

# Tryggare omställning – ökad rörlighet

---

ETT TRS-PROJEKT



trygghetsrådet **trs.**



# Tryggare omställning – ökad rörlighet

---

**TRYGGHETSRADET TRS** har, med stöd från Vinnova, genomfört projektet ”Tryggare omställning – ökad rörlighet”. Projektet har omfattat försöksverksamhet med livs- och karriärplanering, LOK, för personer som känner sig ”inlåsta” på sin arbetsplats. Professor Gunnar Aronsson och forskaren Fredrik Movitz vid Stockholms Universitets Psykologiska respektive Sociologiska institution har medverkat i projektet. De båda arbetslivsforskarna har sammanställt och bearbetat ett omfattande enkätmaterial och redovisar sina rön i en rapport.

## AV RAPPORTEN FRAMGÅR BLAND ANNAT:

- De som deltagit i livs- och karriärplanering har i större omfattning än övriga anställda försökt förändra sin situation och ”röra på sig”. De har bland annat systematiskt sökt information om, och även sökt, andra jobb och utbildningsmöjligheter.
- Det är möjligt att med hjälp av erfarna coacher identifiera de personer som vill delta, och som har störst behov och nytta av att delta i en livs- och karriärplanering.
- De som deltagit har, jämfört med övrig personal, upplevt risken som större att i framtiden inte klara av sina jobb på grund av arbetets krav och individuella hälsfaktorer, om de inte får möjlighet att förändra sin arbetssituation.
- Det finns ett samband mellan små faktiska möjligheter att själv påverka och kontrollera hur det egna arbetet ska utföras och planeras och små upplevda möjligheter att själv förändra sin situation, till exempel byta jobb.
- Majoriteten av deltagarna har upplevt samtalen som något positivt. Det beror i hög grad på att man uppfattat coacherna som professionella, lyhörda och engagerade. En annan viktig faktor har varit att deltagarna tydligt uppfattat coacherna som självständiga och fristående från arbetsgivaren.
- Resultatet blir inte detsamma om det samtidigt genomförs förändringar på arbetsplatsen som upplevs negativa, som nerdragningar och omorganisationer. TRS erfarenheter är ändå, att när man tagit emot personal som är uppsagd har de som genomfört LOK-samtal kommit längre i processen, och är bättre förberedda på en förändring, än andra. Det visar att insatsen, trots de förändrade förutsättningarna, inte varit bortkastad.

# Några orsaker till att vi startade projektet

---

## ATT VARA INLÅST

Begreppet ”inlåst” har lanserats av professor Gunnar Aronson, som i sin forskning kunnat konstatera att var femte tjänsteman upplever sig som inlåst. Han eller hon skulle egentligen vilja byta jobb eller arbetsplats, men vågar inte av olika anledningar eller vill inte ta de risker som är förknippade med ett arbetsbyte och en eventuell flytt till annan ort. Effekterna av denna inlåsning är negativa såväl för de anställda som företaget eller organisationen. Inte sällan leder en sådan otrivsel till sjukskrivning och i förlängningen utslagning.

Vetskapen om hur många som faktiskt skulle vilja förändra sin arbetssituation, och i många fall byta jobb eller arbetsplats, leder till att man i en diskussion om rörlighet på arbetsmarknaden inte kan undgå att ställa sig frågan: Vad kan samhället och parterna på arbetsmarknaden göra för dem som faktiskt vill röra på sig?



---

## PROJEKTSTÖD FRÅN VINNOVA

Vi parter på arbetsmarknaden som finns representerade i styrelsen för Trygghetsrådet TRS beslöt för tre år sedan att undersöka frågan närmare. Vi ansökte om medel från Vinnova, som under flera år stöttat olika projekt om rörlighet på arbetsmarknaden.

Projektet fick namnet ”Tryggare omställning – ökad rörlighet”. Utgångspunkten var att det borde vara möjligt att skapa en ”vinn-vinn-situation”. Arbetstagaren som känner sig inlåst ges möjlighet till en positiv förändring samtidigt som förändringen bidrar till en rörlighet på arbetsplatsen, som är önskvärd ur arbetsgivarens synvinkel.

## VILLKOREN I AVTALET BEHÖVER ÄNDRAS

I Omställningsavtalet som styr Trygghetsrådet TRS verksamhet anges de villkor som gäller för att TRS ska kunna ge stöd till en enskild arbetstagare. För närvarande är det endast möjligt att hjälpa den som är arbetslös efter uppsägning på grund av arbetsbrist eller på grund av att en tidsbegränsad anställning har upphört. Samma förhållande gäller för flera andra sektorer av arbetsmarknaden. En förutsättning för att kunna bidra till ökad rörlighet på arbetsmarknaden genom att ge stöd till den som känner sig inlåst – och som alltså har sin anställning kvar – är således att parterna kommer överens om att ändra villkoren i Omställningsavtalet.

# Projektets mål

---

**DET LÅNGSIKTIGA MÅLET** med projektet är att skapa en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, på sätt som gynnar utvecklingen för både arbetstagare och arbetsgivare. Projektets delmål har varit:

- Att utveckla en arbetsmodell för hur man kan stimulera ökad rörlighet på arbetsmarknaden för dem som idag av något skäl är ”inlåsta” på arbetsplatsen.
- Efter projektets avslut kunna påvisa en ökad rörlighet inom de deltagande företagen.
- Projektet ska ge erfarenheter och kunskaper som arbetsgivar- och arbetstagarparterna kan använda sig av för att göra överenskommelser som kan omfatta samtliga anställda i sektorn.
- Projektet i sin helhet ska bidra till utvecklingen av forskningen avseende förutsättningar för individuell rörlighet i arbetslivet.



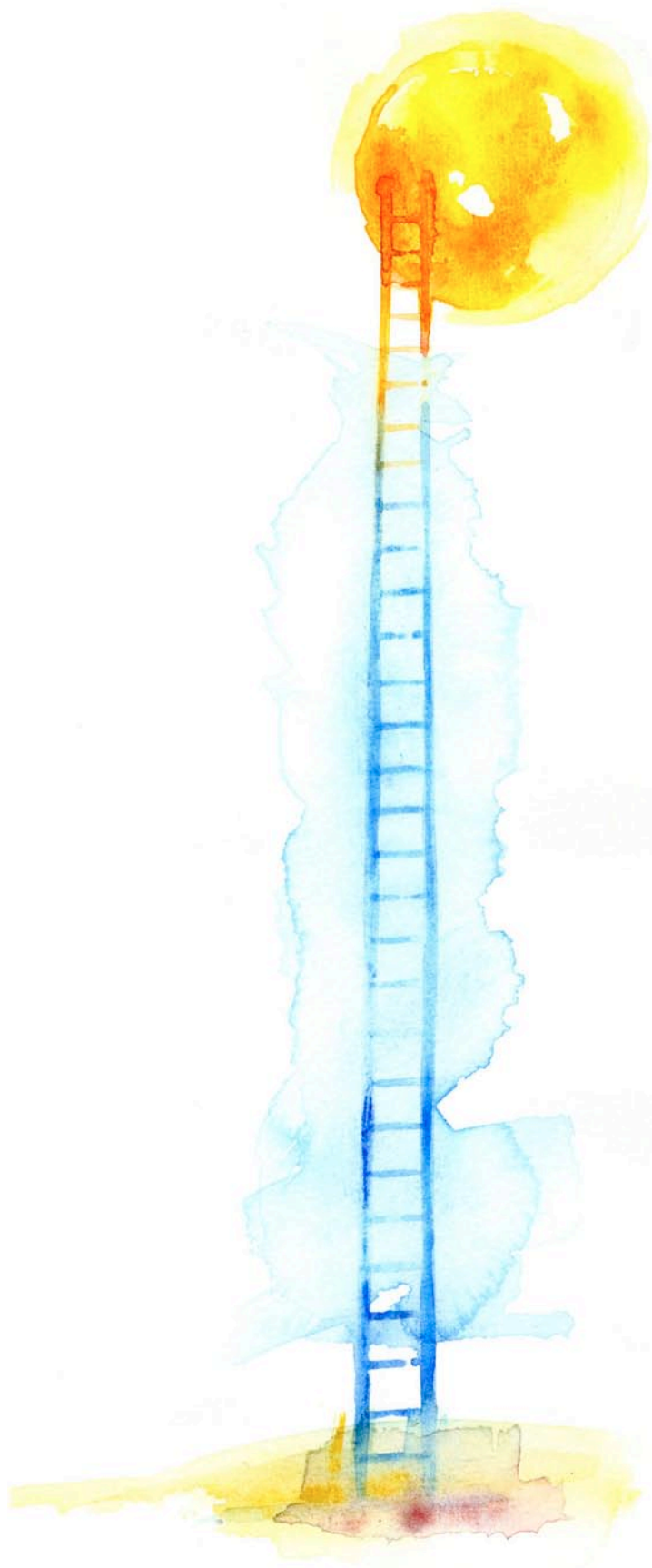
## Så här gjorde vi

---

**FÖR ATT NÅ MÅLEN** har vi genomfört en intervention eller ett experiment i full skala. Vi har utgått från de positiva erfarenheter vi har av vårt eget och andra trygghetsråds sätt att arbeta med coachingsamtal, eller Livs- Och Karriärplanering (LOK). Klienterna har emellertid inte kommit till oss med den automatik som de gör i samband med att de blir uppsagda på grund av arbetsbrist. Istället har vi tagit kontakt med deltagarna i projektet på deras arbetsplatser. Där har alla anställda fått svara på en enkät och ett antal personer har intervjuats. En viktig förutsättning har varit att de som deltagit i projektet inte befunnit sig i en akut arbetsbristsituation, utan att de av andra orsaker känt ett behov av att förändra sin arbetsituation.

### **MÅNGA ERBJÖDS ATT DELTA**

För att kunna genomföra experimentet tog vi inledningsvis kontakt med ett stort antal företag, som är medlemmar i Svensk industriförening, Sinf, och folkhögskolor, som är medlemmar i Arbetsgivaralliansen, och erbjöd dem att delta i projektet. Till slut kom projektet att omfatta två industriföretag och fyra folkhögskolor med sammanlagt 374 anställda, varav 94 personer deltog i livs- och karriärplaneringssamtal .



# Resultat från forskarrapporten

---

**FORSKARRAPPORTEN** utgör den viktigaste delen av projektets utvärdering. Här redovisas en kort sammanfattning.

## SITUATIONEN EFTER INSATS

- Coachinginsatsen har bidragit till att en avsevärt lägre andel LOK-deltagare anser sig vara på rätt arbetsplats och eller ha rätt arbetsuppgifter. Förändringen bland övriga anställda pekar snarare i den omvända riktningen.
- Insatsen verkar ha bidragit till att en betydande grupp deltagare, 12 procent, nu anser sig vara i en icke önskvärd situation i alla avseenden. Detta kan tolkas som att coachingsamtalen fört in en del personer i en situation där de kritiskt börjat reflektera över sin situation, vilket på sikt kommer att leda till en förändring mot en självvald och bättre arbetslivssituation.
- Det är betydligt färre av deltagarna som vill vara kvar i sin nuvarande situation eller få en förändring inom ramen för den nuvarande arbetsplatsen än tidigare. Coachingen har därmed inte bara bidragit till att fler vill ha en förändring, utan att de önskar sig en framtida situation som i större utsträckning skiljer sig från den nuvarande.
- Nästan tre gånger så många av deltagarna vill omskola sig till ett nytt yrke jämfört med tidigare och dubbelt så många vill helt byta arbetsgivare.
- Samtalen har bidragit till att deltagarna i större utsträckning börjat fundera på sin nuvarande situation och eventuella förändringar.
- Det är en betydligt högre andel av deltagarna än övriga anställda som omsatt tankarna i handling och tagit konkreta steg för att faktiskt förändra sin situation.

# Några omdömen från deltagare

---

**SOM KOMPLEMENT** till forskarrapporten har TRS låtit genomföra intervjuer med de chefer och rektorer som varit involverade i projektet, samt några av de fackliga företrädarna vid de berörda företagen och folkhögskolorna. Utdrag ur två av dessa intervjuer får avsluta presentationen av projektet Tryggare omställning – ökad rörlighet.

## REKTORN VID EN FOLKHÖGSKOLA

**LISE-LOTTE WALLIN**, rektor vid Helsingborgs folkhögskola, påpekar att man vid skolan även före projektet jobbade aktivt med personal- och utvecklingssamtal, och vid behov anlätade psykologer och annan expertis, men utan att alltid helt och fullt lyckas åstadkomma det man hade tänkt sig.

Hon anser att det särskilt är två saker som projektet har erbjudit, som har haft avgörande betydelse för att man nu har lyckats med det som man tidigare inte gick i land med.

Projektet har erbjudit samtal med en neutral person. En coach som varit fristående från arbetsgivaren, och som också varit mycket uppskattad för sitt professionella arbetssätt och sin förmåga att peka på och få ett samtal om det som varit den kritiska/viktiga frågan för varje enskild deltagare.

Den skriftliga handlingsplanen, samtalet som var kopplat till det samt överlämnandet som lett fram till ett kontrakt mellan chefen och medarbetaren har skapat de förutsättningar som behövs för att man nu har kunnat fullfölja en förändringsprocess och genomföra de insatser man kommit överens om.

---

## ORDFÖRANDEN I LOKALA SFHL-KLUBBEN

En av Lise-Lotte Wallins medarbetare är **PETER LANDGREN**. Han är ordförande i den lokala SFHL-klubben, men har också själv deltagit i projektet, och anser att detta är något av det bästa han gjort.

– Jag trodde själv att jag var inlåst, men nu vet jag att det inte alls är på det sättet, säger han.

Trots detta, eller just därför, har Peter bestämt sig för att stanna kvar. Men han har kommit överens med Lise-Lotte om att endast arbeta deltid (60 procent), för att också orka med ett politiskt uppdrag som ordförande i kommunens utbildningsnämnd.

– Jag tror att jag aldrig skulle ha vågat göra detta utan den coaching som projektet gav. Och det avslutande samtalet, överlämnandet, var mycket bra, säger han.





trygghetsrådet **trs.**

Rehngatan 11, 7 tr, 113 57 Stockholm  
Telefon: 08-442 97 30 Fax: 08-442 97 49  
trygghetsrådet.trs@trs.se  
www.trs.se