

Formandet av anställningsbara studenter: En reflektion kring karriärvägledning inom högre utbildning

Viktor Vesterberg

Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier (ISV)/Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle (REMESO), Linköpings universitet

Anställningsbarhet har sedan 1990-talet seglat upp som ett policybegrepp av allt större vikt inom arbetsmarknads- och skolpolitiken. Syftet med denna undersökning är att kritiskt diskutera och reflektera kring formandet av anställningsbara studenter – studenter som ska förmås leva upp till, vad som ofta kallas, ”arbetsmarknadens krav”. Diskussionen och analysen utgår från empiriskt material från hemsidan för Linköpings Universitets Karriärcentrum. Diskussionen sker med utgångspunkt i olika maktperspektiv influerade av Michel Foucault. När debatten om fördelar med högre studier alltmer handlar om en nytta för arbetslivet och arbetsgivaren får de program och kurser som inte har en tydlig och direkt koppling till någon given position i arbetslivet, svårare att motivera sin existens. Därav är viljan att skapa anställningsbara studenter en angelägen fråga att kritiskt reflektera kring.

Nyckelord: anställningsbarhet, högre utbildning, makt, styrning

Anställningsbarhet har sedan 1990-talet seglat upp som ett policybegrepp av allt större vikt inom arbetsmarknads- och skolpolitiken. Detta blir tydligt inte minst genom den mångmiljardsatsning som regeringen initierade i syfte att etablera en marknad för privata jobbcoacher. Internationella aktörer såsom OECD och EU har också betonat vikten av att fokusera på medborgarnas anställningsbarhet. På detta sätt riktas politikens intresse främst mot arbetskraftsutbudet – på skapandet av anställningsbara individer. Detta skapande sker inte minst inom skolans och den högre utbildningens värld, där framtidens medborgare ska fostras. Anställningsbarhet är således ett begrepp som är relevant att reflektera kring även för lärare inom högre utbildning. Hur kan vi som universitetslärare skapa möjligheter för studenterna att utveckla en kritisk förståelse om vilka normer och värderingar som genomsyrar diskurser om anställningsbarhet? Hur kan detta kritiska förhållningssätt utvecklas, samtidigt som vi förhåller oss ödmjuka inför studenters önskan om att deras utbildning faktiskt ska leda till ökade möjligheter att få ett arbete, att bli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden? I relation till detta dilemma blir universitetslärarens roll central. Genom en dubbelbottnad pedagogisk strategi kan vi verka både *för* att studenternas utbildning gör dem anställningsbara, samtidigt som vi motverkar normativa och snäva föreställningar om vad det innebär att vara anställningsbar. För att bättre förstå detta dilemma är det viktigt att vi också är insatta i vilka idéer och föreställningar om anställningsbarhet som studenterna möter i sin vardag på universitet.

Denna reflektion syftar till att kritiskt diskutera och reflektera kring formandet av anställningsbara studenter – studenter som ska förmås leva upp till, vad som ofta kallas, ”arbetsmarknadens krav”.

* Författarkontakt: viktor.vesterberg@liu.se

Diskussionen och analysen utgår från empiriskt material som finns tillgängligt på och länkat från hemsidan för *Linköpings Universitets Karriärcentrum*.¹ Liknande service för de studerande finns på flera universitet i Sverige. Bland annat har Uppsala Universitet² en ”karriärportal för studenter” som går under benämningen ”Career Gate”. Diskussionen sker med utgångspunkt i maktperspektiv influerade av Michel Foucault. Området är angeläget att undersöka och diskutera då det belyser frågor som för oss som universitetslärare är vitala att reflektera över i termer av vår roll som lärare och som förmedlare av värden, ideal och föreställningar – med andra ord etiska spörsmål relaterade till vår vardagliga praktik. Studenters anställningsbarhet har också diskuterats som en viktig samhällsekonomisk aspekt, vilket exempelvis påtalas i Riksrevisionsverkets rapport *Studenters anställningsbarhet* (2009). Om de studerandes utbildning inte har en tydlig koppling till arbetsmarknaden är det ofördelaktigt för samhället såväl som för den studerande själv. Riksrevisionen (2009:7) argumenterar för att ”en välutbildad arbetskraft förväntas bidra till högre ekonomisk tillväxt” och att ”ökad anställningsbarhet i form av bättre utvecklings- och karriärmöjligheter i arbetslivet är ett viktigt motiv för högre studier” för den enskilde studenten. Rapporten landar i ett antal rekommendationer, där det ses som centralt att alla utbildningsprogram främjar studenters anställningsbarhet. Även inom internationell forskning har anställningsbarhet inom högre utbildning varit föremål för kritisk debatt och analyser (se exempelvis Moreau & Leathwood 2007; Morley 2010). Sist men inte minst är anställningsbarhet av stor relevans för den studerande själv, som inte sällan väljer att studera på universitet eller högskola med målsättningen att skaffa sig en bra position på arbetsmarknaden.

Hur den anställningsbara studenten ska tänka på sig själv, vilka tekniker som ses som önskvärda för att nå framgång i arbetslivet och hur den anställningsbara studenten konstrueras är frågor som problematiseras och diskuteras i denna text.

ANSTÄLLNINGSBARHET, LÄRANDE, MAKT OCH KUNSKAP

Inledningsvis är det av vikt att redogöra för hur jag tänker kring de för reflektionen centrala begreppen *anställningsbarhet*, *lärande*, *makt* och *kunskap*.

Strävan efter att producera anställningsbara studenter kan analyseras som en pedagogisk fostran präglad av makttekniker – vilka syftar till att forma studenters syn på sig själva som subjekt (jämför Hermann 2004). Vad som sker när studenter inom högre utbildning socialiseras och fostras med inriktning på framgång i det efterkommande arbetslivet kan tolkas som en form av *lärande för att bli anställningsbar*. Makt och kunskap är centralt för hur detta lärande sker. Makten och kunskapen är i denna mening tätt sammanlänkade – dock inte i den traditionellt västerländska humanismens mening att ”kunskap är makt” och att ”sanningen” alltid innebär människans frigörelse. Den täta förbindelsen mellan makt och kunskap betraktas istället som ett sätt att styra människor, att ge riktning åt människors önskningar och ambitioner. Genom att mäta, kategorisera och skapa detaljerad kunskap om människors beteenden, fysik, psyke och sociala liv kan hon styras och kontrolleras genom kunskapen (Hultqvist & Pettersson 1995:19). Makt att forma och styra människors viljor och strävanden kräver alltså kunskap om dem och det som ska formas. Det kräver också att de som ska formas anammar denna kunskap och de olika tekniker som påbjuds för att forma sig själva i enlighet med de normer för den anställningsbara studenten som produceras av olika aktörer, varav Karriärcentrum på Linköpings Universitet kan betraktas som en specifik aktör.

1 <http://www.student.liu.se/karriarcentrum?l=sv> Besökt 140918

2 <http://www.uu.se/student/karriar/> Besökt 140918

CV OCH ANSTÄLLNINGSSINTERVJU SOM TEKNIKER FÖR ANSTÄLLNINGSBARHET

På vilket sätt skapas den anställningsbara studenten i texterna? Olika tekniker används för att formera sin egen och andras anställningsbarhet. De tekniker som här ska diskuteras är *Curriculum Vitae (CV)* och *tips inför anställningsintervjun*.

CV-experten

Curriculum Vitae, livets läroplan, är en jobbsökarhandling som anses vara av mycket stor vikt för att nå framgång i arbetssökandet. I detta dokument kan man nedteckna och dokumentera sina lärdomar och kunskaper i syfte att visa på sin kompetens för framtida arbetsgivare. På Karriärcentrums hemsida finns beskrivet *hur* man tänker sig att ett CV ska vara formulerat. Läsaren får ta del av detaljerad kunskap om hur ett för arbetsgivaren attraktivt CV ska se ut; det ska vara ”lättläst, tydligt och rättstavat”. Karriärcentrum erbjuder även granskning av CV, workshops för att utforma CV, samt seminarier där studenter kan ”få veta mer om CV-skrivande”. Vad som också finns är en länk till en hemsida som heter www.campus.se. Denna hemsida är en del av företaget Universum.

De olika artiklarna på [campus.se](http://www.campus.se) som berör CV-skrivande beskriver vad som ska finnas, och inte finnas, i ett attraktivt CV. Ett mål som framskrivs är att ”charma rekryteraren med ett snyggt och prydligt CV” – ett CV som får ”arbetsgivaren på fall”. I artiklarna diskuteras exempelvis huruvida det är lämpligt att ha en bild på sig själv i sin CV, och vad det i så fall ska vara för slags bild. Vissa typer av bilder, såsom ”partybilder”, anses ”skrämra rekryteraren”. Campus.se utger sig för att kunna visa hur du ”lyckas” med ett foto på din CV – genom sin kunskap och expertis på området utövar de alltså en form av makt med potential att forma och styra studenterna mot att göra sig själva mer anställningsbara. Fotografiska detaljer såsom bakgrund, ljussättning och så vidare beskrivs som viktiga aspekter. Du får inte vara för långt borta på fotot, men heller inte för nära inpå. Detaljerade anvisningar om hur den karriärlystne studenten bör utforma sitt ansiktsuttryck på fotot ges också.

Tänk på att inte hålla hakan alltför högt, du får bättre blick om du vinklar ner ansiktet en aning. När det gäller leendet är ögonen viktiga – att du ler med ögonen gör att leendet ser äkta ut. (www.campus.se)

Dylika detaljerade beskrivningar kan förstås i termer av ”mikromakt” (Foucault, 2003: 31ff). Hur vi kontrollerar våra kroppar, hur vi rör oss, vilka attityder vi intar i våra vardagliga liv och hur detta bildar lärandeprocesser är aspekter som denna maktform är inriktad på. Den detaljerade kunskapen om hakans hållning och de (till synes) äkta leende ögonen som framförs som önskvärda för ett framgångsrikt CV-foto är ett exempel på hur [campus.se](http://www.campus.se) och i förlängningen Linköpings Universitets Karriärcentrum ägnar sig åt att på mikronivå styra studenter mot anställningsbarhet – genom en, enligt expertisen, korrekt utformad CV-bild.

I de olika artiklar som finns publicerade om CV-skrivning på [campus.se](http://www.campus.se) hänvisas ofta till specificerade ”experter” och ”CV-experten”. Denna form av tilltro till experters auktoritet kan också betraktas som en form av styrning. Rose (1999) beskriver hur normer för medborgarnas vanor, beteenden, drömmar och önskningar kalibreras, klassificeras och formas av en mängd olika experter. Den ansvarfulla medborgaren är den som lyssnar till experternas sanningar, menar Rose. Inom ramen för denna *styrning genom ansvariggörande* tillskrivs experter av olika

slag en nyckelroll. Experterna vet vad som är bäst för oss – det är de som kan formulera vad som utgör normen. I detta fall är det *anställningsbarhetsexperter* som har sanningsanspråk och den ansvarsfulla studenten som snart ska äntra arbetslivet vet att lyssna till deras råd om hur man bäst presenterar sig i ett CV.

Arbetsgivaren och anställningsintervjun

Under rubriken "Anställningsintervjun" på Karriärcentrums hemsida finns det råd och tips riktade till studenter om hur de bör agera under anställningsintervjuer och vad de bör tänka på innan intervjun.

Hur relationen mellan makt och kunskap kommer till uttryck i denna text är intressant ur åtminstone två olika aspekter. Dels hur sanningsanspråk på vetskap om själva intervjusituationen görs. Karriärcentrum *vet* så att säga vad en anställningsintervju är för något och hur den arbetssökande "lyckas" med sin intervju – den kunskapen utövar en slags påverkan som syftar till att få den arbetssökande att agera och tänka på ett specifikt vis – som stakats ut av anställningsbarhetsexperterna.

En andra aspekt som är intressant ur ett maktperspektiv är den auktoritet som arbetsgivare tillmäts i sammanhanget. Arbetsgivaren, eller rekryteraren, skrivs fram som en aktör vilken måste blidkas och göras nöjd till varje pris. Det är han eller hon som, med all rätt, bedömer, rangordnar, sorterar och väljer bland de sökande – och detta kan inte ifrågasättas. Den arbetssökandes uppgift blir således att försöka nå kunskap om hur man kan tillfredsställa arbetsgivaren/rekryteraren - en kunskap som levereras av Karriärcentrum.

Arbetsgivaren anses alltså besitta en mer eller mindre suverän makt att välja och rata bland de sökande i anställningssituationer, något som ställs på sin spets under själva intervjusituationen. Hur den arbetssökande ska bemöta arbetsgivaren/rekryteraren för att få dennes gillande skrivs fram i Karriärcentrums texter om hur man lyckas under anställningsintervjuer. Exempelvis är det viktigt att ha ögonkontakt med rekryteraren, det är viktigt att i förväg ha tänkt ut adekvata frågor som jag som sökande vill ha svar på. Den sökande uppmanas också att ta reda på information om organisationen ifråga och visa *att* man är intresserad av jobbet. Inget nämns om att det möjligtvis kan förhålla sig så att den arbetssökande är mer intresserad av ett sätt att klara livhanken än själva jobbet i sig. Det är som tidigare nämnts viktigt att (verka) vara intresserad av jobbet och den arbetssökande uppmanas ställa frågor om arbetsplatsen. Vad den arbetssökande däremot inte ska ställa frågor om är lönen. Ju mindre den sökande pratar om lön "desto intressantare är du ur arbetsgivarens ögon", menar Karriärcentrum. Detta fångar något av det som karakteriserar relationen arbetsgivare och arbetssökande – det gäller att *framstå* som attraktiv.

Vidare beskriver Karriärcentrum några exempel på frågor som ofta ställs i intervjusituationer. En vanlig fråga sägs vara att den sökande ska "berätta lite om sig själv". Denna fråga anser Karriärcentrum vara ett bra sätt för arbetsgivaren att "kontrollera hur väl du kan sammanfatta och presentera ditt liv på några minuter". Funktionen relaterar till ett annat tips inför arbetsintervjun, nämligen att *vara positiv* och *marknadsföra sig själv*. Förmågan att med stadig ögonkontakt och en positiv attityd kunna marknadsföra sitt jag på ett sätt som faller arbetsgivaren i smaken är alltså en strategi för att som student bli mer anställningsbar.

ANSTÄLLNINGSBARA STUDENTER OCH MAKTTEKNIKER – VAD SPELAR DET FÖR ROLL?

Hur hänger detta samman med pedagogik på högskolenivå? Som en del av universitetet som riktar sig direkt till studenter kan Linköpings universitets Karriärcentrum betraktas som en aktör som potentiellt präglar många studenters syn på det stundande arbetslivet. För många av oss som arbetar med undervisning inom den högre utbildningen anses kanske dessa studentnära verksamheter perifera eller till och med ointressanta då karriärvägledning av studenter inte utförs inom ramen för den faktiska utbildningen eller forskningen, utan snarare av yrkes- och studievägledare. En ökad insikt i vilka normer som produceras i dessa sammanhang kan dock vara viktigt för att få en ökad förståelse för studenternas studietid i en bredare bemärkelse. Att som lärare vid universitet och högskola vara införstådd med studenternas önskan om att deras utbildning ska leda till ett framtida arbetsliv som de kan trivas i är av yttersta vikt. Det är likväl viktigt att skapa sig en kritisk förståelse för vad dessa aktörer förmedlar för typ av ideal, normer och värden.

Med Svenskt Näringslivs (Fölster m fl 2011) oro för vad de kallar ”nöjesstudier”, där ungdomar går på ”irrvägar” i högskolorna innan de hittar ut i det nyttiga arbetslivet, i bakhuvudet framstår universitetens strävan efter att producera nyttig arbetskraft i form av anställningsbara studenter som en samhällelig angelägenhet. I detta ljus kan vi se hur krafter bearbetar (potentiella) studenters önskningar och visioner om hur utbildning och arbete ska hänga samman.

Det finns otaligt många fler aktörer än campus.se och Karriärcentrum som ägnar sig åt att sprida kunskaper om hur vi blir mer anställningsbara och attraktiva på arbetsmarknaden – karriärcoacher, privata arbetsförmedlingar, konsulter och andra experter. Det skulle kunna hävdas att det idag är en medborgerlig plikt att göra sig anställningsbar. De program och kurser som erbjuds på universitetet som inte har en tydlig och direkt koppling till någon given position i arbetslivet, som inte anses särskilt ekonomiskt produktiva, får svårare att motivera sin existens när debatten om fördelar med högre studier snävas in till att handla om en nytta för arbetslivet, arbetsgivaren och den ekonomiska tillväxten.

DISKUSSION

Vi har sett hur CV-skrivning och förberedande inför anställningsintervjuer används som tekniker i formandet av den anställningsbara studenten. Vi har också sett hur mikromakt kan vara ett användbart begrepp i analyser av CV-skrivande. De detaljerade tips som ges för hur ett CV ska vara formulerat kan på ett fruktbart vis förstås utifrån detta perspektiv som riktar blicken mot mikronivån och hur vi som individer formas och formar oss själva utifrån ett samspel mellan makt, normer, expertis och kunskap.

Vem blir då den anställningsbara studenten genom användandet av dessa tekniker? Genom analysen målas en bild av en individ som är mycket kompetent i konsten att kortfattat och tydligt presentera sig själv på ett sätt som hon eller han hoppas att arbetsgivare finner attraktivt. Detta gäller båda i skrift (CV) och verbalt, under intervjutillfällen. Den anställningsbara studenten är också en mycket marknadsorienterad person som tänker på sig själv och sitt jag i termer av något som är i behov av marknadsföring.

För att återknyta till textens inledande argument om att området är angeläget att undersöka då det belyser frågor som för oss som universitetslärare är vitala att reflektera över i termer av vår roll som lärare vill jag delge några tankar om hur denna problematik möjligen kan hanteras av oss i vår undervisande vardag.

En strategi skulle kunna vara att studenterna dels tar del av konventionell kunskap om hur de bör agera för att stärka sin anställningsbarhet – kunskap formulerad av ”anställningsbarhetsexperter”. Detta syftar till att förbereda dem för arbetsmarknaden, att bli laddade med kompetens och potential att agera på dagens arbetsmarknad – att så att säga ”spela spelet”.

Samtidigt måste studenter ges möjlighet att utveckla en kritisk förståelse för vad detta kan innebära. Att det är normer som styr vad som för tillfället anses utgöra en anställningsbar medborgare, att dessa normer inte är av naturen givna utan är föränderliga och konstrueras av olika aktörer med olika intressen. Att normer formar maktrelationer som kan vara både möjliggörande och begränsande och i olyckliga fall även förtryckande och diskriminerande för vissa grupper är viktiga insikter. Både kön, klass, utbildningsbakgrund och etnisk identitet kan vara missgynnande (eller gynnande) faktorer då normen för en anställningsbar individ inte sällan framstår som en vit medelålders man (Lindberg 2009:45). Studenter skulle alltså vara betjänta av att få en kritisk kunskap om socioekonomiskt normativa konstruktioner av vad anställningsbarhet är för något. Genom en sådan kunskap kan de själva känna sig trygga i att värdera och välja vilka tips och råd de anser vara adekvata att lyssna till och lära av. Detta är något som vi som universitetslärare skulle kunna bidra med för att bredda och nyansera studenternas reflektioner kring kraven på att vara anställningsbar. Forskning har kritiskt studerat hur anställningsbarhet ”görs” inom universitetsvärlden (se exempelvis Fogde, 2009; Boden & Nedevea, 2010) så kunskap som kan vara relevant för både studenter och lärare är ingen bristvara.

Denna dubbelbottnade pedagogiska strategi – att lära om konventionell kunskap kring hur man bör agera för att bli anställningsbar och belysa dessa kunskaper ur ett kritiskt perspektiv tror jag kan vara framgångsrik då den öppnar fältet för studenten att både *förstå* spelet genom ett kritiskt raster och *spela* spelet genom att öva upp sin kompetens inom området. Detta låter sig dock inte göras av sig själv, utan kräver att vi som universitetslärare sätter oss in i och förstår dessa praktiker som utspelar sig på våra arbetsplatser, många gånger utan vår vetskap.

För att sammanfatta resonemanget vill jag hävda att den grundläggande pedagogiska tanken är att arbeta både *med* och *emot* den dominerande anställningsbarhetsdiskurs som råder på exempelvis Karriärcentrums hemsida. Det är viktigt att studenten blir uppmärksam på rådande ideal och dominerande föreställningar om anställningsbarhet – både i syfte att genom en genomtänkt strategi försöka maximera sin egen anställningsbarhet men också att kritiskt förmå granska och ifrågasätta (och förhoppningsvis förändra) dessa ideal om hon finner detta önskvärt. På så vis kan universitetslärare också bli initierade och aktiva aktörer rörande skapandet av anställningsbara studenter och förhoppningsvis bidra med att problematisera och nyansera den normativa bild av anställningsbarhet som ibland produceras av experter på området.

REFERENSER

- Boden, Rebecca & Nedevea, Maria (2010) Employing discourse: Universities and graduate ‘employability’, *Journal of Education Policy*, 25: 1, 37 – 54.
- Fogde, Marinette (2009) *The work of job-seeking*. Örebro: Örebro Universitet.
- Foucault, Michel (2003) *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv Förlag.
- Fölster, Stefan, Kreicbergs, Johan & Sahlén, Malin (2011) *Konsten att strula till ett liv. Om ungdomars irrvägar mellan skola och arbete*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Hermann, Stefan (2004) ”Michel Foucault – pedagogik som maktteknik” i S. Gytz, Olesen & P. Möller, Pedersen. (red.) *Pedagogik i ett sociologiskt perspektiv*. (S. 83 – 113) Lund: Studentlitteratur.
- Hultqvist, Kenneth & Petterson, Kenneth (red.) *Foucault. Namnet på en modern vetenskaplig och filosofisk problematik*. Stockholm: HLS förlag.

- Lindberg, Ola (2009) 'Nyttig utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion', i Berglund, Gun & Fejes, Andreas (red.) *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Moreau, Marie-Pierre & Leathwood, Carole (2007) 'Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis', *Journal of Education and Work*, 19:4, 305-324.
- Morley, Louise (2010) 'Producing New Workers: Quality, equality and employability in higher education', *Quality in Higher Education*, 7:2, 131-138.
- Riksrevisionen (2009) *Studenters anställningsbarhet – regeringens och högskolans insatser*. Rir 2009:28.
- Rose, Nikolas (1999) *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.

Internet

- www.campus.se Besökt 140918.
- www.liu.se/karriarcentrum Besökt 140918.
- www.uu.se/student/karriar/ Besökt 140918.