

Arbeidsmarkedet er i stor endring. Vi vet lite om hva som lurert rundt neste sving. Hvordan kan du som arbeidstaker forberede deg – og hvordan bør du som leder eller HR-ansatt bistå dine medarbeidere i å bli bedre forberedt på endringene?

[Geir Christiansen](#) REDAKTØR, HRMAGASINET

PUBLISERT 08.02.2023 - 07:43

VIGDIS LAMBERG

- Daglig leder og rådgiver i KarriereAkademiet AS.
- Forfatter og foredragsholder.
- Bedriftsøkonom fra BI.
- Sertifisert for bruk av Jungs preferansetest som pedagogisk virkemiddel i selvutviklingsprosesser.
- Tidligere bedriftsleder i egne og andres virksomheter i mange år.
- Utviklet sammen med kolleger et karriereendringsprogram i Metier Academy.

Karriereveileder Vigdis Lamberg har samlet sine beste råd i en helt ny bok.

Boken er resultat av et erfaringsrikt liv med og uten arbeid, i en rekke ulike prosesser for å bli bedre og mer kompetent, for å tilpasse seg og for å finne den rette jobben – og ikke minst arbeidsgiveren.

- Jeg har tatt med meg mye av mitt eget liv inn i denne boken, konstaterer Vigdis Lamberg og påpeker viktigheten av at vi som er i jobb må forstå at vi trenger å sette oss selv i beredskap. Rett og slett fordi vi lever i svært skiftende tider der betingelsene og rammevilkårene nærmest er i konstant endring. Vi må forberede oss bedre på at jobben vi har i dag ikke nødvendigvis er den samme i morgen.

Innholdet er først og fremst myntet på alle dem som er på jakt etter nye utfordringer – eller som av ulike grunner må ut på arbeidsmarkedet for å

finne den nye jobben.

Men det er også viktig for Vigdis å fortelle gjennom denne boken at de som har personalansvar og lederroller har en viktig oppgave i å ivareta den oppsagte på vei ut døren; og derigjennom også selskapets omdømme.

Du må i gang fra start

Forfatteren og karriererådgiveren mener derfor at du må begynne å styrke dine egne aksjer allerede i det øyeblikket du har fått avtale med en arbeidsgiver.

- Når du har vært så dyktig at du har fått jobb, så må du sørge for å posisjonere deg gjennom å ha en plan for din egen del. Mye dreier seg om at du utvikler deg i forhold til jobb og selskap, at du tilpasser deg og sørger for å holde deg oppdatert på fag. Men endringer skjer veldig raskt, kanskje spesielt når det gjelder teknologi, marked og produkter – det vi stort sett skal levere og leve av i en virksomhet. Da er det viktig at du er på forskudd – før noen begynner å tenke på nedbemanningen og omstillingen bør du ha orientert deg og forberedt deg. Hva kan du gjøre annerledes? Hvordan står du sterkere? Hvor vil du? Ut? Opp? Ned? Alt endres hele tiden, en rekke faktorer utvikler seg, og det meste blir veldig annerledes veldig raskt – vi er så opptatt med det vi skal levere og gjøre her og nå, at vi glemmer å forberede oss gjennom å utvikle oss, mener Vigdis.

Nå er maskineriet i gang. Dette er hennes hjemmebane, og hun leverer i hver eneste setning.

Alt er relevant

Vigdis Lamberg mener en naturlig oppfølging av deg selv, og den kompetansebyggingen du gjør gjennom jobben, er å være bevisst på oppdatering av CV.

- CV'en bør oppdateres med jevne mellomrom – den ligger jo bare i arkivet når du har søkt og fått jobben. Men det skjer mye på ett år, enda mer på tre. Du har antakeligvis lært veldig mye mer og veldig mye annet enn du trodde da du ble ansatt. Dette er forhold som må synliggjøres for at du skal stå tryggere og ikke minst komme deg videre når det er tid for det, sier hun.

Påminnelsen kommer som et resultat av det hun selv har opplevd gjennom sine utallige kurs som veileder og rådgiver av folk som skal forsøke å finne veien tilbake til arbeidslivet.

- Kan jeg virkelig alt dette? Spør deltakerne seg når de endelig har gjort ferdig sin egen kartlegging. Det er så viktig at man får med alt og lager en komplett oversikt. All den andre erfaringen, som ikke direkte kommer fra arbeidslivet, gjør deg bare enda mer nyttig i den jobben du har nå. Alt er relevant, og kanskje vil det ha avgjørende betydning når endringer skal skje.

- Men det viktigste er likevel hvem du er. Hva har du vist etter at du begynte i jobben? Tar du i et ekstra tak? Viser du omsorg? Er du god på relasjoner? Viser du at du trengs når det blir litt ekstra krevende?



Vigdis Lamberg er klar med "Karriereboken". Foto: Geir Christiansen

Løpende dialog med ansatte

Bare for å illustrere akkurat dette siste punktet er Vigdis Lamberg helt

tydelig på at det er altfor mange som sitter og venter på at det skal skje noe med deres rolle i bedriften.

De som har lyst på nye utfordringer «glemmer» å søke på dem. De tror at de skal bli spurt. Derfor er det enda viktigere at dialogen mellom HR og medarbeiderne er tettere enn noen gang før – slik at begge forstår bedre hva som er behovet og ønskene, og hva som skal til for å oppnå dem.

For du vil jo ha motiverte medarbeidere, du vil ha de som er sultne og engasjerte.

- Så enkelt kan en karriere stoppe opp, eller den blir bremset av seg selv – bare fordi du ikke forstår selv hva du skal og må gjøre for å få fart på den. Du må synliggjøre hva du står for, bli med i festkomiteen, henge deg på aktiviteter, bygge noe sammen med bedriftsidrettslaget – forsøke å utnytte alle muligheter til å lage et større nettverk.

Avgjørelsen er tatt – noen skal videre

Arbeidslivet kan være brutalt, og uansett hvor mye mange forbereder seg og utfører sitt arbeid med de beste intensjoner, så er det likevel noen som må finne seg en ny arbeidsgiver.

- Det å miste jobben innebærer en sorg, og den er det viktig at man tar på dypeste alvor. Den det gjelder må ta seg gjennom prosessen – eller aller helst få hjelp til den jobben, mener Vigdis, og er ganske tydelig på hvordan man som arbeidsgiver må forholde seg til dette.

- Det går to uker fra krisen inntreffer til det går opp for den som havner i en sorgprosess. Så går det fire uker til depresjonen kommer. Derfor er denne fasen i forbindelse med oppsigelser så enormt viktig. Du må vite dette når du går inn i nedbemanningsprosesser som har det i seg at medarbeidere mister jobben – disse menneskene skal gjennom en prosess, og den er ikke nødvendigvis forbundet med noe godt eller positivt. Det er faktisk helt og fullt opp til deg og virksomheten din. Hvordan tar dere vare på folkene mens de er hos deg, når de slutter og for at de skal få det best mulig etter at de har sluttet?

Samtidig som du holder pålagte drøftelsesmøter må du forsikre medarbeiderne om hvilken hjelp de skal få, og at dere vil gjøre det som er mulig for at de skal komme seg gjennom en vanskelig tid på best mulig måte.

- Det må være styrefart på prosessen, tilstedeværelse med aktive,

konkrete råd som beholder trygghet i den vanskelige tiden – at det er forutsigbart når og hvordan lønn og oppgjør blir gjennomført, og at de som er på vei ut døra faktisk får den bistanden dere er blitt enige om, mener den erfarne rådgiveren, som selv har sett og opplevd prosessene fra begge sider.

Ta hensyn til de interne

Vigdis Lamberg mener det er her forskjellen på goodwill og badwill kommer tydelig frem. Hvem er du som leder, hva slags virksomhet er du leder for, og hvilke verdier og hva slags menneskesyn har dere? Tar man vare på folk, eller er de bare som nødvendige brikker som kan byttes ut når tiden er inne for det?

- Medarbeidere som er på vei ut kan bli forbanna. Noen av dem skikkelig forbanna. De kan ende opp med bare å snakke dritt om både deg og bedriften. Dette etterlater seg heller ikke noe godt inntrykk internt – de som er igjen begynner å tvile. Hva skjer neste gang man skal gjennomføre prosesser? Hva slags omsorg er det vi viser hverandre? Og hvordan tenker du som leder at deres evne til å tørre å gjøre jobben vil bli i tiden fremover, når de opplever at prosessene ikke gjennomføres på en ok måte?

Kloke spørsmål og refleksjoner som burde være pensum i enhver organisasjon, men som dessverre ikke er det. Derfor må de skrives om i en bok, de må repeteres, og fordelene ved å forholde seg til dem, pluss ulempene ved ikke å gjøre det, må bli enda mer synlige enn de har vært til nå.



- Er du god på relasjoner? Viser du at du trengs når det blir litt ekstra krevende? Det er spørsmål som du bør stille deg i den jobben du har akkurat nå, mener Vigdis Lamberg. Foto: Geir Christiansen

Det er en krevende fase

Det motsatte er at medarbeiderne og virksomheten er omforent, at det som gjøres stemmer med det som blir sagt, og at folk får den hjelpen og

støtten de er blitt lovet. Det gir trygghet og forutsigbarhet, og mennesker i organisasjonen som vil fortsette å levere det beste de kan.

Uten tvil er dette akkurat det en virksomhet trenger i en krevende fase.

- Et karriereendringsprogram som del av en sluttpakke er nettopp et slikt tiltak som vil gjøre at folk kjenner seg ivaretatt, og at målet med hele prosessen er at du skal komme deg så raskt som mulig i arbeid hos en ny arbeidsgiver. Det vil bare være plussfaktorer ved å investere i medarbeidere på denne måten, mener Vigdis.

Hun har selv erfart at mange som er rammet av nedbemanning forsøker å forhandle bort karriereveiledningsprogrammet mot penger når oppsigelsen er et faktum.

- Det er naturlig å tro at du aller mest trenger pengene her og nå, men faktum er at det er prosessen du trenger for å bli bedre kjent med deg selv og mulighetene dine. Det er da du sikrer deg en inntekt over tid. Altså i form av en ny jobb. Dette er det viktig at HR-medarbeidere og ledere kommuniserer i en slik prosess.

Kommunikasjon er en investering

På dette området er også forfatteren opptatt av forbedring – sånn rent generelt.

- Det må bli bedre kommunikasjon mellom HR og nettopp kommunikasjonsavdelingen. Mens bedriften investerer tid og penger på merkevarebygging og reklame for å sikre et godt omdømme, så lar de HR få herje som de vil i nedbemanningstider – ut med folk, så effektivt og nær sagt så kjølig som mulig.

- Du ender opp med skuffede og misfornøyde tidligere medarbeidere, og det vil gå ut over renomméet til virksomheten, sier hun.

Det er liten tvil om at profesjonell kommunikasjon i nedbemanningstider er utrolig verdifullt, og at kommunikasjonen må være forståelig og transparent både internt og eksternt. Hele poenget må være å gjøre det mulig å forstå handlingene til virksomheten for så mange som overhodet mulig.

- Hva gjør folk når de er sinte etter å ha vært skuffet utrolig lenge? Jo, de går til pressen. Og det er noe du ikke ønsker eller trenger akkurat i en krevende tid med nedbemanning. Da bør du heller

bruke tid på medarbeiderne dine, og ikke lappe sammen en stadig dårligere merkevare.

Hvordan gjør vi det for å ta folk på alvor?

- Vi lever etter verdiene våre – for å beskytte merkevaren og arbeidsplassen. Så sørg for at verdiene er forankret og godt kjent, og sørg for at de etterleves i praksis hver eneste dag, også i oppsigelsesprosesser.