



Aðlögunarhæfni á starfsferli:

Mikilvæg hæfni hjá atvinnuleitendum á breyttum vinnumarkaði

Linda Björk Einarsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms-og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Aðlögunarhæfni á starfsferli:
Mikilvæg hæfni hjá atvinnuleitendum á breyttum vinnumarkaði

Linda Björk Einarsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Dr. Sif Einarsdóttir

Meðleiðbeinandi: Guðrún Birna Kjartansdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2012

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi réttihafa.

© Linda Björk Einarsdóttir 2012

Reykjavík, Ísland 2012

Útdráttur

Afleiðingar atvinnuleysis eru alvarlegar fyrir þá sem fyrir því verða. Sýnt hefur verið að áriðandi er að byggja úrræði fyrir atvinnuleitendur útfrá persónubundnum þörfum hvers og eins og þróun starfsferils. Markmið rannsóknarinnar var að kanna aðlögunarhæfni á starfsferli (career adaptability) hjá nýlega skráðum atvinnuleitendum. Könnun á aðlögunarhæfni á náms og starfsferli (KANS) er nýtt mælitæki sem mælir aðlögunarhæfni. Mælitækið byggir á hugsmíðahyggju dr. Mark Savickas um starfsferilinn. Mælitækið Samsvörun við starf (SVS) mælir hversu skýra sjálfsmynd tengda störfum fólk hefur. KANS og SVS voru lögð, ásamt bakgrunnsspurningum, fyrir úrtak (N= 233) frá Vinnumálastofnun. Niðurstöðurnar úr rannsókninni voru bornar saman við niðurstöður þjóðarúrtaks. Í ljós kom töluverður munur á milli aðlögunarhæfni atvinnuleitanda og Íslendinga almennt. Atvinnuleitendur voru lægri á öllum sex undirþáttum KANS: *Umhugsun, stjórn, forvitni, sjálfstraust, samvinna* og *samfélagsvitund*. Rannsóknin sýndi veika neikvæða fylgni á milli aðlögunarhæfni og samsvörunar við starf. Þessar tvær hugsmíðar ásamt menntun, reynslu og hæfni, eru taldar kjarninn í ráðningarhæfi (e. employability) fólks. Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að aðlögunarhæfni á starfsferli sé einn þeirra persónubundnu þátta sem mikilvægt er fyrir náms- og starfsráðgjafa að vinna með í ráðgjöf með atvinnuleitendum.

Abstract

Job loss is known to have serious consequences for people that experience it. It is important to design interventions for the unemployed that meets on individual needs based on career development. The aim of this study was to examine the career adaptability of people who have recently become unemployed. Career adapt–ability scale (CAAS) is a newly developed instrument which measures adaptability. It is based on Savickas' Career construction theory. Career Identity scale (CI) measures how an individual defines himself in the career context. CAAS and CI, along with background questions, were administered to a sample (N= 233) from Vinnumálastofnun. The results of the study were compared to results from a national sample. Results showed that there is a considerable difference between adaptability of the unemployed and the Icelandic population in general. The unemployed scored lower on all of the six subscales from the Icelandic version of CAAS (KANS): *Concern, control, curiosity, confidence, co-operation, and citizenship*. Results showed weak negative correlation between adaptability and career identity. Those two constructs along with education, experience and ability are considered the core of a person's employability. Results from this study elucidate important factors needed to be taken into account in future work with the unemployed for guidance counselors.

Formáli

Markmið rannsóknarinnar er að bera saman niðurstöður á rannsókn á aðlögunarhæfni atvinnuleitenda við þjóðarúrtak. Ég ætla skoða mun á aðlögunarhæfni atvinnuleitanda og Íslendinga almennt. Þar sem Vinnumálastofnun aldursskiptir sínum ráðþegahópi ætla ég að bera saman niðurstöður eftir aldri og miða við aldursskiptingu stofnunarinnar í úrræðum. Einnig ætla ég leggja fyrir í sömu rannsókn fyrsta hluta mælitækisins *My vocational self* (MVS) fyrir þátttakendur. Tilgangur þess er að nota niðurstöðurnar í framhaldsrannsókn og skoða tengingu á milli ráðningarhæfis (e. employability) og veru á atvinnuleysisskrá.

Ég hef valið þetta verkefni þar sem ég hef áhuga á þætti náms- og starfsráðgjafa í vinnu með atvinnuleitendum. Þar sem rannsóknir sýna að einstaklingum án atvinnu hrakar hratt andlega og í virkni eftir sex til átta mánuði á skrá, þykir mér mikilvægt að skoða hvernig hægt sé að aðstoða þá áður en þeir ná þeim tímapunkti. Ég hef unnið sem ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun og hef talsverðan áhuga á málefnum atvinnuleitenda. Það litar vissulega líka viðhorf mitt til þessara mála að hafa reynslu af vinnu með atvinnuleitendum og því vert að taka það fram.

Ég vil koma sérstökum þökkum til þeirra leiðbeinanda sem hafa aðstoðað mig við ritgerðina. Ég vil þakka Sif Einarsdóttir (dósent í náms- og starfsráðgjöf) fyrir faglega og góða ráðgjöf og ómetanlegan stuðning við ritgerðarvinnuna. Einnig vil ég þakka Guðrúnu Birnu Kjartansdóttur fyrir ómetanlegan stuðning og góð ráð á lokasprettinum.

Ég vil einnig þakka öllum þeim sem komu að þýðingarvinnu spurningarlistans SVS, þeim Eddu Sif Sævarsdóttur, Kristínu Gunnarsdóttur og Lovísu Gunnarsdóttur. Ég vil sérstaklega þakka Lovísu Gunnarsdóttur fyrir yfirlestur á ritgerðinni.

Ég vil líka þakka Karli Sigurðssyni (Vinnumálastofnun) fyrir góða aðstoð við fyrirlögn könnunarinnar.

Í lokin vil ég þakka ómetanlegan stuðning fjölskyldu minnar og vina. Þá sérstaklega unnusta mínum, Kristjáni Hreini Bergssyni fyrir óendanlega þolinmæði og stuðning á meðan á ritgerðarvinnunni stóð.

Efnisyfirlit

1. Inngangur	8
2. Atvinnuleysi: Áhrif þess og úrræði	10
2.1 Áhrif atvinnuleysis á einstaklinginn	10
2.2 Úrræði fyrir atvinnuleitendur.....	12
2.2.1 Úrræði Vinnumálastofnunnar	15
2.3 Ráðningarhæfi	16
2.3.1 Ráðningarhæfi einstaklings við atvinnumissi	16
2.3.2 Hugsmíðakenning Savickas um starfsferil.....	19
2.3.3 Mikilvægi aðlögunarhæfni í þróun starfsferils	23
2.3.4 Samsvörun við starf	24
2.3.5 Náms- og starfsráðgjöf í breyttu landslagi.....	26
2.4 Rannsóknarspurningar.....	27
3. Aðferð.....	28
3.1 Þátttakendur	28
3.2 Mælitæki.....	30
3.2.1 Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli.....	30
3.2.2 Samsvörun við starf	32
3.3 Framkvæmd.....	34
4. Niðurstöður.....	35
4.1 Próffræðilegir eiginleikar	35
4.2 Samanburður atvinnuleitenda við þjóðarúrtak	36
4.2.1 Samanburður meðaltala út frá kyni.....	38
4.3 Niðurstöður út frá aldurshópum Vinnumálastofnunar.....	39
4.4 Tengsl aðlögunarhæfni og samsvörunar við starf.....	40
5. Umræða	41
5.1 Mikilvægi aðlögunarhæfni	41
5.2 Náms- og starfsráðgjöf í lykilhlutverki: Tillögur til úrbóta.....	44

Heimildaskrá	46
Fylgiskjal 1	54
Fylgiskjal 2	55
Fylgiskjal 3	56

Töflu og myndayfirlit

Mynd 1. Þrír þættir sem auka líkur á ráðningarhæfi á vinnumarkaði.....	18
Mynd 2. Síðustu störf þátttakenda í úrtaki Vinnumálastofnunnar.....	29
Mynd 3. Sex þættir KANS hjá úrtaki atvinnuleitanda og þjóðarúrtaki flokkað eftir kyni.....	38
Tafla 1. Áreiðanleiki og fylgni atriða við heildarskor KANS og undirkvarða. Áreiðanleiki og fylgni atriða við heildarskor SVS og undirkvarða.....	36
Tafla 2. Sýnir samanburð á meðaltölum og öryggisbilum á niðurstöðum KANS hjá atvinnuleitendum (N=233) og þjóðarúrtaki (N=1575).....	37
Tafla 3. Fylgni SVS við sex þætti KANS.....	40

1. Inngangur

Aðstæður á íslenskum vinnumarkaði hafa breyst gífurlega í kjölfar efnahagshrunsins 2008. Á þriðja ársfjórðungi 2007 voru að meðaltali 3.800 manns án atvinnu og í atvinnuleit eða 2,1% vinnuafis. Í mars 2012 voru að meðaltali 13.300 án vinnu og mældist atvinnuleysi 7,5%. Á fjórða ársfjórðungi 2011 voru 175.700 á vinnumarkaði sem jafngildir 78,4% atvinnuþátttöku, sem er lægsta hlutfall sem Hagstofan hefur mælt frá upphafi vinnumarkaðsrannsókna árið 1991 (Hagstofan, 2007, október; Hagstofan, 2012, janúar; Hagstofan, 2012, mars). Eins og tölurnar gefa til kynna jókst atvinnuleysi mikið í kjölfar hrunsins.

Atvinnuleysi getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir einstaklinga. Rannsóknir hafa sýnt fram á áhrif eins og þunglyndi, félagsfærni, lágt sjálfsmat og fjárhagsáhyggjur (Audhoe, Hoving, Sluiter og Frings-Dresen, 2010; Körner, Reitzle og Silbereisen, 2011; Karsten og Moser, 2009). Reynt er að sporna við áhrifum atvinnuleysis með úrræðum fyrir atvinnuleitendur. Þau eru þó misjöfn á milli landa. Það sem er sameiginlegt með úrræðunum er að þeim er ætlað að aðstoða fólk við atvinnuleit og tryggja virkni atvinnuleitandans. Niðurstöður rannsókna benda til þess að úrræði fyrir atvinnuleitendur skili misjöfnum árangri. Í atvinnuleit eru úrræði sem valin eru út frá persónulegum þörfum best fyrir atvinnuleitandann (Borgen, 1999; Stenberg, 2007; Kluge, 2010, Audhoe o.fl. 2010).

Málefni atvinnuleitenda á Íslandi heyra undir Vinnumálastofnun. Vinnumálastofnun heyrir undir velferðarráðherra og fer meðal annars með yfirstjórn vinnumiðlunar í landinu og daglega afgreiðslu atvinnuleysistryggingasjóðs (Vinnumálastofnun, e.d. a). Vinnumálastofnun vinnur eftir lögum um vinnumarkaðsaðgerðir (nr.55/2006). Í þeim er tekið fram að átt sé við vinnumiðlun, mat á hæfni atvinnuleitenda og skipulag úrræða sem ætlað er að auka vinnufærni atvinnuleitenda. Vinnumálastofnun er með ýmis úrræði og verkefni fyrir atvinnuleitendur. Úrræðin eru mörg hver skipulögð í samvinnu við fyrirtæki, stofnanir og sveitafélög (Vinnumálastofnun, e.d. a). Í 11 gr. Vinnumarkaðslaga (55/2006) kemur fram að þjónusta við ráðþega skuli miðast við einstaklingsþarfir hvers og eins. Í lögnum er einnig getið á um ráðgjöf með atvinnuleitendum. Ráðgjöfin á að fara fram samhliða

námskeiðspáttöku og reynsluráðningu. Ráðgjafar Vinnumálastofnunnar eru nítján talsins. Þar af sinna þrír útlendingum og tveir sinna einstaklingum með skerta starfsgetu. Af ráðgjöfunum eru tólf með menntun í náms- og starfsráðgjöf (Laufey Gunnlaugsdóttir, munnleg heimild 20. apríl 2012).

Markmið náms- og starfsráðgjafar er að auðvelda einstaklingum að átta sig á eigin óskum. Efla færni ráðþega til að taka ákvarðanir um nám og störf. Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafa er að efla hæfileika ráðþega til að taka sjálfstæðar ákvarðanir. Aðstoða ráðþega við að bera ábyrgð á eigin ákvörðunum og þróun starfsferils (Félag náms- og starfsráðgjafa e.d). Blustein (2010) telur mikilvægt að náms- og starfsráðgjöf nútímans taki mið af breyttum vinnumarkaði. Það þarf, að hans mati, að þjálfra hæfni fólks til að leita sér að störfum við hæfi. Einnig þurfi að styrkja fólk til að takast á við þær hindranir sem breyttar aðstæður hafa í för með sér svo sem auknar líkur á atvinnumissi. Kenningar Savickas (1997; 2005) um aðlögunarhæfni skoða hvernig hægt er að auka hæfni fólks á breyttum vinnumarkaði. Aðlögunarhæfni er skilgreind sem hve tilbúinn (e. readiness/willing) og hæfur (e. able) einstaklingurinn er til að undirbúa sig undir nám og störf. Einnig hversu viðbúinn hann er fyrir ófyrirsjáanlegum verkefnum sem verða til vegna breytinga í starfi og starfsumhverfi.

Aðlögunarhæfni skiptir miklu máli í því umhverfi sem er á vinnumarkaði í dag. Hæfni fólks til að aðlagast breytingum sem kunna að verða á starfsferli er mikilvæg. Þá reynir á aðlögunarhæfni einstaklingsins til að takast á við þau verkefni sem breytingunum fylgja. Markmið rannsóknarinnar er að bera saman aðlögunarhæfni atvinnuleitenda og Íslendinga almennt. Ég lagði fyrir í sömu rannsókn mælitækið *My vocational self* (MVS) fyrir þátttakendur. Tilgangur þess er að nota niðurstöðurnar í framhaldsrannsókn og skoða tengingu á milli ráðningarhæfis (e. employability) og veru á atvinnuleysisrá.

2. Atvinnuleysi: Áhrif þess og úrræði

Atvinnuleysi getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir fólk. Mikilvægt er að grípa fljótt inn í með úrræðum og persónulegri ráðgjöf. Í þessum kafla verður fjallað um erlendar og íslenskar rannsóknir á afleiðingum atvinnuleysis. Því næst verður rannsóknum á úrræðum fyrir atvinnuleitendur gerð skil. Í lokin verður farið yfir hvernig er unnið með atvinnuleitendum á Íslandi.

2.1 Áhrif atvinnuleysis á einstaklinginn

Vinnan spilar mikilvægt hlutverk í lífi flestra. Margir skilgreina sig út frá vinnunni sinni það er. þeir kynna sig með nafni og segja hvað þeir starfa við. Vinnan er einnig helsta, og oft á tíðum, eina tekjulind fólks. Vinnan rammur líka inn líf einstaklingsins. Hún á sér upphaf og endi og flest skipuleggjum við einkalíf okkar með tilliti til vinnunnar (Berlár, Andrews og Berlár, 1999). Langtímaatvinnuleysi hefur skaðleg áhrif á þá sem fyrir því verða og því er mikilvægt að skoða með hvaða hætti er hægt að aðstoða atvinnuleitendur og lágmarka skaðann. Atvinnuleysi er vaxandi samfélagslegt vandamál í vestrænum ríkjum í dag. Það hefur slæm áhrif á fjárhag þeirra er fyrir því verða, ásamt því að hafa neikvæð áhrif á samfélagið í heild. Rannsóknir á áhrifum atvinnuleysis á einstaklinginn hafa bent til alvarlegra áhrifa á andlega líðan svo sem þunglyndi og kvíða. Í niðurstöðum einnar slíkrar rannsóknar nefndu viðmælendur að það að missa vinnuna væri atburður, það að vera atvinnulaus væri ástand, það væri eitthvað sem einstaklingurinn væri að takast á við daglega. Það ástand hefði svo margar slæmar ófyrirsjáanlegar afleiðingar svo sem þunglyndi, félagsfælni, skömm, fjárhagsáhyggjur og fleira (Ensminger og Celentano, 1988; Latack, Kinicki og Prussia, 1995; Audhoe o.fl, 2010; Körner o.fl, 2011).

Niðurstöður rannsóknar frá Danmörku á áhrifum langtímaatvinnuleysis bentu til að það hefði meiri áhrif á fólk yfir þrítugt (Eriksson, Agerbo, Mortensen og Wesergaard-Nielsen, 2010). Þá væri fólk oft á tíðum komið með meiri ábyrgð á fjölskyldu og upplifði að það hefði meiru að tapa útaf fjárhagslegi skerðingu. Yngri atvinnuleitendur, undir 25 ára, verða síður fyrir alvarlegum andlegum áhrifum af atvinnuleysi samkvæmt Eriksson o.fl. (2010). Það telja

þau skýrast af því að yngra fólk hefur færri skuldbindingar og eigi auðveldara með að aðlagast tekjumissinum heldur en þeir sem eru búnir að stofna fjölskyldu og stofna til efnahagslegra skuldbindinga. Annar þáttur sem niðurstöðurnar bentu til var að fólk missir félagsleg tengsl. Það á sérstaklega við þegar um langtímaatvinnuleysi er að ræða. Það að búa við langtímaatvinnuleysi getur haft alvarleg áhrif á tímaskyn einstaklingsins þar sem hann skortir ákveðna rúttíu í lífinu og dagarnir renna saman í eitt. Slíkt ástand getur ýtt undir alvarleg andleg vandkvæði. Einnig upplifir fólk skömm á stöðu sinni og dregur sig í hlé frá félagslegum samskiptum. Niðurstöðurnar sýndu ekki mikinn mun á andlegri heilsu þeirra sem höfðu verið atvinnulausir í eitt ár eða þeim sem höfðu verið atvinnulausir í tvö ár eða lengur. Aðeins kom fram munur á þeim sem höfðu verið atvinnulausir í sex mánuði eða skemur og þeim sem höfðu verið í eitt ár og lengur. Þetta töldu rannsakendur gefa til kynna að einstaklingur aðlagist atvinnuleysinu að einhverju leyti og andlegri líðan hraki því ekki mikið eftir fyrsta árið án atvinnu. Niðurstöður rannsóknar Körner o.fl. (2011) bentu til að atvinnuleysi hefði meiri áhrif á líðan karlmannna heldur en kvenna. Þeir ættu erfiðara með að aðlagast breyttum aðstæðum. Einnig að það hefði verri áhrif á iðnaðarmenn heldur en menn í hvítflibbastétt.

Komið hefur í ljós tenging á milli versnandi heilsu fólks og þess að vera atvinnulaus. Sýnt hefur verið fram á að tíðni heimsóknna til lækna eykst og lyfjanotkun einnig (Studnicka, Studnicka-Benke, Wogerbauer, Rastetter, Wenda, Gathmann og Ringel, 1991; Carr-Hill, Rice og Roland, 1996; Field og Briggs, 2001). Schmitz (2011) segir að þó að sýnt hafi verið fram á að atvinnulausir séu verri til heilsunnar, sérstaklega andlega, heldur en þeir sem eru með atvinnu, þá hafi ekki verið sýnt fram á orsakasamband. Hann segir að fólki sem sé slæmt til heilsunnar, bæði andlega og líkamlega, sé hættara við að missa vinnu heldur en öðrum. Einnig bendir hann á að heilsan hafi áhrif á hvort þú fái aftur vinnu eða ekki. Claussen (1999) segir að þeir andlegu erfiðleikar sem fólk upplifir í kjölfar langtímaatvinnuleysis geti ýtt undir að fólk aftengist samfélaginu. Það geti svo komið af stað hringrás alvarlegra andlegra vandkvæða sem leiði þá til lengri fjarveru frá vinnu. Jafnvel svo alvarlegra að fólk á aldrei afturkvæmt á vinnumarkaðinn á sömu forsendum og það var þar áður en það missti vinnuna.

Fram að efnahagshruni var atvinnuleysi lítið rannsakað hér á landi. Í rannsókn á vegum félagsmálaráðuneytis frá árinu 1993 á afleiðingum atvinnuleysis gáfu þátttakendur ekki mikið uppi um andleg áhrif. Fólk nefndi auknar fjárhagsáhyggjur og meira álag sem helstu afleiðingarnar. Aðspurð um andlega líðan sögðust 32% hafa fundið fyrir verri líðan en 67% merktu engan mun á sér eftir að þau misstu vinnuna (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og

Stefán Ólafsson, 1993). Komið hefur komið í ljós að atvinnulausir leita oftast til læknis heldur en þeir sem eru í vinnu. Einnig leggjast þeir oftast inn á sjúkrahús. Vísbendingar hafa komið fram um tengsl á milli nýskráningu öryrkja og fjölgun atvinnulausra hér á landi (Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson, 2008; Halldór Sigurður Guðmundsson, 2008). Niðurstöður rannsóknar Halldórs Sigurðar Guðmundssonar (2008) sýndu að langtímaatvinnuleysi hefur neikvæðar afleiðingar fyrir einstaklinginn og fjölskyldu hans. Niðurstöðurnar bentu til að tengsl við maka og vini minnkuðu. Einnig að dragi úr aðlögunarfærni í tengslum við vinnu og nám. Vanlíðan þátttakenda lýsti sér helst í kvíða, þunglyndi, líkamlegri vanlíðan og andfélagslegri hegðun. Rannsókn Helenu Jónsdóttur (2009) á líðan bankastarfsmanna, sem sagt var upp í kjölfar efnahagshruns, sýndi einnig að atvinnumissirinn hefur áhrif á andlega líðan. Nokkur munur var á líðan kvenna og karla og mældust fleiri konur með þunglyndi og kvíða. Samkvæmt skýrslu Rauða kross Íslands (2010) eru atvinnuleitendur meðal þeirra hópa sem standa hvað verst í íslensku samfélagi. Óvissan sem nú ríkir á vinnumarkaði gerir þeim erfitt fyrir. Þeir vita ekki hversu lengi þetta ástand stendur yfir og þar af leiðandi versnar félagsleg staða þeirra og andlegt ástand.

Eins og fram kemur hér að ofan getur atvinnuleysi haft alvarlegar afleiðingar fyrir fólk. Rannsóknir benda til að áhrifin komi fljótt fram, eða eftir sex til tólf mánuði án atvinnu, og haldist nokkuð stöðug upp frá því. Því er mikilvægt að leggja strax í upphafi atvinnumissis áherslu á markviss úrræði til aðstoðar við atvinnuleitina og draga þannig úr líkum á andlegum erfiðleikum.

2.2 Úrræði fyrir atvinnuleitendur

Stjórnvöld í flestum velferðarríkjum reyna að sporna við áhrifum atvinnuleysis með úrræðum fyrir atvinnuleitendur. Úrræðin eru misjöfn á milli landa. Flest eiga þau það þó sameiginlegt að vera ætlað að aðstoða fólk við atvinnuleit og tryggja ákveðna virkni samhliða atvinnuleitinni. Vastamaki, Moser og Paul (2009) skoðuðu áhrif úrræða fyrir atvinnuleitendur. Þau héldu því fram að það hversu mikla tengingu einstaklingar upplifa við samfélagið sitt væri mjög mikilvægt andlegri líðan þeirra. Það að missa atvinnu og vera án hennar til lengri tíma sögðu rannsakendur að hefði neikvæð áhrif á tengingu fólks við samfélagið. Bæði hefði höfnunin sem fólk upplifir oft við atvinnumissi neikvæð áhrif ásamt því að upplifa að maður hefði lítið hlutverk í samfélaginu. Þau vildu skoða hvort tengingin við samfélagið ykist ef einstaklingar tækju þátt í virkniúrræði. Virkniúrræði eru úrræði sem hafa það að meginmarkmiði að halda einstaklingnum í einhverri virkni. Virkni sem krefst þess til dæmis að fólk þurfi að mæta eitthvert, taka þátt og vera í samskiptum við annað fólk.

Hugmyndafræðin að baki mikilvægi virkni á rætur sínar að rekja til þáttökukenningarinnar (e. activity theory). Þáttökukenningar, stundum kallaðar virknikenningar, byggja á þörf einstaklinganna fyrir félagsleg tengsl, virkni og þáttöku. Þannig upplifa þeir tengingu við samfélagið sitt og finnst þeir skipta máli í því (Ritzer og Goodman, 2003).

Niðurstöður þeirra Vastamaki o.fl. (2009) sýndu að ef einstaklingarnir upplifðu úrræðið jákvætt það er að það væri þeim gagnlegt, þá hefði það jákvæð áhrif, annars hefði það engin eða neikvæð áhrif. Þau töldu þetta ýta undir þörfina hjá þeim stofnunum sem hefðu með atvinnuleitendur að gera að velja vandlega úrræði fyrir hvern og einn. Það þyrfti að meta það út frá persónulegri þörf hvers atvinnuleitenda hvaða úrræði henta. Kluve (2010) segir lítið vera rannsakað hvaða úrræði henti tilteknum atvinnuleitendum. Það séu því ekki niðurstöður rannsókna sem stýri ákvörðunartökunni um þáttöku í úrræðum. Hann segir það vera þannig hjá flestum Evrópusambandslöndunum og langflestum Evrópulöndunum í heild. Algengast segir Kluve að atvinnuleitendur velji sjálfir þau úrræði sem þeim finnst spennandi. Úrræðin eru því, að hans mati, ekki valin með það að meginmarkmiði að þau gagnist viðkomandi. Hann segir það vaxandi áhyggjuefni hjá Evrópusambandinu hvort þau séu í raun að bera árangur. Þau séu dýr og mikið kostað til þeirra og því skorti að mati sambandsins árangursmat á úrræðum. Í rannsókn Kluve á úrræðum fyrir atvinnuleitendur í níttján Evrópulöndum sýndu niðurstöður að vinnumarkaðsúrræði voru líklegust til að bera árangur það er koma einstaklingnum aftur til vinnu. Vinnumarkaðsúrræði eru úrræði þar sem einstaklingnum er komið aftur á vinnumarkað í ákveðin tíma. Oftast er farið út í slík úrræði með það að markmiði að einstaklingur sé reynsluráðinn með möguleika á framhaldsráðningu.

Sýnt hefur verið fram á mikilvægi þess að skoða sérstaklega hvaða úrræði henti hverjum og einum (Borgen, 1999; Stenberg, 2007; Kluve, 2010). Það að fara á grunnnámskeið í tölvum getur skipt sköpum fyrir atvinnuleit ákveðinna ráðþega en haft lítil sem engin áhrif fyrir aðra. Því er mikilvægt að skoða það vel með hverjum ráðþega hvar hann þarf helst að styrkja sig og velja úrræði út frá því. Það er líklegast til að bera árangur og spara óþarfa vinnu og fjárútgjöld ríkisstofnanna. Það þurfa að liggja sterk rök fyrir því af hverju einstaklingur fer á sjálfstyrkingarnámskeið eða í menntunartengt úrræði frekar en í starfstengt úrræði. Til að menntunarúrræði skili árangri þarf það að vera markvisst og leiða gagnert að tilteknum starfsvettvangi svo sem bókaránám, rafiðn eða réttindánám í iðngrein. Til að úrræðin nýtist sem best skiptir máli hvernig valið er í þau. Atvinnuleitendur upplifa úrræðin jákvæðar ef það eru einhver rök fyrir því af hverju þeir eiga að fara í þau. Til dæmis ef þeir sjá að þeir geti nýtt þau sér til framdráttar í atvinnuleit. Audhoe o.fl. (2010) taka undir með að

það þurfi að velja einstaklinga markvisst í úrræði. Þau benda þó á að úrræðin skili betri andlegri líðan og í langtímaatvinnuleysi getur það verið mikilvægur árangur. Í rannsókn á árangri úrræða fyrir atvinnuleitendur sýndu niðurstöður að það hvernig atvinnuleitendur voru valdir á námskeið hafði áhrif hvernig þau nýttust. Notaðir voru tveir samanburðarhópar í rannsókninni. Annars vegar var hópur sem skikkaður var í úrræði með vísun í missi bóta ef þau sinntu því ekki. Hins vegar var hópur sem valdi námskeið í samráði við ráðgjafa og var það metið út frá hans þörfum og stöðu. Seinni hópurinn upplifði námskeiðið jákvæðar og fannst námskeiðið árangursríkt. Sá hópur sá beina tengingu námskeiðsins við betri árangur í atvinnuleit. Hópurinn hafði einnig meiri trú á ráðgjöfum stofnunarinnar og var jákvæðari í að fara af stað aftur í atvinnuleit af fullum krafti (Borgen, 1999).

Í Svíþjóð er vinnumarkaðsúrræðum, líkt og á Íslandi, ætlað að draga úr áhrifum atvinnuleysis á einstaklinginn, halda honum virkum og aðstoða hann í atvinnuleitinni. Þar í landi er þó uppi umræða um hvort úrræðin séu að skila þeim árangri sem ætlast er til og vangaveltur eru um hvort þau virkilega aðstoði við atvinnuleit. Samantekt á sænskum rannsóknum sýndu að það var mismunandi hvort menntunartengd úrræði nýttust þeim sem í þau fóru. Þeir sem þau nýttust einna helst voru að afla sér þekkingu sem þá vantaði. Úrræðin voru þá fagleg viðbót sem kom að gagni í atvinnuleitinni. Hjá öðrum gögnuðust úrræðin ekki sem skyldi. Var það mat rannsakanda að þeir einstaklingar hefðu fengið meira út úr annars konar aðstoð. Aðstoð við að tengjast atvinnumarkaðnum í formi starfsþjálfunar eða með miklum stuðningi og eftirfylgni frá ráðgjafa (Nordlund, 2010).

Blustein (2010) segir að vandi einstaklinga á vinnumarkaði sé að miklu leyti fólgin í því að við erum mjög upptekin af því að finna öllum stað út frá áhuga hvers og eins. Það sé ekki veruleiki allra að hafa tækifæri til að elta drauminn sinn og því er það neikvætt að hans mati þegar náms- og starfsráðgjöf í dag er að mestu farin að snúast um þennan þátt. Mikil áhersla sé lögð á að finna rétta starfið fyrir alla og útbreiða frelsið sem allir hafi til að velja og verða það sem þá dreymir um. Hann telur þetta ekki eiga við lengur og hafi jafnvel aldrei átt við. Blustein (2011) telur að það þurfi hugarfarsbreytingu í náms- og starfsráðgjöf. Það þurfi að þjálfa færni einstaklingsins í að leita sér að störfum sem eru lík draumastarfinu eða innan sama geira með möguleika á að nálgast þau seinna meir. Með því að setja fókusinn ekki bara á einn vettvang sé verið að auka möguleika fólks á vinnumarkaði. Hann varar þó við því að beina slíkri ráðgjöf einungis að þeim sem eru án atvinnu. Slíkt skapi misvægi ef bara þeir eigi að sætta sig við að fá ekki draumastarfið. Hann segir mikilvægt að takast á við breyttar atvinnuaðstæður í heiminum með því að þróa nýja tækni í ráðgjöf. Það þurfi betri verkfæri til

að styðja við einstaklinga og aðstoða þá við að þola það álag og streitu sem fylgir breyttu landslagi. Einnig þurfi að styrkja einstaklinginn til að takast á við þær hindranir sem breyttur vinnumarkaður hefur í för með sér svo sem auknar líkur á atvinnumissi.

2.2.1 Úrræði Vinnumálastofnunar

Vinnumálastofnun er með ýmis úrræði fyrir atvinnuleitendur. Markmið vinnumarkaðsúrræða er að sporna gegn atvinnuleysi og aðstoða fólk í atvinnuleit við að halda virkni sinni. Einnig að aðstoða fólk við að halda tengslum við atvinnulífið og skapa leiðir til að það geti bætt möguleika sína á vinnumarkaði. Meðal úrræða sem Vinnumálastofnun sér um eru námskeið, starfstengd úrræði, námsúrræði, atvinnutengd endurhæfing og ráðgjöf. Reynt er að velja hverjum og einum úrræði sem muni styrkja hann í atvinnuleit og efla hann á atvinnumarkaði. (Vinnumálastofnun, e.d., b).

Stofnunin hefur farið út í ýmis átaksverkefni til að reyna að koma til móts við þá fjölgun sem hefur átt sér stað síðan eftir efnahagshrun haustið 2008. Vorið 2010 var farið af stað með átakið *Ungt fólk til athafna* (UFA). Hjá UFA er unnið að því að aðstoða yngri atvinnuleitendur það er 16-30 ára. Markmið þess átaks er að enginn verði atvinnulaus lengur en í þrjá mánuði án þess að bjóðast vinna eða virkniúrræði. Haustið 2010 var farið af stað með sama átak fyrir eldri hópinn það er 30 ára og eldri. Það kallast *POR- þekking og reynsla*. Markmið þess er einnig að enginn sé án vinnu eða virkni lengur en í þrjá mánuði. En einnig, eins og nafnið *POR* vísar til, á að reyna að finna leiðir til að nýta þekkingu og reynslu hvers atvinnuleitanda (Vinnumálastofnun, e.d. b).

Vorið 2011 var farið af stað með átakið *Nám er vinnandi vegur*. Þá var atvinnuleitendum boðið að stunda nám í eina önn á fullum bótum. Að þessari önn lokinni héldu þeir atvinnuleitendur sem voru í lánshæfu námi yfir á framfærslu hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna (LÍN) en aðrir gátu sótt um framfærslustyrk (Velferðarráðuneytið, 2011). Í febrúar 2012 fór af stað átakið *Atvinnutorg* en það er nýtt úrræði fyrir unga atvinnuleitendur á aldrinum 16-25 ára, óháð rétti til atvinnuleysisbóta. Til að tengjast torginu hefur ungmenni samband við Vinnumálastofnun eða þjónustumiðstöð síns hverfis og fær þaðan tilvísun í ráðgjöf hjá Atvinnutorgi. Átakið er samstarfsverkefni Vinnumálastofnunar og Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar. Á Atvinnutorgi mun fólk fá stuðning við atvinnuleit og þeir sem eru átján ára og eldri með fjárhagsaðstoð, eiga kost á starfsþjálfun eða tímabundinni ráðningu til sex mánaða hjá Reykjavíkurborg í 50% - 100% starfshlutfalli. Reynt verður eftir fremsta megni að mæta þörfum hvers einstaklings hverju sinni. Eingöngu er um tímabundnar stöður að ræða þar sem ungmennin öðlast starfsreynslu en meðmælin sem þau hljóta í

kjölfarið ættu að greiða þeim leið út á almennan vinnumarkað. Ráðgjafar Atvinnutorgs sinna um tuttugu einstaklingum hver. Veita þeim markvissa ráðgjöf og eftirfylgni (Reykjavíkurborg, e.d.).

Vinnandi vegur er nýjasta átak stofnunarinnar. Það fór af stað í byrjun mars 2012 og er sameiginlegt átak samtaka atvinnurekanda, sveitarfélaga, stéttarfélaga og ríkisins gegn atvinnuleysi. Ávinningur allra er hafður að leiðarljósi (Vinnumálastofnun, e.d, c). Með átakinu *Vinnandi vegur* er stefnt að því að ráða til starfa allt að 1500 manns af atvinnuleysisskrá. Vinnumálastofnun stýrir átakinu sem beinist einkum að fólki sem hefur verið án atvinnu í eitt ár eða lengur (Velferðarráðuneytið, 2012).

Eins og sjá má hefur Vinnumálastofnun í samstarfi við ríki og sveitarfélög sett á laggirnar ýmis átaksverkefni til að sporna við afleiðingum atvinnuleysis. Stofnunin hefur þó enn ekki bolmagn til að skoða náíð hvern atvinnuleitanda fyrir sig og velja honum besta úrræðið. Til þess að slíkt mætti vera þyrfti að fjölga ráðgjöfum umtalsvert enda staðan þannig í dag að um 600 manns eru á hvern ráðgjafa á höfuðborgarsvæðinu (Hrafnhildur Tómasdóttir, munnleg heimild 24.janúar 2012).

2.3 Ráðningarhæfi

Eins og fram hefur komið hér að ofan getur það haft alvarlegar afleiðingar fyrir einstakling að vera lengi án atvinnu. Atvinnumissirinn einn og sér er áfall fyrir þá sem í honum lenda en að vera lengi án atvinnu getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir einstaklinginn. Því skiptir máli að aðstoða þá sem lenda í slíku áfalli á starfsferli (e.work crisis) með markvissum hætti. Náms- og starfsráðgjafar þurfa að aðlaga sig að breyttum aðstæðum á vinnumarkaði til að geta þjónustað ráðþega sína með sem bestum hætti. Til þess þarf að skoða nánar hvaða þættir hjá einstaklingnum auka líkur á því að hann eigi betra með að aðlagast breyttum aðstæðum. Þannig sé hæfni hans aukin til að takast á við þær breytingar sem upp koma.

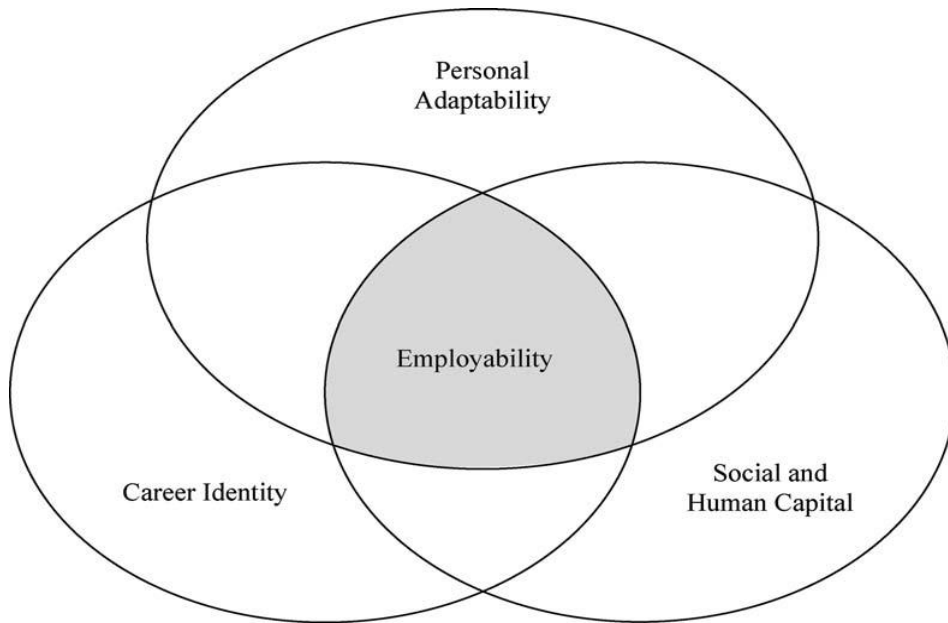
Í þessum kafla verður kynnt hugtakið ráðningarhæfi (e. employability) og hvernig það getur nýst í vinnu með atvinnuleitendum. Því næst verður hugsmíðakenningu Savickas gerð skil og fyrsta þætti ráðningarhæfímóðelsins: Aðlögunarhæfni (mynd 1). Þar á eftir verður fjallað um annan þátt ráðningarhæfímóðelsins: Samsvörun við starf (mynd 1). Í lokin verður mikilvægi náms- og starfsráðgjafar í breyttu landslagi gerð skil.

2.3.1 Ráðningarhæfi einstaklings við atvinnumissi

Ráðningarhæfi (e. employability) hefur verið skilgreint sem hæfni einstaklingsins til að fá atvinnu og halda henni. Ráðningarhæfi er félagsleg hugsmíð sem lýsir persónulegum

einkennum eins og aðlögunarhæfni í hugsun og hegðun. Ráðningarhæfi snýst um einstaklinginn og hans hæfni til að taka ábyrgð á eigin starfsferli. Ábyrgð sem áður hvíldi á atvinnuveitendum en hvílir nú á einstaklingunum sjálfum (Finn, 2000; Chan, 2000). Niðurstöður úr langtímarannsókn Prins og Heyma (2010) bentu til að ráðningarhæfi fólks breyttist ekkert þegar það skipti reglulega um vinnu að eigin frumkvæði. Slíkt jók sjálfstraust þeirra, þekkingu á vinnumarkaði ásamt því að tengslanet þeirra varð öflugra. Aftur á móti var mikil hnignun á ráðningarhæfi þeirra sem höfðu verið atvinnulausir um tíma eða þurftu að skipta um atvinnu óviljugir vegna uppsagnar, jafnvel þó þeir hefðu fljótt fengið aðra vinnu. Rannsakendur töldu líklegt að það stafaði af litlu sjálfstrausti í kjölfar þeirra höfnunar sem fólk upplifir þegar því er sagt upp störfum.

Þeir Fugate, Kinicki og Ashforth (2004) skilgreindu þá þætti (mynd 1) sem auka líkur á ráðningarhæfi á vinnumarkaði (e. employability). Þeir skiptu þeim niður í þrjá hluta, samsvörun við starf (e. career identity), aðlögunarhæfni einstaklings (e. personal adaptability) og félags- og mannaúður (e. social and human capital). Með aðlögunarhæfni er átt við hversu tilbúinn (e. readiness) og hæfur einstaklingurinn er til að ráða við áskoranir sem verða á veginum á ólíkum skeiðum starfsferilsins. Það er hversu vel gengur einstaklingnum að takast á við óvæntar uppákomur á starfsferli (Savickas, 1997). Samsvörun við starf lýtur að því hvernig einstaklingar skilgreina sjálfa sig í samhengi við starfsvettvang og er nokkurs konar hugrænn áttaviti sem aðstoðar einstaklinga við að þekkja tækifæri á starfsferli (Holland, Gottfredson og Power, 1980,a). Félags- og mannaúður snýr svo að þeim persónulegu þáttum sem geta haft áhrif á þróun starfsferils svo sem menntun, vinna, reynsla, þjálfun og hæfni (Fugate o.fl., 2004).



Mynd 1. Þrjú þættir sem auka líkur á ráðningarhæfi á vinnumarkaði (Fugate o.fl. 2004).

Þeir Fugate o.fl. (2004) héldu því fram að þeir einstaklingar sem byggju yfir þessum þáttum ættu auðveldara með að takast á við atvinnumissi og að þeim gengi betur í atvinnuleit heldur en þeim sem byggju ekki yfir þeim. Þeim fannst mikilvægt að benda á að einstaklingur gæti búið yfir ráðningarhæfi þrátt fyrir að vera án atvinnu. Þeim fannst umræðan oft á tíðum á þá leið að þeir sem væru án atvinnu væru það útaf skorti á þáttum sem ýta undir ráðningarhæfi en þeir segja það ekki vera svo. Einstaklingar án atvinnu geta, samkvæmt þeim, einnig búið yfir aðlögunarhæfni, góðri samsvörun við starf og miklum félags- og mannauð. Þessir þættir hefðu jákvæð áhrif á atvinnuleit þeirra sem yfir þeim byggju. Atvinnuleit þeirra væri að öllum líkindum markvissari og lausnamiðaðri. Þeir leggja til að líkanið (sjá mynd 1) verði notað sem útgangspunktur í ráðgjöf með atvinnuleitendum. Með þessa þrjú þætti að leiðarljósi sé hægt að setja upp persónuleg markmið með hverjum ráðþega. Skoða markvisst hvaða þætti þurfi að styrkja til að auka ráðningarhæfi hans.

Niðurstöður nýlegra rannsókna hafa stutt við kenningu Fugate o.fl. (2004) um þætti sem auka líkur á ráðningarhæfi atvinnulausra á vinnumarkaði. Niðurstöðurnar benda til að þeir einstaklingar sem eru framar á þessu sviði séu með betra sjálfstraust og takist jákvæðar á við atvinnumissinn. Þeir búi yfir getu til að horfa á atvinnumissinn sem tækifæri til að skoða stöðu sína frá nýjum sjónarhornum og máta sig við nýjar aðstæður. Einnig hafi þessir einstaklingar sterkari sjálfsmýnd þar sem þeir tengja atvinnumissinn ekki við sig persónulega heldur við starfið eða fyrirtækið sem þeir unnu hjá. Þeir eiga auðveldara með að skoða ný tækifæri, skipuleggja framtíð sína í breyttu umhverfi og hafa raunhæfa sýn á vinnumarkaðinn (Galego og Saraiva, 2010; Green, 2011).

Þau McArdle, Waters, Briscoe og Hall (2007) skoðuðu hvort kenning Fugate o.fl. (2004) ætti við hjá áströlskum atvinnuleitendum. Niðurstöður þeirra bentu til að þeir einstaklingar sem voru háir á þættinum samsvörun við starf og aðlögunarhæfniþættinum höfðu meira sjálfstraust. Þeir voru markvissari í atvinnuleit og sóttu sér í meira mæli sjálfir þá þjónustu innan atvinnumiðlunarinnar sem þeir þörfuðust svo sem ráðgjöf. Báðir þessir þættir höfðu jákvæða fylgni við endurráðningu það er juku líkur á að einstaklingur færi aftur í starf. Aftur á móti komu ekki fram tengsl á milli mannauðspáttarins og ráðningarhæfi. Þau töldu það þó ekki vísbendingu um að menntun og reynsla skiptu ekki máli heldur þyrfti að skoða betur hvernig þessir þættir væru mældir í rannsóknum. Þau sögðu að niðurstöðurnar sýndu að þáttur eins og aðlögunarhæfni væri mjög mikilvægur fólki sem væri að glíma við atvinnuleysi. Þar sem sá þáttur, tengdist sjálfstrausti fólks og gætu hjálpað til við andlega líðan þeirra sem eru að takast á við atvinnumissi. Þeir sem ættu auðveldara með að sjá næstu skref, eins og þeir sem eru með mikla aðlögunarhæfni virðast gera, ættu auðveldara með að halda í jákvæðni og trúna á að þetta myndi fara vel. Þeir sem skoruðu lægra væru verr settir andlega og væru svartsýnni á framhaldið og stöðu sína.

Samkvæmt Baker (2009) er formleg menntun lykilatriði í að auka ráðningarhæfi fólks og gera það samkeppnishæft á vinnumarkaði. Það taka ekki allir undir með Baker. Rannsóknir benda til að auka þurfi starfsþjálfun þeirra sem fara í langt háskólanám. Atvinnulífið er lausnamiðað og byggir á stórum hluta á hæfni sem ekki er hægt að læra í skóla. Þá hæfni þurfi að þjálfu upp hjá fólki. Skorti fólk þá hæfni sem atvinnumarkaðurinn leitar eftir dregur það úr ráðningarhæfi þeirra og minnkar líkurnar á að það haldi störfum sínum (Hesketh, 2000; Jørgensen, 2004; Nilsson, 2007; Smeby og Vågan, 2008). Í langtímarannsókn Nilsson (2010) á útskrifuðum meistaranemum í verkfræði bentu niðurstöður til að lengri formleg menntun sé ákveðin aðgöngumiði að vinnumarkaðnum. Hún auki líkur á ráðningu umtalsvert. Það aftur á móti reyni svo á ýmsa persónulega þætti hjá fólki þegar kemur að því að skera úr um hverjum gengur best að koma sér áfram. Þá reynir á aðlögunarhæfnina og hversu vel þú ert búin að skilgreina hvað þú vilt starfa við og undir hvaða aðstæðum svo sem samsvörun við starf.

2.3.2 Hugsmíðakenning Savickas um starfsferil

Hugsmíðakenning Savickas (e. career construction theory) (2005) um byggingu starfsferils er byggð á þremur hugtökum. Þau eru aðlögunarhæfni (e. adaptability), lífþemu (e. life themes) og starfsmangerð (e. vocational personality). Aðlögunarhæfni útskýrir þá túlkun og þau innri ferli sem einstaklingurinn notar til að byggja sjálfan sig og smíða sinn starfsferil út frá. Savickas (í prentun, k. 7) leggur áherslu á að skoða hvernig fólk verður að því sem það er,

hvernig það býr til sína eigin persónu og starfsferil. Hann nefnir þrjú megin sjónarhorn á lífið sem eru grunnurinn að hugsmíðakenningu um starfsferil. Þau eru sjálfið sem leikari (e. actor), sjálfið sem umboðsmaður (e. agent) og sjálfið sem höfundur (e. author).

Savickas (í prentun, k. 7) bendir á að það sé sjaldnast þannig að einstaklingurinn verði sjálfur valdur að stórum breytingum á starfsferli sínum, þær verði oftast vegna ytri áhrifa. Þær breytingar sem valda þó stærstum áföllum á starfsferlinum er atvinnumissir. Þá skiptir máli hversu hæfur einstaklingurinn er til að aðlagast þeim breytingum og með hvaða hætti hann tekst á við þær. Þá reynir á þætti eins og sveigjanleika og viljann til að takast á við ný verkefni. Þar er aðlögunarhæfni mikilvæg að mati Savickas. Savickas hefur skilgreint fjórar víddir aðlögunarhæfni þ.e.: *Umhugsun* (e. concerned), *stjórn* (e. control), *forvitni* (e. curiosity) og *sjálfstraust* (e. confidence). Hann segir það mikilvægt þegar unnið er með fullorðnum í ráðgjöf á starfsferli að farið sé yfir væntanleg verkefni og breytingar. Það sé unnið markvisst með einstaklingnum í að auka hæfni þeirra til að takast á við verkefni sem þeir mæta. Það er gert með því að auka bjargráð, trú og hæfni þeirra. Þannig er aðlögunarhæfni þeirra og færni til að takast á við breyttar aðstæður styrkt.

Savickas (í prentun, k. 7) leggur til ákveðið módel til notkunar í ráðgjöf. Með því getur ráðgjafi aðstoðað ráðþega í að styrkja aðlögunarhæfni sína. Aðlögunarhæfni var eitt af þremur atriðum í *ráðningarahæfi* (sjá mynd 1) sem talað var um hér að ofan. Savickas hefur þróað mælitæki: Career adapt-abilities scale (CAAS), til að kanna aðlögunarhæfni einstaklinga. Mælitækið byggir á fjórum þáttum aðlögunarhæfni sem eru, samkvæmt Savickas: *Umhugsun*, *stjórn*, *forvitni* og *sjálfstraust*. Savickas leggur til að ráðgjafar nýti sér niðurstöður mælitækisins til að setja upp persónubundna ráðgjöf með ráðþegum. Mælitækið CAAS hefur verið staðlað hér á landi og nefnist: Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli (KANS). Hér á eftir verður farið yfir fjögur atriði CAAS, ásamt tveimur séríslenskum atriðum, *samvinnu* og *samfélagsvitund*, sem var bætt við af íslenskum rannsakendum og eru í mælitækinu KANS. Útskýrt er hvernig Savickas túlkar þessi hugtök og hvernig hann sér fyrir sér notkun þeirra í ráðgjöf.

Umhugsun (e. concern): Umhugsun einstaklings fyrir eigin starfsferli er fyrsti og mikilvægasti þátturinn í aðlögunarhæfni á starfsferli. Hann er lykilatriði samkvæmt Savickas (2005: í prentun, k. 7) þar sem það snýr að þætti einstaklingsins í að skipuleggja og tengjast sinni eigin framtíð. Þættir eins og skipulag og bjartsýni skipta þarna höfuðmáli því þeir gera einstaklingana meðvitaða um framtíðarverkefni á starfsferli og hvaða mál þeir þurfa að íhuga. Það skiptir máli samkvæmt Savickas að ráðþegi sé meðvitaður um eigin starfsþróun og þau

tækifæri jafnt sem hindranir sem geta orðið á veginum. Einstaklingar taka þá tillit til fortíðar og nútíðar þegar þeir skipuleggja framtíðar starfsþróun sína. Savickas segir það skipta máli fyrir framþróun starfsferils að einstaklingur geti lært af fortíðinni og metið stöðu sína í nútíðinni til að greiða fyrir framtíðinni.

Þegar þennan þátt vantar þá er um ákveðið sinnuleysi að ræða. Þá geta ráðgjafar þjálfað ráðþega í að horfa fram á við og vera meðvitaða um eigin starfsþróun. Aðstoðað þá í að horfa með hluttekningu á sinn eigin starfsferil (Savickas, 2005).

Stjórn (e. control): Stjórn yfir eigin starfsferli er annar mikilvægasti þátturinn samkvæmt Savickas (2005; í prentun, k. 7). Það snýst um að einstaklingar taki sjálfir völdin yfir sínum starfsferli og velji það sem þeim hentar í stað þess að bíða eftir því að tækifærin detti í fangið á þeim eða láta berast með straumnum. Þó að tækifæri einstaklinga séu ólík þá þarf hver og einn samt sem áður að bera ábyrgð á sínum starfsferli og stjórna honum. Það getur verið hvetjandi fyrir einstaklinginn að upplifa að hann hafi áhrif og aukið hjá honum hæfni til að taka ákvarðanir.

Skorti stjórn á starfsferli þá þarf ráðgjafi að aðstoða ráðþega við að takast á við óákveðni sína. Það er gert með því að skýra ákvörðunarferlið og hvað veltur á því fyrir ráðþeganum. Ýmsar ráðgjafarleiðir eru til að skerpa á þessum þáttum svo sem tímastjórn, sjálfsábyrgðaræfingar, sjálfstyrking o.fl. (Savickas, 2005).

Forvitni (e. curiosity): Forvitni á starfsferli er þriðja víddin. Hún felst í því að afla sér upplýsinga um störf og tækifæri. Einnig að einstaklingar líti inn á við og skoði sjálfa sig og hvar þeir eiga heima á atvinnumarkaði. Með því að skoða atvinnulífið og störf kerfisbundið þá fær fólk upplýsingar sem auðvelda því að meta sjálft sig í því umhverfi sem störfin bjóða upp á. Meta tækifærin sem störfin gefa og taka svo upplýsta ákvörðun út frá því. Viljinn til að kanna og prófa nýja hluti gerir einstaklingnum kleift að máta sig í ýmsum aðstæðum. Þannig öðlast einstaklingurinn fjölbreyttari reynslu ásamt því að auka hæfni sína til að velja það sem þeim hentar hverju sinni. Sú víðsýni sem einstaklingurinn fær úr því að kanna ýmsa möguleika gagnast honum þegar kemur að því að takast á við ýmsar óvæntar uppákomur á starfsferli (Savickas, 2005). Það getur verið mikilvægt fyrir fólk að átta sig á hvað liggur að baki mismunandi starfsumhverfi og hvaða leiðir liggja að þeim. Þannig getur hann tekið upplýstari ákvörðun um eigin starfsþróun.

Ef þennan þátt þarf að bæta er hægt að vinna með það í ráðgjöf. Þjálfar fólk í að leita sér upplýsinga um störf og starfsumhverfi. Einnig í að skoða sjálft sig og hvernig það sér sig í mismunandi störfum. Savickas (2005) nefnir áhugasviðkannanir sem gagnlegt tæki í ráðgjöf

Þannig sé hægt að aðstoða ráðþega við að skoða ólíka möguleika og tengja það við áhugasvið sitt. Einnig nefnir Savickas vinnustaðaheimsóknir, starfskynningar og sjálfboðaliðastörf í þessu samhengi.

Sjálfsstraust (e. confidence): Sjálfsstraust er fjórða víddin hjá Savickas (2005; í prentun k. 7). Sjálfsstraustið snýr að þeirri trú á að eitthvað gott muni koma úr þeim áskorunum sem fyrir manni liggja. Það er erfitt ferli að velja sér starf, ennþá erfiðara fyrir þá sem hafa upplifað höfnun í gegnum atvinnumissi. Því er mikilvægt að hafa sjálfsstraust í því ferli sem framundan er. Þegar fólk er að máta sig á starfsferlinum þarf það að taka ýmsar ákvarðanir. Mikilvægt hugtak varðandi þetta hjá Savickas (2005) er trú á eigin færni. Að einstaklingur hafi trú á sjálfum sér og getu sinni til að leysa þau verkefni er fyrir honum standa.

Skortur á sjálfsstrausti getur leitt til þess að einstaklingurinn þorir ekki að fara út í ákveðna könnun. Hann gæti verið með brotna sjálfsmynd á ýmsum sviðum svo sem tölvukunnáttu, félagshæfni, stærðfræði og fleira og það gæti verið honum hindrun í að kanna svið þar sem reynir á þessa kunnáttu. Í ráðgjöf væri þá mikilvægt að komast nær því hvað það er sem veldur litlu sjálfsstrausti og finna leiðir til að efla það. Það gæti verið allt frá því að efla ákveðna kunnáttu yfir í markvisst sjálfsstyrkingarnámskeið (Savickas, 2005).

Samvinna (e. cooperation): Samvinna er fimmta víddin hjá Savickas. Þeim þætti var nýlega bætt við og er þar verið að vísa til þeirrar hæfni sem er mikilvæg í samskiptum við annað fólk. Það auðveldi einstaklingum að nálgast náms- og starfsmarkmið að eiga samstarf og samtöl um starfsferilinn við ráðgjafa, kennara og fleira (Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2010; Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010). Það að leitast eftir því að eiga í samskiptum við aðra og spegla reynslu sína við reynslu annarra skiptir máli fyrir aðlögunarhæfni einstaklingsins í lífinu (Blustein, 2001). Þessi þáttur hefur verið fjarlægður úr alþjóðlega mælitækinu CAAS en er hluti af því íslenska það er KANS.

Samfélagsvitund: Samfélagsvitund snýr að því að fólk bæti sjálfsmyndina með því að láta gott af sér leiða samfélagslega í gegnum vinnu og snýr þátturinn að vinnusemi Íslendinga. Vinnusemi hefur verið eitt af höfuðeinkennum íslenskrar menningar og er því mikilvæg íslensku samfélagi (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010). Þessum þætti var bætt við af íslenskum rannsakendum og þýðendum mælitækisins þar sem þeir töldu hann mikilvægt séreinkenni fyrir íslenskt samfélag og tengjast aðlögunarhæfni einstaklingana innan þess. Þátturinn samanstendur af atriðum sem snúast um að vera virtur samfélagsþegn, vera vinnusamur og duglegur, hafa tilgang í gegnum vinnu, vilja að það muni um sig og að fólk sé metið að verðleikum (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010).

Hægt er að nota ráðgjafahugmyndir frá Savickas (2005: í prentun, k. 7) sem tengjast aðlögunarhæfni sem og önnur inngríp til að ráðgjöfin nýtist ráðþega sem best. Með notkun mælitækisins KANS gætu ráðgjafar kortlagt aðlögunarhæfni ráðþega sinna og séð hvar styrkleikar þeirra og veikleikar liggja. Þannig gætu þeir sett upp einstaklingsmiðaða ráðgjafaráætlun byggða á þörfum ráðþegans.

2.3.3 Mikilvægi aðlögunarhæfni í þróun starfsferils

Savickas (2005) hefur, eins og áður hefur komið fram, greint fjórar víddir í aðlögunarhæfnihugtakinu þ.e. umhugsun um starfsferil (e. concern), stjórn (e. control), forvitni (e. curiosity) og sjálfstraust (e. confidence). Einstaklingur sem er með góða aðlögunarhæfni er *umhugað* um framtíð sína á vinnumarkaði. Hann hefur getu til að auka við persónulega *stjórn* yfir starfsframtíð sinni, ákveðna *forvitni* og kannar möguleika til þróunar bæði persónulegar og í atvinnu og hefur mögulegar útkomur bakvið eyrað. Þannig styrkir hann *sjálfstraustið* til að geta nálgast það sem hann vill. Fimmta þættinum *samvinna* var nýlega bætt við af Savickas (í prentun, k. 7). Þá á einstaklingurinn auðvelt með *samvinnu* við annað fólk og getur átt samstarf og samtöl um starfsferil sinn.

Að hafa sjálfstraust til að nálgast það sem maður vill skiptir máli í atvinnuleit. Mikilvægt er að vera opinn fyrir nýjum tækifærum og vera tilbúinn að kanna ýmsa möguleika. Slíkt spilar stórt hlutverk í líkum á endurráðningu við atvinnumissi (Heppner, Fuller og Multon, 1998; Heppner og Heppner, 2002; Lindley, 2006). Sýnt hefur verið fram á að ýmsir þættir skipta máli þegar kemur að færni atvinnuleitanda í að leita sér að starfi. Því minni sjálfsþekkingu og stjórn yfir eigin starfsferli sem einstaklingar hafa því verr gengur þeim í atvinnuleit. Einnig hefur komið fram að þeir sem eru með litla sjálfsþekkingu skortir færni til að kanna umhverfi sitt. Þeim virðist skorta upplýsingar um vinnumarkaðinn og hafa ekki frumkvæði að því að afla sér þeirra (Wanberg, Hough og Song, 2002).

Sýnt hefur verið fram á að munur er á atvinnuleit þeirra sem eru með góða aðlögunarhæfni og þeirra sem eru það ekki. Þeir sem mældust með góða aðlögunarhæfni skoðuðu marga möguleika í atvinnuleitinni. Þeir skoðuðu betur stöðu sína og mátu alla kosti. Þeir voru ólíklegri til að bíða bara eftir einni tegund af starfi heldur gerðu sér grein fyrir að þeir gætu þurft að byrja á einum stað til að eiga möguleika á því að flytja sig yfir á annan. Einnig sóttu þeir ekki bara um störf í einum geira, til dæmis þeim sem þeir eru menntaðir í, heldur breikkuðu sviðið og sýndu meiri fjölbreytni. Þeir þekktu áhuga sinn betur sem og styrkleika sína og veikleika. Þeir voru því betur í stakk búnir að sækja um raunhæf störf.

Atvinnuleitin bar oftár árangur hjá þeim heldur en hjá þeim sem ekki voru búnir að fara í slíka sjálfsskoðun (Zikic og Saks, 2009; Koen, Klehe, Vianen, Zikic og Nauta, 2010).

Fram hefur komið að aðlögunarhæfni er mikilvæg hæfni í atvinnuleit. Því er áriðandi að skoða aðlögunarhæfni atvinnuleitenda hér á landi og bera saman við fólk almennt. Skoða hvort vandi atvinnuleitenda liggi að einhverjum hluta í lítilli aðlögunarhæfni. Niðurstöður slíks samanburðar gætu nýst ráðgjöfum í vinnu með atvinnuleitendum.

2.3.4 Samsvörun við starf

Annar þáttur í *ráðningarhæfi* (sjá mynd 1) er samsvörun við starf (e. career identity). Samsvörun við starf er þegar einstaklingur er með skýra mynd af markmiðum sínum tengdum starfsferli, áhuga og færni. Þessir þættir auka líkur á því að einstaklingurinn eigi frekar auðvelt með að taka ákvarðanir þegar kemur að starfsvali (Holland o.fl.,1980,a). Robitschek og Cook (1999) segja samsvörun við starf byggja á meðvitund (e. awareness) einstaklingsins um óskir á starfsferli. Þeir segja meðvitund vera þegar fólk gerir sér grein fyrir þeim tækifærum sem koma til með að hafa áhrif á þróun starfsferils. Þegar einstaklingur er svo orðinn meðvitaður, að þeirra mati, þá fer hann yfir á könnunarstig og safnar þar upplýsingum um sjálfan sig og verkefnið sem er framundan. Það felur í meðal annars í sér. að kanna starfsvettvang og hvaða tækifæri hann býður upp á fyrir framtíðina. Á eftir könnuninni kemur skýrleikinn þar sem starfsmöguleikar eru þrengdir og samsvörun við starf er orðið fastmótaðra (e. solidifying career identity).

Holland, Daiger og Power (1980, b) segja fólk hafa sína eigin persónulegu kenningu um starfsframa. Hún getur verið rétt og sterk eða veik og röng. Kenningin er þá samansafn af upplýsingum, gildum, hugmyndum, ályktunum og þekkingu sem leiðbeinir einstaklingnum þegar hann velur sér menntun eða starf. Þau telja þekkingu á persónulegum óskum og það að vera með skýra mynd af hvert fólk stefnir og hvaðan það hefur dregið þær ályktanir, geta spáð fyrir um hvernig fólki liði í framtíðarstörfum. Einnig um hvernig því gangi að taka góðar ákvarðanir varðandi náms- og starfsferil.

Það er algengt að fólk skipti oft um starfsvettvang og breyti títt um störf á starfsferli. Í stað þess að vinna sig upp innan eins fyrirtækis yfir lengri tíma leggur fólk í dag áherslu á að ná sér í reynslu og tækifæri sem gagnast þróun eigin starfsferils. Þannig eykur það reynslu sína og virði sitt á vinnumarkaði. Einstaklingarnir eru ekki jafnhæfir í þessu ferli. Sumir finna stöðugt störf sem henta þeim og greiða þeirra leið á vinnumarkaði á meðan aðrir eiga í meiri erfiðleikum. Það er mikilvægur þáttur í samsvörun einstaklings við starf að hann geri sér grein fyrir eigin ábyrgð. Að hann leiti eftir leiðum til að vera sjálfur áhrifavaldur í sínum starfsferli

og leiti markvissra leiða til að ná markmiðum sínum (Robitschek og Cook, 1999; Weng og McElroy, 2010).

Samsvörun við starf er mikilvægur þáttur í því ástandi sem er á atvinnumörkuðum í dag þar sem einstaklingar eru ekki lengur innan ramma stórfyrirtækja heldur reynir meira á að þeir þekki sjálfa sig og geri sér grein fyrir því hvað þá langar og hvernig starfsvettvangur hentar þeim (Mcardle o.fl. 2007). Þeir sem hafa náð að þroska með sér samsvörun við starf eiga að mati Weng og McElroy (2010) auðveldara með að takast á við ýmsar hindranir sem verða á starfsferli svo sem að missa atvinnu. Þeir hafi skýrari mynd af sjálfum sér og sinni færni. Þeir hafi góða mynd af því hvað þeir vilja starfa við og hvar þeirra hæfni nýtist. Því eigi þeir auðveldara með að sjá tækifæri í atvinnumissinum sem aðrir, sem hafi minni samsvörun við starf eiga erfiðara með eða sjá ekki.

Rannsóknir hafa sýnt fram á mikilvægi samsvörunar við starf í tengslum við ýmsa þætti starfsferils. Mælitækið My Vocational Self (MVS) mælir hugsmíðina *Samsvörun við starf*. Niðurstöður rannsókna á mælitækinu My Vocational Self (MVS) hafa sýnt fram á samband á milli samsvörunar við starf og starfsánægju. Einnig hafa þær sýnt fram á fylgni samsvörunar við starf við sjálfbærni í atvinnuleit (Carson og Mowesian, 1993; Holland og Gottfredson, 1994). Niðurstöður rannsóknar þeirra Healy og Tullier (1990) bentu til að mælitækið spáði illa fyrir um ákvarðanir nemenda um framtíðina. Þau töldu mælitækið ekki henta ungum einstaklingum sem væru að hefja sinn starfsferil. Þau töldu eðlilegt að fólk sem væri að ljúka menntaskóla væri ekki búíð að þroska með sér góða samsvörun við starf.

Tengsl samsvörunar við starf og aðlögunarhæfni var skoðuð í rannsókn þeirra Savickas og Porfeli (2012). Þar var notað mælitækið Vocational identity status assessment (VISA) til að mæla hugsmíðina samsvörun við starf. Það mælitæki var þróað af Porfeli, Lee, Vondreck og Weigold (2011). Porfeli o.fl. benda á að önnur mælitæki á hugsmíðinni hafi ekki komið vel út í áreiðanleika og réttmæti. Þeir nefna þó mælitæki Hollands: MVS sem undantekningu. Ástæðan fyrir því að það mælitæki var ekki notað er sú að Porfeli o.fl. segja það skorta algjörlega könnunarþáttinn. Þar sem þeir vildu þróa mælitæki til að nota með unglingum sem eru að velja sér farveg í námi fannst honum sá þáttur mikilvægur og því var VISA þróað. Í rannsókn þeirra Porfeli og Savickas (2012) á mælitækinu CAAS mældu þeir fylgni svara á CAAS við svör á VISA. Sterk jákvæð fylgni var á milli mælitækjanna það er há svör á öðru fór saman við há svör á hinu.

Samkvæmt kenningu Fugate o.fl. (2004) eru aðlögunarhæfni og samsvörun við starf mikilvægar hugsmíðar í ráðningarhæfi einstaklingsins. Sýnt hefur verið fram á að

aðlögunarhæfni og samsvörun við starf skipta miklu máli í atvinnuleit. Því er mikilvægt að kanna fylgni á milli mælitækjanna KANS og SVS í rannsókn á atvinnuleitendum.

2.3.5 Náms- og starfsráðgjöf í breyttu landslagi

Fram hefur komið að mikilvægt er að efla aðlögunarhæfni og samsvörun við starf hjá atvinnuleitendum. Náms- og starfsráðgjafar þurfa að aðlaga þjónustu sína að breyttu landslagi á vinnumarkaði til að hún nýtist ráðþegum sem best. Meiri óvissu gætir á vinnumarkaði í dag og það hefur oft í för með sér óöryggi og örur breytingar fyrir marga ráðþega í starfsumhverfi þeirra (Arthur, 2006). Markmið náms- og starfsráðgjafar er að auðvelda einstaklingnum að átta sig á eigin óskum. Nýta ýmis verkfæri svo sem mælitæki til að efla færni ráðþega til að taka ákvarðanir um nám og störf. Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafa er að styrkja ráðþega í að taka sjálfstæðar ákvarðanir. Aðstoða ráðþega við að bera ábyrgð á eigin ákvörðunum og starfsþroska (Félag náms- og starfsráðgjafa e.d). Mikilvægt skref í ráðgjafarferlinu er að aðstoða ráðþega við að kynnast sjálfum sér. Með aukinni sjálfsþekkingu eykst styrkur ráðþega til ákvarðanatöku út frá eigin forsendum (Sharf, 2010).

Módel þeirra Fugate o.fl. (2004) um ráðningarahæfi hefur góðan hljómgrunn við markmið náms- og starfsráðgjafa. Það byggir á því að skoða hvaða þætti þarf að styrkja hjá einstaklingnum. Svo séu fundnar leiðir til að efla það sem þarf hjá ráðþega. Blustein (2010) telur mikilvægt að náms- og starfsráðgjöf nútímans taki mið af breyttum vinnumarkaði. Það þarf að hans mati að þjálfar hæfni fólks til að leita sér að störfum við hæfi. Einnig þurfi að styrkja fólk til að takast á við þær hindranir sem breyttar aðstæður hafa í för með sér svo sem auknar líkur á atvinnumissi. Það hversu auðvelt einstaklingar eiga með að sjá ný tækifæri í breyttum aðstæðum, finna sér stað í breyttu umhverfi og aðlagast breyttum aðstæðum hefur mikil áhrif á hvernig þeim reiðir af í síbreytilegu samfélagi.

Aðlögunarhæfni á starfsferli snýr að því hvernig einstaklingur byggir upp sinn starfsferil frekar en hvernig feril hann þróar. Þar skiptir máli að skoða hvað fólk hefur valið í gegnum tíðina. Hvaða námsleiðir hefur einstaklingurinn farið, hvaða atvinnu hefur hann sinnt og þess háttar. Ráðgjafar ættu að skoða hvernig einstaklingur bregst við nýjum kröfum og hvaða leiðir hann fer til að verða við þeim. Hvernig vinnur hann úr breytingum á starfsferli og hvað gerir hann til að takast á við ófyrirsjáanlegar uppákomur. Þegar einhverjum er ekki umhugað um eigin starfsferil og hefur ekki mikið velt fyrir sér fjölbreyttum möguleikum innan hans er það kallað sinnuleysi á starfsferli (e. career indifference). Það endurspeglar skipulagsleysi og neikvæðar hugsanir varðandi framtíðina. Þarna er mikilvægt fyrir einstaklinginn að fara í ráðgjöf þar sem skerpt er á þáttum eins og starfsdraumum (hvert er

draumastarfið mitt), möguleikum (hvernig kemst ég þangað) og hvaða sviðum get ég starfað á (hvar nýtist mín reynsla). Fræðimenn eru farnir að veita aðlögunarhæfni á starfsferli vaxandi athygli þar sem vinnumarkaðurinn í dag er orðinn síbreytilegur. Þá reynir meira á hæfni einstaklings til að takast á við breytingar heldur en oft áður (Savickas, 2005; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2009).

Aðlögunarhæfni er mikilvæg atvinnuleitendum. Því er áriðandi að þeir sem sinna ráðgjöf með atvinnuleitendum skoði hæfni ráðþega sinna til að bregðast við breyttum aðstæðum. Meti styrkleika þeirra og veikleika og sníði svo ráðgjöfina að þeirra persónulegu þörfum.

2.4 Rannsóknarspurningar

Eins og fram hefur komið hér að framan getur langvarandi atvinnuleysi haft alvarleg áhrif á andlega líðan einstaklinga. Einnig kom fram að það skipti máli hvernig virkniúrræði fólk án atvinnu sækir og hvernig valið er í þau. Kynnt hefur verið hvernig Savickas (í prentun, k.7) sér fyrir sér notkun mælitækisins KANS í ráðgjöf. Einnig hefur verið sagt frá þáttum sem auka líkur á ráðningarhæfi einstaklingsins. Þar sem það er markmið stofnana sem vinna með atvinnuleitendur að koma þeim aftur út á vinnumarkað, þá er mikilvægt að finna leiðir sem geta aðstoðað við það. Það er margt sem bendir til þess að aðlögunarhæfni og samsvörun við starf skipti máli fyrir þróun náms- og starfsferils hjá einstaklingnum. Þegar kemur að því að takast á við áfall á starfsferli eins og atvinnumissir er, getur aðlögunarhæfni einstaklings skipt sköpum um framhaldið. Því er áriðandi að ráðgjafar sem vinna með fólki sem eru að takast á við stórar breytingar á starfsferli, svo sem atvinnumissi, hafi aðgang að verkfærum sem auðvelda þeim að leggja farveg fyrir markvissa persónubundna ráðgjöf. Sú ráðgjöf miðast út frá þörfum hvers og eins ráðþega.

Út frá þeim kenningaramma sem fjallað hefur verið um og niðurstöðum fyrri rannsókna eru settar upp eftirfarandi tilgátur í þessari rannsókn: 1) Aðlögunarhæfni atvinnuleitenda er svipuð aðlögunarhæfni Íslendinga almennt. 2) Það er munur á aðlögunarhæfni og samsvörun við starf atvinnuleitanda eftir aldri og það styður þá aldursskiptingu sem er notuð til viðmiðunar í úrræðum á Vinnumálastofnun. 3) Það er fylgni á milli aðlögunarhæfni og samsvörunar við starf.

3. Aðferð

Markmið þessarar rannsóknar var að bera saman aðlögunarhæfni atvinnuleitenda og Íslendinga almennt. Einnig var kynjamunur skoðaður og borinn saman á milli úrtaks atvinnuleitenda og þjóðarúrtaks. Sú aldursskipting sem er á úrræðum Vinnumálastofnunar var skoðuð sérstaklega og athugað hvort munur væri á aldurshópunum í rannsókninni. Í lokin var skoðað hvort fylgni væri á milli mælitækjanna KANS og SVS. Notast var við tvo spurningarlista það er KANS og SVS, og voru þeir lagðir rafrænt fyrir þátttakendur. Fyrst verður þátttakendum lýst, þá spurningarlistum og að lokum verður farið yfir hvernig staðið var að framkvæmd.

3.1 Þátttakendur

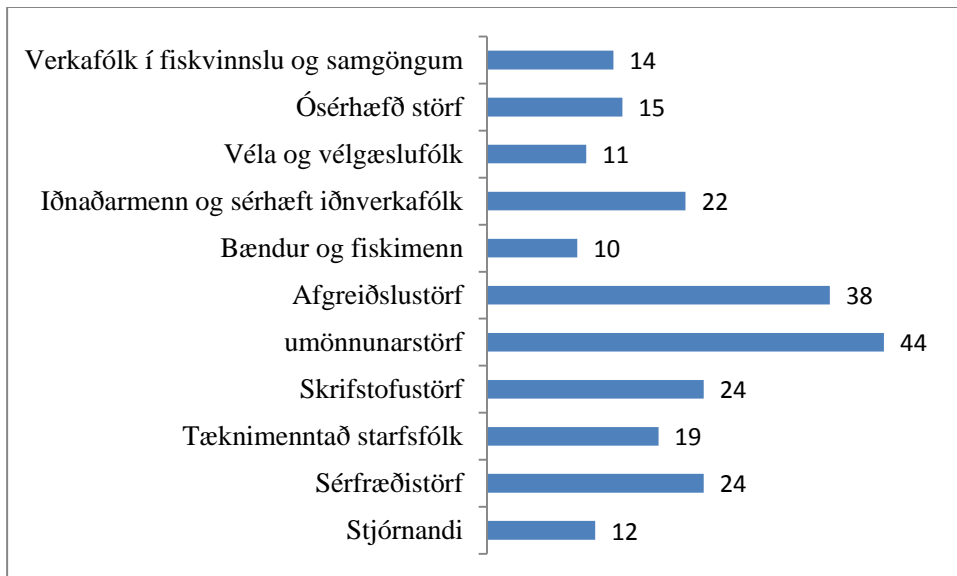
Þátttakendur í þessari rannsókn eru allir á skrá hjá Vinnumálastofnun. Þekkt er, eins og kemur fram hér að ofan, að langtímaatvinnuleysi getur haft áhrif á andlega líðan. Því var leitast eftir að þátttakendur væru ekki langtímaatvinnuleitendur þ.e. ekki með lengri bótasögu en sex mánuði. Einnig var könnunin einungis send á þá sem ekki eiga fyrri bótasögu. Þátttakendur hafa ekki verið á skrá Vinnumálastofnunar frá því í janúar 2009. Þátttakendur komu á skrá í október, nóvember og desember 2011. Þeir eiga því þriggja til fimm mánaða veru á atvinnuleysissskrá að baki.

Könnunin var send á 900 manns. Alls svöruðu 282 könnuninni eða um 1/3 af þeim sem fengu könnunina senda. Svarhlutfall var því um 30%. Reynslan hefur sýnt að erfitt er að fá hátt svarhlutfall hjá þessum hóp þ.e. atvinnuleitendum. Ástæða þess liggur ekki fyrir en vert er að taka það fram (Karl Sigurðsson, munnleg heimild, 28 febrúar 2012). Alls voru 147 konur í úrtakinu og 87 karlar. Þýðið var fengið frá Vinnumálastofnun og liggja ekki fyrir upplýsingar um kynjaskiptingu í þýði. Ekki er ástæða til að ætla að úrtakið sé ólíkt þýðinu.

Aldursbil þátttakenda í úrtakinu var frá aldrinum 17-68 ára og meðalaldur þátttakenda var 39 ár. Þátttakendur voru spurðir um hvaða menntunarstigi þeir hefðu lokið: Alls höfðu 69 lokið grunnskólaprófi, 55 viðbótarstigsmenntun til starfsréttinda, 8 viðbótarstigsmenntun sem

hefur ígildi stúdentsprófs, 42 höfðu lokið stúdentsprófi, 32 BA/BS gráðu og 27 höfðu lokið framhaldsmenntun á háskólastigi.

Einnig var spurt um í hvaða starfi þátttakendur voru síðast. Valmöguleikar voru eftir starfaflokkun hagstofunnar (Hagstofan, e.d.).



Mynd 2. Sýnir síðustu störf þátttakenda í úrtaki Vinnumálastofnunar

Eins og sést á mynd 2 var ágæt dreifing á starfsreynslu þátttakenda.

Í rannsókninni svöruðu 233 af 282 þátttakendum öllum atriðum og því samanstendur úrtakið af þessum 233 einstaklingum. Þegar tekin var ákvörðun um hvað ætti að gera við þá sem ekki höfðu svarað allri könnuninni var stuðst við rannsókn Sigríðar Bríetar Smáradóttur (2010). Þar var einungis notast við svör þeirra sem svarað höfðu öllum atriðum. Velt var upp hugmyndinni með að nota *meðaltalsgildi* (e. replace with mean) í staðinn fyrir brottfallsgildin en Julie Pallant (2010) mælir einungis með að nota þá aðferð þegar um fá brottfallsgildi er að ræða, það er eitt til þrjú brottfallsgildi á þátttakenda. Þar sem um talsvert fleiri gildi var að ræða hjá öllum þeim sem slepptu úr var tekin ákvörðun um að eyða þeim úr gagnasafni. Úrtakið samanstóð af þessum 233 sem svöruðu öllum atriðum á listanum.

Mælitækið KANS var lagt fyrir netpanel Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands. Valið er í panelinn eftir tilviljunarúrtaki úr þjóðskrá og gögnin að auki vigtuð með tilliti til aldurs, kyns og búsetu svo þau endurspegli þjóðina (Félagsvísindastofnun e.d.). Niðurstöður úr þeirri rannsókn (Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Sif Einarisdóttir, Guðrún Birna Kjartansdóttir, Sigríður Bríet Smáradóttir, Andrea G. Dofradóttir og Friðrik H. Jónsson, 2011) eru notaðar til samanburðar við niðurstöður þessarar rannsóknar.

3.2 Mælitæki

Könnunin sem send var á þátttakendur var samansett úr mælitækjunum KANS og SVS. Heildarfjöldi spurninga í rannsókninni var 78 og tók það um það bil 10-15 mínútur að svara listanum. Ásamt því að nota mælitækin var spurt bakgrunnsspurninga eins og kyn og aldur. Einnig var spurt hvaða námi þátttakendur hafa lokið og hvaða starfsvettvangi þeir höfðu síðast verið á. Spurningalistanum var skipt upp í tvö þemu 1) Aðlögunarhæfni (KANS) og 2) Samsvörun við starf (SVS). Könnunin var sett upp í forritinu Question Pro sem er sérstakur hugbúnaður til þess að leggja fyrir rafrænar kannanir. Þegar listinn var tilbúinn og búið að setja hann upp í forritinu las tengiliður Vinnumálastofnunar listann yfir. Ekki komu ábendingar um efnislegt innihald listans en uppsetning var lagfærð eftir ábendingum frá þeim aðila.

3.2.1 Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli

Mælitækið KANS byggir á fjórum undirþáttum aðlögunarhæfni sem áður hafa verið nefndir, ásamt þeim fimmta sem kallast *samvinna*. Einnig er séríslenskur þáttur *samfélagsvitund* sem bætt var við mælitækið til að auka hugsmíðaréttmæti þess og tryggja betur að það endurspeglaði íslenskt samfélag (Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2010; Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010). Mælitækið var hannað og prófað í samvinnu milli 13 landa og var Ísland eitt af þeim löndum (Savickas og Porfeli, 2012). Mælitækið KANS sem mæla á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli hefur verið prófað hér á landi. Mælitækið er nýtt og er notkun þess enn í þróun.

Prófun á áreiðanleika hér á landi leiddi í ljós að þættirnir fimm, umhugsun, stjórn, forvitni, samvinna og sjálfstraust, höfðu gott innra samræmi eða α : 0,83 – 0,88. Áreiðanleikinn var talinn vera ásættanlegur þar sem almennt er talið að α sé viðunandi þegar það er hærra en 0,8 (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Einnig leiddu niðurstöður prófana það í ljós að svarendur greindu ekki þá fimm þætti sem Savickas leggur upp með í mælitækinu þar sem stjórn og sjálfstraust renna saman í einn þátt. Hinar þrjár víddirnar eru sjálfstæðar víddir. Við forprófun á mælitækinu kom fram að þátttakendum þótti það gagnlegt. Þeim þótti það vekja sig til umhugsunar um framtíðina og hvaða skref þeir gætu tekið til að vinna með náms- og starfsferil sinn (Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2010).

Sigríður Bríet Smáradóttir (2010) gerði aðra prófun á mælitækinu KANS og var þá unnið út frá gagnsafni Guðrúnar Birnu Kjartansdóttur (2010) ásamt því að prófa séríslensk atriði innan mælitækisins í fyrsta sinn. Þegar ákveðið er að nota erlend mælitæki hér á landi skiptir máli að kenningarlegur bakgrunnur sé sterkur og hugsmíðaréttmætið gott. Mikilvægt er

að hugsmíðin sem mælitækið á að meta sé eins í okkar menningu og þeirri sem mælitækið er hannað í, það að hugsmíðin sé jafngild (e. equivalence) í báðum menningum. Við gerð mælitækis er hægt að nota „etic“ atriði, það eru atriði sem eru sameiginleg á milli menninga. Þau eru þá þýdd, orðalag og innihald getur lítillega breyst en merkingin er sú sama. Einnig er hægt að nota „emic“ atriði en það eru atriði sem eru einstök fyrir þessa ákveðnu menningu. Þannig er hægt að ná yfir atriði eða ákveðna þætti sem gætu verið einkennandi fyrir þá ákveðnu menningu sem mælitækið verður notað í (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010). Heildaráreiðanleiki var mjög hár eða α : 0.97. Innri áreiðanleiki hækkaði á öllum undirkvörðunum eftir að viðbótaratriðunum var bætt við. Mest hækkaði áreiðanleikinn hjá samvinnu úr α : 0,86 í 0,90. Niðurstöður rannsóknar Sigríðar Bríetar Smáradóttur bentu til að bæta mætti réttmæti mælitækisins í einhverjum tilvikum með breyttu orðalagi á grunnlistum. Einnig með viðbótaratriðum sem mögulega teljast séríslensk í nokkrum tilvikum. Áreiðanleikastuðull undirkvörðanna hækkaði eftir að nýjum atriðum var bætt við listann og má því draga þá ályktun að þau bæti áreiðanleika mælitækisins (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010).

Íslenska útgáfa mælitækisins: KANS, skiptist, eins og áður kom fram, í sex þætti með mismörgum undirkvörðum: *Umhugsun um starfsferil, stjórn á náms-og starfsferli, forvitni á náms-og starfsferli, sjálfstraust, samvinna og samfélagsvitund*. Þátttakendur voru beðnir um að meta við hvern þátt hversu vel þeir hefðu þroskað með sér eftirfarandi styrkleika. Sem dæmi um styrkleika sem metin var á þættinum *umhugsun* er: „Undirbúa mig undir framtíðina“. Sem dæmi styrkleika sem metin var á þættinum *stjórn* er: „Taka ábyrgð á því sem ég geri“. Sem dæmi um styrkleika sem metin var á þættinum *forvitni* er: „Skoða ólíkar leiðir til að gera hlutina“. Sem dæmi um styrkleika sem metin var á þættinum *sjálfstraust* er: „Yfirstíga hindranir“. Sem dæmi um styrkleika sem metin var á þættinum *samvinna* er: „Leggja mitt af mörkum í liðsheildinni“. Sem dæmi um styrkleika sem metin var á þættinum *samfélagsvitund* er: „Vilja að framlag mitt skipti máli í samfélaginu“. Þátttakendur voru beðnir um að meta styrkleika sinn á fimm punkta Likert kvarða frá einum upp í fimm. Kvarðanum var skipt upp í 1: lítill styrkleiki minn 2: nokkur styrkleiki minn 3: frekar mikill styrkleiki minn 4: mikill styrkleiki minn og 5: mjög mikill styrkleiki minn. Því hærra sem þátttakendur svöruðu því meiri styrkleika í aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli töldu þeir sig hafa.

Atriðin í listanum eru 62 og tilheyra tíu atriði *umhugsun*, þrettán atriði *stjórn*, tólf atriði *forvitni*, þrettán atriði *sjálfstraust*, níu atriði *samvinnu* og átta atriði *samfélagsvitund*. Við

flutning listans yfir í forritið Question Pro glataðist eitt undiratriði á einum af þáttunum sex vegna óvæntra tæknilegra vandamála. Það tilheyrði þættinum *sjálfstraust* og var atriðið *vera áreiðanleg/ur*. Þetta uppgötvaðist ekki fyrr en eftir að gagnasöfnun lauk og eru því niðurstöður kynntar án þess að þetta atriði hafi verið með.

3.2.2 Samsvörun við starf

Til að meta SVS var notast við hluta af listanum *My Vocational situation* (MVS). MVS skiptist í þrjá þætti og er *samsvörun við starf* fyrsti þáttur listans. Sá listi er frekar kominn til ára sinna og er lítið notaður í dag í ráðgjöf. Ástæðan fyrir vali á þeim lista er sú að ekki er um önnur mælitæki, sem hönnuð eru sérstaklega til að meta samsvörun við starf, að ræða. Einnig liggja fyrir þó nokkrar rannsóknir á mælitækinu MVS og það hafði einnig áhrif á að sá listi var valinn. Þar sem áhugi var að skoða þátt samsvörunar við starf í ráðningarhæfi (mynd 1) þá var mikilvægt að vera með lista sem mældi þann þátt og því var ákveðið að notast við mælitækið þrátt fyrir að lítið væri verið að nota það í dag.

Mælitækið *My vocational self* er þrjúþætt. Einungis var notast við fyrsta þátt mælitækisins í rannsókninni. Fyrsti þátturinn er átján atriða listi sem mælir samsvörun við starf (e. vocational identity), annar þátturinn samanstendur af fjórum spurningum sem eiga að mæla þekkingu einstaklingsins á hinum ýmsu störfum og starfsumhverfum. Þriðji þátturinn er einnig einungis byggður á fjórum spurningum sem eiga að mæla hindranir á starfsferli. Sá þáttur mælikvarðans er mælir samsvörun við starf felur í sér, eins og áður kom fram, átján atriði sem einstaklingur svarar með já eða nei. Atriðin eiga að endurspeglar hugsanir þátttakenda til núverandi- og/eða framtíðarstarfs og starfsframa. Þeir sem svara oftari nei hafa skýrari mynd af eigin samsvörun við starf (Holland o.fl., 1980, b). Í prófun á áreiðanleika þá hefur fyrsti þátturinn *samsvörun við starf* hæsta innri áreiðanleika. Hinir tveir þættirnir voru með það lágan innri áreiðanleika í prófun á mælitækinu að Holland o.fl. (1980, a) leggja til að horft sé meira til þeirra þátta sem tékklista frekar en mælitækis. Það sé því fyrsti þátturinn, *samsvörun við starf*, sem aðallega á að horfa í þegar unnið er með mælitækið. Samkvæmt Holland o.fl. (1980, a) þá liggur hugsmíðarréttmæti mælitækisins í uppruna atriða, þróun skalans og þeirra prófana sem þau gerðu á mælitækinu með tilliti til aldurs, námsferils og áhugamála. Holland o.fl. (1980, b) segja gildi notkunar mælitækisins í ráðgjöf felast í því að hægt sé að nota niðurstöðurnar til að meta hvar ráðþegi þurfi að styrkja sig. Með því sé hægt að sjá hvort vandi ráðþega stafi af lítilli samsvörun við starf eða út frá öðrum þáttum eins og til dæmis takmörkuðum upplýsingum um störf.

Holland, Johnston og Asama (1993) drógu saman þær rannsóknir sem gerðar höfðu verið á mælitækinu MVS frá árunum 1980-1992. Þeir tóku einungis fyrir niðurstöður á fyrsta þætti mælitækisins það er samsvörun við starf þar sem hinir tveir þættirnir eru meira hugsaðir sem tékklistar í ráðgjöf. Niðurstöður rannsókna sýndu jákvæða fylgni á milli svara á listanum samsvörun við starf og vali á háskóla eða starfi hjá nemendum í framhaldsskóla. Einnig sýndu niðurstöður jákvæða fylgni á milli útkomu svara á listanum við ánægju í starfi. Samsvörun við starf hafði jákvæða fylgni við sjálfstraust og neikvæða fylgni við kvíða og félagsfælni (Grotevant og Thorbecke, 1982; Rayman og Bernard, 1987; Maryland longitudinal study steering committee, 1990; Wanberg og Muchinsky, 1992). Nýrri rannsóknir á fyrsta hluta mælitækisins, samsvörun við starf sýna fram á innri áreiðanleika .86, endurprófunaráreiðanleiki fyrsta hlutans var .75 (Gushue, Scanlan, Pantzer og Clarke, 2006). Einnig sýndu rannsóknir að fyrsti hlutinn var með neikvæða fylgni við félagsfælni, streitu og tvíræðni og hafði jákvæða fylgni við starfsþroska (e. career maturity) og rökhugsun í ákvarðanatöku (Lucas, Gysbers, Buescher og Heppner, 1988; Leong og Morris, 1989).

Mælitækið hefur ekki verið þýtt hér á landi og var því byrjað á að þýða listann yfir á íslensku. Við þýðingu matstækja ber að hafa margt í huga. Áhersla er lögð á að þekkja hugsmíðargildi mælitækja til að auka réttmæti þeirra (Messick, 1995). Ekki er óalgengt að breyta þurfi innihaldi prófsins, reglum um mat á svörum og fyrirlögn þegar próf eru þýdd hérlandis. Þetta hefur yfirleitt einhver áhrif á notkun og túlkun prófsins (Einar Guðmundsson, 2005-2006). Við þýðingu á MVS var ákveðið að þýða einungis fyrsta hluta mælitækisins þ.e. *samsvörun við starf*. Eins og kom fram hér að ofan hafa rannsóknir á mælitækinu bent til að seinni tveir þættirnir séu ekki með góðan áreiðanleika og eigi frekar að notast sem tékklisti í ráðgjöf (Holland o.fl., 1980b). Mikilvægt er að þýðendur séu tvítyngdir þegar unnið er að þýðingu matstækja. Tveir eða fleiri einstaklingar geta unnið að því að þýða mælitækið í sitthvoru lagi, þriðji aðili fer yfir þýðinguna og síðan vinna þeir saman að því að búa til lokaeyntak (Ægisdóttir, Gerstein og Cinarbas, 2008; Einar Guðmundsson, 2005-2006).

Við þýðingu listans *Samsvörun við starf* (SVS) var listinn frumþýddur af þremur aðilum. Tveimur fagaðilum innan náms- og starfsráðgjafar og einum tvítyngdum aðila. Útkoman úr þessari frumþýðingu var svo send á tvo aðila, annar aðilinn með BA í íslensku og hinn með grunnskólakennarapróf og MA í blaða og fréttamennsku. Lokaeyntakið var svo yfirfarið af rannsakanda og leiðbeinanda. Þá var eintakið lagt fyrir rýnihópa og að teknu tilliti til athugasemda frá þeim var lokaútgáfa mælitækisins unnin. Í upprunalega listanum er notast

við satt (e. true) og ósatt (e. false). Bæði var forprófað með þeim valmöguleikum ásamt því að prófað var að nota „já“ og „nei“. Þátttakendur gerðu athugasemdir við þetta og fannst þetta ekki eiga við og fannst erfitt að taka svona skýra afstöðu til ýmissa þátta á listanum. Því var ákveðið í samráði við leiðbeinanda að nota Likert kvarða eins og gert er í mælitækinu KANS. Hafðir voru fjórir valmöguleikar það er „á að miklu leyti við mig“, „á töluvert við mig“, „á að nokkru leyti við mig“ og „á alls ekki við mig“.

Mælitækið *Samsvörun við starf* inniheldur 18 staðhæfingar. Sem dæmi um staðhæfingu er: „Mér hefur lengi reynst erfitt að átta mig á við hvað ég vil helst starfa.“ Þátttakendur voru beðnir um að meta að hve miklu leyti þetta ætti við um þá á fjögurra punkta Likert kvarða frá einum upp í fjóra. Eftir því sem þátttakendur töldu að staðhæfingin ætti að minna leyti við sig því meiri samsvörun höfðu þeir við starf.

3.3 Framkvæmd

Rannsóknin var tilkynnt til Persónuverndar (nr.S5626/2012) áður en gagnasöfnun hófst. Könnunin var send á alla þá sem komu á atvinnuleysisskrá október, nóvember og desember 2011. Tengiliður Vinnumálastofnunar tók til úrtakið og sendi út könnunina rafrænt til þátttakenda 9. mars (sjá fylgiskjal 1). Fyrsta ítrekun var send mánudaginn 19. mars (sjá fylgiskjal 2) og önnur ítrekun (sjá fylgiskjal 3). Þátttakendur voru upplýstir um að könnunin væri nafnlaus og ekki væri hægt að persónugreina svör þeirra. Einnig var þátttakendum gert ljóst að þeir gætu neitað þátttöku og að þeir gætu hætt þátttöku þegar þeir kysu.

4. Niðurstöður

Hér verður leitast við að svara rannsóknarspurningum. Út frá þeim kenningaramma sem fjallað hefur verið um og niðurstöðum fyrri rannsókna eru tilgáturarnar: 1) Aðlögunarhæfni atvinnuleitenda er svipuð aðlögunarhæfni Íslendinga almennt. 2) Það er munur á aðlögunarhæfni og samsvörun við starf atvinnuleitenda eftir aldri og það styður þá aldursskiptingu sem er í úrræðum á Vinnumálastofnun. 3) Það er fylgni á milli aðlögunarhæfni og samsvörunar við starf.

Byrjað verður á því að segja frá helstu próffræðilegum eiginleikum mælitækjanna. Þar sem hvert úrtak hefur áhrif á áreiðanleika þá er æskilegt að meta hann með hvert úrtak fyrir sig (Julie Pallant, 2010). Því næst verða niðurstöður rannsóknarinnar bornar saman við niðurstöður úr þjóðarúrtaki. Þar á eftir verða niðurstöður rannsóknar skoðaðar út frá þeirri aldursskiptingu sem er á ráðþegum í úrræðum Vinnumálastofnunar. Að lokum verður skoðuð fylgni á milli mælitækjanna KANS og SVS.

4.1 Próffræðilegir eiginleikar

Eins og fram hefur komið í inngangi þá hafa prófanir á áreiðanleika mælitækisins KANS sýnt fram á viðunandi áreiðanleika. En samkvæmt Julie Pallant (2010) hefur úrtakið áhrif á áreiðanleika kvarðans. Því er æskilegt að kanna áreiðanleika með til dæmis atriðagreiningu til að meta áreiðanleika mælitækis hverju sinni. Því lægri sem alfastuðullinn er því meiri hætta er á að ályktanir sem dregnar eru á grundvelli niðurstaðna í rannsókninni séu rangar og óréttmætar. Yfirleitt er það þannig að eftir því sem fylgni atriðis er hærra við heildartölu því líklegra er að atriðin innan kvarðans séu einsleit og þar með að meta sömu hugs míð (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Byrjað var á því að gera atriðagreiningu við niðurstöður beggja mælitækjanna sem prófuð voru í rannsókninni.

Tafla 1. Áreiðanleiki og fylgni atriða við heildarskor KANS og undirkvarða.
Áreiðanleiki og fylgni atriða við heildarskor SVS og undirkvarða.

<i>Kvarði</i>	<i>Fjöldi atriða</i>	<i>Innri áreiðanleiki</i>	<i>Fylgni atriða við eigin kvarða</i>
KANS (heildarkvarði)	64	0,94	0,58-7,60
Umhugsun	10	0,93	0,62-0,81
Stjórn	13	0,94	0,59-0,80
Forvitni	12	0,935	0,56-0,77
Sjálfsstraust	12	0,94	0,65-0,82
Samvinna	9	0,93	0,72-0,79
Samfélagsvitund	8	0,92	0,70-0,77
Samsvörun við starf	18	0,89	0,34-0,77

Við atriðagreiningu kom í ljós að þættirnir sex (*umhugsun, stjórn, forvitni, sjálfsstraust, samvinna og samfélagsvitund*) hafa gott innra samræmi $\alpha=0,92-0,94$. Ekkert atriða fer undir 0,3 í fylgni við heildarkvarðann. Þetta er í samræmi við þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á mælitækinu.

Eitt atriði sem meta á *samsvörun við starf* fór undir 0,3 í fylgni atriða við heildarkvarða. Það atriði fékk -0,07 í fylgni við heildarkvarða. Þetta var fyrsta atriðið á listanum; *ég þarf að vera fullviss um að ég hafi tekið rétta ákvörðun um val á starfsvettvangi* (*e. I need reassurance that I have made the right choice of occupation*). Þetta atriði er jákvæðara orðað en hin atriðin í listanum og virðist ekki vera að mæla það sama og hin atriðin. Gerð var tíðnigreining og dreifing atriðanna athuguð og hún var fullnægjandi. Var því tekin ákvörðun að eyða þessu atriði út úr listanum. Niðurstöður úr SVS voru því skoðaðar út frá sautján atriðum í stað átján. Önnur atriði á listanum voru með viðunandi fylgni við eigin kvarða eða á bilinu 0,34-0,77. Þetta er heldur lægra heldur en í öðrum rannsóknum á mælitækinu. Eins og fram kom í inngangi þá hefur mælitækið ekki áður verið þýtt og notað hér á landi. Verði tækið notað aftur þarf að endurskoða þýðingu þessa atriðis til að auka heildaráreiðanleika skalans.

4.2 Samanburður atvinnuleitenda við þjóðarúrtak

Til að kanna hvort þeir sem höfðu verið á atvinnuleysisrá í sex mánuði eða skemur búi yfir minni aðlögunarhæfni á starfsferli en fólk almennt þá voru niðurstöður hópanna á KANS bornar saman.

Tafla 2. Sýnir samanburð á meðaltölum og öryggisbilum á niðurstöðum KANS hjá atvinnuleitendum (N=233) og þjóðarúrtaki (N=1575) (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir o.fl. 2011)

	Þjóðarúrtak	Atvinnuleitendur
	Meðaltal (sf) öryggisbil	Meðaltal (sf) öryggisbil
Aðlögunarhæfni kvarðar		
Umhugsun	3,60 (0,73) 3,56 – 3,64	2,35 (0,82) 2,25 – 2,46
Stjórn	3,79 (0,71) 3,75 – 3,82	2,33 (0,83) 2,22 – 2,44
Forvitni	3,64 (0,70) 3,60 – 3,67	2,38 (0,75) 2,29 – 2,48
Sjálfsstraust	3,92 (0,66) 3,89 – 3,96	2,23 (0,77) 2,13 – 2,33
Samvinna	4,10 (0,67) 4,07 – 4,13	2,01 (0,76) 1,90 – 2,10
Samfélagsvitund	4,17 (0,67) 4,13 – 4,20	1,92 (0,73) 1,82 – 2,01
Heildarskor	3,87 (0,56) 3,84 – 3,90	2,20 (0,67) 2,11 – 2,29

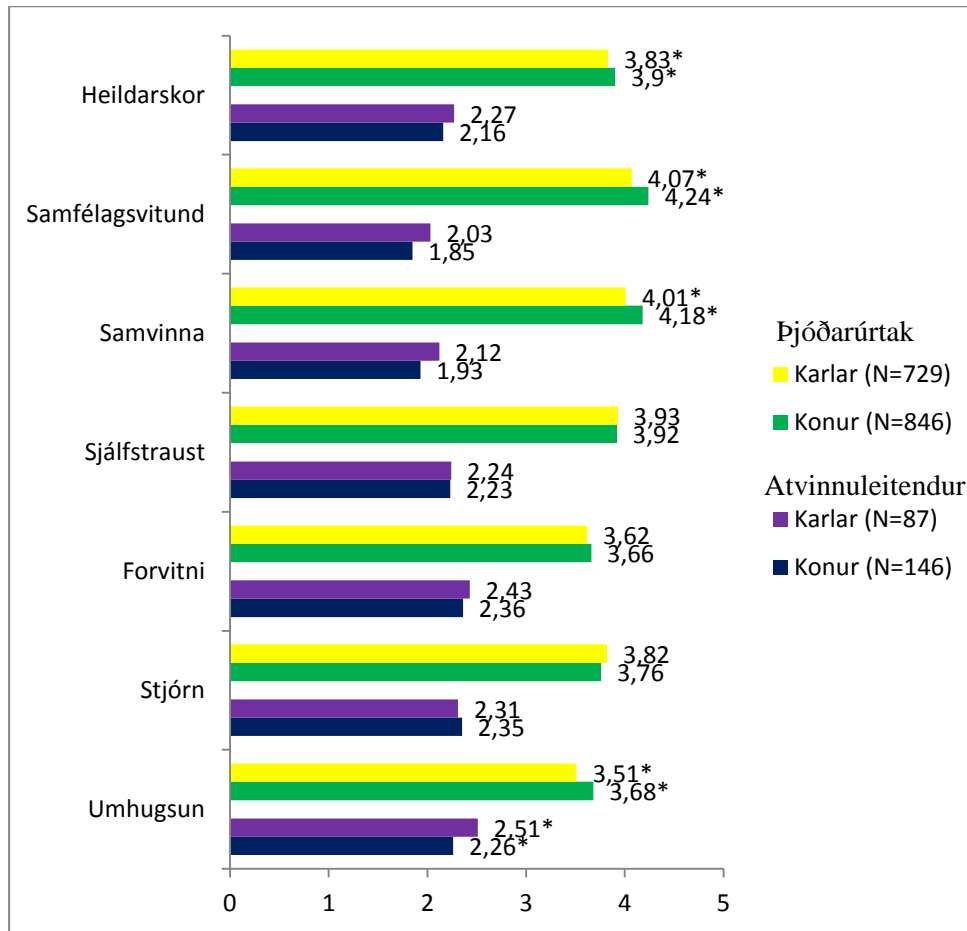
Eins og sést á töflu 2. er talsverður munur á milli meðaltala þegar bornar eru saman niðurstöður úr rannsókninni og niðurstöður úr þjóðarkönnun. Öryggisbil skarast ekki á neinum af undirþáttum né á heildarkvarða. Þátttakendur voru látnir meta styrkleika sína á undirkvörðum þáttanna út frá Likert kvarða frá 1-5. Því hærra sem þátttakendur mátu sig á skalanum því betri aðlögunarhæfni hafa þeir.

Þátttakendur í þjóðarúrtaki mátu sig frekar hátt á kvarðanum. Þátttakendur í rannsókninni mátu sig hinsvegar alls staðar á lægri enda kvarðans. Það bendir til að atvinnuleitendur meta aðlögunarhæfni sína minni heldur en þátttakendur í þjóðarúrtaki. Ef skoðaðir eru fjórir alþjóðlegu þættirnir: *umhugsun*, *stjórn*, *forvitni* og *sjálfsstraust* er mestur munur á *sjálfsstrausti* á milli hópanna. Þar næst er það *stjórn*. Þegar skoðaðir eru tveir séríslensku þættirnir: *Samvinna* og *samfélagsvitund* þá er munurinn mestur þar á milli hópanna. Það er sérstaklega áhugavert að skoða þáttinn *samfélagsvitund*. Þátturinn samanstendur af atriðum sem snúast um að vera virtur samfélagsþegn, vera vinnusamur og duglegur, hafa tilgang í gegnum vinnu, vilja að það muni um sig og að fólk sé metið að verðleikum. Þátturinn vísar til vinnusemi Íslendinga og tengingu þeirra við samfélagið. Hjá þjóðarúrtaki er þetta hæsti þátturinn en lægstur hjá atvinnuleitendum. Það gefur ákveðna

vísbendingu um að atvinnuleysi dragi úr mikilvægi þessara þátta og tengingu atvinnuleitanda við samfélag sitt.

4.2.1 Samanburður meðaltala út frá kyni

Rannsóknir á áhrifum atvinnuleysis hafa sýnt fram á kynjamun. Til að athuga hvort sá munur ætti einnig við um aðlögunarhæfni voru bornar saman niðurstöður á þáttunum sex og heildarskor á KANS út frá kyni (sjá mynd 3) og marktektarpróf gert til að athuga hvort kynjamunur væri marktækur.



*p<0,05

Mynd 3. Sýnir sex þætti KANS hjá úrtaki atvinnuleitenda og Þjóðarúrtaki (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir o.fl. , 2011) flokkað eftir kyni.

Það er ekki mikill munur á milli svara kynjanna í báðum úrtökum. Til að kanna hvort marktækur munur væri á milli kynja í rannsókninni (atvinnuleitendur) var notað t-próf (e. independent sample t-test), Marktækur munur $t(233) = -2,23, p < 0,05$ var á milli kynja á þættinum *umhugsun*. Þar skora karlar eilítið hærra en konur þegar kemur að því að meta styrkleika sína á þeim þætti. Ekki reyndist marktækur munur á milli kynja á hinum þáttunum í

úrtaki atvinnuleitanda. Í þjóðarúrtaki var marktækur munur á kyni á þáttunum *umhugsun*, *samvinna*, *samfélagsvitund* og við *heildarskor*.

Aðeins var marktækur munur á milli kynjanna á þættinum *umhugsun* í báðum úrtökum. Í úrtaki atvinnuleitenda skora karlar hærra á þeim þætti en konur en í þjóðarúrtaki skora konur hærra en karlar. Lítil munur er þó á aðlögunarhæfni kynjanna í báðum úrtökum samkvæmt niðurstöðum.

4.3 Niðurstöður út frá aldurshópum Vinnumálastofnunar

Eins og kom fram hér að ofan þá skiptir Vinnumálastofnun ráðþegum sínum eftir aldri: 16-29 ára (UFA) og 30+ (ÞOR), í úrræði. Þar sem úrtakið byggir á ráðþegum stofnunarinnar þá var athugað hvernig niðurstöður skiptast á milli þessara tveggja hópa. Tilgátan sem sett var fram var: Það er munur á svörum atvinnuleitanda í rannsókninni eftir aldri og því grundvöllur fyrir þeirri aldurskiptingu sem er í úrræðum á Vinnumálastofnun. Byrjað var á að skoða mun á milli hópanna út frá niðurstöðum á KANS og þar á eftir á SVS.

Meðaltal hjá UFA hópnun (16-30 ára) á mælitækinu KANS var 2,35, staðalfrávik var 0,75. Meðaltal hjá ÞOR hópnun á mælitækinu KANS var 2,12, staðalfrávik var 0,62. Til að athuga hvort munur á milli hópanna væri marktækur var framkvæmt t-próf (independent sample t-test). Marktækur munur $t(233) = 2,49$, $p < 0,05$ var á milli hópanna í aðlögunarhæfni. Niðurstöðurnar benda til að yngri atvinnuleitendur séu með meiri aðlögunarhæfni heldur en þeir eldri. Í þjóðarúrtaki mældist marktækur munur á milli 15-20 ára og eldri. Þar bentu niðurstöður til að yngsti hópurinn (15-20 ára) væri með meiri aðlögunarhæfni heldur en þau eldri. Það fer saman við niðurstöður úr rannsókninni. Munurinn var þó ekki mikill í hvorugu úrtakinu.

Meðaltal hjá UFA hópnun (16-30 ára) á mælitækinu SVS var 2,62, staðalfrávik var 0,57. Meðaltal hjá ÞOR hópnun á mælitækinu SVS var 3,09, staðalfrávik var 0,46. Til að athuga hvort munur á milli hópanna væri marktækur var framkvæmt t-próf (independent sample t-test). Þar sem sig. gildi Leven's prófsins var meira en 0.05, sem þýðir að það er mikill munur á milli breytanna sem verið er að skoða þá var notast við annan valkost sem gerir ráð fyrir mun á milli hópanna (equal variances not assumed). Marktækur munur $t(232) = -6,88$, $p < 0,05$ var á milli hópanna. Niðurstöðurnar benda til að eldri atvinnuleitendur séu með meiri samsvörun við starf, það er, að þeir séu með fastmótaðri hugmyndir um starfsferil sinn.

4.4 Tengsl aðlögunarhæfni og samsvörunar við starf

Þriðja tilgáttan er sú að það sé fylgni á milli mælitækjanna KANS og SVS. Byrjað var á því að skoða hvort einhverjir útlagar væru til staðar í breytunum. Útlagar geta haft áhrif á fylgnistuðla þannig þeir verði annaðhvort óeðlilega háir eða óeðlilega lágir. Séu þeir til staðar þarf að skoða það vel hvort ekki sé betra að eyða þeim útúr gagnasafni þar sem fylgnistuðlar í úrtaki eiga að endurspeglar sambönd í þýði en ekki mikil áhrif einstakra gagnapunkta í úrtaki (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Þegar dreifirit (e. scatterplot) var skoðað með breytunum KANS og SVS kom í ljós einn útlagi sem var vel utan við hin gildin á dreifiritinu. Var þessu gildi eytt úr gagnasafni áður en fylgni á milli breytanna var reiknuð.

Samband á milli mælitækjanna KANS og SVS var skoðað með því að reikna Pearson fylgni á milli þeirra. Fylgni á milli breytanna var: $r = -0.26$, $N = 232$, $p < 0.01$. Þarna eru 232 þátttakendur þar sem einum færri þátttakenda svöruðu mælitækinu SVS heldur en KANS. Þessar niðurstöður benda til að fylgni á milli breytanna tveggja, -0.26 sé marktæk við vengildið 0,001. Fylgnin á milli breytanna er afar veik eins og niðurstöður sýna.

Einnig var skoðað samband SVS við alla undirþætti KANS.

Tafla 3. Sýnir fylgni á milli SVS við sex þætti KANS.

	Umhugsun	Stjórn	Forvitni	Sjálfskraust	Samvinna	Samfélagsvitund
Samsvörun við starf	-0,22**	-0,34**	-0,18**	-0,22**	-0,16*	-0,19**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Fylgnin var allstaðar marktæk en á sumum þáttum var hún mjög veik. Eins og sést í töflu 8 þá er fylgnin á milli SVS og allra þáttanna fyrir utan *stjórn* veik. Þátturinn *stjórn* er með hæstu fylgnina við SVS. Þar er um miðlungsfylgni að ræða eins og sést á töflu 3.

5. Umræða

Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvort munur væri á aðlögunarhæfni þeirra sem eru atvinnulausir og aðlögunarhæfni Íslendinga almennt. Samanburður á niðurstöðum leiddi í ljós talsverðan mun á meðaltölum hópanna tveggja. Atvinnuleitendur mátu sig lágt á öllum þáttum KANS á meðan þátttakendur í þjóðarúrtaki mátu sig hátt. Sá þáttur sem mestur munur var á milli hópanna var *samfélagsvitund*. Þar skorðu atvinnuleitendur lægst af sex þáttum KANS en þjóðarúrtakið hæst. Kynjamunur var ekki mikill í hvorugum úrtökum sem bendir til þess að aðlögunarhæfni sé ekki ólík á milli kynja. Annað markmið rannsóknar var að bera saman atvinnuleitendur eftir aldursskiptingu Vinnumálastofnunnar í úrræðum. Þarna var munur skoðaður út frá bæði KANS og SVS. Yngri hópurinn (17-30 ára) kom herra út á KANS heldur en sá eldri (30-68 ára). Eldri hópurinn var aftur á móti hærri á SVS. Niðurstöðurnar benda til að yngri hópurinn sé með meiri aðlögunarhæfni heldur en sá eldri en með minni samsvörun við starf. Marktækur munur var á milli hópanna sem styður aldursskiptingu Vinnumálastofnunnar. Að lokum var einnig markmið að skoða hvort fylgni væri á milli mælitækjanna KANS og SVS. Markmiðið með því er að nota niðurstöðurnar í framhaldsrannsókn og skoða tengingu á milli ráðningarhæfis (e. employability) og veru á atvinnuleysissskrá. Samband á milli mælitækjanna var veikt og neikvætt. Há svör á KANS bentu til lágra svara á SVS og öfugt. Fylgni SVS við undirþætti KANS var allstaðar lág fyrir utan þáttinn *stjórn* þar var miðlungsfylgni við SVS. Niðurstöðurnar benda til að það sé lítil fylgni á milli mælitækjanna og sé hún einhver þá sé hún tilviljunarkennd.

5.1 Mikilvægi aðlögunarhæfni

Niðurstöðurnar sýndu talsverðan mun á aðlögunarhæfni milli þeirra sem eru í atvinnu og þeirra sem eru atvinnulausir. Þar sem atvinnuleitendur voru töluvert lægri en þjóðarúrtakið bendir það til ákveðins vanda hjá þeim hópi varðandi aðlögunarhæfni. Ástæður fyrir lágri aðlögunarhæfni atvinnuleitenda liggja ekki fyrir en geta átt sér ýmsar skýringar. Schmitz (2011) bendir á að þó að sýnt hafi verið fram á að atvinnulausir séu verr staddir andlega og líkamlega þá segi það ekkert til um orsakasamband. Hann bendir á í þessu samhengi að fólki sem sé slæmt til heilsunnar sé hættara við að missa atvinnu heldur en öðrum. Hann segir að

það verði að taka það með í reikninginn að sumir séu veikari fyrir og verði því fyrir meiri áhrifum af því að missa vinnuna. En hvort það var atvinnumissirinn sem orsakaði veikindin sé svo annað mál. Það er engin ástæða til að ætla að þessu sé öðruvísi farið með aðlögunarhæfni atvinnuleitenda. Ekki er hægt að segja fyrir víst hvað veldur því að hún sé lág. Hvort það hafi átt þátt í að einstaklingurinn missti vinnuna eða þá að atvinnumissirinn sé orsök. En hver sem orsökina er þá er aðlögunarhæfni mikilvæg atvinnuleitendum og því áriðandi að skoða hana.

Eins og Savickas (2006; í prentun k. 7) bendir á þá þarf fólk í dag að vera sveigjanlegra til að tryggja atvinnutækifæri sín í gegnum lífið. Það skipti máli hversu hæfur einstaklingurinn sé til að aðlagast þeim breytingum sem verða á starfsferli hans. Einnig skipti máli hvernig hann tekst á við þær. Reynir hann nýja hluti og fer ótroðnar slóðir í atvinnuleitinni eða leitar hann í það sem hann þekkir? Líkt og Blustein (2011) bendir á þá þurfa náms- og starfsráðgjafar í dag að horfa á ráðgjöfina út frá þeim veruleika sem við búum við. Niðurstöðurnar sýndu litla aðlögunarhæfni atvinnuleitenda sem bendir til að þar sé eitthvað sem þurfi sérstaklega að vinna með í ráðgjöf. Það styður við kenningu Blustein (2010; 2011) um að það þurfi að þjálfra færni einstaklingsins í að leita sér að fjölbreyttum störfum. Niðurstöðurnar styðja einnig við niðurstöður Halldórs Sigurðar Guðmundssonar um að atvinnuleysi dragi úr tengslum aðlögunarhæfni við nám og vinnu. Rannsókn Wanberg o.fl. (2002) benti til að því minni sjálfsþekkingu og stjórn einstaklingarnir hefðu því verr gengi þeim í atvinnuleit. Niðurstöður rannsókna (Lindley, 2006; Zikic og Saks, 2009; Koen o.fl., 2010) hafa stutt þá kenningu Savickas að aðlögunarhæfni sé mikilvæg í nútímasamfélagi. Það skipti höfuðmáli að einstaklingarnir hafi færni til að bregðast við þeim hindrunum sem þeir verða fyrir svo sem atvinnumissi. Líkt og Kluge (2010) og Blustein (2011) benda á þá er þörf á að miða ráðgjöf og úrræðum út frá persónulegum þörfum hvers og eins. Landslagið á vinnumarkaði sé breytt og það þurfi að styrkja einstaklingana til að takast á við nýjar hindranir.

Atvinnuleitendur skoruðu lægst á þættinum *samfélagsvitund* í rannsókninni. Það er áhugavert þar sem þátttakendur í þjóðarúrtaki skoruðu hæst á þeim þætti. Það styður rannsóknir Claussen (1999) og Vastamaki o.fl. (2009) að þeir andlegu erfiðleikar sem fólk upplifir í kjölfar atvinnuleysis geti ýtt undir að það aftengist samfélaginu sínu. Það að taka virkan þátt í samfélaginu hefur áhrif á tenginu einstaklings við það. Eins og fram hefur komið er það markmið Vinnuáráðs (e.d.,b) að atvinnuleitandi sé komin í úrræði innan þriggja mánaða frá því að hann kemur á skrá. Úrræðum er ætlað að bregðast við þörf einstaklinganna fyrir félagsleg tengsl og þátttöku í samfélaginu. Rannsókn Vastamaki o.fl.

(2009) sýndi að ef atvinnuleitendur upplifðu úrræði neikvætt dró það úr tengingu þeirra við samfélagið. Þetta er áhugavert að skoða í ljósi niðurstaðna úr rannsókninni þar sem atvinnuleitendur skora mjög lágt á þættinum samfélagsvitund. Það má leiða að því líkur að áhrif atvinnuleysis hafi áhrif á tengingu þátttakenda við samfélagið sitt og því skori þeir lægra en þjóðarúrtak. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu ekki fram á mikinn kynjamun. Það fór saman við þjóðarúrtakið þar sem mældist heldur ekki mikill kynjamunur. Niðurstöður rannsóknar Körner o.fl. (2011) sýndu fram á að karlmenn yrðu fyrir meiri andlegum áhrifum af atvinnuleysi. Sá munur virðist ekki eiga við um aðlögunarhæfni.

Þegar niðurstöður voru skoðaðar út frá aldursskiptingu Vinnumálastofnunnar sýndu þær yngri hópurinn með meiri aðlögunarhæfni. Það styður við niðurstöður danskrar rannsóknar (Erikson o.fl., 2010) þar sem niðurstöður bentu til að atvinnuleysi hefði meiri áhrif á fólk yfir þrítugu. Rannsakendur töldu þetta skýrast af því að eldra fólk hefði meiru að tapa þar sem það væri oftast komið með meiri fjárhagslega ábyrgð. Það má einnig leiða líkum að því að yngra fólk sé jákvæðara í garð framtíðar sinnar og eigi auðveldra með að líta á atvinnuleysið sem tímabundið ástand. Yngri hópurinn var aftur á móti með minni samsvörun við starf sem styður tilgátu þeirra Healy og Tullier (1990). Þau töldu eðlilegt að ungt fólk væri ekki búíð að þroska með sér góða samsvörun við starf. Niðurstöðurnar benda til að eldri hópurinn sé með fastmótaðri hugmyndir um starfsferil og starfsvettvang.

Niðurstöður bentu til að lítil sem engin fylgni væri á milli mælitækjanna KANS og SVS. Það er ólíkt fyrri rannsóknum á hugsmíðunum: Aðlögunarhæfni og samsvörun við starf. Miðað við kenningu Fugate o.fl. (2004) og fyrri rannsóknir (McArdle o.fl, 2007; Porfeli og Savickas, 2012) þá ætti fylgnin að vera jákvæð það er mikil aðlögunarhæfni færi saman við mikla samsvörun við starf. Niðurstöður rannsóknarinnar voru ekki á þá leið. Fylgnin sem mældist, þó veik væri, var neikvæð. Þeir sem voru með háa aðlögunarhæfni voru með lága samsvörun við starf og öfugt. Þessar niðurstöður gefa tilefni til að skoða nánar þann hóp sem verið er að rannsaka. Hópurinn sem er lágur á aðlögunarhæfni skorar hærra á samsvörun við starf. Draga má þá ályktun að þar liggi ef til vill vandinn hjá þeim hópi. Þar sem samkvæmt rannsóknum (Lindley, 2006; Zikic og Saks, 2009; Koen, 2010) snýst aðlögunarhæfni um að skoða möguleika og vera opinn fyrir nýjum leiðum. Einnig er mikilvægt að einstaklingarnir hafi sjálfstraust til að prófa nýja hluti. Hæfnin til að aðlagast breyttum aðstæðum er mikilvæg þegar tekist er á við atvinnuleysi. Það ýtir undir þær ályktanir að þar liggi hluti vandans hjá eldri hópnum. Hann sé of fastur fyrir í atvinnuleit sinni það er sé ekki að skoða nýjar leiðir og nýja möguleika. Sé jafnvel einungis að leita að svipuðu starfi og hann var í áður og skoði ekki

fjölbreytta starfsmöguleika. Líkt og Koen o.fl. (2010) komu inn á þá gengur þeim atvinnuleitendum best í atvinnuleit sem eru með góða aðlögunarhæfni. Þeir skoða fleiri möguleika, breikka svið sitt og sækja um fjölbreytt störf. Það skapar vanda fyrir einstakling ef hann er einhæfur í atvinnuleit sinni. Þá er samsvörun við starf of föst í skorðum og hefur neikvæð áhrif á aðlögunarhæfni.

Helstu annmarkar rannsóknarinnar er svarhlutfallið. Það var rétt um 30% þátttakenda sem svaraði könnuninni. Það vantar upplýsingar um þann hóp sem ekki svaraði, er hann ólíkur þeim sem svaraði, skorar hann hærra eða lægra? Þetta þarf að hafa í huga þegar niðurstöður eru metnar. Samanburðarúrtakið er töluvert stærra og getur það líka haft áhrif á þann mikla mun sem er á milli niðurstaðna. Annað er að það liggur ekki fyrir hver aðlögunarhæfni þátttakenda var þegar þeir misstu vinnuna. Því liggur ekki fyrir hvort aðlögunarhæfni atvinnuleitenda er lág þar sem þeir eru búnir að vera á atvinnuleysiskrá í þrjá til fimm mánuði eða hvort hún hafi verið lág fyrir. En þrátt fyrir þetta sýnir rannsóknin að það þurfi að vinna með aðlögunarhæfni atvinnuleitenda og þar er persónuleg ráðgjöf mikilvæg lausn.

5.2 Náms- og starfsráðgjöf í lykilhlutverki: Tillögur til úrbóta

Það að missa atvinnu er áfall fyrir þann sem fyrir því verður. Rannsóknir (Audhoe o.fl, 2010; Körner o.fl, 2011; Green, 2011) hafa sýnt að langtímaatvinnuleysi hefur alvarleg áhrif á einstaklinginn. Áhrifin fari stigvaxandi á fyrstu sex til átta mánuðunum og haldist nokkuð stöðug eftir fyrsta árið. Lagist ekki en versni ekki mikið heldur. Þetta styður mikilvægi þess að grípa snemma inn í ferlið. Líkt og Kluge (2010) og Blustein (2010; 2011) kalla eftir þá þarf að byggja ráðgjöf á persónulegum þörfum hvers ráðþega. Sýnt hefur verið fram á gildi virkniúrræða (Vastamaki o.fl., 2009) séu þau valin út frá þörfum hvers ráðþega. Því er áriðandi að ráðgjafar sem vinna með atvinnuleitendum hafi aðgang að verkfærum sem aðstoða við að leggja farveg fyrir markvissa persónubundna ráðgjöf. Niðurstöðurnar úr rannsókninni benda til að styrkja þurfi alla þætti aðlögunarhæfni hjá atvinnuleitendum. Þar sem rannsóknir (Wanberg o.fl., 2002; Heppner og Heppner, 2002; Zikic og Saks, 2009; Koen o.fl.,2010) hafa sýnt fram á mikilvægi hennar í atvinnuleitinni og í að takast á við hindranir á starfsferli þá er áriðandi að vinna með aðlögunarhæfnina.

Savickas (í prentun, k. 7) leggur til ákveðið módel byggt á niðurstöðum mælitækisins. Þar sem mælitækið mælir sex þætti: *Umhugsun, stjórn, forvitni, sjálfstraust, samvinnu* og séríslenska þáttinn *Samfélagsvitund* þá gefur það ákveðnar niðurstöður sem hægt er að vinna út frá. Mælitækið KANS er góð viðbót fyrir náms- og starfsráðgjafa sem starfa við ráðgjöf

með atvinnuleitendum. Það gefur þeim verkfæri til að skoða persónulega með hverjum og einum ráðþega hvaða þætti hann þarf að styrkja. Markmið náms- og starfsráðgjafa (Félag náms- og starfsráðgjafa, e.d.) er, meðal annars, að aðstoða ráðþega við að bera ábyrgð á eigin starfsþroska. Að ráðþegar verði færir um að taka ákvarðanir byggðar á sjálfsþekkingu og áhuga. Mælitækið KANS er mikilvægt verkfæri fyrir náms- og starfsráðgjafa í að aðstoða atvinnulausa ráðþega í að takast á við þá hindrun sem þeir standa frammi fyrir. Mælitækið SVS þyrfti að þróa betur ætti það að nýtast í ráðgjöf. Það getur þó gefið ákveðna vísbendingu að skoða samsvörun við starf hjá atvinnuleitendum. Skori ráðþegi lágt á KANS og sé hann með háa samsvörun við starf getur það verið vísbending um hvar vandinn liggur.

Mikilvægt er að skoða árangur ráðgjafarmódelisins sem Savickas (í prentun, k. 7) leggur til. Slíkt væri hægt að gera í eigindlegri rannsókn þar sem unnið yrði markvisst með ráðþega út frá módelinu. Einnig þyrfti að skoða aðlögunarhæfni atvinnuleitenda frekar og leggja þá meginlega rannsókn fyrir stærri hóp. Með þeim hætti mætti sjá hvort lág aðlögunarhæfni sé í raun jafn mikið vandamál hjá atvinnuleitendum og niðurstöðurnar gefa vísbendingu til.

Farið hefur verið af stað með ýmis verkefni til að efla vinnu með atvinnulausum frá því að atvinnuleysi jókst eftir efnahagshrun. Fjöldi atvinnulausra hefur þó gert það að verkum að erfitt er að veita hverjum ráðþega persónulega ráðgjöf. Rannsóknir hafa sýnt fram á að markviss persónubundin ráðgjöf skilar mestum árangri. Því er mikilvægt að horfa til þess að leita leiða til að styrkja þann þátt í vinnu með atvinnuleitendum. Hugsmíð Savickas er mikilvæg í þeirri vinnu. Sú hugmyndafræði og þau verkfæri sem Savickas leggur til getur auðveldað ráðgjöfum að setja upp persónubundna ráðgjöf byggða á þörfum ráðþegans og þannig styrkt hann í atvinnuleit.

Heimildaskrá

- Arthur, N. (2006). Infusing culture in career counselling. Í M. McMahon og W. Patton (ritstjórar), *Career counselling, constructivist approaches* (bls. 57-69). London: Routledge.
- Audhoe, S.S., Hoving, J.L, Slutier, J.K. og Frings-Dresen, M. H. W. (2010). Vocational interventions for unemployed: Effects on work participation and mental distress. A systematic review. *Occup Rehabil*, 20, 1-13.
- Baker, D. P. (2009). The educational transformation of work: towards new synthesis. *Journal of education and work*,22, 163-191.
- Berlá, E. P., Andrews, P. og Berlá, K. A. (1999). Loss of pleasure of life: conceptual, vocational, and forensic perspectives. *Journal of career assessment*, 7, 299-321.
- Blustein, D. L. (2001). The interface of work and relationships: Critical knowledge for 21st century psychology. *The counseling psychologist*, 29, 179-192.
- Blustein, D.L. (2010). Vocational psychology at the fork in the road: Staying the course or taking the road less traveled. *Journal of Career Assessment*,2, 1-7.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of vocational behavior*,79, 1-17.
- Borgen, W.A. (1999). Implementing „starting points“: A Follow – up study. *Journal of employemeynt counseling*:36, 98-114.
- Carson, A. D. og Mowesian, R. (1993). Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence: A test of Holland´s theory. *Journal of career assessment*, 1, 130 – 144.
- Carr-Hill, R. A., Rice, N. og Roland, M. (1996). Socioeconomic determinants of rates of consultation in general practice based on fourth national survey of general practices. *British medical journal*,4, 312-338.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. Í G. R. Ferris (ritstjóri), *Research in personnel and human resources management* (bls. 1-42. Stamford, CT; JAI Press.

- Claussen, B. (1999). Health and re-employment in a five- year follow-up of long-term unemployed. *Scandanavian journal of public health*,2, 94-100.
- Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson. (2005). Gagnavinnsla í SPSS. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Einar Guðmundsson. (2005-2006). Þýðing og staðfærsla sálfræðilegra prófa. *Sálfræðiritið*,10-11, 23-40.
- Ensminger, M. E. og Celentano, D. D. (1988). Unemployment and psychiatric distress: social resources and coping. *Social science and medicine*, 27, 239-247.
- Eriksson, T., Agerbo, E., Mortensen, P.B og Westergaard Nielsen, N. (2010). Unemployment and Mental Disorders. Evidence from Danish Panel Data. *International Journal of Mental Health*,39, 56-73.
- Félagsvísindastofnun (e.d.). *Rannsóknarstofur og setur. Spurningavagnar*. Sótt 26.apríl 2012 af <http://www.fel.hi.is/spurningavagnar>
- Félag náms-og starfsráðgjafa. (e.d.) *SÍÐAREGLUR Félags náms-og starfsráðgjafa*. Sótt 20.apríl 2012 af http://www.fns.is/efni/sidareglur_felags_nams_og_starfsradgjafa
- Finn, D. (2000). From full employment to employability. A new deal for Britain's unemployed? *International journal of manpower*, 21, 384-399.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. og Ashforth, B. E. (2004).. Employability: A psycho- social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65, 14-38.
- Galego, A. og Saraiva, M. (2010). Analysing the employability of business and administration study programs in Portugal. *CEFAGE-UE*, 1-13.
- Guðrún Birna Kjartansdóttir (2010). *Mælitæki á aðlögunarhæfni á starfsferli; þýðing réttmæti og áreiðanleiki*. Óbirt MA- ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Stefán Ólafsson. (1993). *Atvinnulausir á Íslandi 1993*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2009). Breyttar aðstæður á starfsferli og getan til að laga sig að þeim. *Rannsóknir í félagsvísindum*,X,739-745
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Sif Einarsdóttir, Guðrún Birna Kjartansdóttir, Sigríður Bríet Smáradóttir, Andrea G. Dofradóttir og Friðrik H. Jónsson (2011). *Icelandic version of the Career adapt-abilities scale*. Óútgefið efni.

- Gushue, G., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M. og Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of career development*, 33, 19-28.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of health economics*, 30, 265-276.
- Grotevant, H. D. og Thorbecke, W. L. (1982). Sex differences in styles of occupational identity formation in late adolescence. *Development psychology*, 18, 396-405.
- Hagstofan. (e.d.). Sótt 23. febrúar 2012 af <http://www.hagstofa.is/Pages/2233>
- Hagstofan. (2007, október). Sótt 4. september 2011 af <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=2235>
- Hagstofan. (2012, janúar). Sótt 7. mars 2012 af <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=8540>
- Hagstofan. (2012, mars). Sótt 18. apríl 2012 af <http://hagstofan.is/Pages/95?NewsID=9058>
- Halldór Sigurður Guðmundsson. (2008). Aftur til vinnu. Þróun úrræða fyrir langtíma-atvinnulausa. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum IX* (bls. 369-380). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Helena Jónsdóttir. (2009). Áhrif atvinnumissis á líðan. Afleiðingar bankahruns. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 799-812).
- Healy, C.C. og Tullier, M. (1990). My vocational situation: It's relation to concurrent career and future academic benchmarks. *Measurement & evaluation in counseling & development*, 23, 100-107
- Hesketh, A. (2000). Recruiting an elite? Employers' perceptions of graduate employment and training. *Journal of education and work*, 13, 245-271.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E. og Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of career assessment*, 6, 329-346.

- Heppner, M. J. og Heppner, P. P. (2002). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of vocational behavior*,62, 429-452.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C. og Power, P. G. (1980, a). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information and barriers. *Journal of personality and social psychology*,39, 1191-1200.
- Holland, J.L., Daiger, D. C. og Power, P. G. (1980, b). *My vocational situation. Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto: Consulting psychologist press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A. og Asama, N. F. (1993). The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of career assessment*,1, 1-12.
- Holland, J. L. og Gottfredson, D. C. (1994). *Career attitudes and strategies inventory*. Odessa, Fl: Psychological assessment resources.
- Julie Pallant. (2010). SPSS Survival manual (4.útgáfa). Berkshire: McGraw-Hill House.
- Jørgensen, H. C. (2004). Connecting work and education: Should learning be useful, correct or meaningful? *Journal of education and work*,15, 113-131.
- Karsten, I. P. og Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta analyses. *Journal of vocational behavior*,74, 264-282.
- Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*,17, 904-918.
- Koen, J., Khehe, U-C., Vianen, A. E. M. V., Zikic, J. og Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal vocational behavior*,77, 126-139.
- Körner, A., Reitzle, M. og Silbereisen, R. K. (2011). Work-related demands and life satisfaction: The effects of engagement and disengagement among employed and long-term unemployed people. *Journal of vocational behavior*,3, 1-10.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. og Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of management review*, 20, 311-342.
- Leong, F. T. L. og Morris, J. (1989). Assessing the construct validity of Holland, Daiger, and Power's measure of vocational identity. *Measurement and evaluation in counselling and development*,22, 162-170.

- Lindley, L. D. (2006). The paradox of self efficacy: Research with diverse populations. *Journal of career assessment*,14, 143-160.
- Lucas, E. B., Gysbers, N. C., Buescher, K. L. og Heppner, P. P. (1988). My vocational situation: Normative, psychometric and comparative data. *Measurement and evaluation in counseling and development*,22, 117-125.
- Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr.55/2006*
- Maryland longitudinal study steering committee. (1990). *The black student experience* (Research report No.15). College Park: University of Maryland, division of student affairs.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. og Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71, 247 -264.
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment. *American psychologist*,50, 741-749.
- Nilsson, S. (2007). *From higher education to professional practice: A comparative study of physicians and engineers learning and competence use*. (Linköping studies in behavioural science no.120). Linköping: Linköping University.
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: The perspective of engineering graduates. *Education + training*,52, 540-551.
- Nordlund, M. (2010). *Long-term unemployment scarring and the role of labour market policies. The case of Sweden in the 1990's*. Umeå, Sweden: Department of sociology.
- Rauði kross Íslands (2010). Hvar þrengir að? Sótt 20. Apríl 2012 af http://redcross.lausn.is/Apps/WebObjects/RedCross.woa/swdocument/1041141/hvar_threngir_ad_skyrsla.pdf?wosid=false Reglugerð
- Rayman, J. R. og Bernard, C. B. (1987). Strong and weak vocational identities: A post mortem of a career course. (Research report no. 14). University park, PA: Pennsylvania state university, Career development and placement services.
- Reykjavíkurborg. (e.d.) *Atvinnutorg Reykjavík*. Sótt 7.mars af http://www.reykjavik.is/desktopdefault.aspx/tabid-3591/5336_view-5142
- Ritzer, G. og Goodman, D. J. (2003). *Sociological Theory* (6.útgáfa). New York: McGraw Hill.

- Robitschek, C. og Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of vocational behavior*, 54, 127-141.
- Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: Models and methods. Í *Advances in personal construct psychology* (4. bindi, bls 149–182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and practice of career construction. Í S.D. Brown og R.W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Savickas, M.L. (2006). Career construction theory. Í J. Greenhaus og G. Callahan (ritstjórar), *Encyclopedia of career development: Vol.1.* (bls. 84-88). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Savickas, M. L. (í prentun). Career construction theory and practice. Í R.W. Lent og S. D. Brown (ritstjórar). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2. útgáfa. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. og Porfeli, E. J. (í prentun). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5. útgáfa). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson. (2008). Sveiflur í atvinnuleysi og örorku á Íslandi 1992-2006. *Læknablaðið*, 94, 193-198.
- Sigríður Bríet Smáradóttir. (2010). *Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli. Prófun á íslenskum viðbótaratriðum, réttmæti og áreiðanleiki*. Óbirt lokaverkefni til Cand.psych.- gráðu: Háskóli Íslands, Heilbrigðisvísindasvið.
- Schmitz, H. (2011). Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health. *Labour economics*, 18, 71-78.
- Smeby, J. C. og Vågen, A. (2008). Recontextualising professional knowledge – newly qualified nurses and physicans. *Journal of education and work*, 21, 159-173.
- Stenberg, A. (2007). Comprehensive education or vocational training for the unemployed? *International Journal of Manpower*, 28, 42-61.

- Studnicka, M., Studnicka-Benke, A., Wogerbauer, G., Rastetter, D., Wenda, R., Gathmann, P. og Ringel, E. (1991). Psychological health, self-reported physical health and health service use. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 86-91.
- Vastamaki, J, Moser, K. og Paul, K, I. (2009). How stable is sense of coherence? Changes following an intervention for unemployed individuals. *Scandinavian journal of psychology*, 50, 161-171.
- Velferðarráðuneytið. (2011, apríl). *Nám er vinnandi vegur. Framhaldsskólarnir opnaðir- 1000 ný námstækifæri fyrir atvinnuleitendur*. Sótt 7.mars 2012 af <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/32752>
- Velferðarráðuneytið. (2012, febrúar). *Vinnandi vegur – átak gegn langtímaatvinnuleysi*. Sótt 7.mars 2012 af <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/33232>
- Vinnumálastofnun. (e.d., a). *Hlutverk og verkefni Vinnumálastofnunar*. Sótt 5. september af <http://www.vinnumalastofnun.is/vinnumalastofnun/um-vinnumalastofnun/>
- Vinnumálastofnun. (e.d., b). *Úrræði*. Sótt 5.september 2011 af <http://www.vinnumalastofnun.is/atvinnuleitandi/urraedi/>
- Vinnumálastofnun. (e.d., c). *Vinnandi vegur*. Sótt 7. mars 2012 af <http://www.vinnumalastofnun.is/vinnandivegur/>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondreck, F. W. og Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34, 853-871.
- Porfeli, E. J. og Savickas, M. L. (í prentun). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational behavior*.
- Prins, J. og Heyma, A. (2010). *Effects of job mobility on the unemployment risk*. Holland: Dutch ministry of economic affairs.
- Wanberg, R. C., Hough, L. M. og Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of applied psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R. og Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: An extension of the vocational decision status model. *Journal of counseling psychology*, 39, 71-80.
- Weng, Q. og McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of vocational behavior*, 76, 234-243.

Zikic, J. og Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of vocational behavior*, 74, 117-127.

Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H. og Cinarbas, D. C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias and translation. *The counseling psychologist*, 36, 188-219.

Fylgiskjal 1

Til þess er málið varðar.

xx. Mars 2011

Sæl/í, ég heiti Linda Björk Einarsdóttir og er nemi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Ég vil biðja þig um að vera þátttakandi í könnun sem er hluti af meistaraverkefni mínu.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna aðlögunarhæfni og samsvörun við starf hjá þeim sem eru tiltölulega nýskráðir hjá Vinnumálastofnun. Engar persónurekjanlegar upplýsingar koma fram við úrvinnslu upplýsinganna. Það tekur um 10-15 mínútur að ljúka könnuninni.

Bestu kveðjur

Linda Björk Einarsdóttir

Fylgiskjal 2

Til þess er málið varðar

xx. mars 2012

Kæri þátttakandi!

Fyrir skömmu var þér send slóð á könnun um aðlögunarhæfni og samsvörun við starf. Langflestir hafa nú svarað könnuninni en við þurfum sem flest svör til þess að niðurstöðurnar verði sem áreiðanlegastar.

Hingað til hefur það tekið þátttakendur á bilinu 10-15 mínútur að svara könnuninni.

Könnunin er á netinu og þú kemst inn á hana með því að smella á slóðina hér fyrir neðan.

Ef þú hefur nú þegar svarað könnuninni þá þakka ég þér kærlega fyrir hjálpina og biðst afsökunar á ónæðinu.

Bestu kveðjur

Linda Björk Einarsdóttir

English:

A few days ago you received an e-mail with a link to an online survey. This survey is a part of my final thesis at the University of Iceland and will only be in Icelandic. If you do not speak the language then please ignore all e-mails regarding this matter.

Best regards, Linda Björk Einarsdóttir.

Fylgiskjal 3

Til þess er málið varðar,

xx, mars 2012

Kæri þátttakandi.

Hér er þriðja og lokaítrekun um þátttöku í MA verkefni mínu :

Fyrir skömmu var þér send slóð á könnun um aðlögunarhæfni og samsvörun við starf. Langflestir hafa nú svarað könnuninni en við þurfum sem flest svör til þess að niðurstöðurnar verði sem áreiðanlegastar.

Hingað til hefur það tekið þátttakendur á bilinu 10-15 mínútur að svara könnuninni.

Könnunin er á netinu og þú kemst inn á hana með því að smella á slóðina hér fyrir neðan.

Ef þú hefur nú þegar svarað könnuninni þá þakka ég þér kærlega fyrir hjálpina og biðst afsökunar á ónæðinu.

Bestu kveðjur

Linda Björk Einarsdóttir

English:

A few days ago you received an e-mail with a link to an online survey. This survey is a part of my final thesis at the University of Iceland and will only be in Icelandic. If you do not speak the language then please ignore all e-mails regarding this matter.

Best regards, Linda Björk Einarsdóttir.