

Vad formar personalvetarens yrkesidentitet?

Camilla Thunborg



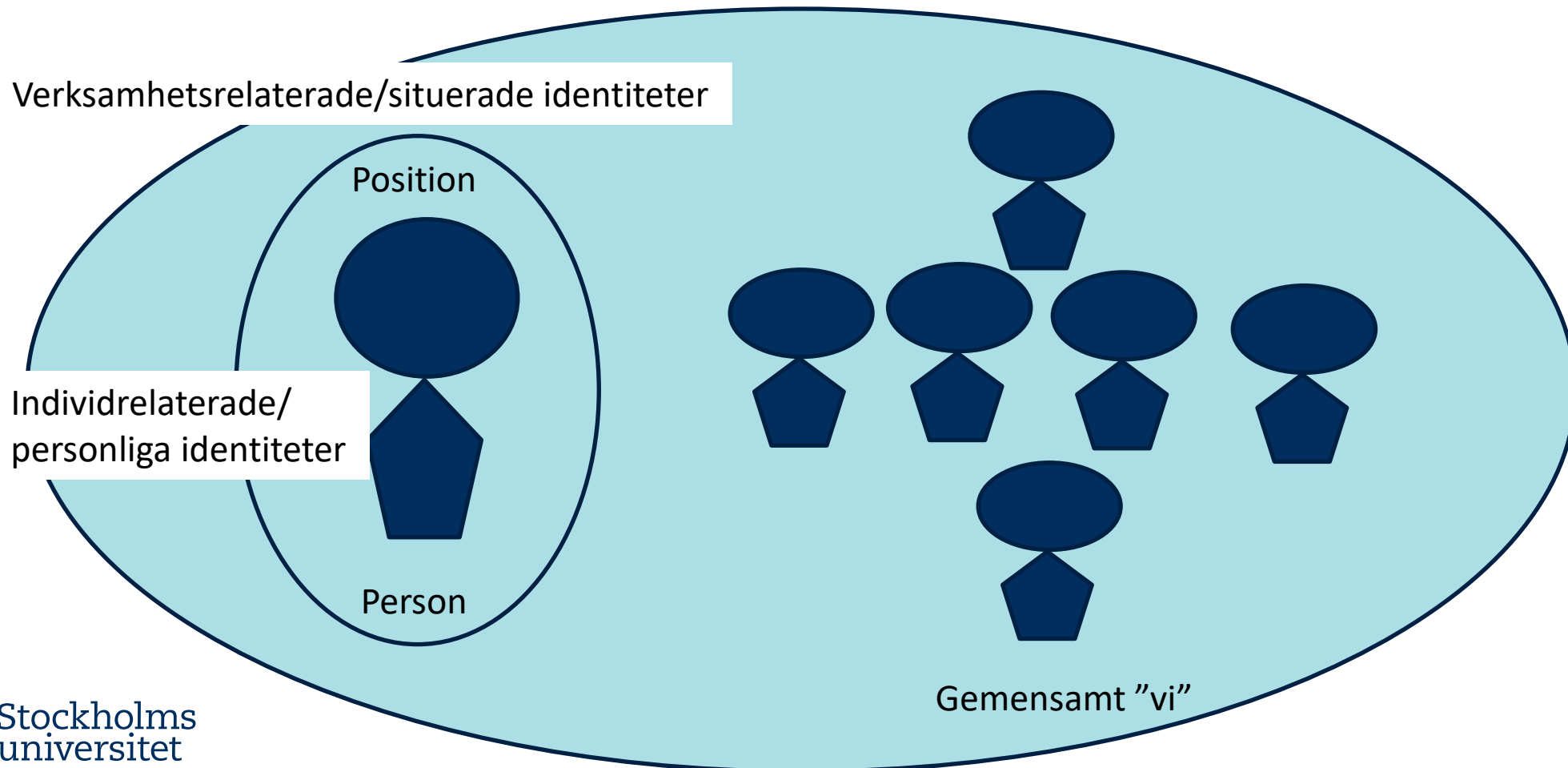
Stockholms
universitet

Disposition

- Vad är en yrkesidentitet?
- Hur formas personalvetares yrkesidentitet (-er)?
- HR- En profession eller ett skrå?
- Tre paradoxer i personalvetarens yrkesidentitet

Vad är en yrkesidentitet?

Generella föreställningar (stereotyper) om yrke (profession) och status



Hur formas yrkesidentiteter?

Social/Etnisk bakgrund
Erfarenheter

Generella föreställningar och stereotyper
Yrkets professionella status

Utbildning:
Formellt
lärandesammanhang
Generell kontra
yrkesutbildning

Övergångar
Karriärvägar
Dilemman

Praktiskt arbete: Formellt
och informellt
tillträde till positioner på
arbetsmarknaden

Lärande
Transferproblemet



Profession eller skrå??

En yrkesgrupp som tillämpar abstrakt kunskap på konkreta fall

Legitimeringsarenan

Diagnos
Inferens
Behandling

Den praktiska
arbetsarenan

Den offentliga arenan



Personalvetaren

Har minst en kandidatexamen med inriktning mot....

- HR
- PA
- PAO
- Personalvetenskap
- Arbetsvetenskap

Finns på cirka 20 platser i landet

16 vanligaste yrkestitlarna för personalvetare (SACO)



Personalspecialistens professionella status och yrkesidentitet (Berglund, 2002)

- **2002 Låg status och inkorporerad självkritik**
- Begränsade karriärmöjligheter (endast 77 % av personalcheferna i ledningsgruppen)
- P-Linjen 9 plats bland personalchefer
- L-profession – människor har lägre status än maskiner...
- Humanistiska mjukisar – saknar kunskap om affären
- Flummiga – saknar affärsspråk och siffror
- Anpassningsinriktade
- Skråtänkande



Läget idag 2020

- Personalvetarutbildningarna är populära och har högt söktryck. 2019-2020 examinerades 4288 personer från dessa utbildningar i Sverige
- Flertalet som anställs inom HR har examen från personalvetarutbildningar i Sverige
- 2020 arbetade 42.600 personer som hade personal – och/eller beteendevetenskaplig utbildning i motsvarande yrken
- 79% kvinnor 21% män, 7 % var över 60 år
- Arbetsgivare vill ha erfarna personalvetare, upplever att det finns god tillgång på utbildade men
- Flertalet personalchefer/HR direktörer/motsvarande finns i ledningsgrupper
- Frågan om HR i styrelserna diskuteras (HR-föreningen)



Tre paradoxer som formar personalvetarens yrkesidentitet

- Mångfaldsparadoxen
- Förväntansparadoxen
- Karriärparadoxen

Ett uttryck för mångfaldsparadoxen....

... .. för det första är min klass väldigt homogen ... det är svenska unga tjejer, alltså förlåt uttrycket ... men jag menar unga tjejer som har ... ganska lik bakgrund faktiskt, och lika vill umgås med lika ... man är inte så öppen ... så kommer nån som sticker ut lite grann, pratar inte så bra eller betar sig på annat sätt, bryter mönster, kanske bara med kläder, det räcker faktiskt så...

.... de är ändå människor som kommer jobba med människor alltså HR, det är mycket psykologi, vi läste psykologi, vi läste grupprocesser vi läste pedagogik vi läste hur viktigt det är att samarbeta inte utesluta nån, men det händer ändå ... på sånt program... vi kommer ju arbeta med människor så man ... redan under studierna och det är något man tar med sig vidare... i arbetet

(Icke-traditionell personalvetarstudent)

Mångfaldsparadoxen – Personalvetare är en homogen grupp som förväntas arbeta med mångfald i arbetslivet

- 47 procent av nyantagna personalvetarstudenteter vid SU (2016-2020) hade högutbildade föräldrar (26 procent av riksgenomsnittet)
- 74 procent hade svenskfödda föräldrar (63 procent av riksgenomsnittet)
- 79 procent av kvinnorna hade minst 15 i slutbetyg men endast 38 procent av männen
- Studenter & HR experter beskriver personalvetarstudenten som en **”blond kvinna i 25 års åldern”**
- Arbetsgivare ger uttryck för att personalvetare är **”duktiga flickor”**
- Kvinnor anställs hellre än män enligt HR experter
- Kvinnor efterfrågas som HR-chefer för att skapa jämställda ledningsgrupper
- Äldre studenter, studenter med annan etnisk bakgrund och män upplever sig ofta som avvikare som inte passar in i normen och tror att de kommer att få svårare på arbetsmarknaden



Motstridiga förväntningar skapar otilträcklighetskänsla...

Förväntade kompetenser	Studenter En anpassningsinriktad identitet	HR experter En motstridig identitet	Universitetslärare En professionell identitet
Akademiska förmågor	Att ha en examen Teoretisk kunskap 'Rätt profil'	Teoretiska och analytiska förmågor 'Hård vs. mjuk' kompetens Individkunnande vs. organisationskunnande	Ett humanistiskt perspektiv på arbetslivet. Teoretiska och analytiska förmågor Breda hårda kunskaper Djupa mjuka kunskaper Kritiskt tänkande
Praktiska förmågor	Erfarenhet av HR arbete	Att kunna kontexten vs. att kunna göra arbetet	Rykten om vikten av extraarbete Teamarbete Projektarbete
Kommunikativa och personliga förmågor	Att vara rätt som person Att ha rätt nätverk	Intresse för människor Förstå andra Rätt värderingar Rätt personlighet	Etiska förhållningssätt
Lärförmågor	Anpassning till utbildning och arbetsliv	Anpassningsinriktat vs. utvecklingsinriktad	Anpassnings- och utvecklingsinriktad förmåga

Utbildningens förväntningar

Det bidraget som vi från universitetet ger det tror jag är en ganska mångfacetterad bild av arbetslivet. Eftersom de läser dels många beteendevetenskapliga perspektiv, så dels det här med ekonomi och juridik så tror jag det är extremt viktigt för att förstå också andra aspekter och inte bara det mellanmänniska, utan också regelverken och de ekonomiska förutsättningar som verksamheten bedrivs inom som de ändå måste ha någon typ av relation till och det tror jag att de är särskilt bra på. Så jag skulle säga att ... studenterna de allra flesta tror jag går ifrån universitetet de har en ganska bra humanistisk fot, grund, där man får med sig en rätt så god bild av att värna människan liksom (Universitetslärare)

HR-experters motstridiga förväntningar på nyutexaminerade personalvetare

.... mer hands-on, praktiskt arbete mer ekonomi, mer siffror, kunna räkna bättre mer kalkylerande och analytisk, i de flesta, i sju av tio HR roller. (Egen rekryteringsfirma)

... det handlar otroligt mycket om personliga egenskaper, tycker jag ... vi har ju vår stora utmaning, ohälsan och där har vi många chefer som behöver stöd, coaching inför svåra rehab-samtal nu det är ju svårt att relatera kanske speciellt om man är lite yngre, ... jag tror liksom på den här bredden och mycket tycker jag handlar om ... förmågan att hålla i svåra samtal och mycket kring de delarna. (HR-chef offentlig sektor)

... vi är duktiga på människor, vi vet hur människor funkar... beteendevetenskapen är viktigt. Sen ska vi bygga på det med organisationsteori och sociologi och grupp och grupputveckling ... Man är en stödfunktion nästan alltid, vilket gör att man måste kunna facilitera diskussioner, ta de delarna ... vara duktig på att lyssna, rätt så strukturerad och driven ... man kan ju liksom jobba på individnivå, så kan man jobba på organisation och gruppnivå... (HR expert privat sektor)

... som HR ska du ha lite otillräcklighetskänsla, vad ska vi egentligen kunna. Jag är ju lite förbannad över det (HR- expert, privat sektor)

Vilka hinder upplever icke-traditionella studenter med att arbeta extra inom HR

- Studenter med föräldraansvar
- Studiesvårigheter, språksvårigheter
- Studenter med tidigare arbetslivserfarenhet vill studera, inte arbeta
- Äldre studenter upplever sig diskriminerade på arbetsmarknaden
- Bristande sociala nätverk

Karriärparadoxen

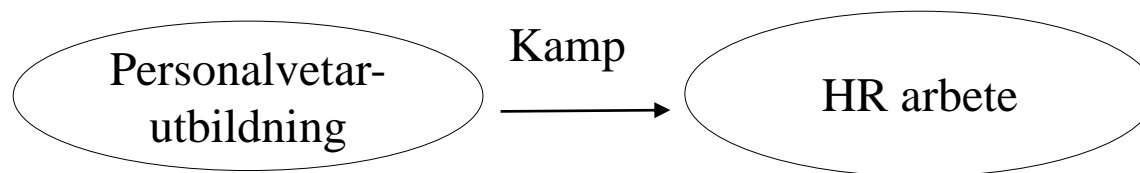
- Rekryteringsbranschen kan bli en karriärfälla
- Ytterligare utbildning ses som ovanligt

Karriärparadoxen – olika övergångar ger olika karriärmöjligheter

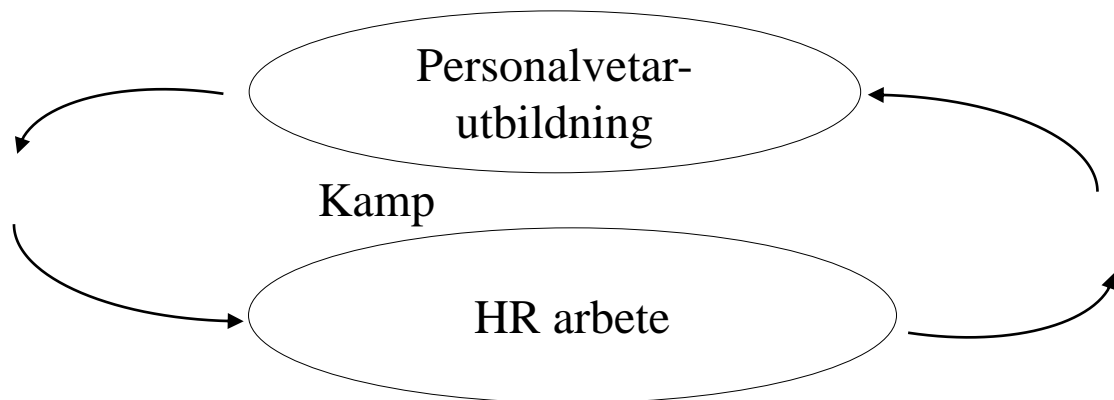
- Personalvetaren arbetar mer extra än andra studenter (SACO)
- Det skapas tidigt en föreställning om att man måste arbeta extra för att bli anställningsbar
- Olika extraarbeten har olika status och skapar olika karriärvägar för olika studenter
- Icke-traditionella studenter upplever större hinder än andra att ta extraarbeten
- Rekryteringsbranschen kan skapa inlåsnings effekter

Olika övergångar mellan utbildning och arbetsliv

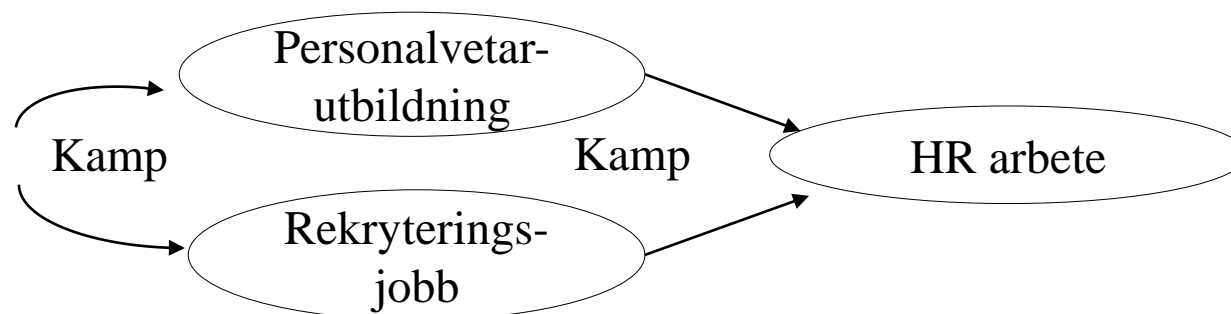
Klassisk övergång



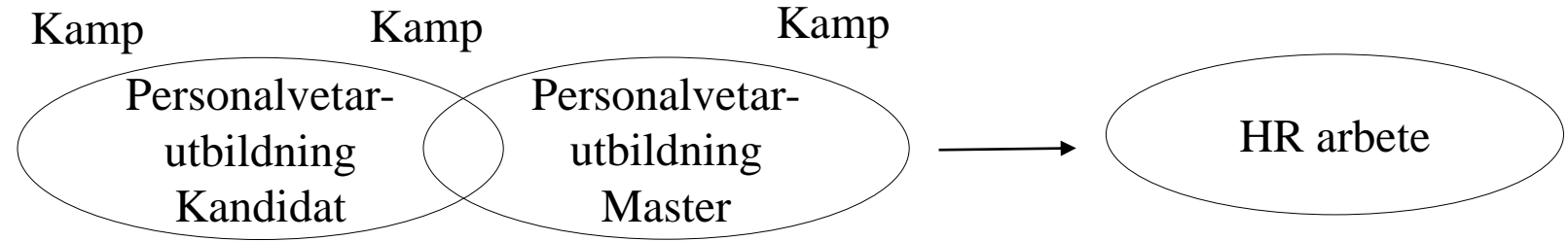
Önskvärd övergång



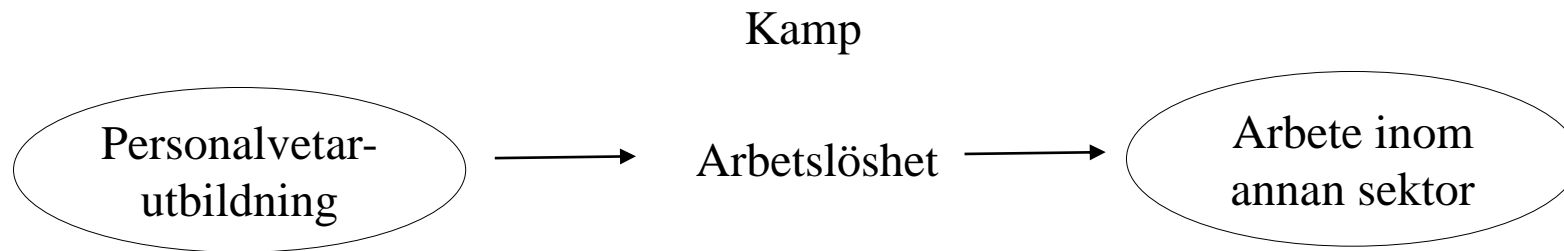
Rekryteringsövergången



Universitetsvägen



Byte av karriär



Karriärparadoxen

Jag kommer ihåg första lektionen då någon lärare på psykologen sa: ta det lugnt, ni kommer inte att bli rekryterare... Det tyckte jag var fantastiskt för jag gick inte in med inställningen att jag skulle jobba med rekrytering... men rekrytering är verkligen något som vi personalare generellt hamnar i ... man kan undra varför det är så. (f.d. student, 2 år efter examen)

Slutsatser om hur personalvetarens yrkesidentitet formas

- Stereotypen för personalvetarstudenten är en ung, svensk kvinna med höga gymnasiebetyg som lär sig att anpassa sig till såväl utbildningens krav som arbetslivets motstridiga förväntningar arbetar extra, oftast med rekrytering och säger sig värna mångfald i teorin, men inte i praktiken...
- Mångfaldsparadoxen – framtidens HR kräver större fokus på mångfald – det är därför viktigt att även bilden av personalvetaren vidgas
- Förväntansparadoxen - Personalvetaren är arbetsmässigt inriktad mot praktiskt HR arbete med motstridiga förväntningar och osäkerhet kring vad man egentligen ska kunna och göra–vilket ofta leder till kritik mot utbildningen samt otillräcklighetskänslor på individnivå.
- Karriärparadoxen – Det finns en uttalad förväntan att personalvetare ska arbeta extra för att bli anställningsbara, vilket skapar skilda karriärvägar mellan studenter och utestänger vissa grupper. Detta riskerar också att påverka synen på den akademiska kunskapens roll och därmed personalvetarens kunskapsgrund men också deras status.



Tack!!!