

Livs- och karriärplanering

– ett sätt att ta kontrollen över sitt liv som fler borde använda

Vi lever i en tid där det ställs allt högre krav på oss att kunna anpassa oss till nya omständigheter.

Att vara **förändringsbenägen** är snart lika viktigt som att ha **reell yrkeskompetens**.

Detta i kombination med den högre hastighet med vilken verksamheter bedrivs, **de ökande kraven** (uttalade eller outtalade) gör att graden av **skadlig stress** och risken för utbrändhet ökar. **Det blir en paradox**; den nya ekonomin leder till minskat välbefinnande. Och så var det väl inte tänkt?

Debattinlägg

skickar du så här:

Vanlig post:

Personal &

Ledarskap

Box 5575

114 85 Stockholm

Håll dig så kort du kan så orkar fler läsa.

Dessutom får fler debattinlägg plats.

Bifoga texten på en diskett. Spara filen helst i RTF-format.

Bifoga dessutom en bild på dig själv.

E-post:

personal.kent

@epok.se

Bifoga inte texten som fil, utan klistra in den i meddelandet. Föredrar du att skicka texten som bifogad fil ska filen vara sparad i RTF-format.

Skicka med en bild på dig själv i TIFF, EPS eller JPEG-format.

Hur ska man då göra för att vi människor inte ska gå under? Det är nog så att de gamla sanningarna håller även i den nya tiden. Att vi mår bra och presterar väl om vi är motiverade, upplever att vi har kontroll över vår situation och känner oss trygga. Jag tänker på de behov i arbetet som Thorsrud och Emery formulerade, behov av: innehåll, utveckling, anseende, framtid och sammanhang. Jag har svårt att tro annat än att detta gäller än idag.

Är det inte så då? Har inte de flesta innehållsrika, utvecklande arbeten? Visst måste väl de flesta se att det finns en framtid, med stigande konjunktur, sjunkande arbetslöshet och bredband snart i både slott och koja.

Var och en inser det orimliga

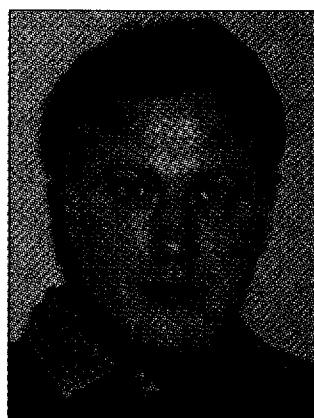
Min erfarenhet säger dessvärre att svaret på de frågorna allt oftare blir, nej. Människor känner sig förvirrade, utan kontroll, stressade till bristningsgränsen. Man känner att man inte hänger med i utvecklingen, att man inte hinner med alla krav. Högarna på skrivbord, i e-post lådor och annorstädes bara växer. Hemma har man en familj som man inte hinner med och fritidsintressen som får stå tillbaka. Många känner ett krav på sig att vara ständigt anträffbara, att stänga av mobiltelefonen är inte att tänka på; dessutom tar man med sig arbete hem på kvällar och helger.

Var och en inser det orimliga att arbeta under sådana förhållanden annat än under mycket begränsade perioder.

Ge folk chansen att ta kontroll över sina liv

Både i mitt arbete och i min forskning har jag stött på ett växande antal människor vars arbetsituation alltför väl stämmer med den jag just beskrivit. Människor som mår dåligt, som inte orkar, som inte lever ett liv som de skulle vilja. Ett tecken på att människor far illa är den kraftigt ökande förskrivningen av anti-depressiva medel. Ett annat är den likaledes ökande sjukskrivningsfrekvensen för just utbrändhet. Måste det då vara så här?

Min bestämda uppfattning är: Nej, det behöver det inte! Jag tror att om man ger människor så mycket inflytande och kontroll över sin situation som möjligt så minskar man radikalt riskerna för destruktiv stress och utbrändhet. Man måste ge människor en chans att ta kontrollen över sina egna liv. Att få ställa sig frågan "vad vill jag med resten av mitt liv?". Vilka är mina mål, hur ska jag göra för att nå dem? Vad är jag bra på, under vilka omständigheter jobbar jag som bäst? Har jag den balans i livet som jag behöver för att må bra? Vilken väg ska jag gå för att utvecklas vidare?



Flertalet företag erbjuder inte sina medarbetare livs- och karriärplanering, och Per-Olof Eriksson undrar varför. Beror det på okunskap?

Att få den tid som behövs för att börja söka svaren på den här sortens frågor borde vara en möjlighet för alla. Bland dem som fått det har resultaten inte låtit vänta på sig. Det finns studier som visar på mycket goda effekter av livs- och karriärplanering. Högre grad av arbetstillfredsställelse, höjd effektivitet, ökat självförtroende, minskad stress, höjd motivation är

några av de resultat man har kunnat se. Man har också sett att de som gått i livs- och karriärplanering i högre grad vet vad de vill och tar ett större ansvar för sin egen utveckling. Min egen erfarenhet, både från arbetet och forskningen, bekräftar de här resultaten. Att människor som får möjligheten till utveckling på egna villkor blir påfallande mer "empowered" än de som inte får det.

Beror det på okunskap?

För att få de här goda resultaten krävs det förstås att man arbetar med processen på ett seriöst sätt, där den enskilde medarbetaren får en chans att föra en dialog kring sin situation och de frågor man har. Det är i samtalet människor emellan som idéerna och visionerna kommer, där man kan finna svar på sina frågor och nya vägar att gå. Det finns företag som erbjuder livs- och karriärplanering i form av datorstödda program, arbetsböcker, seminarier, olika "verktyg" etc. Jag har träffat människor som gått igenom den här typen av program och inte upplevt att de blivit "sedda". Det fanns inte plats för just deras frågor, att diskutera just deras unika situation. Det blir inget genuint möte.

Det finns företag och myndigheter som idag erbjuder sina medarbetare livs- och karriärplanering i den form jag skissat ovan och där man har goda erfarenheter av resultatet. Men flertalet gör det inte. Och jag undrar varför? Är det kanske så att kunskapen om vad livs- och karriärplanering är och vad den kan leda till på både individ och organisationsnivå saknas? ►

► Eller vet man kanske inte att möjligheten finns? Har man haft dåliga erfarenheter? Tror man inte att det kan ha de goda effekter som det bevisligen har? Eller finns det andra skäl?

Ett är dock säkert. Vi kan inte fortsätta som idag med att människor bränner ut sig, att de äter antidepressiva mediciner som vore det halspastiller, att man allt mer

upplever att man tappar kontrollen över sina liv. Det är vansinne ur både samhällsekonomisk, företagsekonomisk och, framförallt, mänsklig synvinkel.

Per-Olof Eriksson

Leg. psykolog/doktorand, karriärcoach
p-o.eriksson@triolog.se, www.triolog.se