

Mer information om kapital

Med olika kapital menas alltså karriärförutsättningar och sysselsättningsförutsättningar som är kopplade till den egna personen, verksamhetsmiljön och kompetensen och som tillsammans bildar det vi kallar expertis. Även om kapitalen presenteras som skilda helheter är det viktigt att notera att de alltid har ett nära samband med varandra. De används och behövs i olika verksamhetsmiljöer, också under studierna.

Kapital som en del av studierna

Studenterna börjar studera för att erhålla en viss kompetens, med andra ord ett humankapital. Humankapitalet är alltså tydligast kopplat till själva studieinnehållet.

När studierna inleds är det enklare att fästa sig vid dem om man upplever en känsla av gemenskap, alltså delaktighet med sina studiekamrater och också med lärarna. Studieplaneringen förutsätter å sin sida kännedom om olika alternativ och möjligheter till exempel vad beträffar valfria studier, studieinriktningar eller magisterprogramoptioner. Att vara delaktig i en gemenskap inom det egna studieområdet, relationen till studiekamraterna och kännedomen om alternativen är exempel på socialt kapital.

När man planerar sina framtida studier är det dock inte tillräckligt att känna till alternativen utan man måste också kunna gestalta vilka alternativ som skulle passa en själv bäst. Förmågan att spegla sig själv och sin situation i olika alternativ är detsamma som kulturellt kapital. På så vis är socialt kapital en förutsättning för kulturellt kapital. Det handlar också om kulturellt kapital när man har kännedom om uppträdandekoden och den tysta kunskapen i gemenskapen. Redan från och med den första hösten anammar studenterna oskrivna regler inom sin universitetsgemenskap och sitt eget utbildningsprogram, till exempel den akademiska kvarten. Både socialt kapital och kulturellt kapital är alltid kopplade till verksamhetsmiljön.

Så småningom utvecklar studenterna också en ny sorts dimension av sin identitet. De känner sig som universitetsstudenter, studenter inom ett visst område eller till exempel föreningsaktiva. När studierna framskrider växer också studenternas kunskap och förståelse för sitt eget ämnesområde, sina egna intresseområden och hur man utnyttjar sin egen kompetens, vilket också leder till att deras egen expertidentitet börjar framträda. På samma gång utvecklar studenterna förmågan att berätta om sin egen kompetens, om sina erfarenheter och planer för framtiden. Processerna för att dessa olika identitetskapital ska uppkomma och utvecklas är till sin natur utdragna och sker så att säga i skymundan, i bakgrunden av den synliga aktiviteten.

Mitt uppe i studierna är det också viktigt att lära sig tåla bakslag, stress och osäkerhet, gripa tag i möjligheter och lära sig olika strategier för att klara av också en hektisk vardag samt följa upp sitt eget mående och ta hand om det. I det sammanhanget talar vi om psykologiskt kapital. Psykologiskt kapital och kapital knutet till identiteten är till sin natur individuella.

Humankapital: kompetens och sysselsättningsfärdigheter som erhålls genom examen

Mest centralt i humankapitalet är de kunskaper och färdigheter som man skaffat sig genom utbildningen och som möjliggör att man kan arbeta med en viss uppgift, särskilt när det finns en mycket direkt koppling mellan utbildning och arbete. Ibland är kopplingen inte lika direkt. Då är det med tanke på sysselsättningen viktigare att man under utbildningen skaffat sig ett urval överförbara och tillämpbara färdigheter. Det krävs att en högutbildad ska kunna visa sin kompetens och sina färdigheter samt kunna förklara hur dessa omvandlas till prestationer i arbetet. Till humankapitalet hör enligt Michael Tomlinson också de så kallade

karriärbyggarfärdigheterna som inkluderar medvetenheten om sin egen arbetsmarknad med dess trender och färdighetskrav. Hit hör också kunskap om hur man söker och får jobb samt medvetenhet om olika möjligheter och hur man drar nytta av dem.

Utexaminerade med ett stort humankapital har förmåga att dra nytta av kunskapen och begreppen inom sitt eget ämnesområde. De har förmåga att visa sina överförbara färdigheter på arbetsmarknaden. De kan tolka arbetsmarknaden, söka upp möjligheter, identifiera vilka sätt som är lämpliga för jobbsökande, producera högklassiga arbetssökningsdokument och prestera bra i rekryteringsprocesserna.

Socialt kapital: nätverksbyggande och kännedom om alternativ

Det sociala kapitalet är knutet till nätverk, sociala band och mänskliga relationer med vars hjälp den utexaminerade drar nytta av sitt humankapital och närmar sig arbetsmarknaden med dess strukturer av möjligheter. Det sociala kapitalet kan utöka den högutbildades perspektiv och medvetenhet om vilka möjligheter som erbjuds. Det kan bidra till att identifiera vilka som är portvakter i rekryteringen och vad som krävs för att bli insläppt på arbetsmarknaden, vilket underlättar arbetsrekryteringen.

Det sociala kapitalet kan grunda sig på starka band till människor som är betydelsefulla för en själv, såsom ens familjemedlemmar. Också så kallade svaga band är viktiga, till exempel banden till arbetsgivare eller information som man kan inhämta från dessa kontakter.

Ett växande socialt kapital kan stärkas vid universitetet genom arbetsgivarsamarbete och genom att synliggöra studenterna för arbetsgivarna, till exempel på rekryteringsmässor eller genom digitala profileringar (till exempel genom LinkedIn). Det är också bra att uppmuntra direktkontakt mellan arbetsgivare och studenter. Sådana är exempelvis arbetserfarenhet, praktikperioder och andra arbetsformer. Också universitetets karriärservice kan erbjuda sina studenter svaga länkar. Karriärservicen kan stötta studenterna när de bygger upp sina relationer till arbetsgivarna eller ge studenterna råd om hur de ska närma sig arbetsgivarna. Enligt Tomlinson finns det ett särskilt behov för detta när det gäller de studenter som har en lägre socioekonomisk bakgrund. Studenter med en lägre socioekonomisk bakgrund är också underrepresenterade i så kallade elityrken.

Högutbildade med ett stort socialt kapital kan identifiera sig med arbetsuppgifter som motsvarar flera olika utbildningsnivåer och avgöra vad som är nytt och föränderligt på den akademiska arbetsmarknaden. De kan urskilja de mest centrala påverkarna inom sitt område, identifiera och utnyttja potentiella möjligheter, bygga upp nätverk av sina arbetskontakter, skapa en fungerande digital närvaro samt visa en viss säkerhet när de pratar med obekanta människor.

Kulturellt kapital: aktivitet utanför examen och en egen plats på arbetsmarknaden.

Kulturellt kapital har att göra med att bilda kulturellt uppskattad kunskap, förmåga och beteende som är i linje med de arbetsplatser som högutbildade önskar sig. Det kulturella kapitalet bildas ofta utanför den formella utbildningen. Man kan visa och utöka sitt kulturella kapital till exempel genom att vinna priser, prestera eller delta i olika evenemang. Det kulturella kapitalet visar sig genom ett beteende som är typiskt för den önskade arbetsmarknaden. Till exempel ser uppförandekoden annorlunda ut i den privata sektorn än i den offentliga sektorn eller i organisationssektorn. Uppförandekoden för den som vill bli exempelvis en säljchef är annorlunda än för en socialarbetare. En annorlunda uppförandekod kan också ta sig uttryck i kroppsspråket och humorn.

Studenter som kommer från olika socioekonomiska bakgrunder kan ha mycket olika förståelse för och kunskap om reglerna på fältet. Det här kan leda till att de högutbildade som kommer från lägre socioekonomiska grupper inte närmar sig vissa arbetsgivare som deras kamrater ur medelklassen ser som naturliga att närma sig. Också de sociala färdigheterna har en tydlig koppling till mer omfattande kulturella strukturer.

Det här sätter också större press på utbildningsorganisationerna vad beträffar kreativitet och uppfinningsrikedom för att stötta studenterna när de formar sitt kulturella kapital. Ett centralt tema är att bygga upp studenternas självförtroende. Ett annat tema är att bygga upp en kulturell förståelse (inklusive värderingar och attityder) i förhållandet till intressanta arbetsgivare. Här kan även nätverkande, arbetserfarenhet och praktik spela en viss roll. Dessutom kan studenterna dra nytta av träning i arbetssökning och exempelvis simulerade arbetsintervjuer.

Identitetskapital: värderingar och styrkor samt betydelser, erfarenheter och planer

Identitetskapitalet är knutet till personliga narrativ och en persons uppfattningar om sig själv. Det innebär en personlig satsning på att utveckla sin framtida arbetskarriär och sysselsättning samt förmåga att utveckla spirande och önskvärda identiteter. En persons självuppfattning kan erbjuda en referensram för att kanalisera sina egna erfarenheter eller profilera sig. De fyra centrala elementen i identitetskapitalet är värderingar, socialt engagemang, intelligens och prestationsförmåga, som alla ska kunna uppvisas.

Identiteten och det spirande narrativet reflekteras i cv:t och dess autobiografiska karaktär. Cv:t betonar och presenterar den sökandes värderingar och betydelse genom att visa upp tidigare erfarenheter. Utöver en formell presentation är cv:t också ett anställbarhetsnarrativ. Det förmedlar information och intryck om personens identitet.

Högutbildade med ett mycket välutvecklat identitetskapital har förmåga att identifiera sina färdigheter, sin beredskap och sina erfarenheter och bedöma om det finns några luckor i dem. De kan bedöma sin självuppfattning, sina värderingar och sin motivation och känner till sina styrkor och utvecklingsområden. De förmår göra en bedömning av vilka uppgifter som skulle vara lämpliga för dem, de ser möjligheterna och kan välja nydanande eller tydliga karriärstigar samt bedöma sin egen utveckling och reflektera över det lärda.

Psykologiskt kapital

Psykologiskt kapital har att göra med resiliens, tron på de egna färdigheterna, karriärflexibilitet och anpassningsförmåga. Det grundar sig på individens psykosociala resurser med vars hjälp individen kan anpassa sig och svara proaktivt på karriärutmaningar i en situation där sysselsättningen inte längre är raklinjig och där sysselsättningsutmaningarna och osäkerheten har ökat. Här hänvisar Tomlinson också till Savickas och Porfelis undersökningar om karriärflexibilitet samt undersökningar i positiv psykologi. Betydelsen av resiliens betonas när högutbildade anpassar sig till krävande arbetssituationer, undersysselsättning eller arbetslöshet eller möter besvikelser i rekryteringsprocessen. Ju större psykologiskt kapital studenterna kan utveckla, desto mer proaktiva och anpassningsbara är de i sådana situationer. Också öppenhet för nya upplevelser och risktagningsförmåga är viktiga.

Enligt Tomlinson borde högskolorna förbereda studenterna på osäkerheten och på att de inte ska planera sina karriärer runt enskilda arbeten utan snarare se olika karriärstigar varav en del inte ens är linjära eller

tydligt definierbara. Högutbildade ska tänka proaktivt och ha förmåga att anpassa sig om och om igen.

Högutbildade som har ett högt utvecklat psykologiskt kapital tål osäkerhet bättre och kan vid behov ta kalkylerade risker. De klarar av att visa sin anpassningsförmåga och hantera bakslag, förändringar och förflyttningar. De kan lägga upp personliga strategier för stresshantering och planer för sin karriär.

Källor:

Tomlinson, M. (2017) Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability, *Education + Training*, Vol. 59 Issue: 4, pp.338–352, <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>

Tomlinson, M., Mccafferty, H., Fuge, H. and Wood, K. (2017) Resources and Readiness: the graduate capital perspective as a new approach to graduate employability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 38 (1), 28–35.