikerna för att se huruvida synen på frågeställningen skiljer sig åt. Vi har försökt öka vår förståelse genom hermeneutik för att nå slutlig kunskap.

I den teoretiska referensramen återges det historiska perspektivet på rekrytering, arbetsmarknadssituationen för akademiker i Stockholm 2005, samt de olika tillvägagångssätt genom vilka man kan profilera sig för att bli åtråvärd på Stockholms arbetsmarknad. Detta avsnitt baseras på tidigare forskning och teori och jämförs sedan med vår empiri. Empirin är hämtad ur följande tre rekryterings-/bemanningsföretag och fem företag: Academic Work, Arbetsförmedlingen, Proffice, Handelsbanken, Jehander och Betongindustri, ett konsultföretag inom finansbranschen (förblir anonymt), Posten och Vi- butikerna. Alla de åtta företagen är

verksamma inom Stockholmsområdet. För att vi ska kunna få kunskap om hur akademiker går tillväga när de söker arbete har vi intervjuat 22 akademiker utanför Stockholms universitets huvudbibliotek. I analysen har vi använt oss av en modifierad modell som är anpassad till vår problemformulering, den så kallade McKinseys 7-S ramverk för att kunna identifiera om arbetsgivarnas samt akademikers syn stämmer överens eller skiljer sig åt. McKinsey 7-S ramverk kan tillämpas av de arbetssökande själva, i syfte att nå det eftertraktade arbetet. Denna modell användas till vår hermeneutiska ansats i kombination med teorin och våra egna erfarenheter för att uppnå ökad förståelse och förklaring som ska leda till ny kunskap.

I vår analysdel har vi kopplat samman det empiriska material som vi fann under våra intervjuer med respondenterna, tillsammans med den teori vi förfogade över i forskningsarbetet samt egna erfarenheter. Detta har lett i sin tur till att vi fått en djupare insikt i vad de aktuella arbetsgivararna och akademikerna har för syn kring ämnet.

Sammanfattningsvis anser vi att vi beskrivit och kartlagt hur akademiker ska gå tillväga när de söker ett arbete samt ökat vår förståelse för hur akademiker ska bli attraktiva för arbetsgivare.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	9
1.1 Bakgrund	9
1.2 Problemformulering	10
1.3 Syfte	10
1.4 Avgränsning	10
1.5 Disposition	11
2. METOD	12
2.1 Vetenskapsteoretiskt förhållningssätt	12
2.2 Teoriverifiering och teoriutveckling	12
2.3 Paradigm	13
2.4 Positivism och hermeneutik	14
2.5 Kvalitativa och kvantitativa undersökningar	17
2.6 Fallstudier	18
2.7 Datainsamlingsmetoder, urval, population, reliabilitet, validitet och objektivitet	19
2.8 Intervjugenomförande	22
2.9 Sammanfattande slutord för metodavsnittet	24
3.1 McKinsey's 7-S ramverk	27
3.1.1 Historiken bakom McKinsey's 7-S ramverk	27
3.1.2 McKinsey's 7-S ramverk – den ursprungliga modellen	28
3.1.3 Struktur	28
3.1.4 System	28
3.1.5 Strategi	28
3.1.6 Personal	28
3.1.7 Stil	28
3.1.8 Färdigheter	29
3.1.9 Gemensamma värderingarna	29
3.2 McKinsey's 7-S ramverk anpassad till vår problemformulering	29
3.2.1 Struktur – den skriftliga presentationen	30
3.2.2 System – olika tillvägagångssätt att hitta ett arbete	30
3.2.3 Strategi – olika tillvägagångssätt för akademiker att bli rekryterade på	30
3.2.4 Personal – önskvärd kompetens	30
3.2.5 Stil – det fysiska intrycket	30
3.2.6 Färdigheter – rekryterarens krav på akademiker	30
3.2.7 Gemensamma värderingar	30
3.3 Rekrytering ur ett historiskt perspektiv	31
3.3.1 Taylorismen och psykologiska urvalsmetoder	31
3.3.2 Ändrad fokus – från urval till utveckling	31
3.3.3 Matchningsmodellen kontra den traditionella modellen	32
3.4 Stockholms arbetsmarknad 2005	33
3.4.1 Hårdare konkurrens om jobben	33
3.4.2 Konkurrens för nytutexaminerade	33
3.4.3 Yrkeseferenhet och social kompetens	34
3.4.4 Obalanser och matchningsproblem	34
3.5 Att söka arbete	34
3.5.1 Gå igenom rätta kanaler för att hitta arbete	35

3.5.2 Vart letar man efter lediga arbeten _____	35
3.6 Jobb som annonseras _____	35
3.6.1 Arbetsbeskrivningen _____	35
3.6.2 Skaffa en överblick av företaget _____	35
3.6.3 Kontaktinformation _____	36
3.6.4 Internet _____	36
3.7 Jobb som inte annonseras _____	36
3.7.1 Tidningar _____	36
3.7.2 Telefonkataloger _____	36
3.7.3 Visa upp dig för arbetsgivaren _____	36
3.7.4 Träffa företagen _____	36
3.7.5 Släktingar och andra kontakter _____	37
3.7.6 Arbetsförmedlare _____	37
3.7.7 Den skriftliga presentationen _____	37
3.7.8 CV - Curriculum Vitae _____	38
3.7.9 I ett bra CV skall följande uppgifter ingå: _____	38
3.7.10 Exempel på uppgifter som inte skall ingå i ditt CV: _____	39
3.7.11 Personliga brevet _____	40
3.7.12 Exempel av uppgifter som skall ingå i det personliga brevet: _____	40
3.7.13 Inför intervjun _____	40
3.7.14 Analysera företaget _____	41
3.7.15 Klädsel _____	41
3.7.16 Icke verbal kommunikation och kroppsspråk _____	41
3.7.17 Intervjun har fyra syften _____	41
3.7.18 Intervjufrågor _____	42
3.7.19 Hur du bör agera under en intervju _____	42
3.7.20 Vilka motfrågor kan ställas? _____	42
3.7.21 Telefonintervju _____	42
3.7.22 Under intervjun _____	42
3.7.23 Beteende under en lunch- intervju _____	43
3.7.24 Caseintervju _____	43
3.7.25 Tester _____	43
3.7.26 Personlighetstester _____	43
3.7.27 Prestationstester _____	43
3.7.28 Färdighetstest _____	43
3.7.29 Assessment center _____	43
3.7.30 Referenser och betyg _____	44
3.7.31 Efter intervjun _____	44
3.7.32 Uppföljning _____	44
3.7.33 Lön _____	44
3.8 Sammanfattning av att söka arbete enligt tidigare forskning och teori _____	44
4. EMPIRI _____	46
4.1 Presentation av akademikerna _____	46
4.2 Presentation av arbetsgivarna i undersökningen _____	46
4.2.1 Academic Work _____	46
4.2.2 Arbetsförmedlingen _____	47
4.2.3 Proffice _____	47
4.2.4 Handelsbanken _____	47
4.2.5 Jehander och Betongindustri _____	47
4.2.6 Konsultföretag inom finansbranschen (förblir anonymt) _____	47
4.2.7 Posten _____	48
4.2.8 Vi- butikerna _____	48
4.3 Sammanfattning av arbetsgivarnas svar _____	48
4.4 Sammanfattning av akademikernas svar _____	53
5. ANALYS _____	59
5.1 Struktur – den skriftliga presentationen _____	59

5.2 System – olika tillvägagångssätt att hitta ett arbete _____	60
5.3 Strategi – olika tillvägagångssätt för akademiker att bli rekryterade på _____	61
5.4 Personal – önskvärd kompetens _____	63
5.5 Stil – det fysiska intrycket _____	63
5.6 Färdigheter – rekryterarens krav på akademiker _____	64
5.7 Tips för hur akademiker ska lyckas skaffa sig ett bra arbete _____	67
6. SLUTSATSER _____	68
6.1 Gemensamma värderingar _____	68
6.1.1 CV:et _____	68
6.1.2 Personliga brevet _____	68
6.1.3 Olika sätt att hitta arbeten _____	68
6.1.4 Kontaktskapande mellan akademiker och arbetsgivare _____	69
6.1.5 Rekryteringsprocessen och urvalsprocessen _____	69
6.1.6 Gallring av ansökningsbrev _____	69
6.1.7 Personal – önskvärd kompetens _____	69
6.1.8 Stil – det fysiska intrycket _____	69
6.1.9 Färdigheter _____	70
6.1.10 Tester _____	70
6.1.11 Framtidsyrken _____	70
7. SLUTDISKUSSION _____	72
7.1 Förslag till vidare forskning _____	72
7.2 Källkritik _____	72
7.3 Brister i intervjufrågningar _____	73
7.4 Validitet _____	74
7.5 Möts utbudet och efterfrågan? _____	74
7.6 Kunskapsutveckling _____	74
8. KÄLLFÖRTECKNING _____	75
8.1 Litteratur _____	75
8.2 Elektroniska källor _____	79
8.3 Muntliga källor _____	80
9. BILAGOR _____	82
9.1 Bilaga 1 – Definitioner _____	82
9.1.1 Definition av akademiker _____	82
9.1.2 Definition av åtråvärd _____	82
9.1.3 Vad innebär rekrytering? _____	82
9.1.4 Definition av rekrytering och urvalsprocessen _____	82
9.1.5 Vem är "rätt person"? _____	83
9.1.6 Varför är det viktigt att anställa rätt person från början? _____	83
9.2 Bilaga 2 – Introduktionsbrev riktat till arbetsgivare _____	85
9.3 Bilaga 3 – Intervjufrågor riktade mot arbetsgivare _____	86
9.4 Bilaga 4 – Intervjufrågor riktade mot akademiker _____	87
9.5 Bilaga 5 – Exempel på jobbsajter _____	88
9.6 Bilaga 6 – Vanligt förekommande intervjufrågor _____	89

9.7 Bilaga 7 – Arbetsgivarnas svar _____	92
9.7.1. Academic Work _____	92
9.7.2 Arbetsförmedlingen (AF) _____	95
9.7.3 Proffice _____	99
9.7.4 Handelsbanken _____	104
9.7.5 Jehander och Betongindustri _____	107
9.7.6 Konsultföretag inom finansbranschen _____	110
9.7.7 Posten _____	113
9.7.8 Vi-butikerna _____	118
9.8 Bilaga 8 – Akademikers svar _____	121
9.9 Bilaga 9 – Företagen _____	150
9.10 Bilaga 10 – Exempel på personligt brev _____	151
9.11 Bilaga 11 – Exempel på CV _____	153

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

”De senaste årtiondenas samhällsutveckling har inneburit att livsvillkoren för ungdomsgenerationerna förändrats på ett genomgripande sätt. Den generation som idag står inför inträdet i vuxenlivet har i viktiga avseenden helt andra erfarenheter än föräldragenerationen. Samhällets förändringar innebär nya möjligheter, men också nya problem. Till dessa hör att förutsättningarna för att etablera sig i vuxenlivet förändrats under senare år, både när det gäller utbildning och arbete.”¹ Dagens föränderliga och konkurrensutsatta värld har skapat nya förutsättningar när det gäller att söka ett arbete. Arbetslivet som vi kommer ut i ser inte längre ut som förr, vilket är orsaken till att många akademiker, framför allt nyexaminerade, har stora svårigheter att ta sig ut på arbetsmarknaden. Många får efter tagen examen inleda yrkeslivet med en period av arbetslöshet. Den höga arbetslösheten präglas av den djupgående ekonomiska krisen som uppstod under 1990-talet. ”Lågkonjunkturen som bröt ut överträffade i sina återverkningar på arbetsmarknaden allt som tidigare setts under efterkrigstiden. Arbetslösheten steg snabbt och sysselsättningen sjönk emellertid. Orsakerna till detta var i huvudsak två, dels att en del av dem som förlorat arbetet inte ansåg det mödan värt att uppträda som aktivt arbetssökande, utan drog sig bort från arbetsmarknaden helt och hållet. Många ungdomar valde att studera längre, hellre än att försöka ta sig in på arbetsmarknaden.”² ”Som en följd av denna ekonomiska kris har ungdomsutbildningen förlängts vilket innebär ett senare utträde på arbetsmarknaden, en så kallad ”etableringseffekt” på arbetskraftens sammansättning har uppstått, dvs. andelen yrkesaktiva ungdomar har minskat. Etableringseffekten innebär en övergång från att ha varit beroende av föräldrar respektive av offentliga sektorn till fullständig självständighet. Det har varit orsaken till lägre inkomster, lägre materiell standard, fördröjd utflyttning från föräldrahemmet och senare familjebildning i ungdomsgenerationen.”³

Utbildningskraven har ökat då kraven på kompetens inom alla sektorer har blivit allt högre. Därför tillbringar akademiker allt längre tid i studier innan de börjar söka arbete. I dagens läge räcker inte enbart att man har en examen, utan man skall även ha arbetslivserfarenhet och andra färdigheter såsom social kompetens, god samarbetsförmåga, flexibilitet och hög initiativförmåga. Risken finns att akademikern blir överkvalificerad för de arbeten som erbjuds. För oss akademiker innebär de nya förutsättningarna en mer otydlig karriärstege.

”1992 tillkallade regeringen en särskild utredare om ungdomars levnadsvillkor och framtidsutsikter (Generationsutredningen dir. 1992:107) i syfte att belysa ungdomars levnadsvillkor och lägga förslag till åtgärder som skulle underlätta ungdomars etablering i samhället. Dessa politiska åtgärder lade grunden för långsiktig

¹ Statens Offentliga Utredningar 1994:73, Vogel, Joachim. *Ungdomars välfärd och värderingar* (1994), s. förord.

² Ibid, s. 9.

³ Ibid, s. 9.

ungdomspolitik som syftade till att möta de stora utmaningarna vi idag står inför.”⁴ Det var nödvändigt att införa dessa eftersom ungdomar är de som är morgondagens löntagare, och deras arbete kommer att vara ryggraden för att klara finansieringen av den framtida välfärdspolitiken.

I dag har regeringen en rimlig ambition att föra en politik som syftar till full sysselsättning. Målet är att föra tillbaka tidigare sysselsättningsnivåer och få in människor på arbetsmarknaden. Människor måste komma in och behålla en plats på arbetsmarknaden samtidigt som de som har ett arbete måste få ökade möjligheter att jobba mer. Dagens arbetslöshet är oacceptabelt hög och behöver gradvis tas ner för att en stabil och uthållig finansiering skall kunna säkras.⁵

1.2 Problemformulering

Idag råder det hög arbetslöshet i Stockholm. Det dröjer allt längre innan akademiker gör sitt inträde i arbetslivet, vilket har lett till att fler högutbildade är arbetslösa i allt större utsträckning än någonsin tidigare. Många väljer att studera i långa perioder för att kunna hävda sig i konkurrensen och komma ifråga för den eftertraktade arbetsrollen. Arbetslivet är idag skilt från den värld där akademiker vistas. Att bli utvald och få det eftertraktade arbetet är idag en stor utmaning. Oavsett om man söker sin första tjänst eller ska ta ett steg i karriären så måste man kunna marknadsföra sig själv och ha tillgång till eller utforma sitt eget nätverk som hjälper en att finna ett arbete. Som nyexaminerad akademiker är det svårt att veta hur man ska förbereda sig inför arbetslivet eller hur man ska komma till sin rätt när man har chansen att få en anställning. Vi ska fokusera på rekryterings-/bemanningsföretagens samt företagets syn på akademikers tillvägagångssätt att skaffa sig ett arbete. Ur denna problemdiskussion har följande problemformulering vuxit fram:

Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur akademiker ska bli åtråvärda för arbetsgivare. Vi vill kunna bilda oss en uppfattning om hur akademiker skall gå tillväga när de går ut i arbetslivet och söker ett arbete samt undersöka vad företag förväntar sig av akademiker. Vi har valt att studera hur företag går tillväga när de söker nya medarbetare till sin verksamhet och vilka kriterier de går efter under själva rekryteringsprocessen. Vidare vill vi jämföra våra resultat genom studier mellan företagets och akademikers syn på frågeställningen för att se huruvida de skiljer sig åt.

1.4 Avgränsning

Vår uppsats kommer att behandla frågan hur akademiker ska bli åtråvärda för arbetsgivare för att kunna anskaffa ett arbete. Studien är begränsad till att utforska akademiker samt företag i Stockholms regionen. Vi ska intervjua åtta företag inom olika branscher och 22 akademiker utanför Stockholms universitets huvudbibliotek.

⁴ Statens Offentliga Utredningar 1994:73, Vogel, Joachim. *Ungdomars välfärd och värderingar* (1994), s. förord.

⁵ Ibid, s. 9.

Vi vill skapa en ökad förståelse av vad dagens arbetsgivare förväntar sig av akademiker genom att studera ett begränsat antal rekryterings-/bemanningsföretag och företag samt intervjua akademiker för att få en ökad förståelse hur de går tillväga när de söker ett arbete. Vi har valt att utföra studien både ur arbetsgivarnas perspektiv samt den arbetssökandes utgångspunkt.

Vi har valt att studera följande rekryterings-/bemanningsföretag:

Academic Work, Arbetsförmedlingen och Proffice, samt följande företag:

Handelsbanken, Jehander och Betongindustri, ett konsultföretag inom finansbranschen (förblir anonyma), Posten och Vi- butikerna. Urvalet har baserats på ambitionen att uppnå en mångfald i både företagens storlek samt branschriktning. De utvalda företagen är verksamma inom olika branscher och yrkeskategorier. Valet av dessa baserades på viljan att ge en fullgod översiktsskild av Stockholms arbetsmarknad. De flesta företag idag anlitar ny arbetskraft genom att anställa rekryterings-/bemanningsföretag, därför har vi valt att tre rekryterings-/bemanningsföretag ska ingå i vår studie. Vi valde Arbetsförmedlingen eftersom de annonserar ut de flesta offentliga arbeten och Academic Work eftersom de är den största arbetsgivaren för akademiker inom Stockholms regionen. Proffice valde vi eftersom de är nordens största bemanningsföretag. Vi valde att intervjua ett begränsat antal företag samt akademiker då det kändes inte som fler intervjuer hade bidragit med ytterligare väsentlig information, utan endast bidra till en ytligare analys av en mer kvantitativ karaktär. Efter att ha intervjuat sammanlagt åtta företag insåg vi att den förståelsen vi därmed fick räckte gott och väl för att besvara vår problemformulering. Redan efter hälften av intervjuerna kändes det dessutom som att vi enbart fick ”mer av samma vara”, vilket är en antydning om att man intervjuat tillräckligt många. Vi har intervjuat 22 akademiker utanför Stockholms universitets huvudbibliotek. 19 respondenter läser fristående kurser, två personer läser en viss linje och två är nyexaminerade men läser fristående kurser. Intervjutillfället skedde vid två olika tillfällen, 2005-04-08 samt 2005-04-11. Akademikerna valdes genom ett slumpmässigt urvalsförfarande, där de blev tillfrågade om de frivilligt ville ställa upp på en intervju.

1.5 Disposition

I inledningskapitlet ger vi en bakgrundsbild av ämnet som skall utforskas och förklarar varför vi valt just detta ämnesområde, samt upplägget av uppsatsen. I kapitel två diskuteras den vetenskapliga ansatsen och metoden vi har använt oss av i denna studie. Kapitel tre innehåller den teoretiska referensram utifrån vilken vi valt att bygga vår uppsats. I kapitel fyra diskuteras vi vår empiriska studie, baserad på 30 skilda intervjuer med tre rekryterings-/bemanningsföretag samt fem företag placerade i Stockholm. 22 intervjuer gjordes med akademiker utanför Stockholms universitets huvudbibliotek. I kapitel fem analyserar vi våra resultat utifrån vår teoretiska referensram och empiriska studie samt våra egna erfarenheter. Kapitel sex utgör den slutsats som vi kommit fram till utifrån vår teoretiska referensram och empiriska studie. I kapitel sju återges en slutdiskussion, där konstruktiv kritik samt förslag till vidare forskning ges. Kapitel åtta innehåller källförteckning som består av källor som vi har använt oss av i denna uppsats. Sista kapitlet innehåller bilagor, vilka ger vidare stöd för läsaren.

2. METOD

I detta kapitel kommer vi att ge en bild över vårt vetenskapliga synsätt och de metodval som uppsatsen arbetats fram utefter. Efter att problemet har identifierats kommer vi att beskriva de val av vetenskapliga angreppssätt som vi använt oss utav. Metodvalet är anpassat till problemformuleringen: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

2.1 Vetenskapsteoretiskt förhållningssätt

Vetenskap handlar främst om att tolka och förstå. Genom vetenskapen är det möjligt att skapa sig en förståelse och kunskap om den verklighet man lever i, samt ger det en möjlighet att sätta sig in i faktorer som leder till förändringar. Vad vetenskap är och hur forskning bör bedrivas är något det länge tvistats om och det finns en rad olika definitioner och vetenskapsteoretiska inriktningar. För att spegla det förhållningssätt vi har till vetenskapandet har vi valt ett citat ur Mats Alvesson (1992) bok;

”En, text, även en vetenskaplig sådan är författad av någon. Denne någon bör framträda i texten. Författarens värderingar, referensramar, världsbild, egenskaper och böjelser samt av dessa påverkade ställningstaganden ligger bakom en slutgiltig text”⁶

Vi anser att det inte går att skriva en vetenskaplig rapport utan att forskarens personliga ställningstaganden och ståndpunkter präglar forskningsresultatet. Vi tror inte att vi opåverkade kan studera det fenomen vi ska studera eller att våra tolkningar i uppsatsen kommer att påverkas av den förförståelse vi har för ämnet.

2.2 Teoriverifiering och teoriutveckling

I varje vetenskapligt arbete finns en central önskan att utveckla en ständigt bättre uppfattning om de företeelser forskaren arbetar med. I det arbetet är forskaren beroende av teorier och teoriutveckling. Form och innehåll i en teori kan variera mycket. Lika fullt har alla teorier det gemensamt att de innebär en abstraktion av konkreta företeelser. Genom detta ska vi bli bättre i stånd att förstå, förklara och förutsäga dessa företeelser. Enligt Holme och Solvang (1997) är teorier mer eller mindre komplexa uppfattningar som finns utvecklade rörande sammanhang och förhållanden mellan företeelser som man önskar att pröva mot den konkreta samhällssituationen. Teorins form kommer att ha avgörande betydelse för vilken metod som väljs. Alla teorier är inte empiriskt prövbara inom det samhällsvetenskapliga området. Forskaren tvingas inse att det finns en klyfta mellan den utvecklade teorin och konkreta empiriska undersökningar. Det är inte säkert att vi inom samhällsvetenskapen kan överbygga denna klyfta, och det finns flera orsaker till detta. Den viktigaste orsaken är att samhälliga förhållanden är både komplexa och skiftande.

Det finns två angreppssätt som försöker på ett systematiskt sätt att ta sig an samhällsförhållanden på ett teoretiskt sätt när en företeelse ska studeras. Dessa är den deduktiva respektive induktiva metoden eller bevisandets respektive upptäckens väg.

⁶ Alvesson, Mats. *Ledning av kunskapsföretag* (1992), s. 63.

Merparten av den samhällsvetenskapliga forskningen spränger gränserna för ett logiskt deduktivt system. En stor del av det som görs inom samhällsvetenskapen har i varje fall inslag av induktion eller upptäckts väg.⁷

Vilket angreppssätt forskaren väljer att inta beror på hur han väljer att bygga upp forskningen kring undersökningsobjektet. Med ett deduktivt angreppssätt ska forskare utifrån teorier formulera hypoteser som ska testas. Forskaren bygger således en teori utifrån litteraturstudier, i syfte att avbilda verkligheten. De empiriska undersökningarnas resultat ger styrka eller svaghet åt de nya teorierna genom verifiering eller falsifiering. När teorin är empiriskt testbar är det möjligt att få ett mätbart resultat. Med ett induktivt angreppssätt ska forskaren samla in empirin med en bred ansats och därigenom låta empirin tala.⁸ Denna metod används av forskaren för att finna kausalrelationer mellan olika iakttagna fenomen, där sambanden kan ses som generellt giltiga. Utifrån dessa ställer forskaren upp teoretiska kategorier och påståenden. I detta fall går forskaren från empiri till teori.⁹

Vårt arbete karaktäriseras av det deduktiva angreppssättet, det vill säga uppsatsen går från teori till empiri. Vi kommer att använda oss av befintliga teorier kring hur akademiker skall profilera sig för att bli åtråvärda av rekryterings-/bemanningföretag samt företag. Därför kommer en deduktiv, teoriverifiering ansats att tillämpas. Däremot skall vi inte helt utesluta tillämpning av induktiva ansatser, eftersom vår empiri kommer med förhoppning leda fram till ny kunskap som inte presenteras i den redan befintliga teorin.

2.3 Paradigm

Enligt Gummesson (1993) definieras ett paradigm ”som läran om läran”. Paradigm kan sägas vara synonymt med teoretisk inriktning. En definition på begreppet paradigm är ”en löst sammanfogad uppsättning av logiskt förbundna antaganden, begrepp och påståenden som styr inriktningen på tänkandet och forskningen”. Ett paradigm utgör även det sätt varpå människor tänker om världen men som inte kan bevisas.¹⁰

Enligt Hellquist (1966) etymologiska ordbok kommer ordet paradigm ”ytterst från grekiska parádeigma vilket betyder exempel”.¹¹ Paradigmet ger vägledning för hur man skall välja problem, hur bra teorier kommer att se ut samt vad man skall använda för observationsinstrument. Man kan säga att paradigm uttrycker vår vetenskaps- eller forskningssyn. Enligt Stig Lindholm är paradigm en samling föreställningar och normer, som finns inom ett forskarsamfund, och som påverkar vad man ska forska på och hur det skall ske. Frågan om vad, har bland annat att göra med vad som är forskningsbart, dvs. lämpat för vetenskapligt kunskapssökande.

⁷ Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. *Forskningsmetodik* (1991), s. 50-51.

⁸ Ibid, s. 50-51.

⁹ Merriam, Sharan. B. *Fallstudien som forskningsmetod* (1994), s. 72

¹⁰ Ibid, s. 67.

¹¹ Lindholm, Stig. *Vägen till vetenskapsfilosofin* (1999), s. 16.

Frågan om *vad* handlar också om vad som tillhör ens eget ämne. Frågan *hur* har att göra med allt från allmänna ansatser, t.ex. positivistisk, hermeneutisk, dialektisk till mera specifika val (exempelvis experiment, aktionsforskning, litteraturgenomgång). Val av teoretiska utgångspunkter, observationsmetoder, bearbetningstekniker och rapportering.¹²

Gummesson (1993) skriver om tre paradig: verkstadsparadigmet, byråkratjuridiska paradigmet och serviceparadigmet. Vi har valt att använda oss av serviceparadigmet. Detta har växt fram inom service management, särskilt inom tjänstemarknadsföringen, men även inom den moderna kvalitetsstyrningen. Paradigmet karaktäriseras av intresse för kunden, leverantörens personal, interaktion och upplevelser samt balans mellan mänskliga insatser och teknik, mellan kostnader och intäkter och mellan kvalitet, produktivitet och effektivitet. Serviceparadigmet utkämpar i näringslivet och offentlig sektor en kamp med verkstadsparadigmet och det byråkratjuridiska paradigmet.¹³

2.4 Positivism och hermeneutik

I vårt arbete ska vi använda oss av positivism som utgångspunkt eftersom vi samlar in gammal teori inom vårt område: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

Vi har använt oss utav den hermeneutiska spiralen då vi har gått vidare från en positivistisk studie till ett tillstånd av ökat förståelse. Vi har uppnått en viss kunskapsnivå där vi använder oss av egen erfarenhet för att tills sist nå slutlig kunskap.

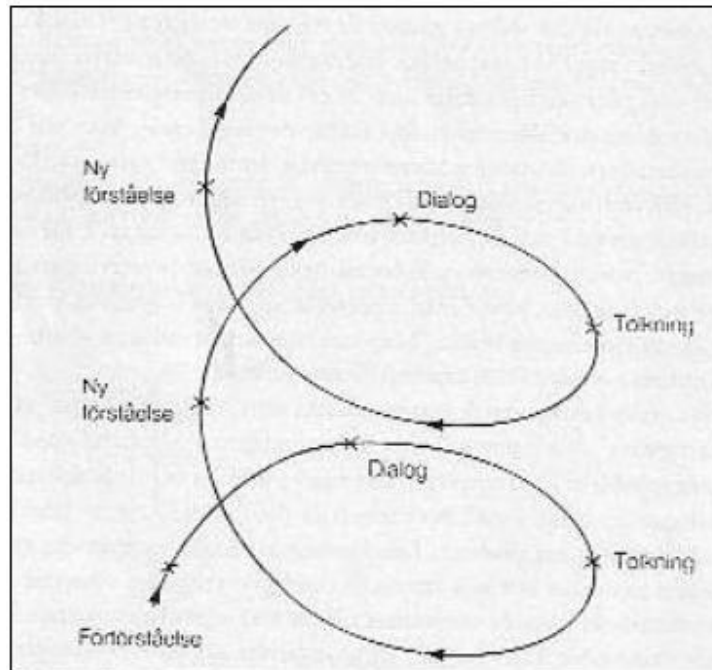
Den hermeneutiska spiralen illustrerar tolkningsmetoden på ett lättförståeligt sätt. I inledningsstadiet börjar spiralen med förförståelse. Det är med hjälp av denna man utformar frågor, idéer och hypoteser. Därefter inleds en tvåvägs dialog utifrån materialet. Med dialog avses i sammanhanget inte nödvändigtvis en dialog med fysiska personer. Dialogen kan likväl ske genom användandet av böcker, bilder, anteckningar och observationer. Dialogen som fenomen, betonar att det är frågan om en tvåvägsprocess: forskaren ställer frågor och tar intryck av de ”svar” som erhålls. Med utgångspunkt i dialogen (materialet) sker en tolkning som banar väg för nya frågor, synsätt och dialoger. Vilket i sin tur leder till en ny förståelse och spiralen fortsätter oundvikligen in på nästa nivå.¹⁴

¹² Lindholm, Stig. *Vägen till vetenskapsfilosofin* (1999), s. 20.

¹³ Gummesson, Evert. *Att förstå kundens upplevda kvalitet* (1993), s. 13.

¹⁴ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 221.

Den Hermeneutiska spiralen



Figur 1. Den Hermeneutiska spiralen.

Källa: Eriksson, Lars Torsten & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 220.¹⁵

Positivismen har sitt ursprung i naturvetenskapen. Det positivistiska sättet att tänka går tillbaka till 1700-talet och återspeglas i de naturvetenskapliga framstegen under 1600-talet.¹⁶ Kännetecknande för detta synsätt är att man intar ett åskådarperspektiv där man håller distans till det som studeras och man ska vara så opartisk som möjligt. Positivismen reagerar starkt mot metafysisk eller icke vetenskap såsom religion, etik och politik.¹⁷ Avsikten är att avbilda och förklara verkligheten samt om möjligt förenkla denna och komma fram till allmängiltiga lösningar.¹⁸

Positivismen innebär ett kvantitativt synsätt på metoden där kunskapssökaren använder sig av befintlig teori och dess modeller. För att kunna utveckla kunskapen går man ut i verkligheten och samlar information. Denna erfarenhet kallas av verkligheten empiri. Kunskaparen testar sedan insamlad fakta på de befintliga modellerna i teorin, vilket benämns induktion. Efter detta försöker man härleda sina hypoteser och se om de kan verifieras ute i verkligheten.

¹⁵ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 220.

¹⁶ Thurén, Torsten. *Vetenskapsteori för nybörjare* (1993), s. 15.

¹⁷ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 23.

¹⁸ Ibid, s. 23.

Kunskapssökaren ser objektet som oberoende av strukturen, vilket gör att man kan utforma dessa modeller som förenklar verkligheten. Om modellerna inte kan förklara verkligheten, är det dags för förnyelse av teorin.¹⁹

Positivismen har fått utstå kritik för att den skulle betona strikta regler på bekostnad av det nyfikna, kreativa upptäckandet.²⁰ I slutet av 60-talet och början av 70-talet kom kritiken gentemot positivismen främst från hermeneutiskt håll. Hermeneutiken betonar snarare ett program efter vilket forskning bör bedrivas, än presenterar en metodologi, medan positivismen är starkt empiriskt orienterad.²¹

Hermeneutiken kan sägas vara positivismens raka motsats. Hermeneutiken betyder ungefär tolkningslära och är numera en vetenskaplig riktning där man studerar, tolkar och försöker förstå grundbetingelserna för den mänskliga existensen.²² Hermeneutiken som har sitt ursprung i teologin och humanismen är mer inriktad på vetenskapsfilosofi. Hermeneutiken tar aktiv del i forskningen och försöker engagerat förändra verkligheten genom att förstå och tolka den. Kunskap ska nås genom att den abstrakta verkligheten problematiseras.²³

Hermeneutiken innebär ett kvalitativt synsätt. Metoden bygger helt och hållet på förståelsen mellan forskare och objekt. För att detta skall fungera krävs god kommunikation, där dialogen är det som utvecklar kunskapen. Forskaren skall ha ett dialektiskt förhållande till sitt objekt, vilket innebär att båda utvecklas med hjälp av det motsatsförhållande som de olika rollerna ger. Det är en ständig interaktion mellan objektet och kunskapssökaren. Båda är människor och kan därför ha stora möjligheter att förstå varandra.

Vi kommer i denna uppsats att använda oss av det hermeneutiska synsättet i vår analysdel. Dessa synsätt kompletterar problematiken vi står inför, dvs. att både skapa oss en förståelse men även se på redan existerade teorier och forskningsresultat. Den hermeneutiska förståelsen är intressant i vår uppsats med tanke på att vi vill skapa oss en förståelse för det som ligger bakom akademikers intresse att kunna ta reda på hur de ska profilera sig för att bli åtråvärda för arbetsgivare. Positivismens metod passar in om man studerar redan existerande forskning och försöker verifiera eller förkasta denna med egna empiriska undersökningar, vilket är relevant i vårt fall då vi utgår från gammal teori. I modern samhällsvetenskap anses hermeneutiken ofta ha en hög grad av relevans i arbeten som till stor del bygger på intervjuer. Hermeneutikens roll har dock kritiserats från många håll på grund av att en viss osäkerhet i tolkningen kan förekomma. Men det är inget vi har lagt stor vikt vid. Enligt Thurén (1993) är den hermeneutiska kunskapen osäkrare än den positivistiska, men den är rikare och mer nyanserad.²⁴ Eftersom att vi ska utföra intervjuer som är byggda på dialoger med

¹⁹ Arbnor, Ingeman. & Bjerke, Björn. *Företagsekonomisk metodlära* (1977), s. 107-108.

²⁰ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim- Paul. *Att utreda, forska och rapportera, sjätte upplagan* (1999), s. 199.

²¹ Svenning, Conny. *Metodboken, Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling* (1999), s. 27.

²² Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 25.

²³ Ibid, s. 26.

²⁴ Thurén, Torsten. *Vetenskapsteori för nybörjare* (1993), s. 51.

intervjuobjekten anser vi att vi får en djupare förståelse genom att tillämpa en hermeneutisk studie.

2.5 Kvalitativa och kvantitativa undersökningar

Valet av undersökningsmetod står i de flesta fall mellan en kvantitativ eller kvalitativ forskningsmetod. I många vetenskapliga sammanhang ställs ofta kravet att insamlingsdata ska vara kvantitativ och att de resultat som uppnåtts skall kunna presenteras numeriskt. I andra sammanhang är det nödvändigt att använda sig av både kvantitativa och kvalitativa metoder.²⁵ Vi använder oss enbart av en kvalitativ undersökning som medel för att få ökad förståelse och därigenom besvara vår problemformulering: Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

Forskningsmetodikerna är i huvudsak delad i två inriktningar vilka i stort hänger samman med de olika vetenskapsfilosofierna. Med den kvantitativa metoden vill man bevisa sanningar med hjälp av statistik och verifierbara fakta, vilken kan kopplas till den positiviska inriktningen. Med den kvalitativa metoden försöker man förstå de undersökta frågorna mer på djupet. Denna inriktning hör ihop med den hermeneutiska vetenskapsfilosofin. Dessa två tillvägagångssätt utesluter inte varandra utan kan kombineras.²⁶ Författarna Svensson och Starrin (1996) ser den kvalitativa studien som ”en vägröjare för den efterföljande kvantitativa studien.”²⁷

Valet av forskningsmetod beror främst på den problematik som skall angripas. I vårt fall har vi valt att använda oss av en kvalitativ forskningsmetodik. Vi grundar valet på att den problematik vi valt att belysa bygger i hög grad på människors antaganden, uppfattningar och tolkningar.²⁸ Kvalitativ forskning bygger på att omvandla det som observeras, rapporteras eller registreras till skrivna ord, inte siffror.²⁹

Den kvalitativa forskningen förknippas med beskrivning och ger oss möjligheten att bygga på detaljerade och ingående beskrivningar av händelser eller människor.³⁰ Kvalitativ forskning används oftast i småskaliga studier där det finns ett begränsat antal människor involverade för att få en djupgående studie.³¹

Resultat kan användas för att nyansera och precisera frågeställningen, identifiera relevanta dimensioner och ge fördjupad kunskap inom ett ämnesområde. Avsikten med en kvalitativ studie är att skapa resultat som kan ge ny kunskap och ökad förståelse. Där är helhetsförståelsen och sammanhanget viktigare än delarna. Helhetsbilden möjliggör en ökad förståelse som i sin tur leder till att hitta en förklaring.³² Huvudpoängen med den hermeneutiska cirkeln, nämligen att om man

²⁵ Svensson, Per Gunnar. & Starrin, Bengt. *Kvalitativa studier i teori och praktik* (1996), s. 146.

²⁶ Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. *Forskningsmetodik- Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997), s. 79.

²⁷ Svensson, Per Gunnar. & Starrin, Bengt. *Kvalitativa studier i teori och praktik* (1996), s. 146.

²⁸ Arbnor, Ingeman. & Bjerke, Björn. *Företagsekonomisk metodlära* (1977), s. 24.

²⁹ Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2000), s. 204.

³⁰ Ibid, s. 205.

³¹ Ibid, s. 206.

³² Arbnor, Ingeman. & Bjerke, Björn. *Företagsekonomisk metodlära* (1977), s. 24.

ska kunna motivera tolkningar av vissa delar av ett verk så måste man ha en tolkning av hela verket. Och för att kunna motivera en viss tolkning av hela verket så måste man basera sig på tolkningar av de enskilda delarna. Det handlar om en cirkel – eller snarare spiral (eftersom man inte står stilla på samma punkt hela tiden) – som man inte har någon möjlighet att gå ut ur.³³

Den kvantitativa metodiken är strukturerad till sin form och dess utgångspunkter. Hypoteser är förutbestämda, de ligger till grund för undersökningen och utgör dess begränsning. Metoden är i långt större utsträckning präglad av kontroll från forskarens sida. Den definierar vilka förhållanden som är av särskilt intresse utifrån den frågeställning man valt. Metoden avgör också vika svar som är tänkbara. Resultat kan användas för att beskriva faktiska förhållanden inom noga definierade populationer. Kritik har riktats mot den kvantitativa metoden som går ut på att den är alltför enkel för att kunna beskriva den komplexa verkligheten. Nackdelen är att ny kunskap som framkommer under det konkreta genomförandet inte får leda till ändringar i undersökningens uppläggning och planering.³⁴

Den kvalitativa metoden har sin styrka i det faktum genom att om man under undersökningens gång upptäcker att vissa frågeställningar glömts bort eller formulerats fel kan detta korrigeras. När stora korrigeringar görs i efterhand kan dock en jämförelse från de olika enheterna försvåras.³⁵

Vi anser att den kvalitativa metoden ger oss en tyngd i det vi vill förmedla som den kvantitativa metoden inte klarar av. Detta är något som även bekräftas av Holme och Solvang (1991). De säger att ”om man skall förstå den situation som individer, grupper eller organisationer befinner sig i måste man försöka komma dem in på livet. Det är just det som är syftet med kvalitativa tillvägagångssätt”.³⁶ Den kvalitativa metoden är ett försök att överskida det subjekt-objekt förhållande som utmärker naturvetenskapen. Detta går det som forskare att nå genom att försöka sätta sig in i den undersöktes situation och se världen utifrån dennes perspektiv.³⁷

Vi kommer att använda oss av en kvalitativ metod när vi gör arbetsgivarnas- / och akademikernas intervjuer för att få så tillförlitliga svar som möjligt. Genom ingående intervjuer ska vi försöka skapa oss en förståelse för ämnets karaktär. För att kunna styrka den information som framkommer i de intervjuer vi kommer att genomföra har vi granskat sekundära källor.

2.6 Fallstudier

Fallstudier är att föredra då man ska undersöka aktuella eller nutida skeenden, men då det inte går att manipulera relevanta variabler. En fallstudie grundar sig i stort på samma tekniker som en historisk metod, men den innefattar också två tekniker som

³³ Gilje, Nils. & Grimen, Harald. *Sambällsvetenskapernas förutsättningar* (2003), s. 193.

³⁴ Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. *Forskningsmetodik- Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997), s. 79.

³⁵ Arbnor, Ingeman. & Bjerke, Björn. *Företagsekonomisk metodlära* (1977), s. 24.

³⁶ Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. *Forskningsmetodik* (1991), s. 100.

³⁷ Ibid, s. 100.

normalt inte ingår i en historikers repertoar, nämligen direkta observationer och systematiska intervjuer. Även om fallstudiemetoden och historisk metod liknar varandra i vissa avseenden, är fallstudiens unika styrka dess förmåga att hantera många olika typer av empiriskt material (dokument, artefakter, intervjuer och observationer). Med hjälp av en fallundersökning kan man både utveckla och pröva en teori, urvalen av undersökningsenheter kan göras på olika sätt och det går att använda sig av både kvantitativ och kvalitativ information.³⁸

Merriam (1994) definierar fallstudien som vilken typ av frågor forskaren ställer, vilken grad av kontroll hon har och hur slutresultatet är tänkt att bli. Dessa är faktorer forskaren måste ta hänsyn till då hon ska avgöra om en fallstudie verkligen är det som passar bäst för att undersöka något av intresse. En fallstudie är en undersökning av en specifik företeelse, till exempel ett program, en händelse, en person, ett skeende, en institution eller en social grupp. Detta avgränsade eller definierade system väljs för att det är viktigt och intressant eller för att det utgör någon form av hypotes. Alla metoder för att samla in vetenskaplig information, från test till intervju, kan användas i en fallundersökning även om vissa metoder är vanligare än andra.³⁹

Vi kommer i vår rapport att använda oss av fallstudier eftersom vi ämnar studera problemet om hur akademiker ska bli åtråvärda för arbetsgivare. Detta fenomen studeras ingående men ur ett begränsat antal företags och akademikers perspektiv. Beroende på hur väl vårt problem är strukturerat kan utredningsförfarandet av vårt problem delas upp i tre delar. Det kan antingen vara explorativ, beskrivande eller förklarande. En explorativ undersökning är lämplig att utföra då det finns brist i kunskap inom ett problemområde. Syftet med denna undersökning är att inhämta så mycket kunskap som möjligt. Då problemformuleringen är klar och strukturerad men inte syftar till att undersöka orsaksförhållanden, är en beskrivande undersökning att föredra. För att kunna genomföra denna typ av undersökning behöver uppläggningsen vara ytterst strukturerad så att svaren blir exakta. Orsak/verkan-samband studeras i en förklarande undersökning.⁴⁰

Vi kommer att genomföra en explorativ undersökning så att vi kan bilda oss en uppfattning om vad rekryterings-/bemanningföretag och företag kräver av akademiker. Målsättningen med våra fallstudier är att samla in primär data som kan jämföras med insamlad sekundärdata. Vår studie kommer att innehålla tre rekryterings-/bemanningföretag, fem företaget och 22 akademiker som kommer att befinna sig utanför Stockholms universitets huvudbibliotek. För att uppfylla vårt syfte kommer vi att göra en fallstudie på respektive företag.

2.7 Datainsamlingsmetoder, urval, population, reliabilitet, validitet och objektivitet

Flera olika sätt kan användas när man samlar in data. Man skiljer på primär- och sekundärdata. Primär data är material eller information som samlas in av forskaren

³⁸ Merriam, B. Sharan. *Fallstudien som forskningsmetod* (1994), s. 23-24.

³⁹ Ibid, s. 23-24.

⁴⁰ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 11.

själv för en undersökning för första gången.⁴¹ Sekundärdata är däremot redan insamlad data. Material som finns tillgänglig och har använts för ett annat syfte än den aktuella undersökningen.⁴²

Fördelen med primärdata är att man samlar in information som är anpassat till undersökningsproblemet vilket innebär att informationen är aktuell. Vid användning av primärdata vet man att informationen är tillförlitlig. Men man bör ha ett kritiskt förhållningssätt till forskningsrapporterna. Det är viktigt att se en uppsats som uppbyggd av olika delar där varje del bedöms för sig. En nackdel med primärdata är att det tar lång tid att genomföra undersökningar.⁴³

Sekundärdata definieras som data som redan finns tillgänglig vid tidpunkten för den aktuella undersökningen, data som tidigare samlats in och sammanställts i ett annat sammanhang med ett annat syfte än vad som gäller för den aktuella undersökningen. En fördel med att använda sekundärdata är att det är mindre tidskrävande. Det kan också vara en fördel i att man genom att använda en eller fler sekundärkällor kan besvara frågeställningarna och lösa undersökningsproblemet utan att behöva gå vidare och genomföra en primärundersökning. Nackdelen med sekundärdata är att informationen i vissa fall inte passar in i det aktuella undersökningsproblemet. Texterna kan vara gamla och spegla en helt annan livsåskådning.⁴⁴

Vi har använt oss av både primär- och sekundärdata. Primär data kommer att bestå utav all empirisk data som hämtas ifrån de intervjuer som kommer att utföras. Sekundära data består utav all data som är hämtad från litteratur, artiklar, broschyrer samt elektroniska källor. Vi har använt oss utav en omfattande mängd litteratur som handlar om rekrytering. Vid val av litteratur har vi utgått från olika sökord vi ansett beröra vårt problemområde. Följande sökord användes vid litteratursökningen: rekrytering, urval, akademiker, arbetsmarknad, rekrytering-/ bemanningsföretag samt rekryteringsprocess. Vi har använt oss utav svensk som internationell litteratur av olika årgång för att få en så bred inblick i ämnet som möjligt. Vi har även studerat en rad artiklar för att kunna ta del av de senaste publikationerna. Mycket av den senaste litteraturen och de artiklar som förekommer i facktidningar kan ha en tendens att glorifiera de problem som är aktuella i dagsläget. De texter som vi har läst ska vi försöka ställa i jämförelse med våra intervjuer som ska genomföras, så att vi får en uppfattning om huruvida denna bild överensstämmer med våra tolkningar.

Vi vet inte hur pass säker informationen är som är hämtad ur både primär- och sekundärdata. Dels måste vi veta att vi undersöker det vi avser att undersöka, dvs. vi måste veta att vi har god validitet. Dels måste vi veta att vi gör det på ett tillförlitligt sätt, dvs. vi måste veta att vi har god reliabilitet.⁴⁵

⁴¹ Damström, Karin. *Från datainsamling till rapport* (1991), s. 51.

⁴² *Ibid*, s. 69.

⁴³ Arbnor, Ingeman. & Bjerke, Björn. *Företagsekonomisk metodlära* (1977), s. 211.

⁴⁴ Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. *Forskningsmetodik- Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997), s. 103.

⁴⁵ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 85.

Problemet i empirisk forskning är hur man skall kunna översätta frågeställningar och teori till konkreta mätinstrument, såsom intervjufrågor. Kopplingen mellan det teoretiska och empiriska planet är erkänt svår, men utan en sådan koppling blir forskningen meningslös.⁴⁶ Denna koppling kallas för validitet vilket definieras som ett mätinstruments förmåga att mäta det som man avser att det ska mäta.⁴⁷ Vi har med hjälp av litteratur, artiklar, elektroniska källor samt intervjuer noggrant utvärderat om dessa informationskällor överensstämmer med vår aktuella problemformulering.

Reliabilitet innebär att ett mätinstrument, t.ex. intervjufrågor, ska ge tillförlitliga och stabila utslag då andra forskare upprepar försöket samt använder samma metod och kommer fram till samma resultat. En metod eller ett angreppssätt bör alltså ha hög reliabilitet, vara oberoende av undersökare och beroende på vilken grad av generalisering man åsyftar av undersökta enheter såsom exempelvis personer och organisationer.⁴⁸ Det är uppenbart att reliabilitet/tillförlitligheten är ett stort problem i tolkande utredningar.⁴⁹

Reproducerbarhet menar att ett och samma instrument skall gå att applicera flera gånger och ge samma resultat.⁵⁰ Alltså att om intervjun skulle utföras av andra forskare under samma omständigheter skulle man komma fram till samma resultat. Därför fodras objektivitet för att detta skall lyckas.

Forskningsarbetet skall vara objektivt och neutralit. Detta innebär att forskaren inte medvetet undertrycker omständigheter som talar mot hans egen uppfattning eller överbetonar gynnsamma fakta.⁵¹ Begreppet kan även definieras som sakligt korrekt, opartisk och ej missvisande samt icke otillbörligt påverkat av utomvetenskapliga åsikter, målsättningar och värderingar.⁵² Begreppet objektivitet är motsatsen till subjektivitet. Ju mer objektiv forskningen är desto mer trovärdig och tillförlitlig blir den. Därför är det viktigt att förhålla oss så objektivt som möjligt i forskningen genom att våra resultat skall vara intersubjektivt giltiga, dvs. att i princip alla personer/forskare skall instämma i dem. Däremot hävdar flertalet forskare att objektivitet är omöjligt.⁵³ Vi anser att ingen människa kan garantera en total frånvaro av subjektiva värderingar.

Att vara källkritisk innebär en kritisk granskning av källuppgifter. Källkritiken gäller alla sorters källor: intervjuer, statistiskt, litteratur, elektroniska källor såsom Internet. Prövning av validitet (giltighet) och reliabilitet (tillförlitlighet) behöver i detalj utföras.⁵⁴ När vi genomförde intervjuer spelade respondentens tolkning en central roll

⁴⁶ Svenning, Conny. *Metodboken, Sambällsvetenskaplig metod och metodutveckling* (1999), s. 59.

⁴⁷ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim- Paul. *Att utreda, forska och rapportera, sjätte upplagan* (1999), s. 38.

⁴⁸ Ibid, s. 40.

⁴⁹ Ibid, s. 40.

⁵⁰ Svenning, Conny. *Metodboken, Sambällsvetenskaplig metod och metodutveckling* (1999), s. 63.

⁵¹ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim- Paul. *Att utreda, forska och rapportera, sjätte upplagan* (1999), s. 38.

⁵² Molander, Bengt. *Vetenskapsfilosofi, En bok om vetenskapen och den vetenskapande människan* (1998), s. 248.

⁵³ Svenning, Conny. *Metodboken, Sambällsvetenskaplig metod och metodutveckling* (1999), s. 12.

⁵⁴ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim- Paul. *Att utreda, forska och rapportera, sjätte upplagan* (1999), s. 151.

för resultatens tillförlitlighet och giltighet som i sin tur är avgörande för att nå ökad förståelse av det studerade fenomenet. För att vi ska kunna göra en bedömning om fakta eller upplevelser är sannolika måste vi förhålla oss kritiska till undersökningsmaterialet.

2.8 Intervjugenomförande

Med hjälp av intervjuer försöker vi att öka vår förståelse genom hermeneutik. Begreppet intervju är en teknik för att samla in information som bygger på frågor. Med intervjuer menar man vanligtvis sådana som är personliga i den meningen att intervjuaren träffar respondenten och genomför intervjun.⁵⁵ Vi har valt att använda en personlig intervju då vi anser att telefonintervjuer inte kan ge samma informationsvolym samt att e-mail inte ger lika tillförlitliga svar. I telefon-, e-mail samt enkätundersökningar missar man kroppsspråk och annat som kan förmedlas av sinnen.⁵⁶

Personlig intervju är särskilt lämpande för att producera djupgående och detaljerade data. Ämnen kan utforskas, frågor följas upp under en relativt lång period. Forskaren får värdefulla insikter som grundar sig på den djupgående informationen som samlas in och på respondenternas kunskaper. Personliga intervjuer kräver bara en enkel utrustning och bygger på den konversationsfärdighet forskaren redan har.⁵⁷ Respondenterna har möjligheten att utveckla sina idéer, förklara sina synpunkter och identifiera vad de anser vara de centrala faktorerna. Personliga intervjuer är antagligen den mest flexibla metoden för insamling av data. Justeringar av undersökningsriktningen kan göras under själva intervjun. Direktkontakten under intervjun innebär att data kan kontrolleras beträffande riktighet och relevans under tiden de samlas in vilket ger högre validitet. Intervjuer är vanligtvis avtalade på förhand och inbokade vid en lämplig tidpunkt och på en lämplig plats. Detta garanterar en relativt hög svarsfrekvens.⁵⁸

Nackdelen med personliga intervjuer är att analysen av data kan vara besvärlig och tidskrävande. Vid semistrukturerade intervjuer som vi har valt att använda oss av kan intervjumetoden ha en tendens att producera icke-standardiserade svar. Intervjuarens och kontextens inverkan innebär att det är svårt att uppnå objektivitet. Detta har en ogynnsam effekt på tillförlitligheten.⁵⁹

När vi arbetar med frågor för att samla information måste vi beakta två aspekter. Ena aspekten är standardisering, vi måste tänka på hur mycket ansvar som lämnas till intervjuaren när det gäller frågornas utformning och ordningsföljden av frågorna. Den andra aspekten är graden av strukturering, vi måste tänka på i vilken utsträckning

⁵⁵ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 60.

⁵⁶ Svenning, Conny. *Metodboken, Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling* (1999), s. 113.

⁵⁷ Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2000), s. 161.

⁵⁸ Ibid, s. 162.

⁵⁹ Ibid, s. 163.

frågorna är fria för respondenten att tolka fritt beroende på sin egen inställning eller tidigare erfarenheter.⁶⁰

Intervjuer med låg grad av standardisering eller helt ostandardiserade intervjuer går till som så att forskaren ställer frågor i den ordning som är lämplig för en viss respondent. I helt standardiserade intervjuer används däremot likalydande frågor i exakt samma ordning till varje respondent. Helt standardiserade intervjuer används i de sammanhang där forskare vill kunna jämföra och generalisera.⁶¹

Graden av strukturering handlar om vilket svarsutrymme som respondenten får. En helt strukturerad intervju lämnar mycket lite utrymme för respondenten att svara inom och forskaren kan förutsäga vilka svarsalternativ som är möjliga. De är frågor med fasta svarsalternativ, exempelvis ”ja” eller ”nej” svar.⁶² Forskaren har en mycket stark kontroll över frågornas och svarens utformning. Den strukturerade intervjun liknar i själva verket ett frågeformulär som respondenten besvarar ansikte mot ansikte. Forskaren har i förväg en uppgjord lista med frågor och i den erbjuds respondenten en begränsad uppsättning av svarsalternativ. Fördelen med strukturerade intervjuer är att varje respondent erhåller identiska frågor.⁶³

Vid semistrukturerade intervjuer har intervjuaren fortfarande en färdig lista med ämnen som ska behandlas och frågor som ska besvaras. Intervjuaren är emellertid inställd på att vara flexibel när det gäller ämnenas ordningsföljd samt att låta respondenten utveckla sina idéer och tala mer utförligt om det ämne som intervjuaren tar upp. Svaren är öppna och betoningen ligger på respondenten som utvecklar sina synpunkter.⁶⁴

En ostrukturerad intervju lämnar maximalt utrymme för respondenten att svara inom.⁶⁵ Ostrukturerade intervjuer går ännu längre när det gäller att betona respondentens tankar. Forskarens roll är att ingripa så lite som möjligt, att sätta igång intervjun genom att introducera ett tema eller ett ämne och sedan låta respondenten utveckla sina idéer och fullfölja sina tankegångar.⁶⁶ Sammanfattningsvis är det som skiljer strukturerade intervjuer från semistrukturerade och ostrukturerade, är i hur hög grad forskaren bestämmer svarens karaktär och den längd respondentens svar tillåts ha.⁶⁷

Vi har valt att intervjua åtta företag: tre rekryterings-/bemanningsföretag och fem företag. Akademiker som kommer att delta i intervjun är de som kommer att befinna

⁶⁰ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 60-61.

⁶¹ Ibid, s. 61.

⁶² Ibid, s. 62.

⁶³ Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2000), s. 134.

⁶⁴ Ibid, s. 135.

⁶⁵ Patel, Runa. & Davidson, Bo. *Forskningsmetodikens grunder- att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (1994), s. 61.

⁶⁶ Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2000), s. 135.

⁶⁷ Ibid, s. 136.

sig utanför Stockholms universitets huvudbibliotek. Utifrån intervjuerna kommer vi att kunna analysera och dra slutsatser gentemot tidigare teorier och forskning, om sätten överensstämmer eller skiljer sig åt från varandra. Vi kommer att göra ett slumpmässigt urval av intervjuobjekten så att vi kan få en inblick i huruvida olika studenter med olika studieinriktningar tänker olika i frågan.

Vi har valt en semistrukturerad intervjuform, med möjligheten att ställa mer specifika frågor med färre svarsalternativ samt mer utsvävande frågor till respondenterna i våra intervjuer. De mer specifika frågorna kommer att ge oss möjligheten att jämföra svaren från de olika respondenterna. De mer utsvävande frågorna kommer att ge oss en större insikt och djupare förståelse av problemformuleringen. Intervjuformuläret består av 15 till 17 frågor som är tänkta att ligga till grund för intervjun. I samband med att intervjuerna genomförs så anpassas dessa efter hur relevanta de är i respektive sammanhang. Vi kommer dock i största möjliga mån ställa samma frågor under de olika intervjuerna för att skapa bra förutsättningar till jämförelser i analysen. Intervjuerna kommer att utföras av två personer där den ena arbetar aktivt med diskussionen och den andre för fortlöpande anteckningar. Vi kommer inte att använda bandspelare för att undvika onödiga spänningsmoment som kan försvåra intervjun.

2.9 Sammanfattande slutord för metodavsnittet

Metodkapitlet speglar vårt val av angreppssätt vad gäller vetenskaplig ansats samt metod. Vi har valt en teoriverifierande inriktning i uppsatsen, med inslag av teoriutveckling. Detta eftersom vi utgår ifrån redan befintliga teorier kring vår problemformulering: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare, i hopp om att besvara uppsatsens syfte. Det föreligger även teoriskapande inslag i studien – tolkning av empiri och teori, som leder fram till nya förklaringar och ny kunskap.

Vi tillämpar en kvalitativt inriktad forskning, då denna form återspeglar det förhållningssätt vi anammat under uppsatsens fortlöpande gång. Vi anser att problemformuleringen: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare, kräver stor förståelse och tolkning och därför är ett kvalitativt synsätt mer lämpligt.

Vår empiriska undersökning baseras på en fallstudiebaserad undersökning. Genom detta förfaringsätt erhåller vi möjligheten att få en djupare insikt i det enskilda fallet och få en så heltäckande information som möjligt om det vi har valt att studera. Vi har valt att samla in information genom att utföra 30 semistrukturerade intervjuer, med skilda respondenter på Stockholms universitet och företag. Denna informationsform lade grunden till den hermeneutiska och tolkande forskningsansatsen vi använde oss utav.

Den hermeneutiska ansatsen möjliggjorde sökandet efter en helhetsförståelse och insikt i vårt ämne. Ansatsen accepterar inflytande ifrån såväl vetenskap och personliga erfarenheter, till skillnad från den positivistiska läran som förespråkar absolut kunskap. Vi har dock använt oss utav positivismen som utgångspunkt då vi har samlat in gammal teori inom vårt område.

De data vi samlat in i föreliggande analysdel kan delas upp i primär- och sekundärdata. Den information som vi samlade in under intervjuerna med samtliga respondenter kallas primärdata. Resterande information som vi använde oss utav kallas för sekundärdata. Den primärdata vi erhöll anser vi vara extremt viktig för uppsatsen, eftersom den genererar en djupare förståelse för ämnet. Vi har lagt stor vikt på tillförlitligheten både i vår primär- och sekundärdata. Med tonvikt på en högst trovärdig sekundärdata.

De företag som deltog i vår undersökning tog vi kontakt med via ett introduktionsbrev se bilaga 2 sid 85. Detta följdes upp av ett telefonsamtal efter det att vi satt oss in i ämnet samt konstruerat en intervjumall se bilaga 3 och 4 sid 86 respektive 87. Respondenterna är de personal-/rekryteringsansvariga på respektive åtta företagen. Detta urval kunde vi inte påverka. Vi frågade om vi kunde tala med personen som var personal-/rekryteringsansvarig på företaget. Första telefonkontakten med företagen skedde via receptionisten i företagets växel som kopplade oss till personal-/rekryteringsansvarig. I Vi-butikernas fall fick vi möjligheten att intervjua vice verkställande direktör och konsultföretaget inom finansbranschen fick vi intervjua en junioranalytiker då personalansvarig i fråga var ej anträffbar. Akademikerna blev tillfrågade om de frivilligt ville ställa upp på en intervju, de blev utvalda genom ett slumpmässigt urvalsförfarande.

Intervjuerna inleddes med en kort presentation av oss själva och vårt arbete, för att sedan fortsätta med några generella frågor om respondentens syn på vår problemformulering. En lugn inledning kändes naturligt, men syftet var att försöka eliminera den psykologiska spänningen vid en personlig intervju. Vi ville under intervjun skapa en avslappnad atmosfär och ge respondenten stor frihet att själv resonera kring sina åsikter och känslor.

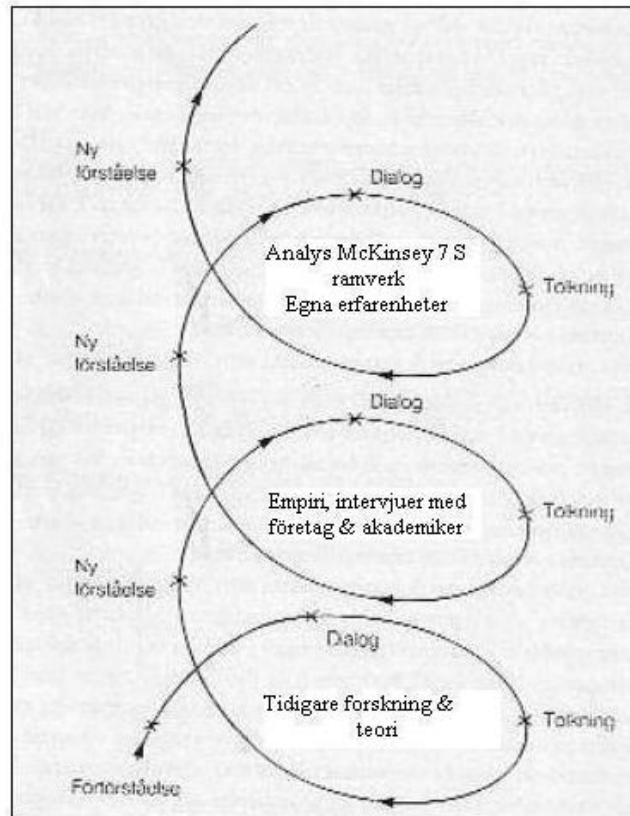
Vi spelade inte in intervjuerna på bandspelare då eventuella problem kan uppstå. Respondenten kan känna sig hämmad och besvärad av bandspelaren och den kan upplevas som ett störande moment. Däremot så kan det vara svårt att bevisa reliabiliteten och validiteten av intervjuerna då bandupptagning saknas - viss information kan ha misstolkas. För att förhindra detta, har vi skickat ett utkast till respondenterna av det färdiga resultatet för eventuella ändringar. Vi tillämpade arbetssättet att den ena av uppsatsskrivarna fick intervjua medan den andre fick anteckna respondentens svar. Detta för att bilda oss en uppfattning av respondentens kroppsspråk i kombination med dennes svar. Detta gav möjligheten efter intervjun att ventilera våra åsikter om respondentens svar.

Efter varje intervju sammanställde vi respondenternas svar i nära anknytning till intervjutillfället för att förhindra eventuella fel och för att få en bättre översikt över helheten. Efter att ha sammanställt alla intervjuer jämfördes svaren med tidigare teori samt våra egna erfarenheter.

I analysen har vi använt oss av en modifierad modell som är anpassad till vår problemformulering, den så kallade McKinseys 7-S ramverk, för att kunna identifiera om företagets samt akademikers syn stämmer överens eller om de skiljer sig åt.

Denna modell har använts till vår hermeneutiska ansats i kombination med teorin och egna erfarenheter för att kunna uppnå ökad förståelse.

Vår Hermeneutiska spiral



Figur 2. Vår Hermeneutiska spiral.

Källa: Bearbetning av Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 220.⁶⁸

⁶⁸ Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 220.

3. ATT SÖKA ARBETE ENLIGT TIDIGARE FORSKNING OCH TEORI

I kapitel tre läggs en teoretisk beskrivning av problemområdet fram. Vi inleder med en presentation av den tidigare forskning som vi funnit inom området. En historisk bild ges av arbetsmarknadens utveckling, en överblick av företagens rekryteringsarbete och urvalsprocess hur det gick till förr och hur det är nu. Kapitlet avslutas därefter med en presentation av de tillvägagångssätt som finns när man söker jobb enligt tidigare teori som används i analysen för att tolka vårt empiriska resultat.

Den litteratur vi har använt oss utav är till för att öka vår förförståelse som senare kopplas till hermeneutikers arbetssätt via semistrukturerade intervjuer. Litteraturen är mestadels hämtad från biblioteket på Stockholms universitet, arbetslivsinstitutets bibliotek och ifrån andra bibliotek. Vi har även utgått ifrån vetenskapliga tidskrifter och artiklar. För att få en bred inblick i ämnet har vi utgått ifrån både svensk och internationell litteratur samt tidskrifter av olika årgångar. Vårt val av litteratur har baserats utifrån tidigare studier och utgiven forskning. Följande sökord användes vid litteratursökningen: rekrytering, urval, akademiker, arbetsmarknad, rekrytering-/bemanningföretag samt rekryteringsprocess.

3.1 McKinsey's 7-S ramverk

Vi har valt att använda McKinsey's 7-S ramverk då det är en modell som ger en övergripande helhetsbild av hur ett företag kan implementera ett visst strategiskt vägval. I vårt fall är modellen anpassad för att kunna besvara problemformuleringen: Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

3.1.1 Historiken bakom McKinsey's 7-S ramverk

McKinsey's 7 S ramverk utvecklades av Tom Peters, Robert Waterman och Richard Pascale (1982) på McKinsey & Company- en ledande amerikansk konsultfirma med bred erfarenhet inom strategisk analys- för att kunna identifiera framgångsrika värderingar och strategier som syftade till att öka framgång och vinster i amerikanska företag under början av 1980-talet.⁶⁹ Tom Peters och Robert Waterman i kombination med Richard Pascale och Anthony Athos analyserade den japanska industrin, dess framgångsfaktorer som gjorde japanska företag så effektiva och konkurrenskraftiga.⁷⁰ Peters ville bevisa med hjälp av McKinsey 7-S ramverket att skapa effektiv strategiimplementerings ramverk, där tungpunkten låg på hur livsviktig personalen var i förhållande till företagets framgångar.⁷¹ McKinsey 7-S ramverket var framtagen för att försöka skapa den ”perfekta” organisations-strukturen.⁷² McKinsey 7-S ramverk har applicerats på både japanska företag exempelvis Matsushita och amerikanska företag under decennier, exempelvis Proctor & Gamble.⁷³ Så vitt vi känner till har inte denna modell tillämpats inom rekryteringsammanhang.

⁶⁹ Bank, John. *The Essence of Total Quality Management* (2000), s. 142.

⁷⁰ Kaplan, Robert. S. *Excellence Redux: How The Balanced Scorecard Enhances the McKinsey 7-S Model*, Management Strategies (March-April 2005), s. 11.

⁷¹ Peters, Tomas. J. *In Search of Excellence: lessons from Americas best-run companies* (1982), s. förord.

⁷² Kaplan, Robert. S. *Excellence Redux: How The Balanced Scorecard Enhances the McKinsey 7-S Model*, Management Strategies (March-April 2005), s. 11.

⁷³ Tanner, Pascale, Richard. & Athos, Anthony. G. *The Art of Japanese Management* (1981), s. 203.

3.1.2 McKinsey's 7-S ramverk – den ursprungliga modellen

McKinsey 7-S ramverket är en enkel modell att förstå och applicera. Utifrån McKinsey 7-S ramverk har vi anpassat denna modell till vår problemformulering, där vi kommer att utgå från de alla 7 ”S:n”. Dessa är structure (struktur), systems, strategy (strategi), staff (personal), style (stil), skills (färdigheter) och shared values (gemensamma värderingar inom ett företag). De gemensamma värderingarna, som är det som alla de andra ”S:n” mynnar ut i, är kärnan i 7-S ramverket. Modellen uppmärksammar några av de viktigaste organisatoriska kopplingarna samt orsakerna till att de är viktiga vid genomförandet av förändringar inom organisationen.⁷⁴

Hamnar de 7 S:n i konflikt med varandra är chansen mindre att implementeringen av företagets strategi kommer att lyckas. Ju bättre samstämmighet mellan de olika administrativa områdena och aktiviteterna inom en organisation desto starkare/bättre kommer implementeringen av företagets strategi att utveckla sig.⁷⁵

Vid ett införande av någon ny strategi i ett företag kommer implementeringstakten att styras av alla de 7 S:n. Implementeringsstrategi bygger på att skapa harmoni mellan de 7 S:n.⁷⁶

De sju områdena som skall identifieras är följande:

3.1.3 Struktur

Policyn och regler som styr hur företaget agerar internt, samt hur deras organisationsstruktur samt ägarskapsbild ser ut.

3.1.4 System

Beslutsfattande system som används inom företaget: dataprogram samt artificiell intelligens. Dessa kan inkludera dagliga driftsprocedurer, belöningsstruktur, formella och informella policys, budgetering, utbildning, kostnadsberäkning och finansiell kontroll.

3.1.5 Strategi

Den interagerade visionen och vägvalet som företaget väljer för att kunna kommunicera och implementera dess vision och vägval hos de anställda och övriga intressenter.

3.1.6 Personal

Företagets personal(humankapital) och hur de utvecklas, motiveras samt utbildas.

3.1.7 Stil

Stilen refererar till de anställdas gemensamma sätt att tänka och agera, oskrivna regler och normer om hur man ska uppföra sig när man representerar företaget och kan sammanfattas med ordet företagskultur. Inkluderar även hur de anställda fördelar sin tid och uppmärksamhet, symboliska handlingar, deras skicklighet som ledare, styrelsens ”management team” framförhållning/exponering i hela organisationen.

⁷⁴ Strickland, Alonzo. J. & Thompson, Arthur. A. *Strategy Formulation and Implementation* (1992), s. 264.

⁷⁵ Ibid, s. 264.

⁷⁶ Ibid, s. 264.

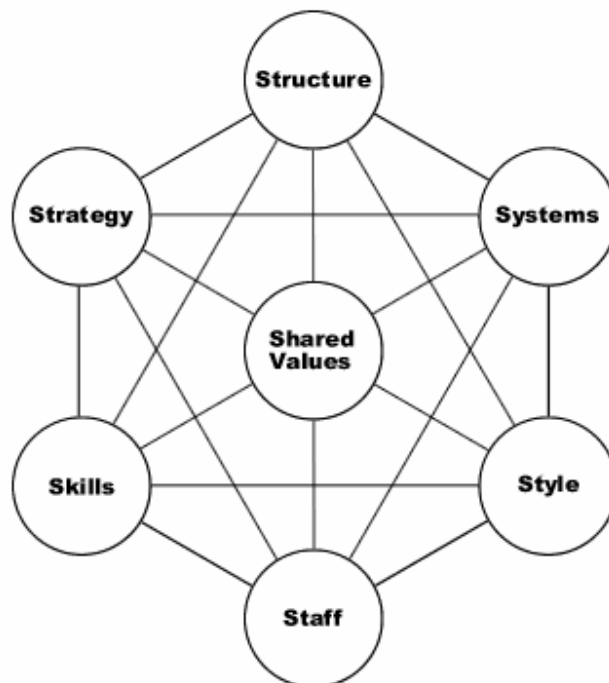
3.1.8 Färdigheter

Färdigheter syftar på de anställdas kärnkompetens, skicklighet och erfarenhet för att kunna implementera företagsstrategin i praktiken. Träning, utvecklingsmöjligheter och motivationshöjande åtgärder ingår, allt för att hålla anställda uppdaterade inom det senaste tänkandet inom branschen.

3.1.9 Gemensamma värderingarna

De gemensamma värderingarna ger riktlinjer att följa i tider av kris inom företaget. Att identifiera ett företags gemensamma värderingar är det första steget för att identifiera företagets roll i samhället.

McKinsey's 7-S ramverk



Figur 3. McKinsey's 7-S ramverk.

Källa: Peters, Tom., Waterman, Robert. & Pascale, Richard. (1982) på McKinsey.⁷⁷

3.2 McKinsey's 7-S ramverk anpassad till vår problemformulering

Nedan följer McKinsey modellen såsom vi har anpassat den för vår problemformulering, där de av företag använda riktlinjerna har omformats till att kunna användas av de arbetsökande själva, i syfte att nå den eftertraktade arbetet. Denna modell kommer att användas till vår hermeneutiska ansats i kombination med teorin och egna erfarenheter för att uppnå ökad förståelse som förhoppningsvis ska leda till ny kunskap.

⁷⁷ Bank, John. *The Essence of Total Quality Management* (2000), s. 143.

3.2.1 Struktur – den skriftliga presentationen

Hur skall akademiker skriva sin Circulum Vitae (CV)? Vad ska ett bra CV innehålla? Vilken information skall ingå, vad skall undvikas? Hur skall det personliga brevet skrivas? Vad tänker rekryterare på?

3.2.2 System – olika tillvägagångssätt att hitta ett arbete

De tillvägagångssätt som finns för att hitta arbeten, exempelvis jobbannonser, Internet (jobbsajter), arbetsförmedlingar, bemanningsföretag, rekryteringsföretag samt personliga kontakter. Var och hur söker akademiker upp arbetsgivare? Tillämpar arbetsgivare någon särskild rekryteringsmodell? Var och hur söker arbetsgivare upp arbetskraft? Hur tar arbetsgivare kontakt med akademiker? Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken?

3.2.3 Strategi – olika tillvägagångssätt för akademiker att bli rekryterade på

De tillvägagångssätt som finns för akademiker att bli rekryterade som kan bestå av att knyta kontakter, använda karriärcentren, skaffa extraarbete eller besöka arbetsmarknadsdagar. Här behandlas också frågan hur man skapar det första intrycket hos en potentiell arbetsgivare. Hur går urvalsprocessen och gallring av ansökningsbrev till på företag?

3.2.4 Personal – önskvärd kompetens

Eventuella önskemål vad gäller spetskompetens och personliga egenskaper som arbetsgivare kräver av akademiker. Vad är det som avgör att man får gå vidare i rekryteringsprocessen?

3.2.5 Stil – det fysiska intrycket

Vad ska man tänka på inför det första mötet med den potentiella arbetsgivaren?

Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera? Vad är allmänt vedertaget beträffande klädsel, finns det några klädplagg som helst skall undvikas? Vad är vedertaget beträffande uppträdandet, användning av icke verbal kommunikation såsom kroppsspråk, beteendet under telefonintervjun samt den personliga intervjun tas även upp här.

3.2.6 Färdigheter – rekryterarens krav på akademiker

Vilka färdigheter kräver rekryteraren av akademiker? Hur ser kravprofilen ut? Krav såsom särskild utbildning samt yrkeserfarenhet, språk och datakunskap. Tillämpas några tester vid intervjun, i så fall vilka?

3.2.7 Gemensamma värderingar

Här ska vi försöka att sammanfatta de gemensamma värdena som tillsammans och använda på rätt sätt skall syfta till att nå den eftertraktade arbetet. De gemensamma värderingarna kommer att användas i vår slutsats för att kunna besvara vår problemformulering: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

3.3 Rekrytering ur ett historiskt perspektiv

3.3.1 Taylorismen och psykologiska urvalsmetoder

Övergången från det agrara samhället, där yrkestillhörighet huvudsakligen gick i arv, till ett massproducerande industrisamhälle medförde i början av 1900-talet ett intresse för användandet av genomtänkt rekrytering som ett led i att effektivisera produktionen.⁷⁸

Många ingenjörer föresatte sig uppgiften att utveckla effektiva urvalsmetoder för att maximera produktionen i fabriker. En av dessa var Fredrick W. Taylor, som menade att personalrekrytering bör ske med vetenskapliga metoder. Hans s.k. ”Scientific Management” gick ut på att bedöma och jämföra den arbetsökande med arbetsuppgiftens kriterier.⁷⁹

Taylors modell inspirerade andra ingenjörer till att med hjälp av psykologins landvinningar framställa psykologiska urvalsmetoder, där man använde sig av psykometriska tester, som byggde på sekelskiftets social-darwinistiska idéer om genetiska intelligensskillnader och ärftlig genialitet. Testernas syfte var att mäta och fastställa mentala skillnader mellan individer för att kunna få fram rätt person för rätt befattning- allt för att tillgodose företagets behov av ökad produktivitet.⁸⁰

De psykologiska urvalsmetoderna utsattes under 1960-talets slut för hård kritik i o m den s.k. ”68-rörelsen”. Kritiken kom att gälla såväl deras etiska aspekter som metodologiska tillförlitlighet. Den sistnämnda föranleddes av det faktum att testerna var framställda i kliniska sammanhang och därmed saknade relevans för verklighetens arbetsliv, enligt kritikerna.⁸¹

3.3.2 Ändrad fokus – från urval till utveckling

1960-talets allmänt humanistiska klimat införde begrepp som livskvalitet i arbetslivet och större hänsynstagande för de anställdas situation. Den anställdes arbetstillfredsställelse ansågs inte längre enbart vara avhängig den ekonomiska ersättningen, och produktionens effektivitet beroende av mer än arbetarnas färdighet och kunskap.⁸²

Personalhanteringen ändrade fokus från rekrytering och urval till träning och utveckling. Man började inse motivationens betydelse för effektiviteten. Ur psykologins vetenskapliga kunskapsstoff hämtade man därför inspiration från olika motivations teorier om människans behov och drivkrafter, för att förstå hur man skulle stimulera arbetarna till ökad prestation.⁸³

Efter 1970-talets lågkonjunktur med nedläggningar och personalnedskärningar kom 1980-talets framtidsoptimism med ökad efterfrågan. Den snabbt tilltagande

⁷⁸ Bergström, Ola. *Att passa in Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag* (1998), s. 7-8.

⁷⁹ Ibid, s. 7-8.

⁸⁰ Ibid, s. 7-8.

⁸¹ Ibid, s. 11-12.

⁸² Ibid, s. 12.

⁸³ Ibid, s. 12.

marknaden gjorde det dock svårt att hitta lämpligt kvalificerad arbetskraft, särskilt i branscher som expanderade snabbt och krävde högutbildad personal.⁸⁴

Bristen på kvalificerad arbetskraft innebar att arbetsgivare inte längre hade möjlighet att välja och vraka mellan arbetssökande. Den nya situationen kunde betecknas som ”arbetarnas marknad”, då det nu istället var de välutbildade, kompetenta individerna som kunde välja och vraka mellan arbetstillfällen. Företagen fick anpassa sig därefter och omstrukturera sina rekryteringsstrategier, målsättningar och metoder för att uppnå dessa. Det gällde inte bara att locka till sig kompetenta medarbetare, utan också att lyckas behålla dem.

Arbetsgivarna blev helt enkelt tvungna att ge upp sin auktoritära ställning och vara mer tillmötesgående mot sina anställda. Företagens nya rekryteringsstrategier var att skapa lojalitet och en stark sammanhållning inom företaget. Ett viktigt verktyg i detta syfte blev utvecklandet av företagskulturen. De företag som ville locka till sig den attraktiva arbetskraften måste profilera sig på ett sådant sätt att de framstår som attraktiva arbetsgivare.⁸⁵

3.3.3 Matchningsmodellen kontra den traditionella modellen

Med utvecklandet av företagskulturen i åtanke kom man i rekryteringsarbetet under 1980- talet att alltmer notera sådana faktorer som människors värderingar och normer, då studier visat att man genom att anställa folk med liknande normer och värderingar lättare skapar en för företaget gynnsam sammanhållning.⁸⁶

Det som skedde inom rekryteringsbranschen under denna period var därför att de redan befintliga urvalsmetoderna och testerna justerades och kompletterades för att utöver begåvning, intelligens, färdighet och personlighet även omfatta ambition, motivation, attityder, beteenden och s.k. ”social intelligens”. Dessa egenskaper hos den arbetssökande skulle bäst möjligt stämma överens med organisationens normer. Denna påbyggnad av de gamla urvalsmetoderna kom att definieras som den traditionella modellen.⁸⁷ De allt snabbare förändringarna på arbetsmarknaden tillsammans med det sociala perspektivet i rekryteringen förde med sig en ny urvalsmodell- matchningsmodell, som bygger på den ömsesidiga matchningen i att organisationen väljer individen i samma utsträckning som individen väljer organisation. Ett arbetsverktyg anpassat därefter är det avspända, ostrukturerade samtalet mellan den anställningstilltänkte syftar till att tillfredställa de båda parterna, vilka numera betraktas som jämbördiga.⁸⁸ Provanställningar och simuleringar är andra metoder som genom att låta den arbetssökande pröva på arbetet ingår i matchningsmodellens metodik.

⁸⁴ Bergström, Ola. *Att passa in Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag* (1998), s. 14-17.

⁸⁵ Ibid, s. 14-17.

⁸⁶ Ibid, s. 19.

⁸⁷ Ibid, s. 19-20.

⁸⁸ Ibid, s. 21-23.

3.4 Stockholms arbetsmarknad 2005

3.4.1 Hårdare konkurrens om jobben

Den svaga konjunkturen och den låga bristen på arbetskraft gör att arbetsgivarna kan öka sina rekryteringskrav. Konkurrensen om jobben hårdnar och det drabbar framförallt ungdomar som ska hitta sitt första jobb och saknar erfarenhet. Även för enklare jobb fordras i dag ofta någon form av utbildning.⁸⁹ ”Stockholm har den högsta utbildningsnivån i riket. Närmare 40 procent av befolkningen i länet har eftergymnasial utbildning.”⁹⁰

Det betyder att man måste räkna med att i första hand vidga sitt sökande både yrkesmässigt och geografiskt.⁹¹ Inträdet i Europeiska unionen den 1 januari 1995 har medfört möjligheten att arbeta utomlands, att flytta över gränserna och skaffa annorlunda erfarenheter.⁹²

”Suget efter Saco- anslutna akademiker, ser en tydlig trend att antalet arbetslösa akademiker i Stockholms län var nästan 10 procent lägre i januari 2005, jämfört med samma månad 2004. Statistik som bara omfattar de som är berättigade till ersättning från A-kassan, visar också att arbetslösheten nu sjunker snabbast i gruppen yngre akademiker. Däremot ökar den för dem som är omkring 45 år och äldre. En annan tydlig tendens att det är männen som nu får jobb. Medan arbetslösheten sjunker bland civilekonomer, jurister och arkitekter ökar den kraftigt i kvinnodominerade yrken som arbetsterapeuter. Det återspeglar nog att det är i den privata sektorn jobben ökar. Där är männen överrepresenterade.”

”De kommande tio-femton åren ska de stora 1940-talskullarna lämna arbetsmarknaden. Om dagens trender står sig kommer de arbetande att vara bortåt fem procent färre år 2030, samtidigt som pensionärerna blir 50 procent fler och de riktigt gamla dubbelt så många.”⁹³

3.4.2 Konkurrens för nyutexaminerade

Civilekonomer och andra med längre högskoleutbildning har haft det svårt på arbetsmarknad de senaste åren. Många nyexaminerade har svårt att konkurrera med sökande som har flerårig erfarenhet eftersom arbetsgivarna främst har rekryterat olika specialister.⁹⁴

Revisorer med erfarenhet och fördjupade kunskaper i redovisning har en fortsatt god arbetsmarknad och efterfrågan på revisorassistenter har ökat. Inom försäkringsbranschen behövs fler försäkringssäljare och inom finansbranschen behövs fler privatekonomiska rådgivare.⁹⁵

⁸⁹ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 4.

⁹⁰ *Ibid*, s. 6.

⁹¹ *Ibid*, s. 6.

⁹² Schaerström, Anders. *Världen som arbetsmarknad* (1993), s. 3.

⁹³ Wetterberg, Gunnar. *Arbetet - välfärdens grundval* (2004), s. 11.

⁹⁴ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 7.

⁹⁵ *Ibid*, s. 7.

Arbetslösheten bland civilingenjörer har ökat, det drabbar framför allt nyutexaminerade sökande utan yrkeserfarenhet. Därför är det viktigt att de arbetssökande även söker sig till andra branscher.⁹⁶

”I dag har allt fler arbetssökande kvalificerad kompetens och utbildningsnivån bland de inskriva på arbetsförmedlingen fortsätter att öka. Trots att kompetenskraven för akademiker inte har ökat, har konkurrensen om de lediga platserna hårdnat. Det leder till att allt fler får söka sig bort från sitt kompetensområde. Samtidigt är det svårt för högskoleutbildade att få enklare jobb eftersom de ofta anses överkvalificerade.”⁹⁷

Gammal kunskap gör ingen glad – det gäller att hålla sig uppdaterad inom sitt område eller yrke.

3.4.3 Yrkeserfarenhet och social kompetens

För serviceyrken inom exempelvis handeln samt restaurang- och resebranschen är det oftast inte lika viktigt med formell utbildning. I stället är det yrkeserfarenhet, personliga egenskaper och social kompetens som är viktigast. Social kompetens antyder hur väl vi samverkar med andra människor i ett större sammanhang.⁹⁸ Goda kunskaper i svenska språket, servicekänsla, en positiv attityd och förmåga att fungera bra tillsammans med kunder och kollegor nämns ofta som väsentligt. Arbetsgivarna söker personer som är nyfikna och intresserade och som vill lära sig ett nytt jobb.⁹⁹ Det läggs stor betoning av vikten att som individ passa in i organisationen.¹⁰⁰

3.4.4 Obalanser och matchningsproblem

Antalet arbetssökande med högskole-/universitetsutbildning har ökat samtidigt som antal lediga platser för dessa har minskat betydligt. Det skapar en obalans på arbetsmarknaden med tilltagande matchningsproblem samt ökad konkurrens om jobben. Antalet lediga platser har minskat för i stort sett samtliga yrkesgrupper och nedgången har varit särskilt kraftig inom kontors-/kundservicearbeten.¹⁰¹

Kvinnor och män lever alltjämt under ojämlika villkor i Sverige och detta förekommer även i arbetslivet. Det är i huvudsak män som har beslutande funktioner inom företag.¹⁰²

3.5 Att söka arbete

I det här avsnittet beskrivs hur akademiker har sökt arbete enligt tidigare forskning. Det är viktigt att du är aktiv och söker arbete. Arbetsförmedlingen kan ge råd och stöd, men din egen aktivitet är viktigast. Det är du själv som bäst kan påverka dina möjligheter att få arbete. Det tar tid att söka arbete, ibland är det ett arbete på heltid.¹⁰³

⁹⁶ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Prognos* (2004), s. 17.

⁹⁷ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 6.

⁹⁸ Juhlin, Pia. *Korta jobb handbok för flyttfåglar* (1995), s. 47.

⁹⁹ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 6.

¹⁰⁰ Stavreski, Helena. *Vi anställer mycket med hjärtat* (2004), s. 28.

¹⁰¹ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 7.

¹⁰² Fredholm, Kerstin. *Kvinnors arbetsmiljö* (1988), s. 5.

¹⁰³ Arbetsmarknadsstyrelsen. *Handbok för arbetssökande 2004* (2004), s. 5.

Att hitta ett jobb och lyckas när du väl är på plats handlar inte om slumpen. Du kan själv påverka processen redan från början.¹⁰⁴ Att söka jobb som akademiker kan få vem som helst att tappa modet, dock gäller det att ta reda på och förstå sina möjligheter på arbetsmarknaden.¹⁰⁵ ”Enskilda personers engagemang upplevs som väsentligt på en oviss och otydlig väg mot arbetsmarknaden. Det kan liknas vid vägbeskrivningar som avlöser varandra utan att deltagarna egentligen får tillgång till en karta, till ett sammanhang.”¹⁰⁶

3.5.1 Gå igenom rätta kanaler för att hitta arbete

”Det kommer alltid att finnas lediga jobb, det gäller bara att hitta rätt kanaler.”¹⁰⁷

Kanalerna som finns att hitta jobben är t.ex. via jobbannonser, jobbsajter, arbetsförmedlingar, bemanningsföretag, rekryteringsföretag, jobb som ej annonseras genom spontanansökningar, ringa, träffa företaget personligen samt utnyttja egna kontaktnät.¹⁰⁸

3.5.2 Vart letar man efter lediga arbeten

Det finns många sätt att leta efter lediga jobb, det vanligaste sättet i dag är Internet. Det kan även vara bra att läsa företagets hemsidor, där de annonserar om sina lediga jobb.¹⁰⁹ För vidare läsning om olika förslag till jobbsajter hänvisas läsaren till bilaga 5 sid 88.

3.6 Jobb som annonseras

Fördelen med jobb som annonseras är att företaget har ett rekryteringsbehov. Nackdelen är att flera personer kommer i kontakt med annonsen och söker tjänsten.¹¹⁰

3.6.1 Arbetsbeskrivningen

Läs igenom arbetsbeskrivningen. Den berättar för dig vad arbetet innebär. Försök att utvärdera vilka krav som är de viktigaste, alla krav skall dock inte tolkas bokstavligt. Ring upp kontaktpersonen i annonsen för ett förtydligande av arbetsbeskrivningen.¹¹¹

3.6.2 Skaffa en överblick av företaget

Titta på företagets hemsida, facktidningar och dagstidningar för att bilda dig en uppfattning om företagets verksamhet och värdesätt, vad företaget prioriterar hos en medarbetare.¹¹²

¹⁰⁴ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 9.

¹⁰⁵ Wheatcroft, Patience. *The Times Top 100 Graduate Employers* (2002), s. 5.

¹⁰⁶ Stavreski, Helena. *Vi anställer mycket med hjärtat* (2004), s. 22.

¹⁰⁷ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 21.

¹⁰⁸ *Ibid*, s. 20-33.

¹⁰⁹ *Ibid*, s. 6.

¹¹⁰ *Ibid*, s. 22.

¹¹¹ *Ibid*, s. 22.

¹¹² *Ibid*, s. 24.

3.6.3 Kontaktinformation

De vanligaste sätten att skicka sin ansökan och CV är genom e-mail, post eller online via jobbsajter. Fråga företaget vilket format ansökan skall följa, exempelvis word format samt pdf format är vanligt förekommande.¹¹³

3.6.4 Internet

Internet används idag för att hitta arbete. Det finns många bra sidor där alla typer av arbeten utannonseras.¹¹⁴ För vidare läsning om olika förslag till jobbsajter hänvisas läsaren till bilaga 5. sid 88.

3.7 Jobb som inte annonseras

Det är viktigt att själv kontakta företag som du vill arbeta för genom rekryteringsansvarig eller en länk där du kan lägga in din spontanansökan. Ring upp företagen som du är intresserad av, det är oftast det mest effektiva sättet att få direkt kontakt. Fråga efter rekryteringsansvariga på företaget. Presentera dig själv och berätta varför just du är intresserad av att arbeta på just deras företag. Detta är din chans att sälja in dig, fråga om de skall nyanställa eller om det går bra att skicka in ditt CV för framtida rekryteringsbehov.¹¹⁵

3.7.1 Tidningar

Det finns ett flertal dagstidningar, tidningar från fackförbund och branschtidningar som innehåller platsannonser.¹¹⁶

3.7.2 Telefonkataloger

I telefonkatalogens Gula Sidor hittar du företag under branschrubriker. Det kan vara ett bra sätt att börja söka efter företag inom den bransch som du är intresserad av. I Rosa sidorna finns alla företag i bokstavsordning.¹¹⁷

3.7.3 Visa upp dig för arbetsgivaren

Många arbetsgivare anställer personer utan att annonsera någonstans. Arbetsgivaren bestämmer sig för att anställa någon när han/hon har hittat rätt person. Därför är det bra att visa arbetsgivaren att du finns.¹¹⁸

3.7.4 Träffa företagen

Besök jobbmässor, branschmässor, arbetsmarknadsdagar och andra tillställningar där du har möjligheten att träffa representanter inom branschen som intresserar dig. Lämna över ditt CV personligen, plocka på dig så mycket visitkort som möjligt som kan leda till eventuella jobb. Det är bra att kunna referera till namn på personer som du har träffat då du söker spontant.¹¹⁹ Första intrycket av dig blir då följande: ”Du visar att du är intresserad av branschen genom att du valt att besöka mässan. Du visar

¹¹³ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 24.

¹¹⁴ Ibid, s. 25.

¹¹⁵ Ibid, s. 26.

¹¹⁶ Ibid, s. 6.

¹¹⁷ Arbetsmarknadsstyrelsen. *Handbok för arbetsökande 2004* (2004), s. 6.

¹¹⁸ Ibid, s. 6.

¹¹⁹ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders., *Jobbguiden* (2004), s. 29.

att du är en driven person som tagit steget att ta kontakt med en person på företaget. Du visar att du är intresserad av just deras företag.”¹²⁰

En stor fördel med spontan ansökningar är att du förmodligen inte springer på många jobbsökarkonkurrenter. Till skillnad mot platsannonser och arbetsmarknadsdagar.¹²¹

3.7.5 Släktingar och andra kontakter

Berätta för släktingar och vänner att du söker jobb. Ta även kontakt med gamla arbetsgivare, studiekamrater och andra gamla bekanta. Ju större kontaktnät du använder, desto större är chanserna att du hittar ett jobb.¹²² Underskatta inte vikten av ett brett kontaktnät. Engagera dig i aktiviteter, var med i föreningar och delta på arbetsmarknadsdagar, företagskvällar, använd karriärcentren, skaffa extrajobb, lär känna studenter som tar sin examen innan dig, de kommer antagligen ut i arbetslivet före dig och kan tipsa om hur de bar sig åt för att få sitt första jobb. Skriv om möjligt ditt examensarbete i kontakt med ett företag, gärna ett som du ser som en potentiell arbetsgivare.¹²³

3.7.6 Arbetsförmedlare

Andra kontaktnätverk kan innefatta bemanningsföretag, rekryteringsföretag samt headhuntingföretag.

Bemanningsföretag hyr ut personal till andra företag som är i behov av personal för kortare anställningstid. Som uthyrd via bemanningsföretag finns möjligheten att skapa kontaktnät, pröva på olika branscher och eventuell få ett jobberbjuande.¹²⁴

Rekryteringsföretag agerar som en mellanhand för andra företag att finna rätt personer att anställa. De sköter hela eller delar av rekryteringsprocessen. En rekryterare kan komma med matnyttig upplysning om hur det är att arbeta i olika branscher och kan ge bra vägledning om var din profil passar bäst.¹²⁵

Headhuntingföretag försöker finna personer med oftast lång erfarenhet och/eller är specialister inom ett specifikt område som passar in i deras uppdragsgivares kravprofil.¹²⁶

3.7.7 Den skriftliga presentationen

Det finns inga regler hur eller vad som skall ingå i den skriftliga presentationen. Däremot, så finns det riktlinjer att följa och anpassa så att de passar just dig. Målet med den skriftliga presentationen är att arbetsgivaren skall inse att du är en seriös kandidat till arbetet. För att detta skall ske måste en vis information ingå i den skriftliga arbetsansökan.¹²⁷

¹²⁰ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 29.

¹²¹ Arbetsmarknadsstyrelsen. *Handbok för arbetsökande 2004* (2004), s. 29.

¹²² Ibid, s. 6.

¹²³ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 12.

¹²⁴ Ibid, s. 32.

¹²⁵ Ibid, s. 33.

¹²⁶ Ibid, s. 33.

¹²⁷ Hughes, Roger., Martin, Lesley., McLoughlin, Iain. & Nicholles, John. *How to write a Curriculum Vitae* (2001), s. 1.

I en arbetsansökan ingår vanligtvis ditt CV och personliga brev, som är minst lika viktigt som ditt CV. Det personliga brevet ger en översikt om varför just du bör anställas. Ditt CV kompletterar det personliga brevet som ger en mer detaljerad bild och bevis för det som framgår i det personliga brevet.¹²⁸ Rekryterare söker efter nyckelord i ditt CV och personliga brev som stämmer överens med vad rekryteraren efterfrågar.¹²⁹

En bra ansökan skall:

- Innehålla en effektiv arbetssökningsstrategi
- Identifiera dina personliga sälj argument
- Fånga rekryterarens intresse
- Ha ett lämpligt format och stil på CV:et
- Profilera en lämplig professionell framtoning
- Skapa ett vinnande personligt brev
- Lägga grunden till att bli kallad på intervju¹³⁰

3.7.8 CV - Curriculum Vitae

Konkurrensen på arbetsmarknaden blir allt hårdare, ditt CV är ett väsentligt redskap att säkerställa anställning. Det gäller att ditt CV står ut från mängden. Detta ökar dina chanser att bli kallad på intervju.¹³¹

Ett CV bör vara tydligt, enkelt att följa, kort och koncist,¹³² inte vara längre än en till två A4 sidor. CV:et skall ha en tydlig struktur samt presentera dig på ett positivt och trovärdigt sätt.¹³³ Stavfel samt grammatiska felskrivningar antyder att du är lat, lågutbildad och desorganiserad.¹³⁴ Skicka aldrig ut CV som är anpassade för massutskick, somliga delar behövs anpassas beroende på vilket jobb du söker.¹³⁵ CV:et skall lyfta fram dina kompetenser som motsvarar företagets krav. Det finns inga regler på hur ett CV skall se ut och vara uppställd. Rekryterarnas syn på hur ett CV skall se ut kan variera. Dock finns det vissa riktlinjer man bör följa.¹³⁶

3.7.9 I ett bra CV skall följande uppgifter ingå:

Kontaktuppgifter

Namn, adress, telefon och e-mail.¹³⁷

¹²⁸ Hughes, Roger., Martin, Lesley., McLoughlin, Iain. & Nicholles, John. *How to write a Curriculum Vitae* (2001), s. 1.

¹²⁹ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 44.

¹³⁰ Bishop-Firth, Rachel. *The Ultimate CV* (2004), s. 9.

¹³¹ Ibid, s. 9.

¹³² Corfield, Rebecca. *Preparing your own CV* (1993), s. 19.

¹³³ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 36.

¹³⁴ Hughes, Roger., Martin, Lesley., McLoughlin, Iain. & Nicholles, John. *How to write a Curriculum Vitae* (2001), s. 22.

¹³⁵ Bishop-Firth, Rachel. *The Ultimate CV* (2004), s. 11.

¹³⁶ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 36.

¹³⁷ Ibid, s. 38.

Arbetslivserfarenhet

Ange din arbetslivserfarenhet i kronologisk ordning med den senaste anställningen först, ta bara med relevanta erfarenheter. Ange företag, befattning, under vilken tid anställningen varade samt kort beskrivning av arbetsuppgifter. Det kan vara en god idé att kortfattat beskriva företagets verksamhet om det är mindre känt.¹³⁸

Utbildning

Ange universitets/högskolans/skolans och utbildningens namn, examen och under vilken tid du studerade, börja med den senaste. Ta även upp andra relevanta kurser som du har som exempelvis internutbildning, språk- och ledarskapskurser.¹³⁹

Språk och datakunskap

Ange vilket/vilka språk du behärskar och på vilken nivå. Förslagsvis kan du välja mellan baskunskaper, bra och flytande. Uppge även vilka dataprogram du behärskar.¹⁴⁰

Övrig information

Här skall nämnas det du tror arbetsgivaren kan tycka är relevant. Exempelvis olika sorters engagemang, i bostadsrättsföreningen, studentföreningen, om du har körkort, avklarad militärtjänstgöring, fritidsintressen samt långvarig utlandsvistelse.¹⁴¹

Referenser

Det finns två sätt att uppge referenser på. Antingen kan du ange dina referenser direkt eller skriva att referenser lämnas på begäran. Ange namn, företag, befattning, telefonnummer samt e-mail på de referenser du vill använda.¹⁴²

3.7.10 Exempel på uppgifter som inte skall ingå i ditt CV:

- Hela din livshistoria
- Löneanspråk, om det efterfrågas i platsannonser kan du ge ett lönespann
- Betyg från högskolan
- Dina svagheter
- Skäl till att du sagt upp dig eller blivit uppsagd
- Dina fysiska mått
- Sexuell läggning
- Religion
- Medborgarskap
- Foto, (råder dock delade meningar huruvida foto skall bifogas eller ej)¹⁴³

Alla de andra intressanta saker du inte tycker passade i ditt CV finner du plats för i ditt personliga brev.¹⁴⁴

¹³⁸ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 38.

¹³⁹ Ibid, s. 38.

¹⁴⁰ Ibid, s. 38.

¹⁴¹ Ibid, s. 39.

¹⁴² Ibid, s. 39.

¹⁴³ Ibid, s. 39.

¹⁴⁴ Ibid, s. 47.

3.7.11 Personliga brevet

Hur man ska skriva det personliga brevet

Ett CV skall alltid kompletteras med ett personligt brev, särskilt viktigt är detta då det skickas per brev. Det personliga brevet är oftast den första sidan som arbetsgivaren läser igenom. Det personliga brevet introducerar dig för arbetsgivaren, ger en överblick av vad du kan erbjuda,¹⁴⁵ skapar det första intrycket av en person – den skall vara övertygande samt skapa en positiv bild av dig själv.¹⁴⁶ Det personliga brevet är av lika stor vikt som ditt CV för att övertyga arbetsgivaren att du är den rätta personen för jobbet.¹⁴⁷ Vad som skall ingå i det personliga brevet finns det inga vedertagna regler för.¹⁴⁸

3.7.12 Exempel av uppgifter som skall ingå i det personliga brevet:

- Använd bara en A4 sida, skriv bara tre eller fyra paragrafer
- Referera till utannonserade tjänsten och var du hittade annonsen. Om det rör sig om en spontan ansökan skriv vilken sorts tjänst/ område du är intresserad av
- Adressera det personliga brevet om möjligt till rätt kontaktperson
- Förklara varför just du är intresserad av tjänsten, belys dina styrkor, förståelse av vad tjänsten innebär, hur pass väl du passar för tjänsten
- Personliga brevet och CV måste stämma överens med varandra, hänvisa gärna till bevisade erfarenheter i ditt CV
- En slutparagraf som hänvisar till att just du vill träffa arbetsgivaren för en intervju
- Skriv professionellt, tydligt, koncist, kontrollera stavning och grammatik¹⁴⁹

Det skall poängteras att alla arbetsgivare inte läser igenom alla CV som de får in på grund av ett dåligt skrivet personligt brev.¹⁵⁰ Låt därför flera personer granska ditt CV och personliga brev.¹⁵¹

3.7.13 Inför intervjun

”När du kommer så långt att din ansökan slunkit igenom nätet och du blivit bedömd som intressant är det dags för intervju.”¹⁵²

De allra flesta känner sig nervösa inför intervjun, det är en normal reaktion när du vill göra ett bra intryck på arbetsgivaren. Nyckel till framgång inför och under intervjun är att vara förberedd.¹⁵³

¹⁴⁵ Bishop-Firth, Rachel. *The Ultimate CV* (2004), s. 109.

¹⁴⁶ Hughes, Roger., Martin, Lesley., McLoughlin, Iain. & Nicholles, John. *How to write a Curriculum Vitae* (2001), s. 23.

¹⁴⁷ The University of Hull. *What Next?* (2000), s. 40.

¹⁴⁸ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 35.

¹⁴⁹ Aungier, Colette. *Making Applications* (2001), s. 17.

¹⁵⁰ Bishop-Firth, Rachel. *The Ultimate CV* (2002), s. 109.

¹⁵¹ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 51.

¹⁵² Juhlin, Pia. *Korta jobb handbok för flyttfåglar* (1995), s. 78.

¹⁵³ AGCAS The Association for Graduate Careers Advisory Services. *Going for Interviews* (2001), s. 5.

3.7.14 Analysera företaget

Ta reda på företagets historik, produkter, tjänster, verksamhet, storlek, antal anställda, övergripande strategier och visioner samt analysera företagets konkurrenter.¹⁵⁴

3.7.15 Klädsel

Många intervjuare bestämmer sig redan från början vilken uppfattning de har gentemot deras arbetssökande.¹⁵⁵ Detta kan avgöras på hur den arbetssökande klär sig – det gäller att klä sig rätt. ”Det finns inga bestämda regler, men kom ihåg att följa det vedertagna mantrat: man skall vara hel och ren och ut med tuggummit.”¹⁵⁶ Hur man skall klä sig beror på företagets klädpolicy och i vilken bransch de verkar i. Män bör klä sig professionellt. Detta innebär en traditionell mörk kostym, vit - eller ljus färgad skjorta, svarta skor och en enkel sidenslips. Kvinnor bör klä i sig en mörk kostym, ljus-färgad blus, undvika högklackat. Använd istället låga skor, samt undvik kort-kort.¹⁵⁷ Undvik smycken, starka dofter, synliga tatueringar, hattar eller läppglans. Det avrådes dessutom att röka innan intervjun.¹⁵⁸ Söker du jobb inom mindre formella branscher kan du dock vara mer personlig och fri i ditt klädval.¹⁵⁹ Ett bra tips är att ta reda på hur de andra anställda klär sig på företaget och anpassa sig efter detta.

3.7.16 Icke verbal kommunikation och kroppsspråk

Icke verbal kommunikation, där kroppsspråk ingår ”ger arbetsgivaren en uppfattning om en viss person utan att ett ord sägs.” Icke verbal kommunikation och kroppsspråk lämnar vanligtvis mycket starka intryck än ord på arbetsgivaren.¹⁶⁰

Det är viktigt att vara avslappnad och att försöka le. Tänk på din kroppshållning, du bör sitta upprätt i stolen. Luta dig inte för långt framåt det kan uppfattas som påfrestande likaså om du sitter för lågt tillbakalutad mot stolsryggen kan detta uppfattas som slapphet. Vifta inte för mycket med händerna och armarna. Ögonkontakt är viktigt för att upprätthålla förtroende.¹⁶¹ Ovanstående är några exempel på vad du bör ha på minnet då du intervjuas.

3.7.17 Intervjun har fyra syften

- Att få information om den sökande ifråga om t ex utbildning, yrkeserfarenhet, familjeförhållanden, intressen, attityder och värderingar.
- Att ge information till den sökande om b.la. företaget, arbetsplatsen, arbetsmiljön, arbetsuppgifterna och anställningsförhållanden.
- Att få tillfälle till personlig kontakt med den sökande.
- Att ge den sökande ett positivt intryck av företaget även om han eller hon inte får den lediga befattningen.”¹⁶²

¹⁵⁴ Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews*, (2002) s. 17.

¹⁵⁵ Ibid, s. 21.

¹⁵⁶ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 62.

¹⁵⁷ Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews* (2002), s. 21.

¹⁵⁸ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 64.

¹⁵⁹ Ibid, s. 63.

¹⁶⁰ Ribbens, Geoff. & Thompson, Richard. *Understanding Body Language in a week* (1998), s. 4.

¹⁶¹ AGCAS The Association for Graduate Careers Advisory Services. *Going for Interviews* (2001), s. 9.

¹⁶² Granberg, Otto. *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling* (1989), s. 130.

Genom att vara väl förberedd etablerar du dig i ett bra utgångsläge för att besvara intervjufrågor om dig själv, arbetet och företaget du ansökt till.

3.7.18 Intervjufrågor

Vi har valt att bifoga de vanligast förekommande intervjufrågorna i bilaga 6 sid 89.

3.7.19 Hur du bör agera under en intervju

Var dig själv, spela inte någon annan - det kommer att upptäckas under intervjun eller i ett senare skede i anställningen. Kom ihåg att vara ärlig, var beredd att tala och svara inte med bara ”ja” eller ”nej” svar, utan ge ett utförligare svar utan att sväva ut alltför mycket. Tala tydligt men inte för fort, tala i en lagom takt, fråga om det råder några oklarheter, detta påvisar självsäkerhet och kontroll. Framförallt le under intervjun och var positiv.¹⁶³

3.7.20 Vilka motfrågor kan ställas?

Du skall visa dig aktiv och intresserad av företaget och dess verksamhet genom att ställa motfrågor. Genom dessa motfrågor får du information som kan leda till ett avgörande om tjänsten och företaget skulle passa dig.¹⁶⁴ Följande är exempel på motfrågor: utvecklingsmöjligheter, vad den som intervjuar dig tycker är det bästa respektive sämsta med att jobba på företaget, hur många medarbetare det finns på avdelningen och vilka du kommer att arbeta närmast, arbetssätt och rutiner, hur en arbetsvecka kan se ut för en person med liknande tjänst som den du söker, vad som förväntas av dig gällande arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter samt personalomsättning.¹⁶⁵

3.7.21 Telefonintervju

Telefonintervjuer används speciellt vid första urvalsfasen eller på grund av geografiska avstånd.¹⁶⁶ Du bör vara beredd att telefonen kan ringa när som helst samt bli utfrågad utan någon som helst betänketid. Alternativt får du ett meddelande från arbetsgivaren för att bestämma en tid för telefonintervjun. Du bör använda en telefon som befinner sig i ett rum som har bra ljudisolering, de till att du kan prata ostört, undvik att äta, dricka och röka, det hörs på andra ändan telefonen. Förberedd dig med papper och penna samt ha ditt CV, ditt personliga brev och platsannonsern framför dig. Innan du lägger på glöm ej att tacka för intervjutillfället.¹⁶⁷

3.7.22 Under intervjun

Det gäller att göra entré på ett avslappnat fast professionellt sätt som möjligt. Detta innebär att komma i tid, absolut inte för sent och heller inte alltför tidigt. Ha höger hand fri för att hälsa och var trevlig mot alla du stöter på, du vet aldrig hur pass inflytelserika personerna är.¹⁶⁸ Handslaget är viktigt, sträck ut handen och hälsa med ett fast handslag.¹⁶⁹ Tänk på att ha ögonkontakt och presentera dig med för- och

¹⁶³ AGCAS The Association for Graduate Careers Advisory Services. *Going for Interviews* (2001), s. 10.

¹⁶⁴ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 81.

¹⁶⁵ Ibid, s. 81.

¹⁶⁶ Ibid, s. 83.

¹⁶⁷ AGCAS The Association for Graduate Careers Advisory Services. *Going for Interviews* (2001), s. 4.

¹⁶⁸ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 85.

¹⁶⁹ Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews* (2002), s. 28.

efternamn. När det bjuds på dricka bör du alltid tacka ja- det här är ett tillfälle innan intervjun börjar som kan påvisa att du klarar av vardagskonversationer.¹⁷⁰

3.7.23 Beteende under en lunch- intervju

Du bör ställa dig bakom intervjuaren i matkön eftersom du då överlämnar beslutet kring vem som skall betala till honom eller henne. Du ser också vad intervjuaren beställer, vilket underlättar valet för dig. Tag gärna en enkel måltid som du lätt kan äta genom att bara använda kniv och gaffel.¹⁷¹ Drink inte alkoholhaltiga drycker även om intervjuaren beställer det och undvik att röka.¹⁷²

3.7.24 Caseintervju

Caseintervju innebär att du blir utsatt för ett verkligt Case (fall) taget ur verkligheten som du skall lösa själv eller tillsammans i en grupp. Caseintervjun liknar arbetsuppgifterna som du kommer att behöva lösa senare i en eventuell anställning. Detta kommer att visa intervjuaren vilken typ av kompetens du har och hur strukturerad du är.¹⁷³ Var strukturerad, nyfiken, öva inte på att hitta rätt svar, tänk igenom svaren och var tydlig, undvik att använda begrepp vilkas betydelse du inte är riktigt klar över.¹⁷⁴

3.7.25 Tester

3.7.26 Personlighetstester

Här visar du upp dina individuella kvaliteter som kreativitet, konfliktlösningsförmåga och intressen. Var ärlig mot dig själv och rekryteraren.¹⁷⁵ Personlighetstester används oftast när chefspositioner skall tillsättas.¹⁷⁶

3.7.27 Prestationstester

De mest förekommande prestationstesterna består av intelligenstest. Detta test visar upp din kvantitativa och verbala förmåga. En annan förekommande typ av prestationstester är begåvningsstest som mäter din rationalitet.¹⁷⁷

3.7.28 Färdighetstest

Färdighetstest mäter specifika kunskaper och består oftast av kunskaps-, språk- eller motoriktest.¹⁷⁸

3.7.29 Assessment center

Här simulerar rekryteraren en verklig arbetssituation för att bedöma hur du arbetar och passar in i företaget.¹⁷⁹ Det gäller att koppla ihop dina färdigheter med företagets krav.¹⁸⁰ Assessment centers förekommer mestadels i multinationella företag.¹⁸¹

¹⁷⁰ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 86.

¹⁷¹ Ibid, s. 89.

¹⁷² Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews* (2002), s. 134.

¹⁷³ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 91.

¹⁷⁴ Ibid, s. 94.

¹⁷⁵ Ibid, s. 95.

¹⁷⁶ Hiltrop, Jean-M. & Sparrow, Paul. *European Human Resource Management in Transition* (1994), s. 345.

¹⁷⁷ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 95.

¹⁷⁸ Ibid, s. 95.

¹⁷⁹ Hiltrop, Jean-M. & Sparrow, Paul. *European Human Resource Management in Transition* (1994), s. 346.

¹⁸⁰ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 95.

3.7.30 Referenser och betyg

Arbetsgivaren kommer sannolikt fråga efter referenser och betyg.

Referenser har tre syften

- Att kontrollera de uppgifter man hittills har om den sökande.
- Att få ytterligare information om arbetsuppgifterna i den tidigare anställningen.
- Att få en bedömning av yrkesskicklighet och uppförande.”¹⁸²

Betygsvärde varierar beroende på betygets ålder, skolform och aktuell befattning. Arbetsgivaren känner till betygens förmåga att ge prognos på hur man lyckas i framtiden.¹⁸³

3.7.31 Efter intervjun

Det är bra att utvärdera vad som gick bra och mindre bra i intervjun inför kommande intervjuer. Har du några frågor efter intervjun kan du ringa upp rekryteraren och ställa dessa. Även om det uppstod misstag under intervjun så är det helhetsintrycket som kommer att fälla avgörandet om du lyckas få jobbet eller ej.¹⁸⁴

3.7.32 Uppföljning

Det är viktigt att följa upp och visa intresse med ett kort tackbrev eller e-mail där du tackar för intervjutillfället och understryker ditt fortsatta intresse.¹⁸⁵

Får du jobbet så har du lyckats. Får du det inte - dra nytta av denna situation genom att ställa frågor rörande varför just du inte lyckats få jobbet samt vem som lyckats och vad som fällde avgörandet.¹⁸⁶

3.7.33 Lön

”Ingångslönen påverkas av arbetskaraktär samt de krav detta ställer på din kompetens. Se till att få en bra ingångslön, eftersom den oftast ligger till grund för din framtida löneutveckling.”¹⁸⁷ Lönen påverkas även av bransch, region och erfarenhet utöver studier. Förutom pengar är arbetstider, andra typer av ersättningar samt möjligheter till utveckling viktigt att fundera över.¹⁸⁸

3.8 Sammanfattning av att söka arbete enligt tidigare forskning och teori

I det teoretiska avsnittet redogör vi de teoriområden som vi anser ligga till grund för vår undersökning. De övergripande områdena utgörs av en beskrivning av McKinsey's 7-S ramverk, rekrytering ur ett historiskt perspektiv, (där vi beskriver hur

¹⁸¹ Hiltrop, Jean-M. & Sparrow, Paul. *European Human Resource Management in Transition* (1994), s. 347.

¹⁸² Granberg, Otto. *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling* (1989), s. 130.

¹⁸³ Ibid, s. 129.

¹⁸⁴ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 97.

¹⁸⁵ Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews* (2002), s. 159.

¹⁸⁶ Ibid, s. 165.

¹⁸⁷ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 102.

¹⁸⁸ Ibid, s. 103.

rekryteringen gick till förr och hur det har förändrats genom åren), Stockholms arbetsmarknad 2005 samt olika tillvägagångssätt att söka arbete.

McKinsey's 7-S ramverk är en modell som ger en övergripande helhetsbild av hur ett företag kan implementera ett visst strategiskt vägval. I vårt fall är modellen anpassad till vår problemformulering som lyder: "Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?"

Vi kommer att använda modellen i vår analys för att kunna besvara problemformuleringen.

I dagsläget har kraven på akademiker ökat. Det råder hårdare konkurrens om jobben på Stockholms arbetsmarknad, vilket har drabbat framförallt nyexaminerade och akademiker. Det är inte enbart utbildning som krävs utan också yrkeserfarenhet, personliga egenskaper samt social kompetens läggs det stor betoning på.

Antalet arbetssökande med högskole-/och universitetsutbildning har ökat samtidigt som antalet lediga platser för dessa har minskat betydligt. Detta har skapat en obalans på arbetsmarknaden med tilltagande matchningsproblem samt ökad konkurrens om jobben.

Att finna ett arbete är inte slumpen, man kan själv påverka arbetssökningsprocessen redan från början. Det finns ett flertal sökvägar som kan användas för att finna ett arbete. De kanaler den arbetssökande ska gå igenom, kontaktskapande, och hur man ska visa upp sig för arbetsgivaren tas upp i det teoretiska avsnittet. Man kan även läsa vidare om arbetsbeskrivning, hur man skaffar sig en överblick av företagen, kontaktinformation och användning av Internet.

I detta avsnitt beskrivs även hur det personliga brevet och CV:et bör utformas samt hur man ska förbereda sig inför anställningsintervjun.

De test vi behandlat i teoriavsnittet är: assessment center, personlighets-/ , prestations-/och färdighetstest. Slutligen har vi kort berört referenser, betyg, uppföljning och lön.

4. EMPIRI

Vi kommer i detta kapitel presentera det insamlade empiriska fältmaterialet baserat på de personliga semistrukturerade intervjuer som utfördes med företag och akademiker. Som vi tidigare har beskrivit har vi intervjuat fem företag: tre rekrytering-/och bemanningsföretag och 22 akademiker. Empirin är hämtad ur följande tre rekryterings-/bemanningsföretag och fem företag: Academic Work, Arbetsförmedlingen, Proffice, Handelsbanken, Jehander och Betongindustri, ett konsultföretag inom finansbranschen (förblir anonymt), Posten och Vi-butikerna. Alla de åtta företagen är verksamma inom Stockholmsområdet. De akademiker som deltog i undersökningen intervjuades utanför Stockholms universitets huvudbibliotek.

Vi har uppdelat kapitlet i två avsnitt. Först följer en kort presentation av de företag och akademiker som deltog i vår undersökning och därefter redovisas resultaten av samtliga intervjuer. Vi hänvisar läsare till bilaga 7 och 8 på sid 92 respektive 121 för vidare läsning av de enskilda svaren.

4.1 Presentation av akademikerna

Som vi tidigare har beskrivit har vi intervjuat 22 akademiker för att få kunskap om hur de går tillväga när de går ut i arbetslivet och söker arbete. Akademikerna tillhör inte en speciell institution inom universitet, utan är slumpmässigt utvalda bland dem som befann sig utanför huvudbiblioteket vid undersökningsdagarna. Vi fick på detta sätt ett slumpmässigt urval av akademiker på universitetet med olika utbildningsinriktningar. Utav de 22 intervjuade läser 19 personer fristående kurser och två personer läser en viss linje. Resterande innehar redan en viss examen men läser fristående kurser.

I undersökningen var fördelningen mellan könen tolv män och tio kvinnor. Åldersfördelningen bland deltagarna var mellan 22 och 28. En respondent var 39 år gammal.

4.2 Presentation av arbetsgivarna i undersökningen

Vi har intervjuat Patrik Mellin som är personalansvarig på Academic Work, Kaleb Bairu som arbetar som handläggare på arbetsförmedlingen i Nacka, Carl-Johan Tersmeden som är personalansvarig på Proffice, Per Eldestrand som är kontorschef på Handelsbanken i Nacka, Kajsa Runnbeck som är rekryteringsansvarig på Jehander och Betongindustri, Birgitta Ellius som är en av de rekryteringsansvariga på Posten och Bo Rundström som är vice verkställande direktör på företaget Vi-butikerna.

4.2.1 Academic Work

Academic Work är Sveriges största arbetsgivare för studenter från universitet och högskolor. Företaget befinner sig inom bemanningsbranschen men arbetar uteslutande med nischen studentbemanning. Företaget grundades 1998 och deras arbete är att ge studenter arbetslivserfarenhet vid sidan av deras studier samt hjälpa dem med deras första jobb. På årsbasis anställs ca 2500 studenter och månadsvis hyrs ca 800- 900 ut på olika uppdrag.¹⁸⁹

¹⁸⁹ Mellin, Patric. *Academic Work Intervju*, 2005-03-31.

4.2.2 Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadsverket består av Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, som är chefsmyndighet, 20 länsarbetsnämnder samt cirka 325 arbetsförmedlingar. Totalt arbetar drygt 10 000 personer inom Arbetsmarknadsverket. Arbetsförmedlingens viktigaste uppgift är att medverka till att arbetsgivare får arbetskraft och att arbetssökande får arbete.¹⁹⁰

Arbetsförmedlingen har också ett viktigt uppdrag i att värna arbetslöshetsförsäkringens roll som omställningsförsäkring. I uppgifterna ingår även att effektivisera och påskynda inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper, däribland arbetslösa akademiker.¹⁹¹

4.2.3 Proffice

Proffice är det största nordiska bemanningsföretaget. Företaget startade 1960 och är noterat på Stockholmsbörsen sedan 1999. De har över 10 000 medarbetare och verkar inom personaluthyrning, rekrytering, outsourcing samt karriär- & utvecklingsprogram. De finns representerade på de flesta stora och medelstora orter i Sverige, Norge, Danmark och Finland. Deras kunder finns i den offentliga sektorn och bland företag av alla storlekar.¹⁹²

4.2.4 Handelsbanken

Handelsbanken är en av Nordens ledande banker. Banken är en nordisk universalbank som täcker hela bankområdet: traditionella företagsaffärer, investment banking och trading samt privata affärer inklusive livförsäkringar.

Handelsbanken är stark på den svenska marknaden med drygt 450 kontor. Under de senaste 15 åren har banken byggt ut en universalbanksverksamhet även i de övriga nordiska länderna och på senare år även i Storbritannien.¹⁹³

4.2.5 Jehander och Betongindustri

Jehander är en av de ledande leverantörerna av grus- och stenmaterial till byggindustrin. De producerar, säljer och distribuerar även sand- och jordprodukter samt importerar och marknadsför geotextil till Stockholms- och Göteborgsregionen samt i Gävle och i Norrköping.¹⁹⁴ Företaget startades 1874 och i slutet av 2003 slogs det samman med dotterbolaget Norrköpings Sand AB och CX Grus. Totalt har de 150 anställda. Jehander ingår även i den internationella byggmaterialproducenten HeidelbergCement. Totalt har koncernen har 37 800 anställda i ett femtiotal länder.

4.2.6 Konsultföretag inom finansbranschen (förblir anonymt)

På respondentens begäran fås inte ytterligare information om företaget utlämnas.

¹⁹⁰ Bairu, Kaleb. *Arbetsförmedlingen Nacka Intervju*, 2005-04-04.

¹⁹¹ Ibid, 2005-04-04.

¹⁹² <http://www.proffice.se/> 2005-04-28 kl. 17:55.

¹⁹³ <http://www.handelsbanken.se/nacka> Klicka på Om banken, Bankens organisation, 2005-04-24 kl. 14:06.

¹⁹⁴ <http://www.jehander.se/WebSites/Jehander/Start/Stockholm> 2005-04-28 kl. 17:34.

4.2.7 Posten

Posten är i dag ett av Sveriges största företag med drygt 35 000 medarbetare. Posten är inte längre en plats där man uträttar postärenden eller ett företag som sysslar med fysisk posthantering, utan ett tjänsteföretag med ett omfattande serviceutbud, fysiskt som elektroniskt, inom området meddelanden och logistik. Företaget ger dagligen service till 4,5 miljoner hushåll och 800 000 företag.¹⁹⁵

Posten ingår i ett nätverk där deras samarbetspartners är franska La Poste och DPD vilket innebär att det är en del av Europas näst största paketnätverk som omfattar ca 30 länder.¹⁹⁶

4.2.8 Vi- butikerna

Vi-butikerna är en ekonomisk förening, en frivillig handlarägd livsmedelskedja med för närvarande 84 butiker i Stockholmsregionen och på Gotland. Vi-butikerna ägs av enskilda köpmän, tillika familjeföretagare, som driver och utvecklar sina butiker i frivillig samverkan avseende inköp, sortiment och marknadsföring.¹⁹⁷

Föreningen är en marknadsorganisation som prissförhandlar med leverantörer och medier som arbetar med gemensamma centrala frågor som exempelvis miljöfrågor.¹⁹⁸

4.3 Sammanfattning av arbetsgivarnas svar

Antal rekryteringar per år

När vi ställde frågan: ”Hur många rekryteringar har Ni per år?” svarade respondenterna på AF, Proffice och Academic Work, att de inte visste exakta antalet, men att det rörde sig om flera tusentals rekryteringar per år. Utav de övriga fem företagen var Posten den arbetsgivare som rekryterade flest, mellan 800-900 personer per år. Konsultföretaget inom finansbranschen, Jehander och Betongindustri hade ej rekryterat någon person i år. Vi-butikerna svarade för en enda rekrytering. Handelsbanken Nacka hade inte rekryterat någon i år men har generellt tre till fem rekryteringar per år.

Företagens rekryteringsmodell

Posten är det enda företaget som använder sig av en särskild rekryteringsmodell, vi hänvisar till bilaga 7 sid 113 för vidare läsning om denna modell. De resterande företagen hävdar att de inte tillämpar någon särskild modell.

Företagens tillvägagångssätt vid behov av ny arbetskraft

När företagen är i behov av ny arbetskraft söker alla företagen utom AF, Proffice samt Academic Work i första hand internt. I andra hand så går företagen via extern annonsering i dagspress, tidskrifter, branschtidningar, lokal tidningar, Internet, företags hemsida, kontaktdagar samt tunnelbanekampanjer. Även headhunters samt bemannings- och rekryteringsföretag anlitas. AF uppgift är att medverka till att

¹⁹⁵http://www.posten.se/index.jsp?PageName=det_har_ar_posten&parentId=60&level2Id=252&level2pos=1&val=o 2005-04-24 kl. 13:52.

¹⁹⁶ Ibid, 2005-04-24 kl. 13:52.

¹⁹⁷ <http://www.sth.vi-butikerna.se/frameset.asp> 2005-04-28 kl. 18:03.

¹⁹⁸ Ibid, 2005-04-28 kl. 18:03.

arbetsgivare får arbetskraft och ej att rekrytera. Proffice samt Academic Work agerar enbart som mellanhand åt arbetsgivare och arbetsökande.

Kontaktskapandet mellan arbetsgivare och akademiker

Inom Posten, Jehander och Betongindustri samt Handelsbanken Nacka prioriteras intern rekrytering i första hand när det gäller var och hur företagen söker upp arbetskraft. Posten är enligt lag tvungen att annonsera externt via <http://www.posten.se>. Jehander och Betongindustri söker alltid nya medarbetare först via intern annonsering och sedan externt, t.ex. via rekryteringskonsulter, då de är i behov av arbetskraft för tjänster som t.ex. truckförare räcker det med att de söker nya medarbetare via arbetsförmedlingen. Proffice och Academic Work tillämpar ett system där de sökande lägger in sitt CV i en databas via deras hemsidor. Här kan även de sökande leta efter lediga tjänster som är utlysta. Både dessa företag använder sig även av annonsering. AF söker upp arbetskraften via annonser, företagsträffar samt anvisningar. Handelsbanken Nacka söker alltid först internt via intranätet och tillämpar extern annonsering via platsannonser i tidningar. Konsultföretaget inom finansbranschen använder sig av Dagens Industri, den egna hemsida, däremot används inte extern rekryterings-/bemanningföretag.

Hur tar företagen kontakt med akademiker?. Postens behov av arbetskraft bestäms av konjunkturen. Akademiker erbjuds sommarjobb samt examensjobb. Posten har ett etablerat samarbete med Linköpings universitet som ger upphov till examensjobb. Posten använder även sin egna hemsida <http://www.posten.se> samt annonser i studenttidningar såsom Campus. Handelsbanken använder sig av arbetsmarknadsdagar för att ta kontakt med akademiker. När det gäller Jehander och Betongindustri samt Vi-butikerna är dessa två branscher akademiskt glesta. Byggbranschen bygger på att man måste känna till verksamhetsområdet väldigt bra, vilket kräver flera års yrkeserfarenhet. Vi-butikerna kräver att man har butiksvana. Däremot erbjuder Vi-butikernas konkurrenter såsom Axfood, ICA och COOP traineeprogram för att attrahera akademiker. När det gäller konsultföretaget inom finansbranschen söker de flesta akademiker själva upp företaget. Proffice, Academic Work samt AF kräver en kombination av akademiska studier och arbetserfarenhet. Kontakten med akademiker skapas till mestadels via deras respektive hemsidor, dessa är <http://www.proffice.se>, <http://www.academicwork.se> och <http://www.ams.se>.

Akademiker söker upp Posten, Handelsbanken Nacka och Konsultföretaget inom finansbranschen genom spontanansökningar via företagens respektive hemsidor, e-mail samt brevledes. Posten tillämpar personliga kontakter vid rekrytering. Vid utdelningskontoren sker anställning genom rekommendationer från personliga kontakter. Konsultföretaget inom finansbranschen anser att spontanansökningar är bra, då det på så sätt skapas konkurrens bland de sökande. Jehander och Betongindustri samt Vi-butikerna är det inte många akademiker som söker sig till. I deras fall är det erfarenhet inom byggmaterialbranschen samt butiksvana som värderas högst. Proffice, Academic Work samt AF fångar upp akademiker via deras hemsida.

Kravprofilen för den aktuella tjänsten

Alla åtta företagen ansåg att kravprofilen ser olika ut beroende på vilken tjänst som utlyses. När Posten ska fastställa en kravprofil tillämpas ett avsnitt ur deras rekryteringsmodell, den s.k. ”fastställda befattningsbeskrivning med kvalifikationer, såsom verksamhetskompetens, yrkeskompetens, personligkompetens samt språk och utbildning. Handelsbanken Nacka kallar kravprofilen för ”hinken”, en hink som ska fyllas med kunskap. Det finns fyra kunskapsområden: placering, försäkringar, privat och företag. Beroende på vilken tjänst som ska tillsättas avgör någon inom respektive områden hur högt upp hinken ska fyllas. Konsultföretaget inom finansbranschen gör först en sammanlagd bedömning av kandidaternas personliga brev, CV:et, betygen och sedan görs en jämförelse mellan dessa. Jehander och Betongindustri och Vi-butikerna kräver flera års arbetslivserfarenhet. Vi-butikerna påpekar att arbetsgivare oftast söker en personprofil som har liknade egenskaper som denne själv, trots detta anses mångfald och personlighet vara högt prioriterat. Proffice, Academic Work och AF fastställer kravprofilen tillsammans med arbetsgivaren i fråga. AF nämner att kraven har ökat succesivt. Erfarenhet är ett stort problem för nyexaminerade akademiker. Det är en kombinationen av yrkeserfarenhet inom respektive bransch, akademisk utbildning, social kompetens, personlighet, datorkunskap, utförd ideellt arbete i någon förening, språk samt referenser som avgör hur kravprofilen ser ut för nyexaminerade.

Tidigare yrkeserfarenhet

Alla åtta företagen ansåg att tidigare erfarenhet är en fördel. Förutom konsultföretaget inom finansbranschen som svarade ”vet ej” på frågan. Posten och Vi-butikerna ansåg att fördelen med erfarenhet är att det är lättare att få tag på den sökandes referenser. Det kan vara svårt att bedöma potentialen hos unga nyexaminerade akademiker, då man generellt inte har många referenser att gå efter. Vi-butikerna nämner att det är mer säkert att rekrytera personer med erfarenhet. I Jehander och Betongindustri fall söker man personer som innehar tidigare branscherfarenhet. Men det kan också visa sig vara en belastning ibland att tillsätta någon som har tidigare branscherfarenhet, eftersom denna person har svårare att se verksamheten utifrån ett nytt perspektiv, vilket gör att man ibland anställer externt eftersom denna person ser saker och ting på ett annat sätt. Det kan vara bra för företaget att få nytt blod som kan förbättra, utveckla och ändra verksamheten i en positiv riktning. Handelsbanken Nacka rekryterar personal från andra banker eftersom de redan innehar tidigare erfarenhet.

Vad ett bra CV ska innehålla

Vad anser rekryteraren att ett bra CV ska innehålla? Gemensamt hos alla åtta företagen: CV:et ska vara tydligt uppställt, lätt att följa, vara i kronologisk ordning, personligt, utbildning och erfarenhet ska stå med. Posten ansåg att denna skulle högst vara två A4-sidor. Däremot rådde det delade meningar om huruvida man skulle ta upp intressen som Posten ansåg hörande mer till i ett CV samt att det personliga brevet och CV:et är till för att kunna ställa frågor på intervjun. Jehander och Betongindustri, nämnde att man bör skriva vad den sökande har fått med sig ifrån varje tjänst, det visar att de har tänkt till. Konsultföretaget i finansbranschen poängterade att felstavningar inte ska förekomma i CV:et samt att CV:et ska rymmas på en A4-sida. Proffice ansåg att arbetslivserfarenhet och utbildning är kärnan i CV:et. Men ju senare i livet den sökande kommer så är erfarenhet det viktigaste. IT

kunskaper och språk, övriga meriter som medverkan i en studentförening eller ideellt arbete bör nämnas. Academic Work ansåg att det personliga brevet har störst tyngd. Att behärska ett annat främmande språk förutom engelska är ett plus. Vi-butikerna och Handelsbanken i Nacka vill gärna se ett personligt skrivet CV, den ska vara ärlig och ej överdriven. Berätta om vad man har för värderingar i livet, vilka värderingar som ska kännetecknas av ett företag. AF nämner att CV:et ska anpassas, utefter varje sökande tjänst, den ska även uppdateras. Social kompetens är viktigt i Sverige, tillskillnad från utomlands. I utlandet är CV:et viktigare än personliga brevet. Där skriver man var man har studerat och lägger mindre vikt på vad man har studerat. Meriter/referenser är av stor betydelse.

Urvalsprocessens tillvägagångssätt

Urvalsprocessen vid Posten samt Jehander och Betongindustri styrs av rekryterandechef. De ansökningar som är av intresse skickas till cheferna som är berörda. Hos Posten kan den sökande registrera sin ansökan direkt via hemsidan <http://www.posten.se>. Proffice och Academic Work nämner att alla CV:n läses först och man väljer därefter dessa som matchar företagets sökprofil. Däremot ansåg AF att rekryterare brukar välja personer som är lika dem själva. Detta kan leda till att nyexaminerade akademiker kan ha svårt att få in foten i ett företag. Företag rekryterar i första hand internt. Har akademiker inga egna personliga kontakter, blir det svårare att säkerställa ett arbete. Företagen vill att den sökande ska passa in i företagskulturen utöver att klara av arbetsuppgifterna. Vi-butikerna ansåg att urvalet grundar sig oftast på tillfälligheter. Handelsbanken i Nacka kräver att kontorschefen alltid är med vid urvalet, samt berörd gruppchef och fackombud. Konsultföretaget inom finansbranschen söker vissa utvalda universitet/högskolor och letar efter civilekonomer/civilingenjörer, eller båda delarna.

Gallring av ansökningsbrev

Proffice nämner att det gäller för arbetssökande att i sina personliga brev, i första meningen gör sig intressanta. Man ska kunna sälja in sig. Det gäller att skapa en röd tråd, ändra det personliga brevet så att den blir anpassad till den aktuella tjänsten. Att ringa företaget gör att man enkelt kan skapa sig en bild av vilken typ av person som efterfrågas. Nyckeln till att få komma på intervju är att skriva om sådant som kan tänkas intressera företaget. AF poängterar att om företagen får in t.e.x. 500 ansökningar, kan de inte arbeta systematiskt i många fall. Då väljer de säkert ut någon från högen av alla CV:n. Valet sker då oftast slumpmässigt. Vid Handelsbanken Nacka skötes gallringen av ansökningsbrev via Handelsbankens regionala kontor personalavdelning i Stockholm. Konsultföretaget inom finansbranschen nämner att två anställda går igenom breven och gör en bedömning av dessa. I gränsfall kallas en tredje anställd in för att underlätta processen.

Vem som får gå vidare i rekryteringsprocessen

Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen? Proffice, AF, anser att ett intressant skrivet personligt brev samt CV avgör vem som går vidare. Academic Work anser att det viktigaste är att den arbetssökande kan resonera och koppla ihop förklaringar med erfarenheter. Posten nämner att de sökande stämmer överens med kvalifikationerna och kraven som de har tagit fram. Rekryterande chef vid Jehander och Betongindustri avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen.

Vi-butikerna anser att den formella kompetensen och erfarenheten är viktig. Handelsbanken Nacka nämner bland viktiga aspekter personlighet, social kompetens, visat intresse samt utåtriktad hållning. Konsultföretaget inom finansbranschen ser gärna att de sökande är civilekonomer/civilingenjörer eller båda delarna. De mest aktuella universitet/högskolor är de med högsta antagningspoäng.

Anställningsintervjun

Alla åtta företagen anser först och främst att den sökande skall komma i tid och infinna sig på rätt plats med anpassad klädsel. Jehander och Betongindustri nämnde att den sökande ska ha på sig kläder som får denna att känna sig bekväm. Om man inte trivs i klädseln kan det påverka beteendet negativt. Proffice och Vi-butikerna tillägger att klädseln ska matcha företagsprofilen. Alla åtta företagen anser att den sökande ska vara påläst och förberedd, förutom Vi-butikerna som inte nämnde något om detta under intervjun. Man ska visa ett intresse för företaget, anser Posten, Handelsbanken Nacka och konsultföretaget inom finansbranschen. Posten tycker att kroppsspråket är viktigt, såsom att ha ögonkontakt, vara drivande, öppen och inte försöka dölja någonting är något som man ska tänka på. Ärlighet nämndes av Jehander och Betongindustri, Proffice, Vi-butikerna. Proffice, AF, Handelsbanken Nacka och konsultföretaget inom finansbranschen. Dessa företag anser att ett positivt, glatt intryck är viktigt. Academic Work anser att den ansökande ska förstå vad branschen går ut på, annars kan man hamna på ett felaktigt jobb där man vantrivs. Vi-butikerna anser att hygien är viktigt. AF och konsultföretaget i finansbranschen nämner att alla kan vara nervösa vid en anställningsintervju men att detta är ett naturligt beteende som accepteras. AF nämner att den sökande ska ta med sig originalbetyg och intyg. Handelsbanken i Nacka anser att den sökande ska ha en ödmjuk hållning och vara en lagspelare.

Tester

Posten, Jehander och Betongindustri, Handelsbanken i Nacka tillämpar personlighetstester vid högre chefspositioner. Posten nämner vidare att de tillämpar personlighetstester och begåvningsstester vid urval av kandidater till ledarskapsutvecklingsprogram. I Jehander och Betongindustri fall utförs personlighetstester via extern hjälp, eftersom licenser kostar. AF nämner att stora företag med nyckelpersoner brukar säkerligen utföra tester, samt utförs detta av rekryteringsföretag t.ex. headhunters. Vi-butikerna svarade ”vet ej” på frågan. Konsultföretaget inom finansbranschen tillämpar finansiellt relaterade frågor. Proffice tillämpar tester enbart vid kundens begäran. Academic Work använder inte några tester som standard eftersom det är tidskrävande och dyrt. Om det krävs av någon kund görs testerna av inhyrda konsulter.

Framtidsyrken

Alla åtta företagen förutom Vi-butikerna och konsultföretaget inom finansbranschen tror att lärare är ett framtidsyrke. Posten, Jehander och Betongindustri, Proffice, Handelsbanken nämner vårdare/läkare. Posten ansåg att serviceyrken i allmänhet hade framtiden för sig, samt IT-specialister. Jehander och Betongindustri nämner att det i framtiden kommer vara en blandning av akademiker och yrkesmänniskor. Academic Work nämner att yrken inom tjänstebranschen, forskning och utveckling blir allt mer framträdande. Industribranschen kommer att ha färre anställda då många

företag flyttar till länder där arbetskraften samt produktionskostnaderna är billigare. Projektarbete kommer bli allt mer påtaglig där företag kommer att jobba som en länk mellan Sverige och den internationella marknaden. Vi-butikerna nämner psykolog som ett framtidsyrke. AF talar om serviceyrken samt högteknologiska företag som flyttar sin produktion till Asien. Handelsbanken i Nacka anser att politiker, vård, skola och högre tjänstemanna befattningar inom statliga kommunen. Konsultföretaget inom finansbranschen tror att finanskonsultbranschen går en ljus framtid till mötes.

Heta tips för att lyckas skaffa ett arbete

Posten anser att nyexaminerade ska försöka få in en fot i ett företag, exempelvis genom examensjobb. Det är lättare att skaffa sig ett jobb då man redan har ett. Man bör ta reda på vilka som är bristyrkena framöver. Jehander och Betongindustri anser att allt man gör ger en mening, man ska försöka finna ett jobb som bygger upp en själv som människa. Proffice och AF nämner att det i den enorma konkurrensen gäller att kunna sälja sig själv, använda kontakter, skicka spontana ansökningar samt ring runt till företag. Vi-butikerna nämner spontana ansökningar och att ringa runt till företag. Handelsbanken i Nacka anser att man som akademiker bör skaffa sig ett sommarjobb på en arbetsplats som man är intresserad av för att lättare kunna få in en fot. Det är otroligt viktigt att bygga upp ett kontaktnätverk. Konsultföretag inom finansbranschen svarade, att man inte ska låta sig nedslås inte av eventuella avslag utan upprätthålla tempo och geist i sitt sökande.

4.4 Sammanfattning av akademikernas svar

När vi ställde frågan: ”Hur många arbeten har du sökt i år?” svarade tio akademiker att de inte hade sökt något arbete. De flesta hade inte hunnit söka något ännu och en del hade redan ett arbete sedan tidigare. Fem personer hade sökt ett arbete varav två av dessa var sommararbete, sju personer hade sökt mer än två arbeten.

Tillvägagångssätt att finna ett arbete

Nio akademiker utnyttjar i första hand personliga kontakter när de söker ett arbete. Det kan vara allt ifrån släkt och vänner till gamla skolkompisar och kollegor. De resterande söker via platsannonser eller annonser i tidningar. Nio personer söker arbeten genom Internet via företagets hemsidor, rekryteringssajter som t.ex. Academic Work <http://www.academicwork.se> respektive Jobline <http://www.jobline.se>. Fyra akademiker låter någon annan göra jobbsökandet åt dem dvs. de väljer att söka arbete genom att kontakta olika arbetsförmedlare såsom arbetsförmedlingen, bemannings-/rekryteringsföretag.

Om de personliga kontakterna inte räcker till väljer somliga att ringa upp tidigare arbetsgivare för att ta reda på hur deras rekryteringsbehov ser ut vid tillfället. Även om arbetsgivaren inte planerar att tillsätta någon ny tjänst är det möjligt att de känner till någon annan som är i behov av att nyanställa.

Kontaktskapandet med arbetsgivare

Många akademiker väljer själva att kontakta företagen som de skulle vilja jobba för. Antingen så ringer de direkt till företagen som de är intresserade av och skickar in en spontanansökan eller så utträttas ett spontant besök för att personligen lämna över

ansökningsbrevet. Åtanken är att skapa en första kontakt med arbetsgivare relativt snabbt.

Fråga tre löd: Var och hur du söker du upp arbetsgivare? Sex akademiker svarade att de söker upp arbetsgivare genom Internet via företagets hemsidor och olika jobbsajter medan tolv personer utnyttjar sina personliga kontakter. Resterande söker antingen genom att tag kontakt med arbetsförmedlingen samt rekryterings-/bemanningsföretag (såsom t.ex. Manpower) eller genom att läsa platsannonser. En del skickar spontan intresseanmälan eller gör spontana besök. Tillvägagångssättet hur akademiker tar kontakt med arbetsgivare ser olika ut vid olika tillfällen.

Kravprofilen för nyexaminerade

Om man tittar på hur kravprofilen ser ut för nyexaminerade finner fyra akademiker att högskole-/universitetsutbildning är ett minimikrav dvs. man bör inneha en avlagd akademisk examen inom ett aktuellt ämne för att överhuvudtaget kunna få något arbete. Det är också viktigt att man får ett arbete efter sin examen så man bör börja söka aktivt redan under studiernas gång. Utbildningen ska vara aktuell och lärosätet där man tog sin examen bör ha ett gott rykte. Många anser att arbetsgivare går mycket på betyg. Sex personer anser att arbetslivserfarenhet väger tyngst i dagens läge. Kraven på att ha ett visst antal års erfarenhet är anledningen till att många nytexaminerade inte söker vissa arbeten. Det gäller att man visa framfötterna, man ska vara envis och kunna bevisa för arbetsgivare att man är villig att lära sig.

Man ska utöver en fin akademisk examen kunna motivera vad man har fått utav sin utbildning så att arbetsgivare vet att man inte bara har klarat sig igenom tentorna utan faktiskt har tillgodogjort sig kunskapen och kan omsätta den i praktiken. Mer än hälften av respondenterna anser att det är ett plus om man vid sidan av sina studier har varit engagerad i t.ex. någon sorts föreningsarbete, volontärarbete eller annat som visar att man innehar socialkompetens.

Tidigare yrkeserfarenhet

På frågan som berörde skillnaden i hur man rekryterade tidigare i yrkets verksamma var det femton personer som inte kunde inte besvara den. Anledningen var att de flesta inte förstod frågan. Enbart sju personer svarade. De som besvarade frågan ansåg att erfarenhet går före allt i dagens läge. Arbetstagarna idag innehar mer erfarenhet och har högre kompetens. Det gör att de kommer in fortare i sina arbetsrutiner vilket underlättar sättet att lösa arbetsuppgifterna.

Vad ett bra CV ska innehålla

De flesta anser att ett bra CV bör vara strukturerat och välskrivet, överskådlig och koncist. Den ska innehålla genomgångna utbildningar, kurser, tidigare anställningar och arbetslivserfarenheter, samt dåvarande arbetsuppgifter, eventuellt engagemang i föreningsliv, samt andra meriter såsom språk-/och datakunskaper. Så mycket relevantfakta som möjligt är bra, det visar att man har gjort mycket i sitt liv och att man är produktiv. Eventuella tidsluckor bör förklaras så att arbetsgivaren inte tror att man har legat hemma och latat sig under den tiden. Noggrannhet är viktigt, inga stavfel får göras och så bör man ha en snygg layout. CV: et bör också innehålla en personlig beskrivning om vem man är och hur man är som person.

Mindre än hälften av respondenterna anser att det personliga brevet är viktigare än CV: et, eftersom man utförligare kan beskriva vem man är som person vilket ger en större chans att väcka nyfikenhet hos företaget.

Urvalsprocessens tillvägagångssätt

När vi ställde frågan om hur urvalsprocessen går till på företag var det inte många som visste hur det gick till. Fyra respondenter tror att företagen i första hand väljer utefter ålder, kön och etnicitet, samt vilken arbetslivserfarenhet och utbildning man har. Det är viktigt att man har bra betyg och att utbildningen är aktuell.

De andra respondenterna bedömde att företagen anställer internt i första hand sedan tror de att företagen inofficiellt mest går efter personliga rekommendationer och kontakter, dock ifall personen har den behörighet som krävs officiellt sett. Därefter tror man att arbetsgivare tittar mycket på personlig lämplighet och arbetslivserfarenhet, men mest tror man att det handlar om det sociala mötet på arbetsintervjun. Det handlar om att kunna sälja sig själv och se till att arbetsgivaren hör det han/hon vill höra.

Fem akademiker anser att företagen söker en viss profil och att urvalet görs utefter denna. Med andra ord så måste den arbets sökande matcha med företagets sökprofil. Det finns olika urvalstester som vissa företag använder sig för att underlätta sökprocessen. Företagen söker efter den person som bäst motsvarar kraven på lämplighet för den aktuella tjänsten. Denne kan hittas i det egna ledet (med den fördelen att företaget sparar på inskolning och minimerar risktagandet då de redan känner till kandidaten), eller så rekryteras personen utifrån t.ex. platsannonser eller rekryterings-/bemanningföretag. De flesta akademiker tror att personlighet har blivit viktigare idag när företagen anställer. Företagen vet redan vad de vill ha för slags person och vilka meriter denna person ska ha, så antingen passar man in i deras profil eller så gör man inte det. Utefter detta baseras valet på vilka som går vidare på intervju.

De fem resterande personerna har en annan syn på hur urvalsprocessen går till. De tror att företaget först tittar på CV:et och det personliga brevet innan de kallar en till intervju. Det antas att rekryterare sällar bland de inkomna ansökningarna, rensar ut de som är dåligt strukturerade samt för långa och otydliga, sedan ringer de eller e-mailar till de utvalda personerna för att bli kallade till intervju. Företagen väljer säkerligen ut de som har skrivit ett rättstavat personligt brev och ett CV med en bra layout.

Gallring av ansökningsbrev

Den största delen av alla respondenter anser att högskole-/universitetsutbildning är ett minimikrav idag för de flesta bra arbeten. Hur går då gallringen av ansökningsbrev till? Många tror att man måste ha rätt ålder, rätt kön, inneha tidigare erfarenhet, aktuell akademisk utbildning och social kompetens. Följer man inte upp dessa krav gallras ansökan bort. En del akademiker tror att stora företag går efter deras formella kriterier medan de mindre företagen letar mer efter rätt personlighetstyp som ska kunna fungera i den redan existerande företagskulturen.

De flesta akademiker tror inte att alla ansökningsbrev läses igenom. De brev som är för långa eller för klantigt skrivna sorteras nog bort direkt. Kommer det in extremt många ansökningar till ett företag, tror de flesta akademiker att breven som går vidare måste vara skrivna på ett sådant sätt att det fångar läsarens uppmärksamhet. De brev som säkerligen inte går vidare är multiproduktionsbreven som är skrivna i ett enda exemplar och skickas ut till 200 företag. Sen har det omtalats mycket om att förnamn och efternamn spelar en stor roll om arbetsgivaren kommer att titta på ansökningsbrevet. En del av respondenterna tror att det finns arbetsgivare som har förutfattade meningar och att de gör olika bedömningar utifrån namn, vilket ibland kan vara till nackdel för invandrare som har utländska namn som uppfattas som annorlunda.

Som arbetssökande bör man ha i åtanke att det för en arbetsgivare inte är speciellt svårt att se skillnad på en ansökan som skrivits av någon som bara vill ha ett jobb och någon som vill ha *just detta jobb*. Det säger sig självt att en arbetsgivare hellre anställer den sistnämnde för att förvissa sig om att ha en engagerad medarbetare. Som en respondent uttryckte det ”en arbetsgivare är ingen jultomte som anställer folk för att han/hon tycker det är kul att skriva ut lönecheckar- denne vill ha någon som genom sin kompetens och engagemang bidrar till företagets lönsamhet”.

Vem får gå vidare i rekryteringsprocessen

De flesta respondenterna tror att rekryteringsprocessen går tillväga på följande sätt: Under rekryteringsprocessen görs den första gallringen av HR avdelningen, därefter görs ytterligare en gallring av de avdelningschefer som intervjuar de sökande. De som blir utvalda får även delta i en intervju innan ett slutgiltigt beslut tas.

Akademikerna anser att de som blir utvalda i rekryteringsprocessen är de personer som passar in bäst med företagets sökprofil eller de som har något speciellt och intressant att bidra med. Vart man har sin akademiska examen ifrån spelar nog också en stor roll och vilka betyg man har. Även erfarenhet i allmänhet anses spela en stor roll. Den personen som innehar rätt kompetens och förmågan att marknadsföra sig själva har en stor chans att bli utvald.

Kravprofilen måste stämma in så bra som möjligt, men man ska inte som arbetstagare vara för överkvalificerad för då finns risken att man efter ett kort tag tröttnar och söker sig vidare till ett annat arbete och då finns en risk att rekryteraren inte väljer ut en

Anställningsintervjun

De flesta är eniga om vad man bör som arbetssökande tänka på inför anställningsintervjun. Utseendet är otroligt viktigt, det är något man bör lägga märke till inför intervjun. Den arbetssökande ska ha rätt klädsel som får denne att inge ett seriöst och professionellt intryck. Det kan vara bra att vara förbered i den meningen att man har läst på om företaget och branschen. Man bör vara sig själv, vara ärlig och inte skämmas för att berömma sig själv men utan att skryta för mycket. Man ska undvika att falla i de vanliga mönstren genom att påstå sig ha egenskaper som man inte kan motivera. Man bör inte vara arrogant eller spela besserwisser.

Det kan vara bra att ha vissa svar klara för sig innan man kommer till intervjun som t.ex. vad man som sökande har att erbjuda företaget. Man bör tänka igenom varför man har sökt jobbet så att man inte blir överraskad och ger ogenomtänkta svar. Dock är det viktigt vid konversationer att vara så naturlig och avslappnat som möjligt.

Man ska vara väl förberedd och ha funderat på vad för vad man vill förmedla till intervjuaren. Oftast är det samma typ av frågor som återkommer på dessa intervjuer så det går att förbereda sig och åtminstone att ha funderat på vad man vill säga. Man bör svara kort och koncist på frågor och inte "blaja" för mycket. Man ska ge ett seriöst och säkert intryck utan att vara kaxig. Det är meningen att man ska kunna sälja sig själv. Man får inte trycka ner sig själv och då får man inte uttrycka något negativt om sig själv, man ska helt enkelt utstråla att man är bäst.

De flesta tycker att ärlighet är det viktigaste eftersom att falskt intresse kan snabbt genomskådas. Att komma i tid är också otroligt viktigt. Det är också viktigt att se proper ut och man ska vara väl förberedd för att kunna ställa specifika motfrågor. Att vara sig själv och visa vanligt hyfs anses många vara viktigt.

Tester

När vi ställde frågan om hur många som hade fått genomgå tester vid intervjutillfället var det endast sju respondenter som hade fått genomgå tester. Fyra personer fick utföra ett personlighetstest, två personer fick genomgå matematiska tester, en person fick utföra en läsförståelse, case studies och ett språktest.

Framtidsyrken

När det talades om vilka yrken som kommer att bli framtidsyrken tror fyra personer att vårdyrken kommer att bli framtidsyrken. Framför läkare och sjuksköterskor men som t.ex. vårdbiträden kommer att behövas för de flesta som jobbar med det nu är äldre och de flesta kommer att gå i pension. Även yrken inom den offentliga sektorn eftersom att där finns de flesta arbeten där fyrtilisterna kommer pensioneras. Fem personer tror att det är brist på hantverkare och apotekare så dessa två yrkesgrupper kommer att efterfrågas.

Tre personer tror att yrken inom friskvård så som massörer, dietister och sjukvårdskonsulter som kommer att ta hand om långtidssjuka och utbrända människor är framtidsyrken. Dessa är yrken som riktas på människans välbefinnande men även yrken som hjälper oss att ta hand om oss själva eftersom vi lever i en allt mer stressad miljö. Tre personer tror att många yrken kommer i framtiden att vara relaterade till Internet.

Andra framtidsyrken som nämndes var: tandläkare, försäljningsyrken, yrken inom forskning och utveckling, socialarbetare, kockar (bra mat behövs ju alltid) och byggarbetare.

Heta tips för att lyckas skaffa ett arbete

Slutligen så avslutades intervjun med att varje akademiker fick ge tips om hur man ska lyckas skaffa ett bra arbete. Här nedan följer tio exempel av de tjugotvå hetaste tips som angavs.

- Satsa på det du brinner för! Det man verkligen brinner för är oftast det man blir bra på, och är man bra på det man gör slår man sig fram i konkurrensen. Fokusera hellre på att skriva några riktigt bra, individuellt anpassade ansökningar till de tjänster som du verkligen är intresserad av (och känner att du är lämpad för), istället för att köra massutskick till höger och vänster efter samma mall i hopp om att någon ska nappa...
- Försök inte spela alltför erfaren och därigenom ge intrycket att du inte vill lära dig något nytt utan kan allt. Det är aldrig fel att bara vara ödmjuk.
- Var positiv och framför allt var dig själv.
- Var framåt, ta för dig och tro på dig själv.
- Bygg ett brett kontaktnät (kontakter är A och O). Skaffa ”rätt” akademiskutbildning och bli nischad på det du valt att specialisera dig inom.
- Känn efter, om du som person kan stå för vad du gör, kan du stå för jobbet som du gör kommer du för eller senare uppnå dina mål. Ska något göras gör det rätt från början. Lägg ner den tid som varje uppgift kräver.
- Tänk långsiktigt - glöm inte att vägen till toppen börjar vid bergets fot! Det kan alltså vara klokt att välja ett lägre avlönat arbete eller praktik om det förser dig med värdefulla erfarenheter och adekvata meriter, som för dig närmare ditt mål.
- Ta reda på vad du älskar att göra, och hitta en arbetsgivare som betalar dig för att göra det!
- Bli en duktig säljare för att kunna sälja dig själv!
- Ge inte upp, sök, sök, sök!

5. ANALYS

I följande kapitel har vi för avsikt att sammanfoga den teoretiska referensramen med det empiriska underlag vi erhållit under uppsatsens gång. Fokus har lagts på att besvara uppsatsens fastställda problemformulering: ”Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?” Vi kommer att använda oss av den modifierade McKinsey ’s 7-S modellen för att kunna besvara vår problemformulering.

Vi har utgått ifrån teorin och därefter jämfört den med empirin (akademikernas-/och arbetsgivararnas syn) som sedan har kopplats samman med våra egna erfarenheter för att slutligen kunna uppnå ökad förståelse.

5.1 Struktur – den skriftliga presentationen

Det personliga brevet samt CV:et

Enligt teorin kan rekryterarnas syn variera på hur ett bra CV skall se ut, dock finns det vissa riktlinjer man bör följa. Ett CV bör vara tydligt, enkelt att följa, kort och koncist,¹⁹⁹ det bör inte vara längre än en till två A4 sidor. Följande uppgifter ska ingå: kontaktuppgifter, arbetslivserfarenhet, utbildning, språk och datakunskap och övrig information som exempelvis olika sorters engagemang och referenser.²⁰⁰ Enligt våra egna erfarenheter bör ett bra CV innehålla personliga uppgifter, utbildning, yrkeserfarenhet, övriga meriter såsom språk, utlandsvistelser, engagemang i olika aktiviteter samt referenser. När det gäller referenser så kan de antingen lämnas på begäran eller framgå direkt i CV:et.

Alla akademiker var införstådda med ovanstående teori angående vad ett bra CV ska innehålla, däremot så nämndes det att eventuella tidsluckor bör förklaras så att arbetsgivare inte tror att man legat hemma och latat sig under denna tid. Det var inte många akademiker som nämnde referenser, vilket är en stor bedragande faktor när arbetsgivare anställer.

Mindre än hälften av akademikerna ansåg att det personliga brevet är viktigare än CV:et vilket inte stämmer överens med vad teorin säger. Där står det att både det personliga brevet samt CV:et är minst lika viktigt. Det personliga brevet ger en översikt varför man bör anställas, det ger en mer detaljerad bild och är bevis för det som framgår i CV:et.²⁰¹ Enligt teorin finns det inga regler hur eller vad som ska ingå i den skriftliga presentationen, men däremot finns det riktlinjer som man bör följa. Ett bra personligt brev ska innehålla en effektiv arbetssökningsstrategi, identifierade personliga säljargument och profilera en lämplig professionell framtoning.²⁰² Personliga brevet och CV:et måste stämma överens med varandra och man ska gärna hänvisa till bevisade yrkeserfarenheter i CV:et. Enligt våra egna erfarenheter bör det personliga brevet vara kort och precist. Det bör helst rymmas på en A4-sida. Eftersom brevet är grunden till att bli kallad på intervju, bör det skrivas på ett kreativt och påhittigt sätt. Akademikerna lade en stor betoning på att man ska ha rätt

¹⁹⁹ Corfield, Rebecca. *Preparing your own CV* (1993), s. 19.

²⁰⁰ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 38.

²⁰¹ Ibid, s. 44.

²⁰² Bishop-Firth, Rachel. *The Ultimate CV* (2004), s. 9.

utbildning, ålder, kön, etnicitet samt tidigare yrkeslivserfarenhet. Följer man inte upp dessa krav tror akademikerna att arbetsgivare inte läser igenom ansökningsbrevet. I teorin poängteras det att alla arbetsgivare inte läser igenom alla ansökningar som de får in, p.g.a. ett dåligt skrivet personligt brev.²⁰³ De flesta akademiker tror inte att alla ansökningsbrev läses igenom. De brev som är för långa och inte genomtänkta sorteras bort direkt. De flesta akademiker tror att breven som läses av arbetsgivare måste vara skrivna på ett sådant sätt att det fångar upp arbetsgivarens uppmärksamhet. Man bör skapa ett vinnande personligt brev. Det som inte nämndes i teorin var att förnamn och efternamn, speciellt utländska namn, spelar en avgörande roll om arbetsgivaren väljer att läsa brevet eller inte. En del av akademikerna tror att det finns arbetsgivare som har förutfattade meningar och att de gör olika bedömningar utifrån namnen.

Beträffande arbetsgivarna rådde det delade meningar om vad ett bra CV ska innehålla. Posten ansåg att CV:et och det personliga brevet är till för att kunna ställa frågor på intervjun. De ansåg även att de sökandes intressen ska skrivas med i CV:et. Jehander och Betongindustri nämnde att den sökande bör skriva vad denne har fått erfara ifrån tidigare arbetsplats. Konsultföretaget i finansbranschen poängterade att felstavningar inte ska förekomma, att CV:et helst ska rymmas på en A4 sida och att alla yrkeserfarenheter som tas med ska vara relevanta för den aktuella tjänsten. Academic Work ansåg att felstavningar inte är en avgörande faktor om ett CV är bra eller inte. Proffice ansåg att ju senare den sökande befinner sig i livet anses erfarenhet vara av större betydelse än utbildning. Vi-butikerna och Handelsbanken Nacka ansåg att man skulle skriva om vad man har för värderingar i livet samt de värderingar som kännetecknar det företag man söker till. AF nämnde att i utlandet är CV:et viktigare än det personliga brevet, där skriver man vart man har studerat och lägger mindre vikt på vad man har studerat. Meriter/referenser är av stor betydelse. I Sverige anses social kompetens vara viktigare.

5.2 System – olika tillvägagångssätt att hitta ett arbete

Enligt teorin kommer det alltid finnas lediga jobb, det gäller bara för de sökande att hitta de rätta kanalerna. Det finns många olika sätt att leta efter lediga jobb, enligt teorin är Internet den vanligaste kanalen.²⁰⁴

Enligt våra egna erfarenheter söker vi via Internet, spontana ansökningar/besök, via bemannings-/rekryteringsföretag, vi ringer också upp företag. Men i första hand går de via personliga kontakter.

Den vanligaste kanalen som akademiker utnyttjar när de söker ett arbete är personliga kontakter. Då de personliga kontakterna inte räcker till väljer somliga att ringa upp tidigare arbetsgivare för att ta reda på hur deras rekryteringsbehov ser ut. En del akademiker använder sig även utav Internet, men i första hand går de genom personliga kontakter.

²⁰³ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 51.

²⁰⁴ Ibid, s. 25.

När det gäller var och hur företagen söker upp arbetskraft prioriteras i första hand intern rekrytering. Inte i fallet AF, Proffice Academic Work fall då de enbart agerar som en mellanhand åt arbetsgivare och arbetssökande. Detta gäller dock för Posten, Jehander och Betongindustri och Handelsbanken Nacka. De tillgängliga tjänsterna läggs ut på respektive företags intranät. Posten är dessutom enligt lag tvungna att annonsera externt via <http://www.posten.se>. Jehander och Betongindustri söker alltid via rekryteringskonsulten <http://www.proffice.se>. När de annonserar ut externt för tjänster som t.ex. truckförare söker de via AF. De söker upp arbetskraft via företagsträffar samt anvisningar. Konsultföretaget inom finansbranschen använder sig utav Dagens Industri, Internet, företagets egna hemsida då de söker arbetskraft. Däremot användes ej externa rekryterings-/bemanningsföretag.

Kontaktskapande mellan akademiker och arbetsgivare

Postens behov av arbetskraft styrs utav konjunkturen. Akademiker kan erbjudas sommarjobb och examensjobb. Posten har ett etablerat samarbete tillsammans med Linköpings universitet som kan ge upphov till examensjobb.

När det gäller Jehander och Betongindustri samt Vi-butikerna är de inte branscher som akademiker söker sig till. I byggmaterialsbranschen måste man känna till verksamhetsområdet mycket bra och det krävs många år av yrkeserfarenhet. Vi-butikerna kräver butiksvana. Vi-butikernas konkurrenter såsom Axfood, ICA och COOP tillhandahåller traineeprogram för att attrahera akademiker. I de flesta fallen är det akademiker själva som söker upp konsultföretaget inom finansbranschen.

Rekryteringsprocessen

Det som avgör vilka som får gå vidare i rekryteringsprocessen enligt våra erfarenheter är de personer som har rätt personlighet, de rätta kontakterna samt bra referenser.

Posten är det enda företaget utav de åtta som använder sig av en särskild rekryteringsmodell i sin rekryteringsprocess. De resterande företagen hävdar att de inte tillämpar någon särskild modell.

De flesta akademikerna tror att rekryteringsprocessen på företag går tillväga på följande sätt: den första gallringen av ansökningsbrev görs av personalavdelningen, därefter görs ytterligare en gallring av de avdelningschefer som intervjuar alla de sökande. De som blir utvalda får även delta i en intervju innan ett slutgiltigt beslut tas. De som blir utvalda i rekryteringsprocessen är de personer som bäst passar in i företagets sök profil. Vart man har avlagt sin akademiska examen från och vilka betyg man har anses viktigt, även erfarenhet spelar en stor roll. Den person som har rätt kompetens och förmågan att marknadsföra sig själv har en stor chans att bli utvald.

5.3 Strategi – olika tillvägagångssätt för akademiker att bli rekryterade på

Enligt teorin består rekryteringsprocessen av att samla in relevant information i ett systematisk och pålitligt sätt med utgångspunkt att upprätthålla tillfredsställande

matchning mellan företagen och deras omgivning.²⁰⁵ Rekryterings och urvalsprocessen handlar om att identifiera, attrahera och välja rätt person som uppfyller företagets krav.²⁰⁶

Enligt våra egna erfarenheter måste personen ifråga passa in i företagskulturen; personlighet, ansökningsbrev är av stor vikt för att kunna gå vidare i urvalsprocessen.

Urvalsprocessen

Det var bara ett fåtal akademiker som visste hur urvalsprocessen går till på företag. En del trodde att företagen i första hand väljer utefter ålder, kön och etnicitet samt vilken arbetslivserfarenhet och utbildning man har. Det är viktigt att man har bra betyg och att utbildningen är aktuell. Andra tillfrågade akademiker bedömde att företagen anställer internt i första hand. De tror att arbetsgivaren inofficiellt går efter personliga rekommendationer och kontakter. Därefter tror de att arbetsgivare fokuserar mycket på personlig lämplighet, mest handlar det om det sociala mötet på arbetsintervjun. Många anser att företagen söker en viss profil och att urvalet görs utefter denna. Företagen söker efter en person som bäst motsvarar kraven för den aktuella tjänsten, de vet redan innan vad de söker för person och vilka meriter denne ska ha.

Urvalsprocessen vid Posten, Jehander och Betongindustri, styrs av respektive rekryterandechef. De ansökningar som är av intresse skickas till varje berörd chef. AF ansåg att rekryterare brukar välja ut personer som är lika dem själva vilket kan leda till att nyexaminerade akademiker kan ha svårt att få in foten i ett företag. Företag rekryterar internt i första hand. Har akademiker inga egna personliga kontakter, blir det svårare för dem att säkerställa ett arbete. Vi-butikerna ansåg att urvalet grundar sig oftast på tillfällighet. Handelsbanken i Nacka kräver att kontorschefen är alltid med i urvalet, samt berörd gruppchef och fackombud. Konsultföretaget inom finansbranschen söker akademiker efter vissa utvalda universitet/högskolor samt kräver att de sökande ska ha en civilekonom/civilingenjör examen eller båda delarna. De mest aktuella universitet/högskolor är de med höga antagningspoäng. Social kompetens är viktigt då personen kommer att exponeras för kunder. Nyckeln till att få komma på intervju är att skriva om sådant som kan tänkas intressera företaget.

Gallring av ansökningsbrev

Enligt våra egna erfarenheter gallras ansökningsbrev via elektroniska databaser då man söker via företagets egna hemsida. Ansökningsbrev sällas utefter förutbestämda nyckelord som matchar med företagets kravprofil. När det gäller ansökningar som skickas brevlades är det upp till den person som gallrar ansökningsbrev att avgöra vilka som får gå vidare. Vi tror inte att alla ansökningsbrev läses igenom, speciellt p.g.a. brist på tid och resurser. Många brev

²⁰⁵ Herroit, Peter. *Assessment and selection on organizations: Methods and practice for recruitment and appraisal* (1989), s. 315.

²⁰⁶ Beardwell, Ian. & Holden, Len. *Human Resource Management – A Contemporary Perspective, Second Edition* (1997), s. 212.

sällas bort och för det mesta tror vi att de väljs ut slumpmässigt. Detta skapar ett stort bortfall av kompetenta sökande.

AF ansåg att om företagen får in t.ex. 500 ansökningar, kan de inte i många fall arbeta systematiskt. Då väljer de säkert ut någon ansökan slumpmässigt. Vid Handelsbanken Nacka sköts gallringen av alla ansökningsbrev via Handelsbankens regionala kontor med personalavdelning i Stockholm. Konsultföretaget inom finansbranschen nämnde att det var två anställda (i gränsfall kallas en tredje anställd in) på företaget som gick igenom ansökningsbrev och gjorde en bedömning utav dessa.

Akademiker anser att som arbetssökande bör man ha i åtanke att för en arbetsgivare är det enkelt att se skillnad på en ansökan som skrivits av någon som bara vill ha ett jobb och någon just vill ha detta jobb. Det säger sig självt att en arbetsgivare hellre anställer den sistnämnde, för att förvissa sig om att ha en engagerad medarbetare.

5.4 Personal – önskvärd kompetens

Enligt våra erfarenheter anser vi att kompetenskraven för akademiker har blivit högre. Idag räcker det inte bara med en examen utan man ska helst ha dubbelexamen i två skilda ämnen. Att ha studerat utomlands räcker däremot inte till, det krävs att man har en examen från ett prestigefullt lärosäte. Idag ska man ha kombinationen yrkeserfarenhet, vara flerspråkig, vara social kompetent för att bli åtråvärd för arbetsgivare.

Enligt teorin så har inte kompetenskraven för akademiker ökat. Men däremot så har kraven att inneha yrkeserfarenhet och fördjupande kunskaper inom ett visst område ökat och konkurrensen om de lediga arbetsplatserna har hårdnat. Det leder till att allt fler söker sig bort från sitt kompetensområde och många väljer att söka sig till andra branscher. Samtidigt är det svårt för högskole-/universitetsutbildade att få enklare jobb eftersom de oftast anses vara överkvalificerade.²⁰⁷

Academic Work ansåg att det viktigaste är att den arbetssökande kan resonera och koppla ihop förklaringar med erfarenheter. Jehander och Betongindustri kräver mångårig yrkeserfarenhet. Konsultföretaget inom finansbranschen ser gärna att de sökande är civilekonomer/civilingenjörer eller båda delarna. När det gäller ingenjörer såg de gärna att de hade gått inriktningen industriell ekonomi. Ekonomerna ska gärna ha en inriktning mot finans eller redovisning.

5.5 Stil – det fysiska intrycket

Enligt vår erfarenhet ska man vara hel och ren samt anpassa sin klädsel till företagets klädpolicy.

Enligt teorin bildar sig arbetsgivaren redan från början en uppfattning om de arbetssökande. Detta kan avgöras på hur den arbetssökande klär sig. Det finns inga

²⁰⁷ Länsarbetsnämnden i Stockholms Län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Prognos* (2004), s. 6 & 17.

bestämda regler, men hur man ska klä sig beror på företagets klädpolicy och vilken bransch de verkar i.²⁰⁸

De flesta akademiker är eniga om vad man som arbetssökande bör tänka på inför en intervju: utseendet är otroligt viktigt och man ska ha rätt klädsel så att man ger ett seriöst och professionellt intryck. Enligt teorin ska man undvika smycken, starka dofter och synliga tatueringar, hattar och läppglans avrådes. Dessutom ska man inte röka innan intervjun.²⁰⁹

Anställningsintervjun

Enligt våra egna erfarenheter bör man vara välförbered och påläst, man ska ha passande klädsel och komma i tid. Under intervjun bör man hålla sig lugn och inte prata för mycket, man ska lyssna noga på vad intervjuaren har att säga och bör tänka till innan man ger ett svar. Man ska vara sig själv, le och utstråla en positiv anda.

Enligt teorin har intervjun flera olika syften, tre utav de är: att få information om den sökande i fråga, att ge information till den sökande om t.ex. företaget och att få ett tillfälle att skapa personligt kontakt med den sökande. Genom att vara välförbered etablerar man sig ett bra utgångsläge för att besvara intervjufrågor om sig själv, arbetet och företaget man ansökt till. Man kan visa intresse för företaget genom att ställa motfrågor, genom vilka man får information som kan leda till ett avgörande om tjänsten och företaget passar den sökande.²¹⁰ Enligt akademiker ska man vara välförbered i den meningen att man har läst på om företaget samt att man ska ha funderat på vad man vill förmedla till intervjuaren. Man bör svara kort och koncist på frågor och inte svamla för mycket. Efter intervjun är det bra att utvärdera vad som gick bra och mindre bra. De är även viktigt att följa upp och visa intresse med ett kort tackbrev brevlades eller via e-mail, där man tackar för intervjutillfället och understryker sitt fortsatta intresse. Enligt teorin finns det fler sorters intervjuformer såsom telefonintervju, lunchintervju samt caseintervju.²¹¹

Jehander och Betongindustri nämnde att den sökande ska ha på sig kläder som får denna att känna sig bekväm. Om man inte trivs i sina kläder kan det påverka beteendet negativt. Alla företagen nämnde att ärlighet är viktigt, man ska inte dölja någonting – sanningen kommer fram för eller senare. Academic Work ansåg att den sökande bör förstå vad arbetsgivarens bransch går ut på, annars kan man hamna på ett felaktigt jobb där man vantrivs. Vi-butikerna ansåg att hygien är viktigt. Handelsbanken Nacka ansåg att den sökande ska ha en ödmjuk hållning och det gäller att vara en lagspelare.

5.6 Färdigheter – rekryterarens krav på akademiker

Enligt vår erfarenhet så har kraven för nyexaminerade ökat. Det krävs idag utav rekryterare att man har dubbelexamen, tidigare yrkeserfarenhet och är unik.

²⁰⁸ Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. *Jobbguiden* (2004), s. 64.

²⁰⁹ Ibid, s. 64.

²¹⁰ Granberg, Otto. *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling* (1998), s. 130.

²¹¹ Yeungs, Rob. *Inside guide to successful interviews* (2002), s. 134.

Enligt teorin har många nyexaminerade akademiker svårt att konkurrera med sökande som har flerårig yrkeserfarenhet eftersom arbetsgivaren främst rekryterar olika specialister dvs. personer som besitter spetskompetens. Förr var det viktigt med formell utbildning, idag är det yrkeserfarenhet, personlig egenskaper och social kompetens som är viktigast. Arbetsökande ska ha goda kunskaper i det svenska språket, ha en positiv attityd och ha förmåga att fungera bra i grupp. Det läggs stor betoning av vikten som individ att passa in i företagskulturen.²¹²

Enligt akademiker bör man inneha en avlagd akademisk examen inom ett aktuellt ämne för att överhuvudtaget säkerställa ett arbete. Även för enklare arbeten fodras idag oftast någon form av utbildning. Utbildning ska vara aktuell och lärosätet där man avlagt sin examen bör ha ett gott rykte, många anser att arbetsgivare går mycket på betyg. Det är viktigt att redan under studiernas gång söka arbete, dvs. att redan då skapar sig en kontakt med arbetsgivare för att få in en fot i företag som är intressanta. Teorin säger att ju större kontaktnät desto större är chanserna att ett arbete säkerställs efter att studierna är avslutade.²¹³ Mer än hälften av akademiker anser att det är ett plus om man vid sidan av sina studier har varit engagerad i t.ex. något föreningsarbete, volontärarbete eller annat som visar att man innehar social kompetens. Bara sex akademiker utav 22 intervjuade anser att arbetslivserfarenhet avgör om man får ett arbete eller inte.

Alla åtta företagen ansåg att kravprofilen ser olika ut beroende på vilken tjänst som är utlyst. Vi-butikerna påpekar att det är lätt att arbetsgivaren söker efter en personprofil som har liknade egenskaper som en själv fast mångfald och personlighet är åtråvärda kravprofiler. Proffice, Academic Work och AF fastställer kravprofilen tillsammans med arbetsgivare i fråga. AF nämner att kraven har successivt ökat, erfarenhet är ett stort problem för nyexaminerade akademiker. Sammanfattningsvis är det kombinationen av att inneha branscherfarenhet, akademisk utbildning, social kompetens, rätt inställning, yrkeserfarenhet, utförd ideellt arbete, datorkunskap, språk samt referenser avgör hur kravprofilen ser ut för nyexaminerade.

Frågan angående tidigare yrkeserfarenhet ansåg många akademiker var felformulerad, detta gav upphov till att 15 personer av 22 besvarade ej frågan. De som besvarade ansåg att erfarenhet är det allra viktigaste.

Alla åtta företagen ansåg att tidigare erfarenhet var en fördel. Posten och Vi-butikerna ansåg att fördelen låg i att få tag på den sökandes referenser. Posten antydde att det kan vara svårt att bedöma potentialen hos nyexaminerade akademiker då de har generellt få referenser att utgå ifrån. Jehander och Betongindustri ansåg att branscherfarenhet inom byggmaterial är ett krav. Däremot kan det vara en belastning vid högre positioner, eftersom de erfarna i branschen inte ser på branschen utifrån från ett annorlunda perspektiv, för att eventuellt kunna förändra och förbättra verksamheten. Hos Handelsbanken Nacka förkommer rekrytering av personal från andra banker eftersom de nyanställda redan innehar tidigare bankerfarenhet.

²¹² Länsnämnden i Stockholm län. *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken* (2004), s. 7.

²¹³ Arbetsmarknadsstyrelsen. *Handbok för arbetsökande 2004* (2004), s. 6.

Tester

Enligt vår egen erfarenhet har en av oss fått genomgå tester vid intervjutillfället. Dessa tester var av karaktären enskilda intervjuer, gruppintervju, telefonintervju, lunchintervju, casestudies, personlighetstest samt assessment centers.

Posten, Jehander och Betongindustri, Handelsbanken Nacka tillämpar enbart personlighetstest vid högre chefspositioner. Posten nämner vidare att de tillämpar personlighetstest och begåvningsstest vid urval av kandidater till ledarskapsutvecklingsprogram. I Jehander och Betongindustri fall utförs personlighetstester via extern hjälp, eftersom det är dyrt med anskaffning av licenser. AF nämner att stora företag med nyckelpersoner säkerligen brukar utföra tester, likaså rekryteringsföretag t.ex. headhunters. Konsultföretaget inom finansbranschen tillämpar finansiellt testrelaterade frågor som speglar kunskapen och intresset för företagets verksamhet och bransch förekommer. Proffice tillämpar tester enbart på kundens begäran. Academic Work använder ej tester som standard, det är tidskrävande och dyrt, om det krävs av någon kund görs testerna av inhyrda konsulter.

De tester som nämndes i teorin var: personlighetstester, prestationstester, färdighetstester och assessment centers.²¹⁴

Endast sju akademiker utav 22 hade fått utföra tester vid intervjutillfället. Fyra personer fick utföra ett personlighetstest, två personer fick vara med om matematiska test och en person fick utföra ett språktest och ett casestudy.

Framtidsyrken

Alla åtta företagen förutom Vi-butikerna och konsultföretaget inom finansbranschen tror att lärare är ett framtidsyrke. Konsultföretaget ansåg att finanskonsultbranschen går en ljus framtid till mötes. Academic Work nämnde att projektarbete kommer bli allt mer påtaglig. Vi-butikerna såg psykolog som ett framtidsyrke. Handelsbanken i Nacka uppgav politiker, vård, skola eller omsorg, högre tjänstemanna tjänster inom statliga kommunen. De flesta av de intervjuade företagen nämnde att fler företag väljer att använda sig utav ”offshoring” dvs. flytta ut produktionen utomlands till lågavlönade länder som exempelvis länder i Asien. Många tjänste-/och produktionsrelaterade arbeten kommer att försvinna i framtiden.

Enligt teorin har revisorer med erfarenhet och fördjupade kunskaper inom redovisning en fortsatt god arbetsmarknad och efterfrågan på revisorassistenter har ökat. Inom försäkringsbranschen behövs fler försäkringssäljare och inom finansbranschen behövs privatekonomiska rådgivare. För serviceyrken inom handel samt restaurang och resebranschen ser framtidsutsikterna goda ut.²¹⁵

Akademiker ansåg att vårdirken kommer att bli framtidsyrken. Framförallt läkare, sjuksköterskor och vårdbiträden. Yrken inom den offentliga sektorn kommer att behövas eftersom de flesta arbetstillfällen finns där fjortontalisterna pensioneras. Fem

²¹⁴ Hiltrop, Jean-M. & Sparrow, Paul. *European Human Resource Management in Transition* (1994), s. 346.

²¹⁵ Stavreski, Helena. *Vi anställer mycket med hjärtat* (2004), s. 28.

personer trodde att det blir brist på hantverkare och apotekare. Andra framtidsyrken som nämndes var massörer, dietister, socialarbetare, kockar och byggarbetare. Många trodde även att många yrken kommer i framtiden vara relaterade till Internet.

5.7 Tips för hur akademiker ska lyckas skaffa sig ett bra arbete

För att lyckas skaffa ett arbete bör man satsa på det man verkligen brinner för det är man oftast bra på, vilket gör att man kan slå sig fram genom konkurrensen. Man bör fokusera på att skriva riktigt bra, individuellt anpassade ansökningar till de tjänster som man verkligen är intresserad av istället för att skicka massutskick efter samma mall, i hopp om att någon arbetsgivare ska nappa. Man bör bygga ett brett kontaktnät, skaffa rätt akademisk utbildning och bli nischad för att bli duktigt på det område som man har valt att specialisera sig inom. Man ska tänka långsiktigt och inte glömma att vägen till toppen börjar vid bergets fot, det kan alltså vara klokt att välja ett lägre avlönat arbete eller praktik om det förser en med värdefulla erfarenheter och adekvata meriter som kommer att föra en närmare det slutgiltiga målet.

Posten ansåg att nyexaminerade ska försöka få in en fot i ett företag, exempelvis genom examensjobb. Det är lättare att skaffa sig ett jobb när man redan har ett. Man bör ta reda på vilka som är bristyrkena framöver. Jehander och Betongindustri ansåg att allt man gör ger en mening, man bör försöka finna ett jobb som bygger upp en som människa. Proffice och AF nämner att i den enorma konkurrensen gäller det att kunna sälja sig själv. Handelsbanken Nackas tips var att skaffa sig ett sommarjobb på en arbetsplats som man är intresserad – det underlättar att få in en fot. Det är otroligt viktigt att bygga upp ett kontaktnätverk.

6. SLUTSATSER

6.1 Gemensamma värderingar

Föreliggande kapitel ämnar summera den forskning vi genomfört i förhållande till den teoretiska referensramen, det empiriska avsnittet samt analysdelen och därutav dra relevanta slutsatser med intentionen att besvara arbetets problemformulering och dess syfte. För att uppnå detta har vi valt att använda oss av det sjunde S:et, gemensamma värderingar, ur den modifierade McKinsey's 7-S modellen.

Följande stycken återger en övergripande bild av hur akademiker ska bli åtråvärda för arbetsgivare. Vi har sammanfattat de sex S:en som beskriver hur akademiker skall gå tillväga när de söker ett arbete samt vad arbetsgivare förväntar sig av akademiker. Det sjunde S:et ger ett svar på problemformuleringen: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?

6.1.1 CV:et

Enligt samtliga respondenter bör ett bra CV vara kort och koncist och det ska inte vara längre än en till två A4-sidor, felstavningar och grammatiska fel ska inte förekomma. Följande uppgifter ska ingå: personliga uppgifter, utbildning, arbetslivserfarenhet, övriga meriter, såsom språk och datakunskap, utlandsvistelser, olika sorters engagemang och slutligen referenser. Yrkeserfarenhet och utbildning är det två tyngsta delarna i ett CV. Eventuella tidsluckor bör förklaras så att arbetsgivare inte tror att man legat hemma på latsidan under den tiden.

6.1.2 Personliga brevet

Både det personliga brevet och CV:et är minst lika viktiga. Enligt respondenterna ska det personliga brevet ge en översikt varför man bör anställas, det ska även ge en mer detaljerad bild samt beskriva det som framgår i CV:et. Det personliga brevet ska ge en bild av vem man är som person. Man ska skriva om sin personlighet, dock inte hela sin livs historia. Det är viktigt att man redan i första meningen göra sig intressant och sedan snabbt följa upp och säljer sig själv. Eftersom det personliga brevet och CV:et kompletterar varandra måste de stämma överens. Brevet bör vara kort och precist och det ska helst rymmas på en A4-sida. De brev som är allt för långt skrivna läses inte igenom. Eftersom det personliga brevet är grunden till att bli kallad på intervju, bör det vara välgenomtänkt och skrivet på en kreativt och påhittigt sätt.

6.1.3 Olika sätt att hitta arbeten

Det finns ett flertal sökvägar som kan användas för att attrahera arbetskraft. När det gäller var och hur arbetsgivare söker upp arbetskraft prioriteras i första hand intern rekrytering. Därefter söks arbetskraften upp genom externa medel som bemannings-/rekryteringsföretag. Det gäller att skaffa sig ett bra kontaktnät. Ju större kontaktnät man skapar desto större är chanserna att ett arbete säkerställs, efter att studierna är avslarade. Att söka jobb via Internet, bemannings-/rekryteringsföretag blir allt mer vanligt men personliga kontakter är den vanligaste vägen. Då den personliga kontakten inte räcker till är ett bra tips att ringa upp tidigare arbetsgivare för att ta reda på deras rekryteringsbehov ser ut. Att söka arbete är ingen enkel uppgift, ute på arbetsmarknaden finns en enorm konkurrens det gäller att kunna sälja sig själv. Ett

bra tips är därför att själv spontant kontakta företaget, antingen via ansökningsbrev eller personligt besök innan de hinner gå ut med en annons. Man slipper konkurrera med tusentals andra sökanden. Att skapa spontan kontakt bör akademiker satsa varmt på då det ger möjligheten att visa att man finns. Man bör även ringa runt till olika företag, för att förklara sin situation och därigenom få in en fot.

6.1.4 Kontaktskapande mellan akademiker och arbetsgivare

För att få in en fot i ett företag kan man gå genom sommarjobb eller skriva examensjobb. När företag rekryterar handlar det om att identifiera, attrahera och välja rätt person som uppfyller företagets krav. Företaget söker efter en person som bäst motsvara kraven för den aktuella tjänsten, de söker efter en viss profil och urvalet görs efter denna. Den rätta personen ska passa in i företagskulturen.

6.1.5 Rekryteringsprocessen och urvalsprocessen

Den person som blir utvald i rekryteringsprocessen är den person som bäst passar in i företagets sök profil. Personens värderingar måste stämma överens med företagets för att kunna passa in i företagskulturen. Var man har erlagt sin akademiska examen, tidigare yrkeserfarenhet anses vara viktigt att ha. Man ska ha rätt kompetens och förmågan att marknadsföra sig själv. Det är svårt för rekryterare att undvika att anställa personer som är lika dem själva, detta kan leda till att nyexaminerade akademiker kan ha svårt att få in en fot på företaget.

6.1.6 Gallring av ansökningsbrev

Som arbetssökande ska man ha i åtanke att för en arbetsgivare är det enkelt att se skillnad på en ansökning som har skrivits av någon som vill ha ett jobb och någon som vill just ha detta jobb. Det säger sig självt att arbetsgivaren hellre anställer den sistnämnde för att förvissa sig om att ha engagerad medarbetare. I de flesta fallen så läses inte alla ansökningsbrev igenom – när företagen får in hundratals ansökningar kan de i många inte arbeta systematiskt vilket gör att de väljer ut ansökningsbrev slumpmässigt. Alla CV:s läses först och sedan väljer man ut de som uppfyller företagets bas krav. När man har valt ut dessa läser man igenom det personliga brevet utefter detta baseras valet på vilka som går vidare på intervju. Det gäller att skriva en så intressant ansökan som möjligt så att den fångar upp arbetsgivarens uppmärksamhet. Färgglada papper kan användas för att väcka intresse, men det är inte layouten som avgör om brevet läses igenom utan det är innehållet. Därför är det viktigt att man redan i den första meningen väcker intresse.

6.1.7 Personal – önskvärd kompetens

Kompetenskraven för akademiker har ökat. Kraven att inneha yrkeserfarenhet och fördjupade kunskaper inom ett visst ämne har ökat. Det gäller att inte vara för kräsen när det gäller att välja arbeten får man inget arbete kan man välja att söka sig till andra branscher då all erfarenhet anses vara givande.

6.1.8 Stil – det fysiska intrycket

Det finns inga bestämda regler om hur man ska klä sig, men den styrs av företagets klädpolicy. Man ska alltid vara i tid och ha på sig de rätta kläderna för situationens krav. Det första mötet med företaget kan fälla avgörandet om man blir accepterad eller inte. Klädvalet beror på vilket företag man ska på intervju. Det är viktigt att man har kläder som man känner sig bekväm i. Utseendet är viktigt, man ska ha rätt klädsel

så man ger ett seriöst och professionellt intryck. Man bör undvika smycken och starka dofter.

Inför anställningsintervjun bör man vara förberedd och påläst om företaget, tjänsten och den bransch som de verkar i. Man ska ha en passande klädsel och komma i tid. Genom att vara välförberedd etablerar man sig ett bra utgångsläge för att besvara intervjufrågor samt ställa motfrågor. Under intervjun bör man hålla sig lugn, och inte prata för mycket, man ska lyssna noga på vad intervjuaren har att säga och bör tänka noga genom innan man svarar. I de flesta situationer bör man vara ärlig annars kan det bli ett felaktigt val om man ljugar sig fram till ett arbete. Det kan leda till att man vantrivs med arbetet eller att man inte kan leva upp till förväntningar. Det gäller att ge en bild av sig själv som är hyfsat sann. Man ska noggrant fundera på vad man vill förmedla till intervjuaren, svara kort och koncist och inte svamla för mycket.

6.1.9 Färdigheter

Idag har många akademiker svårt att konkurrera med sökande som har flerårig yrkeserfarenhet eftersom arbetsgivaren främst rekryterar personer som besitter spetskompetens. Förr var det viktigt med formell utbildning, idag är det yrkeserfarenhet, personliga egenskaper och social kompetens som är viktigast. Det är ett plus om man vid sidan av studierna har varit engagerad i t.ex. något föreningsarbete, volontärarbete eller annat som visar att man innehar socialkompetens och engagemang.

Kravprofilen som arbetsgivare söker efter ser olika ut beroende på vilken tjänst som är utlyst. Men tidigare yrkeserfarenhet är en fördel.

6.1.10 Tester

Det som kan avgöra om man kommer vidare i en urvalsprocess är resultatet man fått ut från olika tester som förekommer, såsom personlighetstester, prestationstester, färdighetstester etc. Det är inte många företag som tillämpar tester, detta ser olika ut beroende på bransch. Vissa företag använder inte tester som standard eftersom de är tidskrävande och dyrt.

6.1.11 Framtidsyrken

Vård, skola och omsorg anses vara framtidsyrken. För tjänste-/och serviceyrken inom handel samt restaurang och resebranschen ser framtidsutsikterna goda ut. AF har sammanställt en 30 i topp lista över yrkesgrupper där det för närvarande är stort behov av arbetskraft. Dessa yrkesgrupper är:

Apotekare, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, bagare och konditorer, betongarbetare, bygg och anläggning, djursjukvårdare, frisörer och hudterapeuter, förskolelärare och fritidspedagoger, grovplåtslagare, gymnasielärare i yrkesämnen och allmänna ämnen, kockar och kockerskor, logopedier, läkare, maskin- och motorreparatörer, maskinförare, murare, målare och lackerare, psykologer, revisorer och controllers, sjuksköterskor och barnmorskor, speciallärare, takmontörer och golvläggare,

tandläkare, tandsköterskor och tandhygienister, tunnplåtslagare, universitets och högskolelärare, verktygsmakare, verktygsmaskinoperatörer och VVS-montörer.²¹⁶

²¹⁶ <http://www.ams.se/RDFS.asp?L=30949> (2005-05-18) kl. 14:32. AMS 30 i topp.

7. SLUTDISKUSSION

Vi har använt oss utav den hermeneutiska spiralen för att kunna besvara vår problemformulering: Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare? Vi har gått vidare från en positivistisk studie till ett tillstånd av ökad förståelse och förklaring. Vi har uppnått en viss kunskapsnivå där vi har använt oss av egen erfarenhet för att nå slutlig kunskap.

Den hermeneutiska spiralen illustrerar vår tolkningsmetod på ett lättförståeligt sätt. I inledningsstadiet började spiralen med förförståelse. Det var med hjälp av denna spiral vi utformade våra frågor och idéer. Därefter inleddes en tvåvägs dialog utifrån materialet. Dialogen skedde genom användandet av böcker, anteckningar och intervjuer. Med utgångspunkt i dialogen (materialet) skedde en tolkning som banade väg för nya frågor, synsätt och dialoger. Vilket i sin tur ledde till ny förståelse.²¹⁷

Uppsatsen har bidragit till att vi har åtnjutit större kunskap och insikt om problemformuleringen: ”Hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare?” som medverkat till att förhöja förståelsen för området. Ur detta kan vi nu ge förslag till vidare forskning.

7.1 Förslag till vidare forskning

Vi hoppas att föreliggande uppsats möjliggör för framtida generationer att forska kring samma ämnesområde. Då arbetet inte inriktat sig på att vara generaliserbart, erhåller andra människor eventualiteten att antingen fördjupa studien, baserat på förestående underlag, eller att bredda den med nya infallsvinklar.

De slutsatser vi tagit fram bör inte betraktas som statiska – utan vidare forskning kan mycket väl förändra, utveckla och revidera informationen. Därför anser vi i sammanhanget att en undersökning ämnad åt att titta på endast ett marknadssegment skulle kunna fördjupa uppsatsarbetet och om möjligt dra allmänna slutsatser om den erhållna informationen.

Likaså anser vi att ett annat intressant område att studera skulle kunna vara något av följande:

- Om etnicitet eller kön påverkar etablering på arbetsmarknaden?
- Vilka åtgärder har vidtagits av regeringen för att lösa arbetslöshetsfrågan?
- Hur behåller arbetsgivare kompetent personal inom sitt företag? Anställda blir säkerligen erbjudna arbete hos kunder, andra arbetsgivare samt hos rekryterare t.ex. headhunters.

7.2 Källkritik

Det finns en del tänkbara invändningar mot vår undersökning. En av dem är att de innefattade arbetsgivarna verkar inom alltför skilda områden och således är

²¹⁷ Eriksson, Lars. Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. *Att utreda, forska och rapportera* (1999), s. 221.

inkommensurabla. Det hade varit mer relevant att inrikta sig på arbetsgivare inom ett visst marknadssegment och enbart jämföra dessa sinsemellan. En sådan undersökning hade underlättat generaliseringar och eventuellt blivit mer lätthanterlig.

Antal respondenter hos varje arbetsgivare skulle kunna ha utökats till åtminstone det dubbla för att få en bättre översikt av hur rekryteringsprocessen bedrivs i praktiken. När man endast intervjuar en respondent är det en uppenbar risk att dennes version inte överensstämmer med de verkliga förhållandena, man har inget att jämföra med. Genom att även intervjua någon med en annan position i företaget hade vi kunnat nyansera bilden.

7.3 Brister i intervjufrågningar

Vi borde ha gjort en tydligare skillnad mellan en del frågor. Som exempelvis fråga 3-5:

Akademikernas intervjufrågor

- 3) Var och hur söker du upp arbetsgivare?
- 4) Hur tar/får du kontakt med arbetsgivare?
- 5) Hur söker du upp arbetsgivare?

Arbetsgivarnas intervjufrågor

- 3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?
- 4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften?
- 5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker?

Vi, akademikerna samt arbetsgivarna ansåg att ovanstående frågor var alldeles för lika, vilket orsakade till att svaren vart entydiga. Vi borde ha sammanvävt de tre frågorna till en enda istället. Posten och några utav akademikerna ansåg även att intervjufrågorna var allt för många. Det hade räckt med åtta till tio frågor.

Fråga sju respektive nio som var riktad till både akademiker och arbetsgivare löd: Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma? 15 utav 22 akademiker valde att inte besvara denna fråga. Många förstod inte frågeformuleringen, dels för att den var felformulerad samt att en del har ej hunnit bilda sig en uppfattning om yrkeslivet.

Fråga sex respektive åtta löd: Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut? Begreppet nyexaminerade borde ej finnas med, utan här skulle vi ha använt oss av akademiker istället. Detta gäller även fråga 15 samt 17 som löd: Ert hetaste tips för nyexaminerade att lyckas skaffa ett bra arbete? Från början var det tänkt att vi skulle undersöka enbart nyexaminerade men under arbetets gång ändrade vi vår fokus mot akademiker.

Allteftersom intervjuerna framskred insåg vi att en del av intervjufrågorna hade en del brister. Detta korrigerades i de senare intervjuerna under tiden som de pågick utan att vi för den skull gjorde några direkta ändringar i frågeställningarna. För att på ett

tydligare sätt kunna dokumentera de lärdomar som vi drog under intervjuerna borde intervjufrågorna ha ändrats.

7.4 Validitet

Att som positivisten sträva efter total validitet och reliabilitet är ingenting vi som hermeneutiker strävar efter. I stället anser vi att det går att tala om en rimlighet och trovärdighet i de tolkningar vi har gjort. Vi vet inte hur pass säker informationen är som är hämtad ur sekundärdata eftersom undersökningen har begränsats till ett visst antal arbetsgivare och akademiker är det möjligt att undersökningsresultaten är vinklade. Vi har av tidsskäl och begränsad förflyttningsförmåga inte kunnat intervjua fler respondenter. Men eftersom vi inte har inriktat oss mot något specifikt företag utan försökt se till problemet ur ett bredare perspektiv, anser vi att vi försökt uppnå en godtagbar generaliserbarhet. Om vi hade mer tid hade vi utfört en kvantitativ enkätundersökning riktad mot alla högskolor/universitet inom Stockholms området.

7.5 Möts utbudet och efterfrågan?

Arbetsgivare anställer i första hand internt, vilket gör det svårt för akademiker att få in en fot i ett företag. I regel har akademiker svagt fotfäste på arbetsmarknaden när det råder lågkonjunktur. Att söka arbete är ingen enkel uppgift, detta gäller speciellt akademiker som inte har personliga kontakter eller ett etablerat nätverk. När inte finns arbeten så är det viktigt att få kontakt med arbetsgivare genom t.ex. anställningsstöd och praktik. På det viset kan den arbetssökande träffa flera olika arbetsgivare och skapa nätverk, samtidigt som de också skaffar sig erfarenhet. Oftast väljer arbetsgivarna arbetskraft som är utbildad och har tidigare yrkeserfarenhet därför får inte nyexaminerade jobb. Det finns dock fler sökvägar att använda sig av såsom företagets hemsidor, examensarbete, sommarvikariat, ringa upp arbetsgivare, spontana ansökningar/besök. En stor andel tjänster tillsätts via rekommendationer och kontakter därför är det ett bra tips att själv spontant kontakta arbetsgivare. Arbetsgivare kanske inte har något behov av att nyanställa men det ger möjligheten att visa att man finns tillgänglig på arbetsmarknaden. Både arbetsgivarna och akademikerna hoppas på ljusare tider, då konjunkturen börjar vända kommer förhoppningsvis fler arbetstillfällen att skapas. Då är det viktigt att det finns många arbetsföra som möjligt. Det gäller att de sökande har de kunskaper som arbetsgivarna vill ha. Man ska som akademiker vara ständigt hungrig efter ny kunskap som man snabbt kan leva upp till arbetslivets alla krav. Man måste ha stark incitativförmåga och vara aktiv i sitt arbetssökande. Företagen nämnde att vi lever i tuffa tider, då är det svårt att få ett arbete. Både arbetsgivarna och akademiker och vi själva tror på att konjunkturen kommer att vända, frågan är bara när.

7.6 Kunskapsutveckling

Denna uppsats har givet oss som akademiker en ökad förståelse och ny kunskap inom ämnet: hur ska akademiker bli åtråvärda för arbetsgivare. Det har gett upphov till en möjlighet för oss att förhoppningsvis bli mer åtråvärda på arbetsmarknaden.

8. KÄLLFÖRTECKNING

8.1 Litteratur

AGCAS The Association of Graduate Careers Advisory Services. (2001), *Going for Interviews*, CSU Ltd: Manchester.

Alvesson, Mats. (1992), *Ledning av kunskapsföretag*, Norstedts Juridik: Stockholm.

Andersson, Sten. (1979), *Positivism kontra hermeneutik*, Korpen: Göteborg.

Arbetsförmedlingen Forum Nacka. (2000), *Exempel på platsansökan*, Arbetsförmedlingen Forum Nacka: Stockholm.

Arbetsförmedlingen. (2004), *Handbok för arbetsökande 2004*, artonde upplagan, AB Danagårds Grafiska: Stockholm.

Arbno Ingeman. & Bjerke Björn. (1977), *Företagsekonomisk metodlära*, Studentlitteratur: Lund

Aungier, Colette. (2001), *Making Applications*, CSU Ltd: Manchester.

Banks, John. (2000), *The Essence of Total Quality Management*, 2nd Ed. Pearson Education Limited: Harlow.

Beardwell, Ian. & Holden, Len. (1997), *Human Resource Management, Second Edition*, Pitman Publishing: London.

Bishop-Firth, Rachel. (2002), *The Ultimate CV*, How To Books Ltd: Oxford.

Bra Böckers Lexikon. (1983), *1 volumen, AASI*, Bokförlaget Bra Böcker AB: Höganäs.

Bratt, Christian. (1995), *Arbetsmarknaden i 18 länder*, Arbetsgivareföreningen: Stockholm.

Buchanan, David. & Huczynski, Andrzej. (1997), *Organizational Behaviour, Third Edition*, Prentice Hall Europe: Hempstead.

Cascio, Wayne. F. (1991), *Applied Psychology in Personnel Management, Fourth Edition*, Prentice-Hall Inc: New Jersey.

Cascio, Wayne. F. (1995), *Managing human resources – productivity, quality of work life, profits, Fourth Edition*, McGraw-Hill: New York.

Corfield, Rebecca. (1993), *Preparing your own CV*, Kogan Page Limited: London.

- Dahmström, Karin. (1991), *Från datainsamling till rapport- att göra en statistisk rapport*, Studentlitteratur: Lund.
- Denscombe, Martyn. (2000), *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur: Lund.
- Dessler, Gary. (2000), *Human Resource Management, Eighth Edition*, Prentice-Hall International (UK) Limited: London.
- Eriksson, Lars Torsten. & Wiedersheim-Paul, Finn. (1999), *Att utreda, forska och rapportera, sjätte upplagan*, Liber AB: Malmö.
- Fredholm, Kerstin. (1988), *Kvinnors arbets miljö*, Brevskolan: Stockholm.
- Gilje, Nils. & Grimen, Harald. (2003), *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*, Daidalos AB: Göteborg.
- Gustavsson, Bengt. (2003), *Kunskapande metoder, andra upplagan*, Studentlitteratur: Lund.
- Granberg, Otto. (1989), *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling*, Natur och Kultur: Borås.
- Gummesson, Evert. (1991), *Qualitative methods in management research*, Sage Publications: Newbury Park.
- Gummesson, Evert. (1993), *Att förstå kundens upplevda kvalitet*, Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen: Stockholm.
- Hallinder, Hans-Olof. & Uggeberg, Georg. (1969), *Personal, Rekrytering och utbildning*, Berlingska Boktryckeriet: Lund.
- Herroit, Peter. (1989), *Assessment and selection on organizations: Methods and practice for recruitment and appraisal*, John Wiley: Chichester.
- Hiltrop, Jean-M. & Sparrow, Paul. (1994), *European Human Resource Management in Transition*, Prentice Hall International (UK) Limited: Hemel Hempstead.
- Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas. & Larsson, Anders. (2004), *Jobbguiden*, Intence: Stockholm.
- Holme, Idar. Magne. & Solvang, Krohn, Bernt. (1991), *Forskningsmetodik-om kvalitativa och kvantitativa metoder 2:a upplagan*, Studentlitteratur: Lund.
- Hughes, Roger., Martin, Lesley., McLoughlin, Iain. & Nicholles, John. (2001), *How to write a Curriculum Vitae*, University of London: Careers Service London.
- Julin, Pia. (1995), *Korta job handbook för flyttfåglar*, Konsultförlaget i Uppsala AB: Uppsala.

- Kaplan, Robert., S., (2005) *Excellence Redux: How The Balanced Scorecard Enhances the McKinsey 7-S Model*, Management Strategies (March-April 2005)
- Kaye, Beverly. & Jordan-Evans, Sharon. (1999), *Slå vakt om företagets kompetens*, Svenska Förlaget: Stockholm.
- Lindelöw, Danielsson, Malin. (2003), *Kompetensbaserad rekrytering, intervju teknik och testning*, Bokförlaget: Natur och Kultur.
- Lindholm, Stig. (1999), *Vägen till vetenskapsfilosofin*, Academia Adacta: Lund.
- Lundberg, Torsten. (1992), *Anställning pågår: when in doubt, don't employ*, Timbro: Stockholm.
- Lundahl, Ulf. & Skärvad, Per-Hugo. (1992), *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer, andra upplagan*, Studentlitteratur: Lund.
- Länsarbetsnämnden i Stockholms län. (2004), *Arbetsmarknad Stockholm 2004 Yrken*, Rekord Offset AB: Stockholm.
- Meriam, B. Sharan. (1994), *Fallstudien som forskningsmetod*, Studentlitteratur: Lund.
- Molander, Bengt. (1998), *Vetenskapsfilosofi, En bok om vetenskapen och den vetenskapande människan*, Thales: Falun.
- Patel, Runa. & Davidson, Bo. (1994), *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur: Lund.
- Peters, Tomas. J. (1982), *In Search of Excellence: lessons from Americas best-run companies*, Harper & Row: New York.
- Ribbens, Geoff. & Thompson, Richard. (1998), *Understanding Body Language in a week*, Cox & Wyman Ltd: Reading.
- Schaerström, Anders. (1993), *Världen som arbetsmarknad*, AB C O Ekblad & Co: Västervik.
- Statens Offentliga Utredningar (1994), Vogel, Joachim. *SOU (1994:73) Ungdomars välfärd och värderingar*. Statens Offentliga Utredningar: Stockholm.
- Stavreski, Helena. (2004), *Vi anställer mycket med hjärtat*, Arbetslivsinstitutet, Förlagstjänst c/o Hellmans Förlag: Katarineholm.
- Svenning, Conny. (1999), *Metodboken, Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling, tredje upplagan*, Lorentz Förlag: Eslöv.

Svensson, Per Gunnar. & Starrin, Bengt. (1996), *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Studentlitteratur: Lund.

Tanner, Pascale, Richard. & Athos, Anthony. G. (1981), *The Art of Japanese Management*, Simon & Schuster: New York.

The University of Hull. (2000), *What Next?*, University of Hull Careers Service: Hull Upon Kingstone.

Thurén, Torsten. (1993), *Vetenskapsteori för nybörjare*, Runa Förlag AB: Malmö.

Wallenstein-Jaeger, Rut. (1977), *Tjänarinnor på gods och gårdar när seklet var ungt*, LTs förlag: Stockholm.

Wheatcroft, Patience. (2002), *The Times Top 100 Graduate Employers*, High Fliers Publications Limited: London.

Wetterberg, Gunnar. (2004), *Arbetet - välfärdens grundval*, SNS Förlag: Stockholm.

Yeung, Rob. (2002), *Inside guide to successful interviews*, How To Books Ltd: Oxford.

8.2 Elektroniska källor

<http://www.ams.se/RDFS.asp?L=30949> AMS 30 i topp, 2005-05-18 kl. 14:32.

http://www.grepen.se/Hemsida/grepens_kategori-filer/stockholm/support/grepens_kategori_support_bemanning.htm Stockholms Internetguide, 2004-10-14 kl. 10:51.

http://www.posten.se/index.jsp?PageName=det_har_ar_posten&parentId=60&level2Id=252&level2pos=1&val=o 2005-04-24 kl. 13:52.

<http://www.handelsbanken.se/nacka> Klicka på Om banken, Bankens organisation, 2005-04-24 kl. 14:06.

<http://www.ams.se> 2005-04-04 kl.15:45.

<http://www.academicwork.se> 2005-03-21 kl. 10:00.

<http://www.jehander.se/WebSites/Jehander/Start/Stockholm> 2005-04-28 kl. 17:34.

<http://www.lu.se/upload/LUPDF/Student/arbetslivscenter/intresseanm.doc> 2005-05-09 kl. 18:29.

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O401158 Nationalencyklopedin, 2005-05-03 kl. 15:05.

<http://www.proffice.se> 2005-04-28 kl. 17:55.

<http://www.studentworklink.se/data/cv-exempel1.pdf> 2005-05-09 kl. 18:29.

<http://www.sth.vi-butikerna.se/frameset.asp> 2005-04-28 kl. 18:03.

8.3 Muntliga källor

Bemannings-/ rekryteringsföretag

Bairu, Kaleb., Handläggare, AF Forum Nacka, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-04.

Mellin, Patrik., Personalchef, Academic Work, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-03-31.

Tersmeden, Carl-Johan., Personalstaben, Proffice, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-18.

Företag

Anonym källa., Analytiker, konsultföretag verksamma inom finansbranschen, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-20.

Eldestrand, Per., Kontorschef, Handelsbanken Nacka, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-21.

Ellius, Birgitta., Personalansvarig, Posten, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-26.

Rundström, Bo., Vice Verkställande Direktör, Vi-butikerna, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-03-24.

Runnbeck, Kajsa., Personalansvarig, Jehander och Betongindustri, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-22.

Akademiker intervjuade utanför huvudbiblioteket på Stockholms universitet

Adam, Ashur., Företagsekonomi, personlig/semistruktureradintervju, 2005-04-11.

Baraniak, Michael., Nationalekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Bjurefeldt, Anna., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Cederbom, Jessy., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Henelius, Nicklas., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Hvenmark, Ingela., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Hvenmark, Pernilla., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Häggström, Peder., Kemi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Johansson, Fredrik., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Johansson, Jenny., Sociologi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Karlsson, Rickard., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Krakstad, Torbjörn., Nationalekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Limé, Lotta., Arbetsmarknadskunskap inom personaladministration, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Linder, Stefan., Juridik, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Mostafavi, Sina., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Mazurek, Anna., Filosofi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Nicander, Patric., Systemvetenskap, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Santamaria, Isabelle., Nationalekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Skorupska, Anna., Socionom, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Strömberg, Linda., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-11.

Tiainen, Alexander., Nationalekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

Wahlberg, Johan., Företagsekonomi, personlig/semistrukturerad intervju, 2005-04-08.

9. BILAGOR

9.1 Bilaga 1 – Definitioner

9.1.1 Definition av akademiker

”Akademiker är en person som undervisar eller studerar vid högskola eller universitet eller avlagt akademisk examen.”²¹⁸ I vårt fall så är en akademiker en person som studerar vid högskola eller universitet.

9.1.2 Definition av åtråvärd

”Mycket begärlig”²¹⁹ I vårt fall anses definitionen vara relaterat till hur akademiker ska bli begärliga på arbetsmarknaden.

9.1.3 Vad innebär rekrytering?

Olika forskare har olika definitioner på rekrytering, vilket gör att begreppet nästan har så många olika definitioner som det finns forskare. Grundtanken i alla definitioner är dock densamma, nämligen att det handlar om att prioritera en person före en annan. Ordet rekrytering har sitt ursprung i den militära terminologin och härstammar från det militära intresset för och behovet att värva manskap till nationens försvar, dvs. att välja ut lämpliga soldater.²²⁰ Granberg Otto (1989) uttrycker det på ett bra sätt när han säger att ”Allt arbete som utförs för att skaffa nya medarbetare kallas rekrytering.”²²¹ En rekrytering kan handla om allt att hitta en vikarie för ett sommarjobb till att tillsätta en ny VD för ett stort företag.²²²

Med rekrytering menas alltså den av ett företag eller en organisation bedrivna verksamhet som syftar till att anställa eller hyra (kompetent) arbetskraft. Det finns många, däribland Knut Irving (2000) som menar att man ske se rekrytering som ett ömsesidigt val, då det inte bara är företaget/organisationen som väljer ”rätt person”, utan även personen ifråga som väljer det företag/den organisation som han/hon vill vara en del av.²²³

9.1.4 Definition av rekrytering och urvalsprocessen

”Allt arbete som utförs för att skaffa nya medarbetare kallas rekrytering.”²²⁴

Rekrytering och urvalsprocessen består av att identifiera, attrahera och välja rätt person som uppfyller organisationens krav.²²⁵ Organisationer rekryterar för att förstärka, upprätthålla eller ändra deras arbetskraft så det skall passa företagets helhetsbehov och strategiska mål.²²⁶ Rekryteringsprocessen består av att samla in

²¹⁸ Bra Böckers Lexicon. 1 AASI (1983), s. 89.

²¹⁹ http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O401158 2005-05-03.

²²⁰ Bergström, Ola. *Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag* (1998), s. 2.

²²¹ Granberg, Otto. *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling* (1989), s. 13.

²²² Lindelöv-Danielsson, Malin. *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning* (2003), s. 41.

²²³ Irving, Knut. *Anställa rätt* (2000), s. 5.

²²⁴ Granberg, Otto. *PAOU, Personal administration och Organisations utveckling* (1989), s. 13.

²²⁵ Beardwell, Ian. & Holden, Len. *Human Resource Management – A Contemporary Perspective, Second Edition* (1997), s. 212.

²²⁶ Cascio, Wayne. F. *Applied Psychology in Personnel Management, Fourth Edition* (1991), s. 249.

relevant information i ett systematiskt och pålitligt sätt med utgångspunkt att upprätthålla tillfredsställande matchning mellan organisationen och deras omgivning och interna organisationsenheter.²²⁷

9.1.5 Vem är ”rätt person”?

”Med rätt person menar vi en person, vars kvalifikationer och intressen stämmer med kraven på den befattning man försöker tillsätta. Den rätta personens grundläggande värderingar lär stämma med organisationens värderingar.”²²⁸

”Arbetsgivarna är intresserade av att få en arbetskraft med vad de betraktar rätt kompetens så snabbt som möjligt.”²²⁹ Arbetsgivarna har oftast ett kortsiktigt intresse av att rekrytera det som man uppfattar som attraktiv kompetens.²³⁰

9.1.6 Varför är det viktigt att anställa rätt person från början?

I det moderna samhället, även kallat det postindustriella samhället är människan ofta den viktigaste resursen.²³¹

Huvudorsaker till varför det är viktigt att anställa rätt person på ett företag ser ut som följande. Anställdas personliga bidrag är avgörande för hur andra kollegor bidrar. Anställda med de rätta färdigheterna och personliga egenskaperna kommer att göra ett bättre arbete för det anställda företaget. Anställda utan dessa egenskaper nämnda ovan kommer inte att tillföra någon effektivitet eller prestation, som medför att företags effektivitet och prestation blir lidande. Det är viktigt att kunna rekrytera rätt person annars kan det bli dyrt och tidsödande att hitta och träna upp ytterligare en rätt person. Rekrytering är en dyrbar process för företag,²³² speciellt dyrbart blir det om företag anställer fel person.²³³

Varje anställning bör betraktas som en investering i företagets intressen, då de anställda är företagets viktigaste ”tillgång”. Varje nyrekrytering innebär dessutom en kostnad i form av administration, introduktion, inskolning samt den rekryterande personalens arbetsinsats.²³⁴ Starkt utvecklade anställningsskydd och det faktum att fackliga organisationer i Sverige har en så stor makt innebär dessutom för arbetsgivarens del att en felrekrytering, dvs. en rekrytering som visat sig vara misslyckad, kan få stora konsekvenser och medföra onödiga kostnader, då det inte är någon oproblematisk procedur att säga upp en anställd.²³⁵ Vikten av att ”anställa rätt” ligger också i, som Torsten Lundberg betonar, att man genom klok

²²⁷ Herroit, Peter. *Assessment and selection on organizations: Methods and practice for recruitment and appraisal* (1989), s. 315.

²²⁸ Kaye, Beverly. & Jordan-Evans, Sharon. *Slå vakt om företagets kompetens – Konsten att behålla medarbetare* (1999), s. 77.

²²⁹ Stavreski, Helena. *Vi anställer mycket med hjärtat* (2004), s. 27.

²³⁰ Ibid, s. 29.

²³¹ Cascio, Wayne F. *Managing human resources – productivity, quality of work life, profits, Fourth Edition* (1995), s. 5.

²³² Dessler, Gary. *Human Resource Management, Eighth Edition* (2000), s. 173.

²³³ Beardwell, Ian. & Holden, Len. *Human Resource Management – A Contemporary Perspective, Second Edition* (1997), s. 267.

²³⁴ Ahrnberg Swenson, Susanne. *Rekrytering i fokus- konsten att välja nya medarbetare* (1997), s. 13.

²³⁵ Ibid, s. 26.

personalrekrytering skapar bättre harmoni och motivation och därmed även högre effektivitet.²³⁶

²³⁶ Lundberg, Torsten. *Anställning pågår- When in doubt don't employ* (1992), s. 10.

9.2 Bilaga 2 – Introduktionsbrev riktat till arbetsgivare



Företagsekonomiska institutionen
STOCKHOLMS UNIVERSITET

Stefan Jonson
Bokvägen 6
133 35 SALTSJÖBADEN

Tfn Hem 08 – 717 78 11
Tfn Mobil 070 683 75 89

E-mail Stefan_Jonson@yahoo.co.uk

2005-04-08

Angående Intervjuförfrågan för Kandidatuppsats

Det här brevet har skickats till Er för att Ni har fått möjligheten att delta som intervjuperson i vår kandidatuppsats. Sofia och jag skriver en kandidatuppsats åt Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen, och har för avsikt att besvara följande problemformulering: ”Hur ska akademiker bli ätråvärda för arbetsgivare?”

Vi vill gärna få tillfälle att intervju någon på Ert företag angående Er arbetsansökningsprocess samt kontaktskapande aktiviteter mellan Ert företag och akademiker. Intervjun är beräknad att ta 60 minuter.

Med Vänlig Hälsning,

Stefan Jonson

Sofia Samara

9.3 Bilaga 3 – Intervjufrågor riktade mot arbetsgivare

PROCESSFRÅGOR

- 1) Hur många rekryteringar har Ni per år?
- 2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?
- 3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?
- 4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings- / och bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)
- 5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)
- 6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)
- 7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?
- 8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

KONTAKTSKAPANDE AKTIVITETER

- 9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?
- 10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?
- 11) Hur går urvalsprocessen till?
- 12) Hur går gallring av ansökningsbreven till?
- 13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?
- 14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?
- 15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?
- 16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?
- 17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

9.4 Bilaga 4 – Intervjufrågor riktade mot akademiker

PROCESSFRÅGOR

- 1) Hur många arbeten har Ni sökt i år?
- 2) Hur går Ni tillväga när Ni söker ett arbete?
- 3) Var och hur söker Ni upp arbetsgivare? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings- / bemanningsföretag, platsannonser, personliga kontakter)
- 4) Hur tar/får Ni kontakt med arbetsgivare? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå arbetsgivare?)
- 5) Hur söker Ni upp arbetsgivare? (Spontana kontakter, ansökningar, via Internet, personliga kontakter)
- 6) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

KONTAKTSKAPANDE AKTIVITETER

- 7) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?
- 8) Hur ser du att ett bra CV ska innehålla?
- 9) Hur går urvalsprocessen till på företagen?
- 10) Hur går gallring av ansökningsbrev till?
- 11) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?
- 12) Vad bör man som arbetssökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?
- 13) Har Ni fått genomgå några tester vid intervju, i så fall vilka?
- 14) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?
- 15) Ert hetaste tips för att lyckas skaffa ett bra arbete?

9.5 Bilaga 5 – Exempel på jobbsajter

<http://www.academicwork.se> - Academic Work

<http://www.adecco.se> - Adecco

<http://www.ams.se> - Arbetsförmedlingen

<http://www.dn.se/jobb> - DN:s jobbsajt

<http://www.jobagent.se> - JobAgent AB

<http://www.kellyservices.se> - Kelly Services AB

<http://www.lokusjobb.se> - Lokus Jobb

<http://www.manpower.se> - Manpower

<http://www.mayday.se> - Mayday Bemanning AB

<http://www.poolia.se> - Poolia AB

<http://www.proffice.se> - Proffice

Källa: http://www.grepen.se/Hemsida/grepens_kategori-filer/stockholm/support/grepens_kategori_support_bemanning.htm Stockholms Internetguide 2004-10-14 kl. 10:51

9.6 Bilaga 6 – Vanligt förekommande intervjufrågor

1. Kan du berätta kort om dig själv?
2. Kan du nämna tre starka sidor hos dig?
3. Kan du nämna tre brister eller svagheter hos dig?
4. Vad har du gjort som visar på initiativtagande i t.ex. tidigare arbeten?
5. Hur reagerar du på kritik?
6. Hur skulle din bästa kompis beskriva dig?
7. Beskriv ditt drömjobb?
8. Kan du definiera framgång?
9. Kan du definiera motgång eller berätta om ett misslyckande du varit med om?
10. Vilka typer av människor tycker du om respektive inte om att arbeta med?
11. Vad motiverar dig på jobbet?
12. Vad gör dig frustrerad eller upprörd?
13. Vilken roll brukar du ta i en grupp?
14. Hur känner du för att prata inför en stor grupp och om du gjort det, kan du berätta hur du förberedde dig?
15. Vad gör du på fritiden, har du någon hobby?
16. Hur vill du att ditt arbete ska utvecklas?
17. Var ser du dig själv om fem år? Tio år?
18. Kan du kort redogöra för din gymnasie- och eftergymnasiala utbildning och vad som gjorde att du valde just den inriktningen?
19. Hur ser dina betyg ut, är du nöjd med dem?
20. Hur är dina språkkunskaper?
21. Har du varit engagerad i några projekt eller föreningar parallellt med dina studier, och i så fall, vad har dina insatser inneburit?

22. Har du haft några extrajobb bredvid dina studier?
23. Vilken typ av chef föredrar du?
24. Vilken typ av tjänst intresserar dig mest?
25. Vad innebär ditt jobb som chef eller ansvarig?
26. Hur kommer det sig att du söker rollen som chef hos oss?
27. Har du någonsin sagt upp dig från ett jobb? Varför?
28. Har du jobbat mot en deadline och hur har du i så fall lagt upp arbetet?
29. Hur reagerar du på stress och hur hanterar du den?
30. Hur skulle en tidigare arbetsgivare beskriva dina insatser?
31. Beskriv en gång då en kollega kommit till dig för att få hjälp?
32. Det finns en period i ditt CV där du inte angett vad du gjorde, kan du förklara?
33. Vad för typ av tjänst är du ute efter och har du sökt några andra jobb utöver detta?
34. Vilka utvecklingsmöjligheter finns inom din bransch?
35. Vilka är de viktigaste belöningar du förväntar dig från din karriär?
36. Föredrar du stora eller små företag?
37. Kan du kort beskriva dina tidigare anställningar, gärna respektive företags verksamhet, din roll och varför du gick vidare till nästa arbetsgivare?
38. Vad gör du idag på din närvarande arbetsplats?
39. Vad gjorde att du fick tjänsten du har idag?
40. Vad känner du till om oss?
41. Varför vill du arbeta hos oss?
42. Vad lockar med denna tjänst och varför söker du den?
43. Enligt dina ansökningshandlingar är du överkvalificerad för denna tjänst. Hur ställer du dig till det konstaterandet?

44. Varför skall vi anställa dig?
45. Vilken avdelning eller tjänst är du mest intresserad av?
46. Är du villig att arbeta övertid?
47. Vilken typ av arbetsmiljö trivs du bäst i?
48. Vilka tre främsta krav ställer du på en arbetsgivare?
49. Är ovanstående krav något du saknade hos din tidigare arbetsgivare?
50. Har du några referenser jag kan ringa?
51. Är det något annat jag bör veta om dig?
52. Har du några ytterligare frågor?
53. När kan du börja?

Källa: Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas & Larsson, Anders. (2004), *Jobbguiden*, s. 66-81.

9.7 Bilaga 7 – Arbetsgivarnas svar

9.7.1. Academic Work

1. Hur många rekryteringar har Ni per år?

När det är en smal tjänst, då speciell kompetens efterfrågas, är det väldigt få som söker. Den generella sökprofilen kan vara hundra tals ansökningar. Majoriteten (60 procent) som söker är nyexaminerade. Våra arbetsgivare väljer någon som har tidigare erfarenhet eftersom det är lättare att lära upp och forma denna person. Erfarenhet är ett plus då arbetssökande söker. Om arbetssökande söker via en platsannonser har arbetsgivaren ställt en viss speciell kravprofil, för Academic Work används kravprofilen som en checklista som vi utgår ifrån. Då det är en bred tjänst, måste kravprofilen följas strikt. Vad gäller spontankontakt med arbetsgivaren slipper arbetssökande gå den traditionella vägen för att söka arbete. De flesta jobben finns i små och medelstora företag, rekryteringsprocessen ser då olika ut.

2. Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Se fråga 5.

3. Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Vid behov av ny arbetskraft annonserar vi jobb via tunnelbanekampanjer, annonser i tidningar och tidskrifter. Arbetsmarknadsdagarna och kontaktdagar tillämpas.

4. Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningföretag, platsannonser, internrekrytering)

Akademiker/studenterna lägger in sitt CV via vår hemsida, <http://www.academicwork.se>, här läggs även de lediga jobbtjänster ut dagligen.

5. Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Varje tjänst som ska tillsättas som en nyrekrytering, varje gång vi tar in en ansökan, kallar in någon på intervju kallas det för en nyrekrytering. Skillnaden mellan Academic Work och andra bemanningföretag är att Academic Work hanterar jobbansökningarna enskilt, med andra ord så måste de sökande söka sig till Academic Work via att besvara jobbansökningar online för att visa att de är intresserade av jobbet. Det räcker inte att arbetssökandes/akademikers CV är registrerat online för att bli kallad på en intervju. Academic Work tillämpar inte en databas där arbetssökandes/akademikers CV:n matchas med kravprofilen för ett jobb som majoriteten av andra rekryterings-/bemanningföretag tillämpar.

6. Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Akademiker lägger in sina CV i vår databas via vår hemsida <http://www.academicwork.se> och att de skickar in ansökningar skriftligt med personligt brev samt CV till utannonserade tjänsten.

7. Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Säljare från Academic Work träffar företag, för att boka upp kundbesök för att fastställa kravprofilen för den aktuella tjänsten. De presenterar vilka vi är och vad vi gör och hur vi skiljer sig från andra rekryterings-/bemanningsföretag. Om det dyker upp ett mer omfattande uppdrag där flera personer skall tas fram åker såväl säljare och personalansvarig ut till kunden med syfte att undersöka företaget mer djupgående, exempelvis företagskultur, policy, miljö etc.

8. Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Det mest framgångsrika kravprofilen/receptet är att studenter har jobbat vid sidan av studierna eller har gjort något ideellt eller varit med i någon förening. Det viktigaste för studenter är att de kan resonera och kan koppla ihop förklaring med erfarenhet. Studenterna skall motivera varför de har gjort sina val tidigare i livet. Vad de valen har berikat dig som person.

9. Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

De innehar erfarenhet av yrket det är ett stort plus.

10. Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

När en rekrytering till en intern tjänst skall ske, är det det personliga brevet har störst tyngd eftersom det beskriver vem den arbetssökande är som person. Det kan läsas fort och vi kan lätt bilda oss en uppfattning vem den arbetssökande är. Utefter det blir CV:et intressant. Det är viktigt att ha ett bra personligt brev, där den arbetssökande har beskrivit koncist vem man är som person och vilken utbildning samt intressen som kan vara relevanta angående tjänsten som är utlyst. Uppfyller inte sökande kravet i brevet läses inte CV:et vidare. Har man inte med personliga brevet kan denna person väljas bort framför någon annan. Ett bra personligt brev och CV är avgörande om den arbetssökande går vidare i urvalsprocessen.

Det är ett plus om man kan behärska ett annat främmande språk förutom engelskan.

11. Hur går urvalsprocessen till?

Uppfyller inte sökande kravet i personliga brevet läses inte CV:et vidare. Om den arbetssökandes CV som finns i vår databas inte uppdateras på ett år så sällas den bort.

12. Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Att kravprofilen stämmer väl överens. Den arbetssökande har ett bra personligt brev som enkelt kan förklara vem den sökande är. Man bör formulera sig väl och tydligt, vad man vill förmedla. Korta och exakta meningar, ingen ord fyllnad ska användas, den arbetssökande ska vara tydlig samt att upprepningar bör undvikas. Personliga brevet ska vara faktsäckat med en speciell touch. Layouten är inte viktig i sig själv, rekryteraren vill snabbt få en överblick av den sökande, det gäller att ha en bra struktur. Gör man CV:et för krångligt med olika sorters inlag som färgsättning samt teckensnitt kan det framstå som otydligt och slarvigt. Huvudsaken att den arbetssökande beskriver sig klart och tydligt vem han/hon är.

13. Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Det viktigaste är att arbetssökande kan resonera och koppla ihop förklaring med tidigare erfarenhet. Den arbetssökande skall motivera och resonera varför han/hon har gjort sina val tidigare i livet. Vad de har berikat dig som person. Förstå sig på tjänsten, vad den innebär, att den passar personen i fråga.

14. Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Den arbetssökande skall vara väl förberedd, ta reda på vilka arbetsuppgifter innefattas av tjänsten. Blida sig en uppfattning om vad tjänsten innebär samt vara påläst genom att ha gjort en ordentlig research. Detta för att ta reda på om man lämpar sig för tjänsten. Förstå vad branschen går ut på. Vad krävs av detta jobb. Det finns en tendens att man som rekryterare anställer någon som är lik en själv. Om man väljer liknade personligheter bildas en slags företagskultur, detta bidrar till en lättare atmosfär vilket möjliggör att det är enklare att nå fram till slutgiltiga resultat, dock kanske inte resultatet blir lika bra som om man mixar olika personer. Olika typer av personer får många gånger arbeta mer med varandra under processens gång, men når ett bättre resultat.

Arbetssökande bör höra av sig för att ta reda på om ansökan har nått mottagaren, nämner man att man är jätteintresserad av tjänsten och är tillmötesgången samt innehar en trevlig telefonröst finns det en större chans att bli ihågkommen. Det är viktigt att man är framåt och är till gränsen kaxig. Företaget kan hjälpa en att gå vidare i rekryteringsprocessen, med slutmålet resulterar i en anställning.

15. Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Nej, inga tester används som standard, det är tidkrävande och dyrt, om det krävs av någon kund görs testerna av inhyrda konsulter.

16. Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Lärare är ett framtidsyrke. Men går man efter trenden så tror respondenten att yrken inom tjänstebranschen, forsknings och utveckling blir allt mer framträdande. Industribranschen kommer att ha färre anställda då många företag flyttar ut till länder där arbetskraften samt produktionskostnaderna är billigare. Projektarbete kommer bli allt mer påtaglig. Man jobbar som en länk mellan Sverige och den internationella marknaden.

17. Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Inget svar.

9.7.2 Arbetsförmedlingen (AF)

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Vet ej exakta antalet.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Kontakt med arbetsgivare

Företagen utnyttjar AF kontaktnät för att få arbetstagare. Tidigare så skedde direkt kontakt med företag via personlig kontaktskapande. Idag lägger företagen ut sina annonser via AMS hemsida s.k. annonsera direkt. Detta innebär att arbetsgivaren tar ej någon personlig kontakt med AF. Arbetssökaren kan på detta sätt enkelt söka efter lediga tjänster.

AF ställer som krav att företagen som annonserar ut anger organisationsnummer samt adress. De får då ett lösenord samtidigt blir dem registrerade. Detta ger möjligheten för företagen att ha tillgång till arbetssökandes CV:n. De kan på egen hand gå in och finna lämpliga personer för tjänsten som skall tillsättas. Trots att det inte finns någon personlig kontakt går vissa företag via AF personligen. Kontakten sker via telefon, fax eller besök.

AF besöker företag inom Sverige två gånger per år för att bilda sig en uppfattning om hur arbetsmarknaden ser ut, vilka yrken det är brist och överskott av. En vår- och höstprognos sammanställs där resultatet sammanställs. AF har tillfället att besöka företag gällande bedömning av framtiden och huruvida de kommer att rekrytera i framtiden. Det förekommer mer kontakt med företagen lokalt än de formella prognosbesöken.

Kontakt med arbetssökare

Årligen har AF rekryteringsträffar med potentiella arbetsgivare och arbetssökande. Arbetsgivare får tillfället att träffa och presentera deras företag för allmänheten/arbetssökande. Alla arbetssökande som har skickat ansökan men aldrig fått chansen att gå på en intervju får då möjligheten vid detta tillfälle att marknadsföra sig själva.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

AF har uppdrag mot företagen och arbetssökanden där de försöker matcha arbetssökande mot utannonserade annonser. Yrkeskrav gentemot arbetsgivaren: anvisningar skickas till sökanden, genom att handläggare tar kontakt brevlades med sökanden som har den rätta kompetens. AF har en återkoppling med arbetssökande och företagen för att säkerställa att rekryteringsbehov har löst sig. Om behovet inte löst förlängs annonseringsperioden. Arbetssökande har enligt lag skyldighet att söka anvisade tjänster via AF.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningföretag, platsannonser, internrekrytering)

Vi söker upp arbetskraften via annonser, företagsträffar och anvisningar.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

AF kontakt med akademiker sker via databasen mitt CV, här kan akademiker samt allmänheten skriva in sig för att underlätta för arbetsgivaren att söka mellan potentiella arbetssökande. Mitt CV är en mötesplats mellan de arbetssökande och arbetsgivaren. I mitt CV kan arbetssökande presentera sig själva, vad de kan och vilket jobb de söker. Arbetsgivarna söker själva i CV-databasen och kan direkt kontakta lämpliga personer.

De flesta akademiker som tar personlig kontakt med AF är arbetslösa, och då gäller regler för att få ut a-kassa. De måste ha varit inskrivna i minst 90 dagar för att få rätt till ersättning. Akademiker som aldrig har arbetat tidigare har rätt till s.k. Alfa kassa, en statlig form av a-kassa.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Akademiker söker upp oss via vår hemsida <http://www.ams.se>, en del företag har även sina hemsidor länkade till AF.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Kravprofilen ser olika ut, beroende på arbetsgivaren är. Kraven ser även olika ut beroende på hur arbetsmarknaden ser ut. Kraven har successivt ökat. Erfarenhet är ett stort problem för nyexaminerade akademiker. Inte enbart för nyexaminerade, i det fallet beroende på hur länge personen har varit inskriven i AF, kan Arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan underlätta vägen till arbete erbjudas, t.ex. praktik. Det ger arbetssökande chans att få in en fot i företaget samt visa att dem är kapabla att klara av att arbeta inom företaget. Företag ställer sig generellt tveksamt till arbetspraktik, detta p.g.a. tidsbrist samt ekonomiska resurs. AF ställer även krav på att praktikanten ska ha en handledare tillgänglig. Oftast leder arbetspraktik till fortsatt anställning.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Erfarenhet är viktigt för företag, har akademiker erfarenhet så anställer företagen denna p.g.a. mindre anpassnings tid krävs för att komma in i tjänsten och företagskulturen. Tid och pengar sparas. Det gäller idag att nyexaminerade akademiker besitter aktuella samt färska kunskaper.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Erfarenhet väger tyngt, i jämförelse med en annan arbetssökande med mindre erfarenhet av yrket.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

Man kan aldrig säga att en CV är bra eller dålig. Den ska anpassas, utefter varje sökande tjänst. Den ska uppdateras, inte vara för gammal, innehållet ska anpassas till annonsen. Rekommendationer: besök företagets hemsida för att bilda dig en uppfattning om vilken bransch dem är verksamma inom samt vad företaget sysslar med. Det gäller att vara insatt i företaget, detta visar på engagemang. Kartlägg företag

som är för dig intressanta branscher, exempelvis genom <http://www.gulasidorna.se> och <http://www.foretagsfakta.se>.

Personliga brevet

Man kan välja vilket man vill lägga störst vikt på antingen CV:et eller personliga brevet. Brevet ska inte vara för långt, rekryteraren ska bilda sig en snabb uppfattning om vem du är. Den ska inte vara för detaljerad utan man bör beskriva hur man fungerar i sociala sammanhang. Respondenten anser att social kompetens är viktigare framförallt inom Sverige jämfört med utomlands. Utlandet är CV:et och var och vad man studerat viktigare och lägger mindre vikt på hurdan man är socialt. Meriter är av stor betydelse.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Rekryterare brukar välja personer som är lika som de själva. Detta är svårt att komma ifrån, det är något psykologiskt. Detta kan leda till att nyexaminerade akademiker kan ha svårt att få in foten i ett företag.

Företagen rekryterar i första hand sådana personer som de känner via interna kontakter. Det är i många fall ett billigare alternativ, mindre kostsamt än att rekrytera externt. Lyckas de inte med detta så utannonserar de tjänsten till allmänheten eller tar kontakt via externa bemannings- och rekryteringsföretag.

Har man inga egna personliga kontakter, blir det svårare för att säkerställa ett arbete. Det gäller att vara framåt. Akademiker bör skicka spontana ansökningar till företag som de är intresserade av. Även ta kontakt med familjmedlemmar, släkt, grannar, kompisar samt deras vänner för att meddela att man står arbetsmarknaden till förfoghet. Akademiker bör även söka jobb via företagens hemsidor, det kan finnas arbete som aldrig tidigare utannonserats. Som akademiker måste man vara proaktiv.

För att anses utvald är erfarenhet och social kompetens viktigt. Företaget vill att den sökande ska passa in i företagskulturen förutom att klara av arbetsuppgiften. Det är ingen enkel process för företaget att rekrytera, därför anlitar de oftast bemannings- och rekryteringsföretag.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Får företagen t.ex. in 500 ansökningar, kan de inte arbeta systematiskt med gallringen av ansökningsbrev. Då väljer de slumpmässigt ut några CV:n från högen. Många sökande väljer därför att imponera att välja t.ex. rosa papper på sitt CV. Det kan dock ha motsatt verkan såsom att uppfattas som för påträngande. Den arbetssökande bör följa upp med telefon eller via e-mail efter några dagar om sitt CV har kommit fram och hur långt företaget har hunnit med rekryteringen. Det kan hjälpa en att bli ihågkommen eller utvald.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

CV:et och det personliga brevet är avgörande för vilka som går vidare i rekryteringsprocessen. AF erbjuder olika tips hur arbetssökanden ska gå tillväga på deras hemsida <http://www.ams.se> vad man ska tänka på.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Inför intervju

Ofta är det intervjun som avgör om du får jobbet därför är det viktigt att du förbereder dig. Ta reda på så mycket du kan om företaget. Information brukar finnas på företagets hemsidor. Tänk igenom vad du själv vill ha ut av jobbet och intervjun, och tänk också på vad arbetsgivaren vill veta. Gör en lista på frågor som du kan tänkas få och förbered svaren. Ta reda på så mycket du kan om företaget. Skriv ned några frågor som du vill ha svar på. Även att förbereda egna frågor till företaget är viktigt. Tänk igenom hur du vill att arbetsgivaren ska uppfatta dig (uppförande, klädsel m.m.). Kom i god tid. Om du inte kan komma så ring i god tid och meddela det. Ta med original på betyg och intyg.

Under intervju

Under anställningsintervjun har du din chans. Gör ett gott intryck och lyckas presentera dig på ett personligt och övertygande sätt kan jobbet vara ditt. Berätta om dig själv, varför har du sökt det här jobbet och vad känner du till om arbetsgivaren. Det är lätt att bli nervös. De flesta arbetsgivare förstår det. Se den du talar med i ögonen. Visa att du är intresserad av jobbet. Fråga om det du vill veta, men fråga inte om lönen. Man ska inte säga för mycket, man ska vara sig själv. För eller senare märker företaget av vem du är.

Efter intervju

Om arbetsgivaren inte kontaktat dig inom överenskommen tid, kan du själv ringa/e-maila.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Stora företag med nyckelpersoner brukar säkert utföra tester samt rekryteringsföretag t.ex. headhunters.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Det beror på konjunkturutveckling. Men serviceyrken kan man aldrig komma ifrån, såsom café, restaurang, det finns ett stort utbud av dessa. AF har sammanställt en 30 i topp lista över yrkesgrupper där det för närvarande är stort behov av arbetskraft se sidan 70 för mer information.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Tala om att du finns tillgänglig arbetsmarknaden, skapa ett brett kontaktnät. Besök företagen, skicka spontana ansökningar, var mer kreativ i ditt skrivande av personliga brevet samt CV:et. Det gäller att kunna penetrera marknaden, därför är det viktigt att man kan marknadsföra sig själv.

9.7.3 Proffice

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Vet ej exakta siffran. Varje ny tjänst som tillsätts räknas som en ny rekrytering.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Proffice fungerar som förmedlare av personal åt andra företag (kundföretag). De fungerar även som personaluthyrningsföretag och rekryteringskonsulter. När kundföretagets behov är kartlagt, tjänstens innehåll bestämd och den kravprofil på den sökande personen formulerad, är det dags för rekryteringsföretaget att börja söka efter nya medarbetare.

Det finns ett flertal sökvägar som kan användas för att kunna attrahera den rätta personen. En annons kan sättas ut i tidningar eller på Internet det beror på vilket jobb det är. Det vanligaste är dock att sätta in en platsannons i lämpliga tidningar. När företaget har fullständigt klart för sig vad tjänsten innebär och vilka krav (sökprofilen) som ska ställas på den anställde startar rekryteringsprocessen. Grovgallringen av ansökningarna görs i efter hand som de kommer in.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Jobb utannonseras via Internet, annonser i tidningar och tidskrifter samt kontaktdagar. De kunder som är intresserade av att hyra akademiker kan söka nya medarbetare via Proffice Student. De väljer en arbetssugen student när du behöver snabb och effektiv hjälp. Företag brukar hyra en eller flera medarbetare när de behöver hjälp några timmar, eller om de vill ha en och samma person som extrahjälp under en längre period, för arbete inom t.ex.: ekonomi, IT, juridik och övrig administration, telemarketing, kundservice, distribution, samt packning/plockning inom industrin.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningföretag, platsannonser, internrekrytering)

Arbetskraften/studenterna lägger in sitt CV via vår hemsida, <http://www.proffice.se>, där lediga tjänster kan hittas samt via annonser.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Hos Proffice Student finns studenter som vill arbeta extra de tider de önskar oavsett om det är på dagen, kvällen, natten eller under helgerna. Många studenter väljer att kombinera studier med extrajobb för att tjäna pengar och inte minst viktigt få arbetslivserfarenheter. Kontakt med akademiker sker via databasen CV, här kan akademiker samt allmänheten skriva in sig.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Om akademiker/studenterna är intresserade av att arbeta extra för Proffice Student under sin studietid får de lägga in sitt CV samt sitt personliga brev på hemsidan

<http://www.proffice.se> . De får klicka i en ruta där det står ”Jag vill arbeta för Proffice Student under mina studier”!

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Kravprofilen ser olika ut beroende på vilken tjänst det gäller. Kraven ser även olika ut beroende på vilket kundföretag det är och hur arbetsmarknaden ser ut. Alla våra studenter är intervjuade av oss och utvalda efter kompetens och tillgänglighet. Genom Proffice Student har akademiker möjlighet att tjäna ”extra-pengar” och samtidigt fylla på sitt CV vid sidan av sina studier. Via oss kan denne få såväl studierelaterade som icke studierelaterade ”extra-jobb”. Uppdragen kan vara korta eller återkommande under upp till flera års tid. Efter examen har man dessutom möjlighet att utnyttja oss som ”bollplank” under hela sin fortsatta karriär, oavsett vilken riktning man tar.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Att man har tidigare erfarenhet av branschen, utbildning, social kompetens (otroligt viktigt), datorkunskaper och språk.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

De innehar erfarenhet.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

Ett CV är en sammanfattning av vad du hittills gjort i ditt liv. Meningen är att läsaren snabbt ska kunna se vad du har för erfarenheter, kunskaper och meriter. Ett CV ska vara kort och koncist och bör inte vara mer än en till två A4-sidor. En CV ska skildra vad man har gjort under sitt liv. Enligt respondenten bör detta redovisas bakåtvänt kronologiskt. Man börjar med att skriva det man gör nu. Studiemässigt, beskriver vad man har gjort och vad man uppnådde med varje anställning. Arbetslivserfarenhet och utbildning är de två tyngsta delarna, de är kärnan i CV:n. Men ju senare i livet man kommer så är erfarenhet det viktigaste.

Man bör ha med vad man har för IT kunskaper, vilka språk man behärskar, övriga meriter som t.ex. om man har varit delaktig i någon studentförening eller om man har gjort något ideellt arbete. Detta är bra att ha med i sin CV eftersom att visar god karaktär och ödmjukhet.

Uppgifter som ska vara med i ett CV

Kontaktuppgifter

Namn, adress, telefon och e-mail. Ålder är inget krav men bör skrivas med.

Arbetslivserfarenhet

Man skall ange de anställningar man har haft skrivna i kronologisk ordning med den senaste anställningen först. För varje jobb anger man företag, befattning och under vilken tid anställningen varade. Man kan även kort beskriva de arbetsuppgifter man hade och vilken erfarenheter man fick. Det finns ingen regel som säger att arbetslivserfarenheten ska stå före utbildningar. Som student har man inte så stor

yrkeseerfarenhet. Om man känner att utbildningen är den största meriten, kan man lista utbildningar före arbetslivserfarenhet.

Utbildning

Uppge universitetets/högskolans/skolans och utbildningens namn, examen och under vilken tid man studerade. Man börjar med den senaste utbildningen.

Språk och datakunskaper

Man ska ange de språk man kan och på vilken nivå man behärskar dem, exempelvis om man har baskunskaper, bra eller flytande. Man kan även ange de dataprogram man behärskar, exempelvis, Office-paketet, Windows, html-programmering, eller Java-programmering.

Övrig information

Här skriver man allt övrigt som man tror en arbetsgivare kan tycka är relevant. Exempel kan vara engagemang i en studentförening, att man varit aktiv inom en idrottsförening, att man har körkort, gjort militärtjänsten, har varit med i styrelsen i sin bostadsrättsförening, eller en långvarig utlandsvistelse. Här kan man även nämna sina fritidsintressen.

Referenser

Man behöver inte skriva referenserna i sin CV eller ansökan utan man kan lämna de när det efterfrågas, detta brukar vanligen ske sent i processen. Ge en tydlig uppställning med namn, kontaktuppgifter samt vilken arbetsrelation man har haft d.v.s. chef, kollega, underställd etc.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Alla CV: n läses först och sedan väljs dessa ut som matchar till företagets sök profil. Personens värderingar måste stämma överens med kundföretagets för att passa in i företagskulturen. De sökande delas in i tre grupper, ”högar”. Den första indelningen är de som är uteslutna för tjänsten, det kan vara så att de brister i utbildning, erfarenhet etc. Den andra är de som är tänkbara men inte uppfyller sök profilen till 100 procent. Kan vara att de har fel ålder, kortare arbetslivserfarenhet än önskat etc. och sista ”högen” är de ”heta” kandidaterna, de som uppfyller bas kraven. När man valt ut dessa som har allt det som önskas, läser man igenom det personliga brevet. Ut efter detta baseras valet på vilka som går vidare på intervju.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Det personliga brevet skall beskriva vem man är som person. Det som redan står i CV:n skall inte tas med i brevet. Man kan naturligtvis förklara något mer tydligt om det behövs som t.ex. vilka kurser som ingick i själva utbildningen och vad man har lärt sig under sin studieperiod. Förklara mer detaljerat varför man vill arbeta med det jobb man söker. När företagen läser igenom breven tittar de bl.a. på den formella kompetensen och om man har relevant utbildning för att kunna avgöra om man är rätt person för den lediga tjänsten. När man skriver ansökningsbrevet ska man se sig själv som en produkt som man ska sälja till företaget. Det finns utrymme att skriva om intressanta saker som man inte tyckte passade in i CV:n. Man ska skriva om sin personlighet, men inte berätta hela sin livshistoria. I slutändan ska det vara ett brev,

inte en biografi. Det är viktigt att man redan i den första meningen gör sig intressant och sedan snabbt följer upp och säljer in sig själv. Man skapar en röd tråd och gör läsaren nyfiken. Syftet är att få rekryteraren att läsa brevet så att man senare blir tillkallad på intervju.

Att tänka på innan man skriver brevet

Varför du söker tjänsten?

Varför just du skulle passa för tjänsten?

Vilken erfarenhet du har som matchar det som företaget efterfrågar?

Vilken typ av anställning du söker, t.ex. deltid, praktik, konsult, arbetsdelning, vikariat eller fast anställning och heltid?

Tider då du kan komma på intervju.

Hur man snabbt kan kontakta dig (telefon eller e-mail)?

Man ska vara beredd att ändra brevet så att det blir kopplat till den aktuella tjänsten man söker. Man bör läsa noga igenom platsannonsen för att kunna skapa sig en bild av den personprofil som söks. Gå in på företagets hemsida för att få en bild av företagskulturen. Att även ringa företaget gör att man enkelt kan skapa sig en bild av den typ av person som efterfrågas. Detta visar även driv och mod. Man ska dock vara förberedd när man ringer så man inte ställer frågor om sådant som annonsen svarar på. Om man får en bra kontakt med den person man pratar med, kan man även sedan hänvisa till samtalet i brevet.

Nyckeln till att få komma på intervju är att skriva om sådant som kan tänkas intressera företaget. Man ska trycka på sina starka sidor som man vill ska uppmärksammas. I detta sammanhang är det första tillfället man har chansen att göra ett gott första intryck.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Ett intressant CV och ett bra skrivet personligt brev där man beskriver levande vem man är.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Två viktiga saker man alltid bör ha i åtanke inför en anställningsintervju är: var alltid i tid och ha på dig rätt kläder. Syftet med en anställnings intervju är bland annat att bekräfta om den personliga profil man gjort sig en bild av utifrån ansökningshandlingarna stämmer. Rekryteraren får chansen att se hur den sökande uppträder, lyssnar, svarar på frågor, kroppsspråk, vilka attityder och värderingar personen har etc. Det första mötet med företaget är otroligt viktigt, det är viktigt att man ger ett gott första intryck. Vad man ska ha på sig beror på vilket jobb man söker eller vilket företag man går till. Man skall ha på sig något som är bekvämt men samtidigt något som matchar till företagets profil. Det finns undersökningar som säger att klädsel och utseende ger jobbet. Ett positivt första intryck gäller för den sökande att ge men inte för mycket eftersom att det förmedlar instabilitet. Man ska avsätta tillräckligt med tid inför intervjun, se till att vara ordentligt påläst. Ibland kan det bli på det viset att ännu en intervju måste genomföras, det kan behövas att man

måste träffa ett flertal personer på företaget innan ett beslut fattas. Söker man jobb via ett bemanningsföretag får man gå igenom ett fler antal intervjuer.

Skall man säga saker som man tror att rekryteraren vill höra under intervjuens gång, eller ska man vara ärlig? Respondenten antydde att man i de flesta situationer bör vara ärlig annars kan det bli ett felaktigt val om man ljugit sig fram till ett felaktigt jobb. Detta kan leda till att man vantrivs med jobbet. Det gäller att man ger en bild av sig själv som är hyfsad sann.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Enbart vid kundens begäran.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidssyrken tror Ni?

Att tvärsäkert uttala sig om framtiden är förstås osäkert. För några år sedan hade akademiker fått rådet att satsa på IT och telekom. Sedan sprack bubblan och krisen inom dessa näringar har fått till följd att sysselsättningen totalt sett minskat. Idag och på lite längre sikt är det nog fler läkare, tandvårdspersonal och lärare som behövs.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Att söka jobb är ingen enkel uppgift, ute på arbetsmarknaden finns en enorm konkurrens så det gäller att kunna sälja sig själv. Man måste ha en stark initiativförmåga och ständigt vara hungrig efter ny kunskap så att man snabbt kan leva upp till arbetslivets alla krav. En stor andel tjänster tillsätts idag via kontakter, vilket gör att företagen ”slipper kostnad och arbete” med att annonsera efter kvalificerade kandidater. Ett bra tips är därför att själv spontant kontakta företaget innan de hinner gå ut med en annons. Söker man direkt till ett företag är även rekryteringsprocessen mycket kortare. Det går mycket fortare att få svar om man får jobbet eftersom att man slipper konkurrera med tusentals andra studenter och andra sökande. Rekryteringsfirman fungerar enbart som en länk mellan akademiker och kundföretag så rekryterings-/och urvalsprocessen är längre. Spontana ansökningar anses som väldigt positivt, som sökande vinner man på detta p.g.a. att man är unik. Man ska inte alltid förvänta sig att man får någon anställning, företaget kanske inte har något behov att nyanställa men det ger en möjlighet att visa att man finns. Företag kan ju aldrig riktigt veta när behovet dyker upp. Att skapa spontan kontakt bör nyexaminerade akademiker satsa varmt på. Sker rekrytering för ett företag via bemanningsföretag kan det ibland vara så att de väljer arbetskraft som är utbildad och har erfarenhet, därför får inte nyexaminerade jobbet. Man bör därför ringa runt till olika företag och förklara sin situation så att man får en chans att få in en fot.

9.7.4 Handelsbanken

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Det går i vågor, mellan tre och fem personer per år på vårt kontor. Filosofin inom Handelsbanken är att det är bra med rörlighet mellan kontoren och internavdelningarna. I år, 2005 så har vi ännu inte rekryterat någon.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

När det gäller extern rekrytering går vi via regionala huvudkontoret i Stockholm. Varje region fungerar som en egen bank. I det regionala huvudkontoret finns det en personavdelning som har till uppgift att gå igenom ansökningsbrev. Externrekrytering går alltid via personalavdelningen. Ska man komma in som nyexaminerad är den bästa metoden att få in en fot är att söka sommarvikariat som senare kan leda till en tillsvidareanställning och slutligen fast anställning. Detta är en bra metod eftersom man som chef har då chansen att se akademikern i "action". Då det finns en ledig tjänst söker vi i första hand internt via vårt intranät, oavsett om tjänsten är ett vikariat eller en fast anställning. Finns det ingen inom kontoret som passar för den lediga tjänsten söker vi utåt. Vi har en stark företagskultur, om man ska jobba inom Handelsbanken så ska personen passa in i vår modell.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Vi söker både internt och externt för vidare information se fråga 2.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)

Vi söker upp arbetskraften internt och externt via platsannonser.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Kontakt med akademiker sker bl a via arbetsmarknadsdagar. Vi får in en mängd ansökningar via denna väg.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Akademiker söker upp vårt företag genom skriftlig ansökan via e-mail eller brevledes.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Man ska vara noggrann och strukturerad och stresstålig eftersom det är många bollar att hålla i luften samtidigt som telefon, e-mail, fax och personliga möten. Kraven ser olika ut beroende på vilken tjänst som är utlyst. Kravet kallar respondenten för "hinken" som ska fyllas med kunskap. Man kan enkelt förklarat dela in det i fyra områden: placering, finansiering, betalningar och försäkringar. Beroende på aktuella tjänsten i fråga avgör vi hur hinken bör vara fylld. Graden av kompetens avgörs naturligtvis vid vilken tjänst som skall besättas, ex företags-, placerings-, privat-, kassatjänst etc.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Många som söker sig till Handelsbanken har lärt sig att skriva ett bra CV, men det är inte en avgörande faktor. Att personen i fråga ska ha rätt inställning och social kompetens väger tungt. När man jobbar inom en bank måste man kunna hantera människor, det är ganska lätt att ”snacka, många är ganska trimmade att säga bra saker, men det är viktigt att kunna stå upp för det man har skrivit”. Det allra viktigaste är bra referenser.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Ja, vi rekryterar personal från andra banker idag. Det kan vara svårt att få tag i referenser då man har bytt bank.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

Förutom att lista upp utbildningar, tidigare erfarenhet bör man skriva om sina personliga egenskaper. När man skriver om sina personliga egenskaper ska det framkomma någon form av ärlighet, man ska ge en så ärlig bild, där man kan även nämna de negativa egenskaperna. Skriva upp exempel tagit ur livet, försök förklara, gör det till något positivt.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Respondenten i detta fall kontorschefen är alltid med i urvalet, samt berörd gruppchef och fackombud. Efter intervjun har dessa en överläggning för att besluta om person är passad för tjänsten. I början av överläggning är kontorschefen tyst då de andra två får tala först, eftersom dem måste få avgöra om den nya personen kommer fungera inom arbetslaget. Respondenten värdesätter en ödmjukhet med andra ord inte någon kaxig attityd. Många är nervösa under intervjun, men det har respondenten respekt för. Den arbetssökande måste verka intresserad och vara påläst. Det är imponerande om de har lärt sig något om bankens organisation. Den arbetssökande bör läsa igenom annonsen noggrant, så att den arbetssökande kan ställa relevanta frågor.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Personalavdelning inom regionen har hand om gallringen av ansökningsbrev som är riktade till vårt lokalkontor i Nacka.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Personlighet, social kompetens, visat intresse, utåtriktad hållning samt vara framåt. Alla arbetsuppgifter är inte lätta till en början, men man ska inte vara rädd för att ta i.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Man ska vara påläst, försök vara kort, var glad och intresserad, ha en ödmjuk hållning. Respondenten uppskattar drivna människor, däremot ska man inte vara ego centrerad och framåt till 100 procent. Man måste vara en lagspelare och inte armbåga sig fram.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Tester tillämpas bara på regional nivå. I sådant fall är det personlighets tester som tillämpas.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Politiker ska man bli, barnmorska eller högre tjänsteman inom statliga kommunen. Framtidsyrken är inom vård, omsorg och skola. Inom banken så blir det troligtvis nerskärningar i personalstyrkan till följd av Internet utvecklingen. Det finns dock sannolikt ett behov även i framtiden av bankmän som vägleder människor i en alltmer komplex värld inom bank och försäkring. Banken bör vara lokalt nära kunden, för att kunna skapa en personlig kontakt. Ett personligt förtroende och trygghet måste skapas för banken, vilket kan inte uppstå via Internet eller telefonledes kontakt.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Under studietiden bör man skaffa sig ett sommarjobb på en arbetsplats som man är intresserad av för att lättare kunna få i en fot. Det är otroligt viktigt att bygga upp ett nätverk redan då. Man bör skaffa sommarjobb för att kunna avgöra om det är jobbet är passande eller inte. När det gäller ingångslönen så bör nyexaminerade acceptera att man har en lägre lön i början av karriären. Långsiktigt brukar ambitiösa medarbetare få en god löneutveckling.

9.7.5 Jehander och Betongindustri

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Rekryteringar skiljer sig från år till år. Vi anställer när personal avgår eller när en ny tjänst uppstår. Detta beror på hur branschen utvecklas och om ett strategiskt uppköp uppstår tillsätts ny personal. Vår bransch är en ganska stabil och mogen därför händer det inte så mycket.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Nej, vi använder oss inte av någon rekryteringsmodell men vi har ett tillvägagångssätt. Det ser annorlunda ut beroende på vilken tjänst som ska tillsättas. Det finns heller inga speciella sätt utan vi går på rekommendationer dvs. vi anställer bekantas bekanta. Vid högre befattning gör vi i första hand en utvärdering och ser om den avgångna tjänsten ska bevaras, försvinna eller om den ska göras om. Vi går alltid ut internt med lediga tjänster. Finns det ingen person inom företaget som är passande eller villig att ta den tjänsten lägger vi ut den externt t.ex. via annonser. I detta fall tar vi ibland hjälp av en rekryteringskonsult som tar hand om rekryteringen. För att rekryteringen ska fungera professionellt kontaktar vi alltid samma rekryteringskonsult(Proffice) eftersom att de känner till företaget bäst. Proffice har även hand om en del av rekryteringen då en högre tjänst (exempelvis chefsposition) ska tillsättas. Rekryteringskonsulten träffar den utvalda personen och en del tester utförs sedan får vi en bekräftelse om hur denna person är. Det är alltid bra att ha en utomstående som kan ge feedback under en rekryteringsprocess eftersom att det är väldigt lätt att man själv väljer ut en person som är lik en själv.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Det ser olika ut beroende på den tjänst som efterfrågas.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings/-bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)

Återigen så beror det på tjänsten. Men vi söker alltid nya medarbetare först via intern annonsering och sedan externt, t.ex. via rekryteringskonsulter. Då vi är i behov av arbetskraft för tjänster som t.ex. truckförare räcker det med att vi söker nya medarbetare via arbetsförmedlingen.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Vår bransch är akademiker glest. Byggmateriälbranschen bygger på att man måste känna till verksamhetsområdet väldigt väl. Vi kräver många års arbetserfarenhet samt utbildning som är speciell för branschen.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Det är inte många akademiker som söker sig till oss. Vissa anställda har läst kurser på antingen Chalmers eller KTH. Men i övrigt ingenting.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Kravprofilen ser olika ut från fall till fall. Vi gör först en genombelysning av tjänsten och företaget, sedan blickar vi framåt för att finna vad vi är i behov utav.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Vi anställer inga nyexaminerad eftersom våra tjänster kräver branscherfarenhet.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Ja det gör vi i de flesta fall rekryterar vi personer med branscherfarenhet, men inte alltid. Det kan vara en belastning ibland om man tillsätter någon som har tidigare branscherfarenhet eftersom denna person inte kan se verksamheten utifrån med nya/andra glasögon. Vilket gör att man ibland anställer externt eftersom denne person ser saker och ting på ett annat sätt, det kan vara bra för företaget att få nytt blod som kan förbättra, utveckla och ändra verksamheten i en positiv riktning.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

Jag tycker personligen inte att det finns några speciella kriterier på hur ett bra CV ska vara skrivet. Det är oförskämt, rent snobberi om man sållar bort CV:n som inte är skrivna på samma sätt. Personen i fråga bör skriva något personligt om sig själv så att man kan skapa en bild om vem den sökande är. Utbildning och erfarenhet ska stå med. Man bör skriva vad man har fått med sig ifrån varje tjänst, det visar att man har tänkt till.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Det är rekryterandechef som har hand om det första urvalet. Han eller hon utvärdera vilka som är personerna bakom de skrivna ansökningsbrev. De läser igenom alla brev, väljer ut de intressanta och sedan får respondenten (rekryteringsansvarig i detta fall) läsa vidare och slutgiltigt välja ut den ”rätta” personen.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Vi väljer ut mellan fyra till sex personer som vi ska ta in på intervju annars blir det för ohanterligt. Rekryterande chef träffar först dessa personer sedan är det personer från personalavdelningen som får möjligheten att träffa dem och känna efter hur det känns. Närmaste chef väljer ut vem som får gå vidare sedan skickas den utvalde till respondenten/rekryteringsansvarig för att respondenten slutgiltigt ska ta ett beslut om denna personlighet passar in i företaget. Respondenten tittar även efter om hur denna person jobbar i grupp. Att kunna samarbeta är otroligt viktigt. Under rekryteringsprocessen brukar alla vi som är delaktiga stämma av med varandra för att vara säkra på att rätt person väljs in i teamet. Kollegorna får även chansen att träffa personen ifråga eftersom att de kommer i framtiden att arbeta tillsammans.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Se svaret i fråga 12.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Först och främst sök ett jobb som passar din personlighet. Tänk efter vad du vill och vem du är och om du verkligen vill ha eller passar för tjänsten. Var alltid dig själv och

var ärlig, spelar du någon annan så kan du hamna någonstans där du inte kommer att trivas. Man behöver inte alltid säga hela sanningen utan man kan finslipa berättandet en aning. Var lite eftertänksam vid utfrågningarna för att kunna ta till dig frågan på bästa möjliga sätt. Alla frågor som ställs kan man inte svara på direkt. Kommer alla svar ut direkt utan någon eftertanke kan det skapa bilden att man studerat in alla svar på förhand. Detta kan skapa en falsk bild av den sökande. Var påläst vid intervjutillfället så du kan använda orden som står skrivna i ansökan. Ta ut nyckelorden och väv in dem i din ansökan. Tänk igenom noga innan intervjun vad företaget vill för något, ha på dig kläder som får dig att känna dig bekväm. Om man inte trivs i klädseln kan det påverka beteendet negativt.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Vi utför i dagsläget inga tester själva. Personlighetstester utförs men då tar vi hjälp utifrån eftersom det är dyrt med licenser.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Om man tittar på ett samhälle kommer det alltid finnas tjänster som kommer att behövas såsom lärare och läkare. Oavsett vilken bransch det handlar om så kommer det i framtiden finnas en blandning av akademiker och yrkesmänniskor. Idag måste man vara högre utbildade och mer kvalificerade och detta kommer fortsätta att utvecklas inom alla möjliga tjänster. Nya sätt att arbeta på och ett mer utvecklat yrkeskunnande kommer att krävas. Det är extremt viktigt att tänka strategiskt och se var ens nästa steg är. Man måste hänga med i utvecklingen och följa de krav som krävs för att kunna lyckas som bäst.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Det respondenten tror är att se till att allt det man gör ger en mening. Ta en extrakurs kan ge en fördel och samtidigt erfarenhet. Man vidareutvecklar sig och blir mer mogen. Försök finna ett jobb som bygger upp dig själv som människa. Tag kunskap från olika håll och jobba med dig själv under hela tiden.

9.7.6 Konsultföretag inom finansbranschen

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Vi har ingen uppgift om hur många som har rekryterats varken i år eller förra året. Denna intervju gäller en specifik analytikerrekryteringsrunda där enbart två personer har anställts. År 2004 hade vi mellan 90 till 100 stycken ansökning för två analytikertjänst på junior nivå, vilket är den lägsta nivån i företagets hierarki.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Återigen så gäller mina svar en specifik rekrytering. Svaren ska inte ses som generella firmasvar.

När vi sökte för en ny tjänst skickade vi ut annonser till olika närings-/och utbildningsutskott. Annonserna fanns i tidningar, branschtidningar, Internet, företagets egna hemsida samt på anslagstavlor vid vissa utvalda universitet/högskolor och Internet.

Vi ser gärna att de sökande är civilekonomer/civilingenjörer eller båda delarna. De universitet/högskolor som är mest aktuella är de med höga antagningspoäng. I Stockholm är det Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm universitet samt KTH. När det gäller ingenjörer ser vi gärna att de hade gått inriktningen industriell ekonomi. Ekonomerna ska gärna ha en inriktning mot finans eller redovisning.

När det gäller analytikertjänsterna sökte 90-100 sökande år 2004. Av dessa ansökningar var det två personer, en seniorkonsult och en juniorkonsult som gick igenom gallringen av alla ansökningar där det avgjordes vilka som var intressanta, de som kunde avskrivas direkt och vilka som hamnade i gränsfall.

I de flesta fall var ansökningarna dvs. det personliga brevet samt CV:n av hög standard. Vi bedömde utifrån utbildning samt betyg (gymnasie-/och universitetsbetyg). Utav de första 90-100 sökande gick 20 personer vidare till första rundan.

Första rundan av intervjuerna bestod främst av allmänna frågor. Man fick berätta om sig själv samt varför man ville arbeta hos oss och själva CV:et granskades. Generella finansiella/och näringslivsfrågor ställdes även till de sökande. Kunskapsmässiga frågor ställdes i form av hur skulle du göra om... samt hur beräknar du olika finansiella mått/ratios.

Till andra rundan gick 10 personer vidare där de fick ett case-study som gick upp på att de skulle lösa en viss uppgift. De fick två timmar på sig, att förbereda en presentation på engelska samt analysera och beräkna exempelvis kassaflödesanalyser via Excel. Presentationen var på engelska p.g.a. att företaget har en kundkrets som är både svenskt-/och engelskspråkigt.

I andra rundan fick de även träffa en partner.

I tredje rundan gick fyra till fem personer vidare för träffar med tre olika partners. Denna runda var den sista, och av de fyra/fem anställdes två.

Själva rekryteringsprocessen dvs. från den första rundan till den tredje rundan tog ungefär en månad. De sökande som senast blev anställda som junioranalytiker var utbildade inom industriell ekonomi men från olika lärosäten.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Vet ej specifikt.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)

Vi använde oss utav Dagens Industri, Internet, företagets egna hemsida, däremot användes ej externa rekryterings-/bemanningsföretag. Återigen, detta gäller juniorrekryteringen förra året.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

I de flesta fall söker akademiker upp vårt företag.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Vårt tips när ett företag skickat ut en annons om att en anställning erbjuds är att skicka in en ansökan så snabbt som möjligt. Företaget blir kräsnare ju längre rekryteringstiden går, p.g.a. att de ansökningar som skickas in senare jämförs med de ansökningar som redan kommit vidare till intervjun. De som är tillräckligt bra kommer dock alltid med.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Ingen direkt kravprofil fastställs från början förutom vad som anges i fråga två, stycke två. Vi använde oss av en sammanlagd bedömning av kombinationen personligt brev, CV, betyg (gymnase-/och universitetsbetyg och kandidatens personlighet. Personlighet spelar stor roll i en konsultroll. Arbets tjänstgöringsintyg tas inte med, då samtliga får bra referenser från tidigare arbetsgivare.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Se ovanstående svar.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Vet ej, svarar bara på hur den rekryteringsrunda som genomfördes i höstas 2004 var.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

Utbildning, yrkeserfarenhet och språk ska ingå, det ska inte vara några felstavningar. Helst ska det vara på en A4 sida och alla yrkeserfarenheter som tas med ska vara relevanta för den aktuella tjänsten.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Se fråga 2!

12) Hur går gallring av ansökningsbreven till?

Två anställda i (gränsfall kallas en tredje anställd in) på företaget gick igenom och gjorde en bedömning av alla ansökningsbrev. De två anställda brukar vara en yngre konsult samt en äldre konsult. För övrigt är det minst två personer som läser en ansökan men det är inte nödvändigtvis samma personer varje gång.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Se fråga 2!

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Den sökande ska vara väl påläst om vårt företag samt ha ett trevligt bemötande. Alla är nervösa vid ett intervjutillfälle vilket är naturligt, detta har vi förståelse för.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Finansiellt relaterade frågor som speglar kunskapen och intresset för företagets verksamhet och bransch förekommer. Den sökande ska hålla sig uppdaterad och visa ett genuint intresse för branschen.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Finanskonsultbranschen går en ljus framtid till mötes. Att bli fotbollsproffs är också ett bra val.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Nedslås inte av eventuella avslag utan upprätthåll tempo och geist i ert sökande.

9.7.7 Posten

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Vi har mellan 800 till 900 ny rekryteringar per år, främst gällande brevbärare, sorterare och chaufförer. Våra anställda som är timanställda samt extra anställda ses som nyrekrytering. Rekryteringsbehovet är speciellt stort under julen och sommaren.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Ja det gör vi genom att processtyra personalutvecklingen. Vår Human Resource (HR)-process är en styrning av HR-arbetet. Här ingår t.ex. rekryteringsprocessen vid en ny omorganisation. HR-administrationen läggs över på cheferna, för att kunna dra ner på antal personal det har lett till att HR-personalen har minskat. Cheferna får stöd att klara av att rekrytera nyanställda genom att använda våra HR-processer, här står det i detalj vad de skall gå tillväga.

Vår processtyrda personalutveckling

- 1) **Planera personal:** Cheferna utgår ifrån vilka behov det finns i verksamheten, såsom nya produkter, tjänster, vilka sorts personal kompetens kommer de att behöva att bli förverkligade.
- 2) **Rekrytera medarbetare:** Om det uppstår en vakans, ska cheferna pröva alternativ till rekrytering, såsom är arbetsuppgiften bort tagen, kan arbetsuppgiften omfördelas, eller hitta tillfälliga lösningar genom att använda sig av ramavtal med t.ex. bemanningsföretag. Dessa bemanningsföretag som Posten använder sig av är: Academic Work, Adecco, Kelly Services, Proffice och Student Consulting. Det kan också förekomma tidsbegränsad anställning.
- 3) **Beslut rekrytering:** Farfars-principen tillämpas då det ska fattas beslut. Detta innebär att chefs chef ska träffa den sökande för att göra en bedömning av denna. Chefen ska fastställa befattningsbeskrivning med kvalifikationer. Kvalifikationerna är kompetens krav såsom yrke, personlig, språk och utbildning. Vid chefsbefattning råder speciella kompetens krav såsom chefskompetens på tre olika nivåer, operativ-/ , mellan-/och strategisk nivå.
- 4) **Befattningsbeskrivning med kvalifikationer beslutas.**
- 5) **Den nyanställda som tillsätts** får en introduktion, en checklista, välkomstbrev samt utbildning. Den nyanställda får även en lokal introduktion, koncerns gemensamma introduktions dag samt uppföljning.

Rekryteringsmodellen som vi tillämpar oss av är att all information finns på intranätet, där vem som helst inom Posten kan följa och tillämpa denna i praktiken. Detta har medfört att kunskapen om HR-frågor är inte enastående längre som några år sedan, respondenten uttryckte detta att ”humankapitalet har förvandlats till strukturkapital”.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Postens policy i första hand är att rekrytera internt, om vi inte hittar någon internt går vi externt via en headhunter i vårt fall ”Search”. Detta headhunting företag används främst då chefspositioner ska tillsättas. Då vi går externt annonserar vi i dagspress,

lokal press gäller främst vid behov av brevbärare, annars tillämpas Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Metro, fackpress samt elektroniska sajter.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)

Prioritet nummer ett är intern rekrytering, vid t.ex. en omorganisering köper vi in tjänster via bemanningsföretag. Detta p.g.a. att vi klarar ej av att intervjua alla dem ansökande. Vi är även en stor arbetsgivare åt AMS. Lediga platser måste annonseras både internt och externt. Detta gör vi internt via vårt "HR-direkt" - ett SAP affärssystem. Extern rekrytering annonseras via <http://www.posten.se>, klicka på om posten, sök lediga jobb.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Det är upp och ner beroende på konjunkturen, detta bestämmer vårt behov av arbetskraft.

Tidigare fanns det inom Posten ett Traineeprogram med 20 platser, då tillämpades följande markandsföringsaktiviteter gentemot studenter och akademiker: annonser i tidningar, det anordnades arbetsmarknadsdagar samt pubkvällar.

Idag finns inte traineeprogram kvar på Posten p.g.a. neddragningar är det inte tal om att anställa då det inte finns något större rekryteringsbehov. Detta kan bero på att brevvolymen sjunker, andra elektroniska medier ersätter successivt det fysiska brevöversändelserna.

Posten erbjuder studenter idag: sommarjobb samt examensjobb möjligheter. Dessa annonseras via postens hemsida <http://www.posten.se>, i studenttidningar såsom Campus.

Posten har ett väl etablerat samarbete tillsammans med Linköpings universitet, där forskning bedrivs inom arbetsmiljöfrågor, som rör Postens anställda såsom brevbärare, samt vid inköp av EU-mopeder. Utvärderingen tillämpas på Postens metoder, redskap, och arbetsmiljö. Detta ger upphov till möjligheter för studenter att skriva examensjobb åt Posten.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Vi får in många spontanansökningar. Personliga kontakter är viktiga, var 115:e person i Sverige arbetar för Posten, detta ger upphov till att många känner en personlig kontakt inom Posten. Vid utdelningskontoren sker anställningen mycket genom rekommendationer från personliga kontakter.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Vi tillämpar något som vi kallar "fastställda befattningsbeskrivning med kvalifikationer:

- Verksamhetskompetens: kunna utan och innan, såsom Postens marknad, bransch, konkurrenter etc.
- Yrkeskompetens.
- Personligkompetens: såsom initiativ som förändrar och förbättrar.

Utöver dessa tre kompetenser finns språk och utbildning. Kvalifikationskraven beskrivs i en gradskala, varje befattning som ska tillsättas har olika kvalifikationskrav.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Ta t.ex. tjänsten som trainee. Det finns två kvalifikationer: de gemensamma kvalifikationerna som alla sökande måste kunna uppvisa samt de individuella specifika kvalifikationerna, såsom en ekonom, har den sökanden specifik kunskap inom marknadsföring, finansiering, redovisning, Human Resources Management, management/organisation etc.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Det är en fördel för rekryteraren då han eller hon kan få tag på den sökandes referenser, ta upp relevanta frågor som uppstår på en senare intervju. Däremot, är det inte alltid en fördel med erfarenhet, då i exempelvis fallet att söka som trainee. Då söker vi unga människor, som kan visa upp ett aktivt ledaruppdrag, men det kan vara svårt att bedöma potentialen hos unga, p.g.a. att de har generellt inte många referenser att gå på. Slutsatsen lyder att det är krävande att anställa människor.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

CV:et ska vara högst två A4-sidor, vara tydligt uppställt, lätt att följa, vara i kronologisk ordning, ta med intressen, CV:et behöver ej vara märkvärdigt. Personliga brevet samt CV:n är till för att kunna ställa frågor på intervju.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Urvalsprocessen

Personliga brevet och CV:et kan registreras direkt via <http://www.posten.se>, här kan sökande bifoga dessa dokument. Alla ansökningar skickas till "HR-Direkt" - ett SAP affärssystem. De fysiska personliga breven och CV:en som skickas till Posten skickas till avdelningen "Centrala EPP" i Årsta för att där scannas in elektroniskt, därefter skickas de intressanta till cheferna som är berörda.

Grov urvalet

- 1) Görs av HR-Direkt.
- 2) Skickas från HR-Direkt till börda chef eller chefer.

Fin urvalet

- 3) Den sökande får hem ett välkomstbrev samt kallelse för intervju där tider och plats framgår.

- 4) Den/ de berörda cheferna intervjuar ett antal sökande, detta gör chefen själv, då de är en och en med den sökande eller via att anlita en rekryteringsspecialist som intervjuar den sökande. Chefen ska alltid ha en egen privat intervju med den sökande för att kunna ”kunna känna på personen, för att söka kontaktskapande”.
- 5) Tester förekommer vid anställning av personal på högre nivå samt traineer. Tester kan också förekomma vid urval av kandidater till ledarutvecklingsprogram. Tester som förekommer är personlighetstester och begåvningsstester.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Se fråga 11.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Att de sökande stämmer överens med kvalifikationerna och kraven som vi har tagit fram. Kvalifikationskraven är som tidigare nämnt: verksamhetskrav, yrkeskrav samt personkrav.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Grundläggande är den sökanden kommer i tid och infinder sig på rätt plats med anpassad klädsel samt utger ett lugnt intryck. Vid anställningsintervjuer för högre positioner krävs att den sökande är påläst om företaget, visar ett intresse för företaget och ställer frågor om företaget.

Kroppsspråket är viktigt, såsom att ha ögonkontakt men inte stirra för att etablera kontakt. Den sökande ska försöka att svara på alla frågor som ställs. Den sökande ska vara drivande, öppen och inte försöka dölja någonting, det kommer fram i slutändan om den döljer något.

Motsatsen till ovanstående, det är viktigt att rekryteraren ger feedback/återkoppling till den sökande, samt att den sökande eller rekryteraren är inte alltför aggressiv eller provocerande. Att inte använda lösa ord (superlativ), utan att exemplifiera och underbygga påståenden. Det är viktigt att den sökande visar upp ”Det här är jag!”, ”Passa för det här jobbet”.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Se fråga 11.

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Inom Postens verksamhet

Produktionspersonal såsom chaufförer, paket måste fysiskt förflyttas från A till B.

Tekniker, som sköter och underhåller brev maskinerna.

Säljare, som talar om för människor, kunden om tjänsterna som Posten erbjuder, att finnas till för att etablera en mänsklig kontakt yta.

Utanför Postens verksamhet

Lärare, kommer alltid att behövas, vårdare, serviceyrken i allmänhet, IT-specialister kommer det att bli ont om, de behövs p.g.a. att vi blir mer och mer beroende och förlitar oss på IT.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Försök att komma in ett företag, visa upp sig, exempelvis genom examensjobb. ”Alla kan inte jobba på Ericsson.” Det är lättare att skaffa sig ett jobb då man har ett. Ta reda på vad arbetsgivaren kommer att behöva för arbetskraft i framtiden. Det är t.ex. ett överskott av skådespelare samt ekonomer. Ta reda på vilka är bristyrkena framöver.

Det är viktigt att ta med sig, att det är ett ständigt lärande, det behöver ej vara ödesmättat, man behöver ej jobba inom en viss bransch såsom ekonomi, kan gå över till exempelvis Human Resources Management.

9.7.8 Vi-butikerna

1) Hur många rekryteringar har Ni per år?

Rekryteringar sker på kansliet. Där är 50 personer som har hand om olika frågor som rör företaget exempelvis personalavdelningsfrågor, IT-frågor, ekonomiska frågor etc. I år har enbart en person rekryterats, det var tjänsten som vice verkställande direktör alltså respondentens egna tjänst. Branschen kännetecknas av hög genomströmning av personal detta medför hög personalomsättning. P.g.a. ekonomisk kris har detta lett till minskning av nyanställningar inom vårans bransch blivit allt vanligare med projektanställning. Vi har även använt oss av rekryteringsföretag, i vårt fall har vi gått igenom en enskild rekryterings konsult.

2) Använder Ni er av någon särskild rekryteringsmodell?

Ja, säkerligen det beror på vad det är för slags befattning, det ser olika ut beroende på vilken position som skall tillsättas, det berör alla slags tjänster oavsett position.

3) Hur går Ni tillväga vid behov av ny arbetskraft?

Vår policy är att alla annonser körs i första hand internt, via intranät, sedan annonseras tjänsten ut för allmänhetens kännedom.

4) Var och hur söker Ni upp arbetskraften? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningsföretag, platsannonser, internrekrytering)

Vi söker upp arbetskraften via rekryterings-/bemanningsföretag detta blir allt vanligare, vi utannonserar tjänster via platsannonser samt via kontakter inom företaget.

5) Hur tar/får Ni kontakt med akademiker? (Använder Ni er utav några särskilda tillvägagångssätt att nå studenter?)

Inom denna bransch är det inte många akademiker som söker sig till, däremot så kan Axfood, ICA samt COOP erbjuda traineeprogram som tilltalar många sökande akademiker.

6) Hur söker akademiker upp Ert företag? (Spontana kontakter, ansökningar)

Alla möjliga kontaktvägar tillämpas, akademisk examen är av vikt, däremot är praktisk erfarenhet i form av butiksvana det viktigaste inom vårans bransch. Respondenten nämnde att spontana kontakter via ansökningar och telefonkontakt för att visa intresse gentemot oss är ett bra komplement för att visa intresse, oavsett om vi har en tjänst utannonserad eller ej.

7) Hur fastställer Ni kravprofilen för den aktuella tjänsten?

Det varierar beroende på aktuell tjänst, som arbetsgivare är det lätt att söka efter en profil som har liknande egenskaper som en själv, men i vårt fall så söker vi personer med personligheter som är unika, olika som bidrar till att skapa mångfald.

8) Hur ser kravprofilen för nyexaminerade ut?

Genom att komplettera den nuvarande kompetensen med personer som besitter all slags olika sorters erfarenhet, arbetserfarenhet samt akademisk utbildning.

9) Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?

Ja det är klart. De som har varit i yrket har ett brett nätverk och en plattform där samlade referenspunkter kan hämtas. Det är mer säkert att rekrytera denna person än någon annan.

10) Hur ser du som rekryterar att ett bra CV ska innehålla?

CV:et bör var strukturerat, ärligt ej överdrivet, gärna personligt, skriva vilka kunskaper och kompetens, berätta om vad man har för värderingar i livet, vilka värderingar som skall kännetecknas av ett företag. Man bör ta med all erfarenhet från tidigare tjänster och erfarenheter. CV:n det är ej längden som är viktig utan att innehållet skall ej vara för överarbetat. HR-avdelnings personal ser ganska snart om CV:et är överskattat.

11) Hur går urvalsprocessen till?

Det är ofta tillfälligheter som styr.

12) Hur går gallring av ansökningsbrev till?

Alla ansökningsbrev läses igenom, sedan väljs de ansökningsbrev ut som matchar kravprofilen. Alla läses igenom noggrant, det handlar om att visa respekt, vi har ej råd att anställa fel person. Det är viktigt att återkoppling sker mellan den sökande och företaget genom att skicka ut svarsbrev angående tillsättning av tjänst. Eftersom den sökande är budbärare för vårt företag. Företaget ska se till att bli attraktiv för unga människor eftersom det är företagets budbärare.

13) Vad är det som avgör vilka som går vidare i rekryteringsprocessen?

Den formella kompetens och erfarenhet, beroende på vilken utstrålning man har. I våran rekryteringsprocess är det oftast flera personer ur företagets sida som är delaktiga i besluten. Annars kan det finnas en risk att vi väljer fel person.

14) Vad bör den sökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

Man skall försöka vara sig själv, inte ljuga eller översälja sig själv, ha en viss ödmjukhet, är man nervös skall man påtala detta, uppriktighet kommer man långt på. Man skall inte vara vräkig eller skrytsam. Bättre att vara ödmjuk och ha en positiv inställning. Klädsel har en viss betydelse, man skall vara uppmärksam på detta, ta en funderare på vart man är på väg, vad är företagets stil, dock var inte för överambitiös i klädseln. Skillnaderna i dag är främst att användandet av slips har minskat, och användandet av jeans har ökat. Hygien är viktigt, man skall ge ett välvårdat intryck, vilket är inte självklart alla gånger.

15) Tillämpar Ni några test vid intervjun, i så fall vilka?

Vet ej!

16) Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror Ni?

Inom vår bransch, livsmedel då främst i form av mat, skall vi alltid ha i någon form. Däremot hur maten distribueras kommer se annorlunda ut, ”home-meal replacement”, vilket är färdiga måltider, förekommer allt mer p.g.a. att tiden är en knapp resurs. Tjänsterelaterade yrken, teknik, hälsorelaterade samt psykologer och vårdare är framtidsyrken. Folk är mer oroliga, en bidragande faktor är den höga arbetslöshet, vi kommer att bli allt mer influerade av USA. Idag går vi till psykologen som om vi går till tandläkaren.

17) Ert hetaste tips för nyexaminerade för att lyckas skaffa ett bra arbete?

Skicka spontana ansökningar till de företag som du tycker är intressanta. Ring, hör av dig att ansökan har kommit fram och visa ett stort intresse.

9.8 Bilaga 8 – Akademikers svar

1. Hur många arbeten har du sökt i år?

1. Stefan Linder

Ett arbete.

2. Niklas Henelius

Ett arbete.

3. Peder Haggström

Ett sommararbete på Stockholm vatten.

4. Pernilla Hvenmark

Ett arbete.

5. Patrik Nicander

Två arbeten.

6. Rickard Karlsson

Inga arbeten.

7. Anna Skorpska

I år har jag inte hunnit söka något ännu. Jag sökte ett arbete under sommaren 2004 som jag fick (heltid sommararbete), men eftersom att jag examinerar denna termin, kommer jag nog att söka flera arbeten under de närmsta månaderna.

8. Ingela Hvenmark

Inga arbeten.

9. Jessy Cederbom

Tolv stycken arbeten.

10. Johan Wahlberg

Ett arbete.

11. Linda Strömberg

Inga arbeten.

12. Isabell Santamaria

Inga arbeten.

13. Sina Mostafavi

Inga arbeten.

14. Anna Mazurek

Fem arbeten.

15. Ashur Adam

Två stycken extraarbeten.

16. Jenny Johansson

Inga arbeten.

17. Alex Tiainen

Fem arbeten.

18. Lotta Lime

Inga arbeten.

19. Fredrik Johansson

Inga arbeten.

20. Michael Baraniak

Säkerligen 30 arbeten.

21. Anna Bjurefeldt

Inga arbeten.

22. Torbjörn Krakstad

Fyra arbeten.

2. Hur går du tillväga när du söker ett arbete?

1. Stefan Linder

Jag söker arbeten via Internet och läser annonser i tidningar och därtill även utnyttjas kontakter. Sedan skickar jag ett CV tillsammans med ett personligt brev.

2. Niklas Henelius

Söker oftast via Manpower men även via annonser och Internet.

3. Peder Häggström

Ringer upp tidigare arbetsgivare.

4. Pernilla Hvenmark

Antingen så söker jag via Internet och kontakter eller så går jag bara in spontant på ett företag och lämnar in mitt ansökningsbrev.

5. Patric Nicander

Jag brukar ringa runt till företag och skickar in spontana ansökningsbrev och CV.

6. Rickard Karlsson

Skickar CV bifogat med ett personligt brev. Söker efter lediga arbeten via Internet, tidningar och utnyttjar kontakter.

7. Anna Skorupska

Jag brukar oftast hitta något jag är intresserad av, sen kollar jag upp branschen på nätet och i tidningar. Utgår från vad jag är intresserad av att jobba med och vad jag kan ha för nytta av det arbetet senare i livet med.

8. Ingela Hvenmark

Via annonser, kontakter och Internet.

9. Jessy Cederbom

Jag skickar ett CV och personligt brev.

10. Johan Wahlberg

Jag brukar svara på platsannonser eller lägger ut krokar till folk i min närhet.

11. Linda Strömberg

Jag skickar ut ett personligt brev och CV och följer i vissa fall upp med ett telefonsamtal.

12. Isabelle Santamaria

Skriver ett CV(ett brev med personuppgifter och tidigare jobb). Om det är möjligt tar jag kontakt med företaget och lämnar in arbetsansökan personligen.

13. Sina Mostafavi

Skriver ett CV tillsammans med ett presentationsbrev till berörd chef. Lämnar sedan brevet *personligen*. Detta för att få en första kontakt relativt snabbt. När jag ska söka jobb efter min utbildning kommer jag dock inte att välja samma approach.

14. Anna Mazurek

Söker efter utannonserade lediga tjänster på Arbetsförmedlingens hemsida samt i dagstidningarna platsannonser.

15. Ashur Adam

Tidigare har det vart så att ville jag ha jobb på ett företag då gick jag dit och lämnade min ansökan, jag letade t.ex. inte i annonser och så. Men nu har jag upptäckt jobbsajter för studenter som exempelvis Academic Work. Eftersom jag inte börjat söka ett riktigt arbete än, utan mest extra arbeten, passar det mig jättebra. Jag tycker att de erbjuder kvalificerade jobb. Dessutom är det så jag har fått för mig att man får jobb i framtiden, genom att man börjar arbeta på ett företag under studenttiden och sen förhoppningsvis anställer de dig efter du tagit examen.

16. Jenny Johansson

Alla jobb jag fått hittills har jag fått genom kontakter.

17. Alex Tiainen

Jag svarar på platsannonser genom att skicka ett CV och ett personligt brev.

18. Lotta Lime

Via AMS och personliga kontakter.

19. Fredrik Johansson

Jag brukar ringa de som behöver arbetskraft men det förutsätter att jag fått den informationen av någon jag känner.

20. Michael Baraniak

Kollar på <http://www.jobline.se> , <http://www.di.se> , SEB.s intranät. Sedan mailar jag över mitt CV och ett personligt brev.

21. Anna Bjurefeldt

Om jag inte söker via personliga kontakter använder jag Internet, via rekryteringssajter och företagens hemsidor eller så svarar jag på annonser och online applications. Ibland går jag på rekryteringsmässor för att få information om tillgängliga jobb.

22. Torbjörn Krakstad

Läser noga igenom platsannonser i tidningar. Jag ringer upp företaget och ställer förutbestämda frågor som berör annonsen. Jag skriver sedan ett ansökningsbrev, skickar det och väntar en vecka eller mer. Därefter ringer jag upp företaget för att höra hur det har gått med min ansökan.

3. Var och hur söker du upp arbetsgivare? (Via arbetsförmedlingen, rekryterings-/bemanningsföretag, platsannonser, personliga kontakter)

1. Stefan Linder

Var: Jag letar på Internet, läser tidningar och utnyttjar kontakter. Hur: Skickar CV och ett personligt brev.

2. Niklas Henelius

Jag söker upp arbetsgivare via Manpower och Internet.

3. Peder Häggström

Söker genom personliga kontakter och genom spontana ansökningar.

4. Pernilla Hvenmark

Antingen via arbetsförmedlingen eller via personliga kontakter.

5. Patric Nicander

Genom att ta kontakt med AMS eller personliga kontakter.

6. Rickard Karlsson

Jag söker på Internet, läser tidningar och utnyttjar kontakter därefter skickar jag ut mitt CV med ett personligt brev.

7. Anna Skorupska

Det ser olika ut från situation till situation. Jag är flexibel och kan tänka mig använda alla former. Det viktigaste är inte hur man hittar jobbet, utan att man hittar ett roligt jobb. Har varit olika varje gång, men måste erkänna att jag aldrig har gått via arbetsförmedlingen. Lättare att göra det själv. Konkurrensen är så stor när arbetsförmedlingen annonserar vilket gör att det är svårt att få personlig kontakt.

8. Ingela Hvenmark

Via Internet (rekryteringssajter) och platsannonser.

9. Jessy Cederbom

Arbetsförmedlingen och olika företags hemsidor.

10. Johan Wahlberg

Genom kontakter och platsannonser.

11. Linda Strömberg

Oftast svarar jag på annonser men det har hänt att jag har skickat intresseanmälan. Har även fått en hel del tips genom personliga kontakter.

12. Isabelle Santamaria

Många gånger genom platsannonser i dagstidningar och ibland genom personliga kontakter. Söker även på företag som kanske inte har satt ut någon annons utan mest för att se om det finns något tillgängligtarbete (man vet ju aldrig, man får hoppas på det bästa).

13. Sina Mostafavi

Hittills har jag bara sökt på ställen där jag velat jobba oberoende om företaget har annonserat om lediga tjänster eller inte.

14. Anna Mazurek

Det blir samma svar som i fråga två dvs. på Arbetsförmedlingens hemsida samt i dagstidningarna platsannonser.

15. Ashur Adam

Som jag nämnde tidigare så har det mest varit att jag har vart intresserad av ett företag och så har jag bara gått dit och pratat med dem personligen. Många kontakter har jag även fått genom personliga kontakter. Nu använder jag mig nästan enbart av rekryterings-/ bemanningsföretag för studenter.

16. Jenny Johansson

Hittills bara genom personliga kontakter.

17. Alex Tiainen

Genom annonser och Internet.

18. Lotta Lime

Genom AMS och kontakter.

19. Fredrik Johansson

Genom personliga kontakter.

20. Michael Baraniak

Genom Personliga kontakter, bemanningsföretaget SJR – Skandinaviska Jour & Rekryteringsbyrå (specialister inom finansbranschen) och egna initiativ på måfå.

21. Anna Bjurefeldt

Genom Internet (företagets hemsida och jobbsajter)

22. Torbjörn Krakstad

Annonser i tidningar och interna annonser på jobbet.

4. Hur tar/får du kontakt med arbetsgivare?

1. Stefan Linder

Oftast genom annonser i tidningar eller genom personliga kontakter.

2. Niklas Henelius

Via AMS hemsida samt bemanningsföretaget Manpower.

3. Peder Häggström

Via personliga kontakter.

4. Pernilla Hvenmark

Söker via Internet (företagens hemsidor) eller genom eget initiativ dvs. spontankontakt (ringer eller besöker företaget).

5. Patric Nicander

Jag ringer.

6. Rickard Karlsson

Arbetsgivare tar kontakt med mig pga. min erfarenhet och mitt goda rykte.

7. Anna Skorupska

Brukar faktiskt ringa först och kolla av behovet, sen försöker jag besöka arbetsplatsen redo med ett CV och personligt brev. Maila har ju hänt, brukar vara ganska bra, men då gäller det att arbetsgivaren är van att använda sig av mail för en bra kommunikation. Tror fortfarande att personlig kontakt på plats är bäst, mycket avgörs genom ögonkontakt och en positiv attityd. Man måste ju visa sig intresserad.

8. Ingela Hvenmark

Jag tar kontakt genom platsannonser och personliga kontakter.

9. Jessy Cederbom

Genom att jag ringer.

10. Johan Wahlberg

Via platsannonser och personliga kontakter.

11. Linda Strömberg

Jag skickar ut personligt brev och CV och följer i vissa fall upp med ett telefonsamtal.

12. Isabelle Santamaria

Arbetsgivaren brukar jag ta kontakt med via telefon eller brev.

13. Sina Mostafavi

Genom ett spontant möte.

14. Anna Mazvrek

Jag ringer eller så skickar jag in ansökan via e-mail.

15. Ashur Adam

Jag går dit och pratar med dem och ger dem personligen min arbetsansökan, funkar bäst så tror jag, eller så ringer jag först om företaget ligger långt bort. Nu när jag söker genom bemanningsföretag skickar jag bara min ansökan till de annonser som finns på bemanningsföretagets hemsida.

16. Jenny Johansson

Via telefon.

17. Alex Tiainen

Telefon och e-mail.

18. Lotta Lime

Genom AMS och kontakter.

19. Fredrik Johansson

I första hand via telefon vilket oftast leder till ett personligt möte.

20. Michael Baraniak

Oftast ringer jag upp för att visa intresse och sedan följer upp med ett e-mail med bifogat CV.

21. Anna Bjurefeldt

Beror på vad som står i annonsen, man brukar vanligtvis ringa eller så skickar e-mail .

22. Torbjörn Krakstad

Via telefon och e-mail eller via direkt kontakt vid företagsmontrarna på arbetsmarknadsdagar.

5. Hur söker du upp arbetsgivare? (Spontana kontakter, ansökningar, via Internet, personliga kontakter)

1. Stefan Linder

Personliga kontakter och Internet.

2. Niklas Hennelius

Internet samt personliga kontakter.

3. Peder Häggström

Genom spontana kontakter, följt av ett formellt ansökningsbrev.

4. Pernilla Hvenmark

Spontana kontakter, Internet brukar också vara bra.

5. Patric Nicander

Genom personliga kontakter.

6. Rickard Karlsson

Jag hör runt med kollegor och andra kontakter.

7. Anna Skorupska

Har använt mig av alla de ovannämnda varianterna. Tar den chans som dyker upp för stunden.

8. Ingela Hvenmark

Via spontana kontakter eller så skickar jag personligt brev med mitt CV.

9. Jessy Cederbom

Via Internet

10. Johan Wahlberg

Via platsannonser och personliga kontakter.

11. Linda Strömberg

Oftast svarar jag på annonser men det har hänt att jag har skickat intresseanmälan. Jag har också fått tips genom personliga kontakter.

12. Isabelle Sanatamaria

Jag brukar ringa upp arbetsgivaren eller gör ett personligt spontant besök till företaget.

13. Sina Mostafavi

Via spontana kontakter, utnyttjat även personliga kontakter ibland.

14. Anna Mazurek

Via ansökningar.

15. Ashur Adam

Till största del genom spontana kontakter, ansökningar, personliga kontakter och via Internet.

16. Jenny Johansson

Hittills via personliga kontakter men det är självklart man söker via Internet.

17. Alex Tiainen

Genom annonser och Internet.

18. Lotta Lime

Personliga kontakter

19. Fredrik Johansson

Jag söker inte upp arbetsgivare, de söker upp mig.

20. Michael Baraniak

Oftast via SEB:s intranät och Internet.

21. Anna Bjurefeldt

Via spontana kontakter.

22. Torbjörn Krakstad

Jag söker efter arbetsgivare via utannonserade tjänster och inte via spontana ansökningar.

6. Hur tror du att kravprofilen ser ut för nyexaminerade?

1. Stefan Linder

Högskole-/universitetsutbildning är ett minimum krav.

2. Niklas Henelius

Vet ej.

3. Peder Häggström

Jag tror att inneha en avlagd examen inom ett aktuellt område är viktigare än att ha bra betyg.

4. Pernilla Hvenmark

Att man är anpassad till det man ska göra och besitter bra social kompetens.

5. Patric Nicander

Vet ej, men jag tror att kraven idag är väldigt höga.

6. Rickard Karlsson

Man måste vara kunnig, intresserad och villig att utvecklas.

7. Anna Skorupska

Oftast är det arbetslivserfarenheten det faller på. Kraven på att ha minst x antal års erfarenhet tror jag hindrar många nyutexaminerade att söka jobbet. Det är trist, för är man nu kan det också vara så att man är mer alert och villigt att lära sig nya saker. Jag brukar inte titta så mycket på just de kraven, man får vara envis och gå ditt och förklara att man är villig att lära sig och göra det som krävs, sen ligger bollen i arbetsgivarens händer.

8. Ingela Hvenmark

Att man är anpassad till jobbet och att man har bra socialkompetens. Det menas att man ska fungera i grupp, passa tider och vara noggrann.

9. Jessy Cederbom

Man ska ha bra betyg. Det är också ett plus om man vid sidan av studierna varit engagerad i t ex någon sorts föreningsarbete.

10. Johan Wahlberg

Arbetslivserfarenhet väger nog tyngst i dagens läge. Men man bör nog även ha höga betyg.

11. Linda Strömberg

Då allt fler idag har utbildningar så är det viktigare att utmärka sig själv. Det är viktigt att utbildningen är aktuell och att skolan där man tog sin examen har ett gott rykte. Tyvärr tror jag att många arbetsgivare går mycket på en skolas ”rykte”.

12. Isabelle Santamaria

Jag vet faktiskt inte riktigt. Jag tror inte att företaget har några större krav på att man ska kunna allt utan mer att man måste ha en utbildning i ämnet och sedan vara villig att arbeta hårt för att kunna lära sig inom företaget.

13. Sina Mostafavi

Tyvärr tror jag att högskolestudierna har en underordnad roll inför första jobbet. Dom allra flesta kommer nog att få ta ett okvalificerat jobb till en början och sedan antingen referera till den arbetsgivaren eller jobba sig uppåt i samma företag. De flesta civilekonomjobb kräver minst tre års arbetslivserfarenhet, utöver studierna, vilket sätter dem flesta i en svår avvägning mellan att ta ett okvalificerat jobb eller att gå arbetslös.

14. Anna Mazurek

Att man utöver en fin examen även kan motivera vad man fått ut av utbildningen, på vilket sätt den har utvecklat en, så att arbetsgivaren vet att man inte bara klarat sig igenom tentorna utan faktiskt tillgodogjort sig kunskapen och kan omsätta den i praktiken. Det är också ett plus om man vid sidan av studierna varit engagerad i t ex någon sorts föreningsarbete, volontärarbete eller annat som visar att man är aktiv, ambitiös och driven.

15. Ashur Adam

Det är en svår fråga för mig att svara på eftersom jag inte sökt några riktiga arbeten än, men jag tror att det räcker inte bara med att du har en examen, du måste ha gjort en massa vid sidan om t.ex. du måste ha arbetslivserfarenhet, du måste ha arbetat, du måste ha vart utomlands och pluggat, du måste ha vart engagerad i olika kårverksamheter etc. Dessutom tror jag att språk är väldigt viktigt.

16. Jenny Johansson

Vet ej men jag tror att kravprofilen har blivit högre inom de flesta jobb.

17. Alex Tiainen

Krav för nyexaminerade idag är att man bör vara aktiv och driven. Det är viktigt att man får ett arbete efter sin examen så man måste söka aktivt redan under studiernas gång.

18. Lotta Lime

Vet ej.

19. Fredrik Johansson

Har ingen aning.

20. Michael Baraniak

Det beror på vilket arbete man söker. Om man t.ex. söker ett arbete som rådgivare på bank och finans krävs det ofta att man innehar en avslutad civilekonomexamen. Flytande Engelska i både tal och skrift och ytterligare ett annat språk är en merit samt hög social kompetens. Ofta känns det som att t.ex. banker kräver mycket mer än själva jobbet kräver och oftast så handlar det om försäljningsjobb och där räcker det egentligen med gymnasieutbildning + normala kunskaper i engelska. Jag tycker det hela är väldigt snett utformat. Storbanker underbetalar idag hög akademisk kompetens.

21. Anna Bjurefeldt

Vet ej.

22. Torbjörn Krakstad

Jag tror att det skiljer sig från jobb till jobb. Men de flesta företagen söker efter unika personer som har en mängd goda egenskaper och stark personlig karaktär.

7. Finns det någon skillnad mot rekrytera tidigare i yrket verksamma?**1. Stefan Linder**

Ja, de är mer erfarna kommer in i rutinerna fortare.

2. Niklas Henelius

Vet ej.

3. Peder Häggström

Vet ej, men jag tror och hoppas att miljöområdet kanske är ett så pass ”nytt” område så även nyexaminerade kommer att efterfrågas då de innehar färsk och aktuell kunskap.

4. Pernilla Hvenmark

Vet ej.

5. Patric Nicander

Självklart, erfarenhet går före allt i dagens läge.

6. Rickard Karlsson

Erfarenhet går före.

7. Anna Skorupska

Förstår inte riktigt frågan, men menar ni skillnaden att rekrytera idag jämfört med några år sen? Jag tror att omsättningen är större idag. Folk stannar inte på samma arbete så länge. Det är en definitiv trend som syns. Själva rekryterandet tror jag alltid har skett mycket utifrån personliga kontakter, skillnaden idag är ju Internet. Man tar mycket kontakter via webbsidor, mail osv...

8. Ingela Hvenmark

Vet ej.

9. Jessy Cederbom

Vet ej.

10. Johan Wahlberg

Ja, idag har arbetstagarna kompetens och sunt förnuft vilket gör det lättare att lösa arbetsuppgifterna.

11 Linda Strömberg

Idag är det tuffare konkurrens om arbeten. Jag tror att fler företag väljer att inte gå ut i t.ex. dagspress med platsannonser då de får så oerhört många svar. Jag tror därför att de går mycket på kontakter och tidigare inkomna ansökningar.

12. Isabelle Santamaria

Vet inte. Har inte varit ute på arbetsmarknaden speciellt mycket än.

13. Sina Mostafavi

Tyvärr förstår jag inte riktigt frågan. Måste vara felformulerad.

14. Anna Mazurek

Har ingen uppfattning.

15. Ashur Adam

Ja, de tror jag. Jag tror att konkurrensen är större idag, man måste verkligen vara mer konkurrens kraftig som student. Det kanske är hårdare tider nu, men vill du ha drömjobbet idag måste du verkligen kämpa för det. Det känns som att förr skrek företagen efter nyexaminerade studenter men att idag är det tvärtom, de är studenterna som skriker efter arbeten. Jag tror att det är fler intervjuer idag (att det är normalt att en student blir intervjuad 3-4 ggr innan man får ett svar på om man fått jobbet eller inte), företagen vill inte köpa grisen i säcken, de har övertaget och kan välja och vraka bland studenter, jag tror även att de har fler prov idag och psykologi tester som arbets sökande får göra. Företagen har väll inte råd att anställa och nyanställa.

16. Jenny Johansson

Vet ej.

17. Alex Tiainen

Vet ej.

18. Lotta Lime

Vet ej.

19. Fredrik Johansson

Vet ej.

20. Michael Baraniak

Vet ej.

21. Anna Bjurefeldt

Vet ej.

22. Torbjörn Krakstad

Vet ej.

8. Vad anser du att ett bra CV ska innehålla?

1. Stefan Linder

En bra beskrivning av den sökandes tidigare arbets historia plus betyg.

2. Niklas Henelius

Det ska vara strukturerat och väl skrivet. Men jag tror att det personliga brevet är viktigast.

3. Peder Häggström

Förutom kompetensområde och erfarenhet bör ett personligt utformande skrivas.

4. Pernilla Hvenmark

Utbildning, arbetslivserfarenhet och en personlig beskrivning om vem man är.

5. Patric Nicander

En bra CV bör innehålla referenser och all erfaren kunskap man förfogar över.

6. Rickard Karlsson

Referenser och telefon nummer.

7. Anna Skorupska

Ett bra CV anser jag bör innehålla, namn, personnummer, ålder, kön, adressuppgifter och sådana praktiska saker som kan vara intressanta för jobbet. Utbildningsnivå år för år samt specificerade speciella utbildningskunskaper och fördjupningar.

Arbetslivserfarenhet år för år innehållande yrkestitel samt dåvarande arbetsuppgifter.

8. Ingela Hvenmark

Utbildning, erfarenhet ifrån olika arbeten och en kort presentation om sig själv.

9. Jessy Cederbom

Utbildning, arbetslivserfarenheter, språkkunskaper, datakunskaper och övriga meriter

10. Johan Wahlberg

CV:et ska vara bra strukturerat och välskrivet.

11. Linda Strömberg

Ett CV ska bara innehålla fakta såsom personuppgifter, utbildningar, referenspersoner, övriga meriter etc.

12. Isabelle Santamaria

Personliga uppgifter och tidigare arbetslivserfarenhet.

13. Sina Mostafavi

Namn, ålder, tidigare arbetslivserfarenheter, avslutade utbildningar, vilka mål man har, personlighetsbeskrivning (kort), andra formella kunskaper (utbildningar), inga lögn/överdrifter (!), informella kunskaper och givetvis en mycket bra layout.

14. Anna Mazurek

Överskådlig och koncist formulerad information om genomgångna utbildningar, kurser, tidigare anställningar och arbetslivserfarenheter, eventuellt engagemang i föreningsliv, samt andra meriter såsom språk- och datakunskaper. Eventuella luckor bör förklaras, så att arbetsgivaren inte tror att man legat under en bro med en spruta i armen under den tiden!

15. Ashur Adam

Så mycket relevant som möjligt är bra, visar man att man har gjort mycket och är produktiv tror jag att man kommer långt. Sen allt det vanliga med t.ex. vad man gjort tidigare och pluggat tidigare och så. Sen tror jag noggrannhet är viktigt t.ex. inga stavfel och så ha en snygg layout. Fast jag tror att det personliga brevet är viktigare än CV, än CV har du liksom bara staplat vad man gjort medan det är i det personliga brevet som man väcker nyfikenhet hos företaget.

16. Jenny Johansson

Ett bra CV ska innehålla bakgrund om en själv, tidigare erfarenhet, vilken examen/ utbildning man har och självklart om man har jobbat ska man beskriva vart och vad man fick göra på varje arbetsplats. Det är också viktigt att man berättar lite om sig själv, men inte för mycket.

17. Alex Tiainen

Tidigare arbetslivserfarenhet, utbildning, jobb och intressen.

18. Lotta Lime

Kortfattat vad man har för utbildning och vad man jobbat med samt andra erfarenheter.

19. Fredrik Johansson

Det har jag ingen åsikt om men förmodar relevant sanning om vad man gjort tidigare i livet samt främsta fördelar/egenskaper man innehar.

20. Michael Baraniak

Kort presentation om sig själv, en bra struktur på arbetslivserfarenhet(lättöverskådligt), den skall verkligen lyfta fram det man är bäst på samt vara anpassad för just det jobbet man söker. Här handlar det om ”skarpskjutning”, CV skall ” träffa mitt i prick”.

21. Anna Bjurefeldt

Arbetslivserfarenhet, utbildning och en kort presentation om vem man är och hur man är som person.

22. Torbjörn Krakstad

Fakta, inget svammel. Koncist och effektiv information, den ska innehålla arbetserfarenhet samt utbildning.

9. Hur tror du att urvalsprocessen går till på företag?

1. Stefan Linder

Företagen väljer ut nya medarbetare via personliga rekommendationer.

2. Niklas Henelius

Tidigare arbetslivserfarenhet, kontakter och ålder avgör om man blir utvald.

3. Peder Häggström

Jag antar att man ska ha socialkompetens.

4. Pernilla Hvenmark

Jag tror att de går efter kön, ålder och ursprung.

5. Patric Nicander

Man måste ha arbetslivserfarenhet för att kunna få ett arbete.

6. Rickard Karlsson

Företagen anställer i första hand internt sedan anställer de genom personliga kontakter. Ett bra sätt att komma in i ett företag är att försöka få praktik eftersom det eventuellt kan leda till framtida anställning.

7. Anna Skorupska

Jag tror att företagen inofficiellt mest går efter personliga rekommendationer och kontakter, dock ifall personen har den behörighet som krävs officiellt sett. Efter det tror jag man tittar mycket på personligt lämplighet, arbetslivserfarenhet imponerar alltid. Men mest tror jag det handlar om det sociala mötet på arbetsintervjun, där handlar det om att kunna sälja sig själv och se till att arbetsgivaren hör det han/hon vill höra.

8. Ingela Hvenmark

Urvalet görs efter en viss profil som företaget kräver, som arbetssökande ska man matcha med denna profil. Jag tror även företag uppmärksammar ålder och kön.

9. Jessy Cederbom

Det är en viss profil företagen söker och urvalet görs efter denna profil. Det finns olika urvalstester som vissa företag använder sig för att underlätta processen.

10. Johan Wahlberg

I första hand tror jag att de väljer utefter ålder och arbetslivserfarenhet sen vilken skola man läst vid. Det är viktigt att man har bra betyg och utbildningen är aktuell och att skolan där man tog sin examen har ett gott rykte.

11. Linda Strömberg

Först tittar de nog på CV: et och det personliga brevet innan de kallar en till intervju. En fördel är att man som sökande visar sig framåt och skapar en personlig kontakt genom att följa upp brevet med ett telefonsamtal. Företagen går också mycket på personliga rekommendationer. Efter intervjuerna går de på vilket intryck man har gjort och hur väl man passar in i företagsprofilen. Att man kan samarbeta i en grupp är mycket viktigt i de flesta fallen. I avgörande fall går de nog på meriter och utbildning.

12. Isabelle Santamaria

De som passar in i företagets profil blir utvalda.

13. Sina Mostafavi

Jag tror att urvalsprocessen skiljer sig åt markant mellan stora och små företag. Stora väljer precis efter sina önskemål och kriterier. Små företag tror jag letar mer efter rätt personlighetstyp som kan fungera i den redan existerande konstellationen.

14. Anna Mazurek

Man söker efter den som bäst motsvarar företagets krav på lämplighet för den aktuella tjänsten. Denne kan hittas i de egna leden (med den fördelen att man då

sparar på inskolning och minimerar risktagandet då man redan känner till kandidaten), eller rekryteras utifrån via t.ex. platsannonser eller genom bemanningsföretag.

15. Ashur Adam

Jag tror företagen redan bestämt sig vad de vill ha för typ av person, de går utefter en viss sökprofil. Jag tror att personlighet har blivit viktigare idag när företagen anställer. Inte bara vad du har pluggat och så, utan företagen kollar även om den sökande passar in i företaget. Så företagen vet redan vad de vill ha för slags person och vad för meriter denna person ska ha. Så antingen passar man in i deras profil eller så gör man inte det.

16. Jenny Johansson

Vet ej.

17. Alex Tiainen

Företagen väljer nog ut de personer som har skrivit ett rättstavat personliga brev och gjort ett CV med en bra layout. De utvalda kontaktas och får gå vidare till intervju.

18. Lotta Lime

Jag tror att det ser olika ut beroende på vilket företag det är.

19. Fredrik Johansson

Jag tror de teknikorienterade företagen främst tittar på utbildning och de serviceinriktade företagen ser till individens personlighet och erfarenhet.

20. Michael Baraniak

Antar att rekryterare sällar rejält bland de inkomna ansökningarna, rensar ut de som är dåligt strukturerade samt för långa och otydliga. Sedan ringer de eller e-mailar de personer som är intressanta för att boka in dem för en intervju.

21. Anna Bjurefeldt

Vet ej.

22. Torbjörn Krakstad

Vet inte riktigt men jag tror att det ser olika ut beroende på vilket företag det är.

10. Hur går gallring av ansökningsbrev till?

1. Stefan Linder

Att man innehar en Högskole-/universitetsutbildning är nog ett minimikrav idag på de flesta arbeten. Har man inte det gallras ansökningsbrevet bort.

2. Niklas Henelius

De tittar på kön, ålder, tidigare erfarenhet, utbildning och social kompetens.

3. Peder Häggström

Vet ej.

4. Pernilla Hvenmark

Man måste ha rätt ålder och utbildning.

5. Patric Nicander

Har man inte rätt ålder, tidigare erfarenhet och utbildning så gallras man bort.

6. Rickard Karlsson

Jag tror att folk som har meriter och bra referenser blir utvalda i första hand.

7. Anna Skorupska

Jag tror att det sorteras bort en hel del brev väldigt fort, dels för att de är för långa för klantigt skrivna osv. Kommer det in extremt mycket ansökningar till ett företag, tror jag att de brev som går vidare måste ha ngt speciellt som fångar läsarens uppmärksamhet, utan att för den delen bli alltför personligt eller pinsamt. De brev som inte går vidare är de här multiproduktionsbrev som folk skriver en gång och skickar ut till 200 företag. Sen har det ju i samhället talats om att namnet och efternamnet har spelat en roll i hur mycket man tittar på ett brev. Jag vet inte riktigt om det är bättre att heta Andersson, än Mohammad. Men visst tror jag tyvärr att det finns arbetsgivare som har förutfattade meningar och gör olika bedömningar utifrån ett namn, vilket ibland kan vara till nackdel för invandrare. Ibland kan det också vara bra att ha ett annorlunda namn, då man sticker ut och syns i pappershögen.

8. Ingela Hvenmark

Jag tror att vad man har för utbildning och hur gammal man är spelar en stor roll.

9. Jessy Cederbom

Jag antar att de i första hand väljer ut de som matchar med sök profilen sedan tittar de även på betyg.

10. Johan Wahlberg

Jag tror att ålder, vilken skola man läst vid och arbetserfarenhet avgör om man gallras bort eller inte.

11. Linda Strömberg

Jag tror att chefen för den tilltänkta tjänsten och personalavdelningen (där det finns) går igenom breven och väljer ut de mest lämpade utifrån både det personliga brevet och CV.

12. Isabelle Santamaria

Jag tror inte att alla ansökningar läses igenom på de större företagen, utan att man gör ett urval, väljer ut de personer som passar in i företagets profil och gallrar bort resten.

13. Sina Mostafavi

Stora företag går efter deras formella kriterier medan mindre företag tror jag letar mer efter rätt personlighetstyp som kan fungera i den redan existerande företagskulturen.

14. Anna Mazurek

Tänk på att det för en arbetsgivare inte är speciellt svårt att se skillnad på en ansökan som skrivits av någon som bara vill ha ett jobb och någon som vill ha *just detta jobb*. Det säger sig självt att man hellre anställer den sistnämnde för att förvissa sig om att ha en engagerad medarbetare.

(Detta vet jag av egen erfarenhet som biträdande producent i en teatergrupp, där jag var delansvarig för rekryteringen då producentteamet skulle utökas.) En arbetsgivare är ingen jultomte som anställer folk för att han/hon tycker det är kul att skriva ut lönecheckar- man vill ha någon som genom sin kompetens och engagemang bidrar till företagets lönsamhet!

15. Ashur Adam

Jag tror att företagen har vissa grundkriterier, så först sällar de bort de som inte har dessa grundkrav. Sedan går de efter personlighet och kollar om personerna passar in på företagen. De personer som har de grundkrav de söker och blir kallad till intervju.

16. Jenny Johansson

Vet ej.

17. Alex Tiainen

Företagen väljer nog ut de personer som har skrivit ett rättstavat personliga brev och gjort ett CV med en bra layout. De utvalda kontaktas och blir tillkallade till en intervju.

18. Lotta Lime

Vet ej.

19. Fredrik Johansson

Jag tror att de går efter betyg, meriter, ålder, kön och etnicitetsgallring.

20. Michael Baraniak

Antar att rekryterare sällar rejält bland de inkomna ansökningarna, rensar ut de som är dåligt strukturerade samt för långa och otydliga. Sedan ringer de eller e-mailar de personer som är intressanta för att boka in dem för en intervju.

21. Anna Bjurefeldt

Vet ej.

22. Torbjörn Krakstad

Vet ej.

11. Vad är det som avgör vem som går vidare i rekryteringsprocessen?

1. Stefan Linder

Personliga kontakter väger tyngst.

2. Niklas Henelius

Att man har rätt kön, ålder, tidigare erfarenhet, utbildning och social kompetens.

3. Peder Häggström

Tror att det handlar mycket om att man ska ha rätt kompetens och personliga egenskaper.

4. Pernilla Hvenmark

Att ha social kompetens kommer man långt på.

5. Patric Nicander

De som har den rätta åldern, många års arbetslivserfarenhet och aktuell kunskap blir nog utvalda i första hand.

6. Rickard Karlsson

Personkemin måste stämma överens med den som anställer.

7. Anna Skorupska

Kommer det in extremt många ansökningar till ett företag, tror jag att de som går vidare måste ha något speciellt som fångar rekryterarens uppmärksamhet. Sen tror jag att namnet och vilken etnicitet man tillhör spelar en stor roll i rekryteringsprocessen. Jag tror tyvärr att det finns arbetsgivare som har förutfattade meningar och gör olika bedömningar utifrån ett namn, vilket ibland kan vara till nackdel för invandrare.

8. Ingela Hvenmark

Att man innehar social kompetens.

9. Jessy Cederbom

Ingen aning.

10. Johan Wahlberg

De som är bra på att marknadsföra sig själva och har social kompetens.

11. Linda Strömberg

Meriter, utbildning och personlighet.

12. Isabelle Santamaria

De som passar in bäst med företagets sökprofil eller om de som har något speciellt och intressant att bidra med. Vart man har sin examen ifrån spelar nog också en stor roll och vilka betyg man har. Även erfarenheter i allmänhet tror jag spelar stor roll.

13. Sina Mostafavi

Som jag har nämnt tidigare så går nog stora företag efter deras kriterier medan mindre företag går mer på rätt personlighetstyp.

14. Anna Mazurek

Kompetens kombinerad med genomslagskraft (förmåga att marknadsföra sig själv). Då människan, hur objektiv hon än försöker vara, aldrig kan frigöra sig helt från sin subjektivitet får man räkna med att rekryterarens mer eller mindre medvetna personliga preferenser också kan spela in...tyvärr.

15. Ashur Adam

Om man har väckt rekryterarens intresse och har lyckats sätta en personlig prägel på ansökan avgör om man blir utvald. Sen beror det på vad det är för företag, om de söker en kreativ person så väcker en kreativ ansökan deras intresse etc. När man skriver en ansökan tror jag det är väldigt viktigt att utgå ifrån vad arbetsgivaren söker.

16. Jenny Johansson

Man ska ha rätt Utbildning/ akademisk examen samt många årsarbetserfarenhet.

17. Alex Tiainen

De som har rätt kompetens kombinerad och förmågan att marknadsföra sig själva.

18. Lotta Lime

Om det handlar om processen efter intervjun? Så går de nog mycket på personkemi.

19. Fredrik Johansson

Den nye medarbetaren måste passa in i företagets kultur.

20. Michael Baraniak

Kravprofilen skall stämma in så bra som möjligt. Man får inte vara för överkvalificerad för då finns risken att man efter ett kort tag tröttnar och söker sig vidare till ett annat arbete.

21. Anna Bjurefeldt

Första gallringen görs av HR. Därefter görs en till gallring av de avdelningschefer som intervjuar de sökande. De som blir utvalda får ytterligare delta i en intervju innan ett slutgiltigt beslut tas.

22. Torbjörn Krakstad

Företagets krav avgör vem som blir utvald.

12. Vad bör man som arbetssökande tänka på inför anställningsintervjun? Hur bör man agera under intervjun? Hur bör man inte agera?

1. Stefan Linder

Utseendet är otroligt viktigt, att ha rätt klädsel och hur man pratar, vad man säger bör man tänka på. Man kan gärna brodera lite i sitt berättande men inte ljuga.

2. Niklas Henelius

Man ska ta reda på som mycket som möjligt om företaget. Man bör vara påläst och väl förbered. Man bör vara ärlig och inte skämmas för att berömma sig själv, utan att skryta för mycket. Man bör inte vara arrogant och spela besserwisser.

3. Peder Häggström

Jag tycker inte att man ska överdriva sin kompetens. Man bör satsa på ärlighet.

4. Pernilla Hvenmark

Man bör vara väl förbered, man ska ha kunskap om företaget så att man kan ställa motfrågor under intervjun. Man ska vara ärlig och inte vara nonchalant.

5. Patric Nicander

Det viktigaste är att man är sig själv.

6. Rickard Karlsson

Man ska försöka vara avkopplad, ha ett trevligt bemötande och vara sig själv. Om man inte är det så kommer det ändå komma fram i slutändan. Det går att lura fram sig till ett jobb men då kan man leva upp till det.

7. Anna Skorupska

Det kan vara bra att vara förbered i den mening att man har läst på lite om företaget och att man vet lite om branschen. Lägg platsannonsern på minnet och få en klar bild av vad arbetsgivaren letar efter. Sen ser man till att förstärka de sidor hos en själv som klaffar med annonsen. Ögonkontakt, att vara sig själv och ärlighet är mycket viktigt. Det kan vara bra att ha visa svar klara för sig innan man kommer, t.ex. vad man kan erbjuda företaget, varför man söker jobbet, positiva/negativa egenskaper etc. Så att man inte blir överraskad och ger ett ogenomtänkt svar. Dock viktigt att låta konversationen bli så naturlig som möjligt, läs gärna av arbetsgivarens blick och följ din intuition.

8. Ingela Hvenmark

Att man är förbered så att man vet lite om företaget och branschen. Under intervjun bör man vara sig själv.

9. Jessy Cederbom

Att komma i tid är otroligt viktigt. Det är också viktigt att se proper ut och man ska vara väl förberedd för att kunna ställa specifika motfrågor. Att vara sig själv och visa vanligt hyfs tror jag också är viktigt. Hur man inte bör agera? Man ska nog varken vara kaxig eller otrevlig.

10. Johan Wahlberg

Man bör vara självsäker och ärlig.

11. Linda Strömberg

Man bör förbereda sig genom att ha bra argument till varför man just skulle passa till jobbet dvs. hur man kan tillföra något till företaget etc. Man ska undvika att falla i vanliga mönstren genom att svara på egenskaper som man inte kan motivera.

12. Isabelle Santamaria

Man bör ha tagit reda på fakta om företaget innan intervjun. Man bör ställa motfrågor för att visa på engagemang. Man ska nog inte prata alltför mycket, men ändå visa intresse. Jag tycker inte att man ska ljuga om att man kan saker som man egentligen inte kan eftersom att detta kommer nog säkert visa sig i slutändan och då uppstår problem.

13. Sina Mostafavi

Man ska vara ärlig och inte rädd att ställa frågor. Det är också viktigt att man är trevlig och öppen.

14. Anna Mazurek

Visa dig från din bästa sida! Var självsäker, men inte stöddig. Ljug inte- det kommer fram förr eller senare! Visa intresse för företaget genom att ställa motfrågor. Ha lämplig klädsel som får dig att se seriös och professionell ut (t-shirt med tryck "Ibiza 2004" passar sig alltså INTE, ifall någon nu skulle ha missat det). Försök slappna av! Det blir lättare om du är väl förberedd, såväl vad gäller att vara förberedd på frågor som kan dyka upp som att vara påläst om företaget man söker jobb i.

15. Ashur Adam

Man ska vara bered och ha funderat på vad för vad man vill förmedla till intervjuaren. Oftast är det samma typ av frågor som kommer på dessa intervjuer så det går att förbereda sig och åtminstone funderat på vad man vill säga.

Man bör vara sig själv, helt enkelt men representativ. Det är meningen att man ska sälja sig själv!

Man får inte trycka ner sig själv, man ska som sagt sälja sig själv och då får man inte uttrycka något negativt om sig själv, man ska helt enkelt utstråla att man är bäst, allt annat tror jag inte är så bra, t.ex. osäkerhet, blyghet, fast man får inte vara för på heller.

16. Jenny Johansson

Man ska vara glad, ärlig samt pratglad.

17. Alex Tiainen

Man bör vara sig själv. Det är meningen att man ska sälja sig själv, har man inte förmågan att kunna marknadsföra sig själv kan det bli svår.

18. Lotta Lime

Man ska försöka vara avslappnad och inte vara rädd att tala gott om sig själv, dock inte säga eller lova för mycket.

19. Fredrik Johansson

Jag tror det är en fördel om man är påläst om det aktuella företaget. Därefter tror jag det är viktigt att vara lyhörd på vad det är företaget söker. Jag tror att ärlighet är det viktigaste eftersom att falskt intresse genomskådas.

20. Michael Baraniak

Man bör väl vara sig själv, svara koncist på frågor, inte ”blaja” för mycket. Man ska ge ett seriöst och säkert intryck utan att vara kaxig.

21. Anna Bjurefeldt

Man bör svara på frågor genom att ge exempel från tidigare erfarenhet. Man ska komma i tid, vara hel och ren och vara påläst om företaget. Vad man inte bör göra: Motsatsen till vad man bör göra t.ex. komma för sent etc.

22. Torbjörn Krakstad

Man ska vara bra förberedd samt vara avslappnad och vara sig själv.

13. Har du fått genomgå några tester vid intervjutillfället, i så fall vilka?

1. Stefan Linder

Personlighetstest för chefer och högre tjänster.

2. Niklas Henelius

Nej.

3. Peder Häggström

Nej.

4. Pernilla Hvenmark

Nej, har aldrig fått göra något.

5. Patric Nicander

Nej.

6. Rickard Karlsson

Nej.

7. Anna Skorupska

Hm... inte vad jag minns... men jag kanske ska söka till flygvärdinna över sommarn. Då blir det säkert tester...

8. Ingela Hvenmark

Ja, ett personlighetstest.

9. Jessy Cederbom

Nej.

10. Johan Wahlberg

Nej.

11. Linda Strömberg

Ja, personlighetstester.

12. Isabelle Santamaria

Jag har inte gjort någon personlighetstest. Men när jag var på en intervju för ett extra arbete på ett hotell kan man väl säga att jag fick genomgå ett språktest. Jag var tvungen att prata engelska och spanska för att visa att jag skulle kunna klara av att stå i receptionen.

13. Sina Mostafavi

Nej.

14. Anna Mazurek

Nej.

15. Ashur Adam

Nej.

16. Jenny Johansson

Nej.

17. Alex Tiainen

Nej.

18. Lotta Lime

Nej.

19. Fredrik Johansson

Nej, har inte gjort några.

20. Michael Baraniak

Ja, ett Caliper test som är en viss typ av personlighetstest.

21. Anna Bjurefeldt

Ja, matematiska tester, en läsförståelsetest, ett personlighetstest och case studies.

22. Torbjörn Krakstad

Ja, enbart matematiska tester.

14. Vilka yrken kommer att bli framtidsyrken tror du?

1. Stefan Linder

Sjuksköterska, brandman, yrken inom den offentliga sektorn, alla jobb där 40 -talister pensioneras.

2. Niklas Henelius

Yrken inom sjukvård, lärare och hantverkare.

3. Peder Häggström

Försäljningsyrken och yrken inom forskning och utveckling..

4. Pernilla Hvenmark

Hantverkare, tandläkare och miljöbiologer.

5. Patric Nicander

Vet ej, det svårt att förutspå.

6. Rickard Karlsson

Köksmästare, souschefer och egna företagare.

7. Anna Skorupska

Alla yrken inom nöje, bekvämlighet och underhållning, psykologbranschen och ekonomiyrken är ju alltid med i matchen. Men jag tror att många yrken kommer i framtiden att vara relaterade till Internet.

8. Ingela Hvenmark

Hantverksarbetare, tandläkare, apotekare och miljöbiologer.

9. Jessy Cederbom

Vet inte. Det är svårt att säga.

10. Johan Wahlberg

Entreprenörer inom olika branscher.

11. Linda Strömberg

Hantverksyrken.

12. Isabelle Santamaria

Yrken inom friskvård så som massörer och dietister. Men även många yrken som hjälper oss att ta hand om oss själva eftersom vi lever i en allt mer stressad miljö.

13. Sina Mostafavi

Teknikintensiva jobb tillsammans med medicin är framtidens melodi.

14. Anna Mazurek

Personligen lägger jag ingen större vikt vid den här typen av framtidsprognoser, utan låter mitt eget intresse styra karriärs valet. Arbetsmarknadsläget förändras över tid och ibland sker det rätt fort (behöver jag nämna IT-bubblan som sprack?).

15. Ashur Adam

Jag vet inte, jag tror IT kommer tillbaka!

16. Jenny Johansson

Framför allt lärare och läkare men inom vården som ex vårdbiträden kommer att behövas för de flesta som jobbar med det nu är äldre och kommer att gå i pension. om man lyckas att höja lönerna så kanske fler kommer att välja det som arbete, jurister och ekonomer finns det redan mycket och fler utbildar sig vilket leder till att arbetsmarkanden inte hinner med.

17. Alex Tiainen

Logistik och Internet relaterade arbeten.

18. Lotta Lime

Yrken som riktar in sig på människans välbefinnande, t.ex. friskvård.

19. Fredrik Johansson

Socialarbetare.

20. Michael Baraniak

”Sjukvårdskonsulter”- såna som tar hand om långtidssjuka och utbrända människor mitt uppe i karriärer; kockar (bra mat behövs ju alltid) då folk stressar och äter dåligt. Byggarbetare...det kommer ju fortsätta byggas i och med att samhället ständigt utvecklas, annars kommer läkare, sjuksköterskor alltid behövas.

21. Anna Bjurefeldt

Yrken relaterade till säkerhet.

22. Torbjörn Krakstad

Ekonomer.

15. Ditt hetaste tips för att lyckas skaffa ett bra arbete?

1. Stefan Linder

Skaffa många personliga kontakter och sök ett arbete inom statlig förvaltning.

2. Niklas Henelius

Var framåt, ta för dig och tro på dig själv.

3. Peder Häggström

Visa stort intresse och engagemang. Sök efter olika arbeten aktivt.

4. Pernilla Hvenmark

Var dig själv och tro på dig.

5. Patric Nicander

Skapa ett stort nätverk om de inte har det ännu.

6. Rickard Karlsson

Försök komma in på marknaden visa att man är hungrig ta vilket jobb som helst oavsett arbete, dag eller natt så kan det löna sig ändå. Att kunna få in en fot är viktig.

7. Anna Skorupska

Ta reda på vad du älskar att göra, och hitta en arbetsgivare som betalar dig för att göra det!!!

8. Ingela Hvenmark

Var dig själv, tro på dig själv och ge aldrig upp med sökandet.

9. Jessy Cederbom

Var positiv och framför allt var dig själv.

10. Johan Wahlberg

Känn efter, kan du som person stå för vad du gör eller måste du lägga ner engagemang kan du stå för jobbet som du gör kommer du för eller senare uppnå dina mål. Ska något göras gör det rätt från början. Lägg ner den tid som uppgiften kräver.

11. Linda Strömberg

Skaffa ett bra kontaktnät.

12. Isabelle Santamaria

Var dig själv och våga ta för dig. Visa att du kan det som krävs och att du är villiga att arbeta hårt för att lyckas.

13. Sina Mostafavi

Försök inte spela alltför erfaren och därigenom ge intrycket att du inte vill lära dig nått nytt utan kan allt. Dessutom är det aldrig fel att bara vara ödmjuk.

14. Anna Mazurek

Satsa på det du brinner för! Det man verkligen brinner för är oftast det man blir bra på, och är man bra på det man gör slår man sig fram i konkurrensen. Fokusera hellre på att skriva några riktigt bra, individuellt anpassade ansökningar till de tjänster som du verkligen är intresserad av (och känner att du är lämpad för), istället för att köra massutskick till höger och vänster efter samma mall i hopp om att någon ska nappa...

Tänk långsiktigt - glöm inte att vägen till toppen börjar vid bergets fot! Det kan alltså vara klokt att välja ett lägre avlönat arbete eller praktik om det förser dig med värdefulla erfarenheter och adekvata meriter, som för dig närmare ditt mål.

15. Ashur Adam

Bli en duktig säljare för att kunna sälja dig själv!

16. Jenny Johansson

Skaffa bra kontakter och arbetslivserfarenhet!

17. Alex Tiainen

Jobba mycket på ditt ansökningsbrev och ditt CV.

18. Lotta Lime

Ge aldrig upp.

19. Fredrik Johansson

Skaffa inflytelserika vänner.

20. Michael Baraniak

Bygg ett brett kontaktnät (kontakter är A och O) skaffa "rätt" utbildning och bli nischad och duktig på det du valt att specialisera dig inom.

21. Anna Bjurefeldt

Ge inte upp, sök, sök, sök!

22. Torbjörn Krakstad

Flytta till Norge där jobben finns.

9.9 Bilaga 9 – Företagen

Bemannings-/ rekryteringsföretag

Arbetsförmedlingen Forum Nacka

Academic Work

Proffice

Företag

Konsultföretag verksamma inom finansbranschen

Handelsbanken Nacka

Posten

Vi-butikerna

Jehander och Betongindustri en del av Heideberg Cement Group Koncernen

9.10 Bilaga 10 – Exempel på personligt brev

Anna Andersson
Rosengård
356 98 Storstad
08-3566 97 51

ANSÖKAN
2000-01-14
Storstads kommun
Att: Jorge Gonzales
Box 123
359 98 Storstad

Informationssekreterare ref.nr. 990630

Jag vill härmed anmäla mitt intresse för den i Platsbanken utannonserade tjänsten som informationssekreterare.

Jag heter Anna Andersson och är utbildad till informatör. Jag arbetar som informatör på Landstinget. Anledningen till att jag söker arbete hos er att jag hört att det finns stora möjligheter till utveckling inom ert företag. Jag tycker även att det är dags att få nya intryck för att kunna utvecklas vidare.

Idag arbetar jag med intern- och externinformation, ett mycket stimulerande och roligt arbete. Inom mitt ansvarsområde ligger att informera alla anställda inom landstinget liksom medborgarna och att med opinionsbildning påverka vid politiska beslut. De program jag arbetar med är Photoshop, Frontpage och Publisher. Under studietiden arbetade jag extra med olika reklamkampanjer för olika uppdragsgivare.

Min utbildning, som för övrigt var förlagt till Högskolan i Luleå, omfattas av media och kommunikation om 120 poäng.

Som person är jag kreativ, engagerad och noggrann. Jag tycker om att skriva och redigera texter. Jag är van att driva projekt och är resultatnriktad. Jag tar gärna eget ansvar och har lätt för att samarbeta med andra människor. Min fritid ägnar jag åt min familj och jag ser fram emot att träffa Er personligen.

Med vänlig hälsning

Anna Andersson

Källa: Arbetsförmedlingen Forum Nacka (2000), Exempel på platsansökan.

Exempel på personligt brev

Pernilla Nilsson
Kabelgatan 22
W:333 224 58 Lund
Telefon bostad: 046-
Mobilnummer: 0704-
E-post: pernil1@spray.se

2005-04-27

Till IKEA AB

Angående anställning på IKEA – intresseanmälan

Mitt namn är Pernilla Nilsson och jag avslutar för närvarande min ekonomutbildning med inriktning marknadsföring vid Ekonomihögskolan i Lund. Utöver min ekonomiska utbildning har jag erfarenhet av informations – och försäljningsarbete och även omfattande utlandserfarenhet och goda språkkunskaper.

Jag är övertygad om jag skulle trivas med att arbeta på IKEA. Era produkter tilltalar mig, men även företagets storlek och möjligheten att arbeta utomlands lockar. Att jobba utomlands är något jag gärna vill göra och jag ser det som ett av målen i min karriär.

Under min studietid har jag varit på två utlandsterminer, dels i Montreal, Kanada, men även i Stuttgart, Tyskland. Jag gillar att resa, träffa nya människor och uppleva nya kulturer. Under mina resor har jag sett hierarkierna som råder i många företag utomlands, därför tycker jag att det skulle vara skönt att arbeta på ett svenskt företag vars värderingar och åsikter jag delar.

Mina arbetserfarenheter är att jag under ett antal sommar- och jullov arbetat som kassörskas på Konsum. Jag har även under kortare perioder arbetat på Sandelins Herrmode, som säljare. Sommaren 1999 arbetade som värdinna på utställningen H 99 i Helsingborg. Här fick jag berätta om staden, och de förändringar staden genomgår. Mina arbeten har inneburit kundkontakt, vilket passar mig då jag gillar att träffa nya människor.

Under ett år var jag ordförande för internationella utskottet i studentkåren vid Ekonomihögskolan. Min uppgift var att ta hand om utbytesstudenter. Vi anordnade fester, middagar, pubkvällar och en Skåneresa, allt för att förmedla Sverige och Skåne på bästa möjliga sätt. Det var ett väldigt roligt och utvecklande år, där jag bland annat fick chans att testa mina ledaregenskaper samt att planera projekt och sedan se dem genomföras och bli uppskattade. Det som gör att jag anser mig vara rätt person för er, är att jag är flexibel, entusiastisk samt att jag har en mycket bra samarbetsförmåga. Jag ser fram emot ett personligt besök för att både få och ge lite mer information.

Med vänlig hälsning

Pernilla Nilsson

Källa: <http://www.lu.se/upload/LUPDF/Student/Arbetslivscenter/intresseanm.doc>, (2005-05-09) kl. 18:29.

9.11 Bilaga 11 – Exempel på CV

Curriculum Vitae

Sanna Svensson
Intencevägen 8 112 53 Stockholm
Mob: 0701 -12 12 12 12
Email: sanna.svensson@intence.se

Utbildning

2000-2003

Stockholms universitet, Filosofie kandidatexamen, arbetsmarknadskunskap & sociologi samt fristående kurser inom området personal, arbetsliv och organisation 150 poäng.

- Stockholms universitet, fil kand. sociologi & arbetsmarknadskunskap
- Don Quijote, Barcelona, spanska
- Södertörns Högskola, företagsekonomi grundkurs
- Örebro universitet, introduktionskurser i arbetsrätt, sociologi, pedagogik

1999-2000

University of Wollongong, Australien, utlandsstudier i psykologi och affärskommunikation.

1994-1997

Haga Gymnasium, Norrköping, samhällsvetenskapliga programmet.

Yrkeserfarenheter

2003- pågående, Intence - Jobbguiden, Stockholm, intervjuar och genomför arbetstrendsanalyser av studenter och young professionals.

2003 Jobbguiden AB, Stockholm. Sorterat och granskat företags kandidatdatabas samt övriga administrativa kontorgöromål. Projektarbete.

2002- pågående, Academic Job, Stockholm, konsult. Uppdragsgivare: Sergel kreditjänster. Handlägger kreditärenden i telefon, träffar avtal om betalningsuppgörelser, hanterar kontakter med myndigheter i inkassoärenden samt beslutar om inkassoärenden. Ferie och extraarbete.

2001- pågående, Stadium AB, Stockholm, innesäljare och kassatjänst. Helg och feriearbete.

2000-2001 Stadium AB, Örebro, innesäljare och kassatjänst. Semestervikariat som avdelningsansvarig. Helg och feriearbete.

2000 Vikariepoolen, Örebro Kommun, lärarvikarie åk 1-7, extra och feriearbete.

Språk & datakunskaper

Engelska:	flytande i tal och skrift
Tyska:	enklare konversationer i tal och skrift
Spanska:	enklare konversationer i tal och skrift

Datakunskaper:	Officepaketet, Microsoft Outlook
----------------	----------------------------------

Referenser:	Lämnas på begäran
-------------	-------------------

Källa: Hjelte, Johan., Jonson, Nicklas & Larsson, Anders. (2004), *Jobbguiden*, s. 43.

Exempel på CV

Edvard Fransson

Kungsgatan 4
345 67 Uppsala
018-12 34 56
Edvard_fransson@mejlet.se
Född: 1981-01-01

Målsättning

Mitt mål är att arbeta som jurist i ett större bolag där jag kan använda och utveckla mina kunskaper inom bolagsrätt.

Utbildning

2000- **Juristlinjen, Uppsala universitet**. Beräknar erhålla juris kandidatexamen våren 2005.
1997-2000 **Kallskärs Gymnasium**, samhällsvetenskapliga programmet.

Kurser

2001-06 - 2001-08 **Hamburg Sprachschule**, 3 månaders intensivkurs i tyska.
2001-11 **Consulting skills course SP Consulting**. (3 dagars intensivkurs).

Arbetslivserfarenhet

1999-05 - 2000-09 **Företaget AB**, tog emot beställningar per telefon och registrerade dessa i ett datasystem.
1998-01 - 1999-04 **KappAhl**, stod i kassan under helger och lov.

Förtroendeuppdrag

1999-01 - 1999-12 **Uppsala kanotförening**. Styrelseledamot.

Språkkunskaper

Engelska Flytande i tal och skrift.
Tyska Flytande i tal och skrift.
Spanska Bra i tal och grundläggande i skrift.

Datakunskaper

Goda kunskaper i Word och Power Point. God kunskap om juridiska databaser såsom Rättsbanken och Rixlex.

Övrigt

Sommaren 2002 arbetade jag som ledare på en kurs i fjällekologi förlagd i Joutenheimen. Under fem dagar var jag med och ledde ett femtiotal kursdeltagare. Jag var bland annat ansvarig för ett moment i glaciärklättring och jag ledde en grupp kursdeltagare under bestigningen av Glittertind. Jag sprang även Stockholm Marathon 2002.

Källa: <http://www.studentworklink.se/data/cv-exempel1.pdf> , (2005-05-09) kl. 18:29.