

Verktyget som hittar rätt tempo i karriären

Alla medarbetare på rätt nivå. Då blir det fart på företaget.

– De som upplever arbetet som meningsfullt och utvecklande byter inte bara tid mot pengar, säger Bisse Frid, som jobbar med ett karriärverktyg som ska passa in rätt person på rätt plats.

Det är inte nödvändigtvis den som presterar bäst i dag som har störst potential för ett svårare jobb som chef eller specialist. Men det är oftast de som rekryteras, säger Bisse Frid.

Det trista som då kan hända är att man börjar underprestera och vantrivas. De som alltid har varit så duktiga och kompetenta tyngs ner av att inte räkna till och riskerar att gå in i vägen.

– De lägger misslyckandena på sig själva, fast det inte är dem det är fel på. De har helt enkelt inte rätt jobb.

Det är här Career Path Appreciation kommer in. Det är en metod att bedöma och förstå människors förmåga att hantera sitt arbetsliv och fatta beslut. Genom djupintervjuer ringar de utbildade konsulterna in i vilken av de tre huvudgrupperna personen ingår: visionärerna, strategerna eller resultat här och nu-gruppen.



Bisse Frid.

– Aldrig. Just så här är det, du sätter ord på det jag har känt, säger de. Vi tar deras egna ord och de får en modell för hur de bäst kommer till sin rätt.

En del medarbetare som Bisse Frid möter i sin verksamhet som konsult på managementföretaget Bioss jobbar under sin prestationsförmåga. De kan uppfattas som lågpresterande, till och med lata. I själva verket är de understimulerade och behöver utmaningar.

I ett företag i förändring kan verktyget vara användbart för att hitta de rätta krafterna. Liksom för ett företag som är framsynt nog att se över successionsordningen. Det kan bli en överraskande upplevelse för ledningen att hitta guldgrubbor bland de lågpresterande.

Det är inte givet att man stannar i en viss tankemodell hela livet. En del som har varit nöjda i sin här och nu-roll börjar tänka bredare och ser mönster som tidigare var dolda.

Om denna period av oro och missnöje med karriären sammanfaller med mitt i livet-krisen kan det bli svårt om de inte förstår varför jobbet som var så stimulerande plötsligt känns meningslöst och tråkigt.

– Om ledningen förmår att se detta och kan hjälpa dem att ta steget in i den strategiska gruppen, kanske de slipper fatta drastiska beslut som att skilja sig eller byta bana.

Elisabeth Vene 08-796 66 17
elisabeth.vene@nyteknik.se

● Brukar folk bli förvånade över resultatet?

Här är de tre olika karriärtyperna

1 Här och nu. De är dagens hjältar. De tar ansvar för att deras organisationer levererar det de ska.

Här finns många i specialistrollen, som advokater, piloter, läkare, byggare, maskinoperatörer, aktiemäklare, de flesta serviceyrkena. De tycker om att fördjupa sin kompetens och förbättra processer, känner trygghet i sin erfarenhet.



2 Strategerna som bygger organisationer för framtiden på några års sikt. Här hittar man affärsområdeschefer, FoU-chefer och dem som formulerar strategier. De bygger företaget genom att koppla det som händer i nuet till framtiden.



En del har för bråttom med att bli strateger. Även om man har förmågan är det klokt att skaffa sig erfarenhet av att arbeta på mellanchefsnivå.

3 Visionärerna som bygger samhället. De tänker mycket brett och långt. Här hittar man statsministrar och koncernchefer i företag med många oviska faktorer. De har ett uttalat samhällsperspektiv och skapar samband mellan företeelser som inte tidigare varit förknippade med varandra. Ofta personer som vill känna att det blir en bättre värld av det de gör, de tänker inte så mycket på hur de kan bli duktigare i sitt jobb.

De förstår intuitivt komplexitet. I stället för att vilja borra djupare och bli experter drivs de av viljan att kunna förstå breda skeenden.



Jörgen Appelgren

"Det är skillnad mellan att vara projektledare för en rondell och för Citybanan med 25 miljarder i budget", säger Rolf Lundgren som är ansvarig för att Trafikverket får rätt chefer, specialister och projektledare.

"Alla passar inte som specialister"

Trafikverket har byggt en utvecklingsmatris och stoppat in sina chefer, projektledare och specialister där.

– Det synliggör all kapacitet och kompetens, vi finner människor som vi inte visste fanns, säger Rolf Lundgren, personalstrateg för verkets 6 500 medarbetare.

CPA, Career Path Appreciation, är ett sätt att bedöma människors förmåga att fatta beslut och har sin grund i systemteori. Metoden och teorierna var en aha-upplevelse för Rolf Lundgren när han stötte på den i slutet av 80-talet.

Han hade då länge arbetat med rekryteringsfrågor och ifrågasatte de

gängse begåvnings-testen.

– Enligt de testen är vi färdigutvecklade i 20–25 årsåldern, men det vet ju alla att vi utvecklas genom hela livet, säger Rolf Lundgren.



Rolf Lundgren.

Han letade efter ett annat sätt att förstå hur vi människor organiserar oss och fattar beslut i arbetet. Det hittade han i den amerikanska CPA-metoden, som han har infört på Trafikverket. Där ansvarar han för bland annat för att rätt personer blir chefer, projektledare och specialister.

Med utgångspunkt i CPA-metodens tänkande kring kapacitet och

potential att utvecklas har verket byggt en matris.

– Det är inte så att vi djupintervjuar alla, utan vi använder teorierna för att bygga strukturer. Vi behöver specialister som är duktiga på broar, geoteknik eller vad det nu kan vara. Djup kunskap inom ett område är ovärderligt, men det behöver inte innebära att man är skicklig på att se bredare lösningar mellan olika teknikområden.

– Därför behöver vi även ingenjörer som kan tekniken, men också förmår att sätta den i relation till affärsmässiga bedömningar och förstår sig på avvägningen mellan kostnad och kvalitet.

Elisabeth Vene 08-796 66 17
elisabeth.vene@nyteknik.se