

Social kompetens i arbetslivet: innebörder och aktualitet

Ali Kazemi och Anders Persson

I dagens arbetsliv söker arbetsgivare något bortom imponerande formella meriter och tekniska färdigheter. Utöver yrkesmässiga kvalifikationer bedöms även personlig lämplighet, vilket i denna artikel diskuteras utifrån begreppet social kompetens. Denna artikel har två syften. Den syftar till att belysa den sociala kompetensens betydelse i relation till professioner och teknikutvecklingen samt diskutera tänkbara förklaringar till varför den sociala kompetensen ökat i betydelse i dagens arbetsliv. Mot bakgrund av denna ökade betydelse syftar även artikeln till att diskutera hur begreppet och fenomenet kan förstås utifrån två olika ansatser. Den psykologiska ansatsen betraktar social kompetens i huvudsak som en uppsättning personliga egenskaper som psykometriskt kan kartläggas medan den sociologiska ansatsen betraktar social kompetens som ett i huvudsak relationellt fenomen och söker förstå det i termer av diskurs och makt. Artikeln avslutas med en kortare reflektion där de olika infallsvinklarna integreras för att ge input till debatten om betydelsen och användningen av social kompetens i arbetslivet.

Nyckelord: arbetsliv, kritisk teori, psykologi, social kompetens, sociologi

Den moderna arbetsplatsen kräver medarbetare som inte bara kan utföra sina arbetsuppgifter utan även bidra till en god arbetsmiljö. Arbetssökande bedöms därför dels utifrån kognitiva och/eller tekniska aspekter, det vill säga sådana kvalifikationer som krävs för själva utförandet av arbetsuppgifterna, dels utifrån aspekter som rör personlig lämplighet.

FÖRFATTARE

Ali Kazemi, professor, Avdelningen för psykologi, pedagogik och sociologi, Högskolan väst, ali.kazemi@hv.se
Anders Persson, lektor med docentkompetens, Högskolan väst, anders.persson@hv.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25838>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

Egenskaper som är relaterade till det sistnämnda brukar ibland benämnas social kompetens. Social kompetens, när det gäller arbetslivet, är i mångt och mycket att betrakta som ett nutidsfenomen, vilket har kommit att tillmätas allt större vikt vid nyrekryteringar till olika yrken. Begreppet "social kompetens" är emellertid mångtydigt och ges olika, om än ibland överlappande, betydelser såväl i arbetslivet som i den samhällsvetenskapliga litteraturen. Ambitionen i denna artikel är därför att ta upp olika infallsvinklar på social kompetens i arbetslivet och diskutera några tänkbara förklaringar till varför det blivit så angeläget att betona denna form av kompetens i vår tid.

Vi börjar med att definiera begreppet kompetens för att senare komma in på en kortare reflektion kring den sociala kompetensens betydelse i relation till professioner och teknikutveckling. Vi spekulerar därefter kring olika tänkbara förklaringar till varför den sociala kompetensen ökat i betydelse i dagens arbetsliv. Sedan kommer vi att belysa den sociala kompetensens innebörd utifrån två olika disciplinära ansatser, den psykologiska och den sociologiska. Artikeln avslutas med en kortare reflektion där de olika infallsvinklarna integreras för att ge input till debatten om betydelsen och användningen av social kompetens i arbetslivet.

BEGREPPET KOMPETENS

Kompetens är ett mångtydigt och flerdimensionellt begrepp (Delamare Le Deist & Winterton, 2005). Trots sin 'luddighet' menar van der Klink och Boon (2002) att kompetens är ett "användbart begrepp som överbryggat klyftan mellan utbildning och arbetskrav" (vår översättning) (s. 6). Söderström (1990) menar att anledningen till att diskussionen kring begreppet kompetens landar i otydlighet kan spåras till två huvudsakliga källor, nämligen olika uppfattningar om vad som utgör ett kompetent handlande och det faktum att det finns olika kompetenser som varierar i styrka. Många förknippar kompetens med formell kompetens. "Med formell (kompetens) avses ... kompetens som är dokumenterad i formella termer: genom betyg, certifikat och legitimation. Den formella kompetensen handlar om att någon etablerad organisation har bedömt och intygat att en individ har en viss kompetens. Det kan vara en utbildningsinstitution, en myndighet, en branschorganisation etc" (Andersson 2014:9). Ellström (1992) definierar kompetens som "en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder" (s.21). Denna definition fångar framför allt färdigheter och förmågor som krävs för att framgångsrikt klara av arbetsuppgifter man ställs inför. Kompetens är till skillnad från kunskap handlingsinriktad

och det är således i själva handlandet som kompetensen visar sig. En person kan agera kompetent utan att vederbörande är specialist inom det aktuella området. Sandberg och Targama (1998) sätter likhetstecken mellan kompetens i arbete och den enskilde medarbetarens förståelse av arbetsuppgifterna och det sammanhang i vilket arbetet utförs. Förståelsen görs till ett nyckelbegrepp och kompetens representeras av och baseras på människors föreställningar om vad arbetet innebär. Förståelsen styr vilka av sina färdigheter och kunskaper den enskilde nyttjar i en given situation och kompetens begränsas således inte till att enbart bestå av en rad objektiva element som är samma för alla individer. Den subjektiva komponenten som handlar om hur den enskilde uppfattar sitt eget kunnande i relation till kontexten är minst lika viktig.

Den formella kompetensen som i huvudsak är kopplad till yrkeskunnande enbart en av flera typer av kompetens. Till exempel urskiljer Lundmark (1998) fem olika kompetenser, nämligen yrkesteknisk kompetens (yrkeskunnande, formell kompetens), strategisk kompetens (förmågan att hantera organisationsövergripande frågor och förhålla sig till verksamhetens mål och visioner), personlig kompetens (etiskt förhållningssätt, motivation och attityd), social kompetens (förmåga till samarbete och anpassning) och funktionell kompetens (funktionsförmåga i en konkret arbetssituation). De yrkestekniska och strategiska kompetenserna är och har traditionellt varit i fokus för akademiska utbildningar och syns i de betygskriterier som ämneskurserna har. Många utbildningar har dock alltmer börjat uppmärksamma den personliga och den sociala kompetensens betydelse.

Innan vi fördjupar diskussionen kring begreppet social kompetens kommer vi i det följande att reflektera om än kortfattat kring betydelsen av social kompetens i relation till teknikutvecklingen och diskutera tänkbara förklaringar till att dess betydelse generellt verkar ha ökat i arbetslivet.

PROFESSIONERNA, TEKNIKUTVECKLINGEN OCH BETYDELSEN AV SOCIAL KOMPETENS

Såväl internationella som svenska studier har visat att social kompetens blir allt viktigare för löneutvecklingen och då framför allt i yrken som präglas av att deras arbetsuppgifter är abstrakta och inte enkelt kan rutiniseras, automatiseras eller outsourcas (Bowles, Gintis & Osborne, 2001; Deming, 2017; Edin, Fredriksson, Nybom & Öckert, 2018; Heckman, Stixrud & Urzua, 2006).

Edin et. al. (2018) undersökte hur avkastningen på kognitiva och sociala kompetenser utvecklats i Sverige under åren 1992–2013. Deras empiriska underlag utgjordes dels av lönestatistik från SCB (information om heltidsekvivalenta månadslöner för ett stort urval av privata arbetsplatser och hela den offentliga sektorn), dels av mönstringsdata från Krigsarkivet gällande män födda 1951–1975. Vid mönstringen mättes den kognitiva förmågan genom fyra skriftliga deltest

vilka syftade till att mäta logisk-induktiv, verbal, spatial och teknisk förmåga. Den sociala förmågan eller kompetensen skattades genom semistrukturerade intervjuer utförda av psykologer. Social kompetens förstods här i termer av social mognad, psykologisk energi, intensitet och känslomässig stabilitet. I studiens huvudresultat framkom bland annat att avkastningen på sociala förmågor hade ökat under den studerade perioden. I den privata sektorn fördubblades avkastningen på dessa förmågor samtidigt som avkastningen på kognitiva förmågor var mer eller mindre konstant. Det var inom yrken med abstrakta arbetsuppgifter som inte är enkelt rutiniserade, automatiserade eller möjliga att outsourca som arbetstagare med hög social kompetens återfanns. Studien visade även att det fanns en högre avkastning på social kompetens i branscher där offshoring och IT-investeringar varit omfattande. Författarna drog av ovanstående slutsatsen, att efterfrågan på kompetenser har förändrats inom olika yrken och att den ökade avkastningen på social kompetens främst drivs av arbetsgivarna (Edin et. al., 2018).

Automatisering och robotisering tar över arbetsuppgifterna i stora segment av arbetslivet. En intressant fråga i detta sammanhang är då om det finns yrken som inte kan ersättas med robotar och olika digitala lösningar. Yrken vars verksamhet bygger på abstrakt kunskap benämns professioner inom sociologi och brukar lyftas fram som exempel där den mänskliga utövaren anses vara oundgänglig. Inom professionssociologin karaktäriseras en profession bland annat av att den har en abstrakt vetenskaplig kunskapsbas som utövaren tillägnar sig genom en lång akademisk utbildning. Professionen kan ha kontroll över tillträdet till den (till exempel utbildningskrav), ha en egen etisk kod, och vara sanktionerad av staten (Brante, 2014). Läkare, psykolog och advokat är exempel på sådana yrken. Då professionerna ofta arbetar gentemot klienter (till exempel patienter) påpekas det även att den professionelle måste ha en social kompetens i sitt bemötande, i betydelsen kunna sätta sig in i klienternas situation och känna empati (jämför med Goleman, 1998). Utgör då professionerna de sista bastionerna mot automatisering, robotisering och digitalisering av arbetslivet? Susskind och Susskind (2017) ifrågasätter detta starkt. Vad gäller den kognitiva dimensionen pekar de på att den tekniska utvecklingen redan sprungit ifrån oss eller i alla fall är på god väg att göra det. Genom utvecklingen av artificiell intelligens (AI) finns idag digitala lösningar, till exempel i form av läkarrobotar som snabbt och objektivt kan hantera ofantligt större datamängder än sina mänskliga motsvarigheter. Sannolikheten för rätt ställda diagnoser och ordinerade effektiva behandlingsmetoder bör därmed öka. Ett annat exempel kan vi ta från HR-området. I Ny Teknik rapporterades 2018 om rekryteringsroboten Vera (Myrén, 2018). Vera som används av IKEA i Ryssland kan klara av att göra 1500 rekryteringsintervjuer på en dag. Roboten bygger på AI och kombinerar en rad olika taligenkännings-teknologier. Man har i programmet, lagt in 13 miljarder exempel på syntax och

tal bland annat från TV och olika jobbsajter för att bygga ut Veras ordförråd i syfte att få henne att prata naturligt och förstå svar (Myrén, 2018).

Den sociala kompetensen som framhålls som så viktig i det mellanmännsliga mötet mellan professionella och klienter, kan även den konstrueras genom AI-teknologi? Susskind och Susskind (2017) hävdar att detta inte alls är omöjligt. De pekar på att det redan idag utvecklas program för att kunna avläsa människors olika sinnesstämningar och svara mot dessa. De bemöter också en rad invändningar mot denna utveckling, bland annat den om empatins betydelse i mötet mellan professionell och klient.

Först och främst är det ett beklagligt faktum att många professionella experter lider djup brist på empati. Det cirkulerar otaliga berättelser om kirurger med noll känsla för patientkontakt, jurister helt utan förmåga att hantera klienter, brutalt okänsliga lärare och så vidare...Följaktligen bör vi vara försiktiga med att kräva mer av våra maskiner än vad vi för närvarande får av människor (Susskind & Susskind, 2017: 325-26).

Empati och den "tysta kunskap" som byggts upp genom erfarenhet brukar framhållas som utmärkande för skickliga professionella yrkesutövare. Hur långt utvecklingen av artificiell intelligens kan ersätta och vidareutveckla sådana egenskaper återstår att se. Kanske kommer även den sociala kompetensen att bli mindre viktig i framtidens arbetsliv. Men vi är inte där än.

VARFÖR HAR SOCIAL KOMPETENS BLIVIT SÅ VIKTIG I VÅR TIDS ARBETSLIV?

Utbildningsexplosionen

En förklaring till att vikten av kognitiv eller teknisk kompetens synes ha minskat i betydelse i relation till social dito på arbetsmarknaden är paradoxalt nog "utbildningsexplosionen" eller för att tala med Randall Collins, utvecklingen av "the credential society" (Collins, 1979). Under andra hälften av 1900-talet och in i vår tid har vi sett en massiv utbyggnad av den högre utbildningen. År 1949 var ca 15 000 studenter registrerade vid svenska högskolor och universitet (Statistisk årsbok, 1950). År 1977 var motsvarande siffra cirka 150 000 och år 2017 hade den stigit till cirka 350 000 (UKÄ, 2018: 41).

Denna utveckling har enligt flera bedömare lett till en inflation i värdet att inneha en formell akademisk utbildning (Brown, 1995; Collins, 1979; Lindberg, 2013; Tomlinson, 2008). I konkurrensen på arbetsmarknaden räcker inte de formella meriterna 'då alla har dem'. Tomlinson (2008) intervjuade 53 brittiska studenter i slutfasen av sin utbildning om hur de förhöll sig till detta dilemma. De intervjuade studenterna var väl medvetna om problemet och uttryckte olika

strategier för att hantera det. En var att söka komma in på ett högt rankat universitet, ett lärosäte med hög status. Att ha utbildats vid ett sådant skulle sätta dem i en bättre position än de som gått samma utbildning vid mindre värenommerade lärosäten. En annan strategi var just att försöka framhålla den egna sociala kompetensen:

Istället lades stor vikt vid behovet av att utveckla ett narrativ om anställningsbarhet som omfattade erfarenheter och prestationer bortom deras examina (Tomlinson, 2008: 57).

Liknande slutsatser som de ovanstående dras även i en svensk studie av vilka förmågor som värderas positivt vid rekryteringen av AT-läkare till svenska sjukhus (Lindberg, 2013). Utifrån intervjuer med 21 rekryteringsansvariga drogs bland annat följande slutsats:

Att få och behålla ett jobb handlar mer om att passa in på de krav som ställs på dig som person än att ha specifika färdigheter eller kunskaper som är relevanta för det arbete du ska utföra. Detta stämmer också överens med tidigare forskning som visar att sociala meriter prioriteras framför tekniska (Lindberg, 2013: 447).

En inflation i värdet av högre utbildningar, också gällande de klassiska professionerna, vilka vi ska återkomma till, är alltså en förklaring till att individens sociala kompetens blivit allt viktigare i arbetslivet.

Industrisamhällets omvandling

Enligt data från OECD var 14,2 procent av alla sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden år 2008 verksamma inom tillverkningsindustrin. Några år senare, 2017, var motsvarande siffra 10,6 procent. Samtidigt har andelen anställda inom tjänste- och servicesektorn vuxit. År 2008 var 77,8 procent av svenska arbetstagare verksamma inom denna sektor, år 2017 var motsvarande andel 81,4 procent (OECD, 2018). En orsak till den sjunkande sysselsättningsgraden inom industrin är den långtgående automatiseringen av de arbetsuppgifter som förekommer här. Enligt The International Federation of Robotics (2018), en världsomfattande intresseorganisation med representanter från (robot-)industrin och olika FoU-institut, fanns det 2017 i snitt 85 robotar per 10.000 anställda inom tillverkningsindustrin i världen. Europa var den robottätaste regionen med i snitt 106 robotar per 10.000 anställda och i Sverige var motsvarande siffror 240 robotar per 10.000 anställda.

Denna fortgående utveckling, från ett industrisamhälle till ett tjänste- och servicesamhälle, som inte på något sätt är unik för Sverige, innebär att nya kompetenser kommer att efterfrågas på arbetsmarknaden. Även om de kognitiva kompetenser som stod i fokus i industrisamhället, det vill säga kompetenser som

krävs för att klara de direkta arbetsuppgifterna självfallet fortfarande är efterfrågade, blir icke-kognitiva sociala kompetenser allt viktigare (Deming, 2017).

I en studie av Kureková, Beblavý, Haita, och Thum (2016) jämfördes vilka förmågor som efterfrågades i platsannonser i tre olika europeiska länder, Tjeckien, Irland och Danmark, vilka karaktäriserades ha kommit olika långt i utvecklingen mot servicesamhällen. Tjeckien karaktäriserades av att fortfarande vara kvar i industrisamhället med dess sätt att organisera arbete. Danmark karaktäriserades som ett servicesamhälle medan Irland positionerades i ett mellanläge mellan de ovanstående. Författarna kunde visa att efterfrågan på formella kognitiva förmågor var störst i Tjeckien och Irland med deras mer formaliserade arbetsmarknader. Danska arbetsgivare efterfrågade i mycket högre grad icke-kognitiva förmågor, framför allt flexibilitet. Samtidigt poängterade författarna, att önskvärdheten av sådana förmågor ofta kombinerades med krav på formella, kognitiva kompetenser (Kureková et. al., 2016)

Social kompetens – en generationsfråga?

En intressant fråga, mot bakgrund av ovanstående, man kan ställa sig är om de förmågor som anses utgöra social kompetens är en generationsfråga. Inom ramen för den av regeringen tillsatta framtidskommissionen genomfördes år 2012 en ”rekryteringsenkät” som riktades till 8052 företagsledare (Karlsson & Skånberg, 2012). De tillfrågades bland annat om vad de ansåg vara det främsta skälet till att ungdomar har svårare att få anställningar än äldre personer:

Hela 90 procent av dem som fyllde i det öppna svarsalternativet (19 procent) påpekar just bristen på social kompetens hos ungdomar. Yngre personer anses ha en negativ inställning, vara dåliga på att passa tider och ha en ren ovilja till arbete (Karlsson & Skånberg, 2012: 40-41).

Företagsledare för kunskaps- och serviceföretag efterfrågade också större servicemedvetenhet, affärsmässighet och lyhördhet hos de ungdomar som går ut gymnasieskolan och eftergymnasiala utbildningar. Sådana förmågor ansåg man alltså från arbetslivets sida att olika utbildningar skulle fokusera mer på (Karlsson & Skånberg, 2012). En tolkning man kan göra av detta resultat i rekryteringsenkäten är att den innebörd som här läggs i begreppet social kompetens inte är speciellt ny utan mer avspeglar det traditionella industrisamhällets värderingar och normer. Det är den ordningsamma, skötsamma och fogliga arbetstagaren som efterlyses. I det följande kommer vi att fördjupa vår diskussion om vad som ingår i begreppet social kompetens, utifrån ett psykologiskt synsätt, och utforska hur social kompetens kan förstås utifrån ett sociologiskt synsätt.

TVÅ OLIKA SÄTT ATT FÖRSTÅ SOCIAL KOMPETENS

Den psykologiska ansatsen har fokus på den sociala kompetensens begreppsliga struktur, det vill säga vilka *individuella* egenskaper som utgör social kompetens och hur dessa kan mätas på ett tillförlitligt sätt medan den sociologiska ansatsen utgår från en mer kritiskt problematiserande syn och betraktar social kompetens utifrån ett disciplinerings- och maktperspektiv. Varje synsätt kommer att presenteras och kommenteras i detalj i det följande.

Den psykologiska ansatsen

Organisationer är ”politiska” arenor och personlig framgång i organisationer beror inte enbart på kognitiva förmågor och hårt arbete utan även på det som i den psykologiska litteraturen har benämnts *interpersonell effektivitet*. Interpersonell effektivitet, som bl.a. omfattar social kompetens, är ett mångfacetterat paraplybegrepp som handlar om skicklig navigering av sociala interaktioner. Ett antal viktiga aspekter av detta begrepp lyfts fram i definitionerna som tas upp i *Tabell 1*. En sådan aspekt är förmågan att *anpassa sig* till olika sociala sammanhang och krav. En annan är förmågan att påverka andra och/eller *uppnå önskade resultat* i interaktioner med andra. Därför betonas den kontextuella karaktären av interpersonell effektivitet och dess relevans i specifika sociala miljöer. Det betyder att interpersonell effektivitet handlar om människors förmåga att använda sina resurser för att uppnå goda resultat i olika sociala situationer och att nyttan av en handling, åtminstone till viss del, är kopplad till dess sociala sammanhang. Exempelvis är ett tillbakadraget beteende förknippat med popularitet i Kina medan i Nordamerika möts sådan social försiktighet av avvisande beteende.

Tabell 1. Olika begrepp för ’interpersonell effektivitet’ i psykologisk litteratur

Begrepp	Definition
Social intelligens	“förmågan att agera klokt i mänskliga relationer” (Thorndike, 1920) “de mest centrala komponenterna i social intelligens: (1) inkluderar kognitiva aspekter (till exempel att förstå andra, känna till sociala regler) och beteendemässiga aspekter (hantera människor, social anpassningsförmåga)...” (Kosmitzki & John, 1993: 11)
Social skicklighet/färdighet	“sex grundläggande dimensioner av sociala färdigheter... inbegriper förmågan att sända, ta emot och kontrollera kommunikation i två separata domäner, den emotionellt-icke-verbala och den socialt-verbala domänen” (emotionell uttrycksfullhet, emotionell känslighet, social uttrycksfullhet, social känslighet, emotionell kontroll, social kontroll) (Riggio, 1986: 650)

Emotionell intelligens

“förmågan att känna igen våra egna känslor och andras, att motivera oss själva och att hantera våra känslor väl i oss själva och i våra relationer. Det beskriver förmågor som är skilda från, men kompletterar, akademisk intelligens, de rent kognitiva kapaciteter som mäts av IQ” (Goleman, 1998: 317)

Praktisk intelligens

“den förmåga som individer använder för att hitta en mer optimal anpassning mellan sig själva och miljöns krav genom att anpassa sig till miljön, forma (eller förändra) miljön eller välja en ny miljö i strävan efter personligt värdefulla mål. Det kan karakteriseras som “gatusmart” eller “sunt förnuft” och kan kontrasteras med akademisk intelligens eller “boklig smarthet.” Praktisk intelligens omfattar de förmågor man behöver för att lyckas i vardagen, inklusive i jobbet eller karriären” (Sternberg & Hedlund, 2002: 145)

Politisk skicklighet/färdighet

“förmågan att effektivt förstå andra på arbetsplatsen och använda denna kunskap för att påverka andra att agera på sätt som främjar ens personliga och/eller organisatoriska mål” (Ferris et al., 2005: 127)

Social kompetens

“uppnåendet av relevanta sociala mål i specifika sociala sammanhang, med hjälp av lämpliga metoder” (Ford, 1982: 323)

“förmågan att generera och samordna flexibla, anpassningsbara svar på krav och att skapa och dra nytta av möjligheter i miljön (det vill säga effektivitet)” (Waters & Sroufe, 1983: 80)

“förmågan att uppnå önskade resultat och visa anpassningsförmåga över olika sammanhang” (Duck, 1989: 92)

“förmågan att uppnå personliga mål i social interaktion samtidigt som man upprätthåller positiva relationer med andra över tid och i olika miljöer” (Rubin & Rose-Krasnor, 1992: 285)

“effektivitet i social interaktion” (Rose-Krasnor, 1997)

“att inneha och använda förmågan att integrera tänkande, känslor och beteende för att uppnå sociala uppgifter och resultat som värderas i den rådande kontexten och kulturen” (Topping, Bremner, & Holmes, 2000: 28)

“en personlig kapacitet som också gör det möjligt att agera i enlighet med inlärnings- och arbetsplatskrav” (Seeber & Wittman, 2016: 1029)

Som framgår av tabellen har man inom psykologi myntat och undersökt andra begrepp som är närbesläktade med social kompetens och som kretsar kring en gemensam kärna, nämligen interpersonell effektivitet eller ”effektivitet i interaktion” (Rose-Krasnor, 1997). Tabellen ger en översikt över ett urval av definitioner. Vårt syfte är inte att problematisera och jämföra begreppen utan enbart uppmärksamma våra läsare på närbesläktade begrepp som delvis och på olika sätt överlappar med begreppet social kompetens.

Innan vi går djupare in på begreppet social kompetens inom psykologisk forskning vill vi kort kommentera ett annat begrepp som fått stor uppmärksamhet både inom forskarvärlden och bland praktiker, och som i vardagssammanhang kommit att användas som synonymt med social kompetens, nämligen emotionell intelligens¹. Vad skiljer då den emotionella intelligensen från den kognitiva eller generella intelligensen? Goleman (2007) pekar på att tidiga försök att mäta social intelligens ofta fann höga korrelationer mellan denna och kognitiv intelligens. Han menar att detta berodde på att testerna i sin utformning mätte social intelligens i termer av kognitiva förmågor, ”de verkade mäta bara människans intellektuella förståelse av sociala situationer” (Goleman, 2007: 408). Goleman förnekar inte att den sociala intelligensen har kognitiva aspekter men framhåller samtidigt dess icke-kognitiva dimensioner:

...social intelligens omfattar också genvägsfunktioner som synkronisering och intoning, social intuition och empatisk omsorg och, enligt mitt förmenande, impulsen till omsorg (Goleman, 2007: 410-411).

Begreppet emotionell (och social) intelligens har sina förespråkare, men också sina kritiker. Vissa forskare har ifrågasatt huruvida dessa former av intelligens är något mer än etablerade personlighetsvariabler för vilka tillfredsställande mätinstrument redan finns:

...som det för närvarande är antaget återstår det lite av emotionell intelligens som är unikt och psykometriskt tillförlitligt. Således är skalor som används i enkäter alltför nära kopplade till etablerade personlighetsdrag, medan objektiva mätningar av emotionell intelligens lider av dålig reliabilitet (Davis, Stankov & Roberts, 1998: 1013).

¹ Med intelligens avses ”den aspekt av psykiska processer som gäller flexibilitet och säkerhet i informationssökning och problemlösning. Samma individ kan ha denna egenskap i varierande grad på olika områden (till exempel logiskt, matematiskt, verbalt, spatialt, perceptuellt, tekniskt)” (Psykologiguiden, uppslagsord ”intelligens”). När psykologer diskuterar intelligens i samband med interpersonell effektivitet är det ”emotionell” (och/eller social) intelligens som står i fokus. En kommentar om distinktionen mellan ”intelligens” och ”kompetens” är på sin plats. Något förenklat menar en del att intelligens konnoterar en i huvudsak medfödd egenskap medan kompetens mer betraktas som en utvecklings- och förvärvningsbar kvalitet.

Liknande kritik har riktats mot begreppet social kompetens. Enligt Gurtman (1999) kan social kompetens ses som en sammansättning av tre huvudsakliga komponenter: *dominans*, *extraversion* och *vänlighet*. Denna konceptualisering tenderar att definiera social kompetens som en aspekt av människans personlighet. *Dominans* avser förmågan att ta plats, uttrycka sina behov och preferenser samt att ställa rimliga förfrågningar till andra. Det innebär även att utmana idéer utan att skapa konflikter, och att kunna stå upp för sig själv samtidigt som relationer upprätthålls och stärks snarare än undermineras. *Extraversion* handlar om att aktivt delta i sociala sammanhang, känna sig bekväm i grupsituationer och ta initiativ till interaktioner med både nya och gamla bekanta. Det omfattar också en förmåga att vara en positiv kraft i sociala kontexter och skapa möjligheter för andra genom ett engagerat deltagande. *Vänlighet* syftar på empati och förmågan att förstå och relatera till andra på ett omtänksamt sätt. Detta innefattar att uttrycka känslor, känna sig trygg i nära relationer, visa omtanke och förlåtelse snarare än att bära på negativa känslor gentemot andra.

Det går att urskilja olika synsätt i psykologiska studier av social kompetens (Dirks, Treat & Weersing, 2007). Ett vanligt synsätt är att betrakta social kompetens som en personlig *egenskap* eller uppsättning egenskaper hos individen ("trait model"). Om social kompetens ses som en inneboende egenskap, finns dispositionen hos vissa individer men saknas hos andra. Ett annat synsätt är den sociala färdighetsmodellen ("social skills model"), där fokus ligger på specifika *beteenden* snarare än på individuella egenskaper. Denna modell föreslår en kategorisering av socialt kompetenta beteenden, med underliggande antaganden om att vissa beteenden alltid anses prosociala (som tydlig och effektiv kommunikation), medan andra beteenden, såsom aggression, anses oönskade eller socialt olämpliga.

Dirks et al. (2007) lyfter fram en viktig begränsning i båda synsätten, nämligen att de ofta förutsätter en generell tillämpning över olika situationer, vilket inte alltid är ett rimligt antagande. Om social kompetens betraktas som en fast uppsättning egenskaper innebär det att en individ skulle vara socialt överlägsen andra i alla sammanhang. På liknande sätt, om social kompetens är något som karaktäriserar ett beteende, det vill säga om social kompetens definieras genom vissa beteenden, skulle detta innebära att ett specifikt "lämpligt" beteende alltid är lämpligt och effektivt (när målet) i alla situationer, vilket sällan är fallet. Ett exempel på detta är att ett leende kan anses som ett kompetent socialt beteende vid inledande kontakt, men skulle kunna vara olämpligt i en konfliktsituation. Därför är det avgörande att se social kompetens som kontextuellt beroende. Den så kallade *kontingensmodellen* framhäver därför att social kompetens och socialt kompetenta beteenden till viss del beror på den specifika situationen, vilket innebär att sociala färdigheter/egenskaper kan vara nödvändiga men inte tillräckliga för social kompetens och socialt kompetent handlande. Kompetens

uppstår således i den aktuella situationen och i interaktionen mellan personen och situationen och bör snarare ses som en ”framträdande egenskap” (emergent property). En slutsats av att kompetens inte bara handlar om att besitta vissa egenskaper eller färdigheter, utan också om hur dessa används, är att en handling måste uppfylla en extern standard för att betraktas som kompetent. Sociala normer spelar en central roll som referensram i denna bedömning. Med andra ord, det räcker inte att ha vissa förmågor – för att betraktas som kompetent krävs att dessa förmågor tillämpas på ett sätt som överensstämmer med aktuella sociala normer och förväntningar. Detta innebär att bedömningen av social kompetens inte bara är kontextberoende utan också varierar beroende på vem som gör bedömningen. Därmed kan två bedömare ha olika uppfattningar även i samma situation, vilket understryker att social kompetens aldrig kan separeras från de normer och verktyg som används för att bedöma den, eller från själva bedömaren.

Sammanfattningsvis anser vi att det psykologiska studiet av social kompetens präglas av ett antal specifika kännetecken och utgår från några antaganden. En tämligen utbredd uppfattning är att social kompetens är en mer eller mindre fix individuell egenskap, oavsett om den anses vara en del av en persons personlighet eller inte. Social kompetens betraktas därmed som något individuellt; vissa människor har mer av den, andra mindre eller inget alls, och graden av social kompetens kan mätas. Social kompetens antas vidare bestå av olika komponenter som kan undersökas och bekräftas genom en faktoranalytisk ansats. Det råder dock ingen enighet om vare sig antalet komponenter eller deras exakta innehåll. Det senare avser inte bara överlappningar mellan de olika komponenterna eller dimensionerna inom begreppet, utan även med relaterade begrepp. En ytterligare observation är att en individ kan ha starka egenskaper inom en komponent men inte nödvändigtvis inom andra. Därför är det orimligt att förvänta sig att alla dessa kvaliteter skulle återfinnas hos en och samma person, vilket understryker begreppets komplexitet. En annan aspekt som fått mindre uppmärksamhet är att vissa komponenter kan ha en kurvlinjär karaktär. Detta innebär att när en viss nivå har uppnåtts, kan ytterligare förbättring snarare hämma än främja socialt kompetent beteende (Schneider, Ackerman, & Kanfer, 1996).

Det andra kännetecknet är den psykologiska ansatsens fokus på psykometri, med särskild betoning på reliabilitet och validitet. Detta innebär i korthet utvecklingen av frågebatterier (skalor som mäter graden av social kompetens) som uppfyller olika mättekniska krav och kan användas vid rekrytering eller kompetensutveckling av personal. Ett annat kännetecken, eller snarare antagande, är att det verkar finnas en underliggande uppfattning om att social kompetens i grunden är något positivt och önskvärt, vilket gör den till en egenskap som alla människor bör sträva efter att utveckla. Detta leder oss in på den sociologiska analysen av social kompetens.

Den sociologiska ansatsen

Alvesson och Deetz (2000) framhåller vikten av att anamma ett kritiskt perspektiv i studiet av olika samhällsfenomen. Två begrepp som är särskilt intressanta i en kritisk analys av fenomenet social kompetens är naturalisering och universalisering. *Naturalisering* ger sociala fenomen, som social kompetens, ett sken av att vara något naturligt, oundvikligt och förnuftigt, trots att dessa fenomen är socialt och historiskt konstruerade. Social kompetens framstår därmed som något självklart och obestridligt nödvändigt och viktigt, oavsett sammanhang. *Universalisering* (allmängiltiggörande) förstärker denna process genom att framställa specifika gruppers intressen som om de vore allmängiltiga. Härigenom framstår den dominerande gruppens intressen som neutrala och fördelaktiga för alla, medan alternativa perspektiv osynliggörs. Detta sker ofta implicit, varför en kritisk analys strävar efter att avslöja de "politiska" dimensionerna bakom dessa "allmänna" intressen och visa att de vid en närmare granskning är icke-neutrala.

I sammanhanget av social kompetens kan man fråga sig om denna verkligen är till fördel för alla. Tesen om universalisering tyder på att social kompetens främst gynnar arbetsgivare och ledning, då den främjar anpasslighet och konformism. Den kan fungera som ett styrinstrument genom att främja konformism, vilket kan prioriteras framför mer självständigt och kreativt tänkande. Persson (2000) stödjer denna tolkning och hänvisar till Brown och Scase (1997), som i sin studie av brittiska företag visade att även om företagen uttryckte en önskan om självständiga och kreativa medarbetare, så värderade de i praktiken ofta trygghet och förutsägbarhet och satsade därför på "säkra kort". Detta fenomen förklarades delvis av den ökade betydelsen av grupp- och projektbaserat arbete, där konformism ofta premieras framför individuella uttryck. Som en konsekvens kan social kompetens ibland stå i motsatsförhållande till kreativitet, som i sig kräver större frihet än vad som kan tillåtas i många organisatoriska sammanhang där byråkratiska strukturer fortfarande råder.

Ett annat sätt att kritiskt analysera fenomenet social kompetens är genom begreppet diskurs. Foucault (1993) använder termen *diskurs* dels i en generell, dels i en för honom särskild betydelse. I sin bredare mening avser diskurs alla former av skrivna eller yttrade fraser. Men i sin mer specifika mening refererar diskurs (framställningsordning) till de strukturer och regler som styr vad som kan sägas, vilka ämnen som kan diskuteras och hur dessa diskussioner organiseras inom en viss social ordning, det vill säga diskurs är den praktik som frambringar en viss typ av yttranden. Det är i denna specifika mening vi kan nå en djupare förståelse av social kompetens, då diskursen styr hur begreppet formas, värderas och används i samhället.

Den dominerande diskursen om social kompetens i arbetslivet medför att vi oreflekterat tenderar att uppfatta den på ett särskilt sätt. För det första betraktas den som en uppsättning individbetonade *egenskaper*. Denna uppsättning egenskaper

eller kvaliteter framställs som *önskvärda* och eftertraktade, något som väldigt tydligt framhävs inom ”positiva organisationsstudier” (eng. positive organizational scholarship, Cameron & Spreitzer, 2012). Det antas vidare att det är möjligt att *objektivt* bedöma vilka som besitter respektive saknar denna kompetens. I den dominerande diskursen finns även en föreställning om att det råder brist på social kompetens, men också att det finns *botemedel*, det vill säga avsaknaden av denna kompetens kan avhjälpas genom att exempelvis gå skraddarsydda kurser. Att påvisa att det finns ett behov, en avsaknad av något outhärligt, men också att det finns åtgärder att vidta i syfte att råda bot på problemet ingår således i diskursen. Det är konstruktioner som tenderar att bli betraktade som naturliga fenomen som alltid har funnits. Detta naturliggörande sker genom reproduktion och internalisering.

I *Diskursens ordning* beskriver Foucault (1993) olika begränsningsprocedurer genom vilka diskurserna upprätthålls och reproduceras. En sådan procedur reglerar vem som får tillträde till en diskurs och vilka villkor som måste uppfyllas för att få ta del av den. Ett exempel på detta är hur en svensk statlig utredning (SOU 1995:76) framställer invandrare som oförmögna att arbeta i Sverige på grund av deras kulturella avlägsenhet. Detta exempel illustrerar tydligt en exkluderande process, där arbetslöshetens orsaker förflyttas från arbetsgivarens ovilja och ansvar till invandrarens oförmåga att anpassa sig. På så sätt blir diskursen om social kompetens ett verktyg för att exkludera vissa individer från den gemenskap som arbetsmarknaden utgör.

Foucault hävdar att diskurserna verkar genom språket. Genom sina historiska studier av språket visade han hur olika diskurser utvecklas och reproduceras genom just språket. Social kompetens uppfattas som något naturligt, givet och viktigt just för att vi *pratar* om den. Den kritiska analysen kan därför utvidgas till att inkludera ett språkligt perspektiv, där språkets förmåga att kartlägga och återspegla våra egenskaper, förhållningssätt och färdigheter står i fokus. Inom diskursanalysen betonas att det finns flera egenskaper i språket som falsifierar idén om att språket är en spegel av verkligheten. För det första innebär språkets indexikala karaktär att mening inte kan förmedlas utanför den kontext där uttalandena görs. För det andra är språket både konstruerat och konstruerande; det är skapat i en viss tid och rum, men det formar också (vår uppfattning om) ”verkligheten”. Social kompetens existerar och definieras således i kraft av sitt språkliga uttryck. Alvesson och Deetz (2000) framhåller att språkbruket i ett visst handlingssammanhang är starkt påverkat av sociala normer och konventioner. Människor tenderar att betona egenskaper som överensstämmer med de rådande uppfattningarna och förväntningarna i en given situation, exempelvis under en anställningsintervju. När en person ombeds beskriva något mångtydigt och abstrakt, som social kompetens, formas svaret ofta av den diskurs som dominerar

i sammanhanget snarare än att spegla en objektiv eller naturlig egenskap som existerar oberoende av språket och situationen.

I en diskussion om begreppet social kompetens och dess olika betydelser är det svårt att bortse från Bourdieus teori om habitus och sociala fält. Habitus kan enligt Bourdieu förstås som:

De mentala eller kognitiva strukturer genom vilka människor handskas med den sociala världen. Människor utrustas med en rad internaliserade system genom vilka de varseblir, förstår värderar och bedömer den sociala världen. Det är genom sådana system som människor både producerar sina praktiker och varseblir och bedömer dem. Dialektiskt är habitus produkten av internaliseringen av strukturerna i den sociala världen (Bourdieu citerad i Ritzer & Stepnisky, 2008: 427).

Ett socialt fält utgörs av ett specifikt socialt rum med egna värderingar, normer och system av sociala positioner. Individens habitus och tillgång till olika former av kapital, såväl ekonomiskt som socialt och kulturellt, är centrala för att hen ska uppnå status och attraktiva sociala positioner på fältet (Bourdieu, 1989). För att nå framgång på det aktuella sociala fältet krävs sålunda att individen internaliserat ett habitus som gör det möjligt för hen att förstå och hantera de många gånger underförstådda och finstiltla sociala koder, distinktioner och smaker som råder på fältet, det vill säga inneha den sammantagna sociala kompetens som är nödvändig för att inträda och uppnå en position på det aktuella sociala fältet. Maktasymmetrin är också central i Bourdieus resonemang om habitus och sociala fält. Habitus fungerar här som ett selektionsinstrument med vilket innehavarna av de dominerande positionerna inom det aktuella fältet kan inkludera respektive exkludera individer som söker tillträde till fältet. Det finns därför en potentiell risk att begreppet social kompetens kan bidra till stigmatisering av ensamma personer i arbetslivet. Det finns med andra ord en risk att begreppet förlägger ansvaret hos individen utan att ta hänsyn till rådande maktstrukturer.

NÅGRA AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Denna artikel hade två syften. Det första syftet var att diskutera och kritiskt reflektera över begreppet social kompetens samt dess relevans i dagens arbetsliv för att uppnå en djupare och mer nyanserad förståelse. Vi tog upp två olika sätt att beskriva och förstå social kompetens. Den psykologiska ansatsen betraktade social kompetens som förmågan att interagera, kommunicera och samarbeta med andra i olika sociala sammanhang. Detta omfattar förmågan att anpassa sitt beteende och sin kommunikation till olika sociala situationer och målgrupper, att förstå och tolka sociala signaler, samt att bygga och underhålla relationer.

Med andra ord är social kompetens en samlingsbenämning för *en rad olika individuella* förmågor och färdigheter. Utöver att definiera vilka färdigheter och förmågor som ingår i social kompetens, betonar den psykologiska ansatsen också vikten av att på ett tillförlitligt sätt *mäta* graden av social kompetens. Den sociologiska ansatsen betraktade social kompetens som en diskurs, formad av arbetslivets och teknologins utveckling. Det går dock att se denna diskurs som ett led i en mycket längre historisk utveckling. Individen och dennes frihet från yttre auktoriteter har varit det centrala temat i det av upplysningen präglade moderna projektet. Paradoxalt nog har den rationalitet som väglett detta projekt inneburit att individens frihet också i vissa avseenden beskurits. Tydliga exempel på hur den tekniska rationaliteten kommit att inverka på arbetslivet är scientific management eller taylorismen och lean production eller Toyota-modellen. Här disciplineras arbetaren fysiskt och kognitivt i sitt arbete utefter tekniskt rationella principer. I diskursen om social kompetens sker en ytterligare disciplinering där vårt sätt att vara normativt kategoriseras för att tillfredsställa arbetsgivarnas behov.

Det andra syftet med denna artikel var att belysa betydelsen av social kompetens och diskutera möjliga förklaringar till varför den har blivit allt viktigare i dagens arbetsliv. I en omfattande internationell studie som inkluderade företag från olika branscher och omfattade totalt 15 miljoner anställda, undersökte forskarna hur arbetsgivare bedömde behovet av olika kompetenser inför framtiden. Studien ledde till följande slutsats:

Färdigheter inom ny teknik är bara en del av färdighetsekvationen för 2022, eftersom 'människa' färdigheter som kreativitet, originalitet, kritiskt tänkande, övertalning och förhandling också kommer att behålla eller öka sitt värde, liksom noggrannhet, motståndskraft, flexibilitet och komplex problemlösning. Emotionell intelligens, ledarskap och social påverkan samt serviceinriktning ökar också markant i efterfrågan jämfört med deras nuvarande betydelse (World Economic Forum, 2018: IX).

Citatet illustrerar bland annat den växande betydelsen av social kompetens, där aspekter som flexibilitet, serviceorientering, originalitet, emotionell intelligens och övertalningsförmåga framhävs. Dessa egenskaper speglar bredden av vad vi menar med social kompetens, vilket tydligt framgår av den psykologiska och sociologiska analys som presenteras i artikeln. Det som inte lika tydligt framgår av citatet är hur social kompetens varierar i betydelse beroende på yrkesgrupp och hur den relaterar till den teknologiska utveckling som har transformerat arbetslivets utformning och villkor (Susskind & Susskind, 2017). Vi kan konstatera att social kompetens som idé har kommit att stanna, men dess relevans kan villkoras av dels teknologiska förändringar, dels vad den innebär för kompetent utövande

inom olika professioner. En viktig slutsats är att vi inte kan avfärda vikten av social kompetens, men vi behöver nyansera och reformera vår förståelse och tillämpning av begreppet. Detta har betydelse för hur social kompetens kommer till uttryck inom olika yrken och professioner samt hur arbetsgivare bedömer sökandes sociala kompetens under en rekryteringsprocess.

Praktiska implikationer

Olika termer används i platsannonser för att ange den 'typ' av social kompetens som arbetsgivare eftersöker hos de sökande. I vissa fall kan arbetsgivare använda termen "socialt kompetent" som ett generellt krav i sina jobbannonser utan att specificera exakt vad de letar efter. Social kompetens betraktas således som en viktig egenskap vid anställningar, men vad detta innebär kan variera mellan olika arbetsgivare. Vissa ser det som förmågan att vara trevlig, positiv och utåtriktad, medan andra betonar vikten av att enkelt kunna anpassa sig till organisationens kultur. Detta visar på att begreppet är mångfacetterat och att det kan vara svårt att definiera exakt vilka egenskaper som eftersöks. Dessutom finns en osäkerhet om varför dessa egenskaper anses viktiga och hur de faktiskt påverkar en persons arbetsinsats i praktiken.

Arbetsgivare betraktar inte sällan socialt kompetenta medarbetare som väl-anpassade, smidiga och lojala. Naturligtvis är dessa egenskaper fördelaktiga, särskilt i roller som kräver samarbete och kundinteraktion. Det är möjligt att vissa arbetsgivare skriver att de söker "socialt kompetenta medarbetare" när de egentligen främst söker efter lojala och konforma medarbetare. Om detta stämmer kan det innebära en betydande nackdel. Ett alltför stort fokus på social anpassning och smidighet kan nämligen ha negativa konsekvenser, inte minst avseende organisationers innovationsförmåga som är en stor konkurrensfördel. Socialt kompetenta medarbetare kan nämligen vara benägna att i alltför hög grad följa normer, vilket kan leda till brist på oberoende tänkande. De kan undvika att ifrågasätta rådande arbetssätt då deras fokus är att sträva efter att passa in och undvika konflikter. Socialt kompetenta medarbetare kan därför falla offer för och bidra till grupp tänkande (Janis, 1982) som innebär att arbetslaget strävar efter enhällighet och undviker att utmana etablerade tankemönster, vilket i sin tur hämmar förmågan att hitta innovativa lösningar på problem. En annan potentiell risk är att socialt kompetenta medarbetare kan vara benägna att följa hierarkier. Det kan leda till att viktig feedback inte når högre nivåer i organisationen, och detta kan hämma innovationskraften. För att främja innovationsförmåga är det därför viktigt att skapa en balans mellan social anpassning och möjligheten att uttrycka och utforska nya idéer.

REFERENSER

- Alvesson, M. & Deetz, S. (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur.
- Andersson, P. (2014). Värdet av reell och formell kompetens. I H. Kock (Red.), *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar: en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping University Electronic Press.
- Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
- Bowles, S., Gintis, H., & Osborne, M. (2001). The determinants of earnings: A behavioral approach". *Journal of Economic Literature*, 39(4), 1137-1176.
- Brante, T. (2014). *Den professionella logiken. Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. Liber AB.
- Brown, P. (1995). Cultural capital and social exclusion: Some observations on recent trends in education, employment and the labor market. *Work, Employment & Society*, 9(1), 29-51.
- Brown, P. & Scase, R. (1997). Universities and employers: Rhetoric and realities. I A. Smith & F. Webster (Red.), *The postmodern university? Contested visions of higher education in society* (ss. 85-98). Open University Press.
- Cameron K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). (2012). *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- Collins, R. (1979). *The credential society. An historical sociology of education and stratification*. Academic Press.
- Davis, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 989-1015.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640.
- Dirks, M. A., Treat, T. A., & Weersing, V. R. (2007). Integrating theoretical, measurement, and intervention models of youth social competence. *Clinical Psychology Review*, 27(3), 327-347.
- Duck, S. (1989). Socially competent communication and relationship development. I B. H. Schneider, G. Attili, J. Nadel, & R. Weissberg (Red.), *Social competence in developmental perspective* (ss. 91-106). Kluwer.
- Edin, P.-A., Fredriksson, P., Nybom, M., & Öckert, B. (2018). Den ökande avkastningen på sociala förmågor (IFAU Rapport 2018:23). Institutet för arbetsmarknads-och utbildningspolitisk utvärdering.
- Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Publica.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C., et al. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Ford, M. (1982). Social cognition and social competence in adolescence. *Developmental Psychology*, 18, 323-340.
- Foucault, M. (1993). *Diskursens ordning: installationsföreläsning vid College de France den 2 december 1970*. Symposium.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Harlow.
- Goleman, D. (2007). *Social intelligens. Den nya vetenskapen om mänskliga relationer*. Wahlström & Widstrand.
- Heckman, J., Stixrud, N., & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482.
- International Federation of Robotics. (2018). *World robotics 2018*. Hämtad 2023-05-25, från <https://ifr.org/free-downloads/>
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink* (2 uppl.). Houghton Mifflin.
- Karlsson, U. & Skånberg, O. (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Underlagsrapport 9 till framtidskommissionen. Statsrådsberedningen.
- Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and Individual Differences*, 15(1), 11-23.
- Kureková, L. M., Beblavý, M., Haita, C., & Thum, A-E. (2016). Employers' skill preferences across Europe: Between cognitive and non-cognitive skills. *Journal of Education and Work*, 29(6), 662-687.
- Lindberg, O. (2013). Gatekeepers of a profession? Employability as capital in the recruitment of medical interns. *Journal of Education and Work*, 26(4), 431-452.
- Lundmark, A (1998). *Utbildning i arbetslivet: utgångspunkter och principer för planering och genomförande av personalutbildning*. Studentlitteratur.
- Myrén, K. (2018). Roboten väljer ut vem IKEA ska anställa. *Ny Teknik*, 11 maj.
- OECD. (2018). *Employment and employees: Breakdown by activity*. Hämtad 2023-05-15, från <https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-by-activity.html>

- Persson, A. (2000). *Social kompetens: när individen, de andra och samhället möts*. Studentlitteratur.
- Ritzer, G. & Stepnisky, J. (2009). *Sociologisk teori*. Stockholm. Liber.
- Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review. *Social Development*, 6(1), 111-135.
- Rubin, K. H. & Rose-Krasnor, L. (1992). Interpersonal problem solving. I V.B. Van Hassett & M. Hersen (Red.), *Handbook of social development* (ss. 283-323). Plenum.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse: Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Studentlitteratur.
- SCB. (1950). *Statistisk årsbok för Sverige*. SCB.
- Schneider, R. J., Ackerman, P. L., & Kanfer, R. (1996). To "act wisely in human relations": Exploring the dimensions of social competence. *Personality and Individual Differences*, 21(4), 469-481.
- Seeber, S., & Wittmann, E. (2017). Social competence research: A review. I M. Mulder (Red.), *Competence-based vocational and professional education: Bridging the worlds of work and education* (ss. 1029-1050). Springer.
- SOU 1995: 76. *Arbete till invandrare*. Delbetänkande från invandrapolitiska kommittén.
- Sternberg, R. J., & Hedlund, J. (2002). Practical intelligence, g, and work psychology. *Human Performance*, 15(1-2), 143-160.
- Susskind, R. E. & Susskind, D. (2017). *Professionernas framtid. Hur teknologierna kommer att förändra experters arbete*. Daidalos.
- Söderström, M. (1990). *Det svårfångade kompetensbegreppet*. Uppsala: Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': student's perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- Topping, K., Bremer, W., & Holmes, E. (2000). Social competence: The social construction of the concept. I R. Bar-On & J. Parker (Red.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (ss. 28 -39). Jossey-Bass.
- UKÄ. (2018). *UKÄ årsrapport 2018. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå* (Rapport 2018:5). Universitetskanslersämbetet.
- Van der Klink, M., & Boon, J. (2002). The investigation of competencies within professional domains. *Human Resource Development International*, 5(4), 411-424.
- Waters, E. & Sroufe, L. A. (1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental Review*, 3, 79-97.
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018*. Hämtad 2023-03-20, från http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

ABSTRACT

In today's modern organizations, employers are looking for more than just impressive formal qualifications and technical skills in job candidates. Alongside professional credentials, personal suitability is also evaluated, a topic explored in this article under the concept of social competence. This article serves two main purposes: to underscore the importance of social competence in relation to professions and technological advancements, and to discuss potential reasons for the increasing significance of social competence in contemporary work life. With this heightened importance in mind, the article also explores how psychology and sociology offer insights into understanding social competence as both a personal trait, psychometrically assessable, and a relational phenomenon, rooted in discourse and power dynamics. The article concludes with a brief reflection integrating these varied approaches, aiming to enrich discussions on the significance and practical application of social competence in contemporary work life.

Keywords: Social Competence, Work Life, Psychology, Sociology, Critical Theory