



Elisabeth Jansson och hennes firma Karrteam i Vallby "coachar" regeringstjänstemännen och hjälper dem att hitta rätt arbetsuppgifter.

Foto: Henry Lundholm

# Karriärplanering ökar trivseln

**REGERINGSKANSLIET:** Elisabeth Janssons företag hjälper Göran Perssons tjänstemän att hitta sin plats

**Det borde vara av största vikt att de 4 000 tjänstemännen på regeringskansliet trivs på sina jobb. Hur ska det annars gå för konungariket Sverige. Men där som på andra arbetsplatser finns det folk som inte är nöjda, som skulle kunna prestera mer och i slutändan trivas bättre med sitt jobb och med sin tillvaro.**

Sedan en tid tillbaka får Göran Perssons tjänstemän hjälp med att lättare hitta sin plats i arbetslivet, med hjälp av en karriärkonsult från Södra Trögd. Elisabeth Jansson och hennes firma Karrteam i Vallby är ett av sex företag som "coachar" regeringstjänstemännen och hjälper dem att hitta rätt arbetsuppgifter.

Karriärkonsult, karriärplanering, visst låter det streberaktigt. Nidbilden av en regeringstjänsteman är en gråklädd äldre herre på språng i Klarakvarteren med portfölj, innehållande för riket viktiga dokument. Ordet "karriär" associerar till folk som vill klättra uppåt, gärna genom att trampa på andra.

## Unga människor under 35 år

Men på Rosenbad och i de olika departementen finner Elisabeth Jansson unga människor i 30-35-årsåldern, pigga tjejer och killar.

– Det handlar om att ge sitt jobb en vidare innebörd i likhet med engelskans "career" som betyder levnadsbana eller livsplanering, säger Elisabeth Jansson.

Det gäller att försöka ge tjänstemännen möjlighet att hitta rätt arbetsuppgifter som bättre svarar mot deras kompetens, arbetsuppgifter som kan lösgöra de anställdas oförlösta krafter. Hennes arbete går ut på att genom samtal få fram ett underlag som man sedan kan använda vid samtal med chefen.

Förutom i regeringskansliet arbetar hon också med anställda på riksskatteverket och försäkringskassan i Västra Götaland.

UNT: Men är det inte chefen som bestämmer? Varför skulle chefer gå med på att förändra sina underlydandes jobb utan vidare?

– Arbetslivet ser annorlunda ut i dag. Chefer är stressade. De har inte så mycket tid med sina underlydande. Arbetsmarknaden är också rörligare och många känner att de inte har hamnat helt rätt. Det är arbetsgivarorganisationen, i detta fall regeringskansliet självt, som tar initiativ och hyr in oss karriärkonsulter för att utveckla sina anställda.

Många är inte nöjda med sina jobb och därmed inte heller med sin livssituation. Andra är nöjda men vill ha en förändring på sikt.

## Jobbade med Ericsson

Elisabeth Jansson var först anställd på Ericsson, där hon hade som uppgift att karriärplanera personalen. Dit kom hon 1996. Ericsson var ett av de första företagen med en särskild anställd för denna typ av arbete. Karriärplaneringen ökar den interna rörligheten, ansåg man där.

Processen med den anställde ser i kortet ut så här:

– Jag börjar med att göra en analys av personen, vilka starka och svaga sidor har personen. Man kanske har resurser inombords som man inte utnyttjar. Men man är själv osäker på vad man egentligen vill. Det finns så mycket att välja på så folk blir vilslna. Genom en serie samtal går jag igenom vem personen är, vad han eller hon kan, vilka egenskaper och erfarenheter man har. Kanske har man aktiviteter på fritiden som man kan utveckla i jobbet. Idrottsledare, ungdomsledare? Det handlar alltså inte bara om vad man

gör på jobbet utan vilka roller man har på fritiden. Med underlaget jag får tar jag fram en personlig profil.

## Fyra olika inriktningar

De intervjuade får göra ett test som visar vilken karriärinriktning de har. Det kan visa på fyra olika inriktningar:

EXPERT: Denne föredrar att stanna inom sitt område och värderar kunskap högt.

LINJÄR: Personen föredrar en rörelse uppåt med ökad auktoritet som följd. Personen värderar makt och prestation.

UTVIDGANDE: Föredrar att utforska nya områden, värderar kreativitet och personlig utveckling.

EPISODISK: Föredrar att pröva nya arbetsområden, värderar nyheter och oberoende.

I nästa steg tar konsulten fram individens drömmar och framtidsvisioner. Och ser om det går att förena med jobbet.

Men det räcker inte med det. Konsulten tar också reda på saker som ligger utanför jobbet. Vilka träffar man på fritiden, vad har man för vänrelationer, hur står det till med hälsan?

– Min slutsats kan ofta bli att otrivsel på jobbet kan bero på att man inte hinner träffa sina vänner på fritiden, att man har fel vänner eller behöver nya.

## Handlingsplan arbetas fram

Med dessa basfakta arbetar man så som ett sista steg fram en handlingsplan. Tjänstemannen går med denna till sin chef och lägger fram sina fakta. Hur kan min arbetssituation förändras utifrån detta? Som sagt – chefen, och arbetsgivaren har tagit initiativ till allt ihop och är i de flesta fall glad åt att den anställde kommer med en väl definierad profil på sig själv.

Elisabeth Jansson är dock fullt på det klara med att ibland så är det chefen som

är problemet. Och då kan det vara svårt. Men den framtagna profilen kan också leda till en bra kommunikation med chefen. Som kanske föreslår nya arbetsuppgifter.

– Du skulle passa bra som projektledare i det här projektet vi planerar, kanske chefen säger. Det är mera snabba förändringar på arbetsplatserna i dag. Det finns inga säkra jobb längre. Allt förändras. Individerna måste ta ett större ansvar.

Men tjänstemännen har förstås också sina givna arbetsuppgifter och ibland kan den förändring den anställde vill ha igenom inte alltid genomföras. Det kan bli en kompromiss.

## Vill öka handlingskraften

Av regeringskansliets 4 000 tjänstemän har hittills 400 genomgått karriärplanering. Elisabeth Janssons företag är ett av sammanlagt sex som genomför arbetet. Karriärplaneringen ingår i kansliets kompetensutveckling. Och slutmålet är:

– Människor blir mera handlingskraftiga. De blir mer säkra på vad de vill göra.

Förutom regeringskansliet har Elisabeth Jansson även riksskatteverket, försäkringskassan i Västra Götaland och en del IT-företag på gång.

– Efterfrågan ökar. Men det är mest i Stockholm.

UNT: Är det då inte risk att en karriärplanerare bara blir ett smörjmedel för att flytta folk eller skära ner på arbetsstyrkan?

– Nej, detta är inte alls till för folk som måste sparkas, utan för dem som skall stanna kvar. Det ökar möjligheten för företagen att använda fler av de anställdas resurser. Det används också som ett rekryteringsargument, där man visar på vilka utvecklingsmöjligheter man kan erbjuda anställda.

Peo Österholm