

# Har du employability?

Fred Størseth

**Slå på TV-en og se en tilfeldig nyhetsending. Sannsynligheten er stor for at begrepet ”usikkerhet” brukes i forbindelse med en sak om arbeidsliv. Vi hører stadig om nedbemanninger og bedrifter som lever i fare for å måtte sette kroken på døra. Like ofte hører vi om store organisasjoner som fusjonerer, omorganiserer og restrukturerer sin virksomhet. Dette koker nesten alltid ned til effektiviseringer og innsparinger, som igjen ofte betyr at noen må gå. Det er liten tvil om at arbeidslivet blir hardere. Dette handler om de krav som stilles til den enkelte, men det gjelder også et fravær av trygghet. Dette fraværet av trygghet har dannet et temmelig robust funn i psykologisk arbeidsforskning: Jobbusikkerhet.**

Opplevelsen av jobbusikkerhet kan beskrives som i hvilken grad den ansatte oppfatter jobben sin som truet, kombinert med følelsen av å stå maktesløs til å kunne gjøre noe med det. Trusselen omfatter ikke bare frykten for å miste jobben, men kan også være i form av at deler av jobben antas å stå i fare (Ashford, Lee, and Bobko, 1989).

I lys av det vi nå vet når det gjelder konsekvenser av jobbusikkerhet, er det forbausende å registrere enkelte av de lanserte løsningsforslagene. ”Employability” er et begrep som rommer en del forslag i så måte. Har du employability? Før du ivrig svarer JA, skal du være klar over at begrepet i siste instans plasserer ansvaret for å mestre arbeidslivet hos den enkelte arbeidstaker, altså deg. Employability handler om at du bør sørge for å holde deg selv attraktiv og employable (altså ”ansettbar”). Arnold, Cooper, og Robertson (1999) kommer med en liste over nødvendige egenskaper for å være employable. Hele repertoaret skal ikke kommenteres her. Et hovedaspekt er imidlertid at du som arbeidstaker i økende grad må akseptere endring, være fleksibel og mestre usikkerhet. Igjen, før du krysser JA på alt, la oss bare se litt hva den stadig økende fleksibiliteten i arbeidslivet har medført i form av det vi i psykologien kjenner som jobbusikkerhet.

## Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet kan betraktes som en klassisk stressfaktor. Implikasjonen av dette er at vedvarende eksponering vil kunne føre til svekket fysisk og mental helse (Barling og Kelloway, 1996). Forskningen indikerer at de skadelige effektene av jobbusikkerhet gjelder både psykologiske, fysiske og psykosomatiske forhold (se for eksempel De Witte, 1999). I tillegg til å være en helsetrussel for den ansatte, er jobbusikkerhet uheldig på organisasjonsnivå. Ifølge Rosenblatt og Ruvio (1996) peker de fleste studier i retning av at jobbusikkerhet har negative følger for organisasjonen. En av forklaringsmodellene her antar at de ansatte trekker seg unna når de oppfatter jobben som truet. Resultatet kan dermed bli en svekkelse av både lojalitet og engasjement (see Grenhalgh og Rosenblatt, 1984). Selv om jobbusikkerhet peker fremover mot noe som *kan* komme (for

eksempel nedbemanning), så har det vist seg at effektene av jobbusikkerhet vedvarer også *etter* at en omorganisering er tilbakelagt. Dette har i litteraturen blitt kalt ”survivor sickness” (Kets de Vries and Balazs, 1997), og understreker det faktum at usikkerheten ikke slutter selv om omorganiseringen er ferdig. Turbulensen i arbeidsmiljøet har skapt en stemning preget av utrygghet.

Omorganisering som forretningsstrategi er så innarbeidet at stadige runder med omstrukturering har blitt til hverdagen i arbeidslivet. Nedbemanningsspøkelset, som tidligere var en typisk industritrussel, er nå en potensiell trussel i de aller fleste bransjer (offentlig sektor inkludert). Et kontinuerlig foranderlig og utrygt arbeidsmiljø har skapt en berettiget grobunn for jobbusikkerhet. Dagens arbeidsmarked er usikkert. En annen måte å si det på, er at det er svært *fleksibelt*. Denne fleksibiliteten, kombinert med harde krav og mangel på trygghet, har vist seg å ha tydelige bivirkninger (for eksempel i form av jobbusikkerhet). Hvor fleksible skal vi være?

## If you can't beat them – join them

Det ligger en resignasjon i bunnen av et begrep som employability. Dette er fordi tingenes tilstand bare aksepteres. Slik er det, vennligst tilpass deg (If you can't beat them, join them).

Begrepet employability henviser til de egenskaper du som arbeidstaker må sørge for å besitte, for å lykkes i en jobbsituasjon som er både usikker og utrygg. Dette peker på et fundamentalt spørsmål i forhold til arbeidslivet: Skal jobben tilpasses mennesket, eller er det omvendt? Svaret på dette er selvsagt ikke enten – eller. Som arbeidstakere må vi alle tilpasse oss. Vi må akseptere forandring. Flexibilitet er en nødvendig egenskap i en jobbsituasjon. Begrepet employability er likevel et tegn som peker i retning av at hovedtyngden av tilpasningsansvar hviler på enkeltindividet. Det vil si at det er vi som arbeidstakere som må lære oss å bli mer fleksible. Vi må lære oss å tåle usikkerheten i arbeidslivet. En variant av denne tankegangen er ideen om at all forandring og fleksibilitet i arbeidslivet har medført en frihet. I bunnen av dette ligger det som kan kalles for forestillingen om ”den glade vikar”.

Den glade vikar er den alltid like ivrige arbeidsmauren med jobbkontrakt ut uka. Idéen er tuftet på en nokså virkelighetsfjern og akademisk produsert forestilling om at dagens arbeidsmarked er nettopp et slags marked der folk rusler rundt og prøver det ene spennende vikariatet etter det andre. Et artig lite vikariat kan være alt du trenger hvis du er 22, singel og skal backpappe i Sør-Amerika det neste året. Det er imidlertid liten tvil om at behovene er annerledes når du er 35, har ektefelle, barn, hus og hund. De aller fleste ønsker etter hvert å ha en jobb som gir en viss form for sikkerhet. Denne sikkerheten handler åpenbart om økonomi og lønn. Men jobben favner så mye mer enn den faste lønningsposen. Jobben er en nøkkeldimensjon i folks liv. Dette er en rimelig påstand, bare ut fra å telle antall timer som brukes i arbeid. En jobb har mange formål. Den kan sikre både bruk og tilegning av ferdigheter; den er en kilde til et sosialt miljø og nettverk; den gir i mange tilfeller identitet og tilknytning til det stedet folk bor. Livet handler (heldigvis) om mye mer enn jobb. Men jobben har samtidig en snikende tendens til å påvirke hele livet. Spørsmålet som egentlig bør stilles er vel derfor: Hvor mye fleksibilitet og forandring skal vi tillate at arbeidslivet krever av oss? Alternativet er allerede nevnt: Har du employability?

#### Referanser:

- Arnold, J., Cooper, C. L., and Robertson, I. T. (1998). *Work psychology – understanding human behaviour in the workplace* (3<sup>rd</sup> edition). London: Financial Times, Pitman Publishing.
- Ashford, S. J., Lee, C., and Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803–829.
- Barling, J. and Kelloway, E. K. (1996). Job Insecurity and Health: The Moderator Role of Workplace Control. *Stress Medicine*, 12, 253–259.
- De Witte, H. (1999) Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Explanation of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155 – 177.
- Greenhalgh L. and Rosenblatt Z. (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438 – 448.
- Kets de Vries, M. F. R. and Balazs, K. (1997) The Downside of Downsizing. *Human Relations*, 50, 11 – 50.
- Rosenblatt Z. and Ruvio, A. (1996) A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587 – 605.

**Foto:** Wendy Nilsen, layout; Anders Berg-Hansen

Fred Størseth jobber som stipendiat på faggruppen for sosial- og samfunnspsykologi (Psykologisk institutt, NTNU), med helse og sikkerhet i arbeidslivet som sitt forskningsområde. Han jobber innenfor et prosjekt som heter ”Arbeid og helse under endrede rammebetingelser” (finansiert av Norges forskningsråd). E-post: [Fred.Storseth@svt.ntnu.no](mailto:Fred.Storseth@svt.ntnu.no)

