



Begreppet grundläggande anställningsbarhet

Ett psykosocialt perspektiv

Författare: Carlos Cerna, Rolf Dalin

Rapport: nr 2012:1

ISSN 1653-2414, ISBN 978-91-8513-55-7



Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	6
Syfte och frågeställningar	7
Begreppet anställningsbarhet	8
Historisk översyn	8
Individ-, organisations- och samhällsperspektiv	10
Olika kontexter, olika perspektiv.	11
Unionens påverkan	14
Sammanfattning	15
Definitioner	16
Olika approacher	18
Tomrummet	23
En modell för grundläggande anställningsbarhet (GA)	24
Grundläggande anställningsbarhet versus anställningsbarhetsfärdigheter (<i>Employability skills, ES</i>)	27
Komplexiteten i begreppet <i>skills</i>	29
Överförbara färdigheter (<i>Transferable skills</i>)	31
<i>Skills</i> och det grundläggande i anställningsbarhet	31
Anställningsbarhet och begreppet arbetsförmåga	34
Anställningsbarhet och begreppet kompetens	36
Grundläggande anställningsbarhet	38
Grundläggande anställningsbarhet – modellen	40
Att bli produktiv	51
Bedömningsinstrument för grundläggande anställningsbarhet	53
Metod	53
Subjektivt eller objektivt	54
Kartläggning av faktorer	54
Diskussion och slutsatser	61
Framtida studier	64
Litteratur	65

Sammanfattning

Vi har gjort en internationell kunskapsöversikt över hur begreppet anställningsbarhet definierats och använts. Tre huvudsakliga perspektiv har då framträtt: Användning inom personaladministration (HRM), inom högre utbildning vid övergången från skola till arbete och inom arbetsmarknadspolitik.

Studien belyser begreppets mångfacetterade karaktär och problematiserar kring dess dimensioner och beståndsdelar. Granskar befintliga begrepps användbarhet på de målgrupperna som finns på arbetsmarknaden och aktualiserar debatten om överförbarhet hos färdigheter (*transferable skills*) och dess funktion i anställningsbarhetsbegreppet. Likaså, utforskas nya synvinklar på relationerna mellan begreppen arbetsförmåga, kompetens och anställningsbarhet.

Vi kom fram till att ett flertal approacher på anställningsbarhet exkluderar människor som befinner sig i arbetslöshet. Erfarenhet inom verksamheter som sysslar med att stödja arbetssökande, och tidigare studier om arbetsgivares syn på anställningsbara individer, tydde på att individens grundläggande egenskaper hade en avgörande roll i dennes utveckling av sin anställningsbarhet.

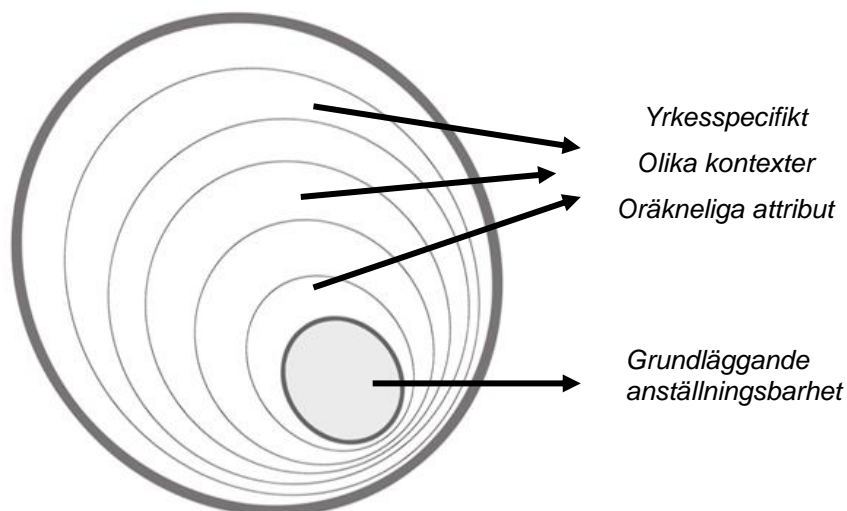
Genom att avgränsa bort alla former av yrkes- eller branschspecifika färdigheter från begreppet anställningsbarhet, har ett nytt begrepp framträtt – Grundläggande anställningsbarhet – vilket är generellt användbart för alla kategorier av arbetsföra med eller utan anställning. Därigenom skapas ett anställningsbarhetsbegrepp som behövs inom arbete med personer utan yrkesutbildning, utan arbetslivserfarenhet eller med lång tids arbetslöshet bakom sig.

Studien introducerar alltså begreppet Grundläggande Anställningsbarhet (GA) som enligt modellen står för grundförutsättningar som innebär att ha tillräckliga personliga egenskaper och färdigheter för anställningar, om man bortser från yrkesspecifika färdigheter och kompetenser som inte räknas in där, men som naturligtvis kan behövas beroende av vilken anställning som avses.

Grundläggande anställningsbarhet

Lök-modellen i bilden här nedanför, illustrerar schematiskt anställningsbarhet som begreppet är konstruerat inifrån och ut. Det grundläggande utgör en inre begränsad del av helheten. De yttre nivåerna beskriver yrkesrelaterade beståndsdelar vars omfång inte kan fastställas på grund av att varje jobb, yrke eller bransch har en egen anställningsbarhetsprofil som motsvarar de eftertraktade kompetenserna och kvalifikationerna inom sina respektive områden av arbetsmarknaden.

Lökmodellen



Grundläggande anställningsbarhet ska tolkas så att om en person har tillräckliga personliga egenskaper och färdigheter är den grundläggande anställningsbarheten helt tillräcklig; då kan vi sätta värdet 100 % för denna. Om några av dessa egenskaper eller färdigheter är otillräckliga för personen är värdet för grundläggande anställningsbarhet lägre än 100 %.

Grundläggande anställningsbarhet =

= Strukturella, dynamiska och funktionella personliga egenskaper och färdigheter

För att schematiskt visa hur grundläggande anställningsbarhet påverkar chansen att bli anställd, blandar vi in övriga faktorer för anställning. Dessa är dels yrkeskompetenser och -färdigheter hos individen, dels arbetsmarknadens konjunktur och struktur. Om individen har optimal yrkeskompetens (för den sökta anställningen) är detta värde 1,0 och vid optimala arbetsmarknadsförhållanden är dess värde likaså 1,0. Dessa två faktorer interagerar med den grundläggande anställningsbarheten, så att sannolikheten att få ett jobb minskar genom multiplikationerna om den ena eller båda av dessa är mindre än 1,0.

Chans för anställning =

= Grundläggande anställningsbarhet × Yrkeskompetens × Arbetsmarknadsförhållanden

Utifrån den teoretiska föreställningsramen för begreppet, har ett mätinstrument för grundläggande anställningsbarhet utvecklats, prövats och tillämpats i ett flertal kommuner i Västernorrland under flera år. Erfarenheterna har varit mycket goda och intresset för instrumentets användning av yrkesgrupper som jobbar med arbetsmarknadsfrågor har varit stort.

Inledning

Begreppet anställningsbarhet har stor betydelse för att förstå dagens föränderliga arbetsmarknad. Den nya arbetsmarknaden är starkt påverkad av den globala konkurrensen, och den tekniska utvecklingen, vilken radikalt har förändrat gamla paradigmen när det gäller företagens överlevnad, arbetstryggheten och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Sedan 90-talet har vi sett strukturomvandlingar i omvärlden med stor påverkan på arbetsmarknaden. Avregleringar, företagsfusioner, nya produktionssystem, privatiseringar, omstruktureringar, outsourcing, nya anställningsformer, uppkommande av bemanningsföretag och konsulttjänster och avskaffandet av fastanställningar, bland andra förändringar, har inom arbetslivsdomäner krävt omställningar som i vissa avseenden upplevts som otrygga och påfrestande¹ och i andra som nya möjligheter som tar vara på individens drivkrafter². Vi befinner oss i en annorlunda tid vars komplexitet och dynamik avsevärt skiljer sig från det som var för bara två decennier tidigare. Vi försöker förstå den nya arbetsmarknaden och hur de inkomna förändringarna påverkar individens arbetsliv.

Individualisering och flexibilitet brukar framställas som utmärkande kännetecken på det nya, vilket tolkas som en ansvarsförskjutning av arbetstrygghet och karriärmöjligheter från arbetsgivaren till individen³. I och med att detta innebär en mer individcentrerad syn på arbetstryggheten, har ett gammalt begrepp aktualiserats och fått hög relevans, begreppet anställningsbarhet. Anställningsbarhet sätter individens attribut i centrum och utgår från dem när det ska förklara vad som avgör dennes möjligheter att få och behålla ett arbete⁴. Begreppet anställningsbarhet kopplar kontextfaktorer förankrade i den makroekonomiska verkligheten till individens förmågor och förutsättningar till arbete i en komplex interaktion mellan individ och arbetsmarknad⁵.

Vi står i ett förändringsskede som tyder på att begreppet anställningsbarhet får starkare fäste i utformning av arbetsmarknadspolitiska insatser, som när det gäller strategier för ökade konkurrensfördelar hos företagen⁶.

När begreppet anställningsbarhet intog plats i EU genom *The European employment strategy - EES*⁷ fick det stor uppmärksamhet inom unionen⁸. Men trots att frågan varit aktuellt på EU-nivån sedan dess, finns det inte tillräcklig kunskap hos allmänheten om vad begreppet anställningsbarhet egentligen står för. I Sverige saknas exempelvis många studier om anställningsbarhet kopplade

¹ Sverke, Hellgre & Näswall, 2002; Berntson, Sverke & Marklund, 2006

² Brown & Hesketh, 2004

³ Berntson, 2008

⁴ Hillard & Pollard, 1998

⁵ Gazier, 1999; McQuaid & Lindsey, 2004

⁶ Coff, 1997; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006; Diaz, López & Valle, 2009

⁷ CEC, 2003

⁸ McQuaid & Lindsay, 2004; Berntson, 2008

till det arbetsmarknadspolitiska området. Begreppet anställningsbarhet förekommer i studier eller utredningar som en underordnad del i sysselsättningsfrågor och i ett flertal rapporter sammankopplat med frågor om arbetsförmåga och kompetens⁹. När det gäller vetenskapliga studier om anställningsbarhet med fokus på människor i arbetslöshet, finner man förvånansvärt få nutida studier med en sådan inriktning, både nationellt och internationellt. Befintlig internationell litteratur och forskning inom området publiceras idag oftast inom *Human resource management (HRM)*, högre utbildning (*Higher education-HE*)¹⁰; eller - i mindre utsträckning - relaterat till övergripande arbetsmarknadspolicyfrågor¹¹.

De flesta studier om anställningsbarhet görs antingen på yrkesverksamma individer, alternativt människor som befinner sig i övergången från ett arbete till ett annat (*employment transition*) eller på studenter som inom snart framtid ska försöka komma in på arbetsmarknaden. Visa grupper är inte representerade. Det finns behov av studier med en mer inkluderande approach och som omfattar alla grupper i samhället, bland dem människor i långvarig arbetslöshet.

Syfte och frågeställningar

Med ovan nämnda inkluderande utgångspunkt, är studiens centrala frågeställningar följande: Vad gör skillnad - bortsett från yrkeskunnande kompetens - mellan individer med anställning och individer som inte lyckas att få och behålla ett arbete? Vilka dimensioner och faktorer förklarar det grundläggande i anställningsbarhetsbegreppet? Hur kan man mäta eller göra bedömningar av dessa dimensioner och faktorer? Vi behöver ta fram en teoretisk modell för att kunna besvara våra frågeställningar.

Vi gör en litteraturgenomgång av begreppet och hämtar empiriska data från verksamheter som sysslar med stödjande insatser för arbetsökande. Syftet i sin helhet är att utveckla begreppet grundläggande anställningsbarhet och ett instrument för att använda begreppet i praktiken.

⁹ SOU, 2008:6

¹⁰ McArthur, Lewis & Ramsey, 1990; Gazier, 1999; Cotton, 2001; Lees, 2002; Forrier & Sels, 2003; Berntson, 2008

¹¹ MacQuaid & Lindsay, 2004

Begreppet anställningsbarhet

Historisk översyn

Även om begreppet kan verka relativt nytt för många, är det ett faktum att det har funnits och använts i över hundra år¹². Men det är först på 90-talet som begreppet blivit högaktuellt, både på den akademiska och politiska agendan¹³. De första empiriska studierna över ämnet refereras till sent 90-tal¹⁴ främst inom ramen för HRM. Olika studier hänvisar till en amerikansk publikation från 1955 benämnd *Improving the Employability and Attitudes of Difficult to place persons* författad av Feintuch (1955) som det första vetenskapliga arbetet om anställningsbarhet¹⁵. Denna referens överensstämmer med ett flertal publikationer som anger 50-talet som tidskontexten för begreppets inträde inom den akademiska världen¹⁶.

Som andra begrepp starkt relaterade till samhällets utveckling¹⁷, har anställningsbarhetsbegreppet också genomgått omväxlingar vid olika tidsskeden. I flera studier har man försökt göra en översikt som beskriver denna historiska utveckling¹⁸.

I Gaziers (1999, 2006) översikt identifieras tre generationer och sju huvudbegrepp i när det gäller anställningsbarhet.

Första generationen

Dichotomic employability

Den första generationen tar oss till de första årtiondena av 1900-talet. Begreppet användes då för att rekrytera arbetskraft vid en tidpunkt där det rådde arbetskraftsbrist inom industrin. Man inriktade sig på dem som saknade arbete och som kunde träda in på arbetsmarknaden omgående. Synen på anställningsbarhet betraktas här som dikotomisk på grund av att man kategoriserar människor i två kategorier, *arbetsredo* eller *ej arbetsredo*. Synsättet övergavs i slutet av den djupa ekonomiska krisen 1929¹⁹.

Andra generationen

Den andra generationen tar form under 50- och 60-talet och fram till 80-talet. Begreppet fick ett bredare spektrum och introducerade användningen av frågebatterier (*items*) och skalor för att fånga upp individens förmågor och möjligheter för att få ett arbete. Begreppet utvecklades i två skilda inriktningar

¹² MacQuaid, & Lindsay, 2005

¹³ Bertsson, 2008

¹⁴ Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Thijseen, Heijden & Rocco, 2008)

¹⁵ De Grip, Van Loo & Sanders, 1999

¹⁶ Van der Heijden, 2006; Thijseen, & Van der Heijden, 2003

¹⁷ Weir & Matthew, 2003

¹⁸ Gazier, 1999; MacQuaid & Lindesy, 2005; Sanders & Grip, 2003; De Grip, Van Loo & Sanders, 1999; Gazier, 1999; Bertsson, 2008; Forrier & Sels, 2003; Formichella, & London, 2005; Sieber, 2008

¹⁹ Gazier, 2006

att se på individens förutsättningar; *socio-medical employability* och *Manpower policy employability*.

Socio-medical employability

I början på 50-talet framförallt i USA, Storbritannien och Tyskland uppmärksammas glappet mellan människor med begränsad psykisk- och/eller fysisk arbetsförmåga och arbetsmarknadens krav. Man diskuterar behovet av rehabiliterings-/habiliteringsinsatser för att hjälpa dessa missgynnade grupper i samhället. Man utvecklar tester och indikatorer för att identifiera problemområden på individnivå²⁰.

Manpower policy employability

I USA på 50-60 talet diskuteras om i vilken utsträckning dessa missgynnade grupper hade de egenskaper som gjorde att man passade in på arbetsmarknaden²¹. Planering av utvecklingsinsatser för dessa målgrupper innehöll jobbsök och subventionerade anställningar²².

Flow employability

I Frankrike fick begreppet en mer statistisk och makroinriktad approach. Begreppet kommer upp genom fransk sociologisk litteratur. Anställningsbarhet definierades som sannolikheten och tiden för en given grupp att hitta arbete och behålla det. Ju längre man behöll ett arbete desto mer anställningsbar blev man. Fokus låg på arbetslösa grupper i samhället. Med detta tog man arbetsmarknadens villkor och struktur med i synen på anställningsbarheten. Man ansåg att i låg konjunktur försämrades anställningsbarheten och i högkonjunktur blir den bättre²³.

Tredje generation

Det föregående synsättet ledde till den tredje generationen som kom fram på 80- och 90-talet och som inkluderar tre nya formuleringar i begreppet. Det utvecklas till att omfatta alla människor som befinner sig på arbetsmarknaden. När begreppet breder ut sig blir dess gränser inte lika tydliga som hade varit tidigare²⁴.

Labour market performance employability

Användes internationellt från slutet på 70 talet, och i USA från tidigt 80-talet. Grundar sig i utvärderingen av effekten på arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildningsinsatser relaterade till arbetsmarknaden. Resultat mäts med indikatorer som anställningstid och intjänade inkomster.

Initiative employability

Växer fram i amerikansk och europeisk *Human Resource Development (HRD)* - litteratur i slutet på 80-talet. Läger vikt på det ackumulerade humana och sociala kapitalet hos en individ. Gångbara kompetenser och sociala nätverk är

²⁰ Gazier, 2006

²¹ Berntson, 2008; Feintuch, 1955

²² Gazier, 1999

²³ Gazier, 2006; Berntson, 2008

²⁴ Berntson, 2008

kärnan i denna definition. Man anser att utveckling av *transferabel skills* och flexibilitet i att växla mellan olika jobbroller är viktigt. Det lyfter frågor som individens egen initiativ och ansvar, livslångt lärande och flexibilitet på arbetsmarknaden²⁵.

Interactive employability

Utvecklas först i USA och sedan internationellt på slutet av 80-talet. Det påvisar att det finns en dynamisk interaktion mellan individens egenskaper och möjligheterna på arbetsmarknaden. Det som avgör en individs anställningsbarhet är en kombination av dennes resurser och marknadens strukturella hinder och möjligheter vid given tid och rum. Gazier (2006) anser att denna syn på anställningsbarhet gäller även idag.

Individ-, organisations- och samhällsperspektiv

För Versloot m. fl.²⁶ finns det tre perspektiv på anställningsbarhet. Enligt det, studeras anställningsbarhet utifrån individ-, organisations- och samhällsnivå, och detta genom ett brett spektrum av discipliner. Det första handlar om individens strävan efter att få och behålla ett attraktivt arbete eller göra karriär. Det andra har att göra med att matcha tillgång och efterfrågan när det gäller arbetskraft. Det tredje är relaterade till sysselsättningspolitik på nationell nivå bl.a. i utformningen av främjande åtgärder för samhällsgrupper med sämre förutsättningar på arbetsmarknaden²⁷. Denna översikt fångar upp tre perioder utifrån forskningens inriktningar på anställningsbarhet²⁸:

Sjuttioalet. Fokus lades på anställningsbarhets åtgärder i en kontext av full sysselsättningspolitik med statlig intervention med syfte att stödja arbetslösa medborgare att hitta ett arbete. Flexibilitetsbördan anses ligga hos samhället när det gäller sysselsättning och anställningsbarhetsfrågor.

Åttioalet. Ökande flexibilitet på organisationsnivå medför att hantering av personalfrågor börjar lyfta upp flexibilitet och anpassningsbarhet hos medarbetarna gällande arbetsroller och rörlighet inom och mellan organisationer.

Nittioalet. Anställningsbarheten ligger under individens egen makt och ansvar. Individen ska förmå skaffa de egenskaper som efterfrågas på en alltmer föränderlig intern (inom organisationen) och extern arbetsmarknad. Fokus på flexibilitet förflyttas till individen i synen på anställningsbarhet²⁹.

²⁵ Gazier, 2006

²⁶ Versloot, Glaude och Thijssen (1998) refererat i Thijssen, Van der Heijden & Rocco (2008)

²⁷ Mac Quaid & Lindsay, 2005

²⁸ Thijssen, et al., 2008

²⁹ Thijssen, et al., 2008

Olika kontexter, olika perspektiv.

Omvärldens intensifierade föränderlighet i synnerhet inom ekonomins domäner speglas i stora omställningar inom politiken och företagens innovationsförmåga. Detta i en kontext av snabb teknologisk utveckling och ökade press på att uppehålla en konkurrenskraftig position på den globala marknaden. Den nya verkligheten har i grunden påverkat organisationernas natur och följaktligen relationen *arbetsgivare – arbetstagare*³⁰. Vi lämnar en värld som kännetecknades av anställningstrygghet och vertikala karriärvägar. Det nya arbetslivet karaktäriseras av ett anställningsbarhetsbegrepp där individen får ansvara för sin egen utveckling³¹.

Schnabel, från den holländska *Dutch Social and Cultural Planning office (SCP)*³² har utifrån ett sociologiskt perspektiv karakteriserat 2000-talet med ”*the five big I’s*” som sammanfattar en stor del av de förändringarna som fortfarande pågår i vår tid:

- (1) *Internationalisering*, som innebär ökad rörlighet och gränslöshet, kopplad till ekonomisk liberalisering och globalisering;
- (2) *Individualisering*, den pågående processen av ökade självbestämmande i utformning av sin egen livsutveckling. Mindre beroende av andras beslut/handlingar;
- (3) *Informalisering*, som innebär att traditionella organisationsformer håller på att avvecklas för att låta nya former växa fram. Det nya kännetecknas av plattare organisationer, nätverksbaserade och länkade till virtuella miljöer;
- (4) *Informatisering*, utgår från IT-revolutionen som har lett till ökade tillgänglighet till information. Informationens natur och dess användning förändras. *Informatisering* har enorm påverkan på kunskapens betydelse och dess roll i lärandet; och
- (5) *Intensifiering*, avser förändringar i livsstilen i det moderna livet med ökade spektrum av upplevelser. Strävan efter nyanserade upplevelser inom arbetslivet, sociala relationer och livet generellt. Individualisering och informalisering hänger ihop och förstärks genom t informatiseringsprocesser³³.

Berntsson (2008) pekar på individualisering och krav på ökad flexibilitet som två hörnstenar där begreppet anställningsbarhet vilar på idag. När det gäller flexibilitet, visar Atkinsons (1984) forskning att redan på 80-talet efterlyste arbetsmarknaden tre former av flexibilitet; *functional*, *numerical* och *financial*. Med funktionell menas att personalen omfördelas/omplaceras snabbt mellan olika arbetsuppgifter eller verksamhetens behov och medarbetarnas kompetenser. Numerisk flexibilitet har att göra med personalstyrkans storlek. Utifrån behov borde det gå att minska eller öka personal snabbt och enkelt. Finansiell flexibilitet innebär att arbetsgivare ska betala lön som speglar arbetsmarknadens utbud-efterfrågemekanism. Ett system för löner/ersättning

³⁰ Formichella & London, 2005

³¹ Brown & Hesketh, 2004

³² Van der Heijder, 2005; Hovels, n.d.

³³ Van der Heijder, 2005; Hovels, n.d.

som underlättar införandet av funktionell och numerisk flexibilitet anses behövas³⁴.

Flexibilitet och anpassbarhet hänger ihop som två sidor av samma mynt. *“Flexibility can be associated with creativity, which implies an open mind attitude or a state of readiness to act in the face of new ideas and ways of working”, “another meaning of flexibility is adaptability”*³⁵. Flexibilitet är infogad i dagens arbetsmarknad till följd av omvärldens föränderlighet som kräver snabbt anpassningsbarhet och reaktionsförmåga³⁶.

Kraus (2012) ser utifrån ett socialt teoriskt perspektiv individualiseringen i samhället som en del av en större pågående utveckling: *“employability can thus be placed in the context of individualisation as well as in the ongoing transformation process from industrial society to post-industrial service economy, which not only includes economic but also social and political changes”*. I samma riktning kan man se att det råder en individualisering av arbetsmarknadspolitiken i Europa, vilken är en av de stora nya strömningarna på den europeiska agendan idag³⁷.

För somliga forskare har dessa förändringar en baksida. Sverke, Hellgren & Näswall (2002) talar om det nya *job insecurity* och dess konsekvenser. Ett begrepp som just belyser en situation präglad av påfrestningar som den enskilde individen utsätts för i dag när pressen på att göra mer med mindre och vara flexibel ökar ständigt. Gunther Schmid (2008), - chef för *The Labour Market Policy and Employment Research Unit* vid *The Social Science Research Centre Berlin* - tycker att en modern arbetsmarknadspolitik borde inte bara få individen att anpassa sig till marknaden utan också få marknaden att anpassa sig till arbetstagarna. Inspirerade av den indiske ekonomen, filosofen och nobelpristagaren Amartya k. Sen *Capability Approach*, hävdar Schmid, att man inte ska fokusera endast på människans resurser och förmågor som avsedda för att tillfredställa arbetsmarknaden. *Capability approach* fokuserar istället på det som gynnar människans möjligheter till självförverkligande³⁸. Han förespråkar tillägg av ytterligare dimensioner i anställningsbarhetsbegreppet avseende ökad jobb kvalitet och trygghet och gör anställningsbarhet mera hållbar³⁹.

Som nämndes tidigare har relationen mellan arbetsgivare-arbetstagare förändrats⁴⁰ och de nya förhållandena avgörs i stor sett av omvärlden. Dagens personal och arbetslivsfrågor ute på arbetsplatsen utövas utifrån en *Human Resource Management*-approach, där anställningsbarhetsbegreppet blir alltmer

³⁴ Atkinson, 1984)

³⁵ Salomonsson, 2006)

³⁶ Bertsson, 2008; Thijssen, et al., 2008; Brown, & Hesketh, 2004; Datta, Pellissery & Paul, 2007

³⁷ Hvinde, Heikkilä & Kankare, 2001

³⁸ Schender, K., & Otto, H.U., 2009

³⁹ Schmid, 2008

⁴⁰ Holbeche, 2004; Bertsson, 2008

aktivt⁴¹. Bortsett från amerikansk litteratur, kan konstateras att i Europa är det i Nederländerna och Storbritannien som anställningsbarhetsfrågor är objekt för flest studier, om man utgår från den engelskspråkiga litteraturen som publiceras i olika källor⁴². Thijseen et al. (2008) anser generellt sett, att fokus för anställningsbarhetsdiskussionen i Europa hittills legat mer på övergripande frågor relaterade till arbetsmarknaden, medan man i USA haft större intresse för färdigheter (*skills*) och anpassbarhetsutveckling på individnivå.

I Sverige har begreppet inte fått samma genomslag än. En sökning efter "anställningsbarhet" på portalen www.HRsociety.se:s artikeldatabas (knuten till facktidsning Personal och ledarskap med HR-specialister som målgrupp) ger endast 28 träffar och ingen av dessa artiklar behandlar anställningsbarhet som huvudämne (2011-12-09). Löfgren (2008) påpekar i sin avhandling att begreppet anställningsbarhet är sparsamt beskrivet och bristfälligt problematiserat i Sverige. Man använder det anglosaxiska begreppet utan större diskussioner om vad det egentligen innebär och dess användning förefaller i första hand relatera till den individuella nivån. De samhällliga och organisatoriska nivåerna har ännu inte fått plats i diskussionerna i Sverige.

Internationellt HRM-perspektiv på anställningsbarhet är i huvudsak kompetensbaserat med stark anknytning till human- och socialt kapitaltänkande⁴³. En ström inom HRM uppkallade *Resource-based theorists*, hävdar att medarbetarnas tillgångar (*human assets*) kan bli en källa för hållbar konkurrenskraft. Detta eftersom tyst kunskap, unika kompetenser och specialisering är väldigt svåra att plagiera till skillnad från fysisk teknologi eller managementsystem, som är relativt lätta att kopiera⁴⁴.

Humankapital anses göra individen mer anställningsbar⁴⁵ och anställningsbarhet är en nödvändighet för anskaffande av hållbara konkurrensfördelar både på organisations- och individnivå⁴⁶ och man borde satsa mer på individens interna anställningsbarhet, det gynnar den funktionella flexibiliteten och den interna rörligheten och minskar på så sätt även den externa rekryteringen⁴⁷. Men en större satsning på medarbetarnas kompetensutveckling ökar också den externa anställningsbarheten vilket leder till den så kallade "anställningsbarhetsparadoxen". Kompetent personal kan söka sig till andra arbetsgivare som erbjuder bättre karriärmöjligheter⁴⁸. Individualisering och minskad jobbtrygghet på arbetsmarknaden har även påverkat individens lojalitet gentemot arbetsgivare. Man menar att ett nytt psykologiskt kontrakt gäller idag. Detta kontrakt är mer transaktionellt än tidigare. Individen tar mer ansvar för sin egen

⁴¹ Löfgren, 2008

⁴² Van der Heijden, Van der Heijden; Gazier, Yorke & Knight, McQuaid & Lindsay, Brown & Hesketh, Hillage & Pollard, Thijssen, De Grip, Lees, m m.

⁴³ Van der Heijde & Van der Heiden, 2006; Berntsson, 2008, Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004

⁴⁴ Coff, 1997

⁴⁵ Groot, & Van den Brink, 2000

⁴⁶ Van der Heijden & Van der Heijden, 2006; Diaz, Lopez, & Valle, 2009

⁴⁷ Groot & Van den Brink, 2000

⁴⁸ Sieber, 2008

utveckling och anställningsbarhet och är då mer benägen att uppnå ett högre utbyte i relationen arbetsgivare-arbetstagare⁴⁹.

Unionens påverkan

År 1997 ägde *The Extraordinary European Council on Employment* rum i Luxemburg. Där formades de ursprungliga fyra stöttepelarna för EES, *European Employment Strategy* som är en "soft law mechanism" utformad för att samordna sysselsättnings politik för medlemsstaterna. Övergripande mål och prioriterade områden tas fram på EU-nivån och de nationella myndigheterna är ansvariga för formulering och implementeringen av den nödvändiga politiken. Syftet är att skapa bättre förutsättningar på arbetsmarknaden. Dessa stöttepelare var ursprungligen entreprenörskap, anställningsbarhet, anpassningsbarhet och jämställdhet⁵⁰. År 2003 reviderades det till att omfatta tre övergripande mål: full sysselsättning, kvalitet och produktivitet på arbetsplatsen samt en inkluderande arbetsmarknad⁵¹.

Sedan anställningsbarhet inbegreps i EU:s strategi för sysselsättning, har medlemländerna börjat arbetat med att utveckla dessa begrepp inom sina respektive tillämpningsområden. I Sverige, har EU:s politik inom arbetsmarknadsfrågor inte fått fart än. Arbetsmarknadsfrågor drivs fortfarande utifrån nationella premisser. I Storbritannien fick begreppet stort gensvar så att det påverkade sysselsättningspolicies och strategier och bidrog till att framkalla det så kallade *New Deal* med dess principer: anställningsbarhet, kvalitet och kontinuitet. Begreppet positionerades som en hörnsten av den övergripande arbetsmarknadspolitik⁵². På slutet av 90-talet och början på 2000-talet, ersatte Labour Party sitt historiska åtagande om "full sysselsättning" med "full anställningsbarhet"⁵³. Detta översattes i en rad insatser med fokus på kompetensutveckling, med syftet att höja arbetskraftens kvalifikationer som ett sätt att skapa en mer inkluderande och konkurrenskraftig arbetsmarknad. Långtidsarbetslösheten bland missgynnade grupper och bland ungdomar hade stor påverkan i utformning av arbetsmarknadspolitik⁵⁴.

Inom utbildningssektorn, framförallt HE, tog anställningsbarhetsbegreppet fart sedan den så kallade bolognaprocessen startade 1999. Tjugonio europeiska länder inledde ett samarbete om utbildningen på HE med syftet att främja rörlighet, anställningsbarhet och Europas konkurrenskraft som utbildningsområde⁵⁵. I Sverige har detta inneburit att anställningsbarhetsbegreppet idag är en angelägenhet för högskolan (till skillnad från det arbetsmarknadspolitiska området) som numera utvecklar policies och strategier för att utveckla

⁴⁹ Nilsson, 2006; Berntsson, 2008; Kluytmans & Ott, 1999

⁵⁰ European Commission, 1997

⁵¹ McQuaid & Lindsay, 2003

⁵² MacQuaid & Lindsay, 2004

⁵³ MacQuaid & Lindsay, 2004

⁵⁴ Berntsson, 2008

⁵⁵ European Commission, 1999

studenternas anställningsbarhet och bli framgångsrika på dagens arbetsmarknad⁵⁶.

Omfattningen av arbetet inom HE, märks genom en ökad litteratur och information i ämnet. År 2002, Lees (2002), Employability Co-ordinator från University of Exeter, påpekade i en litteraturstudie om studenternas anställningsbarhet att *“The notion of employability challenges traditional concepts of HE and raises the question of what the point of HE is”*. Vidare resonerar han att det finns en världsomfattande oro över att de befintliga programmen inom HE inte utbildar studenter med de sorts livslångt lärandefärdigheter och yrkeskompetenser som de behöver för att bli framgångsrika i arbetslivet.

Sammanfattning

I den föregående delen gick vi igenom begreppets historiska utveckling och dess kontexter. Befintlig litteratur visar att anställningsbarhetsbegreppet behandlas i tre distinkta kontexter; HRM, utbildningssektorn (HE) och arbetsmarknads-politik.

Som framgår av tabellen, den kontext man har som utgångspunkt och vad man fokuserar på, styr hur ett problemområde definieras och behandlas. En annan aspekt är hur begreppet används i varje sammanhang. Varje perspektiv på anställningsbarhet begränsar sitt studieområde väldigt tydligt och har egen struktur, syfte och metodutveckling.

Tabell 1 visar en sammanställning som bygger på följande frågeställningar:

Målgrupp	—————>	Vilken målgrupp pratar man om, var finns den?
Behov	—————>	Vilket problem belyses? Vad anses inte fungera/ha brister eller vad är det som inte förstås?
Mål	—————>	Hur skulle situationen se ut om man hittar en lösning?

⁵⁶ Schweielser, 2007, Riksrevision, 2009

Tabell 1: Översikt över begreppet utifrån olika kontexter och perspektiv.

Kontext	Human Resource Management	Higher Education (HE) /graduate employment	Labour market policy
	Individ – i organisationen / på arbetsplatsen.	Individ under utbildning – på väg mot arbetsmarknaden.	Individ – i arbetsmarknaden.
Fokus	<ul style="list-style-type: none"> • Bemanning: jakt på de mest kompetenta på arbetsmarknaden • Kompetensutveckling, prestation, commitment. • Transferable skills. • Flexibilitet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utöver den formella utbildningen, utveckling av <i>generic skills, transferable skills, core skills, basic skills</i>. • Matchning utbildningar – arbetsmarknaden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yrkeskvalifikationer • Attraktivitet på arbetsmarknaden • Matchning arbetskraftsbehov – tillgång på arbetskraft. • Stimulering av sysselsättning • Stödjande åtgärder för missgynnade grupper
Förändringar i omvärlden/ nya trender	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationer blir mer anpassningsbara och formbara. • Global arbetsmarknad. • Från vertikala karriärvägar till horisontella. Från trygghet till rörlighet. • Flexibla anställningsformer • Högkompetenta medarbetare med lägre intern jobbtrygghet men hög extern attraktivitet. • Anställningsbarhetsparadox: Intern kompetensutveckling som höjer medarbetarens externa anställningsbarhet. • Funktionell och numerisk flexibilitet. • Nytt psykologisk kontrakt mellan arbetsgivare och medarbetare. • Ingen permanent lojalitet från medarbetarnas sida. • Främjande av intern anställningsbarhet hos anställda. • Generationsväxlingar. • <i>Competitive advantage by employability- human resource advantage</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • EU:s ökade samarbete och integrations mekanismer. • Bologna processen: främjandet av rörlighet, anställningsbarhet och Europas konkurrenskraft /attraktionskraft som utbildningskontinent. • Högre utbildning för <i>capability</i> • Högre utbildning för anställningsbarhet • Bristande <i>School-to-work transition system</i>. • Efterfråga av icke-yrkes specifika attribut hos nyexaminerade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigmskifte: full sysselsättning eller full anställningsbarhet. • Från jobbtrygghet till anställningsbarhetstrygghet. • <i>Flexicurity</i> modellen. • Fortsatt avregleringen av arbetsmarknaden. • Intensifiering av globaliseringen. • Fem stora "I": <i>individualisering, internationalisering, informatisering, intensifiering, informalisering</i>. • Krav på ökad flexibilitet och anpassbarhet. • Krav på ökad rörlighet på arbetsmarknaden. • EU:s <i>European employment strategies</i> (EES). • Krav på ökad effektivitet. • Växande servicesektor. • Traditionella yrken försvinner, nya dyker upp. • Livslångt lärande • <i>Skillification</i> av arbetskraften. • Mångsidigare högutbildad arbetskraft, <i>flexperts</i>. • <i>Global arbetsmarknad</i>
Referenser	Van der Heijde & Van der Heijden; Hillage & Pollard, Atkinson; Berntson; De Grip, et al.; Kluytmans & Ott; Coff; Thijssen, et. al.; Diaz, et.al.; Sieber; Tamkin & Hillage.	Harvey; Cotton; Yorke & Knight; Stasz; Mulder; Holmes; Lees; Lankard; Groot & Van den Brink; Saterfield & McLarty; Overtoom; Greatbatch;	Schanabel; Gazier; Mcardle, et.al; MacQuaid & Lindsay; Berntson, et.al; Brown & Hesketh; Gazier; Forrier; Hvinden, et.al.; Sverke, et. al.; Formichella & London;
Traditionella approach/ discipliner	<ul style="list-style-type: none"> • Human- och social kapital; KAS-modell (<i>knowledge, abilities & skills</i>); <i>Career theory; Career anchors theory</i>. • Psykologi, Sociologi, antropologi, företagsekonomi, juridik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Human och social kapital. • Pedagogik, psykologi, kognitiv vetenskap. 	<ul style="list-style-type: none"> • Human and social kapital, • Ekonomi, sociologi, statsvetenskap, demografi, social medicin, statistik, juridik.
"emerging" approaches	<i>Employability as psychosocial construct - dispositional employability</i> , (Fugate, et al.); Psychological career resources (Coetzee); <i>Psychological Capital- PsyCap</i> , (Crant & Bateman).	<i>Generic Employability skills</i> , (Cotton; Lakard,) <i>Graduate Identity</i> (Holmes)	<i>Employability and Capabilities approach</i> (Schneider & Otto); <i>Capabilities approach and sustainable employability</i> (Schmidt). <i>"Movement Capital"</i> , (Trevor); (Forrier & Sels)

Definitioner

Det som följer är en översikt som visar framträdande definitioner av anställningsbarhet funna i svensk och internationellt litteratur.

Tabell 2: Mest förekommande definitioner av anställningsbarhet i litteraturen

Definition	Referens
• Employability means an individual's set of skills and competences, and the readiness that make it possible for the individual to enter employment, to be productive and to stay in employment thanks to a constant awareness of, and reaction to the changing requirements and the consequent adjustment of one's own prerequisites.	Kraus, 2012
• Employability refers to an individual's perception of his or her possibilities of getting new, equal, or better employment.	Berntsson, 2008
• A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.	Yorke, 2006
• The continuous fulfilling, acquiring or creating of work through the optimal use of competences.	Van der Heijde & Van der Heijden, 2006
• Employability is not about getting a job; it is about developing attributes, techniques, or experience for life. It is about learning, and the emphasis is less on 'employ' and more on 'ability'. In essence, the emphasis is on developing critical reflective abilities, with a view to empowering and enhancing the learner. Employment is a by-product of this enabling process.	Harvey, 2005
• Employability is a psycho-social construct that embodies individual characteristics that foster adaptive cognition, behaviour, and affect, and enhance the individual-work interface.	Fugate, 2004
• An 'holistic' framework of employability is suggested to have three main interrelated components that influence a person's employability: individual factors, personal circumstances; and external factors. The interaction between each component is important.	McQuaid, 2004
• The chance for employment on the internal or external labour market.	Forrier & Sels, 2003
• Employability is about having the capability to gain initial employment, maintain employment and obtain new employment if required.	Hillage & Pollard, 1998
• Employability is the possession of marketable skills and attributes by an employee that are in demand from employers.	Heery & Noon, 2001
• The employability of employees is determined by their actual know-how and skills; their willingness to be mobile and their knowledge of the labour market.	Kluytmans & Ott, 1999
• Being employable involves both the capacity and the willingness to be and to remain attractive for the labour market, by anticipating changes in tasks and work environment and reacting on them.	De Grid, Van Loo, Sanders, 1999
• Employability means the development of skills and adaptable workforces in which all those capable of work are encouraged to develop the skills, knowledge, technology and adaptability to enable them to enter and remain in employment throughout their working lives.	HM Treasury, 1997
• Employability skills are not job specific, but are skills which cut horizontally across all industries and vertically across all jobs from entry level to chief executive officer.	Shere & Eadie, 1987
• Employment and employability is not the same thing. Being employed means having a job. For a youth or adult who is not adequately prepared, having a job is likely to be a temporary condition. Being employable mean possessing qualities needed to maintain employment and progress in the workplace.	Bhaerman & Spill, 1988
• The ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market.	Bolognadeklarationen, 1998.

Det behövs en definition och en approach för anställningsbarhet som även är användbar på målgruppen arbetssökande med särskilda svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och kan befinna sig i långtidsarbetslöshet. Det handlar om människor i ålder 18-65, med olika yrkesbakgrund och kvalifikationer eller inga alls och som är arbetsföra men saknar arbete.

För att kunna använda begreppet behövs att det gäller på alla grupper som finns på arbetsmarknaden eller som försöker komma in på den. Detta betyder att begreppet ska bortse från yrkesspecifika variabler och inte ska vara kopplat till särskilda kontexter eller villkor.

När man går igenom Tabell 2 ser man att de flesta definitioner fokuserar på individens skills och kompetenser som en förutsättning för att skaffa och behålla ett arbete⁵⁷.

Enligt Kerlinger är ett begrepp en teoretisk konstruktion, vilken kan leda till ibland alltför abstrakta formuleringar. När det inte finns ett enhetligt begrepp och det florerar åtskilliga definitioner, är det förståeligt att detta inte underlättar begreppets tillämpning på operativ nivå. Det uppstår då ett behov av operationella definitioner som gör begreppet mer konkret och användbart⁵⁸. I den följande genomgången fokuserar vi på operationella definitioner på begreppet.

Olika approacher

McQuaid och Lindsay (2004) insåg behovet av att utveckla en holistisk modell som fångade alla faktorer som påverkar anställningsbarhet. De tog fram "An employability framework" där de delat upp faktorer i tre grupper;

1) **Individual factors:** *Essential attributes, personal competencies, basic transferable skills, key transferable skills, high level transferable skills, qualifications, work knowledge base, labour market attachment. Demographic characteristics, health and well being, job seeking, adaptability and mobility;*

2) **Personal circumstances:** *Household circumstance, Direct caring and other family caring responsibilities, other household circumstances; work culture; access to resources: transport, financial capital, social capital;*

3) **External factors:** *Labour market, macroeconomic factors, vacancy characteristics, recruitment factors; Enabling support factors: employment policy factors, other enabling policy factors.*

Approachen är väldigt omfattande med över 200 items och har som syfte att användas som en karta som synliggör ett brett spektrum av faktorer som påverkar en persons möjligheter att få ett arbete. Inget instrument som fångar upp dessa faktorer följer tabellen.

Van der Heijde och Van der Heijden (2006) har bearbetat ett kompetensbaserat och multidimensionellt operationaliserat instrument för mätning av anställningsbarhet. Utifrån ett HRM-perspektiv vill de tillämpa en kompetensbaserad modell som för samman individens unika kunnande med organisationens kärnkompetenser. De tar fram 5 dimensioner som ska mäta anställningsbarhet, där dimensionen yrkeskunnade (*occupational expertise*) kompletteras med fyra mer allmänna kompetenser: (1) *anticipation and optimization*, (2) *personal flexibility*, (3) *corporate sense* och (4) *balance*. Dimensionerna är baserade på jobbrelaterade frågor och bredare aspekter som berör karriärutveckling. Instrumentet har fyrtiosju *items* med påståenden och

⁵⁷ Karus, 2012; Yorke, 2006; Van der Heijden, 2006, Hillage & Pollard, 1998; Heery & Noon, 2001; Kluytmans & Ott, 1999

⁵⁸ Kerlinger, 1992

frågor riktade mot yrkesverksamma personer, vilka ska reagera på dessa *items* utifrån sin arbetssituation. Detta instrument är därför inte tillämpligt på människor som saknar anställning.

Hillage och Pollard (1998) har tagit fram en definition som är en av de mest förekommande i litteraturen. Författarna redogör för tre moment i anställningsbarhet: 1) *Förmåga till inträde på arbetsmarknaden*. Utbildningsväsendet ska förse individen med de kompetenserna som han/hon behöver för att klara sig på arbetsmarknaden; 2) *Förmåga att behålla sin anställning* och kunna vara rörlig mellan olika jobb och roller inom organisationen; 3) *Förmåga att få ett annat arbete* om så behövs, vilket innebär självständighet på arbetsmarknaden med möjlighet att byta jobb inom- och mellan organisationer.

Utifrån den utgångspunkten, menar Hillage och Pollard (1998) att anställningsbarhet handlar om förmågan att få och behålla ett arbete samt att individen ska ha de kunskaper, färdigheter och attityder som krävs för en hållbar anställning. Vad som avgör en anställning är individens tillgångar och hur man marknadsför dem samt arbetsmarknadens läge⁵⁹. De har tagit fram fyra komponenter som anställningsbarhet anses bestå av. De tre första motsvarar begreppen produktion, marknadsföring och försäljning och den fjärde marknaden där man är verksam. Tillgångar (*assets*) är nyckelbegrepp i dessa komponenter:

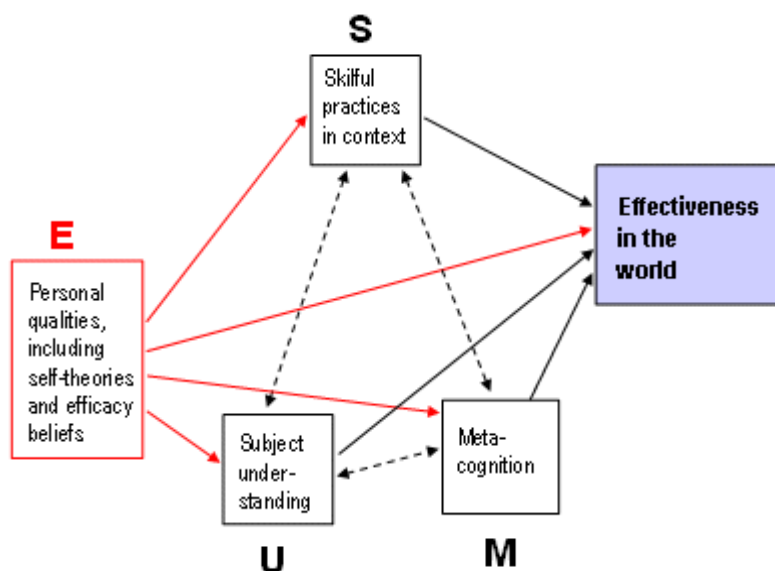
1. Individens tillgångar i form av kunskaper, färdigheter och attityder.
2. Det sätt som de utnyttjar dessa tillgångar.
3. Det sätt som individen marknadsför sina tillgångar gentemot arbetsgivarna.
4. Kontexten inom vilken individen söker arbete, vilken är avgörande för mötet mellan individens egenskaper arbetsmarknadens krav.

Hillage och Pollards (1998) approach förser oss med en relevant karta över anställningsbarhetens beståndsdelar som kan vara användbar för analys av anställningsbarhetsprocessen.

Yorke och Knight (2006) anser att anställningsbarhet påverkas av fyra samspelande komponenter som de illustrerar i USEM-modellen:

⁵⁹ Hillage & Pollard, 1998

Figur 1: USEM-modellen efter York och Knight



U = *Understanding*. Förståelseförmåga, snarare än bara (den traditionella) kunskap. Avgörande element inom högre utbildning.

S = *Skills*. Generiska/allmänna färdigheter.

E = *Efficacy beliefs*. Personliga egenskaper och självtillit (individens uppfattning om sin egen förmåga och möjlighet att klara av aktuella utmaningar).

M = *Metacognition*. Tankeverksamhet ägnat åt att fundera över egna tankar eller kognition. Att veta vad du vet, veta hur du kan använda det och veta hur du kan få mer vetskap.

Effectiveness in the World. Anställningsbarhet. Att klara sig på egen hand i samhället.

Författarna varnar för bruket och tolkning av begreppet "skills"⁶⁰ som ofta associeras till begränsade sammanhang. Termen finns med i modellen på grund av att begreppet redan är etablerat inom arbetsmarknadspolitiskt sammanhang (i det anglosaxiska språkområdet). De menar att *skilled/skilful practices* kunde ha varit bättre benämning. USEM-modell är framtagen för användning inom HE-världen. Det förser högre utbildning med verktyg för att utveckla en pedagogik som främjar anställningsbarhet.

Fugate, Kinicki och Ashforth (2004) har till skillnad från de flesta teoretiker inom området utvecklat en approach på anställningsbarhet där man definierar begreppet som en psykosocial konstruktion. Den anses vara helt individfokuserad och skiljer mellan interna och externa faktorer som påverkar anställningsbarheten: "*The construct focuses largely on person-centered factors (i.e., career identity, personal adaptability, and social and human capital)*"

⁶⁰ Engelskt "skills" översätts olika till svenska. Det kan betyda kompetenser eller färdigheter beroende på sammanhanget. Oftast är betydelsen färdigheter, utifrån att det syftar på något praktiskt som utvecklas genom träning.

*because individuals have virtually no input into employer's hiring criteria, such as years of experience and job specific skills (external factors)*⁶¹. Den psykosociala approachen fokuserar på individens aktiva roll i anställningsbarhetsprocessen. Modellens grundläggande antagande är att anställningsbarhet är en *“synergistic collection of individual characteristics that is energized and directed by an individual's career identity”*⁶². Ett relevant inslag i deras approach är att den kopplar bort individen från status “anställd - arbetslös”. En individ kan vara anställningsbar även om han/hon inte har en anställning⁶³ vilken gör modellen särskild intressant.

Fugate et al.(2004) föreslår en tredimensionell modell. De tre dimensionerna antas samspela synergiskt med varandra och ömsesidigt generera ett begrepp som kallas för anställningsbarhet. Modellen består av följande dimensioner:

- a) *Anpassbarhet*, som innebär viljan och förmåga att ändra beteenden, känslor och tankar utifrån situationens förutsättningar. Anpassbara individer tenderar att ha en utforskande attityd vid nya miljöer/villkor och hög tolerans inför osäkra lägen. Anpassbarhet i det avseendet är avgörande för att klara av dagens *job insecurity* som kräver av individen en pro-aktiv hållning, uthållighet och problemlösningsförmåga;
- b) *Yrkesinriktning (Career identity)* är relaterad till hur individen ser på sig själv i förhållandet till arbetslivet och karriärmöjligheter. Författarna anser att den här dimensionen handlar om att ha en “kognitiv kompass” med vilken man navigerar i karriärbanan. Karriäridentitet speglar *“knowing-why”*-kompetenser, som står för karriärmotivation, känsla av meningsfullhet och att leva efter egna värderingar. I dagens turbulenta karriärdynamik, kan denna kognitiva kompass ha en betydande roll i att ge individen en bestämd riktning att gå i. Identiteten bör bortkopplas från specifika jobb eller arbetsplatser, den ska spegla individens egna värderingar, inre motivation och breda intresseområden i stället;
- c) *Human- och socialt kapital*, som består av variabler som utbildning, arbetslivserfarenhet, *training*, *skills* och kunskap. Humankapital omfattar *“knowing-how”*-kompetenser, huvudsakligen kunskaper och färdigheter tillskansade genom yrkesutövning. Socialt kapital anses här som anställningsbarhetens interpersonella sida. Byggandet av nätverk kopplade till karriärmöjligheter är mycket viktigt för tillgången till strategisk information och andra resurser som gynnar individens utveckling. Sociala nätverk kan också utgöra en väsentlig stödplattform i tider av motgångar eller arbetslöshet⁶⁴.

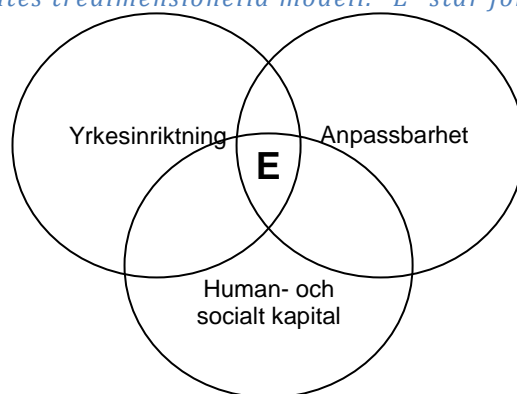
⁶¹ Fugate et al., 2004

⁶² Fugate et al. 2004

⁶³ McArdle, S. & Waters.L., 2007

⁶⁴ Fugate et al.,2004; MacArdle, et. Al., 2007

Figur 2. Fugates tredimensionella modell. "E" står för employability



Cotton (2001) som är forskare inom utbildningsvetenskap har gjort en omfattande litteraturstudie som belyser hur den amerikanska övergångsregimen (*school-to-work transition system*) såg ut på 80- och 90-talet. Studiens fokus ligger på gapet mellan kompetens krav för inträde på arbetsmarknaden och kompetens nivå hos förstajobbsökande eller hos dem som fick sin första anställning. En del av studiens underlag bestod av undersökningar där man hade samlat in arbetsgivares syn på kompetensprofilen som en förstagångsjobb-sökande borde ha för att klara av ett arbete. Cotton (2001) fann att arbetsgivare efterlyser färdigheter som inte är kopplade till yrkeskunnande (*“nontechnical abilities”*), utan snarare är av ganska grundläggande karaktär men av väldigt stor betydelse för att klara av ett arbete. Dessa grundläggande färdigheter kallar Cotton för *“employability skills”* (ES) och dessa handlar om individens färdigheter som är icke-jobbspecifika men som gör att individen betraktas som en tillgång för arbetsgivaren. Utifrån litteraturgenomgången har Cotton (2001) kartlagt och organiserat de mest förekommande av anställningsbarhetens attribut i tre kategorier (visas i originalspråk med hänsyn till att komplikationer med översättningen av begreppet *“skills”*, vilket analyseras senare i rapporten).

- *Basic skills.* Oral communications (speaking, listening); reading, especially understanding and following instructions; basic arithmetic; writing.
- *Higher-Order Thinking Skills.* Problem solving; learning skills, strategies; creative, innovative thinking; decision making.
- *Affective Skills and Traits.* Dependability/responsibility; positive attitude toward work; conscientiousness, punctuality, efficiency; Interpersonal skills, cooperation, working as a team member; self-confidence, positive self-image; adaptability, flexibility; enthusiasm, motivation; self-discipline, self-management; appropriate dress, grooming; honesty, integrity; ability to work without supervision.

Studien visar att arbetsgivare inte hade större invändningar mot unga arbets-sökandes specifika yrkesfärdigheter (*specific occupational skills*) men de hade mycket synpunkter på allmänna färdigheter för anställningsbarhet (*generic employability skills*). Ett flertal arbetsgivare värderade dessa grundläggande egenskaper och färdigheter högre än yrkesfärdigheterna⁶⁵. Detta innebär att

⁶⁵ Cotton, 2001

yrkesfärdigheter ansågs vara mindre avgörande för att lyckas med att få och klara av första jobbet. I Sherer & Eadies arbete⁶⁶ på över 100 studier med syftet att identifiera efterfrågade egenskaper hos arbetstagare ur arbetsgivarperspektiv, konstateras att arbetsgivare förväntar sig att skolsystemet ska förse alla medborgare med de ES som de behöver för att klara av dagens jobbkomplexitet.

Cottons kategorisering ligger ganska nära SCANS - Amerikanska *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*⁶⁷, som publicerades av det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet. Dokumenten innehåller en lista med fem kompetenser och tre uppsättningar av grundläggande färdigheter och personliga egenskaper som ansågs krävas för att klara av arbetsmarknadens behov och önskemål. Dessa kompetenser och färdigheter skulle alla studenter ha innan de lämnade skolan. Detta innehåller SCANS skills:

A Three-Part Foundation

1. *Basic Skills*: Reads, writes, performs arithmetic and mathematical operations, listens and speaks;
2. *Thinking Skills*: Thinks creatively, makes decisions, solves problems, visualizes, knows how to learn, and reasons;
3. *Personal Qualities*: Displays responsibility, self-esteem, sociability, self-management, and integrity and honesty.

Five Workplace Competencies

4. *Resources*: Identifies, organizes, plans, and allocates resources;
5. *Interpersonal*: Works with others;
6. *Information*: Acquires and uses information;
7. *Systems*: Understands complex inter-relationships; and
8. *Technology*: Works with a variety of technologies.

SCANS är ganska omfattande och många bedömningsinstrument som har tagits fram inom systemet övergång skola-till-arbete (*school-to-work transition system*) som grundar sig på instrumentens tillvägagångssätt och beståndsdelar.

Tomrummet

Som framgår av föregående definitioner, utgår fokus för begreppet anställningsbarhet från olika kontexter (Tabell 1) och riktas därefter mot det problemområde som berör en specifik målgrupp. Det blir dels tydligt att arbetsmarknadspolitiska definitioner riktar sig mot arbetstagare, vilket inte är användbart på vår målgrupp. Den inbegriper människor i alla ålder som är arbetsföra men saknar arbete. Dels vet vi att definitioner från ett HRM-perspektiv lägger fokus på yrkesverksamma människor och följaktligen exkluderar de som inte har en anställning. Till sist är *employment skills*-begreppet avsett för problematik som rör elever/studenter vid övergången

⁶⁶ Sherer & Eadie (1987), refererat i Cotton (2001)

⁶⁷ SCANS, 1991

mellan skola och arbete, (*school-to-work transition system*). Det lägger sin fokus på pedagogik och läroplan som ska främja deras anställningsbarhet och är inte så relevant för oss.

Det vi behöver är en definition som också är användbar på målgruppen arbets-sökande med särskilda svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, t.ex. långtidsarbetslösa. Dessa kan ha olika yrkesbakgrund och kvalifikationer eller inga alls, är arbetsföra med eller utan arbete. Begreppet ska helt enkelt vara användbart på alla grupper som finns på arbetsmarknaden eller som försöker komma in på den. Det betyder att vi i operationaliseringen av begreppet måste utgå från att dess beståndsdelar är:

- Icke-yrkesspecifika
- Icke-kontextburna
- Universella avseende målgrupp (För arbetsföra med eller utan anställning, yrkesutbildning eller arbetslivserfarenhet).

En modell för grundläggande anställningsbarhet (GA)

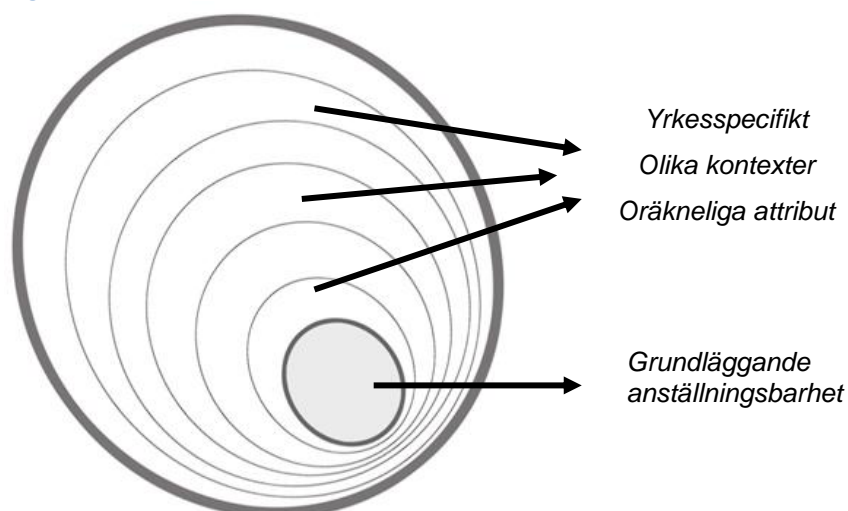
GA-modellens antaganden

Begreppet grundläggande anställningsbarhet bygger på följande antaganden:

- Det finns en nivå i anställningsbarheten vars beståndsdelar kan definieras som icke-kontextburna, icke-yrkesspecifika och universella med avseende på målgrupp
- Beståndsdelarna är begränsade och kan identifieras och operationaliseras
- Beståndsdelarna kan mätas objektivt
- Beståndsdelarna kan stegvis byggas på i ökande komplexitetsgrad i förhållande till de kontexter där de tillämpas och utvecklas

Lök-modellen (Figur 3) illustrerar anställningsbarhet som en konstruktion i två plan, där det grundläggande utgör en begränsad del av helheten. De yttre nivåerna beskriver yrkesrelaterade beståndsdelar vars omfång inte kan fastställas på grund av att varje jobb, yrke eller bransch har en egen anställningsbarhetsprofil som motsvarar de eftertraktade kompetenserna och kvalifikationerna inom sina respektive områden av arbetsmarknaden.

Figur 3: Lökmodellen



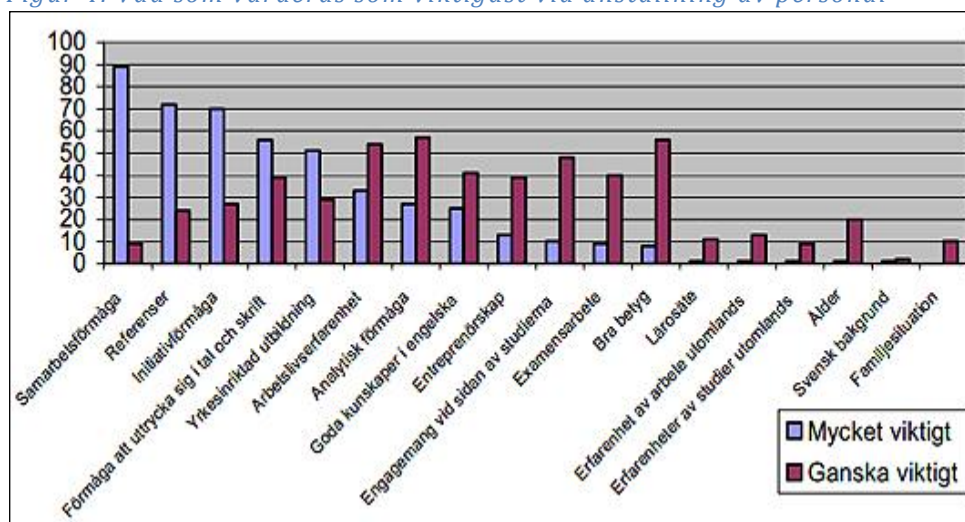
Icke yrkesspecifikt

Begreppet Grundläggande anställningsbarhet (GA) ska kunna användas horisontellt över industrigrenar och vertikalt från ingångsjobb till företagsledningen (*“horizontally across all industries and vertically across all jobs from entry level to chief executive office”*)⁶⁸.

Cotton (2001) påpekar att studier gjorda i USA för att ta reda på vad arbetsgivare tyckte arbetstagare behövde ha som mest när det gäller kompetenser, visade att sociala färdigheter, positiv attityd till arbete och god kommunikationsförmåga gick före andra mer specialiserade fackkunskaper och färdigheter. En svensk undersökning genomförd av Lärarförbundet, SFS & TCO (2007) och tillämpad på 7996 arbetsställen, kom fram till att arbetsgivare värderade samarbetsförmåga, referenser och initiativförmåga som det absolut viktigaste vid en anställning. Sedan följde förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att individen har en yrkesinriktad utbildning, arbetslivserfarenhet, analytisk förmåga och goda kunskaper i engelska.

⁶⁸ Scheer & Eadie, 1987, refererat i Cotton, 2001

Figur 4: Vad som värderas som viktigast vid anställning av personal



Vi ser t.ex. att knappt 60 % av arbetsgivarrepresentanterna svarade att yrkesinriktad utbildning var viktigast vid anställning. (Läraryrket, SFS & TCO, 2007)

I Beachs (1982) studie refereras att åttiosju procent av dem som förlorar sitt jobb eller uteblir från befordring gör det på grund av att de ha visat olämpliga vanor eller attityder på arbetsplatsen snarare än bristande yrkeskunskande.

I internationell litteratur finns det ett flertal studier som visar att det finns en grundläggande dimension i anställningsbarhetsbegreppet, i den meningen att den inte är kopplad till yrkeskunskande. Det brukar kallas för anställningsfärdigheter, basfärdigheter för anställning, generella färdigheter eller grundläggande färdigheter. ("employability skills", "basic employability skills", "generic skills", "foundational skills". Begreppet har utvecklats inom det amerikanska skolsystemet där man insåg behovet att utveckla läroprogram åsyftat att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden⁶⁹. Detta diskuteras närmare senare i denna studie.

Icke kontextburet

Kontext har här två innebörder: (a) studieområde och perspektiv och (b) arbetsplats, miljö/situation eller verksamhetsområde där individer utövar sitt arbete. (Tabell 1). Grundläggande anställningsbarhet (GA) skall inte bindas till något särskilt perspektiv med förbestämt fokus. Och begreppet bör kunna tillämpas såväl på yrkesverksamma människor och studenter som förbereder sig inför inträdet till arbetslivet, som på arbetssökande oavsett om de nyligen har blivit arbetslösa eller befinner sig i långvarig arbetslöshet.

Universellt

GA syftar till att omfatta alla människor som är arbetsföra och vill och kan arbeta oavsett yrkesroll, utbildningsnivå eller branschtillhörighet. Det ska kunna tillämpas på en 18-årig kassör på en livsmedelsbutik, en 22-årig system-

⁶⁹ Staterfield & MacLarty, 1995

utvecklare eller en 50-årig överläkare. Det ska inte heller exkludera människor med funktionshinder som är eller vill vara aktiva på arbetsmarknaden.

Grundläggande anställningsbarhet versus *Employability skills (ES)*

ES är ett relativt etablerat begrepp (framförallt inom den anglosaxiska världen). Det förekommer oftast vid diskussioner om relationen mellan anställningsbarhet och studenters framtida inträde på arbetsmarknaden (*graduate employability*).⁷⁰

Det finns flera definitioner på begreppet med vissa variationer. Saterfield & McLarty (1995) menar att ES ofta är använt för att beskriva förberedande eller grundläggande färdigheter:

“... the preparation or foundational skills upon which a person must build job-specific skills (i.e. those that are unique to specific jobs). Among these foundational skills are those which relate to communication, personal and interpersonal relationships, problem solving, and management of organizational processes”.

Författarna noterar att ES på senaste tiden har breddats och numera omfattar inte bara akademiska färdigheter (t.ex. matematik och IT) utan även en rad olika attityder och vanor. Coopers & Lybrand⁷¹ definerar ES genom att dela upp det i tre nyckelområden: 1) traditionella intellektuella färdigheter – t.ex. kritiskt förhållningssätt och logisk argumentation; 2) nyckelfärdigheter – kommunikation, IT etc.; personliga egenskaper – motivation, självförtroende etc. och 4) kunskap om organisationer och hur de fungerar. (*Traditional intellectual skills – e.g. critical evaluation, logical argument; 2) Key skills – communication, IT, etc., 3) Personal attributes – motivation, self-reliance and 4) Knowledge of organizations and how they work.*)

För Lankard (1990) är anställningsbarhet den femte färdigheten (*skill*) som individen ska ha för att klara av dagens arbetsmarknad. Hon menar att de första tre färdigheterna är kommunikation, matematik och vetenskaplig färdighet. Den fjärde är relaterad till jobbspecifika färdigheter som arbetet kräver. Dessa fyra färdigheter är avgörande men de garanterar inte framgång inom arbetslivet. Den femte, anställningsbarhetsfärdighet är den som utrustar individen för att få och behålla ett arbete.

I en handbok för utbildare och yrkesvägledare publicerade av det australienska utbildningsdepartementet⁷², anses att:

⁷⁰ Yorke & Night, 2003; Yorke & Night, 2006; Cotton, 2001, Overtoom, 2000; Greatbach et al., 2004; Grice & Gladwin, 2004; Harvey, 1999; Lankard, 1990; Saterfield & McLarty, 1995; Lees, 2002; Stasz, 1990; Yorke, 2006; Sherer & Eadie, 1987; Cleary et al., 2006.

⁷¹ Coopers & Lybrand (1998) refererar i Lees (2002)

⁷² “*Employability skills, from framework to practice*” (Cleary, Flynn & Thomasson, 2006)

Employability skills, like key competencies before them, are specific conceptualisations of what are known more broadly as “generic skills”.[...] What they describe are non-technical skills and competencies which play a significant part in contributing to an individual’s effective and successful participation in the workplace. [...] While generic skills all have contextualised applications unique to a work-place and job role, it is important to keep in mind that they are also highly transferable. A generic skill learned or applied in one workplace will also be applicable in another.

Man kan exempelvis utveckla god samarbetsförmåga på en snabbmatrestaurang och föra över denna förmåga och tillämpa den på arbete som receptionist på ett hotell. Miljö, sammanhang och jobbroller är ganska annorlunda men om man har lärt sig och förstår hur olika roller samspelar med varandra, ska man kunna hantera detta på andra arbetsplatser⁷³.

Stasz, et al. (1990) belyser i sin genomgång av begreppet generella färdigheter (*generic skills*, GS) att diskussionen omkring begreppet huvudsakligen kommer från fyra olika håll: arbetslivsforskning; pedagogik och skolfrågor; forskning inom generaliserbara färdigheter och expertkunskande (*expertise*), samt forskning om icke kontextbundet tänkande (*domain-independent reasoning*).

Inom forskning om förändringar i arbetets natur och struktur har begreppet GS fått brett stöd bland arbetsgivare.⁷⁴ Ett flertal rapporter visar att när arbetsgivare nyanställer eller befordrar människor på sina arbetsplatser läggs stor vikt vid attribut bortom yrkesspecifika färdigheter. Arbetsgivare vill ha kreativa, flexibla, anpassningsbara människor. Människor som tar ansvar, kan samarbeta, har positiv attityd, är lojala och har goda vanor.⁷⁵

Studier om generaliserbarheten hos *skills* har kartlagt dem i olika kategorier och nivåer. Till exempel har Greenan⁷⁶ tagit fram ett kompendium av hundrafemton olika *skills* eller *items* organiserade i fyra olika typer: matematik, kommunikation, social interaktion och tänkande. När det gäller *domain-independent reasoning*, är den centrala frågeställningen huruvida GS kan läras ut och läras in. Att ha evidens i den riktningen är avgörande för att stödja GS som ett gångbart begrepp.

Stasz⁷⁷, tycker att även om det finns omfattande listor med alla sorter av domänoberoende färdigheter (“*domain independent skills*”), är begreppet generella färdigheter (*generic skills*) bristfälligt. Han hävdar att man utifrån befintlig forskning kan konstatera att det egentligen finns två breda kategorier av generella färdigheter : (a) basala eller möjliggörande färdigheter (*basic or enabling skills*). Dessa innefattar olika förmågor, från läskunnighet och enkel matematik, till “*life skills*”, t. ex. läsa och förstå ett schema eller fylla i en

⁷³ Clearly et al.,2006

⁷⁴ Stasz, et. al., 1990

⁷⁵ Som föregående.

⁷⁶ Greenan (1983), refererat i Stasz, 1990

⁷⁷ Stasz, et. al., 1990

blankett; och (b) färdigheter i komplext tänkande (*complex reasoning skills*), som omfattar färdigheter som är viktiga för problemlösning, kritiskt tänkande, skaffande av ny kunskap, osv.⁷⁸

Greatbatch, et al. (2004) ser generella färdigheter, *generic skills*, *GS* som en uppsättning överförbara färdigheter:

“... a suite of ‘transferable’ skills independent of the occupational sectors and organisations in which individuals work, and which are seen to contribute to an individual’s overall employability by enhancing their capacity to adapt , learn and work independently”.

Overtoom (2000) har formulerat en definition som hon anser sammanfattar begreppets innebörd:

Its representative of a synthesis of definitions as they evolved over time: Employability skills are transferable core skills groups that represent essential functional and enabling knowledge, skills, and attitudes required by the 21st century workplace. They are necessary for career success at all levels of employment and for all levels of education.

En anmärkningsvärd avsaknad i diskussionen om ES och GS i den genomgångna litteraturen är kopplingen till forskning om överföring (*transfer*), med tanke på att detta är ett av de äldsta forskningsområdena inom utbildning och inläring.⁷⁹ Överföring behandlar just problematiken kring hur det som en individ lär sig i ett sammanhang, sedan kan överföras till andra sammanhang. För en bättre översikt över forskning om överförbarhet av lärandet hänvisas till Clark & Voogel (1985) och Mestre (2005).

Komplexiteten i begreppet *skills*

Lees (2002) noterar komplikationer omkring den engelska termen *skills* och alla dessa besläktade termer;

“core, key, generic, personal transferable skills, common, work or employment related skills – this is another of the reason why it is difficult to conceptualise what is meant by employability skills. Added to that, “skills” are often referred to as capabilities, competencies or attributes, levels of learning outcomes, thus compounding the sense of confusion”.

I genomgången av begreppen *skills*, uttrycker Löfgren (2008) den oreda som råder inom området på detta sätt:

När det gäller definitionen av anställningsbarhet i termer av “skills” råder viss förvirring (se Ellström, 1992, Bennett et al., 2000). Enligt Cranmer (2006) är användningen av begrepp som ”core” (kärn-), ”key” (nyckel-), ”transferable” (överförbara) och ”generic” (generella) “skills” (färdigheter) bara några sätt att beskriva vad som utgör anställningsbarhet som ett resultat

⁷⁸ Som föregående.

⁷⁹ Clark & Voogel, 1985

av högre utbildning. För en längre utredning av detta hänvisas till Bennett et al. (2000) som ger en god bild av vilken otydlighet som råder på området. Ellström (1992) beskriver också det som varit problematiskt vid läsningen av internationella artiklar, den otydlighet som råder kring angränsande begrepp som kvalifikationer och yrkeskunnande i förhållande till kompetensbegreppet. I anglosaxiska texter benämns de för det mesta "skills" - allihop!

Yorke and Knight (2003) antydde när de använder termen *skills* i sin anställningsbarhetsmodell (USEM) det problematiska missbruket av begreppet *skills*. Termen finns i modellen på grund av att den är så etablerade i området, understryker författarna.

Det engelska begreppet *skills* definieras olika. Oxfords Dictionary for Human Resource Management (Heery & Noon, 2001) definierar *skills* som: "a task that a person can perform to a satisfactory level (or higher). Or, if referring to a specific individual, it means the person's current level of performance". I Cambridges online dictionary (2012-01-02) står denna definition: "an ability to do an activity or job well, especially because you have practiced it". Collings English dictionary:s (2004) definition: "special ability in a task, sport, etc., esp ability acquired by training". Oxford advanced learner's dictionary (2011) definition lyder; "the ability to do something well".

Sv-En-Sv Norteds business ordbok (2004): "ability to do something because you have trained, färdighet, skicklighet. En-Sv-En Nordtedts medicine ordbok (2004) definierar *skills* som; "ability to do difficult work, which is acquired by training". En-Sv Prismas ordbok (2004): "skicklighet, duglighet, färdighet". Norstedts ordboks definition (2004); "förmåga att utföra ngt i praktiken". En-Sv nordtedts ordbok (2004): "skicklighet, händighet, färdighet".

Van der Heijde & Van der Heijden (2006) skiljer mellan begreppen *skills* och *competence*. Hon påpekar att "*skills concerns the execution of a single task, while competence deals more the execution or a whole series of different tasks in a certain (occupational) domain, all of them performed well and in coherence integrated*". I det första fallet står "*skill*" för en färdighet eller funktion och innefattar den kunskap och förmåga som är nödvändig för att utföra en specifik arbetsuppgift. I det andra fallet menar författarna, hänför sig begreppet till de totala och integrerade kunskaperna, färdigheterna och förmågorna som är nödvändiga för yrkesutövningen.⁸⁰ Som framgår av litteraturgenomgången motsvarar, *skill* -termen i begreppet "*employability skills*" eller "*basic employability skills*" och även i "*generic skills*" närmast den svenska termen **färdigheter** och inte **kompetens** som är ett vidare begrepp. Emellertid har den svenska benämningen "**generiska kompetenser**" börjat användas som motsvarighet till "*generic skills*" och även till "*employability skills*".⁸¹

Litteraturgenomgången konstaterar att generiska eller generella kompetensbegrepp används nästan endast inom högre utbildning. Löfgren (2008) anser i sin avhandling som nämndes här tidigare, att benämningen "**generella**

⁸⁰ Löfgren, 2008

⁸¹ Schwieler, 2007

färdigheter” är en lämpligare översättning än generella (eller generiska) kompetenser. Det gör också Riksrevisionen i sina rapporter.⁸²

I en studie med syfte att undersöka om det gick att hitta en konsensus bland befintliga syner på kompetens begreppet⁸³, fann man ett stort antal definitioner av begreppet. Författarna menar att kompetensbegreppet har blivit för ”elastiskt”. Detta konstaterande lyfte upp frågan: vad är gemensamt i alla dessa begrepp som kommer från olika sektorer och kontexter? Studien visar sex relevanta gemensamma element i begreppen: (1) kompetenser är kontextburna; (2) de är odelbara (*Knowledge, skills and attitudes* är integrerade); (3) de är förändringsbara; 4) de är kopplade till aktiviteter och arbetsuppgifter; (5) kompetenser kräver lärande och en utvecklingsprocess; och (6) de är inter-relaterade.

Överförbara färdigheter (*Transferable skills*)

Transferable skills (TS) är ett begrepp som specifikt behandlar den grupp av färdigheter som anses ha egenskapen att vara i hög grad överförbara och som har stor betydelse för att framgångsrikt genomföra arbetsuppgifter inom ett brett spektrum av sammanhang. I och med att dessa färdigheter inte är kontextbundna betraktas de som generella och tillämpningsbara tvärs över yrken och roller. Begreppet *TS* förekommer i *HRM*, högre utbildning och arbetsmarknadsdomäner. Som framgår av tidigare diskussion här, har *TS* och andra besläktade begrepp används många gånger som utbytbara, vilken kan vara förvirrande. Inom högre utbildning används ofta generella färdigheter (*generic skills*) och *TS* med liknande betydelse. För *HRM*-perspektivet handlar *TS* om att ha medarbetare med en kompetens som kan användas på olika områden i organisationen. Från arbetsmarknadsperspektiv, har *TS* stor inverkan på individens anställningsbarhet, framförallt vid arbetssökandet. En person med brett överförbara färdigheter kan både söka olika sorts arbete och uppvisa en hög och flexibel kompetensprofil.

Skills och det grundläggande i anställningsbarhet

Som påpekades tidigare, kommer begreppet *employability skills (ES)* ursprungligen från skolvärlden (utbildningsvetenskap) och därifrån har begreppet förts över till arbetsmarknadsfrågor. Det gäller i synnerhet beträffande diskussionen om icke yrkesspecifika attribut som arbetsgivare efterfrågar för att en person ska få och behålla en anställning som utformning och implementering av yrkesutbildning eller/och andra utbildningsinsatser på arbetsplatsen eller problematik vid övergången skola till arbete.

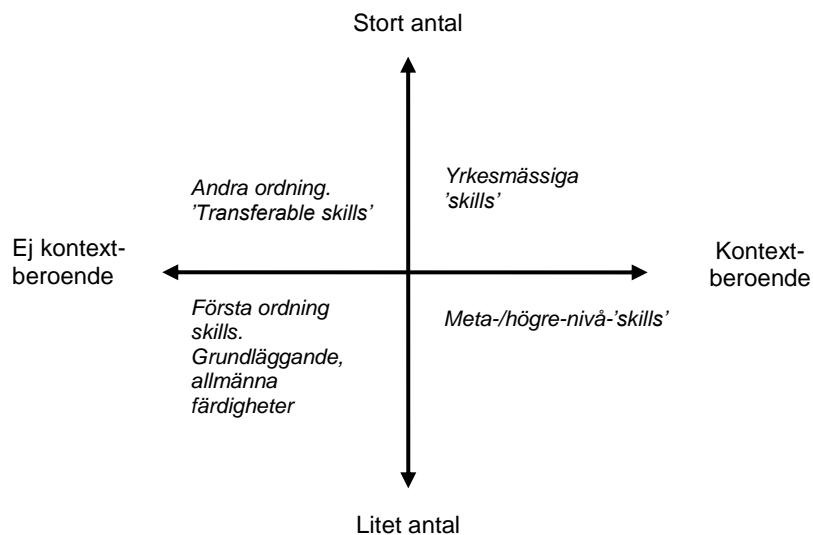
⁸² Riksrevisionen, 2008

⁸³ Van Merriënboer, Van der Klink och Hedriks (2002) refererat i Bieman, Nieuwenhuis, Poell, Mulder & Wesselink (2004)

Vi anser att begreppet ES som det ser ut idag, skiljer sig påtagligt från tankegångarna om grundläggande anställningsbarhet. Som visats tidigare, ligger kärnan i begreppet ES i att färdigheter är överförbara. Det framgår av litteraturgenomgången att ES-teoretiker hävdar att dessa för dem kartlagda färdigheter är icke kontextbundna och således överförbara.⁸⁴ I den här studien liksom vid andra⁸⁵, anses det att det råder förvirring omkring *skills* och dess relation med besläktade begrepp, inte minst med begreppet *transferable skills*, som kan uppfattas ha samma innebörd. Figur 5 illustrerar hur vi ser på *skills* utifrån perspektivet Grundläggande anställningsbarhet.

I princip menar vi att färdigheter mestadels är överförbara i den bemärkelsen att de utvecklas i ett sammanhang och sedan kan tillämpas i flera andra. *Generic skills* och *transferable skills* syftar på grupper av färdigheter med hög överförbarhet. De förra på en mer basal nivå och de senare mer inriktat mot inlärd färdigheter tillämpningsbara i arbetslivet.

Figur 5: Skills utifrån kontext- och överförbarhetsförhållanden.



Grundläggande anställningsbarhet följer kriterierna *icke yrkespecifikt, icke kontextbundet* och *universellt*. Den betraktar grundläggande, allmänna skills och överförbara skills som tillhörande olika konstellationer vars karaktärer bestäms av relationen mellan Kontextberoende/ej kontextberoende \leftrightarrow stort antal/litet antal. Modellen framhäver att grundläggande, allmänna skills tillhör en första ordningens skills och överförbara skills tillhör andra ordningen. Grundläggande, allmänna skills utgör ett begränsade antal attribut som individen behöver ha för att klara av skaffa ett arbete och kunna behålla det. Eftersom de har bred tillämpningsbarhet på yrken, kontexter och målgrupper blir de begränsade till

⁸⁴ Cotton, 2001

⁸⁵ Yorke, 2006; Löfgren, 2008; Lee, 2002

antalet. Hit hör attribut som exempelvis kommunikationsförmåga; pliktetrohet; punktlighet; samarbetsförmåga; initiativförmåga; handlingskraft; uthållighet.

Å andra sidan står överförbara *skills* för ett brett spektrum av attribut som ofta är mer komplexa och bearbetade än de grundläggande. Exempelvis: leda och motivera andra⁸⁶; arbeta med olika sorters teknologier⁸⁷; kreativt tänkande⁸⁸; samla, analysera och organisera information⁸⁹; affärssinne⁹⁰. Det är relevant att lägga märke till att många författare framställer överförbarhet hos *skills* som att de är överförbara till olika kontexter och yrken utan att tillskriva dem egenheten att vara universella.

Överförbara transferable skills betraktas som sådana när de blir tillämpningsbara på flera kontexter⁹¹. Detta innebär att en färdighet som en individ lär sig i kontext A, sedan kan överföras till kontext B, C, D, E och så vidare (se exempel nedan). Utifrån det resonemanget blir antalet överförbara färdigheter som en individ kan lära sig och utveckla under sin arbetslivstid oräkneliga. Ju mer yrkesspecifik en färdighet är, desto mer kontextberoende blir den. Ju mer generisk en färdighet är, desto mer kontextberoende blir den.

Maria är undersköterska och har lärt sig att skanna och digitalt arkivera gamla journaler på sin arbetsplats. Hon använder hård- och mjukvaror. Maria bytte arbete och jobbar nu som assistent på en skola. Hennes arbete består i stor del av administrativa sysslor och hon använder datorer, kopiator, skanner och andra liknande kontorsmaskiner varje dag.

På den högra sidan av figur 5 visas yrkesmässiga *skills* som kontextberoende och i stort antal. Yrkesmässiga *skills* eller färdigheter är färdigheter som utvecklas och utövas inom olika yrken och branscher. De lärs, utvecklas och "lever vidare" på många olika arbetsplatser inom den egna branschen eller besläktade verksamhetsområden. Detta kan gälla även kompetenser, som egentligen färdigheter är en del av. Mulder⁹² belyser relationen mellan begreppen färdighet och kompetens. Han menar att färdigheter involverar utförandet av en enskild uppgift (t ex. bilkörning) och kompetens handlar mera om att utföra ett arbete som helhet, där olika sekvenser av mindre uppgifter hänger ihop (t ex. en taxiförare tar emot en beställning och slutför uppdraget när han kör kunden till destinationen). Enligt en amerikansk studie⁹³, förväntas en arbetstagare byta jobb ett dussin gånger under sin livstid. Individerna får under den tiden nytta av användningen av alla dessa *skills*.

⁸⁶ Liptak, 2011

⁸⁷ Scans, 1991

⁸⁸ Cotton, 2001

⁸⁹ Cleary et al, 2006

⁹⁰ Greatbatch et al. 2004

⁹¹ Kamp & Seagraves (1995) refererad i Löfgren (2008)

⁹² Mulder (2001) refererat i Van der Heijden & Van der Heijden (2006)

⁹³ Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001

Meta/högre-nivå-*skills* utgör ett område med fåtaliga *skills*. Det handlar om färdigheter som: *kreativt, innovativt tänkande*⁹⁴; *abstrakt, analytiskt och syntetiskt tänkande*⁹⁵; *systemtänkande*⁹⁶. Meta/högre-nivå-*skills* är färdigheter som oftast utvecklas bland akademiker under deras utbildningsgång. En stor del av människor på arbetsmarknaden behöver inte utveckla meta-*skills* på grund att de sysslar med praktiska arbetsuppgifter. Även om vissa meta-*skills* tillskrivs vara högt överförbara, rör sig denna överförbarhet inom smalare tillämpningsområden.

Erik är systemutvecklare och har arbetat länge med att skraddarsy högt intuitiva och användarvänliga gränssnitt för människor med speciella behov. I dag arbetar Erik på ett forskningsinstitut som sysslar med tillämpad kognitionsvetenskap.

Som framgår av det föregående resonemanget är inte *grundläggande och generic skills* utbytbara begrepp mot *överförbara skills* och *meta-/högre-nivå skills*, som vissa författare menar⁹⁷. Det som ligger bakom deras syn på *skills* förklaras av de perspektiv och forskningsområden från vilka begreppen kommer. De två sistnämnda har utvecklats inom *högre utbildning/graduate employability* och utbildningsvetenskap som vi nämnde tidigare.

Det har varit relevant att utifrån grundläggande anställningsbarhetstänkandet, dra en tydlig skiljelinje, i synnerhet mellan *grundläggande* och *överförbara skills* (*skills* av första och andra ordningen). Vi menar att *grundläggande, allmänna skills* motsvarar en del av de grundläggande förutsättningarna som GA-modellen lyfter fram.

Anställningsbarhet och begreppet arbetsförmåga

Arbetsförmåga brukar diskuteras och definieras utifrån problematik och perspektiv gällande sjukförsäkringssystem. Arbetsförmåga är ett ämne förknippat med sjukdom och nedsatt arbetsförmåga, rehabilitering och regelverk omkring sjukersättning⁹⁸. Denna studie riktar sin fokus på själva begreppet arbetsförmåga och beaktar inte dess koppling till sjukförsäkringssystemet.

Det finns ett flertal kartläggningar, utredningar och litteraturgenomgångar om begreppet arbetsförmåga⁹⁹. Det gemensamma i analysen av arbetsförmåga är att det handlar om ett relationsbegrepp som avser ett samspel mellan individen och arbetets krav i ett specifikt sammanhang och under en tidsram i vilken arbetet ska vara utfört.

⁹⁴ Cotton, 2001

⁹⁵ Stasz, et. al., 1990

⁹⁶ Yorke & Knight, 2003

⁹⁷ Gratbatch, et al., 2004

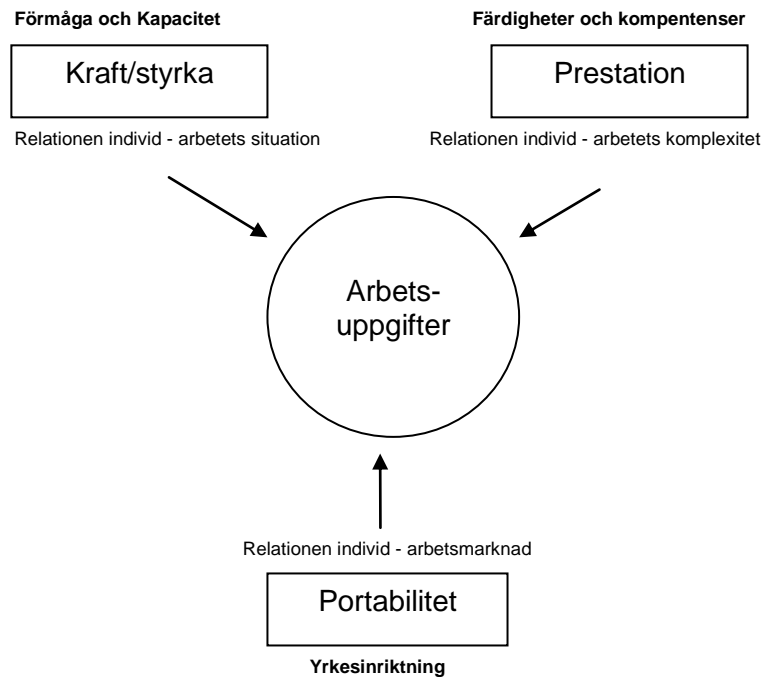
⁹⁸ Staaf, Berglind & Ekholm, 1995; Hensing, 1998; Tengland, 2006; Ekberg, 2011; Vahlne, 2010

⁹⁹ Staaf, et al., 1995; Tengland, 2006; SOU, 2008; Ekberg 2011; Ludvigsson, Svensson & Alexandersson, 2006; Karlén, 2005; Sandqvist & Henriksson, 2004

Det är denna uppfattning om arbetsförmåga som blir utgångspunkten för att utreda dess relation med anställningsbarhet. I en viss litteratur om arbetsförmåga ingår t.ex. *kompetens, värderingar, motivation* och *möjlighet att få och behålla ett arbete* som komponenter som begreppet arbetsförmåga består av. Om vi skulle utgå från det resonemanget, skulle skillnaden mellan begreppen *anställningsbarhet, arbetsförmåga och kompetens* bli i det närmaste omöjlig att klargöra.

I figur 6 illustreras relationen mellan de nämnda begreppen genom att rikta fokus på *arbetsuppgifter* som gemensam nämnare. Med arbetsförmåga avser vi – som nämndes tidigare – en individs (*fysiska-psykiska-sociala*) kapacitet, som prövas i en interaktionssituation, där hon ska klara av att utföra givna arbetsuppgifter vid en bestämd tidsram. Kapacitet avgränsas här till fysisk styrka/kraft (motorisk och fysiologisk), psykisk styrka/kraft (intellektuell och emotionell) och psyko-social styrka/kraft (socialt samspel med omgivningen). Avgränsningen följer lökmodellens logik (se figur 3) och tillskriver *kraft/kapacitet* den centrala och ofrånkomliga beståndsdel i begreppet arbetsförmåga.

Figur 6: Relation mellan arbetsuppgifter och begreppen arbetsförmåga, kompetens och anställningsbarhet.



Som framgår av bilden (Figur 6) framställs arbetsförmåga som ett begrepp vars relationella egenskap bestäms av interaktionen *individ – arbetsuppgift/situation*. En aspekt som sällan diskuteras är att begreppet arbetsförmåga inte endast gäller yrkes- eller lönearbete utan mänskligt aktivitet överhuvudtaget¹⁰⁰. Kielhofner¹⁰¹

¹⁰⁰ Tengland, 2006

¹⁰¹ Kielhofner, 2008

(2008) anser att “*humans are characterized by an intense need to do things*¹⁰². *Human occupation comprises three broad areas of doing: activities of daily living; play, and productivity*”. I diskussion om anställningsbarhet fokuserar vi på det sista området, produktivitet. Men arbetsförmåga behövs för hemarbete (städning, gräsklippning); fritidsintressen (jakt, vandring); sport (spela fotboll med vänner). Dessa aktiviteter kräver arbetsförmåga och även kompetens men ingen anställningsbarhet.

Anställningsbarhet och begreppet kompetens

Det andra begreppet som ligger väldigt nära anställningsbarhet är kompetens. Precis som när det gällde begreppet arbetsförmåga, finns det olika sätt att se på kompetens och därefter att definiera det¹⁰³.

Det är inte syftet här att redovisa begreppets komplexitet utan att titta på dess koppling till anställningsbarhet. Det gör att vår fokus kommer att ligga på kärnan i begreppet. När det gällde problematiken med arbetsförmåga, gällde frågan om individen hade den nödvändiga kraften för att utföra en arbetsuppgift. För kompetens förutsätts att denna fysiska-psykiska-sociala kapacitet redan är på plats, men istället handlar det om hur utrustad individen är kompetensmässigt för att göra jobbet rätt och effektivt. Kompetens avses här ha tre distinkta beståndsdelar: (a) att veta vad som ska göras (*knowing what*); (b) att veta hur det ska göras (*knowing how*); och (c) att veta varför det ska göras (*knowing why*) (*metanivå*). Det är huvudsakligen genom kunskap och färdigheter som kompetens formas och utvecklas¹⁰⁴.

Kompetens är således också ett relationellt begrepp där samspelet mellan ***individens kunskaper/färdigheter – arbetsuppgifters komplexitet*** avgör individens prestation (uppnått resultat) och kompetensnivå.

Utöver de angivna beståndsdelarna finns det olika faktorer som påverkar individens kompetens eller arbetsförmåga. Till skillnad från materiella ting, befinner sig människan i ständig mental, emotionell och fysiologisk omväxling. Yttre och inre faktorer influerar ständig hennes kognition, tillstånd och beteende. Dessa påverkande faktorer kan vara mycket relevanta och går inte att bortse ifrån. Emellertid är det lika relevant att skilja mellan *beståndsdelar* och *påverkande faktorer*. Inte minst när samma påverkande faktorer har inverkan på studieobjekt som man försöker skilja ifrån varandra.

Det sista begreppet involverat i diskussionen här är anställningsbarhet. Begreppet står – som framgår av tidigare litteraturgenomgång - för individens möjlighet att skaffa och behålla ett arbete¹⁰⁵. Grundläggande anställningsbarhetsmodellen

¹⁰² Fidler & Fidler, 1983; Nelsson, 1988

¹⁰³ Sandström, 1990; Ellström, 1992, 1997; Sandberg, 2000; Bieman, et al., 2004; Van der Heijden & Van der Heijden; 2006; Heery & Noon, 2001; Tangeland, 2006; Löfgren, 2008

¹⁰⁴ Ellström, 1992; Tengland, 2006

¹⁰⁵ Hillage & Pollard, 1998

fokuserar på grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungera produktivt på en arbetsplats. GA-begreppet består av tre psykosociala dimensioner. Inom dessa dimensioner finns det och utvecklas olika attribut hos individen. Dessa attribut har egenskapen av att vara *portabla*, det vill säga de finns hos individen ute på arbetsmarknaden (inte bara på en arbetsplats) och i arbetslivet i övrigt. Anställningsbarhet är – precis som begreppen arbetsförmåga och kompetens - ett relationsbegrepp där relationen gäller *individ – (arbets)marknad*. Individen ska kunna utifrån sina attribut, *navigera* (använda sin kognitiva kompass) framgångsrikt på arbetsmarknaden och bli en del av den genom att skaffa ett arbete, behålla det eller byta till ett likvärdigt eller bättre arbete. I genomgången av GA-modellen redovisas detta utförligare.

Som framgår av Figur 6 och föregående resonemang, förutsätter anställningsbarhet att det finns tillräcklig arbetsförmåga och tillräcklig kompetens för att individen ska kunna utveckla en relation med arbetsmarknaden och på det sättet bli just *anställningsbar*. Det fordras alltså av individen att ha kraften att klara av olika arbeten (och deras krav kopplade till fysiska, psykiska och sociala faktorer); kunna prestera och leverera förväntat resultat utifrån sina kunskaper och färdigheter; och med denna arbetsförmåga, kompetensnivå och en rad personliga attribut, ha möjlighet att bli en del av arbetsmarknaden.

Arbetsförmögen, högkompetent eller anställningsbar

Att ha arbetsförmåga innebär inte alltid att man är anställningsbar. Att vara högkompetent innebär inte på automatik att man har hög anställningsbarhet. Alla dessa begrepp är – som vi har sett - relationella och även *relativa*. Vi illustrerar detta med praktiska exempel.

Karin får diagnosen utmattningsdepression och blir sjukskriven. Efter en tids behandling och rehabilitering tillfrisknar hon och återfår sin arbetsförmåga. Läkaren avråder henne från att jobba med samma arbetsuppgifter på grund av risk för återfall. Karin hade jobbat med det arbetet i femton år. Hon måste hitta en annan yrkesinriktning, lära sig att söka arbete och marknadsföra sin kompetens. Att ha drabbats av psykisk ohälsa är inte så populärt bland arbetsgivare, det vet hon. Hon är fyrtio fyra år gammal och bor på en mindre ort med högre arbetslöshet än det genomsnittliga i landet.

Björn är 60 år och bor i Stockholm. Han har arbetat inom IT, både på IBM och som fristående datakonsult med special inriktning på databassystem. Sedan han blev arbetslös har han sökt arbete intensivt men sällan blivit kallad till intervju. En gång fick han frågan på en intervju hur han skulle passa in där eftersom företaget hade anställda i 30-års åldern. Björn är frisk och för honom har aldrig blivit aktuellt med någon pensionering före 65-års ålder. Idag tror han att hoppet att bli anställd på ett företag är fem procent (Ur *Personal och Ledarskap*, No.9, 2011, pp.26-27).

Mohamed är civilingenjör, utbildad i Irak. Innan han kom till Sverige hade han jobbat som projektledare på ett oljeföretag, drivit eget dataföretag och även undervisat på högskolan i hemlandet. Mohamed har sökt arbete inom sina yrkesområden men inte lyckats. Han praktiserar på en förskola och hjälper barn med datoranvändning. På kvällar brukar han jobba några timmar

på en pizzeria som en landsman äger. Han är 38 år, är frisk och bor i en medelstor stad

Karins rehabilitering lyckades återställa hennes arbetsförmåga men hon är inte anställningsbar just nu. En lyckad rehabilitering kan återskapa individens arbetsförmåga men syftar inte att återställa eller utveckla anställningsbarhet utan det är individens hälsa som står i centrum¹⁰⁶. Anställningsbarhetsutveckling är en uppgift som i första hand ligger hos individen, ofta med hjälp av myndigheter som sysslar med arbetsmarknadsfrågor. Björn är frisk och helt arbetsförmögen inom sin bransch. Trots sin yrkeskompetens sviker arbetsmarknaden honom på grund av åldern. Åldersdiskrimineringen är ett strukturellt hinder som i det här fallet sänker Björns anställningsbarhetsnivå. På samma sätt, betar sig arbetsmarknaden gentemot Mohamed som drabbas av etnisk diskriminering; ett annat uttryck på de rådande strukturerna som negativt påverkar arbetssökandes anställningsbarhet oavsett deras goda arbetsförmåga och kompetens. För att höja sin anställningsbarhet behöver de vara mer flexibla och rörliga både yrkesmässigt och geografiskt - *movement capital*¹⁰⁷ - och/eller söka arbete där sannolikheten att deras prestationspotential ska väga tyngre än andra variabler vid en rekrytering.

Grundläggande anställningsbarhet

Det saknas ett begrepp som uppfyller kriterier **icke-yrkesspecifikt, icke-kontextburet och universellt**. Engelskt "*basic employability skills*" är begreppet som står närmast. Skillnaden är att, som denna studie visar, *employability skills* står för en samling av förmågor, egenskaper och färdigheter som oupphörligen är knutna till övergångsregim-tänkande (*school-to-work-transition system*). Den approachen, dess metoder och verktyg är baserade på *skills* utvecklade i skol - eller utbildningssammanhang. De är ej tillämpningsbara på alla målgrupper som finns på arbetsmarknaden.

Begreppet **grundläggande anställningsbarhet** (GA) framstår som ett begrepp som står för *grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungerar produktiv på en arbetsplats*.

Begreppet betraktar den grundläggande i anställningsbarhetsprocessen som huvudsakligen av psykosocial natur¹⁰⁸. En psykosocial teoretisk föreställningsram har utvecklats för att förklara begreppets multidimensionalitet och beståndsdelar. Med psykosocial menar vi sociala faktorer med påverkan på individens kognitioner, känslor och beteende och interrelationen mellan beteende och sociala faktorer¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Melén, 2009; Ekberg, 2011

¹⁰⁷ Forrier & Sels, 2003

¹⁰⁸ Fugate, et al. 2004; McArdle, et. al., 2007; Berntson, 2008; Coetzee & Schreuder, 2009; Coetzee, Bergh & Schreuder, 2010

¹⁰⁹ Martikainen & Lahelma, 2002; Jeffmar, 1987; Sonnby-Bergström, 2006

Vi nämnde tidigare att anställningsbarhet handlar om att utveckla och upprätthålla en relation mellan individen och arbetsmarknaden. Arbetsmarknad är en social konstruktion som bygger på (makro/mikro) strukturer och sociala relationer¹¹⁰. Ju mer en individ deltar i dessa relationer, desto närmare är hon arbetsmarknaden. Detta förutsätter från individens sida en aktiv roll i arbetsmarknadsrelaterade plattformar. Den psykosociala approachen beaktar faktumet att en av människans mest fundamentala angelägenheter berör hennes vilja och förmåga att förstå sig på andras intentioner, förväntningar, motivation och tankesätt¹¹¹ och att människor strävar efter att förstå den yttre världen och bli en del av det. Denna strävan involverar en del psykosociala mekanismer och processer, som vi utifrån anställningsbarhetens perspektiv vill koppla till relationen individ -arbetsmarknad.

Vi pratar om processer som berör anställningsbarhet och som går bortom det traditionella synsättet som tillskriver individens kompetens huvudrollen i anställningsbarhetsprocessen, vilket oftast baseras på humankapitaltänkande. På senare år har nya approacher börjat växa fram som komplement till de etablerade, humant och socialt kapital. En av dem är den om *psykologiskt kapital* (*Psychological Capital, PsyCap*) vilket framställs som bestående av fyra psykologiska förmågor: *självförtroende*, *optimism*, *hopp*, och *motståndskraft*.¹¹² Approachens företrädare hävdar att humankapital är relaterat till “*what you know*”, enligt modellen *kunskap, förmåga, färdighet* (*Knowledge-Abilities-Skills, KAS*) och socialt kapital har att göra med resurser som bygger på förtroende, relationer och nätverk, “*who you know*”¹¹³. *PsyCap* i sin tur handlar om “*who you are*” och ännu viktigare “*who are you becoming*”. Luthans et al. (2006) ger en operationaliserad definition på *PsyCap*:

An individual’s positive psychological state of development that is characterized by: 1) having a confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; 2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; 3) persevering toward goals, and when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and 4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.¹¹⁴

Såsom *PsyCap*-approachen belyser relevanta psykologiska faktorer relaterade till anställningsbarhet, belyser Coetsee & Schreuder (2009) med sin *Psychological career resources* model, en uppsättning yrkesrelaterade inriktningar (värderingar, attityder, förmågor och andra attribut) som leder till självförstärkande yrkesbeteende (*selfempowering career behaviour*) och underlättar allmän anställningsbarhet¹¹⁵. Approachen hänger ihop med Scheins (2007) teori om

¹¹⁰ Granovetter, 1992

¹¹¹ Bodenhausen, Macrae & Hugenberg, 2005

¹¹² Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006

¹¹³ Luthans, Luthans & Luthans, 2004

¹¹⁴ Luthans, Youseef, & Avolio, in press

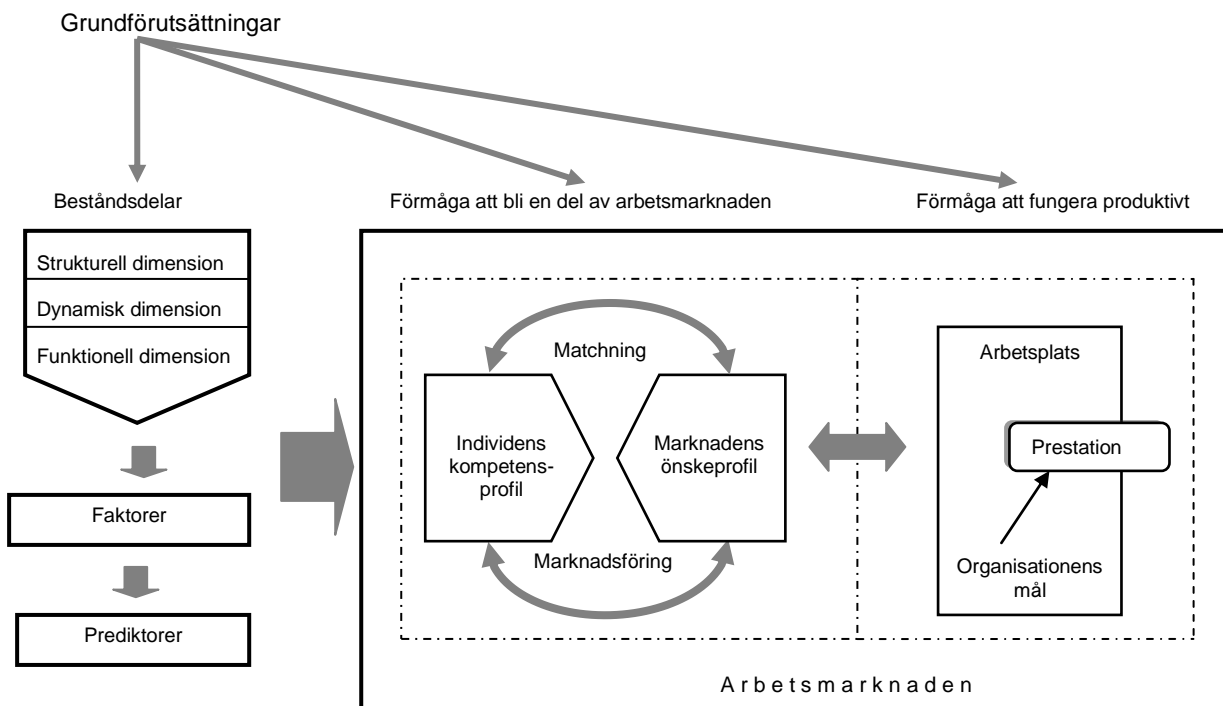
¹¹⁵ Coetsee, 2008

yrkesförankring (*career anchors*), vilket definieras som mönster av upplevda talanger, motiv och värderingar som formar individens yrkesidentitets kärna.

Grundläggande anställningsbarhet – modellen

GA-modellen visar tre dimensioner; en strukturell dimension; en dynamisk dimension; och en funktionell dimension. Dimensioner föreställer förutsättningar och drivkrafter som gör möjligt för individen att uppnå den nödvändiga pro-aktiviteten som håller anställningsbarhetsprocessen i gång.

Figur 7: En föreställningsram om grundläggande anställningsbarhet ur ett psykosocialt perspektiv.



Den strukturella dimensionen

Denna dimension av grundläggande anställningsbarhet är relaterad till individens kognitiva strukturer och dess påverkan på individens agerande i sitt sociala sammanhang.

En förutsättning för mobilisering av individens inre resurser är att han/hon ska kunna finna svar på frågeställningar “vem är jag”/ “vem vill jag bli” och “vart är jag på väg”? Svaren på dessa frågeställningar uttrycker individens utvecklingsläge i anställningsbarhetsprocessen.

Approachen om psykologiskt kapital (Luthans et al., 2006) lyfter upp frågan “Vem är jag” och kopplar den till *kapital*-begreppet med dess investerings-

/avkastningsresonemang, i likhet med det som föreligger bakom human- och socialt kapital. I Fugates, et al. (2004) modell om anställningsbarhet har dessa frågeställningar stor betydelse. Dimensionen yrkesidentitet (*career identity*) i deras approach står för individens föreställningar om yrkesmöjligheter, som ger svar på frågan "vem är jag /vem vill jag bli". Fugate et al. anser att yrkesidentitet fungerar som en avgörande drivkraft i anställningsbarhetsprocessen. Den föreställs fungera som något slags kognitiv kompass som ger individen en riktning och skapar motivation (Fugate et al. 2004). Fugates angreppssätt om den kognitiva dimensionen i anställningsbarhetsprocessen är mycket relevant. Scheins (2007) modell om yrkesförankring (*career anchors*) följer samma tankegång som Fugates i den bemärkelsen att den menar att individens valda karriärbana, speglar dennes uppfattning om sina förmågor och talanger, inre motivation och värderingar. På så sätt involverar det frågan *vem är jag /vem vill jag bli*.

Coetzee's (2008) approach om psykologiska yrkesresurser (*psychological career resources, PCR*) utgår från premissen att individens psykologiska yrkesprofil är positivt relaterad till individens samvetsgrannhet (*consciousness*). I likhet med teorierna om psykologiskt kapital, yrkesförankring och Fugates tillvägagångssätt, omfattar approachen om yrkesresurser individens yrkesinriktning, värderingar, förmågor, attityder och beteenden. Dessa psykologiska resurser, som går bortom yrkesrelaterade domäner, anses ha stark inverkan på individens karriärframgång, upplevda anställningsbarhet och möjlighet att klara av livets utmaningar mer framgångsrikt¹¹⁶.

Socialkognitiva teoretiker har studerat målbestämningens (val av riktning) påverkan på individens beteende. Bandura & Cervone (1983) menar att människans förmåga för avsiktlig och målinriktad handling är starkt rotade i hennes kognitioner. Föreställningar om framtida konsekvenser knutna till bestämda mål reglerar individens beteende¹¹⁷. Enligt *Goal-orientation theory*, skapar individens målbestämning kognitiva tolkningsramar för att bemöta och hantera situationen som målet är associerat till¹¹⁸. Målbestämning anses också ha inverkan på inlärd handlingsstrategier och utvecklingen av beteendemönster som individen använder sig som redskap för att bemöta situationer knutna till uppsatta mål.¹¹⁹ När liknande situationer uppkommer (associationsprincip) aktiveras automatiskt ett "måltillstånd" (a "goal state") hos individen och guidar hennes beteende igenom tidigare prövade strategier och på det sättet ökar sannolikheten att lyckas mot aktuella utmaningar. Bandura & Cervone (1983) menar att: "när individer har bestämt sig för uttalade ståndpunkter eller mål och sedan upplever att de inte svarar upp mot det som de försöker uppnå, skapas en själv-missbelåtenhet som fungerar som en motiverande sporre till att anstränga sig ytterligare. (*When people commit themselves to explicit stands or goals, perceived negative discrepancies between what they do and what they seek to*

¹¹⁶ Coetzee & Bergh, 2008

¹¹⁷ Bandura & Cervone, 1983

¹¹⁸ Locke & Latham, 1990

¹¹⁹ Bargh & Barndollar, 1996, refererat i Kowalsky & Westen, 2005

achieve creates self-dissatisfaction that serves as motivational inducements for enhanced effort”.)

Ansatsen med Grundläggande anställningsbarhet tillskriver de kognitiva strukturerna stor vikt i uppgiften att förstå och förutsäga anställningsbarhet. I de kognitiva processerna finner vi hörnstenarna till GA-modellen. Vår utgångspunkt är att alla människor besitter den *navigationsförmåga* som Fugate, et.al. (2004) antyder. *Navigationsförmåga* är en metaforisk benämning som står för individens förmåga att använda sina kognitiva resurser för att finna och definiera sin **yrkesinriktning** - ett alternativ till Fugates "*career identity*" - som grundförutsättning för att kunna navigera (orientera sig, hitta rätt) på arbetsmarknaden och arbetslivet i övrigt. Individens behöver ha en tydlig och starkt fastställd **riktning** som ger svar på frågorna "Vem är jag? – Vad vill jag? – Vem vill jag bli? - Vart jag är på väg?".

Ett viktigt steg i förståelsen av denna *navigationsförmåga*, tar vi genom att titta på teorin om *kognitiva schan* (Bartlett, 1932). Det kognitiva schan organiserar individens kunskaper och förser oss med en referensram (liksom mallar) för vår tolkning och uppfattning om oss själva och världen¹²⁰. Dessa inrotade mentala strukturer - som bygger på individens tidigare erfarenheter - har påtaglig påverkan på våra attityder, föreställningar och beteendemönster. Kognitiva schan med positiv effekt på individens öppenhet, nyfikenhet och tillit, bidrar till att utveckla en *navigationsförmåga* som främjar individens möjligheter att göra omvärlden mer hanterlig och en arena för utveckling.

En annan förutsättning för utvecklingen av *navigationsförmågan*, är att ha ett *prospektivt* tänkande och en tydlig helhetsbild på sina interna resurser och möjligheter. Den franske filosofen Gaston Berger talar om "*la prospective*" som ett förhållningssätt som lyfter fram vikten av att ha en framtidsorienterad inställning så att man ser bortom nuets eventuella begränsningar, en förmåga att föreställa sig framtidsscenarier med inlevelse och se deras möjligheter, men även sannolika risker och hotbilder¹²¹. Å andra sidan, forskning om mentala bilder (*Mental imagery*), visar att dessa har starkare påverkan på både negativa och positiva emotioner än vad ord har. Mentala bilder är som "*seeing with the minds eyes, hearing with the minds ears*". Det anses även ha en perceptuell motsvarighet till verkliga erfarenheter, vilka kan påverka inläring och beteende hos individen¹²². När människor föreställer sig framtidsscenarier och jobbar med mentala bilder påverkas även deras känslor i den riktningen som de mentala bilderna associeras med¹²³.

Ett framåtriktat tänkande bäddar för individen att finna och definiera (eller omdefiniera) sin yrkesinriktning kopplad till potentiella möjligheter som ligger i framtiden (kort- eller långsiktigt). Hur individen kommer att lyckas med att

¹²⁰ Sims & Lorenzi, 1992

¹²¹ Godet & Roubelat, 1996

¹²² Hellmo & Viborg, 2009; Kosslyn, 1995

¹²³ Holmes & Mathews, 2005

uppnå de mål som är inbyggda i yrkesinriktningen avgörs av dennes inre egenskaper och attribut.

Ansatsen om *personlighetsdrag (Traits)* belyser vikten av de individuella skillnaderna i människans handlingar¹²⁴. Den förklarar varför vissa människor lyckas prestera bättre och andra sämre trots att de får agera under identiska omständigheter. Trots att individuella egenskaper i många studier anses vara relevanta för utvecklingen av anställningsbarhet saknas det flera studier om samband mellan personlighetstyper och anställningsbarhetsutvecklingen. Vissa studier inom forskning om att söka jobb (*job search research*) visar hur *motivation* och *personlighetsdrag* påverkar individens jobbsökande och jobbsökandets effektivitet¹²⁵.

Egenskapen *anpassningsbarhet*, sett som individens förmåga att framgångsrikt hantera (och *navigera* i) förändringar, har framhållits som väsentlig förutsättning för att uppnå anställningsbarhet¹²⁶. Fugate (2006) hävdar i sin anställningsbarhetsapproach om disposition, att individens benägenhet predisponerar henne till proaktiv anpassningsbarhet i arbetslivsdomäner. Utifrån genomgång av den befintliga litteraturen inom området fann Fugate et al (2004) att det finns fem individuella egenskaper relaterade till anpassningsbarhet: optimism, benägenhet till lärande, öppenhet, tilltro till sig själv (*self-efficacy*) och intern *locus of control*.

Enligt *self-efficacy*-teorin, påverkar individens tillit till sig själv dennes upplevelse eller subjektiva övertygelse av sin förmåga att mobilisera egna resurser för att prestera eller uppnå resultat. Därmed påverkas också möjligheterna att agera¹²⁷. Individer med hög självtillit visar en mer proaktiv hållning, medan individer med lägre självtillit är mer passiva eller reaktiva. Självtillit är inget statistiskt fenomen utan den kan utvecklas och förändras. Bandura (1997) anser att det finns fyra källor till *self-efficacy*:

- a) Bemästrande erfarenhet (*Mastery experiences*). Den mest kraftfulla källan för att bygga självtillit. Det baseras på egna erfarenheter vilka fungerar som bevis på att individen har de inre resurserna som behövs för att lyckas och uppnå resultat.
- b) Indirekt erfarenhet (*Vicarious experience*). Man kan lära sig genom att ta del av andras erfarenheter (via observation). Ju mer lik och närmare ”modellen” befinner sig till oss själva (och våra förutsättningar), desto större blir sannolikheten att vi upplever som möjligt att uppnå samma framgång.
- c) Social övertygelse (*Social persuasion*). Personer med gott anseende eller som är betydelsefulla för oss kan få oss tro att vi kommer att klara av de utmaningarna som vi står inför; ”Du klarar det!”
- d) Fysiskt och psykiskt tillstånd (*Physiological and psychological arousal*). Individens upplevelse av sitt fysiska eller psykiska mående/tillstånd påverkar hennes tillit till sin prestationsförmåga.

¹²⁴ Fallon, Avis, Kudish, Gornet & Frost, 2000; Kanfer, et. al. 2001

¹²⁵ Kanfer, et. al., 2001

¹²⁶ Berntsson, 2008

¹²⁷ Bandura & Cervone, 1983

En annan aspekt som påverkar människors initiativförmåga, optimism och proaktivitet, förklaras av *Locus of control* -teorin. Individer med extern *locus of control* tenderar att tro att deras livssituation står bortom deras möjlighet att påverka. I motsatt riktning, individer med intern *locus of control* tror att de kan själva påverka sin livskurs¹²⁸.

Andra faktorer som påverkar *navigationsförmågan* är värderingar, attityder och längtan. Värdering definierad som “ *trans-situational goal that serves as guiding principle in the life of a person* ”¹²⁹ influerar individens riktning när det gäller strävan att ta sig någonstans i livet som överensstämmer med ens principer och förväntningar (vad som är värt att tro och kämpa för, respektive att avstå ifrån). Framförallt attityder men också värderingar är två egenskaper som förekommer väldigt ofta som väsentliga förutsättningar för anställningsbarhet¹³⁰. Attityd fungerar som att ha en inrotad positiv eller negativ uppfattning (ofta känsloladdad) i förväg gentemot en situation, människor, idéer eller andra objekt, som gör att ens beteende går efter den riktningen.¹³¹

Längtan är inte så ofta nämnt i vetenskapligt sammanhang trots sin påverkan på människans känslor och sinnetillstånd. I befintliga studier har man definierat längtan (*life longing*) som en känsla av avsaknad av en mer fullständig eller idealisk livssituation¹³². Längtan till skillnad från mål (konkreta, gärna mätbara) beskrivs som återkommande, känslomässigt ambivalenta föreställningar av drömmar och utopier med positiv inverkan på individens inre motivation. Det anses att längtan är ett mångfacetterat fenomen med kognitiva, emotionella och aktionsrelaterade aspekter som berör individens utveckling. Sex karakteristika har tagits fram för att belysa längtans struktur: *känsla av ofullkomlighet (sense of incompleteness)*; *personliga utopier (personal utopias)*; *ambivalens (ambivalent emotional quality)*; *symbolism*; *eftertankar och utvärdering (reflections and evaluations)*; samt *sammanlänkning av dåtid, nutid och framtid (ontogenetic tritime phenomenon)*¹³³. Längtan förstärker navigationsförmågan och det proaktiva beteendet genom att skapa avstånd mellan individens aktuella situation och det som önskas i stället.

¹²⁸ Rotter, 1990

¹²⁹ Matsumoto, 2009

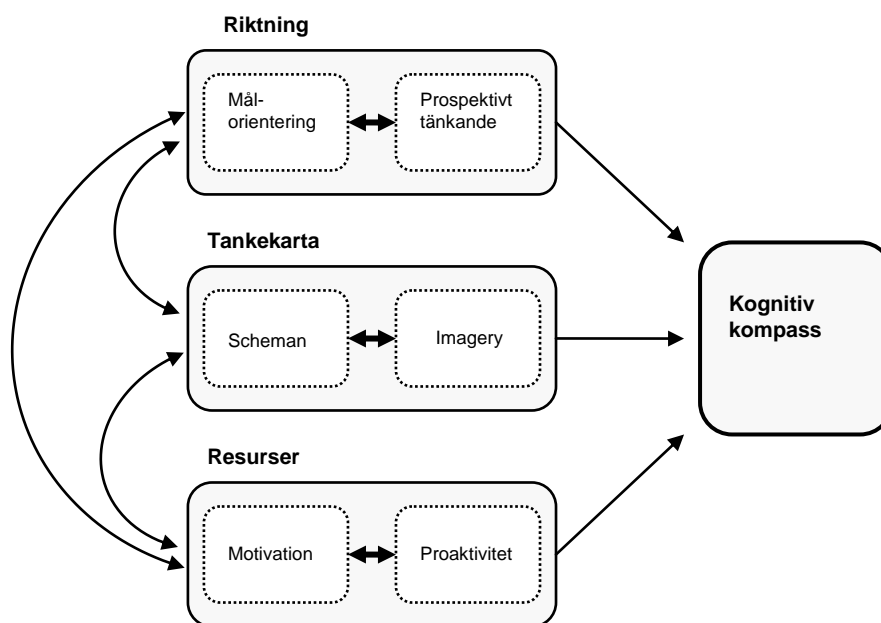
¹³⁰ Cotton, 200; Berntsson, 2008; Fugate, et al. , Hillage & Pollard, 1998; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006

¹³¹ Strickland, 2001

¹³² Mayser, Scheibe & Riediger, 2008; Scheibe & Freund, 2008; Kotter-Grünn, Wiest, Zurek & Scheiber, 2009

¹³³ Mayser, et.al., 2008

Figur 8: En föreställning om kognitiva processer involverade i navigationsförmågan



Riktning

Relaterade till frågeställning, *Vart är jag på väg?*

Målorientering

Speglar individens yrkesinriktning (*career orientation/identity*) vilken formas utifrån dennes självbild. Här ingår egna intressen, värderingar, erfarenheter och upplevda förmågor och talanger. Yrkesinriktning integrerar individens upplevda potential med utvecklingsmöjligheter och längtan efter att bli vem man är.

Relaterade till frågorna *Vem är jag, vem vill jag bli?*

Prospektiv - framåtsyftande tänkande

Att erhålla en framtidsorienterad hållning och se bortom nuets begränsningar.

Beredskap för att flytta fram. *Jag vill dit, jag ska dit!*

(Användning av) tankekartor.

Individens användning av sin förmåga att framställa olika scenarios och göra de vägval som är nödvändiga för navigeringen i arbetslivet.

Scheman

Förser individen med kognitiva genvägar inför bedömningar/beslutsfattande.

Imagery – mentala bilder.

Användning av föreställnings- och inlevelseförmågan (*seeing with the mind's eyes, hearing with the mind's ears*) vid utforskandet av framtidsscenarios.

Resurser

Individens upplevelse av disponibla mobiliseringskrafter och tillgångar hos och runt honom.

Motivation

Inre (*intrinsic*) motivation frambringar vilje- och handlingskraft, och gör att den valda riktningen blir hållbar.

Proaktivitet

Dispositionella egenskaper som ser (omvärldsskanning) eller skapar (initierar förändringar) möjligheter att få saker och ting gjorda.

Den dynamiska dimensionen

I den föregående dimensionen har vi belyst vikten om att människor finner svar på frågorna *vem är jag, vad vill jag, vem jag vill bli, vart är jag på väg?* Dessa svar skapar **riktning** mot vilken hennes handlingar kommer att lägga fokus för

att förverkliga det som man har för avsikt att åstadkomma. Den **dynamiska** dimensionen avser faktorer som positivt påverkar individens energi- och handlingskraft och som gör att hon uppvisar ett proaktivt beteende.

Proaktivitet har definierats som en relativt bestående tendens hos individen, att verka för förändring och som inte begränsas av situationens eventuella motkrafter (Crant, 1996). Den har egenskapen att vara självdriven (*self-directed*) och framåtsyftande (*future-focused*)¹³⁴. Dess grunder vilar på den ömsesidiga determinismen,¹³⁵ som innebär att individen besitter möjligheten att ha en aktiv roll i att skapa miljön i en interaktiv process mellan person, omgivning och beteende¹³⁶. Proaktiva individer identifierar möjligheter och agerar över dem; visar initiativ och handlingskraft; och håller ut tills de har fått det resultat de strävade efter¹³⁷.

Brown m.fl.¹³⁸ belyser att: “*coinciding with previous theoretical work, empirical investigations have demonstrated not only that proactive individuals are more successful but also that they respond more adaptively to their environments. In this regard, prior research has shown that proactive personality is related to commissions¹³⁹, entrepreneurship¹⁴⁰, salary and promotions¹⁴¹, team performance¹⁴², company sales¹⁴³, and career initiative¹⁴⁴. Such work seems suggest that proactive personality is a significant and robust predictor of career success*”.

För Bateman & Crant (1999) föreligger proaktivitet på en arbetsplats som en funktion av både individens disponibla egenskaper och omgivande förutsättningar i arbetet. Således, kan den utvecklas och upprätthållas genom lämpliga angreppssätt vid *rekrytering, utbildning, främjande (liberating) och inspiration*.

Enligt Coetzee's (2008) PCR-approach, förmår individen genom en väl utvecklad och balanserad profil av psykologiska yrkesresurser (*psychological career resources, PCR*), att proaktivt engagera sig i yrkesinriktade ansträngningar vilka leder till förbättrad prestationsnivå och högre upplevd karriärframgång.

Vi behandlade social-kognitiva aspekter som har påverkan på motivationsprocessen. Självförlit (*self-efficacy*)¹⁴⁵, *Locus of Control*¹⁴⁶, målorientering¹⁴⁷

¹³⁴ Heery & Noon, 2001; Bindl & Parker, 2010

¹³⁵ Bandura, 1977

¹³⁶ Crant, 1996

¹³⁷ Crant, 1996; Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000

¹³⁸ Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop, J., 2006

¹³⁹ Crant, 1995

¹⁴⁰ Becherer & Maurer, 1999

¹⁴¹ Seibert et al., 1999

¹⁴² Kirkman & Rosen, 1999

¹⁴³ Bercherer & Maurer, 1999

¹⁴⁴ Seibert et al., 2001

¹⁴⁵ Bandura, 1983

¹⁴⁶ Rotter, 1990

¹⁴⁷ Locke & Latham, 1990

och teori om kognitiva scheman¹⁴⁸ ansågs ha stark påverkan på individens mobilisering av energi och riktning på beteendenivå.

Bandura och Cervone (1983) belyser två distinkta kognitiva mekanismer som är involverade i motivationsprocessen:

One mechanism operates anticipatory through the exercise of forethought. By representing foreseeable outcomes symbolically, future consequences can be converted into current motivators and regulators of behaviour. The second major source of cognitive motivation derives from internal standards and self-evaluate reactions to one's performance (Bandura, 1977a). The motivational effects of setting goals, which provides the standard against which performance is gauged, have been amply documented in different lines of research conducted under both controlled and naturalistic conditions.

Självbestämmande-teoretikerna Locke & Lathman (2004) definierar motivation som följande:

Motivation refers to internal factors that impel action and to external factors that can act as inducements to action. The three aspects of action that motivation can affect are direction (choice), intensity (effort), and duration (persistence). Motivation can affect not only the acquisition of people's skills and abilities but also how and to what extent they utilize their skills and abilities.

Det som åstadkommer proaktivitet är mekanismer som involverar komplexa kognitiva, affektiva och fysiologiska processer. Premissen bakom denna approach är att individens beteende huvudsakligen styrs av ett beslutsliknande *socio-kognitivt system* genom vilket hon gör de val som mest gynnar hennes upplevelse av välbefinnande och förväntat resultat.

Vrooms (1964) förväntning- och värdeteorin (*expectancy-value theory, EVT* bidrar till de ovan nämnda socialkognitiva approacherna med premissen att människan är beredd att gå till handling när hon upplever att den ansträngning som är aktuell, t.ex. för att utföra en uppgift, är värd vunnet resultat (belönningens attraktivitet). Forskning om förväntningars funktion i jobsök har visat att arbetslösas förväntningar om sin framgång i jobsökandet, tillsammans med det värdet de tillskrev att ha ett arbete, förutsäger hur stor sannolikheten var att de behöll ett arbete ett år senare¹⁴⁹. Enligt självbestämmande-teorin¹⁵⁰ har människan en naturlig tendens till självstyrande och därmed en stark inneboende motivation att engagera sig i saker och ting, utan att behöva yttre belöningar. Teorin skiljer mellan självstyrande (*autonomous*) och kontrollerad (*controlled*) motivation. Automin kommer från en stark intern *locus of control* och viljekraft. Individens upplevelse att ett proaktivt beteende speglar **vem hon är**¹⁵¹. Självbestämmande-teoretikerna påstår att det finns två grunder för självstyrande motivation: inre motivation och fullt internaliserad yttre motivation (*intrinsic*

¹⁴⁸ Bartlet, 1932

¹⁴⁹ Lynd & Stevenson, 1999

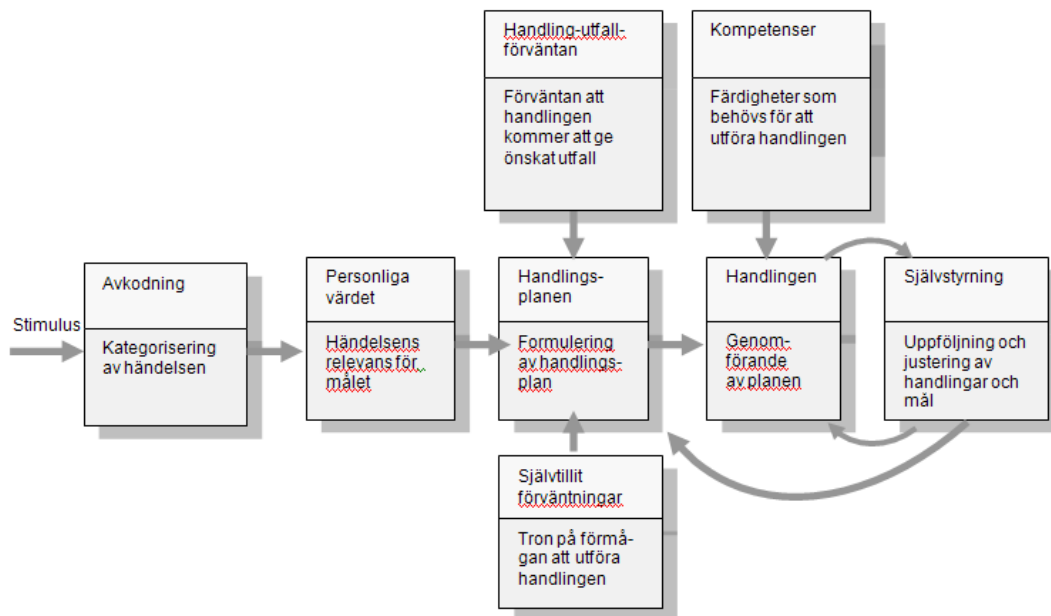
¹⁵⁰ Ryan & Deci, 2000

¹⁵¹ Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci, 2004

motivation, fully internalized extrinsic motivation). Det sista sker när ett yttre incitament internaliseras hos individen och styrs då av viljekraften utifrån att incitamentet tjänar individens välbefinnande eller egna mål¹⁵². Å andra sidan innebär kontroll att man blir involverad i en aktivitet på grund av att man är tvingad att göra det. Individens motivation regleras då externt vilken kan förstärka individens eventuella externa *locus of control*¹⁵³. Det finns studier som visar att sannolikheten att lyckas med att söka och hitta ett arbete är positivt relaterat till individens självstyrande, inre, motivation¹⁵⁴. De yttre belöningarna kan ha positiv effekt på den inre motivationen om individen upplever att de förstärker hennes självbestämmande.

Motivation, från ett social-kognitivt perspektiv, lyfter alltså, de psykosociala mekanismerna i motivationsprocessen. Motivation anses huvudsakligen vara ett resultat av interaktionen mellan individen och omgivningen¹⁵⁵. Det proaktiva beteendet i anställningsbarhet sammanhang, är ett målinriktat beteende som utspelas i en social kontext (relationen individ - arbetsmarknad).

Figur 9: En socialkognitiv modell med beteendet i centrum¹⁵⁶



I modellen för Grundläggande anställningsbarhet framställs proaktivitet som en stark prediktor av anställningsbarhet. Vi definierar det proaktiva beteendet i GA-modellen som:

¹⁵² Deci & Ryan, 2000

¹⁵³ de Charms, 1968 i Vansteenkiste, et al. 2004

¹⁵⁴ Vansteenkiste, Lens, De Witte, & Feather, 2005

¹⁵⁵ Latham, Kowalsky & Westen, 2005

¹⁵⁶ Kowalsky & Wresten, 2005

1. Ett självstyrt och framåtsyftande beteende. Individens hämtar sina drivkrafter inifrån och är utvecklingsbenägen. Detta beteende ...
2. ... gör att individen initierar förändringar och har förmågan att hantera dem framgångsrikt.
3. ... uttrycker individens höga självförtroende och strävan efter autonomi.
4. ... är starkt målinriktat. Individens har en tydlig bild av det som hon vill åstadkomma.

Den funktionella dimensionen

Tidigare har vi diskuterat kognitiva och motivationella förutsättningar som ligger till grund för navigationsförmågan och det proaktiva beteendet. Den **funktionella** delen är relaterad till hur individens proaktivitet manifesteras i hennes strategier och beteendemönster vid interaktionen med omvärlden – i synnerhet arbetsmarknaden - och förmågan att bli en del av arbetsmarknaden.

Anställningsbarhet innebär att individen utvecklar en relation med arbetsmarknaden. Det handlar inte om någon enkel arbetsgivar-arbetstagarrelation utan snarare en komplex och dynamisk interaktion där båda parter har behov, förväntningar och tillgångar att beakta. Varje individ utvecklar en rad strategier vare sig genomtänkta (explicita) eller spontana (implicita). Vi nämnde tidigare att individens målbestämning skapar ramarna inom vilken hon tolkar och agerar gentemot aktuella händelser i sin omgivning. I sin interaktion med omvärlden skapas hos individen antingen explicita eller implicita strategier vilka tenderar automatiskt att aktualiseras vid situationer som liknar de situationerna där strategierna kom till¹⁵⁷. Utmaningen att bli en del av arbetsmarknaden kräver handlingsstrategier som fungerar. Det vill säga att de ska vara rätt (ska identifiera och angripa det egentliga problemet) och effektiva (ska lösa det).

Hillage & Pollard (1998) anser att det finns tre tydliga förutsättningar för anställningsbarhet: (1) förmåga till inträde på arbetsmarknaden; (2) förmåga att behålla sin anställning; och (3) förmåga att få ett annat arbete än det man redan har om så behövs. Författarna menar att individens tillgångar (*assets*) i form av kunskaper, färdigheter och attityder bör utnyttjas maximalt när man bygger en relation med arbetsmarknaden.

När det gäller Grundläggande anställningsbarhet, anser vi att individen bygger sina strategier utifrån a) val av yrkesinriktning och kunskap om vad den inriktningen innebär i praktiken; b) kunskap och insikt över egna resurser och tillgångar; c) kunskap och insikt över arbetsmarknaden, dess möjligheter och begränsningar; och d) upplevelsen av möjligheter/sannolikheten att lyckas uppnå uppsatta mål.

Den första utmaningen är att söka och få ett arbete. Jobbsökande är en dynamisk och intensivt resursutnyttjande process¹⁵⁸. Jobbsökande – som andra själv-

¹⁵⁷ Bargh & Barndollar, 1996 refererat i Kowalski & Westen, 2005

¹⁵⁸ Van Hoye & Saks, 2008

reglerade beteenden - är en ganska självständig process, där individens inre egenskaper kommer till ytan och i stor sträckning styr jobbsökandets resultat. Individen ändrar kurs och strategier utifrån den återkoppling hon får från omvärlden.¹⁵⁹ De flesta studierna om lyckat jobbsökande handlar om antal funna jobberbjudande, jobbsökandets varaktighet och om anställning förvärvades.¹⁶⁰ Wanberg m.fl.¹⁶¹ påpekar att human kapital, sociala nätverk/social kapital, jobbsökandets intensitet och stödjande insatser utifrån är positivt relaterade till att lyckas skaffa sig ett nytt arbete. För förstagångssökande gäller andra utmaningar. De upplever att de måste övervinna många barriärer innan de kommer in på arbetsmarknaden¹⁶². Arbetsgivare brukar vara extra uppmärksamma på individens grundläggande attribut¹⁶³ när det gäller den målgruppen. När det gäller långtidsarbetslösa blir själva den långvariga arbetslösheten och dess konsekvenser, ett av de hinder som de måste handskas med¹⁶⁴. Men det gemensamma för alla målgrupper är att det som avgör om man får en anställning, bestäms av inre och yttre faktorer, där jobbsökandes strategier (en inre faktor) är en viktig del.

Enligt den interaktioniska approachen¹⁶⁵ är individens anställningsbarhet en kombination av hennes resurser och marknadens strukturella möjligheter och hinder vid given tid och rum. Brown, et al., (2006) menar att:

Conceptually, job search behaviour refers to the specific activities that an individual engages in to acquire knowledge about labour market alternatives (Bretz, Boudreau, & Judge, 1994). These activities include preparatory behaviours that are related to gathering job search information and identifying potential leads during the planning phase of a job search (e.g., reading wanted ads) and active behaviours that are related to the actual job search (e.g. submitting resumes; Blau, 1993). Investigators who have examined job search behaviour have suggested that preparatory and active job search behaviours are proximal antecedents to employment outcomes (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Saks & Ashfort, 1999) and that the frequency of job search behaviours should translate into increase in the number of job interviews and job offers received by an individual (Skas & Ashfort, 2000).

Brown et. al. (2006), genomförde en fältstudie där de fann att proaktiv personlighet var signifikant relaterad till självtilliten, beteendet, ansträngningarna, utfallen och samvetsgrannheten i jobbsöken. Studien fann relationsmönster som visar – i enlighet med Bateman & Crants approach (1993) - att proaktivitet är en viktig föregångare till effektivt jobbsökande och har inverkan på andra dispositionella variabler.

¹⁵⁹ Kanfer, et al., 2001

¹⁶⁰ Kanfer, et. Al., 2001; Van Hoyer & Saks, 2008

¹⁶¹ Wanberg, Kammeyer-Mueller & Shi, 2001

¹⁶² Brown, et al., 2006

¹⁶³ Cotton, 2001

¹⁶⁴ Brown, et. al. 2006

¹⁶⁵ Gazier, 1999; McCQuaid & Lindsey, 2004; Berntsson, 2008

Vantseenkiste m fl.¹⁶⁶ anser att befintlig forskning om människor i arbetslöshet och deras jobbsökande, i stort sett har följt ett deskriptivt tillvägagångssätt. De efterlyser mer forskning kopplad till generella teorier som kan förklara de mer grundläggande psykologiska processerna inblandade i dessa studieområden. Författarna menar att det ändå finns ett flertal generella psykologiska teorier som har tillämpats i området, som “*Expectancy-Value theory (EVT; t.ex. Feather, 1990); Self-efficacy theory (t.ex. Kanfer & Hulin, 1985); Learned Helpness Theory (t.ex. Rodriguez, 1997) and Attribution theory (t.ex. Prussia, Kinicki, & Bracker, 1993), med flera*”. Bland de vi nämnt tidigare kan hämta *Self-determination theory* som författarna själva har använt i sin forskning om beteendemönster hos arbetssökande¹⁶⁷.

Individens möjlighet och förmåga att mobilisera inre och yttre resurser avgör utfallet på jobbsökandet. Målsättningen styr urvalet av den jobbsökandes strategier och metoder, och förberedelsefasen skapar förutsättningar för effektiva kommunikationskanaler med potentiella arbetsgivare, det som brukas kallas för “personlig marknadsföring”. Individens har då skaffat kunskap om potentiella arbetsgivares verksamhet, branschen eller yrkesområdet. Hon har en tydlig bild av egna resurser¹⁶⁸ i form av yrkeskompetenser (*know what, know how, know why*) och personliga egenskaper (*who I am, who I want to be*); således vet hon vad hon kan tillföra den organisationen som hon söker arbete hos. Fakta och insikt om arbetsmarknadsläge och struktur ger en “*marknadens önskeprofil*”, vilken står för de attribut som arbetsgivare efterfrågar hos potentiella medarbetare. Denna profil bör matchas med den egna “*kompetensprofilen*”. Matchningsproceduren ger inblick i hur individens attribut passar den arbetsmarknad som denne riktar sig mot. Ett flertal forskare menar att rörlighet (*movement capital*) både yrkesmässig och geografisk gynnar anställningsbarhet¹⁶⁹. En individs anställningsbarhet är relativ och föränderlig. Att skifta ens fokus till mer efterfraktade och hållbara yrkesområden på arbetsmarknaden ökar sannolikheten till en anställning, likaså att vända sig till geografiska områden där efterfrågan på ens kompetens är större.

Att bli produktiv

Om den första utmaningen är att skaffa jobb, är den andra aspekten relaterad till individens förmåga att bli en del av arbetsmarknaden genom att kunna behålla ett arbete eller skaffa ett nytt arbete. Enligt Grundläggande anställningsbarhetsbegreppet, behåller man sitt arbete när man är produktiv i den organisation man är en del av. Att vara produktiv kan dock ha olika innebörd. Från en psykosocial synvinkel, kan personens produktivitet anses innefatta det som den gör och som bidrar till det egna välbefinnandet och gruppens, den hon är en

¹⁶⁶ Vantseenkiste, Lens, De Witte & Feather, 2005

¹⁶⁷ Vantseenkiste, et al. 2005

¹⁶⁸ Hillage & Pollard, 1998

¹⁶⁹ Forrier & Sels, 2003; Trevor, 2001 i Forrier & Sels, 2003

del av¹⁷⁰. På en generell individnivå definierar Kielhofner (2008) produktivitet från ett brett perspektiv:

Productivity refers to activities (both paid and unpaid) that provide services or commodities to others such as ideas, knowledge, help, information – sharing, entertainment, utilitarian or artistic objects and protection (Shanon, 1970). Activities such as studying, practicing and apprenticing improve abilities for productive performance. Thus, productivity includes activities engaged in as a student, employee, volunteer, parent, serious hobbyist, and amateur.

Det finns en universell uppfattning om att människan har en naturlig tendens att vara aktiv och produktiv i den bemärkelsen att hon vill känna sig kompetent och kunna klara av saker och ting på egen hand i tillvaron. Grundat i denna uppfattning, anser Ryan & Deci (2000), att *kompetens*, tillsammans med *social tillhörighet (relatedness)* och *autonomi*, är medfödda psykologiska behov. Människan strävar efter att klara sig på egen hand och gör det gärna i samhörighet med andra.

Från anställningsbarhetsperspektiv och i synnerhet från vår Grundläggande anställningsbarhetsmodellens antaganden, innebär att vara produktiv, att individens agerande och prestation **bidrar till att organisationen** (eller verksamhet/arbetsplats där individen arbetar hos) **uppnår sina mål**. En individs prestation är en funktion av flera dimensioner. Individens kapacitet/kompetens, hennes vilja att prestera och tillfälle/förutsättningar avgör prestationsnivån¹⁷¹. Att vara produktiv är således en funktion av inre och yttre resurser. Bland inre resurser hör till även arbetsvanor, rutiner och beteendemönster som har att göra med hur man utför sina arbetsuppgifter, vilka inte förväntas avvika från de rådande normerna i den aktuella arbetsplatsen eller inom arbetslivsdomänen generellt. I ett flertal studier finner vi¹⁷² att arbetsgivare efterfrågar individer som har viljan och förmågan att uppvisa personliga egenskaper som gör att organisationen fungerar som ett effektivt team. Pålitliga, ansvarsfulla, självständiga människor kommer alltid före oförutsägbara, slarviga och vankelmodig individer. Dessa efterfrågade egenskaper är inte bara värdefulla för deras omedelbara positiva yttringar i socialt och produktionssammanhang, utan också för att de speglar en generell benägenhet som kommer att leda till att de blir hög uppskattade tillgångar för organisationen.

¹⁷⁰ Reber & Reber, 2001

¹⁷¹ Blumberg & Pringle, 1982

¹⁷² Cotton, 2001; Lärarförbundet, et al. 2007; Shere & Eadie, 1987; Saterfield & McLarty, 1995; Dalin & Jakobsson, 2007

Bedömningsinstrument för grundläggande anställningsbarhet

Denna rapport är inledningsvis produkt av flera års operativt arbete med anställningsbarhetsfrågor på ResursCentrum i Kramfors, en kommunal verksamhet med uppdrag att stödja människor i deras strävan att komma in på arbetsmarknaden. Detta arbete, påbörjat i mitten på 00-talet, lade grunden till följande frågeställningar:

1. Vad är det som gör skillnad – bortsett från yrkeskunnande kompetens – mellan individer med anställning och individer i långvarig arbetslöshet?
2. Vilka dimensioner och faktorer förklarar begreppet anställningsbarhet?
3. Med vilket instrument kan man mäta eller bedöma anställningsbarhet?

Under hösten 2008 startade ett länsövergripande EU-projekt i Västernorrland (Kvalitetslab) med syftet att utveckla metoder och verktyg för att öka anställningsbarheten hos dem som inte arbetar men är i arbetsför ålder. I och med Kramfors kommun deltog i projektet aktualiserades frågan om begreppet anställningsbarhet och utveckling av ett instrument för anställningsbarhetsbedömning. Möjligheten att ha fem kommuners delaktighet in utvecklingsprocessen gjorde av EU-projektet ett utmärkt tillfälle för detta arbete.

Ambitionen har varit att ta de första stegen i att utveckla en begreppsapparat inom det som här kallas för grundläggande anställningsbarhet, GA. En begreppsapparat som är förankrad i empirin och som har för avsikt att vara användbar för människor som jobbar med arbetsmarknadsfrågor.

Metod

Den befintliga litteraturen i området visar olika erfarenheter och tillvägagångssätt i konstruktion av mätinstrument för anställningsbarhetsfrågor¹⁷³.

Instrumentet utvecklades utifrån GA-modellens definition på grundläggande anställningsbarhet: grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungera produktiv på en arbetsplats. Modellen består av tre övergripande dimensioner: en strukturell, en dynamisk och en funktionell. Dessa dimensioner grundas i generella psykologiska teorier och specifika prediktorer i de områden som modellen tillskriver relevant funktion i anställningsbarhetsprocessen.

En granskning genomfördes genom en enkätundersökning, i vilken ett urval av länets jobbcoacher, arbetskonsulenter, arbetsförmedlare, FK-handläggare och

¹⁷³ SCANS, 1991; Hill & Petty, 1995; Harvey, 1999; Kanfer, et. al., 2001; Vansteenkiste, et. al. 2005; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Bertson, 2008

yrkesvägledare deltog. Justeringar gjordes i instrumentet utifrån undersökningens resultat.

Vi använde ett webbaserat enkätförfarande för att inhämta bedömningar från vår expertpanel¹⁷⁴ om faktorerna för grundläggande anställningsbarhet). Valet av personer till panelen skedde genom kontakter med de organisationer som är verksamma inom kommuners arbetsmarknadsenheter, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Verksamhetsföreträdare uppmanades att utse sina mest erfarna medarbetare till panelen. Vi utgick från att resultaten är relevanta och därmed har validitet med så erfarna praktiskt verksamma jobb-coacher/handläggare i panelen.

De identifierade psykosociala prediktorerna översätts i ett omfång av indikatorer vilka operationaliseras i observerbara beteenden¹⁷⁵. Testomgångarna och tillämpningen av instrumentet har haft som målgrupp arbetssökande personer i ålder 18-65 bosatta i kommunerna Sundsvall, Timrå, Ånge, Kramfors och Örnsköldsvik.

Subjektivt eller objektivt

I forskningen används anställningsbarhet dels i den subjektiva betydelsen upplevd anställningsbarhet¹⁷⁶, vilket kan vara en upplevelse med realistisk eller orealistisk förankring. Dels finns begreppet objektivt och ska då motsvara de faktiska utsikterna att få en ny eller byta anställning. Vi använder huvudsakligen den objektiva betydelsen av begreppet. Anledningen är att praktikplatser, provanställningar och liknande situationer innebär att den som söker arbete blir bedömd efter vad representanter för arbetsgivaren observerar, inte efter arbets-sökandes eget omdöme. Erfarenheter från utprovningen av vårt instrument visar dessutom att deltagarna i verksamheterna oftast har alltför för hög eller för låg uppfattning om sin grundläggande anställningsbarhet. Subjektiv eller upplevd anställningsbarhet kan bli relevant om bedömnings syfte inte är att ta reda på hur arbetsplatsen (arbetsmarknaden) bedömer individen.

Kartläggning av faktorer

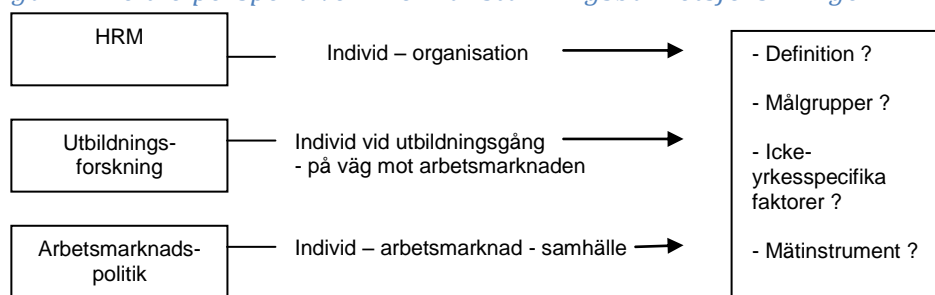
Vi utförde en litteraturgenomgång av i svensk och internationell litteratur relevanta publikationer för att utreda: (a) hur man definierar begreppet anställningsbarhet från olika perspektiv och approacher; (b) vilka målgrupper de befintliga studierna berörde; (c) hur icke-yrkesspecifika faktorer i begreppet anställningsbarhet behandlas i befintlig litteratur; (d) vilka instrument för bedömning/mätning av anställningsbarhet är kopplade till de befintliga vetenskapliga studierna om anställningsbarhet (se litteraturlista).

¹⁷⁴ Hill & Petty, 1995

¹⁷⁵ Kerlinger, 1992; Harvey, 1999; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006

¹⁷⁶ Hill & Petty, 1995; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Berntsson, 2008

Figur 9: De tre perspektiven inom anställningsbarhetsforskningen



Utredningen av begreppet resulterade i Tabell 1. En närmare analys av de mest relevanta modellerna – utifrån denna studies syfte - gav oss en översikt över begreppets vidd.

Inventering av för litteraturen benämnda som *faktorer, egenskaper, attribut, kompetenser, färdigheter, dimensioner, items, beståndsdelar och komponenter*, relaterade till anställningsbarhet resulterade i 102 olika faktorer. Faktorerna organiserades i olika dimensioner. Överlappande faktorer togs bort. Utifrån definitionen på grundläggande anställningsbarhet, granskades faktorerna. De som var relevanta blev kvar.

Operationalisering av faktorer och dess gruppering i olika dimensioner

Uppdelade i dimensioner operationaliserades faktorerna som skulle fungera som indikatorer. En dimension består av flera indikatorer.

Figur 10: Exempel på operationalisering

Val av yrkesinriktning

- "Är insatt i vad detta arbetsområde innebär när det gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljö, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter"
- "Har hittat det arbetsområde som passar hans/hennes förutsättningar och önskemål"
- "Hans/hennes yrkesinriktning involverar flera olika arbetsområden"

Locus of control

- "Anser att det som avgör hennes/hans livsutveckling är vad hon/han gör själv och inte vad andra beslutar och gör"

Enkätundersökning med expertpanel som respondenter

Vi granskade resultatet från enkäten i termer av vilka faktorer som värderas som viktigast, om och på vilket sätt viktandet av faktorerna beror på målgrupp hos respondenterna. Alla faktorer som undersöktes var utvalda därför att de bedömts som betydelsefulla för anställningsbarhet i publicerad forskning. Därför väntade vi oss mer eller mindre höga värden på vår panels bedömningar av deras betydelse för grundläggande anställningsbarhet. Bedömningsskalan var sjugradig och vi har använt en preliminär gräns på 5,0 för medelvärdet av bedömningen av en faktor, när det gällde vilka faktorer vi i första hand skulle prioritera att använda i ett mätinstrument.

Resultat

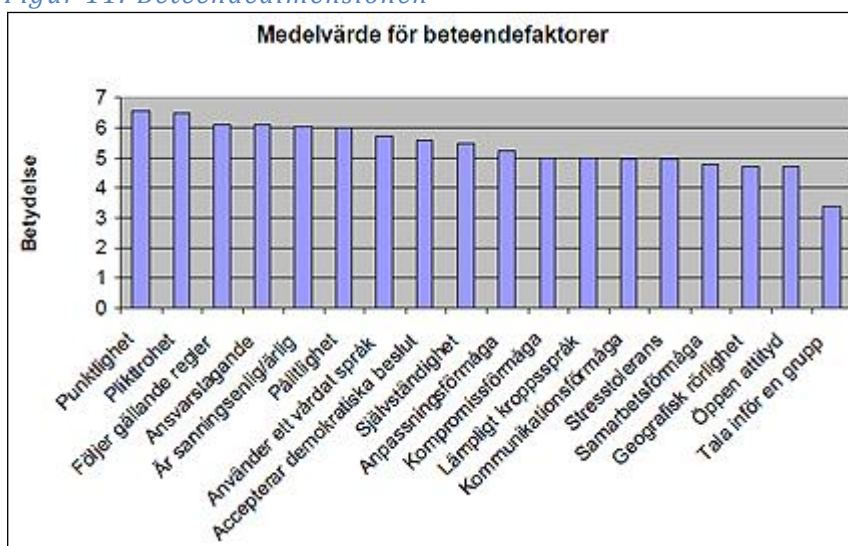
Panelen bestod av 61 jobbcoacher/handläggare som fick välja en målgrupp att fokusera på när de bedömde betydelsen av faktorerna. Panelens sammansättning visar, att majoriteten (65 %) företrädde målgruppen *vuxna arbetslösa* medan bara ett fåtal svarade för gruppen utrikes födda (6 %). Unga arbetslösa var målgruppen för 27 % av expertpanelen.

I enkäten delades faktorerna in i fyra kategorier för bedömning, beteendemässiga, kognitiva och motivationella faktorer samt faktorer som berör den arbetssökandes strategi och taktik för att söka jobb. Var och en av dessa kategorier har i det här skedet analyserats separat.

Beteendemässiga faktorer

Arton möjliga faktorer om beteende utvärderades, och dessa har ordnats efter storleken på medelvärdet av hur stor betydelse de har för grundläggande anställningsbarhet enligt coacherna/handläggarna. Resultatet framgår av diagrammet nedan. Om gränsen för att preliminärt ta med faktorer i en skala sätts vid 5,0, blir det tio faktorer som kommer med från denna dimension.

Figur 11: Beteendedimensionen

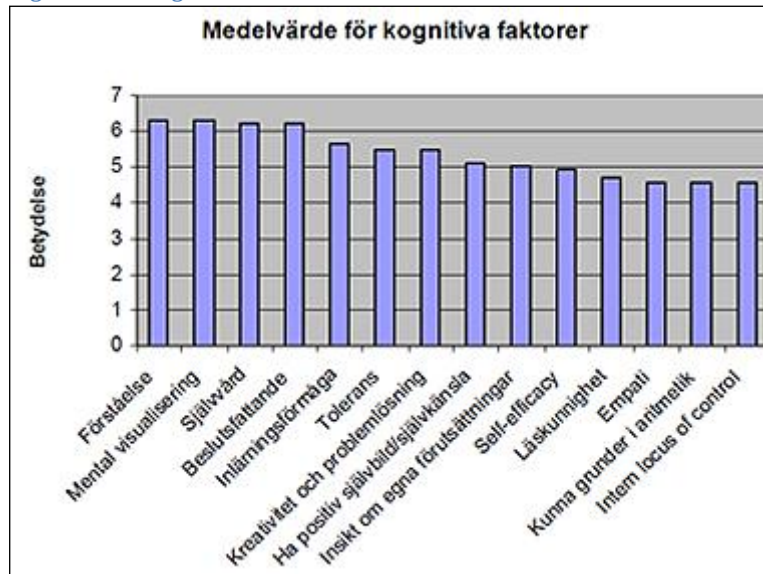


Vi ser t.ex. att plikttröhet och punktlighet i medeltal fick 6,5 eller 6,4 på den sjugradiga skalan.

Kognitiva faktorer

Fjorton kognitiva *items* utvärderades och även dessa har ordnats efter storleken på medelvärdet av bedömningarna. Resultatet framgår av Figur 12. Med en likadan gräns som ovan, dvs. 5,0, skulle det bli tio faktorer med från denna dimension.

Figur 12: Kognitiv dimension

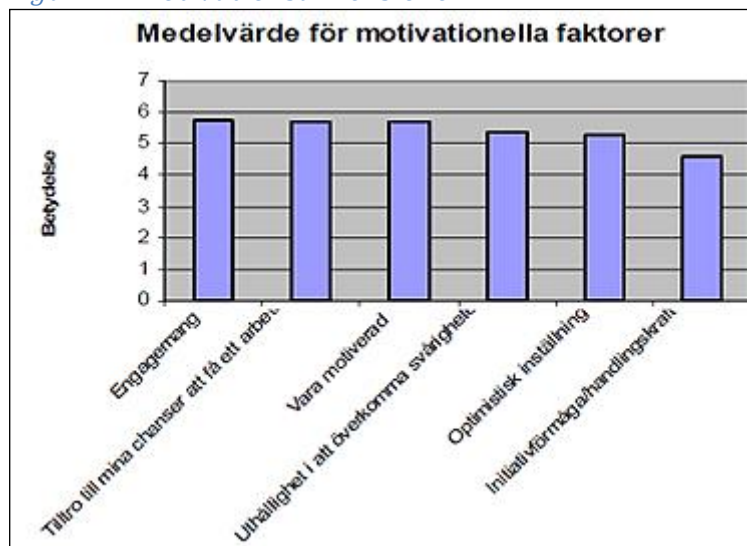


Vi ser t.ex. att *Tolerans* i medeltal fick ca. 5,5 på den sjugradiga skalan.

Motivationsfaktorer

Antalet möjliga faktorer om motivation var sex, och dessa redovisas också i storleksordning m.a.p. medelvärdena. Resultatet redovisas nedan. Med gränsen satt till 5,0 blir det alla faktorer utom en som kommer med från den här dimensionen.

Figur 13: Motivationsdimensionen



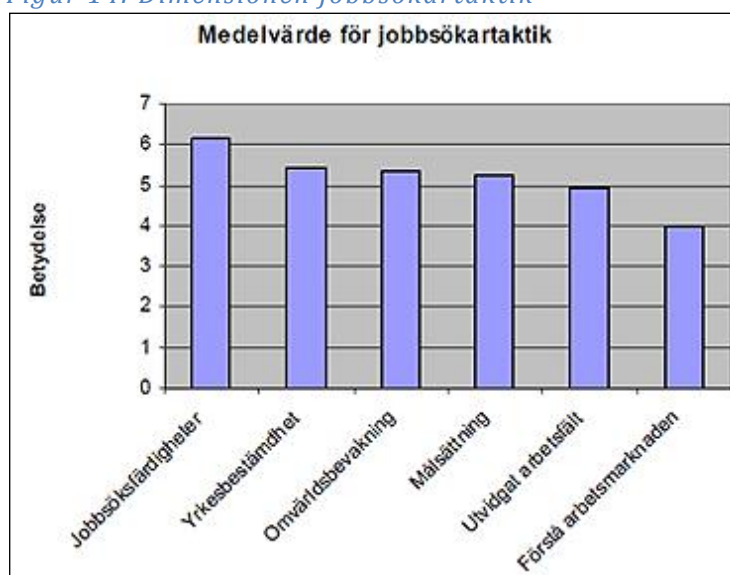
Vi ser t.ex. att endast *Initiativförmåga* fick ett medelvärde under 5,0 på den sjugradiga bedömningskalan.

Jobbsökarfaktorer

Sex jobbsökarfaktorer utvärderades, och dessa har ordnats som de föregående. Resultatet framgår av diagrammet och tabellen nedan. Om gränsen för att

preliminärt ta med faktorer i en skala, sätts vid 5,0 blir det fyra av de sex faktorerna som kommer att användas.

Figur 14: Dimensionen jobbsökartaktik



Vi ser t.ex. att *Målsättning* i medeltal fick ca 5,2 på den sjugradiga bedömningskalan.

Tolkningar och slutsatser

Rangordningarna av faktorer inom varje område talar ganska väl för sig själva, eftersom denna del av studien innebär att beskriva hur coacher/handläggarna verksamma i praktiken värderar de faktorer som vi inhämtat från tidigare forskning. Vi vill dock uppmärksamma om att när vi gick vidare med arbetet lade vi in ytterligare aspekter vid ett val av faktorer för skapandet av instrumentet. Som nämnts har vi gjort teoretiska överväganden. Dessutom tog vi hänsyn till att vissa av faktorerna var av överlappande karaktär.

Återkoppling via diskussionsgrupper

Ett instrument utformades och Sundsvalls och Kramfors kommuner valdes som testkommuner för att pröva instrumentet under en viss tidsperiod. Efter testtiden träffades jobbcoacher (eller motsvarande) från dessa kommuner för att utvärdera instrumentets användning i den ordinarie verksamheten. Coacherna var mycket positivt inställda och en hel del justeringar föreslogs. Efter dessa justeringar kunde instrumentet börja användas i alla kommuner som ingick i projektet: Sundsvall, Timrå, Ånge, Kramfors och Örnsköldsvik.

Instrumentet som blev resultatet av inventeringen, panelbehandlingen urvalet av indikatorer och utprovning i två kommuner, användes sedan i praktiken i fem kommuner. Diskussionsgrupper bildades i dessa fem kommuner med deltagande av personer som hade tillämpat instrumentet under minst tre månader. Det gjordes som en halv dags genomgång och diskussion av användningen av instrumentet och dess tillämpningsområden. Cirka hundra personer deltog i dessa diskussioner.

Följande är en sammanfattning av de erfarenheterna från dessa diskussionsgrupper:

- När individen själv skattat sin grundläggande anställningsbarhet, blev svaren ofta helt övervärderade eller undervärderade och skiljde sig mycket från arbetsgivares skattningar.
- För att individen ska få en så komplett återkoppling som möjligt bör en betydande del av aktiviteten ske på en arbetsplats så att miljön och sammanhanget blir rätt för de observationer som coachen och praktikhandledaren har som underlag för omdömena.
- Arbetsgivares skattningar på deltagarnas agerande och prestation ute på arbetsplatser stämde överens med tidigare erfarenheter och dokumentation om deltagarnas förmågor och möjligheter att få och behålla ett arbete. Låg skattning på dem som var långtidsarbetslösa och högre skattning på dem som var närmare arbetsmarknaden.
- Instrumentets främsta användning har varit återkoppling. Arbetscoacher har objektivt kunnat identifiera utvecklingsområden hos individen och därefter uträtta rätt insatser:
- Tillgång till instrumentet möjliggör objektiva bedömningar av individens grundläggande anställningsbarhets status och dess dokumentation. Man går över från coachens/arbetsledares subjektiva tyckande till strukturerade metoder.
- Instrumentet tydliggör vilken del av anställningsbarhet (det grundläggande) arbetscoacher bör arbeta med i kontrast till det som berör kompetens eller arbetsförmåga.
- Instrumentet erbjuder bättre förutsättningar för uppföljning och utvärdering av individens utveckling under och efter deltagandet i ett program eller åtgärd.
- Användningen är relativt enkel. Ett bedömningstillfälle tar i genomsnitt 35 minuter. Arbetscoacher menar att de som använder instrumentet borde få utbildning så att bedömningskvalitet säkras.
- En organisation bör ha ett enhetligt sätt att använda instrumentet, så att inte "kollisioner" uppstår med andra rutiner.

Användning av instrumentet i ordinarie verksamhet under två år

I Kramfors kommun används verktyget som standardinstrument sedan 2009. I de andra kommunerna har dess användning implementerats i slutet på 2010. Kontinuerlig rapportering och återkoppling om instrumentets tillämpning hölls mellan instrumentets användare och utvecklare. Detta fram till avslutning av EU-projektet.

Tabell 3 visar instrumentets relation till tidigare forskning.

Tabell 3: Instrumentets förankring i forskning och generella teorier.

Prediktor	Indikator	Referens
Self-efficacy	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Självförtroende</i> • <i>Självkänsla</i> • <i>Självförtroende</i> 	Bandura & Cervone (1983); Bandura (1996); Berntson (2008); Fugate et al.(2004); Luthans et.al. (2006); Luthans, et. Al.(2006); McArdle, et al (2007); Yorke & Knight (2006); Nauta, et al. (2009)
Locus of control	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Autonomi</i> 	Rotters (1990); Fugate, et. al (2004)
Goal-orientation Self-determination Expectancy theory- VET Psychological career- resources Career anchors	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Målbestämning</i> • <i>Val av yrkesinriktning</i> • <i>Kunskap om valda yrken</i> 	Luthans, et al.(2006); Fugate et al. (2004); Coetzee & Schreuder (2010); Locke & Latham (2004); Luthans. At el. (2006); Schein (2007); Barg & Barndollar (1996); Ryan & Deci (2000)
Psychological capital Traits approach Resilience	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Uthållighet</i> • <i>Optimism</i> • <i>Stresstolerans</i> • <i>Hopp</i> 	Luthans, et al. (2004); Luthans, et al.(2006) Block & Block (1980); kanfer, et al (2001); Luthar, et al. (2000)
Mental imagery Cognitive schema Prospective thinking	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Föreställningsförmåga</i> 	Holmes & Mathews (2005); Hellmo & Viborg (2009); Kosslyn (1995)
Job search research	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Insatt i arbetsmarknadens dynamik</i> • <i>Jobbsökande färdigheter/strategier</i> • <i>Flera yrkesområde</i> 	Kanfer, et al. (2001); Brown, et al.(2006); Van Hoye & Saks (2008); Vansteenkiste, et al. (2004); Hillage & Pollard (1998); Blau & Robins(1990)
Proactive behaviour Self-efficacy Social capital Movement Capital	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Rörlighet – inom och mellan organisationer / geografisk och yrkesmässigt.</i> • <i>Kontaktnät</i> 	Bateman & Crant (1999); Seibert, et al. (1999); Brown, et al.(2006); Bindl, et al.(2010); De Grip, et al. (1999); Trevor (2001); Forrier & Sels (2003); Fugate, et. al. (2004); Fugate (2006)
Social capital Basic employability skills- approach	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Flexibilitet/anpassningsbarhet</i> • <i>Samarbetsförmåga</i> • <i>Kommunikationsförmåga</i> • <i>Förstår instruktioner</i> • <i>Följer regler och policy</i> 	Fugate, et. al. (2004); Yorke (2006); Yorke & Knight (2003, 2006); Van den Broeke, et. Al.(2009)
Basic employability skills- approach	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Initiativförmåga</i> • <i>Problemlösningsförmåga</i> • <i>Inlärnings benägenhet</i> • <i>Handlingskraft</i> • <i>Motivation</i> • <i>Självständighet</i> • <i>Lyhörighet</i> • <i>Sannlighet</i> • <i>Punktlighet</i> • <i>Ansvarmedvetenhet</i> • <i>Plikttrogen</i> • <i>Självvård</i> • <i>Vardagsstruktur</i> • <i>Fokuseringsförmåga</i> • <i>Pålitlighet</i> • <i>Levererar godtagbart arbete</i> 	Van der Heijden, et al.(2008); Greatbach, et al (2004); Lankard (1990); Saterfield & McLarty (1995); Övertoom (2000); Cotton (2001); Liptak (2011); Stasz, et al. (1999); SCANS (1999); Hill & Petty (1995); Forrier & Sels (2003); Brussig, et al (2008); Beach (1982); Cleary, et al.(2006); Dalin & Jakobsson (2007); Blumberg & Pringle (1982)

Diskussion och slutsatser

Aspekter av begreppet anställningsbarhet berör ett begränsat antal egenskaper hos individen och har avgörande betydelse för dennes framgång på arbetsmarknaden. I skillnad från yrkeskunnande kompetenser, är de relaterade till mer grundläggande förutsättningar som gör att individen har förmåga och möjlighet att bli en del av arbetsmarknaden. Syftet med denna studie har varit att undersöka om de befintliga approacherna på anställningsbarhet ger svar på våra frågeställningar gällande finandet av en begreppsapparat kring det grundläggande i anställningsbarhetsbegreppet.

Lång erfarenhet inom verksamheter som sysslar med att stödja arbetssökande, och tidigare studier om övergångsregim högre utbildning – arbetsmarknad, tydde på att grundläggande egenskaper hade en nyckelroll i utvecklingen av begreppet anställningsbarhet.

Efter att ha konstaterat att det fanns ett tomrum i litteraturen om en approach som hade systematiserat kring det grundläggande i begreppet, och som inkluderade alla målgrupper på arbetsmarknaden, tog vi fram en teoretisk föreställningsram som lyfter fram detta problemområde. Modellen bygger på kunskap från praktikers empiriska erfarenheter, tidigare forskning i anställningsbarhet inom HRM, högre utbildning och arbetsmarknadspolitiska områden, samt på generella beteendevetenskapliga teorier.

Denna studie introducerar begreppet grundläggande anställningsbarhet och bidrar med att förklara vilka faktorer – bortsett från yrkeskunnande kompetens – som avgör en individs möjligheter att skaffa och behålla ett arbete. Begreppet medför en diskurs som problematiserar befintliga approachers inkluderande/exkluderande innebörd gällande målgrupper som finns på arbetsmarknaden. Det aktualiserar debatten om överförbarhet hos färdigheter (*transferable skills*) och dess funktion i anställningsbarhetsbegreppet. Det utforskar också nya perspektiv på relationerna mellan begreppen arbetsförmåga, kompetens och anställningsbarhet.

Approachen Grundläggande anställningsbarhet stödjer uppfattningen om att begreppet anställningsbarhet berör huvudsakligen psykosociala dimensioner och försöker definierar dem i en föreställningsram som visar anställningsbarhetsprocessen. Modellen har teoretiska och praktiska implikationer inom området. Dels försöker den bredda den teoretiska plattformen med stöd av socialkognitiva teorier, dels tar den ställning en modell som är så inkluderande som möjligt när det gäller målgrupp och inte minst, så praktiskt användbart som möjligt.

Anställningsbarhetsbegreppet förses i denna studie med en begreppsapparat gällande dess grundläggande del, vilken kompletterar tidigare försök att fånga att det har en mångfacetterad karaktär och består av flera dimensioner. Vi gör ett försök här nedanför att summera anställningsbarhetens komponenter och dimensioner. De tre psykosociala dimensioner – som bl.a. nämns i Figur 7

(sidan 40) har beståndsdelar som stegvis kan byggas på i komplexitet i de kontexter där de tillämpas och utvecklas. De kan även manifesteras på olika nivåer utan att falla av från sitt grundläggande ursprung. God *kommunikationsförmåga* är t.ex. en förutsättning både för effektivt ledarskap på lägre nivåer och för prestation på ledande befattningar. På samma sätt fungerar att vara *mål-inriktad, anpassbar* eller *handlingskraftig*. De utvecklas i olika förhållanden men de styrs av samma socialkognitiva mekanismer.

Grundläggande anställningsbarhet står enligt modellen för grundförutsättningar som gör att en individ har förmåga att bli en del av arbetsmarknaden. Detta innebär att ha tillräckliga personliga egenskaper och färdigheter inom dessa tre dimensioner. Vi kan skriva det schematiskt som en formel och tolka den så att om en person har tillräckliga egenskaper eller färdigheter inom alla tre dimensionerna, är den grundläggande anställningsbarheten helt tillräcklig; vi kan sätta värdet 100 % för detta. Om egenskaperna eller färdigheterna är otillräckliga i någon eller några dimensioner, är värdet lägre än 100 %.

Grundläggande anställningsbarhet =

$$= \text{Strukturella} + \text{Dynamiska} + \text{Funktionella egenskaper och färdigheter}$$

För att visa – lika schematiskt – hur grundläggande anställningsbarhet påverkar chansen att bli anställd, blandar vi in övriga faktorer för anställning. Dessa är dels *yrkeskompetenser och -färdigheter* hos individen, dels *arbetsmarknadens konjunktur och struktur*. Vi låter optimal yrkeskompetens motsvaras av värdet 1,0 och optimala arbetsmarknadsförhållanden likaså 1,0. Dessa två faktorer interagerar med den grundläggande anställningsbarheten, så att sannolikheten att få ett jobb minskar genom multiplikationerna om den ena eller båda av dessa är mindre än 1,0.

Chans för anställning =

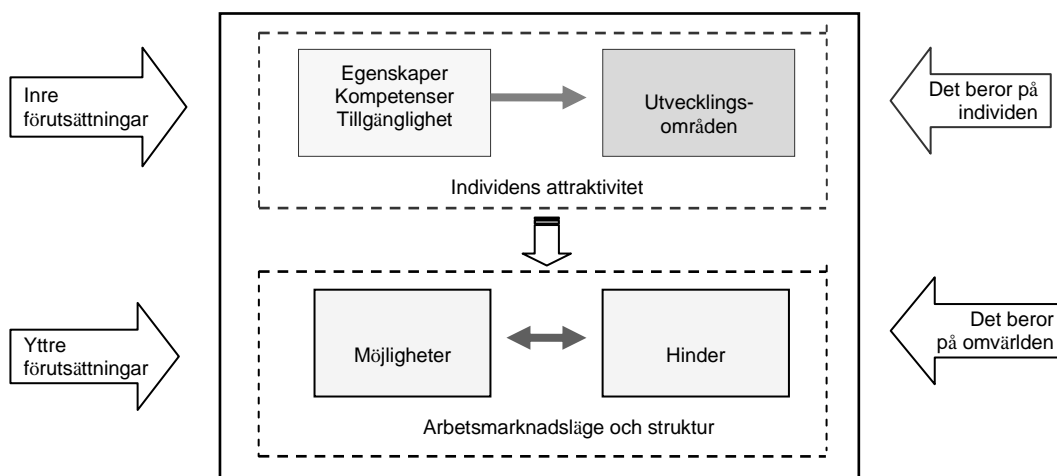
$$= \text{Grundläggande anställningsbarhet} \times \text{Yrkeskompetens} \times \text{Arbetsmarknadsförhållanden}$$

Slutsatser

Grundläggande anställningsbarhet ser anställningsbarhet som ett kontinuum. Individen uppvisar olika status på anställningsbarhet längs ett kontinuum i funktion av inre och yttre påverkande faktorer. Anställningsbarhet är ett relativt och utvecklingsbart fenomen. Förändringar i dess beståndsdelar eller kontexten påverkar positivt eller negativt individens anställningsbarhet. Individen har möjlighet att påverka sin egen anställningsbarhet genom att utveckla sina egenskaper, kompetenser och sin tillgänglighet på arbetsmarknaden (*psyko-logisk-, human-, social- och rörlig kapital*). Kontextuella faktorer som arbetsmarknads läge och struktur har individen inte direkt möjlighet att förändra men de utgör ramen inom vilken arbetstagaren utvecklar sina strategier som tar vara på befintliga möjligheter, och tar hänsyn till eventuella hinder och begränsningar.

Figur 15 visar hur anställningsbarhetsstatus och interaktionen mellan individens aktuella attraktivitet och arbetsmarknaden påverkar dennes chanser att få ett arbete.

Figur 15: Anställbarhet och interaktion med omvärlden



Anställningsbarhet status kan mätas och bedömas på olika sätt. Att ha en mätindikator som ensidigt kontrollerar individens framgång i att få eller behålla ett arbete, är ett angreppssätt som siktar på det absoluta utfallet men inte belyser vilka faktorer som involverar framgång, eller misslyckande. Som framgår av studien, definieras och mäts anställningsbarhet med olika syften. De mest förekommande undersökningar och mätinstrument bygger på självskattningar och utgår från individens egen uppfattning över sin anställningsbarhet, vilka kastar ljus på relevanta aspekter som berör individens upplevelse av sina möjligheter på arbetsmarknaden.

Denna studie har utvecklat ett mätinstrument som tar reda på vilka attribut hos individen som avgör dennes grundförutsättningar för att få ett arbete och behålla det. Instrumentet framställer inte någon typologisk profil utan en sammanställning av olika attribut och deras status i relation till faktiska erfarenheter ute på arbetsmarknaden. Detta är ett objektiva angreppssätt som går ut på att överlämna bedömningens utförande till dem som företräder arbetsmarknaden. Utifrån resultatet får individen återkoppling baserad på fakta förankrade i reella förhållanden. Återkopplingen fyller en viktig funktion för individens utveckling av anställningsbarhet, eftersom den belyser individens aktuella förmågor och förbättringsområden. Således, instrumentet är ett verktyg för praktiskt arbete med anställningsbarhetsutveckling på den grundläggande nivån som GA-modellen lyfter fram.

Framtida studier

Första versionen av GA-modellen och dess instrument togs fram första gången 2008 och har prövats under en tvåårsperiod innan det började tillämpas som användbart verktyg. Det har framförallt varit ett utvecklingsarbete med ständig återkoppling från praktiker som jobbar på arbetsmarknadsenheter i de involverade kommunerna. Testgruppen har varit arbetssökande som deltog i någon form av program- eller arbetsmarknadsåtgärd. Den empiriska prövningen har utförts utifrån ett kvalitativt tillvägagångssätt.

Det kvarstår att utföra longitudinella studier som bekräftar tesen att det finns korrelation mellan nivån på grundläggande anställningsbarhet enligt instrumentet, och varaktigheten i deras arbetslöshet. Detta motsvarar instrumentets s.k. konstruktvaliditet.

Ett annat område att utforska vidare är hållbarheten av de framtagna prediktorerna, dess förankring i forskning och generella beteendevetenskapliga teorier såsom deras reliabilitet och validitet i bedömningsinstrumentet.

Föreställning av en kognitiv kompass är ett första försök att operationalisera detta teoretiska konstrukt som ger ett spännande redskap för att förstå individens navigationsförmåga på arbetsmarknaden. Det behöver vidareutvecklas, utprövas och länkas till andra teorier inom arbetslivsdomäner.

Litteratur

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8, pp. 28-31.
- Atkinson, J. & Gregoy, D. (1986). A flexible future. Britain's dual labour force. *Marxism Today*. April 1986.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Ney York: Freeman.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 45, No. 5, pp. 1017-1028
- Bartlett, F.C. (1932). *Remembering: A study in experimental and social psychology*. New York:Cambridge university press.
- Bateman, T. & Crant, M. (1999). Proactive behaviour: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, Vol. 42, Issue 3. pp. 63-70.
- Beach, D.P., (1982). A Training program to improve work habits, attitudes and values. *Journal of Epsilon Pi Tau*, Vol. 8, No. 2, pp. 69-74.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S.(2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy* © 2006, Arbetslivsinstitutet. Vol. 27, No. 2, pp. 223-244.
- Berntson E. (2008) *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm University, ISBN 978-91-7155-636-3.
- Biemans, H., Nieuwenhuis, L., Poell, R., Mulder, M. & Wesselink R. (2004), Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. *Journal of Vocational and Training*, Vol. 56, No. 4, pp. 523-538. ISSN 1618-8543.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. I S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 2, pp. 567-598, Washington, DC: American Psychological Association.
- Bodenhausen, G.V., Macrae, C.N. & Hegenberg, K. (2003). *Social cognition*. I Millon, T. & Lerner, M.J. (Eds.) *Handbook of psychology*. Volume 5. Personality and social psychology. pp. 257-277, New Jersey: Wiley.
- Blau, D. M. & Robins, P. K. (1990) Job search outcomes for the employed and unemployed. *The journal of Political Economy*. Vol. 98, No. 3, pp. 637-655.
- Brown, D.J., Cober, T.T., Booz, A.H., Kane, K., Levy, P.E. & Shalhoop J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, pp. 717-72

- Brown, P. & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent. Employability and jobs in the knowledge economy*. New York: Oxford university press.
- Blumberg, M. & Pringle, C.D. (1982), The missing opportunity in organizational research : Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 4, pp. 560-569.
- Brussig, M., Jansen A. & Knuth (2008), Operationalising employability for the evaluation of `activating´ labour market policies. Institute for Work, Skills and Training (IAQ), Strasbourg. Edition du 03/06/2008.
- Coff, R.W.(1997). Human assets and management dilemmas: coping with hazards on the road to resource – based theory. *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 2 , pp. 374-402.
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No. 2, pp. 10-20.
- Coetzee, M. & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults’ career anchors. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 35, No. 1, Art. No. 833, 11 pages.
- Coetzee, M., Bergh, Z. & Scherauder D. (2010). The influence of career orientations on subjective work experiences. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 8, No.1, Art. No. 279, 13 pages.
- Cleary, M., Flynn, R. & Thomasson (2006). *Employability skills – From framework to practice. An introductory guide to trainers and assessors*. Australian Government, Department of Education, Science and Training.
- CEC - Commission of The European Communities (1999). *The European employment strategy : A strategy for full employment and better Jobs for all*. Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- Dalin, R. & Jakobsson Lund, A. (2007). *Utvärdering av Access: Ett projekt om Ungdomar, arbetslöshet och anställningsbarhet*. Härnösand: Kommunförbundet Västernorrland. Rapport /FoU Västernorrland : 2007:2
- Datta, R. C., Pellissery & Paul, G. D. (2007). Employability: Concepts, indicators and practices. *ATLMRI - Discussion Paper*, 2/2007. TATA, Institute of Social Sciences, MUMBAI.
- De Grip, A., Jasper van Loo, J.& Sanders, J. (1999). *Employability in action: An industry employability index*. SKOPE Research Paper No.5, October 1999, ISSN 1466-1535. Maastricht University, The Netherland.
- Diaz-Fernández, M., López-Cabrales & Valle-Cabrera, R. (2009). What companies pay for: The strategic roles of employee competencies. *European J. International Management*, Vol. 3, No. 4.
- Ellström, P.E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärandet i arbetslivet*. Stockholm: CE Fritzes.

- Fallon, J.D., Avis, J.M., Kudish, J.D., Gornet, T.P. & Frost, A.I. (2000) Consciousness as predictor of productive and counterproductive behaviors. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 15, No. 2.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 65, No. 1, pp.14-38
- Fugate M. (2006). Employability in the new millennium. I Greenhaus J.H. & Callanan G.A. (Eds) *Encyclopedia of Career Development*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 267-270.
- Formichella, M.M. & London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, CONICET, JEL:JO-12, Cinterfor-OIT.
- Forrier, A. & Sels L. (2003). The concept of employability: a complex mosaic, int. J. *Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2.
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of “difficult-to-place” persons. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 69, No. 7.
- Gazier, B. (1999). *Employability. Concepts and policies*, Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs.
- Gazier, B. (2006). *Promoting employability in the context of globalisation in the EU and Japan*. Background paper. 11th EU-Japan Symposium. 20 & 21 March 2006. European Commission; Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare; The Japan Institute for Labour Policy and training.
- Groot, W. & Van den Brink H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, Vol. 32, pp. 573-581. ISSN 003-6846
- Greatbatch, D., Murphy, R., Wilmut, R., Lewis, P., Macintosh & Tolley, H. (2004). *Generic employability skills – Aspiration, provision and perception*. Report to the Gloucestershire Learning and Skills Council from the Centre for Developing and Evaluating Lifelong Learning - CDELL, University of Nottingham, School of Education.
- Grice, D., & Gladwin, R., (2004). *Developing employability skills*, LTSN Physical Sciences Centre, UK, Higher Education Academy. ISBN 1-903815-12-6.
- Godet, M. & Roubelat, F. (1996), Creating the future: The use and misuse of scenarios. *Long Range Planning*. Vol. 29, No. 2, pp. 164-171.
- Harvey, L. (1999) Employability: Developing the relationship between higher education and employment. Opening presentation at the Fifth *Quality in Higher Education* 24-Hour seminar. 28 October. Scarman House, Warwick University.
- Harvey, L. (2001) Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, Vol.7, No. 2, pp. 97-109.

- Hillage, J. & Pollard, E. (1998), *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Research Report RR85, Department for Education and Employment. ISBN: 978-0-85522-7.
- Hensing, G. (1998). Bedömning av arbetsförmåga- ett dilemma för rehabiliteringsaktörerna. *Socialmedicinsk tidskrift*, No. 5.
- Hellmo, M. & Viborg, N., (2009). Mentala bilder, ett hett ämne. Konferensrapport. *Psykologtidningen*, 2/09, pp. 22-23.
- Heery, E. & Noon, M. (2001). *A Dictionary of human resource management*. Oxford: University Press.
- Hill, R. B. & Petty, G. C. (1995). A new look at selected employability skills: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Educational Research*, Vol.20, No. 4, pp. 59-73.
- Holmes, E. A. & Mathews. A. (2005). Mental imagery and emotions: A special relationship? *Emotion*, 2005. Vol. 5, No. 4. pp. 480-497.
- Holbeche, L. (2004). HR and the high performance organization. HR's role in creating a high performance culture, *Strategic HR Review*, Vol. 3 Issue 2.
- Hovels, B. (n.d.). *Occupational profiling in the Information Society*. The Netherlands: The Knowledge Center for Vocational Education & Labour Market. Tillgänglig 2011-08-05 på <http://stile.be/conference/Documenten/08%20Ben%20H%20F6vels.pdf>
- Hvinden, B., Heikkilä, M. & Kankare, I.(2001). Towards activation? The changing relationship between social protection and employment, i Western Europe, i Kautto, M., fritzell, J., Hvinden, B., Kvist, J., Uusitalo, M . (Eds.) *Nordic Welfare States in the European Context*. London: Routledge.
- Jeffmar, C. (1987). *Socialpsykologi – människor i samspel*. Lund: Studentlitteratur.
- Joo, B. K. & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 16, No. 1, pp. 48-60.
- Järholm, B., Karlsson, B. & Mannelqvist, R. (2009). Arbetsförmåga i sjukförsäkringen – so beskrivs begreppet i lagstifningen. *Läkartidningen*, Vol. 106, No. 17. pp.1178-1181.
- Kerlinger, F.N. (1992). *Foundations of Behavioural Research*. Third edition, US:Harcourt Brace College Publishers, pp. 26-28
- Kielhofner, G. (2008). *Model of human occupation. Theory and application*. Fjärde utgåvan. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins
- Kosslyn, S.M. (1995). Mental imagery. I Kosslyn, S. & Osherson, D.(Eds) *Visual cognition. An invitation to cognitive science. Second edition, Vol. 2*, Cambridge: The MIT Press.

- Kotter-Grühn, D., Wiest, M., Zurek, P.P. & Scheibe, S. (2009). What is it we are longing for? Psychological and demographic factors influencing the contents of Sehnsucht (life longings). *Journal of Research in Personality*, Vol. 43, pp. 428–437.
- Kowalsky, R. & Westen, D. (2005). *Psychology*. Fourth edition. New York: Wiley.
- Kraus, K. (2008). Does employability put the German 'vocational order' at risk?. I Gonon, P., Kraus, K., Oelkers, J. & Stolz, S. (Eds) *Work, education and employability*. Bern: Lang.
- Kluytmans, F., Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 8, No. 2, pp. 261-172.
- Liptak, J.J. (2011). *Transferable skills scale, second edition*. ISBN 978-1-59357-881-7.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability - Literature Review*. LTSN. University of Exeter, Generic Centre.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*. Vol. 29, No. 3, pp. 388–403.
- Läraryrörbundet, SFS & TCO. (2007) *Jakten på anställningsbarhet. Om mötet mellan student och arbetsgivare*. Stockholm, Rapport, 2007-08-2.
- Löfgren, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal-och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Avhandling, Lunds universitet, ISBN 978-91-628-7427-8.
- Ludvigsson, M., Svensson, T. & Alexandersson k. (2006). *Begreppet arbetsförmåga– en litteraturgenomgång*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet. ISBN 13: 978-91-7045-803-3
- Luthans, F., Luthans K.W. & Luthans B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, Vol. 47, No. 1, pp. 45-50.
- Luthans, F., Avey, J.B. , Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 27, pp. 387-393.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D. & Becker, B.(2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, Vol. 71, No. 3, pp. 543-562.
- Mayser, S., Scheibe, S. & Riedige, M. (2008). (Un)Reachable? An empirical differentiation of goals and life longings. *European Psychologist*, Vol. 13, No.2, pp. 126–140.

- Matsumoto, D. (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. Cambridge University Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 71, Issue 2, pp. 247-264.
- McQuaid, R.W. (2004). *Employability, local policy interpretations and the new localism*. Paper for the regional studies conference on the challenge of localism, London, 19th November 2004.
- McQuaid, R.W. & Lindsay, C., (2004). The concept of employability. *Urban studies*. Vol. 42, No. 2, pp. 197-219,
- Martikainen, P., Bartley, M. & Lahelma, E. (2002). Psychosocial determinants of health in social epidemiology. © *International Journal of Epidemiology*, Vol. 31. pp. 1091-1093
- Mélen, D., (2009). Med arbetsförmåga, utan anställningsbarhet. *Socialmedicinska tidskrift* 3/2009.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K. & Willemsem, M.(2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, pp. 233-251.
- Nilsson, T. (2006). *Tillit och psykologiskt kontrakt: Inomorganisatoriska relationer, kommunikation och bussförarens inställning till arbetet*. Forskningsrapport. Karlstad University Studies 2006:37. ISSN 1403-8099. ISBN 91-7063-068-2.
- Norrby, E. & Linddahl, I. (2006) *Dialog om arbetsförmåga (DOA), version 3.0*. Utgiven av Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter. ISBN 91-86210-43-2
- Riksrevisionen (2009) *Studenternas anställningsbarhet – Regeringens och högskolans ansvar*. RIR 2009:28, ISBN 978 91 7086 2014.
- Reber, A.S. & Reber, E.(2001). *The penguin dictionary of psychology*. Third edition. London:Penguin books.
- Rotter, J.B.(1990) Internal versus external control of reinforcement. A case history of a variable. *American Psychologist*, Vol. 45, No. 4, pp. 489-493.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L.(2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, pp. 68-78.
- Sandqvist, J., & Henriksson, C. (2004). Work functioning: A conceptual framework. *Work*, Vol. 23, pp. 147-157.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA:Addison-Wesley.

- SCANS, (1991). The secretary's commission on achieving necessary skills. Tillgänglig 2011-108-10 på : <http://www.schoolandbeyond.org/docs/ScansSkills.pdf>
- Schein, E. (2007). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *NHRD Journal*, Vol. 1, Issue 4. pp. 27-33.
- Schmid, G. (2008). *Full employment in Europe. Managing labour market transitions and risks*. UK:Edward Elgar.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 3, pp. 416-427.
- Sieber, L. (2008). *The employability paradox*. MBA-thesis. Cordon Institute of Business Science, University of Pretoria. Tillgänglig den 2011-05-08 på : <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-03162010-160056/unrestricted/dissertation.pdf>
- Sims, H. P. & Lorenzi, P. (1992). *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in organizations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Sonnby-Bergström, M.(2006). Social cognition- imitation and attachment based strategy for emotion regulation. *Svensk Neurologi tidning*. No. 2-3, Årg. 18.
- Susanne Scheibe, S. & Freund (2008). Approaching sehnsucht (life longings) from a life-span perspective: The role of personal utopias in development. *A.M. Research in Human Development*, Vol. 5, No. 2, pp. 121–133, 2008. DOI: 10.1080/15427600802034868
- Strickland, B.R. (2001). *The gale encyclopedia of psychology*. Second Edition. US:Gale Group.
- Schneider, K. & Otto, H-U. (2009). *From employability towards capability*. Fonds national de la recherche, Luxembourg: Edition Forward.
- Schwieler, E. (2007). *Anställningsbarhet. Begrepp, principer och premisser*. Universitetspedagogiskt centrum, Stockholms universitet. UPC-rapport 2007:2
- Statens offentliga utredningar (2008). *Arbetsförmåga? En översikt av bedömningar i Sverige och andra länder*. SOU 2008:6.
- Statens offentliga utredningar (2009). *Gränlandet mellan sjukdom och arbete. Arbetsförmåga/Medicinska förutsättningar för arbete/Försörjningsförmåga*. SOU 2009:89.
- Stasz, C., McArthur, D., Lewis, M. & Ramsey, K. (1990). *Teaching and learning generic skills for the workplace. National center for research in vocational education*. University of California, Berkely, CA.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2008). *Bedömning av arbetsförmåga, kommunala synpunkter på lämpliga och gemensamma insatser*. SKL-rapport, dnr 07/2547.

- Sverke, M., Hellgre, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health and Psychology*. Vol. 7, No. 3, pp. 242-268.
- Tamkin, P. & Hillage, J. (1999). *Employability and Employers: the missing piece of the jigsaw*. Report 361, Institute for Employment Studies, November 1999.
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M. & Rocco, T.S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, Vol. 7, No. 2.
- Yorke, M. & Knight, P. (2003). *Assessment, learning and employability*. Buckingham: Open University Press.
- Yorke, M. Knight P. (2006). *Embedding employability into the curriculum. Learning and employability series one*. The Higher Education Academy. Esect. ISBN: 1-905788-00-2.
- Yorke, M (2006). *Employability in higher education: what it is – what it is not*. Learning and Employability series one. The Higher Education Academy. Esect. ISBN: 1-905788-01-0.
- Yerkes, M.A., (2011). *Transforming the Dutch Welfare State. Social risks and corporatist reform*. Bristol:The policy press.
- Van den Broeke, A., Vansteenkiste, M., Lens, w. & De Witte, H.(2009) Unemployed individuals' work values and job flexibility; An explanation from Expectancy-value theory and Self-determination theory. *Applied Psychology: An international Review*, Vol 52, No 2, pp. 296-317.
- Van Hoyer, G. & Saks, A.M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.73, pp. 358-367.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, Vol. 44, pp. 269-287.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H. & Deci, D.(2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*. No. 34, pp. 345-363. DOI: 10.1002/ejsp.202
- Van der Heijde C.M. & Van der Heijden B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*. Vol. 45, Issue. 3, pp. 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Scholarios, D., Marzec, I., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jędrzejowicz, P., Knauth, P., Mikkelsen, A. & Van der Heijde, C. (2010). Employability management needs analysis and the ICT sector in Europe : the case of small and medium-sized enterprises. *Journal of Centrum Cathedra*, Vol. 3, No. 2, pp. 182-197.

Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2005). *The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional instrument for measuring employability*. Proceedings of the partners' conference 2005 of the Maastricht School of Management, 6th – 8th July, 2005, pp. 211-238. Maastricht: MSM.

Van der Heijden, B.I.J.M., Boon, Jo, Van der Klink, M.R. & Meys, E.(2008). *Does (in)formal learning enhance employability?* Paper presented at the Academy of human resource development international research conference in the Americas (Panama City, FL, Feb 20-24, 2008).

Vahlne, W.L. (2010), *Arbets(o)förmåga ur ett mångdisciplinärt perspektiv*. Stockholm: Santérus.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York:Wiley.

Wanberg, R., Kammeyer-Mueller, J.D. & Shi, K. (2001) *Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives*, i Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.H. & Viswesvaran, C. (Eds.) *International handbook of work and international psychology*. pp. 253-269. London:Sage.

Weir, J., & Matthew, B. (2003). *Employability Strategy*. University of Glasgow. Tillgänglig 2009-08-10 på <http://gla.sen/sen/employment/2003-12-11/1>.

Begreppet grundläggande anställningsbarhet

Ett psykosocialt perspektiv

Rapporten gör en mycket grundlig internationell kunskapsöversikt över hur begreppet anställningsbarhet definierats och använts. Tre huvudsakliga perspektiv framträder då: Användning inom personaladministration (HRM), inom högre utbildning vid övergången från skola till arbete samt inom arbetsmarknadspolitik.

Genom att avgränsa bort alla former av yrkes- eller branschspecifika färdigheter från begreppet anställningsbarhet, har ett nytt begrepp framträtt – Grundläggande anställningsbarhet – vilket är generellt användbart för alla kategorier av arbetsföra med eller utan anställning. Därigenom skapas ett anställningsbarhetsbegrepp som behövs inom arbete med personer utan yrkesutbildning, utan arbetslivserfarenhet eller med lång tids arbetslöshet bakom sig.

För att göra begreppet Grundläggande anställningsbarhet användbart i praktiken, har också ett arbete gjorts i syfte att identifiera faktorer och indikatorer för denna del av anställningsbarhet. Resultatet av detta arbete är ett bedömningsinstrument som utprovats och använts i praktiken.

Carlos Cerna har en utländsk psykologutbildning med inriktning på arbete och organisation och en magisterutbildning i HRM från Stockholms universitet. Har tidigare arbetat på Arbetsmiljöverket och Arbetsförmedlingen och är numera arbetscoach på Kramforskommuns arbetsmarknadsenhet. Carlos har en speciell orientering mot frågor som berör anställningsbarhetsutveckling och metodutveckling.

Rolf Dalin är statistiker, lärare och forskningsstöd på Mittuniversitetet och på FoU Västernorrland. I projektet Kvalitetslab har han fungerat som forskare och kunnat arbeta med att fördjupa frågeställningar och utveckla verktyg inom projektet, i samarbete med Carlos Cerna återkopplingsinstrument för Grundläggande anställningsbarhet.