

At vælge at blive valgt

En fænomenologisk inspireret undersøgelse af nyansattes
oplevelser af en rekrutteringsproces



Roskilde Universitet, Forår 2019

Fagmodulprojekt i Psykologi

Grupper nr S1925043432

Vejleder Kristine Nissen

Anslag 199.182

Agnes M. B. Pedersen 62465

Jonas B. Nedkvitne 63947

Alberthe P. Jensen 54409

Sofie A. T. Larsen 62796

Isabella Nissen 63883

Abstract

This paper examines how newly appointed employees experience the recruiting process of an employment. In a competitive market, it is important for any given company to recruit the best suited candidates for any given job. The competitive market permits companies to raise the requirements regarding a job. The requirements broadens by including personal competencies besides professional competencies. This forces the candidates to reflect on how they want to present themselves in order to seem the most appealing to the given company. This study is conducted with inspiration from the phenomenological orientation. How the candidates attempt to accede the company's demands and the possible effects caused by this, will be investigated using qualitative methods in order to collect imperical data. It is furthermore analyzed through Richard Jenkin's theory on Social identity supported by Erving Goffman's theory on The presentation of self in everyday life.

Kapitel 1: Indledning.....	5
1.1 Problemfelt	5
1.2 Problemformulering	6
1.3 Fagmodulprojekt i psykologi.....	6
1.4 Begrebsafklaring.....	7
Nyansat.....	7
Rekrutteringsproces og ansættelsesproces.....	8
Kompetencer.....	8
Faglige kompetencer.....	9
Personlige kompetencer.....	9
Personlighed	9
1.5 Afgrænsning	9
1.6 Projektets opbygning	11
Kapitel 2: Videnskabsteori	12
2.1 Hvad er fænomenologi?.....	12
Kapitel 3: Metodologi.....	14
3.1 Metodologiske overvejelser.....	14
Embracing the phenomenological attitude	15
Entering the lifeworld (through descriptions of experiences)	15
Dwelling with horizons of implicit meanings	16
Integrating frames of reference.....	17
3.2 Undersøgelsesdesign	17
3.3 Empirisk materiale.....	19
Udvælgelse af informanter	19
Fokusgruppeinterview	19
Det individuelle interview	21
Transkribering	23
3.4 Refleksion og kritik af metode	24
Kapitel 4: Teoriapparat	26
4.1 Begrundelse for anvendt litteratur og teori.....	26
4.2 Social Identitet, Richard Jenkins	27
Jenkins' identitetsforståelse	28
Den individuelle orden	29
Samhandlingsordenen.....	29
Den institutionelle orden	30
Grupper og kategorier.....	31

Forudsigelighed/konformitet	31
Rekruttering	32
Rationalisering.....	32
Kategorisering og konsekvenser ved rekrutteringsprocessen.....	33
4.3 Erving Goffman.....	34
Hverdagslivets rollespil.....	34
Samhandling.....	35
Optrædere	36
Facade.....	36
Idealisering	37
Indtryksstyring.....	38
4.4 Analysestrategi	39
Kapitel 5: Analyse	41
5.1 Meningskondensering.....	41
Informanternes forhandling	43
Kompetencer.....	47
Identitet.....	50
Afrunding	52
5.2 Teoretisk analyse	52
Informanternes forhandling	52
Kompetencer.....	61
Identitet.....	64
Delkonklusion.....	72
Kapitel 6: Diskussion	74
Det individualiserede samfund	74
Det moderne erhvervsliv	75
At leve op til virksomhedernes efterspørgsel	75
Ansøgerens ansvar for egen udvikling	78
Rekrutteringsprocessens betydning	79
Kapitel 7: Konklusion.....	82
Litteratur.....	85
Bøger	85
Tidskrift.....	86
Artikler	86
Bilag	86

Kapitel 1: Indledning

I følgende kapitel vil gruppens grundlæggende refleksioner vedrørende projektet blive udfoldet, for at danne en forståelsesramme omkring disse. Der tages udgangspunkt i problemfeltet, problemformulering samt hvordan dette projekt placerer sig indenfor et fagmodulprojekt i psykologi. Desuden vil der forekomme en begrebsafklaring og en afgrænsning, for at give læseren et bedre udgangspunkt for at forstå projektet. Afslutningsvis vil læseren blive introduceret til, hvordan projektet er bygget op.

1.1 Problemfelt

Der er sket et paradigmeskifte og oprud med den tidligere hierarkiske orden, som virksomheder tidligere var organiseret efter. Organisationsformen har bevæget sig mod en mere flad struktur, der tildeler individet ansvar og mulighed for at vokse og udvikle sig. Det mener Lars Ahlin, der er lektor og ph.d. i teologi, som argumenterer for, at denne tendens hænger sammen med nyliberalismens udbredelse. Nyliberalistiske værdier består blandt andet af kreativitet, initiativ, ansvar og udvikling, som synes at være værdier, der kan relateres til individets personlighed (Ahlin 2009: 38).

Dette fokus på individets personlighed, samt potentiale for at udvikle sig, kan også komme til udtryk i måden, hvorpå virksomheder tilrettelægger ansættelsesforløb. Ansættelsesforløb kan tage sig ud forskelligt, men indeholder ofte alt fra fremsendelse af ansøgning, CV, samtaler, løsning af case og test, som for eksempel IQ eller personlighedstest. Virksomheder anvender disse praksisser, for at skabe mulighed for at finde den bedst mulige kandidat, hvor både faglige kompetencer og personlige egenskaber stemmer overens med virksomhedens værdier og arbejdsopgaver (Juel 2016).

Flere af de danske fagforeninger såsom DJØF, Dansk Magisterforening og Lederne anerkender, at rekrutteringstests er kommet for at blive, og at det både gælder i den private, såvel som den offentlige sektor. Ifølge chefkonsulent hos DJØF, Helle Hvilshøj, kan specielt færdighedstests, hvor verbale og numeriske færdigheder testes, skabe usikkerhed hos jobsøgende (Juel 2016). Den udbredte tendens gjorde os nysgerrige på, hvorledes ansøgeren oplever at deltage i en omfattende rekrutteringsproces og herunder de forskellige faser og elementer der indgår heri. Hvordan søger ansøgeren at imødekomme virksomhedernes krav under rekrutteringsprocessen? Og hvilken betydning kan dette have for deres oplevelse heraf?

Vi vil i dette projekt tage udgangspunkt i ansøgerens oplevelse af rekrutteringsprocesser inden for business/marketingbranchen i det private erhvervsliv, da vi har haft en forestilling om, at dette er et enormt konkurrencepræget erhverv, der således intensiverer kravene til medarbejderne og deres kompetencer. Dette område var vi interesserede i at undersøge nærmere og se, hvilke elementer, der gjorde sig gældende. En anden faktor, der ligeledes kan siges at forøge konkurrenceintensiteten mellem jobsøgende i denne branche er, at uddannelserne til disse job ofte er bredere “generalist”uddannelser, hvilket betyder at der er flere med forskellige baggrunde der ville kunne varetage de samme jobs. Da vi netop var interesserede i, hvordan rekrutteringsprocessen blev oplevet af ansøgeren, fandt vi det relevant at lade os inspirere af fænomenologien som videnskabsteoretisk ramme for projektet. Indenfor fænomenologien er det essentielt at forskeren forsøger at lægge sine forforståelser fra sig og lade fænomenet fremtræde, hvorfor vi netop fandt den fænomenologiske forståelse og fremgangsmåde oplagt til at undersøge vores fokus.

1.2 Problemformulering

På baggrund af ovenstående problemfelt lyder vores problemformulering således:

Hvordan kan nyansattes oplevelser af rekrutteringsprocessen i business/marketingbranchen fortolkes og hvad kan disse være et udtryk for?

Problemformuleringen dækker desuden over følgende tre underspørgsmål, som også vil fungere som den røde tråd igennem projektets forskellige dele.

1. Hvordan har informanterne oplevet rekrutteringsprocessen for deres nuværende job?
2. Hvordan kan informanternes oplevelser fortolkes i forhold til deres sociale samspil med virksomheden og selvforståelse?
3. Hvordan kan disse fortolkninger forstås med et branche- og samfundsmæssig perspektiv?

1.3 Fagmodulprojekt i psykologi

I nærværende afsnit vil der kort blive redegjort for, hvordan projektet placerer sig som et fagmodulprojekt i psykologi.

Dette er et fagmodulprojekt, som hører under projektrammen: *Projekt om psykologiens centrale teorier og grundlagsproblematikker vedrørende kognition, udvikling, personlighed eller sociale liv set i en samfundsmæssig eller kulturel kontekst. Projektarbejdet skal tematisere og reflektere*

kognitions-, udvikling-, personligheds-, og eller socialpsykologiske teorier i relation til problemfeltet.

Med afsæt i studieordningen mener vi, at det er aktuelt kort at skitsere, hvordan vores projekt placerer sig indenfor dennes ramme. Projektet tager udgangspunkt i individets oplevelse af rekrutteringsprocessen, hvorfor vi har valgt fænomenologien som videnskabsteoretisk inspiration, hvilen vi igennem fagmodulkurset blev introduceret til som en af hovedgrenene i psykologien.

For at forstå individets oplevelse er der blevet brugt teori vedrørende socialt samspil, identitet og personlighed til at forstå, belyse og analysere, hvordan disse kan forstås i kontekst af hinanden. Vi mener, at de sociologiske teorier bliver benyttet i et psykologisk perspektiv, da vi tager udgangspunkt i individet og ønsker at forstå dennes oplevelse. Det skyldes, at vi er inspireret af fænomenologien, hvor individet og samfundet forstås i et monistisk forhold, hvor det ene ikke kan skilles fra det andet, men snarere ses i den helhed, som er subjektets oplevelse. I diskussionen bevæger vi os væk fra denne ontologi, og forholder os mere dialektisk til fænomenet for at kunne diskutere og forstå dette i et samfundsmæssigt perspektiv.

1.4 Begrebsafklaring

I det følgende afsnit vil vi redegøre for de bærende nøglebegreber i projektet, og hvordan vi forstår og bruger dem.

Nyansat

Vi har i projektet undersøgt, hvordan nyansatte oplever deres ansættelsesproces med udgangspunkt i tre informanter og deres oplevelser. Vi har valgt at definere en *nyansat* som en person, der er blevet ansat på en arbejdsplads maksimum et år inden vi afholdte fokusgruppeinterviewet. Vi definerer vores informanter som nyansatte og bruger de to betegnelser synonymt.

Begrebet indebærer, i vores optik, ikke at personen er nyuddannet eller, at den stilling som pågældende er ansat i er deres første. Flere af vores informanter har under vores interviews beskrevet nogle elementer fra tidligere oplevelser med ansættelser end den seneste. Vi har dog hovedsageligt fokuseret på informanternes seneste ansættelsesproces, hvilket vil fremgå af meningskondenseringen og den teoretiske analyse af vores empiri.

Rekrutteringsproces og ansættelsesproces

Vi bruger termene *rekrutteringsproces* og *ansættelsesproces* synonymt i projektet og har valgt at se bort fra eventuelle nuancer termene i mellem. Vores brug af termene indbefatter flere elementer, hvis kombination danner den samlede proces, ansøgeren skal igennem, før denne potentielt bliver ansat i en virksomhed. De faser, der gør sig gældende i dette projekt er:

- Socialt netværk, herunder kontakt med bekendtskaber, der i forvejen er ansat i virksomheden.
- Informanternes læsning og stillingtagen til jobopslaget.
- Formulering og fremsendelse af CV og ansøgning.
- Telefon eller vis-a-vis samtaler med den potentielle chef, kollegaer og HR-medarbejdere.
- Opgaver, cases eller test som informanterne har skulle tage, som et led i at blive ansat.

Informanterne har oplevet forskellige kombinationer af ovenstående og har derfor ikke undergået den samme rekrutteringsproces.

Derudover er vi bevidste om, at ansættelser generelt kan indeholde andre elementer, end dem vi har beskrevet her, hvilket ikke har relevans for vores projekt. Vi har forsøgt at inddele de konkrete ansættelsesprocesser, som informanterne har oplevet, i forskellige faser, hvilket kan gøre den samlede proces nemmere at forstå. Vi er bevidste om, at såfremt vi havde inddraget andre informanter, ville deres rekrutteringsprocesser formentlig have taget sig anderledes ud.

Kompetencer

Under interviewene gav informanterne udtryk for en skelnen mellem de personlige og faglige kompetencer, hvorfor vi vil definere begreberne adskilt. I projektet forstår vi en kompetence, som værende besiddelsen af kvalifikationer, der i dette tilfælde har været relevante for informanterne i ansættelsesprocessen. For bedre at kunne skildre fænomenet, har vi valgt at nuancere begrebet i henholdsvis faglige og personlige kompetencer, da vores informanter eksplicit har adskilt de to. Ved at gøre det samme i projektet har vi mere præcist kunne forklare, hvad der menes ved de enkelte begreber og forstå vores informanternes oplevelser. Det er dog her vigtigt at påpege, at de to slags kompetencer, af og til, overlapper på trods af informanternes opdeling.

Faglige kompetencer

Faglighed dækker over den viden og de evner, informanterne har tilegnet sig via deres uddannelse, træning og arbejds erfaring. Derfor forstår vi, i projektet, *faglige kompetencer* som de kompetencer informanterne besidder der muliggør, at de kan udføre de arbejdsopgaver, som forventes af dem på deres arbejdsplads.

Personlige kompetencer

Ved *personlige kompetencer* forstår vi, i projektet, egenskaber såsom at være ekstrovert, optimistisk eller at have humor. Vi har, på baggrund af det, valgt at beskrive de egenskaber, som vores informanter beskriver sig selv med som *personlige kompetencer*. Det skyldes, at informanterne har oplevet, at disse har haft afgørende betydning for deres ansættelse, hvorved vi har valgt at betegne dem *kompetencer*.

Personlighed

I projektet vil begrebet *personlighed* blive anvendt en del gange. Personlighed definere vi som de egenskaber, hos et individ, der er karakteriserende og særprægende for dets individuelle væremåde, og dermed adskiller det fra andre. De personlige kompetencer ser vi desuden som delkomponenter af den samlede personlighed.

1.5 Afgrænsning

Nærværende afsnit vil omhandle vores begrundelse for valg af empiri, teori og videnskabsteoretisk retning. Dermed også hvilke fravalg vi har taget, og hvad dette har haft af betydning for vores projekt.

Vi har løbende foretaget en del til- og fravalg i forhold til projektets rammer. Disse har naturligvis haft indflydelse på vores undersøgelse, og derfor også vores resultater. Vi har valgt at lade os inspirere af fænomenologien, hvorfor vi går fænomenologisk til værks. Dette har vi gjort, eftersom vi ønsker at undersøge det enkelte individs oplevelse af en rekrutteringsproces. Her giver fænomenologien os mulighed for at undersøge den subjektive oplevelse af et givent fænomen, da fænomenologien netop vægter, hvordan fænomenet fremtræder for individet. Vi har hermed afgrænset os fra eksempelvis at undersøge det anvendte sprogbrug, og lave en diskursanalyse, hvilket også havde været en mulig måde at tilgå denne problemstilling.

Vi har afgrænset os til, at fokus for projektet skal være på rekrutteringsprocessen og oplevelsen heraf, og dermed fra at fokusere på individet i arbejdet. Det er dog vigtigt at understrege, at informanternes referenceramme, som kommer til udtryk i rekrutteringsprocessen også indbefatter erfaringer og refleksioner fra arbejdssituationer. Dermed kan individets oplevelser af arbejdet ikke udelades fuldstændigt. Vi er mere interesserede i, hvorledes det enkelte individ forholder sig til sig selv i relation til en rekrutteringsproces og oplevelsen heraf. Vi har valgt at undersøge dette fra medarbejderens side, da vores interesse er, hvorledes denne oplever ansættelsesprocessen. Af samme grund har vi valgt ikke at have fokus på virksomheden/arbejdsgiverens perspektiv, da dette ikke er relevant i forhold til vores genstandsfelt.

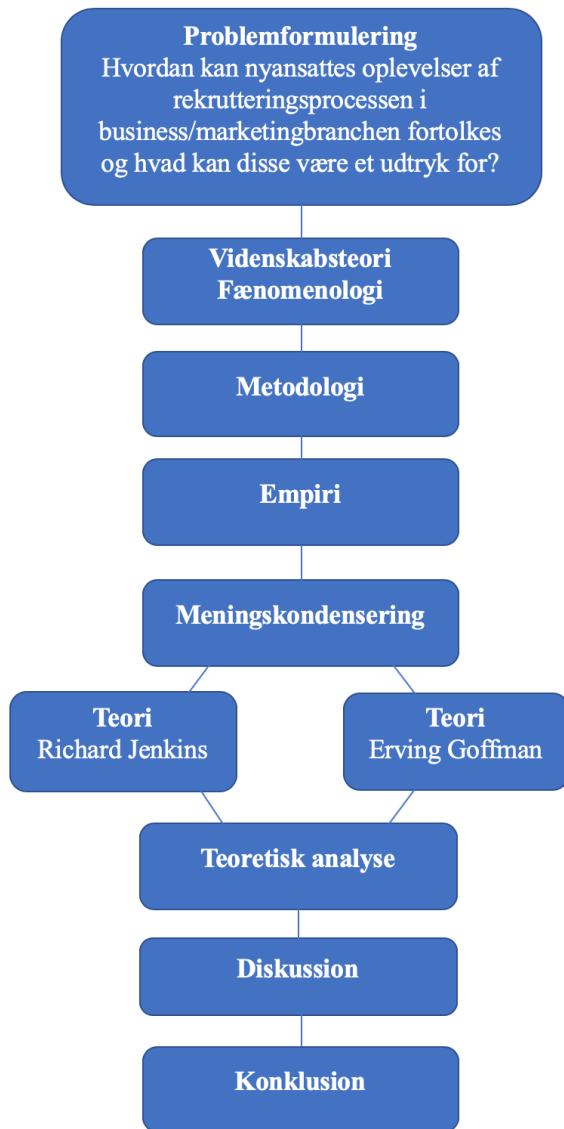
Da vi, i projektet, har valgt at gå induktivt til værks og lade empirien diktere teorien, valgte vi først denne, efter empiriindsamlingen. Vi endte med at vælge Richard Jenkins teori om social identitet, samt Erving Goffmans teori, om hverdagslivets rollespil. Vi tog udgangspunkt i Richard Jenkins bog *Social identitet* fra 2006, da vi fandt hans teoretisering relevant i forhold til at belyse, hvordan sociale kontekster spiller en rolle for individets ageren og identitet. Derudover tilskriver vi os hans identitetsforståelse, og bruger den i vores analyse. Selvom Jenkins kan belyse mange af de temaer og problematikker, der gør sig gældende i projektet, fandt vi det også nødvendigt at inddrage Goffman. Vi bruger hans teori i forhold til, hvordan individet at forstå hvordan individet agere i forskellige sociale kontekster.

Vi kvalificerede disse teoretikere ved at læse os ind i feltet. Der er skrevet meget litteratur vedrørende individet i arbejdet, både i forhold til identitetsskabelse og meningsskabelse, som dog ikke har været vores fokus (Bottrup, Kamp, Nielsen og Pedersen 2011). Desuden er der også skildret litteratur omhandlende nogle af de elementerne af ansættelsesprocessen, for eksempel personlighedstest, som er funderet i trækteorien (Dammeyer: 2014). Dog var det i højere grad oplevelsen af hele rekrutteringsprocessen, end teorierne der lå til grund for processerne, som gruppen interesserede sig for.

Ydermere forekommer der også et bredt spektrum af teori, håndbøger og andet for eksempel inden for Human Resource Management omkring medarbejderes ansættelsesproces (Sander: 1999). Dette har dog været ud fra et forretningsmæssigt synspunkt, hvilket ikke er vores fokus i projektet. Det har således været svært at finde fyldestgørende teori og litteratur, der fokuserer på temaerne som udspringer af individets oplevelse af rekrutteringsprocessen, da litteratur i denne kontekst oftest er fra virksomhedens synspunkt.

1.6 Projektets opbygning

Nedenstående figur skitserer, hvordan projektet er bygget op, og dermed også fremgangsmåden for at kunne besvare vores problemformulering.



Kapitel 2: Videnskabsteori

Vi har i produktionen af vores empiri været inspirerede af den fænomenologiske forståelse. I det følgende vil vi give en introduktion til fænomenologi og derefter komme ind på, hvilke metodologiske overvejelser vi, i den forbindelse, har gjort os i projektet. Dertil vil vi komme ind på, hvorledes vi har ladet os inspirere af fænomenologien, samt hvad denne kan tilføre til projektet.

2.1 Hvad er fænomenologi?

Filosoffen Edmund Husserl (1859-1938) indskrev sig i starten af 1900-tallet, som grundlæggeren af den moderne fænomenologi. Siden er fænomenologien blevet influeret af en lang række filosoffer, herunder Husserls personlige assistenter; Martin Heidegger (1889-1976) og Edith Stein (1891-1942), hvormed der findes mange forskellige variationer. Fænomenologien skal både forstås som en filosofisk bevægelse, en gruppe af filosofiske tænkere og en metodisk tilgang (Moran 2000: xiv, 3). Den bygger på bestemte karakteristika, men har ikke udviklet et bestemt systematiseret regelsæt: "It claims, first and foremost, to be a radical way of doing philosophy, a practice rather than a system." (Moran 2000: 4). Overordnet arbejder fænomenologer ud fra et fænomenbegreb: "Fænomenet er, sådan som genstanden umiddelbart viser sig, sådan som den tilsyneladende er." (Zahavi 2003: 13). I den forbindelse ønsker fænomenologer at undersøge genstandes forskellige fremtrædelsesformer, som erfares og betinges af subjektet, og udelukkende kan forstås gennem dennes relation til verden (Zahavi 2003: 13, 18). For at forstå et givent genstandsfelt, er det derfor essentielt at forstå det intentionelle subjekt, hvis perspektiv genstanden netop fremtræder i gennem. Derfor inddrager fænomenologien det subjektive perspektiv i form af 1. personspektivet (Zahavi 2003: 17-18). For at kunne nærme sig 1. personspektivet søger fænomenologer at sætte parentes om deres naturlige forforståelse, knyttet til det givne fænomen. De ønsker at træde ud af den naturlige objektivistiske indstilling til verden, for at kunne undersøge selve fænomenet, som det erfares af subjektet. Denne metodiske fremgangsmåde kaldte Husserl for *epoché* og *reduktion* (Zahavi 2003: 21-22). Fænomenologien ønsker ikke at afdække en objektiv virkelighed, som kan findes uafhængigt af menneskets erkendelse af den, og afviser således den objektivistiske forståelse af epistemologi og ontologi (Zahavi 2003: 19). Det fænomenologiske subjekt-objekt-forhold skal forstås som en sammenhængende størrelse, frem for "En skelnen mellem verden, som den er for os, og verden som den er i sig selv." (Zahavi 2003: 15). Derfor er vores forståelse af fænomenologien, at den er monistisk og at ontologi og epistemologi ikke kan adskilles. Inden for fænomenologien

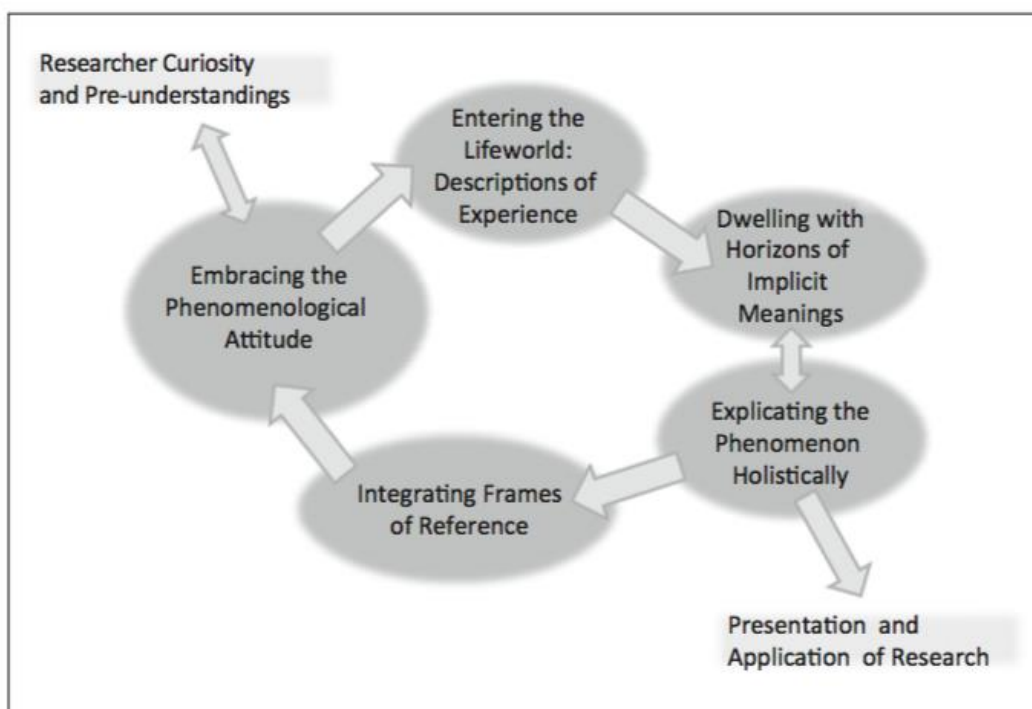
henviser begrebet *livsverden* til den subjektive del af virkeligheden, som ikke medtages i naturvidenskabelig forskning. Ifølge fænomenologien er videnskaben grundlagt på livsverdenen, og forholdet mellem de to er dynamisk, hvorfor det ikke giver mening at adskille de to, samt at undlade livsverdenen i forskning. Fænomenologien afviser ikke naturvidenskaben, som en vigtig kilde til viden, men nærmere overbevisningen om, at denne skaber sand viden om en objektiv virkelighed (Zahavi 2003: 30-31).

Kapitel 3: Metodologi

Dette kapitel vil belyse projektets metodiske implikationer. Først vil vi skildre, hvordan vi i vores metodiske fremgangsmåde benytter den fænomenologiske forståelse. Herefter vil vi udpensle, hvordan vi har gået induktivt og kvalitativt til værks i vores undersøgelsesdesign, hvorefter vi præsenterer hvordan, vi har lavet og grebet vores empiriske materiale an. Afslutningsvist vil vi redegøre for vores kritiske refleksioner over vores metodevalg.

3.1 Metodologiske overvejelser

For at danne et overblik over, hvorledes vi har fundet inspiration i fænomenologien i vores metodiske fremgangsmåde, tager vi udgangspunkt i Linda Finlays (2012), fem tematiske stadier over fænomenologisk forskning. Stadierne er gensidigt afhængige og i praksis varierer det, hvorledes de spiller sammen, afhængigt af forskerens fokus og fremgangsmåde. Vi har inddraget nedenstående figur, for at give et overskueligt overblik over faserne, og vi vil efterfølgende uddybe disse nedenunder. I vores uddybelse af faserne har vi valgt at benytte de originale engelske titler, da disse afspejler figuren.



Embracing the phenomenological attitude

Udgangspunktet for den første fase handler om at omfavne den fænomenologiske tankegang. Fænomenologisk forskning starter med, at forskeren har en interesse og nysgerrighed for et bestemt område, og danner et forskningsspørgsmål, med henblik på at undersøge et bestemt fænomen. Vi ønskede, i projektet, at undersøge oplevelsen af en rekrutteringsproces, hvormed vi dannede vores problemformulering herfra. For at kunne undersøge fænomenet, fandt vi inspiration i den fænomenologiske tankegang. Denne består i at være åben overfor det givne fænomen, samt at forskeren lader sin egen forforståelse falde i baggrunden. Der findes forskellige holdninger til, hvorledes dette operationaliseres, men vi tager, i dette projekt, udgangspunkt i Finlays forståelse. Finlay argumenterer for, at forskerens indflydelse på empirien er uundgåelig, hvorfor forforståelsen bør inddrages og ekspliciteres gennem kritisk selvrefleksion (Finlay 2012: 175-177). Vi havde i projektet en forforståelse om, at vores informanter ville være kritiske overfor at skulle igennem flere faser i ansættelsesprocessen, såsom personlighedstest og cases, da vi tænkte, at det potentielt ville skabe usikkerhed hos informanterne. Vi forsøgte i udarbejdelsen af projektet at sætte parentes om denne forforståelse, for at vores egne fordomme ikke skulle påvirke informanternes svar, således at informanternes egne erfaringer kunne træde frem. Alt sammen fordi vi ønskede at undersøge informanters oplevelse af ansættelsesprocessen og ikke be- eller afkræfte vores egne fordomme.

Entering the lifeworld (through descriptions of experiences)

Denne fase handler om, hvorledes forskeren kan søge at få indblik i subjektets livsverden gennem sine undersøgelser. Husserl beskrev, hvordan det handler om, "at komme til sagen selv" (Finlay 2012: 180), hvormed fænomenerne bør fremtræde, som informanten beskriver dem, frem for at forskeren arbejder ud fra en bestemt hypotese eller teori. "Phenomenologists seek down-to-earth, richly detailed description of the lived experience rather than abstract intellectualization or empirical generalities that try to analyze, explain, or theorize." (Finlay 2012: 181). Udgangspunktet for at opnå dette kan være, at forskeren stiller åbne spørgsmål, som indbyder til, at informanten giver en beskrivelse af sine erfaringer, hvorved de i sagens natur selv beskriver, hvad der er vigtigt for dem. Forskeren bør lytte empatisk og "stand-with" informanten, for at blive absorberet i dennes livsverden (Finlay 2012: 181). For at kunne undersøge oplevelsen af at skulle igennem en rekrutteringsproces, mente vi, at det var uundgåeligt at inddrage subjektets 1. personspektiv på en sådan deltagelse, hvorfor vi valgte at lave individuelle interviews med de udvalgte informanter. I

vores interview har vi stillet åbne spørgsmål, der ikke har haft til hensigt at informanterne skulle tage stilling til de ting de har oplevet, men blot beskrive deres oplevelser med ansættelsesprocessen. Eksempelvis “Hvad lagde du vægt på i din ansøgning?” (Bilag 3), hvor vi med spørgsmålet ville undersøge hvordan informanterne havde oplevet at skrive deres ansøgninger.

Vi har forberedt temaerne for interviewene, men ladet informanterne og deres oplevelser styre interviewets specifikke indhold. Sådan har vi efterstræbt at opnå reduktion (jf. videnskabsteori).

Dwelling with horizons of implicit meanings

Denne fase bygger på, at forskeren i sin analyse må være opmærksom på, og reflektere over, hvilke implicite betydninger og selvfølgeligheder, der viser sig i informanternes beskrivelser af et givent fænomen. Forskeren bør ikke blot gengive informantens beskrivelser, men må: “[...] go beyond participants’ words and reflections (or words in a text) in order to capture something of implicit horizons of meaning and prereflective experience [...]” (Finlay 2012: 185). Yderligere beskriver Finlay, hvordan forskeren i analysen bør søge at omfavne kompleksiteter, ambivalenser og paradokser. Det er essentielt, da fænomener er dynamiske og skal forstås i sammenhæng med livsverdenen som helhed (Finlay 2012: 187, 181). For at medtage implicite betydninger i informanternes beskrivelser, har vi, i projektet, valgt at lave en meningskondensering, hvor vi beskriver rekrutteringsprocesserne, som de er fremtrådt for vores informanter. Med denne analytiske fremgangsmåde søger vi at beskrive udsnit af informanternes komplekse livsverdener, i relation til at indgå i en rekrutteringsproces, samt hvilke paradokser der kan være på spil. Hvordan vi vil gøre dette kommer vi ind på i analysen.

Explicating the phenomenon holistically and dialectically

Denne fase henviser til, at forskeren, i sine beskrivelser af informantens oplevelse af et givent fænomen, kan vælge forskellige indgangsvinkler, som denne vurderer belyser fænomenet i sin helhed. Det er op til forskeren at finde balancen, som denne vurderer får fænomenet til at fremtræde klarest. Finlay beskriver processen således: “The process of explicating the phenomenon holistically involves first becoming absorbed in and unwrapping layers of meaning and then finding ways to explicate the phenomenon such that it lives.” (Finlay 2012: 187). Gennem udarbejdelsen af vores meningskondensering fra både fokusgruppeinterview og individuelle interviews, søger vi at skabe et holistisk billede af informanternes oplevelse af fænomenet, knyttet til deres erfaringer med rekrutteringsfaserne og hermed at få et indblik i deres livsverdener.

Integrating frames of reference

Den sidste fase handler om, hvorvidt forskeren bør explicitere, hvis denne skriver sig ind i en bestemt fænomenologisk retning. Finlay foreslår, at forskeren vælger at explicitere, hvilke fænomenologiske retninger denne trækker på, men hun forholder sig kritisk til, at fænomenologer har tendens til at fastsætte sig på én forskningstilgang:

“It is ironic that phenomenologists (who champion the nondualist cause) are often pressed to line up with either the descriptive or hermeneutic camps. In practice, the space between description and interpretation is ambiguous.” (Finlay 2012: 193-194).

Da vi blot er inspirerede af fænomenologien, og da distinktionen mellem den deskriptive og hermeneutiske tilgang er tvetydig, er vores udgangspunkt i projektet i spændingsfeltet mellem de to. Vi er bevidste om, at idet vi udvælger bestemte pointer hele analysen igennem, har vi allerede vurderet, hvorledes noget var mere interessant og meningsgivende end andet, og dermed fortolket på empirien. På trods af det, søger vi at være deskriptive i meningskondenseringen. Efterfølgende har vi lavet en teoretisk analyse, hvor vi fortolker og søger at forstå de fremtrædende selvfølgheder og paradokser med udgangspunkt i vores teoriapparat. Således er vi i meningskondenseringen umiddelbart deskriptive og i den teoretiske analyse mere fortolkende.

Gennem de præsenterede faser har vi gjort os en række metodologiske overvejelser. I det næste afsnit vil vi uddybe vores undersøgelsesdesign og specifikke metodiske fremgangsmåde.

3.2 Undersøgelsesdesign

I det følgende afsnit vil vi give en kort introduktion til projektets undersøgelsesdesign, altså fremgangsmåde og argumentere for valget heraf. Projektet er funderet i et induktivt, kvalitativt undersøgelsesdesign, hvor empiriindsamlingen består af et fokusgruppeinterview og to opfølgende enkeltinterviews.

I indsamlingen af empirien valgte vi at gå induktivt til værks, som en naturlig konsekvens af det fænomenologiske afsæt. Det gjorde vi, da vi ønskede først at undersøge vores genstand, frem for at fastlægge et specifik teoretisk udgangspunkt. Vi ville lade genstandens fremtræden for subjektet bestemme, hvilken teori vi skulle bruge som redskab i analysen. Havde vi arbejdet deduktivt var risikoen for, at vi ikke fik adgang til væsentlige aspekter af genstanden, været markant større, og vores empiri og analyse kunne være blevet en af- eller bekræftelse af den allerede valgte teori. Dette

scenarie havde ydermere modarbejdet vores fænomenologiske afsæt, da vi ønskede et indblik i de oplevelser, som individet fandt meningsfyldte.

Vi har desuden valgt at bruge kvalitative metoder, fordi vi har været interesseret i at undersøge kompleksiteten i subjektets oplevelse af en ansættelsesproces, og subjektets selvopfattelse i relation hertil. Kvalitative metoder egner sig godt til at undersøge *hvorfor* og *hvordan* fænomener er, modsat kvantitative metoder, som er bedre egnet til at undersøge *omfanget* af fænomener (Tashakkori, Teddlie og Sines 2012: 430-431).

Da vi gerne ville undersøge oplevelsen af at deltage i en rekrutteringsproces, valgte vi indledningsvist at lave et fokusgruppeinterview med tre informanter, som alle var blevet ansat i løbet af det forgangne år. En af grundene til, at vi valgte interview, frem for eksempelvis dokumentstudie, er at vi dermed kunne stille uddybende spørgsmål til vores informanter. Vi har som interviewere derfor haft muligheden for at følge op på umiddelbare nysgerrigheder og uklarheder i selve empiridannelsen. Derfor vil vi også argumentere for, at vi med interviewmetoden har dannet et bedre helhedsindtryk og en fyldestgørende forståelse af fænomenet, fordi vi har kunnet reagere på vores nysgerrighed og de fremtrædende problematikker under empiriindsamlingen. Desuden gav fokusgruppeinterviewet en grundlæggende bred forståelse af fænomenet, som det optræder for vores informanter. Fokusgruppeinterview kræver mindre indblanding og styring fra interviewerens side, end ved enkeltmandsinterview, da samtalen i højere grad udspiller sig imellem de forskellige informanter, fremfor mellem interviewer og informant. Der er således også bedre mulighed for, at fænomenet kan komme mere "uforstyrret" frem, og fremtræde som det egentlig er, og ikke som vi på forhånd formoder det er. Vi er dog bevidste om, at det ud fra en fænomenologisk forståelse ikke er muligt at skildre et fænomen objektivt. Ud fra fokusgruppeinterviewet lavede vi en meningskondensering og i den forbindelse en række temaer, som vi kunne spørge ud fra i de opfølgende interviews. Vi fandt det relevant at lave opfølgende interviews med to af informanterne, hvilket vil blive uddybet nærmere i afsnit 3.3.3 individuelle interview. De opfølgende interviews muliggjorde, at vi kunne stille opfølgende spørgsmål vedrørende de emner, som var fremtrædende i fokusgruppeinterviewet. Det betød, at vi kunne gå i dybden med informanternes individuelle oplevelser af rekrutteringsprocesserne og dermed være bedre i stand til at besvare vores problemformulering.

3.3 Empirisk materiale

I dette afsnit vil indsamlingen samt bearbejdningen, af den indsamlede empiri, blive udfoldet. Vi vil adressere, hvordan vi har udvalgt informanter, hvorledes vi har foretaget interviews, samt hvordan vi har behandlet den indsamlede empiri. Vi vil derudover knytte den anvendte metodologi til vores projekt, samt reflekterer over brugen af denne.

Udvælgelse af informanter

I udvælgelsen af vores informanter lagde vi vægt på, at deltagerne var blevet ansat i et job indenfor et år. Som udgangspunkt ønskede vi at opsøge informanter inden for marketing/business-branchen i den private sektor, da vi havde en formodning om, at der her var mere konkurrence blandt stillinger i denne branche, i og med, at der er mange forskellige uddannelser, der giver adgang til denne branche. Af samme grund formodede vi ligeledes, at ansøgere derfor måtte indgå i en omfattende rekrutteringsproces. I den opsøgende fase skrev vi et Facebookopslag, for at komme i kontakt med nogle nyansatte indenfor førnævnte branche. Derudover tog vi direkte kontakt til seks personer i gruppens netværk, som netop var uddannet her indenfor. Yderligere udvalgte vi dem på baggrund af, at de var blevet ansat indenfor et år. Heraf var der i alt tre informanter, som indvilgede i at deltage i projektet.

Informantoversigt:

- **Informant A:** 25 år, uddannet professionsbachelor i design og business 2017, tiltrådte sin nuværende stilling som marketingskoordinator maj 2018.
- **Informant B:** 25 år, uddannet professionsbachelor international handel og markedsføring i 2018, tiltrådte sin nuværende stilling som sælger i marts 2019.
- **Informant C:** 24 år, uddannet professionsbachelor i web development i 2019 og tidligere multimediedesign, herunder business-orienterede fag. Denne uddannelse indebar tiltrådte sin nuværende stilling som frontend developer i maj. Startede praktik i samme virksomhed i marts, hvorefter hun fortsætter som fastansat.

Fokusgruppeinterview

I det følgende vil der blive redegjort for det foretagne fokusgruppeinterview. Dette gøres med udgangspunkt i Bente Halkier, ph.d. i sociologi ved Københavns Universitet's, bog *Fokusgruppe* fra 2016. I afsnittet vil der desuden blive redegjort for vores metodiske overvejelser og refleksioner.

Vi benyttede fokusgruppeinterview til at åbne op for, hvilke temaer og problematikker vi kunne følge op på i individuelle interviews, for at undersøge informanternes livsverdener. Vi er bevidste om, at fokusgruppeinterview er mindre velegnede til at undersøge individers livsverdener, hvorfor vi netop brugte interviewformen til at danne et grundlag for vores individuelle interviews (Halkier 2016: 14).

Kendetegnende for fokusgruppeinterviewet er, at det består af en kombination af gruppeinteraktion og emner bestemt af forskeren. Dertil er der typisk meget interaktion interviewpersonerne i mellem, frem for interaktion mellem interviewer og interviewpersonerne (Halkier 2016: 9-10). Ifølge Halkier, er det interviewerens, også kaldet moderatorens, opgave, at facilitere og muliggøre samtalen, frem for at kontrollere den (Halkier 2016: 52). Derfor valgte vi at lade informanternes interaktion og diskussion fylde, og stillede opfølgende spørgsmål, når vi fandt det relevant. Fokusgruppeinterviewet muliggjorde, at vi kunne skabe et rum, hvor informanterne kunne sparre og dele erfaringer i henhold til deres forskellige oplevelser af rekrutteringsprocesserne til deres jobs.

Idet, at data i et fokusgruppeinterview produceres gennem gruppens interaktion ud fra et forskerbestemt emne, valgte vi at lave en række temaspørgsmål, som informanterne kunne diskutere ud fra (Halkier 2016: 10). Et eksempel på dette er "Hvilke faser skulle du igennem i forbindelse med din ansættelse?" (Bilag 1). Dette temaspørgsmål var udtænkt med den intention, at informanterne kunne italesætte ansættelsesprocessen fra start til slut. Vi mente, at dette gav anledning til, at informanterne kunne fortælle om deres oplevede ansættelsesproces som en helhed, samt hvilke delelementer, der gjorde sig gældende i forbindelse hermed. Vi var opmærksomme på at der i et fokusgruppeinterview kan forekomme tendens til konformitet samt polarisering, hvilket kan "lægge en dæmper på variationen af deltagernes udtryk, forståelser og erfaringer" (Halkier: 2016: 15). Dette kan blandt andet have haft en indvirkning på de selvfølgeligheder der kom til udtryk i fokusgruppeinterviewet.

For at klæde informanterne på til interviewet startede vi indledningsvist med at introducere vores fokus, nemlig *deres* oplevelse af at deltage i en rekrutteringsproces, samt interviewets form. Vi forklarede, at vi ville sætte rammerne for interviewet, men samtidig også forsøge ikke at gribe for meget ind i samtalen, da vi netop var interesserede i, hvad informanterne selv fandt relevant at bringe på banen. Vi forsøgte i fokusgruppeinterviewet at finde en balance mellem at stille opfølgende spørgsmål til de enkelte deltagere, men samtidig at undlade at gå for meget i dybden med den enkeltes erfaringer, for at de sociale interaktioner, i forhold til det sagtes indhold, kunne

komme til deres ret (Halkier 2016: 14). Som nævnt var vi interesserede i, hvilke tematikker informanterne bragte frem gennem deres interaktion og samtale. Et eksempel på en tematik, der blev fremhævet af informanterne var, hvad virksomheden vægtede i forbindelse med en ansættelse. Det kom eksempelvis til udtryk i følgende citat: “Ja, det var til min første samtale. De var meget mere interesserede i at høre om, hvad jeg godt kunne lide at lave, og hvem jeg var, og hvad jeg havde lyst til at lave i fremtiden, end hvad mine kvalifikationer er [...]” (Bilag 2: 5-6). Citatet fremhæver noget som var gennemgående for informanternes oplevelse, nemlig, at deres personlighed var meget vigtig for ansættelsen.

Som tidligere nævnt, havde vi fået kontakt til informanterne gennem personlige relationer. Det har bidraget med en uformel stemning til interviewet, hvorved informanterne har kunnet snakke frit og formentlig følte sig mere afslappede. Dog kan en konsekvens være, at det medlem af projektgruppen, som kendte informanterne på forhånd, ikke lod mærke til samme selvfølgheder, som et gruppemedlem, der ikke kendte dem ville gøre. For at omfavne denne mulige konsekvens, valgte vi at være to gruppemedlemmer til stede, hvoraf den ene ikke kendte informanterne på forhånd.

De deltagende informanter arbejder i forskellige virksomheder. Det har vi vurderet som en fordel, da det medfører forskellige perspektiver, og skaber mulighed, for at informanterne kunne tale frit og ærligt, da de netop ikke var kollegaer og dermed ikke på samme måde skulle stå til ansvar for deres ytrede oplevelser. Dog er der risiko for, at informanterne holdte informationer tilbage, da de netop kom fra forskellige virksomheder og dermed var potentielle konkurrenter. Dette omfavnede vi ved at forsikre informanterne om deres anonymitet og fortroligheden af de oplysninger, som blev delt under interviewet, hvilket er vigtigt i udarbejdelsen et etisk forsvarligt interview (Halkier 2016: 56).

Således har vi gennem fokusgruppeinterviewet fået adgang til genstandsfeltet og dannet en bredere forståelse af hvilke emner og problematikker, som informanterne har oplevet i ansættelsesprocessen. Denne forståelse dannede grundlag for interviewguiden til de individuelle interview, som vi uddyber i det næste afsnit.

Det individuelle interview

I dette afsnit vil vi uddybe hvordan vi har lavet to semistrukturerede individuelle interview, herefter bare individuelle interview, og hvilke overvejelser og refleksioner vi har gjort omkring denne metodes indvirkning på projektet.

Som tidligere beskrevet valgte vi de to informanter, der havde deltaget mest i den del af samtalen i fokusgruppinterviewet, der omhandlede selve ansættelsesprocessen, og dermed de temaer som blev fremtrædende under meningskondenseringen. Disse temaer blev også grundlaget for de individuelle interview.

Disse temaer er:

- Personlige kompetencer
- Faglige kompetencer
- Hvad vægter virksomheden
- Hvad vægter informanten
- Ansættelsen som helhed

Eksempler på to af de spørgsmål som vi stillede med udgangspunkt i disse temaer var “Oplevede du, at du havde de faglige kompetencer som virksomheden efterspurgte?” og “Hvad lagde du vægt på i din ansøgning?” (Bilag 3). Det første spørgsmål skulle henlede informanterne til at snakke om deres faglige kompetencer, og det andet spørgsmål undersøgte, hvad informanterne fandt vigtigt ved en arbejdsplads. Hertil svarede informant C:

“De ting som er vigtige for mig er det sociale, så i nogle ansøgninger, ikke i den ansøgning specifikt, men i nogle af mine andre ansøgninger har jeg skrevet sådan noget med at jeg godt kan lide at være social med mine kollegaer osv.” (Bilag 4: 6).

Informant C fremhæver, at hun vægter det sociale liv på arbejdet. Vigtigheden af det sociale aspekt på jobbet, er gennemgående for informanterne. Vi vil dog ikke komme mere ind på det her, men det vil blive uddybet i analysen.

De individuelle interview var semistrukturerede, da vi ville forene undersøgelsen af de temaer, som fokusgruppinterviewet præsenterede for os og samtidig lade informanternes egne oplevelser og beskrivelser være fremtrædende. Vi har desuden ikke ønsket at fremstå som bedrevide overfor informanterne, og i forlængelse deraf fratage dem *validiteten* i deres egen forståelse af deres oplevelser. Dette er baseret på vores videnskabsteoretiske tilgang. Derfor ville det have været fuldstændigt modsat fænomenologiens grundforståelse af verden, hvis vi havde forholdt os

normativt til informanternes beskrivelse af deres oplevelser, da det ville fratage informanternes oplevelse validitet.

Af praktiske årsager blev de to individuelle interviews foretaget på forskellig vis. Interviewet med informant C blev foretaget ansigt til ansigt af to af projektgruppens medlemmer, og interviewet med informant B blev foretaget via telefon, hvor en fra projektgruppen førte ordet og den anden deltog på medhør og kunne stille uddybende spørgsmål. Ulemperne ved, at det ene interview blev foretaget via telefonsamtale var, at interviewerne havde haft sværere ved at stille opfølgende spørgsmål, som kunne være funderet i ansigtstræk eller ironi. Det kan dog have hjulpet informanten til at være i trygge omgivelser, fordi informanten kan have befundet sig hjemme, eller bare i vante rammer. Desuden kan den afstand som telefonsamtalen medfører, i overført betydning, også have muliggjort, at informanten har snakket mere frit. Det omvendte gør sig gældende for det andet interview, som blev foretaget hjemme hos en af interviewerne. Det, at interviewer og informant befinder sig i samme lokale kan muliggøre et mere afslappet rum, hvor samtalen kan udspille sig mere frit, men kan ligeledes potentielt være mere anspændt for informanten, på grund af de fremmede omgivelser. Det skal bemærkes, at vi ved de individuelle interviews valgte, at det gruppemedlem af projektet, som kender de to informanter, ikke skulle deltage i nogen af de individuelle interviews. Årsagen hertil var, at vi formodede, at de gruppemedlemmer som ikke kendte informanterne på forhånd, i højere grad ville kunne få øje på bestemte selvfølgeligheder og derudfra stille opfølgende spørgsmål. Dette vurderede vi ville bidrage til en fokuseret empiri, hvorved vi ville mindske risikoen for indforståetheder i interviewet.

Transkribering

I følgende afsnit vil vi forklare vores fremgangsmåde med transskriberingen af interviewet, hvilket har været grundlag for begge analyser, meningskondensering og den teoretiske analyse. Vi har transskriberet begge typer af interview med samme fremgangsmåde, så følgende indbefatter alle transskriberinger fra alle tre interviews.

Da vi foretog interviewet optog vi dem, for at kunne fokusere på selve samtalen under interviewet, og efterfølgende transskribere, og dykke ned i det sagte. Under transskriberingen fokuserede vi på at frembringe *meningen* i det sagte, hvilket i vores projekt vedrører informanternes oplevelser af ansættelsesprocessen. Derfor vurderede vi, at “øh” og lignende udtryk ikke var relevante for vores analytiske udgangspunkt, da vi eksempelvis ikke laver en sproglig analyse. Vi er bevidste om, at idet vi nedskrev interviewet, skabte vi en tekstlig repræsentation af fokusgruppeinterviewet og

dermed også en reduktion af data, i og med at vi afgrænsede os fra at medtage bestemte ord, samt kropssprog. Vi fandt det relevant at markere, når der blev grinet, eller holdt en pause, da dette kunne tydeliggøre, hvis der eksempelvis blev brugt ironi, eller samtalen ændrede fokus. Yderligere markerer vi også når det er uklart hvad der bliver sagt og vi ikke har et kvalificeret gæt (Halkier 2016: 72-73).

Under transskriptionen valgte vi at anonymisere deltagerne og de omtalte institutioners fortrolighed, grundet etiske overvejelser i forbindelse med interviewet (Kvale og Brinkmann 2009: 209). Vi valgte også at anonymisere informanterne, da vi formodede at de ville åbne mere op under interviewet, hvis vi forsikrede dem om fortroligheden af det sagte. Vi har valgt at kalde informanterne for "A", "B" og "C", samt de deltagende moderatorer (os selv) for "I" og "II". Dertil mener vi heller ikke, at det er relevant at medtage navne og firmaer som kan henlede til informanterne som privatpersoner, hvorfor vi omtaler disse som "person" eller "firma". Og hvis behovet er for det, så efterfølger vi den generelle betegnelse med en parentes der sætter personen eller firmaet i kontekst.

3.4 Refleksion og kritik af metode

I det følgende afsnit har vi redegjort for nogle af de overvejelser, vi har gjort os før, under og efter empiriindsamlingen, der ikke har relateret sig direkte til en af de metoder, som vi tidligere har skrevet om.

Idet vi har været fænomenologisk inspirerede, har vi forsøgt at efterleve de medfølgende krav til interview. På trods af dette har vi stillet nogle få spørgsmål, som ikke har været fænomenologiske. Et eksempel på dette er følgende spørgsmål, som er fra interviewguiden til det individuelle interview. "Føler du, at det har indflydelse på din oplevelse af rekrutteringsprocessen, at du fik stillingen?" (Bilag 3: 2). Her har vi forsøgt at undersøge, hvorledes informanterne selv forholder sig til deres egne særlige situationer, nemlig, at de har fået den stilling de har været til samtale til. Spørgsmålet fokuserer på, hvordan informanterne hypotetisk ville have oplevet ansættelsen, hvis de ikke havde fået stillingen. Vi vil derfor argumentere for, at spørgsmålet ikke har været strengt fænomenologisk, fordi spørgsmålet er hypotetisk og ikke knytter sig direkte til det oplevede fænomen. Årsagen til denne hypotese udsprang af, at vi i projektet var bevidste om, at informanterne havde afsluttet rekrutteringsprocessen med succes, i og med, at det fik stillingen. Det gav anledning til at reflektere over, hvorvidt det har præget deres oplevelse i en positiv retning. En anden pointe som vi har reflekteret over er, at i kraft af, at projektet er induktivt og tager

udgangspunkt i vores eget producerede empiri, har informanter også uundgåelig indflydelse på, hvordan projektet har udfoldet sig. Her kan man også argumentere for, at jobbet og branchen har haft stor indflydelse på de specifikke ansættelsesprocesser, samt at informanternes uddannelsesbaggrund, som har givet dem adgang til dette, har en grundlæggende betydning for empirien. Man kan forestille sig at ansættelsesprocessen, og informanternes holdning til denne kunne have været væsentligt anderledes i eksempelvis sundhedsvæsenet, da der er tale om nogle helt andre arbejdsopgaver og jobs.

Kapitel 4: Teoriapparat

I dette kapitel vil projektets anvendte litteratur og teori, samt vores refleksioner omkring disse blive præsenteret. Først vil vi kort begrunde vores valgte teorier, og herefter vil teorier fra sociologerne Erving Goffman og Richard Jenkins blive præsenteret, hvis begrebsapparat vil blive brugt i den teoretiske analyse.

4. 1 Begrundelse for anvendt litteratur og teori

Nærværende afsnit omhandler begrundelsen for anvendt teori til udarbejdelsen af analysen samt argumentation for inddragelsen af Richard Jenkins og Erving Goffman. De konkrete teorier vil desuden blive redegjort for i afsnit 4.2 og 4.3. Afslutningsvis vil vi redegøre for vores brug af den induktive metode.

Til den teoretiske analyse har vi inddraget den engelske socialantropolog Richard Jenkins og hans teori om social identitet, hvor vi blandt andet inddrager begreber som rationalisering og konformitet. Derudover inddrager vi den canadisk-amerikanske sociolog Erving Goffman og hans dramaturgiske begrebsramme, der indbefatter hverdagslivets rollespil.

Teoretikerne er valgt, da deres teorier kan bruges til at belyse og forstå de sociale dynamikker, der udspiller sig i en rekrutteringskontekst, og hvordan det hænger sammen med individets oplevelse og den adfærd de skildrer. Netop begreberne social identitet, rationalisering og konformitet, fandt vi relevante for at analysere empirien, da disse kunne give en forståelsesramme for individernes oplevelse af sin ageren. Vi mener dog, at der forekom en mangel af nuancer i forhold til den konforme adfærd, da den næsten kunne sættes i relation til al adfærdstilpasning, hvilket i høj grad blev skildret i empirien. Derfor fandt vi det relevant at supplere med Goffmans begreber som facader, idealisering og optræden. Herigennem var en mere detaljeret forståelse og analyse af hvad der lå til grund for denne opførsel, samt hvordan den kom til udtryk mulig.

Jenkins bidrager således med et bredt perspektiv i forhold til at forstå selve rammen omkring rekrutteringsprocessen, og den udvælgelsesproces der sker på et konkurrencepræget marked, hvor både informantens og virksomhedens perspektiv inddrages. Dette kommer blandt andet til udtryk via hans begreb rationalisering.

Her giver Goffman som sagt til et mere nuanceret syn på de interaktioner der udspiller sig mellem informanten og virksomheden, med fokus på informanten. Hvordan disse interaktioner får informanten til at opleve hele processen samt agere herefter, i form af for eksempel optræden og idealiseret opførsel.

Begge teorier har en grundlæggende forståelse af, at identitet er socialt konstrueret, hvorfor de går fint i spænd og supplerer hinanden.

Projektets fænomenologiske afsæt betyder, at empirien har været styrende for valg af teorierne, hvilket muliggør brug af forskellige teorier såfremt, at disse belyser individets oplevelse. Det videnskabssteoretiske afsæt tager nemlig kun udgangspunkt i den verden, og de fænomener, som subjektet oplever og erfarer. I forlængelse med dette er det også relevant at påpege, at vi ikke adopterer teoretikernes ontologi og epistemologi, men snarere selekterer de begreber, som kan belyse og forklarer de fremtrædende pointer i empirien. Dette betyder også, at vi ikke forholder os normative i analysen, på trods af, at teoretikerne kan have et sådan udgangspunkt. Vi anvender eksempelvis Goffman til at belyse nogle aspekter, som ikke er en direkte ansigt-til-ansigt optræden, som teorien ellers fordrer, men vi mener alligevel, at den kan anvendes til at belyse flere af empiriens elementer.

For at give læseren en dybdegående forståelse for teorierne har vi valgt at udfolde begreberne, dermed ikke sagt at vi bruger alle inddragede aspekter.

4.2 Social Identitet, Richard Jenkins

Følgende afsnit omhandler socialantropologen Richard Jenkins og hans teori om social identitet, hvilken projektets forståelse af identitet tager udgangspunkt i. Dette gøres med udgangspunkt i Jenkins' bog *Social Identitet* fra 2006. Jenkins' teoretisering vil vi bruge til at forstå og analysere informanternes oplevelser af ansættelsesprocessen, i den teoretiske analyse.

Richard Jenkins er uddannet socialantropolog ved Queens University i Belfast, samt ved University College of Swansea (Jenkins 2006: 10). Jenkins fremviser, gennem sit forfatterskab, og sin forskning, en langvarig optagethed af identitetsspørgsmål. Hans værk *Social Identitet* kan betragtes, som et konkret resultat af hans optagethed, og hans overordnede teoretiske ambition om at formulere en analytisk begrebsramme, som integrerer interaktionistiske og institutionelle identitetsmodeller (Jenkins 2006: 11). I bogen kommer det til udtryk, at Jenkins er af den overbevisning, at identitet, på den ene side skal bekræftes af andre i sociale samhandlinger. Dermed

er identitet på den ene side ikke er noget individet blot kan påberåbe sig, og på den anden side er identitet nært forbundet med klassifikation. Forudsætningerne for klassifikationen er et sæt af kategorier, roller og positioner, med andre ord institutioner/og eller organisationer (Jenkins 2006: 11).

Jenkins' identitetsforståelse

Et af Jenkins hovedpointer i *Social Identitet* er, at social identitet er en af forudsætningerne for den sociale verden. Han hævder, at såfremt mennesker ikke kunne sammenligne sig og se forskel på hinanden, ud fra en række generelle forestillinger om ligheder og forskelle, ville sociale relationer, mennesker imellem, ikke være muligt. Argumentet for den påstand er: uden en idé om, hvem vi selv er, og hvem andre er, er det ikke muligt at skabe meningsfulde relationer. Vi søger dermed som mennesker at afkode vores omgivelser, med ønsket om finde ud af, hvem andre er og i takt med dette at blive bevidst om, hvordan vi så skal interagere i forhold til dem. Samtidig med dette præsenterer vi også os selv for andre (Jenkins 2006: 12). Jenkins' teori er inspireret af en række teoretikere især den amerikansk-canadiske sociolog, Erving Goffman (Jenkins 2006: 13), der i denne sammenhæng ligeledes ville sige, at mennesker fremviser "et ansigt" for at gøre det lettere for andre at danne sig et indtryk af, hvem vi er, for på den måde samtidig at gøre det lettere for andre at vide, hvordan man kan gebærde sig i forhold til vores identitet (Jenkins 2006: 12). Som nævnt, hævder Jenkins, at såfremt vi ikke har en idé om, hvem andre er, er det ikke muligt at interagere meningsfuldt med dem. Derfor er identitet og identifikation en grundlæggende forudsætning for samfundet. Jenkins' omdrejningspunkt er i høj grad begrebet social identitet, som han ikke mener er noget fast og fikseret, men noget statisk og en konstant igangværende proces, hvor identiteten konstant udvikles og skabes. Den sociale identitet er derfor dynamisk og under løbende forhandling. Identitet vil således altid være socialt betinget, ifølge Jenkins' teoretiske forståelsesramme. Grundlæggende for identitetsbegrebet er, som nævnt ovenstående, de to former for sammenligningsgrundlag mellem personer eller ting: *lighed og forskellighed*. Med andre ord identificerer vi os i opposition til andre og i interaktionen med andre. Derfor argumenterer han for, at det at identificere sig med andre hænger uløseligt sammen med begrebet identitet. Identitet er dermed en aktiv proces, det er ikke blot en "ting", det må altid *skabes*. Jenkins taler i denne sammenhæng om to betydninger i forhold til identitet; at "klassificere ting eller personer" og "at associere sig med eller knytte sig til nogen eller noget". Begge betydninger lokaliserer identitet i praksis, og som noget man gør. Såfremt man accepterer denne argumentation, er alle menneskelige identiteter, per definition *social* identiteter, hvorfor Jenkins også, hvor det er muligt, blot anvender

begrebet "identitet", da tilføjelsen af ordet "social" bliver overflødig, i og med, det hænger uløseligt sammen (Jenkins 2006: 28). Jenkins er derfor kritisk overfor, at mange af samtidens beskrivelser af identitet behandler den, som værende et grundlæggende faktum, der bare "er". Her tages der ikke tilstrækkelig højde for, hvordan identiteten "arbejder" eller "bearbejdes". Derved er identitet som allerede nævnt altid igangværende, og aldrig definitiv eller endegyldig (Jenkins 2006: 28-29). Jenkins beskriver identitet som:

"Den systematiske betydningsdannelse og etablering af relationer kendetegnet ved lighed og forskellighed mellem individer, mellem grupper og mellem individer og grupper. Som den helhed, de nødvendigvis danner, er lighed og forskellighed det dynamiske grundprincip for identitet og selve kernen i det sociale liv." (Jenkins 2006: 29).

Identitet er derfor vores forståelse af, hvem vi er, hvem andre mennesker er, men samtidig henviser den til andre menneskers forståelse af, hvem de selv er, og hvem andre er. Det kan derfor ikke lade sig gøre at tale om identitet, som noget på forhånd er givet, da den i princippet altid står til forhandling (Jenkins 2006: 29).

Goffman hævder, at verden som den konstrueres og opleves af mennesker, kan forstås på tre særskilte "ordener". *Den individuelle orden*, *Samhandlingsordenen* og *Den institutionelle orden*.

Den individuelle orden

Den individuelle orden er "den menneskelige verden, som udgøres af kropsliggjorte individer og det, der foregår i deres hoveder" (Jenkins 2006: 42). Ifølge Jenkins hænger identitet uløseligt sammen med identifikation, dermed er identifikation en forudsætning for menneskelivet. Denne orden har dog ikke relevans for dette projekt, hvorfor vi ikke uddyber denne nærmere, men fandt en kort redegørelse relevant for den samlede forståelse af den tre ordener.

Samhandlingsordenen

Ifølge Jenkins er det lige så vigtigt for mennesket, hvad andre tænker om os som, hvad vi selv tænker om os. Det er ikke tilstrækkeligt for os at hævde en identitet, det er en nødvendighed for os, at den gyldiggøres eller ej at andre mennesker omkring os. "Identitet er aldrig ensidig", som Jenkins pointerer (Jenkins 2006: 44). Denne teori læner sig op ad Goffmans berømte begreb 'selvpræsentation' i interaktionen. Det, at selvom vi som mennesker har en relativ stor kontrol over de signaler og symboler, vi sender til andre om os selv, er det en ufordelagtig position, da vi ikke er

herre over, hvorvidt de modtages og fortolkes korrekt, eller hvordan de i det hele taget modtages og fortolkes (Jenkins 2006: 45).

Jenkins hævder, at vi selvfølgelig ikke kun identificerer os selv, vi identificerer ligeledes andre og bliver samtidig identificeret af dem i en indre-ydre-dialektik mellem selvbilledet og det offentlige billede. Jenkins mener, at forståelsen af den dialektik er forsømt i nyere tid, og trækker på, at denne forståelse kan findes i sociologien om afvigelse og stempeling, hvor han henviser til eksempelvis Howard S. Becker og David Matza. Her taler han om, hvordan traditionen beskriver “interaktionen mellem (indre) selvdefinition og andres (ydre) definition som en internaliseringsproces” (Jenkins 2006: 45). Hvis pågældende pålægges et officielt stempel inden for en specifik institutionel ramme er der tale om, at der kan forekomme en internalisering. En internaliseringsmodel er dog utilstrækkelig for Jenkins idet han pointerer at, “Et fremtrædende aspekt ved processerne, hvorigennem folk tilegner sig de identiteter, som de påstemples, er de autoritativt tillagte identiteters evne til effektivt at sammensætte eller trænge sig ind på på individuelle *oplevelse*.” (Jenkins 2006: 45). Han mener derfor med dette, at andres identifikationer har *konsekvenser*, men at en stempeling af den pågældendes identitet ikke nødvendigvis bliver accepteret af den stemplede. Jenkins begreb om stempeling er ikke kun relevant i forbindelse med afvigelse og social kontrol, men ligeledes i kontekster som uddannelse og arbejdsmarked, hvad enten der er tale om positive eller negative stemplinger (Jenkins 2006: 45-46).

Den institutionelle orden

Her taler Jenkins om kollektive identiteter, hvor tilskrivningen af specifikke kollektive karakteristika betyder, at den pågældende er bevidst om deres fælles situation og ligheder, og vil som resultat af dette, definere sig selv som medlemmer af det samme kollektiv. Institutioner er blandt de vigtigste kontekster, hvis identifikation bliver betydningsbærende, ifølge Jenkins. Han forstår institutioner som handlemønstre, hvis gyldighed i forhold til, måden man ‘gør ting på’ bliver anerkendt af aktørerne. Institutioner kan betegnes som en *organisation*, der er et organiseret og opgaveorienteret kollektiv. Indenfor disse findes et netværk af forskellige medlemspositioner, der tildeler de pågældende specifikke individuelle identiteter. Jenkins finder det interessant, hvordan disse institutionelle identiteter er en særlig kombination af det individuelle og kollektive (Jenkins 2006: 48).

Grupper og kategorier

Dannelsen af et kollektiv eller fællesskab sker på baggrund af, at en af de ting *vi* har til fælles, er vores forskellighed fra *andre*. Det er nemlig ofte i lyset af *deres* forskellighed, at *vores* ligheder kommer til udtryk. Når man definerer et *os*, definerer man samtidig en række *dem* 'er. Det vil sige, at når vi udtrykker noget om andre, siger det samtidig noget om os selv. I dette perspektiv er det muligt at se, hvordan en indre-ydre-dialektik har indflydelse på identifikationen. Dialektikken som forståelsesramme for identitetens sociale konstruktion kan anvendes på både individer og kollektiver (Jenkins 2006: 105). Jenkins definerer det kollektive som: "Lighed blandt og mellem en pluralitet af personer – på grundlag af den ene eller den anden slags kriterier [...]" (Jenkins 2006: 106).

Forudsigelighed/konformitet

Når man kigger på kollektivismens konsistens, kan det relateres til konformitet og konformisme. Ifølge Jenkins mener socialpsykologien, at konformisme kan forklares på baggrund af to motivationsfaktorer; Ønsket om at gøre det rigtige, og ønsket om at forblive velanskrevet hos andre (Jenkins 2006: 151). Ønsket om at gøre det rigtige har mest indflydelse på private beslutningsprocesser. Ønsket om at forblive velskrevet hos andre, kommer mest til udtryk i den offentlige adfærd. De er dog begge baseret på ønsket om at *høre til*. Individets konformiteringsorientering påvirkes af ydre faktorer såsom kultur, den pågældende situation samt individualitet. Jo mere sikkert individets medlemskab er, jo nemmere er det for individet at løsrive sig fra konformiteten. Omvendt kan et usikkert medlemskab altså anspore konformitet (Jenkins 2006: 152).

Identifikationen hænger sammen med ønsket om at forblive velanskrevet hos andre. Konformiteten kan desuden komme i forbindelse med internalisering. Her er konformiteten det at gøre det, der virker som den mest rationelle reaktion, på de givne krav stillet, i en given situation (Jenkins 2006: 152). Konformiteten og den dertilhørende forudsigelighed kan give individet et fundament for at have en dagligdag uden hele tiden at skulle gennemtænke alt bevidst, og uden en overdygende uvished. Ifølge Jenkins kan der dog også opstå en konformitet hos individet i mødet med uvished. Såfremt man befinder sig i en situation, hvor man ikke er bekendt med de lokale regler, skikke, eller andres adfærd, vil konformitet være en følge. Konformitet spiller en væsentlig faktor livet igennem, og kan sammenlignes med at komme til et nyt land, og ikke kende de lokale spilleregler (Jenkins 2006: 153). "Gruppemedlemskab kræver [...] en praktisk bedrift i form af en vis grad af

adfærdsmæssig konformitet.” (Jenkins 2006: 156). Det vil sige, at det kræves af alle gruppemedlemmer, at de i en hvis grad er i stand til at ’få det frem’, der kræves for at være med i gruppen. Det er dog ikke ensbetydende med, at alle medlemmer er enige med dette. Eftersom der som tidligere nævnt, er en sondring mellem den private opfattelse og den offentligt praktiserede adfærd, er det ikke nødvendigt med en normativ konsensus, medlemmerne imellem (Jenkins 2006: 156)

Rekruttering

Ifølge Jenkins er der to veje, der kan føre til medlemskab af en given organisation. Den første vej handler om, at individet skal opfylde kvalifikationskriterier såsom herkomst, alder og køn, dermed kriterier, der er ’på forhånd givet’ og som individet ikke selv har indflydelse på. Jenkins omtaler denne vej som *bekræftelse*. Den anden vej basere sig på at der er mange varierende kriterier for medlemskab, men at medlemskab ikke er betinget af på forhånd eksisterende personlige karakteristika. Denne vej bliver af Jenkins omtalt som *rationalisering* (Jenkins 2006: 172, 174). Eftersom dette projekt fokuserer på rekrutteringsprocessen i forhold til personlige og faglige kompetencer, og dermed ikke køn, alder og herkomst, vil vi fokusere på den anden vej, og ikke komme videre ind på den første.

Rationalisering

Jenkins formulerer, at det i forbindelse med rekruttering inden for en konkurrencepræget organisation, vil blive lagt vægt på rationalisering.

“En klub tillader måske ikke kvinder, jøder og sorte adgang, men det betyder ikke, at en hvilken som helst hvid mand kan melde sig ind. Valget af, *hvilke* hvide mænd der kan gøre det, er et spørgsmål, som beror på rationalisering [...]” (Jenkins 2006: 178).

Dette eksempel illustrerer samspillet mellem ‘accept’ og ‘velegnethed’. Accepten består i hvorvidt manden er hvid, og velegnetheden i hvilken hvid mand. Derudover mener Jenkins, at der i en arbejdsrelateret rekruttering også vil blive fokuseret på spørgsmålet om *velegnethed*. Med velegnethed mener han opnåede eller erhvervede karakteristika med hensyn til ’hvad du er’. Det vil typisk omhandle kompetencer, interesser eller holdninger. Jenkins påpeger dog, at det at være den mest velegnede person til et givent job, ikke er ensbetydende med, at man bliver rekrutteret til den. ”’Hvorvidt din profil passer ind’, har betydning for kollegiale relationer og, som følge heraf, for indfrielsen af organisationens charter.” (Jenkins 2006: 178). Jenkins stiller selv spørgsmålstejn ved,

hvorvidt det at have en profil der 'passer ind', så i sig selv er en kompetence. Han pointerer at i situationer, hvor der er flere velegnede kandidater, vil spørgsmålet om accept, der omhandler individet, blive taget i brug, og få indflydelse på valget af kandidat. På den måde tilvejebringer både velegnethed og accept en basis i en konkurrencepræget rekruttering (Jenkins 2006: 179). I forbindelse med en rekruttering i et konkurrencepræget fag kræves en grad af rationalisering. Ifølge Jenkins er det gældende at folk søger arbejdsområdet på baggrund af forskellige årsager som eksempelvis at validere en eksisterende selvidentifikation eller for at ændre den. På baggrund af dette argumenterer Jenkins for, at distinktionen mellem identitet og andre aspekter af personen bliver svært at opretholde (Jenkins 2006: 180).

Kategorisering og konsekvenser ved rekrutteringsprocessen

Alle organisationer udgør en gruppe medlemmer, der alle anerkender organisationen og de andre medlemmer heri. På den måde vil en organisation altid være et netværk af gensidig identifikation. De enkelte medlemmer har brug for de andre medlemmers anerkendelse for at kunne opfylde deres egen selvdefinition af at være medlem. I takt med, at organisationer er hierarkiske netværk af autoritet og magt betyder det, at medlemmernes adfærd til en vis grad styres, men som minimum, at det enkelte individ underkaster sig de kollektive rutiner (Jenkins 2006: 186).

I forbindelse med eksempelvis en rekrutteringsproces, vil en afvisning altid på en eller anden måde påvirke ansøgerens oplevelse af rekrutteringen. "Rekruttering er, når alt kommer til alt, en stemplingsproces" (Jenkins 2006: 186). Med det mener Jenkins, at såfremt en ansøger bliver afvist i en rekruttering kan det som konsekvens resultere i en utilsigtet ændring af ansøgerens selvidentifikation. Med andre ord, kan ansøgeren potentielt føle sig stigmatiseret og opleve at føle sig ekskluderet fra adgang til andre organisationer såvel som den organisation pågældende er blevet afvist i (Jenkins 2006: 186). Derudover har individet typisk også anvendt tidsmæssige- og eventuelt materielle ressourcer undervejs i rekrutteringsprocessen, som den afviste ansøger vil føle går fuldstændig tabt (Jenkins 2006: 186).

På et konkurrencepræget marked hænger diskriminering uløseligt sammen med ansættelsesprocessen. Jenkins definerer diskriminering som et neutralt ord, der dækker det at vurdere en række muligheder og udvælge blandt disse. Det betyder også, at jo flere ledige stillinger der er, eksempelvis i en given branche, jo mere vil konkurrencen blandt arbejdsgiverne for at rekruttere, være til fordel for den arbejdssøgende, da den rekrutterende må være mindre diskriminerende (Jenkins 2006: 189-190).

Jenkins taler endvidere om, hvorledes diverse 'eksaminationer' og 'diagnostiske tests' som regel forekommer i forbindelse med en vurdering af ansøgerens velegnethed til det specifikke job. Her hævder Jenkins, at selv når 'personligheden' testes i en ansættelsessituation, som regel er med henblik på at vurdere ansøgerens effektivitet i forbindelse med den specifikke arbejdsstillingen og i lavere grad, at det handler om pålidelighed og en bekræftelse af, hvorvidt ansøgeren 'passer ind' i den ansøgte organisation (Jenkins 2006: 190).

4.3 Erving Goffman

Dette afsnit omhandler sociologen Erving Goffmans teoretiske begreber om sociale interaktioner. Vi tager udgangspunkt i Goffmans bog *Hverdagslivets rollespil* fra 2014. Begreberne vil senere blive brugt i den teoretiske analyse til at forstå informanternes oplevelser og ageren i forbindelse med ansættelsesprocessen.

Erving Goffman var en canadisk-amerikansk sociolog, der i særdeleshed er anerkendt for sine to mest banebrydende teorier. Den ene omhandler hans hverdagssociologi om de mangfoldige ceremonielle regler, ritualer og forventninger, der finder sted i vores hverdag. Den anden omhandler hans afvigelsesteori, der beskæftiger sig med de sociale konstruktioner af normalitet og dermed også af afvigelse i samfundet, hvilken er nært relateret til førstnævnte teori, men ikke aktuel for projektet (Goffman 2014: 1). Vi anvender i projektet sidstnævnte, som kan bidrage til at belyse aspekter af vores empiri og informanternes oplevelser af rekrutteringsprocessen i vores teoretiske analyse.

Hverdagslivets rollespil

I bogen, *Hverdagslivets rollespil*, præsenterer Goffman gennemgående en dramaturgisk retorik, der fungerer som en metafor for at kunne præsentere hverdagslivets samhandlinger, som var de små teaterforestillinger. Dramaturgi betyder handlingslære eller teaterkunst, med andre ord, hvordan man som dramatiker eller skuespiller skal opstille sin fortælling eller fremføre sin optræden. Goffman anvender således en række kernebegreber med inspiration fra dramaturgiens begreber, som han sætter i spil, for at forstå social samhandling og individers adfærd. Goffman præsenterer disse samhandlinger, som var det skiftevis skuespillere i, og tilskuere til hinandens iscenesatte optrædende (Goffman 2014:19-23).

Goffman forsøger med bogen at gøre rede for en række træk, som skal resultere i en teoretisk ramme, der kan anvendes på en hvilken som helst social kontekst, hvad enten det er familiemæssigt,

arbejdsomt eller noget helt tredje. Han ønsker at dykke ned i, hvordan individer præsenterer sig selv i eksempelvis almindelige arbejdsituationer, og hvordan individet i forbindelse med dette prøver at styre og kontrollere det indtryk iagttagerne får af ham, og hvilke ting individet gør eller ikke gør i takt med sin optræden overfor dem (Goffman 2014: 51). Det sociale møde er, ifølge Goffman, et omdrejningspunkt for menneskets ønske om at udtrykke og fastholde en bestemt "definition af situationen", hvilket gøres ved det han kalder *indtryksstyring* (Goffman 2014: 20), som vi vil definere ud fra Goffmans forståelse i et senere afsnit.

Samhandling

Goffman forstår samhandling som en "ansigt-til-ansigt-samhandling", der i store træk defineres som individers gensidige påvirkninger af hinandens handlinger. En samhandling kan defineres som *al* den samhandling, der finder sted i en given situation, hvor en gruppe individer er i selskab med hinanden, hvilket også kan kaldes et "møde". Det vil sige, at en samhandling kan bestå af flere små samhandlinger. (Goffman 2014: 65).

Når et individ træder ind i et selskab med andre mennesker, vil de som udgangspunkt bestræbe sig på at kode så meget information om den eller de andre i selskabet, eller forsøge at anvende den information om de andre personer, som individet potentielt allerede besidder. Det kan eksempelvis være information om personernes kompetencer eller troværdighed. Formålet for individet med at få denne information er ikke fordi, at det er et mål i sig selv at have den, men handler i højere grad om, at det kan hjælpe individet til at definere situationen og på den måde er det brugbart. Det gør det lettere for individet at afkode, hvad der forventes af individet, i den pågældende situation, af de andre personer, men også så individet kan vurdere, hvad han kan forvente af dem (Goffman 2014: 53).

Goffman skriver om, at individet via forskellige træk, enten med vilje eller ej, giver *udtryk* for sig selv således, at andre er nødsaget til at danne et *indtryk* af individet. Her mener Goffman, at der er to former for udtryk. Individet kan enten *give* udtryk eller *afgive* udtryk. Det er individets udtryk, der dermed skal give andre et indtryk af individet. Når individet giver udtryk indbefatter det verbale symboler eller en erstatning for verbale symboler. Med andre ord, handler det om at give udtryk via kommunikation i traditionel forstand, hvor individet bruger denne kommunikation med henblik på at overbringe en specifik information. Det er dermed bevidste og frivillige udtryk. Når individet afgiver information om sig selv, skal det hovedsageligt forstås som ufrivillige og utilsigtede handlinger, som iagttagerne kan opfatte som karakteristiske for individet. Det afgivne udtryk har

derfor en helt anden karakter end det overlagte og bevidste udtryk, som individet giver. Afgivne udtryk kan eksempelvis være nervøsitet eller rødmen og er ofte kropslige tegn, som de andre tilskuere kan bruge i deres vurdering af individet (Goffman 2014: 54).

Optrædener

Ifølge Goffman, vil et individ, der spiller en rolle, implicit bede andre iagttagere om at tage dét indtryk, der bliver givet alvorligt. Udtrykket *optræden* anvender Goffman om ”den aktivitet, som et individ udfører i en periode, der er bestemt ved hans uafbrudte tilstedeværelse over for en bestemt gruppe iagttagere, og som har indflydelse på iagttagerne” (Goffman 2014: 70). De bliver med andre ord bedt om at tro på, at den figur de er præsenteret for, faktisk har de træk, som individet fremfører. Goffman adskiller disse optrædende i to yderpoler, hvor han mener, at der er dem, som er fuldstændig overbevist af deres eget skuespil, og oprigtig tror på, at han har det korrekte indtryk af, at den virkelighed han fremsætter, er den korrekte. I den modsatte pol, findes der de optrædende, som ikke selv lader sig ”narre” af deres eget skuespil og er bevidst om, at deres skuespil ikke er oprigtigt. Det skyldes ifølge Goffman, at den der har de bedste forudsætninger for at gennemskue et skuespil altid vil være den der spiller skuespillet. Individer kan altså bedst gennemskue sit eget skuespil, frem for andres (Goffman 2014: 67).

I et tilfælde, hvor individet narrer sit publikum taler Goffman om, at den optrædende muligvis har et ønske om at nå et givent mål, der kræver, at han styrer sit publikum så de opnår en bestemt forestilling om den optrædende. Her har individet ikke nødvendigvis nogen afgørende interesse for, hvordan publikummet opfatter ham, men higer efter det bagvedliggende mål. Såfremt dette er tilfældet, kalder Goffman dette individ for *kynisk* og tildeler betegnelsen *oprigtig* til de individer, der selv tror på de indtryk som deres egen optræden fremkalder (Goffman 2014: 67-68). En anden væsentlig pointe ifølge Goffman er, at den rolle det ene individ iklæder sig overfor de andre, er tilpasset den rolle de andre tilstedeværende skuespillere selv fremfører (Goffman 2014: 51).

Facade

I forbindelse med en optræden forekommer der nogle dele, der på en generel og fast måde har til formål at definere situationen for iagttagerne. Dette betegner Goffman som *facaden*, hvilket han endvidere definerer som ”standard udtryksmekanismer, som individet forsætligt eller utilsigtet gør brug af under sin optræden” (Goffman 2014: 71). Facaden opdeles i to dele henholdsvis ’kulissen’ eller ’kulisserne’, der indbefatter møbler, udsmykning, fysisk indretning eller andre elementer af baggrunden, hvor individet spiller sin rolle og ’personlig facade’, der dækker over de dele af

udtryksstyret som vi identificerer dybest med den optrædende selv og som vi i al naturlighed forventer vil følge med den optrædende uanset, hvor pågældende befinder sig. Eksempler på personlig facade kan indebære distinktioner, rang, påklædning, køn, racemæssige kendetegn, udseende, holdning, ansigtsudtryk, kropssprog og lignende. Nogle af disse elementer kan være mere omskiftelige end andre. (Goffman 2014: 72). Den personlige facade kan i situationer være praktisk at opdele i *ydre* og *manerer*. Det ydre indebærer stimuli, der eksempelvis tjener til at informere andre om den optrædendes sociale statusser, eksempelvis arbejde. Manerer belyser de stimuli, som forekommer i den pågældende situation, der har til formål at advare os om, hvilken samhandlingsrolle den optrædende forventer, at man ville spille i den forestående situation. Det kan eksempel være:

”hoven, aggressiv maner [der] kan give det indtryk, at den optrædende forventer at være den, der vil indlede den verbale samhandling og styre dens forløb. En forsagt undskyldende maner kan give det indtryk, at den optrædende forventer at blive ledt af andre, eller at man i hvert fald kan få ham til at følge” (Goffman 2014: 73).

Ydre og manér er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med hinanden og kan optræde i strid med hinanden, såfremt en optrædende opfører sig uventet i forhold til, hvad der forventes af eksempelvis den optrædendes rang, men man forventer dog en nogenlunde overensstemmelse mellem kulisser, ydre og manér (Goffman 2014: 73).

Idealisering

Goffman hævder, at en optræden indebærer en idealiseret forståelse af den pågældende situation. Det skal forstås således, at en optræden bliver ”socialiseret” og med andre ord formet, så den passer til den generelle samfundsmæssige opfattelse og forventninger i forhold til stedet, hvor den bliver præsenteret. Når der fremføres en optræden ved hjælp af sin facade, bliver der derfor stillet nogle relativt abstrakte krav til den optrædende individ, som ligeledes bliver opstillet under fremførelsen af andre optrædener. Det er en væsentlig socialiseringsproces, som grundlæggende indbefatter den tendens individer har til at fremføre et indtryk over deres publikum, som lever op til en bestemt idealisering (Goffman 2014: 81).

Her trækker Goffman på, at denne forståelse af, at en optræden udgør en idealiseret forståelse af den pågældende situation, er ganske udbredt. For at illustrere dette henviser han til Charles Horton Cooley, der hævder at:

”Hvis vi aldrig forsøgte at virke lidt bedre end vi er, hvordan skulle vi så kunne forbedre os eller ’træne os selv udefra og ind’? Og den samme impuls til at vise verden et bedre eller idealiseret billede af os selv får et organiseret udtryk i de forskellige professioner eller klasser (...) som medlemmerne – for det meste – ubevidst gør brug af, men som virker som en sammensværgelse mod alle andres godtroenhed” (Goffman 2014: 82).

Grundlæggende skal dette forstås som, at når individer optræder for andre, vil denne optræden gerne omfatte og eksemplificere samfundets officielt anerkendte værdier, i højere grad end hans adfærd som helhed (Goffman 2014: 82). For, at et individ kan give udtryk for idealstandard under sin optræden er det nødvendigt at afstå fra eller skjule specifikke handlinger, der ikke er forenelige med disse idealstandarder. Et af flere eksempler Goffman kommer med for at belyse konceptet er blandt andet, at man ser nogle midaldrende husmødre, der til tider kan anvende billige erstatningsprodukter, for eksempelvis kaffe eller smør, fordi det sparer dem for tid og penge, men at de gør det i hemmelighed eller smug og skjuler disse handlinger for at bevare ønsket om at fremstå som én, der leverer mad af god kvalitet. Ligeledes er der samtidig en tendens til, at fejl og mangler hos individet ofte bliver udbedret før selve optrædenen og, at afslørende tegn på, at der er begået fejl bliver skjult. Så man på bedst mulig vis kan virke ufejlbarlig som kan være vigtigt i mange præstationer. En gammel vending, som Goffman bringer i spil for at belyse konceptet er, at læger begraver deres fejltagelser (Goffman 2014: 87-88). Der kan haves for øje, at Goffmans teori er fra en anden tid, hvorfor hans eksempler kan forekomme forældede, men vi har i projektet valgt at beholde hans egne eksempler da vi finder, at disse fungerer efter hensigten og belyser hans pointer og konceptet bag begreberne, hvilke stadig kan overføres til en nutidig kontekst.

Indtryksstyring

Som nævnt tidligere forsøger mennesker helt grundlæggende at udtrykke og fastholde en bestemt “definition af situationen”, eksempelvis værdier og regelsæt, hvilket de gør via indtryksstyring. Indtryksstyring skal, ifølge Goffman, forstås som, at mennesker gennem deres kommunikation og adfærd forsøger at påvirke og influere de øvrige deltageres definition af situationen og af de involverede deltagere. Det forekommer ved hjælp af vores tale, kropssprog, påklædning og så videre. Menneskets kontrol af denne ageren skal bidrage til at forsøge at styre det indtryk, som andre mennesker får af os i hverdagslivets mange og komplekse samhandlinger. Ydermere omhandler indtryksstyring det samarbejde, der forekommer i samhandlingerne, hvor der forventes af publikum, at de eksempelvis ser bort fra den optrædendes fejltrin, bommerter, selvmodsigelser og

så videre. Det vil sige, at mennesker i samhandlingerne ser bort fra hinandens små fejltrin, for i fællesskab at skulle forsøge at skabe en form for konsensus, hvor de tilstedeværende alle forsøger at bidrage til at opretholde den fælles definition af situationen, som blandt andet indebærer at undgå åben konflikt i forhold til den definerede situation (Goffman 2014: 60).

Goffman hævder, at der typisk forekommer en tilstrækkelig afstemt overensstemmelse i den generelle definition i den konkrete situation. Såfremt de tilstedeværende mennesker i situationen, fuldstændig ærligt, giver udtryk for deres oprigtige følelser, og deler de følelser de andre deltagende individer giver udtryk for, ville de modvirke den form for konsensus, som Goffman beskriver (Goffman 2014: 60). Han taler om, at der er en generel forventning til de enkelte individer i samhandlingen om, at de “undertrykke[r] deres umiddelbare, oprigtige følelser og tilkendegive[r] et syn på situationen, som han føler, de andre vil finde i det mindste midlertidigt acceptabelt” (Goffman 2014: 60). Med andre ord vil opretholdelsen af denne konsensus blive lettere tilgængeligt, såfremt individerne i samhandlingen med hinanden skjuler deres egne behov bag udsagn, der er i overensstemmelse med de værdier, og den forståelse de andre deltagere føler en forpligtelse af, at de bør nikke genkendende til (Goffman 2014: 60). Overordnet set bidrager deltagerne på sin vis en fælles definition på situationen og, hvilken enighed og præmisser, der er godtaget i den pågældende situation og ligeledes hersker der som tidligere nævnt en enighed om, at en åben konflikt om definitionen i situationen ikke er ønsket. Goffman betegner denne enighed som “praksiskonsensus”. Det er her relevant at indskyde, at en praksiskonsensus i en given samhandling ikke nødvendigvis er lig praksiskonsensusen i en anden samhandling (Goffman 2014: 61).

4.4 Analysestrategi

I det følgende vil vi beskrive fremgangsmåden for udarbejdelsen af analysen, altså projektets analysestrategi, samt hvorledes vi har bearbejdet empirien i analysen. Vi har derudover valgt at inddele analysen i to dele: en meningskondensering og en teoretisk analyse, hvilket vi vil begrunde og forklare i dette afsnit også.

Med inspiration fra Kvale og Brinkmann har vi valgt at udarbejde en meningskondensering af vores producerede empiri, som kort sagt udleder vigtige pointer fra empirien (2009: 227-228). Dette gør vi, da vi er inspirerede af fænomenologien, hvorfor empirien har været styrende for vores fokus i projektet, samt hvorledes vi udformer analysen. Meningskondensering er desuden en fordelagtig måde at overskueliggøre vores empiri, til udarbejdelsen af den efterfølgende teoretiske analyse, i og

med, at vores empiri er tungt og omfangsrigt. Af den årsag har vi fundet det relevant at meningskondensere for at give et godt grundlag for vores teoretiske afsæt.

I fokusgruppeinterviewet talte informanterne både om den specifikke rekrutteringsproces, de hver især havde gennemgået, samt om deres oplevelse af det efterfølgende arbejde i forlængelse af ansættelsen. Vi fandt det derfor relevant, inden vi meningskondenserede, at sortere vores transskribering af fokusgruppeinterviewet efter de to temaer "individet i arbejdet" og "rekrutteringsprocessen". Sorteringen blev foretaget eftersom vi, i dette projekt, har afgrænset os til at fokusere på rekrutteringsprocessen, hvorfor det ikke er relevant at inddrage "individet i arbejdet".

Da alle tre interviews forholder sig til samme genstandsfelt, men belyser forskellige nuancer af denne, er al empirien blev samlet i én meningskondensering med tre hovedtemaer, med en række undertemaer under hver. Hovedtemaerne og undertemaerne vil blive præsenteret indledningsvist i næste kapitel, som introduktion til meningskondenseringen. Vi greb denne del af analysen an på, ved først at inddele empirien i undertemaer, og herefter forsøge at samle dem under nogle bredere overskrifter, hovedtemaerne. Det er dog vigtigt at pointere, at fænomenet samt nuancerne i empirien er komplekse og ikke kan skilles fuldstændig fra hinanden. Som naturlig konsekvens af dette vil der forekomme enkelte overlap i temaerne. I denne del af analysen forholder vi os deskriptive, hvilket ændrer sig i den teoretiske analyse, hvor vi tillader os at bruge teoriernes begreber til at fortolke empirien dog uden, at vi er normative.

Hovedtemaerne som blev dannet fra meningskondenseringen er desuden styrende for, hvordan den teoretiske analyse er bygget op, da den ligeledes følger den tre hovedtemaer, for at skabe en rød tråd.

Kapitel 5: Analyse

Denne del af projektet vil indebære vores analyse, som er opdelt i henholdsvis meningskondensering og teoretisk analyse. I meningskondenseringen vil vi deskriptivt redegøre for, hvordan informanterne har oplevet ansættelsesprocessen. Her er der udelukkende taget udgangspunkt i den oplevelse de har udtrykt uden forsøg på at fortolke eller forstå denne.. Dernæst har vi lavet en teoretisk analyse, hvor vi inddrager teoretikerne Jenkins og Goffman, som blev præsenteret i vores videnskabsteoretiske afsnit. I den teoretiske analyse har vi været opmærksomme på ikke at være normative, men vi har valgt at være fortolkende i og med, at vi anvender teoretiske begreber for at belyse og forstå informanternes oplevelser.

5.1 Meningskondensering

I det følgende afsnit vil vi præsentere samt redegøre for den meningskondensering, vi har lavet ud fra de tre interviews, som vi har foretaget. Meningskondenseringen søger at redegøre for informanternes oplevelser af en rekrutteringsproces. Nedenstående har vi opstillet et skema over meningskondenseringen, som er inddelt i hovedtemaer og undertemaer, for at skabe et overblik over tematikkerne. Desuden fremgår det, hvorvidt et undertema er baseret på fokusgruppeinterviewet eller på de individuelle interview. Undertemaerne er markeret med et F for fokusgruppeinterviewet og et I for de individuelle interview.

5.1.1 Informanternes forhandling

- | | |
|--|----------|
| - Hvad vægter virksomheden | F |
| - Hvad vægter informanterne | F |
| - Hvad forventer virksomheden af den potentielle medarbejder? | I |
| - Hvad lægger informanterne vægt på hos virksomheden? | I |

- Ansættelsen som helhed	F
- Ansættelsen som helhed	I
5.1.2 Kompetencer	
- Personlige kompetencer	F
- Faglige kompetencer	F
- Hvordan oplevede den potentielle medarbejder, at vedkommende kunne eller ikke kunne leve op til virksomhedens krav?	I
5.1.3 Identitet	
- B's forhold til personlighedstesten	I
- Flydende identitet	I
- At gøre som de andre	I

Som det fremgår af skemaet har vi valgt at inddele meningskondenseringen i tre hovedtemaer, der går på tværs af interviewene. I udarbejdelsen af det afsnit, der er baseret på fokusgruppeinterviewet, har vi været eksplicite for, hvornår der var delt enighed blandt informanterne eller, hvorvidt det kun var en eller to af informanterne, der udtrykte den pågældende oplevelse. I de afsnit, der er

baseret på de to individuelle interviews, har vi for overskuelighedens skyld først redegjort for, hvorledes den ene informant har oplevet det pågældende tema, og dernæst den anden. Det skyldes ligeledes, at vi ønsker, at det skal fremgå eksplicit, hvor de to informanter adskiller sig fra hinanden og for, at der ikke forekommer en uhensigtsmæssig sammensmeltning blandt deres oplevelser. Ved enkelte temaer er der kun beskrevet oplevelser fra den ene informant, hvilket skyldes, at den anden informant ikke har været udtalt omkring den pågældende tematik.

Som tidligere beskrevet vil der forekomme overlap hovedtemaerne og undertemaerne i mellem, fordi vores informanter blot har beskrevet deres oplevelser om ansættelsesprocessen generelt, og ikke direkte i forhold til temaerne.

Informanternes forhandling

Dette hovedtema indebærer den forhandling, der har foregået i mellem informanterne og virksomhederne under ansættelsesprocessen. Med forhandling mener vi hvilke forventninger, informanterne formoder, virksomheden har til dem, samt hvorledes de har forsøgt at imødekomme disse. Afslutningsvis har vi inddraget informanternes beskrivelser af ansættelsesprocessen som helhed.

Hvad vægter virksomheden

F

I fokusgruppeinterviewet kom det til udtryk, at alle tre informanter forholdt sig reflekteret omkring, hvad virksomhederne forventer og har af krav til deres kommende ansatte. Det er gennemgående, at informanterne gav udtryk for, at de til en vis grad, forsøgte at imødekomme disse krav, som de oplevede indbefattede både personlige og faglige kompetencer. Hos informanterne fremgik der enighed om, at begge typer af kompetencer skulle beherskes mere eller mindre, for at kunne komme i betragtning til deres stilling. Informanterne uddybede dette ved, at de oplevede, at virksomhederne fokuserede på, at kandidaten bør klinge godt sammen med teamet i virksomheden, eller de personer som kandidaten skal arbejde tæt sammen med. Et andet eksempel på, at personligheden, ifølge informanterne spiller en væsentlig rolle, kom til udtryk hos informant A. Hun beskrev, at hun har givet et så godt indtryk af sin personlighed, til en jobsamtale, at hun blev husket af arbejdsgiveren. Det resulterede i, at han kontaktede hende, da hun senere havde gennemført sin bachelor og erhvervet sig de kompetencer, som udgjorde et afslag til stillingen i første omgang. Informant C oplevede ligeledes en væsentlig betydning, af sin personlighed, da hun beskrev, hvordan der blev lagt vægt på, at virksomheden søgte en bestemt type personlighed. Virksomheden havde, ifølge C, brug for en medarbejder, der kunne tiltrække andre mennesker. Det skyldes, at

virksomheden netop havde gennemgået en periode, hvor den mistede en del medarbejdere.

Informanten oplevede, at hendes personlige kompetencer i denne situation blev anset som en værdi for virksomheden. Ifølge hende blev denne værdi prioriteret højere, end værdien af en ansat, der var den bedste til at lave de specifikke opgaver som stillingen indebar. Hun blev dog senere i forløbet præsenteret for en opgave, der skulle løses med henblik på at få bekræftet, hvorvidt hun besad tilstrækkeligt med faglige kompetencer.

Informanterne gav udtryk for, at de oplevede, at virksomhederne søgte at skabe en balance mellem de personlige og faglige kompetencer og, at virksomhederne krævede, at begge levede op til deres forventninger. Der var samtidig overordnet enighed, at informanterne alle havde en forestilling om, hvad der er godt og mindre godt at skrive på sit CV. Informant C følte derfor, at man er pålagt at fylde nogle kompetencer på sit CV, som hun ikke nødvendigvis kan genkende sig i, eller hvor udsagnet føles direkte falsk.

Hvad vægter informanten

F

I fokusgruppeinterviewet var der generel enighed blandt vores tre informanter om, at det var vigtigt for dem at føle sig tilpas i virksomheden og at være glad i sit arbejde. Der blev flere gange nævnt ordet “tryk” og vigtigheden af at føle sig tryk. Der blev eksempelvis pointeret, hvorvidt det ikke ville være fordelagtigt at lyve eller pynte på sine faglige kompetencer til jobsamtalen, da det kan blive stressende at skulle opretholde en falsk facade. Dette ville sætte en i en presset situation, hvor man muligvis kunne skuffe arbejdsgiveren, og samtidig opleve et pres og ubehag ved ikke at kunne gennemføre de opgaver, som man fik lagt på skrivebordet. Såfremt man løj om sine faglige kompetencer, ville det modstride informanternes ønske om at føle sig tilpas i deres kommende job og der bliver i interviewet benævnt, hvordan dette ikke ville give den følelse af tryk, som informanterne ønsker.

Derudover betød det som nævnt også meget for informanterne, at være glad på deres arbejde, hvilket informant C eksplicit sagde til sin jobsamtale i forbindelse med et spørgsmål om, hvad hun brændte for. Hun oplevede, at det var svært at svare på spørgsmålet og endte med at fortælle, at det for hende handlede om, at hun bare var glad på arbejde, hvilket hun selv mente var et “fesent” svar. Her fortalte hun ligeledes, at hun oplevede, at man har en generel forestilling om, hvad arbejdsgiveren ønsker at høre, men at hun i højere grad vægtede at være ærlig og sige, hvad hun tænkte i det givne øjeblik.

Ærlighed var ligeledes ord, der blev nævnt nogle gange undervejs i interviewet, hvor informanterne

havde en generel holdning om, at det var noget man burde vægte højt undervejs i en rekrutteringsproces. Det skyldes, at informanterne selv ønskede at være et godt match til virksomheden og føle sig tilpas i deres stillinger. Derfor mente de ikke, at det ville være til deres egen fordel at lyve sig frem til stillingerne. Denne generelle holdning er til trods for, at der samtidig blev udtrykt, at det var i orden at pynte på sine personlige kompetencer, hvilket projektet vil komme nærmere på, senere i meningskondenseringen.

Hvad forventer virksomheden af den potentielle medarbejder?

I

Da informant C skulle søge jobbet var hun fra starten i tvivl om, hvorvidt hun havde de faglige kvalifikationer, som virksomheden efterspurgte. Dette skyldtes blandt andet, at hun selv var kvalificeret som "junior" og lagde mærke til, at der på hjemmesiden, hvor jobopslaget fremgik stod, at det var en "seniorstilling". C beskrev, at hun vidste, at seniorstillinger ofte hænger sammen med, at man skal have mere erfaring, end hun som junior havde. Til gengæld oplevede C, at der til de indledende samtaler var mere fokus på, hvem hun var som person, og ikke hendes faglige kvalifikationer. C fortalte endvidere, som tidligere nævnt, at hun havde et indtryk af, at virksomheden søgte en person med specifikke personlige egenskaber, for at kunne tiltrække flere medarbejdere, så kontoret ikke ville blive lille, stille og kedeligt, men en attraktiv arbejdsplads. Af den grund blev manglen på faglig kompetencer ikke problematisk.

Informant B oplevede ligeledes, at virksomheden lagde meget vægt på, hvem hun var som person da de, ifølge informanten, ønskede, at hun passede ind i kulturen, med plads til fis og ballade. Derudover pointerer hun, at denne type profil ligeledes var relevant i forhold til det ansigt som stillingen kræver, at man repræsenterer udadtil til virksomhedens kunder.

Informant C oplever desuden, at virksomheder generelt har forventninger til, hvad der skal stå i ansøgerens CV og ansøgning. I den forbindelse fortalte C, at hun skriver de ting frem, som hun forventer, at virksomhederne gerne vil høre, eksempelvis at hun er organiseret. C oplevede også til samtalen, at virksomheden ikke forventede, at hun kunne alle de digitale værktøjer, såsom "framework", men at det er noget som skal læres i selve arbejdet.

Informant B lagde meget vægt på sin arbejds erfaring, samt mere faglige kompetencer, hun havde fået gennem sin uddannelse. Derudover lagde hun meget vægt på, hvordan hun ville passe ind i kulturen.

Hvad lægger informanterne vægt på hos virksomheden?

I

Informant B gav, som tidligere nævnt, udtryk for, at hun oplevede, at hun godt kunne lide at være på arbejdspladsen. Hun syntes det vigtigste, i forhold til at føle sig tilpas på arbejdet, var arbejdsmiljøet i forhold til både kollegaer og selve arbejdspladsen. Dernæst synes hun, at arbejdsopgaverne samt det at kunne se sig sig på arbejdspladsen på længere sigt, er relevant for hendes valg af arbejdsplads. Derudover taler hun også om, at det er væsentligt, at man kan blive ved med at udvikle sig på arbejdet. B understreger derudover vigtigheden af, at kunne lide arbejdspladsen, ved at sige at man næsten bruger halvdelen af sin dag på arbejdet. Desuden valgte B også at søge jobbet fordi opslaget havde humor, hvilket hun kunne identificere sig med.

Informant C sagde, at hun lagde vægt på det sociale ved potentielle arbejdspladser, hvilket hun forsøgte at bringe til udtryk ved at skrive, at hun godt kunne lide at have det sjovt med sine kollegaer. Derudover giver C udtryk for, at hun blev skuffet over at blive tilbudt en praktikplads i stedet for arbejde, men hun vender det til noget positivt, fordi hun får erfaring, som ser godt ud på CV'et, og fordi det er et bedre alternativ til at være ledig.

Ansættelsen som helhed

F

Informanterne gav alle udtryk for, at de var enige om, at de alle følte, at de havde haft en positiv oplevelse af deres rekrutteringsproces. Der har været dele af faserne undervejs, som nogle af informanterne har fundet intense eller gradvist ubehagelige, men de fandt det ikke problematisk, da det gav mening i forhold til stillingerne. Det har eksempelvis været informant B, der som del i sin rekrutteringsproces blev stillet for en opgave, der skulle udføres og efterfølgende evalueres på. Det fandt hun intenst, men efterfølgende mente hun, at det var positivt, eftersom hun fandt tryghed i, at man måtte være den rette kandidat, når man var blevet tilbudt jobbet. Denne konklusion blev draget på baggrund af, at eftersom man har kunnet bevise sig selv og dermed føle en tryghed i at kunne stå til regnskab for de opgaver, der bliver stillet på det kommende job.

Overordnet var en generel pointe fra informanterne, at de hver i sær vægtede højt at fremstille sig selv, fra deres bedste sider i, forhold til de forventninger de havde om, hvad arbejdsgiverne vægtede højt. Det kom også til udtryk i afsnittet om personlige kompetencer, hvor der blev beskrevet, hvordan det ifølge informanterne, oplevedes som acceptabelt at pynte på kompetencer, som man, ifølge informanterne, ikke bliver stillet til ansvar for på selve arbejdspladsen. Af samme grund oplevede informanterne det, som værende en balance mellem, hvad man tænker om sig selv og hvad virksomheden ønsker at høre.

Ansættelsen som helhed

I

I forhold til ansættelsesprocessen som helhed udtrykte B, at hun var relativt skeptisk overfor den lange ansættelsesproces, da hun syntes det virkede lidt voldsomt. Den opfattelse ændrede sig til gengæld løbende med, at hun kom igennem de forskellige trin. Hun fortalte, hvordan det var fedt at komme længere ind i ansættelsesprocessen og mærke at hun svingede godt med virksomheden. Dertil tilføjede hun, at hun alt i alt oplevede ansættelsesprocessen som "fin" og mente tilmed, at hun lærte noget om sig selv. Derudover gav B også udtryk for, at man acceptere processens forskellige trin som et vilkår, idet hun fortalte, at hun havde været på arbejdsmarkedet en del år, og derfor var vant til, at det var den måde tingene fungerede på.

Informant C oplevede i starten, at virksomhedens forventninger til ansættelsesprocessen var lige i overkanten. Hun havde svært ved at se meningen med den sidste samtale, da den fandt sted efter hun var blevet ansat i virksomheden. Senere gav hun dog udtryk for alligevel godt at kunne se en mening med den, da samtalen var imellem hende og den senior hun arbejdede sammen med, og indeholdte positiv feedback på den case hun havde løst.

Kompetencer

I dette hovedtema har vi skildret de kompetencer som informanterne har oplevet at virksomheden vurderede dem på, i forhold til om de var egnede til stillingen. Derudover har vi redegjort for hvorvidt informanterne oplevede, at de besad de efterspurgte kompetencer.

Personlige kompetencer

F

I interviewet kom det til udtryk, at alle informanterne var af den overbevisning, at virksomhederne søger en bestemt personlighedstype i forbindelse med et givent arbejde, og at det spiller en rolle i forhold til, hvem virksomheden vælger at ansætte. Informant B berettede eksempelvis om en oplevelse, hvor hun havde taget en personlighedstest i forbindelse med hendes rekrutteringsforløb. Her blev hun efterfølgende blev spurgt ind til nogle svar, som hun havde givet, hvor hun 'bonnede ud', og skulle forklare, hvorfor hun var, som hun var. Informanterne var derudover enige om, at det er acceptabelt at 'pynte' lidt på sin personlighed i et forsøg på at passe ind i den søgte personlighedstype, da virksomheden højst sandsynligt ikke følger op på det, og informanterne derfor ikke ville skulle stå til ansvar for det. Informant C beskrev, hvordan hun i sit CV bevidst pyntede på fortællingen om sig selv, for at virke mere attraktiv for virksomheder.

Blandt informanterne herskede en selvfølgelighed om, at personlighedstrækket “at være engageret”, er noget man naturligvis er. Informant C så det som overflødigt at skrive, at man er engageret, da hun ikke mente, at man bør søge stillingen i det hele taget, hvis ikke det er tilfældet. Hun udtrykte, at det er en selvfølgelighed at man er engageret, hvis man søger et job, og at ingen ville skrive eksplicit, hvis de ikke var engageret.

Informanterne udtrykte, at det er brugbart at inddrage personligheden, som led i rekrutteringen, eksempelvis ved brug af personlighedstest, hvis man skal arbejde i teams, med kolleger eller, hvis man kommer til at have meget kundekontakt. Fra virksomhedens synspunkt er det, ifølge informant B, også givende at have medarbejdere, der trives, da disse også har tendens til at blive stillingen længere.

Faglige kompetencer

F

Informant C fortalte, at man gerne må ‘pynte’ lidt på måden man beskriver sig selv i sit CV. Hun beskrev eksempelvis, at hun selv havde skrevet et CV, som hun sammenlignede med, at nogen havde skrevet hende en elevatortale. Hun forklarede, at det lød professionelt, men at det ikke lød som hende selv. Hun uddybede årsagen til det ved at pointere, at det er dét virksomheden forventer og, at hun derfor følte sig presset til at gøre det.

En anden måde at lave sit CV på, udtrykte informant A, ved at fortælle, at hvis der i et jobopslag står, at de søger en med ‘så og så’ mange års erfaring, inden for et givent område, og hun ikke besidder dette. Så ville hun rette fokus mod, hvordan de kompetencer hun *faktisk* besad, til gengæld ville kunne gavne virksomheden. I den forbindelse fortalte hun, at hun havde erfaring med at komme til jobsamtaler, på trods af, at hun ikke levede op til de faglige krav der blev stillet af virksomheden.

Informanterne så generelt positivt på test af de faglige kompetencer, som en del af rekrutteringsfasen. Informant C gav udtryk for, at hvis man bliver stillet en test-case og er i stand til at løse den, ville det være rart, da det dermed understøtter de kompetencer man giver udtryk for, at man har. På den måde er der ifølge informanten ikke et pres på, at man skal bevise det efterfølgende. Informant B gav udtryk for, at hun hellere ville stilles en arbejdsrelateret case, end at få foretaget en IQ-test. Hun fortalte, at det giver et mere virkelighedsnært billede af, hvad man evner, frem for en IQ-test, der ifølge informant B, ikke nødvendigvis giver et nuanceret billede af ens kompetencer.

Hvordan oplevede den potentielle medarbejder, at vedkommende kunne eller ikke kunne leve op til virksomhedens krav?

I

Informant C var helt fra starten nervøs for ikke at blive ansat, da hun ikke følte sig fagligt kvalificeret til jobbet, og dermed var usikker på, hvorvidt hun kunne møde virksomhedens krav og forventninger. Desuden forventede C, at virksomheden ville stille specifikke krav til de ting hun skrev på sit CV. Hun undlod blandt andet at skrive visse værktøjer på sit CV, som hun havde lært at kende under sin uddannelse. Dette skyldtes, at C ikke troede hendes kendskab til værktøjerne ville leve op til virksomhedens forventninger, hvis disse blev skrevet på. Med andre ord troede hun ikke, at hun beherskede dem tilstrækkeligt. Dette på trods af, at virksomheden søgte personer, der kunne arbejde med nogle af de værktøjer som C udelod fra sit CV.

Helt overordnet syntes C, at det var svært at finde en balance mellem sine faglige og personlige kompetencer i sin ansøgning, da hun gerne ville fremstå "professionel", men stadig gerne sætte et personligt præg på. Hun beskrev, at hun i forsøget på dette tilføjede en sektion i bunden af sit CV, hvor hun beskrev sine fritidsinteresser, for at kunne fremvise noget personlighed. Af samme årsag lavede hun sit CV med lyserød baggrund og rød skrifttype og skrev, at hun var fan af modulering, som et forsøg på at være sjov, hvilket giver mening, såfremt man er indenfor faget. C forsøgte at imødekomme virksomhedens krav ved at bruge virksomhedens begreber og vendinger, fra jobopslaget, i ansøgningen, da hun gerne ville passe til jobbet. C fik derudover hjælp til at rette sin ansøgning, fordi hun, ifølge sin egen udmelding, ikke er flydende i skriftlig dansk. I forlængelse heraf udtrykte C også, at hun følte, at hun var nødt til at beskrive sig selv med ord, hun opfattede som overfladiske, i ansøgningen. Eksempelvis udtrykte hun skepsis over, at beskrive sig selv som "organiseret", fordi hun mente, at alle i udgangspunktet er organiserede, og at man ellers kan lære det.

Under ansættelsesforløbet var C dog opmærksom på, at arbejdspladsen søgte en mere specifik personlighedstype, hvilket var en social og snakkesaglig type, som hun følte passede til hendes person. C fremhævede også det personlige, som grundlaget for hendes ansættelse, og muligvis fordi hun var "billigere" at ansætte, fordi hun var nyuddannet. Men C påpegede dog, at hun troede, at der var mange forskellige faktorer, der lå til grund for hendes ansættelse. I forbindelse med ansættelsesforløbet fortalte informant C, hvordan hun inden den første samtale, selv gennemgik den opgave hun løste, for fejl og mangler, for at kunne komme virksomheden i forkøbet. Hun beskrev,

at det til en samtale altid er godt at have forberedt sig på at forklare, hvad man har gjort forkert. I den forbindelse beskrev hun sig selv som perfektionistisk og udtrykte, at hun ikke tror virksomheden ville give lige så kritisk feedback til hende, som hun gjorde til sig selv.

Informant B oplevede, at hun i høj grad kunne identificere sig med virksomhedens krav og forventninger. Det blev hun overbevist om fra samme moment som hun læste jobopslaget. Hun kunne nikke genkendende til alle de opstillede personlige og faglige krav fra jobopslaget. B havde nemlig været ledig i en måned og skulle skrive en del ansøgninger, hvor hun så en del jobopslag, som hun ikke kunne identificere sig med. I sin tid som jobsøgende lagde B generelt vægt på de stillede krav i de givne stillingsopslag, som hun opfyldte, frem for de krav hun ikke opfyldte, i forsøg på at fremstille sig selv appellerende for virksomhederne.

Det fremgik dog, at B var meget overbevist om, at det var hendes personlighed, som gjorde at hun i sidste ende fik jobbet, samt den måde hun havde "solgt sig selv ind på" til samtalen. B oplevede det som om, at virksomheden så potentiale i at lære hende op. Dog fortalte B også at hun følte, at hun besad de faglige kompetencer, der skulle til for at være egnet til jobbet. Da hun søgte stillingen lagde hun i sin ansøgning vægt på, at hun var glad, social, idérig og elskede at smitte andre med "god arbejdsmoral". Ligeledes fastslog hun, at det ikke var fordelagtig at være genert eller indelukket til en jobsamtale, hvilket hun i forlængelse af det pointerede, at hun sådan var hun ikke. Her ville hun dog samtidig fastslå, at det ikke betød, at hun så var den "frembrusende" eller "en irriterende sælgertype", men beskrev sig selv, som en der har god humor, selvironi, er karismatisk og åben for at lære nye ting.

Identitet

Det sidste hovedtema indebærer hvordan C og B har beskrevet deres selvforståelser. I B's tilfælde i forlængelse af en personlighedstest og i C's tilfælde i forlængelse af at skulle beskrive sig selv i sin ansøgning. I hovedtemaet indgår desuden en redegørelse af C's beskrivelse af at kopiere andres handlinger, i forlængelse af hvordan hun forstår sig selv.

B's forhold til personlighedstesten

I

Som tidligere nævnt havde Informant B taget en personlighedstest, hvori hun valgte de svarmuligheder som hun formodede stemte overens med de svar som virksomheden såsom ideelle, hvilket gav bagslag. Noget af det som virksomheden bemærkede var, at B havde sagt, at hun anså sig selv for at være perfektionistisk, men havde samtidig sagt, at hun hoppede rundt i opgaver, og

ikke fik dem afsluttet. De to egenskaber er, ifølge B uforenelige, da en perfektionist typisk ikke vil lade sig have en masse uafsluttede hængepartier. Samtidig fortalte hun, at det er en dårlig egenskab ikke at afslutte opgaver, og at man skal føle sine nye idéer til dørs.

Informant B fortæller, at såfremt hun i en personlighedstest blev gjort opmærksom på nogle resultater, som hun ikke umiddelbart kunne se sig selv i, eller ikke havde forestillet om sig selv, så ville hun prøve at se indad. Her ville hun eksempelvis se på, hvad hun kunne arbejde med, hvis hun ikke var glad for resultaterne. Hun oplever dermed, at personlighedstesten ville kunne få indflydelse på selvrefleksion.

Flydende identitet

I

Informant C udtrykte, at hun mente, at mange stillingsopslag fra virksomheder er for uspecifikke, i forhold til, hvad den potentielle medarbejder skal kunne. Dertil nævnte hun eksempler som at være glad, smilende, struktureret eller organiseret, som hun mener er generelle egenskaber, som alle besidder i mere eller mindre grad, og påpegede dertil, at ingen vil skrive i deres CV, hvis det modsatte gør sig gældende. Hun fortalte, at sådanne stillingsopslag kan være svære at identificere sig med, da hun eksempelvis ikke føler sig organiseret derhjemme, men er det når hun er på arbejde. Hun fastslog, at hun ikke ville bruge ordet "organiseret", som en del af sin personlighed, selvom hun er det, som en naturlig del af sit arbejde. Dertil fortalte hun, at hun synes det er sjovere, når virksomheder lægger op til, at ansøgeren skal vise noget af, hvad C karakteriserer som personlighed. Det ener hun eksempelvis kan være ved fortælle om det sjoveste man har lavet, da dette i højere grad kan sige noget om, hvem en person er frem for, at der anvendes uspecifikke betegnelser, som hun fastslog, at alle besidder. En anden måde, hvorpå hun udtrykte, at man kan vise sin personlighed er ved at fortælle om sine hobbyer i sit CV, da det kan give virksomheden mere at tolke ud fra.

Informant C fortalte yderligere, at det veksler, hvordan man er. Den ene dag kan man være på én måde og den næste på en anden. Derfor syntes hun det er svært, til en samtale at skulle forklare, hvordan hun er, når virksomheden gerne vil høre, hvorvidt hun er på én, eller en anden måde, og hun selv synes hun er lidt af det hele. Hun vil ikke fortælle virksomheden om de sider, hun tænker de ikke vil høre eksempelvis, at hun kan miste overblikket, eller være ukoncentreret. Dermed mener hun godt, at der kan være forskel på, hvilke egenskaber man har, når man er derhjemme, og hvilke man har, når man er på arbejde. Det er ikke nødvendigvis enten eller.

At gøre som de andre

I

I relation til rekrutteringsprocessen, blev informant C spurgt, hvorledes hun tænkte over, hvad virksomheden gerne vil høre. Dertil fortalte hun, at hun for eksempel ikke ville fortælle om sine dårlige egenskaber til sin potentielle chef. Yderligere fortalte hun, at hun ikke er typen, der kommer for sent, men at hun er begyndt på det, da arbejdskulturen på arbejdet er sådan. Hun kom ind på, hvordan hun handler på bestemte måder, fordi de andre på arbejdet gør det. Dertil fastslog hun, at man som person spejler sig i menneskene omkring sig, og at det er derfor, at man ikke er på én bestemt måde. Hvis eksempelvis andre snakker, eller er stille på kontoret, så forsøger hun at gøre det samme, da hun mener, at mennesker jo "efteraber" hinanden til en vis grad. Dertil pointerede hun, at hun ikke ville synes det var "nice", at skulle fortælle nogen, at hun bare gør lidt ligesom alle andre gør.

Hun oplevede generelt, at det kan være svært i en ansættelsesproces at sige, hvordan man er og gør, da dette netop er forskelligt fra situation til situation.

Afrunding

Vi har gennem den indsamlede empiri fået adgang til informanternes oplevelse af de gennemgåede rekrutteringsprocesser, og har via meningskondenseringen opnået en forståelse for disse oplevelser. Denne forståelse giver mulighed for at gå videre til den teoretiske analyse, hvori vi ved hjælp af Jenkins og Goffmans teoretiske begreber, søger at fortolke informanternes oplevelser, i forhold til deres sociale samspil med virksomheden og selvforståelse. Derudover vil hovedtemaerne, præsenteret i meningskondenseringen, strukturere den følgende teoretiske analyse.

5.2 Teoretisk analyse

I dette afsnit har vi fortolket hvordan informanternes oplevelser er kommet til udtryk samt, hvordan deres oplevede fænomenet som det har fremtrådt. Dette har vi gjort ved brug af Richard Jenkins og Erving Goffmans teorier, om henholdsvis social identitet og hverdagslivets rollespil, da vi finder dette relevant på baggrund af informanternes udtalelser. Analysen er udarbejdet efter hovedtemaerne formuleret i meningskondenseringen: *Informanternes forhandling*, *Kompetencer* og *Identitet*. De enkelte afsnits indhold vil blive introduceret løbende.

Informanternes forhandling

I følgende vil vi analysere de beskrivelser, som hører ind under hovedtemaet *informanternes forhandling*, hvor vi har inddraget teoretiske begreber fra både Goffman og Jenkins. Disse begreber

er blandt andet *rationalisering*, *konform adfærd*, samt *idealisering* og *indtryksstyring*. Med udgangspunkt i informanternes oplevelser og de nævnte begreber har vi analyseret rammerne for informanternes oplevelser, samt hvordan og hvorfor informanterne har gjort som de har gjort.

I både vores fokusgruppeinterview og de individuelle interviews, har informanterne givet udtryk for, at de har forsøgt at imødekomme den potentielle arbejdsplads' krav og det Jenkins betegner som rationalisering. Jenkins betegner rationalisering, som de processer, der ligger til grund for en organisations til- og fravalg af kandidater i en rekrutteringsproces. Han fastslår, at det, i et konkurrencepræget felt, ikke automatisk vil være en adgangsbillet til at få jobbet, hvis en ansøger lever op til de faglige krav. Det skyldes, at der er flere kandidater, der opfylder de faglige krav, og dermed større udbud, end efterspørgsel, på kandidater. Derfor bliver kandidatens personlighed, ifølge Jenkins, udslagsgivende, for hvem organisationen vælger at ansætte. Det er også den opfattelse vores informanter udtrykte, da de på forhånd havde gjort sig tanker om, hvordan de ønskede at fremstå personlighedsmæssigt, da de var bevidste om, at det kan have en afgørende betydning.

Rationalisering skaber øget fokus på personlige kompetencer

Ved fokusgruppeinterviewet udtrykte både informant B og C, at de havde oplevet, at deres personlighed var udslagsgivende for, at de blev tilbudt deres stillinger. B udtrykker det i følgende citat "De tænkte også bare på om man passede ind i afdelingen...altså med de andre medarbejdere...om man kunne trives." (Bilag 2: 6) Det faktum, at deres personlighed har vægtet meget i ansættelsen, kan blandt andet skyldes, hævder Jenkins, at der er mange ansøgere om stillingerne. Derfor kan arbejdspladsen tillade sig også at sortere i ansøgere baseret på en række kriterier af kandidatens personlighed, hvilket er en udvælgelsesproces, som Jenkins betegner som diskriminering, og, som nævnt i det teoretiske afsnit, ikke er et negativt ladet ord i hans optik, men indgår, som en del af rationaliseringen. Informanternes oplevelse af det væsentlige fokus på deres personlighed, kan være et udtryk for denne tendens om rationalisering. Det, at kandidaterne således også skal konkurrere med hinanden på personlighed, og ikke kun faglighed, vil vi i projektet komme yderligere ind på i det følgende hovedtema "Informanternes forhandling".

Informant C beskriver gentagelsevist, hvordan hun oplever, at personligheden også har haft væsentlig betydning for sin ansættelse. Hun beskrev eksempelvis "Ja, det var til min første samtale. De var meget mere interesserede i at høre om, hvad jeg godt kunne lide at lave, og hvem jeg var, og hvad jeg havde lyst til at lave i fremtiden, end hvad mine kvalifikationer er [...]" (Bilag 2: 5-6). Det

kommer ligeledes til udtryk, at informant C's personlighed har været afgørende for hendes ansættelse. Det skyldes, at hun beskriver det som, at hendes personlighed spillede en strategisk rolle for virksomhedens forretnings succes:

“De har gået meget op i, at de gerne ville ansætte nogen som har personlighed, så de kan tiltrække flere. For det er et lille kontor, der sker jo ikke så meget og det hjælper nogle gange hvis man har nogle som er mere friske og glade som kan tiltrække nye mennesker, så det ikke bare bliver sådan et lille, stille og kedeligt kontor. Det gik de meget op i, og det vidste min veninde godt. Så det var noget hun ligesom har sagt til dem at jeg var - sådan social og snakkesaglig og glad og sådan noget.” (Bilag 4: 3).

C's beskrivelse af personlighedens betydning kan belyses gennem Jenkins' rationaliseringsbegreb. Ved rationalisering hævder Jenkins, som nævnt, at virksomheden fokuserer på ansøgerens personlighed med henblik på at undersøge effektiviteten af kandidaten i forbindelse med de specifikke arbejdsopgaver i forhold til stillingen. Den pågældende virksomhed i dette tilfælde har anvendt rationalisering i forbindelse med, at de har vægtet en række bestemte personlighedsmæssige kriterier. Disse kriterier er udvalgt på baggrund af, hvad virksomheden har anset, som værende en ressource i forhold til, at den nyansatte kunne tiltrække nye mennesker til virksomheden. En udvælgelse på baggrund af en række kriterier og muligheder er også, hvad Jenkins betegner som diskriminering, hvilket som nævnt i det teoretiske afsnit om Jenkins, ikke er et negativt ladet ord i hans optik, men blot indebærer selve udvælgelsen. Denne udvælgelse har informanterne været underlagt i og med, at dette er uundgåeligt når deres personlige kompetencer er tilvalgt i forbindelse med sådan en rationaliseringsproces, på baggrund af kriterier og muligheder. Eftersom informant C, ifølge sig selv, har en relativ omskiftelig adfærd alt efter situation (Bilag 4: 12), kan der opstå et kontrovers, da hun er ansat på baggrund af en specifik personlighedstype. Såfremt hun ikke lever op til disse egenskaber på daglig basis kan det give anledning til tvivl om, hvorvidt hun fortsat er en ressource. Det kan over tid antageligt betyde, at C oplever et pres til at være på en bestemt måde på tidspunkter, hvor hun føler for at være på en anden måde. Det kan yderligere resultere i, at hun derved kan miste sit job, såfremt hun ikke kan leve op til disse forventninger. Alt dette kan være på trods af, at hun stadig lever op til de faglige krav, som arbejdspladsen forventer, men at hendes personlige krav i dette tilfælde potentielt oversættes til faglige kompetencer i og med, at de er krav til en specifik adfærd i en faglig kontekst.

Test og case som rekrutteringsværktøj

Hvorvidt der var en overensstemmelse mellem arbejdspladsens forventninger til C's faglige kompetencer og hendes velegnethed blev desuden testet i form af, at hun skulle løse en opgave stillet af virksomheden (Bilag 4: 8-9): "Så jeg synes en test er helt fin, for så føler man sig lidt ovenpå, når man så kommer til anden samtale og være sådan 'jeg har løst opgaven. Alle de her ting jeg har skrevet jeg kan, dem kan jeg godt'" (Bilag 2: 30). C havde desuden en meget positiv indstilling til den opgave som hun blev stillet, da hun på den måde følte hun blev bekræftet i at have de rigtige kompetencer til at løse den. Det gav hende en tryghed i, at hun så kunne varetage den kommende stilling (Bilag 2: 30). Informant C's oplevelse af denne situation kan belyses af Jenkins' udlægning af tests, der undersøger individets velegnethed. Jenkins beskriver tests, som et værktøj eller en ressource, hvor virksomheden får mulighed for at vurdere, hvorvidt ansøgeren effektivt kan udføre og varetage de opgaver, som indgår i stillingen. Der kan derfor argumenteres for, at både personlighedstests og tests der vurderer faglige kompetencer tilnærmelsesvist har samme formål, at vurdere individets kvalitet i forhold til stillingens opgaver. Personlighedstests kan, ifølge Jenkins dog stadig anvendes som et værktøj for at vurdere, hvorvidt individet er et godt match i virksomheden i forhold til kollegaer og det kulturelle arbejdsmiljø, men det er typisk ikke det primære formål. Informanten oplever i dette tilfælde selv, at det er fordelagtigt for hendes egen bekræftelse af, hvorvidt hun kan udføre arbejdsopgaverne effektivt og tilfredsstillende i form af, at hun testet på sin velegnethed. På den måde får testen også en positiv fordel for ansøgeren, der gennemgår testen, da hun dermed føler sig tryk og tilpas i den potentielle kommende stilling. Hun er derfor positivt stillet overfor den form for test, der kan udtrykke individets faglige kompetence og velegnethed til opgaven, men ikke personlighedstests, som der som tidligere nævnt, ifølge Jenkins, ligeledes vurderer ansøgerens effektivitet af opgaver. Det kommer til udtryk i C's udlægning, hvor hun udtrykker en skepsis over for andre test såsom IQ-tests: "Men det er også fordi de der IQ-tests er lavet til nogle bestemte typer mennesker med de der trekanter og... matematik løsninger, hvor man er sådan 'ej men det er overhovedet ikke der, hvor jeg er intelligent'" (Bilag 2: 31). Hun er således uenig i, at eksempelvis IQ-tests kan vurdere om en person er egnet til en stilling. Her mener hun, at testen kun er brugbar til nogle helt specifikke typer. Informant C's oplevelse af rekrutteringsprocessen bliver således påvirket af hendes opfattelse af, hvorvidt hun finder de forskellige steps relevante for det potentielle job.

Også informant B argumenterer i fokusgruppen imod at forsøge at efterleve virksomhedens formodede ønsker i en test, i en sådan grad, hvor man går for meget på kompromis med sig selv:

“Jeg har prøvet at lave en test, hvor jeg tænkte på *kun* hvad virksomheden ville have og så blev den helt fucked den der personlighedstest. Altså det var næsten sådan at jeg var stjernepsykopat.[...] hvor de sådan kom tilbage med den der personlighedstest, altså: ”Det giver sgu slet ikke nogen mening.” og jeg har bare trykket på, hvad jeg har tænkt at gerne ville høre. Så det... det vil jeg ikke anbefale [...] ”Den bruger vi altså ikke lige. Det ser vi lige bort fra.” (Bilag 2: 11-12).

Det kan vi tolke som, at B advarer mod at forsøge at være *for* konform, da dette kan have konsekvenser. B fortæller, som det kom til udtryk tidligere i projektet, at hun havde løjet om, hvem hun var i personlighedstesten, hvilket kan knyttes til Jenkins teori om, at individet har større tendens til konformitet, hvis det oplever usikkerhed på medlemskabet af et fællesskab. B forsøgte ivrigt at være konform, for at opnå medlemskab af fællesskabet. Det gav bagslag i den forstand, at testresultaterne ikke kunne bruges, som det blev nævnt i meningskondenseringen. Det har potentielt direkte forværret Bs mulighed for at få jobbet. Det skyldes, at hendes forsøg på at tilrettelægge sine svar, så de matchede med de formodninger hun havde om virksomhedens forventninger til resultatet, endte med at blive usammenhængende. Hendes forsøg på at tilpasse sig, blev derfor med andre ord afsløret og stillede informanten i en utilpas situation, hvor hun skulle forklare sig. Ud fra Goffmans teori kan denne optræden ligeledes betegnes som kynisme, da han hævder, at der er to yderpoler af optrædenen individet, hvoraf den ene ikke selv lader sig narre af sin optræden, og er bevidst om, at den ikke er oprigtig, men alligevel forsøger at præsentere sig på en bestemt måde, for at opnå et bestemt mål.

Vi må antage, at virksomheden formodentligt er godt trænet i testen og de resultater og spørgsmål den indebærer, hvorfor de har været klar over informantens forsøg på at svare dét, hun forventede de ville høre. Dog har de ikke beskyldt ansøgeren eksplicit, men har i højere grad været solidarisk og sagt “Det giver ikke helt mening”. Dette udtryk kan belyses med Goffmans begreb om indtryksstyring, som beskriver det samarbejde, der forekommer i samhandlingerne, hvor der forventes af publikum, at de eksempelvis ser bort fra den optrædendes fejltrin, bommerter, selvmodsigelser og så videre.

Forsøget på at tilpasse sig

I fokusgruppeinterviewet skildrede A sin oplevelse af, hvorfor hun fik sin nuværende stilling, selvom hun ikke levede op til de efterspurgte kompetencer, da man kan argumentere for, at hun tog ansvar for egen læring og selv til tog initiativ til at løse problemet

”Jamen, jeg er bare en type der... så youtuber jeg bare..., altså, det er sådan det jeg sidder oftest i, og så finder jeg ud af det. Og det var ligesom den slags person de gerne ville have, ikke? Det tror jeg bare, at det er dét de ofte gerne vil se og høre, ikke?” (Bilag 2: 9).

Ifølge Goffman idealiseringsbegreb, vil individer forsøge at dække over sine fejl og virke ufejlbarlige. Dette er ikke tilfældet i A's udlægning, hvor hun i stedet vender sine mangler til at sige noget positivt om sig selv. I stedet kan citatet belyses med Goffmans begreb om indtryksstyring, idet A stadig ved sit kommunikative udtryk forsøger at give et bestemt indtryk af sig selv, og stræber efter et andet ideal. Hun forsøger ikke at skjule sine fejl, men har i stedet været mere transparent omkring sine mangler. Hun har fremført disse mangler på en måde, så hun fremstod med andre egenskaber som hun har haft en formodning om, at virksomheden fandt positive. Det er eksempelvis handlekraftig eller løsningsorienteret, når hun bare “youtuber” sig ud af problemet og løser det ved selvhjælp. Selvom informant A ikke søger at skjule sine mangler, søger hun i stedet at efterleve et andet ideal om at give et indtryk af at være lærevillig og løsningsorienteret, hvilket dog på anden vis relaterer sig til det, som Goffman beskriver som idealisering. Dog kan han ikke tilstrækkeligt belyse A's håndtering af sine mangler, da han kun taler om at skjule disse, og ikke at man kan håndtere dem som A gjorde i ovennævnte eksempel.

I forhold til at formulere et CV beskriver C, hvordan hun føler et stort pres i forhold til at skulle leve op til en bestemt måde at skrive CV på.

“Altså jeg synes det er et stort pres fordi jeg ikke føler, at jeg kan gøre det alene. Så jeg har fået hjælp til at lave mit, fordi jeg ikke føler, at jeg er god nok til at skrive på den måde. Både min mor og min storebror har været med inde over for at hjælpe mig med at lyde professionel og ordentlig” (Bilag 4: 5).

Dette kan hænge sammen med Goffmans teori om, at individets optræden bliver formet, så den passer til udefrakommende forventninger. Informant C har en formodning om, hvilke forventninger virksomheden har til hendes CV, hvorfor hun netop søger hjælp til at skrive det. Goffman mener, at når et individ giver udtryk for en idealstandard, er det nødvendigt at afstå fra specifikke handlinger, som ikke kan forenes med idealet. Dette afspejler sig, idet informant C søger hjælp til at “afstå” fra sine fejl ved at få hjælp til at skrive et skarpere CV.

Informant B fortæller forbindelse heraf, i fokusgruppeinterviewet imod at forsøge at efterleve virksomhedens formodede ønsker i en sådan grad, hvor man går for meget på kompromis med sig selv:

“Jeg har prøvet at lave en test, hvor jeg tænkte på *kun* hvad virksomheden ville have, og så blev den helt fucked den der personlighedstest. Altså det var næsten sådan, at jeg var stjernepsykopat.[...] hvor de sådan kom tilbage med den der personlighedstest, altså: ”Det giver sgu slet ikke nogen mening.” og jeg har bare trykket på, hvad jeg har tænkt at gerne ville høre. Så det... det vil jeg ikke anbefale [...] ”Den bruger vi altså ikke lige. Det ser vi lige bort fra.” (Bilag 2: 11-12).

Det kan vi tolke som, at B advarer mod at forsøge at være *for* konform, da dette kan have konsekvenser. Dette italesætter Jenkins, hvor usikkerhed på medlemskabet af fællesskabet, har gjort, at B har løjet om, hvem hun var på personlighedstesten. Hun forsøgte ivrigt at være konform for at opnå medlemskab af fællesskabet. Hvilket som tidligere nævnt i den teoretiske analyse, potentielt kunne give bagslag for B. Hendes forsøg på at tilpasse sig, blev derfor, med andre ord, afsløret og stillede informanten i en utilpas situation. Hun skulle nu forklare sig, og der kunne stilles spørgsmålstejn ved hendes integritet og pålidelighed. Dog har de ikke beskyldt dog ikke ansøgeren eksplicit, men sagde ifølge B “Det giver ikke helt mening”. Dette udtryk kan belyses med Goffmans begreb om indtryksstyring, som beskriver det samarbejde, der forekommer i samhandlingerne, hvor der forventes af publikum, at de eksempelvis ser bort fra den optrædendes fejltrin, bommerter, selvmodsigelser og så videre, eller på anden vis forsøger at undgå at gøre de andre i situationen flove.

Konsekvensen af en sådan overdrivelse, hvor man giver udtryk for man opfylder nogle krav, som man ikke gør betyder, at man risikerer at miste sin mulighed for at blive optaget i fællesskabet. Det grundet af, at man laver fejl i fremstillingen af det meget konforme udtryk af sig selv. Dette vil Goffman ligeledes betegne som kynisme, da han hævder, at der er to yderpoler af optrædenen individet, hvoraf den ene som nævnt i det teoretiske afsnit, ikke selv lader sig narre af sin optræden. Desuden er man bevidst om, at optrædenen ikke er oprigtig, men alligevel forsøger at præsentere sig på en bestemt måde, for at at opnå et bestemt mål.

Informant C har også gjort sig refleksioner i forhold til sine egne ønsker, motivation og hvad hun på forhånd tænker, at virksomheden gerne vil høre. Det kommer til udtryk i fokusgruppen:

“Og så sagde jeg til ham: ”Det kan godt være det lyder lidt fesent, men jeg har bare haft et rigtig surt år sidste år, så jeg vil bare gerne være glad når jeg går på arbejde, og være glad når jeg kommer hjem. Jeg har ikke nogle mål [i forhold til], at jeg gerne vil nå at være *så god* inden for det her [tidsrum]... jeg vil bare gerne være glad lige nu. Så kan jeg finde ud af, hvad jeg brænder for senere”. Det er sådan lidt, man har én eller anden forestilling om, at folk gerne vil høre noget [bestemt], og nogle gange, så har jeg det sådan, måske er det bare bedst at sige hvad man lige tænker” (Bilag 4: 13).

I citatet forholder C sig reflekteret over en afvejning af, hvorvidt man ønsker at opfylde arbejdsgivers forventninger og dermed fremstille sig selv idealiseret, ifølge Goffmans begrebsapparat. Alternativet til det er at være ærlig, måske for at styrke den langvarige position i fællesskabet. Det kan dog også være målet om ærlighed i sig selv, hvilket også kan være et udtryk for en idealiseret adfærd om, at man er ærlig på arbejdet. Desuden kan det relateres til Jenkins’ teori om konform adfærd hvor man, ifølge Jenkins, kun ved en sikker position i fællesskabet kan tillade sig at afvige fra den konforme opførsel. Her gør C noget andet end det Jenkins beskriver, hun forsøger at styrke sit medlemskab i fællesskabet ved at begynde at indtage en position, hvor man tillader sig at være mindre konform. Ved at fremstå som om man står stærkere i fællesskabet, kan man muligvis overbevise arbejdspladsen om, at man hører til i fællesskabet, hvilket kan styrke muligheden for ansættelse.

C viser dog også et andet eksempel på konform adfærd, som dog ikke er baseret på den specifikke arbejdsplads hun vil deltage i, men på mere generelle eksempler på hvad der er rigtigt. Dette kommer til udtryk, når hun beskriver, hvordan hun skriver sit CV på baggrund af bestemte forventninger som hun personligt ikke synes giver mening (Bilag 2: 14).

A giver ligesom C også udtryk for, at ærlighed er bedst i en ansættelsesproces, men mener at man godt kan opstille en idealiseret fremstilling af sig selv, der går på kompromis med en selv. Det vil sige, at man føler man “pynter” på sig selv, hvilket er acceptabelt, så længe det ikke er noget man skal stå til direkte ansvar for i stillingen:

“Men jeg føler det er sådan en lidt uskyldig pyntning, fordi at man kan godt skrive [...] ”Jeg går til boksning”, fordi at jeg havde gået der i fire måneder [...] men så lyder det jo som om det er noget jeg har gået til længe, ikke? Men det er jo ikke noget, som man sådan skal stå til ansvar for i en stilling, og jeg tror, at så snart man kommer over i de der sådan ting, hvor... ”Hvordan er du som person?”[...]”Hvad er dine karrieremål?”, eller sådan noget. Der tror jeg

også, at jeg har indset lidt det samme som dig (C), at det i sidste ende bare hjælper at være ærlig, fordi jeg tror også at man skal tænke på, at man vil jo også [selv] helst have den stilling, der passer godt til én, ikke? Også hvis man vil være glad, så skal man jo også have en virksomhed der forstår, at man måske ikke har spidse albuer og bare er parat til at nå til tops indenfor [en bestemt tidsperiode]... (Bilag 2: 13).

A giver således også udtryk for, at en for idealiseret fremstilling af ens faglighed kan have konsekvenser for egen trivsel, hvilket man skal være meget opmærksom på. Hun lader ligeledes til at have en stor egen ansvarsfølelse omkring netop det at være glad på arbejdet.

Der var også elementer i informanternes skildringer af den forhandlende process, som kan relateres til Jenkins identitetsbegreb. For eksempel lagde B vægt på om det var et sted hun ville kunne lide at være, hvor hun kunne se sig selv i lang tid og med nogle bestemte kollegaer (Bilag 5: 3). Dette hænger uløseligt sammen med, hvordan og hvorvidt hun kan identificere sig selv med måden virksomheden fremstiller sig selv.

Derudover fremgår det, at B løbende forholder sig reflektivt til sin egen identitet, i forhold til de krav som virksomheden stiller i rekrutteringsprocessen.

Hun accepterer de mange steps i rekrutteringsprocessen, på trods af at hun til at starte med havde en stor skepsis overfor dem. Alt i alt synes hun, at det var "fint" og hun mente, at man kunne lære noget om sig selv (Bilag 5: 7-8). Dette kan også forklares af Jenkins' identitetsopfattelse, som er evig foranderlig og ændrer sig, samt skabes i de relationer og kontekster individet indgår i. På trods af at rekrutteringsprocessen blev oplevet som omstændig, forsøger hun at vende de mange steps til noget positivt, da hun mener at man kan få en øget selvindsigt, og måske ligefrem udvikle sig selv og på den måde få en ny identitetsopfattelse, som resultat af hendes sociale samspil med virksomheden.

I forlængelse med dette lægger hun stor vægt på bekræftelsen i, at man er den rigtige til jobbet, hvilket også kan karakteriseres som Jenkins stemplingsbegreb og vigtige anerkendelse heri:

"Jeg synes også det virker som om, at firmaet er interesseret i at ansætte de rigtige personer, og det synes jeg også gav stillingen og firmaet mere værdi, at de ikke bare ansætter hvem som helst. Det giver jo også en selv et eller andet form for klap på skulderen, at man har klaret det, udråbstegn, joboptagelsen eller hvad man siger" (Bilag 5: 8).

På den måde tilskriver B også selv stor værdi at blive anerkendt i, at hendes identitet passer ind, ligesom hun selv tænkte det, da hun først læste opslaget.

Det fremgår yderligere, at det sociale aspekt er vigtigt for informant C:

“De ting som er vigtige for mig, er det sociale, så i nogle ansøgninger, ikke i den ansøgning specifikt, men i nogle af mine andre ansøgninger har jeg skrevet sådan noget med at jeg godt kan lide at være social med mine kollegaer osv.” (Bilag 4: 6).

Dette kan også hænge sammen med, at C's selvforståelse er nært relateret til socialitet, hvilket forklarer, hvorfor det betyder så meget for hende at befinde sig et i miljø, hvor andre har det på samme måde. På den måde opnår hun en følelse af at høre til. Det, at hun oplever ligheder med de andre kollegaer, og deres sociale adfærd er yderligere med til at bekræfte hendes egen identitet, ifølge Jenkins' identitetsopfattelse. Den drejer sig i høj grad om ligheder og forskelle og kodningen af disse. Det vil dog blive yderligere uddybet og skildret i senere i analysen, under afsnittet *Identitet*.

Opsamling

Opsummerende kan der siges, at Jenkins' rationaliseringsbegreb kan knyttes til informanternes rekrutteringsprocesser, da virksomhederne havde øget fokus på informanternes personlighed, hvilket informanterne også forventede og prøvede at imødekomme. Test og løsning af cases var også et væsentligt element i deres rekrutteringsproces, som informanterne havde et overvejende positivt forhold til. Informanterne havde desuden reflekteret over, i hvor høj grad og hvordan de skulle tilpasse sig kravene, de forventede virksomheden stillede, hvilket kan karakteriseres som Jenkins' konforme adfærd og Goffmans idealisering og optræden.

Kompetencer

I dette hovedtema har vi analyseret, hvorfor informanterne har oplevet, virksomhedens vægtning af deres personlige og faglige kompetencer som de har. Dette bliver gjort med udgangspunkt i Jenkins teori, særligt rationalisering. Dernæst har vi analyseret hvorledes informanterne har forsøgt at opfylde og tilfredsstille virksomhedernes krav om kompetencer, med udgangspunkt i Goffmans begreber kynisk og oprigtig optræden, facade og idealisering.

Som tidligere nævnt giver informanterne udtryk for, at personlige kompetencer spiller en rolle i forbindelse med rekrutteringsprocessen. Jenkins forklarer, at i et konkurrencepræget felt, som vores informanter er en del af, er der mange om buddet, som opfylder de faglige krav. Det er derfor

nødvendigt for virksomhederne at skærpe kravene, og her kommer de personlige kvalifikationer i spil. Det bliver i forlængelse heraf mere uklart, hvad virksomheden ser som faglige, og henholdsvis personlige kompetencer. Informant C forklarer som sagt, hvordan de i hendes ansættelsesproces havde lagt stor vægt på at rekruttere “en der har personlighed”, i håb om at kunne tiltrække flere, og for at undgå, at man får et stille, kedeligt kontor. Denne personlighed skulle, ifølge C, have kompetencer, såsom at være en frisk, glad person, der kan give liv til et kontor: “For det er et lille kontor, der sker jo ikke så meget og det hjælper nogle gange, hvis man har nogle som er mere friske og glade som kan tiltrække nye mennesker, så det ikke bare bliver sådan et lille, stille og kedeligt kontor.” (Bilag 4: 3). Det er altså en meget specifik type, der søges til dette job, ud over hvad der fagligt kræves. Informant C beskriver det, som værende noget nær det vigtigste i forhold til, hvorfor hun blev rekrutteret. Dette passer godt sammen med Jenkins’ udlægning om, at det ikke er nok, blot at leve op til de faglige krav. I C’s eksempel bliver det fremstillet, som om det nærmest er vigtigere for denne virksomhed at få skabt en kontorfællesskab, der er levende og dermed mere tiltrækkende. C fortæller derudover, at hun allerede i sit CV har været opmærksom på at gøre det personligt, og vise noget af sin person i det. Hun har forsøgt at gøre det ved nederst at skrive noget omkring sin fritid på en humoristisk måde (Bilag 4: 4). Det fortæller noget om, at hun allerede inden ansættelsen var bekendt med, at virksomheder tillægger personlighed en betydning. Hun giver dog samtidig udtryk for, at hun finder det vanskeligt, og en smule modstridende, både at skulle fremstå professionel og samtidig vise personlighed: “Altså det er svært at være professionel og så samtidig vise noget personlighed.” (Bilag 4: 4). Hun oplever altså en indre konflikt mellem ønsket om at fremstå professionel samtidig med, at hun gerne vil vise noget af sin personlighed. Dette relaterer sig til Goffmans begreb om optræden, hvor C er opmærksom på sin optræden, hvorved den er kynisk, og hun gør denne for at efterleve en forventning om professionalitet. Hun har dog samtidig et ønske om at kunne lave en oprigtig optræden, hvor hun ikke forsøger at efterleve specifikke krav, men hvor hun bare, er som hun har lyst til.

B har i sin ansøgning lagt vægt på sine faglige kompetencer i form af, hvilke erfaringer hun har erhvervet sig, samt uddannelsesbaggrund:

“Jamen der lagde jeg vægt på min arbejds erfaring, hvad jeg havde lavet tidligere. Jeg lagde vægt på den uddannelse jeg lige havde færdiggjort, en PPA i salg og marketing. Så sådan, hvad jeg har lært og erfaringer der og, hvad jeg sådan ligesom kan bidrage med til virksomheden, det lagde jeg meget vægt på.” (Bilag 5: 3,4)

Dette stemmer overens med Jenkins' forståelse der, som tidligere nævnt lyder på, at der i rekrutteringsprocessen vil blive lagt vægt kandidatens velegnethed. Informant B mener, at hun lever op til de faglige krav, der bliver stillet, og at hun har noget at byde ind med til virksomheden. B har dog stadig en klar formodning om, at virksomheden derudover tildeler det personlige en stor betydning, hvorfor hun også har givet meget plads i sin ansøgning til at beskrive hvem hun er som person for at forsøge at imødekomme virksomhedens ønsker (Bilag 5: 4).

Der kan yderligere argumenteres for, at rationaliseringsprocessen i forhold til kompleksiteten mellem velegnethed og, hvorvidt kandidaten passer ind i virksomhedskulturen er vigtigt i B's tilfælde. Det skyldes, at den kultur, der hersker i den afdeling som hun bliver ansat i, repræsenterer de frembrusende og udadvendte egenskaber, som er nødvendige at have for at kunne udføre opgaverne tilfredsstillende og succesfuldt i den specifikke stilling. Kulturen og miljøet i virksomheden er derfor defineret ud fra sammensætningen af typer, som hver især bidrager til at definere virksomhedens definerede situation, for at belyse det med Goffmans begreb. Det er netop denne bestemte udstråling eller præsentation af specifikke personlige facader, som kunderne i virksomheden skal mødes med for, at virksomheden får succes.

“Jeg sidder og er blevet ansat i en salgsafdeling, hvor der er gang i den og fis og ballade så, at man selvfølgelig er seriøs, men at man passer ind til de andre, der er ansatte i forvejen. Og sådan ja kulturen og den afdeling, jeg blev ansat i, hedder “kapow”, så det handler om at skabe det her “kapow” for kunderne, at man brænder for det man laver og gerne vil give kunder den bedste kundeservice og bare oplevelse med firmaet generelt. Og sådan ja, de lagde meget vægt på, hvordan man var personligt og, hvordan man ville passe ind [...] Og ja, og man er det som er firmaet udadtil og, at det er en person man kan stå inde for.” (Bilag 5: 3).

Det kan her forstås, at denne gode energi, som også kan udmønte sig i fis og ballade, skal videreformidles til kunderne, da B lægger vægt på, man som medarbejder er virksomhedens ansigt udadtil. Informantens personlige kompetencer bliver dermed anset som del af en større forretningsstrategi i virksomheden. Goffmans begreb vedrørende facade forklarer endvidere hvordan B's personlighed egentlig skal benyttes som faglige kompetencer idet denne bliver en essentiel del af virksomhedens strategi og ansigt ud af til. Det bliver yderligere bekræftet i B's opfattelse af, hvorfor hun fik jobbet. Det var hendes erhvervserfaring og uddannelser, som gjorde hende velegnet til jobbet, hvis man går med Jenkins' forståelse af velegnethed. Hun beherskede,

med andre ord, de faglige kompetencer, der var påkrævet til stillingen. Hun lægger dog vægt på, at det var den måde hun "solgte sig selv på" som var det afgørende, og dermed hendes personlige fremtoning. Hun har en oplevelse af, at hun var et godt match til firmakulturen, og at hendes energi stemte overens med den energi, som firmaet ønsker repræsenteret ud af til. Af samme grund mener hun, at virksomheden kunne se potentialet i at lære hende op (Bilag 5: 4 - 6).

Jenkins' konformitetsbegreb gør sig også gældende i forhold til informanternes kompetencer. C kommer med et eksempel, i forbindelse med sin ansøgning. Her betegner hun det at være organiseret og struktureret, samt at være glad og smilende, som generelle kompetencer. Hun mener, at eftersom det er noget alle besidder virker det unødvendigt at skrive det som deciderede kompetencer i en ansøgning. Alligevel er C stødt på sådanne betegnelser mange gange i forbindelse med stillingsopslag, og føler sig derfor også selv nødsaget til at inkludere det i sin ansøgning (Bilag 4: 10). Dette er et eksempel på, hvordan C udviser konformitet, og indordner sig efter hvad hun forestiller sig, at det ønskede job forventer. Der kan argumenteres for, at hun går på kompromis med sin egen fornuft i forsøget på at tilpasse sig virksomheden og efterleve dennes anvisninger. Ifølge Jenkins er en rekrutteringsproces en stemplingsproces. Såfremt ansøgeren bliver afvist i en rekrutteringssituation, kan det påvirke ansøgerens selvidentifikation negativt. Dette kan også være en mulig forklaring på, hvorfor C vælger at inkludere de kompetencer, som hun finder unødvendige og selvfølgelige, da hun ønsker at imødekomme virksomhedens forventning, og dermed ikke blive afvist på det grundlag.

Opsamling

I forhold til, hvordan informanternes faglige og personlige kompetencer kom i spil, kan vi argumentere for, at Goffmans begreb om optrædener kan kaste lys over C's indre konflikt angående at fremstå professionel, samtidig med at lade sin personlighed komme til syne. Goffmans begreb, facade, kan desuden bruges til at forklare, hvordan dele af B's personlighed anses for at være faglige kompetencer, der kan benyttes idet, at denne bliver en essentiel del af virksomhedens strategi, samt ansigt ud af til. Ydermere kom der også konform og idealiseret adfærd til udtryk, da informant C selv forsøgte at implementere virksomhedens opstillede kompetencekrav i sin egen CV og ansøgning.

Identitet

I dette kapitel vil vi bruge Jenkins forståelse af social identitet til at fortolke hvordan vores informanter forstår sig selv. Informant B og C har givet udtryk for at de forstår sig selv på meget

forskellig vis. B forstår sig selv i forhold til bestemte typer, hvor C har en mere kontekst bestemt forståelse af sig selv.

C's forståelse af sin identitet som flydende

Det kom til udtryk i projektets teoretiske afsnit, at Jenkins hævder, at mennesker sammenligner sig med hinanden, for på den måde at afkode vores omgivelser og finde ud af, hvordan vi skal agere ud fra dem, men ligeledes for at skabe en forståelse af vores egen identitet. I interviewet bliver C spurgt, hvorvidt hun prøver at sætte et personligt, eller unikt præg på sin ansøgning. Til det svarer hun:

“Nej, men altså jeg synes det kommer jo an på, hvordan man skriver og, hvordan man gerne vil opfattes. Så er det sådan skriftligt vil man jo gerne opfattes, som en der kan tages seriøst. Så synes jeg godt, at man kan proppe nogle elementer ind hvor det viser lidt mere om en selv. Og så har jeg tilfældigvis en online portfolio, som også er lyserød med rød skrift.”

(Bilag 4: 5)

Dette svar viser, at hun gør sig nogle tanker om, hvordan hun gerne vil opfattes af andre og, at hun dermed er opmærksom på, hvilke signaler hun sender i sin ansøgning. Hun vil gerne tages seriøst, hvilket man, ifølge C, viser i måden man formulerer sig på. Hun tager dermed et bevidst valg om, at hun gennem sine kommunikative udtryk vil skabe et indtryk hos modtageren af, at hun er seriøs og dermed professionel. Denne handling kan belyses ved Goffmans forståelse af indtryksstyring, hvor man via sine udtryk forsøger at styre det indtryk man skaber hos modtageren. Her har informant C et idealiseret billede af, hvordan man fremstår seriøst. Derudover har hun valgt at lave sin portfolio lyserød, hvilket viser, at hun er klar over, at hun bliver sammenlignet med andre, hvorfor hun forsøger på anden vis at sætte et personligt præg på sit CV og dermed skille sig lidt ud. Informant C beskriver yderligere, hvordan hun oplever at hendes væremåde skifter:

“Jeg synes det er meget vekslende hvordan man ligesom er. [...] Så derfor synes jeg, også det er svært at forklare til en samtale, hvordan man er, når de gerne vil høre om du er sådan her eller sådan her - der er man jo ofte er lidt af det hele [...] Men det er jo ofte det man ikke vil høre - man vil jo aldrig fortælle, at jeg også kan miste overblikket og blive sådan lidt ukoncentreret.” (Bilag 4: 12).

Der er to væsentlige pointer i dette citat, den ene relaterer sig til Jenkins' identitetsbegreb og den anden til Goffmans idealiseringsbegreb. Informant C's beskrivelse af, at det veksler hvordan man

er, kan knyttes til Jenkins dynamiske identitetsbegreb, da han netop beskriver, hvordan identiteten er en igangværende proces, som konstant er til forhandling. Dette kan belyse, hvorfor informant C finder det svært at forklare, hvordan hun er, da hendes identitet netop ændrer sig efter, hvilken kontekst hun befinder sig i. Derudover C giver udtryk for, at hun har forsøgt at skabe en idealiseret forståelse af sig selv ved at udelade ting, som hun forventer at arbejdspladsen vil opfatte som fejl ved hendes person. Goffman skriver, at det at opstille et idealiseret billede af sig selv er en almindelig del af socialisering og, at idealiseringen af os selv er del af at ville forbedre sig selv. Dette ved først at skabe et delvist sandt ideal, som man så forsøger at efterleve, hvorved man udvikler sig.

Ifølge Jenkins søger individet at afkode sine omgivelser, for at finde ud af hvem andre er samt, hvordan det skal agere i forhold til disse. Dertil beskriver han, hvordan identiteten konstant skabes og forhandles, i mødet med omgivelserne. Informant C beskriver, hvordan hun ikke føler, at hun er den samme derhjemme, som hun er når hun er på sit arbejde:

“[...] jeg er ikke super organiseret, eller jeg ved ikke hvordan jeg skal forholde mig til det ord egentlig... Det kan godt være at jeg ikke har styr på en skid derhjemme og alting roder [...] og du ved ikke er super organiseret. Men når jeg er på arbejde, så holder jeg altid styr på sådan... [mine ting] jeg synes ikke det er noget jeg har lyst til at proppe ned som en del af min personlighed. [...] og så er det sådan lidt - er jeg organiseret eller ej?” (Bilag 4: 10).

Hun identificerer sig altså både med at være organiseret, men samtidig med ikke at være det, hvilket ændrer sig efter, hvilken kontekst hun befinder sig i. Det kan hænge sammen med, at hun på arbejdet spejler sig i sine kollegaer for at afkode, hvordan hun skal agere og skabe sin identitet, men i dette specifikke tilfælde som hun selv udlægger, handler det også om, at det er et specifikt krav fra virksomheden, hvorfor hun er nødt til at kunne beherske den personlige egenskab at være organiseret. I dette tilfælde flyder denne også over i en faglig kompetence, da den anvendes i en faglig kontekst. Når hun befinder sig derhjemme er omgivelserne anderledes, og beforder måske ikke de samme krav, som på arbejdet, hvorfor hun ikke føler, at hun behøver at være organiseret der.

Til trods for, at informant C er bevidst om, at hun kan være organiseret i nogle kontekster, hvor det er nødvendigt, og ikke i andre som når hun er hjemme, så identificerer hun sig ikke med at være det og vil derfor ikke mene, at det er en konkret del af hendes personlighed. Hun mener, at det er en egenskab som alle kan lære sig (Bilag 4: 10). Dette er med til at indikere, at den personlige

egenskab såsom at være organiseret i følge C er en faglig kompetence, som hun kan påtage sig og lære, såfremt det er et krav. Hvorved det, at hun er organiseret på arbejdet bliver en slags optræden, som hun er bevidst om. Nærmere bestemt en kynisk optræden, som Goffman beskriver det i og med, at hun opfører sig på en måde, som hun ikke anser som værende en del af hendes personlighed, men i højere grad handler om, at hun arbejder ud fra en specifik indtryksstyring. Hun udtrykker alligevel selv, at hun ikke oplever hendes organiseret adfærd på arbejdet, som værende noget hun påtager sig eller lader som om. C beskriver det i højere grad som, at hun har forskellige måder at være på, i forskellige situationer, og at begge optrædener er oprigtige, hvorved man kan argumentere for, at C ikke optræder kynisk, men oprigtigt. Der kan dermed argumenteres for, at C hverken er helt kynisk eller oprigtig optrædende, når hun er organiseret på sin arbejdsplads, men at hun stiller sig imellem de to poler, som Goffman opstiller.

En årsag til, at hun handler organiseret kan være, at hun har et ønske om at høre til i virksomheden og ønsker at blive velskrevet hos kollegerne. Derfor ønsker hun ikke at skabe splid i den definerede situation, for at følge Goffmans begrebsapparat. Denne situation indebærer nogle bestemte normer og regler, der i dette tilfælde kræver, at man eksempelvis skal logge sin tid for at kunne opretholde en organiseret struktur over opgaverne på arbejdspladsen.

Jenkins fastslår, at gruppemedlemskab netop kræver en vis grad af konformitet fra alle deltagerne for, at gruppen kan skabes. For at blive en del af virksomheden er det vigtigt, at informant C udøver en vis grad af konformitet, da dette kan være medskabende af en kollektiv identitet. Konformitet kan være kendetegnet ved en grad af "tankeløshed", hvorfor informant C, i mødet med virksomheden, mere eller mindre reflekteret, går på kompromis med, hvordan hun forstår sin egen identitet (Bilag 4: 10).

Det følgende citat vedrører, hvorledes informant C agerer på sit arbejde, men i og med det bliver sagt i forbindelse at skulle præsentere sig selv for en virksomhed, kan det sige noget om hendes selvforståelse netop i relation til at skrive et CV, og at skulle til samtale. I eksemplet forklarer hun, hvordan hendes handlemåde ændrer sig efter, hvilken social kontekst hun er i:

"Men jeg tror mere det handler om arbejdsatmosfæren, end personen selv. Altså på mit arbejde er der mange som kommer for sent hele tiden, og det brokker min chef sig også over. Og den første måned jeg var der, sørgede jeg også for at komme til tiden, men fordi jeg ser at de andre også kommer for sent så smitter det af. Jeg er ikke typen der kommer for sent, men det gør jeg nu for det er min arbejdskultur. Og jeg tror også meget af det som

hvem man er som person også afspejles i andre. [...] Men det gør man jo bare som menneske, man efteraber hinanden til en vis grad.” (Bilag 4: 13).

Informant C forklarer dermed, hvorledes hun selv og mennesker generelt tilpasser sig hinandens adfærd, og dermed ændrer deres handlemåde i mødet med andre. Dette kan kobles sammen med Jenkins' identitetsbegreb, som netop bygger på, at individets identitet er foranderlig alt efter social kontekst. Trods chefens klager over, at medarbejderne kommer for sent, kommer informant C alligevel for sent, da det er sådan arbejdskulturen, eller den kollektive identitet i virksomheden forekommer. Dette kan afspejle, at hun er overbevist om, at for at blive anerkendt, som en del af den kollektive identitet, må hun handle som de andre, selvom hun ikke anser sig selv for at være typen, der kommer for sent. Dermed får kollegaernes handlemåder indflydelse på informant C's måde at handle på. Dog fastslår Jenkins, at selvom alle medlemmer i en gruppe kan 'få det frem', der kræves i en gruppe, så betyder det ikke nødvendigvis, at alle medlemmer er enige i, at det er den rigtige måde at handle på. Dét skyldes blandt andet, at der er en sondring mellem den private opfattelse og den offentligt praktiserede adfærd, hvilket viser sig, når informant C ikke identificerer sig som en person, der kommer for sent, men gør det alligevel. C's væremåde, og hvad Jenkins måske ville karakterisere som identitet bliver dermed påvirket af, hvordan hendes kollegaer agerer, hvilket afspejler, at hun forstår sig selv forskelligt afhængigt af situationen og konteksten. Dette aspekt er vanskeligt at belyse med Jenkins' teori, hvor Goffmans teori kan bidrage til at belyse, hvorfor denne adfærd finder sted. Ifølge Goffman vil alle som nævnt tidligere forsøge at afkode den pågældende situation og dermed blive bevidst om, hvad der er den herskende definerede situation. Dermed kan man lettere som individ vurdere, hvilke forventninger man kan have til de andre og, hvilke forventninger de andre har til individets egen optræden og herunder facade. Det faktum, at C ændrer identitet og selvforståelse efter kontekst siger derfor noget om, at hun behersker denne afkodning og dermed, hvordan hun skal agere i de forskellige situationer, for at imødekomme den definerede situation.

Informant C fortæller, hvordan hun i sit CV har svært ved at finde balancen mellem at lyde professionel, som hun tænker virksomheden gerne vil høre, og at være personlig:

“Men hele den første side er meget seriøs og man har den der intro med “uh jeg elsker at hjælpe mine kollegaer” og “jeg er total optimistisk” og det er bare sådan lidt pff. Eller det ved jeg ikke. Altså hvis jeg læste det om nogle andre ville jeg være sådan lidt - jamen det er nok ikke sådan personen rigtig er.” (Bilag 4: 4).

Dette kan afspejle, at informant C søger at imødekomme virksomhedens forventninger, for at blive velanskrevet hos denne. Ifølge Jenkins, kan usikkert medlemskab føre til, at individet konformitet, hvilket kan knyttes til informant C's måde at agere på. Trods, at hun er skeptisk overfor at lave bestemte beskrivelser af sig selv, som beskrevet i citatet, vælger hun alligevel at lade det fylde i sit CV. Idet informant C er usikker på, hvorvidt hun vil få jobbet, søger hun at skabe en bestemt identifikation hos virksomheden gennem sit CV. Derfor forsøger hun at skabe en idealiseret forståelse af sig selv, på trods af, at hun egentlig forholder sig kritisk til, hvis andre beskrev sig selv på samme måde.

B's forståelse af sin identitet som konsistent

I relation til, hvorledes man klare sig godt til jobsamtaler, udtrykker informant B, at der er en bestemt måde at agere på, som er bedre end andre, og at denne ageren afhænger af hvordan man er som person:

“Jamen det er det der med, hvad for en type person man er. Der er jo nogle personer, der er lidt indelukket og måske ikke er så karismatiske, eller er generte. Og den type er jeg ikke. Det er ikke fordi jeg er frembrusende eller den “irriterende sælgertype”, men fordi jeg er karismatisk og har god humor og selvironi og er smilende og åben for at lære ting.” (Bilag 5: 6,7).

I citatet opstiller hun en klar distinktion mellem at være en åben eller lukket person samt, at man godt kan være nogle bestemte *typer*, der har nogle mere “faste identiteter”. Dertil skaber hun en tydelig forbindelse i mellem, at være god til jobsamtaler og at være meget åben og karismatisk, som hun beskriver sig selv som. Desuden giver hun et klart billede af, at der er en bestemt type person, som er mere attraktiv til en samtale, end en anden. Ifølge Jenkins, hænger det at identificere sig med andre, uløseligt sammen med at danne sin identitet. I den forbindelse præsenterer han to sammenligningsgrundlag; ligheder og forskelligheder. I citatet med informant B bliver det tydeligt, at hun søger at skabe sin egen identitet ved at fokusere på, hvilke forskelle hun oplever mellem sig selv og andre. Dermed får hun “bekræftet”, hvordan hun selv *er*, ved at tage afstand fra, hvad hun *ikke er*. Dette kan hænge sammen med, at hun netop er blevet ansat i en virksomhed og derfor skaber sin identitet i samspil med den kollektive identitet, som virksomheden skaber. Et kollektivt fællesskab dannes nemlig, ifølge Jenkins, ud fra hvad vi har tilfælles med hinanden, hvilket netop indbefatter vores forskellighed fra andre. I og med, at informant B identificerer sig med sit arbejde, skabes “de andre” ud fra hvad virksomheden og dennes medarbejdere ikke er.

Rationaliseringsbegrebet gør sig også gældende i forbindelse med, hvordan informanterne opfatter deres egen identitet. Informant B fortæller i interviewet, hvorledes virksomheden konfronterede hende med resultaterne fra personlighedstesten, som hun tog i rekrutteringsprocessen:

“Jeg fik lavet den her personlighedstest, med at jeg måske nok selv synes, at jeg er ret perfektionistisk. Men, at jeg måske også kan komme til at hoppe lidt rundt i opgaver [...] Det bed de mærke i [...] Det er jo bare noget jeg selv skal være opmærksom på, at man også skal huske at gøre tingene færdige. Det er jo en dårlig force at have, at man ikke afslutter ting.”.
(Bilag 5: 7).

Citatet skildrer, hvorledes virksomheden pointerede, at personlighedstesten påviste modstridende faktorer. Dertil søgte de en forklaring på, hvordan det kunne være, at informant B i testen både fremstod som perfektionistisk og som en, der ikke afsluttede sine opgaver. Dette kan være udtryk for, at virksomheden søger at lave en rationalisering, i forbindelse med udvælgelsen af den rette kandidat til jobbet. De ønsker dermed at finde en begrundelse for testresultaterne, for på den måde at kunne træffe en rationel beslutning om, hvorvidt informant B var en velegnet kandidat eller ej. I citatet udtrykker informant B, hvordan hun, gennem virksomhedens formidling af testresultaterne, er blevet opmærksom på, at hun skal huske at færdiggøre sine opgaver, hvormed hun kan leve op til at være perfektionistisk. Dermed skildrer hun en selvfølgelighed om, at testresultaterne ikke bør være modstridende og, at hun bør være opmærksom på, for eftertiden at færdiggøre opgaver. Dette kan være udtryk for, at hun, da hun tog testen, var opsat på at blive ansat, hvorfor hun allerede i løbet af rekrutteringsprocessen, forsøgte at tillægge sig virksomhedens identitet, og at leve op til deres forventninger.

Informant B's opfattelse af personlighedstesten i forhold til, hvordan hun forstår sig selv og sin egen personlighed er også interessant. Da vi talte med hende om, hvorledes hun ville reagere, hvis hun fik et “skræmmende” svar, hvilket var hendes eget ordvalg, eller et uigenkendeligt svar på sin personlighedstest, fortalte hun således:

“Så ville jeg nok kigge lidt indad og tænke på resultaterne, og hvis det var et resultat, hvor jeg tænkte “hold da op, er det virkelig sådan jeg er?”, så ville jeg nok tænke lidt mere på de handlinger og tanker, jeg har. Om det var noget man kunne arbejde med, hvis det var et resultat man ikke kunne lide, og hvis man for eksempel ikke var blevet ansat, og de havde tænkt “hold da op, det går sgu ikke, hun passer ikke ind”. Jeg ville reflektere over dét, men

også jeg ved ikke... man ville man jo også tænke “Okay er der noget galt med mig, og den måde jeg er på?”.” (Bilag 5: 8).

Det kan sige noget om, hvordan informant B forstår personlighedstesten, og hvilken værdi hun tillægger den. Hendes beskrivelse afspejler, at hun vægter resultaterne fra personlighedstesten højt, idet hun fortæller, at hun ville tænke over, om det virkelig var sådan hun var, og hvorvidt der var noget galt med hende. Det indikerer, at virksomhedens brug af personlighedstest, samt deres vurdering af, hvorledes en kandidat er velegnet, kan have betydning for den potentielle medarbejders selvidentifikation. Jenkins betegner rekrutteringen, som en stemplingsproces, hvor virksomheden netop stempler den potentielle medarbejder, som egnet eller ikke egnet. Informant B's beskrivelse skaber et billede af, at hun potentielt ville føle sig stigmatiseret og ekskluderet fra virksomheden, hvis hun ikke kunne genkende sig selv i testresultaterne og samtidig ikke fik jobbet. Ifølge Jenkins, bruges personlighedstest som regel af virksomheder til at vurdere den potentielle medarbejders effektivitet, i forhold til den givne stilling, og i mindre grad om, hvorvidt denne passer ind i virksomheden. Hvis vi går ud fra denne tese, er det problematisk, hvordan informant B tillægger testresultaterne så stor værdi, at det ville påvirke hendes selvidentifikation og hendes forståelse af, hvorvidt hun passer ind. Så ifølge Jenkins tillægger arbejdspladsen og B testen meget forskellige værdier/ting, B identificerer sig med den personlighed, som testen skildrer, hvorimod arbejdspladsen er interesseret i Bs arbejdsstil.

Opsamling

Det kan siges, at B og C har nogle ret forskellige selvopfattelser og generelle refleksioner omkring, hvordan personlighed og identitet skal forstås. Begge kan dog relateres til Jenkins' identitetsbegreb. C mener, at hun selv og mennesker generelt justerer sig efter hinandens adfærd, og dermed ændrer deres ageren sig i mødet med andre. Hun mener derfor ikke, at man kan forstå en person isoleret fra konteksten, hvorfor man heller ikke kan fastslå, at en person er på én bestemt måde. Dette betyder også, at hun for at imødekomme de generelle forventninger, som blandt andet at kunne beskrive sig selv som “optimistisk”, forsøger at skabe en idealiseret forståelse af sig selv, på trods af, at hun egentlig generelt forholder sig kritisk til denne slags betegnelser. B oplever til gengæld intet problem i at fastslå, hvordan hun opfatter sin identitet eller person, isoleret set. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at hun definere sig selv, ved at tage afstand fra hvad hun ikke er.

B's mere faste opfattelse af identitet kan dog hænge sammen med, at hun i høj grad kunne identificere sig med arbejdets krav, hvorved hendes opfattelse af sin egen identitet, og hvordan

identitet skal forstås generelt, blev bekræftet. Denne kategoriske forståelse af identitet og personlighed, kommer også til udtryk i henhold til hendes opfattelse af personlighedstesten, hvor hun udtrykker en tillid til, at denne kan sige noget om, hvem hun er, og at hun ville arbejde med sig selv, hvis hun synes at resultatet var opsigtsvækkende.

Ud fra vores analyse har C således en mere flydende identitetsopfattelse, hvor B har en forståelse af identitet som et mere konsistent fænomen.

Delkonklusion

Informanternes oplevelser i forhold til deres sociale samspil med virksomheden og selvforståelse har vi fortolket via Jenkins begreber; rationalisering, konformitet og identitet, samt Goffmans begreber; idealisering, facade, optræden og indtryksstyring.

Jenkins rationaliseringsbegreb har belyst informanternes rekrutteringsprocesser, da virksomhederne lagde stor vægt på informanternes personlighed, som informanterne ligeledes forsøgte at imødekomme til en hvis grad. Rationaliseringen kom desuden til udtryk, da informanterne havde forholdt sig reflekteret omkring i hvor høj grad, og hvordan de skulle tilpasse sig de krav, de forventede virksomheden stillede. På den ene side ønskede de at blive accepteret og dermed ansat, men samtidig var de opmærksomme på, at det kunne have negative konsekvenser, hvis de gik for meget på kompromis med dem selv. Her gav Jenkins konforme adfærd og Goffmans teori vedrørende idealisering og optræden en ny forståelse for hvad der lå til grund for hvordan informanterne imødekom virksomhedens krav.

Goffmans begreber omkring optræden og facade blev også fundet relevant i henhold til, hvordan de personlige og faglige kompetencer kom i spil. Det gjorde sig blandt andet gældende i forhold til C's dilemma om at fremstå professionel, og på samme tid lade sin personlighed komme til syne. Goffmans begreb facade kunne belyse, hvordan dele af B's personlighed blev anset som relevant i vurderingen af B i ansættelsesprocessen. Ydermere blev der fundet, at konform og -idealiseret adfærd kom til udtryk, da informant C forsøgte at implementere virksomhedens opstillede kompetencekrav i sit eget CV og ansøgning.

Informanterne var generelt positive overfor rekrutteringsprocesserne, hvilket kan hænge sammen med, at de af virksomheden blev stemplet som egnede, hvormed de fik anerkendt deres egen identitet. Derudover forekom der nogle interessante nuancer i informanternes identitetsforståelse, der blev belyst ved hjælp af Jenkins identitetsbegreb. Især informant B og C havde nogle

grundlæggende forskellige selvopfattelser og refleksioner omkring, hvordan personlighed og identitet skal forstås. Hvor C taler om en mere foranderlig opfattelse af personlighed som kontekst baseret, taler B derimod om en mere fast og statisk forståelse. C's selvopfattelser kommer til udtryk i hendes oplevelse dilemmaet under ansættelsen, hvor det forventes at hun kan beskrive hvordan hun er, og at hun desuden kan leve op til dette. B's mere konsistente forståelse af identitet kan være relateret til, at hun i høj grad kunne identificere sig med virksomhedens ønsker. Hvorved hendes opfattelse af sin egen identitet, samt generelle forståelse af personlighed og identitet, dermed bliver bekræftet.

Kapitel 6: Diskussion

I dette kapitel vil vi diskutere den forståelse af informanternes oplevelser, som vi har dannet i den teoretiske analyse. Vi diskutere den teoretiske analyses pointer med afsæt i Lars Ahlins teori om virksomheders organisering og Zygmunt Baumans teori om individualisering i samfundet, som vil blive uddybet senere i dette afsnit. Diskussionen søger at sætte fortolkningerne af informanternes oplevelser, vi fandt i den teoretiske analyse, i et branche- og samfundsmæssig perspektiv.

I fokusgruppeinterviewet fremgik det blandt informanterne, at ansøgere bør være bevidste om sig selv og egen kunnen, for ikke at sætte sig i en rolle, som de ikke kan leve op til. Det hænger sammen med, at ansøgeren lige så vel som virksomheden selv, er bevidst om nogle krav til deres arbejdsplads, hvorfor der også her skal være en overensstemmelse fra ansøgerens perspektiv. Informanterne lagde vægt på, at det er vigtigt at trives på arbejdet, og at være glad, hvorfor ansøgeren heller ikke bør gå *for* meget på kompromis med sig selv, for at passe ind i en virksomhed. Disse faktorer beskrev de som en selvfølgelig del af ansøgerens ansvar. Dertil udtrykte de et generelt positivt blik på rekrutteringsprocesserne. Hvordan hænger dette sammen med, at de samtidig beskrev bestemte usikkerheder i forbindelse med de enkelte faser? Der opstår et modsætningsforhold mellem, at informanterne mener, at det er gavnligt for dem at skulle gennem en omfattende rekruttering, hvis de samtidig oplever usikkerhed i forhold til at skulle beskrive, hvem de selv er, eller hvorvidt de lever op til virksomhedens krav. Hvad kan de selvfølgeligheder, som informanterne beskriver, være udtryk for?

Det individualiserede samfund

Da vi ønsker at skabe et helhedsbillede af informanterne, og den sociale kontekst de er en af, vil vi i det følgende præsentere Baumans syn på, hvilke samfundstendenser, der er på spil. Som led i den flydende modernitet er mennesket blevet frigjort fra tidligere mere fastlagte og forudbestemte skæbner og livsmønstre (Bauman 2001: 141- 142). Dette har resulteret i, at samfundet i stigende er grad præget af individualisering (Jacobsen 2013: 480-81). Den menneskelige natur som før var "givet", er blevet erstattet med identitet, der bliver karakteriseret som en "opgave" som alle personer har til ansvar at løse efter bedste evne. På den måde bliver det før forudbestemte erstattet med livsprojekter. Individualiseringens uvished bringer en tvetydig oplevelse, ifølge Bauman. På den ene side bringer fleksibiliteten og det uforudsigelige, ambitioner med sig, hvor individerne ikke

behøver at gå på kompromis med deres ønsker, drømme og lade tingene være som de tilsyneladende ser ud. Da intet længere er givet på forhånd, ligger muligheden for et bedre liv frit tilgængeligt, og kan realiseres hvis individet har styrken til at reagere og tvinge dem til at blive sande. På den anden side argumenterer Bauman for, at individualiseringens uvished også skaber angst, frygt og fortvivlelse, hvilket omvendt tvinger individerne til at tage ansvar over eget livsprojekt og identitet (Bauman 2001: 144).

Det moderne erhvervsliv

For at kunne skabe en forståelse for, hvad informanternes beskrevne selvfølgeligheder er udtryk for, finder vi det relevant at inddrage begrebet "New age", som bliver beskrevet af Lars Ahlin, ph.d. i teologi og lektor ved Aarhus Universitet. Derfor finder vi det relevant kort at redegøre for dette med henblik på at skabe en grundlæggende forståelse af diskussionen. Ahlin anvender begrebet *new age* om den virksomhedsorganisering, som han hævder, er præget af nyliberalistiske tendenser. Begrebet dækker dermed over, hvilke tendenser, der præger det moderne erhvervsliv. Ifølge Ahlin er der sket et paradigmeskifte, som har medført udskiftning af idealet om virksomheder, som værende hierarkisk opbygget, til i højere grad at være flade organisationer. Dette medfører, at det direkte ansvar bliver lagt hos det enkelte individ eller arbejdsgruppe (Ahlin 2009: 37). Dette ansvar skal forstås i form af, at de tendenser, som Ahlin præsenterer, hævder, at individet selv bestemmer sin virkelighed, skal kunne regne med sin egen autoritet, har det fulde ansvar for sit liv, og at individet har et stort potentiale i sig, som blot venter på at folde sig ud (Ahlin 2009: 38).

Ovenstående syn på individet gør sig ligeledes gældende i nyliberalismens grundlæggende principper og værdier, såsom selv at være ansvarsfuld, initiativrig, kreativ, at kunne stole på sig selv og ikke være afhængig af andre, hvilke betegnes som nogle af de værdier hos individet, der kan bidrage til øget effektivitet hos virksomheden (Ahlin 2009: 38, 45).

At leve op til virksomhedernes efterspørgsel

Ifølge Ahlin, er der i det moderne erhvervsliv et øget fokus på effektivitet hos den enkelte medarbejder, da det kan resultere i øget vækst hos virksomhederne (Ahlin 2009: 45). Derfor søger virksomhederne at rekruttere medarbejdere med værdifulde egenskaber, som blev eksemplificeret i ovenstående afsnit. Denne forståelse kan sammenlignes med informant B's beskrivelse af, at der findes en bestemt type person, som virksomhederne finder mere attraktiv, end en anden. B opstiller en skarp sondring mellem to personlighedstyper og udtrykker, at ansøgeren bør være social og villig til at lære nyt, frem for genert og indelukket. Disse beskrivelser lægger sig tæt op ad de gængse

forståelser om at være introvert og ekstrovert, omend en forsimplet forståelse heraf. B beskriver altså sig selv, som en ekstrovert person, hvormed hun føler, at hun lever op til den eftertragtede type. B's forståelse af, at der findes en bestemt type, som er mere eftertragtet, kan afspejle Ahlins forståelse af tendensen i moderne erhvervsliv. Hvis virksomhederne finder én type af person mere attraktiv, end en anden, hvad skal de, som netop ønsker at arbejde i det moderne erhvervsliv og ikke opfylder kravene, så stille op? Vil omstændighederne for disse individer så betyde, at de ikke kan opfylde drømmen om deres ideelle arbejdsplads, fordi deres personlighed ikke er overensstemmende med den ideelle type, der indgår i sådan en branche i det moderne erhvervsliv? Ahlin beskriver, hvordan alle har et udviklingspotentiale, hvorfor individet ud fra denne forståelse må forsøge at udvikle sig og realisere dette potentiale. Dermed er det, ud fra en nyliberalistisk forståelse, op til ansøgeren selv at tage ansvar for sin egen virkelighed. På den måde forsøger individet at imødekomme virksomhedens krav succesfuldt, for således at kunne opnå den stilling, som individet ønsker sig. Det kan dog stille individet i et dilemma, for i hvor høj grad skal individet gå på kompromis med sig selv? Og hvilke følger kan det have for individet, når der konstant er fokus på, at det skal udvikle sig?

Ahlins teori kan også knyttes til informant C's beskrivelse af, at hun benyttede bestemte betegnelser om sig selv, ud fra hvad hun troede virksomheden gerne ville høre. Herunder beskrev hun sig selv, som organiseret og optimistisk, hvilket hun ikke følte, afspejlede hendes personlighed. Det kan være udtryk for, at C søger at efterleve, hvorledes virksomheden formulerer deres jobopslag. Jobopslag indebærer ofte krav, om både personlighed og faglige kompetencer, hvorfor ansøgeren netop både skal kunne redegøre for, hvem vedkommende er, og hvad de kan. Generelt er det gennemgående i vores empiriske analyse, at personlighed fylder meget i forbindelse med rekruttering. Informanterne har alle oplevet, at deres personlighed blev vurderet på lige vilkår med deres faglige kompetencer. Dertil er det bemærkelsesværdigt, at informanterne oplevede, at deres personlighed var noget af det, som de indledningsvis blev vurderet på i rekrutteringsprocessen, hvilket kom til udtryk i den empiriske analyse. Først efterfølgende blev deres faglige kompetencer vurderet, såfremt de levede op til de personlighedsmæssige krav som virksomheden efterspurgte. Dette fokus på personligheden kan være udtryk for en tendens, som gør sig gældende, hos diverse rekrutteringsbureauer. Eksempelvis har rekrutteringsbureauet Randstad, udgivet en artikel, hvor en række konsulenter netop fastslår personlighedens omfattende betydning i rekruttering. Ifølge artiklen, er et højt fagligt niveau ikke længere tilstrækkeligt, for at komme i betragtning til drømmejobbet, da de såkaldte "bløde værdier", herunder individets personlige egenskaber, vægter i

stadig stigende grad. Der understreges dog, at tendensen ikke er et tegn på, at fagligheden således ikke har nogen betydning, men at de faglige og personlige kompetencer hænger uløseligt sammen. Her bliver det pointeret, at det faglige fundament skal være på plads, men at værdien af denne ikke er specielt høj, såfremt man ikke har de fornødne personlige kompetencer til at *udfolde* de faglige kompetencer (Randstad 2017).

Derfor vil de ansøgere, der hovedsageligt besidder de faglige kompetencer formodentlig opleve, at de har vanskeligere ved at klare sig på markedet specielt, hvis det er et konkurrencepræget marked, såsom informanternes branche. Det kan desuden være vanskeligt for individet at vide, hvordan man kan forbedre denne situation. Det bliver eksempelvis beskrevet i artiklen fra Randstad, at mange føler og oplever, at det kan være svært at forbedre sine personlige kompetencer i forhold til sine faglige kompetencer i og med, at de typisk er mere bløde og u håndgribelige (Randstad 2017).

At skulle beskrive sine personlige kompetencer problematiserer informant C idet hun oplever, at hendes væremåde skifter, alt efter, hvilken kontekst hun er i, hvorfor hun finder det udfordrende at beskrive hvem hun er, overfor andre. Hvis hun agerer på én måde derhjemme, og på en anden måde når hun er på arbejde, hvordan skal hun så definere sig selv overfor virksomheden? Hermed vælger hun at fortælle, hvad hun formoder, virksomheden finder attraktivt. Hvis virksomheden eksempelvis opstiller 'velorganiseret', som krav i et stillingsopslag, kan ansøgeren så definere sig således, hvis ikke denne føler sig sådan i alle kontekster? Dilemmaet kan knyttes til Jenkins' dynamiske identitetsbegreb, for når identiteten ikke er en fast størrelse, hvorledes skal ansøgeren så kunne præsentere et oprigtigt billede af sig selv? Desuden er det subjektivt, hvornår en person kan opfattes, som værende velorganiseret, hvorfor ansøgeren kan have en anden opfattelse, sammenlignet med, hvordan virksomheden forstår det. Der kan derfor opstå uoverensstemmelse med flere af disse begreber, som ikke er direkte målbare, og ikke er en objektiv størrelse. I og med, at ordet ikke dækker over en bestemt faglig kompetence, såsom at kunne et bestemt værktøj, bliver betydningen op til den enkelte at definere. Informanterne fastslår, hvordan ansøgere godt kan tillade sig at pynte på deres personlighed i ansøgningerne, men at det ikke giver mening at pynte på sine faglige kompetencer, da ansøgeren derved kan risikere at skulle løse en opgave, som denne ikke er rustet til. Risikoen for at blive fulgt op på sine faglige kompetencer er dermed større. Men hvis en ansøger bliver ansat på en "forfinet" personlighed, der tager udgangspunkt i, hvad virksomheden gerne vil høre, medfører det så ikke stadigvæk, at denne skal forsøge at leve op til et dette ideal? Der kan stilles spørgsmålstejn ved, hvorvidt man bør lave om på sig selv for at møde den givne virksomheds krav. Er det ikke problematisk, hvis drømmejobbet og ens personlighed ikke viser sig

at være forenelige? Skal man være tro mod sig selv, eller forsøge at sælge sig selv på et falsk grundlag, for at få jobbet? Ifølge Bauman kan den individualiserede samfundstendens på den ene side åbne op for, at individet ikke behøver gå på kompromis med sine drømme og ambitioner. Heri kan alt realiseres, hvis "bare" individet har styrken til at gøre det. Men uvisheden kan også, som følge af individualiseringen, medføre angst og fortvivlelse hos individet, og da det er op til den enkelte at tage stilling til de mange spørgsmål.

Ansøgerens ansvar for egen udvikling

I fokusgruppeinterviewet talte informanterne om, hvordan de forholdt sig til de krav, som virksomhederne stillede i deres stillingsopslag. Ifølge informant B, tør man som ansøger ikke at skrive i sin ansøgning, hvis der er noget man ikke lever op til. I stedet lægger hun blandt andet vægt på, at man i stedet må bestræbe sig på at blive det: "Det tør man jo ikke altså, så må man da bare til at blive initiativrig, ellers er det ikke stillingen for én." (Bilag 2, s. 15). Informant A giver hende ret og fastslår, at ansøgeren bør overveje, hvorvidt denne kan tillære kompetencerne, som virksomheden efterspørger:

"Ja nemlig, man skal ligesom veje, om det er noget man kan blive, fordi jeg tror alle måske ikke intuitivt er ordensmennesker, men hvis nu der står i stillingen, at man skal være det er der mange der tænker: "Nå, men jeg kan jo godt. Jeg gider bare sjældent", ikke? Jeg tror det er den der sådan vejning." (Bilag 2, s. 15)

Både informant A og B lægger vægt på, at hvis ikke medarbejderen føler, at denne lever op til de efterspurgte krav, må denne selv sørge for at lære det og udvikle sig. Hvad kan denne tankegang være udtryk for? Ifølge Bauman er samfundet blevet mere individualiseret, hvilket blandt andet medfører, at individet i højere grad har ansvar for eget liv og læring. Identiteten er blevet en "opgave" for individet, der bygger på ambitioner og drømme med selvrealisering som målet. Da individet selv har ansvar for egen udvikling, kræver dette livsprojekt, at individet selv formår at løfte opgaven. Dette afspejler sig også i Ahlins teori om det moderne erhvervsliv. Netop fordi individet har ansvar for eget liv, har det også det fulde ansvar for at realisere det enorme udviklingspotentiale, som blot venter på at blive foldet ud. Informant A's italesættelse, danner et billede af, at selvom man ikke intuitivt føler, at man lever op til de stillede krav, som beskrives i et jobopslag, så kan man vælge at tage sig sammen og "udleve" det latente potentiale man har. Dertil beskriver informanterne, at det er op til ansøgeren selv, at sørge for at lære de kompetencer, som virksomheden efterspørger, hvilket netop hænger sammen med Ahlins pointe om, at alle besidder

potentiale for udvikling. Individet må altså realisere sig selv og skabe sin egen virkelighed. Et andet eksempel, hvor denne pointe kommer til udtryk, er når informant B fortæller, at hun har taget en personlighedstest, og giver udtryk for, hvorledes testresultaterne giver hende stof til eftertanke, idet hun, gennem testen, bliver gjort opmærksom på, at hun ikke er så god til at afslutte opgaver, hvorfor hun for eftertiden må lære at færdiggøre dem. Frem for blot at hæfte sig ved, at hun ikke er god til at afslutte opgaver, vælger B at fokusere på, hvorledes hun, med afsæt i virksomhedens kritik, kan udvikle sig og realisere sig selv. Dette kan afspejle, hvorledes informant B søger at løfte "opgaven" om at skabe sin identitet samt, at hun har styrken til at "tvinge" sine ambitioner til at blive en realitet. Men hvad med de ansøgere som ikke er ressourcestærke og udviklingsparate, og ikke har styrken til at realisere sig selv? Hvilken betydning kan det have for deres oplevelse af rekrutteringsprocesserne og deres selvforståelse? Ifølge Bauman kan det resultere i angst og fortvivlelse, hvis individet ikke formår at realisere sig selv, da individet netop står alene med ansvaret for at lykkes og dermed også konsekvenserne, hvis det ikke gør. Da C skrev sit CV benyttede hun sig af hjælp fra sit netværk for at udforme det professionelt, for at imødekomme de krav hun mente, virksomheden stillede. Det faktum, at C har mulighed for at trække på sit netværk kan betegnes som en ressource, som hun, qua Baumans teori, benytter til at realisere sig selv. I og med, at C trækker på udefrakommende ressourcer, som kan bidrage til, at hun får den søgte stilling, kan det diskuteres, hvorvidt der kan opstå ulighed i konkurrencen om stillinger. Dette er et udtryk for, at ansøgere har forskellige ressourcer og dermed forskellige omstændigheder for at kunne realisere sig selv. Dette kan knyttes til Jenkins' forståelse af rekruttering som en stemplingsproces. I ansættelsesprocessen vurderer virksomheden, hvorvidt ansøgeren skal ansættes eller afvises, hvilket kan resultere i en utilsigtet betydning for ansøgerens selvidentifikation.

Rekrutteringsprocessens betydning

Alle de inddragede informanter er eksempler på, hvorledes rekrutteringsprocesser opleves, når disse har et positivt udfald, da de alle blev ansat. Dette kan have en betydning i forhold til, at deres oplevelse af rekrutteringsprocesserne var overvejende positive, hvilket C også udtrykker. Vi er bevidste om, at de udvalgte informanters baggrund kan have indflydelse på de selvfølgheder, som de beskriver. Informanterne er alle uddannet inden for business/marketing og har dermed en særlig forståelsesramme knyttet til erhvervslivet. Denne forståelsesramme kan vi uddybe gennem Ahlins teori, da han netop forholder sig til, hvilke tendenser og selvfølgheder, der knytter sig til det moderne erhvervsliv. Informanterne har generelt fokus på, at ansøgere i forbindelse med rekruttering må fokusere på egen læring, udvikling, ansvar og initiativ. Dette kan knyttes til Ahlins

beskrivelse af de nyliberalistiske tendenser i erhvervslivet, hvor individet netop skal være ansvarsfuld og initiativrig og har uudnyttede ressourcer, som blot skal realiseres. Yderligere lægger informanterne vægt på, at ansøgerens personlighed har stor betydning for dennes muligheder i forbindelse med jobsøgning, da virksomhederne lægger meget vægt på det. Dette er relevant i forbindelse med, at informant B føler, at hun får bekræftet, at hun har den rette personlighed, gennem personlighedstesten. Dette kan forklare B's positivitet overfor at skulle tage en personlighedstest. Personlighedstests benyttes typisk til at vise, hvilken personlighedstype ansøgeren er og, hvordan denne arbejder bedst. B benytter blandt andet testresultaterne som afsæt til at udvikle sig. Dette kan igen afspejle en bestemt selvfølgelighed, som er en del af det moderne erhvervsliv. Yderligere forstår hun testen som en bekræftelse af sig selv og af, at hun er en ekstrovert type, som hun mener, er attraktivt for virksomhederne. Dette kan have haft en betydning for hendes positive forståelse af testen og rekrutteringsprocesserne generelt i og med, at hun er blevet bekræftet i, at hun er den type person som virksomheden søgte. Hendes oplevelse af, at hun blev bekræftet som person ved at blive accepteret til stillingen kan belyses af Jenkins, der i sin teori hævder, at identiteten hænger uløseligt sammen med identifikation. Her hævder Jenkins, at det ikke er tilstrækkeligt for individet blot at hævde at have en bestemt identitet, som vi identificerer os med, men det er også en nødvendighed for individer, at den kan gyldiggøres og anerkendes af andre omkring os. Det skyldes, at individet har en relativ stor kontrol over de signaler, vi sender til andre, men ikke kan kontrollere, hvorvidt de modtages og fortolkes korrekt af andre, hvorfor det er vigtigt for individet at opnå en anerkendende respons på den identitet man hævder og giver udtryk for, at man har.

Selvom informanterne blev ansat, har processerne stadig haft betydning for deres selvidentifikation, da de forskellige faser har tvunget dem til at reflektere over dem selv, deres fremtrædelse og kompetencer, og hvordan de skulle leve op til virksomhedens krav. Hvis vi havde interviewet informanterne undervejs i rekrutteringen ville deres oplevelse måske også være kommet anderledes til udtryk. Jenkins formulerer, hvordan rekruttering, uanset om ansøgeren får jobbet eller ej vil have konsekvenser. Informant B og C fortæller, hvordan det ville have haft en betydning for deres oplevelse af rekrutteringen, hvis de ikke havde fået jobbet. De beskriver begge, hvordan de ville have vendt udfaldet mod dem selv, og reflekteret over, hvad de selv kunne have gjort anderledes og bedre, hvilket kan hænge sammen med den individualiserede samfundstendens, hvor individet netop føler, at det skal tage ansvar for sig selv. De kunne også have valgt at lægge vægt på, at de måske ikke passede ind i virksomheden, hvilket B også kort indskyder. Men det der fylder mest i

informanternes beskrivelser er, hvorvidt de selv burde ændre sig, hvis virksomheden vurderede, at de ikke passede ind. Trods at informanterne allerede er blevet ansat og dermed har levet op til virksomhedernes krav, er deres udviklingspotentiale stadig ikke fuldendt, da identiteten er dynamisk og potentialet uendeligt. Dermed må de fortsætte med at realisere sig selv i arbejdet. Hvis B for eksempel ikke formår at leve op til de ambitioner om udvikling, som hun stillede sig selv under rekrutteringen, kan det resultere i et negativt udfald, da hun netop selv står med ansvaret, mens virksomheden måske har bestemte forventninger til, at hun selv fører ambitionerne til dørs.

Kapitel 7: Konklusion

I følgende vil vi give et kort overblik over projektets forskellige delelementer, som herefter vil blive uddybet. I vores projekt forekom der tre overordnede temaer i de nyansattes oplevelser af rekrutteringsprocessen, i business/marketingbranchen. Disse kom til udtryk som 'Informanternes forhandling', 'Kompetencer' og 'Identitet', hvilket omhandler deres selvforståelser, samt sociale interaktioner med virksomheden. For bedre at kunne forstå og fortolke de meninger, som udgjorde disse temaer, bidrog Jenkins teoretiske perspektiv vedrørende rationalisering, konform adfærd og identitetsforståelse, samt Goffmans begrebsramme vedrørende idealisering, optræden, facade og indtryksstyring. Disse pointer blev ydermere fundet, som potentielt værende et udtryk for den nyliberalistiske tendens, der gør sig gældende i samfundet, hvilket også afspejler sig særligt i det moderne erhvervsliv.

I meningskondenseringen gjorde det sig gældende, at de nyansatte oplevede deres rekrutteringsprocesser som overordnet positive. Der forekom desuden en del refleksioner vedrørende, hvad de formodede virksomheden ønskede og forventede af dem, samt hvordan de forsøgte at imødekomme disse. I forlængelse med dette oplevede de nyansatte desuden, at de personlige og faglige kompetencer hang tæt sammen, og at begge dele blev taget i betragtning, for at blive ansat. Til gengæld var det tydeligt, at de personlige kompetencer og de nyansattes personlighed som helhed var essentielle for en ansættelse. De nyansatte beskrev en følelse af "pres", i forhold til at skulle være og agere på en særlig måde, som også gjorde udslag i måden de følte sig nødsaget til at formulere deres CV og ansøgninger. Omvendt mente de nyansatte også, at det var enormt vigtigt at føle sig glad, samt at trives på arbejdet. Derfor var det samtidig vigtigt at være tro overfor sin selvopfattelse og faglighed, i forbindelse ansættelsesprocessen, da man ellers havde udgivet sig for at være noget, man ikke kunne leve op til. Dette satte således også nogle krav til at skulle forholde sig til sin egen personlighed og faglige kompetencer, for at kunne afveje og præsentere dem i forhold til det potentielle job. Der forekom dog nogle meget forskellige selvopfattelser og forståelser af identitet generelt. C havde svært ved at karakterisere og beskrive sig selv, som virksomheden ønskede, eftersom hun syntes hendes opførsel var meget forskellig, alt afhængig af konteksten. Her havde B i højere grad en statisk selvopfattelse, som hun desuden følte sig bekræftet i gennem ansættelsesprocessen.

Til at fortolke disse meninger fandt vi, at Jenkins' rationaliseringsbegreb belyste informanternes oplevelse af personlighed som et vigtigt element i rekrutteringsprocessen, samt informanternes forsøg på at imødekomme dette. Desuden var Jenkins' konformitetsbegreb brugbart til at forstå de nyansattes forsøg på at tilpasse sig de forventede krav. I disse pointer gjorde Goffmans begreber vedrørende idealisering, optræden, facade og indtryksstyring sig nyttige til at fortolke nuancerne i ansøgerens tilpasning til virksomheden. Optræden og facade blev blandt andet fundet relevant i henhold til, hvordan de personlige og faglige kompetencer kom i spil, hvilket kom til udtryk i forhold til C's dilemma angående at fremstå professionel, og på samme tid lade sin personlighed komme til syne. Goffmans begreb, facade, kunne bruges til at fortolke, hvordan dele af B's personlighed anses for at være faglige kompetencer, da de bliver en essentiel del af virksomhedens strategi, samt ansigt ud af til. Ydermere blev det fundet, at konform- og idealiseret adfærd kom til udtryk, da informant C selv forsøgte at implementere virksomhedens opstillede krav til kompetencer i sit eget CV og ansøgning, hvilket skaber en dybere forståelse af, hvorfor hun agere som hun gør. Alle informanterne var generelt positive over for rekrutteringsprocesserne og fokuserede på hvad de kunne lære derigennem. Positiviteten kan hænge sammen med Jenkins stemplingsbegreb, hvor informanterne blev stemplet som egnet, idet de blev ansat, og dermed blev anerkendt i deres personlighed, identitet og faglige kompetencer.

I diskussionen fandt vi, at informanternes oplevelser af rekrutteringsprocesserne kunne sættes i et samfundsmæssigt perspektiv. Herunder kunne informanternes erfaringer knyttes til Baumans teori om den individualiserende samfundstendens og Ahlins teori om det moderne erhvervsliv. Det blev, som tidligere nævnt, fundet i analysen, at informanterne fremstillede bestemte selvfølgheder om, at en ansøger bør afspejle bestemte værdier, for at leve op til virksomhedernes krav. Herunder blev det, af informanterne, antydnet at den jobsøgende blandt andet bør være initiativrige og ansvarlige, hvilket kunne ligestilles med Ahlins beskrivelse af de nyliberalistiske værdier. Derfor kan der være en sammenhæng mellem informanternes forståelse af virksomhedernes krav og tendenserne i det moderne erhvervsliv. Desuden fremhævede informanterne, at ansøgeren burde være villig til at lære nyt, samt tage ansvar for at tillære de kompetencer, som de ikke levede op til. Dette kunne forstås gennem Ahlins forståelse af, at individet indeholder uudnyttede ressourcer, som blot venter på at blive realiseret, og at individet selv har ansvaret herfor. I relation hertil skildrede vi dilemmaet, hvor en potentiel medarbejder skulle vurdere, i hvor høj grad man skal gå på på kompromis med sig selv, for at leve op til virksomhedens krav i henhold til både personlighed og faglige kompetencer.

Vi fandt også at informanternes opfattelse af personlighedens vigtighed kunne understøttes gennem artiklen fra rekrutteringsbureauet Randstad, som netop fastslog udbredelsen af personlighedens betydning i rekruttering. Informant C beskrev, som nævnt, dilemmaet ved at skulle beskrive sig selv og egne kompetencer ud fra virksomhedens krav. Denne problematik blev belyst gennem Randstad, som fastslår, at personlige kompetencer er bløde og uhåndgribelige, hvorfor de nemlig kan være svære at beskrive. Det er også subjektivt, hvornår et individ opfylder bestemte personlige kompetencer, mens det også kan skifte efter kontekst, hvilket informant C også fastslår.

Litteratur

Bøger

Ahlin, Lars (2009) "Neoliberalisme og new age-spiritualitet – to forenelige begreber?", s. 35-45 i Maggaard "Ledelse og spiritualitet – en antologi om nye veje i arbejdslivet" 1. udgave, Nordisk Forlag.

Bauman, Zygmunt (2001) "The individualized society", 1. udgave, Polity press.

Brinkmann, Svend og Tanggaard, Lene (2015) "Kvalitative metoder, En grundbog", 2. udgave, Hans Reitzels forlag.

Dammeyer, Jesper (2014) "Trækpsykologi", kapitel 2 i "Personlighedspsykologi" 1. udgave, Hans Reitzels Forlag.

Dermot Moran (2000) forord og introduktion i "Introduction to Phenomenology", 1. udgave, Routledge.

Finlay, Linda (2012) s. 172-201 i "Unfolding the phenomenological research process: Iterative stages of "seeing afresh"", Journal of Humanistic Psychology - Fjernadgang: <https://doi-org.ep.fjernadgang.kb.dk/10.1177%2F0022167812453877>

Goffman, Erving (2014) "Hverdagslivets rollespil", 1. udgave, Samfundslitteratur.

Halkier, Bente (2016) "Fokusgrupper", 3. udgave, Samfundslitteratur.

Jacobsen, Michael Hviid (2013) "Zygmunt Bauman", s. 469-487 i "Klassisk og moderne samfundsteori" Andersen og Kaspersen (red), 5. udgave, Hans Reitzels forlag

Jenkins, Richard (2006) kapitel 3,8,11,13 og 14 i "Social identitet", 1. udgave, Academia - Gyldendal.

Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2009) "Interview - introduktion til et håndværk", 2. udgave, Hans Reitzels forlag.

Sander, Berit (1999) "Personligheden til eksamen", 1. udgave, 1 Gyldendal.

Tashakkori, Abbas; Teddlie, Charles & Sines, Marylyn C. (2012) "Utilizing Mixed Methods in Psychological Research", s. 428-450 I I. Weiner & Velicer (red.) "Handbook of Psychology: Volume 2" 2. udgave. Hoboken: Wiley.

Zahavi, Dan (2003) s. 13-33 i "Fænomenologi", Roskilde Universitetsforlag.

Tidsskrift

Bottrup, Pernille; Kamp, Anette; Nielsen, Klaus og Pedersen, Michael (2011) "Mening i arbejdet" Tidsskrift for arbejdsliv, 13 årgang, nr. 2. hjemmeside: <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108888> - Besøgt d. 17. maj 2019.

Artikler

Juel, Frederik M. (2016) "Totalt kaos i brugen af rekrutteringstest", senest redigeret 27-1-2016 kl. 06.00, Berlingske, hjemmeside: <https://www.berlingske.dk/karriere/totalt-kaos-i-brugen-af-rekrutteringstest> - besøgt d. 5. maj 2019.

(2017) "tendens vokser - personlige egenskaber er i fokus" senest redigeret 11-12-2017 kl. 11.51, Randstad, hjemmeside: https://www.randstad.dk/jobsoger/karriere360/arkiv/tendens-vokser-personlige-egenskaber-er-i-fokus_334/ - besøgt d. 8 maj 2019.

Bilag

Bilag 1 - Interviewguide, fokusgruppeinterview

Bilag 2 - Transskribering, fokusgruppeinterview

Bilag 3 - Interviewguide, Individuelle interview

Bilag 4 - Transskribering, Informant C

Bilag 5 - Transskribering, Informant B