

Anastasiya Miller

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring

Anastasiya Miller

Hva skal til for å bli ansatt i dag?

En innholdsanalyse av arbeidsmarkedets forventninger til dagens arbeidssøker i utvalg av 70 stillingsannonser.

Mai 2020

Hva skal til for å bli ansatt i dag?

En innholdsanalyse av arbeidsmarkedets forventninger til dagens arbeidssøker i utvalg av 70 stillingsannonser.

Anastasiya Miller

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Innlevert: Mai 2020

Hovedveileder: Gunhild Marie Roald

Medveileder: Liselott Aarsand

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Institutt for pedagogikk og livslang læring

Forord

Denne masteroppgaven har vært en lærerik prosess, som gitt meg mulighet til å utforske et tema jeg er spesielt interessert i. Med denne masteroppgaven går jeg inn i en ny livsfase, der jeg forlater studentrollen og blir til en arbeidstaker på heltid. Jeg står over noe nytt og ukjent og dette har vekket et ønske om å støtte andre mennesker som står i lignende situasjoner i deres karrierereise. Alle fortjener en sjanse til å lykkes i arbeidslivet og formålet med denne masteroppgaven var å gi mennesker et innblikk i hva som skal til for å bli ansatt i dag.

Jeg ønsker å takke Vera R. F. Lyngmo som bidro til valget av master i rådgivningsvitenskap, gjennom å skape engasjement og interesse for rådgivningsfeltet. Gjennom master i rådgivningsvitenskap har jeg utviklet meg som person og ervervet verdifull kunnskap som jeg kan bruke gjennom hele livet.

Tusen takk til mine veiledere Gunhild Marie Roald og Liselott Aarsand som har støttet meg gjennom masterskrivingen og bidro med motivasjon, spennende innspill og konstruktive tilbakemeldinger. Jeg er utrolig takknemlig for at dere har vært med meg på denne reisen.

Sist, men ikke minst ønsker jeg å takke til to viktige personer i mitt liv. Tusen takk til min kjære mamma, du har inspirert meg og bidratt med støtte. Tusen takk til min samboer som har oppmuntret meg og hjulpet meg gjennom hele min mastergrad.

Trondheim, mai 2020

Anastasiya Miller

Sammendrag

Denne studien har som formål å danne et bilde av hvem som er ansettbar i år 2020. Innholdsanalyse blir brukt som metode i denne studien og gjennom analyse av 70 stillingsannonser innen ulike yrkesgrupper blir det funnet tre essensielle krav som stilles til dagens arbeidssøkere på tvers av yrkesgrupper. Samtidig drøftes historiske endringer som kan være mulige årsaker til dannelse av dagens arbeidsliv og hvilken påvirkning disse kan ha for den enkelte arbeidstaker og virksomheter. I tillegg forsøker denne studien å skape større fokus på hvordan dagens arbeidsliv kan skape implikasjoner for karriereveiledning.

Det ble analysert sju ulike yrkesgrupper med ti stillingsannonser i hver gruppe, for å kunne finne generelle tendenser i dagens arbeidsliv. Studien viser at det er tre evner som er viktig for å kunne bli ansatt i dag, disse er *evne til samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet*. Disse tre evner blir i dag etterspurt av yrker med ulike interesser, arbeidsoppgaver og praksis, noe som løfter spørsmålet om det muligens skapes en smal norm av hvem som får mulighet til å inntre dagens arbeidsliv. Det viser seg at det finnes to sider av samme sak. På den ene siden er kravene som stilles i dag evner som er mulig å utvikle av alle mennesker. Disse evner sikter til holdning, er ikke spesifikt rettet mot bestemte yrker og kan brukes gjennom hele livet. På den andre siden må man stille spørsmål om det egentlig er så lett for alle mennesker å endre sine holdninger og hvor mye ansvar som er rimelig å legge på den enkelte arbeidstaker.

Abstract

The purpose of this study is to form a picture of who is employable in the year 2020. Content analysis is used as a method in this study and through analysis of 70 job advertisements within different occupational groups, three essential requirements are found for today's job seekers across different occupational groups. At the same time, historical changes are being discussed, which may be possible causes for the formation of today's working life and what impact these may have on individual employees and businesses. In addition, this study seeks to create greater focus on how today's working life can create implications for career guidance.

Seven different occupational groups were analyzed with ten job postings in each group, in order to find general trends in today's working life. The study shows that there are three abilities that are important for being employed today, these are ability to interact, adaptability and ability to persevere. These three abilities are now in demand by professions with different interests, work tasks and practices, which raises the question of possibly creating a narrow norm of who gets the opportunity to enter today's working life. It turns out that there are two sides of the same case. On one hand, the demands made today are capabilities that can be developed by all. These abilities aim at attitude, are not specifically aimed at specific professions and can be used throughout life. On the other hand, one must ask if it is really easy for all people to change their attitudes and how much responsibility is reasonable to place on each individual employee.

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
SAMMENDRAG.....	V
ABSTRACT	VI
1. INNLEDNING.....	1
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA OG PROBLEMSTILLING	1
1.2 TIDLIGERE FORSKNING KNYTTET ARBEIDSMARKEDETS KRAV	2
1.3 STUDIENES FORMÅL OG OPPBYGGING	3
2. TEORETISK GRUNNLAG	4
2.1 DAGENS ARBEIDSLIV.....	4
2.2 ØKT KOMPETANSE	5
2.3 ANSETTBARHET	6
2.4 FREMTIDENS KOMPETANSE	7
2.5 KRAV OM MELLOMMENNESKELIGE FERDIGHETER	8
2.6 MOTIVASJON OG UTHOLDENHET	9
2.7 KARRIEREVEILEDNING	10
3. METODE	12
3.1 DOKUMENTANALYSE.....	12
3.2 INNHOLDSANALYSE.....	13
3.3 UTVALG	14
3.4 YRKESGRUPPER	15
3.5 FORSKNINGENS KVALITET	16
3.6 DATAINNSAMLING	17
3.7 BEGREPSAVKLARING	17
3.8 ANALYSEPROSESSEN	18
3.9 UNNLATE UTSAGN	18
4. ANALYSEKAPITTEL	20
4.1 EVNE TIL SAMHANDLING.....	21
4.1.1 EVNE TIL Å SAMARBEIDE.....	22
4.1.2 EVNE TIL Å VÆRE SOSIAL	23
4.1.3 EVNE TIL EFFEKTIV KOMMUNIKASJON	24
4.1.4 EVNE TIL Å DANNE RELASJONER	25
4.1.5 EVNE TIL Å SKAPE GODT ET ARBEIDSMILJØ.....	26
4.2 TILPASNINGSEVNE.....	27
4.2.1 LÆRINGSEVNE.....	28
4.2.2 EVNE TIL Å HA EN ÅPEN HOLDNING.....	29
4.2.3 EVNE TIL FLEKSIBILITET	30
4.3 EVNE TIL UTHOLDENHET	30

4.3.1 EVNE TIL POSITIV HOLDNING	32
4.3.2 EVNE TIL Å VÆRE MOTIVERT FOR UTFORDRINGER	33
4.3.3 EVNE TIL Å TAKLE KREVENDE SITUASJONER	33
4.4 OPPSUMMERING AV ANALYSEKAPITTELET	34
5. DRØFTING	35
5.1 EVNE TIL SAMHANDLING	35
5.1.1 HVA INNEBÆRER EVNE TIL SAMHANDLING OG HVORFOR ER DET VIKTIG?	35
5.1.2 NÆRMERE BLIKK PÅ EVNE TIL SAMHANDLING	39
5.2 TILPASNINGSEVNE	40
5.2.1 HVA ER TILPASNINGSEVNE OG HVORFOR ER DETTE VIKTIG?	40
5.2.2 NÆRMERE BLIKK PÅ TILPASNINGSEVNE	43
5.3 UTHOLDENHET	44
5.3.1 HVA OMHANDLER EVNE TIL UTHOLDENHET OG HVORFOR ER DETTE VIKTIG?	44
5.3.2 NÆRMERE BLIKK PÅ UTHOLDENHET	46
5.4 HVEM ER ANSETTBAR I DAG?	47
5.5 KARRIEREVEILEDERENS ROLLE	48
6. OPPSUMMERING AV STUDIEN SOM HELHET	50
6.1 IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS	50
6.2 AVSLUTNING	51
REFERANSELISTE:	52

TABELLER

TABELL 1: OVERORDNET BLIKK	20
TABELL 2: EVNE TIL SAMHANDLING.....	21
TABELL 3: TILPASNINGSEVNE.....	27
TABELL 4: EVNE TIL UTHOLDENHET	31

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Arbeidslivet i dag preges av økt endringstakt, der mange blir berørt av endringene (Colbjørnsen, 2003). Dette fører til at man i større grad enn tidligere bytter jobb flere ganger i løpet av livet (Rasmussen, 2005). Tidligere så man sin karriere som en lineær prosess, i dag har dette endret seg. I følge Saratoga Institute (2000) må enkeltindivider forvente å ha minst 10 ulike jobber i løpet av livet. De ulike endringene som finner sted, slik som fremskrittene i teknologien, økt utdanningsnivå i befolkningen, samt globalisering og innvandring setter sine spor på arbeidslivet, ved at nye krav dukker opp og blir gjeldende for arbeidssøkere. Ansettelsesprosessen blir omtalt som «en av arbeidets svarte bokser» (Rogstad & Sterri, 2018, s. 43). Fordi det nettopp ligger mye usikkerhet rundt hva som bidrar til ansettelsen. I tillegg er det noen som hevder at kravene som stilles til dagens arbeidssøkere blir stadig tøffere, i form av økt effektivitetskrav og økt krav til kompetanse (Ackroyd, 2005). En grunn til dette kan være at i dag blir ikke utdanningen lengere sett på som «målstreken». Fordi virksomheter må kunne tilpasse seg endringene, avhenger de av tilpasningsdyktige og ikke minst lærevillige arbeidere. Kjærgård og Plant (2018) hevder at kunnskapssamfunnet vi lever i medfører endringer i tanken om at man er ferdigutlært etter fullført utdanning på bakgrunn av raske endringer. Det fører til at det kan være vanskelig å vite hva som kreves for å bli ansatt i dag. Å være en arbeidssøker kan være en krevende prosess og som en framtidig arbeidssøker opplever jeg en utfordring med å stå i det ukjente.

Rådgivningsstudiet har vekket min interesse for karriereveiledning. Karriereveiledning er et nødvendig verktøy for alle som vil inntre arbeidsverden. Nå er jeg selv i en arbeidssøkerrolle og er veldig nysgjerrig på hva som kreves av meg for å kunne bli ansatt. Dette blir et stadig viktigere spørsmål med tanke på at flere bytter jobb og blir offer for omstilling. For at karriereveileder skal kunne gi gode råd til veisøkere, må karriereveileder være oppdatert på kravene som blir stilt i dag. Ross, Ressia og Sander (2017) hevder at forståelse over endringene i arbeidsmarkedet er et universelt behov. Flere av oss vil kunne få nytte av kunnskap om dagens arbeidsliv. Å få et innblikk i dagens krav bidrar med viktig kunnskap både til universitetsprogramledere, rekrutterere og konsulenter hevder Sodhi og Son (2010). European Political Strategy Centre (2016) hevder at det er nødvendig for offentlige retningsinstanser å «bedre forstå utviklingen i trender og tilby mer målrettet støtte til enkeltpersoner» (European Political Strategy Centre, 2016, s. 1). Kompetanse Norge (2018-2021) hevder at karriereveiledning kan være en målrettet støtte og kan bidra til å styrke arbeidssøkerens evner. Kompetanse Norge (2018-2021) ser på karriereveiledning som et viktig verktøy som skal være oppdatert på etterspørsel fra arbeidsmarkedet og legge til rette for planlegging av karriere. Kjærgård og Plant (2018) hevder at det er viktig for karriereveilederne å være oppmerksom på hvilke krav som kommer til å stilles fremover.

Karriereveiledning har vokst og omfavner nå flere grupper av mennesker, noe som blir en nødvendig tjeneste for alle aldersgrupper i dagens samfunn (Kjærgård & Plant, 2018). Endringene i kravene, slik som økt kompetansekrav og etterspørsel av mellommenneskelige ferdigheter, kan illustrere et bilde av dagens

arbeidsliv. Det er gjennom å finne generelle tendenser i dagens arbeidsliv man kan bidra til at arbeidssøkere fra ulike yrkesfelt får større handlingsfrihet i deres karriere. Det handler både om å støtte arbeidssøkere i deres karriere jakt og om å hjelpe bedrifter å ikke gå glipp av gode kandidater.

Med økt kunnskap håper jeg å minske usikkerheten jeg som en arbeidssøker opplever, og jeg håper at denne studien kan gjøre meg klar for å gjøre en entré i dagens arbeidsliv. Jeg håper at min nysgjerrighet om dette temaet bringer bedre forståelse over dagens arbeidsliv og bidrar til at arbeidstakere stiller bedre forberedt til intervju og møter mindre uklarhet ved ansettelse. Samtidig håper jeg at dette bidraget til karriereveiledningsfeltet kan føre til at flere mennesker blir bevisste over mulighetene som finnes i deres karriereløp. Formålet med denne studien er å identifisere de ulike kravene som stilles av dagens arbeidsgivere. Flere yrkesfelt blir analysert ved bruk av dokumentanalyse, for å kunne gi et bilde av dagens krav. Det er totalt 70 stillingsannonser som blir analysert og ut av disse presenteres tre essensielle krav som stilles dagens arbeidssøkere. Problemstillingen lyder som følger: *Hvordan uttrykker arbeidsmarkedet forventninger til dagens arbeidssøkere gjennom stillingsannonser?*

1.2 Tidligere forskning knyttet arbeidsmarkedets krav

Det virker nødvendig å få en bedre forståelse om dagens krav (Ross et al., 2017). Samtidig er det ikke noe nytt å ønske seg å få et innblikk i arbeidsmarkedet og finne ut hva som egentlig kreves av oss som arbeidstakere. Todd, McKenn og Gallupe (1995), North og Worth (1996), Redman og Mathews (1997) har gjennomført dokumentanalyse av jobbannonser i spesifikke sektorer for å kunne gi svar på hvilke evner som kreves av arbeidstakere. Todd et al. (1995) fant i sin analyse av stillingsannonser av IT relaterte yrker at siden 1970-tallet har kravet om samhandling, kommunikasjon, motivasjon og selvstendighet steget med 60 prosent. Ett år etter så North og Worth (1996) nærmere på evner som kreves av arbeidssøkere, de fant ut at selv om teknologiske evner sto sentralt, minsket kravene om disse evnene fra 1992 til 1994. De kunne se en klar økning i etterspørsel av mellommenneskelige ferdigheter. Redman og Mathews (1997) hadde ledere for offentlige sektorer i fokus og her også fant de ut at kravene om kommunikasjon og samhandling var nødvendige for å kunne bli ansatt. Selv om det har blitt gjort en del forskning som har identifisert arbeidsmarkedets krav, er det nødvendig å jobbe videre med å oppdatere bildet av arbeidssøkerens krav. Samtidig fokuserer mye av tidligere forskning på spesifikke yrkesområder, noe som gjør det vanskelig å danne et helhetlig bilde av kravene som stilles til arbeidssøkere, altså på tvers av yrkesgrupper. Med denne forskningen ønsker jeg å bidra med kunnskap som kan spille inn på opplevelsen arbeidssøkerne har av sin egen ansettbarhet. Et helhetlig bilde av arbeidsmarkedets krav vil hjelpe arbeidssøkerne å stille bedre «rustet» i deres karrierejakt.

1.3 Studienes formål og oppbygging

Denne oppgaven har som formål å bidra til karriereveiledningsfeltet ved å skape et bilde av arbeidsmarkedets forventninger. Gjennom å identifisere kravene som stilles til dagens arbeidssøkere kan karriereveileder gi en mer målrettet veiledning gjennom å ha kjennskap til de ulike evner som bidrar til veisøkerens ansettelse.

Denne oppgaven består av seks kapitler. I dette kapitlet har det blitt gitt en kort introduksjon til valget av tema og problemstilling, med en nærmere begrunnelse for studiens viktighet. I det andre kapitlet tar jeg et nærmere blikk på teorien som kan danne et mulig bilde av dagens arbeidsliv gjennom beskrivelse av de ulike endringene som har preget arbeidslivet. Her rettes lyset mot nåtidens kompetanse og mot begrepet ansettbarhet. Tredje kapitel presenterer metoden som ble valgt for denne studien. Jeg går så videre til det fjerde kapitlet der det blir gitt en grundig beskrivelse av studien og de ulike valgene som har blitt tatt gjennom denne analysen, samtidig blir funn presentert for leseren. Deretter blir det dannet refleksjoner over studienes funn som blir drøftet i kapittel fem. Sjette og siste kapitlet oppsummerer studien som en helhet og gir en kort avslutning med refleksjoner dannet på bakgrunn av denne studien.

2. Teoretisk grunnlag

Teorikapittelet har kommet til i en vekselvirkning mellom teorien som jeg hadde med meg inn i studien og teoribehovet som oppsto som et resultat av analyseprosessen. Kapittelet starter med en introduksjon til dagens arbeidsliv hvor jeg redegjør for de ulike endringene som preger dagens arbeidsliv. Jeg fortsetter med å se nærmere på hvordan krav har endret seg for kompetansen og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidssøkeren. Videre redegjør jeg for begrepet ansettbarhet og fortsetter med å se nærmere på typer kompetanse som regnes som aktuelle for fremtidens arbeidsliv. Kapittelet avsluttes med en redegjørelse av begrepene motivasjon og utholdenhet.

2.1 Dagens arbeidsliv

Rasmussen (2005) hevder at dagens arbeid kjennetegnes av informasjonsteknologi. Torp (2005) mener at teknologisk utvikling i vare- og tjenesteproduksjon har medført større behov for og fokus på kompetanse og kunnskapsutvikling gjennom livet. Samtidig fører konkurranse mellom bedrifter på det globale markedet til at kunder får større valgfrihet og kan velge og vrake mellom tilbudene og tjenestene de ulike virksomhetene tilbyr. Det fører til at brukerne og kundene kan stille høyere krav til varene og tjenestene som tilbys på markedet og ikke minst stille høyere krav til arbeiderne. Dette er skjer også som en følge av den teknologiske utviklingen, som har fått virksomheter til å bevege seg i retning av tjenesteyting. Torp (2005) hevder at tjenesteytende sektorer har vokst i omfang og størrelse. I dag har vi noe som kan kalles relasjonelt arbeid (Rasmussen, 2005). Det vil si at fokus på samhandling og teamarbeid er viktige kjennetegn på dagens arbeidsliv. Internett og teknologi gir oss muligheter til, og ikke minst behov for samhandling. «Bedriftenes bevisste satsing på kundeservice har ført til at kundene har større forventninger» (Rasmussen, 2005, s. 12). Behovet for å ansette mennesker med god samhandlingskompetanse øker og blir et viktig kriterium i dagens virksomheter.

Ettersom organisasjoner og bedrifter i dag er en del av det globale markedet og ønsker å være konkurransedyktige i en stadig endrende verden, blir selvstendighet, fleksibilitet og kritisk tankegang sett på som en ressurs som hjelper bedriftene å nå sine mål (Skau, 2017). Overtoom (2000) mener i tråd med dette at de som lykkes er de tilpasningsdyktige og samhandlende arbeidstakere og at disse kvalitetene blir sett på som konkurransefortrinn. European Political Strategy Centre (2016) hevder at digitale teknologier driver selskaper, samtidig øker mengden av kortsiktige kontrakter, noe som fører til at mennesker har flere stillinger gjennom sin karriere. Kjærgård & Plant (2018) viser at i Norge har kortsiktige arbeidskontrakter økt som følge av endring i arbeidsmiljøloven i 2015. European Political Strategy Centre (2016) hevder at det ikke lenger er normen å operere med faste langsiktige arbeidskontrakter, faktisk så kan det se ut som prosjektbaserte stillinger har blitt den nye normen. Det vil si at arbeidssøkerne har ansvaret for å kunne være tilpasningsdyktige og lærevillige. Spredning av langsiktige kontrakter startet på 1954-tallet når det var vanlig å jobbe i industrien (European Political Strategy Centre, 2016). Etterhvert som maskiner ble mer komplekse ble det vanlig med fast ansettelse, fordi man både skulle gi stabilitet til arbeidstaker samt passe

på at arbeidstakerens kompetanse utviklet seg i takt med maskinene (Torp, 2005).

Det vil si at gjennom å investere i arbeidernes kompetanse ville virksomhetene også investere i virksomhetens fremtid. Lojalitet var viktig fordi virksomhetene kunne spare penger ved å ha langvarig kunnskap og da ikke tape dette til andre konkurrenter (Rasmussen, 2005). På samme tid økte arbeidstakerens lojalitet som et resultat av forbedret arbeidsforhold. European Political Strategy Centre (2016) hevder at dette var et slags bytte: bedre arbeidshverdag mot lojalitet. Samtidig kan ikke lojalitet opprettholdes om den bare går én vei. Derfor fikk arbeiderne gode ordninger og belønninger for sin innsats. En slik ordning rundt arbeidet er ikke lenger lønnsomt (Rasmussen, 2005). Ut ifra denne analysen kan det se ut som lojalitet har mistet sin verdi og fleksibilitet har blitt den nye normen.

Tidligere var arbeidsgiver ansvarlig for individets karriere. Det var en slags uskreven kontrakt som ga arbeidsgivere ansvar for å gi arbeidssøkeren arbeid som varte livet ut (Rasmussen, 2005). Nesheim (2009) hevder at det var en slags psykologisk kontrakt, der arbeiderne byttet lojalitet mot trygghet. Nå er fokuset flyttet over til individet og det er arbeidssøker som selv er ansvarlig for sosial mobilitet (European Political Strategy Centre, 2016). Det vil si at i dag har arbeidssøkere større ansvar for sin karriere. Nesheim (2009) omtaler det slik: «en større del av risikoen skyves over på arbeidstakerne, og fokus forskyves fra stillingstrygghet til kompetansetrygghet» (Nesheim, 2009, s. 74). Det innebærer at arbeidssøkeren må være lærevillig og jobbe med å tilegne seg ny kompetanse som kan anvendes gjennom hele livet (European Political Strategy Centre, 2016).

2.2 Økt kompetanse

Bratsberg, Hægeland og Raaum (2011) skriver at det kan virke for mange som om kompetansekravet øker og at mulighetene for mennesker med lavere eller ingen utdanning er minsket. Samtidig hevder forfattere selv at de ikke kan se en indikasjon på dette. Skau (2017) hevder at det virker som det finnes i dag ubegrensede muligheter for hva som er mulig å oppnå i dagens samfunn. Flere kan føle seg overveldet. På den ene siden kan dette være en følge av individualisering, som gir mennesker flere muligheter og valg. På den andre siden kan årsaken til at det stilles andre krav til dagens arbeidssøkere være de raske teknologiske fremskrittene (Skau, 2017). Dette er fordi når teknologien blir stadig mer avansert og tar over manuelle oppgaver øker behovet for kompetansen, fordi arbeiderne får nye oppgaver som de tidligere ikke hadde. Vi har maskiner som jobber i kundeservice, vi kan handle varer uten å ha assistanse av mennesker, til og med nevner European Political Strategy Centre (2016) at algoritmer endrer arbeidsoppgaver utført av regnskapsførere, bankansatte og juridisk assistanse.

Arbeidsoppgaver gjennomgår en endring skapt av informasjonsteknologien (Kjærgård & Plant, 2018). Ferdigheter som teknologien ennå ikke har utviklet, blir stadig etterspurte, et eksempel er mellommenneskelige ferdigheter (European Political Strategy Centre, 2016). Fordi teknologien utvikler seg raskt samtidig som virksomheter må kunne tilpasse seg endringer, dukker det opp nye krav om ferdigheter slik som «fleksibilitet» og «selvstendighet». Disse endringene gjør at behovet for stadig omstilling og læring øker (Kjærgård & Plant, 2018).

Sennett (2001) hevder at nye endringer i utførelse av arbeidsoppgaver påvirker eierskapsfølelse til arbeid. Samtidig øker det mengden av nye jobber som tidlige ikke fantes. Kjærgård & Plant (2018) mener at det skjer en endring av arbeid og de nye jobbene som oppstår er mer kunnskapskrevende. Holstad og Steinum (2004) hevder at ansatte i dag får større ansvar enn tidligere. Zunker (2016) illustrerer et bilde av dagens situasjon når han hevder at for ikke så lenge siden «var veisøkere oppfordret av muligheter som var tilgjengelig på arbeidsmarkedet, men i den nåværende forutsetningen om fremtidige stillinger er det fortvilelse» (Zunker, 2016, s. 305). European Political Strategy Centre (2016) hevder at arbeidet har alltid gjennomgått en endring. Det som likevel er unikt med arbeidsendringen i dag er at den har akselerert betydelig i tempoet (European Political Strategy Centre, 2016). Savickas (2012) mener at for å kunne entre inn i dagens arbeidsmarked trenger arbeidssøkere å ha større selvtillit og selvkunnskap enn tidligere. Skau (2017) hevder at utdanningen som nå blir til en selvfølge fører til at den mister sin verdi, og som resultat flyttes fokuset på personlig kompetanse. Dette er den typen kompetanse som kan tilegnes gjennom erfaring og den «handler om hvem vi er som personer, både overfor oss selv og i vårt samspill med andre» (Skau, 2017, s. 60).

2.3 Ansettbarhet

Flere forfattere omtaler arbeidet som en gode, mens arbeidsledighet blir sett på som en utfordring (Rønning, 2005). Synet på arbeid har alltid vært dynamisk. Kildal (2005) hevder at ved kristendommens inntredelse i Norge ble arbeid sett på som en nødvendig byrde. Mennesker var syndige og arbeid var en følge av dette, en slags straff. Dette synet forandret seg ved den industrielle revolusjonen der arbeid ble et middel til utfoldelse. Nå blir arbeid nært knyttet til selvfølelse. Tanum og Krogstad (2014) omtaler arbeid som et middel for velferdsstatens bevarelse. Forfatterne hevder videre at i samfunn med høy sysselsetting, slik som i Norge, vil det legges stor verdi i å kunne arbeide. Samtidig blir arbeid tatt opp som en viktig faktor for helse og tilfredshet (Olsen, 2012). Kalleberg (2009) hevder at arbeidslivet i dag kjennetegnes av økt usikkerhet. Det vil si at arbeidslivet stadig endrer seg og det blir vanskelig å kunne forutse fremtiden. Samtidig øker mengden av gode kandidater som følge av høyere utdanning og innvandring. De to sistnevnte faktorene, sammen med teknologi, øker behovet for kunnskapsrike og kompetente søkere. Det er mulig å se dette som en prosess der kompetansen alltid vil avhenge av andre (Olsen, 2012). Kanskje er dette noe som bidrar til at arbeid blir sett på som en gode.

Det er ikke lengere slik at arbeidstaker og arbeidsgiver forventer en langvarig relasjon (Arthur & Rousseau, 1996). Det gjør at begrepet «ansettbarhet» blir stadig viktigere. Green (2011) definerer ansettbarhet som den evnen en person har til å både finne jobb og bli værende i denne. Det å være ansettbar har gjennomgått en meningsforandring. Det vil si at kravene som stilles til arbeidssøkeren har endret seg, som følge av samfunnsendringer. Som tidligere nevnt ble «lojalitet» før i tiden sett på som en nødvendig verdi for å kunne bli ansatt, mens selvstendige og kritiske arbeidssøkere ble oppfattet som en utfordring (Skau, 2017). Olsen (2012) hevder at ansettbarhet har mye å gjøre med menneskets

selvvurdering, altså om opplevd ansettbarhet. Når arbeidslivet preges av usikkerhet blir behovet for opplevd ansettbarhet av stor viktighet. Opplevd ansettbarhet fører til at man stiller bedre opp ved ansettelse. Wittekind, Reader og Grote (2010) viser til tre elementer som har betydning for menneskers opplevelse av ansettbarhet. Det første handler om teoretisk og yrkesspesifikk kompetanse. Det vil si at utdanningen og kompetansen bidrar til ansettbarhet. Det andre elementet handler om evnen til endring. Fordi de fleste av oss vil gjennomgå en endring i karrieren, blir selve holdningen til endring en viktig faktor. Det tredje elementet handler om individets kunnskap om arbeidsmarkedet, noe som er selve formålet med denne oppgaven (Olsen, 2012).

2.4 Fremtidens kompetanse

I stortingsmeldingen «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» fra 2016-2017 så man for seg at i dag, år 2020, ville flere yrker kreve nye typer kompetanse, kompetanse som tidligere har blitt tilegnet mindre verdi (Kunnskapsdepartementet, 2016-2017). Dette peker på den raske utviklingen vi står overfor og viser hvordan kravene endres på bare noen få år. Personlig kompetanse blir nå tillagt større verdi enn tidligere og det ser ut som en stor andel av stillingsannonser spør nettopp etter denne typen kompetanse. Før var «harde ferdigheter» alt en arbeidssøker trengte for å starte sin karriere. Harde ferdigheter er de vi gjerne lærer i utdanningen, disse er de ulike tekniske ferdighetene. Robles (2012) omtaler slike ferdigheter som den kunnskapen som trengs for å kunne utføre jobben og som man ofte kan lære gjennom sin utdanning. Nå kan vi se en økning i etterspørsel av såkalte «myke ferdigheter», som også blir omtalt som 21. århundrets ferdigheter og uttrykkes som «personlige egenskaper» i stillingsannonser (Gewertz, 2007).

Myke ferdigheter blir definert av Robles (2012) som mellommenneskelige ferdigheter. Slike ferdigheter omhandler holdninger og atferd. Det som er unikt med disse ferdighetene er at disse ikke er spesifikt rettet mot et bestemt yrke og at de dermed kan brukes gjennom hele karrieren. Samtidig er disse ferdighetene nødvendige for å kunne fungere i dagens arbeidsliv. Evenson (1999) hevder at ved å lære om myke ferdigheter før man entrer arbeidsmarkedet gjør at flere lykkes i sin karriere. Wellington (2005) mener at det er nødvendig at man får en forståelse og mulighet til å utvikle sine myke ferdigheter allerede i utdanningsløpet. Disse myke ferdighetene anses som verktøy som kan hjelpe arbeidstakere å lykkes i sine jobber. Klaus (2010) fant ut i sin undersøkelse at 75 % av suksessen i karriere var knyttet direkte til mellommenneskelige ferdigheter som anses som myke ferdigheter og at resten var forårsaket av harde ferdigheter. Watts og Watts (2009) ville også utforske dette nærmere. I sin undersøkelse så de at suksessen forårsaket av harde ferdigheter bare bidro med 15 prosent, mens i 85 prosent av karrieresuksess var det myke ferdigheter som spilte størst rolle med tanke på å lykkes.

2.5 Krav om mellommenneskelige ferdigheter

Nesheim og Olsen (2006) viser hvordan dagens arbeidsliv i større grad enn tidligere preges av samarbeid mellom virksomheter, samtidig samarbeider flere kulturer sammen. Det vil si at i dag samarbeider bedrifter i større grad enn tidligere sammen for å skape kompetanseutvikling og innovasjon (Nesheim, 2006). Noe som kan oppsummeres i uttrykket «flere hoder tenker bedre enn ett». Gjennom samarbeid tilegner man seg ny kunnskap og det skapes nye ideer. Samtidig har virksomheter i dag større mulighet til å samarbeide med virksomheter som befinner seg i andre land, som følge av globalisering og kommunikasjonsteknologi (Nesheim, 2006). Gjennom å samarbeide med mennesker fra ulike kulturer, kan virksomheter få ny kunnskap som kan bli brukt for å utvikle nye ideer og løsninger. Et ordtak som illustrerer dette er «hvor alle tenker likt, tenker ingen meget».

I 2006 var det 64 prosent av arbeidere med høyere utdanning som måtte samarbeide med ansatte i andre virksomheter (Gulbrandsen, Bye, Finne, & Njøs, 2013). For å kunne leve i et kunnskapsbasert samfunn er vi avhengige av samarbeid, fordi det er slik vi får ny kunnskap både i befolkningen og i virksomhetene (Gulbrandsen et al., 2013). Når virksomheter, forskningsinstitusjoner og utdanningsfelt samarbeider utvikles det kunnskap som lar oss delta på det globale markedet (Gulbrandsen et al., 2013). Kompetansestrategi for Trøndelag (2018-2030) viser også dette når de hevder at arbeidslivet i dag vil avhenge av samarbeid mellom ulike domener (Trøndelag Fylkeskommune, 2018-2030). For å kunne samarbeide er vi avhengige av god samhandling, ulike domener må jobbe sammen for at kunnskapen skal bli utviklet og brukt (Trøndelag Fylkeskommune, 2018-2030). Teknologien har gitt oss mulighet til å samarbeide på tvers av landets grenser og dette medfører både muligheter og utfordringer. Når det gjelder muligheter medfører teknologien til at flere av oss kan jobbe sammen. Vi kan finne oss ulike steder geografisk, samtidig som vi kan snakke med og se hverandre mens vi jobber og dette er noe som blir omtalt som virtuell organisering (Nesheim, 2009).

Arbeiderne som er en del av virtuell organisering får mere frihet og fleksibilitet, fordi de i større grad enn tidligere kan bestemme hvor de utfører arbeidsoppgaver (Nesheim, 2009). Teknologien gir oss både mulighet og behov for samhandling og det fører til at evnen til tydelig og klar kommunikasjon bli sentral (Nesheim, 2009). Utfordringer som teknologien kan bringe med seg er at ikke alle mennesker har gode samhandlingsevner og ofte kan man oppleve utfordringer når kommunikasjon blir uklar (Johnson & Johnson, 2014). Dårlig kommunikasjon kan føre til uenigheter, konflikter og i verste tilfelle relasjonsbrudd. Når vi kommuniserer ved bruk av teknologi må vi ikke bare snakke, men vi må også kunne kommunisere skriftlig, noe som medfører utfordringer. Mennesker kan tolke tekster ulikt, samtidig som det kan bli vanskelig å forstå hvordan andre har oppfattet budskapet.

Kompetansestrategi for Trøndelag (2018-2030) mener at emosjonell og sosial kompetanse burde stå sentralt i dagens arbeidsliv (Trøndelag Fylkeskommune, 2018-2030). Sosial kompetanse handler om å kommunisere på en hensiktsmessig måte. Når vi samhandler får vi nye ideer, samtidig som kreativiteten blomstrer (Gulbrandsen et al., 2013). The Arbinger Institute (2016) hevder at måten vi kommuniserer på har betydning for virksomhetens effektivitet.

Når behovet for samhandling står sentralt må vi i større grad en tidligere tenke på andre. Når vi kommuniserer med mål om å formidle vårt budskap, fokuserer vi for det meste på oss selv, dette fører til at mottakeren kommer i skyggen, noe som kalles «Inward Mindset» (The Arbinger Institute, 2016). Dette kan ses i lys av teorien til Martin Buber om «Jeg-Det» relasjon, der man ser på den andre personen som et objekt (Clarkson, 2014). Motsetningen til dette er ifølge The Arbinger Institute (2016) «Outward Mindset», som handler om å være nysgjerrig på andre mennesker. Her er man mer opptatt av den andre og har større forståelse for mennesker man kommuniserer med.

Det kan sies at «Inward Mindset» var tidligere mer utbredt på arbeidsplassen. Ledere hadde kunnskap som skulle formidles til og læres av ansatte. Selv om dette er gjeldende også i dag finnes det mange virksomheter der dette ikke blir lønnsomt for virksomhetenes produktivitet. Kunnskapsbaserte samfunn bringer med seg mange kunnskapsrike arbeidere som har nyttig kunnskap. Kunnskapen utvikles som resultat av samhandling, det vil si at begge partene må delta aktivt i formidlingsprosessen. Det gjør at både ledere og arbeidere i større grad enn tidligere må ha gode kommunikasjonsevner. Som nevnt ovenfor når vi ser verden innenfra og kommuniserer med «Inward Mindset», glemmer vi den andre og mister muligheten til kunnskapsutvikling (The Arbinger Institute, 2016). For at virksomheter skal blomstre avhenger de av godt samarbeid, både internt og eksternt. Dagens arbeidere må jobbe med å internalisere et «Outward Mindset» der man ser andre, er nysgjerrige og kan bli overasket. Det handler om å ta andres prosesser i betraktning og skape dialog der begge kan lære og utvikle seg. Dette innebærer emosjonell kompetanse som handler om å bruke følelser til å navigere i samhandling med andre (Moxnes, 2016). Rasmussen (2005) hevder at følelser får større plass enn tidligere i arbeidslivet. Årsaken til dette kan være at vi i dag forventer bedre kvalitet på samhandling og kommunikasjon. Moxnes (2016) mener at følelser gir mening til samhandling. Når vi ikke bare ser på personen som et objekt som vi prøver å formidle vårt budskap til, men også tar i betraktning følelsene begge partene har, skaper det en mer åpen kommunikasjon der det blir mer flyt av informasjon og hvor det gis rom for kreativitet.

2.6 Motivasjon og Utholdenhet

Motivasjon betyr «som setter i bevegelse» (Arnesen & Gangdal, 2005, s. 93). Motivasjon blir definert som «en disposisjon eller tilstand i individet som mobiliserer energi og gir retning for en handling eller aktivitet» (Steiro & Torgersen, 2011, s. 11). Begrepet kan deles inn i to: *indre og ytre motivasjon*. Indre motivasjon omtales ofte som naturlig motivasjon, mens ytre motivasjon handler om eksterne mål, slik som belønning (Steiro & Torgersen, 2011). Sheldon (2012) hevder at indre motivasjon har mange fordeler, den skaper muligheter for læring samt utholdenhet i utfordrende situasjoner. I tillegg hevder Steiro og Torgersen (2011) at motivasjon er en viktig faktor for å bli værende i stillingen.

Samtidig er indre motivasjon viktig i arbeidslivet fordi det er nært knyttet til eierskapsfølelse. Indre motivasjon skaper både engasjement og forpliktelse til ansatte som en følge av eierskapsfølelsen (Steiro & Torgersen, 2011). Når mennesker derimot drives av ytre motivasjon slik som en bonus eller konkurranser

på arbeidsplassen, kan dette føre til dårlig trivsel (Sheldon, 2012). En av årsakene til dårlig trivsel kan være at den ytre motivasjonen kan erstatte den indre motivasjonen som allerede eksisterte i arbeidstakerne. En annen årsak av ytre motivasjon hevder Sheldon (2012) kan være at den fører til at ansatte føler seg som brikker i et spill, fordi de ikke ser verdien i målene til virksomheten.

Samtidig har motivasjon noe med utholdenhet å gjøre. Når vi drives av indre motivasjon, holder vi ut lengere i utfordrende situasjoner enn med ytre motivasjon (Sheldon, 2012). Dette er fordi ytre motivasjon kan ha en tendens til å tappe oss for mer energi. Det vil si at når en person styres av ytre motivasjon må han alltid ha dette ytre målet i bevisstheten, mens når det er indre motivasjon som ligger til grunne, blir det en del av individet, noe man ikke tenker over. Kraft (2014) hevder at dagens samfunn med ubegrensede muligheter og stor informasjonsflom medfører kognitiv belastning for individet. Forfatter hevder videre at vår bevissthet er en begrenset ressurs og at samfunnet vi lever i kan gjøre det vanskelig å ikke bli utbrent. Derfor kan indre motivasjon ses på som et mål i vår hverdag, fordi den mobiliserer vår energi (Steiro & Torgersen, 2011).

Til slutt er det nødvendig å nevne at måten vi forklarer våre opplevelser på har en innvirkning på vår motivasjon, som igjen har påvirkning på vår utholdenhet (Sheldon, 2012). Martin Seligman (1992) hevder at det finnes to måter å forklare begivenheter på, den ene er pessimistisk og den andre er optimistisk. Pessimistene ser på negative situasjoner som varige og de bruker universelle forklaringer (slik som «jeg fikk dårlig karakter fordi jeg er dum», istedenfor: «fordi jeg brukte lite tid på å lese til prøven») på begivenheter. Dette er noe som ligner på Carol Dweck teori om fixed- og growth- mindset (Murphy & Thomas, 2008). Optimister på den andre siden ser på utfordringer som midlertidige, og de bruker konkrete forklaringer på begivenheter. Seligman (1992) mener at motivasjonen forsvinner når vi tolker våre begivenheter som varige og universelle, noe som også fører til at vi bryter fortene sammen under press. Lillemyr (2007) forklarer dette slik «En sterk positiv motivasjon øker ikke bare produktivitet og effektivitet, men sikrer også trivsel og skaper varige arbeidsforhold og sterke lojalitetsbånd mellom arbeidstaker og organisasjon» (Lillemyr, 2007, s. 198).

2.7 Karriereveiledning

«Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and manage their careers» (OECD, 2004).

Karriereveiledning har vært et viktig tema gjennom historien. Alt startet med industriens inntredelse, der karriereveiledning ble et viktig redskap for å kunne møte den stadig stigende industriens behov. Etterhvert som man begynte å bevege seg mot midten av 1900-tallet ble utdanning stadig viktigere og karriereveiledning begynte å implementeres som en del av barneskole og ungdomsskole (Zunker, 2016). Karriereveiledningsrollen ble stadig viktigere og fra 1940- til 1959-tallet begynte karriereveiledning å være tilgjengelig for universitetsstudenter også (Zunker, 2016). På den tiden hevder Zunker (2016) begynte man å trene flere karriereveiledere som kunne være tilgjengelig for studenter. Fra 1960-tallet

begynte arbeid å bli sett på som en gripende del av menneskets hverdag og det ble stadig viktigere for organisasjoner å ansette «riktige kandidater» (Zunker, 2016).

På 1980-tallet kom informasjonsteknologi og det ble mer vanlig å danne private karriereveilednings-virksomheter og tilbud. Zunker (2016) hevder at 1990-tallet brakte med seg globalisering, større teknologiske fremskritt og et større blikk på karriereveiledning som et viktig redskap for overgang fra skole til jobb. Peter Drucker (2002) hevder videre at i dag preges samfunnet av større endringstakt og teknologisk utvikling. Dette fører til at kunnskap som etterspørres av arbeidssøkerne endres og stadig oppdateres. Det fører til at karriereveileder må ha større fokus på livslang læring, altså å kunne gi veisøkeren mulighet til å tilegne seg evner som kan brukes gjennom hele livet. Et slikt fokus på livslang læring skaper behov for karriereveiledernes kunnskap om det stadig endrende arbeidsliv.

Fordi det skjer hyppige endringer i dagens samfunn må karriereveilederne i større grad enn tidligere være oppdatert på kravene som stilles. Som nevnt tidligere i dette kapitlet ble det gjennomført flere studier som har som formål å finne hva som kreves for å kunne bli ansatt, men fokuset i disse studiene tilegnes spesifikke yrkesfelt. Det som blir viktig for karriereveiledningsfeltet er å skape et helhetlig oppdatert bilde av dagens arbeidsmarked, som kan brukes for å veilede mennesker i alle livsfaser. Denne studien har som formål å bidra med et bilde av de ulike kravene som stilles arbeidssøkerne på tvers av ulike yrkesfelt i år 2020.

3. Metode

I dette kapitlet skal jeg først introdusere metoden som er brukt i denne oppgaven. Videre kommer en klargjøring av utvalget som er brukt i forskningen og en nærmere redegjørelse av studiens oppbygging, samt info om inndelingen. Deretter presenterer jeg momenter knyttet til forskningens kvalitet og reflekterer over noen utfordringer som metoden bringer med seg. Til slutt redegjør jeg for datainnsamlingen og analyseprosessen.

3.1 Dokumentanalyse

Dokumentanalyse handler om å bruke dokumenter som kilde for meningsskapning (Rapley, 2007). Dokumentanalyse har som formål å skape mening, struktur og mønstre av datamaterialet (Rapley, 2007). Det finnes ikke en universell fremgangsmåte når det gjelder dokumentanalyse, men det finnes ulike verktøy som forsker kan anvende, slik som diskursanalyse, narrativ analyse og innholdsanalyse.

I denne oppgaven blir sistnevnte, altså innholdsanalyse anvendt, noe som utdypes i avsnittet under. Fordi min nysgjerrighet ligger i å finne de ulike forventningene som arbeidsgiver krever av dagens arbeidssøker anser jeg stillingsannonser som en aktuell kilde til kunnskap. Ved å bruke stillingsannonser som data for analysen kan vi få et innblikk i hva som kreves i dag. Formålet med analysen av stillingsannonser er å kunne finne ut hvilke egenskaper som går igjen i annonser fra ulike domener. Fordi formålet er å kartlegge etterspurte egenskaper mener jeg at metoden som er best egnet for å kunne svare på spørsmålet er dokumentanalyse.

Datamaterialet er det som brukes som informasjonskilde i analysen, ut fra data dannes det tolkninger og refleksjoner. Data som blir brukt i dokumentanalyse kalles ofte for dokumenter. Prior (2008) definerer dokumenter som all slags symbolrepresentasjon som man kan bruke for analyse og beskrivelse, disse kan inkludere både bilde, musikk og video., mens Syvertsens (1998) definisjon av dokumenter lyder slik: «en betegnelse for skrevne eller audiovisuelle beretninger som ikke er generert av forskeren selv» (Syvertsen, 1998, s. 5). Data som blir brukt i analysen kan være alt av nedskreven tekst og dette kan deles inn i to grupper: *private og offentlige dokumenter* (Rapley, 2007). Eksempler på private dokumenter kan være dagbøker, brev og pasientjournaler. Offentlige dokumenter har som formål å nå et større publikum og disse kan komme i form av aviser, reklamer og stillingsannonser. I denne oppgaven blir dermed det som betegnes som offentlige dokumenter brukt i analysen. Rapley (2007) hevder at dokumentanalyse handler om å gi en refleksjon eller tolkning av det vi undersøker. I denne dokumentanalysen kommer jeg til å se nærmere på «konnotasjon», et begrep brukt av Barthes (1994). Det vil si at jeg ikke bare kommer til å se på den «åpenbare» betydningen, men danne noen refleksjoner omkring med-betydningen av begrepet (Østbye, Helland, Knapskog & Larsen, 2002). Ved anvendelse av dokumentanalyse samler forsker allerede eksisterende data for analysen.

På den måten unngår forsker å ha påvirkning på selve datamaterialet, slik det er i andre metoder. På den andre siden selv om man ikke skaper dataene så skjer det en forandring i dokumentet som følge av analysen, man rekonstruerer

teksten (Ryghaug, 2002; Østbye et al., 2002). Med dette menes det at analyse er mer enn bare en oppsummering og derfor må forskeren ta visse beslutninger om hva som skal være i fokus og hva som skal løftes frem. Tolkning av teksten er nødvendig for å kunne si noe om hva teksten betyr (Østbye et al., 2002). Østbye (2002) peker videre på at analyse handler om å finne spørsmål og svar. Forskningsspørsmål lar forskeren gå forbi overflaten av teksten, altså den åpenbare betydningen, og gir mulighet for å danne nye tolkninger og refleksjoner.

3.2 Innholdsanalyse

I denne oppgaven blir både kvantitativ og kvalitativ innholdsanalyse benyttet. Grønmo (2004) hevder at «kvalitativ innholdsanalyse bygger på systematisk gjennomgang av dokumenter med sikte på kategorisering av innholdet og registrering av data som er relevant for problemstillingen i det aktuelle studiet» (Grønmo, 2004, s. 175).

Innholdsanalyse er et verktøy innenfor dokumentanalyse, som igjen er en tilnærming innenfor den kvalitative metoden (Rapley, 2007). Innholdsanalyse handler om å kode tekst for å skape meningsinnhold (Rapley, 2007). Man bruker kodeinndeling for å komprimere teksten til færre meningskategorier (Stemler, 2000). Ifølge Weber (1990) er en kategori «en gruppe ord med lignende betydning eller konnotasjoner» (Weber, 1990, s. 37). Innholdsanalyse brukes for å finne trender og mønstre i dokumenter, samtidig som man ser på hyppigheten av ord for å trekke konklusjoner (Stemler, 2000). En slik analyse handler om å bruke forskningsspørsmålet til å dele teksten og sette den sammen igjen på en måte som illustrerer funnene (Østbye, 2002). Siden innholdsanalyse har mange muligheter for tilpasning og endring, blir problemstilling en viktig rettesnor som setter fokus for forskningen (Grønmo, 2004).

Østbye et al. (2007) hevder at utviklingen av innholdsanalyse har kommet som resultat av forskningen på propaganda som ble utført under andre verdenskrig. Man så på hvor mange ganger ulike ord var nevnt, og reflekterte over påvirkningen det kunne ha på andre. Begrepet «innholdsanalyse» dukket opp på 1940-tallet, som resultat av fremvoksende massemedier (Krippendorff, 2004, s. 12). Man begynte å se verdien i analyse av massemedier, slik som aviser og radio. Dette er fordi massemedier hadde (og fortsett har) stor påvirkningskraft. Disse to mediene ble brukt for å finne meningsinnholdet, fordi nysgjerrigheten for mediernes påvirkning sto i fokus. Denne metoden ble kalt kvantitativ innholdsanalyse fordi den ikke gikk dypere inn på betydningen av teksten, men så bare på overflaten. Mange har kritisert denne metoden og som resultat ble kvalitativ innholdsanalyse utviklet (Østbye et al., 2002). Den kvalitative innholdsanalysen ble et redskap for å finne underliggende mening (Østbye et al., 2002). Sodhi og Son (2010) hevder at flere ønsket å analysere nyhetsartikler for propaganda og derfor ble innholdsanalysen en populær metode for analyse av journalistikk. Forfatterne hevder videre at metoden spredde seg til andre felt/domener og fikk etterhvert innpass på fagfelt som psykologi, antropologi og språkvitenskap. I denne oppgaven blir kvantitativ innholdsanalyse benyttet i kombinasjon med den kvalitative. Den kvantitative tilnærmingen blir brukt for å kunne beregne forekomsten av kravene både innen ulike yrkesgrupper og totalt. Ved bruk av matematikken kan vi se nærmere på

fordelingen av kravene på ulike yrkesgrupper og analysere likheter og forskjeller mellom dem. Kvalitativ metode anvendes i studien for å se nærmere på kravene og for å kunne danne refleksjoner og tolkninger av kravene som stilles.

3.3 Utvalg

I denne analysen er 70 stillingsannonser brukt som datamateriale. Østbye et al. (2002) hevder at tekster kan påvirke holdninger, samtidig kan vi bruke disse til å tilegne oss kunnskap om fenomener. I mine øyne gir stillingsannonser et konkret bilde av hva arbeidsmarkedet spør etter og derfor anser jeg annonsene høyst relevante for denne forskningen. Stillingsannonsene ble samlet via rekrutteringsnettstedet indeed.no og alle annonsene var fra arbeidsgivere som befant seg i Trøndelag. Et annet kriterium som har blitt brukt er at annonsen måtte inneholde «personlige egenskaper» og det er disse som skulle brukes for analysen. Dette er fordi slike egenskaper fremmes i dag (Robles, 2012). Disse blir ofte omtalt som «myke ferdigheter» og blir stadig etterspurt av arbeidsgivere (Robles, 2012).

Jeg valgt å ikke fokusere på et bestemt yrkesfelt. Jeg ville finne ut hvilke evner som gjelder de fleste yrkene. Jeg har valgt å systematisere utvalget ut fra Solbergs typelære (2014). Hans typelære består av sju kategorier: *Praktisk-teknisk type, naturfaglig type, kultur- og samfunnsfaglig type, kreativ type, sosial omsorgstype, foretaksom type* og *ordenstype*. Disse handler om menneskets interesser og omhandler ulike typer yrker. For eksempel vil *sosial omsorgstype* ha engasjement for å hjelpe andre mennesker og vil ofte velge yrker innenfor helse og omsorg, slik som helsevesenet og barnehage for eksempel.

Solberg (2014) har brukt John Hollands forskningsbaserte typologi som grunnlag for inndelingen. Han hevder at Hollands kategorisering er det mest «gjennomforskende og anerkjente strukturelle system i dag» (Solberg, 2014, s. 32). Dette hevder han består av både orden og oversikt. Solberg (2014) har gjort noen forandringer og har oppdatert Hollands typologi ved å dele Hollands teoretiske type i to: *naturvitenskapelig type*, og *kultur- og samfunnsfaglig type*, samt kalle den sosiale typen for sosial omsorgstypen. Han har konstruert en ny typologi ved å endre på Hollands heksagon (Solberg, 2014, s. 33). Grunnen til at jeg ønsket å anvende Solbergs typelære er fordi jeg trengte et redskap for systematisk fordeling av yrkesgrupper. Dette er fordi når jeg startet med denne datainnsamlingen prøvde jeg å gruppere stillingsannonsene i ulike yrkesgrupper, men har funnet ut i prosessen at det var vanskelig å ha en systematisk fordeling uten en god inndeling av yrkesgrupper. Det var vanskelig å lage gode kriterier for inndelingen, noe som fremkalte behovet for en typologi. Solbergs (2014) typologi gjorde det mulig for meg å samle inn like mange annonser i de ulike yrkeskategoriene og sørge for diversitet og balanse i utvalget. Dette er fordi formålet er å danne et helhetlig bilde, uten at en spesifikk yrkesgruppe dominerer resultatet. Opprinnelig brukes Solbergs (2014) typologi til å kartlegge interesser. I denne oppgaven blir kategoriene til Solberg (2014) brukt til et helt annet formål. Mennesker kan ha flere interesser og som følge av dette kan (og ofte vil) individet være en blanding av flere typer. I denne analysen blir typologien forenklet og brukt som et verktøy for systematisk fordeling av yrkesgrupper.

3.4 Yrkesgrupper

Praktisk-teknisk type kategori omfatter yrker som handler om å bruke kroppen. Innen disse yrkene bruker man maskiner å redskaper og jobber med praktiske aktiviteter. Solberg (2014) viser at slike yrker kan omfatte industri, håndverk, jordbruk osv. I arbeidet med utvelgelse av stillingsannonser som kan knyttes til praktisk-teknisk type ble ti stillingsannonser plassert her. Disse er tre frisørstillinger, én snekkerstilling, én servicetekniker, én betongarbeider, to tømrere, én elektriker og én stilling for skogsoperatør.

Her kunne man argumentere for at «frisør» stillingene ikke passer inn i denne inndelingen. Jeg har likevel valgt å plassere frisører her på grunn av beskrivelsen av arbeidsoppgavene i stillingsannonsene og Solbergs (2014) illustrering av hva praktisk-teknisk type liker. Solberg (2014) hevder at mennesker i disse yrkene liker å forholde seg til faste regler og standarder. Stillingsannonsene beskrev praktiske og begripelige arbeidsoppgaver med faste regler. Frisørstillinger gikk mye ut på å bruke hender og jobbe med redskap slik som ulike hårprodukter og verktøy.

Naturfaglig type kategori handler om arbeid som omfatter bruk av fysikk, kjemi og biologi. Solberg (2014) hevder at mennesker i yrker hvor denne interessen kommer til uttrykk bruker å analysere og reflektere over teoretiske spørsmål. Slike yrker kan være innen industri, skoler og forskningsinstitusjoner. Annonser som ble plassert under denne kategorien var én helsesekretær, to farmasøyt stillinger, to bioingeniører, én utviklingsingeniør, én leder innen geoteknikk, én analytiker, én produksjonsmedarbeider og én MR-radiograf.

Kultur- og samfunnsfaglig type kategori handler om å jobbe med fag som omhandler psykologi, sosiologi, pedagogikk, historie, språkfag, økonomi, juss og religion hevder (Solberg, 2014). Solberg (2014) gir eksempler på yrker hvor disse fagene blir anvendt og disse er forskningsinstitusjoner, skoler, rettsvesenet, kirkelig virksomhet osv. Stillingsannonser som ble funnet til å passe inn i denne typen inndelingen er én jurist, én sosionom, fire lærer stillinger, én pedagog, én rektor, én politibetjent og én rådgiver.

Kreativ type kategori omhandler yrker som handler om å bruke fantasi og «gi uttrykk for følelser og opplevelser gjennom ord, toner, form og farge» (Solberg, 2014, s. 47). Solberg (2014) gir eksempler på slike yrker og disse finnes innenfor sammenhenger som: teater, musikk, kunsthåndverk, underholdning osv. Samtidig hevder han at disse yrkene kan omhandle grafisk design, undervisning og fotografering. Yrkene som inngikk i denne kategorien var én blomsterdekoratør, én interaksjonsdesigner, to stillinger som musikk-lærer, én redaktør, én annonse for utvikler-stilling, én grafisk designer, to teknologiarkitekter og én teknisk tegner.

Kreativ type opplevde jeg størst utfordring med. Ofte kan disse menneskene være selvstendige næringsdrivende og som resultat har jeg opplevd en utfordring med å finne annonser tilgjengelige på markedet. Her kunne man argumentere for at «blomsterdekoratør» ikke passer inn i denne inndelingen. Det som lå bak dette valget var at Solberg (2014) beskriver yrkene innen dette interesseområde som

stillinger der man bruker farge, form og design for å gi uttrykk. Denne stillingsannonsen lette etter en kreativ medarbeider som skulle skape noe nytt ved bruk av sin fantasi og derfor ble denne stillingsannonsen plassert her.

Sosial omsorgstype handler om å jobbe med å hjelpe mennesker og yrkene som kan være aktuelle å bruke er innenfor helsevesenet, frie organisasjoner, sosialtjenester osv. (Solberg, 2014). Stillingsannonser som ble plassert her er tre sykepleiere, én vernepleier, én telemetrivakt, to psykologer, én ergoterapeut, én tannlege og én overlege.

Foretaksom type yrkeskategori handler om å jobbe med ledelse og det å kunne ta beslutninger (Solberg, 2014). Disse yrkene kan befinne seg innen bedriftsledelse, administrasjon og forretningsdrift. Stillingsannonsene som inngår i denne kategorien er åtte ledere av ulike slag, disse er én enhetsleder, én teknisk prosjektleder, én avdelingsleder bygg, én prosjektleder, én idrettsleder og to avdelingsledere. Samtidig ble én miljøsjef og én regional koordinator og én transportplanlegger plassert her.

Ordenstype handler om å arbeide med tall, data og fakta hevder (Solberg, 2014). Disse er yrker med orden og kontroll hevder forfatter videre og disse yrkene kan være innen administrasjon, regnskap, kontor, handel osv. Stillingsannonser som kan sies å inngå i denne inndelingen er én logistikkonsulent, én fagleder regnskap, én sekretær, én informasjonsanalytiker, én stilling for nettovervåkning, to salgstillinger, én finansrådgiver, én regnskapsansvarlig og én tjenesteanvarlig.

3.5 Forskningens kvalitet

Kvalitet ved forskningen handler om hvorvidt forskeren kan oppfylle noen grunnleggende mål som omhandler studiens standard. Validitet er ett av kriteriene for forskningens kvalitet og handler om gyldigheten av forskerens tolkninger, her dreier det spørsmålet seg om hvorvidt man klarer å undersøke det man faktisk prøver å undersøke (Silverman, 2015). Begrepet validitet kan deles inn i to dimensjoner: *intern og ekstern validitet*. Ekstern validitet handler om overførbarhet, som handler om hvorvidt forståelsen og tolkningene utviklet av forsker også kan gjelde ved bruk av andre utvalg og omhandle andre situasjoner (Silverman, 2015). Intern validitet handler om hvorvidt forskerens konklusjoner basert på utvalget er gyldige. Det vil si, at det vil alltid være ett spørsmål om konklusjonene hadde blitt like om andre mennesker gjennomførte analysen med samme forskningsspørsmål og data. Det vil alltid være en risiko ved innholdsanalyse for at andre forskere ville fått andre tolkninger og inndelinger.

LeCompte og Goetz (1982) hevder at det ikke er mulig for forsker å oppnå absolutt gyldighet og pålitelighet, fordi de hevder at analysen kan aldri bli helt objektiv. Mitt mål i denne oppgaven blir å etterstrebe troverdighet, gjennom detaljerte beskrivelser av prosessen og de ulike valgene som ble gjort og tolkningene som ble dannet. For å kunne styrke validiteten ved forskningen må forsker være kritisk overfor egne tolkninger, og dette handler om gjennomsiktighet. Forsker må skildre grunnlaget for tolkningene (Silverman, 2015). Dette blir gjort ved å belyse og klargjøre for leseren grunnlaget for konklusjonene (Silverman,

2015). Fetterman (1989) hevder at forsker må kunne vise for leseren sin posisjon slik at man deler informasjonen om de ulike påvirknings-kreftene som kan ha betydning for resultatene, slik som fordommer, skjevheter og tolkninger. Reliabilitet er et annet kriterium som er like viktig i forskningen (Silverman, 2015). Dette handler om forskningens pålitelighet og om hvorvidt det er mulig å etterprøve forskningen (Silverman, 2015). Her tar Silverman (2015) opp metodisk refleksjon som et nødvendig grunnlag for reliabilitet. Her må man også gjøre det klart for leseren hvilke tolkninger som har funnet sted og hvordan de har fremkommet. Jeg kommer derfor til å beskrive nøye i analyse kapitlet de ulike tolkningene og valgene som var tatt i prosessen.

Det finnes ulike måter å gjennomføre innholdsanalyse på. En måte er å bruke dataprogrammer som gjennomfører analysen for forskeren (Sodhi & Son, 2010). Det innebærer at forskeren kan skrive inn kodene i dataprogrammet som selv lager kategorier og bestemmer hvilke koder som passer best i de ulike kategoriene. En annen måte er å gjennomføre en manuell koding og skanning av data. Jeg har funnet det mest hensiktsmessig å gjennomføre analysen manuelt, for virkelig å få kjennskap til datamaterialet. Fordi jeg var selv ansvarlig for tolkningen og inndelingen av ord og begreper, har jeg prøvd å beskrive nøye de ulike tolkningene og valgene som ble gjort i prosessen.

3.6 Datainnsamling

Først samlet jeg inn hundre stillingsannonser som jeg hadde tenkt til å bruke i analysen. Jeg fant ut ganske raskt at dette steget ikke kunne være det første. Mangel av gode yrkeskategorier gjorde det vanskelig for meg å ha en systematisk fordeling og førte til at det ble et ulikt antall av annonser fordelt på ulike kategorier. Jeg hadde kjennskap til Solbergs typelære gjennom mine studier og valgte å bruke typelæren på bakgrunn av det. Når yrkeskategoriene var funnet var det viktig å ha lik fordeling av de ulike stillingsannonsene. Av de hundre stillingsannonsene som ble samlet inn tidligere, ble 70 stykker tatt med videre og disse ble jevnt fordelt ut på de sju kategoriene utviklet av Solberg. Jeg valgte å ha ti stillingsannonser i hver yrkesgruppe. Det som lå til grunn for fordelingen var beskrivelser av arbeidsoppgavene i stillingsannonsene. Det vil si at arbeidsoppgavene ble reflektert i forhold til Solbergs typologi, noe som ga grunnlag for fordelingen. Etter å ha dannet sju yrkesgrupper med ti stillingsannonser i hver kunne analyseprosessen starte.

3.7 Begrepsavklaring

For å gi en bedre forståelse over studiens formål ønsker jeg å definere begrepet «evner» som blir undersøkt i denne studien. «Evne» blir i denne masteroppgave tolket som muligheten eller kapasitet til å handle eller virke (Det norske akademi for språk og litteratur, u.å.).

3.8 Analyseprosessen

Alle stillingsannonsene som ble samlet inn i denne oppgaven hadde «personlige egenskaper» som en del av annonsen. Disse egenskapene ble tidligere i teoridelen kalt for «myke ferdigheter» og omhandlet mellommenneskelige evner som ikke er spesifikt rettet mot et bestemt yrke (Robles, 2012). Det er disse «personlige egenskapene» som ble brukt som primærdata i analysen. Jeg ville se nærmere på evner som gjelder alle arbeidstakere på tvers av yrkene. For å få et mer generelt og overordnet bilde av dagens arbeidsliv. Dermed har jeg utelatt det som var yrkesspesifikt slik som «Fysisk styrke er enkelte ganger påkrevd og i blant nødvendig», eller «evne til å snakke norsk og engelsk». Grønmo (2004) hevder at den systematiske gjennomgangen går ut på at forsker kan velge det relevante innholdet i teksten. Det vil si at man kan la være å registrere utsagn som ikke er aktuelle for forskningsspørsmålet.

De ulike personlige egenskapene, altså ord og setninger som beskriver kravene kaller jeg for utsagn. Utsagn er de ulike ordene eller setningene som ble «tatt ut» av dokumentene for analysen. Noen eksempler på utsagn som jeg identifiserte i stillingsannonsene var: «fleksibel», «teamorientert» og «god til å samhandle». For å kunne plassere disse i ulike yrkesgrupper ble alle utsagn tolket i forhold til hverandre. Med dette mener jeg at for eksempel begrepet «fleksibilitet» ble sammenlignet med begrepet «tilpasningsdyktig», og tolkningen av likheter mellom disse begrepene førte til at jeg kunne slå disse to utsagn sammen til en samlet kategori. Kategori i denne sammenhengen er ord eller setninger med felles egenskaper, det handler altså om kondensering (Grønmo, 2004). Kategoriene ble utviklet etterhvert i prosessen gjennom at flere lignende begreper dukket opp og kunne plasseres sammen.

3.9 Unnlate utsagn

Slik som tidligere nevnt i teksten over kan forskeren velge hvilket innhold i teksten som er relevant, fordi man selv er ansvarlig for å tolke innholdet i teksten. Det ble identifisert 11 uttrykk som ikke kunne inndeles i de ulike hovedkategoriene som ble dannet i denne oppgaven. Disse er serviceminded, serviceinnstilt, «yter god service» «er kundeorientert», «er serviceinnstilt overfor pasienter og medarbeidere» og «har en positiv serviceinnstilling». Valget om å ikke inkludere disse utsagnene i hovedkategorien *evne til samhandling* var preget av refleksjonene som var dannet av hva som definerer god service. Det er lett å si at det å kunne gi god service handler om samhandling og kommunikasjon, men sånn sett kan man si dette om de fleste begrepene i stillingsannonsene. For eksempel kan man si at fleksibilitet på arbeidsplassen kan handle om å kunne tilpasse seg til de andre medarbeiderne. Det kan handle om å være fleksibel når det gjelder hvilke vakter man kan jobbe for andre medarbeidere eller for eksempel ta over for noen som er syk selv om man ikke skulle jobbe, for å kunne hjelpe andre.

Selv om samhandling er en del av å kunne gi god service, fordi arbeideren må kunne kommunisere med kunden, tolker jeg begrepet til å handle mer om muligheter arbeideren har til å kunne gi ulike varer og tjenester til kunden. Service

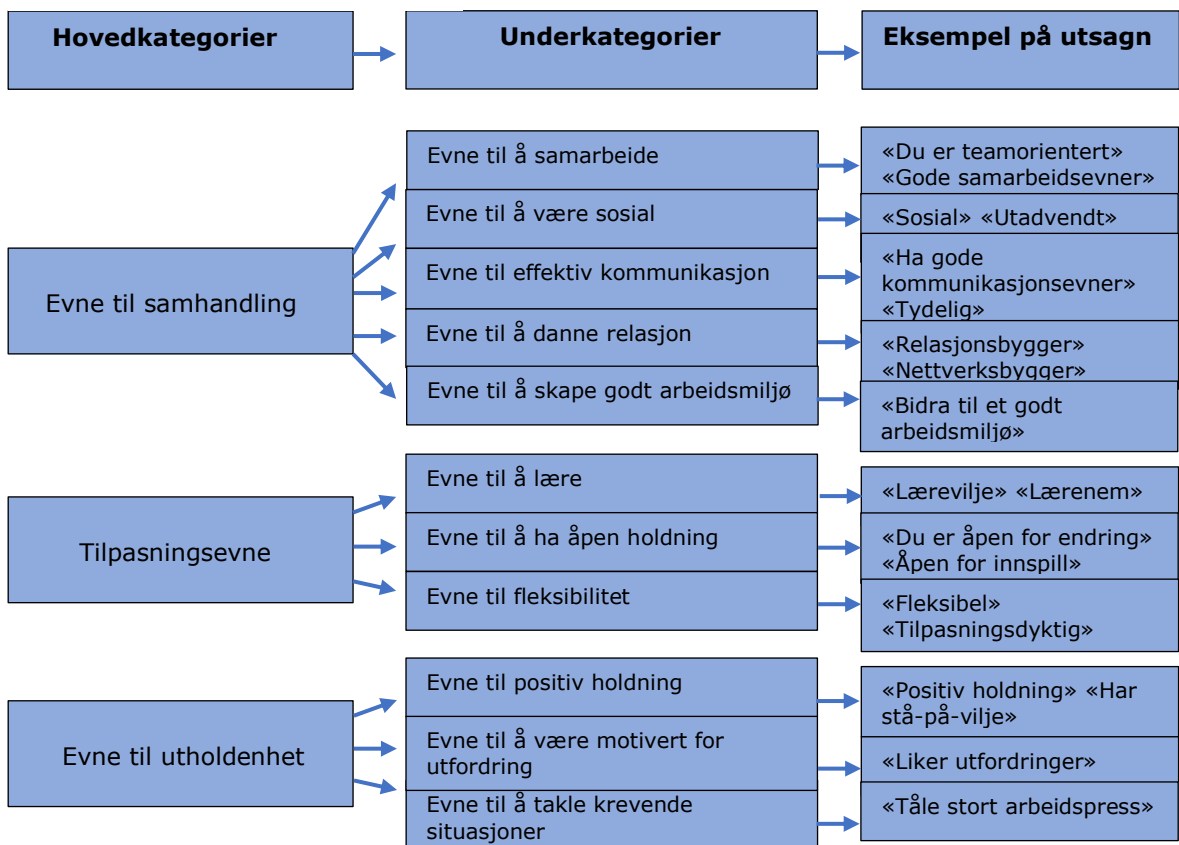
i denne oppgaven blir tolket til å handle om å gi noe ekstra, slik som gratis konfekt når man kjøper kaffe eller komme med ett ekstra teppe til pasienten. De andre fem utsagn som ikke kunne plasseres i underkategoriene som ble dannet er «kundevennlig» og «er komfortabel med kundekontakt». Samt «har respekt for den enkelte bruker», «er engasjert i å hente ut andre menneskers potensial» og «ha et positivt menneskesyn».

4. Analysekapittel

Problemstillingen for denne oppgaven er: *Hvordan uttrykker arbeidsmarkedet forventninger til dagens arbeidssøkere gjennom stillingsannonser?* Formålet er å identifisere de mest etterspurte evnene som forventes av dagens arbeidssøkere. Dette kapitlet viser studiens funn: tre hovedkategorier med til sammen 11 underkategorier som beskriver de mest sentrale forventningene som uttrykkes i de utvalgte stillingsannonsene.

Dette kapitlet er delt inn i tre deler i tråd med de tre hovedkategoriene, disse er *evne til samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet*. Hver analyse-del starter med en kort introduksjon av hovedkategorien, der jeg gjør rede for hva hovedkategorien omhandler. I tillegg blir hovedkategorien fremstilt i form av en tabell som visualiserer hvordan etterspørselen av egenskapene som inngår i hovedkategorien fordeler seg på de ulike yrkesgruppene som er inkludert i denne analysen. Jeg går så videre med å beskrive de ulike underkategoriene som er knyttet til hovedkategorien. Jeg starter presentasjonen av hver underkategori med en redegjørelse av hvordan underkategoriene fordeler seg på de ulike yrkesgruppene. Jeg går så videre til den kvalitative delen av analysearbeidet og viser hvilke ord og utsagn i annonsene som til sammen utgjør underkategorien og hvordan disse er tolket til å høre til i den aktuelle underkategorien.

Tabell 1: Overordnet blick



Tabell 1 illustrerer studiens funn. Første kolonne viser tre hovedkategorier som ble tolket til å være de mest etterspurte evnene i denne analysen. Kolonnen som befinner seg på midten av tabellen viser de ulike underkategoriene som utgjør hver enkelt hovedkategori. Samtidig gir kolonnen til høyre eksempler på utsagn som danner de ulike underkategoriene.

4.1 Evne til samhandling

Denne hovedkategorien er bygget på bakgrunn av ord og setninger som ble identifisert i stillingsannonse og som på ulike vis kan sies å omhandle evnen til å samhandle og kommunisere med andre mennesker, for eksempel «du er glad i teamarbeid» og «du har gode kommunikative-ferdigheter». Evne til samhandling utgjør den største hovedkategorien ettersom den består av flest stillingsannonser. Hovedkategorien evne til samhandling består til sammen av fem underkategorier, disse er *evne til å samarbeide*, *evne til å være sosial*, *evne til effektiv kommunikasjon*, *evne til å danne relasjon* og *evne til å skape godt arbeidsmiljø*. Jensen og Ulleberg (2012) hevder at det umulig å ikke kommunisere, kommunikasjon er en udelelig komponent av samhandling. Samhandling defineres i denne oppgaven som samspill mellom mennesker (Shotter, 1984).

Tabell 2: Evne til samhandling

Yrkestyper	Antall stillingsannonser	Antall uttrykk knyttet til evne til samhandling nevnt til sammen
Praktisk-teknisk type	8/10	12
Naturfaglig type	8/10	17
Kultur og samfunnsfaglig type	10/10	25
Kreativ type	8/10	15
Sosial omsorgstype	9/10	18
Foretaksom type	10/10	29
Ordenstype	8/10	16
Totalt:	61/70	132

Tabell 2 er delt inn i tre kolonner. Venstre kolonne viser de sju ulike yrkesgruppene som ble brukt for å sørge for en systematisk variasjon av yrker i denne studien. Feltene i midterste kolonnen viser en brøk hvor nevneren viser til de ti stillingsannonse som ble valgt ut for hver av de sju yrkesgruppene. Telleren i brøkene viser hvor mange av stillingsannonse innen hver yrkesgruppe som inneholdt ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle evne til samhandling.

Til sammen var det 70 stillingsannonser som ble samlet inn for analyse, noe som reflekteres i nevneren i totalbrøken under kolonnen. Høyre kolonne viser hvor mange ganger annonsene til sammen har brukt ord og setninger som ble tydet til

å omhandle evne til samhandling. I øverste rad ser vi for eksempel at 8 av de 10 annonsene som var sortert under *praktisk-teknisk type* (for eksempel frisør eller elektriker) inneholder ord og setninger som i denne analysen er tolket til å handle om evne til samhandling. I høyre kolonne ser vi videre at i disse 8 annonsene forekom ord og uttrykk som er tolket som uttrykk for evne til samhandling til sammen 12 ganger. Dette betyr at det ble brukt flere ulike ord og setninger som her har blitt forstått som et uttrykk for evne til samhandling. For eksempel står det skrevet i én av stillingsannonsene til en farmasøyt-stilling innen *naturfaglig type* under «personlige egenskaper» at arbeidsgiver leter etter noen som «liker samarbeid», er «imøtekommende» og «bidrar til det gode arbeidsmiljø». Fordi dette er én stillingsannonse, utgjør den altså én av de 8 annonsene under *naturfaglig type* som inneholder ord og uttrykk som kan kobles til hovedkategorien evne til samhandling. Men høyre kolonne viser at dette eksempelet, fordi denne annonsen brukte tre ulike uttrykk for evne til samhandling bidro den til tre av 17 identifiserte uttrykk i kolonnen til høyre under raden for *naturfaglig type*.

Vi kan se på tallene i underkant av tabellen at det totalt var 61 av 70 stillingsannonser som ble tolket til å gi uttrykk for evne til samhandling. I disse 61 stillingsannonsene var det identifisert 132 ulike utsagn for evne til samhandling, noe som kommer til syne i tallet under høyre kolonne. Et nærmere blikk på tabellen viser at det ikke er store variasjoner mellom yrkesgruppene, ved at de alle har mellom 8 og 10 stillingsannonser med dette kravet. Stillingsannonsene som er sortert under yrkestypene *kultur- og samfunnsfaglig type* og *foretaksom type* har med ord og uttrykk som har blitt knyttet til evne til samhandling i alle sine stillingsannonser. Det er mulig å se en tilkobling mellom disse to yrkesgruppene og antall uttrykk knyttet til evne til samhandling nevnt til sammen, som er illustrert i kolonnen til høyre, ved at de har høye tall både i midterste kolonne og i kolonnen til høyre. Interessetyperne *kultur- og samfunnsfaglig type* og *foretaksom type* var de yrkesgruppene som ikke bare hadde flest stillingsannonser med dette kravet, men også brukte flest uttrykk for å indikere evne til samhandling. For eksempel sto det skrevet i stillingsannonsen for avdelingsleder innen yrkesgruppen *foretaksom type* at de ønsket arbeidssøkere som «må kunne skape og være en del av et godt arbeidsmiljø», «har gode samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter», «er en relasjonsbygger» og «du er en positiv støttespiller i teamarbeid». *Foretaksom type* yrkesgruppen brukte til sammen 29 ulike uttrykk som ble tolket som uttrykk for evne til samhandling, mens yrkesgruppen *kultur- og samfunnsfaglig type* brukte 25 uttrykk for hovedkategorien evne til samhandling.

4.1.1 Evne til å samarbeide

Denne underkategorien er dannet av uttrykk som er tolket som evne til å samarbeide. Evne til å samarbeide ble til den største underkategorien i hovedkategorien *evne til samhandling*, gjennom at det ble identifisert mange ulike ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle evne til å samarbeide. Av 61 stillingsannonser som er sortert under denne hovedkategorien var det 42 stillingsannonser som brukte ord og vendinger som har blitt plassert i denne underkategorien. Det var yrkesgruppene *kultur- og samfunnsfaglig type* og *foretaksom type* som har flest stillingsannonser med ord og uttrykk som ble tolket for denne underkategorien, det var totalt åtte av ti i hver av disse to gruppene som

etterspurte evnen til å samarbeide. I motsetning til dette hadde yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* bare to stillingsannonser med kravet om denne evnen.

Samhandling ble tidligere i hovedkategorien *evne til samhandling* definert som et samspill mellom mennesker (Shotter, 1984). Begrepene *samarbeid* og *samhandling* er nært beslektede med hverandre, men det er likevel noe som skiller disse to begrepene. Ness (2016) hevder at det er nivået av forpliktelse partene føler som differensierer disse begrepene. Mens samhandling handler om samspill mellom mennesker, handler samarbeid om gjensidig handling (Shotter, 1984). Samhandling handler om noe mer, altså et mer overordnet samspill mellom mennesker, mens samarbeid handler om kontakt der begge partene på et vis avhenger av hverandre. Samarbeid kan i mange sammenhenger dreie seg om team arbeid, nettopp fordi i begge tilfellene (samarbeid og team) må individer oppleve gjensidig forpliktelse. Johnson og Johnson (2014) hevder at et team er en gruppe av mennesker som er positivt avhengige av hverandre mot et felles mål. Det er flere aspekter som definerer et team slik som at det må minst være to medlemmer og at de må være beviste over sitt og andres medlemskap, men det er de to første aspektene (positiv avhengig og mot et felles mål) som står i fokuset i denne oppgaven. Et team må samarbeide på en god måte for å kunne for eksempel nå virksomhetens mål. Utsagn som fokuserer direkte på begrepet team ble nevnt i 15 stillingsannonser. Disse er «du jobber godt i team» som ble etterspurt av to stillingsannonser, «du er komfortabel med å arbeide som del av et team», «evne til å jobbe i team», «kunne jobbe i team», «du er glad i teamarbeid», «du er teamorientert» og «er en god og positiv støttespiller i teamarbeid». I tillegg ble «du liker å jobbe i team» og «lagspiller» etterspurt hver i to stillingsannonser og plassert i denne underkategorien.

Andre utsagn fokuserte mest på selve evnen til å samarbeide. Det var 18 stillingsannonser som etterspurte «gode samarbeidsevner», to andre annonser spurte etter «gode samarbeidsferdigheter», én stillingsannonse etterspurte «god samhandlingskompetanse» og én som ønsket at arbeidssøker hadde «god evne til å samarbeide». I tillegg står det skrevet i én stillingsannonse at arbeidssøker måtte ha «evne til å samarbeide på tvers av avdelinger og fagområder». Denne underkategorien består også av utsagn «personlig egnethet i forhold til samarbeid», «kunne synliggjøre gode samarbeids egenskaper», «evner å bidra til å skape samarbeid» og «du er flink til å samarbeide med andre». I tillegg ble «samarbeidsvillig» nevnt i to stillingsannonser og plassert i denne underkategorien, dette utsagnet fokuserer på selve viljen individet har til å samarbeide med andre.

4.1.2 Evne til å være sosial

Denne underkategorien ble dannet på bakgrunn av ord og setninger som ble tydet til å handle om evnen til å være sosial. Utsagn som er tolket til å omhandle evnen til å være sosial ble tydet til å bli etterspurt i 14 av de 61 stillingsannonse som vektlegger evne til samhandling. Yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* har størst antall stillingsannonser som ble tolket til å omhandle denne underkategorien. Det var totalt fire av ni stillingsannonser innen *praktisk-teknisk type* som ble betraktet for å gi uttrykk for evnen til å være sosial. I motsetning til dette ble *kreativ type* og

sosial omsorgstype yrkesgruppene tydet til å ha bare én stillingsannonse i hver som brukte ord som her har blitt tolket til å omhandle evnen til å være sosial.

Denne underkategorien består av utsagn som «sosial», «omgjengelig» og «utadvendt». Ordet «sosial» ble brukt i fem stillingsannonser, «omgjengelig» i to og ordet «utadvendt» i fem stykker. Disse begrepene ble tolket som en betegnelse om arbeidstakerens evne til å være sosial, som igjen kan ses som et uttrykk for evne til samhandling. En person som er sosial vil ofte trives i sosiale situasjoner der man møter andre mennesker og kanskje vil individet til og med oppsøke slike situasjoner, i motsetning til en person som ikke betegnes som sosial. Begrepene «sosial», «omgjengelig» og «utadvendt» ble tydet som en etterspørsel av mennesker som er trygge i samhandling med andre, og som følge ikke unngår sosiale situasjoner. Man kan på bakgrunn av dette si at det handler om mennesker som er sosiale, mennesker som liker å omgås med andre. Det ble plassert flere utsagn som er knyttet til begrepet sosial, disse er «liker å jobbe med andre mennesker», «du liker samarbeid», «liker å jobbe med mennesker», «du trives med å snakke med mennesker», «være interessert i andre mennesker» og «har interesse for den enkelte bruker», disse ble nevnt én gang hver i stillingsannonser som ble plassert i denne underkategorien. Man kan tenke seg til at mennesker som er sosiale har en viss interesse i andre mennesker, nettopp fordi det er rimelig å tro at det er interessen som motiverer sosiale personer til å samhandle med andre.

4.1.3 Evne til effektiv kommunikasjon

Denne underkategorien består av ord og setninger som ble betraktet som uttrykk for evne til effektiv kommunikasjon. Det var totalt 27 av 61 stillingsannonser som har kommet med utsagn som kan tolkes som krav om evne til effektiv kommunikasjon. Yrkesgruppen *foretaksom type* hadde flest stillingsannonser med ord og setninger som har blitt knyttet til denne underkategorien, det var totalt sju av ti stillingsannonser som ble tolket i retning av å gi uttrykk for dette kravet. I motsetning til dette hadde yrkesgruppen *kreativ type* ingen utsagn som i denne sammenheng ble betraktet som et uttrykk for effektiv kommunikasjon.

Denne underkategorien under evne til samhandling handler om effektiv kommunikasjon, altså om individets formuleringsevne. Både Johnson og Johnson (2014), og Jensen og Ulleberg (2012) hevder at samhandling ikke kan oppstå uten kommunikasjon. Her er det viktig å bemerke seg at denne underkategorien fokuserer direkte på formuleringsevnen. Det vil si at en person kan være god på å formulere budskapet uten å nødvendigvis like å samhandle eller å samarbeide med andre. Denne underkategorien består av utsagn som sikter direkte inn på verbaleferdigheter, som kan tolkes til å omhandle evne til samhandling. Det var fire stillingsannonser som skrev at de ønsket «gode kommunikasjonsferdigheter». Tre stykker formulerte dette slik «du har gode kommunikative ferdigheter», mens i én stillingsannonse sto det skrevet «har solide kommunikasjonsferdigheter». I tillegg ble det identifisert ni stillingsannonser med krav om kommunikasjonsevner, uttrykk slik som «gode kommunikasjons-evner», «ha gode kommunikasjonsevner», «det kreves god kommunikasjonsevne» og «du har svært gode kommunikasjons-evner» viser til hvordan disse ni stillingsannonseene fremstilte kravet om kommunikasjonsevnen.

Samtidig var det noen forfattere av stillingsannonse som tilføyet at de ønsker «gode kommunikasjonsevner både skriftlig og muntlig» og «god skriftlig og muntlig fremstillingsevne». Andre var mindre spesifikke og etterspurte «god evne til å kommunisere» og «god til å kommunisere». Alle disse utsagn handler om enten evne eller ferdighet til å kommunisere med andre, enten det skulle være med kollegaer eller kunder, og inngår derfor i underkategorien evne til effektiv kommunikasjon. Samtidig ble «du er flink til å ordlegge deg» og «god muntlig og skriftlig framstillingsevne» plassert her. Dette er fordi *effektiv kommunikasjon* slik det er omtalt av Johnson og Johnson (2014) handler om evnen til å formulere budskapet slik at det blir tolket korrekt av mottakeren. Man kan se på effektiv kommunikasjon som den evnen individet har til å tilpasse meldingen til mottakeren, dette handler altså om evnen til å kommunisere effektivt. Effektiv kommunikasjon handler ofte om klar og tydelig kommunikasjon (Johnson & Johnson, 2014).

Nesheim (2009) omtaler for eksempel tydelig kommunikasjon som en sentral del av samhandling. Som følge av Nesheims (2009) påstand inngikk «ha en tydelig kommunikasjon», «evne til å framstå tydelig» og «tydelig» i denne inndelingen, disse ble tolket som et krav om effektiv kommunikasjon. I tillegg er «evner å bidra til å skape god kommunikasjon» en del av denne inndelingen. Til slutt inngår «du kan snakke med hvem som helst» i denne underkategorien. Dette utsagnet tolker jeg på flere måter. På den ene siden kan dette handle om evnen til å kommunisere effektivt med mange ulike mennesker. Evnen til å forstå hvordan man kan formulere budskapet slik at det ikke oppstår misforståelser i veksling av budskap (Johnson & Johnson, 2014). Det er denne tolkningen som lå til grunne for plasseringen av dette utsagnet i underkategorien evne til effektiv kommunikasjon. På den andre siden kan dette utsagnet handle om en personlig egenskap ved individet, altså at individet er utadvendt, som vil si uredt i møte med nye mennesker. Dette utsagnet kan tolkes som en betegnelse på en sosial person, en person som ikke er redd for å snakke med andre.

4.1.4 Evne til å danne relasjoner

I hovedkategorien evne til samhandling ble det dannet en underkategori som er dannet av ulike uttrykk som ble tolket som evne til å danne relasjoner. Ord som har blitt knyttet til denne underkategorien ble tolket til å bli brukt i 15 av 61 stillingsannonser innen hovedkategorien evne til samhandling. Her er det *foretaksom type* yrkesgruppe som har flest stillingsannonser, der fem av ti stillingsannonser er tydet til å etterspørre denne evnen. Innen yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* var det ingen stillingsannonser som ble betraktet til å inneholde dette kravet.

Utrykk som ble plassert i denne underkategorien er «god relasjonskompetanse» som ble brukt i to stillingsannonser og «du evner å skape gode og tillitsfulle relasjoner» som dukket også opp i to av 61 stillingsannonser. De ulike stillingsannonse innen denne underkategorien hadde forskjellige måter å formulere dette kravet på. Følgende vises utsagn som inngår i denne underkategorien og som ble nevnt én gang hver i de ulike stillingsannonse, disse er: «er en dyktig relasjonsbygger», «relasjonsbygging», «relasjonsbygger», «evne

til å skape gode relasjoner», «vilje til å bygge gode relasjoner», «med evne til å bygge gode relasjoner», «en god nettverks-/relasjonsbygger», «kontaktskapende og relasjonsbyggende», «bygger tillit og gode samarbeidsrelasjoner såvel innad i egen enhet som ut mot omgivelsene», «ha evne til å skape gode relasjoner med eksterne samarbeidspartnere», «inneha gode relasjonskompetanse», «nettverksbygger», og til slutt «skape gode samarbeidsrelasjoner».

Uttrykket «du har særlig god evne til kontaktetablering» ble identifisert i én stillingsannonse og plassert i denne underkategorien. Denne skiller seg noe fra relasjonsbegrepet, fordi man kan tenke seg til at man ikke trenger å danne relasjoner for å kunne skape kontakt. Dette utsagnet ble plassert her fordi det er rimelig å tro at tillit er en nødvendig komponent for å kunne etablere kontakt, noe som også gjelder for relasjonsbygging (Johnson & Johnson, 2014). Her er det snakk om å «etablere» kontakt, noe som sikter til dannelsen av samhandlingen. Kontaktetablering er noe som kan bli vanskelig å danne uten tillit, slik som i relasjonsetablering. For eksempel vil en kunde som har tillit til selgeren ha større sjanse for å kjøpe noe, i motsetning til kunden som ikke stoler på selgeren.

4.1.5 Evne til å skape godt et arbeidsmiljø

Denne underkategorien er dannet av utsagn som på ulike vis er tolket til å omhandle evne til å skape godt et arbeidsmiljø. Uttrykk som er tydet til å omhandle evne til å skape et godt arbeidsmiljø ble identifisert i 14 av de 61 stillingsannonser som er sortert inn under hovedkategorien evne til samhandling. *Sosial omsorgstype* yrkesgruppen har fire av ti stillingsannonser og utgjør størsteparten, mens yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* innehar ingen stillingsannonser med ord som har blitt knyttet til evne til å skape et godt arbeidsmiljø.

Utsagn som inngår i denne underkategorien og som ble brukt én gang i de ulike stillingsannonse er: «bidrar til trivsel og det gode arbeidsmiljøet», «bidra til et godt arbeidsmiljø», «verdier og holdninger som bidrar positivt i arbeidsmiljøet», «du bidrar i arbeidsmiljøet», «du bidrar positivt i arbeidsmiljøet», «du må kunne skape og være en del av et godt arbeidsmiljø» og «den som ansettes må kunne bidra til et godt arbeidsmiljø, og være en god kollega». Det ble i tillegg identifisert tre stillingsannonser der det står «du bidrar til et godt arbeidsmiljø». Hva vil det egentlig si å bidra til et godt arbeidsmiljø? Handler det om å skape gode relasjoner eller er det snakk om enkelte ting, slik som å være ryddig eller sette på kaffetrakteren om morgnen? Og er det snakk om å bidra til andres arbeidsmiljø eller sitt eget?

Jeg har valgt å legge vekt på de psykososiale aspektene ved arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet (u.å.) definerer de psykososiale aspektene som «de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen» (Arbeidstilsynet, u.å.). Det handler om å samhandle med andre på en måte som skaper trivsel, og unngå samhandling som fører til uenigheter og konflikter. Denne tolkningen førte til at ordet «imøtekommende» som ble funnet i tre stillingsannonser inngår i denne underkategorien. Samtidig var «du er en medarbeider som bidrar til andres arbeidsglede», «assistanse overfor kolleger», «du er hjelpsom og har tillit til kollegene», «du evner å se dine ansattes behov», «du får folk rundt deg til å føle

seg vel» og «har omsorg for dine kolleger» plassert her. Man kan tenke seg til at disse utsagn sikter til aspekter som utgjør det gode arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet (u.å.) hevder for eksempel at arbeidsmiljøet skal kunne bidra med støtte til individet. De hevder videre at dårlig psykososialt arbeidsmiljø har negative konsekvenser for arbeiderne, noe som viser til viktigheten av støtte som en del av det gode arbeidsmiljø.

4.2 Tilpasningsevne

Denne hovedkategorien er bygd opp på bakgrunn av ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle individets evne til å kunne tilpasse seg sine omgivelser, eksempel på uttrykk er «fleksibilitet», «omstillingsevne» og «evne til å tilegne seg ny kunnskap». Tilpasningsevne ble tydet som den nest mest etterspurte evnen i denne analysen. Hovedkategorien tilpasningsevne består av tre underkategorier, disse er *læringsevne*, *evne til å ha en åpen holdning* og *evne til fleksibilitet*. Nielsen, Nielsen, Munk-Madsen og Hartmann-Petersen (2010) hevder at tilpasning dreier seg om individets evne til å være tilbøyelig til endring. Tilbøyelighet i arbeidssammenheng hevder forfatterne handler om arbeiderens mulighet til å kunne «forme seg etter nye tendenser og prinsipper» (Nielsen et al., 2010, s. 9).

Tabell 3: Tilpasningsevne

Yrkestyper	Antall stillingsannonser	Antall uttrykk knyttet til tilpasningsevne nevnt til sammen
Praktisk-teknisk type	4/10	5
Naturfaglig type	8/10	11
Kultur og samfunnsfaglig type	6/10	9
Kreativ type	7/10	7
Sosial omsorgstype	6/10	9
Foretaksom type	2/10	2
Ordenstype	3/10	5
Totalt:	36/70	48

Tabell 3 illustrerer tre kolonner. Venstre kolonne viser de sju ulike yrkesgruppene som ble anvendt i denne analysen. Feltene i kolonnen i midten viser hvordan hovedkategorien *tilpasningsevne* fordeler seg på de sju ulike yrkesgruppene, altså brøken av stillingsannonser der det nevnes underkategorien tilpasningsevne. Vi kan for eksempel se at *praktisk-teknisk type* yrkesgruppen hadde til sammen ti stillingsannonser som ble analysert, innen disse ti annonsene var det fire stillingsannonser som ble tydet til å etterspørre tilpasningsevne. Totalbrøken under kolonnen viser at det var totalt 70 stillingsannonser som ble

samlet inn for denne analysen. Brøken viser hvor mange av stillingsannonseene innen de ulike yrkesgruppene som ble tydet til å omhandle tilpasningsevne.

Høyre kolonne illustrer antall ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle tilpasningsevne. For eksempel kan vi se i øverste rad innen *praktisk-teknisk type* yrkesgruppe (for eksempel frisør eller servicetekniker) at det ble funnet fem uttrykk som ble tydet til å omhandle tilpasningsevne. Kolonnen som befinner seg i midten viser derimot at selv om det ble identifisert fem ulike uttrykk for tilpasningsevne var det til sammen bare fire av ti stillingsannonser som ble fortolket til å omhandle tilpasningsevne. Det viser hvordan det ble brukt flere ulike utsagn som ble tydet til å omhandle tilpasningsevne. Et eksempel er stillingsannonse for servicetekniker som etterspurte både en arbeidssøker som er «fleksibel» og som har «god evne til å tilegne seg ny kunnskap». Disse to uttrykk ble telt som én stillingsannonse, men utgjør til sammen to av fem uttrykk som ble funnet innen *praktisk-teknisk type*.

Tallene som tabell 3 illustrerer tyder på at det var totalt 36 av 70 stillingsannonser som inneholdte tekst som ble betraktet til å omhandle tilpasningsevne. I disse 36 stillingsannonseene var det identifisert 48 ulike uttrykk for tilpasningsevne, noe som er vist i tallet under høyre kolonne. Vi kan se noen forskjeller mellom yrkesgruppene, ved at *foretaksom type*, *ordenstype* og *praktisk-teknisktype* yrkesgruppene skårer lavest på denne hovedkategorien, mens de andre yrkesgruppene har over halvparten av deres stillingsannonser med etterspørsel av denne hovedkategorien. Det er også mulig å se at de tre yrkesgruppene som etterspurte denne evnen minst brukte få uttrykk som indikerte denne evnen, noe som blir illustrert av tallene i kolonnen til høyre. Yrkesgruppen *naturfaglig type* ble tolket til å ha flest stillingsannonser med dette kravet, det var totalt åtte av ti stillingsannonser innen denne yrkesgruppen. Samtidig kan det se ut som *naturfaglig type* yrkesgruppe var den gruppen som hadde flest uttrykk for dette kravet, her ble det funnet 11 ulike ord og setninger som ble tydet for å gi uttrykk for denne underkategorien. Mens i yrkesgruppen *foretaksom type* var det funnet bare to av ti stillingsannonser med denne evnen, samtidig som det var denne yrkesgruppen som ble tolket til å ha minst uttrykk for denne underkategorien.

4.2.1 Læringsevne

Denne underkategorien er bygd opp på bakgrunn av uttrykk i annonsene som er tolket til å omhandle læringsevne. Underkategorien læringsevne utgjør til sammen ni av 36 stillingsannonser som hovedkategorien tilpasningsevne består av. Det var yrkesgruppen *kreativ type* som ble tolket til å inneha flest stillingsannonser med dette kravet, her var det fire av ti stillingsannonser som etterspurte læringsevne. Innen yrkesgruppene *sosial omsorgstype* og *ordenstype* ble det funnet ingen annonser med uttrykk for dette kravet.

Læring er en viktig komponent av tilpasningen i arbeidslivet. Tidligere i hovedkategorien tilpasningsevne ble det nevnt at Nielsen et al. (2010) definerer tilpasning som evnen til å «forme seg etter nye tendenser og prinsipper (Nielsen et al., 2010, s. 9). Forfatterne hevder videre at i en arbeidssammenheng handler tilpasning om evnen til å tilegne seg ny kunnskap i arbeidslivet. Utsagn som er sortert inn under denne underkategorien er: «lærevilje», «er lærenem», «god evne

til å tilegne seg ny kunnskap», «evner å ta initiativ for kontinuerlig forbedring», «utviklingsorientert», «motiveres av kompetanseutvikling og det å stadig lære nye ting», «ønsker å jobbe i et miljø som fokuserer på å tilegne seg og dele sin kompetanse» og «det er viktig at du liker å tilegne deg kunnskap». Ved å ta et nærmere blikk på disse utsagn er det mulig å se at de fokuserer mest på viljen eller motivasjonen arbeidssøkeren har til å kunne tilegne seg ny kunnskap. Det er mulig å tolke disse utsagn som et ønske virksomheter har om å finne arbeidssøkere med verdier som er i overensstemmelse med virksomhetens verdier, altså at arbeidssøkere selv ser verdien i å lære. Utsagnet nevnt i dette avsnittet kan sies å peke i litt ulike retninger, ved at for eksempel «motiveres av kompetanseutvikling og det å stadig lære nye ting» peker på motivasjonen og «god evne til å tilegne seg ny kunnskap» fokuserer på selve evnen. Det som disse utsagn imidlertid har til felles er at de alle fokuserer på et arbeidsliv som er preget av læringsmuligheter. Det virker som om begge utsagnene peker på arbeidsgiveres ønske om arbeidssøkere med muligheter til å tilegne seg ny kunnskap.

4.2.2 Evne til å ha en åpen holdning

Denne underkategorien omhandler evnen til å ha en åpen holdning og er dannet av ulike ord og uttrykk som kan kobles til denne underkategorien. Slike ord og uttrykk ble funnet i ni av 36 stillingsannonser innen hovedkategorien tilpasningsevne. *Praktisk-teknisk type* yrkesgruppen hadde tre av ti stillingsannonser og utgjorde gruppen med flest stillingsannonser med dette kravet. *Kultur- og samfunnsfaglig type* har ingen stillingsannonser med utsagn som er knyttet til denne underkategorien.

Uttrykk som ble plassert innen denne underkategorien er: «åpen for å lære nye teknikker å jobbe på», som ble etterspurt av tre stillingsannonser, «du er åpen for endring», som ble identifisert i én annonse og «åpen for innspill» som også ble funnet i én stillingsannonse. Åpenhet er en viktig komponent for å kunne fungere i et skiftende arbeidsliv (Højdal & Poulsen, 2012). Åpenhet handler om holdningen arbeidstakeren har. Arbeidstakeren som har en åpen holdning til endring kan tolkes som å være mottagelig og villig til å møte endringer som arbeidslivet bringer med seg. I denne underkategorien inngår det også tre stillingsannonser med ulike uttrykk for åpenhet, disse er «være åpen», «inneha verdier: åpen» og «åpen». Det første utsagnet (være åpen) sikter til en væremåte, altså at individet skal kunne «være» åpen. Det andre utsagnet (inneha verdier: åpen) refererer til verdier, noe som er nært knyttet til holdninger (Kvalsund & Meyer, 2017). Det er rimelig å tro at væremåter baserer seg på holdninger mennesker har, samtidig som verdier har en innvirkning på holdninger som individet danner. Det som imidlertid er uklart er betydningen av siste utsagn (åpen). Valget om å plassere dette utsagnet i underkategorien *evne til å ha en åpen holdning* baserer seg på stillingen som utlyses i annonsen. Dette var en stilling som kommunepsykolog. Man kan tenke seg til at psykologer møter mange ulike mennesker med ulike utfordringer de må prøve å løse. Å være åpen i sammenheng med denne stillingen ble tolket som åpen holdning til hjelpetrequende, det at psykologen har mulighet til å tilpasse seg til de hjelpetrequendes behov.

4.2.3 Evne til fleksibilitet

Denne underkategorien består av ord og setninger som ble betraktet til å omhandle evne til fleksibilitet. Det var totalt 26 av 36 stillingsannonser innen hovedkategorien tilpasningsevne som utgjorde denne underkategorien, mens det var til sammen brukt 32 uttrykk for denne evnen innen disse 26 stillingsannonserne. Yrkesgruppen *foretaksom type* hadde ingen stillingsannonser med etterspørsel av denne underkategorien. Yrkesgruppene som har flest antall stillingsannonser ble tolket til å være *naturfaglig type*, *kultur- og samfunnsfaglig type*, og *sosial omsorgstype*, alle de hadde seks av ti stillingsannonser som ble tolket for å gi uttrykk for evne til fleksibilitet.

Fleksibilitet kan tolkes som «bøyelighet», evnen individet har til å «bevege seg» i møte med endringer (Nielsen et al., 2010). Et eksempel som kan illustrere dette er digitaliseringen av pasientjournaler ved sykehus. De som lykkes er de arbeiderne som ikke er redde for å endre måten arbeidsoppgaver utføres på. De er altså fleksible arbeidere. Højdal og Poulsen (2012) hevder at fleksibilitet er en del av et skiftende arbeidsliv. Uttrykk som ble plassert i denne underkategorien er «fleksibel» som ble til sammen brukt i 24 stillingsannonser. I tillegg til fleksibilitet ble det identifisert flere ord som ble tolket som synonymer for ordet fleksibilitet. Disse er «endringsvillig» som ble funnet i to stillingsannonser, «tilpasningsdyktig» som ble møtt i fire stillingsannonser og «å tilpasse seg nye arbeidsoppgaver i takt med endringer som kan oppstå i en organisasjon som er i utvikling» som ble etterspurt i én stillingsannonse. Alle disse utsagn ble tolket som evnen arbeidstakeren har til å endre seg i takt med omgivelsene og som følge av denne tolkningen ble plassert i denne underkategorien.

4.3 Evne til utholdenhet

Nå vil den tredje hovedkategorien presenteres. Denne hovedkategorien er bygd opp på bakgrunn av ulike utsagn som kan betraktes for å omhandle evnen til utholdenhet. Denne hovedkategorien ble betraktet som den tredje mest etterspurt evnen i denne analysen, her var det 35 stillingsannonser som ble tydet til å omhandle evne til utholdenhet. Det er tre underkategorier som til sammen utgjør hovedkategorien evne til utholdenhet, disse er *evne til positiv holdning*, *evne til å være motivert for utfordring* og *evne til å takle krevende situasjoner*. Utholdenhet blir i denne oppgaven definert som evnen til å stå på selv om det oppstår utfordringer. Eksempler på utsagn som ble identifisert i de ulike annonsene er «positiv holdning», «stå-på-vilje» og «evne til å takle høyt tempo».

Tabell 4: Evne til utholdenhet

Yrkestyper	Antall stillingsannonser	Antall uttrykk knyttet til evne til utholdenhet nevnt til sammen
Praktisk-teknisk type	7/10	10
Naturfaglig type	6/10	9
Kultur og samfunnsfaglig type	3/10	7
Kreativ type	3/10	3
Sosial omsorgstype	7/10	10
Foretaksom type	5/10	6
Ordenstype	4/10	5
Totalt: 35/70		50

Tabell 4 viser tre kolonner. Kolonnen til venstre illustrerer de sju yrkesgruppene som ble brukt i denne analysen. Feltet i kolonnen i midten viser hvordan hovedkategorien *evne til utholdenhet* fordeler seg på yrkesgruppene. Her kan vi se brøken som viser hvor mange av annonsene ble tolket til å omhandle evne til utholdenhet. Under kolonnen i midten ser vi totalbrøken som viser at det var 70 stillingsannonser som ble samlet inn for denne analysen. Nevneren i brøkdelen viser hvor mange av de 70 stillingsannonsene som ble tolket til å inneholde ord og uttrykk som dreier seg om evne til utholdenhet. Tallet under høyre kolonne viser at det var totalt brukt 50 ulike ord og uttrykk som ble fortolket for evne til utholdenhet. Høyre kolonne viser hvor mange av annonsene innen de sju yrkesgruppene som har brukt ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle evne til utholdenhet.

Vi kan se ved bruk av tallene i tabellen at det var totalt 35 av 70 stillingsannonser som ble tolket til å omhandle evne til utholdenhet. Samtidig ble det brukt flere ulike uttrykk som ble tydet til å dreie seg om evne til utholdenhet. Tallet under høyre kolonnen viser at i de 35 stillingsannonsene var det funnet 50 ulike uttrykk som ble tydet til å omhandle denne underkategorien. For eksempel står det i annonsen til frisør stillingen innen *praktisk-teknisk type* at man ønsker en arbeidssøker som er «motivert for nye utfordringer» og har «evne til å stå på». Denne annonsen ble telt som én stillingsannonse og utgjør en av de sju annonsene under *praktisk-teknisk type* som inneholder uttrykk som kan knyttes til evne til utholdenhet. Men denne annonsen ble likevel registrert som to ulike uttrykk for evne til utholdenhet, noe man kan se i kolonnen til høyre under raden for *praktisk-teknisk type*.

Tabell 4 viser at det er yrkesgruppene *kultur- og samfunnsfaglig type*, *kreativ type* og *ordenstype* som ble tolket til å etterspørre minst av evne til utholdenhet. Det er også mulig å se ved hjelp av siste kolonne at både *kreativ type* og *ordenstype* yrkesgruppe skårer minst på antallet uttrykk brukt i stillingsannonsene. Det som imidlertid er interessant er at selv om *kultur- og*

samfunnsfaglig type yrkesgruppe hadde minst stillingsannonser med denne hovedkategorien, ble det likevel funnet hele sju uttrykk for denne evnen, noe man kan se i siste kolonne. Tabellen viser også at det var *praktisk-teknisk type* og *sosial omsorgstype* yrkesgrupper som både hadde flest stillingsannonser med denne evnen og brukte flest uttrykk som ble tolket til å inngå i denne hovedkategorien.

4.3.1 Evne til positiv holdning

Denne underkategorien ble dannet av ulike utsagn som ble tolket å omhandle evne til positiv holdning. Av 35 stillingsannonser innen hovedkategorien *evne til utholdenhet* var det 25 stykker som inneholdt ord og uttrykk som ble plassert i denne underkategorien. Det er yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* som hadde flest stillingsannonser som inneholder ord og setninger som er tolket til å omhandle evne til positiv holdning, her var det sju av ti stillingsannonser som ble identifisert. Yrkesgruppene som ble betraktet til å etterspørre denne evnen minst var yrkesgruppene *kultur- og samfunnsfaglig type* og *kreativ type*, disse gruppene hadde hver to av ti stillingsannonser med etterspørsel av denne evnen.

Utsagn som ble plassert innen denne underkategorien er «positiv» som ble etterspurt av ni stillingsannonser og «positiv holdning» som ble identifisert i én av 35 stillingsannonser innen hovedkategorien *evne til utholdenhet*. I tillegg ble «godt humør» funnet i to stillingsannonser og ordet «blid» identifisert i to stillingsannonser. Seligman (1992) hevder at positiv holdning er et nødvendig element av utholdenhet. Forfatter hevder at positiv holdning mobiliserer energi i individet og som følge av dette holder man lengere ut i utfordrende situasjoner. I denne underkategorien inngår det også «evne til å stå på» som ble til sammen etterspurt av tre stillingsannonser og «har stå-på-vilje» som ble identifisert i to stillingsannonser. Fordi det er mulig å se på energi som en del av drivkraften for utholdenhet ble «proaktiv med masse energi», «løser utfordringer offensivt» og «du må kunne vise pågangsmot» funnet i tre ulike stillingsannonser og plassert i denne underkategorien. Samtidig inngår «du er åpen for utfordringer» i denne kategorien.

Åpenhet fører til at man kan nærme seg utfordringer uten å danne «hemmende» holdninger. For eksempel vil en lukket person i møte med utfordring muligens danne tanker og holdninger som: «dette blir for vanskelig» eller «dette får jeg ikke til» og som et resultat kommer tolkning av situasjonen til å ha en innvirkning på atferden (Seligman, 1992; Murphy & Thomas, 2008). Dette er noe som ble tidligere i teoridelen kaldt for Thomas-teoremet som går ut på at måten vi ser situasjonen på kommer til å ha en innvirkning på selve situasjonen (Besshø, 2015). Dette handler altså om vår holdning /syn på verden. Flere utsagn ble betraktet til å omhandle positiv holdning, disse er «du ser løsninger ikke begrensninger», «ser løsninger», «evne til å se muligheter framfor begrensninger» og «du ser muligheter der andre ser utfordringer», disse ble identifisert en gang hver i stillingsannonsene innen hovedkategorien *evne til utholdenhet*. I tillegg ble «løsningsorientert» etterspurt av to stillingsannonser og plassert i denne underkategorien.

4.3.2 Evne til å være motivert for utfordringer

Denne underkategorien inneholder utsagn som ble fortolket til å omhandle individets motivasjon for utfordringer. Til sammen var det ni av 35 stillingsannonser innen hovedkategorien *evne til utholdenhet* som utgjorde denne underkategorien. Yrkesgruppen som har flest stillingsannonser med ord og setninger og som ble tolket til å dreie seg om evne til å være motivert for utfordringer var *praktisk-teknisk type*, som hadde tre av ti stillingsannonser med denne underkategorien. Mens yrkesgruppene *kultur- og samfunnsfaglig type*, og *kreativ type* hadde ingen stillingsannonser med etterspørsel av denne evnen.

Indre motivasjon defineres som naturlig motivasjon (Steiro & Torgersen, 2011). Med naturlig motivasjon menes det at individet har interesse for og liker det en holder på med. Som følge av denne tolkningen inngår utsagn «liker utfordringer», «du liker utfordrende arbeidsoppgaver», «liker faglige utfordringer», «liker å jobbe mot tøffe mål» og «du trives med tekniske utfordringer» i denne underkategorien og disse utsagn utgjør til sammen fem stillingsannonser. I tillegg ble «motivert for nye utfordringer» plassert i denne underkategorien. Dette utsagnet ble brukt av tre stillingsannonser og peker direkte på motivasjonen til arbeidssøkeren, enten den skulle være indre eller ytre. Det ble i tillegg identifisert én stillingsannonse med utsagn «ikke redd for nye utfordringer» som kan knyttes til denne underkategorien, men som vekker diskusjon om plasseringen av dette utsagnet er adekvat. Det er rimelig å tro at man ikke trenger å være uredd for å kunne være motivert for utfordring. Mennesker kan ha blandende følelser i møte med ulike situasjoner og det er rimelig å tro at det er lite som peker på at redsel må være fraværende for at individet skal kunne mestre utfordringen. Kanskje er det mulig å tolke dette utsagnet i forhold til ordet «liker». Når en person liker utfordring er det mulig å tro at denne personen ikke blir redd for noe han eller hun liker. På bakgrunn av denne tolkningen inngår «evne til å være motivert for utfordring» i denne underkategorien.

4.3.3 Evne til å takle krevende situasjoner

Denne underkategorien ble dannet av ord og setninger som ble tolket til å omhandle evnen til å takle krevende situasjoner. Hovedkategorien *evne til utholdenhet* består av 35 stillingsannonser, innen disse var det 11 stykker som ble betraktet til å omhandle denne underkategorien. Det var yrkesgruppene *kultur- og samfunnsfaglig type*, og *sosial omsorgstype* som hadde flest stillingsannonser med dette kravet. De hadde totalt tre av ti stillingsannonser i hver yrkesgruppe som inngår i denne underkategorien på bakgrunn av ord og uttrykk som ble tolket til å omhandle evne til å takle krevende situasjoner. Yrkesgruppen *praktisk-teknisk type* hadde ingen stillingsannonser med denne evnen.

Med evne til å takle krevende situasjoner menes det i denne oppgaven evnen individet har til å fungere som vanlig under utfordrende situasjoner. Atkins, Katcher og Dahl (2013) hevder at mennesker kan ha en tendens til å endre sin atferd når de kommer i utfordrende situasjoner. For eksempel vil en person som liker å ta ansvar, i møte med utfordringer velge å vike unna ansvaret. Påstanden til Atkins et al. (2013) førte til at utsagn som ble tolket til å omhandle individets evne til å

fungere «normalt» i situasjoner som kan oppleves som krevende ble plassert i denne underkategorien. Disse er «må takle stress og perioder med høy aktivitet» som ble etterspurt av to stillingsannonser og «jobber (eller arbeider) godt under press» som også ble etterspurt av to stillingsannonser. I tillegg ble det funnet ni stillingsannonser som hadde hver sin unike måte å formulere dette kravet på. Disse er «du er god til å prioritere ved samtidighetskonflikter», «håndterer stressede situasjoner med trygghet og ro», «tåle hektiske arbeidsperioder», «tåle stort arbeidspress», «evnen til å takle høyt tempo», «evne til å håndtere tidvis høyt arbeidstempo», «kunne forbli fokusert og samlet under press», «evne til å håndtere stress» og «kunne bevare roen i en eventuell krevende situasjon».

4.4 Oppsummering av analysekapittelet

Studiens funn har til nå identifisert tre hoved-evner som er sentrale i de 70 stillingsannonnene som ble samlet inn for denne analysen. *Evne til samhandling* som ble tolket til å etterspørres mest, ved at det ble funnet 61 av 70 stillingsannonser som inneholdte ord og uttrykk som ble tolket til å handle om evne til samhandling. *Tilpasningsevne* ble tolket som det nest mest sentrale kravet i dagens arbeidsliv, ved at det ble identifisert 36 av 70 stillingsannonser med uttrykk som ble betraktet for å handle om tilpasningsevne. *Evne til utholdenhet* ble fortolket som den tredje mest etterspurte evnen av dagens arbeidsmarked. Det ble totalt funnet 35 av 70 stillingsannonser med ulike ord og uttrykk som ble tydet som etterspørsel av evne til utholdenhet.

5. Drøfting

Hensikten med denne studien var å kunne gi et helhetlig bilde av kravene som stilles dagens arbeidssøkere, som følge lyder problemstillingen slik: *Hvordan uttrykker arbeidsmarkedet forventninger til dagens arbeidssøkere gjennom stillingsannonser?* I denne innholdsanalysen av 70 stillingsannonser ble det funnet tre mest sentrale evner som uttrykkes i de utvalgte stillingsannonsene, disse er *evne til samhandling, tilpasningsevne og evne til utholdenhet*.

Dette kapitlet har som formål å drøfte studienes funn. Kapitlet starter med en kort redegjørelse for evne til samhandling. Jeg går så nærmere inn på denne hovedkategorien og drøfter funn av evne til samhandling. Evne til samhandling blir videre reflektert i forhold til historisk utvikling. Så blir fokuset flyttet til tilpasningsevne som starter med en kort beskrivelse av denne hovedkategorien. Kapitlet fortsetter videre med en drøfting av tilpasningsevne og denne hovedkategorien avsluttes med et nærmere blikk på betydningen av tilpasningsevne i dagens arbeidsliv. Deretter blir den siste hovedkategorien (evne til utholdenhet) presentert. Først drøftes de ulike komponentene som danner evne til utholdenhet. Til slutt tar jeg et overordnet blikk på denne underkategorien. Drøftings-kapitlet avsluttes med en diskusjon om hvem som blir sett på som ansettbar i dag, en refleksjon knyttet til karriereveiledernes rolle og implikasjoner for praksis.

5.1 Evne til samhandling

Evne til samhandling ble tolket til å etterspørres i 61 av 70 stillingsannonser som ble brukt i denne analysen. Hovedkategorien evne til samhandling består av fem underkategorier, disse er *evne til å samarbeide, evne til å være sosial, evne til effektiv kommunikasjon, evne til å danne relasjoner og evne til å skape et godt arbeidsmiljø*. Denne hovedkategorien ble tolket som den mest ettertraktet evnen i denne analysen. Det var ingen store forskjeller mellom yrkesgruppene, ved at de alle hadde over åtte av ti stillingsannonser inne hver yrkesgruppe som ble tolket til å omhandle kravet om evne til samhandling. Dette er noe som støtter McQuaid, Green og Dansons (2005) påstand om at evnen til å samhandle har fått en sentral plass i dagens arbeidsliv.

5.1.1 Hva innebærer evne til samhandling og hvorfor er det viktig?

Samhandling ble i denne oppgaven definert som samspill mellom mennesker (Shotter, 1984). Samhandling er et overordnet begrep som omhandler mange ulike aspekter ved samspill. I denne studien handler evne til samhandling **for det første** om evnen til å samarbeide med andre. Begrepet samarbeid skiller seg noe fra begrepet samhandling. Mens samhandling er et mer overordnet begrep, handler samarbeid om en følelse av en viss forpliktelse til andre mennesker (Ness, 2014). Det handler om å ha evne til å skape en gjensidig handling, der man jobber sammen med andre mot et felles mål.

Det er rimelig å tenke seg til at denne evnen blir viktig som et følge av større samarbeid mellom virksomheter. Nesheim og Olsen (2006) hevder at i dag blir det stadig vanligere for virksomheter å samarbeide. Gulbrandsen et al. (2013) viser for eksempel at i 2006 var det flere av ansatte med høyere utdanning som samarbeidet med mennesker innad andre virksomheter. Samtidig blir det mer utbredt å samarbeide innad virksomheter. En mulig forklaring på hvorfor evne til samhandling synes å være sentralt for arbeidsgivere kan være endringer i virksomhetens strukturer. I dag preges organisasjoner av desentraliserte organisasjonsformer (Holstad og Steinum, 2004). Det vil si at saker som tidligere ble avgjort av lederne tilegnes i dag de enkelte ansatte, det skjer en delegering på lagnivå. Amble (2004) hevder at arbeiderne i dag får flere arbeidsoppgaver enn tidligere. Holstad og Steinum (2004) viser hvordan en arbeidshverdag innen oljevirksomheter har endret seg. Tidligere var det normen at arbeiderne skulle få konkrete dagsoppgaver fra ledelsen. I dag må arbeiderne samarbeide sammen for å finne ut hva som trengs i virksomheten. En leder skal ikke lengere bestemme alt og en del av valgmulighetene går over til de ansatte.

Dette eksemplet kan kanskje illustrere hvordan endringer i virksomheter skaper krav om evne til samarbeid. Tidligere i historien ble virksomheter dominert av sentraliserte strukturer, her ble ledere fremstilt som de med mest kunnskap, de skulle ta alle avgjørelser og utøve makt. Selv om vi i dag har virksomheter med en slik ordning, har det blitt vanlig å skape organisasjoner med desentraliserte former. I den sistnevnte organisasjonsformen blir arbeiderne sett på som kunnskapsrike ansatte som kan bidra med nye idéer og løsninger. Her legges det større fokus på formidling av kunnskap mellom ansatte og det dannes større rom for samarbeid. Det blir for eksempel skapt team som jobber sammen for å skape noe. Leder kan da bidra med støtte og veiledning, det blir skapt en gjensidig dialog der begge partene deler idéer og forslag (Fossestøl, 2004). En slik arbeidshverdag fører til at både ansatte og ledere får et krav om samhandling. Leder skal ikke lengere jobbe alene, men skal kunne skape en gjensidig handling. Dette er noe vi også kan se ved hjelp av yrkesgruppen *foretaksom type* i denne analysen. Her ser vi at også i yrkesgruppen som ble dannet av flere lederstillinger (*foretaksom type*) sto evne til samarbeid sentralt, ved at det ble tolket til å etterspørres i seks av ti stillingsannonser. Noe som også stemmer med den tidligere forskningen til Redman og Mathews (1997), der de fant ut at evne til samhandling var viktig for å kunne bli ansatt som leder.

For det andre handler evne til samhandling om evne til effektiv kommunikasjon, som er den andre underkategorien. Effektiv kommunikasjon handler om formuleringsevnen. Evnen til å formulere budskapet til andre slik at det blir tolket riktig av mottaker (Johnson & Johnson, 2014). Fordi en arbeidshverdag preges av samhandling er det umulig å unngå kommunikasjon. Arbeiderne kommuniserer med sine kollegaer, med andre virksomheter (både innen og utenfor landegrensene), med kunder og brukere. Arbeidshverdagen preges av kommunikasjon med ulike mennesker. Dette setter sine spor på kommunikasjonsevnen, ved at ansatte ikke lengere kan bruke «virksomhetens språk». Dette kan illustreres ved hjelp av et eksempel. En lege som kommuniserer med pasienten må kunne tilpasse budskapet på en forståelig måte, ved for eksempel å ikke bruke for mange fagterminologier. Samtidig må hun eller han tenke på hvordan pasienten kommer til å tolke budskapet. Om legen må samarbeide med

andre fagpersoner slik som ansatte i støtteordninger (nav for eksempel) må hun eller han bruke et språk som er forståelig for mennesker utenfor helsesektoren. I tillegg kan legen samarbeide med fagpersoner som befinner seg i andre land og kanskje har andre kulturer. Da er det viktig å ha forståelse om hvordan andre kan tolke det man prøver å formidle. Samhandling i arbeidslivet preges av evnen til å kommunisere effektivt, å skape forståelse og unngå kommunikasjon som kan skape uklarheter og misforståelser. Kveine og Erlie (2019) hevder for eksempel at kommunikasjon bidrar til motivasjon ved at det skapes felles forståelse.

Det er mulig å tenke seg at arbeidslivet som preges av samhandling også setter andre typer spor på kommunikasjon, ved at mer fokus tilegnes den andre parten. Fordi samhandling med både ansatte og kunder blir viktig skapes det større fokus på de man kommuniserer med. Et eksempel på dette kan være: Mennesker som jobber i desentraliserte virksomhetsformer får større makt ved at de blir sett på som kompetente ressurser, med kunnskap som kan utvikle virksomheten. Det gjør at lederne ikke bare må formidle budskap, men også få innputt fra ansatte. Dette er noe som betegner en endring i kommunikasjonsmåten, ved at lederne går fra enveis-kommunikasjon til toveis-kommunikasjon (Johnson & Johnson, 2014; Avias, 2004). Enveiskommunikasjon handler om at budskapet går en vei, fra leder til ansatt eller for eksempel fra lærer til elev. Fordi evne til samhandling blir stadig viktigere blir to-veis-kommunikasjon mer utbredt i arbeidslivet. Ledere formidler ikke bare budskapet, men skaper en dialog der ansatte kan komme med forslag og løsninger. En lærer for eksempel i større grad enn tidligere må ikke bare formidle budskap, men legger til rette for en mer interaktiv kommunikasjon, ved at elever blir mer aktive i undervisningen.

Når kommunikasjonen går over til å inkludere flere parter skjer det en endring i ledernes eller for eksempel lærerens fokus i kommunikasjonen. Da blir ikke lengere formidlingen av budskapet det eneste målet ved samhandlingen. Større fokus tilegnes andre parter og man legger større interesse i andre. Dette er noe som Martin Buber kaller for «Jeg-Du» relasjon ved at begge partene har lik verdi i samhandlingen med hverandre (Clarkson, 2014). En slik kommunikasjonsmåte kan betegnes som et «Outward Mindset» der det legges større verdi på mottakeren og man tar andres prosesser i betraktning (The Arbinger Institute, 2016). Samspillet endres fra et hierarki til en likeverdig samhandling (Kveine & Erlie, 2019). Fordi desentraliserte virksomheter ser på sine ansatte som mer kompetente blir det viktig å skape en dialog som begge kan dele i og lære av. Spurkeland (2018) viser ledelse fra to vinkler: posisjonstenkning og relasjonstenkning. Posisjonstenkning handler om «jeg-du» relasjon der det er maktforskjeller som preger samspillet (Clarkson, 2014). Relasjonstenkning på den andre enden kan knyttes til et «Outward Mindset» der hvor det mellommenneskelige kommer i fokus. Kveine og Erlie (2019) hevder at denne samhandlingen preges av et positivt menneskesyn, der arbeiderne blir sett på som kompetente med mye å bidra med. En slik kommunikasjonsmåte fører til at lederne får et større ansvar for å utvikle sine kommunikasjonsevner, der de må lytte til sine ansatte og skape en åpen dialog der begge partene kan ta del i. Som vist tidligere gjelder anvendelse av denne kommunikasjonstypen ikke bare for lederne men også for lærere, selgere og for eksempel leger. En lege skal ikke lengere bare gi sin ekspertise, men lytte til hva pasienten tror og føler og skape en dialog der begge har mulighet til å dele i.

For det tredje omhandler evne til samhandling evne til å danne relasjoner. Kveine og Erlien (2019) hevder at «å ha gode mellommenneskelige relasjoner til sine kollegaer og sin nærmeste overordnede, skaper trivsel i hverdagen og øker sjanse for at man gjør en god jobb (Kveine & Erlien, 2019, s. 35). Det kan hende at evne til å danne relasjoner fører til at trivsel er en følge av arbeidslivet som preges av kortsiktige arbeidsforhold. Den psykologiske kontrakten som tidligere byttet trygghet mot lojalitet er ikke lengre gjeldende i dagens arbeidsliv. Lojalitet ble for eksempel etterspurt bare i to av 70 stillingsannonser som ble brukt i denne analysen. Tidligere var det lojalitet som sørget for at ansatte kunne bli værende i stillingen, men i dag ser vi at dette har endret seg. Arbeid i dag skal ikke lengere bare være et middel for økonomisk vekst, det skal i dag være meningsfullt og bidra med læringsmuligheter og utfoldelse.

Spurkeland (2018) hevder at vi mennesker trenger gode relasjoner fordi disse kan gi oss en følelse av mening, mulighet for utvikling og psykisk styrke. Forfatter hevder videre at positive relasjoner er energiskapende og kan bli våre ladestasjoner. Dette kan knyttes til Maslows behovspyramide (Steiro & Torgersen, 2011). Abraham Maslow mente at mennesker har noen grunnleggende behov og ett av disse kalte han for «sosialt behov», som er behovet for tilhørighet (Steiro & Torgersen, 2011). Gjennom å skape gode relasjoner på arbeidsplassen kan vi oppleve oss selv som en del av noe og kjenne oss verdsatt (Spurkeland, 2018). Vi mennesker «skaper» oss selv i møte med andre. Gjennom gode relasjoner kan vi få bekreftelse, støtte og mulighet til å danne vårt selvbilde (Spurkeland, 2018). Samtidig hevder Spurkeland (2018) at vi får erfart våre arbeidsevner gjennom relasjoner på arbeidsplassen, som vi igjen kan bruke målrettet. Pinker (2007) fant for eksempel ut at livsglede avhenger av gode relasjoner. Selv om det ser ut som relasjon kan være våre ladestasjoner påpeker Bauman (2000) likevel på at relasjonsdanning kan bli vanskelig i dagens arbeidsliv, nettopp fordi disse kan bli flytende. Det er kanskje mulig å tenke seg til at når dagens arbeidsliv preges av kortsiktige kontrakter, øker kanskje behovet for tilhørighet i arbeidshverdagen.

For det fjerde dreier evne til samhandling i denne analysen seg om evnen til å skape et godt arbeidsmiljø og her er det, det psykologiske arbeidsmiljøet som fokuset blir lagt på. Et godt arbeidsmiljø i denne analysen omhandler de psykososiale aspektene ved arbeidsmiljøet, altså de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, u.å.). Når trivsel preger arbeidsplassen, produseres det mer i virksomheter ved at det forekommer mindre sykefravær og ved at arbeiderne får mere energi som følge av et godt arbeidsmiljø (Lysholm, 2018). Godt arbeidsmiljø skaper inkluderende arbeidsplasser som ansatte ønsker å dra til, noe som fører til større sysselsetting. Et dårlig psykososialt arbeidsmiljø fører til ensomhet og energi tap (Spurkeland, 2018).

Det som er spennende å se nærmere på er hva evnen til å skape godt arbeidsmiljø innebærer. Eksempel av utsagn som dannet denne underkategorien er «du bidrar til et godt arbeidsmiljø, har omsorg for dine kollegaer» og «du er en medarbeider som bidrar til andres arbeidsglede». Spurkeland (2018) viser til to måter å se andre mennesker på, den første er *korreksjonskanal* og den andre kaller han for en *mental plussdetektor*. Den første omfatter et negativt menneskesyn, der individet i samhandling med andre leter etter svakheter og feil ved den andre. Dette

er ikke en unaturlig oppfattelse av andre, med tanke på at vår hjerne er programmert til å lete etter faresignaler (Liverød, 2016). Det er rimelig å tenke seg til at en slik måte å oppfatte andre på var tidligere i historien en overlevelsesmekanisme. En slik måte å samhandle med andre på kan skape et dårlig arbeidsmiljø, der medarbeiderne føler seg utrygge i samhandling med individet. Den andre måten å se andre mennesker på (mental plussdetektor) handler om en åpen holdning til andre, der man fokuserer på visdom i andres utsagn (Spurkeland, 2018). Et slikt menneskesyn hevder Spurkeland (2018) fører til åpenhet og trygghet. Fordi vi mennesker utvikler oss i møte med andre, fører en åpen holdning til at medarbeiderne opplever styrke i seg selv og sine resurser. En slik måte å samhandle med sine kollegaer på danner et arbeidsmiljø der man støtter hverandre og skaper rom for trivsel og energi. Gjennom å bli bevisst på hvordan man ser andre og erverve en åpen holdning kan man utvikle en evne til å skape et godt arbeidsmiljø som er både lønnsomt for arbeiderne og for virksomheten.

For det femte viser analysen i denne studien at evne til samhandling også handler om samhandlingsevne, altså om evnen ansatte har til å være sosiale. Sosial handler om en væremåte der individet trives i samhandling med andre mennesker. Det er rimelig å tro at sosiale mennesker liker sosiale situasjoner og har interesse for å oppsøke slike situasjoner. Jeg har flere ganger i denne oppgaven pekt på at dagens arbeidsliv preges av samhandling. Både virksomheter, ledere, ansatte, brukere og kunder samhandler i deres arbeidshverdag og denne analysen viser at samhandling er en del av alle yrkesgrupper som ble brukt i denne studien. Det er mulig å tenke seg til at når arbeidsliv preges av fokus på samhandling dukker det kanskje opp et ønske om å ansette mennesker som faktisk trives i en slik arbeidshverdag.

5.1.2 Nærmere blikk på evne til samhandling

Hvorfor har samhandling fått en sentral plass i dagens arbeidsliv? En økning i kravet av samhandlingsevner hevder Todd et al. (1995) økte siden 70-tallet i de IT relaterte yrkene. North og Worth (1996) fant i sin analyse at selv om teknologiske evner var viktige kunnskaper i arbeidslivet, var det de myke ferdighetene, altså mellommenneskelige evner som økte i etterspørsel. North og Worth (1996) sine funn illustrerer endringene som skjedde i tjenesteyting.

Interaksjonsteknologi ble til et viktig redskap for å kunne både produsere og tilby varer og tjenester, noe som brakte med seg både muligheter og behov for større kontakt med kunder og brukere. Fossetøl (2004) hevder at teknologien i kunnskapssamfunnet førte til at det ble vanlig å samarbeide i produksjonen av varer og tjenester. Bedriftene fikk mulighet til å få innspill av kunder og brukere i utviklingen av deres varer og tjenester. Samhandling og kommunikasjon begynte å bli viktige hjelpemiddel i deres produksjon, som følge av interaksjonsteknologien. Avias (2004) hevder at kommunikasjon er en nødvendig komponent av produksjonsutvikling, fra idéskaping helt frem til salg. Etterhvert som interaksjonsteknologien ble stadig bedre, lettere å bruke og tilgjengelig for de fleste mennesker, ble også kvaliteten på evne til samhandling viktigere. Ansatte i bedrifter kunne nå lettere kommunisere direkte med kunder. Direkte kontakt med kunder førte til at kvaliteten på kommunikasjonen måtte stadig bli bedre. Fossetøl (2004)

hevder at det ble viktig å skape merverdi til kunder. Denne typen merverdi handlet ikke bare om å gi ekstra varer slik som for eksempel en ekstra kanal når man kjøper tv-abonnement. Merverdien handlet om kvaliteten av samhandlingen med kunder, for eksempel evnen til å skape tillit og relasjon til kunden, forstå kundenes behov og bruke effektiv kommunikasjon.

En annen faktor som bidro til etterspørselen av evne til samhandling var økt kunnskap i befolkningen. Fossestøl (2004) påstår at brukernes behov ble stadig viktigere i offentlig sektor. Dette er fordi det skjedde en økning i antallet av befolkningen med høyere utdanning. Samtidig bidro teknologi til at mennesker kunne tilegne seg kunnskap som tidligere var bare tilgjengelige gjennom utdanning. Fossestøl (2004) hevder at det skjedde en endring i produksjonen av kunnskap. Forfatter hevder videre at disse endringene førte til at brukernes kunnskap ble stadig viktigere, det var ikke lenger bare fagpersoner som hadde kunnskap. Det førte til at kvaliteten av kommunikasjonen og samhandlingen mellom for eksempel leger og pasienter ble viktig. Legen skulle ikke bare se på det fysiske, men også forstå pasientenes opplevelse av situasjonen. Disse endringene i teknologien og i kunnskapsproduksjonen bidro til at samarbeid ble stadig mer utbredt i og imellom yrkesfelt. Legen kunne for eksempel samarbeide med psykologen til pasienten for å kunne tilby best mulig hjelp.

Gulbrandsen et al. (2013) hevder at kunnskapsbaserte samfunn er avhengige av samarbeid mellom virksomheter, forskningsinstitusjoner og utdanningsfelt. Ordtaket «hvor alle tenker likt, tenker ingen meget» illustrerer behovet for samarbeid mellom ulike sektorer. Kompetansestrategi for Trøndelag 2018-2030 hevder for eksempel at arbeidslivet i dag vil avhenge av samarbeid mellom ulike domener (Trøndelag Fylkeskommune, 2018-2030). En annen årsak som kan forklare analysens funn av evne til samhandling er selvsagt globalisering, som også er en følge av interaksjonsteknologi. Nesheim og Olsen (2006) hevder at samarbeid mellom virksomheter utenfor landegrenser preger arbeidslivet. Ved å samarbeide sammen med andre land og kulturer får virksomheter muligheten til å tilegne seg ny kunnskap og skape nye idéer.

5.2 Tilpasningsevne

Tilpasningsevne ble i denne oppgaven tolket til å bli etterspurt i 36 av 70 stillingsannonser som ble brukt i denne analysen. Hovedkategorien tilpasningsevne består av tre underkategorier, disse er *læringsevne*, *evne til å ha åpen holdning* og *evne til fleksibilitet*. Tilpasningsevne ble tydet som den nest mest etterspurte evne av dagens arbeidsmarked.

5.2.1 Hva er tilpasningsevne og hvorfor er dette viktig?

Tilpasningsevne ble tidligere i analysekapittelet definert som individets evne til å være tilbøyelig for endring, evnen til å kunne «forme seg etter nye tendenser og prinsipper» (Nielsen et al., 2010, s. 9). I denne oppgaven består tilpasningsevne av tre komponenter.

Den første er læringsevne og handler om individets evne til å kunne tilegne seg ny kunnskap. Colbjørnsen (2006) hevder at «skifte av arbeidsoppgaver kan gjøre den enkeltes kunnskap og innsikt mindre verdt» (Colbjørnsen, 2006, s. 196). Kanskje kan denne påstanden forklare hvorfor læringsevne ble tolket som viktig i denne analysen. I dag kan vi se at kortsiktige arbeidskontrakter blir betraktet som den nye normen (Political Strategy Centre, 2016). Det er ikke lengere vanlig å jobbe hele livet i én virksomhet. På den ene siden kan grunnen til hvorfor læringsevne er viktig i arbeidslivet skyldes endringen i tanken om at man er ferdigutlært etter utdanningen. Kjærgård og Plant (2018) hevder at skillen mellom utdanning og arbeid blir visket ut og læring blir en viktig del av menneskets hverdag gjennom hele livet. Dette er noe som illustrerer kunnskapssamfunnet vi lever i der kompetanse blir en viktig resurs som skal stadig utvikles og brukes.

På den andre siden kan kortsiktige arbeidsforhold ha en innvirkning på etterspørselen av læringsevne. Tidligere kunne man utdanne seg, bli ansatt og bli lært opp av virksomheten. Det er ikke slik at dette har forandret seg, men det som imidlertid har endret seg er verdien av kunnskapen man får gjennom opplæring. Tidligere så virksomheter på opplæringen av sine ansatte som en langvarig investering. Arbeideren skulle bli værende i stillingen, kunnskapen kunne utvikles og brukes i lang tid innen virksomheten. Hverdagen har endret seg. European Political Strategy Centre (2016) hevder at i dag har det blitt vanlig å ha flere jobber gjennom livet. Dette fører til kunnskapen man får fra tidligere jobber ikke alltid kan overføres videre til en ny stilling, og som følge av dette mister kunnskapen sin verdi. Det fører til at dagens arbeidssøkere må tilegne seg kompetanse som kan brukes gjennom hele karriereløpet. Disse egenskapene blir da mindre yrkesspesifikke. Denne utviklingen kan vi se i mange av stillingsannonsene som legges ut i dag, ved at det er «personlig egenskaper» som uttrykker kravene. Kanskje fører denne endringen til at evnen til å tilegne seg ny kunnskap, altså læringsevne blir viktig i dagens arbeidsliv?

En annen årsak til at læringsevne blir viktig kan vi se i påstanden til Kjærgård og Plant (2018). De hevder at teknologi påvirker måten arbeidsoppgaver utføres på. Teknologien utvikles og endres stadig. Samtidig slik som tidligere nevnt i teoridelen preges mange ulike yrker av teknologien, slik som kundeservice, regnskapsarbeid og juridisk arbeid (European Political Strategy Centre, 2016). Fordi teknologien utvikles i et raskt tempo avhenger arbeiderne av deres evne til å lære seg nye måter å utføre arbeidsoppgaver på. Eksempel på dette som ble tidligere brukt i oppgaven er digitalisering av pasientjournaler ved sykehus. Ved digitalisering er ansatte avhengige av å kunne tilpasse seg gjennom å lære seg den nye arbeidsformen for å kunne fungere i deres arbeidshverdag. Dette er noe som kan støtte Overtooms (2000) påstand om at det er tilpasningsdyktige ansatte som lykkes, tilpasningsevnen blir sett på som et konkurransefortrinn. Som følge hevder Kjærgård og Plant (2018) at disse teknologiske endringene skaper behovet for læring.

I tillegg er det mulig å tenke seg til at konkurransen på det globale markedet kan skape behov for ansatte med mulighet til å tilegne seg ny kunnskap. Virksomheter ønsker å kunne tilpasse seg det globale markedet og kunne konkurrere med andre virksomheter (Torp, 2005). Dette kan være en mulig årsak til at tilpasningsdyktighet blir et viktig redskap for å kunne overleve som bedrift.

Med fokus på stadig tilpasning blir kanskje både virksomheter og ansatte avhengig av at virksomhetens ansatte har læringsevne. Om de ansatte får nye arbeidsoppgaver og de har evne til å mestre disse, tjener virksomhetene penger. Men om virksomhetene må for eksempel gi slipp på noen av sine ansatte kan læringsevnen bli et viktig redskap for å kunne skaffe seg en ny jobb. Samtidig er det godt å kunne tenke på at mennesker har mulighet til å lære gjennom hele livet, læringspotensial stopper aldri og det er derfor begrepet livslang læring blir et viktig fokus i vårt samfunn (Kjærgård & Plant, 2018).

For det andre består tilpasningsevne i denne oppgaven av evne til å ha en åpen holdning, som omhandler individets evne til å være mottagelig og villig til å møte endringer. Kveine og Erlie (2019) hevder at noen kan betrakte endringer som spennende, med muligheter for utfoldelse, mens andre kan oppleve endringer som fare, der tryggheten forsvinner. Colbjørnsen (2006) mener at flesteparten av mennesker vil oppleve en endring i deres karriere, om det skulle være endring i stillingen eller arbeidsoppgaver. Det som imidlertid har betydning er selve holdningen til endringer de ansatte har. Dette er noe som sikter til måten vi ser våre omgivelser på. Tidligere i teoridelen viste jeg til Thomas-teoremet som gikk ut på at måten vi tolker våre begivenheter på har en innvirkning på situasjonen (Besshø, 2015). På en måte så er det mulig å si at det er vi som former vår verden. Når arbeidslivet preges av endringer er det viktig å ha i bakhodet at vi har en mulighet til å endre vår situasjon. Det kan være lett å la negative følelser i møte med endring ta over og skape et negativt bilde av virkeligheten, men dette blir altså ikke lønnsomt hverken for enkeltindividet eller virksomheten. Isteden for å bli fanget av negative følelser har vi mulighet til å stoppe opp og reflektere over situasjonen. Når ansatte mangler en åpen holdning for endring kan det oppstå motstand for endring som i neste omgang tapper oss for energi (Kraft, 2014).

Det er naturlig å foretrekke stabilitet i motsetning til endring. Endring psykologisk sett betyr ofte noe nytt, som kan oppleves som truende (Liverød, 2016). Både fordi vi ikke har opplevd dette før og fordi vi kanskje tror at vi ikke klarer å mestre endringer. Det som imidlertid kan endre situasjonen til noe positivt er å erverve en åpen holdning. Dette handler ikke om å skape motstand, men å lene seg fram og være villig til å møte endringer. For det gir oss mulighet til å bruke vår energi på selve endringen og ikke på motstanden. Kraft (2014) uttrykker det så sterkt som at vår bevissthet er en begrenset resurs. Det vil egentlig si at gjennom å ikke bruke vår bevissthet på motstand, men å heller tilegne seg en åpen holdning kan vi bruke vår energi til å mestre nye situasjoner. Poenget her er at selv om man tror at man ikke har handlingsmuligheter i dagens arbeidsliv, har vi allikevel muligheter som lar oss lykkes i dagens arbeidsliv. Likevel er det rimelig å stille spørsmål om hvor lett det egentlig er å tilegne seg en åpen holdning. Det kan kreve anstrengelse og energi å gå fra gamle vaner, noe som kan skape negative følelser slik som uro (Liverød, 2016). Det er viktig å ha i bakhodet at selv om det er mulig å si at ansatte har handlingsmuligheter i deres arbeidshverdag, er det likevel en krevende oppgave der ansvaret faller på individet.

For det tredje viser analysen at tilpasningsevne består av evne til fleksibilitet, som handler om å ha evne til å endre seg i takt med omgivelsene. Kjærgård og Plant (2018) mener at behovet for stadig endring øker. Forfatterne

hevder videre at arbeidssøkere avhenger av fleksibel kompetanse, og endringskompetanse er nødvendig for å beholde jobben. Colbjørnsen (2006) hevder at dagens arbeidshverdag kan virke «brutaliserende», som følge av stadige endringer, endring i arbeidsoppgaver og større arbeidspress. Likevel hevder forfatter at det ser ut som flere av ansatte som opplever endring i arbeidslivet mener at det skjer en forbedring (Colbjørnsen, 2006). Selv om endringer kan virke truende, kan variasjon i arbeidshverdagen skape personlig vekst som følge av individets mestring. Mennesker som opplever endringer som farlige kan basere dette faresignalet på en følelse av å ikke mestre endringene. For eksempel å miste jobben som en følge av manglende evne til omstillingen. Dette kan skyldes lav selvfølelse som gir mennesker en følelse av å ikke strekke til, selv om individet har tilstrekkelige evner (Liverød, 2016). Samtidig kan måten vi oppfatter oss selv på ha en innvirkning på våre muligheter til å utvikle en evne til fleksibilitet. Dweck hevder at mennesker kan ha to ulike måter å oppfatte seg selv på (Murphy & Thomas, 2008). Den ene er *fixed mindset*, der individet tror at sine evner er stabile og ser ikke på utvikling som et potensial. Den andre måten kaller hun for *growth mindset*, der individet har en tro på at gjennom innsats kan man forbedre sine evner. Jeg tror at evne til fleksibilitet som blir fremstilt i denne oppgaven som en nødvendig komponent av dagens arbeidsliv, avhenger av ansattes tro på seg selv. Det handler om å tro på sine handlingsmuligheter og jobbe med å utvikle sin selvfølelse.

Denne analysen viser at evne til fleksibilitet blir etterspurt i alle yrkesgruppene, bortsett fra *foretaksom type* yrkesgruppe. Det som er utrolig interessant er at yrkesgruppen *foretaksom type*, som består av lederstillinger, hadde ingen annonser med kravet om fleksibilitet. Kanskje tyder dette på at selv om lederrollen har endret seg, ved at lederne må i større grad enn tidligere samarbeide med ansatte, avhenger denne yrkesgruppen likevel av stabilitet i rollen som leder. Dette er et merkelig funn for man skulle vel tro at lederne også måtte være fleksible i dagens arbeidsliv. På den ene siden kan studienes funn peke på at ledere for eksempel avhenger av å holde seg til frister og budsjetter og ikke være fleksible innen disse områdene. På den andre siden kan det hende at fleksibilitet er underforstått når man søker lederstillinger. I stillingsannonserne for lederstillinger som ble samlet inn for denne analysen sto det i sju av ti annonser at virksomhetene ønsket en arbeidssøker med tidligere leder erfaring. Dette er noe som kan muligens forklare hvorfor «evne til fleksibilitet» ikke ble oppgitt i disse annonsene. Kanskje er det noen evner som er essensielle for lederstillinger og derfor ikke blir oppgitt i stillingsannonser, nettopp fordi det er en selvfølge å ha disse evnene?

5.2.2 Nærmere blikk på tilpasningsevne

Kveine og Erlie (2019) mener at «endringstakten i arbeidslivet har økt betraktelig» (Kveine & Erlie, 2019, s. 38). Forfattere illustrerer dette ved å vise til de norske mediens bruk av ordet «omstilling». De hevder at fra 2005 til 2015 økte bruket av begrepet omstilling fra 4000 ganger til 16000 ganger. Piore og Sabel (1984) hevder at begrepet fleksibilitet dukket opp som en følge av samarbeid mellom små og mellomstore virksomheter i Italia på 80-tallet. Bedriftene samarbeidet for å kunne tilpasse seg til det nye markedet. Nielsen et al. (2010) tilføyer at etterhvert ble begrepet fleksibilitet brukt i forbindelse med arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene

skulle da tilpasses i takt med endringer i markedet og produksjonsutviklingen (Nielsen et al., 2010). Etterhvert begynte det å dukke opp et spørsmål om fleksible virksomheter har en påvirkning på de ansatte. Sennett (2001) hevder for eksempel at arbeidshverdagen som er i stadig endring kan oppleves ulikt av mennesker. Noen kan oppleve endringer som positive, mens andre kan få negative konsekvenser.

Gjennom endringer i faste strukturer og ordninger hevder Dale-Olsen (2015) at det er lett å tenke at fordelene tilegnes bare virksomhetene og ikke de enkelte ansatte. Forfatter hevder videre ved å vise til ulike studier for eksempel til Darr og Johns (2008), Grzywacs, Carlson og Shulkin (2008) og Joyce, Pabayo, Critchley og Bambra (2010), at fleksible virksomheter skaper bedre forhold for ansatte, ved at det reduseres stress og sykefravær. Flexibilitet i arbeidshverdagen kan gi større handlingsfrihet og mulighet for bestemmelse. Samtidig kan varierende arbeidshverdager skape mindre kjedsomhet gjennom stimuli i hjernen (Colbjørnsen, 2003).

5.3 Utholdenhet

Utholdenhet ble i denne analysen tydet til å etterspørres i 35 av de 70 stillingsannonseene som ble samlet inn for denne analysen. Denne hovedkategorien består av tre underkategorier som fokuserer på ulike sider ved utholdenhet, disse er: *evne til positiv holdning*, *evne til å være motivert for utfordring* og *evne til å takle krevende situasjoner*. Utholdenhet ble tolket som den tredje mest etterspurte evne i denne studien.

5.3.1 Hva omhandler evne til utholdenhet og hvorfor er dette viktig?

Evne til utholdenhet handler om individets evne til å stå på selv om det oppstår krevende situasjoner eller en utfordring. Det handler altså om å ikke gi opp i møte med krevende situasjoner. Evne til utholdenhet består i denne studien av tre komponenter.

For det første handler evne til utholdenhet om individets evne til positiv holdning. Positiv holdning handler om å se på omstendigheter uten å danne fordommer og tro på handlingsmuligheter heller enn å legge fokus på hemninger. Positiv holdning er avgjørende for et godt liv (Liverød, 2016; Seligman, 1992). Tidligere i denne oppgaven har vi sett på hvordan arbeidslivet i dag preges av hyppige endringer. De som lykkes i dagens arbeidsliv avhenger av resurser «som setter dem i stand til å håndtere omstilling slik at de får et gunstig utfall» (Nordhaug, Nordhaug & Døving, 2006, s. 196). Colbjørnsen (2006) hevder at positiv holdning er et mestringsverktøy som er nødvendig for dagens ansatte. Seligman (1992) mener at det finnes to måter å betrakte livet på, den ene er pessimistisk og den andre er optimistisk. Mennesker som er optimister ser på krevende situasjoner i motsetning til pessimistene som midlertidige og knytter årsakene til omstendighetene til noe annet enn seg selv. For eksempel vil en optimistisk telefon-selger (med positiv holdning) i møte med en vanskelig kunde, ikke bli demotivert og forklarer kundens atferd som en følge av at kunden hadde en vanskelig dag. En telefon-selger med pessimistisk holdning i

samme situasjon kan ha tendenser til å lettere gi opp, fordi hun eller han kan tenke at det var selve telefonsamtalen som gjorde kunden sint og at de neste kundene kommer til å reagere på samme måte. Det gjør at selgeren blir demotivert, mister energi og kan få negative tanker og følelser. Positiv holdning er avgjørende for at virksomheter skal kunne beholde sine ansatte sysselsatt over lengere perioder. På den ene siden kan svekkelse av lojalitet ha en innvirkning i dannelsen av kravet om positiv holdning.

Lojalitet som tidligere bidro til å opprettholde langvarige arbeidsforhold preger ikke lengere arbeidslivet. Det fører kanskje til at det dukker opp andre grunnlag som kan holde ansatte lengere sysselsatt, slik som positiv holdning. På den andre siden er det mulig å tenke seg til at fokus på individualisme kan være en mulig årsak. Tanken om at «du er din egen lykkes smed» kan kanskje skape behov for å danne en positiv holdning som lar ansatte holde ut og ikke gi opp i dagens stadig endrende arbeidsliv. Her også er det mulig å se hvordan ansvaret tilegnes den enkelte arbeidstaker. Det er viktig å stille spørsmål om dette blir rimelig. På den ene siden er denne endringen av ansvar positiv for ressurssterke ansatte, ved at de får mer makt i deres karriere. Men på den andre siden kan det se ut som ansatte får for mye krav og det er kanskje ikke alle som klarer å lykkes. Å erverve en positiv holdning tar tid og noen mennesker trenger hjelp fra for eksempel venner eller rådgivere for å kunne utvikle en positiv holdning. Det er viktig å legge merke til at det finnes to sider av saken. Selv om positiv holdning er en nyttig resurs i dagens arbeidsliv, er det ikke alltid så enkelt for alle å tilegne en slik holdning.

For det andre dreier utholdenhet i denne analysen seg om evne til å være motivert for utfordring, det å kunne mobilisere energi som kan brukes til å møte utfordringen. Kjærgård og Plant (2018) hevder at ansattes motivasjon er den viktigste drivkraften i dagens samfunn. Motivasjon er viktig for utholdenhet, fordi den gir oss energi til å holde ut i utfordrende situasjoner. Man kan tenke seg til at motivasjon er viktig for at ansatte skal være lenge sysselsatt, altså å danne langvarige relasjoner til virksomhetene. Steiro og Torgersen (2011) hevder for eksempel at motivasjon er viktig for å bli værende i stillingen. Samtidig er det spennende å se nærmere på hvilken type motivasjon som blir etterspurt i stillingsannonse som ble brukt i denne analysen. Motivasjon dreier seg om individets interesse, spesielt om individet motiveres av indre motivasjon (Sheldon, 2012). Indre motivasjon vil si at individet er interessert i selve handlingen og ikke motiveres av andre faktorer slik som belønning (Sheldon, 2012). Det kan virke som de ulike ord og uttrykk i stillingsannonse som dannet underkategorien *evne til å være motivert for utfordring* ikke presiserer hvilken type motivasjon de ønsker av de ansatte, altså indre eller ytre. Men siden ytre motivasjon drives av ytre belønning, er det mulig å tenke seg til at om det var ytre motivasjon arbeidsgivere spurte etter så måtte kanskje belønning opplyses i annonsene, for eksempel i form av gode lønnsbetingelser eller bonuser.

Er dette noe som kanskje viser oss at dagens arbeidsmarked ønsker ansatte som motiveres av selve arbeidshverdagen og ikke bare av ytre belønninger slik som lønn? Denne analysen viser at dagens arbeidsliv preges av samhandling og tilpasningsbehov. Ikke alle mennesker liker samhandling og det er noen mennesker som ikke er like flinke til å tilpasse seg endringer. Kanskje dreier etterspørsel av

indre motiverte arbeidssøkere om å finne ansatte som er egnet og trives å jobbe i dagens arbeidsliv?

For det tredje omhandler utholdenhet i denne analysen evne til å takle krevende situasjoner. Dette handler om individets evne til å fungere som vanlig under utfordrende situasjoner, altså å ikke endre sin atferd i møte med utfordringer. Atkins et al. (2013) hevder at mennesker i møte med krevende situasjoner kan endre seg og bruke en atferd som er annerledes enn den de anvender til vanlig. For eksempel vil en ansatt som bruker å støtte andre kollegaer i møte med krevende situasjoner velge å ikke være en støttespiller. Dagens arbeidshverdag som preges av endringer og samhandling med ulike mennesker kan skape et behov for ansatte som kan takle en slik arbeidshverdag. På den ene siden kan kravet om evne til å takle krevende situasjoner skyldes større kontakt med andre mennesker. Interaksjonsteknologien gir mange ulike yrkesfelt mulighet til å samhandle med andre. De som jobber i produksjon kan for eksempel samarbeide med kunder og brukere i produksjonen av deres varer. Mennesker som jobber i salg må for eksempel kommunisere med mange ulike kunder. Mens lærere og undervisere må for eksempel ikke bare formidle men i større grad enn tidligere samarbeide med elever.

Samhandling med ulike mennesker kan være krevende både fordi det kan oppstå misforståelser i kommunikasjonen og fordi vi mennesker kan ha ulik oppfatning av vår virkelighet (Kegan, 1982). Samtidig hevder Torp (2005) at dagens samfunn skaper mer krevende kunder og brukere fordi de forventer større kvalitet på samhandlingen. Arbeidslivets fokus på samhandling kan kanskje skape krevende situasjoner som øker behovet for ansattes evne til å takle disse. På den andre siden kan evne til å takle krevende situasjoner være en følge av hyppige endringer som skjer i arbeidslivet. Jeg har tidligere i denne oppgaven pekt på at det kan være naturlig for oss mennesker å oppleve endringer som krevende, noe som kan skape behov for ansatte som kan takle disse situasjonene (som kan oppleves som krevende).

5.3.2 Nærmere blikk på utholdenhet

Som nevnt tidligere i teoridelen har den psykologiske kontrakten blitt endret, ved at lojalitet ikke lengere preger arbeidslivet (Nesheim, 2009). Når lojalitet ikke lengere er en komponent som skaper langvarige relasjoner til virksomheter, dukker det kanskje opp andre komponenter som kan holde ansatte lengere sysselsatt, slik som krav om utholdenhet?

For det første kan kravet om utholdenhet være en følge av behovet for fleksibilitet, slik som nevnt tidligere i drøftingen. Når normen blir kortsiktige arbeidsforhold avhenger virksomheter muligens av de ansattes evne til utholdenhet. På den andre siden kan etterspørsel av utholdenhet skyldes individualismen og tanken om at man er selv ansvarlig for å lykkes. Utholdenhet blir da et viktig redskap for å kunne holde ut i dagens arbeidsliv. Bauman (2000) hevder for eksempel at dagens arbeidsliv er i stadig endring og fører til at gamle måter å gjøre arbeidsoppgaver på oppheves, og ansatte står foran noe nytt og ukjent. Forfatter hevder videre at individualisme står i fokus og det blir stadig

vanligere å være ansvarlig for å skape noe, slik som entreprenørskap, noe som skaper en tankegang om at det er mennesker selv som er ansvarlige for å lykkes. Det som blir en viktig bemerkning som resultat av denne diskursen er at mangel på utholdenhet som kan for eksempel føre til at man slutter i jobben kan oppleves som personlig nedgang, fordi individet har bare seg selv å skyldes på. På den andre siden kan utholdenhet dannes som følge av det globale markedet og globalisering ved at vi erverver tanker fra andre land. Eksempel er «the american dream» som sier at alle kan lykkes om de bare prøver. Her blir altså ansvaret lagt på individets evne til utholdenhet.

Samtidig er det rimelig å stille spørsmål om verdien «utholdenhet» henger igjen fra tidligere tider. Det er mange mennesker fra «boomer-generasjonen» som har jobbet i virksomheter som ansatte og ledere og nå går ut i pensjon. «Boomer-generasjonen» er mennesker som ble født i perioden mellom 1943-1960 (Gibson & Sodeman, 2014). Kanskje blir utholdenhet (knyttet til lojalitet og utholdenhet) brukt som en betegnelse for lojalitet? Kjærgård og Plant (2018) hevder at «lojalitet» har endret karakter. Det kan hende at utholdenhet er en verdi som er knyttet til en tidligere generasjon. Etterhvert som en ny generasjon stiger lengere opp i stillingene blir kanskje utholdenhet i arbeidslivet mindre etterspurt? Nettopp fordi vi får ansatte med nye verdier. Denne tanken er dannet på bakgrunn av verdier som er viktig for millenniumsgenerasjonen, som jeg er en del av. Millenniumsgenerasjonen er en betegnelse på mennesker som ble født i perioden 1981-2000 (Gibson & Sodeman, 2014). Jeg har fått et inntrykk om at arbeid for min generasjon blir mindre gripende og at mange foretrekker deltidsjobber fremfor heltidsjobber, fordi arbeid blir mindre viktig enn selve utforskning av livet med alle sine muligheter for utfoldelse. Jeg tror at vi muligens i fremtiden vil se en endring i etterspørsel av evne til utholdenhet. Fordi nye verdier kommer til å implementeres i arbeidslivet.

5.4 Hvem er ansettbar i dag?

Denne studien tyder på at det er samhandlende, tilpasningsdyktige og utholdende arbeidssøkere som blir sett på som mest ansettbare i dag. Det som blir et viktig spørsmål er om det er rimelig å kreve dette av alle slags arbeidstakere i alle slags yrkessammenhenger? På den ene siden er disse evnene noe som kan brukes i alle yrkesfelt. Nesten alle av oss kommer til å bytte jobb i løpet av livet (Rasmussen, 2005) og da er det positivt for arbeidssøkere å tenke på at kompetansen kan brukes gjennom hele livet. På den andre siden må vi se nærmere på yrkesgruppene som ble brukt i denne oppgaven. Solberg (2014) kaller disse for *interessetyper*, noe som peker på at disse gruppene har ulike interesser.

Samtidig har jeg nevnt tidligere i drøftingsdelen at interesser er knyttet til motivasjon som er en viktig faktor for å bli værende i stillingen, fordi interessen skaper engasjement og forpliktelse (Steiro & Torgersen, 2011). Er det rimelig at yrkesgrupper med ulike interesser får samme krav? *Naturfaglig type* yrkesgruppen liker for eksempel å jobbe selvstendig, mens *ordenstype* liker å ha faste strukturer å holde seg til. Denne analysen tyder på at ulike yrkesgrupper får samme krav og det er mulig å tenke seg til at dette kanskje kan skape et ekskluderende arbeidsliv, nettopp fordi normen blir smal.

Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at arbeidsgivere kan bli fanget av diskurs. Virksomheter kan for eksempel bruke allerede eksisterende stillingsannonser eller føle press til å etterspørre evner andre virksomheter leter etter for å kunne være like ettertraktede som andre virksomheter. I tillegg er stillingsannonsene også en slags fremstilling av virksomhetene. For eksempel kan arbeidsgiver skrive at man ønsker samarbeidsevner for å fremstille virksomheten i et positivt lys, selv om de egentlig ikke trenger ansatte med samarbeidsevne. Nettopp fordi de kanskje tror at det er virksomheter som preges av samarbeid som er ettertraktede av arbeidssøkere. Det fører til at det skapes en smal norm av hvem som er ansettbar.

5.5 Karriereveilederens rolle

Kjærgård og Plant (2018) mener at det virker som arbeidsdiskurser overtas av «samfunnsmessig og dominerende økonomisk orientert diskurs» (Kjærgård & Plant, 2018, s. 257). Det betyr at det er virksomhetenes behov som kommer i sentrum og avgjør hvem som er ansettbar. Dette er noe som er synlig i denne analysen ved at ulike yrkesfelt som består av mennesker med ulike interesser får samme krav stilt av arbeidsmarkedet. På sett og vis er dette en naturlig utvikling som skjer når global konkurranse tar over. Tveit (2008) viser et tidligere eksempel av sykepleieryrker etter andre verdenskrig, der fokuset innen dette yrket gikk fra kall til samfunnsbehov. Virksomheter i dag for å kunne konkurrere på det globale markedet danner et spesifikt bilde av hvem som er ansettbar i dag, de krever altså ansatte med evne til samhandling, tilpasningsevne og evne til utholdenhet basert på funnene i denne analysen. Når det har skapt en spesifikk smal norm av hvem som er ansettbar skapes det spørsmål om hvilke implikasjoner disse endringene har for karriereveiledning.

For på den ene siden må karriereveileder fokusere på arbeidsmarkedet for å kunne hjelpe veisøker å bli ansettbar i dagens samfunn. Men på den andre siden må fokuset tilegnes veisøkerens interesser (Kjærgård & Plant, 2018). Dette er fordi individualisme står sentralt i vårt samfunn (Bauman, 2000), noe som fører til at individet blir ansvarlig for å skape en meningsfylt karriere der hun eller han kan utvikle seg og forme seg i karrieredesign. Det er rimelig å tro at en meningsfylt karriere baserer seg på individets interesser, altså at det er interessen som skaper mening (Kjærgård & Plant, 2018). Hvordan kan karriereveileder hjelpe veisøker å finne en karriere hun eller han har interesse for når dagens arbeidsliv fremhever deres behov og den enkeltes interesse kommer i skyggen? Hva skjer for eksempel med arbeidssøkerne som ikke ønsker et arbeidsliv fylt av samhandling, og ønsker for eksempel å jobbe innen *ordenstype* yrkesgruppen som jobber med tall, data og fakta.

Noen mennesker kan for eksempel ha sosial angst som gjør det vanskelig for de å samhandle med andre. Bli det etisk riktig av karriereveileder å jobbe med utvikling av veisøkerens samhandlingsevner når veisøker ikke opplever en interesse for samhandling? Jeg tror at det er viktig for karriereveileder å vite om arbeidslivets krav og samtidig ha i bakhodet at virkeligheten er likevel ikke så svart og hvit som den kan virke. Selv om stillingsannonsene spør etter tre bestemte evner må

karriereveileder motivere veisøkeren til å søke på yrkene som veisøker er interessert i, for det kan hende at selve stillingsannonsen ikke er et nøyaktig bilde av yrkets arbeidshverdag. Samtidig kan karriereveileder rette arbeidssøkerens blikk mot omfanget av de ulike kravene som stilles i dag. Gjennom å vise at *evne til samhandling* for eksempel består av mange ulike komponenter og selv om man ikke er flink eller er interessert i samarbeid kan man likevel være god på andre komponenter, slik som å skape et godt arbeidsmiljø. Et slikt fokus kan kanskje skape større handlingsmuligheter i veisøkerens karrierejakt.

6. Oppsummering av studien som helhet

Målet med denne studien var å skape et bilde av arbeidsmarkedets krav, gjennom å finne de ulike evnene som kreves av arbeidssøkere. Denne analysen tyder på at det er evne til *samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet* som er de mest etterspurte kravene av dagens arbeidssøkere. På den ene siden kan denne studien illustrere dagens arbeidsliv med en ganske smal norm for hvem som er ansettbar i dag. Gjennom at det blir stilt samme krav på tvers av ulike yrkesgrupper, noe som kan skape et ekskluderende arbeidsliv for noen grupper mennesker. På den andre siden er det interessant å se at det likevel er ulike komponenter av *evne til samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet* som blir foretrukket innen ulike yrkesgrupper som ble brukt i denne oppgaven, gjennom at det er ulike underkategorier som blir etterspurt innen ulike yrkesfelt.

Det virker imidlertid nødvendig å rette blikket på karriereveiledning. Fordi denne analysen tyder på at dagens samfunn kan skape implikasjoner for karriereveiledningens rolle. Ved at på den ene siden kan det virke som om det er arbeidsmarkedets behov som påvirker menneskets mulighet for å bli ansatt. Mens på den andre siden medbringer individualismens fokus på meningsfylt arbeid på bakgrunn av veisøkerens interesser. Disse to samfunnsutviklingene kan da skape et etisk dilemma for karriereveileder ved at det bli vanskelig å vite hva som blir rimelig å fokusere på i rådgivning av veisøker.

6.1 Implikasjoner for praksis

Jeg har forsøkt i denne studien å skape et bilde av arbeidsmarkedets forventning og gjennom dette finne hvem som er ansettbar i dagens samfunn. Denne studien viser at det skapes en smal norm av hvem som blir sett på som ansettbar i dag og at arbeidslivet kan bli ekskluderende for noen grupper mennesker. Dette er fordi *evne til samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet* blir etterspurt i de fleste stillingsannonser som ble brukt i denne studien innen ulike yrkesgrupper. Samtidig illustrerer resultatene i denne masteroppgaven hvordan dagens arbeidsliv kan medføre implikasjoner for karriereveiledning. Ved at det skapes et dilemma i karriereveiledningen av veisøkere. For meg virker det nødvendig å løfte frem dette funnet. Jeg håper at denne masteroppgaven kan bidra med å skape større fokus på dagens arbeidsmarked og bidra til at virksomheter i høyere grad reflekterer over hvilke evner som egentlig behøves av deres ansatte. Manglende refleksjon over virksomhetens behov fører til at virksomheter mister gode kandidater. Denne problematikken blir omtalt av NRK (Ording, 2018). Ording (2018) hevder at mange virksomheter bruker begreper i stillingsannonser som de ikke forstår. Det gjør at enkelte kandidater prioriteres selv om de kanskje ikke er helt egnet for stillingen, samtidig som gode kandidater lar være å søke på stillinger.

Gjennom å analysere 70 stillingsannonser innen ulike yrkesfelt viser resultatene at det er tre essensielle evner som kreves innen alle yrkesgrupper. Det som kan være interessant å forske videre på er om disse evnene er faktisk nødvendig i arbeidshverdagen innen forskjellige yrkesgrupper. Er stillingsannonser en god fremstilling av dagens arbeidsliv eller er det noe som kommer i skyggen ved bruk av denne metoden?

6.2 Avslutning

Denne studien hadde som formål å identifisere krav som stilles av dagens arbeidsmarked. Målet var å finne ulike evner som bidrar til menneskers ansettbarhet. Gjennom å gjennomføre en innholdsanalyse av 70 stillingsannonser fra ulike yrkesfelt har jeg identifisert tre evner som ble tolket som de mest sentrale i år 2020, disse er *evne til samhandling*, *tilpasningsevne* og *evne til utholdenhet*. Denne oppgaven tar et nærmere blikk på disse kravene gjennom å drøfte tidligere forskning, historiske endringer og hvilken betydning disse kravene har for både enkeltindividet og virksomhetene. Nysgjerrighet for denne studien ble dannet på bakgrunn av interesse for karriereveiledning og som følge blir det drøftet hvilke implikasjoner funnene i denne studien har for karriereveilederens rolle.

Referanseliste:

- Ackroyd, S. (2005). *The oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Amble, N. (2004). Den nye servicearbeideren. I K. Føssestøl (Red.), *Relasjonsmestrene: Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet* (s. 30-36). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeidstilsynet. (u.å.). Psykososialt arbeidsmiljø. Hentet 5. april 2020 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>
- Arnesen, L. & Gangdal, J. (2005). *Motivasjon & mestring: Fra drøm til virkelighet*. Oslo: Aschehoug.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Atkins, S., Katcher, A. & Dahl, E. (2013). *LIFO productivity workbook: Arbeidsbok for utvikling av samhandling og kommunikasjon*. Tarrytown, NY: Schutz.
- Avias, A. (2004). Kommunikativ kompetanse i bedrifter. I E. L. Björk & S. Vesterhus (Red.), *Kommunikasjon* (s. 9-24). Halden: Høgskolen i Østfold.
- Barthes, R. (1994). *I tegnets tid: Utvalgte artikler og essays*. Oslo: Pax Forlag.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, UK: Polity.
- Besshø, M. (2015, 19. mars). Thomas-teoremet. Hentet fra <https://mortenbessho.com/2015/03/19/thomas-teoremet/>
- Bratsberg, B., Hægeland, T. & Raaum, O. (2011). Tøffe krav?: Ferdigheter og deltakelse i arbeidslivet. *Universitetsforlaget*, 4(28), 302-216.
- Burns, J. M. (1979). *Leadership*. New York: Harper Torchbooks.

- Clarkson, P. (2014). *Gestalt counselling in action* (3. utg.). London: Sage.
- Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Colbjørnsen, T. (2006). Hva gjør omstilling med arbeidsmiljø og arbeidsglede? I P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug & K. G. Salvanes (Red.), *Arbeidsliv i omstilling* (s. 195-220). Bergen: Fagbokforlaget.
- Dale-Olsen, H. (2015). Fleksibilitet over tid. I H. Dale-Olsen (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (s. 35-54). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Darr, W. & Johns, G. (2008). Work strain, health and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 293- 318.
- Det norske akademi for språk og litteratur. (u.å.). Evne. Hentet 1. mai 2020 fra https://naob.no/ordbok/evne_1
- Drucker, P. F. (2002). *Managing in the next society*. New York: Truman Talley Books.
- European Political Strategy Centre (2016): *The future of work: Skills and resilience for a world of change*. (EPSC rapport 13/2016). Hentet fra https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_13.pdf
- Evenson, R. (1999). Soft skills, hard sell. *Techniques: Making education & career connections*, 74(3), 29-31.
- Fetterman, D. M. (1989). *Ethnography: Step by step*. Newbury Park, Calif: Sage Publications.
- Fossestøl, K. (2004). Kunnskapsarbeid som relasjonsarbeid. I K. Fossestøl (Red.), *Relasjonsmestrene: Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet* (s. 13-25). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gewertz, C. (2007). Soft skills in big demand: Interest in teaching students habits of mind for success in life is on the rise. *Education Week*, 26(40), 25-27.

- Gibson, L. A. & Sodeman, W. A. (2014). Millennials and technology: Addressing the communication gap in education and practice. *Organization Development Journal*, 32(4), 63-75.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265–276.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangement and perceived flexibility to employee health. *Work and Family*, 11, 199-214.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Gulbrandsen, M., Bye, G., Finne, H. & Njøs, R. (2013). Er samarbeid alltid bra for innovasjon? *Idunn*, 45(6), 4-9.
- Holstad, K. & Steinum, T. (2004). Kunnskapslederen og kunnskapsoperatøren. I K. Føssestøl (Red.), *Relasjonsmestere: Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet* (s. 37-44). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Højdal, L. & Paulsen, L. (2012). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprosesser* (2. utg.). Danmark: Schultz.
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2012). *Mellem ordene: Kommunikation i professionel praksis*. Aarhus: Forlaget Klim.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (2014). *Joining together: Group theory and group skills* (11. utg.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Joyce, K., Panayo, R., Critchley, J. & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane database of systematic reviews*, 17, 9-33.
- Kalleberg, A. L. (2009), Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22.
- Kegan, R. (1982). *The evolving self: Problem and process in human*

- development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kildal, N. (2005). *Fra arbeidsbegrepets historie: Aristoteles til Marx (3-2005)*. Bergen: Senteret.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1- 9.
- Kompetanse Norge. (2018-2021). Strategisk plan for kompetanse Norge 2018-2021. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/c93c9560324741cbba196a2c683ef7ee/strategisk_plan_kompetanse_norge_2018_2021.pdf
- Kraft, P. (2014). *Selvregulering: Om endring av atferd og vaner i det moderne samfunnet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. London: SAGE Publications.
- Kunnskapsdepartementet (2016-2017): *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>
- Kvalsund, R. & Meyer, K. (2017). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Fagbokforlaget.
- Kveine, R. & Erlien, B. (2019). *Internkommunikasjon* (5. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- LeCompte, M. D. & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52, 31-60.
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Liverød, S. R. (2016). *Selvfølelsens psykologi: Bedre selvfølelse ved å bruke hodet litt annerledes*. Kristiansand: Portal.

- Lysholm, B. H. (2018). Bra arbeidsmiljø er bra business. *Arbeid og Helse*, 6-8.
- McDonough, T. (2017). Closing the skills gap: Key learnings for employers and job seekers. *Wiley Periodicals*, 49-53.
- McQuaid, R. W., Green, A. & Danson, M. (2005). Introducing Employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195.
- Moxnes, P. (2016). *Fasettmennesket: Personlighet og rolle. Et utviklingsperspektiv* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Murphy, L. & Thomas, L. (2008). Dangers of a fixed mindset: Implications of self-theories research for computer science education. *ACM SIGCSE Bulletin*, 40(3), 271-275.
- Nesheim, T. (2006). Grenseløse bedrifter? I P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug & K. G. Salvanes (Red.), *Arbeidsliv i omstilling* (s. 76- 90). Bergen: Fagbokforlaget.
- Nesheim, T. (2009). Kommentar: Mot et paradigmeskifte i forståelsen av arbeid og organisasjon? *Sosiologisk tidsskrift*, 17, 71-81.
- Nesheim, T. & Olsen, K. (2006). Nye grenser i arbeidslivet. I P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug & K. G. Salvanes (Red.), *Arbeidsliv i omstilling* (s. 35-53). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ness, O. (2016, 26. april). Samarbeid eller samhandling? Er det noen forskjell? Hentet fra <https://www.napha.no/content/14929/Samarbeid-eller-samhandling-Fr-det-noen-forskjell>
- Nielsen, L. D., Nielsen, K. A., Munk-Madsen, E. & Hartmann-Petersen, K. (2010). *Fleksibilitet, flygtighet og frirum: En kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Nordhaug, O., Nordhaug, I. W. & Døving, E. (2006). Kompetanse i omstilling? I P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug & K. G. Salvanes (Red.), *Arbeidsliv i omstilling* (s. 175-190). Bergen: Fagbokforlaget.

- North, A. B. & Worth, W. E. (1996). Trends in advertised entry-level technology, interpersonal, and basic communication job skills, 1992–1994. *Journal of Employment Counseling*, 33(3), 98–105.
- OECD (2004): Career guidance and public policy: Bridging the gap. Hentet fra <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>
- Olsen, M. K. (2012). Opplevelse av Ansettbarhet: En sammenlikning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet*, 3(29), 198-212.
- Ording, O. (2018, 30. august). «Alle» arbeidsgivere søker etter utadvendte jobbkandidater. *NRK*. Hentet fra https://www.nrk.no/norge/_alle_-arbeidsgivere-soker-etter-utadvendte-jobbkandidater-1.14182141
- Overtoom, C. (2000). Employability skills: An update. *ERIC Digest*, (220), 1-2.
- Pinker, S. (2017). *TED-ideas worth spreading: The Strongest predictor of how long You`ll live*. Boston, Massachusetts: TED Conferences LLC.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984). *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Prior, L. (2008). Emergent qualitative document analysis. I S. N. Hesse-Biber & P. Leavy (Red.), *Handbook of emergent methods* (s. 127- 149). New York: Guilford press.
- Rapley, T. (2007). *Doing conversation, discourse and document analysis*. Thousand Oaks: SAGE.
- Rasmussen, B. (2005). Mellom samfunnsansvar og effektivitet: En innledning. I B. Rasmussen (Red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og Problemstillinger* (s. 7-24). Oslo: Norges forskningsråd, Forskningsprogrammer, Program for arbeidslivsforskning.
- Redman, T. & Mathews, B. P. (1997). What do recruiters want in a public sector manager? *Public Personnel Management*, 26(2), 245–256.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.

- Rogstad, J. & Sterri, B. E. (2018). Passe inn og passe til: Arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1-2018), 41-65.
- Ross, P. K., Ressler, S. & Sander, E. J. (2017). *Work in the 21st century: How do I log on?* Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Rygghaug, M. (2002). Å bringe tekster i tale: Mulige metodiske innfallsvinkler til tekstanalyse i statsvitenskap. *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*, 18(4), 303-322.
- Rønning, R. (2005). 'Den institusjonelle ydmykingen'. *Nordisk sosialt arbeid*, 2, 111-121.
- Saratoga Institute. (2000). *Human capital benchmarking report*. Santa Clara, CA: Author.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.
- Seligman, M. E. P. (1992). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sheldon, K. (2012). *Motivation: Viden og værktøj fra positiv psykologi*. København: MindSpace.
- Shotter, J. (1984). *Social accountability and selfhood*. Oxford: Blackwell.
- Silverman, D. (2015). *Interpreting qualitative data* (5. utg.). London: SAGE.
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser: Personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Sodhi, M. S. & Son, B-G. (2010). Content analysis of OR job advertisements to infer required skills. *Journal of the Operational Research Society*, 61, 1315-1327.

- Solberg, O. (2014). *Veisøk og veivalg: Et internasjonalt fag i vekst*. Spikkestad: Discover Test Service.
- Spurkeland, J. (2018). *Relasjonell atferd i arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Steiro, T. J. & Torgersen, G-E. (2011). *Bedre motivasjon: Praktisk tilnærming for å skape drivkraft hos deg og andre*. Stjørdal: Læringsforlaget.
- Stemler, S. (2000). An overview of content analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 7(17), 1-6.
- Syvvertsen, T. (1998). *Dokumentanalyse i medievitenskapen: Tilgang, kildekritikk, problemstillinger*. Oslo: Institutt for medier og kommunikasjon.
- Tanum, S. & Krogstad, A. (2014). Fortellinger om livet uten arbeid. *Sosiologisk tidsskrift*, 3(22), 249-275.
- The Arbinger Institute. (2016). *The outward mindset: Seeing beyond ourselves*. San Francisco: Berrett Koehler.
- Todd, P. A., McKeen, J. D. & Gallupe, R. B. (1995). The evolution of IS job skills: A content analysis of IS job advertisements from 1970 to 1990. *MIS Quart*, 19, 1-27.
- Torp, H. (2005). *Nytt arbeidsliv: Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Trøndelag Fylkeskommune (2018-2030). *Kompetansestrategi for Trøndelag*. Hentet fra <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/5a346d082e204b25b482fa10011cede9/kompetansestrategi-for-trondelag-revidert-07.05.pdf>
- Tveit, B. (2008). *Ny ungdom i gammelt yrke: En studie av sykepleierstudenters motivasjon og fagidentitet i møte med en tradisjonstung utdanning* (Doktoravhandling). Høgskolen i Oslo, Oslo.
- Watts, M. & Watts, R. K. (2009). Developing soft skills in students. *The International Journal of Learning*, 15(12), 1-10.

- Weber, R. P. (1990). *Basic Content Analysis* (2. utg.). Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Wellington, J. K. (2005). The "soft skills" of success: Be it high tech, low tech, or no tech. *Vital Speeches of the Day*, 71, 628.
- Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586.
- Zunker, V. G. (2016). *Career counselling: A holistic approach* (9. utg.). London: Thomson Brooks/Cole.
- Østbye, H., Helland, K., Knapskog, K. & Larsen, L. O. (2002). *Metodebok for mediefag*. (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.