

Karriärplanering inom Regeringskansliet individuella och organisatoriska effekter

Karriärplanering har sedan 2001 erbjudits medarbetarna inom Regeringskansliet (RK). Syftet är enligt verksamhetsplanen, ”*Karriärplanering inom Regeringskansliet syftar till att stärka medarbetarskap, ledarskap, och uppnå en sund och effektiv kompetensförsörjning med en väl balanserad intern och extern rörlighet.*” Hösten 2005 genomfördes en utvärdering av de karriärplaneringsprogram som fullföljts under tiden 2001 – 2004 för att utröna ifall man nått de individuella och organisatoriska målen med karriärplaneringen.

En enkät distribuerades till samtliga som gått i karriärplanering (KPL) under den angivna perioden. Enkäten behandlade sådant som upplevelsen av att ha gått i KPL, förväntningar på och upplevda effekter av KPL. Svarefrekvensen blev 74 % vilket är tillräckligt för att undersökningsresultaten ska anses vara tillförlitliga.

Resultaten visade att det främsta skälet till att gå i KPL var att man ville komma vidare i yrkeslivet men också för att man ville få klarhet i vad man var bra på och passade för samt att man upplevde ett behov av KPL. Överlag hade man höga förväntningar på vad programmet skulle ge. Främst gällde det möjligheten till ökad självkänedom och möjligheten till personlig och yrkesmässig utveckling. Förväntningarna infriades över förväntan i flertalet fall. Vad gällde möjligheten till ökad självkänedom uppgav 55 % att programmet *överträffat* deras förväntan medan siffrorna för vad gällde personlig respektive yrkesmässig utveckling var 37 % respektive 53 %. Man bedömde också att den konsult man träffat hade varit kompetent, intresserad och lyhörd och man var i stor utsträckning nöjd med såväl konsult som tester och den arbetsmetod och process som hade präglat programmet.

De främsta effekterna av KPL var att man uppgav sig ha blivit bättre på att se sin egen kompetens, att man fått värdefulla insikter om hur man är som person, att man stärkt sig inför framtida förändringar i arbetet och att man fått lättare att marknadsföra sig själv och sin kompetens. Flertalet, 85 %, arbetade fortfarande kvar inom RK men 50 % av dessa hade bytt jobb inom RK medan 54 % uppgav att de planerade ett arbetsbyte, 25 % hade börjat eller planerade att påbörja studier medan 32 % inte planerade några yrkesrelaterade förändringar. Av de som lämnat RK hade majoriteten 66 % gått till andra jobb inom den offentliga sektorn. Av de tillfrågade var 80 % nöjda eller mycket nöjda med sin KPL, 17 % förhöll sig neutrala medan 3 % var missnöjda. Flertalet var också nöjda med den modell för KPL som RK erbjuder och 92 % uppgav att de skulle rekommendera någon annan att gå i KPL.

För att undersöka de organisatoriska effekterna av KPL distribuerades en annan enkät till ett antal chefer inom RK. Svarefrekvensen blev 66 % vilket inte är tillräckligt för att några vidare generaliseringar skall kunna göras. De svarande cheferna var i stor utsträckning (89 %) positiva till att RK erbjuder möjligheten till KPL och flera av dem (70 %) hade också uppmuntrat medarbetare att gå i KPL. Kunskapen bland cheferna om vad det var som gäller för KPL inom RK skulle dock kunna bli bättre då det var förhållandevis många som svarade ”vet ej” på frågorna om vilka som erbjuds KPL inom RK, huruvida man träffade en intern eller extern konsult, om man som chef kunde skicka medarbetare till KPL etc. Man såg dock överlag positiva effekter av KPL såsom, stärkta medarbetare, en förstärkning av bilden av RK som en attraktiv arbetsgivare, mer förändringsbenägna medarbetare, att KPL bidrog till att utveckla organisationen, bättre dialog mellan chef och medarbetare etc. Man tyckte också att RK i stort uppnått sina mål med att erbjuda KPL såsom de formulerats i verksamhetsplanen.

Ett av RKs syften med att erbjuda karriärplanering är att stärka medarbetarskapet och utifrån föreliggande resultat råder inget tvivel om att man uppnått det resultatet. Inte bara har medarbetaren som gått i karriärplanering blivit bättre på att se sin egen kompetens och bättre på att marknadsföra den man har också fått värdefulla insikter om sig själv och har genom att förflytta sig inom organisationen också bidragit till att uppfylla målet om en sund intern rörlighet. Cheferna var positiva till KPL som instrument för medarbetar- och organisationsutveckling och såg inte bara att KPL bidrar till att stärka medarbetarna utan även dess bidrag till att utveckla organisationen och underlätta chefens arbete vad gäller personal- och kompetensförsörjning samt att det underlättar dialogen mellan chef och medarbetare.

En starkt bidragande orsak till att arbetet med karriärplanering blivit så framgångsrikt inom RK antas bero på att man inom RK vinnlagt sig om att endast arbeta med karriärkonsulter som har en gedigen erfarenhet och en adekvat beteendevetenskaplig utbildning. Det är viktigt att man upprätthåller denna höga kvalitetsambition inför vidare arbete med KPL inom RK liksom att man informerar om de goda effekterna av KPL i organisationen samt att göra KPL tillgängligt för alla medarbetare inom RK.