



PERSONLIG LIVS- OCH KARRIÄRPLANERING

– ett sätt att öka tryg

Går det att skapa en generell modell för hur man hittar nya vägar för de människor som inte trivs på jobbet – och kan man därigenom skapa ett tryggare arbetsliv?

Nu undersöker forskare, tillsammans med arbetsmarknadens parter och Trygghetsrådet TRS, om personlig livs- och karriärcoachning leder till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Ett hundratal anställda, varav drygt hälften inom branschen Utbildning och Folkbildning, medverkar i projektet.

De allra flesta av oss är entusiastiska och förväntansfulla när vi börjar på ett nytt jobb. Vi kastar oss över de nya arbetsuppgifterna och vi är måna om att göra bra ifrån oss och visa framfötterna. Vi mår bra av de positiva förväntningarna, vi lär oss mer och blir säkrare i den nya rollen.

När det fungerar som allra bäst snurrar den goda cirkeln vidare. Men för dem som tycker att de har hamnat på fel arbetsplats eller med fel arbetsuppgifter kommer en brytpunkt efter en tid, när de upptäcker att jobbet inte är lika spännande som de trodde och när det inte längre är lika roligt att gå till jobbet. Motivationen sjunker och arbetsglädjen silar.

– Vi vill komma in i bilden innan den nedåtgående spiralen har startat, för att fånga upp dem som är på väg att tappa sin motivation, säger Caroline

Söder, verkställande direktör för Trygghetsrådet TRS, som är en av initiativtagarna till och huvudaktörerna i forskningsprojektet "Tryggare omställning – ökad rörlighet". Projektet, som delvis bekostas av Vinnova, drivs tillsammans med fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer, däribland Arbetsgivaralliansen, och med forskare från Stockholms universitet.

Vill motverka inlåsning

Professor Gunnar Aronsson, tidigare verksam vid det nu nedlagda Arbetlivsinstitutet, numera vid Stockholms universitet, har myntat begreppet "dubbelinlåsning", känslan av att vara både i fel yrke och på fel arbetsplats. Hans forskning visar att var femte fast anställd i Sverige befinner sig i den situationen. Att hitta sätt som gör det lättare för dem att byta jobb skulle

betyda mycket, både för den här gruppen anställda och för arbetsgivarna.

En av projektets målsättningar är just att öka rörligheten i de deltagande organisationerna, både internt och externt. För att nå dithän utvecklar man en arbetsmodell med livs- och karriärplanering som prövats i tidigare forskning. Ambitionen är också att arbetsmodellen ska kunna användas i kommande förhandlingar och underlätta för parterna att ta ställning till om kollektivavtalen ska kunna inbegripa rörlighetsfrågorna. Det är också en målsättning att bidra med ny forskning i ämnet.

Det finns flera skäl till att Trygghetsrådet TRS engagerar sig i arbetet för att öka rörligheten på arbetsmarknaden.

– Vi har lång erfarenhet av förebyggande insatser och vet att de har så mycket bättre effekter än det stöd som



ghet och rörlighet?



Caroline Söder, verkställande direktör för Trygghetsrådet TRS



Kenth Naucér, Arbetsgivaralliansens förbundsdirektör

sätts in när problemen redan har hunnit växa till sig, säger Caroline Söder. Nu vill vi pröva den här modellen, som arbetsgivare ska kunna använda sig av oavsett inom vilken bransch de verkar.

Projektet pågår under ett drygt år, och involverar ungefär hundra anställda, varav mer än hälften inom folkhögskolorna. De har alla tackat ja till erbjudandet om individuell livs- och karriärcoachning. Tillsammans med sin coach reflekterar de över hur de har det – både på jobbet och privat – och vilka förändringar de skulle vilja genomföra. Samtalen resulterar i två handlingsplaner. En är privat medan den andra rör frågor som handlar om det egna jobbet. I den senare hamnar sådana tankar som rör den egna kompetensen, utvecklingsbehov och karriärmöjligheter. Den ligger sedan till grund för medarbetarsamtalen, där chef och medarbetare tillsam-

mans kan fatta beslut om hur planerna kan förverkligas.

Hela den här processen genomförs med professionella coacher och följs av forskarna.

Trygghet och medvetna beslut

Arbetsgivaralliansens förbundsdirektör Kenth Naucér talar om den friska arbetsplatsen. Om drömmen om en arbetsmarknad där folk både vill och kan byta arbetsplats och arbetsuppgifter, och där det stora flertalet tycker att det är roligt att gå till jobbet. Dagens situation med en allt för liten rörlighet på arbetsmarknaden leder till ohälsa och påverkar arbetsresultatet negativt.

– Det håller inte att säga att trögrörligheten på arbetsmarknaden enbart beror på lagen om anställningstrygghet,

säger Kenth Naucér. Det är inga övermänskliga problem att hantera LAS.

– Det är faktiskt tvärtom. Att ta bort den ekonomiska tryggheten genom att försämra de anställdas lagliga rättigheter blir också ett hinder för rörlighet. En sådan förändring bidrar dessutom till att öka klyftorna mellan människor, med sociala spänningar som följd. Och jag vill inte leva i en sådan tryckkokare.

– Målsättningen måste i stället vara att skapa ett arbetsliv där de anställda kan planera sina liv utifrån medvetna beslut. Jag önskar att vi kommer dit – här och nu och en kan bestämma sig för var, och med vad, hon eller han vill arbeta – och hur länge. Då skulle tryggheten öka, både för de anställda och för arbetsgivarna.

Text: Birgitta Jakobsson
Foto: Stefan Bohlin