



Personalvetarprogrammet

# **Validering av mätinstrument för anställningsbarhet - en förstudie**

Författare

Maria Malm, Linda Westling,  
Martin Westman och Camilla Åström

## **Bakgrund**

### **Arbetsforum inom Stockholm stad**

Arbetsforum är en enhet inom socialtjänstavdelningen i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltningen vilken går under Stockholm stad. Till Arbetsforum kommer personer som är i behov av arbetsträning efter en längre tids frånvaro från arbetslivet. Syftet är att ta reda på vilket arbetsområde personen har möjlighet att arbeta inom. Målet är att arbetsträningen ska öka individens förutsättningar för arbete och på det sättet komma närmare arbetsmarknaden.

### **Offentligt skyddat arbete (OSA)**

Arbetsforum har i samarbete med arbetsförmedlingen ansvar för Offentligt Skyddat Arbete (OSA) och arbetar för att främja individers anställningsbarhet. OSA syftar till att ge personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet till anställning med rehabiliterande inslag. På sikt ska anställningen leda till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Vid individuella möten med en arbeidskonsulent arbetar man med hjälp av en lösningsfokuserad metod fram en handlingsplan där utgångspunkten är den enskilde personens resurser och behov. Ett av målen är att finna en lämplig praktikplats för att personen skall stärkas i sin förmåga att själv ta ansvar för sin situation och av egen kraft arbeta vidare mot egen försörjning och en plats på den öppna arbetsmarknaden. Att ha en OSA-anställning kan innebära att en person hjälper till på en arbetsplats, ibland direkt OSA-anställd av kommunen eller staten, för att lättare komma in på arbetsmarknaden. Personen har en tidsbegränsad subventionerad anställning men kan i ett senare skede bli aktuell för en vanlig anställning eller bättre/ likvärdigt arbete med statligt stöd.

### **Anställningsbarhet**

I arbetet med klienter, som av olika anledningar står utanför den reguljära arbetsmarknaden, blir mötet på Arbetsforum med arbeidskonsulenten ett sätt att utveckla och öka klientens anställningsbarhet. För att kunna bedöma huruvida individer är anställningsbara eller ej behövs ett verktyg som mäter detta. Tidigare instrument, med syfte att mäta anställningsbarhet, har övervägande baserats på självskattning. Cerna och Dalin (2012) menar att anställningsbarhet är något som bör mätas objektivt. Den objektiva bedömningen är nödvändig för att ta reda på hur arbetsmarknadens olika aktörer bedömer individens faktiska anställningsbarhet, snarare än att individen gör bedömningen subjektivt (egen upplevelse), vilket kan resultera i en över- eller underskattning i bedömningen. I dagens läge finns inget standardiserat instrument som objektivt mäter individers anställningsbarhet.

## **Begreppet grundläggande anställningsbarhet**

Carlos Cerna och Rolf Dalin (2012) menar att det saknas ett begrepp för grundläggande anställningsbarhet som kan tillämpas för hela arbetsmarknaden oavsett vad en person har för yrke eller i vilken kontext denne befinner sig i. Begreppet *grundläggande anställningsbarhet* (GA) kännetecknas dock, enligt Cerna och Dalin, som ett begrepp som står för *“grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungera produktivt på en arbetsplats”*. Cerna och Dalins syfte med att utveckla ett instrument för anställningsbarhet är att mäta de faktorer som gör skillnad, bortsett från yrkeskunnande kompetens, mellan individer med anställning och individer som inte lyckas få eller behålla ett arbete. I sin rapport utgår de ifrån GA-modellen som består av en strukturell, en dynamisk och en funktionell dimension. Den strukturella dimensionen är relaterad till individens tankemässiga strukturer och dess påverkan på individens beteenden i sociala sammanhang. Det kan handla om individens uttryck för utveckling i anställningsbarhetsprocessen. Den dynamiska dimensionen avser faktorer som påverkar individens handlingskraft och energi positivt samt uppvisar ett proaktivt beteende. Proaktivitet har visat sig vara relativt bestående hos en person och kan liknas med självdrivenhet och att vara framåtsyftande. Den funktionella dimensionen handlar om hur individens proaktivitet kommer till uttryck i personens beteendemönster och strategier vid interaktion med omvärlden (Cerna & Dalin, 2012).

## **Mätinstrumentet**

Arbetskonsulenten Carlos Cerna och statistikern Rolf Dalin utvecklar ett återkopplingsinstrument för att mäta grundläggande anställningsbarhet. Mätinstrumentet består av en skala med olika påståenden som mäter grundläggande anställningsbarhet. Dessa påståenden ligger till grund för en enkät som har framställts av Carlos Cerna och Rolf Dalin (2012).

Instrumentet utgår ifrån GA-modellens definition av grundläggande anställningsbarhet. GA-modellen består av en strukturell, en dynamisk och en funktionell dimension. Dimensionerna är grundade i psykologiska teorier om specifika prediktorer inom de områden som modellen tillskriver relevant funktion i anställningsbarhetsprocessen. Modellen bygger på kunskap från praktikers empiriska erfarenheter, tidigare forskning om anställningsbarhet inom HRM, högre utbildning och arbetsmarknadspolitiska områden samt på generella beteendevetenskapliga teorier.

För att undersöka relevansen i instrumentets olika delar gjordes en enkätundersökning, av Cerna och Dalin (2012), där ett urval av länets jobbcoacher, arbetskonsulenter, arbetsförmedlare, FK-handläggare och yrkesvägledare deltog. Justeringar gjordes i instrumentet utifrån undersökningens resultat. Vidare använde författarna ett webbaserat enkätförfarande för att

inhämta bedömningar av faktorerna från en expertpanel bestående av personer verksamma inom olika kommuners arbetsmarknadsenheter såsom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. De identifierade faktorerna översattes sedan till beteendeindikatorer som i sin tur kunde operationaliseras till observerbara beteenden. Dessa observerbara beteenden har sedan formulerats till påståenden som arbetsledare ska skatta.

## **Uppdragsbeskrivning**

Instrumentet för grundläggande anställningsbarhet behöver valideras för att tillförlitligt kunna användas på Arbetsforum som hjälpmedel i det dagliga utvecklingsarbetet med klienter. Uppdraget består i att göra en förstudie av hur mätinstrumentet fungerar i praktiken. Förstudien syftar till att utvärdera instrumentets validitet som en del i ett större valideringsprojekt. Validitet betyder i sammanhanget i vilken utsträckning instrumentet mäter det som det avser att mäta.

Utvärderingen ska ske genom att 20 individer med OSA-anställning och 20 individer med anställning på den reguljära arbetsmarknaden bedöms objektivt i anställningsbarhet utifrån enkäten som syftar till att mäta grundläggande anställningsbarhet.

Anledningen till att Cerna och Dalin vill undersöka anställningsbarhet objektivt är att tidigare forskning visat att subjektiv skattning av anställningsbarhet kan bli missvisande på grund av individers varierande självinsikt. Vid tidigare prövning av enkäten visade sig subjektiva skattningar av anställningsbarhet skilja sig mycket från arbetsgivares skattningar av samma person.

Gruppen med anställda individer ska ha okvalificerade arbetsuppgifter, vilka inte kräver yrkesutbildning, för att det ska vara jämförbart med OSA-anställdas arbetsuppgifter. Dessa gruppers resultat ska sedan jämföras och analyseras. Visionen är att hypotesen bekräftas; anställda bedöms vara "tillräckligt" till "mycket mer än tillräckligt" anställningsbara och de som ingår i OSA bedöms vara "mindre än tillräckligt" till "otillräckligt" anställningsbara.

Frågeställningen i undersökningen är om instrumentet för mätning av grundläggande anställningsbarhet är tillförlitligt. Om förstudien skulle visa att anställda skattas som "tillräckligt" eller "mer än tillräckligt" anställningsbara, medan OSA-anställda skattas som "mindre än tillräckligt" eller "otillräckligt", skulle det styrka instrumentets validitet och hypotesen skulle bekräftas. Modellen nedan visar undersökningens hypotes.



Uppdragsgivaren har även önskat ett HR-perspektiv för hur individer kan bli mer anställningsbara, eftersom att detta saknas i branschen.

### Problembild

Forskning har visat att det finns samband mellan arbetslöshet och fysisk- och psykisk ohälsa (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Arbetslöshet kan påverka individer så att de bland annat känner stress, oro, ångest, depression och kan även leda till sämre välbefinnande och självkänsla (Moser & Paul, 2009). Efter att ha stått utanför den reguljära arbetsmarknaden en längre tid kan det därför tänkas bli svårare att känna motivation och ha självförtroendet som krävs för att komma tillbaka till arbetslivet. Har man dessutom nedsatt fysisk eller psykisk arbetsförmåga, vilken i viss utsträckning bestäms utifrån samhällets syn på vad som gör att en person anses som frisk och arbetsför, blir det sannolikt en än mer begränsad arbetsmarknad att komma tillbaka till.

Enligt SOU (2012:31) tar det ofta lång tid för Arbetsförmedlingen att förstå om en person har en funktionsnedsättning och därmed har rätt till särskilda insatser. Det betyder att det tar onödigt lång tid för dessa personer att få ett arbete. Alla som kan och vill arbeta måste få den hjälp som de behöver. Av befolkningen i åldern 16-64 år så har nio procent en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. De är oftare arbetslösa eller arbetar mindre än personer utan funktionsnedsättning. Nästan hälften av dem står helt utanför arbetsmarknaden. De som har det svårast att få ett arbete är de som har en psykisk funktionsnedsättning (SOU, 2012:31).

Arbetsforum arbetar med att hjälpa individer som står utanför den reguljära arbetsmarknaden att bli mer anställningsbara genom att bland annat erbjuda individuella utvecklingsplaner, kontinuerliga träffar/ uppföljning, kurser, och arbetsplatser. Att ta sig an och hjälpa dessa individer kräver mycket ansvar och arbete eftersom de ofta behöver stöd under hela processens gång, både under tiden de arbetar under offentligt skydd, och när de är redo att gå vidare på egen hand. Detta gör det viktigt att hitta sätt att mäta hur anställningsbara individerna

är när de kommer till Arbetsforum och när de är tillräckligt anställningsbara samt för att kunna följa upp dem under utvecklingen.

Det är viktigt att de individer som ingår i OSA blir bedömda i anställningsbarhet utifrån tillförlitliga verktyg och rätt förutsättningar. Risken är annars att de blir bedömda på ett felaktigt sätt utifrån fel premisser. Detta kan leda till att de antingen blir kvar i en OSA-anställning längre än nödvändigt eller att de bedöms redo för den reguljära arbetsmarknaden för tidigt, vilket skulle kunna resultera i långtgående konsekvenser för individen i fråga. Att stanna i en OSA-anställning för länge kan troligtvis leda till att individens tilltro till sig själv, som anställningsbar minskar på sikt, vilket kan göra att det självförtroende som behövs för att känna självförtroende i sin tur leder till lägre anställningsbarhet. Problematiken framkommer även i boken *Samhall: Att bli normal i en onormal organisation* (Holmqvist, 2005). Att få möjlighet att arbeta efter sin egen förmåga och inte ha samma press, som finns på den reguljära arbetsmarknaden, kan skydda individen mot risken för misslyckande till följd av orimligt höga krav. För höga krav som leder till upprepade misslyckanden kan påverka individens självförtroende negativt. Att bedömas som redo för den reguljära arbetsmarknaden för tidigt skulle också kunna vara missgynnsamt för individen då rätt stöd som behövs uteblir, och att bedömas som anställningsbar och sedan misslyckas på arbetsmarknaden kan hindra utvecklingen (Holmqvist, 2005).

Det är vanligt förekommande med subjektiv skattning vid enkätundersökningar vilket kan leda till olika typer av felkällor. Inom psykologin talar man om olika *bias* vilka kan översättas till partiskhet eller tankefällor. Det handlar om människans tendens att göra olika felbedömningar baserat på den mänskliga hjärnans behov av att kategorisera och förenkla omvärlden. Det handlar även om människans behov av att upprätthålla sin goda självbild. Myers (2008) ger exempel på en bias kallad *overconfidence* vilken innebär att de flesta människor i regel ser sig själva som något bättre än genomsnittet (Myers, 2008). Resultatet av en självskattning i en enkät, influerad av detta, kan bli missvisande och baseras på personens självinsikt snarare än hur det faktiskt ser ut i verkligheten.

Enligt Cerna och Dalin (2012) har det många gånger visat sig att självskattning ofta genererar missvisande resultat då individer antingen tenderar att överskatta eller underskatta sig själva. Därför kan objektiv skattning vara ett alternativ att föredra (Cerna & Dalin 2012). Dock medföljer objektiv skattning också en rad problemställningar i form av tankefällor att ta hänsyn till och vara medveten om.

Eftersom definitionen av grundläggande anställningsbarhet är ny och inte har använts tidigare i standardiserade mått är det av vikt att undersöka skalans *content validity* (*innehållsvaliditet*). Enligt Shultz och Whitney (2005) innebär *Content validity* att frågorna eller påståendena är relevanta och behandlar de väsentliga delarna av konstruktet. Detta sker dels genom att en grupp experter inom konstruktets område bedömer varje enskild fråga (Shultz & Whitney,

2005). Genom att Cerna och Dalin använt sig av experter för att bedöma hur viktiga de enskilda frågorna är för konstruktet ifråga, så ökar det dock innehållsvaliditeten för måttet.

Mätinstrumentet består av en enkät med olika påståenden om 8 delar. Del 1 och 8 i mätinstrumentet för grundläggande anställningsbarhet behandlar individens orientering och arbetssökande färdigheter. Främst riktas påståendena inom dessa delar till arbetskonsulenter som skattar OSA-anställda i enkäten. Påståenden som enkäten behandlar finns som Bilaga. Påståendena i dessa delar kan vara svåra att ta ställning till för arbetsgivare/arbetsledare som ska skatta anställda, eftersom det rör frågor som många arbetsgivare ofta inte vet om sina anställda. Exempelvis handlar ett påstående om den anställdas rörlighet på arbetsmarknaden och om denne kan tänka sig att flytta. Detta kan vara lättare för en arbetskonsulent, för en OSA-anställd, att svara på eftersom många möten kring anställningsbarhet handlar om just sådana frågor. Om samtliga frågor ställs till både arbetskonsulenter och arbetsledare uppstår två potentiella problem. Vet inte arbetsgivaren svaret på en fråga kanske denne frågar den anställda vilket tar bort objektiviteten i skattningen. Ett annat alternativ är att gissa vilket kan leda till ett felaktigt resultat.

## **Metod**

### **Undersökningsdeltagare**

Undersökningsdeltagarna i denna studie var sammanlagt 40 stycken, 20 män och 20 kvinnor. Gruppen med anställda bestod av 11 kvinnor och 9 män. Gruppen med OSA-anställda bestod av 9 kvinnor och 11 män.

De 20 deltagare som ingick i gruppen 'anställda' hade arbeten som servitris, brevbärare, butiksbiträde, restaurangbiträde, kontorsassistent, städerska och kallskänka. Deras ålder varierade från 19 till 53 år, med en medelålder på 33 år och en standardavvikelse på 11 år. Samtliga hade varit anställda hos respektive arbetsgivare i minst sex månader. Ingen av individerna i denna grupp rapporterades ha en psykisk eller fysisk funktionsnedsättning.

De 20 deltagare som ingick i gruppen med OSA-anställda hade arbeten, under olika förutsättningar, som receptionist, parkarbetare, barnskötare, matpedagog, vaktmästare, datasupport, kartläggare, hantverkare, resurslärare, alltiallo och köksbiträde. Deras ålder varierade från 27 till 57 år, med en medelålder på 49 år och en standardavvikelse på 8 år. Samtliga individer i denna grupp hade en psykisk eller fysisk funktionsnedsättning.

### **Material**

Materialet som användes var en enkät i två delar. Den första delen innefattar bakgrundsfrågor om ålder, kön, yrkestitel, anställningstid, utbildning, sysselsättningsgrad samt om personen har

nedsatt arbetsförmåga på grund av psykiskt- eller fysiskt funktionshinder.

Den andra delen av enkäten innehöll skalan om grundläggande anställningsbarhet. Skalan består av totalt 36 påståenden och omfattar åtta dimensioner; orientering, sociala färdigheter, fokusering, anpassningsbarhet, handlingskraft, kommunikation, självförtroende och arbetsökande färdigheter. Svartalternativen var otillräckligt, nästan tillräckligt, tillräckligt, mer än tillräckligt och mycket mer än tillräckligt. Skalan innehåller frågor som exempelvis "kan stå emot svårigheter eller motgångar utan att tröttna eller ge upp" eller "visar vilja och intresse för att lära sig nya saker". Om en individ skattas besitta tillräckliga egenskaper och färdigheter på samtliga påståenden ska det tolkas som att individens grundläggande anställningsbarhet är helt tillräcklig, den grundläggande anställningsbarheten är då 100 %. Om individen däremot skattas besitta otillräckliga egenskaper eller färdigheter på vissa påståenden är den grundläggande anställningsbarheten lägre än 100 %. För att kunna jämföra de två gruppernas resultat räknades dock svartalternativen om till en skala på 1-5, där 1 betyder otillräckligt och 5 betyder mycket mer än tillräckligt.

Del 1 (orientering) och del 8 (arbetsökande färdigheter) i enkäten uteslöts ur undersökningen för båda grupperna då dessa påståenden främst var avsedda att bedömas av arbetskonsulenter för gruppen med OSA-anställning. Totalsumman av skattningarna för respektive individ kan därför få värden från 27 till 135 istället för 36 till 180.

### **Procedur**

För gruppen 'anställda' tillfrågades arbetsledare muntligt, av projektgruppen, om de ville fylla i en enkät där de skulle skatta anställda i anställningsbarhet. De informerades om strikt konfidentialitet och att deltagandet var helt frivilligt. Arbetsledarna blev också upplysta om att de när som helst kunde avsluta och dra tillbaka sina data. En blankett om anställdas medgivande delades även ut till arbetsledarna vilka instruerades att lämna en blankett till varje anställd i fråga. På blanketten fanns information om undersökningen, konfidentialitet och att den anställda kunde meddela arbetsledaren om denne inte ville bli skattad. Totalt skattade arbetsledarna sammanlagt 20 enkäter. Eftersom att arbetsledarna för gruppen med OSA-anställda var medvetna om mätinstrumentets syfte informerades även arbetsledare för gruppen med anställda om syftet med enkäten.

För gruppen med OSA-anställda var det Carlos Cerna som kom i kontakt med undersökningdeltagarna och dess arbetsledare via sin verksamhet på Arbetsforum. Arbetsledare hade skattat individerna och de ifyllda enkäterna tillhandahölls projektgruppen.

För att jämföra de båda grupperna, OSA och anställda, genomfördes statistiska analyser. I analyserna beräknades gruppernas medelvärde, median, standardavvikelse och kvartilavvikelse. T-test genomfördes för att se om det fanns signifikanta skillnader mellan de två grupperna. För



att undersöka reliabiliteten i enkätens innehåll beräknades Cronbachs alfa. Det datorbaserade statistikprogrammet som användes för statistiska analyser var SPSS. För att jämföra grupperna OSA-anställda och anställdas medelvärden av skattningarna gjordes ett oberoende t-test. Cronbachs alfa gjordes även för att utläsa om frågorna i enkäten är reliabla, alltså om de mäter samma sak. Vidare räknades medelvärde, median och kvartilavvikelse samt standardavvikelse ut för båda grupperna, samt för varje del av enkäten för att utreda mer specifikt var skillnaderna är som störst och minst.

## Resultat

Medelvärden och standardavvikelser för gruppen ‘anställda och gruppen ‘OSA-anställda’ redovisas i tabell 1.

T-test utfördes för att undersöka om det fanns en signifikant skillnad i grundläggande anställningsbarhet mellan de båda grupperna. Resultatet var signifikant på 5 % nivån och visar att det finns en betydande skillnad mellan gruppernas medelvärden. Se tabell 1.

T-test utfördes även för att undersöka om det fanns några skillnader i de olika dimensionerna mellan grupperna. Resultatet visade signifikanta skillnader mellan grupperna i *sociala färdigheter* och *fokusering*. Det fanns inga signifikanta skillnader mellan grupperna gällande dimensionerna *anpassningsbarhet*, *handlingskraft*, *kommunikation* eller *självttillit*. Se tabell 1 nedan.

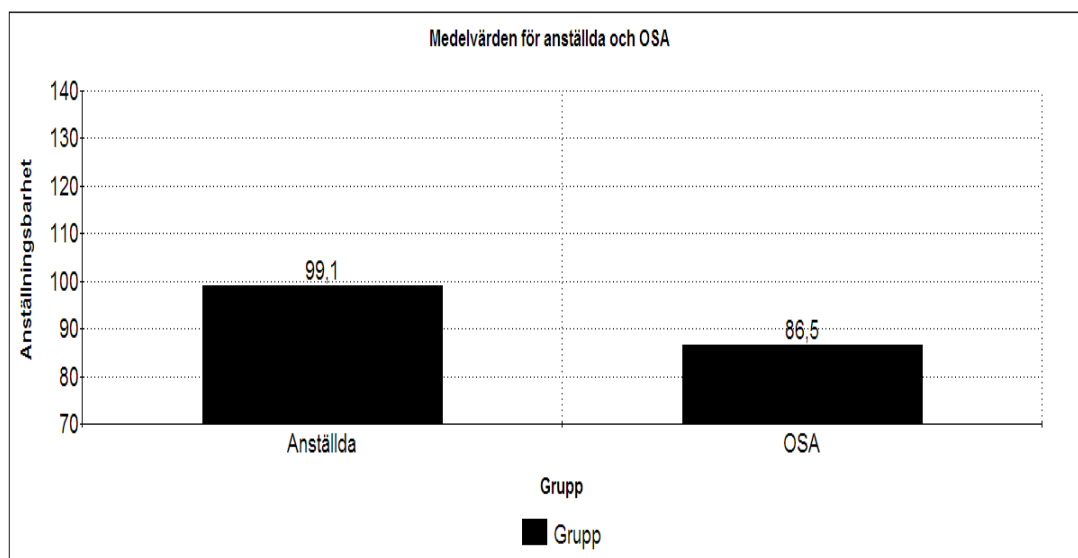
Tabell 1. Medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för de två undersökningsgrupperna. T-test och p-värde för grundläggande anställningsbarhet och samtliga dimensioner.

Dimension	Anställda		OSA		Skillnad t	Skillnad p
	M	S	M	S		
Del 2-7. GA	3.66	0,56	3.20	0,67	-2,318	0.021*
Del 2. Sociala färdigheter	3.83	0,76	3.34	0,60	-2,225	0,030*
Del 3. Fokusering	3.83	0,69	3.23	0,66	-2,185	0,008**
Del 4. Anpassningsbarhet	3.66	0,68	3.26	0,70	-1,825	0,076
Del 5. Handlingskraft	3.43	0,70	2.98	0,86	-1,814	0,078
Del 6. Kommunikation	3.68	0,89	3.40	0,71	-1,112	0,273
Del 7. Självtillit	3.50	0,72	3.02	0,94	-1,825	0,076

Notera: \*=p<0.05, \*\*=p<0.01, GA=Grundläggande anställningsbarhet

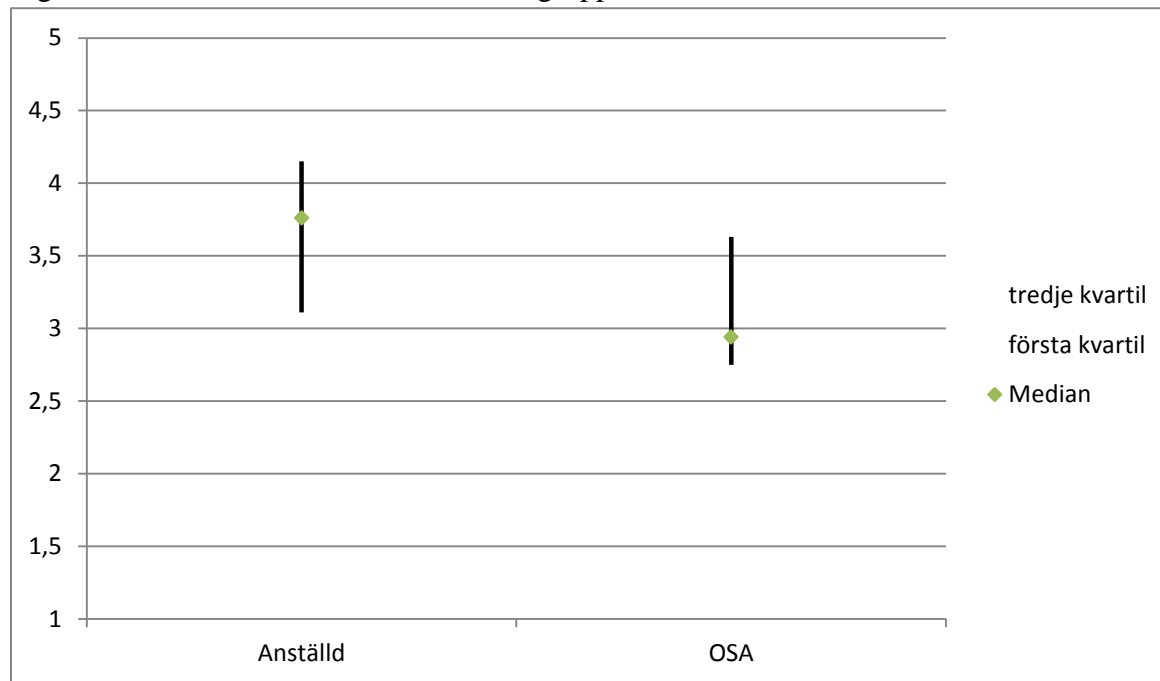
Anställdas medelvärde räknat över alla påståenden i enkäten blev 99,1 och för de OSA-anställda 86,5. Medelvärdet för gruppen anställda är ca 13 enheter högre jämfört med gruppen anställda under OSA. Värdet 27 motsvarar "Otillräckligt" anställningsbar medan värdet 135 motsvarar "Mycket mer än tillräckligt" anställningsbar. Se figur 1 nedan.

Figur1. Medelvärden räknat över alla påståenden för grupperna anställda och OSA-anställda.



Median och kvartilavvikelse redovisas i figur 2 nedan. Medianen visar på att spridningen av skattningarna drar mer mot “ej tillräckligt” för OSA-anställda och att anställda drar mer mot “mer än tillräckligt” anställningsbara.

Figur 2. Median och kvartilavvikelse för grupperna anställda och OSA-anställda.



Notera: Övre värden visar tredje kvartilen, nedre värden visar första kvartilen, punkt visar median.

### Reliabilitet

För att visa hur väl olika delar av måttet mäter samma sak utfördes Cronbachs alfa beräkningar. Cronbachs alfa för hela enkäten (exklusive delarna 1 och 8 vilka undantas i denna studie) var 0.96, vilket visar att skalan har en hög intern konsistens. Eftersom konstruktet grundläggande anställningsbarhet är flerdimensionellt och därmed lutar på flera ben, vilket innebär att enkäten består av olika delar, så är det även intressant att se hur Cronbachs alfa ser ut per del. Cronbachs alfa för övriga delar var 0.81 för *sociala färdigheter*, 0.89 för *fokusering*, 0.86 för *anpassningsbarhet*, 0.88 för *handlingskraft*, 0.83 för *kommunikation* och 0.87 för *självttillit*. Alla delar visar ett värde över 0.70, vilket brukar vara ett riktmärke för att se hur väl olika delar av måttet mäter samma sak och om enkäten kan anses vara reliabel (Mabon, 2004).

### Bortfall

Två enkäter saknade svar på ett påstående vardera. Det ena påståendet som saknades var i del 3 (fokusering), påstående 3 och det andra var i del 7 (självttillit), påstående 3. De saknade värdena har ersatts med medelvärdet av individens samtliga svar i den statistiska analysen.

## Diskussion

Arbetsforum behöver ett instrument för att kunna mäta klienters anställningsbarhet. Det är viktigt för att kunna se hur anställningsbar en klient är vid första besöket på Arbetsforum, sätta in rätt stödande insatser efter detta och följa upp klienten tills denne blivit tillräckligt anställningsbar och kapabel till att få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

Syftet med undersökningen var att mäta skillnader mellan anställdas och OSA-anställdas grundläggande anställningsbarhet utifrån "återkopplingsinstrumentet för grundläggande anställningsbarhet". Resultatet av ett oberoende t-test visade att det fanns en signifikant skillnad mellan grupperna. Resultatet tyder på att instrumentet faktiskt mäter anställningsbarhet eftersom de anställda hade ett signifikant högre medelvärde, och skattades som mer anställningsbara, än de OSA-anställda. Dock var skillnaden mellan grupperna inte så stor som förväntat. Det förväntade var att OSA-anställda skulle skattas som "otillräckligt" till "nästan tillräckligt" anställningsbara. Resultatet kan bero på fler orsaker. Dels var urvalet litet eftersom det var en förstudie. Hade det varit ett större urval finns möjligheten att skillnaderna hade blivit större. Något som talar för detta är att resultatet var signifikant och att kvartilavvikelserna visar att grupperna drar åt det förväntade hållet. Olika resultat visades för de olika dimensionerna i mätinstrumentet. Det fanns en signifikant skillnad mellan grupperna i dimensionerna *sociala färdigheter* och *fokusering*. Däremot fanns det inte en signifikant skillnad mellan grupperna gällande dimensionerna *anpassningsbarhet*, *handlingskraft*, *kommunikation* eller *självtyllit*. Att dessa inte visade någon signifikant skillnad mellan grupperna skulle även här kunna bero på att undersökningssubjektarna var för få.

Anställningsbarhet är ett svårdefinierat begrepp som är mångfacetterat. Trots det fick mätinstrumentet ett högt värde på Cronbachs alfa, vilket visar att frågorna mäter samma sak, det vill säga anställningsbarhet. De olika dimensionerna fick också höga värden på Cronbachs alfa, vilket innebär att påståendena inom respektive dimension mäter samma sak.

Det kan vara svårt att definiera anställningsbarhet som något utöver yrkeskompetens och som ska gälla universellt. Vem som anses vara anställningsbar kan förändras beroende på kontext. Vad som är ett acceptabelt beteende varierar mellan olika kulturer. Exempelvis kan punktlighet anses som mer eller mindre viktigt på olika arbetsplatser och inom olika subkulturer. Förändringar kan även ske över tid vilket kan vara en svårighet med definitionen av grundläggande anställningsbarhet. Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2006) menar exempelvis att färre människor ansågs ha funktionshinder för 20 år sedan jämfört med idag (Allvin et al. 2006). Det kan vara svårt att definiera något essentiellt som gäller oavsett tid och rum. Ett tillförlitligt mätinstrument ska vara lika pålitligt oavsett i vilken tidpunkt eller kontext det används.

Som tidigare nämnts visade sig testet vid detta mättillfälle ha hög reliabilitet, det vill säga att testet väl mätte anställningsbarhet som det avsåg att mäta. Med tanke på problematiken kring definitionen av begreppet och för att försäkra sig om att måttet är stabilt och tillförlitligt över tid, skulle ett test-retest vara att rekommendera, det vill säga att låta samma grupper göra testet vid fler tillfällen. Resultaten bör då bli detsamma som vid första mätningstillfället för att instrumentet ska anses vara tillförlitligt. Upprepade test bör dock ske inom en relativt kort tidsperiod från första tillfället då anställningsbarheten annars kan ha förändrats på grund av att individen utvecklat sin anställningsbarhet som ett led i utvecklingsprocessen på Arbetsforum.

Vid objektiv skattning kan det vara bra att ta hänsyn till att även denna skattning är subjektiv, i den bemärkelsen att bedömningen lutar mot en enda individs bedömning av en annan individ. En person skulle mycket väl kunna bedöma en person på ett sätt som skiljer sig från hur en annan skulle göra bedömningen. En lösning till detta kan vara att fler personer bedömer individen för ett mer sanningsenligt resultat.

Inom HRM och rekrytering har forskning visat att kompetensbaserade intervjuer, där man vill ta fasta på vad en person faktiskt presterat i olika arbetsrelaterade situationer, ger avsevärt högre prediktiv validitet än exempelvis vanliga intervjuer (Koenig et al. 2010). Prediktiv validitet för arbetsprestation handlar om i vilken utsträckning det går att förutsäga att en person kommer att prestera i framtiden. I en kompetensbaserad rekryteringsprocess kan det bli aktuellt med referenstagning ur ett helhetsperspektiv där minst tre referenser från samma arbetsställe efterfrågas. Det kan vara tidigare chef, kollega och medarbetare vilka får frågor där de konkret ger exempel på hur personen presterat i olika arbetsrelaterade situationer tidigare. Eftersom processen sker på ett strukturerat sätt, där den som utlyser tjänsten redan vet hur svaren ska värderas, blir det lättare att mäta hur hög prediktiv validitet instrumentet har. Risken för att hamna i tankefallor minskar också eftersom att mindre plats lämnas åt magkänslan, vilken exempelvis kan påverka utfallet på ett felaktigt sätt vid en ostrukturerad intervju. Kanske skulle influenser från detta tillvägagångssätt kunna öka validiteten även i den objektiva skattningen av anställningsbarhet där kanske en vän, en familjemedlem, tidigare kollega eller liknande kan vara delaktiga i bedömningen av anställningsbarhet. Samtliga skulle kunna skatta samma person i enkäten och sedan kan medelvärdet av de skattningarna ge ett mer kalibrerat resultat. Eftersom det finns en problematik med objektiv skattning kan ett annat alternativ vara att kombinera objektiv skattning med självskattning och intervjuer där både individen och arbetsledaren fyller i enkäten samt diskuterar utfallet med arbetskonsulenten.

Vid objektiva skattningar är det också viktigt att vara medveten om olika tankefallor som omedvetet kan förekomma hos individer. En potentiell felkälla vid objektiv skattning, i det här fallet då en arbetsledare skattar en annan person är *Haloeffekten*. Myers (2012) menar att människor drabbas av effekten mer eller mindre i bedömningssituationer. Om personen är omtyckt på ett område kan detta spilla över på andra delar av personens prestationer vilket blir

missvisande. Det går även åt andra hållet där en person som exempelvis inte kan passa tider kanske även skattas som någon som har samarbetssvårigheter. En annan effekt som kan medföra en felaktig bedömning av en individ är *senaste prestation-error*. Detta innebär att individen kan komma att bedömas efter sin senaste prestation innan utvärderingen. Om individen då presterat sämre precis innan utvärderingen kan individen riskera att bli bedömd sämre överlag än vad denne egentligen presterat under hela perioden som avses. Ytterligare en felkälla kan vara den skattande personens dagsform, exempelvis kan vädret påverka människors bedömningar. Denna tankefälla kallas *priming* och innebär att tidigare associationer aktiveras i minnet och påverkar en person omedvetet. En person som blir knuffad på gatan kan ta med sig de aggressiva känslorna till en bedömningssituation och döma annorlunda än om en positiv upplevelse hade föregått bedömningssituationen (Myers, 2008).

Möjligheten finns också att arbetsledare kan påverkas av den skattade individens nuvarande roll i arbetslivet. Kanske upplevs det som lättare och mindre emotionellt att skatta OSA-anställda lågt när det på sätt och vis är formellt uttalat att de inte är anställningsbara ännu. Kanske tar det också emot för en arbetsgivare att skatta sina anställda som otillräckligt anställningsbara, inte minst om arbetsgivaren själv anställt dem. Begreppet anställningsbarhet kan förmodligen även upplevas som ett laddat ord för många. Att inte vara anställningsbar förklaras i större utsträckning idag, än för tjugo år sedan, av individens tillkortakommanden snarare än ett strukturellt problem i samhället. Allvin et.al (2012) menar att ansvaret för arbetslösheten har förflyttats från samhället till den enskilda individen (Allvin et al. 2012).

Tankefällor hos individer i bedömningssituationer är ofta oundvikligt då det ligger i människans natur att kategorisera och dra förenklade slutsatser för att kunna hantera alla intryck och information utifrån (Myers, 2008). En generell rekommendation för att minska påverkan av olika tankefällor är dock att medvetandegöra dessa och aktivt vara kritisk till den egna bedömningen och vad den kan grunda sig på.

För att en arbetsledare för de anställda ska kunna svara på del 1 och 8 i enkäten krävs det att denne har frågat den personen eller chansat. Del 1 och 8 i enkäten uteslöts ur undersökningen eftersom att de delarna är riktade till arbetskonsulenter. Frågorna är utformade på sådant sätt att det krävs en kunskap om den skattade individen som endast kan erhållas genom att fråga individen eller någon som vet vad svaret skulle bli. Konsekvensen av detta är att svaret kan bli inkorrekt och därför missvisande. En rekommendation kan vara att anpassa del 1 och 8, så att de riktas till båda undersökningsgrupperna, för att sedan repetera undersökningen och inkludera del 1 och del 8. Ett annat förslag är att tillämpa självskattning för dessa två delar. En fördel är även om en större urvalsgrupp kan delta i undersökningen.

Vad skulle hända om OSA-anställda uppfyller kriterierna för att vara mer än tillräckligt anställningsbara efter en tid på Arbetsforum men ändå inte kommer in på den reguljära

arbetsmarknaden? Kanske skulle samma person komma in på arbetsmarknaden efter att ha skattats som tillräckligt anställningsbar inom en viss yrkesgrupp men inte i en annan yrkesgrupp beroende på vad som anses som acceptabelt i respektive grupp. Kanske mäter instrumentet egentligen en annan bakomliggande variabel, som inte tagits i beaktande, som exempelvis fysisk eller psykisk nedsatt arbetsförmåga. Något att ha i åtanke är om undersökningen utformats på ett sådant sätt att den mäter det fenomen som den syftar till att mäta. Det kan finnas en bakomliggande variabel som gör att resultatet blir signifikant av en utomliggande orsak som inte tagits i beaktande. För att kontrollera om arbetsförmågan är en bakomliggande variabel är ett förslag att en grupp långtidsarbetslösa individer, utan funktionsnedsättning, jämförs med gruppen OSA-anställda med funktionsnedsättning. Andra orsaker som skulle kunna förklara varför OSA-anställda uppfyller kriterierna för att vara tillräckligt anställningsbara kan vara att begreppet anställningsbarhet är relaterat till både arbetsförmåga och kompetens. Arbetsförmågan kan som tidigare nämnt påverka resultatet om exempelvis en individ har ett fysiskt eller psykiskt funktionshinder. Individen kan alltså ha en hög grundläggande anställningsbarhet men nedsatt arbetsförmåga som gör att denne ändå inte kommer ut på den reguljära arbetsmarknaden. Återkopplingsinstrumentet för grundläggande anställningsbarhet syftar inte till att mäta yrkesmässig kompetens men det betyder inte att även denna kan förklara varför någon med tillräckligt hög anställningsbarhet inte får ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden.

Förväntningen är att OSA-anställda minst ska skattas som "tillräckligt" anställningsbara för att anses som redo för den reguljära arbetsmarknaden. Eftersom att gruppen med anställda skattades som mindre än "tillräckligt" anställningsbara på vissa påståenden, men har ett arbete på den öppna arbetsmarknaden, borde dock även OSA-anställda som skattats likadant kunna bedömas som anställningsbara. Det kan finnas en problematik med att bestämma att någon inte är anställningsbar förrän "tillräckligt" på skalan har uppnåtts inom alla dimensioner. Dock menar Cerna och Dalin (2012) att de inte skapat ett kvantitativt system för bedömning av anställningsbarhet utan snarare en möjlighet till skattning av grundläggande anställningsbarhet av kvalitativ karaktär. Syftet är att återkoppla till individen genom att vissa dennes starka sidor och utvecklingsområden. Det finns även utrymme för anteckningar i instrumentet vilket kan ha stor betydelse för att förstå varför en individ blir skattad på ett visst sätt.

Sammanfattningsvis kan det sägas att återkopplingsinstrumentet för grundläggande anställningsbarhet mäter anställningsbarhet enligt denna undersökning, dock borde uppmärksammas att instrumentet inte mäter faktorer som direkt berör individens arbetskapacitet eller yrkeskunnande.

Anställningsbarhet (kallad även generell anställningsbarhet i kontrast med grundläggande anställningsbarhet) förutsätter att det finns tillräckligt arbetsförmåga och tillräckligt kompetens för att individen ska kunna utveckla en relation med arbetsmarknaden och på det sättet bli just anställningsbar. I och med återkopplingsinstrumentet bortser från dessa faktorer bör en slutlig

bedömning på anställningsbarhet kompletteras med dokumentation omkring individens arbetsförmåga och yrkeskompetens.

### **HR-perspektiv**

Uppdragsgivaren har även önskat ett HR-perspektiv för hur individer kan bli mer anställningsbara, eftersom att detta saknas i branschen. Sociala medier har kommit att få en allt större roll inom rekrytering och gränsen mellan arbetsliv och privatliv har blivit mer flytande. Utmärkande egenskaper hos arbetssökande, som ofta speglar arbetsmarknadens aktörers efterfrågan, kännetecknas av flexibilitet, anpassningsbarhet och proaktivitet. Ofta efterfrågas också ett stort personligt engagemang i arbetet där personen förväntas bidra till företagets utveckling och prestera på relativt hög nivå hela tiden för att bli ännu mer efterfrågad både inom och utanför företaget. Tidsbegränsade och därmed kortare anställningsformer har blivit vanligare där många arbetar som konsulter åt företag en kortare tid för att sedan gå vidare med sin expertis. Även bemanningsföretagen har vuxit sig större vilket bidrar till individens ständiga press att hålla sig attraktiv hos arbetsgivaren för att inte bli utbytt. Eftersom arbete och privatliv har svetsats samman mer blir det viktigare att kunna marknadsföra sig själv via sociala medier som exempelvis LinkedIn, Facebook och bloggar då dessa medier används av rekryterare, både på gott och ont. Många rekryterare föredrar att inte använda sociala medier, där individers privatliv exponeras, i rekryteringssammanhang av olika anledningar. Dock finns det många rekryterare som använder dessa medier systematiskt både när de letar upp potentiella kandidater och för att samla in så mycket information som möjligt om individer som ansökt om utlysta tjänster. Detta är viktigt att vara medveten om när man som individ vill komma nära arbetsmarknaden. Det är också bra att vara öppen med att man söker arbete och berätta detta för vänner och bekanta. Många arbetstillfällen finns hos det egna kontaktnätet och det har mer nu, än någonsin tidigare, blivit viktigt att kunna nätverka för att få in en fot på arbetsmarknaden. Det är bra att vara öppen med att man söker arbete och berätta detta för vänner och bekanta

Faktorer som kan vara avgörande för om en individ går vidare i en rekryteringsprocess är hur personens CV ser ut, hur mycket personen tagit reda på om företaget, hur personen beskriver sin tidigare erfarenhet samt informella källor. Ett välgjort och kontinuerligt uppdaterat CV med företagsspecifikt personligt brev indikerar att personen är seriös och aktiv i sitt arbetssökande snarare än att denne gör massutskick av samma CV och personliga brev till alla arbetsgivare. En person som engagerat sig och läst på om ett företag, vilket är relativt enkelt idag med internet, samt kan berätta hur denne passar i företaget och är vad de behöver ökar chanserna till anställning. Vidare är det avgörande hur en person berättar om sin tidigare arbetslivserfarenhet, hur det ställs i relation till den aktuella tjänsten på ett meningsfullt sätt, och hur väl personen lyckas framhäva sig själv och sin kompetens utan att bli självgod. Det är ingen konst att säga att man är bra men däremot att kunna motivera varför och ge konkreta exempel på detta. Slutligen ser arbetsmarknadens spelregler ut som så att informella kontakter, att någon exempelvis rekommenderat personen, ökar chanserna till anställning avsevärt.



I och med att arbetsmarknaden numera kännetecknas av ett högre ansvar har lagts på individen att marknadsföra sig själv och aktivt framhäva sin kompetens på olika sociala arenor kan det bli ännu svårare för de som hamnar utanför arbetsmarknaden att gå från att inte vara anställningsbara till att bli det, inte minst för människor med psykiska eller fysiska funktionshinder. Det handlar numera ofta mer än om att bara arbeta och få lön för det. Det verkar finnas ett osynligt socialt tryck på, att människor inom sitt yrke, ska prestera på hög nivå nästan jämt och hela tiden utvecklas professionellt för att accepteras av sig själv, andra människor och arbetsmarknaden.

Trots att studien utgår från okvalificerade yrken och personer med OSA-anställning kan tidigare nämnda faktorer för framgång i rekryteringsprocessen vara av värde för klienterna i Arbetsforums verksamhet att känna till. Om en person söker ett okvalificerat arbete kanske ofta egenskaper som att hålla tiden och klä sig acceptabelt är av störst vikt för att personen ska anställas. Om personen då också visar att denne är medveten om dagens arbetsmarknads spelregler och kan utforma ett välskrivet CV, kanske med hjälp av någon som granskar detta, så ökar det chanserna för att denne ska bli mer attraktiv för en arbetsgivare.

## Referenser

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Cerna, C., & Dalin, R. (2012). *Begreppet grundläggande anställningsbarhet. Ett psykosocialt perspektiv*. ISBN 978-91-85613-55-7. (rapport 2012:1). Västernorrland: FoU Västernorrland

Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning: Om urvalsmetoder i arbetslivet* (2 uppl.). Stockholm: Psykologiförlaget.

Myers, D.J. (2008). *Social Psychology*. New York: McGraw Hill.

Holmqvist, M. (2005) *Samhall : att bli normal i en onormal organisation*. Stockholm: SNS förlag

Koenig, C.J., Klehe, U.C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 18-27.

Shultz, K. S., & Whitney, D. J. (2005). *Measurement theory in action: Case studies and exercises*. Kalifornien: Sage.

SOU 2012:31. *Sänkta trösklar – högt i tak Arbete, utveckling, trygghet*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.

McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005) Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.

## Bilaga

I enkäten behandlas olika påståenden. Dessa påståenden är följande:

### **Orientering**

- Skaffar sig rutiner och ramar som ger vardagsstruktur.
- Har hittat det arbetsområde som passar hans/hennes förutsättningar och önskemål
- Är insatt i vad detta arbetsområde innebär, när det gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljö, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter.
- Kan föreställa sig sin framtid och sina handlingar då.
- Är nyfiken på och intresserad av sådant som påverkar hans/hennes möjligheter att få ett arbete.
- Hans/hennes yrkesinriktning är mot flera olika arbetsområden.
- Är beredd att flytta/pendla till en annan ort för arbetets skull.

### **Sociala färdigheter**

- Är själv aktiv vid arbete i grupp.
- Kommer i tid till avtalade träffar/möten.
- Väljer lämplig/socialt acceptabel klädsel och har goda hygieniska rutiner.
- Framför sina åsikter utan att nedvärdera eller nonchalera andras.
- Håller sig till sanningen. Läger inte till eller tar bort uppgifter som förvränger sanningen.

### **Fokusering**

- Fokuserar på den goda sidan av en situation och ser hoppfull på denna.
- Visar den koncentration som arbetsuppgiften kräver.
- Klarar att utföra olika arbetsuppgifter utan tillsyn.
- Tar emot arbetsrelaterade instruktioner, tolkar dem korrekt och följer anvisningarna.
- Kan behålla fokus i arbetet och i umgänget med arbetskamraterna, även under pressande situationer.
- Går att lita på: visar konsekventa handlingsmönster och ett förutsägbart förhållningssätt.

### **Anpassningsbarhet**

- Visar förmåga att anpassa sig till olika situationer.
- Visar vilja och intresse för att lära sig nya saker.
- Ser det som en plikt att slutföra sina arbetsuppgifter med ansvar och omsorg.

- Tar reda på vad som är ett godtagbart resultat på arbetet.
- Följer uppsatta regler, policy och bestämmelser.

### **Handlingskraft**

- Försöker lösa en uppgift även om oväntade problem dyker upp.
- Tar de steg som behövs för att nå de mål som han/hon strävar efter.
- Vågar pröva sina egna idéer.
- Visar energi, kraft och entusiasm i hans/hennes agerande.
- Kan stå emot svårigheter eller motgångar utan att tröttna eller ge upp.

### **Kommunikation**

- Gör sig förstådd gentemot andra människor.
- Tycker om att utbyta tankar och idéer med andra människor.
- Fråga arbetsledare om det uppstår oklarheter kring instruktioner.

### **Självförtroende**

- Visar/uttrycker att hon/han känner sig betydelsefull och som en tillgång.
- Tror sig om att klara av att göra det som behövs för att nå det hon/han strävar efter.
- Anser att det som avgör hennes/hans livsutveckling är vad hon/han gör själv och inte vad andra beslutar och gör.

### **Arbetssökande färdigheter**

- Vet hur arbetsmarknaden fungerar, särskilt hur efterfrågan på arbetskraft ser ut.
- Har goda kunskaper i hur man söker jobb och marknadsför sin kompetens gentemot arbetsgivare.