

Karriärplanering i svenska regeringskansliet

Britt-Marie Ersmark

2004-12-02

britt-marie.ersmark@adm.ministry.se



Svenska ordförandeskapet i EU

2001



Det är du som styr din karriär och ditt yrkesliv



Karriärplanering – strategiskt viktigt verktyg

- stärka ledarskap och medarbetarskap
- långsiktig kompetensförsörjning
- sund intern och extern rörlighet
- förbli en attraktiv arbetsgivare



Syftet är inte

- **outplacement**
- **rehabilitering**
- **terapi**



Vem får gå i karriärplanering?

**Alla som tar eget initiativ och kontaktar
departementets personalenhet eller**

RK Kompetens kan ansöka om att få gå.



Efter karriärplanering har jag

- en handlingsplan för mitt nuvarande och kommande yrkesliv
- en genomarbetad idé till utvecklingssamtal/medarbetarsamtal
- en plan för hur jag marknadsför mig bäst utifrån var jag vill vara idag och vart jag vill komma i framtiden



Resultat - första utvärdering ht 2002

enkät till 100 medarbetare

- 60 procent fått gehör för arbetsrelaterade förändringar
- 52 procent kvar på samma jobb efter karriärplaneringen
- 32 procent mer nöjda med nuvarande jobb
- 25 procent fått mer utvecklande arbetsuppgifter
- 11 procent bytt till annat departement
- 8 procent bytt till annan statlig verksamhet
- 3 procent gått till annan extern arbetsgivare
- 49 procent planerade någon form av kompetensutveckling



Prioriterade grupper 2004

- chefer
- utlandsstationerade
- föräldralediga



RK-gemensam chefsutveckling

Alla chefer  Individuell karriärplanering  Handlingsplan

Tid som chef

År 1	År 2	År 3
Rollen som <ul style="list-style-type: none">- Ledare- Verksamhetsföreträdare- Arbetsgivare- EU-strateg	Fördjupning av ledarrollen Chefen som karriärcoach	Fördjupning av ledarrollen Leadership, language and counterparts

Karriärplanering för chefer

- hur går det till i praktiken?

- **5-8 möten med en extern karriärkonsult**
- **Självinventering**
- **Vad vill jag nu och i framtiden uppnå med mitt chefskap?**
- **Hur ska jag nå upp till det jag vill?**
- **Individuell handledning**



Chefen som karriärcoach

- **Karriärplanering - vad är det?**
- **Coaching som metod i chefsarbetet**
- **Hur ska chefen möta medarbetarna?**
- **Vad behöver chefen för verktyg för att klara rollen som karriärutvecklare?**



Återkommande frågeställningar

- Vilka ska få gå?
- Interna eller externa konsulter?
- Nyttan egentligen för organisationen?
- Vem äger den individbaserade dokumentationen?
- Ska cheferna besluta vilka som ska gå ?
- Vem ska betala ?

- Karriärplanering skapar förväntningar



Effekter som påvisats i Sverige

- **Karriärplanering är ett strategisk verktyg för kompetensförsörjning**
- **Individen tar ett större ansvar för sin karriär och yrkeslivsutveckling**
- **Bättre balans mellan fritid och arbete**
- **Ökad kommunikation mellan chef och medarbetare**
- **Förändringsbenägenheten ökar hos medarbetarna**
- **Bra förebyggande hjälpmedel vid omorganisationer**



Vision

- **Om två år...**
 - företagshälsovård
 - friskvård
 - karriärvård

... för samtliga medarbetare

