

## **Abstract**

Angela Nilsson: Gatekeeping in conjunction with staff recruitment

This dissertation is about the selection process taking place in connection with the recruitment of staff. My interest in this question stems from two problems, on the one hand the extensive discrimination on the Swedish labour market that affects people due to their origin, and on the other hand, the major efforts that are made to further integration on the labour market. So far we have not seen any substantial effect of these efforts. It's a complex problem.

Research that deals with the ethnic belonging of people and its importance when they are seeking employment shows that discrimination often is the outcome of unreflected processes that contribute to sorting out various categories of applicants. It is on this aspect of exclusion this study focuses.

The main question is: How can practices of staff recruitment help us understand processes of exclusion on the labour market? Focus is on employers that are seeking to hire staff and their line of argument when they are selecting persons for employment.

The study is based on written material such as advertising, applications for work, written comments on applications and data that are collected during observation and in talks with employers and staff from six municipalities. The sociology of knowledge has been my theoretical inspiration.

The analysis shows that organisations have a fairly clear comprehension of what people they want in terms of qualifications and experience, and that choices are led by more or less predictable norms, regulations and routines. In other words, applicants who do not meet the expectations of the organisations will be excluded. Organisations are run permeated by certain styles of thought that determine their (institutionalized) actions and patterns which justify their selection. These styles of thought function as gatekeepers.

**Keywords:** Recruitment, discrimination, selection process, silent knowledge, thought styles, institutionalisation.

## INNEHÅLL

<b>FÖRORD</b> .....	3
<b>KAPITEL 1 - INLEDNING</b>	
Introduktion .....	5
Syfte och frågor .....	7
Teori, begrepp och disposition.....	8
Metod och material .....	13
Forskningssammanhang .....	21
Etik och värderingar.....	25
<b>KAPITEL 2 – KONTEXT OCH KOMMUNIKATION</b>	
Sökvägar vid rekryteringar .....	29
Rutiner i en kommun.....	31
Annonser .....	32
Ansökan .....	40
Anställningsintervju .....	50
Rekryterare .....	53
<b>KAPITEL 3 – TANKESTILAR OCH SORTERING</b>	
Innebörder i kompetens .....	61
Tolkningar av ansökningar .....	63
Arbetets mening och legitimitet .....	76
<b>KAPITEL 4 – KATEGORIER OCH TOLKNINGAR</b>	
Kategorisering av sökande .....	89
Genus som ordningsskapande praktik .....	92
Ideal och svårbegripliga ”typer” .....	101
Arbetsförmedlingens bidrag till degradering .....	116
<b>KAPITEL 5 – INKLUDERING OCH EXKLUDERING</b>	
Inkludering och exkludering i praktiken .....	121
Diskriminering och praktiken.....	125
<b>SUMMARY</b>	
1 - Introduction.....	131
2 - Context and communication .....	133
3 – Styles of thought and classification .....	135
4 - Categories and interpretations .....	137
5 - Inclusion and exclusion.....	139

<b>REFERENSLITTERATUR</b> .....	140
---------------------------------	-----

<b>KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	148
------------------------------	-----

**Bilagor**

Bilaga 1 .....	Frågor till förvaltningar
Bilaga 2 .....	Diskussionsfrågor
Bilaga 3 .....	Ansökningar
Bilaga 4 .....	Rekryteringsträffar
Bilaga 5 .....	Yrkesbeskrivning, miljöinspektörer & undersköterskor
Bilaga 6 .....	Ansökningar 1-6
Bilaga 7 .....	Struktur för skapade ansökningar
Bilaga 8 .....	Konstruktionen av fingerade ansökningar
Bilaga 9 .....	Checklista - Tema
Bilaga 10 .....	Checklista - Rangordning

## **FÖRORD**

Som brukligt är tillägnas förordet alla de som på olika sätt har varit med på resan fram till ett färdigt avhandlingsmanus. Först och främst vill jag tacka mina båda handledare; professor Lena Gerholm och professor Charles Westin som bistått med generös handledning. Jag vill även framföra min uppskattning till Oscar Pripp för den granskning han gjorde inför mitt slutseminarium på etnologiska institutionen vid Stockholms universitet. Vid två andra tillfällen har jag lagt fram texter på seminariet som kommenterats av Sara Rastbäck & Reneé Leon, Eva Karlsson & Karin Högström. Andra personer som har bidragit med sina synpunkter på hela manus är Annika Rabo, Sten Höglund, Marie Carlsson, Riikka Landsberg-Norrbacka och Barbro Blehr som gjorde slutliga granskningen. Dessutom har följande personer läst enstaka kapitel: Carin Craelius, Faduma Warsame, Osman Aytar, Anders Printz och Rickard Jonsson. Ni ska alla ha ett stort tack för era värdefulla och intressanta synpunkter. I detta sammanhang vill jag också tacka Hussein Sabri som har språkgranskat delar av manuset.

Forskningen hade förstås aldrig varit möjlig utan alla de personer som generöst låtit mig delta i samband med deras rekryteringsprocesser. Det har också varit viktigt att kunna samla allehanda information. I detta avseende vill jag särskilt tacka Helena Nicklasson kanslichef vid Naturvetarförbundet och Paki Holvander i Norrtälje kommun, för deras frikostiga assistans.

En annan aspekt på forskning är finansiering av den. Studien inleddes med en sex månaders förstudie som dåvarande Rådet för arbetslivsforskning (RALF) finansierade. Förstudien ledde i sin tur fram till en forskningsskiss som har legat till grund för avhandlingen och finansierats av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). I övrigt har både Mats Rehnbergs minnesfond och Lars Hiertas minnesfond bidragit med stipendier som möjliggjort mindre uppföljningar av insamlat material.

Slutligen vill jag rikta ett tack till alla de kollegor som på olika sätt har deltagit vid de presentationer och seminarier jag har haft på Etnologiska institutionen vid Stockholms Universitet där jag bedrivit mina doktorandstudier och CEIFO (Centrum för internationell Migration och Etniska Relationer) där jag har haft min arbetsplats.

Stockholm, juni 2006

*Angela Nilsson*



## KAPITEL ETT - INLEDNING

### Introduktion

Lisa och Daniel söker samma arbete, båda har en utbildning som uppfyller annonsens krav. De söker på två håll och båda gångerna är omdömena likartade. Trots deras likvärdiga kunskaper och erfarenheter så möter den ene misstänksamhet och uppfattas vara en besserwischer, medan rekryterarna tolkar den andre i positiva termer. Hur kan det komma sig att rekryterare tolkar dem så olika?

Berättelsen tangerar ämnet för denna avhandling som handlar om urvalet vid rekrytering av personal. Det som jag utforskar här gäller framförallt de första mötena mellan arbetsgivare och arbetssökande via annonser och ansökningar. Eftersom de första stegen i det sammanhanget sker mellan människor som på förhand inte känner varandra är det intressant att fundera över hur de lyckas kommunicera med varandra. Hur gör rekryterare för att komma fram till vem bland flera sökanden som kan anses mest lämpad för en viss tjänst? Hur skiljer de lämpliga från mindre lämpliga? Vad är det som gör att rekryterare uppfattar en sökande bland andra lika erfarna som mest passande för en viss tjänst? Vad kännetecknar en ”önskvärd” medarbetare?

Rekrytering är en komplex process, ofta med många människor involverade och åtskilliga aspekter att beakta innan beslut om anställning kan fattas. Rekryterares tillvägagångssätt är ofta förankrade i vanor och rutiner som med tiden har utvecklats i organisationen. Det hör i sin tur samman med att rekryteringar är historiskt förankrade inslag i organisationers verksamhet.

Gemensamt för alla som deltar i en rekrytering är att de medverkar i en process vars mening är att medvetet sortera bort alla utom *en* sökande. Den som blir kvar är den som slutligen får den utlysta tjänsten. Rekrytering kan därigenom beskrivas som en exkluderingsprocess.

Exkludering är kärnan i mitt intresse för detta ämne. Intresset bottnar i den omfattande diskriminering som anses drabba människor på grund av deras etniska/nationella tillhörighet (Lange 1999, DO m.fl.1999, Le Grand & Szulkin 1999). En vanlig förklaring till diskrimineringen är att de som rekryterar personal eller förmedlar arbete har fördomar mot

eller negativa föreställningar om människor med annat än svenskt ursprung (se t.ex. Hertzberg 2003). Det är också något som lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning<sup>1</sup> (1999:130) vill råda bot på. Många utbildningar om diskriminering utgår från samma förklaring och syftar till att få människor att förändra sina attityder om ”andra” människor. Exempel på det är många av de projekt inom Equalprogrammet som ESF-rådet har beviljat stöd. Inom ramarna för programmet som pågår under fem år satsas en och en halv miljard kronor för att främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet inom arbetslivet och arbetsmarknaden (ESF-rådet 2006).

Forskning som behandlar betydelsen av människors etniska tillhörighet när de söker arbete tyder på att oreflekterade processer hos beslutsfattare ofta bidrar till att vissa kategorier av människor sorteras bort (Arai, Schröder & Vilhelmsson 2000, Höglund 1998). Det innebär att människor som beslutar i dessa fall antas diskriminera utan att veta om det eller förstå att de gör det (Arai, Regner & Schröder 1999). På senare tid har den typen av diskriminering som inte är omedelbart uppenbar uppmärksamats av två statliga utredningar i vilka så kallad strukturell diskriminering undersöks (Lappalainen 2005, de los Reyes & Kamali 2005).

Det är de oreflekterade tankeprocesserna jag tar fasta på i denna studie. Med oreflekterade processer menar jag de outtalade metoder som rekryterare använder när de väljer bland arbetssökande med formella kvalifikationer. Dessa metoder utgör en tyst kunskap inom organisationer. Kunskapen ligger ofta inbäddad i rutiner och metoder som kan upplevas som både självklara och naturliga för tillämparna av dem. När rekryterare bedömer ansökningar lyfter de fram olika aspekter av sökandes kompetenser och egenskaper som de uppfattar som viktiga bedömningsgrunder vid urvalet. En av många faktorer som till exempel inverkar vid urvalet av miljöinspektörer är att en ansökan ur rekryterarens synvinkel skall vara ”välskriven”. Rekryterarna skulle förmodligen inte ta upp det sistnämnda som ett viktigt kriterium vid urvalet av sökande. I praktiken inverkar dock hur väl en ansökan är uppställd och formulerad på den sökandes möjlighet att få ett arbete. Den här formen av outtalad tyst kunskap syftar på förhållanden som vanligen uttrycks i handling och utifrån oreflekterade vanor. Genom att iakttä dessa och med hjälp av exempel och berättelser kan olika innebörder som kommer till uttryck i verksamheten beskrivas och artikuleras (Josefsson 1999:144).

---

<sup>1</sup> Hädanefter förkortar jag referensen till lagen genom att endast nämna följande: lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130).

Rekryterings- och urvalsmetoderna kan bygga på lång och beprövad erfarenhet och ibland har de övergått till oreflekterade rutiner som exempelvis hindrar organisationen från förnyelse, därför att omvärlden har ändrats utan att rutinerna har anpassats till förändringarna.

Sammanfattningsvis kan sägas att det är väl känt att diskriminering förekommer i rekryteringssammanhang, vilket innebär att somliga sökande aldrig får arbete trots att de söker många utlysta tjänster. Samtidigt finns en utbredd uppfattning om att detta beror på fördomar hos rekryterarna. Det märks i utbildningar såväl som i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130). Stora ansträngningar har gjorts för att förändra situationen på arbetsmarknaden men resultaten tycks lysa med sin frånvaro (Integrationsverket 2004a, SCB 2005:45). Min avsikt är att pröva en annan tanke, nämligen om det kan vara så att det finns någonting i själva rekryteringsprocessen som gör att vissa hamnar utanför – all god vilja till trots.

I avhandlingen tillämpas ett kunskaps sociologiskt perspektiv på det empiriska materialet som kommer från arbetsgivare och personal i sex kommuner. Materialet analyseras med hjälp av textanalytiska metoder.

### **Syfte och frågor**

Syftet med denna avhandling är att analysera vilka förhållanden och omständigheter som inverkar på hur urval går till vid rekrytering av personal. Hur kan de processer som bidrar till att exkludera människor från arbetsmarknaden förstås utifrån praktiken vid rekrytering? I avslutningen diskuterar jag också rekrytering i relation till exkludering och diskriminering.

Mot bakgrund av det övergripande syftet söker jag i avhandlingen mer specifikt svar på följande frågor: Hur inverkar form och innehåll i kommunikationen vid urvalet av sökande? Hur förhåller sig formell kompetens till informell? Är bedömningarna av arbetssökande beroende av rekryterares individuella erfarenheter och preferenser och/eller förankrade i rådande tankestilar i organisationen? Hur konstruerar rekryterare genus/kön och hur bedömer de utländska utbildningar och sökande?

Från denna introduktion övergår jag till att presentera avhandlingens teori och begrepp tillsammans med dispositionen.



## **Teori, begrepp och disposition**

Min avsikt är här att åskådliggöra tillämpningen av teoretiska perspektiv och begrepp genom att presentera dem tillsammans med dispositionen. Innan jag går in på att beskriva respektive kapitel vill jag först återge två övergripande perspektiv, dels hur jag betraktar rekrytering i studien, dels det grundläggande teoretiska perspektiv som avhandlingen omfattas av.

Jag betraktar rekrytering som en interaktiv situation i vilken aktörerna agerar utifrån ett antal mer eller mindre förutbestämda regler. Med aktörer avses i denna studie de som söker arbete och de som bedömer arbetssökande. Sistnämnda är av särskilt intresse då fokus ligger på rekryterares/arbetsgivares förståelse av arbetssökande och hur de resonerar när de bedömer sökande. Det som avses med rekryterare här är de som deltar vid rekrytering, både chefer och medarbetare (alltså inte personer som har till yrke att rekrytera personal).

Rekrytering ser jag som en process som består av olika moment. Den kan betraktas som en interaktionskedja och beskrivas på följande sätt: En annons utformas av någon som söker personal och annonsen läses av personer som i sin tur responderar på annonsen genom att skriva en ansökan. Den som söker personal läser, reagerar och ger respons på ansökningar genom att tacka för visat intresse eller bjuda in till intervju. De arbetssökande mottar responsen och i det fall det blir aktuellt med en intervju träffas rekryterare och sökande i en situation där de växelvis är mottagare och sändare av budskap under intervjuens gång. Slutligen ger rekryteraren en reaktion på intervjun och erbjuder tjänsten eller tackar för visat intresse. Även om det här är en förenklad bild kan det gå till ungefär så här vid en rekrytering.

Kedjan beskriver interaktionen mellan aktörerna och hur budskap utbyts samt hur arbetssökande och rekryterare pendlar i rollerna som sändare och mottagare. I analysen av hur rekryterarna bedömer/tolkar sökande utgör kedjan ett sammanhang som de befinner sig i. Den kan betraktas som en struktur som inverkar på tankar och handlingar vid rekryteringar av personal. Strukturen kan studeras i sin helhet men delarna kan också inom sig studeras var för sig. Jag har valt att studera några av dessa länkar både i relation till den övergripande strukturen och som enskilda delar som var för sig är egna helheter. De länkar som jag har koncentrerat mig på är annonser, ansökningar, anställningsintervjuer samt rekryterares bedömningar av sökande.

Det som har inspirerat denna avhandlings teoretiska/metodiska riktning är en fenomenologisk tradition som präglas av en strävan att tolka och beskriva den vardagliga ”verkligheten” för att därigenom avtäcka olika betydelsestrukturer som ligger till grund för handlingar och upplevelser. Man skulle kunna säga att fenomenologen analyserar och beskriver olika konstruktioner av ”commonsense-världen” (objektiva uppfattningar av subjektiva processer). Mer konkret utgår mitt teoretiska perspektiv från att människor som på olika sätt har relationer till varandra konstruerar sin sociala värld tillsammans, det vill säga de skapar den och är därmed en del av samma upplevda verklighet.<sup>2</sup> Det betyder att varken fysiska ting eller företeelser i sig själva anses ha en inneboende eller naturgiven mening. Meningen skapas av människorna själva genom de betydelser och innebörder som de tillsammans i interaktion med varandra tillskriver olika ting och företeelser. Mycket förenklat innebär det att en del konstruktioner överförs från generation till generation genom socialisationsprocesser (Berger & Luckmann 2003:153 ff), medan andra inhämtas genom egna individuella erfarenheter eller tillsammans med andra i grupp. Konstruktionerna delas med andra, men inte alltid av samma personer. Detta synsätt ligger alltså till grund för hela avhandlingen och nu övergår jag till att redogöra för respektive kapitel.

Avhandlingens andra kapitel behandlar *kontext* och *kommunikation*. Kontext berör olika förutsättningar som rekryteringar omges av. Några exempel på det gäller sökvägar som sökande och arbetsgivare använder för att finna varandra samt den egna kommunens eller förvaltningens rutiner för rekrytering. Efter denna mer faktabetonade orientering övergår texten till en empirisk analys av annonser, ansökningar, anställningsintervjuer och rekryterares kommentarer om arbetssökande. Analysen fokuserar på hur kommunikationen går till samt hur mottagarna tolkar olika sändares budskap.

För att få en inblick i hur utlysningen av tjänster kan kommuniceras analyserar jag några annonser för att därefter fördjupa mig i ansökningars utformning. Med anledning av att rekryterarna huvudsakligen kommer till tals genom sina bedömningar av ansökningar är analysen av ansökningar mer omfattande än den av annonser. Jag analyserar således rekryterares bedömningar av ansökningar och dessutom de samtal som en intervjuargrupp höll tillsammans med mig efter några anställningsintervjuer. Den övergripande frågeställningen gäller hur form och innehåll samverkar vid kommunikationen vid

---

<sup>2</sup> Det är också ungefär den definitionen som Berger och Luckmann ger kunskapssociologi, nämligen ”kunskapssociologin sysslar med analyser av den sociala konstruktionen av verkligheten” (2003:12).

rekryteringar. Nedan redogör jag för några termer som jag använder för att belysa olika aspekter på kommunikationen. Dessa är intertextuell, tecken/koder och meningskongruens.

I annonser och ansökningar är de berättelser som berättas centrala och betydelsebärande element i förståelsen av praktiken vid rekrytering. Trots att mycket är utsagt i till exempel annonser skapar *intertextuella* referenser berättelser som hänvisar till en vidare värld än den skrivna. Om en ansökan inte berör är det på motsvarande sätt beroende på att berättaren inte har förmått skapa länkar mellan sig själv och mottagaren. Intertextualitet är intressant vid tolkningen av budskap och kan betraktas som en pågående produktions- och mottagningsprocess (Briggs och Bauman 1995:582). Läsarens uppgift är inte bara att tyda orden utan att tolka innebörden och följa upp eller reagera på de hänvisningar som en text innehåller. Det subjektiva engagemanget som skapas hos mottagaren är i lika hög grad ett uttryck för vad berättandet har åstadkommit som vad lyssnaren själv har gjort med berättelsen (Drakos 2005:67, se även Young 1987:62).

Budskap överförs mellan människor genom deras användning av *tecken* (språkliga och kroppsliga), som får en innebörd genom tolkning (Blumer 1962:180). Tecknen kan ses som *koder* som behöver tydas för att få betydelse för mottagaren. Innebörden i koden är konstruerad, producerad och resultatet av en meningsskapande praktik (Hall 1997:24). När meningsöverföringen inte lyckas fullt ut tyder det på att mottagare och sändare inte delar innebörden i tecknen (Hall 1980:510). Innebörden i dessa tecken har ofta ett samband med rådande tankestilar som i sin tur hänger ihop med större tankesystem (Fleck 1997).

I kommunikationen mellan två personer behöver alltså var och en kunna sätta sig in i den andres synvinkel och position för att förståelse ska kunna uppnås. När så är fallet råder *meningskongruens*. Det är ett begrepp som myntades av filosofen och sociologen Alfred Schutz som menade att människors perspektiv måste vara ömsesidiga för att ett samtal ska bli meningsfullt (Schutz 1963:309ff). Medlemmar av ett samhälle eller en grupp utgår ofta från att föremål, handlingar och personer har samma innebörd för andra som för dem själva (Bäck-Wiklund 2003:78, Schutz 1963:311). Två parter i ett samtal antar exempelvis att de tolkar situationen lika. Det handlar om hur människor föreställer sig världen och hur dessa föreställningar inverkar på deras möjligheter att kommunicera. Styrkan i teorin om att meningskongruens vilar på utbytbara perspektiv är att den ger en förståelse för hur kommunikationen mellan människor kan fungera. En svaghet är dock att den inte förklarar

situationer då människor utan dessa gemensamma förutsättningar ändå lyckas förstå varandra.

*Tankestilar* och *sortering* av olika kompetenser är rubriken för kapitel tre. Fokus ligger på det meningsskapande som kommer till uttryck under rekryteringsträffarna genom de tolkningar som rekryterare gör av sökande. Centralt för analysen är frågan om hur formell kompetens förhåller sig till informell kompetens samt om bedömningarna av de sökande är beroende av rekryterares individuella erfarenheter och preferenser och/eller preferenser förankrade i rådande tankestilar i organisationen. Analysen inleds med en jämförelse av rekryterares tolkningar av de två sökande, Lisa och Daniel, som nämndes i inledningen. Deras respektive ansökningar skickades i ett fall till samma mottagare, och i ett annat fall till två olika mottagare. Det innebär att ansökningarna både bedöms i ett och samma sammanhang och var för sig i skilda kontexter, vilket ger mig underlag att resonera om tankestilars inverkan på hur sökande uppfattas. I övrigt jämförs likt och olik, mellan de två yrkesgrupperna miljöinspektörer och undersköterskor som dominerar materialet.

Inom yrkesgrupper, på arbetsplatser och i organisationer utvecklas med tiden distinkta *tankestilar* (Fleck 1997:48, 100), av socialantropologen Mary Douglas kallade för *institutioner* (Douglas 1986:17). Tankestilarna som är tillgängliga för alla aktörer i en social grupp har utvecklats över tid genom en gemensam historia. Institutionalisering av tänkandet innebär att en tankestil/institution har blivit gemensam för en viss grupp människor och leder till förutsägbar interaktion mellan människor i samma sociala grupper (Berger & Luckmann 2003:71). Begreppen institution och tankestil är snarlika och kan ibland användas synonymt, men som jag ser det skiljer de sig något åt. Jag tänker mig tankestil som ett vidare begrepp än institution. Medan en institution kan avgränsas till en konvention för hur människor gör i en viss situation (Douglas 1986:46), hänvisar tankestil till ett större sammanhang där flera tankar (eller institutioner) hänger samman. I avhandlingen använder jag institutioner/tankestilar som verktyg för att urskilja preferenser som är gemensamma och förankrade i grupper delade tankestilar från preferenser som kan antas utgå från enskilda individers erfarenheter från andra sammanhang än yrket eller arbetsplatsen/organisationen.

Ytterligare två termer är viktiga för analysen, nämligen formell och informell kompetens, vilka bottenar i de två snarlika termerna kompetens och kvalifikationer. Skillnaden kan förstås så att kompetens handlar om den skicklighet som individen besitter utifrån utbildning och erfarenhet rent allmänt, medan kvalifikationer handlar om lämplighet och förmåga i relation

till de krav som ett visst arbete förutsätter. Kraven kan handla om både formella och informella företeelser (Höglund 1998:24). *Formell/a* avser den utbildning, erfarenhet eller yrkeskunskap (betyg och meriter) som krävs för viss tjänst, medan *informell/a* syftar på övrigt såsom personliga egenskaper, intressen och erfarenheter (Höglund 2002:6). Distinktionen mellan formell och informell är viktig i förståelsen av vad som kan inträffa när ett urval görs bland två individer som formellt sett uppfyller kvalifikationerna. I anslutning till kapitlet fördjupar jag distinktionen något mer än här.

Nästa kapitel handlar om *kategoriseringar* och *tolkningar*. Det handlar om hur inkomna ansökningar kategoriseras och tolkas utifrån namn (som signalerar kön och som även kan fungera som social, nationell och/eller religiös markör), ålder, bostadsort, arbete, utbildning och arbetslivserfarenheter. Dessa kategorier fungerar som meningsbärare för rekryterarna som använder dem när de försöker föreställa sig de personer som söker arbete. Mitt syfte är dels att analysera hur kön/genus görs (konstrueras), dels hur utländska utbildningar/erfarenheter och sökande bedöms vid rekrytering. Frågan är hur dessa kategorier inverkar på värderingen av sökandes formella och informella kompetenser.

Människor har behov av att ordna sin omgivning för att skapa ordning i en värld som annars skulle upplevas som ett kaos. Ett sätt att göra det är att sätta ord på saker och ting samt att organisera de företeelser som de representerar med hjälp av begrepp och kategorier. Kategorier skapas för att omfatta individer, ting och företeelser som människor av olika skäl har bestämt liknar varandra på ett visst sätt (Hacking 2000:141ff). Kategorisering av information fungerar som byggstenar i människors uppfattningar om företeelser i omvärlden. Det behöver inte nödvändigtvis innebära att de vet särskilt mycket om det de har uppfattningar om, eller att uppfattningarna överensstämmer med verkligheten (Hewstone m.fl. 1988:92). Människor drar slutsatser från tidigare erfarenheter och kunskaper och överför dem till liknande situationer. De ordnar informationen så att den blir hanterbar, meningsfull och förståelig vilket också karaktäriserar rekryteringsprocessen. I sina översikter för rekryterare exempelvis samman sökande till olika tjänster på ett liknande sätt med hjälp av vissa bestämda kategorier, nämligen namn (kön/etnicitet/religion), ålder, bostadsort, arbete, utbildning och erfarenheter. Kategorierna blir aktuella därför att de tycks vara relevanta för sammanhanget och för att de informerar de involverade i situationen. Informationen är på olika sätt meningsskapande och viktiga byggstenar i förståelsen och bedömningen av olika aktörer vid en rekrytering.

Genus betraktar jag som den sociala konstruktionen av kön, det vill säga hur rekryterarna föreställer sig de män och kvinnor som söker arbete (i avhandlingen aktualiseras det genom sökandes namn och/eller texter) (Elvin-Nowak & Thomsson 2003:21ff). Vad det betyder att vara man eller kvinna är inte en gång för alla givet, eller delat av alla. En persons genus konstitueras och bekräftas i ständig interaktion med andra människor och skiftar i tid och rum (Kessler & McKenna 1985). Det är ett teoretiskt perspektiv som i den internationella litteraturen benämns som ”doing gender” (Gunnarsson & Andersson 2003:67) eller ”att göra kön” (Elvin-Nowak & Thomsson 2003). Med andra ord uppfattas innebörden i kön/genus som något skapat, och som ständigt omskapas av människor. Perspektivets styrka är möjligheten att analysera dynamik, variation och förändring. Det har samtidigt uppmärksammats som dess svaghet eftersom fokus på dynamik, variation och förändring kan innebära att maktrelationer och stabilitet inte observeras (Gunnarsson & Andersson 2003:67). I detta avseende syftar studien till att analysera och beskriva hur urval går till vid rekrytering och uppmärksamma komplexitet och dynamik i processen. Jag utgår dock från att det finns en ordning mellan könen som bygger på isärhållandets princip, som dessutom utgår från att mannen är norm (Hirdman 2001). Olika yrken kan utifrån detta synsätt vara könskodade/genusspecifika, vilket betyder att det domineras av endera män eller kvinnor. Att ett yrke är kodat för kvinnor innebär att det domineras av kvinnor och präglas av värderingar som på olika sätt konstruerar kvinnlighet (Nordberg 2003:79).

*Inkludering och exkludering* är titeln på det avslutande kapitlet där slutsatser dras om hur urval vid rekrytering går till. I kapitlet drar jag samman resultaten från de föregående kapitlen och besvarar frågan om det finns något i själva rekryteringsprocessen som bidrar till att enskilda individer exkluderas från arbetsmarknaden.

## **Metod och material**

Mitt intresse för frågan om hur människor kommer in i organisationer väcktes i samband med en tidigare studie. Den handlade om hinder och möjligheter för mångfaldsarbete i organisationer (Nilsson 2001a). Studien visade att organisationskulturen var av grundläggande betydelse för individernas roll i organisationen. Denna fick konsekvenser för hur mångfaldsarbetet genomfördes. Under studiens gång blev jag intresserad av hur människors väg in i organisationer kan se ut. Det ledde vidare till en förstudie om rekrytering vars syfte var att pröva och utveckla metoder för att studera rekrytering i ett

mångfaldsperspektiv (Nilsson 2001b). Syftet med studien var bland annat att generera nya idéer, begrepp eller perspektiv för att belysa svårigheter och möjligheter, i samband med rekrytering. Förstudien resulterade i en forskningsskiss som ligger till grund för denna studie.

Erfarenheterna från de tidigare studierna gjorde mig medveten om att rekrytering är en sammansatt företeelse som inte enbart låter sig belysas genom intervjuer eller deltagande observation. Varken anställningsintervjuer eller författande av annonser och ansökningar är någonting forskaren kan sitta och vänta på under ett fältarbete. Istället måste det till en komplexitet i metoder och innovativa grepp för att fånga hur urvalet vid rekrytering görs. Mot bakgrund av det har ett flertal metoder och material använts i denna studie. I sin helhet omfattar de *deltagande observation* i en kommuns lokaler, vid rekryteringsgruppers diskussioner, anställningsintervjuer samt *skriftligt material* i form av annonser, ansökningar, rekryteringsgruppers skriftliga bedömningar av ansökningar samt förvaltningschefers svar på skriftliga frågor.<sup>3</sup> Jag kommer att ge en relativt översiktlig beskrivning av metod och material. För den läsare som önskar veta mer om detaljerna hänvisas till de bilagor som anges i texten.

Studien inledde jag med intervjuer, samtal och som åhörare vid föreläsningar i syfte att bilda mig en uppfattning om och orientera mig i ämnet rekrytering. Huvuddelen av materialet från denna orientering ingår inte i några direkta analyser, men har bidragit till mina problemformuleringar och utgör en del av min kontextualisering av rekrytering, arbetsmarknad och diskriminering. I det avseendet deltog jag som åhörare vid föreläsningar som hölls av två bemannings- och rekryteringsföretag samt en förvaltnings presentation av sitt arbete med matchning mellan arbetslösa och företag. Vid ett tillfälle besökte jag en ”Rekryteringsbazar” med företagare och offentliga arbetsgivare som utställare. Bazaren vänder sig särskilt till arbetssökande som är invandrare. Jag deltog också i en tvådagarskonferens i Göteborg om arbetskraftsförsörjning. Dessutom har jag intervjuat representanter för Internationella ingenjörer, Fittja Arena och en arbetsförmedlare på en vanlig arbetsförmedling på landsbygden. Förutom det har mitt engagemang i två projekt bidragit till utvecklingen av frågeställningar och metoder. Det ena handlar om att utveckla metoder för att arbeta med etnisk mångfald i organisationer. I samband med det har jag samverkat med arbetsgivare och utbildare/utvecklare. I det andra projektet har jag haft ett mindre engagemang som utvärderare. Det gäller ett tekniskt innovativt projekt som syftar till

---

<sup>3</sup> Materialinsamlingen genomfördes under hösten och våren år 2000-2001 samt under 2002.

att tillsätta oanvända vakanser på arbetsplatser och etablera arbetslösa på arbetsmarknaden. Jag har även under en period följt en utländsk arbetssökande via de ansökningar han har sänt till olika tjänster, samt de svar han har fått på sina ansökningar, och även tagit del av hans akt på arbetsförmedlingen. På dessa olika vis orienterade jag mig om olika perspektiv på rekrytering och situationen på arbetsmarknaden.

Med avsikten att få en uppfattning om och ett övergripande exempel på hur det kan gå till i en kommun när personal ska rekryteras studerade jag rutinerna i en kommun. Till de åtta förvaltningarna och två kontoren under kommunstyrelsen sände jag per e-post ett antal frågor för att få en överblick över likheter och olikheter i rekryteringsprocessen (se bilaga 1). Fem svarade, miljö- och hälsoskyddskontoret, ledningskontoret, tekniska kontoret, socialkontoret och servicekontoret.

Det jag hittills har nämnt har huvudsakligen syftat till orientering av rekrytering och formuleringar av frågeställningar som är relevanta för sammanhanget. En av de metoder som jag använde för att samla in material till själva analysen av hur urvalet går till var *deltagande observation*. Jag inledde mina observationer med en vistelse några dagar i veckan (under cirka en månad) i en kommuns lokaler, åt lunch och samtalade med människor som arbetade på kommunkontoret. Avsikten var att samla uppgifter om olika tillvägagångssätt vid rekrytering.

Jag deltog också som observatör vid två specifika tillfällen. Det ena gällde en utbildningsdag för mellanchefer. I fokus för programmet stod mångfald och rekrytering utan diskriminering. Det andra tillfället handlade om intervjuer inför en rekrytering av rektorer. Jag närvarade under en dag då tre sökande intervjuades av representanter från personalgruppen. I samband med mina observationer genomförde jag intervjuliknande samtal dels med hela personalgruppen som medverkade vid anställningsintervjuerna, dels med två chefer som deltog i chefsutbildningen. Observationer och gruppsamtal genomfördes även i samband med de rekryteringsträffar som jag ordnade i sex kommuner. Samtalen genomfördes efter att rekryterarna (chefer och medarbetare) individuellt och skriftligen bedömt sex ansökningar var. Träffarna var tio till antalet och jag mötte i samband med dessa femtiofyra personer (10 män, 44 kvinnor). Under samtalen diskuterade deltagarna tillsammans sina överväganden när de skriftligen och var för sig bedömde de sökande. Jag ställde frågor om vad de ansåg svårt respektive lätt att avgöra, hur rangordningen gick till osv. (bilaga 2).



Vid observationerna förde jag *fältanteckningar*, ibland som enda dokumentation (vid chefsutbildningen och rektorsintervjuerna) och ibland som kompletterande dokumentation, vid rekryteringsträffarna. Vid dessa tillfällen samlade jag in utsagor, samtal och iakttog interaktionen mellan människor. Kort sagt, allt som jag i de olika situationerna uppfattade som intressant och/eller relevant att uppmärksamma och lägga på minnet tecknade jag ned. Själva nedtecknandet är en del av analysen eftersom det sker selektivt ur minnet från olika situationer. Dessa anteckningar analyserades, systematiserades och integrerades sedan med övrigt material.

Det *skriftliga materialet* utgörs bland annat av ansökningshandlingar, 131 stycken till 18 tjänster som analyserades i relation till de utlysta tjänsterna med fokus på form och innehåll (bilaga 3). Vid analysen av ansökningarna inledde jag läsningen av dem med att analysera det *helhetsintryck* de gav mig vid en genomläsning.<sup>4</sup> Den resulterade i ytterligare tre kategorier; *kompetens*, *motiv* och *egenskaper* som jag använde för att bedöma innehållet i ansökningarna i relation till sökta tjänster. Hur jag definierade dessa kriterier beskrivs mer utförligt i samband med presentationen av den empiriska analysen i kapitel två. I avhandlingen presenteras dessutom sju specifika ansökningar som inte analyseras. De är endast med som en bakgrund till rekryterarnas tolkningar av dem.

Analysen av ansökningar är mer omfattande än den av annonser. Anledningen till detta är att det är rekryterarna som står i fokus för studien. För att förstå deras tolkningar av de sökande blev det särskilt viktigt att utreda vad ansökningar är för slags kommunikationsmedel.

Annonser är också viktiga i det avseendet, men inte lika centrala för min analys av rekryterarnas tolkningar av sökandena. Jag läste alla annonser till de ansökningar som jag studerade samt till de rekryteringsträffar jag ordnade men analyserar endast ett fåtal för att visa på några olika sätt att kommunicera via annonser.

Jag är intresserad av uttalad tyst kunskap som tillämpas vid rekrytering av personal. Det syftar på kunskaper som vanligen uttrycks genom handling som ofta sker utifrån vanor. Det är emellertid inte lätt att uppdaga den typen av kunskap hos rekryterare. Kunskapen som jag är intresserad av att ta del av utifrån mina frågeställningar, vore till exempel inte möjlig att nå genom intervjuer. De skulle i så fall riskera att ge information om hur människor föreställer

---

<sup>4</sup> Jag har endast analyserat det personliga brevet, utan att systematiskt kontrollera meritförteckningar, intyg och dylikt. Orsaken är att fokus gäller själva presentationen av "jaget" bakom ansökan och hur de sökande väljer att framställa sig.

sig att de gör, vilket ofta är detsamma som det socialt önskvärda, snarare än om vad de faktiskt gör. För att ändå möjliggöra en studie av detta ganska otillgängliga vetande (under så verkliga förhållanden som möjligt) arrangerade jag rekryteringsträffar (bilaga 4). Huvuddelen utgjordes av rekryteringar till miljöförvaltningar (miljöinspektörer) och till äldreomsorgen (undersköterskor och en förvaltningschef) (bilaga 5). En träff skedde dessutom på ett servicekontor som skulle rekrytera en personaladministratör. Vid träffarna som gällde undersköterskor använde jag fingerade ansökningar medan övriga ingick i den reguljära rekryteringen (se nedan).

Min förhoppning med dessa olikartade grupper var att de genom sina olikheter i yrkesutövning och utbildning skulle bidra till att föra min analys framåt. Det gjorde de också på sätt och vis genom att var och en av dem väckte frågor hos mig om den andra gruppen. Exempelvis kommenterade många undersköterskor de arbetssökandes intresse för gamla. Det var viktigt för undersköterskorna att detta uttrycktes explicit av dem som sökte arbete inom äldreomsorgen. Samma uttryck saknades hos miljöinspektörerna; något som fick mig att fundera över om de hade något annat motsvarande ”kodord”. På så vis bidrog olikheter mellan dem till att fördjupa min insyn i respektive yrkesgrupp.

Mitt urval av kommuner bestämdes av vilka kommuner som hade miljöinspektörstjänster utlysta och bland dem strävade jag efter en spridning mellan storstad och landsbygd. Av de kommuner som jag studerade är ungefär hälften landsbygdskommuner. Som tidigare nämnts, är de jag kallar för rekryterare i studien huvudsakligen personalansvariga och medarbetare, vid ett tillfälle även ansvariga politiker.

När det gäller kommuner hade jag kunnat gå djupare in i vad en kommun är för företeelse och vad som särpräglar en politiskt styrd organisation och hur det eventuellt kan inverka på hur rekrytering går till. Jag valde att inte gå in på det eftersom det hade krävt ett annat material och påverkat mina frågeställningar. Det bidrar samtidigt till att studien inte ger några svar på om rekrytering i offentlig sektor går till på liknande sätt eller skiljer sig från den privata sektorn.

Rekryteringsträffarna genomfördes med grupper med ungefär samma sammansättning som vid verkliga rekryteringar. Ur ett kunskapssociologiskt perspektiv är detta viktigt, eftersom människor konstruerar sin sociala verklighet tillsammans (Berger och Luckmann 2003:153ff).

Jag tänker mig att den sociala omgivningen och rekryteringssituationen bidrar till att vissa mer eller mindre givna referensramar aktualiseras. Under dessa träffar antar jag alltså att det ”vetande” som rör urvalet aktiveras, eftersom situationerna liknar verkliga rekryteringssammanträden.

Underlagen till dessa möten bestod både av *autentiska*<sup>5</sup> och fingerade ansökningshandlingar. De autentiska ansökningarna ingick i den reguljära rekryteringen av personal, medan de fingerade skapades av mig i syfte att kunna byta namn på sökandena. Antalet ansökningar som skulle behandlas vid träffarna bestämde jag till sex, därför att jag bedömde att fler skulle minska rekryterarnas möjlighet till överblick och färre skulle bidra till ett otillfredsställande underlag vid analysen av materialet.

De *fingerade* ansökningshandlingarna konstruerades så att de ”sökande” utgjordes av tre kvinnor och tre män varav en bar ett utländskt namn. Motivet till att skapa fingerade ansökningar är att det blir möjligt att ändra identiteter genom namnväxling.<sup>6</sup> Vid varje träff skiftades namnen på ansökningarna i avsikt att undersöka huruvida rekryterarnas kommentarer skulle skilja sig åt beroende på om det är en man eller en kvinna som står bakom ansökan. Det innebär att ansökan nummer ett vid första träffen hade namnet David och vid andra Mamoud, tredje Johan och fjärde Katrin (bilaga 6 & 7). De fingerade ansökningarna är konstruktioner utifrån verkliga exempel och innebär att vissa aspekter från exemplen väljs ut och framhävs på bekostnad av andra. Konstruktionen har gjorts så att de överensstämmer med verkliga exempel (se bilaga 8).

Vid rekryteringsträffarna använde jag två checklistor som jag kallade tema och rangordning. *Tema* inriktar sig på innehållet och uppmanar rekryterarna att kommentera följande punkter i ansökningarna: Helhetsintryck, utbildning, erfarenhet, övrig kompetens, personlighet, övrigt positivt/negativt (bilaga 9). *Rangordning* syftar till att rekryterarna rangordnar och motiverar placeringen av sökande (bilaga 10).

En motsvarande situation utan checklistor skulle ha liknat en intervju utan frågor, vilket hade

---

<sup>5</sup> Jag har valt att kalla dessa ansökningar autentiska eftersom de ingår i den reguljära rekryteringen och är författade av människor som verkligen söker dessa tjänster. Ordet autentisk kan också uppfattas som synonymt med äkta, men jag har inte hittat något mer passande ord, det skulle kanske kunna vara äkta men det kan istället leda tanken till att de fingerade skulle vara oäkta vilket de inte är i undersökningssituationen.

<sup>6</sup> De fingerade ansökningarna avviker från hur det vanligen förhåller sig i praktiken genom att hälften av de sökande är män, vilket alltså inte är lika vanligt vid reguljära rekryteringar. På träffarna har endast kvinnor deltagit, därför att det på dessa arbetsplatser endast var kvinnor anställda vid tidpunkten för träffarna.

kunnat leda till att rekryterarna istället för att motivera sina bedömningar hade beskrivit hur de tänkte sig att de skulle göra ett urval. Här ombes de att göra ett urval och motivera det. De skriftliga bedömningarna påminner dock om tillvägagångssättet vid en intervju. Liksom vid en intervju är informanternas möjligheter att uttrycka sig begränsade till intervjufrågorna. Här är motsvarande efterfrågad information begränsad till checklistorna. Den stora skillnaden i relation till en intervju är förstås att man inte kan ställa följdfrågor på ett papper och att ingen dialog kan utspela sig. För att kunna ta del av ett levande samtal följdes, som jag tidigare nämnde, de skriftliga bedömningarna direkt upp i gruppdiskussioner.<sup>7</sup>

Rekryterarna kommenterade enskilt och skriftligen ansökningarna utifrån checklistorna samt rangordnade dem sinsemellan.<sup>8</sup> Man skulle kunna invända mot mina argument ovan för valet av metod, eftersom situationen var arrangerad och översågs av mig. Det kan väcka frågor om det exempelvis har bidragit till att rekryterarna är övertydliga i sina kommentarer av de sökande. Jag har dock inte bedömt det så, delvis mot bakgrund av att jag totalt sett har tillgång till ett omfattande och varierande material som gör att jag kan undersöka och belysa det på olika sätt. Även om många skriftliga kommentarer är vare sig mångordiga eller innehållsrika och kanske skulle se annorlunda ut i en annan miljö, ger metodiken insyn i vissa etablerade tankemönster som kommer till uttryck i de skriftliga kommentarerna och gruppdiskussionerna.

Det är många förhållanden utöver material och metod som inverkar på forskningens genomförande och resultat. Även forskaren som person kan inverka på resultaten genom sina specifika förkunskaper eller brist på sådana. Den egna yrkestillhörigheten och miljön jag lever i som forskare både privat och i arbetslivet ger på samma gång möjligheter och begränsningar i forskningsuppgiften. Det handlar bland annat om vad jag utifrån mitt perspektiv blir varse eller förbiser och hur mina perspektiv kan vidgas med hjälp av andras. Detta betyder att jag inte ser kunskap som någon objektiv sanning som finns där ute någonstans utan något som uppstår i och genom forskarens interaktion med omvärlden.

Etnologen Barbro Klein menar att ett viktigt resultat av diskussionerna om reflexivitet och representation är insikten om att forskare som individer inte är vetenskapliga hinder utan

---

<sup>7</sup> Under dessa förde jag anteckningar, vilka också ingår i mitt material.

<sup>8</sup> När rekryterarna har gjort de skriftliga bedömningarna har oftast inga meritlistor ingått. Jag valde att inte ha med sådana då jag bedömde att det, dels inte skulle tillföra studien något ytterligare, dels skulle kunna göra arbetet för krävande och riskera att rekryterarna inte skulle orka bidra med sina skriftliga kommentarer fullt ut.

snarare vetenskapliga tillgångar (Klein 1995:42). Jag instämmer i detta synsätt, vilket innebär att jag ansluter mig till en kunskapssyn som inte gör anspråk på absolut sanning. Jag har en processororienterad syn på kunskap som en relativ företeelse som formas av forskarens lärdomar, perspektiv och förförståelse. Följaktligen präglas det som jag kommer fram till av mina utgångspunkter och forskningsmiljön där jag har arbetat.

Några av mina utgångspunkter som människa och forskare är att jag befinner mig i ett akademiskt yrke, långt från vårdsektor och naturvetenskaplig yrkesutövning. Jag är storstadsmänniska, medan flertalet personer som deltagit i min studie bor i småstäder eller samhällen på landsbygden. Det kan vara både en svaghet och en styrka. En svaghet kan exempelvis vara att jag saknar vissa typiska kunskaper som jag föreställer mig att människor på landsbygden har om de villkor som de lever under. Ett utifrånperspektiv kan samtidigt vara en tillgång eftersom frågor kan aktualiseras om inifrånperspektivets självklarheter. Förutom att vara storstadsmänniska är jag kvinna, förälder, svenska och yngre medelålder. Dessa exempel på identiteter skapar skilda mötespunkter med rekryterarna i studien. Medan naturvetarna liksom jag var akademiker, var de i regel yngre än jag. Liksom undersköterskorna levde några på landsbygden medan andra levde mera stadsnära. Flertalet rekryterare var kvinnor. Många av undersköterskorna var i min ålder och föräldrar. Samtliga var kvinnor, flertalet med gymnasieutbildning. Som framgår varierar likheter och skillnader i identiteter från fall till fall.

Att forskarens utgångspunkter och forskningsmiljö präglar resultatet är i själva verket en förutsättning för all forskning. Frågan är hur forskarens tänkande påverkas av det faktum att denne befinner sig i ett akademiskt rum för vetande. Liknande frågor diskuterar sociologen Pierre Bourdieu i texten ”The scholastic point of view”. Han menar att det finns en svårighet i den akademiska världens sätt att dra sig undan från aktiviteter och praktiker i världen för att istället tänka dessa aktiviteter och praktiker. En akademisk skapelse är enligt Bourdieu en skapelse som per definition är begränsad av sina egna utgångspunkter och den egna omgivningen (Bourdieu 1990:380f.f). Kunskapen som produceras inom akademien speglar ett alldeles särskilt sätt att betrakta världen på, vilket innebär att den vetenskapliga miljön i sig präglar den kunskap som produceras inom akademien.

## Forskningssammanhang

Rekryteringsforskning samt diskriminering är ord som ringar in det forskningsfält som denna avhandling rör sig inom. De forskningsmiljöer där jag har befunnit mig under avhandlingsarbetet, utöver min etnologiska forskarutbildning, har rört forskningsområdet Internationell Migration och Etniska Relationer och arbetsliv/arbetsmarknad. Miljöerna skiljer sig åt genom att olika aspekter betonas. Variationen har varit berikande när det gäller problematisering av det egna ämnesområdet samt för metod och teori. Avsikten med detta avsnitt är att lyfta fram forskning och resultat som på olika sätt har berört min forskning.

Inom etnologin finns ett fåtal studier inom området rekrytering och diskriminering. De som har varit relevanta för mitt ämnesområde är Fredrik Hertzbergs avhandling (2003) som handlar om etniskt diskriminerande praktiker inom arbetsförmedlingen. Avhandlingen bygger på intervjuer med arbetsförmedlare om deras syn på ung invandrad befolkning och hur de tolkar de ungas situation på arbetsmarknaden. Också jag studerar praktiker, men i ett bredare perspektiv genom att jag involverar fler faktorer i mitt empiriska underlag. Praktiken avgränsas inte till att enbart gälla den invandrade befolkningen. Karin Salomonsson (2003) resonerar i en kort artikel om kompetensindustrin (kompetensutveckling), där hon bland annat fokuserar marknadskrafternas bidrag till dennas utveckling. Mitt perspektiv ligger närmare Ann Runfors intresseinriktning, som är ”den goda viljans oavsedda effekter” (2003). I likhet med Runfors handlar också min forskning om effekterna av praktiken i en viss miljö. Medan hennes forskning rör sig i skolans och lärarnas värld rör sig min bland rekryterare i kommuner. Det gemensamma är våra resultat, som båda pekar på oavsedda och oönskade konsekvenser av lärarnas respektive rekryterarnas handlingar.

Det finns inte heller särskilt många svenska studier utanför etnologin som direkt rör rekrytering och diskriminering. En sådan studie från 2001 (Edström) gäller rekrytering i Botkyrka kommun. Den följdes upp tre år senare av ytterligare en studie *Mylla för mångfald* (Edström & Printz Werner 2004).<sup>9</sup> Syftet med den första Botkyrkastudien var att undersöka hur arbetet med rekrytering och befordran i kommunen såg ut. Kommunen ville få veta om det finns mekanismer inom organisationen som exkluderar sökande och anställda på etniska grunder (Edström 2001). Edström kom bland annat fram till att informella bedömningsmetoder och ett oproblematiskt förhållande till dessa metoder har varit ett hinder

---

<sup>9</sup> Uppföljningen inrymde dessutom en jämförelse med Eskilstuna kommun i undersökningen. Jag går inte in på resultaten av den som delvis påverkats av andra faktorer såsom stadens omvandlingsprocess från industristad till kunskapsstad.

för att bredda rekryteringsunderlaget. Känslan och intuitionen var i många fall vägledande verktyg för rekryterarnas urvalsmetoder. Trots stora ansträngningar inom kommunen visar uppföljningen fyra år senare på en påfallande tröghet i organisationen, som inte har förändrat sina metoder vid rekrytering och befordran av personal (Edström & Printz Werner 2004:39ff).

En annan rekryteringsstudie som undersöker anställningsintervjuer aktualiserar symboliskt kapital som en kritisk faktor vid urval av arbetssökande (Scheuer 1999). Forskaren kommer fram till att både sökande och arbetsgivare är med och skapar utfallet från sina personliga utgångspunkter. Utifrån detta ställer forskaren frågan om företagen själva skapar anställningsintervjuernas utfall, det vill säga om det är mer eller mindre förutbestämt vem som kan komma ifråga för ett visst arbete. Scheuer konstaterar att när en sökandes symboliska kapital inte överensstämmer med rekryterarens framstår den sökandes professionalitet som extern och inlärd och ger därmed intryck av att vara oäkta. Scheuers slutsats är att utbildning i sig inte är tillräckligt för att inge intryck av professionalitet. För att professionaliteten ska te sig naturlig behöver den arbetssökandes privata livsvärld och professionella värld i framställningen framstå som en förenad helhet (Scheuer 1999:45).

Till skillnad från sistnämnda studie visar språkvetaren Gunlög Sundberg i en studie av intervjuer mellan en rekryterare i ett bemanningsföretag och femton arbetssökande med svenska som andra språk hur rekryteraren försöker nå gemensam förståelse när denne inte delar samma lingvistiska och kulturella tillgångar (Sundberg 2004). Den asymmetriska situationen kan ur kandidaternas synvinkel ses som både en tillgång och ett hinder. Den lingvistiska asymmetrin står dock inte i förgrunden för undersökningen. Det gör istället förhandling om mening som berör institutionella och kulturella ramar. Rekryteraren tenderar att normalisera kandidaterna i förhållande till sin egen institutionella och kulturella kunskap. Detta dynamiska samspel mellan heterogenerings- och homogeniseringstendenser utmärker intervjuerna, enligt Sundberg. Ytterligare en forskare som studerar rekrytering är sociologen Anders Neergaard, som har inriktat sig på frågor som rör arbetsförmedlingens roll i segmenteringen av arbetsmarknaden (Neergaard 2004a, 2004b).

En översikt av svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering av sociologen Sten Höglund, visar på ett behov att belysa hur verkliga rekryteringsprocesser går till (2002). I sin bedömning av forskningsbehovet finner Höglund att projekt inte behöver fokusera diskrimineringsproblem för att ändå ge erfarenheter av

intresse som kan öka förståelsen för hur diskriminering kan gå till (Höglund 2002:47). Vidare menar Höglund att det är viktigt att undersöka hur maktrelationer mellan arbetsgivare och arbetssökande återverkar på rekryteringar samt att ”*discrimination testing*” bör genomföras.<sup>10</sup>

Det finns också några exempel på studier som inte direkt fokuserar på diskrimineringsproblem vid rekrytering men som, i likhet med min studie, ändå kan kasta ljus över problematiken. En av dem är Pernilla Bolanders avhandling *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut* (2002). Utifrån intervjuer och deltagande i situationer då rekryteringsbeslut fattas fokuserar hon på hur rekryteringsprocessen beskrivs och bedrivs av rekryterare. Hon kommer fram till att rekryterare inte styrs av några kriterier utan resonerar sig fram till rimliga anställningsbilder och rekryteringsbeslut. Det är dock något oklart vad som avses med det och om inte anställningsbilder är just en form av kriterium.

Ett annat exempel på en studie av beslutsprocessen är Charlotte Holgerssons (1998) rekryteringsstudie av verkställande direktörer. Utifrån nio intervjuer med styrelseordföranden försöker hon finna förklaringar till varför svenska företagsledare är så lika varandra i kön, ålder och klass. Undersökningen visar att tänkbara kandidater ofta diskuteras innan kravprofiler formuleras och att dessa inte sällan rekryteras ur några få personers nätverk. Rekryteringsprocessen är både dold och informell. Tillvägagångssättet leder dessutom till att män rekryterar likadana män. Holgersson drar utifrån detta slutsatsen att själva rekryteringsförfarandet bidrar till att särskilt osynliggöra kvinnor som därmed inte blir rekryterbara. Det leder, enligt henne, till att homogenitet och konformitet upprätthålls och att en viss konstruktion av kön och ledarskap reproduceras.

Liknande resultat kommer även Dan Porsfelt (2001) fram till i sin studie av traineeprogram. Rekryteringsbesluten när sex trainees skulle anställas grundades, enligt honom, på homosocial åtrå. De trainees som anställdes hade en bakgrund som liknade företagets etablerade karriärmanuskript. Med andra ord hade de som blev aktuella för anställning liknande värderingar som de som redan fanns i verksamheten.

---

<sup>10</sup> Det senare är något som Dagens Nyheter (DN) uppmärksammade under slutet av 2004. För en artikel om diskriminering på arbetsmarknaden lät DN fyra manliga studenter ringa på 366 lediga arbeten. De arbetade i par, en med utländsk bakgrund och en med svensk och uppgav likvärdiga meriter när de sökte samma arbete (Dagens Nyheter 2004). Undersökningen visade att personer med utländska namn diskriminerades. Integrationsverket har fört fram önskemål om att pröva metoden i syfte att kartlägga omfattningen av *direkt* diskriminering. Under hösten 2004 hölls bland annat ett seminarium om situation testing som även kallas för ILO-metoden. Den innebär att personer med samma kvalifikationer följs åt i en verklig rekrytering (Integrationsverket 2004b). Metoden anses dock förknippad med forskningsetiska problem, vilket tidigare har motiverat forskningsetiska nämnden att avslå forskningsansökningar (se vidare under etik och värderingar s. 25).



En annan organisationsstudie är *Att passa in* som handlar om hur rekrytering går till i ett konsultföretag i IT-branschen (Bergström 1998). Företagets rekrytering handlar både om att matcha den arbetssökandes kunskaper med företagets önskemål samt att matcha den sökande med företagets kultur. På företaget är man angelägen om att rekryteringsbeslutet ska vara ömsesidigt och att den sökande på egen hand ska ta ställning till om han eller hon vill arbeta hos dem. Bergströms övergripande syfte är att bidra med ökad kunskap och förståelse för konsekvenserna av rekrytering med målsättningen att uppnå kulturell matchning. Analysen fokuserar maktrelationer som skapas i interaktionen mellan arbetssökande och arbetsgivare under rekryteringsprocessen. De som anställs upplever att de själva har fått anställningen genom ett eget oberoende beslut. Samtidigt säkerställer företaget att de personer som anställs accepterar de villkor som företaget ställer. Bergström menar att rekryteringsmetoden på så vis reproducerar och vidmakthåller de sociala relationer som redan existerar bland medarbetarna i organisationen. De sistnämnda exemplen från forskning om rekrytering rör sätt på vilka urvalet går till vid rekrytering. Mitt bidrag är att studera hur oartikulerade praktiker och tyst kunskap aktiveras vid rekrytering av personal.

Jag undersöker oartikulerade praktiker som kan få exkluderande konsekvenser. Människor drabbas av exkludering på olika sätt och av skilda skäl. Statistik ger vid handen att många utrikes födda, oavsett utbildningsnivå eller språkkunskaper, har stora svårigheter att dels överhuvudtaget bli anställda, dels få arbeten som motsvarar deras kompetens (Hosseini-Kaladjahi 1998). Personer som har invandrat till Sverige och barn till invandrade personer har lägre avkastning på sin utbildning än de som är födda i Sverige av föräldrar födda i Sverige (Arai, Schröder & Vilhelmsson 2000). Risken att bli arbetslös visade sig i en studie vara trettio till fyrtio procent högre för utrikes födda som vistats i Sverige i minst tjugo år jämfört med dem som är födda i Sverige (Arai, Regner & Schröder 1999).

På senare år har diskriminering i arbetslivet uppmärksammats som ett allvarligt samhällsproblem. Myndigheterna försöker komma till rätta med problemet. Bland annat stiftades ett antal nya lagar mot diskriminering i arbetslivet som antogs av riksdagen 1999.<sup>11</sup> Några forskare pekar på brister och svårigheter att med vetenskapliga metoder undersöka diskriminering i praktiken (t.ex. Höglund 2002). Forskare pekar också på att frågan om hur

---

<sup>11</sup> Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Sedan 1991 finns jämställdhetslagen (1991:433).

rekryterare representerar organisationer utifrån en blandning av egna verklighetsbilder och organisatoriska regler och praktiker är ganska osynligt i den vetenskapliga diskussionen (Neergaard 2004b:19, se också de los Reyes 2000).

Om det är så, som forskning har visat, att diskriminering till större delen sker oreflekterat och är en effekt av handlingar som varken syftar till diskriminering eller är uppenbart diskriminerande blir den svår att få syn på för enskilda individer. Svårigheten ligger i att den i så fall inte går att finna i enskilda individers handlingar. Den typ av diskriminering som nämndes ovan är inte i första hand effekter av enskilda personers agerande, utan antas av forskare ligga inbäddade i organisationers regler och rutiner och brukar kallas för strukturell diskriminering (Lappalainen 2005, de los Reyes & Kamali 2005). Även om det nyligen har kommit ett par utredningar som berör strukturell diskriminering är det en aspekt av diskriminering som inte har ägnats stor uppmärksamhet i Sverige. Forskarna är också oeniga om huruvida det kan kallas för diskriminering när handlingar utförs utan avsikt att diskriminera (Lange 2005). Vid tal om diskriminering fokuseras dock ofta och huvudsakligen attityder och individuella handlingar.

När det gäller forskning om etnisk diskriminering/exkludering är det vanligt att forskare indelar befolkningen i kategorier och fokuserar på dem de ofta kallar ”de andra” (t.ex. Dahlstedt 2005, Hertzberg 2003). Som framgår har jag valt ett annat angreppssätt genom att inte avgränsa praktiken till att enbart involvera den invandrade befolkningen. Det kan vara ett sätt att få syn på företeelser som gäller befolkningen i sin helhet, men trots det i högre grad kan drabba invandrade personer.

### **Etik och värderingar**

Etiska principer inom humanistisk- och samhällvetenskaplig forskning har till syfte att ge vägledning för förhållandet mellan forskare och uppgiftslämnare så att en god avvägning kan ske mellan forskningskrav och individskyddskrav (HSFR 1990). Avsikten med detta avsnitt är att redogöra för hur jag har hanterat individskyddskravet i förhållande till forskningskravet. Min metod är närbesläktad med den av International Labour Organisation (ILO) utvecklade metoden som kallas för ”situation testing”. Situation testing går ut på att två personer med likvärdiga kvalifikationer söker samma arbete. Syftet är att kartlägga omfattningen av direkt diskriminering. Metoden anses dock rymma forskningsetiska problem, vilket tidigare har

motiverat avslag på forskningsansökningar i utlåtanden till socialvetenskapliga forskningsrådets etikkommitté (Nygren 1993). Invändningar som riktas mot metoden handlar huvudsakligen om det oetiska i att utsätta människor för diskriminering och att människor är ovetande om att de är föremål för forskning samtidigt som de enligt motståndare till metoden tvingas in i en situation att begå brott. Samtyckeskravet är inte uppfyllt.

Förespråkarna till metoden menar att så inte riktigt är fallet, eftersom arbetsgivarna handlar som de skulle ha gjort ändå (Banton 1997). Dessutom är de mycket noga med att i forskningsskisserna beskriva att det aldrig är fråga om att offentliggöra enskilda individers handlingar, eftersom syftet är att skapa en överblick över hur omfattande den etniska diskrimineringen är. I flera länder har resultaten legat till grund för hur lagar mot diskriminering har utformats. Sverige var det enda landet där ILO-metoden inte tilläts på grund av invändningarna mot etiken i förfarandet (Banton 1997). Jag instämmer till viss del med invändningen att det är ett stort problem om staten sanktionerar metoder, vilka kan jämföras med telefonavlyssning eller annan brottsprovokation. På ett djupare plan kan man fråga sig om situation testing egentligen svarar på vetenskapliga frågeställningar, eller om metoden snarare syftar till att avslöja lagbrytare. Det besläktade med min metod utgörs av att jag använder mig av fingerade ansökningar. En väsentlig skillnad mellan ILOs tillvägagångssätt och mitt är dock att de som deltar i mitt projekt känner till både att vissa ansökningar är fingerade och att de själva är föremål för forskning.

*Individskyddskravet* kan delas in i fyra allmänna huvudkrav på forskningen; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.

I de två kommuner där jag genomförde flera träffar hade jag en kontaktperson som arbetade på den centrala förvaltningen. I övrigt hade jag direktkontakt med i första hand ledaren för en viss grupp. Ledarna var både förvaltnings- och enhetschefer. Samtliga deltagare informerades i förväg om mitt besök och att deltagande var frivilligt. Jag informerade om att jag studerar rekryteringsprocesser men inte hur (när mina kontakter gällde rekryteringsträffarna) eftersom detta skulle ha kunnat medföra en styrning av resultaten. Efter att ”rekryterarna” kommenterade ansökningarna skriftligen berättade jag att jag var intresserad av att undersöka om människors namn (som bärare av kön och etnisk tillhörighet) påverkar hur deras kvalifikationer bedöms. I samband med att jag deltog som observatör vid utbildningsdagar samt vid intervjuerna samtyckte rekryterarna till mitt deltagande. När det gällde de tre

intervjuerna till rektorstjänster som jag närvarade vid var de intervjuades möjlighet att avstyra min medverkan små i den situation som de befann sig i. Det var dock inte de sökande som stod i fokus för min forskning utan rekryterarna som intervjuade. Jag var en av cirka tio deltagare vid dessa situationer. Deltagarna samtyckte till min närvaro som i förväg hade annonserats av gruppens ledare (studierektor). Dessutom medverkade de i intervjuerna frivilligt.

Bortsett från ansökningarna, rymmer mitt material inte uppgifter som kan hänföras till enskilda individer eller som kan uppfattas som etiskt kontroversiellt. Det obearbetade materialet är svårt att förstå för den som saknar manualer för hur det ska läsas och användas. Jag har hanterat ansökningshandlingar med försiktighet även om de är offentliga handlingar och vem som helst har rätt att ta del av kommuners inkomna handlingar. Även om dylikt material är tillgängligt för allmänheten beaktar jag enskilda individers integritet när uppgifter från ansökningarna återges i avhandlingstexten.

Nyttjandekravet avser uppgifter som är insamlade för forskningsändamål om enskilda individer. Insamlade uppgifter får endast användas för det syfte som forskaren har fått tillstånd till. Detta är inte aktuellt för min forskning eftersom den inte rymmer uppgifter om enskilda individer. Jag anser inte att min studie innebär några svåra etiska problem (mer än normalt hänsynstagande och respekt inför deltagare) av den anledningen att inga enskilda individer deltagit som informanter. Jag har alltid mött mina deltagare i grupper.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Alla källor från enskilda personer är anonymiserade och jag hänvisar endast till dem genom hänvisning till källsort enligt följande; Källa: rekryteringsträff (nummer), skriftliga kommentarer/gruppdiskussion samt ort och datering.



## KAPITEL TVÅ – KONTEXT OCH KOMMUNIKATION

Varje år sker drygt en miljon rekryteringar i Sverige (SCB 2006),<sup>13</sup> många byter arbete medan andra får nya medarbetare. Det är en komplex företeelse, ofta med många människor inblandade och rekryterarna har en hel del att förhålla sig till både inom den egna organisationen och i omvärlden (Sundberg 2004, Bolander 2002, Scheuer 1999). Men hur hittar arbetsgivare och arbets sökande egentligen varandra? Och hur lyckas de kommunicera, utan kännedom om varandra? Hur detta går till och vilka förutsättningar rekryteringar omges av står i centrum för detta kapitel.

Kommunikationen under en rekrytering består av olika delar som är länkade till varandra i en kedja. En ansökan föregås till exempel av en annons och rekryterarna som bedömer ansökningar förhåller sig samtidigt till båda, det vill säga både annonsen och ansökan. Det är viktigt att utforska det sammanhang som rekryterarna befinner sig i när de värderar och diskuterar ansökningar eller gör intervjuer. Efter en allmän bakgrund om sökvägar och rekryteringsrutiner övergår jag till att analysera några annonser för att förstå hur tjänsteutlysningar kan kommuniceras. Sedan övergår jag till att fördjupa mig i hur ansökningar är utformade för att därefter analysera intervjuares samtal efter några anställningsintervjuer. Skälet till att jag fördjupar mig mer i ansökningar än i annonser är att rekryterarna huvudsakligen kommer till tals genom sina bedömningar av just ansökningar. Den övergripande frågeställningen gäller hur form och innehåll samverkar vid kommunikationen vid rekryteringar. Som jag ser det är det inte meningsfullt att göra en klar distinktion mellan form och innehåll. Båda är betydelsebärande och ingen av dem kan förstås utan den andra (Klein 1990). Trots det kan de skiljas åt genom att formen avser procedurreglerna medan innehållet syftar på kärna och gränser i budskapen (Johansson 2002:17).

### Sökvägar vid rekryteringar

När personal ska anställas söker rekryterarna personer som är intresserade av att söka och tillträda den aktuella tjänsten. Vid rekrytering finns dock en risk för skevhet i informations spridning om lediga tjänster, vilket påverkar urvalet av sökande. Spridningen är

---

<sup>13</sup> Uppgiften kommer från SCB:s sysselsättningsstatistik och är en uppskattning. I siffrorna ingår alla slags anställningar och även sådana där individer skiftar från en anställningsform till en annan (SCB 2006).

beroende av de kanaler som används för att få kontakt med potentiella arbetstagare. Sökanaler kan delas in i formella och informella. Formella sökvägar utgörs exempelvis av annonsering och insatser från arbetsförmedling. Rekrytering genom formella kanaler når många personer men tar ofta lång tid. Det är den enda sökväg där olika grupper av arbetssökande kan ha något som närmar sig lika möjligheter att komma i kontakt med arbetsgivare. Även om arbetsgivare har något som kallas för anmälningsplikt till arbetsförmedlingen är det få som uppfyller plikten. Anmälningsplikten innebär att arbetsgivare enligt lag är skyldiga att anmäla alla lediga arbeten till arbetsförmedlingen.<sup>14</sup> Enligt vissa undersökningar reducerades under 90-talet rekryteringar via sökvägar som formellt är tillgängliga för alla arbetslösa från drygt 40 till drygt 23 procent (Höglund 1998:46). Undersökningar tyder på att det som kallas informella sökanaler istället tillämpas i allt högre grad. Det innebär att arbetsgivaren framförallt söker personal genom sina egna nätverk bland exempelvis medarbetare, vänner och bekanta, genom att gå tillbaka till tidigare ansökningar eller genom att själv tillfråga personer som anses lämpliga (Höglund 1998:44ff).<sup>15</sup> På Ericsson Erisoft visade en studie att 40 procent av alla jobb rekryterades genom personer som redan var anställda. Detta förfarande uppmuntrades också genom en ”hittelön” på 5 000 kronor till den som rekryterar någon (Helgesson 2000).

En annan form av rekrytering är när inga sökanaler används. Det är när den sökande själv kontaktar företaget. Enligt en undersökning som AMS gjorde av arbetsgivare som hade anmält lediga arbeten till arbetsförmedlingen utgjordes dessa så kallade passiva rekryteringar cirka 25 procent av samtliga rekryteringar. Urvalet i undersökningen gäller alltså endast arbetsgivare som anmäler lediga arbeten till arbetsförmedlingen. I omkring fem procent av dessa aktualiserade den sökande ett behov av arbetskraft som fanns hos arbetsgivaren. Detta behov hade inte utvecklats till en tjänst före sökandens kontakt med arbetsgivaren. Med anledning av kontakten utformades en tjänst som ledde till anställning. I samma undersökning stod de formella sökanalerna för 34 procent. Bland dessa var arbetsförmedlingen den vanligaste. De informella sökvägarna omfattade 29 procent (AMS 1998).<sup>16</sup>

När rekrytering huvudsakligen sker via personliga rekommendationer och informella kontakter kan de sociala nätverkens sammansättning vara avgörande för vilka arbeten

---

<sup>14</sup> Lag (1976:157) om allmän platsanmälan.

<sup>15</sup> Förklaringar som angivits till detta är 90-talets stora arbetslöshet som gav arbetsgivarna ohanterligt stora mängder ansökningar när de sökte ny arbetskraft. För att göra det mer hanterligt har de sökt nya sätt. Det har även förekommit att urvalet börjat redan på arbetsförmedlingen när arbetsförmedlare har tagit på sig uppgiften att gallra ur för att minska antalet ansökningar (Höglund 1998:47).

<sup>16</sup> Undersökningen baseras på telefonintervjuer med arbetsgivarna. Svarens giltighet är baserade på det urvalet (AMS 1998).

arbetsökande har möjlighet att komma ifråga för, liksom även vilka arbetsökande som arbetsgivare kan komma i kontakt med. Det leder till begränsningar både för arbetsökande och av urvalet för organisationen som söker ny arbetskraft.

### **Rutiner i en kommun**

Ett viktigt perspektiv på rekryteringar är att de av många arbetsgivare ses som stora och ofta långsiktiga investeringar (delvis på grund av arbetsrätten). För att få en uppfattning om hur det kan gå till vid rekryteringar och vilka regler som finns avseende själva rekryteringsförfarandet undersökte jag saken i en kommun.<sup>17</sup>

När en förvaltning i Havsberga<sup>18</sup> kommun beslutar sig för att en tjänst ska utlysas görs en personalbehovsanmälan. Det innebär att den ansvarige på arbetsplatsen deklarerar och motiverar behovet av personal samt anger hur tjänsten ska finansieras. Anmälan godkänns av överordnad chef och registreras hos en registrator. Om rekryteringen ska ske externt går förvaltningen i fråga därefter ut med en annons. Ansökningarna som inkommer registreras av en registrator på förvaltningskontoret. Därefter görs ett urval av sökande som ska kallas till intervju. Tillvägagångssättet vid intervjuer varierar något beroende på hur kvalificerat arbete det är frågan om, men ofta deltar representanter från arbetsgivaren och facket som representerar personalen. I vissa fall deltar även nära medarbetare ur den blivande personalgruppen. Vid tjänster på högre positioner kan det bli frågan om tre intervjuer för de sökande, där arbetsgivare, fack och medarbetare gör var sin intervju.

Rutinerna är i grunden lika mellan förvaltningarna, men variationer förekommer, bland annat beroende på arbetsuppgifternas art och innehåll samt tjänstens nivå. Exempelvis finns ett dokument som föreskriver hur rekryteringsprocessen ska gå till vid anställning av förvaltningschefer. Dessa rutiner gäller framförallt arbetsfördelning och beslutsordning vid rekrytering. Rutiner som berör det innehållsmässiga i kravprofiler, urval, nätverk, annonsformuleringar m.m. finns det sällan tid och utrymme att reflektera över.<sup>19</sup> Ett tecken på detta är exempelvis att annonser med ungefär samma innehåll förekommer i samma tidningar.

---

<sup>17</sup> Detta exempel är från år 2000 och är alltså inte på något sätt generellt eller heltäckande utan syftar till att ge en bild av ett tillvägagångssätt. Jag går inte in på arbetsrättsliga frågor som också är en del av rekryteringar men eftersom det inte rör frågeställningarna för avhandlingen berör jag det inte vidare här.

<sup>18</sup> Samtliga egennamn är fingerade.

<sup>19</sup> Källa: Svar från förvaltningarna på skriftliga frågor samt intervjuer och samtal med personer som rekryterar.



Många som rekryterar tycker också att rekrytering är en besvärlig uppgift eftersom de tillgängliga verktygen uppfattas som otillfredsställande.<sup>20</sup> Ofta är rekryterarna osäkra på sina egna beslut, det vill säga om de har anställt den mest lämpade eller inte. När rekryteringen väl har genomförts tar sig inte rekryterarna tid att reflektera över och utvärdera sina rutiner vid rekryteringar, vilket kan leda till ogenomtänkta och förhastade rekryteringar. Ett exempel i sammanhanget är en rekrytering på en förvaltning i kommunen som påbörjades i slutet av maj och avslutades med ett anställningsavtal i december. Rekryteringen tog alltså drygt sex månader. I annonsen sattes senaste ansökningsdag till första veckan i juni, precis när skolorna slutar. Drygt en månad senare gick en skrivelse från förvaltningen där man bad om ursäkt för den utdragna processen. I samma brev skrev ansvarig chef att han kunde nås för frågor fem veckor efter utsänt brev. Exemplet illustrerar hur det kan gå till när en rekrytering brister i planering.

Vacklande rutiner i rekryteringsprocessen kan ibland bero på ledningens bristande kunskaper. Chefer på lägre nivåer rekryteras ofta utifrån sin skicklighet i den operativa verksamheten utan särskilda kunskaper om personaladministration eller ledningsfrågor.<sup>21</sup> På dessa nivåer kan de också vara aktivt verksamma i den operativa verksamheten vilket kan medföra tidsbrist och bortprioritering av personalledning. I andra fall kan ett rekryteringsbehov utan förvarning uppstå från den ena dagen till den andra och en verksamhet kan plötsligt vara i ett akut behov av personal. Jag har här berört vissa förutsättningar och villkor som rekryteringar omgärdas av och övergår nu till den empiriska analysen som inleds med fokus på annonser.

## **Annonser**

Annonsering av utlysta tjänster sker därför att ett företag, en organisation eller en myndighet önskar nå lämpliga sökande till en utlyst tjänst. När rekryteringar inte gäller vikariat är målet ofta en långsiktig och varaktig rekrytering (investering). För att lyckas väcka intresse hos möjliga arbetstagare är annonsens utformning och placering viktig. Hur olika arbetsgivare informerar om tjänster och kvalifikationskrav varierar mellan kommuner, förvaltningar och yrken. I vissa fall är det endast en befattning som utannonseras med en angivelse av ort och förvaltning. I andra fall kan annonser vara mer utförliga. Utöver en omfattande befattningsbeskrivning kan annonsen även informera om organisation och kommun. Även om

---

<sup>20</sup> Källa: Samtal med personer som rekryterar.

<sup>21</sup> Källa: Chefsutbildning i mångfald, 21/11-00.

dessa variationer finns håller annonserna sig inom vissa ramar med en del givna budskap. Den gemensamma kärnan i de tjänsteutlysningar som jag studerade utgjordes ofta av fyra områden; presentation av arbetsgivaren, arbetsplatsens och ortens geografiska omgivning, arbetsuppgifterna för befattningen och förväntade kvalifikationer hos dem som väntas söka ett visst arbete. De kvalifikationer som anges i annonser, såsom krav på utbildning och/eller erfarenhet, fungerar samtidigt som en avgränsning mot personer som inte uppfyller kraven.

Miljöchefen i en av de kommuner som deltog i rekryteringsträffarna berättar att hon brukar vara noga med att få med en beskrivning av kommunen i annonsen. Ett skäl som hon anger till detta är att hon vill sortera bort sökande som egentligen inte vill bo i en landsbygdskommun. Därför anser hon att det är lika bra att från början klargöra vad kommunen har att erbjuda.<sup>22</sup> Avgränsning och sortering av möjliga och önskade sökande sker alltså på flera nivåer under hela processen.

Annonser om tjänster som kräver högskoleutbildning är ofta, men inte alltid, utförligare än andra utlysta tjänster. En anledning är att variationen inom yrkesgrupper som ska rekryteras kan vara stor, med olika inriktningar och specialkompetenser. En annan anledning är att möjliga och intressanta blivande arbetstagare till sådana tjänster söks inom en större region till skillnad från mindre specialiserade tjänster. Sistnämnda rekryteras oftast från det lokala närområdet.

Nedan beskriver och analyserar jag exempel på olika typer av annonser. Den första annonsen gäller en ledig inspektörstjänst som är typisk för den annonskategori som ger utförlig information, inte bara om tjänstens innehåll utan även annat som bedöms vara av intresse för sökande. Annonsen inleds med en beskrivning av kommunen, naturomgivningarna och organisationens storlek. Med dessa rader kontextualiserar miljökontoret den utlysta tjänsten och ger en fingervisning till intresserade om vad kommunen erbjuder mer än själva tjänsten. Utöver olika uppgifter om organisationen och arbetsplatsen berättar miljökontoret också att vikariatet utlyses på grund av tjänsteinnehavarens barnledighet. Detta kan tolkas som ett meddelande om att tjänsten inte utlyses på grund av konflikter i organisationen utan det finns andra skäl som motiverat tjänstledigheten.

---

<sup>22</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, gruppdiskussion, Stenådra kommun, 25/3-02.

Ett annat budskap som förmedlas i annonsen är att miljökontoret bedriver ett aktivt kvalitetsarbete och har uppbackning från både nämnd och kommunledning. Dessutom nämns att kontoret ses som verktyg i utvecklingen av näringslivet i kommunen. Det faktum att verksamhetens status i organisationen poängteras tyder på att annonsören kommunicerar med flera målgrupper i åtanke.

## **FLISA KOMMUN**

### **Söker:**

Flisa ligger i hjärtat av det vackra /landskapet/, med sjöar – inte mindre än 169 st – och skogar inpå knutarna och med småstadens alla fördelar. En kommun med drygt 16 000 invånare, med ett friskt näringsliv och med framtiden för sig.

### **Livsmedelsinspektör**

Vikariat om minst 1 år med tillträde snarast efter överenskommelse då vår livsmedelsinspektör kommer att vara barnledig. Förvaltningen består förutom av Miljökontoret även av Bygghuset och Räddningstjänsten. På miljökontoret finns 6 medarbetare, där var och en ansvarar för sitt verksamhetsområde. Vi bedriver ett aktivt kvalitetsarbete i enlighet med ”Utmärkelsen Svensk kvalitet”. Vårt tillsynsarbete är prioriterat av såväl kommunledningen som nämnden och ses som ett verktyg att utveckla näringslivet i kommunen.

**Du kommer huvudsakligen att arbeta med** tillsyn, projektarbete, utredningsarbete, provtagning, information och rådgivning. Tjänsten kräver att du är mycket ute i fält. De tillsynsobjekt, ca 110 st, du kommer att ansvara för är av mycket varierande art. Fördelade på alla förekommande typer från livsmedelsindustri till pizzerior, gatukök m.m.

**Relevant akademisk utbildning för tjänsten.** Erfarenhet av tillsynsarbete är meriterande. Vi förutsätter kompetens och erfarenhet av arbete i IT-miljö. Körkort är nödvändigt. God förmåga att arbeta såväl självständigt som i team. Utåtriktad läggning och god förmåga att kunna ta olika människor är viktigt för tjänsten. Vi värdesätter också om du är duktig på att uttrycka dig i tal och skrift. Då vi är ett litet kontor är det också viktigt att du inte är rädd för att rycka in där det behövs.

**Ring** livsmedelsinspektör /.../ eller 1:e miljöinspektör/.../ eller förvaltningschef /.../

**Välkommen med din ansökan till:** Flisa kommun, Miljökontoret, 110 10 FLISA, senast x-x-x med meritförteckning och löneanspråk. Välkommen till vårt team där flexibla arbetstider, laganda och många glada skratt gör att vi gör ett bra arbete för våra kunder!

*Bild 1. Annonser från Flisa kommun som gällde en tjänst som livsmedelsinspektör. Publicerad i Mitt i /landskapet/ maj 2002. Text inom snedstreck är mina anmärkningar.*

Annonserns utformning kan vara ett sätt för miljökontoret att positionera sig gentemot andra förvaltningar i kommunen men även i förhållande till dem som söker arbete (de kan finnas över hela landet). Enligt förvaltningschefen vill miljökontoret medvetet signalera att samarbetet med den politiska ledningen är gott, eftersom det enligt henne är allmänt känt inom yrkeskåren att samarbetet mellan politiker och tjänstemän fungerar dåligt i många av landets miljöförvaltningar.<sup>23</sup> Det vittnar även den så kallade ”Vitboken” om (Naturvetarförbundet 2004). I den publicerades en enkätundersökning som Naturvetarförbundet genomförde år 2004. Undersökningen visade att var tionde inspektör upplever att de har blivit trakasserade, hotade eller utfrysas på sin arbetsplats på grund av tillsynsupdraget (Naturvetarförbundet 2004:7). Naturvetarförbundet sammanfattar tre

<sup>23</sup> Källa: Rekryteringsträff 2, gruppdiskussion, Flisa kommun, 6/6-02.

huvudproblem i nuvarande kommunala miljö- och hälsoorganisation; olikheter i bedömning/tolkning av lagen och myndighetsutövningen, den uppenbara jävsituationen samt kompetensbrist (Naturvetarförbundet 2004:4).

Ett fall som blev uppmärksammat över hela landet var den interna konflikten i Enköpings kommun, där det gick så långt att miljöförvaltningen polisanmälde den politiska ledningen för miljöbrott. Enligt ”Vitboken” föregicks polisanmälningen av att fyra inspektörer hade blivit utköpta och att flera flytt kommunen dessförinnan. Anmälan ledde till att sju politiker dömdes för att de hade underlåtit att anmäla misstänkta miljöbrott samt utdöma sanktionsavgifter (Naturvetarförbundet 2004:7).

Eftersom förhållandena anses goda i den egna kommunen utnyttjar förvaltningschefen detta förhållande till att väcka intresse för tjänsten bland potentiella sökande. De förväntade effekterna av strategin förutsätter att mottagarna uppfattar kommunikationen som avsedd. Med andra ord förväntar sig förvaltningschefen att hennes uppfattning om situationen är meningskongruent med mottagarnas. Kommunikationen i sig är *intertextuell*, det vill säga att det finns ett samband mellan skilda texter och ”tal”. Det innebär att även om mycket i annonsen förblir utsagt skapar de intertextuella referenserna i texten en berättelse som säger mera än det skrivna. Genom att säga att relationen till både kommunledning och nämnd är god refererar förvaltningschefen till berättelsen om bland annat förhållandena i Enköping. Det intrycket förstärks av att miljökontoret tydliggör att vikariebehovet uppstått av naturliga skäl. Med andra ord berättas samtidigt att vikariatet inte har uppstått på grund av några konflikter inom organisationen.

Beskrivningen av arbetsuppgifterna är konkret och uppgifterna ganska utförligt angivna med hjälp av orden: tillsyn, projektarbete, utredningsarbete, provtagning, information och rådgivning. Utbildningskraven anges med frasen ”*relevant akademisk utbildning*”<sup>24</sup> som dock inte är lika väl preciserade som arbetsuppgifterna. Enligt förvaltningschefen skrev de ”*akademisk*” för att locka fler sökande än vid en tidigare annonsering då de inte var nöjda med de sökandes kvalifikationer.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Alla kursiverade ord och meningar som omges av citationstecken är citat från annonser, ansökningar, skriftliga kommentarer eller muntliga diskussioner.

<sup>25</sup> Källa: Rekryteringsträff 2, gruppdiskussion, Flisa kommun, 6/6-02.

I övrigt ger annonsen en allmän beskrivning av vad tjänsteinnehavaren behöver för kunskaper, egenskaper och kompetenser; förmåga att arbeta såväl självständigt som i team, samt att vara utåtriktad med god förmåga att kunna ”ta” olika människor anses i annonsen vara viktiga personliga egenskaper. Att ha körkort är ett absolut krav. Personen ska kunna rycka in där det behövs. Dessutom värdesätter de kompetens i tal och skrift. Sammantaget söks en mycket kompetent person som kanske inte återfinns bland ”verkliga” sökande. Önskemålen ger en ideal bild av yrket/yrkesutövarna.

Beskrivningarna i Flisa kommuns annons är svepande och välbekanta från många andra annonser. Observera att det är ideala egenskaper som anges utan att de är kopplade till någon praktik. Annonsen kan läsas som en *öppen text* med vida tolkningsmöjligheter för läsare med skilda erfarenheter. Det är möjligt att de svepande beskrivningarna i annonsen appellerar till betydligt fler personer än om texten hade varit mer sluten och därmed inte lika öppen för olika tolkningsmöjligheter. Ett alternativt sätt att beskriva arbetet skulle kunna vara att lista situationer som tjänsteinnehavaren väntas klara av, till exempel ”kan du tänka dig att ta itu med sanitära olägenheter på våra restauranger”. Ett sådant uttryckssätt skulle begränsa antalet möjliga tolkningar och kanske även antalet personer som skulle kunna göra sig en bild av arbetet.

Som jag ser det kan annonsen läsas utifrån tre målgruppers intressen; den egna organisationen, invånarna (kunderna) i kommunen och yrkeskåren i dess helhet. Om annonsen tolkas så att den i första hand talar inåt till den egna organisationen kan den beröra den egna yrkesidentiteten och ställningen i organisationen, verklig eller önskvärd sådan. Annonsen kan samtidigt vända sig till hela kommunorganisationen som arbetsplats och serviceorgan åt invånarna. Genom att uppmärksamma kommunledningens stöd för tillsynsarbetet i kommunen markerar annonsören samtidigt att miljökontoret har en viktig position i organisationen och är en grupp att räkna med för både invånare och andra förvaltningar. Slutligen kan annonsen läsas ur yrkeskårens perspektiv, i det här fallet en yrkeskår som totalt omfattar cirka tvåtusen inspektörer verksamma i landets tvåhundra nittio kommuner. Poängteringen av hög yrkeskompetens och ställning i organisationen kan bidra till att bekräfta och/eller tillskriva enskilda yrkesutövare en värdefull status.

Annonsen i Flisa är ett exempel på ett utförligt innehåll. Annonserna kan dock variera mellan olika organisationer och i det som följer illustreras ett exempel på annons med ett annat

innehåll än den som diskuterats ovan. Annonser inleds med en beskrivning av arbetsuppgifter med betoning på att tjänsterna ligger inom miljöbalkens tillsynsområde. Det som därefter nämns vänder sig till en målgrupp som är förtrogen med yrket. Som utomstående och inte utbildad inom området är det svårt att föreställa sig vad arbetsuppgifterna består av. Det förefaller som om den politiska ledningen är involverad i den operativa verksamheten eftersom ”ansvarsområdena utformas i samråd med ordförande och miljöchef”. Därefter följer rubriken ”övrig bemanning”. Ordvalet antyder ett arbete som, dels kräver tillgänglighet dygnet runt, dels utförs på order av någon utanför arbetsgruppen själv.

**Miljö- och hälsoskyddsinspektör; Miljö- och hälsoskyddskontoret; Stenådra; 020222**

**2 platser. Arbetsuppgifter**

Båda tjänsterna kommer huvudsakligen att arbeta inom miljöbalkens tillsynsområde.

Tillsvidaretjänsten kommer, till stor del, att ägna sig åt yttre löpande arbete i tillstånds- och anmälningsärenden.

Projektarbetet består av klassning, taxeförslag och tillsyn av anläggningar med miljöfarlig verksamhet. Även stöd i upprättande- och tillsyn av egenkontrollprogram ingår.

Ansvarsområdena utformas i samråd med ordförande och miljöchef. Arbetet följs upp och utvärderas utifrån fastställd tillsynsplan. Stort eget resultatansvar.

**Övrig bemanning**

Miljö- och hälsoskyddskontoret arbetar under egen nämnd. Arbetet leds av en miljöchef 100%. Kalkning och biotopvård har stor omfattning och utförs helt av två befattningshavare. Administrationen handhas av en assistent 50%. Vissa delar av djurskydds- och livsmedelstillsyn köps av konsulter.

**Kvalifikationer**

Utbildning som Miljö- och hälsoskyddsinspektör eller som miljöingenjör. Erfarenhet inom arbetsområdet är en merit. Vi värdesätter stor samarbetsförmåga och en god förmåga att arbeta resultatutrett.

**Min anmärkning:**

Dessutom fanns rubriker för följande: Arbetstid/varaktighet, lön, facklig företrädare, kontaktpersoner, formalia kring ansökan samt arbetsgivare med adress.

*Bild 2. Bilden visar en annons från Stenådra kommun, gällande miljö- och skyddsinspektör. Publicerad på platsbanken (AMS digitala platsförmedling) februari 2002.*

Jag gör den tolkningen delvis därför att det första som anges efter rubriken är att kontoret arbetar under egen nämnd. Kanske kan det tolkas som en felskrivning men framställningen anger att nämnden ingår i bemanningen av miljökontoret. Det är emellertid inte brukligt att betrakta den politiska ledningen som den operativa ledningen för verksamheten eller att den ingår i dess ”bemanning”. Annonser antyder ett förfarande motsvarande ministerstyre på kommunal nivå. Det var också ordförande i nämnden som hade författat annonsen eftersom miljöchefen då var sjukskriven. Annonser saknar beskrivningar av verksamheten och det finns inga berättelser om arbetsuppgifter eller arbetsplatsen. Kommunen där tjänsteutövningen kommer att ske nämns, men närmare information saknas. Vid en jämförelse med ”Flisaannonser” utmärker sig annonsen ovan framförallt genom avsaknaden av beskrivningar och ”berättelser”. Med berättelser avser jag sådant som refererar till något

utöver det skrivna såsom ord och meningar med intertextuella referenser. Mot bakgrund av de problem som enligt Vitboken förekommer på många miljöförvaltningar ligger det nära till hands att ställa frågor om tillståndet på detta kontor. Jag har inga andra uppgifter som kan bekräfta det, men man skulle kunna säga att Vitboken har bidragit till att förtydliga vissa problem inom branschen och samtidigt producerat ”relevanta” berättelser om miljöförvaltningar i landets kommuner. Det blir således en form av berättelse som träder fram i den kortfattade annonsen.

Till skillnad från den annonsen ger en annan kommun en omfattande beskrivning av närmiljön och dess möjligheter. I sin helhet refererar annonsen till många berättelser. De fyra sista meningarna som jag har valt att citera erbjuder sökande olika möjligheter att knyta an till i sina ansökningar. Eftersom den är ganska omfattande citerar jag här bara avslutningen på beskrivningen av platsen för arbetsstället. ”/.../Vi är idag nästan 52 000 invånare och kommunen fortsätter växa. Blir du en av oss? I så fall är du välkommen! Och du får gärna kalla dig Rospigg.”<sup>26</sup>

Annonsören lockar med att sökande gärna får kalla sig ”Rospigg”. Det visar sig också att flera sökande i sina ansökningar återkopplar till denna formulering i annonsen genom att nämna sin anknytning till kommunen.<sup>27</sup> Bakgrundsbeskrivningen av Roslagsmiljön väcker associationer och skapar därigenom förutsättningar för de sökande att knyta an till något utöver de formaliteter som rör tjänsteutlysningen.

I samband med beskrivningar av kvalifikationskrav i annonser ges ofta en bild av organisationen som söker personal. En annons till en bibliotekstjänst har till exempel följande text; ”Serviceinriktad och lätt att samarbeta med.”<sup>28</sup> I den tidigare refererade annonsen från Stenådra som sökte miljöskyddsinspektörer kunde vi se följande: ”Vi värdesätter stor samarbetsförmåga/.../”<sup>29</sup> Texterna anger önskemål om egenskaper hos den sökande som vid första anblicken verkar rimliga. Men en närmare granskning stämmer till eftertanke: Är samarbetsförmåga en egenskap, en produkt av en organisationskultur eller både och? I formuleringen ovan framstår organisationen som oberoende av sina medarbetare medan samarbete vilar på en ömsesidighet. Ett annat sätt att se på både organisation och personal

---

<sup>26</sup> Källa: Annonstjänst nr 4, Havsberga, i arbetsförmedlingens platsjournal & Internet: <http://jobb.amv.se>, juni 2000.

<sup>27</sup> Källa: Ansökningarna 4, 9 och 10, tjänst 11-14, Havsberga.

<sup>28</sup> Källa: Annonstjänst nr 7, Havsberga, Annonstjänst i platsbanken/First Class.

<sup>29</sup> Källa: Annonstjänst, se bild 2, AMS digitala platsförmedling, februari 2002, Stenådra.

kommer till uttryck i följande exempel: ”Välkommen till vårt team där flexibla arbetstider, laganda och många glada skratt gör att vi gör ett bra arbete för våra kunder!”<sup>30</sup>

Formuleringarna visar att olika organisationer förmedlar ganska skiftande bilder av sig själva. I den första formuleringen (i stycket ovan) ställer organisationen krav på de sökande utan att bjuda på något om innehållet i organisationen, medan man i den sista överlåter åt den sökande att värdera organisationen. Visserligen kan det ligga en hel del slentrian i formuleringarna men de berättar också någonting om organisationens personalsyn. Det första exemplet ovan ”Serviceinriktad ...” tyder på att personalen betraktas som objekt i organisationen. Det är i linje med ett synsätt som även dominerar inom en gren av rekryteringsforskningen. Denna grundas på idén om att det finns *en* korrekt sökande som matchar ett visst arbete; antingen är denna mest kapabel för arbetet i fråga eller mest passande socialt i förhållande till organisationen som rekryterar (Neergard 2004a:5).

Annonsen ger uttryck för en vilja att rekrytera en person som ska ”anpassa” sig till organisationen. Jag tolkar det så utifrån hur annonsören använder begreppet samarbete. När det i annonser står att sökande ska vara lätt att samarbeta med eller ha stor samarbetsförmåga strider det mot innebörden i begreppet samarbete. Som jag ser det bygger samarbete på ömsesidighet i sociala relationer, men eftersom varken situationen eller villkoren för samarbetet är kända kan det tyda på att skribenten egentligen avser anpassning när denne använder ordet ”samarbete”.

Mitt resonemang utgår från att det inte är troligt att människor går omkring och är samarbetsvilliga i största allmänhet eftersom viljan till samarbete förmodligen varierar med både situation och kontext. En kärnkraftsmotståndare kan vara lätt att samarbeta med när det gäller att utveckla alternativa energikällor, men samtidigt helt omöjlig att samarbeta med när det gäller att utveckla kärnkraftsindustrin. Annonsernas önskemål om samarbete kan i själva verket dölja ett önskemål om en person som anpassar sig till de på arbetsplatsen rådande villkoren och kort sagt låter sig assimileras av organisationen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att annonserna rymmer både explicita och implicita budskap för att kommunicera med omvärlden. Texterna kan också vara öppna genom

---

<sup>30</sup> Källa: Annons se bild 1, Mitt i /.../ maj 2002, Flisa.



formuleringar som ger många tolkningsmöjligheter eller tillslutna med hjälp av formuleringar som istället begränsar tolkningsmöjligheterna. Annonser kan även rymma olika former av berättelser/referenser och vända sig till olika målgrupper som kan väntas läsa annonserna. Som jag strax kommer att visa är kommunikationen i vissa avseenden snarlik för ansökningar.

## Ansökan

Vad utmärker egentligen en ansökan och hur kommer det sig att ansökningar kan förstås av personer som aldrig har träffat skribenten? Finns det regler för hur de skrivs och hur budskapen förpackas? Frågorna belyser syftet med följande avsnitt som utgår från att de flesta ansökningar har ett gemensamt syfte, nämligen att frammana föreställningar hos mottagaren. En ansökan författas i vetskap om att den kommer att konkurrera med andra, dels om faktisk kompetens, dels om attraktionskraften i självpresentationen.

För att bilda mig en uppfattning om hur människor beskriver sig själva när de söker arbete valde jag att analysera arton tjänster i en kommun. Tolv av dem gällde chefsbefattningar. I avsikt att få en bild av likheter och olikheter mellan olika tjänster samlade jag information om tjänster från totalt fem förvaltningar.<sup>31</sup> Det blev totalt hundratrettioen ansökningar. För att få en överblick av innehållet i alla dessa ansökningar analyserade jag det *helhetsintryck* de gav mig genom att studera både form och innehåll. Utifrån den bild jag skapade mig ställde jag olika frågor såsom: Varför uppfattar jag en ansökan som strukturerad och tydlig och en annan som rörig och otydlig? Vad får jag veta om den sökande och vad får jag inte veta?

Med hjälp av frågorna försökte jag finna något gemensamt eller bärande tema som gällde för hur jag uppfattade flertalet ansökningar. Det resulterade i tre kategorier, *kvalifikationer*, *motiv* och *egenskaper* som jag använde för att bedöma enbart innehåll i ansökningarna. Med dessa kategorier sökte jag fånga den sökandes beskrivning av sig själv. I presentationen nedan återger jag först några korta kommentarer om det utmärkande i materialet utifrån de olika kriterierna, därefter utvecklar jag analysen och presenterar den mer tematiskt.

Det kriterium som här kallas för *helhetsintryck* innebär att fokus ligger på utformningen,

---

<sup>31</sup> De fem förvaltningarna var servicekontoret, tekniska kontoret, kultur- och fritidsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, barn- och skolförvaltningen. Ansökningar till stadsarkitektkontoret, socialförvaltningen samt miljöförvaltningen ingår ej i studien. Anledningen till det är att jag bedömde materialet som mättat, när jag tog del av handlingar till dessa kontor tillförde det således inte studien något ytterligare. Miljöförvaltningen ingår däremot i rekryteringsträffarna.

stilen och förmågan att hålla tråden. Mitt generella intryck är att ansökningarna till största delen är tydliga, likvärdigt strukturerade och uniforma till både form och innehåll.

En ansökan omfattar ofta fyra kärnområden; utbildning, erfarenheter, intressen/egenskaper och familjeförhållanden.<sup>32</sup> Beskrivningarna kan variera mellan att vara tematiskt och/eller kronologiskt strukturerade. Tematiska beskrivningar utgår från de fyra kärnområdena medan kronologiska beskrivningar oftast utgår från när skolan avslutades med en sammanfattning av det som följt därefter. Tiden fungerar som strukturerande princip istället för ett tematiserat innehåll. Ofta blandar skribenterna dock dessa båda metoder att strukturera texten på.

När metoderna blandas är det som i exemplet som följer vanligt att ta avstamp i något som ligger en tid tillbaka såsom gymnasietiden. Till den fogas sedan en serie andra händelser kronologiskt. ”*Jag kommer ursprungligen från Borås och där läste jag ekonomisk linje. Efter fullgjord värnplikt tog emellertid mitt natur- och miljöintresse överhand. Jag kompletterade därför min ekonomiska gymnasieutbildning genom att på komvux läsa in naturvetenskaplig kompetens. I avsikt att utbilda mig ytterligare inom miljöområdet flyttade jag norrut, för att läsa teknisk miljövard.*”<sup>33</sup> Efter att skribenten gett en kronologisk översikt från gymnasietiden fram till den senaste utbildningen övergår han till en tematisk metod i strukturen. ”*Jag har erfarenheter av ekonomiska och administrativa arbetsuppgifter.../.../ Jag upplever mig själv som lugn, trygg, analytisk, prestigelös, flexibel, humoristisk och målmedveten. /.../ På min fritid håller jag mig i fysiskt trim /.../*” I citaten återger jag endast inledningen av styckena eftersom det väl illustrerar hur en tematisk presentation kan se ut.

Som framgår inledde sökanden med ett kärnområde (utbildning) i den kronologiska presentationen och i den tematiska berör han de tre övriga kärnområdena som jag nämnde ovan, nämligen; erfarenheter, egenskaper och intressen. Undantagen från dessa båda mönster var få och de som skilde ut sig var extremt avvikande. I några fall framgick det knappt att vederbörande sökte en tjänst.<sup>34</sup>

Oavsett om beskrivningen är tematisk eller kronologisk utmärks innehållet i ansökningar av

---

<sup>32</sup> Ansökans fyra kärnområden överensstämmer med dem som återfanns i annonserna. Presentation av arbetsgivaren motsvarar individens presentation av sina intressen/egenskaper medan arbetsplatsens/ortens geografiska omgivning motsvarar individens familjeförhållanden.

<sup>33</sup> I exemplet har jag valt att illustrera med hjälp av en ansökan som inkommit till miljöinspektörstjänsterna. Jag valde denna av pedagogiska skäl eftersom den på ett begränsat utrymme tydligt visar skillnaderna mellan kronologisk och tematisk struktur, även att den inte ingick i analysen av de 131 ansökningarna. Källa: Ansökan 10, rekryteringsträff 1, Stenådra, 25/3-02.

<sup>34</sup> Källa: Ansökan 5, tjänst 15-18, Havsberga.

förenkling och klarhet. I ansökningar fastslås ofta berättarens väg genom arbetsliv och utbildning som självklar och enkel. Jaget ifrågasätter inte sig själv och självpresentationen står till övervägande del för tydlighet, konsistens och helhet. Det talas sällan om irrfärder.

Med *kvalifikationer* avser jag huruvida de sökande uppfyller kraven i annonsen eller kravprofilen. Det var ganska oproblematiskt att bedöma då de flesta sökande framställer sin formella kompetens och övriga meriter på ett tydligt sätt. Betecknande för många ansökningar är dock att de på det lilla utrymmet försöker ta med ”allt”, såsom kunskaper i engelska, enstaka endagskurser eller seglingsintresse. Sådana upplysningar kan förefalla lösryckta ur sitt sammanhang därför att de ofta radas upp utan anknytning till om och hur de kan kopplas ihop med den sökta tjänsten. Det kanske inte heller är meningen att de ska kopplas ihop.

Om ansökan läses som en självbeskrivning, kan den tolkas så att skribenten vill förmedla sin personlighet. Texten kan då läsas som en livsstilsbeskrivning, i vilken sökanden deklarerar sin identitet. En förutsättning för att budskapet ska förmedlas är att mottagaren verkligen gör den avsedda tolkningen. Det är tänkbart att texter av det slaget, utöver livsstilsbeskrivningar och identitetsdeklarationer, kan ha en vidare innebörd än det som framgår vid första anblicken. Uppradningen av de olika erfarenheterna kan även förstås som olika tecken med skilda innebörder. Tecknens innebörder kan kallas för koder och dessa kan behöva tolkas för att skapa mening hos mottagaren (Hall 1980:510). Det är tänkbart att läsningen av en ansökan aktiverar olika koder för olika människor beroende på deras sociala omvärld och erfarenheter. Ordet segelbåt har exempelvis skilda innebörder för personer som är uppvuxna med en segelbåt och för dem som endast betraktar ordet som en båt med segel.

Om resonemanget kopplas ihop med det som jag först uppfattar som en lösryckt uppradning av erfarenheter i ansökningarna kan det i själva verket vara en metod att hålla tolkningen öppen för olika slags mottagare. Texter med dylikt innehåll kan beskrivas som öppna för många slag av tolkningar. Det är därför möjligt för personer med olika erfarenheter och referensramar (inom ramarna) att tolka texten och läsa in en förståelse av sändaren. För att ta ett konkret exempel så appellerar förmodligen ett intresse för läsning av all slags litteratur till fler personer än ett intresse för läsning av all litteratur om hästsport. Det finns mer subtila metoder att skapa en öppen text med hjälp av ord som när någon säger att den vill ha ”hög kvalitet”, kan innebörden i hög kvalitet skilja sig åt mellan olika personer. Texten är öppen därför att den medger olika tolkningar av ”hög kvalitet”. Om skribenten istället skulle skriva

vad den avser med hög kvalitet så skulle säkerligen några läsare invända mot definitionen. Det skulle i sin tur kunna medföra att rekryteraren istället för att bli intresserad av sökande blir engagerade i sitt meningsmotstånd till definitionen.

En öppen text skapar förutsättningar för selektiv läsning. Olika läsare förstår budskapet på liknande sätt men med hjälp av olika tecken. Med andra ord kan tecknen appellera på skilda sätt till olika människor. Exempelvis kan ett seglingsintresse appellera till en seglare som tolkar tecknet segling utifrån sin egen erfarenhet. En annan person kanske inte berörs av tecknet utan tar istället till sig tecken som rör dennes egna intressen eller sådant som rör arbetet. Det innebär även att språkliga budskap appellerar till mottagare på skilda sätt beroende på dennes erfarenheter (Drakos 2005:67). Ytterligare en tolkning av upprädningskompetenser är att sökande själv är eller upplever att omgivningen är meritokratisk, det vill säga har en övertro på utbildning och antar att den med bäst och flest kvalifikationer av det slaget tolkas som mest lämpad för en viss tjänst.

Kategorin *motiv* syftar på om de sökande anknyter till den sökta tjänsten. Det är ovanligt att sökande förklarar hur de skulle vilja arbeta, driva eller utveckla verksamheten som de söker arbete i. Med tanke på att de flesta ansökningarna gäller chefsbefattningar är det påfallande få som anknyter till den sökta tjänsten ur ett ledningsperspektiv. En sökande skulle kunna anknyta genom att beskriva hur denne skulle vilja arbeta på tjänsten, vilka visioner han eller hon har osv. Vanligast är emellertid att de sökande anger olika kompetenser och erfarenheter och låter läsaren sammankoppla dem med kraven som det sökta arbetet ställer.

De flesta redogör för sina egna *egenskaper* genom att räkna upp dem. Liksom i fallet med kompetenser beskriver sökande inte heller värdet med dessa i relation till den sökta tjänsten. Jag ska illustrera med en ansökan till en tjänst som distriktschef. Tjänsten innebär bland annat ett ledningsansvar över samtliga rektorer inom ett distrikt. Sökanden börjar med att referera till sin tidigare/nuvarande tjänst som: ”*ställde krav på engagemang, initiativ, hitta nya lösningar, fatta snabba beslut samt vara flexibel och kreativ*”. I nästa stycke beskriver sökande ”*min personliga styrka sitter i en analytisk förmåga, bekvämlighet i att konfronteras med olika kategorier av människor samt förmåga att få folk engagerade. Jag arbetar själständigt när det behövs samt har lätt för att vara flexibel och kreativ.”<sup>35</sup> Sökanden tar*

---

<sup>35</sup> Källa: Ansökan 2, tjänst 11-14, Havsberga. (Understrykningarna är mina.)

här tillfället i akt att beskriva sig själv först indirekt genom att relatera till de krav som hans nuvarande arbete ställer på honom och förmedlar därigenom att han uppfyller dem. Därefter räknar han upp ett antal egenskaper som han anser utgöra hans ”personliga styrka”. Han har själv valt ut de personliga drag och egenskaper han vill betona hos sig själv. Utifrån denna självbeskrivning är det troligt att han själv premierar det han uppmärksammar och dessutom antar att mottagaren (den potentiella arbetsgivaren) delar den uppfattningen. Om sökanden föreställde sig motsatsen skulle han förmodligen inte ta upp det här eftersom det skulle strida mot avsikten med ansökan, nämligen att väcka intresse för honom som medarbetare.

I mitt material finns exempel på sökande som tydligt visar vilka de är genom att tala om hur de tänker sig sin roll i den sökta tjänsten. Dessa ansökningar präglas av att de sökande beskriver sig själva med hjälp av verkliga exempel från arbetslivet och hur de skulle vilja agera som ledare i vissa situationer eller vilken arbetsmiljö de skulle främja på arbetsplatsen. Det innebär också att dessa texter är mer slutna än de som jag inledningsvis uppfattade som upprädnings av egenskaper eller meriter. Tolkningen av texterna är på förhand mer styrd och begränsad eftersom de i högre grad anger hur tolkningen av sökanden bör ske.

Jag återger nedan två ansökningar som representerar en sluten respektive en öppen text (båda ansökningarna ledde till anställning). Den första (och slutna) gäller en rektorstjänst på en gymnasieskola som söks av en person som efter femton år inom försvarsmakten (sista tiden som kapten) omskolade sig till präst. Istället för att återge den tresidiga ansökan i sin helhet citerar jag två stycken ur ansökan och beskriver nedan tekniken som sökanden tillämpar:

.../Jag ser skolan som den stora mötesplatsen. Här möts individer och grupper av olika kön, olika social bakgrund, olika etniskt ursprung, av olika nationaliteter, av olika åldrar, av olika erfarenheter och ideologier, av olika religiös bakgrund, och med olika modersmål. Kort sagt skolan är ett mikrokosmos. Därför har skolan en unik möjlighet att skapa förståelse över alla gränser mellan individer och grupper. Skolan har alltså en djupt fredsskapande uppgift i vårt samhälle. Skolan är en plats där allt kan existera samtidigt, och i samklang med resten av världen. Skolan måste bli det stora fredsprojektet i vår tid. Som officer i Bosnien har jag på nära håll sett vad krig och ofred skapar i och omkring människan. Som präst är min yttersta uppgift att förkunna kärlek och försoning. Att skapa förståelse och förlåtelse. Att fostra till fred är att fostra till empati och medmänsklig kärlek.

Som truppbefäl under svåra och prövande övningar, och som präst i mötet med människor i nöd, har jag nu förstått hur livsviktigt det är för oss alla att bli ”sedda och bekräftade”. Den individualiserade undervisning som skolan har arbetat för under så många år har ofta fallit till marken på grund av att vi fokuserat eleven, på bekostnad av människan. Varje individ är unik. Har unika förmågor och behov. Det kanske inte alls är så att Kalle och Bettan i första hand behöver extra hjälp i engelska och matte. De kanske först av allt behöver bli sedda och bekräftade som goda människor. .../

*Bild 3. En ansökan, till en rektorstjänst, som illustrerar det som jag kallar för en sluten text. Skribenten till ansökan har gett mig tillåtelse att publicera detta avsnitt ur ansökan (Ansökan 10:4).*

Tekniken består av att han anknyter till annonsen genom att direkt citera fraser från den. Kring dessa citat väver sökanden sedan en text. Först tar han upp sådant som gäller de meriter, kunskaper och erfarenheter som den tillträdande rektorn förväntas inneha. Därefter övergår han till att säga något om hur han ser på skolans roll i samhället. Ansökan är visionär och sökanden återger i texten sina tolkningar av världen, i synnerhet skolan och sin syn på hur han önskar sig skolan i framtiden. Tolkningarna ligger på en metanivå eftersom ingenting sägs om hur han ska kunna genomföra och skapa en miljö som står för det han önskar sig. Han skulle med några konkreta exempel kunna beskriva hur han tänker sig förverkligandet av visionerna i form av resursanvändning, både ekonomiskt och personellt. Det gör han dock inte.

Sökanden bjuder på sig själv och beskriver tydligt vad han står för. Om han lyckas tilltala mottagarna står det och faller med om de delar hans uppfattning och beskrivning av skolan, det vill säga om deras perspektiv på skolan och dess uppgift är meningskongruenta med sökandens. Han tar en stor risk eftersom det inte går att tolka texten fritt och individuellt i samma utsträckning som med en mindre tydlig text. Samtidigt binder han ihop sin syn på skolan med skolans egen genom att hela texten bygger på fraser från skolans annons.

Jag ska ta ett annat exempel på en ansökan som är kort och koncis, men den följs också av ett CV som inrymmer personlig information (redovisas dock ej här). Ansökan till servicechef rymmer endast elva rader och jag tyckte vid första läsningen att den var informativ och anknöt till relevanta områden. Här följer ansökan:

Jag hänvisar till er annons på stepstone och söker härmed tjänsten som servicechef, en förvaltningschef till kommunstyrelseorganisationen.

Jag är idag anställd i Försvarmakten och tjänstgör i Försvarmaktens Högkvarter med ansvar för organisationsutveckling inom ramen för försvarmaktens omfattande omorganisation.

Tjänsten som servicechef är en utmaning. Möjligheterna att stödja övriga enheter så att deras respektive kärnverksamheter underlättas och kan drivas mer rationellt och med hög kvalitet ställer krav på en kontinuerlig utveckling inom många olika områden. Att det dessutom skall genomföras i min "egen" hemkommun är extra motiverande.

Mina olika arbetsuppgifter inom Försvarmakten har givit mig en bred erfarenhet där såväl självständighet, lagarbete och resultatansvar varit en naturlig del av arbetet.  
Jag bifogar mitt CV.

Med vänliga hälsningar  
X X

*Bild 4. Ansökan till en tjänst som servicechef (Ansökan 4:16).*

Vid en närmare läsning är det tydligt att det är just anknytning i form av relevanta referenser som gör den informativ eftersom texten i sig nästan inte ger någon specifik information om någonting. Följande mening från ansökan är fylld av ord utan preciserad innebörd;

*”Möjligheterna att stödja övriga enheter så att deras respektive kärnverksamheter underlättas och kan drivas mer rationellt och med hög kvalitet ställer krav på en kontinuerlig utveckling inom många olika områden.”* Innehållet i meningen är så oprecist som man kan tänka sig, men med många möjligheter att fylla på med egna tolkningar av skribentens avsikter.

Det som tas upp är dessutom sådant som många i en organisation kan uppleva som positivt och till nytta både för deras eget arbete och för arbetsplatsen i stort; stöd till enheter, underlätta kärnverksamheter, driva rationellt och med hög kvalitet samt kontinuerlig utveckling. Detta sätt att skriva på har jag uppfattat som typisk för rekryteringsprocessen; öppen men ändå styrd av konventioner för både form och innehåll. Det skapar förutsättningar för mottagare att tolka det skrivna på ett sätt som blir till fördel för sändaren om denne behärskar konventionen. Behovet av dylik kommunikation uppstår därför att interaktionen inte är direkt mellan sändare och mottagare och att det inte finns några möjligheter att korrigera eventuella missuppfattningar.

För att förstå ansökningarna och hur de appellerar till mottagarna tar jag här rekryterare till hjälp för att tolka korrespondensen mellan sändare och mottagare. När det gäller ansökningar till miljöinspektörstjänster<sup>36</sup> kommenterar flera rekryterare i olika kommuner svårigheterna att skilja ut de sökande därför att de upplever dem som så lika. Rekryterarna påpekar också svårigheten att bilda sig en uppfattning om sökandena därför att de upplever ansökningarna som anonyma. En av miljöskyddsinspektörerna menade att *”alla är glada och utåtriktade som om de har gått på kurs för att uttrycka sig likadant.”*<sup>37</sup> Sammantaget kan rekryterarnas upplevelse av att ansökningarna är uniforma och anonyma bero på att ansökningar för denna yrkesgrupp kommer till uttryck enligt ett visst mönster som i sig skapar likformighet. Innehållet påverkas också av om annonsen har utformats med eller utan berättelser/referenser eftersom de skapar möjligheter att anknyta till för skribenten av ansökan.

Jag ska ge några exempel på ansökningar som explicit anknyter till annonsen som jag tidigare

---

<sup>36</sup> Se kapitel ett där avhandlingens empiriska material presenteras. Här syftas det till rekryteringsträffar som framförallt berörde autentiska ansökningar till tjänster som miljöinspektörer.

<sup>37</sup> Det går att gå på kurs för att lära sig att skriva ansökningar hos arbetsförmedlingen, dessutom kan man på ams hemsida [www.ams.se](http://www.ams.se) läsa sig till hur man kan göra när man skriver ansökningar och utformar det personliga brevet. En del av de ansökningar som ingår i min undersökning har säkerligen skrivits av personer som har gått dessa kurser, medan andra inte har gått dem.

refererade till och som bjuder in till kommunen och dess omgivning. Första exemplet är från inledningen av en ansökan till en chefstjänst: ”Jag rospigg? Jodå mycket gärna!”<sup>38</sup> ”Nyligen har jag blivit med sommarhus i Havsberga och det är möjligt att jag så småningom blir fast boende. Havsberga besökte jag och min familj varje sommar när vi hade motorbåt och tillbringade gärna några dagar under vår semester i den vackra staden.”<sup>39</sup> ”Jag har sommarställe utanför Havsberga och en dotter som nu är bosatt på en av öarna så det lockar mig att komma närmare.”<sup>40</sup> ”Min administrativa bredd och erfarenhet inom såväl teknik som personal/ekonomi funktioner och min serviceinriktade samt utvecklingsorienterade personlighet är i kombination med mina 35 år som Sommar-Rospigg (ö-namn nämns, förf. anm.) egenskaper som jag hoppas skall ge mig chansen att få vara med och bygga vidare på ert service och kvalitetskoncept i Havsberga kommun samt ge min familj en underbar miljö att leva i.”<sup>41</sup> Anknytningen kan också läsas som ett budskap om att sökandena inte bara vill kalla sig (eller bli) utan nästintill är en rospigg.<sup>42</sup>

Annonsören använder sig således av en föreställd gemenskap för att anknyta till chefstjänstens arbetsställe. På samma sätt bär annonsen ett budskap som berör den egna identiteten hos den som söker ny personal, eftersom denne saluför sig själv med en inbjudan till ”utomstående” att bli upptagna i någon slags gemenskap som det underförstått innebär att vara en ”rospigg”. Frågan är om uttrycket ”rospigg” berör andra än dem som på något sätt kan tyda tecknet. Statsvetaren Benedict Anderson menar att alla gemenskaper utöver de där kontakterna sker ansikte mot ansikte är föreställda. Han skriver också att gemenskaper inte känns igen på sin falskhet eller autencitet utan på hur de föreställs (Anderson 1993:21). Uppenbarligen finns det föreställningar som genom ordet ”rospigg” väcks till liv av flera sökande och de tycks dessutom vara delade. Som vi kan se gäller responsen i ansökningarna skärgårdsmiljön, inte de böljande sädesfälten (eller snötäckta fält) inåt land som Roslagen också rymmer. Det tycks således röra sig om en delad berättelse som appellerar till dem som redan känner till Roslagen. Den delade berättelsen och anknytningen ligger till grund för en föreställd gemenskap.

Det som vid en första läsning kan uppfattas som en beskrivning av personen som söker arbete kan vid en närmare granskning och vid en jämförelse med andra ansökningar snarare tolkas

---

<sup>38</sup> Källa: Ansökan 4, tjänst 11-14, Havsberga.

<sup>39</sup> Källa: Ansökan 9, tjänst 11-14, Havsberga.

<sup>40</sup> Källa: Ansökan 10, tjänst 11-14, Havsberga.

<sup>41</sup> Källa: Ansökan 22, tjänst 4, Havsberga.

<sup>42</sup> Enlig NE betyder Rospigg, person från Roslagen (2006).



som uttryck för en viss genre.<sup>43</sup> En genre är en typ av framställning som utmärks av en viss uppsättning stildrag eller innehållsliga faktorer (NE 2004). När det gäller ansökningar innebär det att även om egna erfarenheter återges, tillrättaläggs de i berättelsens form alltid efter ett redan befintligt mönster. Genrebegreppet inom etnologin avser berättande som har stiliserats utifrån syfte, konventioner och situationer. En följd av olika texter som är utformade och framförda enligt samma uppsättning regler tillhör en genre (Arvidsson 1999:47). Skribenterna har uppenbarligen redan vetskap om ungefär vilken slags berättelse som hör hemma i en ansökan för ett visst yrke, liksom vad som inte hör dit. Karakteristiskt är de fyra kärnområden som ofta behandlas; utbildning, erfarenheter, intressen och familjeliv. Berättelsernas stildrag präglas av en konsekvens, tydlighet och målinriktning i livsstilsberättelserna. De styrs också indirekt av syftet, temat eller frågorna som ska besvaras för den tjänst det är frågan om och i relation till annonsen de svarar på. Irrfärder och tvivel över den egna personen förekommer inte i dessa berättelser och ingår inte i ansökningsgenren.

Ansökningarna och deras självbeskrivningar berättas i form av ett samtal med tänkta mottagare. Berättelsen uppstår i växelverkan med den omgivande verkligheten och dess berättelser (Vilkko 1999:107). Min tolkning av det är att vissa berättelser enligt "avtalet" behöver berättas medan andra inte kan berättas. Eftersom berättelser alltid bygger på referenser till andra berättelser behöver kommunikatörer kunskaper om mottagarens/nas utgångspunkter för att kunna referera till lämpliga kontexter (Börjesson 2003:81). Det medför i sin tur att berättelser utan sådana referenser riskerar att bli oförstådda eller missförstås.

Jag ska avsluta min analys av ansökningar med att belysa ett karaktäristiskt drag i ansökningarna till en rekrytering av fyra distriktschefer till en barn- och skolförvaltning. I de tjugosju sökandes beskrivningar av sig själva är det särskilt intressant att majoriteten anger sina civilstånd, ofta även antal barn och ålder på dessa. Jag ska illustrera hur sökandes information om civilståndet kan komma till uttryck med korta exempel från några ansökningar. En ansökan inleds så här: *"Mitt namn är x x. Jag är 37 år och arbetar som projektledare inom x kommun. Jag har sambo, Eva och tillsammans har vi vår dotter Alva. /.../"*<sup>44</sup> En annan sökande skriver så här i avslutningen av det personliga brevet: */.../I övrigt*

---

<sup>43</sup> Jag kan inte här dra några slutsatser om hur omfattande skillnaderna mellan ansökningar till yrken som kräver högre utbildning och yrken som inte gör det eftersom detta inte är någon kvantitativ studie. En markant skillnad finns dock mellan ansökningarna till underskötersketjänster och alla övriga yrkesgrupper (med högre utbildningskrav) vars ansökningar jag har kommit i kontakt med.

<sup>44</sup> Källa: Ansökan 2, tjänst 11-14.

*har jag man, 1 vuxen son, 2 underbara barnbarn och en liten hund. /.../*<sup>45</sup> I ytterligare en annan ansökan finns rubriken "civilstånd" i CV och där har sökanden angett: "Gift, 2 barn pojkar 9 och 11 år."<sup>46</sup> Medan en annan anger: "Ensamstående"<sup>47</sup> under samma rubrik i sitt CV. Sistnämnda citat förhåller sig också till normen för det ideala civilståndet, även om det avviker från idealet.

Frågan är varför arbetssökande väljer att lyfta fram civilståndet trots att det inte är relevant i arbetslivet och med tanke på att det är ett förhållandevis litet utrymme som står till förfogande. Det finns säkert flera förklaringar till det. En delförklaring är att de använder ordbehandlingsprogrammets mallar. En annan förklaring är att de upplever familjen som en viktig aspekt när de beskriver sig själva som personer. Det innebär också att de inte upprättar någon klar linje mellan yrkesperson och privatperson eftersom det i själva verket finns en mängd alternativa sätt att skildra sig själv som yrkesperson på. I majoriteten av alla ansökningar till chefstjänster där sökande väljer att ta fram privatpersonerna bakom yrkespersonen förekommer beskrivningar av familjelivet eller angivelse av äktenskap och antal barn. Det finns även berättelser om personer som har hund, segelbåt eller utövar någon sport privat men det finns inga berättelser där sökande beskriver sitt familjeliv/privatliv på något annat sätt än med hjälp av kärnfamilj och barn. Eftersom ingen ansökan innehåller några avvikelser från detta mönster tolkar jag det som en handling som upprätthåller en norm som avser att bekräfta skribenternas "normalitet".

En annan tolkning skulle kunna vara att berättelserna är narrativt beroende och att det saknas alternativa sätt (berättelser) att beskriva sig själv på i denna genre<sup>48</sup> (Drakos 1997, Vilko 1999:107). Hur skriver man om en partner eller familjekonstellation som det inte finns några allmänna (legitima) berättelser om? Om det inte finns några berättelser om livet i storfamilj eller enkönade relationer hur ska man då kunna referera till en sådan berättelse i en arbetsansökan? Frågorna gäller hur berättelser skapas och blir referenser bland andra (jag kommer dock inte gå in på det här). Vid samtal med ett par rekryterare berörde de några gränser för vad de kunde tänka sig. "Ja, tänk om de bara vill jobba halva året och klättra i berg resten av året."<sup>49</sup> "45 år och inga barn då blir man misstänksam."<sup>50</sup> Frågan är vad det är

---

<sup>45</sup> Källa: Ansökan 4, tjänst 11-14.

<sup>46</sup> Källa: Ansökan 7, tjänst 11-14.

<sup>47</sup> Källa: Ansökan 8, tjänst 11-14.

<sup>48</sup> Etnologen George Drakos ger i sin studie av leprasjuka exempel på hur leprasjuka nödgas utgå från historiska berättelser om leprasjuka när de själva artikulerar sin självförståelse (1997:20).

<sup>49</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

som väcker misstänksamhet och vad rekryterarna tror att det säger om personerna bakom ansökningarna. Det sammanhänger med rekryterarnas referensramar och bild över möjligt tänkbara kandidater till tjänsterna som miljöinspektörer.

Eftersom de sökandes beskrivningar av sina privatliv i praktiken inte säger någonting annat än att personen lever i ett heterosexuellt förhållande blir det också ett uttryck för heteronormativitet. Det är en hegemonisk norm som utgår från ett antagande om att alla är heterosexuella och att det är det naturliga (Rosenberg 2002:13 ). Det innebär att de som faller utanför normen uppfattas som avvikande. Rekryterarna bekräftar också detta genom att de inkluderar ansökningar som påtalar civilståndet och låter dem med kärnfamilj passera utan att de väcker frågor som inte kan besvaras vid sittande bord. Som vi såg i citatet *”45 år och inga barn”* kan detta ”civilstånd” istället väcka frågor som inte kan besvaras när texten läses, medan en 37-årig sökande med ett barn inte väcker några frågor. Lite längre fram i texten fördjupar jag mig lite mer i (informations-) luckors inverkan på tolkningar av sökande.

Karaktäristiskt för ansökningar är att de har genreartade stildrag där form och innehåll samverkar i utformningen av dem. Omfånget, språkbruket, ämnesinnehållet och metoderna att strukturera informationen har gemensamma drag för olika yrken från olika personer över hela landet. Ämnena rör sig inom fyra kärnområden; utbildning, erfarenhet, egenskaper och intressen. Utmärkande för det som berättas är förenkling och klarhet. Berättarens väg genom arbetsliv och utbildning presenteras som självklar och enkel utan svårigheter eller hinder på vägen. Olika kommunikativa metoder med hjälp av öppna eller slutna texter leder till vidsträckta respektive begränsade tolkningsmöjligheter. Intertextuella referenser fyller innehållet med betydelser som gör texten vidare än själva orden. Tolkningarna av ansökningarna står och faller med sändares och mottagares meningskongruens och att texten därmed tolkas som avsett. Hittills har jag diskuterat skrivna texter och övergår nu till att behandla en grupps interaktion i samband med några anställningsintervjuer. Jag belyser särskilt gruppmedlemmarnas kollektiva förhandling av tolkningarna av sökande.

## **Anställningsintervju**

I slutet av 2000 utlystes fyra rektorstjänster i en kommun.<sup>51</sup> Efter det att förvaltningen sorterat

---

<sup>50</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02.

<sup>51</sup> Detta avsnitt är tidigare publicerat men något omarbetat i denna version (2001b).

ut några ansökningar som inte motsvarade kompetenskraven kvarstod 19 sökande. De utlysta tjänsterna gällde olika rektorsområden och de sökande fördelades efter önskemål till respektive rektorsområde. Jag deltog under en dag som observatör när en personalgrupp intervjuade tre sökande. Gruppen tilldelades sammanlagt sex sökande som intervjuades vid två olika tillfällen. Personalen bestod av representanter för alla yrkesgrupper på en enhet, med undantag för lokalvårdare.<sup>52</sup>

I personalens intervjugrupp deltog tio medarbetare som intervjuare. De tyckte att det var en stor grupp att intervjuas av. Samtidigt ansåg de att det var en fördel att få pröva hur de sökande klarade av intervjun med tanke på att vederbörande sökte en tjänst som omfattade ett ledarskap för över hundra personer. Vidare menade de att det var bra för verksamheten med många yrkeskategorier representerade och delaktiga.

För intervjuarnas vidkommande påbörjades proceduren med att de tog del av alla ansökningshandlingar. Därefter träffades de för att diskutera vilka frågor de skulle ställa vid intervjuerna och kom överens om ett antal väsentliga frågor. Vid första intervjutillfället deltog alla som frågeställare, men denna uppläggning splittrade intervjun och skapade svårigheter att etablera kontakt med den intervjuade. Istället bestämde gruppen att en person skulle leda intervjun medan övriga medverkande fick nöja sig med att ställa följdfrågor.

Efter varje intervju gjordes en gemensam utvärdering och alla fick säga hur de hade uppfattat den intervjuade och vad de trodde att denna skulle kunna tillföra arbetsplatsen. Personalen strävade efter ett sakligt och nyanserat förhållningssätt och försökte undvika ovidkommande synpunkter. Dock fälldes kommentarer som: *"Hon hade lera på skorna så hon är i alla fall ingen perfektionist."* *"Undrar varför hon ska flytta och var hon har tänkt att hon ska bo?"* *"Ja, man kan ju läsa mellan raderna. Hon skrev ju att hon hade arbetat i sin mans verksamhet i många år – sin före detta mans!"* *"Tyst nu det hör inte hit"*<sup>53</sup>, kommenterade någon annan i gruppen.

Exemplen visar att det kan vara svårt att ha ett sakligt förhållningssätt. Vid flera tillfällen fälldes omdömen som inte direkt hade med tjänsten att göra. Uppenbarligen ville intervjuargruppen veta mer än den haft möjlighet till under den korta tid intervjuerna pågick.

---

<sup>52</sup> Representanterna var förskollärare, fritidsledare/pedagog, gårdsföreståndare, kökspersonal, biträdande rektor och lärare.

<sup>53</sup> Källa: Fältanteckningar från gruppdiskussion efter intervju 1, Havsberga, 1/12-00.

Gruppen hade bara 20 minuter till sitt förfogande. Tidsbrist och avsaknad av information leder lätt till spekulationer och för att kompensera den bristfälliga informationen försökte de på knapphändiga grunder tolka personerna. Gruppens möjligheter att ställa fler frågor hade varit större om de hade haft mer tid till sitt förfogande. Kanske hade intervjuarna kunnat fördjupa kontakten och därmed känna sig mer övertygade i sina uppfattningar om de sökande, vilket möjligen skulle ha minskat behovet av att spekulera. Samtidigt kanske det inte hade så mycket med tidsbrist att göra utan snarare med intervjuarnas behov av att närma sig varandra och på så vis pröva ut det som de själva hade lagt märke till hos de sökande. Deltagarna kanske ställde sig frågor om de tolkade de sökande på ett adekvat sätt och de kan ha undrat över de andras uppfattningar. Kommentaren *"Ingen perfektionist"* kan exempelvis framstå som ett positivt omdöme, men den behöver inte helt säkert vara det för den som fäller kommentaren. Det kan vara ett sätt att pröva sig fram om vad som är giltigt eller ogiltigt i detta sammanhang.

Om en sökande som intervjuats och inte gjort sig särskilt populär bland medlemmarna i intervjugruppen fälldes följande kommentarer: *"Hörde ni vad hon sa - att det kom underifrån. Och att hon hade gjort en skiss själv först innan hon lät personalen göra en egen." "Litade hon inte på dem eller varför gjorde hon så?" "Hon pratade om målstyrning och måluppfyllelse som belönades. Vad pinsamt det blev när hon inte svarade på frågan om vad hon menade och hur det skulle ske." "Nej, usch hon var inget för oss."*<sup>54</sup>

Personen i fråga kan ha uppträtt precis som hon framstod enligt kommentarerna ovan. Hennes mindre lyckade framtoning skulle kunna bero på att det var sent på eftermiddagen och att hon hade haft en ganska lång resa bakom sig samma dag. Innan hon träffade personalgruppen hade hon intervjuats av fackliga representanter och arbetsgivaren i två-tre timmar. Först därefter träffade hon representanterna från personalgruppen. Möjligen glömde hon att växla perspektiv från det att hon dessförinnan samtalat med arbetsgivaren. Hon föreföll nämligen förmedla ett arbetsgivarperspektiv till personalen som reagerade på hennes "ovanifrån" beskrivningar och synsätt på personalen. Det är så att säga en sak att beskriva gräsrötter för makthavare och en helt annan att beskriva dem för gräsrötterna själva. Rekryterarnas upplevelse av henne kan också beskrivas som att hon inte klarade av att hålla sig till konventionen för den hierarkiska ordningen. Med andra ord hon höll sig inte till rätt

---

<sup>54</sup> Källa: Fältanteckningar från gruppdiskussion efter intervju 2, Havsberga, 1/12-00.

”innehåll” i relation till sin position i det sällskap som genomförde intervjuerna.

Kommentarerna och samtalet kring de intervjuade tolkar jag som en förhandlingsprocess där gemensamma betydelser och tolkningar av situationen upprättas. Den gemensamma synen skapas genom att deltagarna framför olika synpunkter för att pröva om de övriga instämmer i de egna tolkningarna eller inte. Olika synpunkter tas fram, analyseras, accepteras eller förkastas och så småningom har en gemensam bild av personen konstruerats. I detta sammanhang sätts också gränser mot de sökande i förhållande till hur de relaterar till konventionen för de sökandes position visavi intervjuerna. Hur väl de sökande följer detta ger utslag på bedömningen av deras kompetenser. Att de sökande uppfyller en grundkompetens för tjänsten i fråga är en utgångspunkt och är egentligen inte föremål för diskussion utan det är hur väl personligheten på olika sätt tilltalar intervjuerna i relation till tjänsten. Det finns stora likheter med hur rekryterare resonerar om och tolkar ansökningar. Min slutsats är att deras referensramar och tänkesätt kring de sökande är liknande och att detta tänkande delvis är ett resultat av förhandlingarna vid samtalen om de sökande.

## **Rekryterare**

Hur går det till när rekryterare bedömer sökande och vad tar de särskilt fasta på? Det är många aspekter som spelar in när rekryterare bedömer sökande. Nedan belyser jag det som jag uppfattar som mest väsentligt och centralt för urvalet och jag undersöker relationen mellan den enskilda individens och gruppens tänkande. Jag börjar med ett centralt tema bland miljöinspektörer som berör viljan att ”få syn” på de sökande.

I mitt material återfinns sådana kommentarer bara från rekryteringsträffarna som gällt miljöinspektörer. Detta förklaras kanske med att undersköterskorna har en annan närhet till sökandena eftersom de ofta rekryteras lokalt. Flera personer som deltog vid rekryteringarna av miljöinspektörer beklagade dock svårigheten att få en bild av personerna och deras erfarenheter. En rekryterare förklarade det med att *”alla har likvärdig utbildning och det är svårt att se vem det är”*.<sup>55</sup> Frågan är vem de förväntar sig att se och varför de inte tycker sig få syn på någon. Kommentaren antyder brister i kommunikationen för att sökanden ska kunna ta formen av en gestalt eller är det rekryterarens förväntningar på en viss sort som står i vägen? Andra rekryterare nämnde intervjun som viktig för att man då ”ser” mer vad det är för person.

---

<sup>55</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02.

Vid ett tillfälle då jag deltog vid en rekrytering av en miljöskyddsinspektör beklagade sig både miljöchef och övriga deltagare över hur svårlästa ansökningarna var. De var över lag fåordiga vilket gjorde det svårt för dem att få en uppfattning om de sökande. I en kommentar skrev en deltagande miljöchef följande: ”*Samtliga ansökningar är mycket korta och det är svårt att få något intryck av personerna i fråga. Intetsägande. Det är svårt att svara på frågorna då ansökningarna är ganska anonyma, man får liksom ingen bild av personerna och deras erfarenheter. Det känns konstigt att skriva detta att beskrivningarna är för korta, eftersom jag tidigare alltid tyckt att folk skrivit uppsatser om sig själva vilket varit ointressant att läsa i en rekryteringsprocess.*”<sup>56</sup>

Samma person som citeras ovan förklarade sedan i gruppdiskussionerna de fåordiga ansökningarna med att annonsen inte angav någonting om tjänsten och att resultatet blev därefter.<sup>57</sup> Det är uppenbart att hon ser ett samband mellan innehållen i annons och ansökningar. Vid en genomläsning av ansökningarna kan jag också konstatera att ansökningarna är kortfattade. Det är dock svårt att bedöma orsaken, delvis eftersom jag saknar den historiska överblicken och kännedom om vem/vilka som har sökt tjänster hos den här förvaltningen tidigare. När jag studerar de inkomna ansökningarna är flertalet sökande unga, utan referenser till tidigare arbetsgivare. Eftersom de inte har mycket erfarenhet att referera till när det gäller själva arbetet kan det i alla fall delvis förklara varför de är fåordiga.

Arbetsgivare i städer respektive på landsbygd läser ansökningar på lite olika sätt utifrån de skilda villkor som de verkar under. För många arbetsgivare är det viktigt att utforska om de sökande har satt sig in i arbetet och på landsbygden att de sökande även har en uppfattning om den kommun som de söker sig till. De som rekryterar till arbetsplatser på landsbygden delar uppfattningen att en inflyttning till deras kommun kan vara förknippad med svårigheter för den inflyttade på grund av arbetsplatsens geografiska placering. I en kommun omtalas detta av miljöchefen genom att referera till en rekrytering som bara varade en vecka innan personen tröttnade på den lilla orten. Den nyanställde flyttade till en större stad omkring fem mil bort för att istället pendla, men även det var ohållbart i längden och vederbörande sa snart upp sig. ”*Ingen vill ha jobbet för att de vill till (orten) utan vi blir en språngbräda, de söker allt överallt och vi kommer snart in i denna process igen.*”<sup>58</sup> På miljöförvaltningarna i de

---

<sup>56</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, skriftliga kommentarer, Stenådra, 25/3-02.

<sup>57</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, gruppdiskussion, Stenådra, 25/3-02.

<sup>58</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, gruppdiskussion, Stenådra, 25/3-02.

mindre kommuner som jag besökte var ledning och personal väl medvetna om att många nytexaminerade söker sig dit därför att det är där de kan skaffa sig erfarenhet. En vanlig väg in i yrket är en tjänst på någon mindre ort. Med den förvärvade erfarenheten kan miljöinspektörerna sedan konkurrera om tjänster på andra och mera attraktiva platser. Utöver sina egna erfarenheter som unga nytexaminerade har rekryterarna gjort dessa lärdomar genom dito som har varit anställda hos dem under ett par år och sedan sökt sig vidare. De uppfattar den egna arbetsplatsen som en plantskola, men de har också förståelse för unga människor som kan ha svårigheter att trivas på orten. *”Det ligger lite offside, och komma hit ensam är trist. Är man inte uppväxt här blir det svårt.”*<sup>59</sup>

En annan faktor som aktualiseras vid rekrytering av personal rör identiteten hos rekryterare som verkar inom organisationer på landsbygden. Vissa sökande väcker tveksamhet hos rekryterarna därför att de inte känner sig attraktiva nog att locka till sig och behålla sökande som de uppfattar som ambitiösa. En person som av rekryterarna bedöms vara ambitiös föreställs snart vilja vidare i karriären och förväntas inte stanna på den lilla orten som rekryterarna själva anser inte har mycket mer än naturen att erbjuda. Ambitioner och imponerande utbildningar kan därmed bli ett hinder för en rekrytering. En faktor som kan förstärka rekryterarnas intryck av att sökande menar allvar med sin ansökan till kommunen är om de har barn. Barn kan tas som ett tecken på seriositet bland somliga rekryterare eftersom de tänker sig att föräldrar inte gärna flyttar sina barn från skolor.

Till skillnad från rekryteringssituationen i en landsbygdskommun kan bland annat bostadssituationen i en storstadsregion påverka urvalet av sökande. Bristen på bostäder kan hindra arbetssökande från att tillträda tjänster och arbetsgivare från att rekrytera den person de önskar. En miljöchef säger att de aldrig endast väljer ut människor som är bosatta på andra orter i landet, eftersom de av erfarenhet vet att det kan stjälpa hela rekryteringen. De brukar därför gardera sig genom att välja ut fyra bosatta i Stockholm och två bosatta någon annanstans i landet. Det är alltså inte bara kompetens och erfarenheter som avgör utan även praktiska omständigheter.

Arbetsplatsernas placeringar utgör praktiska problem för arbetsgivarna när de ska rekrytera personal, vilket bidrar till att de känner sig nödsakade att göra olika sannolikhetskalkyler. Det

---

<sup>59</sup> Källa: Rekryteringsträff 2, gruppdiskussion, Flisa, 6/6-02.



kan bidra till att lämpliga individer väljs bort därför att arbetsgivaren utgår från olika spekulationer om hur individer kan komma att agera. Det gäller sådant som inte har relevans för själva yrkesutövningen, men ändå inverkar på rekryterarnas praktik. Det ovan beskrivna kan leda till att ”utsocknes” drabbas av minuspoäng i sannolikhetskalkylen om de saknar bostad, anknytning, barn eller har en alltför imponerande utbildning.

Utöver praktiska problem har jag uppfattat att ”luckor” är centrala för rekryterare när de bildar sig en helhetsuppfattning av en ansökan. Bristfällig information kan väcka frågor som rekryteraren förmodligen inte skulle ha ställt sig utan incitamentet från ansökan. Ett exempel på en sådan fundering är följande citat från de skriftliga kommentarerna: *”Anger inte hur hon arbetar eller är anställd i nuläget.”*<sup>60</sup> Rekryteraren vill veta mer och uppfattar sökandes nuvarande situation som viktig för att kunna dra slutsatser som känns mer välgrundade. När rekryteraren saknar information ställer hon sig frågor om sökanden. Det kan vara ett slag av information som den sökande själv inte uppfattar som relevant för den sökta tjänsten. Om rekryterarna upplever informationen som ofullständig kan det hindra rekryterarna att tolka den sökandes kvalifikationer för tjänsten ifråga. Istället kan de börja fundera över vad en viss lucka beror på. Av den anledningen kan det vara bättre ur den sökandes perspektiv att helt utelämna vissa uppgifter än att endast nämna dem i förbifarten. Några sådana exempel på hur rekryterare kan fundera följer här: *”Varför ej fort/satt/ arb/etet/ efter vik/ariat/? Arbetsbrist? Eller annan orsak?”*<sup>61</sup>, *”Varför valde han ej vårdarb/ete/”*<sup>62</sup> *kväll när barnen var små?”*<sup>63</sup> *”Det känns inte som hon är ärlig när hon beskriver sig själv.”*<sup>64</sup> *”Skulle tro att hon inte trivs på sin nuvarande arbetsplats/arbetet eftersom hon inte har arbetat där under grav. ledigheterna.”*<sup>65</sup> Sistnämnda citat kan ha andra möjliga förklaringar, men det ligger kanske i anställningssituationens kritiska moment att fundera över möjliga och omöjliga personer. Ett gemensamt drag när tvivel över ansökningar förekommer är fokuseringen på individens eventuella tillkortakommanden i den tidigare organisationen. Sådana tolkningar i materialet tyder på att det finns en förväntan om att sökande själv kan vara problematisk, vilket är intressant med tanke på att många arbetsplatser har problem med svagt ledarskap, bristande trivsel och mobbing (Hallsten, Bellaagh & Gustafsson 2002, Naturvetarförbundet 2004). Självklart är det rimligt att fundera över individen vid en rekrytering eftersom det är den som

---

<sup>60</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 1, Havsberga, 5/9-02.

<sup>61</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 2, Havsberga, 5/9-02.

<sup>62</sup> Min anmärkning inom slasharna då endast förkortningar fanns i förlagan.

<sup>63</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 2, Havsberga, 5/9-02.

<sup>64</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Havsberga, 5/9-02.

<sup>65</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Havsberga, 5/9-05.

ska anställas, och den organisation som den sökande kommer från är inte direkt relevant i det perspektivet. Det finns en beredskap att bli misstänksam mot individer som utifrån rekryterarnas synvinkel har lämnat luckor i sina ansökningar. Luckor i ansökningar är helt klart en faktor som orsakar ett ”brus” vid läsningen och stör tolkningen av de sökande.

Typiskt för ansökningar och kommentarer om sökande är att båda parter har svårigheter med att rekontextualisera sin information, det vill säga att vid kommunikationen med eller tolkningen av den andre försöka föreställa sig dennes situation. Rekryterare och arbetssökande tycks brottas med olika former av distansering mot den ”andre”. Exempelvis antyder rekryterarnas kommentarer att de förväntar sig att de som söker arbete ser på situationen som om de redan arbetade hos dem. Rekryterarna kan till exempel ställa frågor om varför viss sökande söker ett visst arbete med en utbildning som inte stämmer med deras förväntningar. I själva verket kan sökanden vara arbetslös eller vilja komma in på en ny yrkesbana eller egentligen ha vilka skäl som helst. Oförmågan att lyfta sig ur sitt eget perspektiv sammanhänger med en förväntan om att allt ska vara logiskt sammanbundet utifrån det egna perspektivet.

Det tycks finnas en referenspunkt eller en modell för hur det ska vara (Geertz 1973) och det är den modellen som utgör den neutrala punkten som de sökande relateras till. Det skapar också ordning i tolkningarna av verkligheten. Rekryterarna vet ofta mycket lite eller ingenting om personerna bakom ansökningarna men drar ändå slutsatser om dem, som de sedan utgår från när de fattar beslut. Det är alltså modellen av verkligheten som skapar grunden för det som bildar logiken i de beslut som fattas. Jag uppfattar rekryterarnas tolkningar av de sökande som en strävan efter att skapa logisk konsistens. Den egna logiken används för att göra bedömningar av sökande och är det något som inte stämmer med det förväntade som till exempel ”fel” utbildning eller en beskrivning som saknar viktig information då söks automatiskt logiska förklaringar till detta. Förklaringarna kan tolkas som en strävan efter att skapa en logisk ordning i det oväntade.

Ett exempel på logiska förklaringar är när rekryterarna som här till en underskötersketjänst menar att sökande *”Inte riktigt förstått annonsen.”*<sup>66</sup> eller *”Förstår inte att hon/han ej har den kompetens som krävs för tjänsten.”*<sup>67</sup> Rekryterarna utgår också här från sina egna perspektiv

---

<sup>66</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Stenådra, 18/9-02.

<sup>67</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Havsberga, 5/9-02.

eftersom de förklarar en ansökan som felriktad med att sökanden inte har förstått annonsen. I själva verket skulle bakgrunden till den författade ansökan kunna bero på vad som helst. Exempelvis kan sökanden anse att utbildning inte är nödvändigt och att det räcker med ett gott hjärta för att bli en bra undersköterska. Det ter sig dock logiskt för rekryterarna att förklara att sökanden inte har förstått. Rekryterarna låter således inte sökanden själv sätta villkoren för tolkningarna utan ger den egna verksamheten tolkningsföreträde. Det innebär med andra ord att de utgår från en bild av hur den ”rätta” sökanden ska vara, eller vilka kompetenser som avses med ”rätt”. Hur enskilda individer kommer fram till detta är inte ett resultat av en enskilds överväganden ensam på kammaren. Bakom sig har vederbörande hela sin organisation och i många fall årtal av erfarenheter som besluten fattas utifrån. Utöver dessa förklaringar av ansökningar som uppfattas som felriktade finns det också en beredskap för att förklara allt oförklarligt, vilket sker med hjälp av arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen framförs inte sällan som en förklaring till inadekvata sökanden. Dessa kommenteras ofta med frågan: *”Har arbetsförmedlingen skickat honom/henne?”* Jag uppfattar det som ett sätt att skapa en logisk ordning och en förståelse av varför en person utan ”passande” kvalifikationer ändå söker en tjänst hos dem. Ur rekryterarnas perspektiv är vissa ansökningar oförklarliga eftersom de själva har fullt klart för sig vad som ”krävs” och ansökningar som är långt från dessa krav blir för dem därför oförklarliga. Genom att ändå förklara dem skapar rekryterarna ordning och ett begripligt sammanhang. De eftersträvar konsistens när ansökningar tolkas. Det är bland annat därför som de uppfattar informationsluckor i ansökningar som störande. Denna strävan innebär att motsägelser motarbetas och att rekryterare på olika sätt försöker överbrygga brister i konsistens genom att, dels själva förklara dem, dels tillskriva andra människors handlingar i rekryteringssituationen en mening som på olika sätt tillfredsställer deras konsistenssträvan.

Den kommunikationskedja som föregår ett urval är omfattande och jag har här berört annonser, ansökningar, anställningsintervjuer samt rekryterare. Budskapen i annonser och ansökningar kan vara relaterade till varandra genom berättelser och intertextualitet samt ansökningsgenrens krav på en viss berättarstil och innehåll. Form och innehåll är viktiga faktorer i kommunikationen som när den avviker från ramarna skapar störningar i rekryterares möjligheter att tolka informationen. Rekryterare strävar efter konsistens, vilket medför att de förklarar och tillskriver sökandes handlingar en mening som verkar logisk för dem själva.

En metod som används i kommunikationen är öppna eller slutna texter. Öppna texter ger vidare tolkningsmöjligheter med hjälp av tecken (ord) som kan rymma många tolkningsmöjligheter och därmed nå fram till fler och olika mottagare än slutna vars tecken är mer begränsade i sina möjliga tolkningsrepertoarer. Samtalen som rekryterare förde efter några anställningsintervjuer visade sig rymma en förhandlingsprocess där gemensamma betydelser av situationen upprättades. Olika synpunkter tas fram, analyseras, accepteras eller förkastas och på så vis konstruerade gruppen en gemensam bild av de sökande.

Utöver nämnda kommunikationsaspekters inverkan på urvalet tog rekryterare vid handläggningen av sina ärenden ofta praktiska hänsyn vilka också påverkar urvalet av sökande. De gör sannolikhetskalkyler över möjligheter och hinder för en varaktig anställning utifrån de sökande som står till buds. Faktorer som kan vara till nackdel för ”utsocknes” är om de saknar bostad i storstadsområden, anknytning eller har en alltför imponerande utbildning. Dessa aspekter i de sökandes tillvaro fylls med olika negativa innebörder för rekryterarna. Hittills har jag fokuserat på form och innehåll. I nästa kapitel fördjupar jag analysen och beskriver hur innehållet i ansökningar tolkas och uttrycks av rekryterarna.



## KAPITEL TRE – TANKESTILAR OCH SORTERING

Rekryteringar handlar inte bara om att hitta en person som ska tillträda en tjänst. Ur organisationens perspektiv kan rekryteringssituationer betraktas som en arena där rekryterarna är sysselsatta med olika slag av meningsskapande som berör både yrke och organisation. I talet om de sökande lyfter rekryterarna fram olika aspekter på sökandes kompetenser och egenskaper som de uppfattar som viktiga bedömningsgrunder för urvalet. En del är kanske mer givna än andra, såsom utbildning och yrkeserfarenheter. Andra kan vara mer oreflekterade genom den ”tysta” kunskap som aktiveras i rekryteringssituationer. Centralt för detta kapitel är frågan om hur formell kompetens förhåller sig till informell samt om bedömningarna av de sökande är beroende av rekryterares individuella erfarenheter och preferenser snarare än preferenser förankrade i tankestilar/institutioner i organisationen. Som framgår är kompetensbegreppet centralt här och därför inleds texten med en begreppsdiskussion.

### **Innebörder i kompetens**

En central fråga som behöver ställas vid rekrytering är vilken kompetens som söks och hur den ska värderas. Det är emellertid inte helt lätt att definiera begreppet kompetens. Hur är en kompetent person? Svaret varierar förmodligen beroende på vem som svarar på frågan. Det innebär att kompetensbegreppet är kontextbundet. Med vissa åtgärder kan dock bedömningen av sökandes kompetenser styras så att den inte kännetecknas av alltför stort godtycke. Därför är det vanligt att arbetsgivaren/rekryteraren upprättar en kravprofil som beskriver den kompetens som förväntas för en viss tjänst. Ofta återfinns dessa krav senare i annonseringen efter personal.

I en studie av rekryteringsprocessen i Botkyrka kommun där 20 chefer intervjuades uppgavs att känsla och intuition är viktiga verktyg vid bedömning av sökande (Edström 2001). Detsamma noteras av Knocke & Hertzberg i en intervjuundersökning av arbetsgivare (2000:152f). En svårighet är att både känsla och intuition är normativt bundna och uppstår i en viss social kontext. Detta kan leda till att vissa personers kompetenser riskerar att inte uppfattas. Intuition behöver dock inte med nödvändighet vara detsamma som ”subjektivitet” i meningen ogrundat, löst känt eller upplevt. Snabba beslut som framstår som intuitiva kan också bygga på rik, strukturerad och analyserad erfarenhet och att personen efteråt kan

artikulera grunderna för ett visst beslut (Höglund 2002:27).

Bourdieu (1993) identifierar två slags egenskaper som har betydelse för människors möjligheter att få tillträde till olika yrkesgrupper; primäreenskaper och sekundäreenskaper. Jag tolkar hans indelning som två tolkningsnivåer av egenskaper. Primäreenskaperna avser olika slags formella krav som till exempel examina. Sekundäreenskaperna rymmer dels kunskaper, erfarenheter och egenskaper som kompletterar de formella, dels värderingar av de formella "tillgångarna". De berör underförstådda krav och kan fungera som reella urvals- och uteslutningsprinciper utan att de någonsin uttalas som sådana. Bourdieu menar att många officiella kriterier i själva verket är en förklädnad för vissa dolda kriterier. Önskemål om en speciell examen kan vara ett sätt att kommunicera vem som bör göra sig besvär att söka. Även om en del sekundära kriterier inte uttrycks i den officiella yrkesbeskrivningen menar han att de fungerar som outtalade krav på ålder, kön, social klass eller etniskt ursprung. Vidare styr dessa krav mer eller mindre öppet allt ifrån inträdet i yrket och sedan hela karriärvägen. Detta får också konsekvenser för de medlemmar som inte har dessa karaktäristika. De utesluts eller marginaliseras. I praktiken kan det innebära att kvinnliga advokater hänvisas till kvinnliga klienter, utländska advokater till utländska klienter (Bourdieu 1993:252 f.).

I relation till Bourdieus forskning är företeelsen validering ett intressant exempel på hur människors kompetenser och erfarenheter behöver en legitimerad uttolkare för att få ett erkännande. År 2004 inrättades en myndighet som bland annat har till syfte att främja kvalitet, legitimitet och likvärdighet beträffande validering av vuxnas kompetens.<sup>68</sup> En undersökning som gjordes av tre kommuner tyder på att en av de viktigaste behållningarna för validanderna är att de får tillgång till validerarnas yrkesnätverk som i sin tur leder vissa till arbete (Andersson, Hult & Osman 2006). Validering av kompetens har inte aktualiserats av rekryterarna i min empiriska undersökning, utom vid ett tillfälle då en rekryterare refererar till CEDEFOP och undrar om sökandes kompetens är klassad enligt ett europeiskt referenscentrum för information om yrkesutbildning inom medlemsländerna.<sup>69</sup>

I inledningskapitlet definierade jag några begrepp som berör kompetens. Jag återkommer till dessa begrepp, eftersom jag tillämpar dem i den empiriska analysen som strax följer. Två

---

<sup>68</sup> Uppgiften kommer från valideringsdelegationens hemsida 2006-06-22, [http://www.valideringsdelegationen.se/om\\_oss/uppdrag.htm](http://www.valideringsdelegationen.se/om_oss/uppdrag.htm).

<sup>69</sup> Uppgiften kommer från CEDEFOPS hemsida 2006-06-22, <http://www.senrp.se/sb/d/1236;jsessionid=C94C15018FD3305F22F059CE2B665FFA>

snarlika begrepp som är vanliga vid rekrytering är kompetens och kvalifikationer. Skillnaden mellan begreppen kan läggas mellan individen som ska utföra ett arbete och det arbete som ska utföras. *Kompetensen* följer i det här fallet individen medan *kvalifikationer* har att göra med de krav som hör till arbetsuppgifterna i tjänsten (Höglund 1998:24). Kraven kan handla om både formella och informella företeelser. *Formell* avser den utbildning, erfarenhet eller yrkeskunskap (betyg och meriter) som krävs för viss tjänst medan *informell* däremot syftar på övrigt såsom personliga egenskaper, intressen och erfarenheter (Höglund 2002:6).

Det som avses med formell kompetens framgår i regel ganska tydligt. Informell kompetens är däremot mer svårfångad eftersom den avser sådant som rör sökandes personlighet.

Bedömningen blir mer godtycklig eftersom den är beroende av hur bedömaren upplever sökande utifrån sina egna preferenser och erfarenheter.

Jag tänker mig också att kompetensbegreppet är ett meningsbärande begrepp som är både inkluderande och exkluderande till sin funktion. Olika yrkesgrupper fyller det med innehåll som kan variera efter plats, tid och aktörer. Kompetens är under ständig förhandling mellan aktörer med olika preferenser. Innebörden kan variera mellan generationer och mellan grupper av människor med olika utbildning och ursprung. Från denna begreppsutredning övergår jag nu till att analysera rekryterares tolkningar av två ansökningar.

### **Tolkningar av ansökningar**

En viktig del av rekryteringsprocessen handlar om hur rekryterare tolkar ansökningar. Det är ansökningarna som ligger till grund för vem eller vilka som väljs ut till anställningsintervju. En grundläggande fråga är vad rekryterarna fäster särskilt avseende vid hos en arbetssökandes självbeskrivning. För att belysa denna fråga analyserar jag nedan hur två ansökningar tolkas av rekryterare. Underlaget utgörs av rekryterarnas skriftliga kommentarer till två ansökningar som behandlades vid tre rekryteringsträffar för miljöskyddsinspektörer.<sup>70</sup>

Ansökningarna kommer från Lisa Hjorthagen och Daniel Salberg. Lisa sökte en tjänst i både ”Stensöta” och ”Flisa” kommun medan Daniel sökte i Stensöta och ”Turstens” kommun.<sup>71</sup>

Poängen med att presentera dessa två sökande tillsammans är att de har kommenterats av både

---

<sup>70</sup> Jag har valt att endast redogöra för miljöinspektörerna eftersom ansökningarna till underskötersketjänsterna inte ingick i någon reguljär rekrytering samt var konstruerade.

<sup>71</sup> Ansökningarna är ganska typiska för inspektörstjänster. Ansökningarna som redovisas är autentiska men egennamn har fingerats.



samma och varsitt annat kontor.<sup>72</sup> En jämförelse mellan kommentarerna på ansökningarna är intressant, eftersom sammanhangen skiljer sig åt. Skillnaderna ligger dels i tjänsteinnehållet, dels konkurrenssituationen som skiljer sig åt eftersom olika personer har sökt tjänsterna i respektive kommun.<sup>73</sup>

I presentationen tar jag först upp kvalifikationskraven i de utlysta tjänsterna, sedan beskrivs sökandens kompetens och därefter återges rekryterarnas kommentarer utifrån tre frågor om formell, informell kompetens samt motiv till rangordningen. Av presentationstekniska skäl och för att undvika alltför många upprepningar, håller jag mig ganska kort när jag först diskuterar rekryterarnas kommentarer efter respektive fråga. En sammanhängande analys presenteras istället i ett svep för respektive ansökan. Jag inleder med Lisas ansökan och de skriftliga kommentarerna på den, vilket följs av dito på Daniels.

Först ger jag en bakgrund till de tjänster som Lisa sökte. Stensöta kommun sökte en miljö- och hälsoskyddsinspektör för projektarbete i fem månader. Arbetsuppgifterna omfattar en inventering av vatten- och avloppssituationen i kommunen. Önskvärda kvalifikationer var, enligt annonsen, utbildning som miljö- och hälsoskyddsinspektör vid Umeå universitet eller likvärdig utbildning. Miljökontoret i Flisa sökte en livsmedelsinspektör och tjänsten var ett vikariat på ett år. Kvalifikationskraven var relevant akademisk utbildning för tjänsten och erfarenhet av tillsynsarbete var meriterande.

Lisa som sökte tjänst i både Stensöta och Flisa skickade i det närmaste identiska ansökningar till båda kommunerna. De skiljer sig dock åt med några meningar därför att hon i den ena ansökan betonar vissa erfarenheter som är av större relevans för en av tjänsterna. Lisa hade läst Miljö- och hälsoskyddsprogrammet som är en kompletteringsutbildning för naturvetare. Genom sitt examensarbete fick hon erfarenhet av avloppsinventering och två år tidigare avslutade hon grundskolläroinriktningen med naturvetenskaplig inriktning.

---

<sup>72</sup> I Stensöta deltog 6 personer (2 kvinnor & 4 män), en miljöchef, övriga miljöinspektörer. Källa: Rekryteringsträff 3, Stensöta, 7/6-02. I Flisa deltog 4 personer (2 kvinnor & 2 män), en miljöchef, två miljöinspektörer, en kanslist. Källa: Rekryteringsträff 2, Flisa, 6/6-02. I Tursten deltog 4 personer (2 kvinnor & 2 män), en miljöchef, två miljöinspektörer, en kanslist. Källa: Rekryteringsträff 4, Tursten, 18/6 -02.

<sup>73</sup> Konkurrenssituationen såg ut enligt följande i Stensöta, medsökande hade följande utbildningar (jag anger om de har erfarenhet inom yrkesområdet): 80 p miljöteknik, 40 p geografi, ingen ålder; Miljöingenjör – 3-årig teknisk högskoleutbildning, viss erfarenhet, 28 år; Miljö- och hälsoskyddsutbildning, saknar meriter fr.o.m. 1993, ingen ålder; Doktor i plymerkemi, arbetar med mark- och vattensanering, 55 år. Källa: Rekryteringsträff 3, Stensöta, 7/6-02.

Konkurrenssituationen såg ut enligt följande i Flisa: Nyexaminerad bioteknolog 160 p, 31 år; Agronom med livsmedelsinriktning, arbetslös, ingen ålder; Biolog erbjuder praktiklön från arbetsförmedlingen, 33 år; Fysiker, troligen doktorerat i metallurgi, 55 år; Snart nyexaminerad på livsmedelsingenjörsprogrammet, 31 år. Källa: Rekryteringsträff 2, Flisa, 6/6-02.

Konkurrenssituationen såg ut enligt följande i Tursten: Miljö- och hälsoskyddsprogrammet, erfarenhet från miljöförvaltning, 27 år; Kretsloppsprogrammet, ca 1 års erfarenhet som inspektör, 26 år; Miljö- och hälsoskyddsutbildning från Umeå, inspektör cirka 1 år, 27 år; Naturgeografi, biologi och kemi 120 p samt miljö och hälsoskydd 40 p, erfarenhet som inspektör, 27 år; Miljö- och hälsoskydd, 10 månaders erfarenhet som inspektör, 24 år. Källa: Rekryteringsträff 4, Tursten, 18/6 -02.

(Partierna inom snedstreck skiljer den ena ansökan från den andra.)

Ansökan till tjänsten som Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Mitt namn är Lisa Hjorthagen och jag är en 27 årig dalkulla men bofast i X sedan två år. Jag läser Miljö- och Hälsoskyddsprogrammet vid X universitet och tar examen i juni. Mitt examensarbete utför jag nu på X kommun /och uppgiften består i att inventera och inspektera enskilda avlopp. Jag skall sedan göra beräkningar på hur närsalterna belastar intilliggande vattendrag och i slutändan ”sjön”. /där jag tillsammans med handledare från kommunen inspekterat över 100 enskilda avloppsreningsanläggningar. Jag genomför nu beräkningar hur dessa avlopp belastar Storsjön med fosfor. Mitt arbete ingår som en del i Storåns Vattenvårdsprojekt vars ena syfte är att beräkna hur olika källor påverkar Storån och i slutändan vår dricksvattentäckt ”sjön” med närsalter./ Jag läser under våren även en distanskurs i marksanering som omfattar fem poäng vid X universitet.

Våren 2000 utexaminerades jag från grundskollärautbildningen, med inriktning mot årskurserna 4-9 inom matematik och naturorienterade ämnen, vid X universitet. Utbildningen är bred och jag har läst cirka 20 poäng vardera, matematik, fysik, kemi samt 50 poäng i biologi. Efter nästan 5 år i Umeå sökte jag mig söderut. Där fick jag en fast tjänst som Ma/No lärare i de högre årskurserna på X skola. Förutom undervisningen omfattade arbetet även mentorskap för en grupp elever vilket innebar ett stort ansvar gentemot föräldrar, elever och organisation. Arbetet krävde god samarbetsförmåga och förmåga att bemöta olika personligheter.

Jag har även arbetat med miljöfrågor på konsultföretaget X i X. Uppdragen har kretsat mycket kring mark- och grundvattenföroreningar. Vattenprovtagning samt vattenprovanalyser har hört till uppgifterna.

Det som jag anser vara några av mina starka sidor, är att effektivisera och planera. Jag uppfattar mig som en drivande person och har lätt att ta kontakt med nya människor. Jag förenklar gärna svårbegriplig information till ”högstadienivå”, för att göra den begriplig och åtkomlig även för den mindre insatta. Jag är nyfiken och intresserad av att lära mig nya saker och drar mig inte för att hjälpa till om det behövs.

Mina intressen består av sport och att umgås med vänner. Vintertid åker jag mycket skidor och har tillbringat en längre period i Alperna. Innan jag flyttade från X hann jag även med att träna längdskidor så jag kunde åka Vasaloppets Öppna spår.

/Det som jag är mest kunnig inom är frågor som rör miljöfarlig verksamhet varav detta vikariat låter väldigt lockande. Jag är även intresserad av sommartjänsten om det ovan nämnda inte skulle bli aktuellt. Efter samtal med kontaktperson på er förvaltning framkom att ni hade en livsmedelstjänst som ej var tillsatt, varav jag även söker denna. /Jag söker denna tjänst eftersom jag känner mig kunnig inom detta område och jag skulle vilja fortsätta arbeta med VA-frågor. Under denna tid som jag utför mitt examensarbete har jag även skaffat mig ett kontaktnät inom VA-branschen, vilket kan vara till fördel för fortsatt arbete./

Min förhoppning är att vi får tillfälle att träffas för att tala om tjänsten.

Ort och datum

Med vänlig hälsning

*Bild 5. Ansökningarna från Lisa Hjorthagen sändes till och kommenterades av två kommuner där jag genomförde rekryteringsträffar. I Lisas ansökan fanns även ett foto på henne (Ansökan 2:4 och 3:3 i mitt arkiv).*

Den första frågan som ställs om rekryterarnas kommentarer är: Hur värderas Lisas formella kompetens i förhållande till tjänsten? Formell kompetens står här för de kommentarer som rekryterarna lämnade på tre av checklistans sex punkter (de övriga tre berör informell kompetens och jag återkommer till dem nedan). De tre punkterna var: utbildning, erfarenhet och övrig kompetens. Sistnämnda har jag fört till formell kompetens därför att rekryterarna refererade till sådant som kunde beläggas med hjälp av dokument. För att tydiggöra skillnader och likheter i bedömningarna av ansökningarna i olika kontexter åtskiljer jag i presentationen kommentarerna från Stensöta och Flisa.<sup>74</sup> Här följer kommentarer från Stensöta: (Utbildning)

<sup>74</sup> Semikolon skiljer på olika individers utsagor (rekryterarna har ibland hoppat över att kommentera vissa aspekter i checklistan som tas upp sedan, därför stämmer inte antal kommentarer med antalet deltagande individer).

*Relevant m & hälsoskyddsinsp. Stockholm; Tillräcklig; Rätt utbildning; Fel, dock kemi och biologi; Bra!; Verkar bra; (Erfarenhet) Mycket relevant gjort ex. jobb på exakt rätt område, lärare – kan ta olika människor; Bra! Exjobbet m.m.; Någon erfarenhet. Positivt med erfarenhet från samma typ av arbete som är aktuellt här; Mycket bra, bra med erfarenhet från skolan; Precis rätt erfarenheter; Har gjort avloppsinventering. Arbetat på konsultföretag om vatten/vattenprovtagning; (Övrig kompetens) Konsult m.m. frågor kontaktnät inom VA i samband med exjobb; Lärare = bra att prata inför folk; Bredd; Mycket bra för projektet.*

*Kommentarer från Flisa: (Utbildning) Relevant, lite frågetecken när det gäller intresse för just livsmedelstjänsten; Relevant med tanke på att hon sökte flera tjänster samtidigt kanske inte mycket livsmedel men ändå ...; Välutbildad inom naturvetenskap men just inget inom livsmedel; Pedagogiken kan vara användbar. (Erfarenhet) Kompletteringsutbildningen ger viss kunskap om yrket, dock inte den sökta tjänsten; Ingen relevant; Arbetslivserfarenhet (konsultföretag + lärartjänst); Erfarenheten som lärare är en tillgång i jobbet samt provtagningserfarenhet; (Övrig kompetens) Bred naturvetenskaplig bas. Positivt; Intressant; Pedagogisk utbildning; Nej, ingen speciell.*

I Stensöta uppfattade rekryterarna utbildningen i stort sett som relevant, medan synen på erfarenhet varierar mellan olika rekryterare. Erfarenheter som direkt kan kopplas till arbetsuppgifterna i den sökta tjänsten uppmärksammas, såsom examensarbete och ett tidigare arbete med vattenprovtagning i ett konsultföretag. Även lärarerfarenheten kommenteras som en merit, trots att den var kort. I Flisa som skulle rekrytera en livsmedelsinspektör reses frågetecken kring Lisas intresse för livsmedelstjänsten. Det konstateras också att hon är välutbildad men saknar livsmedelskunskap. Arbetslivserfarenheten noteras och somliga anser även här att lärarerfarenheten och den pedagogiska utbildningen är bra. Bedömningen av hennes ansökan utifrån utbildning, erfarenheter och kompetens är inte lika positiv när det gäller livsmedelsinspektörstjänsten i Flisa som för miljöinspektörstjänsten i Stensöta. Eftersom hon inte har någon direkt kunskap om livsmedel och saknar erfarenhet var detta väntat, särskilt med tanke på att andra sökande har den kunskapen och kompetensen.

Hur värderades informell kompetens i Lisas ansökningar? Med informell kompetens avses här det som rekryterarna kommenterade i checklistans tre punkter; helhetsintryck, personlighet och positivt/negativt. Det kommenterades så här i Stensöta: (Helhetsintryck) *Sympatisk, seriös och framåt; Seriös; Bra beskrivning med inte endast prat om hur duktig hon är; Bra ansökan.*

*Trevligt skriven, intressant; Lärare som sadlat om, intresserad av ämnet (avloppsfrågor); Bra skrivet; (Personlighet) Framåt, drivande, optimistisk, sportig, trevlig; Trevlig; Ger intryck att vara öppen och positiv; Verkar trevlig, vill hjälpa människor; Effektiv, pedagogisk; + intresserad av skidor; (Positivt/negativt) Skulle vara en härlig arbetskamrat; Foto lite irriterande faktiskt; Att hon är sportig+; Avskyr foton.*

Kommentarer från Flisa: (Helhetsintryck) *Bra ansökan, lagom lång; Bra ansökan bra beskrivning av sig själv/utbildningen, intressen, lagom lång; Har egentligen sökt en annan tjänst, välskriven ansökan; Driven intresserad, ambitiös. Ger ett bra intryck; (Personlighet) Ger ett positivt intryck; En aktiv person; De egenskaper hon relaterar till är positiva för tjänsten; (Positivt/negativt) Slutade som lärare efter 1 år varför? En kort beskrivning skulle vara bra i ansökan. (Ger hon upp för lätt? Eller finns det andra orsaker?); Troligen mer användning för miljötillsyn än för livsmedelstillsyn; Trevligt brev. Ger ett gediget intryck.*

Kommentarerna ger ett relativt enstämt intryck och av allt att döma ger ansökan ett gott intryck av den som söker tjänsten. Den verkar falla alla i smaken och väcker inga tvivel över om hon verkligen är den kompetenta person som hon uppfattas ge sig ut för att vara. De goda omdömena är många och de visar vilka egenskaper som skattas högt.

Många rekryterare betonar ansökans form. Det förefaller vara en viktig aspekt som här förstärker sökandes möjligheter eftersom rekryterarna över lag anser att den är bra liksom hennes självbeskrivning. En motivering till detta omdöme är att hon inte bara håller fram egna förtjänster. Finessen med Lisas ansökan är kanske att hon framhäver sig själv och sin förträfflighet indirekt och överlåter åt läsaren att själv dra den slutsatsen. Det möjliggörs genom att hon beskriver något hon har gjort som en pågående aktivitet. Exempelvis skriver hon så här ”*Jag förenklar gärna svårbegriplig information till ”högstadienivå”/.../ eller ”/.../drar mig inte för att hjälpa till om det behövs.”* Om hon istället skulle ha skrivit ”jag är duktig på att förenkla och hjälper gärna till”, hade det mer framstått som ett konstaterande och inte appellerat till aktivitet på samma sätt. Rekryterarnas positiva inställning kan även bero på att Lisa integrerar sin mer personliga sfär med den professionella. På så sätt skapar hon en helhet som får kunskaper och kompetenser att framstå som naturliga och integrerade i hennes personlighet. Det mesta uppfattas positivt men det finns också några anmärkningar. En gäller att hon har foto på sig själv i ansökan, vilket ogillas av flera rekryterare och en annan anmärkning berör orsaken till Lisas korta tid som lärare efter lärexamen.

Hur motiverades rangordningen av Lisa Hjorthagens ansökningar? Efter att rekryterarna hade kommenterat formell och informell kompetens fick de till uppgift att rangordna de sex ansökningarna sinsemellan och motivera den. Det har bidragit till att en del som angavs där återupprepas under rangordning. Trots upprepningarna av kommentarer är det vad rekryterarna valde att poängtera vid placeringen av de sökande. För Lisas del innebar det att samtliga sex rekryterare i Stensöta oberoende av varandra ansåg att hon var mest lämpad för tjänsten i jämförelse med fem andra kvalificerade sökande. I Flisa som sökte en livsmedelsinspektör bedömdes Lisas ansökan positivt även om hon inte uppfattades som mest lämpad. Två av fyra rekryterare placerade henne på andra plats och de två övriga på fjärde plats. På första plats hade alla fyra placerat en sökande vars utbildning hade fokus på livsmedel, ”*Bioteknologi med livsmedelskemi 160 p*”.<sup>75</sup>

Rangordningen kommenterades så här i Stensöta: *Relevant utbildning och erfarenhet, verkar mycket duktig och trevlig, bra på att vara drivande men verkar samtidigt vara/kunna bli en sympatisk arbetskollega; Har relevant utbildning, bra exjobb övriga meriter bra – lärare, konsultföretag – bra merit, verkar trevlig; Erfarenhet av aktuellt projektarbete, utbildning enligt kravet. Ung och vetgirig; Hon verkar trevlig och kompetent. Bra med pedagogisk utbildning i detta jobb; Har den erfarenhet som krävs för detta projekt. Behöver inte så mycket tid för att komma igång; Har nästan rätt utbildning, gjort avloppsinventering. Verkar passa in i gänget – personlighet.*

Kommentarer från Flisa: *Hon har gått den ett-åriga kompletteringsutbildningen till MHS-inspektör. Har en bredd som kan göra henne användbar på kontoret. Verkar ambitiös och driven är nog inte svår att sätta in i nya arbetsuppgifter; Hon har en något sånär relevant utbildning. Verkar positiv. Skrev en bra ansökan (andra plats). Trevlig positiv och öppen men kanske inte helt rätt utbildningsinriktning; Har egentligen sökt ett annat jobb som hon nog är mer lämpad för (utbildning). Arbetslivserfarenhet, pedagogiska utbildn./erf. (fjärde plats).*

Sammantaget tyder kommentarerna på att individerna i organisationen har gemensamma föreställningar och ideal som de utöver formell kompetens bedömer sökande utifrån. I Flisa konkurrerar Lisa framförallt med en annan sökande vars utbildning, till skillnad från Lisas, täcker det livsmedelstekniska området. Kommentarererna liknar dem i Stensöta med skillnaden

---

<sup>75</sup> Källa: Rekryteringsträff 2, Ansökan nummer 2:1, Flisa, 6/6-02.

att de i Flisa som placerade henne på fjärde plats invänder mot utbildningen. Kritikerna anser att den inte är helt rätt och att hon egentligen sökte ett annat arbete. Några rekryterare bedömer det ändå som möjligt för henne att åta sig och genomföra tjänsteuppdraget. En orsak är hennes naturvetenskapliga utbildning. Trots smärre förbehåll är omdömet till övervägande del positivt.

Kommentarerna visar också att många tolkningar och slutsatser dras av ett relativt litet underlag. Det behöver i och för sig inte innebära att de är definitiva, eftersom rekryterarna förmodligen är medvetna om att bedömningarna kan behöva revideras efter en eventuell intervju. Dessutom utgår rekryterarna troligen från att det inte är säkert att den som de själva finner som mest lämpad för tjänsten är den som är mest intresserad av tjänsten. De sökande har kanske anmält intresse för flera tjänster och det är inte säkert att de finner den arbetsplats som den aktuella tjänsten gäller vara den mest attraktiva om de får välja själva. Rekryterarna behöver därför vara öppna för flera sökande. Därtill kan det personliga mötet bidra till andra slutsatser än när enbart den skriftliga ansökan har tjänat som underlag.

Sammantaget ges ganska långtgående kommentarer på ett relativt litet underlag och även om Lisas kompetensprofil stämde i den ena men inte den andra kommunen, var omdömet om hennes ansökan tämligen samstämmigt. I båda kommunerna tar rekryterarna fasta på utbildning, erfarenhet, personlighet och de gör ganska likvärdiga bedömningar av sökanden. Formell kompetens står således högt i kurs bland rekryterarna. Kommentarna på Lisas pedagogiska utbildning tyder också på att själva utbildningen skattas positivt. Det är anmärkningsvärt att flera deltagare för fram den pedagogiska utbildningen som en självklar tillgång. Trots att hon valde att skola om sig redan ett år efter examen efterlyste endast en rekryterare en förklaring. Ett skäl till att så få väckte frågan om varför hon omskolade sig kan vara att rekryterarna inte hade tillräckligt med tid för att undra över detta förhållande. Uppenbarligen uppfattas det inte som en informationsbrist och skapar inte heller tveksamhet över den sökande. Just luckor i informationen har annars visat sig leda till att rekryterarna blir misstänksamma över sökandes lämplighet. Min tolkning är att misstänksamheten inträder när rekryterare inte lyckas skapa en klar bild av sökande. Att så inte skedde med Lisas ansökan kan bero på att rekryterarnas tolkningar av hennes ansökan utmynnade i en så pass stabil bild att en informationslucka inte inverkar på helhetsbilden.

Kommentarerna tyder samtidigt på en meritokratisk inställning hos rekryterarna, som medför

att individer rangordnas efter utbildningsmässiga meriter. Detta sker utan att förmågan att ta till sig eller utöva kunskaperna i praktiken berörs. Om det vore viktigt skulle förmodligen fler rekryterare ha reagerat på att Lisa så snart skolat om sig. Eftersom de inte gjorde det kan detta tyda på förhållandet som Bourdieu betecknar med begreppet sekundäregenskaper. Det innebär att sökanden genom sina examina också har tillgång till en slags värderingar som premieras högt i samhället och som därmed kan komma att fungera som dolda kriterier (Bourdieu 1993). Förutsatt att den formella kompetensen i fallet med miljöinspektörer håller sig på en viss acceptabel naturvetenskaplig akademisk nivå och sökanden i övrigt motsvarar olika informella krav förefaller den vikt som tillmätts den formella kompetensen kunna variera. Den ettåriga kompletteringsutbildningen till miljö- och hälsoskyddsinspektör uppfattas här exempelvis som ett bra komplement till den naturvetenskapliga grundutbildningen. Det här skiljer sig från hur utbildningar omtalades vid några andra rekryteringsträffar. Rekryterare poängterade då att den odiskutabelt bästa utbildningen för den som vill bli miljöinspektör är den som ges i Umeå.<sup>76</sup> Rekryterarna är alltså trots det öppna för att anställa en person med en utbildning som kan vara närbesläktad, men som inte är identisk, med den som omtalas som den bästa och mest lämpliga.

En annan väsentlig aspekt som kommentarerna vittnar om är rekryterarnas intresse för själva formen och stilen i ansökan. Ansökan anses lagom lång, välskriven, intressant osv. Modellen för genren fungerar som en måttstock för läsarens gillande (eller ogillande) av texten och den faller alla i smaken och väcker ingen ovisshet över sökandens trovärdighet. Poängen med hennes ansökan är förmodligen att hon framhäver sig själv indirekt, samtidigt som hon integrerar sin personliga sfär med den professionella. Därmed framstår kunskaper och kompetenser som naturliga och integrerade i personligheten. Detta samspelar dessutom med mottagarnas perspektiv. Mottagarna förstår, känner igen och delar meningen med det hon säger om sig själv. Utifrån det föreställer sig rekryterarna vem hon är och den delade meningen bidrar till att de tolkar henne positivt.

Lisa beskrivs som en person med bred informell kompetens, ambitiös, aktiv, framåt, seriös, drivande, optimistisk, kompetent, vetgirig, trevlig, utåtriktad och hjälpsam. Hon föreställs passa in i gänget och bli en sympatisk kollega. Möjligheten att föreställa sig en individs karaktär utan ett personligt möte, vilar på mottagarens tolkningar av de tecken som sändaren

---

<sup>76</sup> Femtio procent av alla miljöinspektörer som är anslutna till naturvetarförbundet har den utbildningen. Källa: Statistik från Naturvetarförbundet. E-post: Utvecklingschef Helena Nicklasson, Naturvetarförbundets kansli, 22/8-05.

använder i ansökan. Med tecken menas den mening som orden är fyllda med (Hall 1997:31ff). Exakt vilka ord/tecken som leder till vissa tolkningar kan jag inte avgöra utifrån mitt material, men kommentarerna på ansökan visar att tolkningarna som görs är relativt långtgående. Det tyder på att rekryterare har ett sammanhang de utgår från och som ansökningarna sätts in i när de tolkas. Kommunikationen är subtil och handlar om förmågan att använda tecken som mottagaren i sin tur kan avkoda meningsfullt. Det bygger på att tecknens innebörd är likvärdiga för mottagare och sändare. Eftersom tolkningarna är snarlika tyder det också på att sammanhanget som de refererar till är gemensamt och att de delar ”värderingar” om vad som är viktigt/oviktigt, lämpligt/olämpligt osv. Det tyder i sin tur på att de har en gemensam tankestil som ligger till grund för hur de tolkar de sökande.

Nu övergår jag till att diskutera den andra ansökan som jag tidigare nämnde. Den har Daniel Salberg skickat till två kommuner som båda sökte miljöskyddsinspektörer, men med lite olika inriktningar. Ansökan ser i stort sett likadan ut till båda kommunerna. Tjänsteutlysningarna skiljer sig dock åt. I Stensöta kommun som också Lisa hade sänt sin ansökan till sökte kommunen som sagt en inspektör för ett fem månaders projektarbete för att inventera vatten- och avloppssituationen i kommunen. I den andra kommunen, Tursten, gällde tjänsten ett års vikariat med tillsynsarbete enligt miljöbalken med inriktning mot främst miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd.

Den första frågan som ställs är: Hur värderades Daniels formella kompetens i förhållande till tjänsten? Även Daniels ansökningar bedömdes på två miljökontor och för att tydliggöra likheter och skillnader i bedömningar separerar jag i presentationen kommentarer från respektive kommun, Stensöta och Tursten. Här följer först kommentarer från Stensöta: (Utbildning) *Civilingenjör, vattenrening, akademiker; Bra, kanske lite över vad vi kräver; Omfattande, dock inte helt relevant för aktuellt arbete; Överkvalificerad, fel; Ingenjör med miljöintresse inte helt relevant; Kan vara ganska ok, men specifika kunskaper behövs;* (Erfarenhet) *Ingen direkt relevant, ingen praktisk. Jobbat med miljöfarlig verksamhet; Bra kanske för mycket; Saknas; Tillräcklig; Inom myndighet men ej kommun, ingen vad gäller avlopp; Erfarenhet av myndighetsarbete;* (Övrig kompetens) *Passar till myndighetsutövare behövs för detta jobb?; Bra; Sättet att skriva på flyter bra.*

Kommentarer från Tursten: (Utbildning) *Vet ej; Civilingenjör med miljöinriktning; Något vid sidan; Civilingenjör, miljö och vattenteknik;* (Erfarenhet) *1 år som handläggare;*



Länsstyrelsen; Något vid sidan; Miljöskyddshandläggare på länsstyrelsen 1 år; (Övrig kompetens) Goda språkkunskaper i flera språk; Språkkunskap; Miljörätt 10 p.

(Partierna inom snedstreck skiljer den ena ansökan från den andra.)

Angående utannonserad tjänst som miljöinspektör

Efter att ha läst er platsannonser och fått ytterligare information via er hemsida vill jag härmed söka tjänsten som miljöinspektör i X kommun. Jag heter Daniel Salberg och har en huvudsaklig akademisk bakgrund som civilingenjör med miljöinriktning vid X universitet. Utbildningen är relativt ny och kombinerar traditionella ingenjörsämnen med miljö- och samhällsrelaterade frågor. Syftet är att, till skillnad från många traditionella utbildningar, ge kompetens för att analysera miljöproblem utifrån flera perspektiv. Examensarbetet gjorde jag vid X i Finland som en del i ett stort EU-finansierat vattenreningsprojekt. Jag studerade även utanför det ordinarie programmet under en tid och läste då ett antal juridiska kurser inom bland annat miljörätt.

Efter att jag erhållit min examen i X arbetade jag under nästan ett års tid som vikarierande miljöskyddshandläggare vid Länsstyrelsen X. Jag bedrev främst tillsyn på miljöfarlig verksamhet vid medelstora företag, men var även mycket involverad i avfallsfrågorna då jag bedrev prövning och tillsyn av avfallstransporter. Det innebar många kontakter med små företag och privatpersoner som annars kanske inte förknippas med Länsstyrelsens verksamhet. Arbetet var givande och jag trivdes bra, men tackade ändå nej till fast tjänst då jag ville söka mig söderut samt ta ett uppehåll för språkstudier.

Jag upplevde att min utbildning väl motsvarade de krav som arbetet ställde. I beslutsfattandet ingick såväl tekniska som juridiska och ekonomiska hänsynstaganden. Jag hade också kontinuerliga kontakter med allmänhet och representanter för företag, samt dagliga möten och diskussioner med kollegor såväl inom som utanför den egna enheten. Det är den typ av arbetssätt som både tilltalar och passar mig bäst, förutom en ökad kompetens inom denna arbetsform fick jag även erfarenhet av förhållandet mellan myndighet och företag.

Jag har lätt för att samarbeta, är ansvarsställande och initiativrik samt klarar av att arbeta och ta beslut självständigt. Jag har ständigt något på gång och hittar ofta okonventionella och oväntade lösningar. Eftersom jag har hunnit med att studera och arbeta på många skilda platser såväl inom som utanför Sverige har jag lätt för att snabbt anpassa mig till nya förhållanden och uppgifter. Från unga år har jag dessutom ett brinnande miljöengagemang. Sammanfattningsvis anser jag att mina studier, yrkeserfarenheter och personliga egenskaper ger mig kompetens som främst passar för ett miljörelaterat arbete där breda kunskaper och förståelse inom flera samhällsområden är viktigare än specifika spetskunskaper.

Jag söker den aktuella tjänsten då den ger mig möjlighet att fortsätta med miljöarbete inom myndighetsvärlden och bo i Stockholm där jag trivs och har en stor del av min vänskapskrets. Jag lockas också av kontakten med den vanliga människan som arbetet vid ett kommunalt miljökontor i högre grad innebär än det vid exempelvis Länsstyrelsen. Som jag tidigare påpekat fick jag sådan erfarenhet i samband med tillsynen av avfallshanteringen men också vid exempelvis överklagade avloppsärenden. /Jag gör anspråk på 20 000 kr i månadslön och är flexibel vad gäller tillträdesdag./

Med vänlig hälsning och förhoppning om fortsatta kontakter!

X x

Bild 6. Ansökan från Daniel Salberg sändes till och kommenterades av två kommuner som jag genomförde rekryteringar i. (Ansökan 3:2 och 4:2 i mitt arkiv.)

Rekryterarna uppfattar Daniels utbildning som omfattande, men inte riktigt relevant. Flera kommenterar honom som överkvalificerad. En del av rekryterarna uttrycker direkt att han inte stämmer överens med deras krav på utbildning, medan andra är mer försiktiga. I den ena kommunen uttrycks det så här ”kanske för mycket” och i den andra med följande ”vid sidan”. Det kan vara ett uttryck för att rekryterarna trevar i sin tolkning av sökande. Kanske är de osäkra över att ha en kandidat som är väl kvalificerad, men inte riktigt faller dem i smaken.

Erfarenheten från länsstyrelsen framställs av någon som en brist eftersom den inte är från en kommun, medan andra poängterar hans erfarenhet som miljöhandläggare på länsstyrelsen. Ytterligare några rekryterare noterar att en ingenjör med miljöintresse är irrelevant. I övrigt har två deltagare poängterat språkkunskaper som något positivt. Det är svårbegripliga kommentarer eftersom tjänsten vänder sig till en allmänhet i Sverige. Sammantaget spretar omdömena i olika inriktningar. En del omdömen framstår som mer trevande än andra, vilket delvis kan bero på en ovanlig sammansättning av utbildning och erfarenheter och att de inte riktigt vet hur de ska bedöma den.

Hur värderas informell kompetens i Daniels ansökningar? Här följer kommentarer från Stensöta: (Helhetsintryck) *Seriös, något lång; Seriös, uttrycker sig bra; Bra skriven; Mycket bra ansökan; Verkar insatt i vad det innebär att arbeta i en kommun med myndighetsutövning. Informativ ansökan; Bra skrivet. Bra kvalifikationer, men kanske inte just avloppsinventering;* (Personlighet) *Intressant, seriös, auktoritär; Verkar trevlig; ?; Verkar initiativrik och engagerad, intresserad; Anpassningsbar, arbetar bra i grupp och med andra;* (Positivt/negativt) *Känns lite för mer; Att han gillar jobba med människor; Eventuellt negativt, tackade nej till fast tjänst neg. Vad gör han för närvarande?*

Kommentarer från Tursten: (Helhetsintryck) *Gav lite mer att läsa än de övriga; Inte så gott, ger intryck av att vara endast eller väldigt mycket "miljöskyddsintresserad"; Redig; tveksamt;* (Personlighet) *Gillar myndighetsarbete, gillar lite okonventionella lösningar; Lite "von oben"; Formuleringen "...lockas av kontakten med den vanliga människan..." väcker funderingar; Anser sig själv ha lätt för att samarbeta, vara initiativrik ansvarskännande och arbeta okonventionellt;* (Positivt/negativt) *Tveksam till "brinnande miljöengagemang"; Tveksamma uttryck i personliga brevet bl a "brinnande" miljöengagemang och en hel del i sista stycket.*

I Stensöta uppfattas Daniels informella kompetens i stort sett positivt med en betoning på ansökans form som av flertalet omtalades som välskriven och informativ. Men det finns även några som är tveksamma till honom. Det skiljer sig från Tursten där rekryterarna är mer negativa och uppfattar honom, dels allt för miljöintresserad, dels högmodig. Flera kommentarer antyder även att läsarna av denna ansökan inte har tagit till sig Daniels självpresentation, vilket utmärks av deras distanserade återgivning – ”*anser sig själv*”. De uppfattar det inte som självklart att han verkligen är så som han beskriver sig själv. En

rekryterare skiljer sig dock från övriga och tolkar sökanden som en person som tycker om lite okonventionella lösningar. Daniels beskrivning av sitt miljöintresse uppfattas som starkt och till hans nackdel i den ena kommunen medan samma beskrivning inte kommenteras speciellt i den andra kommunen. Ur rekryterarnas perspektiv utmärker han sig genom att beskriva vanliga människor på ett sätt som de tolkar som nedlåtande och därför uppfattas hans sätt att tala att uttrycka en ”von oben” attityd. Rekryterarna är fundersamma över hur han *verkligen* är som person och framförallt att han känns som för mer. Någon är till och med fundersam över om det ska tolkas negativt att sökanden tidigare har tackat nej till fast tjänst. Annars skulle ett erbjudande om en fast tjänst kunna ge en slags legitimitet eftersom vederbörande godkänts av en tidigare arbetsgivare. Förmodligen är det därför Daniel nämner det men effekten uteblir.

Hur motiverades rangordningen av Daniel Salbergs ansökningar? Av Stensötas sex rekryterare, placerade tre Daniels ansökan på andra plats och tre på tredje plats. Det skilde sig åt från Turstens kommun där han ansågs som mest lämpad av en och minst lämpad av de tre övriga. Här följer kommentarer från Stensöta: *Bra erfarenheter. Verkar intressant med mycket utbildning; Lätt att sätta sig in i arbeten, erfarenhet av myndighet; Hög utbildning, bra merit, länsstyrelsen uttrycker sig väl (andra plats). Svårt val, men har ändå jobbat med myndighetsutövning – och hade hand om överklagade avloppsärenden - inom miljöområdet. Verkar också sympatisk, duktig och seriös; Med sin omfattande utbildning borde han kunna vara aktuell; Jobbat inom yrket (tredje plats).*

Kommentarer från Tursten: *Gillar okonventionella lösningar för mig tyder det på en del kreativitet (första plats). Arbetserfarenhet och utbildning lite vid sidan av; Ansökan sänder signaler om en ”besserwisser; Felaktig utbildning” inte riktigt rätt för jobbet” (sjätte plats).*

Tyngdpunkten i motiveringarna ligger på utbildning samt erfarenhet av myndighetsutövning. Det tyder på en meritokratisk inställning till utbildning. Skillnaderna i kommentarerna är stora; medan några lovordar sökandens meriter och utbildning, och någon annan poängterar okonventionella lösningar som ett tecken på kreativitet, anser ytterligare någon att erfarenheterna hamnar vid sidan av eller är rent felaktiga. Ännu någon läser in egenskaper hos den sökande som ogillas och tolkar honom som en besserwisser.

Daniels formella kompetenser motsäger den tidigare tolkningen att utbildning överskuggar andra meriter, uppenbarligen beror det på både person och utbildning. Daniel uppfattas både

positivt och negativt. Det är framförallt medarbetarna i Tursten som uttrycker starkt tvivel om honom som innehavare av den utlysta tjänsten. Flera funderar över hans attityd och om han möjligen är en besserwisser och miljöintresset väcker tvivel angående hans lämplighet. Jag tolkar det som att Daniel misslyckas med att upprätta meningskongruens med mottagaren och att orden han kommunicerar med inte har samma innebörd för mottagaren som för honom själv.

Även om många omdömen är positiva till Daniel är det någonting som lägger sordin på ansökan och gör att rekryterarna inte vill eller kan ta den riktigt till sig. Det är något av tveksamhet som kommer till uttryck i omdömena som till exempel *verkar* intressant, *anser* sig själv, som om rekryterarna inte riktigt litar på att Daniel är den de hoppas på. En förklaring till tvivlet över honom och hans kompetenser kan vara att han inte tillräckligt väl integrerar sin livsvärld med den professionella världen och att han därmed inte känns riktigt ”äkta” för rekryterarna. Han framhäver istället sina kvalifikationer och sin skicklighet på ett sätt som bidrar till att några uppfattar honom som en besserwisser och överdrivet miljöintresserad. Trots det får hans ansökan fina omdömen för dess form och innehåll med yttranden som; uttrycker sig bra, mycket bra och informativ ansökan. Det tyder på att sökande bedöms med olika parametrar som samverkar i helhetsomdömet. Daniels ansökan bedöms till exempel positivt utifrån form och innehåll men det hjälper inte upp det som får flera rekryterare att känna sig tveksamma inför honom. Utifrån Flecks (1997) definition av tankestil kan det tolkas som att Daniel inte stämmer in i deras tankestil för den ”lämpliga” medarbetaren.

I kommentarerna av ansökningarna framgår det att det finns en gemensam grund eller norm som sökandena bedöms utifrån. Normen ingår i ett större tankesystem som den enskilde individen är en del av. Det visar exempelvis rekryterarnas liknande bedömningar av form och innehåll. I mitt material ingår rekryteringsträffar från fem olika arbetsplatser på miljöförvaltningar i olika kommuner. Kommentarererna har både gemensamma drag och skillnader. En orsak till vissa gemensamma drag är förmodligen att miljöförvaltningarnas uppdrag styrs av ett antal lagar<sup>77</sup> och dessa gäller för alla kommuner över hela landet. Resultaten från rekryteringsträffarna var också mer samstämmiga när deltagarna endast utgjordes av miljöinspektörer. Underlaget i studien är emellertid för begränsat för att jag ska kunna dra några generella slutsatser om yrkesgruppen.

---

<sup>77</sup> Viktiga lagstiftningar på området finns i miljöbalken, livsmedelslagen och djurskyddslagen. Tillsynsmyndigheter är Naturvårdsverket samt livsmedelsverket.

Vid en jämförelse mellan kommentarerna på de båda ansökningarna framstår en ideal miljöinspektör som en person som hjälper till där det behövs, är sympatisk, duktig, seriös, anpassningsbar, initiativrik, kreativ och samarbetsvillig. Det är också en person som inte framhäver sig själv och undviker att veta bättre än andra. Med andra ansökningar hade förmodligen andra aspekter poängterats utifrån vad sökandenas självbeskrivningar aktualiserat hos mottagaren. I en ansökan handlar det om att kunna kommunicera så att kompetenser och egenskaper framkommer på ett väl avvägt sätt för mottagaren. Tankestilens krav på viss form och innehåll i ansökningar ställer krav på sökandenas förmåga att hantera detta och är därmed en del av den informella kompetensen som ger rekryterarna viktiga komplement till helhetsintrycket av en sökande.

Ett positivt helhetsintryck kräver ömsesidiga perspektiv mellan sändare och mottagare. Jag tolkar det som att rekryterarna utgår från en inre mall när de bedömer de sökande. Mallen består av utbildning, erfarenhet och olika slag av informell kompetens som bland annat handlar om hur och vad sökande kommunicerar om sig själva. Det är dock inte fixerat exakt vad som ingår men rekryterarna vet när en sökande inte motsvarar förväntningarna, enligt deras inre mall. Analysen tyder på en positiv särbehandling av de sökande som i sina ansökningar ger i från sig ord, begrepp och signaler, det vill säga en sorts koder som är utmärkande för yrkesgruppen och organisationerna rekryterarna arbetar i. Koderna behöver inte alltid vara uttalade och uppenbara men poängen är att de känns igen av rekryterarna. För att bli rekryterad handlar det förenklat uttryckt om att stämma in i den inre mall som medlemmarna i organisationen bär på.<sup>78</sup>

### **Arbetets mening och legitimitet**

I rekryterarnas tal om de sökande döljer sig uppfattningar om yrkesgruppen, dem själva och organisationen som de är verksamma inom. Det visar sig ofta att de har ganska tydliga förväntningar på hur den blivande medarbetaren ska vara. I fokus för detta avsnitt står uttalade och outtalade kodord som hjälper rekryterarna att skilja lämplig från ”olämplig”.

Få miljöinspektörer säger sig ha misslyckats med sina rekryteringar. De säger själva att de ofta väljer ut samma personer och därför kan de med förtroende överlåta urvalet till en eller ett par personer. Detsamma kan jag se i sammanställningen av hur de sökande har rangordnats

---

<sup>78</sup> I materialet var det egentligen bara en rekryterare som avvek genom att uppskatta Daniels ”okonventionella lösningar.” Kommentaren kan tolkas som att hon inte har integrerats i det institutionella tänkandet utan tolkar sökanden utifrån preferenser baserade i andra gemenskaper.

enligt de checklistor som användes under rekryteringsträffarna. Ofta har både undersköterskor och miljöinspektörer valt samma person på första plats och i övrigt figurerar vanligtvis samma ansökningar på de tre främsta platserna. (För underskötersketjänsterna har det oftast samband med de ansökningar där sökande har utbildning och erfarenhet.)

En intressant skillnad har dock funnits vid två tillfällen då grupperna var mer heterogena än vid övriga träffar. Vid dessa tillfällen deltog administrativ personal samt politiker och resultaten var då mer spridda än vid övriga. Orsakerna kan vara flera, en är att administratörer och politiker inte är lika insatta i vad som krävs för tjänsterna. En annan är att de inte tillhör den sociala grupp som utgörs av miljöinspektörer. De är varken utbildade till inspektörer eller deltar i deras dagliga arbete och är inte heller präglade av erfarenheter utifrån yrkesgruppens horisont. Med andra ord är deras tankar och handlingar inte institutionaliserade, det vill säga en del av den tankestil som präglar miljöinspektörernas ”gemenskap”.

En första sortering av sökande sker oftast utifrån tämligen instrumentella faktorer såsom utbildning, erfarenhet och antal år i yrket. De förekommer också i annonsernas kravprofiler och utgör en slags minimikrav på de sökande. Rekryterarna är ofta överens om konkurrenskraften i meriter av dessa slag. När det gäller utbildning av miljöinspektörer leder olika vägar till rätten att titulera sig och arbeta som miljöinspektör. I Umeå finns en utbildning som är specialdesignad för ”miljöskyddsinspektörer”. Utöver den finns det ett antal kompletterande utbildningar för personer som redan har en akademisk naturvetenskaplig utbildning.

Personer med utbildning från Umeå premieras gärna av rekryterarna därför att den bland många anses vara bäst och den tjänar ibland som urvalsinstrument när det är många sökande till en tjänst.<sup>79</sup> Även om rekryterarna fördjupar sin uppfattning om de sökande med olika slags information tar de själva utbildningen som ett tecken på en persons lämplighet. Linjen i Umeå är skräddarsydd för yrket och den står i många annonser antingen som önskvärd eller måttstock mot vilken andra utbildningar jämförs. Det finns inte någon motsvarande utbildningslinje men olika möjligheter att själv komponera likvärdiga utbildningar. En viss utbildning säger dock inte någonting om hur individen förvaltar eller förädlar sina förvärvade kunskaper, men kanske mer om vad denne filtrerats genom.

---

<sup>79</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

Det är en del av det som ingår i den sociala selektionen av dem som har eller inte har tillträde till ett visst yrke (Bourdieu 1993:253). Trots det förekommer miljökontor som kan tänka sig att tumma på utbildningskraven när inga inspektörsutbildade söker tjänsterna. I materialet har det varit aktuellt vid några tidsbegränsade anställningar (projekt och vikariat). Rekryterare upplever inte dem som lika riskfyllda att rekrytera till som fasta anställningar. De ställer dock krav på akademisk naturvetenskaplig utbildning, men inte nödvändigtvis utbildningen till miljöskyddsinspektör.

Undersköterskorna bedöms på ett annat sätt och diskussionen om dem skiljer sig från inspektörernas genom en starkare betoning på erfarenhet. När rekryterarna kommenterar ansökningar till underskötersketjänster kan de ibland tänka sig att tumma på utbildningskravet. Även om en person inte har utbildning men praktisk erfarenhet av arbetet kan argument framföras om att *"den kan gås senare"*<sup>80</sup> eller *"den vägen har många av oss gått och det är inget fel på den."*<sup>81</sup> Då de bejakar sökandens möjligheter att utföra arbetet även utan utbildning, kan argumenteringen tolkas som ett sätt att markera en viss status kring själva erfarenheten av arbetet. Argumenten fokuserar då istället på ledningens och arbetskamraternas betydelse för att en person ska klara arbetet. Ibland framför rekryterarna livserfarenhet eller serviceerfarenhet som värdefulla erfarenheter. Vid några tillfällen framställer de även personer utan erfarenhet positivt med betoning på de nya perspektiv som de föreställs kunna tillföra organisationen.

Undersköterskorna uppvisar överhuvudtaget ganska varierande inställningar till erfarenheter. Möjligen är det ett uttryck för de skilda synsätt på kunskapsutvecklingen som diskuteras inom sociala omsorgen. Diskussionen gäller huruvida kunskapsutvecklingen ska utgå från praktisk erfarenhet och goda förebilder eller genom evidensbaserad forskning (Johansson 2002:3). Erfarenheter som uppskattas av rekryterarna kan dels gälla lång tid inom yrket, dels andra erfarenheter som bedöms vara värdefulla för yrkesutövningen. Även om båda slagen av erfarenhet kan uppfattas positivt finns det gränser. När erfarenheterna blir för omfattande eller för varierande kan de istället bli en belastning för den arbetssökande. Om en sökande av rekryterarna uppfattas som *för* rörlig, som en "hoppjerka" kan en viss misstänksamhet över denne uppstå. Det kan medföra att rekryterarna får ett behov av att kontrollera referenser eftersom de utifrån ansökan inte tycker sig kunna dra säkra slutsatser om personens duglighet

---

<sup>80</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Stenådra, 25/3-02.

<sup>81</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Stenådra, 25/3-02.

och uthållighet. Jag kan med mitt underlag inte bedöma om det är rörligheten i sig som sätter personens trovärdighet på spel eller om det är en kombination av det och andra faktorer i ansökan som samverkar.

När formella kriterier är uppfyllda fordras andra urvalsinstrument i sökandet efter en lämplig person att tillsätta tjänsten med. Då inträder i varierande grad personligt eller institutionellt förankrade preferenser som urvalsinstrument. För att få en uppfattning om hur det kan gå till studerar jag vilka adjektiv rekryterarna beskriver de sökande med under punkten ”personlighet” i checklistan. Det är dock viktigt att komma ihåg att det är ett urval från checklistan som rymmer fem andra punkter. En presentation som omfattar alla punkter vore inte möjligt att presentera på ett lättillgängligt sätt. Jag har valt att presentera rekryterarnas kommentarer på ”personlighet”, därför att jag bedömer dem som viktiga ingredienser i skapandet av bilden av lämpliga och olämpliga sökanden. Syftet är att se om undersköterskors och miljöinspektörers omdömen skiljer sig åt eller liknar varandra. Omdömen specifika för respektive yrkesgrupp är markerade med fet stil och ommarkerade är lika för båda grupperna.

*Undersköterskor - adjektiv under personlighet i checklistan*

*Omdömen som berör arbetet:*

**Arbetsam, pålitlig, självsäker, trovärdig, social, lojal, stabil, vetgirig, redig,** engagerad, självständig, aktiv, framåt, intresserad, ambitiös.

*Omdömen som berör personliga karaktäristika, inte direkt relaterat till arbetet:*

**Personlig, enkel, naiv, blygsam, medveten, rak, ung, mjuk, snäll, lite ensam, sund,** positiv, utåtriktad, öppen, glad, social, bra, trevlig, sympatisk.

*Negativa omdömen, som används för att beskriva ogillade ansökningar:*

**Anonym, motsägelsefull, bli omtyckt, självupptagen, omogen, dåligt självförtroende, kluven, virrig, svårbedömd,** rastlös, osäker, rörig.

Bild 7. Bilden visar de adjektiv som rekryterarna beskrev ansökningar till tjänster som undersköterskor.

*Miljöinspektörer - adjektiv under personlighet i checklistan*

*Omdömen som berör arbetet:*

**Driven, drivande, analytisk, systematisk, flexibel, noggrann, tålmodig, serviceinriktad, effektiv, energisk, pedagogisk, anpassningsbar, seriös, samarbetsvillig, samarbetsförmåga, ansvarsfull, initiativrik,** engagerad, självständig, aktiv, framåt, intresserad, ambitiös.

*Omdömen som berör personliga karaktäristika, inte direkt relaterat till arbetet:*

**Optimistisk, god, intressant, varm, lättsam, tålmod, vanlig, trygg, nyfiken,** positiv, utåtriktad, öppen, glad, socialt begåvad, bra, trevlig, sympatisk.

*Omdömen som berör personliga intressen, inte direkt relaterat till arbetet:*

**Naturintresse, sportig, idrottsintresserad.**

*Negativa omdömen, som används för att beskriva ogillade ansökningar:*

**Auktoritär, strikt, formell, lite egensinnig, mysko, svävande, halvdesperat, trist, tråkig,** rastlös, osäker, rörig.

Bild 8. Bilden visar de adjektiv som rekryterarna beskrev ansökningar till tjänster som miljöinspektörer.



Mängden omdömen skiljer sig åt av förklarliga skäl. Undersköterskorna hade inte kommenterat alla ansökningar och de hade dessutom fler lika omdömen. En del rekryterare har bedömt själva ansökans stil och form, men dessa har jag tagit bort och kvar är de omdömen som gällde den sökande personen. Gemensamt för yrkesgrupperna är omdömen som handlar om arbete och personliga karaktäristika. De skiljer sig åt genom att miljöinspektörerna även tar upp intressen.

Undersköterskor och miljöinspektörer var någorlunda samstämmiga i sina kommentarer om arbetet, även om de delvis använder olika ord är följande gemensamma; engagerad, självständig, aktiv, framåt, intresserad och ambitiös. De omdömen som jag kallar för personliga karaktäristika är inte direkt relaterade till arbetet utan handlar om hur personen bakom ansökan föreställs och de gemensamma är; positiv, utåtriktad, öppen, glad, socialt begåvad, bra, trevlig och sympatisk. Gemensamma negativa omdömen är sådana som används för att beskriva ansökningar som ogillas och de var; rastlös, osäker och rörig.

Med hjälp av indelningen av adjektiven tolkar jag ett motsatsförhållande mellan självständig – osäker, stabil – rastlös samt pålitlig – rörig. Det är inte säkert att undersköterskorna och miljöinspektörerna läser in samma innebörder som jag gör. Ordens exakta valör är inte heller avgörande för det resonemang som jag vill föra. Om vi använder orden ovan för att fundera över hur det kan gå till när rekryterare tolkar ansökningar, kan en slutsats vara att en rörig person inte är pålitlig, och en rastlös inte stabil och att en osäker inte kan vara självständig. Det skulle kunna innebära att en person som verkar rörig bidrar till att rekryteraren samtidigt läser in opålitlighet i personen, liksom en tolkning av rastlöshet indirekt medför att personen tolkas som instabil och att osäkerhet uppfattas som ett tecken på osjälvständighet. Somliga ord kan alltså indirekt innebära att vissa kompetenser utesluts hos sökande. När Daniel genom sin ansökan tidigare uppfattades som en besserwisser kan ett sådant motsatsförhållande ha legat till grund för rekryterarnas förståelse av texten.

De flesta omdömena är positiva i båda fallen, vilket tyder på att rekryterarna är inriktade på att finna goda egenskaper hos de sökande. Det är troligt att de söker egenskaper som på olika sätt kan vara till nytta för verksamheten. Tidigare framgick det även att rekryterare i varierande grad har en kritisk inställning till de sökande och deras eventuella brister. Det kan tyda på att två parallella processer pågår i vilka rekryterarna å ena sidan försöker finna tecken på ”bra” sökande och å andra sidan ifrågasätta dem.

Beträffande inriktningen på att finna goda egenskaper underlättar en trevlig och sympatisk person myndighetsutövningen, i jämförelse med en sur och osympatisk person. Detsamma gäller undersköterskornas omsorgsarbete. De skiljer sig dock från miljöinspektörer genom att de faller fler negativa omdömen om de sökande. Förklaringarna till det kan vara många, kanske har de fler sökanden som ger negativa intryck eller så har de helt enkelt fler frågor om de sökande. De kan även ha en större erfarenhet av att ha anställt personer som inte har varit lämpliga för uppdraget. Även om utbildningskraven har ökat under senare år är det lättare att kvalificera sig till undersköterska än till miljöinspektör. Inspektörernas utbildning utgör i sig en selekteringsprocess, där man kan förmoda att mindre intresserade personer inte fullföljer utbildningen i samma grad som de med intresse för miljötillsyn.

Yrkesgrupperna skiljer sig åt framförallt genom att undersköterskorna inte kommenterar intressen under denna punkt (men under andra) och betonar snarare personliga karaktäristika framför mer arbetsrelaterade förhållanden. Undersköterskorna har en betoning på socialt inriktade egenskaper. Eftersom det är ett omsorgsyрке är det förståeligt att de skiljer sig från inspektörerna.

Vid rekryteringsträffarna visade det sig att vissa ord kan vara laddade med mer mening än andra. Miljöinspektör är till exempel ett yrke där intresse för miljö är en tillgång men bara i lagom portion och det tycks finnas ett kodspråk för det som kan tolkas som lagom. Under ett gruppsamtal, efter det att skriftliga kommentarer hade gjorts på ansökningar, sa en inspektör: *"Vi kan inte gå ut och hänga oss i granar. Herregud hur skulle det se ut om vi hängde i grantoppar eller stod och krama träd - vi är ju myndighetsutövare."*<sup>82</sup> För en lyckad ansökan bör alltså en miljöskyddsinspektör undvika att framställa sig som allt för miljöintresserad. Övriga rekryterare instämde i de citerade kommentarerna och menade att det finns ett annat forum för dem som är särskilt intresserade av att arbeta med miljöfrågor nämligen det som kallas för Agenda 21 (FN 2006).<sup>83</sup> Där anses det viktigt att kunna engagera människor. Inspektörerna vid samma förvaltning som ovan sa explicit att ansökningar där det stod *"brinnande intresse för miljö"* skapade tveksamhet hos dem därför att deras arbete styrs av lagar.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02

<sup>83</sup> Agenda 21 är namnet på FN:s handlingsprogram för miljö och hållbar utveckling, antagen under konferens i RIO 1992. Med Agenda 21 menas Dagordning inför det 21:a århundradet (FN 2006).

<sup>84</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, skriftliga kommentarer, Stensöta, 7/6-02

På en annan miljöförvaltning påpekades att vissa sökande direkt eller indirekt påtalar att man inte bör åka bil om det finns kommunala/offentliga kommunikationer. I diskussionen menade rekryterarna att uttalanden av den karaktären fick varningsklockor att ringa. Deras tolkningar av ansökningar med sådana budskap var att det är personer som vill tala om *”hur de tycker att vi ska vara.”*<sup>85</sup> Enligt dem kunde det i ansökningar uttryckas så här: *”Vi har så bra kommunikationer så det behövs ingen bil.”*<sup>86</sup> De menar, som sagt, att miljöengagemanget bör vara på lagom nivå därför att *”vi driver myndighetskrav vi kan inte ställa högre krav än lagen.”*<sup>87</sup> Entusiaster ger enligt rekryterarna uttryck för ett allt ”för” stort miljöintresse och det bidrar till att deras förmåga att utföra myndighetsarbetet kommer i tvivelsmål.

Miljöinspektörer arbetar i en liten bransch och de är i regel anslutna till samma fackförbund, naturvetarförbundet. De har gått samma skolor och deltar i gemensamma utbildningar. Miljöerna som de rör sig i kan dock skilja sig åt som till exempel mellan stad och landsbygd och/eller liten eller stor kommun. En tolkning av den bristande meningskongruensen är att relativt nytexaminerade personer ofta uttrycker sig på detta miljöentusiastiska sätt, vilket kan bero på att de inte ännu har lärt sig koderna inom branschen för miljötillsyn.

Många undersköterskor har en positiv betoning på lång erfarenhet från vård av gamla. I många kommentarer till ansökningar uppmärksammas viljan att arbeta med gamla människor både när det finns med och när det saknas i ansökningar. Jag tolkar det som ett kodord för yrkesgruppen, ett kodord som för mottagaren är en signal om att ansökan kommer från en person med ett genuint intresse för arbetet. Kommentarererna kan se ut så här: *”Intresse för gamla är ett plus.”*<sup>88</sup> *”Motiverad för att arbeta med äldre.”*<sup>89</sup> När det saknas tycks det ringa varningsklockor för rekryterarna. Tvivlet kan uttryckas så här: *”Ja det verkar ju vara en sympatisk person men den har ju inte skrivit att den tycker om gamla, ja man vet ju inte varför de har sökt jobbet.”*<sup>90</sup> Andra ansökningar som ger upphov till funderingar är om sökande har förstått, alternativt delar grundläggande förhållningssätt till yrkesutövningen. De sökande vars genuina intresse för gamla sätts i tvivelsmål väcker frågor om huruvida de verkligen är intresserade av gamla eller bara tar vilket arbete som helst. En kommentar vid en

---

<sup>85</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

<sup>86</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

<sup>87</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

<sup>88</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>89</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>90</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, gruppdiskussion, Stenådra, 25/3-02.

rekryteringsträff löd så här: *"Vet han att man måste ge mer än ta i det här yrket?"*<sup>91</sup> En annan kommentar var följande: *"Att sitta i kassan på en affär är inte att jämföra med vården."*<sup>92</sup> Rekryterarna uttrycker osäkerhet över om sökandena ger tjänsten samma innebörd som de själva gör. Kommentarererna kan också betyda att det rekryterarna uppmärksammar i ansökan fungerar som kodord i kommunikationen mellan dem som hör till in-gruppen, det vill säga de som delar gemenskapen och tankestilen. Till ut-gruppen hör de som inte kommunicerar de viktiga kodorden, det behöver i och för sig inte medföra att de helt avfärdas men att intrycket inte blir lika positivt som för dem med rätt kodord.

Ett annat exempel som visar på ett intressant kodbrott är en sökande som skriver att vården inte alltid är så uppiggande. Sökande saknar både erfarenhet och utbildning men tror att denne skulle passa för arbetet och känna sig nöjd genom att hjälpa andra människor.<sup>93</sup> Ansökan har inte gett något gott intryck och den har placerats på sista respektive näst sista platsen vid rangordningen av de sökande. Reaktionerna på den är inte nådiga: *"Han verkar inte trovärdig i sin ansökan dåligt skriven ingen erf."*<sup>94</sup> *"Skriver att vården ej är uppiggande ej någon man anställer rörigt skriven ansökan. Outbildad."*<sup>95</sup> *"Är för negativ."*<sup>96</sup> *"Utbildning?"*<sup>97</sup> *"Provat massor av jobb vet han egentligen vad han vill."*<sup>98</sup> Sökanden framstår inte som trovärdig för rekryterarna. En av dem fastnar för kommentaren att vården inte alltid är uppiggande. Jag tolkar den här negativa reaktionen som att sökanden har gjort sig skyldig till ett kodbrott.

Även om det lär vara så att det inte alltid är särskilt uppiggande med gamla och orkeslösa människor betonar medlemmar av *ingruppen*<sup>99</sup> inte sådana aspekter på arbetet. Det är knappast ett bra argument att ta ett arbete som inte är särskilt uppiggande. Förmodligen är det något som yrkesutövarna så att säga får ta på köpet. Istället vill de lägga tonvikten på det som är tilltalande och glädjande i yrkesutövningen. Om det negativa uppmärksammas blir betoningen på yrket förmodligen fel i relation till tankestilen som de som arbetar inom

---

<sup>91</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>92</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, ansökan nr 2, Stenådra, 25/3-02.

<sup>93</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Stenådra, 18/9-02.

<sup>94</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>95</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Havsberga, 5/9-02.

<sup>96</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, ansökan nr 4, Stenådra, 25/9-02.

<sup>97</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>98</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

<sup>99</sup> Experiment, som utfördes av socialpsykologen Henri Tajfel, visade att gruppbildningar kan tillkomma under mycket kortvarig samvaro och med små gemensamma betingelser. Gruppbildningarna leder till att människor börjar favorisera sin ingrupp och diskriminera utgruppen när de försätts i situationer där godtyckliga och från början värdenetrala kategorier konstruerats och kopplats ihop med respektive grupp. Genom identifikation med ingruppen uppnås en innehållsmässig särskiljning mellan grupperna. Medan ingruppen favoriseras och utgruppen diskrimineras uppnås en positiv värdering av ingruppen och enligt Westin och Langes tolkning av Tajfel får individen en positiv social identitet. Tajfel drog slutsatsen att favoriseringen av ingruppen och diskrimineringen av utgruppen i första hand vilar på allmänmänskliga behov (Lange & Westin 1981:357f) (Se även Tajfel 1981).

äldreomsorgen är en del av.

På liknande sätt uppfattar jag att sökande miljöskyddsinspektörer väcker tveksamheter hos rekryterarna om de visar allt för ”stort intresse” för miljöfrågor. Ett annat exempel är följande reaktion på en ansökan: ”Vi har inte lagar som tillåter att vi agerar hur som helst.”<sup>100</sup> Reaktionen tyder på att den idealtypiska ”miljöinspektören” föreskriver ett visst agerande som är förknippat med vissa uttryck som samtidigt utesluter andra. Sökande som väcker nämnda reaktioner faller utanför ramarna för idealtypen och aktiverar som några rekryterare själva säger ”varningssignaler”<sup>101</sup> hos dem. Utöver dessa explicita uttryck finns det även ansökningar och kommentarer på mer outtalade budskap.

Ett exempel på ett outtalat budskap är att försörjningsaspekten på ett arbete nästan aldrig nämns i mitt material, vilket tyder på att arbetet utöver försörjningsaspekten har andra innebörder för sökande och rekryterare. Om vi håller oss fast lite vid försörjningsaspekten kan det tolkas som en underförstådd överenskommelse att arbetet i första hand handlar om att ägna sig åt något som människor är intresserade av. Om det är på det viset påverkas självklart människors identiteter av deras yrkesutövning eftersom betoningen på yrkesinnehållet är starkare än försörjningsaspekten. Rekryterarna framställer dessutom både sig själva och andra som om de väljer yrke fritt och sedan genomför arbetet av intresse. Det belyser också betoningen på kodorden som i det ena fallet kan ses som en bekräftelse på vad som bör stå i fokus för yrkesutövningen, nämligen intresse för gamla. När det gäller miljöinspektörer betonas istället en gräns mot ”fel” eller överdrivet intresse för miljö. Skillnaderna kan delvis bero på att miljöinspektörerna förutsätts ha ett visst intresse eftersom alla sökanden har minst en akademisk naturvetenskaplig utbildning. En selektion har således redan skett långt innan rekryterarna inträder för att göra urval.

Även om försörjningsaspekten inte har diskuterats explicit har den vid några tillfällen använts som ett negativt omdöme om sökande till underskötersketjänster. Följande är en sådan kommentar: ”Är det jobbet han vill ha eller lön att göra något, försörjning, varför byta gruppboende till äldreboende.”<sup>102</sup> Det framstår här som om rekryteraren är kritisk till att sökanden möjligen söker arbete av försörjningsskäl framför intresse för arbetet.

---

<sup>100</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02.

<sup>101</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02.

<sup>102</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 6, Stenådra, 18/9-02.

Kommentaren bär ett budskap om att försörjningen bör framställas som en bisak i sammanhanget. Om det inte kommuniceras på det sättet kan ansökan ifrågasättas. Citatet ovan har jag tolkat som ett negativt omdöme därför att det rymmer en misstanke om att personen söker arbetet för att försörja sig, framför att ”identifiera” sig med själva yrkesrollen. I övrigt fälls olika kommentarer över ansökningar vars motiv förefaller dunkla för rekryterarna. Ett exempel på en sådan kommentar är följande: *”Verkar vilja ha något att göra men vet inte riktigt vad.”*<sup>103</sup> Poängteringen rör själva görandet framför försörjningsaspekten. I dessa båda fall är det förmodligen inte oviktigt att det var män som stod bakom ansökningarna till underskötersketjänsterna (för fördjupad diskussion om detta se nästa kapitel).

En annan rekryterare tycks uppleva ett ointresse hos en arbetssökande, det vill säga att denne verkligen har valt att söka arbete hos just dem. Det uttrycks enligt följande: *”Kvittar var hon jobbar.”*<sup>104</sup> Citatet är ett bland flera exempel på att det är en viktig, men subtil aspekt för dem som bedömer ansökningarna att även de som söker tjänsten menar allvar med att vilja arbeta hos dem. Ingen vill vara eller framstå som ett andrahandsval.

Till skillnad från försörjning nämns ofta fritidsintressen i ansökningar. Miljöinspektörer och undersköterskor skiljer sig åt genom att inga miljöinspektörer invänder mot fritidsintressen medan undersköterskornas uppfattningar har varit blandade. Några finner det relevant medan andra inte gör det. Bland dem som finner det relevant kan fritidsintressen användas som ledtrådar för att lista ut vad det är för person som står bakom en ansökan. En sökande som till exempel skriver att den tycker om att motionera kan tolkas som en person som tar ansvar för sin hälsa.<sup>105</sup> I andra fall tycker rekryterare inte att det har relevans. Vid en undersköterskerekrytering fälldes följande kommentar: *”Vad man gör på fritiden tycker jag inte behöver beskrivas vid en ansökan.”*<sup>106</sup> Kanske är det ”fel” intressen som tas upp för att rekryteraren ska uppleva dem som relevanta för arbetet eller som ledtrådar vid tolkningen av vem den sökande kan vara. Fritidsintressen kan alltså tolkas på olika sätt och det är inte givet på förhand huruvida rekryterare upplever fritidsintressen som relevant eller inte. Vetskapen om dess relevans kan bara medlemmar av gruppen känna till.

Vid en diskussion med miljöinspektörer gjordes en liknande tolkning indirekt av flera

---

<sup>103</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 2, Stenådra, 18/9-02.

<sup>104</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 2, Stenådra, 18/9-02.

<sup>105</sup> Källa: Rekryteringsträff 5, gruppdiskussion, Havsberga, 19/6-02.

<sup>106</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 5, Stenådra, 18/9-02.

rekryterare som exempelvis påpekade följande: *"En del pladdrar på för att visa att de är en viss människa."*<sup>107</sup> Vid ett annat tillfälle när rekryterarna diskuterade språket i ansökningarna sades följande: *"en del skriver fraser och tomma ord som att de är drivande."*<sup>108</sup> Men rekryterarna påpekar att de vill veta *"varför de är drivande?"*<sup>109</sup> En slutsats som de drog av diskussionen var att fritidsintressen är viktigare och säger mer än ord som syftar till att beskriva någons personlighet. Rekryterarna utgick från att sökande har de intressen som de uppger sig ha, medan de ansåg det svårare att veta hur sökande verkligen är med hjälp av uppräddade ord. Diskussionen tyder på att de har en gemensam föreställning om hur budskapet i ansökan ska framställas för att det ska uppfattas som korrekt. En alternativ tolkning till att rekryterarna redan har denna uppfattning är att de under samtalets gång skapar en gemensam föreställning om hur orden ska tolkas. Ur det perspektivet kan samtalet betraktas som en betydelseförhandling.

För att återknyta till fritidsintresse är det i realiteten fullt möjligt att en person nämner fritidsintressen som han eller hon har drömt om att ägna sig åt någon gång. Rekryterarnas kommentarer tolkar jag som att de uppfattar vissa företeelser positivt därför att det är en slags koder som de reagerar på. Fritidsintressen kan på olika sätt vara betydelsebärande identitetsmarkörer, vilket kan medföra att rekryterarna läser in egenskaper eller kompetenser hos den sökande utifrån dennes fritidsintressen. Det anknyter till en kommentar som handlar om en manlig sökande som en rekryterare uppfattar som *"mer intresserad av arbetskamrater och fritiden än av jobbet i sig"*.<sup>110</sup> Uttalandet är intressant då sökanden skriver om både sitt intresse för arbetet och annat. Möjligen överträds en gräns för vad en undersköterska förväntas vara intresserad av och uttala sig om. Bland undersköterskorna förefaller det dock vara individuella preferenser. Det vill säga att de enskilda individernas preferenser inte är förankrade i någon för arbetsplatsen eller yrkesgruppen gemensam tankestil/institution som styr intresset eller ointresset för fritidssysselsättningar. Det skiljer sig mot miljöinspektörerna vars synpunkter i detta avseende är mer institutionellt förankrade genom deras liknande funderingar och tolkningar av sökandes fritidssysselsättningar.

Ibland framträder moraliska aspekter i rekryterarnas bedömningar av sökande som kan beröra deras uppfattningar om hur de föreställer sig yrkesföreträdare. Exempelvis föreställs en

---

<sup>107</sup> Källa: Rekryteringsträff 4, gruppdiskussion, Tursten, 18/6-02.

<sup>108</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussioner, Stensöta, 7/6-02.

<sup>109</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussioner, Stensöta, 7/6-02.

<sup>110</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, ansökan nr 5, Stenådra 18/9-02.

person bakom en ansökan vara en person med ”ordning på tillvaron.”<sup>111</sup> Frågan är vilka tecken som föranledde rekryteraren att beskriva personen på detta vis, vilket det dock inte går att få reda på. Istället kan kommentaren förmedla något annat, nämligen att det är viktigt att ha ordning på tillvaron. Det är en positiv tillskrivning av en egenskap eller ett tillstånd som föreställs hos sökanden. Jag tolkar det som en positiv markering som antyder att sökande har en viss moralisk hållning/integritet som rekryteraren bedömer som viktig för yrkets representanter.

Rutinerna kan också vara beprövade och ur rekryterares perspektiv fungera väl och kanske därför inte kräver några direkta reflektioner av dem när de väljer bland de sökande. Det innebär också att de är integrerade i tankestilen på arbetsplatsen och att det leder tänkandet för de involverade personerna som därför bara behöver reagera när avvikelser från tankestilen uppstår. Det behöver inte motsäga att rekryterarna ändå känner både oro och osäkerhet över om de gjorde rätt strax efter ett beslut. Tänkandet i form av institutioner varierar i tyngd och genomslag för olika områden inom olika yrken. Fritidsintressen är ett exempel på variation där individuellt förankrade preferenser hade större utrymme bland undersköterskor än bland miljöinspektörer.

Jag inledde detta kapitel med att jämföra hur två ansökningar kommenterades av rekryterare. Resultaten av analysen visade på att rekryterarna har en vid samsyn på sökande. Skattningen av en individs formella och informella kompetenser samspelar med helhetsintrycket av sökanden. Den formella kompetensen står inte för sig själv utan får ett specifikt värde tillsammans med tolkningen av den sökande som baseras på dennes informella kompetens. Tolkningen av den informella kompetensen är samtidigt avhängig huruvida sändarens och mottagarens perspektiv är ömsesidiga. Om de är ömsesidiga ökar möjligheten till positiva tolkningar medan det omvända gäller när de inte är ömsesidiga.

Rekryteringar är alltså inga förutsättningslösa händelser eller situationer där varje individ behandlas utifrån vars och ens individuella förutsättningar. Istället sker en positiv särbehandling av de sökande som (mest) motsvarar den idealbild som medlemmarna i organisationen bär på. Bedömningarna av sökande är i hög grad förankrade i gemensamma tankestilar bland medarbetarna. Efter att jag hade jämfört hur urvalet går till inom en

---

<sup>111</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, ansökan nr 5, Stenådra, 25/3 -02



yrkesgrupp (miljöinspektörer) övergick jag till att göra jämförelser mellan miljöinspektörer och undersköterskor. Där diskuterades bland annat hur personlighet bedömts och det framgick att vissa värderingar var gemensamma för miljöinspektörer och undersköterskor medan andra var yrkesspecifika. Sistnämnda framgick genom kopplingen till behov i yrkesutövningen. Gemensamt för båda yrkesgrupperna är att rekryterarna tolkade vissa kodord som signaler på om sökande var genuint intresserad eller överdrivet intresserad av vissa aspekter i yrkesutövningen. Olika tankestilar präglade yrkesgrupperna när det gällde hur de uppfattade fritidssysselsättningar medan de uppvisar en likhet i tankestil genom en nästan total frånvaro av tal om försörjning.

För att komma ifråga för en intervju och i ett senare skede väljas ut till tjänsten behöver sökande kunna kommunicera på ett sätt som tilltalar rekryterarna, vilket förenklat uttryckt handlar om att stämma in i den outtalade inre mall som de bär på. Denna vägleder rekryterarna när de bedömer om sökande stämmer in eller ej. Resultatet av analysen tyder på att tolkningarna av ansökningarna i huvudsak vilar på gemensamma preferenser i organisationer och inte på enskilda rekryterares individuella preferenser.

Det finns dock variationer mellan rekryterarna som deltar, vilket inte äventyrar mallens existens eftersom den inte på något sätt är definitiv eller essentiell. Tankestilen har över tid utvecklats av människorna i organisationen. I takt med att nya börjar och andra slutar, utbildningar, yrken och samtidigt förändras är det troligt att även tankestilen inom en organisation påverkas och förändras. Det innebär också att de tankestilar som utvecklas inom organisationer har förgreningar till det omgivande samhället. Variationer mellan enskilda individer kan därför ha många orsaker. En är att de har skilda erfarenheter av liv och arbete som inverkar på hur de fattar sina beslut, en annan att de kan ha arbetat olika länge på en arbetsplats eller inom ett yrke.

En konsekvens av ovanstående är att avvikelser från rekryterarnas gemensamma inre mall inverkar på värderingen av alla sökande. Den subtila kommunikation som äger rum mellan dem som söker personal och dem som söker arbete samt den tysta kunskap som präglar urvalsprocessen försämrar tillgängligheten för yrkesutövare som inte är inskolade i denna konst. Från detta kapitel om kommentarer på ansökningar övergår jag nu till att diskutera hur arbetsgivare kategoriserar inkomna ansökningar och tolkar ansökningar utifrån några av dessa kategorier.

## KAPITEL FYRA – KATEGORIER OCH TOLKNINGAR

Handläggarna kategoriserar inkomna ansökningar vanligen utifrån namn (kön/ethnicitet/religion), ålder, bostadsort, arbete, utbildning och erfarenheter. Jag inleder det här kapitlet med en översiktlig diskussion av nämnda kategorier för att därefter fördjupa analysen av; kön/genus, utbildning och erfarenhet. Min avsikt är inte att jämföra dem sinsemellan utan att belysa om, och i så fall hur de inverkar vid bedömningen av sökande. Syftet är dels att analysera hur kön görs (konstrueras), dels hur utländska utbildningar och erfarenheter och sökande bedöms vid rekrytering. Frågan är om och i så fall hur dessa kategorier inverkar på värderingen av sökandens formella och informella kompetenser.

### Kategorisering av sökande

När ansökningar inkommer till den rekryterande organisationen behöver de registreras, diarieföras och sorteras efter något system. Ju fler ansökningar som kommer in desto mer ökar behovet av att skapa en överblick över dem. Här vill jag ge en övergripande bild av hur detta kan gå till och vilka kategorier som ofta används för att skapa ordning när ansökningar behandlas. Jag ska med ett exempel visa hur ansökningarna i det avseendet hanterades i en kommun som under hösten år 2000 hade utannonserat en tjänst som servicechef. Översikten nedan visar hur de sökandes kompetenser presenterades. Notera att den inleds med kategorier som inte har med arbetet att göra såsom namn, vilket kommunicerar kön och kan fungera som en social, nationell och/eller religiös markör samt ålder och bostadsort. De tre följande kategorierna; nuvarande arbete, utbildning samt chefs erfarenhet har emellertid relevans för den sökta tjänsten.

<i>Namn</i>	<i>Ålder</i>	<i>Bostadsort</i>	<i>Nuvarande</i>		<i>Chefs-</i>
			<i>Arbete</i>	<i>Utbildning</i>	<i>Erfarenhet</i>
Man/svensk	39	Kallhäll	Adm. Chef	Civilekonom	8 år/avd. chef
Kvinna/svenska	33	Havsberga	Egen ftg	Tekn. Gymn.	-
Kvinna/svenska	53	Linköping	Säljare	Socionom	3 år/avd.chef
Man/svensk	??	Karlsborg	Förvaltningschef	Gymnasieing.	6år/sekt.nivå

*Bild 9. Bilden visar vilka kategorier som har tillämpats vid en sammanställning av sökande till en chefstjänst i en kommun (uppgifterna i tabellen är anonymiserade.)*

Översikt över de inkomna ansökningarna behövs för den fortsatta handläggningen och skapar en viss ordning. Kategorierna i sammanställningen återger väsentliga basfakta om de sökande

till tjänsten som servicechef. De är valda därför att de framstår som relevanta för sammanhanget och för att rekryterarna tycker de informerar dem om situationen. Som jag ser det fungerar dessa kategorier som meningsbärare som rekryterarna på olika sätt använder sig av när de försöker föreställa sig de personer som söker arbete. Kategorierna kan också ses som pusselbitar som rekryterare behöver fylla med ett innehåll för att lägga ihop och därmed skapa sig en bild som de upplever som fullständig.

Mitt empiriska material visar att det är kategorier som är meningsskapande i en generell mening eftersom de allra flesta ansökningar som jag har läst ger den typen av information. Betydelsen av bostadsort berördes i ett tidigare kapitel. Då uppmärksammade jag att uppgifter om sökandes bostadsorter användes för att uppskatta huruvida rekryteringen av en viss person kunde leda till en varaktig anställning eller inte. I storstadsregioner med bostadsbrist uppstår särskilda svårigheter vid rekrytering av personer från andra delar av landet. Tillgången på bostäder kan vara avgörande om en rekrytering kan slutföras. Bostadsorten/området kan också fungera som en social markering av hög eller låg status (Arnstberg & Ramberg 1997) och avslöja om sökanden är hemmahörande i den rekryterande orten eller inte. Vid en rekryteringsdiskussion som jag bevittnade ifrågasattes en sökande från en närliggande stad av en rekryterare som undrade hur det kunde komma sig att någon sökte sig från en stad till deras kommun.<sup>112</sup> Jag uppfattade att rekryteraren själv inte var nöjd med att bo på orten och ifrågasatte den sökande utifrån sig själv.

När det gäller ålder förväntar sig rekryterarna olika slags erfarenheter av en ung respektive äldre person. Om informationen är tvetydig eller om exempelvis ålder saknas kan det störa deras förståelse av de sökande. Uppgifter om ålder kan på motsvarande sätt som uppgifter om bostadsort få betydelse för hur rekryteraren på ett knapphändigt underlag och med hjälp av schablonföreställningar om ålderskategorier försöker göra sig en bild av den sökande. Undersköterskor ansåg exempelvis att det var förståeligt om arbetserfarenhet från vårdsektorn saknades för unga personer,<sup>113</sup> medan äldre sökandes genuina intresse för arbetet ifrågasattes om de hade ägnat sig åt annat än att arbeta inom äldreomsorgen.

Liksom ålder, är kön viktigt när ansökningar tolkas. I mitt material aktualiseras tanken på kön/genus utifrån namnet och/eller texten i ansökningarna. Kön och genus hänger tätt

---

<sup>112</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, gruppdiskussion, Stenådra, 18/9-02.

<sup>113</sup> 18 års gräns på grund av att arbetet betraktas som tungt.

samman och det ena begreppet saknar betydelse utan det andra. Som jag ser det avser genus den sociala konstruktionen av kön, det vill säga hur rekryterarna förstår sig de män och kvinnor som söker arbete (Elvin-Nowak & Thomsson 2003:21ff). När kön och genus förs på tal är det viktigt att ha i åtanke att innebörden i att vara kvinna eller man varken en gång för alla är given eller delad av alla människor. I relationer och i interaktionen mellan individer och grupper av människor är innebörden under ständig förhandling och den skiftar med tid och rum. Även om innebörden är föränderlig är det en social praktik och grupper av människor utvecklar vissa gemensamma sätt att vara man och kvinna på (Lindgren 2001, Connell 1999:95ff).

När en ansökan inte innehåller sådana uppgifter att rekryteraren/handläggaren kan avgöra den sökandes *kön* kan det bli problematiskt att tolka ansökningen. I de skriftliga kommentarerna vid en av rekryteringsträffarna som gällde undersköterskor lämnade exempelvis en rekryterare följande kommentar avseende en ansökan med namnet ”Mamoud”. ”*Jag kan inte bedöma för jag vet inte om det är en man eller en kvinna som söker arbetet.*”<sup>114</sup> När det gäller svenska namn går det i allra flesta fall att utläsa de sökandes könstillhörighet, men i det här fallet gick det inte att utläsa för rekryteraren. Det ledde till att hon avstod från all vidare bedömning av sökanden.

Frågan om könstillhörigheten som en grundläggande sorteringsprincip aktualiseras i citatet ovan och framstår som ett utslag av den dualism mellan könen som, enligt vissa forskare, beskrivs som grundläggande för vårt tänkande (Hirdman 2001, Thurén & Sundman 1997, Kessler & McKenna 1985). När rekryteraren i exemplet ovan inte har tillräcklig information för att hänföra sökanden till den ena eller andra kategorin blir hon oförmögen att skapa sig en bild av den sökande. Hur viktigt det är varierar mellan både person och situation vilket exemplet visar då övriga som tog del av denna ansökan inte uppgav sig ha några problem med att kommentera den. Det behöver i och för sig inte innebära att de inte kategoriserade, kanske de kunde tyda namnet, läste in kön via texten eller helt enkelt tillskrev sändaren en könstillhörighet. Kategoriseringar används på olika sätt för att organisera informationen om de sökande. Från denna övergripande bild av hur ansökningar kan kategoriseras övergår jag nu till att fördjupa mig i kategorin kön/genus.

---

<sup>114</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, skriftliga kommentarer, Stenådra, 18/9-02.

## Genus som ordningsskapande praktik

I mitt material förekommer genus ofta som ett underliggande tema i diskussioner och vid bedömningar av sökande, särskilt för de yrken som domineras av kvinnor. Det fick mig att fundera över hur och på vilket sätt kön/genus är aktuellt vid rekrytering. Som jag nämnde ovan avläser rekryterare i mitt material sökandes könstillhörighet via namnet eller texten i ansökan.

Omständigheter i fältet som jag inte har kunnat påverka är sammansättningen av deltagare vid rekryteringsträffarna. Vid träffar med miljöinspektörer har sammansättningen av män och kvinnor varierat vid de enskilda träffarna, av totalt tjugotre deltagare var tolv kvinnor och resten män. Rekryteringsträffarna med undersköterskor har till hundra procent bestått av medverkande kvinnor, vilket alltså innebär att kommentarerna från dessa träffar gjordes av kvinnor. Representationen under träffarna sammanhänger med att män är underrepresenterade i undersköterskeyrket som till nittiofem procent domineras av kvinnor.

Under några rekryteringsträffar med avkodade ansökningshandlingar, vilket innebär att sökandes namn tagits bort, genomförde jag ett experiment.<sup>115</sup> Efter det att rekryterarna genomfört sina skriftliga bedömningar bad jag dem att ange vilket kön de trodde de sökande hade. Först hävdade rekryterarna att de inte alls hade haft en tanke på de sökandes könstillhörighet. Ändå stämde påfallande många gissningar med verkligheten. Femtiofyra av sjuttiofyra (cirka tre fjärdedelar) var korrekta gissningar.<sup>116</sup> Av deltagarna var sju kvinnor och sex män. I relation till sitt antal gissade män och kvinnor fel i ungefär samma utsträckning.

Rekryterarna har haft femtio procents chans att gissa rätt eller fel och frågan är hur det kan förstås att femtiofyra av sjuttiofyra (tre fjärdedelar) är rätt. Det tyder på att kommunikationen rymmer tecken som inverkar på tolkningen av texten. Dessa tecken kan vara svåra att medvetet observera, både för den som gör tolkningen och för forskaren som står utanför det specifika sammanhanget som kommunikationen sker i. Utöver enstaka tecken kan en sammansättning av flera tecken styra mottagarens tolkning i en viss riktning. Det kan alltså dölja sig olika kodord i kommunikationen som gör att mottagaren utläser information om

---

<sup>115</sup> Ansökningarna som ingick gällde fyra träffar på miljöförvaltningen samt en träff som gällde en personaladministrativ tjänst.

<sup>116</sup> Vid de fem träffar som experimentet genomförde deltog sammanlagt 17 personer och av dessa var elva kvinnor och sex män. 74 gissningar var giltiga och det gav 73% (54) rätt gissningar och 27 % (20) fel gissningar.

avsändaren är man eller kvinna. De som läser ansökningar är inte oskolade i att tolka genus då detta är en del i att vara en "genusvarelse". Redan som små barn tränas pojkar och flickor i detta och de som inte lär sig/inte vill tolka eller följa koderna kan hamna utanför (Kessler & McKenna 1985:81ff, Garfinkel 1967). Efter denna träning är människor i allmänhet skickliga på att tolka genus, även om de själva inte behöver vara medvetna om det.

Med tanke på att människor tidigt skolas in i en genuskultur och att femtio procent är det som slumpen ger är kanske inte tre fjärdedelar rätt gissningar så särskilt träffsäkert. Det beror lite på vad betraktaren förväntar sig. Oavsett det visar resultaten ändå att genus i varierande grad kommuniceras via texten, vilket innebär att det kan vara möjligt att utläsa även om namnet tas bort. Materialet med avkodade ansökningar medger dock inga jämförelser över tid eller mellan yrkesgrupper och hur variationerna tar sig uttryck.

Analysen som jag gjorde av ansökningarna till arton olika tjänster visar att genus görs i dessa texter. Många av de sökande i de ansökningar som jag har analyserat var födda på 40- och 50-talet. Bland dessa ansökningar förekom det bland sökande kvinnor att de beskrev sin yrkesbana utifrån möjligheter som de på olika sätt hade *fått* av sin arbetsgivare. Det gällde till både chefspositioner som i första exemplet nedan och i andra exemplet som rörde en tjänst som nämnd/utredningssekreterare. *"Efter att ha genomgått kursen i projektledning/styrning fick jag möjlighet att arbeta som projektledare."*<sup>117</sup> *"Efter några år på den positionen gavs möjlighet till arbete på personalkontoret/.../."*<sup>118</sup> Dessa beskrivningar förekom inte bland alla i nämnda åldersgrupp men det var endast i den de förekom och de skilde sig från männen som i exemplen nedan sökte chefstjänster. *"Jag" är en mångkunnig medelåders man (58 år ung) som trivs med att vara chef/utbildare/lärare. /.../ Jag är en god organisatör. /.../ Jag antar entusiastiskt nya utmaningar!"*<sup>119</sup> *"I egenskap av pedagog och chef vill jag skapa en röd tråd genom all form av utbildning."*<sup>120</sup> Männen i exemplen skiljer sig från kvinnorna som citerades ovan, genom att tydligare tala om vilka de tycker sig vara och vad de vill åstadkomma. Dessa exempel är inte representativa i meningen att alla män och kvinnor uttrycker sig på samma sätt. Men även om det finns variationer inom respektive kategori illustrerar exemplen ytterligheter som utmärker sig genom att inte återfinnas i den motsatta kategorin.

---

<sup>117</sup> Källa: Ansökan nr 8, tjänst 4, Havsberga.

<sup>118</sup> Källa: Ansökan nr 3, tjänst 9, Havsberga.

<sup>119</sup> Källa: Ansökan nr 8, tjänst 11-14, Havsberga.

<sup>120</sup> Källa: Ansökan nr 5, tjänst 11-14, Havsberga.

I fallet med kvinnliga sökande tyder en jämförelse, mellan äldre och yngre sökande, på en generationsskillnad. Yngre kvinnor i materialet skilde sig i uttrycksätt från exemplen ovan, vilket följande citat från en ansökan till en bibliotekarietjänst illustrerar: ”*Samtliga arbetsuppgifter som ingår i tjänsten känns angelägna och genom mina kunskaper, min erfarenhet och mina personliga egenskaper skulle jag kunna utföra dem med tillfredsställelse.*”<sup>121</sup> Citatet är ett exempel på hur yngre kvinnor kunde beskriva sig själva, vilket alltså skiljer sig från hur vissa, men inte alla, äldre sökande kvinnor beskrev sig. Skillnaden ligger i att de yngre inte formulerade sig som objekt som ”hade fått möjligheter” utan snarare att de beskrev sig som aktiva subjekt. Med andra ord att de med egen kraft hade tillägnat sig kunskaper och genomfört vissa arbetsuppgifter. Det jag här har berört är hur sökande kan beskriva sig själva, en annan sak är hur det uppfattas och vad som räknas för rekryterarna.

Vid en rekryteringssituation på ett sjukhem för gamla delade personalgruppen på sig, medan två träffade mig skötte de övriga två arbetet på avdelningen.<sup>122</sup> Två kvinnor i 55 och 60-årsåldern kom in i rummet där vi bestämt att träffas. Ganska snart hade jag fått veta att den äldre var fyrabarnsmamma och nyligen hade fått sitt första barnbarnsbarn. Det var den yngre som uppmärksammade sin kollegas stora familj, vilket naturligtvis också var en viktig del av hennes identitet. De kommenterade ansökningarna skriftligen och därefter frågade jag om hur de såg på att sökande uppgav om de hade barn eller ej. Båda var absolut överens om att det var viktigt att veta med tanke på eventuell frånvaro på grund av vård av sjuka barn. Min följdfråga var om de såg det som en särskild kompetens att vara förälder och att ha erfarenheter av att driva en familj. Båda tittade frågande på mig tills jag tillade att de kanske kunde vara vana vid att ha många bollar i luften. Ja visst, tyckte de att det kunde vara så. Det föreföll som en ny tanke; att sammanblanda kompetenser från två olika världar, privatlivet och arbetslivet. En annan förklaring till denna inställning är att undersköterskeyrket är kollektivbaserat, vilket kan innebära att en persons frånvaro belastar hela arbetsgruppen om den inte får en ersättare (Bekkengen 2002:73). Även om det är både en rättighet och skyldighet att stanna hemma vid sjukdom eller för vård av sjuka barn, kan det vara i rekryterarnas/medarbetarnas intresse att bevaka sådant som kan bli till deras nackdel vid en eventuell anställning.

---

<sup>121</sup> Källa: Ansökan nr 1, tjänst 7, Havsberga.

<sup>122</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, gruppdiskussion, Stenådra, 25/3-02.

Vid en annan diskussion i en rekryteringsgrupp som rörde underskötersketjänster frågade jag rekryterarna om erfarenheten av barn och familjeansvar kunde räknas som en kompetens.<sup>123</sup> Den omedelbara reaktionen från några rekryterare var att det skulle bli orättvist för dem som inte kunde konkurrera med den kompetensen. De menade att orättvisan skulle drabba både dem utan barn och de som inte har varit hemma med sina barn. Kommentaren fastslog en värdering, nämligen att det skulle vara orättvist och att orättvisa är negativt. Det var inte alla som uttryckligen stämde in men ingen sa heller emot ståndpunkten om orättvisa. Det här är kanske inte så underligt för vem vill framställa sig som orättvis, när det så tydligt framställts som något negativt. Frågan är varför erfarenheter som mödrar av tradition har mycket av skulle upplevas som en orättvis konkurrensfördel medan andra konkurrensmedel är legitima.

När en omsorgschef skulle rekryteras till en kommun bevitnade jag det omvända. I det fallet läste rekryterarna in genustypiska egenskaper i en kvinnas ansökan. Fem kvinnor med höga befattningar deltog. Det var en förvaltningschef, kommundelschef, sekreterare och två andra chefer med kommunövergripande ansvarsområden. De sökande var liksom rekryterarna kvinnor. Inget annat var heller att förvänta då tjänsten gällde ett typiskt kvinnodominerat yrkesområde. Diskussionen gällde underförstått kvinnor och troligen förespeglades inte ens tanken att diskussionen skulle kunna gälla män. Jag ställde inte heller några frågor om detta.

Efter genomgången av ansökningarna diskuterade vi vad som var lätt respektive svårt och jag frågade vad de ansåg om att sökande talade om att de hade barn och var gifta/sambo. Då svarade en av kvinnorna snabbt att det var mycket viktigt, bland annat därför att man fick veta något mer om de sökande. Dessutom ansåg hon det bekymmersamt om de sökande inte skrev något om familj eller privatliv då det, enligt henne, kunde vara ett tecken på en människa utan ett socialt liv utanför arbetet. Det var underförstått något negativt.<sup>124</sup>

Det särskilt intressanta vid rekryteringen av omsorgschefen var att den sökande som de flesta tyckte var mest lämpad för tjänsten, inte alls hade tagit upp något om privatlivet i sin ansökan mer än att hon i förbifarten nämnt ”*efter min andra barnledighet.*”<sup>125</sup> Jag frågade varför de ansåg att den som inte tagit upp något om privatlivet ändå var den sökande de var mest intresserade av. Märkligt nog var rekryterarna övertygade om att just den här personen hade

---

<sup>123</sup> Källa: Rekryteringsträff 10, gruppdiskussion, Stenådra, 18/9-02.

<sup>124</sup> Källa: Rekryteringsträff 6, gruppdiskussioner, Vårdberga, 4/4-02.

<sup>125</sup> Källa: Rekryteringsträff 6, ansökan 6:6, Vårdberga, 4/4-02.



beskrivit sig själv med familj. Det är möjligt att de läste in det i de få rader som ändå informerade om att hon blivit förälder till två barn. Sökanden skilde sig från övriga genom att hon hade gett ett underlag för vidare tolkning för mottagaren genom att ange sitt synsätt på några arbetssituationer. Genom sökandens beskrivning av arbetssituationer skapades förmodligen möjligheter för rekryterarna att visualisera denne. Det kan i sin tur ha bidragit till att rekryterarna läste in privata sidor hos henne även om hon inte skrivit något direkt privat i ansökningsbrevet.

På ett liknande sätt görs genus i relation till kvinnor i högre befattningar där betydelsen av familj och barn poängteras. Det var ett centralt tema i många beskrivningar av utrikesminister Anna Lindh efter hennes bortgång (se t.ex. Wallström 2003). Trots ansvarsfullt arbete uppgavs det att Anna Lindh alltid tänkte på sina barn, ville ha kvällarna fria för familjen osv. Kvinnor i högre positioner presenteras ofta med en genustypisk inramning bestående av referenser till deras familjer. Det kan tolkas som ett återskapande av genusordningen. Kvinnor i positioner som självklart innebär mindre tid för barn och familjeliv hyllas för att de tänker på sina barn. Till skillnad från dem ifrågasätts kvinnor i lägre positioner som har mer tid och ställer familjelivet i centrum för sina egna liv. Oavsett vilka val dessa kvinnor har gjort ifrågasätts sistnämnda för att de prioriterar sina familjer. Blivande medarbetare kan exempelvis oroa sig för ett ointresse för arbetet och/eller högre sjukfrånvaro.

I ett exempel på en ansökan till en underskötersketjänst framgick det ganska tydligt att sökanden försöker få sitt liv med familj och barn att passa samman med arbetet. En rekryterare uppfattar det som att arbetet kommer i andra hand eftersom denne vill anpassa arbetet efter sitt privatliv.<sup>126</sup> Man kan fundera över hur många som skulle avstå från ett erbjudande om att anpassa arbetslivet till privatlivet istället för tvärtom. Oavsett detta eventuella önskemål är det inte vanligt att sökande uttrycker sådana idéer i en arbetsansökan. Det innebär att individen tenderar undertrycka sina egna behov och fokusera på arbetets krav och önskemål för att framstå i bra dager. Det är tänkbart att både framställningarna och bedömningarna av dem genomsyras av både en klass/position<sup>127</sup> och genusaspekt. Det innebär att normerna som de sökande relateras till skiljer sig åt beroende på sökandes position och kön. Kommentaren om att anpassa arbetet efter fritid och familj blir särskilt intressant med

---

<sup>126</sup> Källa: Rekryteringsträff 9, skriftliga kommentarer, Stenådra, 25/3-02.

<sup>127</sup> Med klass avser jag en social grupp som kategoriseras utifrån olika slags tillgångar såsom socialt, ekonomiskt och utbildningskapital. Här föredrar jag att benämna individens klasstillhörigheter utifrån positioner eftersom jag här inte kommer att undersöka klass i en vidare mening.

tanke på hur detta hanteras i förhållande till sökande män som istället kommenteras positivt när de vill vara med familjen. Ett exempel på hur det kan uttryckas är följande:

*”Hemmapappa som har ställt upp för fru och barn.”*<sup>128</sup> Trots att det inte har någon relevans för arbetet förekommer den typen av kommentarer till manliga sökanden. Det är alltså en kommentar som inte fälls om kvinnliga sökande. Förmodligen därför att det, för rekryterarna, framstår som ”självlart” att kvinnor i första hand tar hand om familj och barn. Inget annat förväntas och därför uppmärksammas det inte heller, medan en man som gör detsamma tolkas positivt.

Hemmapappan tolkas i relation till en kvinna vars uppgifter, rekryteraren uppfattar och definierar att, mannen ”hjälper” till med eftersom rekryteraren anser att han ställer upp. I ansökan framgår inga sådana detaljer om hans privata tillvaro. I själva verket kan han ha valt det på grund av sitt intresse av att vara tillsammans med barnen eller att han är änklings och inte har haft något annat val. Att rekryterarna uppfattar att han ställer upp kan tolkas som att de uppfattar att omvårdnad om små barn är en genustypisk syssla för kvinnor (Lindgren 2001:36ff,57ff). Genom att påpeka att han ställer upp ser rekryteraren till att också hålla isär genuskategoriernas olika sysslor. Som jag tidigare påpekade är förekomsten av referenser till kärnfamiljen vanliga i ansökningar. Referenser från andra aspekter i privatlivet från exempelvis kvinnor som inte har barn eller familj lyser med sin frånvaro.

I jämförelserna mellan bedömningar av ansökningar från kvinnor respektive män har jag funnit att mäns kompetens ifrågasätts i större utsträckning och på ett annat sätt än kvinnors. I materialet om undersköterskor har detta varit möjligt att undersöka eftersom ansökningarna har bytt namn/kön medan innehållet har varit identiskt från gång till gång. Till skillnad från materialet om undersköterskor har ansökningarna från miljöinspektörer inte varit jämförbara på samma sätt eftersom de dels varit avkodade (i de flesta fall), dels varit unika i innehållet. Miljöinspektörerna har under rekryteringsträffarna inte diskuterat familjesituationer och de flesta sökande var unga, nyutexaminerade personer som troligen ännu inte bildat familj. Urvalet har förmodligen påverkats i den riktningen därför att flera av tjänsterna var vikariat. Samtidigt var flera rekryterare föräldrar, men det var inte aktuellt eller av intresse för dem att diskutera detta i samband med rekrytering av personal. Min tolkning är att genus inte görs lika aktivt därför att yrket inte är genuskodat. Det innebär att yrket inte är definierat i relation till

---

<sup>128</sup> Källa: Rekryteringsträff 8, skriftliga kommentarer, Havsberga, 5/9-02.

en bestämd könskategori, vilket är fallet med undersköterskor. Det vill säga att yrket delvis definieras med hjälp av kvinnligt genus. Miljöinspektörer har sedan 50-talet haft en relativt jämn representation av kvinnor och män, under olika perioder med en smärre övervikt för den ena kategorin.<sup>129</sup>

Liksom olika yrken kan vara genuskodade kan även positioner vara det. Det innebär att vissa arbetsuppgifter väntas utföras av antingen män eller kvinnor som dessutom förväntas företräda vissa värden som är kopplade till genus. Vid rekryteringen av en rektor diskuterade till exempel rekryterarna hur de tänkte sig den blivande chefen och följande kommentar fälldes om en person som tidigare intervjuats: *”Jo, men han var ju bra och ungefär som man tänker sig en chef, klar och tydlig, han är nog den mest chefiga som hittills passat bäst.”* Övriga deltagare nickade instämmande som svar på uttalandet. Kommentaren refererar till bilden av en traditionell manlig chef (Avoite 1999:117) och tyder på att chefskapet i den här situationen tolkas som genus specifikt manligt. Till skillnad från undersköterskorna som har ett yrke som domineras av kvinnor, befinner sig en kvinna i chefsbefattning i en manligt kodad domän. Som exemplen från omsorgschefen och utrikesministern visade görs genus aktivt genom att inrama kvinnor i högre positioner med kvinnligt genus. Utöver själva genusinramningen är det uppenbart att kvinnor och män mäts utifrån olika skalor. Som kommer att visas nedan ger rekryterare samma handlingar olika innebörder beroende på om det är en kvinna eller man som ska utföra dem.

Vid bedömningen av ansökningar till underskötersketjänster förutsätts kvinnor ha vissa kompetenser medan det uppstår tvivel över motsvarande kompetenser hos sökande män. De sökande männen utsätts för större ”säkerhetskontroll” eftersom det verkar råda osäkerhet om de verkligen har den kompetens som de uppger sig ha. Det kan ta sig uttryck i att rekryteraren vill kontrollera med referenser, vilket inte förekommer när kvinnor står bakom samma ansökan. Detsamma gäller också en manlig sökande som har gått på vikariat. Det frågas varför han har gjort det, medan inga sökande kvinnor väcker sådana tvivel. Kan det bero på en föreställning om att mäns arbetsliv skiljer sig från kvinnors arbetsliv? Etnologen Marie Nordberg uppmärksammar i en studie att ”försörjardiskursen” fortfarande är starkt länkad till män. Detta trots att dagens familjeliv i stort bygger på en tvåförsörjarmodell ses det med misstänksamhet om någon man väljer bort förvärvsarbete (Nordberg 2003:95). Det kan delvis

---

<sup>129</sup> Källa: Statistik från Naturvetarförbundet. E-post: Utvecklingschef Helena Nicklasson, Naturvetarförbundets kansli, 26/5-05.

vara ett sådant synsätt som ligger till grund när män möts med misstänksamhet om de går på vikariat. Ett annat exempel på hur män ifrågasätts är följande citat: *”Lite veligt vill han verkligen jobba här? Han söker tillfredsställelse i jobbet – men vet han att inom vården skall han ge mer än ta?”*<sup>130</sup> Rekryteraren förefaller osäker på om sökanden är införstådd med vad arbetet innebär vilket hon poängterar i sin kommentar *”ge mer än ta”*. Ingen kvinna ifrågasätts på ett liknande sätt. I exemplet tolkar jag att själva förmågan till omsorg ifrågasätts, vilket skiljer sig från det tidigare exemplet med kvinnan som uppfattades ha fokus på hemmet snarare än arbetet. Det berörde ett tvivel över hennes fokus inte hennes förmåga till omsorg.

Samtidigt som rekryterarna är kritiska till sökande män på ett sätt som skiljer sig från hur de förhåller sig till kvinnor poängteras könstillhörighet på olika sätt i annonser till underskötersketjänsterna och kan se ut enligt följande: *”Då vi har övervägande kvinnlig personal i verksamheten ser vi gärna manliga sökande.”*<sup>131</sup> Vid rekryteringsträffarna använde jag även annonser som jag hade imiterat från reguljära rekryteringar och anpassat med datum och kontaktpersoner till rekryteringsträffen. Vid ett tillfälle då jag inte hade skrivit i annonsen att man gärna såg manliga sökande reagerade flera rekryterare på att det saknades och undrade om de ändå skulle följa sina vanliga riktlinjer.<sup>132</sup> Mitt svar var att de skulle göra det. Reaktionerna visar att lagen har implementerats såtillvida att det är en parameter som ingår i de vardagliga rutinerna vid rekryteringar.<sup>133</sup>

Många ansökningar från män får också följande kommentar: *”Positivt med manlig sökande.”* Frågan är vad som är positivt. Är det positivt att en man söker ett kvinnodominerat yrke, oavsett kompetens eller att en man kommer till arbetsplatsen? Tillför det olika perspektiv, stämmer det med patienternas eller någon annans önskemål? Kommentaren kan ses som ett svar på lagen och kravprofilen som säger att arbetsplatsen eftersträvar eller bör eftersträva en jämn könsfördelning vid rekrytering. I flera andra skriftliga kommentarer stod det: *”Vi behöver fler manliga undersköterskor”*. Med andra ord betraktas det som en särskild

<sup>130</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, skriftliga kommentarer, Stenådra, 25/3-02.

<sup>131</sup> Källa: Annons i platsbanken, från Havsberga kommun, augusti 2002.

<sup>132</sup> Rekryterarna vid just den träffen var samtliga enhetschefer som vanligen är ansvariga för rekryteringen av personal på deras respektive avdelningar.

<sup>133</sup> Det finns stöd för det i jämställdhetslagen (1991:433) som gäller för arbetslivet och om könsfördelning sägs följande: 7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet att söka och se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

kvalifikation att vara man. Samtidigt som typiskt kvinnliga erfarenheter av barn och familjeansvar kan betraktas som orättvisa och illegitima att åberopa uppfattas det alltså som korrekt att åberopa en tillskriven idential för sökande män.<sup>134</sup> Det vill säga ett kännetecken som inte bygger på ett eget val utan som personer utrustas med antingen de vill det eller ej (Lange & Westin 1981:200f). Den tillskrivna identialen framförs som om den vore en slags egenskap som ingår i enskilda individers kompetensregister, när den som i nämnda situation gäller män. Här uppvärderas manliga sökandes könstillhörighet och omvandlas till en kvalifikation som bidrar till att öka deras attraktionskraft för arbetsgivaren i jämförelse med arbetssökande kvinnor. Eftersom det är något särskilt manligt som arbetsplatsen efterfrågar, antyder det en essentiell syn på män och kvinnor. Rekryterarna som alla är kvinnor bedömer här könstillhörigheten som en förstärkande egenskap för sökande män utan att de hänvisar till några särskilda kunskaper.

En viktig och intressant fråga är om den aktuella arbetsgivaren verkligen önskar anställa en man eller om det endast är ett retoriskt uttryck för att uppfylla en norm som är pålagd utifrån. Det normativa jämställdhetsarbetet handlar om jämställda möjligheter och köns lika representation i arbetslivet. Det kan tolkas som om ovationerna till sökande män är ett retoriskt förhållningssätt till en norm som förespråkar att arbetsplatser är könsintegrerade.

Det som har kommit fram vid rekryteringsträffarna inom äldreomsorgen tyder på att rekryterare aktivt skapar genus. Det bidrar till inkludering eller exkludering av den arbetssökande beroende på hur denne relaterar till gällande normer inom yrkesområdet och i relation till arbetsplatsens policy för att minska könssegregeringen på arbetsplatsen. Mycket tyder också på att ålder och position (klass) inverkar på hur genus utformas. Det förefaller som att genus ändras över tid då yngre kvinnors sätt att konstruera genus skiljer sig från äldre kvinnors. Dessutom kan det vara så att land och stad i viss mån skiljer sig åt i hur genus konstrueras. Exempelen visar att ansökningar från män skattas positivt, vilket är i linje med retoriken för en jämnare könsfördelning men mäns kompetens eller förmåga till omsorg ifrågasätts när den ska omsättas i praktiken. Andra normer som aktualiseras vid rekrytering gäller värdering av sökandes utbildningar. Mot bakgrund av det analyserar jag i följande avsnitt några utländska sökande och värderingen av deras svenska och utländska utbildningar.

---

<sup>134</sup> Idential är ett begrepp som allmänt syftar på alla de faktorer som kan bli till identitet hos en människa. Identialer är av tre olika slag: tillskrivna, uppnådda och antagna. *Tillskrivna* identialer är kännetecken människor utrustas med antingen de vill eller ej, såsom kön, kropps-konstitution, etniskt ursprung, ras, ålder, födelseort, nationalitet, medlemskap i vissa sociala kategorier som inte bygger på egna val. *Uppnådda* avser till exempel, yrke, befattning och titel (bortsett från ärvda). *Antagna* är knutna till antagna roller (Lange & Westin 1981:200f).

## **Ideal och svårbegripliga ”typer”**

Som tidigare analyser av rekryterares tolkningar av ansökningar visar förekommer idealbilder och förväntningar på de arbetssökande som i hög grad är förankrade i det institutionella tänkandet inom organisationer. Frågan är om och i så fall hur det påverkar bedömningar av sökande med erfarenheter och kompetenser från andra länder. Avsikten med detta avsnitt är att studera hur några utländska sökandes ansökningar bedöms. Jag inleder med att analysera kommentarerna på de ansökningar som har ingått vid rekryteringsträffarna med miljöinspektörer.<sup>135</sup> Därefter analyserar jag namnets eventuella betydelse för tolkningarna av ansökningar till underskötersketjänster.

I det följande redogör jag för hur ansökningarna tolkades av rekryterarna och hur de motiverade rangordningen av de sökande. När flera ansökningar från utländska personer ingick i samma rekryteringsträff presenterar jag dem tillsammans för respektive miljökontor. Jag inleder med att beskriva den utlysta tjänsten, sökanden och presenterar därefter ansökan för att ge en bakgrund till rekryterarnas tolkningar. Vid några av rekryteringsträffarna hade ansökningarna avkodats på namn (som speglar kön) men det framgick vilka länder de kommer ifrån, var de har utbildat sig och vilka städer de har arbetat i eftersom uppgifter som namn, platser och tidsangivelser kvarstod.<sup>136</sup>

Stenådra kommun utlyste som vi tidigare såg två tjänster (se s. 37); en till en tillsvidare tjänst som miljöinspektör och en till en sex månaders projektanställning. Angivna kvalifikationskrav var miljö- och hälsoskyddsinspektör eller miljöingenjör. Tre politiker och tre tjänstemän deltog vid rekryteringsträffen. Bland de ansökningar som behandlades hade två sökande utbildningar från Ukraina respektive Polen.<sup>137</sup>

En av de sökande till tjänsterna var Sergej Bukalov. Han har en miljö- och hälsoskyddsutbildning som är grundad på en allmän läkarutbildning från Ukraina. Så här kommenterade rekryterarna Sergejs formella kompetens i förhållande till den sökta

---

<sup>135</sup> Skriftliga kommentarer gjordes vid fem rekryteringsträffar för miljöinspektörer. Sammanlagt 30 ansökningar behandlades vid dessa träffar. Av dem var 15 kvinnor och 14 män + en med okänt kön. Bland dessa var fem sökande av utländskt ursprung.

<sup>136</sup> Ansökningarna var avkodade på sökandes namn i Flisa, Stensöta och Havsberga kommun.

<sup>137</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, ansökan 1:1 och 1:4, Stenådra, 25/3-02. Egennamn är fingerade vid samtliga redovisade ansökningar i avsnittet.

Övriga sökande som var föremål för bedömning under rekryteringsträffen var hälften kvinnor och hälften män med följande utbildningar (jag anger om de har erfarenhet inom yrkesområdet); Nyutexaminerad biolog 160 p, 27 år; Samhällsbyggnadsteknik 180 p med inriktning på teknisk miljövärd, 6 års samlad erfarenhet som renhållningsingenjör samt utredningsingenjör i en kommun, 36 år; Nyutexaminerad kemiingenjör, 31 år; Nyutexaminerad miljövetare, 27 år.

tjänsten.<sup>138</sup> (Utbildning) *Svårbedömd, sjukvårdsinriktad; Mycket god; God; Bra. Välutbildad läkare? Miljö- och hälsoinspektör, rysk; Läkare sjukvård; (Erfarenhet) Sjukvårdsinriktad ej vad vi söker; Sjukvård; Mycket god; Bra; Läkarpaktik? Hygienist; Praktikjobb; (Övrig kompetens) God svenska; Bra; Psykiatriker? Epidemiolog.*

#### Ansökan

Härmed anmäler jag mig som sökande till den utannonserade tjänsten som miljö- och hälsoskyddsinspektör.

Mitt namn är Sergej Bukalov. Jag kom till Sverige från Ukraina 1996, där hade jag avslutat miljö- och hälsoskyddsutbildning som var grundad på allmän läkarutbildning och inriktad mot riskfaktorer av kemisk, biologisk och fysikalisk natur. Utifrån detta tror jag att tjänsten passar utmärkt för mig inte bara yrkesmässigt utan även personligt eftersom jag är väldigt intresserad av samspel mellan miljö- och hälsa i ett helhetsperspektiv. Utbildningen pågick i sex år och kan jämföras med miljö- och hälsoskyddsprogrammet vid Umeå universitet.

Under tre år arbetade jag som hygienist-epidemiolog (ukrainsk benämning för arbetsmiljö- och hälsoskyddsinspektör) i Minskregionen. Arbetet gick ut på att åstadkomma handläggning av miljörelaterade ärenden och miljötillsyn d.v.s. att identifiera, bedöma, kontrollera och förebygga ovannämnda risker. Jag svarade för planering av handlingsprogram, dokumentation, åtgärdsinriktade mätningar och rådgivning. Genom arbetet skaffade jag djup erfarenhet angående vederbörande rutiner och när det är tid för egna initiativ.

Jag har satsat mycket tid på språkutbildning och har läst sjukvårdssvenska som ger behörighet att utöva bl.a. läkaryrket i Sverige. På kursen läste vi juridiskt språk. Samtidigt kompletterade jag mina kunskaper genom att självständigt studera AGENDA21, EMAS, SIO-14001 och HABIT. För att introduceras bättre i samhället och avancera i språket praktiserade jag på olika ställen inom sjukvården.

Jag är resultatmedveten och har analytisk förmåga, orienterar mig bra i facklitteratur och lagstiftningar, kan arbeta självständigt och i kollektiv. Jag hoppas att Ni kommer att få nytta av min kompetens och arbetslust.

Permanent uppehållstillstånd fick jag i april 2000. Min ansökan om svenskt medborgarskap kommer att granskas i år. Jag är ensamstående, har en dotter som blir tio år i sommar. Vi är vänner och träffas gärna under helger och lov. Jag motionerar regelbundet och är morgonmänniska. Fjällvandring är något som passar väl in på mig. Jag trivs i Sverige och hoppas att bygga upp ett nytt bra liv här.

Med vänliga hälsningar

*Bild 10. Sergej Bukalovs ansökan till en miljö- och hälsoskyddsinspektörstjänst i Stenådra kommun (Ansökan 1:1).*

Den formella kompetensen bedöms positivt med en del frågetecken kring det som avviker från den svenska utbildningen, nämligen läkarutbildningen som Sergej angav låg till grund för hans miljö- och hälsoskyddsutbildning. Flera rekryterare försöker räkna ut vad utbildningen står för med gissningar, om han är psykiatriker eller epidemiolog. De har svårt att förstå sambandet mellan läkar- och hälsoskyddsutbildningen. Rekryterarnas problem med förståelsen av det nya sambandet beror förmodligen på att de utgår från sin egen förståelse av vad en läkare och hälsoskyddsinspektör är och vilka utbildningar som hör ihop med

<sup>138</sup> Samma definitioner och innebörder i frågorna som i tidigare kapitel. Se kapitel fyra för förklaringar om frågorna om formell, informell kompetens samt rangordning.

respektive yrke. När det gällde informell kompetens så kommenterade rekryterarna Sergejs så här i förhållande till den sökta tjänsten: (Helhetsintryck) *Kort koncis ansökan; Ok; Gott; Bra. Intresserad av miljöfrågor, bra skriven ansökan;* (Personlighet) *Effektiv; Bra; Intresserad av hälsa – miljö – människa;* (Positivt/negativt) *Examen klarad i Sverige? Kanske komplettera läkare + miljöarbete; +sjukutbildning.*

Kommentarerna är över lag positiva till Sergej. Trots att han trycker mycket på sitt miljöintresse tolkas han inte som överdrivet intresserad, vilket varit fallet vid några andra kontor när sökande uttryckt ett stort intresse för miljöfrågor. Men i detta sammanhang är det inte heller någon av de övriga sökande som uppfattas som överdrivet miljöintresserade. Det kan vara så att ingen sökande uttrycker något som har uppfattats som ett stort miljöintresse eller att det finns plats för ett större intresse här än på andra kontor. En orsak till detta kan vara att sammansättningen bland rekryterarna skiljde sig från övriga kontor genom att de utöver miljöinspektörer bestod av både politiker och en kanslist. Administratörer och politiker är kanske inte lika insatta i vad som krävs för tjänsterna. De är inte heller utbildade till inspektörer eller deltar i deras dagliga arbete och följaktligen inte präglade av erfarenheter utifrån yrkesgruppens horisont. Med andra ord är deras tankar och handlingar inte institutionaliserade inom miljöinspektörernas ”gemenskap”.

En fråga som reses av rekryterarna ovan är om examen har klarats i Sverige. Frågan ter sig lite underlig med tanke på den omfattande utbildning som den sökande har. Möjligen kan frågan handla om ifall personen har rätt att utöva läkaryrket, men det är inte relevant för den sökta tjänsten. Läkarutbildningen framstår dock som mycket oklar för flera rekryterare när det gäller kommentarer avseende den formella kompetensen. Det visar hur svårt det kan vara att rekontextualisera en utbildning från ett sammanhang till ett annat, trots att Sergej har varit mycket noga med att sätta in både sin utbildning och sina erfarenheter i den svenska kontexten. Sergej kommenteras till skillnad från Daniel, som behandlades i kapitel tre, inte som överkvalificerad. I Daniels fall tror jag att det ska tolkas i relation till att han i övrigt uppfattades som en besserwisser medan motsvarande kommentarer på Sergej är positiva. När det gäller kommentarerna på hans utbildning tolkar jag dem som att kategoriseringen av hans utbildning ligger som ett hinder för förståelsen av hans kvalifikationer. Det är möjligt att kommentarerna hade sett annorlunda ut om endast yrkesutövare hade deltagit som rekryterare. Som jag nämnde tidigare deltog även politiker vid denna rekryteringsträff. Det kanske förklarar flera rekryterares svårigheter att föreställa sig vilka kunskaper som utbildningen



bidragit till och ställa det i relation till arbetsuppgifterna. På kontoret finns även de som ser hans kvalifikationer, och dessa är verksamma i yrket. Det visar att det kan vara viktigt med yrkeskunnighet för att ha förutsättningar att föreställa sig innebörden i en utbildning i relation till yrkesutövningen.

Sergej placeras ganska högt upp när samtliga sex ansökningar rangordnas av rekryterarna. Han placerades på första plats av en rekryterare, andra plats av tre rekryterare, fjärde plats och sjätte plats av vardera en rekryterare. Här följer rekryterarnas motiveringar: *Han ger ett gott helhetsintryck, god utbildning bra erfarenhet och bra kompetens; (första) Mycket välutbildad, är utbildad från Ukraina, klassade enligt CEDEFOP? Kanske kombinera läkarjobb med miljö- och hälsoinspektör?; God utbildning och har gått in för att anpassa sig till svenska förhållanden och verkar vara målmedveten; Bra miljö- och hälsoskyddsutbildning; (andra) Verkar intresserad men är mer läkarutbildad. Medicinskt utbildad; (fjärde) Har ej uppehållstillstånd vilket tyvärr kan innebära att vi snart måste söka en ny igen; (sjätte)*

Sammanfattningsvis anser rekryterarna att Sergej ger ett gott intryck i sin ansökan och hans utbildning uppfattas hålla god nivå. En av rekryterarna refererar till CEDEFOP (ett europeiskt referenscenter för yrkesutbildningar inom EU) och undrar om utbildningen är klassad inom systemet. Förmodligen tänker sig vederbörande att det skulle förenkla att kunna gå till ett erkänt system för att översätta utbildningar mellan olika länder. Andra rekryterare funderar över läkardelen i utbildningen och vad den kan användas till. Det framstår exempelvis som om en rekryterare uppfattar att läkardelen i utbildningen är ett hinder för sökanden, trots att den sökande anses vara intresserad. Sergej har dels poängterat likheten i sin utbildning med den i Umeå, dels beskrivit sina självständiga studier i olika slag av miljöverksamhet som är typisk för yrkesutövarna i Sverige. Jag tolkar att rekryterarna har svårt att förstå innebörden i Sergejs beskrivning därför att deras invanda kategoriseringar ligger som ett hinder för att ta in ny information som visar att det kan vara på ett annat sätt.

En kommentar till hans ansökan är märklig. Den visar att rekryteraren uppfattar informationen tvärt emot det som står i handlingarna. Sergej understryker att han har permanent uppehållstillstånd sedan juli 2000 samt att hans ansökan om svenskt medborgarskap kommer att granskas i år. Rekryteraren kommenterar det så här: *”Har ej uppehållstillstånd vilket tyvärr kan innebära att vi snart måste söka en ny igen.”* Missförståndet är svårt att förstå kanske har rekryterare inte läst igenom handlingarna

ordentligt utan bara uppfattat ordet ”uppehållstillstånd” och sedan lagt till resten själv.

Maria Johansson är jägmästare med fem års yrkeserfarenhet från Polen och har kompletterat sin utbildning med olika universitetskurser inom miljöområdet. Så här kommenterade rekryterarna Marias formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten. (Utbildning) *God, säkert användbar; Jägmästare polsk 5 år. Klassad i Sverige sv. Jägmästare + 70 p?; 60 p; God; (Erfarenheter). Inga erfarenheter som vi söker; God; Arbete 5 år, jägmästare i Polen; Projektjobb; (Övrig kompetens) Gott; Jägmästarutbildning.*

Miljö- och hälsoskyddsinspektör

Läste er annons och blev mycket intresserad av tjänsten eftersom detta arbete är utvecklande och ger goda möjligheter till kompetensutveckling inom flera olika områden. Arbetsuppgifterna är omfattande och initierar utmaningar och förnyelse.

Ursprungligen kommer jag från Polen där arbetade jag som jägmästare inom skogsstyrelsen i Gdansk under 5 år. Mina ansvarsområden var; planering, kontroll och övervakning inom naturvård och skogsvård, rådgivning och resursplanering.

Kom till Sverige 1988 och började arbeta inom produktionen på ett företag i Hässleholm. Efter fyra år blev hela arbetsstyrkan uppsagd. Efter uppsägningen har jag medverkat i olika projektarbeten och har studerat olika kurser inom miljöteknik, miljöledningssystem, ekonomi, miljökemi, vattenvård, geologi, energifrågor etc. Utbildningen omfattar 60 poäng. Syftet med utbildningen var att öka min kompetens inom svenska förhållanden.

Från juni år 2000 var jag projekt anställd på länsstyrelsen. Under höst- och vårterminen läser jag distanskurs GIS 10 p vid Uppsala universitet, under helger och slutförs under våren.

Bor i Hässleholm tillsammans med min son. Som person är jag självständig och flexibel. Har körkort och egen bil. Ser framemot att få komma på ett personligt möte.

Vänliga hälsningar

*Bild 11. Maria Johanssons ansökan till en miljö- och hälsoskyddsinspektörstjänst i Stenådra kommun (Ansökan 1:4).*

Marias formella kompetens uppfattas över lag som god och några rekryterare försöker göra jämförelser med svenska förhållanden. Jag uppfattar dem som osäkra över hur de ska tolka hennes yrkeskompetens och utbildning. Det förefaller som om de skulle vilja ha någon instans att vända sig till för att få klartecken om att den är godkänd eller inte. Det är intressant att de inte automatiskt resonerar om innebörden i yrket eller hur de själva ska undersöka värdet med hennes utbildning. Med mer tid till sitt förfogande är det möjligt att de skulle ha kunnat resonera sig fram till något annat. Det kan också, som jag tidigare nämnde, bero på att de är okunniga om utbildningarna. Utbildningens värde i förhållande till den kompetens kommunen önskar för tjänsten i fråga framstår som oklar för rekryterarna.

Så här kommenterade rekryterarna Marias informella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten. (Helhetsintryck) *Kort presentation; God; Bra; Ärlig; Ansökan inte så bra;*

(Personlighet) *Går ej att bedöma; God; Kanske osäker? (Positivt/negativt) Fastnade inte för något; Börjar sällan meningar med subjekt. Osäker?*

Flera har avstått från kommentarer och de som kommenterar ansökan tycker inte att ansökan säger dem så mycket. Sammantaget tycks ansökan inte ha gjort något särskilt intryck på någon av dem.

Maria placeras på tredje plats av två rekryterare, på fjärde av en, på femte av en samt på sjätte plats av två rekryterare. Här följer rekryterarnas motiveringar vid rangordningen: *Verkar ärlig vår stora skogsmängd i kommunen gör att en person med jägmästarbakgrund kan vara bra (tredje). God utbildning. Flera bra kurser efter jägmästarutb. Kan nog stanna ett tag för man flyttar ej runt barn hur som helst. Mest naturvård och skogsvård (femte). Anser att de 3 första har något bättre utbildning, erfarenhet och personlighet. Fastnade inte för något (sjätte).*

Här är kommentarerna lite vidare och en rekryterare kan tänka sig att kommunen med tanke på det omfattande skogsbeståndet har behov av en person med jägmästarbakgrund. I övrigt bedömer rekryterarna utbildningen som bra. Till hennes fördel nämns att hon har barn vilket rekryteraren tolkar som stabilitet i livssituationen och att sökanden inte snart flyttar vidare.

I Flisa kommun utlystes ett ettårigt vikariat som livsmedelsinspektör. Utbildningskraven på de sökande är ganska vida och tånjbara med ”*relevant akademisk utbildning*” och tillsynsarbete angavs som meriterande (se s. 34). I de skriftliga kommentarerna i Flisa kommun ingick två utländska sökande.<sup>139</sup> Vid rekryteringsträffen deltog fyra personer. Dessa var förvaltningschefen, två miljöinspektörer och en assistent/kanslist.

En av ansökningarna kom från fysikern Habib Saleh som är en man i femtiofemårsåldern. Så här kommenterade rekryterarna Habibs formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Utbildning) *Inte relevant; Inte vad som söks till tjänsten; Välutbildad men inte inom livsmedelsområdet; Ej relevant över huvud taget; (Erfarenhet) Ingen; Intressant; Arbetslivserfarenhet men ej med anknytning till livsmedelsområdet; Ej relevant. Ingen förutom genom utbildningen; (Övrig kompetens) Inte relevant. Språkkunskaper engelska + arabiska (?) Bra. Nej.*

---

<sup>139</sup> Av övriga sökande som var föremål för bedömning under rekryteringsträffen var hälften kvinnor och hälften män med följande utbildningar (jag anger om de har erfarenhet inom yrkesområdet): Nyutexaminerad bioteknolog 160 p, 31 år; Nyutexaminerad miljö- och hälsoskyddsprogrammet i Stockholm, 26 år; Agronom med livsmedelsinriktning, arbetslös, ingen ålder; Biolog erbjuder praktiklön från arbetsförmedlingen, 33 år. Källa: Rekryteringsträff 2, Flisa, 6/6-02.

Hej!

Ansökan om anställning som Livsmedelsinspektör.

Härmed anmäler jag mig som sökande till arbete som livsmedelsinspektör.

Jag är född och uppvuxen i Basra i Irak. Jag lämnade Irak 1994 och kom till Sverige. Jag har nioårig grundskoleutbildning och två års naturgymnasium i Irak. 1971 tog jag min fysikerutbildning – en fyraårig utbildning vid Basra universitet, Irak. 1974 tog jag min licentiat i metallurgi och produktion. Sedan fick jag anställning på en aluminiumfabrik i Irak 1974. Jag stannade kvar på den mekaniska fabriken till 1976 då jag blev erbjuden en cheflaboratorietjänst på ett stålföretag. Jag praktiserade i Schweiz på ett stålföretag i sex månader 1976.

Jag stannade kvar på stålföretaget till 1991. Jag är van vid att arbeta med datorer. Jag kan engelska.

Jag är tacksam för svar så snart som möjligt.

Med vänlig hälsning

*Bild 12. Habib Salehs ansökan till en livsmedelsinspektörstjänst i Flisa kommun (Ansökan 2:2).*

Även om rekryterarna anser att Habib är välutbildad uppfattar de inte hans utbildning som relevant för den utlysta tjänsten. Dessutom påpekar de att erfarenhet saknas inom livsmedelsområdet. Habibs språkkunskaper i engelska och arabiska uppmärksammas. Språkkunskaperna uppfattas som en tillgång, kanske kan de vara användbara vid hälsoskyddsinspektioner på restauranger om de drivs av personer som huvudsakligen är arabisk- eller engelsktalande.

Habibs informella kompetens kommenterades så här i förhållande till den sökta tjänsten: (Helhetsintryck) *Inte relevant utbildning; Ganska ointressant säger inte så mycket mer än att personen är född och uppväxt i Irak; Knapphändig ansökan; Desperat efter jobb, tragiskt;* (Personlighet) *Mycket torftig; Sa mig inte så mycket; Svårt att bedöma. Inga personliga uppgifter eller reflektioner; Verkar inte förstå vad tjänsten handlar om alls;* (Positivt/negativt) *Tunn ansökan. Har förmodligen sökt många jobb, men inte fått något. Dåligt självförtroende, uppgivet; Har han/hon läst annonsen ordentligt?; Att han inte relaterar till den sökta tjänsten alls. Verkar därför inte intresserad.*

Som framgår uppfattas Habibs ansökan som knapphändig och inte i överensstämmelse med den utlysta tjänsten. En rekryterare tolkar att ansökan kommer från en person som inte förstår innebörden i tjänsten. Flera rekryterare anknyter till berättelser om invandrare som är utan arbete och tolkar därför att ansökan kommer från en person med dåligt självförtroende, som är uppgiven eller desperat efter jobb och att det är tragiskt. Ingenting i ansökan säger något om detta. Det är helt och hållet rekryterarnas tolkningar av sökanden, vars ansökan uppfattas som irrelevant med avseende på både formell och informell kompetens. Min tolkning av

rekryterarnas kommentarer är att de framförallt uppfattar formatet på ansökan som en brist därför att den inte följer konventionen för form och innehåll.

Samtliga fyra rekryterare placerade Habibs ansökan på sjätte plats. Så här motiverade rekryterarna ansökan vid rangordningen: *Har inte alls en relevant utbildning; Utbildning/erfarenhet mot en annan inriktning presenterar sig själv för kort för att man ska kunna få en bra bild av personen; Saknar adekvat utbildning ingen erfarenhet från området. Varför söka detta jobb?; Katastrof!!*

Habibs utbildning och erfarenhet uppfattas inte som relevant därtill anses han ge en allt för kort presentation för att bilden av honom ska bli bra. En av dem frågar sig varför han söker jobbet och utbrister ”Katastrof!”. Jag är osäker på vad det står för, om rekryteraren syftar på personen i fråga, dennes ansökan eller den sökandes situation.

*Nguyen Hung* är trettioett år gammal och är vid ansökningstillfället i färd med att avsluta utbildningen på livsmedelsingenjörsprogrammet. Nguyen har genomfört ett examensarbete på

Platsansökan till tjänst som Livsmedelsinspektör

Med hänvisning till Er annons ansöker jag om tjänsten som Livsmedelsinspektör

Ursprungligen kommer jag från Vietnam och har varit bosatt i Örebro till dess jag omskolade mig 1998. Jag har just klarat mitt examensarbete på Delicato i Arboga. Nu läser jag sista kursen på livsmedelsingenjörsprogrammet vid SLU.

Sedan jag började studera livsmedel har mitt intresse varit inriktat mot att arbeta med kvalitet och produktutveckling. I vår utbildning ingår det ett projektarbete på 3 månader varje år och förra året utförde jag projektet på Lithells i Köping, där jag genomförde en uppbyggnad av företagets HACCP-system. I samband med detta projektarbete fick jag också lära mig hur samarbete mellan olika avdelningar går till och att det är viktigt att ha samarbetsförmåga på alla nivåer.

Som person är jag tålmodig, noga och har lätt att samarbeta med andra. Dessutom vill jag alltid lära mig något nytt. Umgänge med familj och kompisar är mitt största intresse på fritiden. Jag tycker också mycket om att resa för det är nyttigt, ger kraft och inspiration.

Det här var ett försök att presentera mig själv, vad jag har gjort och vad jag är intresserad av. Jag berättar gärna mer och ser fram emot att få höra ifrån Er! Vad det gäller löneanspråk vill jag återkomma med vid eventuell anställningsintervju.

Med vänlig hälsning

Bild 13. Nguyen Hungs ansökan till en livsmedelsinspektörstjänst i Flisa kommun (Ansökan 2:3).

ett företag som tillverkar livsmedel. Nguyen hänvisar inte till någon tidigare erfarenhet eller utbildning från Vietnam utan nämner bara att det är ursprungslandet. Så här kommenterade

rekryterarna Nguyens formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Utbildning) *Relevant; Relevant;. Inom livsmedelsområdet, kvalitetsarbete (livsmedelssäkerhet); Ev. relevant. Han har inte skickat med någon kursplan eller beskrivit utbildningen varför det är svårt att veta hur relevant den är;* (Erfarenhet) *Det enda man får veta är vad han gjort senast – livsmedelsingenjörsprogrammet. Tidigare erfarenheter...?; Framgår inte av ansökan. Troligen arbetslivserfarenhet före 1998; Vet ej vad han gjort tidigare;* (Övrig kompetens) *Torftigt; ?; Framgår inte; Vet ej.*

Nguyens utbildning uppfattar rekryterarna som relevant men ansökan anser de är för kort och intetsägande med för knapphändig information. Två rekryterare undrar om situationen innan Nguyen skolade om sig till miljöinspektör. Min tolkning av kommentarerna är att ansökan i rekryterarnas tycke är för kort för att de ska kunna bilda sig en uppfattning om personen bakom den.

Så här kommenterade rekryterarna Nguyens informella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Helhetsintryck) *Något kort ansökan, utbildningen är förmodligen relevant; Kortfattad ganska beskrivande men lite intetsägande; Lite knapp ansökan. Vore intressant att få veta lite mer om t.ex. sysselsättning/utbildning före 1998; Lite knapphändig information. Verkar inte genuint intresserad;* (Personlighet) *Verkar vara en rätt framåt person samarbetsvilja – bra insikt; Noggrann, tålmodig, samarbetsförmåga vilja att lära nytt tar han upp det är positivt;* (Positivt/negativt) *Utbildningens inriktning är nog mera inriktad mot industrin än myndighetsarbete (negativt); Relaterar ej till det sökta jobbet.*

Även om informationen uppfattas som för kort, bekräftar rekryterarna det sökanden säger om sig själv. Nguyen nämner hur han/hon fick lära sig hur samarbetet fungerar mellan olika avdelningar och att det är viktigt. Han/hon förefaller ha berört några positiva kodord, då en rekryterare noterar det som insiktsfullt liksom någon annan uppmärksammar självbeskrivningen med orden noggrann, tålmodig, samarbetsvillig som positivt. Dock framförs bristen på koppling till det sökta arbetet.

Vid rangordningen, placerade två av de fyra rekryterarna Nguyen på andra plats och de övriga på tredje. Det motiverades så här: *Utbildning, erfarenhet, verkar trevlig; Kan ev. vara intressant pga utbildningen dock knapp ansökan; (andra) Hon har en relativt relevant utbildning; Utbildningen kan vara rätt, vi vet inte det riktigt. Bra egenskaper Man kan få fram mer vid en intervju (tredje).*

Rekryterarnas kommentarer på rangordningen skiljer sig en del från kommentarerna om formell och informell kompetens. Här framhävs positiva egenskaper och uppskattande kommentarer och någon påpekar att en intervju kan ge mer. Jag ser det som att det finns ett intresse för sökanden och att rekryterarna tror att det kan finnas en intressant person bakom ansökan som inte riktigt kommer fram i den.

I Stensöta kommun söktes en miljö- och hälsoskyddsinspektör för projektarbete i fem månader. Arbetsuppgifterna omfattar en inventering av vatten- och avloppssituationen i kommunen. Önskvärda kvalifikationer är enligt annonsen, utbildning som miljö- och hälsoskyddsinspektör vid Umeå universitet eller annan utbildning som kan vara likvärdig.<sup>140</sup> Den sökande, Foad Molawi, är en 55-årig man och kemist med lång utbildning inom området.<sup>141</sup>

Angående tjänsten som miljö och hälsoskyddsinspektör

Med hänvisning till Er annons på AF angående ovannämnda tjänsten skriver jag till Er och söker härmed tjänsten.

Mitt namn är Foad Molawi och är en ungdomlig kille på 55 år.

Jag är kemist med lång akademisk karriär med både Masters och doktorsavhandlingar inom plymerkemi från Frankrike.

Jag har tidigare jobbat i 10 år med forskning och utveckling av laboratoriesektionen vid oljeraffinaderiet i Basra, från 1971- 1979. Arbetet innehöll analys av raffinaderiprodukter, t.ex. gas produkter och lätta produkter som flygbränsle och motorbränsle, samt tyngre produkter som dieselolja, brännolja och smörjmedel.

Som forskare på raffinaderi laboriet var jag ansvarig för råoljans klassificering från Basrafältet i södra Irak. Mitt arbete innehöll också att lära upp nyanställda kemisterna vid Basra petrokemi och på gasfabriken i Bagdad.

Jag tror att min akademiska bakgrund inom området forskning och arbetslivserfarenheterna kan vara till gagn för ert företag och därmed söker tjänsten med tror att jag kommer att lyckas med jobbet hos er.

Bifogas meritförteckning. Betyg och intyg som styrker innehållet i meritförteckning kan medtagas vid intresse.

Med vänlig hälsning

Bild 14. Foad Moalawis ansökan till en livsmedelsinspektörstjänst i Stensöta kommun (Ansökan3:6).

Så här kommenterade rekryterarna Foads formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Utbildning) *Lång akademisk karriär inom kemi(?) Imponerad i.o.f.s., men inte relevant för denna tjänst; Hög men ej relevant; Saknar för aktuellt projekt; Över- och*

<sup>140</sup> Källa: Annonser i *Platsbanken*, maj 2002 (Stensöta).

<sup>141</sup> Övriga sökande som ingick i rekryteringsträffen hade följande utbildningar (jag anger om de har erfarenhet inom yrkesområdet): 80 p miljöteknik, 40 p geografi, ingen ålder; Miljöingenjör – 3-årig teknisk högskoleutbildning, viss erfarenhet, 28 år; Miljö- och hälsoskyddsutbildning, saknar meriter fr.o.m. 1993, ingen ålder; Civilingenjör med miljöinriktning, miljöskyddshandläggare länsstyrelsen, ingen ålder; Miljö- och hälsoskyddsprogrammet komplettering, erfarenhet från avlopp och vattentäcksarbete, 26 år. Hälften av sökande var kvinnor respektive män. Källa: Rekryteringsträff 3, Stensöta, 7/6-02.

*underkvalificerad; Helt fel utbildning; Fel utbildning; (Erfarenhet) Ingen relevant (möjligtvis att han (?) jobbar med mark- & vattensanering); Hög men ej relevant; Saknas dock stor erfarenhet inom andra områden; Fel erfarenhet; Ingen inom området; Fel erfarenhet; (Övrig kompetens) Akademiker; Omfattande; Fel kompetens; Mark- och vattensanering.*

Rekryterarna uppfattar att Foad har en hög utbildning inom fel område i förhållande till de kvalifikationer de annonserar om. En rekryterare kommenterar exempelvis Foad som både över- och underkvalificerad. Möjligen tolkas mark- och vattensanering som något värdefullt även om det inte betraktas som tillräckligt.

Så här kommenterade rekryterarna Foads informella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Helhetsintryck) *Sökt rätt tjänst??; Torrt; Kort och koncis; Trist; Mycket välutbildad inom kemi/olja; Söker fel jobb; (Personlighet) Akademiker; Framgår ej; ?; Tråkig; Får ingen ledning av ansökan; (Positivt/negativt) Känns helt fel för denna tjänst; Känns som att detta är "fel" jobb för honom/henne; Verkar klart överkvalificerad totalt; Undrar ju varför han söker en dylik tjänst; Det står ej om han har ett fast jobb nu!; Skulle vara mycket kompetent för arbeten inom de områden som beskrivs i ansökan. Tyvärr en ansökan från en person som har svårt att få jobb inom sitt yrkesområde; Varför söker han detta jobb?*

Rekryterarna anser över lag att han söker fel arbete och de verkar nästan upprörda över att han har sökt arbetet med den bakgrund han har. De undrar över ansökan och de påpekar att Foad verkar vara klart överkvalificerad för den sökta tjänsten och uppfattar att sökandens yrkesområde inte är samma som deras.

I rangordningen med övriga sökanden placerar en deltagare Foad på fjärde plats, tre på femte och en på sjätte plats. Så här motiverades rangordningen: *Säkert lång erfarenhet men inte inom aktuellt område (fjärde). Hög utbildning och hög erfarenhet, men från fel område!; Har inte arbetat inom yrket sedan 1993; Har erfarenhet dock tveksamt att personen är lämplig (femte). Totalt irrelevant utbildning och erfarenhet. Fattar inte överhuvudtaget varför hon sökte tjänsten! Skulle nog ej trivas här (med oss & de arbetsuppgifterna); Har helt fel utbildning; -; (sjätte).*

Det framstår som om de inte riktigt förstår sig på sökanden och varför han har sökt arbetet. De anser att hans utbildning och erfarenheter inte har med deras yrkesområde att göra. Någon



drar också slutsatsen att han nog inte skulle trivas med dem och deras arbetsuppgifter. Det framstår dock som en överflödig kommentar eftersom de ändå tycks vara ganska klara över att han inte stämmer med kravprofilen.

Havsberga kommun sökte två miljö- och hälsoskyddsinspektörer. Båda tjänsterna omfattar tillsyn enligt livsmedelslagstiftningen. Den ena tjänsteinnehavaren ska fungera som samordnare i livsmedelsgruppen på förvaltningen medan den andra tjänsteinnehavaren ska arbeta med hälsoskydd/inomhusmiljö. Några års yrkeserfarenhet av livsmedelstillsyn och god kunskap om gällande lagstiftning anges som förväntade meriter. För båda tjänsterna gäller utbildning till miljö- och hälsoskyddsinspektör eller annan lämplig högskoleutbildning.<sup>142</sup> Vid rekryteringsträffen deltog fyra personer, tre inspektörer och förvaltningschefen.<sup>143</sup>

En av de sökande var Hussni Saed som då var i 35-årsåldern. Han har en grundutbildning som motsvarar geovetarlinjen. Den utbildningen har han kompletterat med en miljöutbildning för

Angående tjänster som miljöinspektör:

Jag anmäler mig härmed som sökande till miljöinspektör.

Jag har ett stort intresse för arbete med miljöfrågor, konsumentfrågor, avfallsfrågor och miljöanpassad konsumtion som skapar förutsättningar för en långsiktig hållbar utveckling. Jag vill jobba med livsmedelsfrågor och tillsyn enligt livsmedelslagstiftningen samt hälsoskyddsfrågor. Som framgår av min meritförteckning motsvarar min grundutbildning den svenska geovetarlinjen. Förutom geovetarlinjen har jag även studerat på doktorandnivå utomlands. Utvärderingen av mina utbildningar visar att jag har motsvarande 160 poäng. Här i Sverige har jag läst bl.a. miljöutbildning för akademiker i Uppsala som innehöll miljöjuridik, miljövärd och miljöekonomi. Under utbildningen har jag genomgått en del av ISO 14001.

I juni 2001 avslutade jag en ettårig magisterutbildning i Miljö- och hälsoskydd vid Uppsala universitet. Samtidigt har jag också avslutat ett 10 veckors examensarbete inom miljö- och hälsoskyddsområdet på miljökontoret vid Salems kommun.

Jag har tidigare arbetat som projektledare och utbildare.

På min fritid springer jag och simmar. Jag tycker även mycket om att umgås med folk. Jag är en initiativrik, ärlig, ansvarsmedveten, social person med bra samarbetsförmåga.

Jag har mycket kompetens inom IT-området och har körkort.

Jag ser framemot ett personligt sammanträffande, då jag hoppas få tillfälle att presentera mig själv närmare.

Med vänliga hälsningar

*Bild 15. Hussni Saeds ansökan till en livsmedelsinspektörstjänst i Havsberga kommun (Ansökan 5:2).*

akademiker och hade vid ansökningstillfället nyligen avslutat en magisterutbildning i miljö- och hälsoskydd vid Uppsala universitet. Examensarbetet utförde han på ett miljökontor i en kranskommun till Uppsala.

<sup>142</sup> Källa: Annonser i *Offentliga jobb*, maj 2002 (Havsberga).

<sup>143</sup> Övriga sökande som ingick som underlag vid rekryteringsträffen hade följande utbildningar och erfarenheter (jag anger om de har erfarenhet inom yrkesområdet): Magister i biologi med inriktning på ekotoxikologi, 29 år; Naturgeograf med inriktning på biologi, 29 år; Högskoleingenjör i kemiteknik med inriktning mot miljö- och säkerhet, erfarenhet från livsmedelsbranschen, 30 år; Miljötekniker och ingenjör erfarenhet från miljöförvaltning samt livsmedel, 28 år; Biolog, erfarenhet från livsmedelsbranschen, 33 år. Källa: Rekryteringsträff 5, Havsberga, 19/6-02.

Så här kommenterade rekryterarna Hussnis formella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten:<sup>144</sup> (Utbildning) *Ej lämpad för sökt tjänst; Inte helt rätt; Saknar relevant utbildning för våra tjänster; 1-årig komplettering miljö- och hälsa. Har ett antal miljöutbildningar + utbildning i miljöjuridik. Lite utbildning inom hälsoskydd o livsmedel;* (Erfarenhet) *Se ovan; För kort; Ingen erfarenhet från tillsyn inom livsmedels och hälsoskyddsområdet; Saknar erfarenhet av yrket.* (Övrig kompetens) *Otillräcklig för tjänsten; IT-kompetens; Har varit förtroendevald – bör vara bekant med kommunal förvaltning.* (Min anmärkning: Det framgår i sökandes CV att han är förtroendevald.)

Hussnis utbildning till geovetare och kompletterande utbildning inom miljöområdet bedöms inte som tillräcklig för tjänsten med betoning på att det saknas kunskaper inom livsmedelsområdet. I övrigt anser flera rekryterare att ansökan är för kort och att han inte räcker till för tjänsten därför att han saknar erfarenhet från livsmedelsområdet. Hussnis politiska aktivitet inom kommunpolitiken tas som intäkt för att han är bekant med kommunal förvaltning.

Så här kommenterade rekryterarna Hussnis informella kompetens i förhållande till den sökta tjänsten: (Helhetsintryck) *Gissar på man pga att de flesta meningarna börjar med jag, rätt torftigt; Berättar väldigt lite om vem personen är. Lite för kort brev; Bra utbildning inom delar av miljöområdet; Ej intressant för livsmedelstjänsten. Ev. intressant för hälsoskyddet – i brist på annat skulle passa bättre för en miljöskyddstjänst;* (Personlighet) *Formell; Sportig, initiativrik; Ger ett något rastlöst intryck. Uthållighet?;* (Positivt/negativt) *Intresset stämmer ej överens med sökta arbetsuppgifter; Tar ansvar för sitt välbefinnande.*

Flera rekryterare upplever ansökan som allt för kortfattad och att de får veta för lite om sökanden. De för fram misstankar om rastlöshet och brist på uthållighet. Hans angivna intresse anses inte heller passa in med arbetsuppgifterna. Vidare kommenteras hans sportintresse och att han uppfattas ta ansvar för sin hälsa.

Fyra personer deltog vid rekryteringsträffen. Två placerade Hussni på första plats, en på delad fjärde plats med två andra ansökningar som rekryteraren inte kunde skilja åt, och en på femte plats. De skriftliga motiveringarna såg ut så här: *Har mest relevant utbildning för yrket; Jämförelse med de andra är utbildningen mest rätt (ingen passar)(första). 2, 3 och 4 kan jag*

---

<sup>144</sup> Källa: Rekryteringsträff 5, skriftliga kommentarer, Havsberga, 19/6-02.

*ej skilja åt (fjärde plats). Utbildningen saknar anknytning till vår sökta profil (femte plats).*

I jämförelse med övriga sökande till dessa tjänster uppfattas Hussni dock i brist på andra alternativ som mest lämpad av flera rekryterare. Deras betoning ligger på hans utbildning även om någon menar att den saknar anknytning till den eftersökta profilen som avser livsmedelsområdet.

Sammantaget har ansökningarna skapat tolkningssvårigheter för rekryterarna. Särskilt svårt har de haft att tolka utbildningar med andra konstellationer än de som är brukliga vid svenska universitet/högskolor. Jag tänker här särskilt på exemplet med den sökande vars hälsoskyddsutbildning grundades i en läkarutbildning.

Rekryterarna uppfattade två av de sökande som direkt olämpliga i meningen att rekryterarna inte förstod kopplingen till det egna yrkesområdet. Båda sökande var kvalificerade yrkespersoner med höga akademiska meriter och erfarenheter inom sina respektive områden. Den ena var kemist med lång erfarenhet av forskning och utveckling inom oljeindustrin medan den andra var fysiker med inriktning på metallurgi och produktion. Han hade utbildning från ett naturgymnasium i botten men hade huvudsakligen arbetat inom stålindustrin. Flera rekryterare kommenterar de två sistnämnda sökande som tragiska och desperata efter arbete, eftersom de uppfattade ansökningarna som felställda. Jag tolkar det som att de refererar till olika slags berättelser som finns om arbetslösa invandrare. Det är också ett sätt för rekryterarna att sätta ansökningarna i ett sammanhang som skapar en förståelig logik för dem.

Vid flera tillfällen har rekryterare kommenterat språkkompetenser hos svenska sökande som har vistats utomlands. Språkkunskaperna uppmärksammas i dessa fall som en tillgång. Exempelvis uppmärksammades en arbetssökande miljöinspektörs kunskaper i swahili. Frågan är bara på vilket sätt det skulle kunna bli en tillgång på den värmländska landsbygden. En kommentar ser ut så här: *”välutbildad inom området, strukturerad, språkkunskaper och utlandserfarenhet är bra”*. Jag tolkar det så att det här står för något annat som inte har med yrkesutövningen att göra utan snarare med rekryterarens värderingar om vad denne anser som värdefulla sysselsättningar. Vid ett tillfälle uppmärksammas också arabiska och engelska som en extra kompetens hos en sökande till en tjänst i Sörmland. Det kan vara relevanta språkkunskaper om tjänsten innebär tillsyn på restauranger och det i dessa arbetar arabisk-

och engelsktalande människor. Samtidigt ingick en rysktalande och polsktalande person utan att deras språkliga kunskaper och erfarenheter från utlandet uppmärksammades som en kompetens. Kommentarererna är lika viktiga som frånvaron av dem och de är intressanta ur flera perspektiv. Ett perspektiv gäller det värde som tillskrivs denna erfarenhet och vad det ligger i det. Det andra är att utländska sökandes språk eller kulturkompetenser sällan uppmärksammas som en tillgång. Det förefaller som om vissa kunskaper behöver filtreras genom det ”svenska” för att få legitimitet som kunskap.

Utländska sökande utmärkte sig på ett sätt nämligen att de i regel var mycket äldre än övriga sökande. Ungefär hälften av sistnämnda var mellan 25 och 30 år och cirka en fjärdedel i 30-35-årsåldern. Bland de ansökningar som rekryterare kommenterade skriftligen ingår fem sökande med utländsk bakgrund. Fyra av dessa har tagit examen i andra länder och en av dem i Sverige. Den med svensk examen var yngst med sina trettien år. Av de övriga var två femtiofem år, en fyrtiotvå år, en trettiofem år och de hade alla lång arbetslivserfarenhet innan de flyttade till Sverige. Åldern avviker alltså från övriga sökande och reser därmed frågor om hur rörligheten i arbetslivet generellt ser ut. Med tanke på att så få medelålders personer, i mitt material, sökte arbete väcker det funderingar kring när och hur medelålders personer byter arbete, liksom om det finns några mönster för övergångar mellan de offentliga och privata sektorerna. Enligt arbetslivsforskare saknas det kunskap om yrkesbyte, vilket förklaras med att det saknas statistikunderlag på området (Nyberg 2006:76). Snittåldern här kan också vara ett utslag av att flera av tjänsterna var vikariat och annonserade av landsbygdskommuner, vilka är särskilt attraktiva för unga nytexaminerade som vill skaffa sig erfarenhet.

Ansökningarna till underskötersketjänsterna har varit fiktiva och jag har vid de olika rekryteringsträffarna skiftat namn på de sökande som till hälften givits kvinnonamn respektive mansnamn. Ett mansnamn har varit utländskt. Syftet har varit att studera huruvida de skriftliga kommentarererna skiljer sig åt i fråga om sökande med svenskt respektive utländskt namn. Inga andra uppgifter i ansökningarna anger något om erfarenheter från något annat land. Den sökande anför samma kompetenser och erfarenheter som i de fall då avsändaren har ett svenskt namn. I detta fall kallades den sökande Mamoud Moradian.

Analysen visar inte på några särskilda skillnader i jämförelse med samma ansökningar från personer med svenska namn. Över lag är det fler rekryterare som har avstått från att kommentera Mahmoud och i vissa fall förekommer något större misstänksamhet över om

sökanden motsvarar förväntningarna i förhållande till övriga sökanden medan rekryterarna i andra fall är mer positiva än för övriga ansökningar. Skillnaderna kan vara ett utslag av en allmän positiv eller negativ attityd på det kontor där rekryterarna bedömde ansökan. Med andra ord kan rekryterarna ha varit mer positiva vid en rekryteringsträff än vid en annan. Vid ett tillfälle inträffar det dock, som jag tidigare nämnt, att en rekryterare avstod från att värdera sökandes kvalifikationer då hon inte kunde bedöma könet på avsändaren.

Resultaten tyder på att rekryterare har svårigheter att hantera utländska utbildningar om de inte kan kategoriseras enligt invanda kategorier (se exemplet Sergej). Ett annat resultat är att svenskar och invandrare inte utgör några grundläggande kategorier i relation till varandra vid rekrytering av personal. Samma mall, som utgår från kravprofilen i annonsen, används för att bedöma samtliga sökande. Vid bedömningarna styr således det institutionaliserade tänkandet rörande yrkeskategorierna hur sökandena tolkas. Utifrån det inkluderas eller exkluderas de i sökprocessen. Sökande som avvek från konventionen i både form och innehåll förklarades av rekryterarna med hjälp av berättelser om arbetslösa invandrare. Jag tolkar det som ytterligare ett exempel på hur rekryterarna försöker sätta in alla ansökningar i ett sammanhang och dem de inte förstår ger de själva en förklaring till i syfte att skapa en logisk konsistens. Dessa ansökningar kan ha ett samband med den verksamhet som bedrivs av arbetsförmedlingen och jag övergår nu till att diskutera arbetsförmedlingens eventuella roll i detta avseende.

### **Arbetsförmedlingens bidrag till degradering**

Vid flera rekryteringsträffar diskuteras arbetsförmedlingens ansvar vid förmedling av arbete. Rekryterarna tog initiativ till dessa diskussioner med anledning av att några sökande inte hade relevant utbildning för den sökta tjänsten. Sökande som får dem att föra arbetsförmedlingen på tal är invandrare och de nämner inga svenskar i dessa diskussioner. En gemensam uppfattning när detta ämne fördes på tal var att de sökande hade skickat in ansökningar efter påtryckningar från arbetsförmedlingen. De uppfattade att arbetsförmedlare forcerat vissa sökande till att söka tjänster trots att deras meriter inte alls stämmer med kravprofilerna på de utlysta tjänsterna.

För de enskilda ansökningar som jag har kommit i kontakt med här är varken motiven till att söka en tjänst eller bakgrunden till ansökningars tillkomst känt för mig. Jag kan följaktligen inte dra några slutsatser om detta men konstatera att rekryterarna har uppfattat att

arbetsförmedlingen ligger bakom dessa ansökningar. Det finns dock källor från andra håll som styrker detta förfarande. Enligt etnologen Hertzberg som gjorde intervjuer med arbetsförmedlare kräver arbetsförmedlingen att arbets sökande ska söka ett antal platser för att få behålla sin ersättningsrätt (Hertzberg 2003:87). Det förekommer också att kommuner ställer sådana krav på arbetslösa med försörjningsstöd. I Botkyrka kommun ställer exempelvis socialtjänsten krav på arbetslösa med försörjningsstöd att söka tjugo arbeten i månaden.<sup>145</sup>

Vid ett tillfälle kommenterade miljöchefen att det var konstigt att en sökande som helt klart var överkvalificerad sökte tjänsten – *”konstig människa, är det arbetsförmedlingen som har skickat honom eller?”*<sup>146</sup> Någon annan i gruppen kommenterade att det troligen var en person som inte fick något arbete. Kommentaren är ett exempel på hur rekryterarna tolkar denna typ av ansökningar och att det också är en etablerad tolkningsram.

Det finns ett mönster i miljökontorens inkomna ansökningshandlingar, som delvis bekräftar rekryterarnas intryck. Vid fyra av fem rekryteringsträffar (med autentiska ansökningar) har jag haft tillgång till samtliga ansökningar. De tillfällen då sökande visat sig sakna formell behörighet därför att de saknar utbildning som är ens i närheten av vad som krävs för att utföra en miljöinspektörs arbete, har de varit invandrade personer. Inga svenska sökande har skickat några sådana ansökningar. Det innebär förstås inte att alla invandrare som söker arbete skickar sådana ansökningar men de som har gjort det har visat sig vara invandrare. Det gäller både personer med långa utbildningar och yrkeserfarenheter och personer med korta eller inga utbildningar (det framgår ibland inte om de har utbildning eller ej). Till Flisa inkom exempelvis två sådana ansökningar. Ingen av de sökande uppgav någon utbildning eller erfarenhet från liknande arbete.<sup>147</sup> En av de sökande bad arbetsgivaren kontakta honom på en hotmailadress om arbetsgivaren ville veta mer. I min undersökning ingår inte bakgrunden till hur och varför sökandena har sänt sina ansökningar. Det förefaller dock som om arbetsförmedlingen har en roll som bör undersökas vidare.

För den arbetsgivare som ofta får inadekvata ansökningar från exempelvis invandrare, kan förtroendet för invandrare sänkas i sin helhet. Det är knappast förvånande, eftersom människor drar slutsatser utifrån tidigare erfarenheter. I detta finns en risk att invandrare

---

<sup>145</sup> Källa: E-post meddelande efter samtal och skriftlig fråga, Carina Strandberg enhetschef, socialtjänsten i Botkyrka kommun, 20/2-06.

<sup>146</sup> Källa: Rekryteringsträff 3, gruppdiskussion, Stensöta, 7/6-02.

<sup>147</sup> Källa: Ansökningshandlingar 2.8 och 2.10, rekryteringsträff 2. Dessa behandlades inte vid rekryteringsträffarna.

degraderas generellt eftersom ansökningar av detta slag utmärker sig genom att endast komma från invandrade sökande.

I en intervjuundersökning med arbetsförmedlare framkom det att arbetsförmedlare själva kan anse sig delaktiga i att degradera invandrare på arbetsmarknaden. Det kommer sig av att invandrad arbetskraft säljs billigare än övrig arbetskraft av arbetsförmedlingen till arbetsgivarna (Neergaard 2004b:36). Detta aktualiserades också i en ansökan i mitt material som behandlades vid en av rekryteringsträffarna då sökanden argumenterade för sig. Den sökande inledde med att tala om sin kompetens, utbildning och erfarenhet inom arbetsområdet och därefter framförde hon möjligheten för arbetsgivaren att anställa henne med hjälp av stödåtgärder. Några rekryterare kommenterade hennes förslag som ett billigt sätt att marknadsföra sig på.<sup>148</sup> Min tolkning av deras kommentar är att de ansåg att personen om den är kompetent nog bör kunna stå för sig själv utan stödåtgärder. Det föreföll som om stödåtgärden inte förbättrade sökandens position, utan istället bidrog till att degradera vederbörande till en hjälpbehövande person.

Det är dock viktigt att understryka att arbetsförmedlingen verkar på flera sätt. I en kommun förmedlade arbetsförmedlingen exempelvis en lista med arbetslösa personer med särskild kompetens som arbetsgivaren kunde välja bland. Enligt miljöchefen hade det fungerat bra och de hade anställt en person med utländsk examen som senare sökte sig vidare till en annan organisation. Tillvägagångssättet belyser samtidigt en oförmåga att hantera ansökningar som skiljer sig från det invanda och förväntade. Samma miljöchef hade också uppfattat att arbetsförmedlingen drivit på arbetslösa invandrare att söka tjänster utan adekvata meriter. I detta kapitel har jag analyserat hur kön/genus görs vid rekrytering, samt hur utländska utbildningar och sökande värderas. Vidare har jag behandlat rekryterares uppfattning om att arbetsförmedlingen tvingar utländska sökande att skicka ansökningar oavsett om det finns några rimliga utsikter för arbete eller ej. Jag har visat komplexiteten vid bedömningar av sökande och hur mångfaldigt genus är. Bedömningar av sökande påverkas i varierande grad av kön och position. Det som har kommit fram vid rekryteringsträffarna tyder på att rekryterare aktivt skapar genus, vilket bidrar till inkludering eller exkludering av den arbetssökande beroende på hur denne relaterar till gällande normer inom yrkesområdet och i relation till arbetsplatsens policy för att minska könssegregeringen på arbetsplatsen. Mycket

---

<sup>148</sup> Källa: Rekryteringsträff 1, ansökan 1:4 gruppdiskussion, Stenådra, 25/3-02.

tyder också på att ålder och position (klass) inverkar på hur genus utformas. Det förefaller som att genus ändras över tid då yngre kvinnors sätt att konstruera genus skiljer sig från äldre kvinnors. Beträffande position gäller skilda normer för dessa. Kvinnor i högre position ramar in med genustypiska tecken (med familj och barn) och tolkas utifrån dessa medan kvinnor i lägre position, tolkas negativt om de ur rekryterarnas perspektiv överkommunicerar motsvarande genustypiska tecken. Dessutom kan det vara så att land och stad i viss mån skiljer sig åt i hur genus konstrueras. Analysen visar att män i linje med retoriken för en jämnare könsfördelning skattas positivt när de söker underskötersketjänster samtidigt som deras kompetens eller förmåga till omsorg ifrågasätts när den ska omsättas i praktiken.

Andra normer som aktualiseras vid rekrytering gäller normer som inverkar på värderingen av sökandes utbildningar. Rekryterarna har svårt att bedöma utländska utbildningar, då de avviker från invanda kategoriseringar. Jag har funnit att kategorierna svensk/invandrare inte utgör några grundläggande kategorier i relation till varandra när de enskilda ansökningarna till en tjänst bedöms. Ett sätt att förstå hur det går till är att den institutionaliserade tankestilen inverkar på rekryterarnas tolkning av de sökande. Sökandena bedöms utifrån tankestilen som styr om de inkluderas eller exkluderas i sökprocessen.

De enda i materialet som skickar ansökningar som inte stämmer med sökprofilerna är invandrare. Med kännedom om hur människor ur ett kunskapssociologiskt perspektiv drar slutsatser från tidigare erfarenheter, kan dessa erfarenheter av invandrade personers inadekvata ansökningar bidra till degradering av dem som grupp. Även om inte alla invandrare skickar sådana ansökningar finns det en risk för att de ur arbetsgivarens perspektiv ändå utmärks som en grupp. Gemensamma karaktäristika kan ligga till grund för kategoriseringar såsom ovanliga namn, utbildningar som är svåra att tolka i relation till skraddarsydda utbildningar, arbetserfarenheter som kan vara mödosamma att visualisera om det gäller yrkeskonstellationer som inte tidigare är kända för arbetsgivaren i fråga. Det finns ett orosmoment i detta eftersom arbetsgivare och rekryterare liksom andra konstruerar kategorier utifrån det som framstår som meningsfullt för dem. Det kan leda till att sökanden med nämnda karaktäristika blir kategoriserade som en gemensam grupp utifrån de som avviker i relation till kravprofilen.





## KAPITEL FEM – INKLUDERING OCH EXKLUDERING

Mitt övergripande syfte är att undersöka hur de processer som bidrar till att exkludera människor från arbetsmarknaden kan förstås utifrån praktiken vid rekrytering. Jag har ur ett kunskapssociologiskt perspektiv analyserat hur kommunikationen går till vid rekrytering av personal och intresserat mig för de uttalade metoder som rekryterare använder när de bedömer arbetssökande. En central fråga är huruvida rekryterare genomför sina bedömningar grundade i egna erfarenheter och utifrån sina enskilda preferenser och/eller preferenser förankrade i rådande tankestilar i organisationen. Andra centrala frågor handlar om hur form och innehåll samt formell respektive informell kompetens inverkar vid bedömningen av sökande. Analysen har även omfattat hur rekryterare konstruerar kön/genus och hur de bedömer utländska utbildningar och sökande. Avsikten är nu, dels att sammanfatta och diskutera resultaten från hur urvalet går till, dels att diskutera implikationer av den institutionella exkludering som denna avhandling pekar på.

### **Inkludering och exkludering i praktiken**

Rekrytering går ut på att medvetet sortera bort alla utom *en* sökande, det vill säga den sökande som slutligen tillsätter den utlysta tjänsten i fråga. Rekrytering kan alltså beskrivas som en exkluderingsprocess eftersom själva poängen med urvalsprocessen är att den syftar till att exkludera alla utom en. Samtidigt som sökande som, enligt rekryterarna, inte bedöms ha tillräckliga kvalifikationer utesluts pågår en parallell process där kraven på sökande som inkluderas stegvis skärps under processen.

Hur går då detta till? När tjänster utlyses officiellt inträder en kommunikationsordning som vanligen omfattar annonser, ansökningar, hantering av ansökningar, intervjuer osv. Varje del i denna ordning länkas ihop med föregående och kommande led i processen och följer en konvention för rekrytering av personal. Förutsatt att de sökande har den formella kompetensen som föreskrivs i annonser och kravprofiler, baseras urvalet på hur väl de sökande följer konventionen för ansökningsgenren. Form och innehåll i genren avser exempelvis att en viss stil och utformning följs och att ansökan innehåller kodord och hänvisningar till berättelser som har mening för människorna i de organisationer och yrkesgrupper som söker personal. Alla sökande bedöms i relation till konventionen och de som inte följer den har sämre chans att komma i fråga för sökt tjänst.

Andra faktorer som kan spela in är rekryterares uppskattning av sannolikheter som berör själva fullföljandet av en påbörjad rekrytering och om sannolikheten för att olika aspiranter till tjänsten kan väntas bli kvar om just de utses. Uppskattningarna berör faktorer såsom bostadsmarknaden, rekryterares tolkningar av sökandes ambitionsnivå, anknytning till lokalsamhället eller naturintresse.

Den formella kompetensen är en förutsättning för att sökandena ska komma ifråga för en viss tjänst. Förutsättningarna utgörs av att de sökande uppfyller kvalifikationskraven som arbetsgivaren ställer på en viss tjänst. I detta avseende utgör kraven vid bedömning av utländska utbildningar ett särskilt problem då dessa sker i relation till krav som formulerats utifrån kända (svenska) utbildningar. I mitt material visade sig flera rekryterare ha svårigheter att tolka och förstå innebörden i för dem okända utbildningar, då de avviker från invanda kategoriseringar. Det är därför viktigt att deltagare vid rekrytering är insatta i yrket som det rekryteras till. Yrkeskännedom ökar deras möjligheter att föreställa sig innehåll i både utbildning, erfarenheter och yrkets krav.

Min undersökning visar även att kön och socioekonomisk ställning (klass) i varierande grad inverkar på hur sökande bedöms. Vid rekrytering till genustypiska yrken/positioner såsom undersköterskor och chefer/ledare gör rekryterare i mitt material kön/genus aktivt och tydligt till skillnad från miljöinspektörer som är ett genusblandat yrke. I samband med rekrytering till miljöinspektörer framkommer inte något i bedömningarna av sökande som kan knytas till deras kön.

Jag har inte ett underlag som är möjligt att generalisera från men mina resultat tyder på att rekryterare i genustypiska yrken bedömer män och kvinnor efter delvis olika mallar. I fallet med undersköterskor förutsattes exempelvis kvinnor vara omsorgsfulla medan motsvarande kompetens ifrågasattes hos sökande män. Jag tolkar det som att genus i de genustypiska yrken som har aktualiserats här ingår som en del av den tankestil som omgärdar yrket och aktivt tillämpas av rekryterare när sökande bedöms.

Liksom genus inte är en aktiv del i tankestilen vid urvalet av miljöinspektörer är inte heller kategorierna svensk/invandrare relevanta i rekryterares tankestilar. Ett sätt att förstå hur det går till är att den institutionaliserade tankestilen som styr tolkningen av de sökande inte fokuserar dessa kategorier. Det är istället andra faktorer som nämnts ovan som styr hur

rekryterare bedömer sökande och avgör vilka som inkluderas eller exkluderas i sökprocessen.<sup>149</sup>

När rekryterare läser ansökningar strävar de efter att urskilja en logik. I deras strävan efter konsistens motarbetar de på olika sätt motsägelser. Genom att själva förklara de sökandes handlingar skapar de ett förståeligt sammanhang som tillfredsställer deras egen logik. När de inte lyckas skapa en logik och upplever sökandes information som ofullständig kan det leda till tvivel över sökande. Deras förståelse av ansökningarna vilar samtidigt på att de delar sökandes uppfattningar/kunskaper om lämpligt innehåll i ansökan. När formen och innehållet avviker från det väntade uppstår störningar i mottagningen av information och deras tolkningsmöjligheter minskar. Sökande bör med andra ord vara införstådd med ansökningsgenrens krav samt centrala meningsbärande tecken för yrkesgruppen för att väcka intresse hos rekryterare.

Rekryterare bedömer och rangordnar sökande på ett liknande sätt. Det tyder på att yrkesgrupper och/eller individer i organisationer utvecklar gemensamma sätt att tänka och att beslut om sökande fattas utifrån institutioner, det vill säga distinkta tankestilar. I rekryterares strävan efter konsistens finns också arbetsförmedlingen och deras handläggare med som en förklaring till annars oförklarliga ansökningar. Det innebär att arbetsförmedlingen tillskrivs en särskild roll i många rekryterares medvetande. De uppfattar att arbetsförmedlare driver på invandrare att söka arbeten som de i många fall inte har några som helst utsikter att få. Att så sker är klarlagt men inte omfattningen av denna praxis eller huruvida det särskilt gäller invandrade personer. Det är allvarligt och viktigt att undersöka närmare eftersom det kan leda till att invandrade personer degraderas som grupp.

En av de forskare som har studerat mekanismerna bakom inkludering och exkludering av människor i yrkesgrupper är Pierre Bourdieu. Han påvisar komplexa mekanismer som verkar bakom omslutning och uteslutning av människor (Bourdieu 1993). Det kan röra sig om att språkbruk, klädstil eller intressen kommunicerar tillhörighet. Kommunikationen av dessa ”markörer” sker ofta subtilt och är osynliga för människor som befinner sig utanför en viss grupp. Poängen är att de som inte kommunicerar tillhörighet utesluts. Enligt detta resonemang behöver enskilda individer alltså kunskap om hur den subtila kommunikationen går till för att

---

<sup>149</sup> Observera att fokus här är ställt på hur rekryterare resonerar och bedömer de sökande, inte själva valet av sökande. Min metod kan ha bidragit till att lyfta fram den tysta kunskapen till att bli mer medvetna val genom de checklistor som användes vid rekryteringsträffarna.

kunna omslutas av gruppen. Förekomsten av subtil kommunikation stämmer väl överens med det som uppdagas i min analys av rekryteringsprocessen. Rekryterare använder till exempel olika kodord som ledtrådar för att bilda sig en uppfattning om sökandes genuina intresse av ett visst arbete och om deras lämplighet. Konsten att uttrycka ett genuint intresse för gamla framstod som viktig och en central kod för en trovärdig undersköterska, medan ett ”lagom” miljöintresse fungerade som kod för inspektörer på miljökontoren.

Det som avgör om en person kommer ifråga för en tjänst är i första hand att den formella kompetensen är uppfylld men det ger i sig självt inget arbete. Det krävs också en förmåga att förmedla sina informella kompetenser, vilket kan förutsätta att sökande inskolats i det tänkande som gäller för yrkesgruppen eller arbetsplatsen i fråga. Tankestilarna är samtidigt förankrade i det omgivande samhället. Därför krävs en orientering också i detta för att en sökande ska stämma in i de inre mallar som rekryterarna mäter de sökande mot när de tolkar deras ansökningar.

Alla sökande bedöms utifrån den tankestil som råder på arbetsplatsen och/eller inom yrkesgruppen. Det är en form av exkludering av dem som inte uppfyller normen och inte kan koderna. Eftersom det inte är en uttalad urvalsmetod kan det vara svårt för dem som inte känner till de informella kraven att tillägna sig dem. Tillgången till den subtila kommunikationen och kodspråket kan antas vara lägre bland individer med svenska som andra språk, utrikes födda samt personer med utbildningar från andra än svenska sammanhang.

Min tanke med studien var att undersöka om det kan finnas något i själva rekryteringsprocessen som hindrar vissa grupper av människor från att komma in på arbetsmarknaden. Analysen visar att så kan vara fallet. I organisationer utvecklas över tid gemensamma tankestilar bland medarbetarna som de utgår från när de bedömer sökande. Kommunikationen som pågår under urvalsprocessen är komplicerad, delvis därför att den är subtil, vilket gör det svårt att sätta fingret på vad som krävs av en sökande. Det viktigaste eller mest avgörande i urvalsmetoderna är oartikulerat och utgör en del av organisationens tysta kunskap. Vilka informella kompetenser som krävs och varför vissa av dem premieras framför andra är inte uttalat och framstår i hög grad som oreflekterat. Så länge detta inte artikuleras riskerar dylika bedömningsgrunder att bidra till ett visst utfall som kan vara svårt att påverka. Ett problem för organisationer som kan vilja förändra vissa rutiner är att det inte går att

utvärdera eller medvetet påverka och förändra outtalade rutiner. Tankestilarna är dock föränderliga och påverkas av medarbetarna i organisationen och dess omvärld, även om det inte sker medvetet.

## **Diskriminering och praktiken**

Som jag nämnde i avhandlingens inledning bottnar mitt intresse för rekrytering i den omfattande diskriminering som anses drabba invandrare. Analysen visar att det finns vissa hinder i själva rekryteringsprocessen som försvårar somligas tillträde till arbete. Tillträdet begränsas av de tankestilar som råder på arbetsplatser och/eller yrkesgrupper och präglar de informella kompetenser som är avgörande för urvalet av sökande. Jag ska nu diskutera dessa tankestilar i relation till en viss förståelse av diskriminering och lyfta fram några frågor för framtida forskning.

Vanliga förklaringar till diskriminering är att de som rekryterar personal eller förmedlar arbete har fördomar mot eller negativa föreställningar om människor med annat än svenskt ursprung (Hertzberg 2003) eller att samhället genomsyras av rasism (de los Reyes & Kamali 2005). Människors attityder är något som lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet vill råda bot på (1999:130). Detsamma gäller många utbildningar som har utarbetats med avsikt att motverka diskriminering. Som jag i inledningskapitlet nämnde framgår det exempelvis vid en genomgång av ESF-rådets beviljade projekt inom Equalprogrammet (ESF-rådet 2006). Samtidigt som orsaken till diskriminering ofta antas bero på människors attityder och föreställningar om andra människor är föreställningar viktiga i kommunikationen vid rekryteringar. På olika sätt försöker både arbetssökande och arbetsgivare väcka liv i föreställningar hos mottagarna av såväl annonser som ansökningar och vid intervjuer. Föreställningar kan å ena sidan vara viktiga element i kommunikationen vid rekryteringar och å andra sidan lagvidriga i arbetslivet. Det lagvidriga kan exempelvis utgöras av att en arbetssökande bedöms utifrån föreställningar om dennes etniska (religiösa) tillhörighet och till följd av det inte får ett arbete trots att vederbörande har högre kompetens än den som får ett visst arbete (DO 2005). Ingen människa kan dock vara utan föreställningar.

Det ligger en paradox<sup>150</sup> i att människors föreställningar kan bli lagvidriga eftersom det ur ett

---

<sup>150</sup> Paradoxer uppkommer när principer som var för sig framstår som rimliga tillsammans blir motsägelsefulla. Tillsammans kan de i sin motsägelsefullhet belysa djupare sanningar i utsagor. Paradoxer har ofta lett till revidering av etablerade uppfattningar (NE 2006).

socialpsykologiskt perspektiv är ett grundläggande sätt för människor att orientera sig på (Hewstone m.fl. 1988:92). Denna orienteringsförmåga tar dock inte hänsyn till goda eller dåliga föreställningar. Detta leder till frågan om det är möjligt eller önskvärt att lagstifta bort människors ”dåliga” föreställningar och vad dessa åtgärder leder till. Vilken slags kunskap eller förhållningssätt produceras via åtgärderna?

Frågan är vad som händer när människor undervisas utifrån antagandet att de diskriminerar på grund av sina föreställningar. Jag ska i det som följer ta upp två exempel som berör hur några åtgärder utifrån diskrimineringslagarna synes ha bidragit till särskilda förhållningssätt i relation till åtgärderna. Det ena exemplet berör hur rekryterarna på en arbetsplats relaterar till sin jämställdhetspolicy och det andra hur några chefer i samband med en utbildning funderade kring företeelser som fördomar och föreställningar. Jag vill understryka att det inte är innehållet i dessa som är av intresse här utan själva iden om fördomar/föreställningar. Poängen är att illustrera hur de förefaller förhålla sig till lagarna istället för att integrera dem i sitt medvetande eller dagliga arbete.

Utbildningen ingick i ett chefsutvecklingsprogram ”Chef 2001” som hölls för chefer i Havsberga kommun. Programmet bestod av ett antal utbildningsdagar som hölls över en längre tid med olika teman för varje utbildningstillfälle. Titeln på en av utbildningsdagarna var ”Mångfald”. Under dagen behandlades olika frågor som rör mångfald, omvärlden i ett ”mångfaldsperspektiv” och lagar mot diskriminering i arbetslivet.<sup>151</sup> Förmiddagen bestod till stor del av föreläsningar i nämnda ämne, medan eftermiddagen ägnades åt kommunens egna strategier för mångfald, lagens innebörd för kommunens olika verksamheter och för deltagarna i egenskap av chefer. Under dagen varvades föreläsningar med öppna diskussioner och gruppsamtal. Intresset var stort för det som behandlades och många ansåg att det fanns problematiska aspekter i rekryteringsprocessen som de som chefer behövde uppmärksamma för att själva undvika att diskriminera. Utan att kursledare eller deltagare gick in på detaljer i innehållet i fördomarna användes begreppet som en förklaring till diskriminering av andra etniska grupper än svenskar. Genom diskussionerna blev det tydligt att deltagarna redan var eller blev genom kursen varse att de hade fördomar men inte vilka. Många uttryckte oro för detta. Det väckte mitt intresse för hur chefernas intresse för de egna fördomarna kan förstås.

---

<sup>151</sup> Källa: Chefsutbildning, Havsberga, 21/11-00.

I vardagsbruk förknippas ordet fördom med något som inte är positivt och har att göra med att man bär på negativa föreställningar om andra människor och redan på förhand har en uppfattning om vem eller vilka de är. I detta sammanhang som rör etnisk diskriminering syftar förstås fördom på negativa förutfattade meningar om människor med annan etnisk bakgrund än svensk. Den vetenskapliga definitionen är snarlik men den nyanserar begreppet genom att urskilja två beståndsdelar, en känslomässig och en kognitiv. Den känslomässiga berör ofta antipatier, men kan också gälla överdriven idealisering av vissa kategorier av människor eller företeelser. Känslorna kan hindra fördomar att påverkas av erfarenheter. Den kognitiva beståndsdelan handlar om att antipatierna ofta bygger på felaktiga och svårförändrade generaliseringar. En mycket viktig aspekt på detta är samtidigt att förhandsuppfattningar är nödvändiga för att människor ska kunna tolka och organisera information om omvärlden. Eftersom tillvaron är socialt konstruerad behöver människor en föreställning om vad de ska se för att se något. Skillnaden mellan en förhandsuppfattning och en fördom är att sistnämnda är förbundet med emotioner (Westin 1999:66ff).

När cheferna talar om sina förmodade fördomar tolkar jag att de med fördomar menar samma sak som förhandsuppfattning. Min tolkning bygger på att de i likhet med dem som anordnar kurser talar om fördomar som en slags föreställningar som de tänker sig att de kan förändra bara de blir medvetna om dem. De ser det som ett problem som kan och ska lösas. Min poäng med att ta upp detta exempel är att kursdeltagarna försöker finna sina fördomar, hittar dem inte i sig själva och oroar sig för hur de egentligen gör. Inställningen till de egna föreställningarna/fördomarna tyder jag som ett slags *förhållningssätt* som är kopplat till person och inte organisation. Frågan om diskriminering är därmed frikopplad från organisationen och det förefaller som om den vilar på en idé om att attityder och föreställningar orsakar diskriminering i organisationer.

Det påminner om hur många rekryterare agerade vid rekrytering av undersköterskor. Ovationerna över sökande män var många och rekryterare sade sig vara positiva till manliga sökande. Det fanns dock ingen koppling i deras kommentarer till arbetet som skulle utföras. Inte heller angav de på vilket sätt det var positivt med manliga sökande. Det visade sig sedan vid en jämförelse mellan sökande kvinnor och män att kvinnor förutsattes inneha en kärnkompetens för yrket, nämligen ”att ge omsorg” medan motsvarande kompetens ifrågasattes hos sökande män. Rekryterarnas positiva kommentarer till manliga sökande riktas inte till arbetet i sig utan kan tolkas som en kommentar till arbetsställets jämställdhetspolicy



som också uttrycktes vid annonseringen av tjänsten. En förklaring till det är att ”manliga sökande” i sig själva inte har någon särskild betydelse i relation till den dagliga operativa verksamheten. De utmärker sig inte på något sätt i relation till arbetet, organisationen eller företräder någon speciell kompetens. Att vara man ingår inte heller i den tankestil som har utvecklats på arbetsplatsen. ”De andra”, som i det här exemplet är män bemöts med dubbla budskap. Rekryterarna uttrycker sig å ena sidan mycket positivt över män som söker arbete hos dem, vilket kan tolkas i relation till de övergripande budskapen i jämställdhetspolicyn. Å andra sidan ”passar” de enskilda sökande männen inte in i samma grad som kvinnliga sökande därför att de i det här fallet söker arbete i ett genustypiskt yrke vars tankestil delvis baseras på ett isärhållande mellan könen.

Vilka möjligheter finns i praktiken för att lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering ska nå sitt syfte med hjälp av arbetsgivarna? Om det i praktiken är andra mekanismer än rent formella som styr sortering och urval vid rekrytering, förefaller det som om vissa direktiv som föreskrivs blir en fond som praktikerna förhåller sig till snarare än förverkligar därför att de inte förefaller meningsfulla/begripliga för dem i deras dagliga rutiner. Cheferna som oroade sig för sina eventuella fördomar är ett exempel på det. De ger ett intryck av att betrakta ”diskrimineringslagarna” som ett förhållningssätt där det handlar om att agera korrekt.

Åtgärder som inte tar hänsyn till att praktiken ligger inbäddad i organisationens inre riskerar att leva sina egna liv vid sidan om organisationer utan att bidra till någon förändring av organisationers rutiner. Sannolikt leder de också till att utveckla normativa förhållningssätt som inte integreras i verksamheterna. En viktig aspekt för framtida forskning är som jag ser det att undersöka vilken kunskapsproduktion sådana åtgärder bidrar till. Av särskilt intresse är hur de människor som är involverade i dessa aktiviteter i organisationer hanterar och/eller förhåller sig till den kunskap som förmedlas till dem.

För att råda bot på enskilda individers diskriminerade handlingar kan det vara relevant med attitydpåverkan av olika slag. Det är dock mer ovisst om åtgärderna når fram till de handlingsmönster som ligger inbäddade i det inre i organisationers liv. Ovissheten kommer sig av att åtgärderna befinner sig på ett medvetet plan och riktas mot enskilda individer medan den empiriska undersökningen påvisar att enskilda rekryterares bedömningar kan vara förankrade i gemensamma tankestilar som genomsyrar hela organisationer. Företeelsen attityder/föreställningar rymmer samtidigt ett dilemma; å ena sidan är förhandsuppfattningar

ett sätt för människor att orientera sig i omvärlden och de behövs för att kunna organisera information, å andra sidan är det ur ett normativt perspektiv inte önskvärt med emotionellt laddade förhandsuppfattningar, det vill säga fördomar om andra grupper av människor. Dilemmat ligger som jag ser det i att människors attityder inte kan förändras med bara utbildning utan de behöver samtidigt förankras i deras erfarenhetsbaserade värld i det sammanhang som är relevant för dem. I det här fallet kan attityder mot ”andra” inte separeras från organisationers reguljära verksamhet. Avsaknaden av empiriska undersökningar kan ha bidragit till att symptom som uppstått av olika orsaker tolkas som beroende på en orsak, nämligen etnisk diskriminering (grundad på föreställningar gällande andra etniska grupper). Symptomen på något är att arbetslösheten är hög bland invandrade personer och deras barn. Orsaken antas vara diskriminering och denna ska botas med attitydförändring hos den inhemska befolkningen (det uttalas visserligen inte men att döma av många utbildningssatsningar tolkas lagen så av praktiker).

Attityder kan vara en förklaring till att invandrade personer står utanför arbetsmarknaden, men inte den enda förklaringen. Det finns flera invändningar mot att det skulle vara enda förklaringen. Det ena gäller att de människor som anses drabbade görs till en grupp trots den stora variation som gruppen rymmer när det gäller utbildning, erfarenheter, bakgrund, social tillhörighet, språkliga och religiösa skillnader samt deras olika skäl till landbyte. Några exempel på sådana skäl är arbete, äktenskap, adoption, annan anhöriginvandring, socialpolitiska skäl, flykt undan krig eller politisk förföljelse. Dessutom är invandrarskap en tillskriven gruppidentitet utifrån en gemensam nämnare som samtidigt är den enda med säkerhet fastställda skillnaden i relation till den infödda befolkningen, nämligen att de har migrerat. I övrigt finns det inget som talar för att de enskilda individerna inom gruppen har något gemensamt. En invändning mot ovanstående skulle kunna vara att förklaringen till arbetsmarknadssituationen borde ligga i den inhemska befolkningen som inte kan se mångfalden och variationen mellan individer. Argumentet faller dock eftersom det även kräver en förklaring till varför de flesta invandrade personer trots allt arbetar.

Exkludering och inkludering berör också hur arbetslivet i stort och yrkeskategorier är organiserade. Yrkesgrupper omgärdas av privilegier för de yrkesutövare som tillhör gruppen. Sedan lång tid har det gått till på det viset (t.ex. frimurare, skråväsende och fackföreningar) utan att dessa för den skull särskilt syftat till att exkludera människor enligt lagens definitioner av etnisk tillhörighet. Det hjälper exempelvis inte hur kunnig och pedagogisk en

person än är så länge denne inte har genomgått utbildningen till lärare och legitimerats på ett för myndigheter, kolleger och fackförbund giltigt sätt. En rapport från skolverket visar att det inte är någon garanti för en lärares kunskaper eller pedagogiska skicklighet (Skolverket 2005:20,30). Trots att kvalitetsgarantier saknas styr kravet på en särskild behörighet urvalet när flera sökande konkurrerar om en tjänst. Företeelsen drabbar alla som avviker från mallen. För att få tillträde till olika tjänster krävs det att de enskilda personerna följer gällande ”regler” för detta, vilket kan innebära att de behöver tillägna sig visa färdigheter och/eller examina. I detta avseende är det viktigt för framtida forskning att undersöka hur översatta och/eller validerade utbildningar och kompetenser hanteras i relation till olika krav som över tid har utvecklats för vissa yrkesgrupper. I synnerhet är det av vikt att uppmärksamma detta i relation till tankestilars inverkan på urvalet. En viktig fråga är exempelvis hur personer i rekryterande organisationer hanterar för dem okända intyg på arbetssökandes kompetenser och hur de förstår validerade kunskaper.

Rekrytering är en komplex företeelse med många faktorer som inverkar i processen och exkludering kan förstås i termer av många parallella processer. En gränsvakt att ta på allvar är dock tankestilar inom organisationer.

## **SUMMARY**

### **GATEKEEPING**

Styles of thought and classification in conjunction with staff recruitment in six municipalities

#### **1 – Introduction**

This dissertation is about the selection process taking place during recruitment of staff. Recruitment is a complex process, often with many people involved and many aspects to consider before decision on employment can be made. The question is what recruiters actually do and how they determine which one among many jobseekers is the most suitable candidate for a certain position. How are eligible applicants separated from non-eligible ones? What is it that makes one applicant among others with similar experiences appear to be the most appropriate person for a certain employment? What characterizes a "desirable" member of staff?

This study mainly focuses on the first meeting between employees and jobseekers, through advertisements and written applications. The first communication between employees and jobseekers takes place between people who do not know each other in advance. It is interesting to ponder upon how it is possible for them to communicate efficiently even though they do not know one another. This has to do with the fact that recruitment is a recurrent and firmly established procedure in organisations. Certain patterns and styles of thoughts have developed over time, upon which recruiters and applicants act. All jobseekers share the experience that they participate in a process, the purpose of which is to systematically sort out all applicants but one. The remaining one is the one who finally gets the announced employment. Recruitment could in other words be described as a process of exclusion.

Exclusion is at the core of my interest in this issue, which has its origin in the extensive discrimination that takes place on the Swedish labour market and that hits people due to their origin (Lange 1999, DO m.fl.1999, Le Grand & Szulkin 1999). Another of my interests is about the major efforts that are made to further integration on the labour market. A common explanation of discrimination is that those who recruit staff or supply work have prejudices against or negative images about people of other origin than Swedish (se f.ex. Hertzberg 2003). It is also what the law against ethnic discrimination in working life (1999:130) aims to

remedy. A great number of courses with the aim to counteract discrimination emanate from the same idea about discrimination and many of them aim to get people to change their attitudes towards “non Swedes”.

Research that deals with the ethnic belonging of people and its importance when they are seeking employment shows that discrimination often is the outcome of unreflected processes that contribute to sorting out various categories of applicants (Arai, Schröder & Vilhelmsson 2000, Höglund 1998). It is this kind of unreflected process I consider in this study. By unreflected processes I refer to the unspoken methods that recruiters use when they select among applicants who meet the formal qualifications. These methods constitute a tacit knowledge within organisations.

Knowledge is often embedded in routines and methods that can be experienced as both natural and self-evident by those who use them. When recruiters classify applications they highlight different aspects about the jobseekers’ qualifications and characteristics that they perceive as important for the selection. For instance, one of many factors that influences the selection of environmental inspectors is when an application seems to be “well written” from the recruiter’s point of view, that is to say written in a way that is appropriate according to the taste of the recruiter. When asked recruiters do not themselves stress the importance of this criterion for the selection of applicants. In practice, however, it affects applicant’s chances to get work.

To sum up, the occurrence of exclusion/discrimination is well known, which means that some people never get a job even though they apply for many positions. At the same time there is a widespread opinion that discrimination is due to prejudices among the recruiters. This is reflected in training courses of members of staff as well as in the law against ethnic discrimination in working life (1999:130). Extensive measures have been taken to change the situation on the labour market, but so far we have not seen any substantial effects of these efforts. (Integrationsverket 2004, SCB 2005:45). My purpose is to elaborate another idea, namely if there could be something in the process of recruitment itself that excludes some applicants – despite many good intentions.

Many who do research on ethnic discrimination/exclusion divide the population in categories and focus on the category they often refer to as “the others” (f.ex. Dahlstedt 2005, Hertzberg

2003). I have chosen another approach to tackle the issue by not focusing only on persons of immigrant origin. By doing so I would like to highlight the phenomenon that includes the entire population, but which could to a greater extent affect some parts of the immigrated population than native born Swedes. Since it still is a field that is not very well researched it is important to inquire in to the daily life within organisations.

My theoretical inspiration comes from the sociology of Knowledge and I analyse the empirical data with discursive methods. My empirical data is produced by employees and staff from six municipalities. I analyse verbal and written texts and complement them with observations from fieldwork.

The study is based on written material such as instructions for recruitment, advertisements and announcements of available positions, applications for jobs, written comments on applications and data that are collected during observations and talks with employers and staff from six municipalities.

The aim of this dissertation is to study the state of things and circumstances that has an impact on the selection during recruitment of staff. The main question is: How can we understand the processes that contribute to exclude people from working life as a sequel of the recruitment practise it self? Finally I also discuss recruitment in relation to exclusion and discrimination in working life.

In the light of this overall aim I more specifically search for answers to the following questions: How do form and content affect the communication during the selection procedure? How do formal and informal competence relate to each other? Which role do the preferences by individual members of staff and/or institutional preferences play when assessments are made of the applicants? How do they construct gender and how are foreign educational qualifications and jobseekers judged in the selection of applicants?

## **2 – Context and communication**

Keywords for this chapter are *context*, which concerns conditions and requirements that the recruiting organisation has to observe and *communication* with reference to form and content. The presentation of the context is about different rules and regulations guiding the recruitment

procedures and it is also about ways of applying for jobs and other formal and informal routines in connection with recruitment. Communication is an empirical analysis of the verbal and nonverbal interaction between the parties involved in the recruitment procedure. The overall question is how form and content interact with the communication during recruitment.

The results of my analysis show that the messages in advertisements and applications can be related to each other through tales and intertextuality. Furthermore the genre of application represents a certain narrative style and content. Form and content are important factors in the communication which means that when form and content digress from the genre it will interfere in the recruiters' interpretations of the information. Recruiters strive to read applications in such a way that the applications make sense to them. In their striving to avoid contradictions they create consistency in their interpretations. In this respect gaps in applications are central, which means that incomplete information in the application can lead to doubt about the applicant's appropriateness. Recruiters who strive for consistency attribute meaning to the applicant's actions makes logical sense to them.

Texts in advertisements and applications are either open or closed. The way the author presents his/her message in the text affects on the receiver's interpretations of it. Through signs (words) open texts contain many different and possible interpretations and thereby make sense to more persons than closed texts where signs leave less space for possible interpretations. The more closed a text is, the more dependent the sender is of congruence of meaning with the receiver's interpretations. Another aspect of communication refers to the talks between recruiters in connection with recruitments. In this study I observed talks that recruiters held after interviews with three applicants who were applying for a position as headmaster. It appeared that these talks involved a negotiation process through which joint meaning of the situation was established. Different points of views were brought up, analysed, accepted or rejected. During this proceeding the group constructed a joint image of the applicants.

In addition to the effects of these aspects of communication on the selection of applicants, the recruiters also considered practical aspects that could influence the selection of applicants. Recruiters calculate the chances of a lasting employment of jobseekers by considering various obstacles and favourable conditions. Conditions that can be disadvantageous to "nonlocals" are lack of housing, lack of connections with local life in the village or town, but even too

impressive education. The housing question can be quite problematic in urban areas (major cities). Particular circumstances in the applicant's lives like these can be evaluated against them when recruiters add the pros and cons. Having nowhere to live is a problem in the major cities because the housing shortage can hinder successful recruitment, whereas the lack of personal contacts in smaller towns will be an obstacle for social contacts in private life. Having children living at home can be to the applicant's advantage while ambitious persons can be perceived claiming more than the rural areas can offer.

So far I have focused on the form and content of applications. In the next chapter I will deepen the analysis of how the content in applications is interpreted and expressed by the recruiters.

### **3 – Styles of thought and classification**

Recruitments are not only about finding a person who can be employed. From the organisation's point of view recruitment can be considered as a situation where recruiters are occupied by creating meaning according to their occupation and organisation. In their talks about the applicants the recruiters point out different aspects of competencies and characteristics that they perceive as important to consider during the selection. Some might more often be taken for granted than others such as education and professional experience, others that may be given less attention belong to the tacit knowledge that is activated in these situations. Central to the analysis is the question of formal versus informal competence and whether assessments of the applicants are dependent on recruiter's individual experiences and preferences rather than being established in existing styles of thoughts within the organisation.

By way of introduction I compare the recruiter's comments on two applications. The analysis shows that the recruiters share a similar view of the applicants. Formal and informal competence affects recruiter's overall impression of applicants. The informal competence influences recruiter's assessment of the applicant's formal competence, which in other words means that formal competence is evaluated through interpretations of an applicant's informal competence. At the same time interpretations are dependent on the jobseekers and recruiters reciprocal perspective. Reciprocal perspectives increase the chances of positive interpretations. The opposite holds true for interpretations that are not reciprocal.



In other words recruitment is not an event or a situation without biases where every individual is treated according to their individual qualifications. Instead there is a positive treatment of the jobseekers that best fit the recruiters' ideal image of the profession. The assessment procedure is to a high degree institutionalized among the recruiters. In other words, their judgements conform to the joint style of thought within their organisations.

After this analysis of recruiter's comments on environmental inspectors I discuss differences and similarities in the selection procedure between environmental inspectors and assistant nurses. I discuss how personalities are evaluated and that some assessments of environmental inspectors and assistant nurses seem to be shared while others are specific to each profession. The specificities are apparent because of the direct connection to specific demands in the exercise of these professions. Assistant nurses, for instance, appreciate persons who appear to be orderly and careful, which relates directly to the profession of taking care of elderly people. This does not apply to environmental inspectors, for whom the profession has another focus. Common to both professions is that recruiters interpret certain code words as signs of the jobseekers' genuine or excessive interest in some aspects of the profession. Different groups show similarities of style of thought by their way of ignoring financial support in relation to employment, but differ when it comes to jobseekers descriptions of their spare time, and whether they value it or not.

To be one of many applicants who is selected for an interview for employment, and at a later stage, to be chosen for the employment, the applicant needs to know how to communicate in a way that appeals to the recruiter, which simply expressed is about fitting in to their joint style of thought. The style of thought can function as an inner model by means of which the recruiter compares the applicants and it is used to guide them in decisions about whom is the most suitable candidate for employment. The results from my analysis point out that the crucial interpretations of the applications mainly rest on joint norms in organisations and not on the personal preferences of individual recruiters.

There is however individual differences in how recruiters carry out their classification without influencing the norms expressed in the styles of thought. These styles of thought have developed over a period of time by people active within the organisation in question, new members of staff come in to the organisation while others go. It is likely that changes in occupational training programs, features of occupations as well as the overall "Zeitgeist"

influence styles of thought within organisations. This means that the styles of thought that have developed within organisations have offshoots from the surrounding society, for instance as a result of changes in curricula within the educational system or changes of policies in labour unions. The variation between individuals can therefore have many causes. Some of these causes are that the individual co-workers who are dealing with recruitment have varying experiences of their life and work, which influences their decisions. Their years of work within an occupation can differ. Furthermore, it is probable that they appear to be more united when an applicant meets their requirements according to the prevalent style of thought, than when an applicant does not at all meet the requirements that the recruiters have of an ideal applicant.

One consequence of the above mentioned is that deviations from recruiters joint frames affect all applicants. The subtle communication between employers and jobseekers that characterizes the process of selection is complicated and it reduces the accessibility for professionals who are not trained in this art. Tacit knowledge is characteristic of the process.

#### **4 – Categories and interpretations**

This chapter is about categories and interpretations. It is about how applications are categorized and interpreted from name (announcing sex and that can serve as a social, national and/or religious marker), age, place of residence, work, education and work experience. These categories function as vessels of meaning for the recruiters who use them when they try to imagine the persons that is seeking employment. The aim of the chapter is partly to analyse how sex/gender is constructed, partly how foreign education/experiences and applicants are assessed at recruitments. The question is how these categories affect the evaluation of seekers' formal and informal competence.

My analysis shows how complicated the judgements of the applicants are and how diverse gender can be. Sex and position affect in varying degrees how applicants are assessed. At meetings with recruiters I first asked them to comment the applications and then to discuss in group about their decisions on applicants. It appeared that recruiters actively think in terms of gender and react to a variety of signs of gender. Age and socio-economic position (social class) also influence how gender is shaped. Younger women seem to construct gender in other ways than older women, which means that the meaning of gender changes over time. Gender

norms differ with regard to socio-economic positions and professions (which are gender coded). Women in higher positions are attributed with gender typical signs (having family and children) and this is interpreted positively, while the same conditions are seen as a disadvantage to women in lower socio-economic positions, if they from the recruiters point of view tend to over-communicate the corresponding gender typical signs. There are moreover differences between people in small towns and cities in their way of construing gender. The assessment of jobseekers is influenced by the way in which applicants relate to current norms within the profession. Men who seek employment as assistant nurses are positively evaluated in general terms, and not specifically in connection to tasks related to the employment in question. When they are judged in relation to these tasks the male applicants' competences are questioned in a way that differs from assessments of female applicants. Male jobseekers' capability to provide care for others is questioned when it comes to practice. Other norms that are actualised during recruitment are about judgements of the applicants' education.

The recruiters have problems of evaluating foreign educations, when they deviate from common categorisations. I have found that the categories Swede/immigrant are not fundamentally opposed to each other with regard to recruitment of staff. One way to understand this is about the institutionalized style of thought that governs the interpretation of the applicants and how applicants are included or excluded in the selection process. The recruiters perceive that employment officers encourage immigrants to seek positions that many of them do not have any realistic chance of getting.

Immigrants are the only applicants in my empirical material that send applications that do not at all match the profiles for the employment they are seeking. With knowledge of how people draw conclusions from their previous experiences, this situation that persons of immigrant origin submit inadequate applications contributes to degrade them collectively. Even though not all immigrants submit applications of this kind there is a risk that the receiver's point of view will reinforce common representations. Common characteristics can be at the basis of classifications of people with unusual names, foreign educations that are difficult to translate and interpret in relation to familiar Swedish educations, experiences of work that can be hard to imagine when it is about professions that are not known to the employer in question. There is a worrying factor in this because the employer and recruiter as well as others that are involved in the recruitment process construe categories that stand out as meaningful to them. This can lead to classifications of applicants with the mentioned characteristic as a common

group differing from those who deviate in relation to the profile of the work.

## **5 – Inclusion and exclusion**

My purpose with this study is to scrutinize if there could be something in the recruitment process itself that contributes to limit the chances for some groups to enter the labour market. The analysis shows that it can be so. Over time people within organisations develop common styles of thought. Those styles of thought are in use when recruiters assess seekers of employment. Communication during the selection process is complicated partly because it is subtle which makes it hard to put the finger on the demands on the applicants and what exactly they need to know to succeed. The most important aspects of the selection methods are not articulated and are part of the organisations' tacit knowledge. Which informal competences and why some of them are ranked higher than others is not stated and appears not to be reflected. As long as these competencies are not articulated there is a risk that they will be applied on situations or persons that are supposed to be similar. In addition it is not possible to evaluate or consciously influence and change unspoken routines. Even if styles of thought function as gatekeepers they are nevertheless changeable and will be affected by the members of staff everyday work within organisations in their interaction with the surrounding world.

## Referenslitteratur:

- AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen) (1998) *Arbetsgivarnas rekryteringsmetoder*. AMS rapportserie: Ura 1998:2. Stockholm: AMS.
- Anderson, Benedict (1993) *Den föreställda gemenskapen. Reflexioner kring nationalismens ursprung och spridning*. Göteborg: Daidalos.
- Andersson, Hult & Osman (2006) *Validering som sortering – hur värderas utländsk kompetens? Bilaga till Rapport integration 2005*. Norrköping: Integrationsverket.
- Arai, Schröder & Vilhemsson (2000) *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete*. Ds 2000:47. Stockholm: Finansdepartementet. Nedladdningsbar: <http://www.regeringen.se/sb/d/4994/a/36276>
- Arai, Regner & Schröder (1999) *Är arbetsmarknaden öppen för alla? Bilaga 6 till LU 99*. Stockholm: Långtidsutredningen, Finansdepartementet. Nedladdningsbar: [http://people.su.se/~ma/lu99\\_6.pdf](http://people.su.se/~ma/lu99_6.pdf)
- Arnstberg, Karl-Olov & Ramberg, Ingrid (1997) *I stadens utkant: perspektiv på förorter*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Arvidsson, Alf (1999) *Folklorens formler*. Lund: Studentlitteratur.
- Avoite, Lena (1999) ”Förändrade idéer kring ledarskap och kvinnliga chefer” i *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*. SOU 1999:69, s. 117-136. Stockholm: Norstedts.
- Bekkengen, Lisbeth (2002) *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (2003/1966) *Kunskapssociologi: Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Bergström, Dan (1998) *Att passa in: rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag*. Göteborg: BAS.
- Blumer, Herbert (1962) ”Society as Symbolic Interaction” i *Human behavior and social processes: an interactionist approach* (ed.) Rose, Arnold M., s. 179-192. London: Routledge & Keagan P.
- Bolander, Pernilla (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid handelshögskolan i Stockholm.
- Bourdieu, Pierre (1993/1986) *Kultursociologiska texter. I urval av Donald Broady och Mikael Palme*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag Symposium.
- Briggs, Charles L. & Bauman, Richard (1995) ”Genre, intertextuality, and Social Power” i *Language, Culture & Society: a book of readings*. (ed.) Blount, Ben. Prospect Heights, s. 567-608. Ill.: Waveland Press.

- Bäck-Wiklund, Margareta (2003) "Fenomenologi: Livsvärld och vardagskunskap" i *Moderna samhällsteorier: traditioner, riktningar, teoretiker* (red.) Månsson, Per, s. 70-98. Stockholm: Prisma.
- Börjesson, Mats (2003) *Diskurser och konstruktioner, en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Connell, R.W. (1999/1995) *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Dahlstedt, Magnus (2005) *Reserverad demokrati. Representation i ett mångkulturellt Sverige*. Umeå: Borea.
- de los Reyes, Paulina (2000) *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Solna: SALTSA, Report No:2:2000.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (2005) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:45. Stockholm: Fritzes.
- DO, Jämo, HO, HomO (1999) *Rekrytera utan att diskriminera*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.
- DO (2005) *Du har rätt att aldrig acceptera diskriminering*. Stockholm: DO.
- Douglas, Mary (1986) *How institutions think*. Syracuse: Syracuse University Press.
- Drakos, George (1997) *Makt över kropp och hälsa. Om leprasjukas självförståelse i dagens Grekland*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Drakos, Georg (2005) *Berättelsen i sjukdomens värld*. Stockholm: Symposium.
- Edström, Nina (2001) *Gott och blandat. Om rekrytering och exkludering. En studie av förhållandena i Botkyrka kommun inför ett kommande mångfaldsarbete*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Edström Nina & Printz Werner, Saara (2004) *Mylla för mångfald? Om strategier och stötestenar i kommunalt mångfaldsarbete*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Elvin-Nowak, Ylva & Thomsson, Heléne (2003) *Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers förlag.
- Fleck, Ludwik (1997/1933) *Uppkomsten och utvecklingen av ett vetenskapligt faktum. Inledning till läran om tankestil och tankekollektiv*. Stockholm: Symposium.
- Garfinkel, Harold (1967) *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Geertz, Clifford (1973) *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Gunnarsson, Ewa & Andersson, Susanne (2003) "Spegling och problematisering av mansforskning i arbetsliv och organisationer" i *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män* (red) Johansson, T. & Kuosmanen J. s. 64-75. Lund: Liber.

- Hacking, Ian (2000) *Social konstruktion av vad?* Stockholm: Thales.
- Hall, Stuart (1980) "Encoding, Decoding" in *Culture, Media, Language* (eds.) Hall, S., Hobson, D., Lowe, A., and Willis, P., s.128-138. London: Hutchinson.
- Hall, Stuart (1997) "The work of representation" in *Representation: cultural representations and signifying practices* (ed) Stuart, Hall, s.13-64. London: Sage.
- Hallsten, L., Bellaagh, K., & Gustafsson, K., (2002) *Utbränning i Sverige – en populationsstudie. Arbete och hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2002:06.
- Helgesson, Linda (2000) *Högutbildad, men diskvalificerad*. Gerum kulturgeografi 2000:2. Umeå: Kulturgeografiska institutionen.
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2003:7.
- Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J. & Stephenson, G. (1988) *Introduction to Social Psychology*. Cambridge MA: Blackwell Publishers.
- Hirdman, Yvonne (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Holgerson, Charlotte (1998) *Styrelseordförandes utsagor om VD-rekrytering*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid handelshögskolan i Stockholm.
- Hosseini-Kaladjahi, Hassan (1998) *Fåglar i vattenspegel. Utvärdering av integrationsprojekten i Botkyrka kommun*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Höglund, Sten (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990-1996*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Höglund, Sten (2002) *Mångfaldens praktik. Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering 1990-2001, särskilt forskning som kan belysa eventuell diskriminering*. Norrköping: CEUS (Occational papers and reprints on ethnic studies, 2002 (16)).
- Johansson, Stina (2002) *Den sociala omsorgens akademisering*. Stockholm: Liber.
- Josefsson, Ingela (1999) "Kunskapsutveckling med högskolans hjälp" i *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*. SOU 1999:69, s. 137-149. Stockholm: Norstedts.
- Kessler, Suzanne, J. & McKenna, Wendy (1985/1978) *Gender: an ethnomethodological approach*. Chicago: University of Chicago Press.
- Klein, Barbro (1995) "Tillgångar, ansvar och maktcentra: Om reflexivitet och representation" i *Text och tryck: När fältmaterialet blir publikation*. Silven-Garnert, Eva (red.) Stockholm: Nordiska museets förlag/Samdok.

Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats*. Stockholm: Svartvitts förlag.

Lange, Anders & Westin, Charles (1981) *Etnisk diskriminering och social identitet. En rapport från Diskrimineringsutredningen*. Stockholm: LiberFörlag, Publica.

Lange, Anders (1999) *Invandrare om diskriminering IV*. Stockholm: CEIFO, Stockholms universitet.

Lange, Anders (2005) *Utrikesfödda småföretagares villkor och verklighet*. Stockholm: Nutek.

Lappalainen, Paul (2005) *I det blågula glashuset*. SOU 2005: 56. Stockholm: Fritzes.

Le Grand, Carl & Szulkin, Ryszard (1999) *Invandrarnas löner i Sverige: betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång*. Stockholm: Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Lindgren, Gerd (2001/1992) *Doktorer, systrar och flickor*. Stockholm: Carlssons.

Neergaard, Anders (2004b) *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad. Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?* Norrköping: THEMES, CEUS: 23.

Nilsson, Angela (2001a) ”Vad främjar respektive hindrar mångfaldssatsningars genomförande? En studie av en stor och en liten organisation” i *Mångfald som vision och praktik* (red.) Westin, Charles, s. 109-168. Norrköping: Integrationsverket (Rapportserie 2001:05).

Nilsson, Angela (2001b) *Rekrytering i ett mångfaldsperspektiv*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.

Nordberg, Marie (2003) ”Jämställdhetens spjutspets? Rollmodeller, velournissar och andra män i kvinnoyrken” i *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män* (red.) Johansson, Thomas & Kuosmanen, Jari, s. 76-102. Lund: Liber.

Porsfelt, Dan (2001) *Management Trainee. Möten med förhinder*. Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap, avdelningen för industriell produktionsmiljö 2001:24.

Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.

Runfors, Ann (2003) *Mångfald, motsägelser och marginalisering. En studie av hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma.

Salomonsson, Karin (2003) ”Kompetensindustrin” i *Kunskapssamhällets marknad* (red.) Idvall, Markus & Schough, Fredrik, s. 29-55. Lund: Studentlitteratur.

Schutz, Alfred (1963) ”Common-Sence and Scientific Interpretation of Human Action” i *Philosophy of the social sciences* (ed.) Natanson, Maurice, s. 302-346. New Yourk: Random House.



Skolverket (2005) *Att mäta skolors effektivitet – En modellanalys baserad på resurser och resultat*. Skolverket: Rapport Dnr 2004: 1464.

Sundberg, Gunlög (2004) *Asymmetrier och samförstånd i rekryteringssamtal med andraspråkstalare*. Stockholm: Almqvist och Wiksell International.

Tajfel, Henri (1981) *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge U.P.

Tengvald, Karin (2003) ”Evidensbaserad praktik – om strävan att öka kunskaperna om verkningsfulla insatser” i *Perspektiv på kunskapsutvecklingen inom socialtjänsten* (red.) Varg, Nils, s. 25-50. Stockholm: Socialstyrelsen.

Thurén, Britt-Marie och Sundman, Kerstin (1997) *Kvinnor och män och andra sorter – genusantropologiska frågor*. Stockholm: Carlssons.

Westin, Charles (1999) *Mångfald, integration, rasism och andra ord*. SOS-rapport 1999:6. Stockholm: Socialstyrelsen & CEIFO.

Vilkko, Anni (1999) ”Att skaka hand med handskar på” i *Självbiografi, kultur och liv* (red.) Christoffer Tigerstedt, J.P. Roos & Vilkko, Anni, s. 107-126. Stockholm: B. Östlings förlag Symposium.

Young, Katherine Galloway (1987) *Taleworlds and storyrealms: The phenomenology of narrative*. Dordrecht: Nijhoff.

## **Tidskrifter**

Banton, Michael (1997) ”Debates. The ethics and practise-testing“ in *New community* 23 (3), s. 413-420.

Bourdieu, Pierre (1990) ”The scholastic point of view”. *Cultural Antropology* 5 (4), s. 380-391.

Klein, Barbro (1990) ”Transkribering är en analytisk akt“ i *RIG*, 73 (2), s. 41-66.

Nyberg, Anita (2006) ”Är kvinnor mer rörliga än män?” i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 12, nr 2, sommaren 2006, s. 67-81.

Scheuer, Jann (1999) ”På catwalken med en matris 3x3. Kön språk och symboliskt kapital i anställningsintervjuer” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 20 (2), s. 43-59.

## **Artiklar**

HSFR (1990) Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällvetenskaplig forskning. <http://www.vr.se/publikationer/sida.jsp?resourceId=555>

Naturvetarförbundet (2004) *Vittnesmål från tillsynsverige en VITBOK från naturvetarförbundet*. Stockholm: Naturvetarförbundet.

Integrationsverket (2004a) *Statistikrapport 2004 – statistisk uppföljning av Rapport integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.

SCB (Statistiska centralbyrån) (2005) *Tillsammans – integration i det svenska samhället. Befolknings och välfärdsstatistik*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

Dagens Nyheter (2004) *Rebin? Nej, tack. Fredrik? Ja, välkommen!* 2004-09-05.

Dagens Nyheter (2004) *Amany kallar sig Anna för att få jobb*. 2004-09-06.

Dagens Nyheter (2004) *Arbetsförmedlarnas tips: Välj något mer svenskklingande*. 2004-09-06.

Dagens Nyheter (2004) *Avni Dervishi har sökt 500 jobb*. 2004-09-06.

Dagens Nyheter (2004) *DN-metod ska stoppa diskriminering*. 2004-09-07.

Dagens Nyheter (2004) *DO: Dagens Nyheter bryter också mot diskrimineringslagen*. 2004-09-07.

Dagens Nyheter (2004) *Här byggs det goda exemplet*. 2004-09-07.

### Referenser från internet

AMS (2005a) *Yrkesbeskrivningar, miljö- och hälsoskyddsinspektör*.  
<http://afi3.ams.se/Yrken/YrkesBeskrivning.aspx?iYrkeId=265> 2005-03-21

AMS (2005b) *Yrkesbeskrivningar, undersköterska*.  
<http://afi3.ams.se/Yrken/YrkesBeskrivning.aspx?iYrkeId=413> 2005-03-21

CEDEFOP (2006) *Klassificering av europeiska yrkesutbildningar*.  
<http://www.senrp.se/sb/d/1236;jsessionid=C94C15018FD3305F22F059CE2B665FFA>, 2006-06-22.

ESF-rådet (2006) *Equalprogrammet*.  
<http://www.esf.se/esf/templates/StartPage.aspx?id=111> 2006-02-18.

FN (FNs handlingsprogram) (2006) *Agenda 21*.  
<http://www.ieh.se/agenda21forum/index.html>, 2006-02-27.

Integrationsverket (2004b) *Situation testing*.  
[http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal\\_6417.aspx](http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal_6417.aspx) 2004-10-22.

NE (Nationalencyklopedin) (2004) *Genre*.  
[http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=O169022](http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O169022) 2004-09-06

NE (Nationalencyklopedin) (2006) *Paradox*.  
[http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=279781](http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=279781) 2006-04-18

NE (Nationalencyklopedin) (2006) *Rospigg*.  
[http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=0300357](http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=0300357) 2006-04-18

SCB (Statistiska centralbyrån) (2006) *Nyanställningar tabell 14*.  
[http://www.scb.se/templates/Publikation\\_\\_\\_144152.asp](http://www.scb.se/templates/Publikation___144152.asp) 2006-03-14.

Valideringsdelegationen (2006) *Validering*.  
[http://www.valideringsdelegationen.se/om\\_oss/uppdrag.htm](http://www.valideringsdelegationen.se/om_oss/uppdrag.htm). 2006-06-22.

Wallström, Margot (2003) *Tal av Margot Wallström, EU kommissionär, vid Minneshögtid för Anna Lindh 19 september 2003*.  
[http://www.socialdemokraterna.se/Templates/Page\\_\\_\\_6800.aspx](http://www.socialdemokraterna.se/Templates/Page___6800.aspx) 2006-04-17

### **Telefonintervjuer & e-postkorrespondens**

Telefonintervju: Utvecklingschef Helena Niklasson, Naturvetarförbundets kansli, 26/5-05.

E-post: Utvecklingschef Helena Nicklasson, Naturvetarförbundets kansli, 26/5-05.

E-post: Utvecklingschef Helena Nicklasson, Naturvetarförbundets kansli, 22/8-05.

E-post: Siv-Marie Lindqvist, Avdelningen för ekonomi och styrning, Sveriges kommuner och landsting, 27/6-05.

E-post: Siv-Marie Lindqvist, Avdelningen för ekonomi och styrning, Sveriges kommuner och landsting, 29/6-05.

E-post: Thomas Berglund, Vårhjälpavdelningen kommunalarbetsförbundet, 26/8-05.

E-post: Enhetschef Carina Strandberg, socialförvaltningen i Botkyrka kommun, 20/2-06

### **Övriga referenser**

Neergaard, Anders (2004a) "Institutional discrimination in recruitment: The role of racialisation and organisational practices". Paper presented at: TRANSFORMATION, BOUNDARIES AND DIALOGUES. The 22<sup>nd</sup> Nordic Sociology Congress 2004. Malmö. Sweden.

Nygren, Rolf (1993) "Utlåtande till socialvetenskapliga forskningsrådets etikkommitté". Uppsala universitet, juridiska fakulteten, professor Rolf Nygren.

Jämställdhetslagen (1991:433)

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Lag (1976:157) om allmän platsanmälan.

## KÄLLFÖRTECKNING

### 1 - Förteckning över rekryteringsträffar

#### 1. *Rekryteringsträff 1 – 25/3-02, Stenådra kommun, miljö- och hälsoskyddsinspektör.*

- 5 deltagare, medarbetare, chef, tre politiker varav en nämndordförande (2 män, 3 kvinnor).
- Ansökan 1- 6 (de ingår i underlaget för skriftliga kommentarer), samt ansökan 7-16.
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1- 5.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonns (AMS digitala platsförmedling, februari 2002).

#### 2. *Rekryteringsträff 2 – 6/6-02, Flisa kommun, livsmedelsinspektör.*

- 4 deltagare, miljöinspektörer, chef samt assistent/expedition (1 man, 3 kvinnor).
- Ansökan 1-6 (de ingår i underlaget för skriftliga kommentarer), samt ansökan 7-12.
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1- 4.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonns (Mitt /.../, maj 2002).

#### 3. *Rekryteringsträff 3 – 7/6-02, Stensöta kommun, miljö- och hälsoskyddsinspektör.*

- 6 deltagare, miljöinspektörer samt chef (4 män, 2 kvinnor).
- Ansökan 1-6 (de ingår i underlaget för skriftliga kommentarer och utgör ett urval av okänt antal inkomna ansökningar).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1 - 6.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonns (Platsbanken, maj 2002).

#### 4. *Rekryteringsträff 4 – 18/6-02, Tursten kommun, miljö- och hälsoskyddsinspektör.*

- 4 deltagare, miljöinspektörer, chef samt kanslist (2 män, 2 kvinnor).
- Ansökan 1-6 (de ingår i underlaget för skriftliga kommentarer och utgör ett urval av totalt 59 inkomna ansökningar).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1 - 4.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonns (Platsbanken, maj 2002).

#### 5. *Rekryteringsträff 5 – 19/6-02, Havsberga kommun, miljö- och hälsoskyddsinspektör.*

- 4 deltagare, miljöinspektörer samt chef (1 man, 3 kvinnor).
- Ansökan 1-6 (de ingår i underlaget för skriftliga kommentarer och utgör ett urval av okänt antal inkomna ansökningar).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1 - 4.

- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Offentliga jobb, maj 2002).

6. *Rekryteringsträff 6* – 4/4-02, Vårdberga kommun, chef för öppen hemtjänst.

- 4 deltagare, kommunövergripande chefer (kvinnor).
- Ansökan 1-7 (totalt antal inkomna ansökningar som samtliga ingår i underlaget för skriftliga kommentarer).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 7, av deltagare 1 - 4.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Platsbanken, mars 2002).

7. *Rekryteringsträff 7* – 19/6-02, Havsberga kommun, personalhandläggare.

- 4 deltagare, medarbetare (kvinnor).
- Ansökan 1-6 (ett urval av cirka 30 inkomna ansökningar).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6, av deltagare 1 - 4.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Offentliga jobb, juni 2002).

8. *Rekryteringsträff 8* – 5/9-02, Havsberga kommun, undersköterska.

- 7 deltagare, arbetsledare/omsorgschefer (kvinnor).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6 (fiktiva), av deltagare 1 - 7.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Platsbanken, augusti 2002).

9. *Rekryteringsträff 9* – 25/3-02, Stenådra kommun, undersköterska.

- 4 deltagare, undersköterskor medarbetare (kvinnor).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6 (fiktiva), av deltagare 1-4.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Platsbanken, mars 2002).

10. *Rekryteringsträff 10* – 18/9-02, Stenådra kommun, undersköterska.

- 12 deltagare, undersköterskor och arbetsledare (kvinnor).
- Skriftliga kommentarer på ansökan 1- 6 (fiktiva), av deltagare 1 – 12.
- Gruppdiskussioner, fältanteckningar.
- Annonser (Platsbanken, augusti 2002).

## **2 - Förteckning över samtliga ansökningar från studien från Havsberga kommun - 2001**

### **Kommunstyrelse, 4 tjänster**

*Tjänst nr. 1 - Ekonomichef/Redovisningschef, servicekontoret, 6 ansökningar*

Ansökan 1 – Man

Ansökan 2 – Man

Ansökan 3 – Kvinna

Ansökan 4 – Kvinna

Ansökan 5 – Kvinna

Ansökan 6 – Kvinna

*Tjänst nr. 2 - Växeltelefonist, kundtjänst servicekontoret, 5 ansökningar*

Ansökan 1 – Kvinna

Ansökan 2 – Kvinna

Ansökan 3 – Kvinna

Ansökan 4 – Man

Ansökan 5 – Kvinna

*Tjänst nr. 3 - Projektledare, miljösystem, ledningskontoret, 6 ansökningar*

Ansökan 1 – Kvinna

Ansökan 3 – Kvinna

Ansökan 2 – Man

*Tjänst nr. 4 - Servicechef, ledningskontoret, 22 ansökningar*

Ansökan 1 – Man

Ansökan 2 – Kvinna

Ansökan 3 – Man

Ansökan 4 – Man

Ansökan 5 – Man

Ansökan 6 – Man

Ansökan 7 – Man

Ansökan 8 – Kvinna

Ansökan 9 – Kvinna

Ansökan 10 – Man

Ansökan 11 – Man

Ansökan 12 – Man

Ansökan 13 – Man

Ansökan 14 – Kvinna

Ansökan 15 – Man

Ansökan 16 – Man  
Ansökan 17 – Man  
Ansökan 18 – Man  
Ansökan 19 – Man  
Ansökan 20 – Man  
Ansökan 21 – Man  
Ansökan 22 – Man

### **Tekniska kontoret, 2 tjänster**

*Tjänst nr. 5 - Projektledare, 3 ansökningar*

Ansökan 1 – Man  
Ansökan 2 – Kvinna  
Ansökan 3 – Man

*Tjänst nr. 6 - Miljöteknisk chef, 9 ansökningar*

Ansökan 1 – Man  
Ansökan 2 – Man  
Ansökan 3 – Man  
Ansökan 4 – Man  
Ansökan 5 – Man  
Ansökan 6 – Man  
Ansökan 7 – Man  
Ansökan 8 – Man  
Ansökan 9 – Man

### **Kultur- och fritidsförvaltningen, 3 tjänster**

*Tjänst nr. 7 - Barn- och ungdomsbibliotekarie, 3 ansökningar*

Annons i platsbanken/First Class.

Ansökan 1 – Kvinna  
Ansökan 2 – Man  
Ansökan 3 – Kvinna

*Tjänst nr. 8 - Anläggningsarbetare – intern övertalig*

Intern rekrytering och tillsatt med övertalig från transport och post.

*Tjänst nr. 9 - Nämnd- och utredningssekreterare, 24 ansökningar*

Ansökan 1 – Kvinna  
Ansökan 2 – Kvinna



Ansökan 3 – Kvinna  
Ansökan 4 – Man  
Ansökan 5 – Kvinna  
Ansökan 6 – Man  
Ansökan 7 – Man  
Ansökan 8 – Kvinna  
Ansökan 9 – Kvinna  
Ansökan 10 – Kvinna  
Ansökan 11 – Man  
Ansökan 12 – Kvinna  
Ansökan 13 – Kvinna  
Ansökan 14 – Man  
Ansökan 15 – Kvinna  
Ansökan 16 – Man  
Ansökan 17 – Kvinna  
Ansökan 18 – Kvinna  
Ansökan 19 – Kvinna  
Ansökan 20 – Kvinna  
Ansökan 21 – Kvinna  
Ansökan 22 – Kvinna  
Ansökan 23 – Man  
Ansökan 24 – Kvinna

#### **Utbildningsförvaltningen, 1 tjänst**

*Tjänst nr. 10 - Rektor till Riksgymnasiet, 8 ansökningar*

Ansökan 1 – Man  
Ansökan 2 – Man  
Ansökan 3 – Man  
Ansökan 4 – Man  
Ansökan 5 – Man  
Ansökan 6 – Man  
Ansökan 7 – Kvinna  
Ansökan 8 – Kvinna

#### **Barn- och skolförvaltningen, 8 tjänster**

*Tjänst nr. 11 – 14, 4 distriktschefstjänster, 27 ansökningar*

Ansökan 1 – Man  
Ansökan 2 – Man

Ansökan 3 – Man  
Ansökan 4 – Kvinna  
Ansökan 5 – Man  
Ansökan 6 – Man  
Ansökan 7 – Man  
Ansökan 8 – Man  
Ansökan 9 – Man  
Ansökan 10 – Kvinna  
Ansökan 11 – Man  
Ansökan 12 – Man  
Ansökan 13 – Man  
Ansökan 14 – Man  
Ansökan 15 – Man  
Ansökan 16 – Man  
Ansökan 17 – Man  
Ansökan 18 – Kvinna  
Ansökan 19 – Kvinna  
Ansökan 20 – Man  
Ansökan 21 – Man  
Ansökan 22 – Man  
Ansökan 23 – Man  
Ansökan 24 – Kvinna  
Ansökan 25 – Kvinna  
Ansökan 26 – Kvinna  
Ansökan 27 – Kvinna

*Tjänst nr. 15 – 18, 4 rektorstjänster, 21 ansökningar*

Ansökan 1 – Kvinna  
Ansökan 2 – Man  
Ansökan 3 – Kvinna  
Ansökan 4 – Kvinna  
Ansökan 5 – Man  
Ansökan 6 – Man  
Ansökan 7 – Man  
Ansökan 8 – Man  
Ansökan 9 – Kvinna  
Ansökan 10 – Kvinna  
Ansökan 11 – Man

Ansökan 12 – Kvinna  
Ansökan 13 – Kvinna  
Ansökan 14 – Man  
Ansökan 15 – Kvinna  
Ansökan 16 – Kvinna  
Ansökan 17 – Man  
Ansökan 18 – Man  
Ansökan 19 – Kvinna  
Ansökan 20 – Kvinna  
Ansökan 21 – Kvinna

### **3 – Gruppdiskussioner vid rektorsintervjuer**

Deltagande observation och fältanteckningar, 1/12-00 från:  
Gruppdiskussion 1, efter intervju 1. Deltagare 1-10.  
Gruppdiskussion 2, efter intervju 2. Deltagare 1-10.  
Gruppdiskussion 3, efter intervju 3. Deltagare 1-10.

### **4 – Chefsutbildning i mångfald**

Deltagande observation och fältanteckningar, 21/11-00.  
OH-bilder – ”*Strategier för mångfald i arbetskraften*” presenterade på utbildningen.  
Kallelse till utbildning i mångfald.  
Programmet för chef 2001.

### **5 – Fältanteckningar från förstudien i Havsberga kommun - 2000**

Intervjuer och samtal med personer i samband med förstudien om regler och rutiner vid rekrytering av personal i kommunen.

### **6 – Ansökningsunderlag till skapade ansökningar**

Ansökningar till underskötersketjänst 1, 2 & 3.

### **7 – Svar på frågor från förvaltningschefer på skriftliga frågor (gällande rutiner för rekrytering)**

1 – Miljö- och hälsoskyddskontoret, december 2000.  
2 – Ledningskontoret, december 2000.  
3 – Tekniska kontoret, december 2000.

4 – Socialkontoret, december 2000.

5 – Servicekontoret, personalchefen, december 2000.