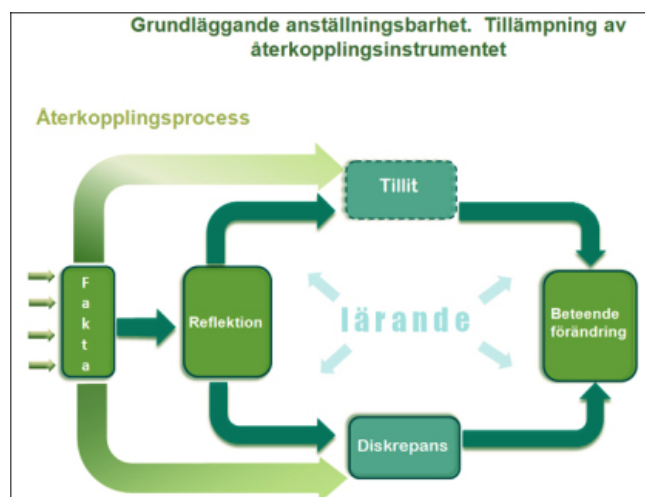


Linköpings Stadsmission



Grundläggande Anställningsbarhet- bakgrund

Hösten 2008 startade ett 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. Ett av projektets uppdrag var att utreda begreppet anställningsbarhet och utveckla ett instrument för anställningsbarhetsbedömning. Rolf Dalin, lärare i statistik på Mittuniversitetet och forskare på F o U – Västernorrland och Carlos Cerna, beteendevetare och HRM – specialist med lång erfarenhet av arbete med långtidsarbetslösa genomförde detta uppdrag. De genomgick svensk och internationell litteratur samt befintlig forskning inom området. De fann bl a att det fanns en relevant skillnad mellan generell anställningsbarhet och något som kallas för ”grundläggande anställningsbarhet”. Ett behov av att reda ut begreppsförvirring bakom dessa termer uppstod. Det ledde till att de bestämde sig för att lägga fram en definition på vad ”grundläggande anställningsbarhet” innebar. Utifrån en mer organiserad begreppsbyggnad om området utvecklade de ett instrument för bedömningen av denna grundläggande anställningsbarhet.

Utvecklingsarbetet bestod i sin första fas av en omfattad inventering av faktorer och dimensioner som forskningsvärlden ansåg anställningsbarhet bestod av. De gjorde en kartläggning av faktorer som hörde till det grundläggande i anställningsbarheten och utifrån en psykosocial teoretisk föreställningsram om begreppet konstruerades den första versionen av instrumentet. Utifrån en enkätundersöknings resultat, i vilken ett urval av länets jobbcoacher, arbetskonsulenter, arbetsförmedlare, FK-handläggare och yrkesvägledare deltog, gjordes justeringar i instrumentet. Sundsvall och Kramfors kommun valdes som testkommuner för att prova instrumentet. Efteråt träffades coacher från dessa kommuner för att utvärdera instrumentets användning i den verkliga verksamheten. Coacherna var mycket

positivt inställda och en del justeringar föreslogs. Efter dessa justeringar började instrumentet användas i alla kommuner som ingick i projektet; Sundsvall, Timrå, Ånge, Kramfors och Örnsköldsvik. Hösten 2010 höll Carlos en heldags utbildning i grundläggande anställningsbarhet i de nämnda kommunerna. Idag används instrumentet i alla kommuner som deltog i projektet samt i hela Stockholms Stad. Det kallas för "Återkopplingsinstrument" och det finns i två varianter.

Grundläggande anställningsbarhet definieras som de "Grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungerar produktivt på en arbetsplats." Återkopplingsinstrumentet för bedömning är skapat utifrån definitionen, är flexibelt och kan användas i olika verksamheter. Det kommer till bäst nytta i arbetsliknande situationer t.ex. praktik och instrumentet är ämnat att bedöma individens utveckling i grundläggande anställningsbarhet. Genom en bedömning av individens grundläggande anställningsbarhet kan utvecklingsområden lyftas fram och individen ges återkoppling som hjälp till självinsikt och motivation att förbättra sin anställningsbarhet.

Rätt använt säkerställer återkopplingsinstrumentet att individens grundläggande anställningsbarhet ökar genom att lämpliga resurser i form av insatser och aktiviteter används för att stödja individen. Instrumentet ger deltagaren återkoppling ur flera olika perspektiv och vid flera olika tillfällen. Det blir också ett strukturerat sätt för arbetsgivaren att ge feedback.

Bedömningen sker på ett objektivt sätt och bygger på faktiska iakttagelser. Återkopplingsinstrumentet för grundläggande anställningsbarhet innebär konkret att individuella mål fastställs vid ett inledande trepartssamtal. Instrumentet fylls i löpande eller vid exempelvis trepartssamtal och resultatet ligger till grund för individens fortsatta utveckling.

2015 och 2017 höll Carlos en heldagsutbildning för personalen på Linköpings Stadsmission. Metodiken är idag implementerad i sociala företag och mätningar pågår som en del av vårt arbete med effektstyrning på organisations-, individ- och samhällsnivå.

Källa: www.anstallningsbarhet.org

Definitioner

Arbetsintegration: Linköpings Stadsmission är ett arbetsintegrerat socialt företag vars syfte är att integrera människor i samhälle och arbetsliv. I olika sociala företag/verksamheter arbetstränar deltagaren med reella uppgifter till betalande kund/gäst. Deltagaren får utifrån sina förutsättningar träna på det hen behöver för att kunna söka, få och behålla ett arbete. I detta arbete använder sig Linköpings Stadsmission av feedbackinstrumentet Grundläggande Anställningsbarhet. Arbetsträningen bygger på att deltagaren är delaktig i verksamhet och sin egen utveckling. Genom individuell handledning samt stöd och motiverande insatser får deltagaren under sin arbetsintegration förutsättningar att: öka sin anställningsbarhet, nå personliga mål, bli mer proaktiv i relation till arbetsmarknaden samt få referenser och bygga nätverk inom arbetslivet.

Grundläggande Anställningsbarhet: grundförutsättningar som gör att en individ har förmågan att bli en del av arbetsmarknaden och fungerar produktivt på en arbetsplats.

Genomförandeplan: Plan upprättad av Linköpings Stadsmissions handledare tillsammans med deltagare och arbetsmarknadskonsulent. Beskriver syftet med arbetsträning, individens mål och delmål samt aktiviteter för att nå uppsatta mål.

Kompetensinventering: Sker i startsamtal och är en inventering av individens arbetslivserfarenhet och studier samt andra viktiga meriter och egenskaper som kan vara viktigt i individens arbetsökande. Under inventeringen frågar alltid handledaren om deltagaren har ett aktuellt CV och personligt brev samt undersöker individens orientering på arbetsmarknaden och egna kunskaper om att söka arbete.