



Scenkonstens
Omställnings- &
Karriärväxlingsstiftelse

A photograph of a woman with dark hair and glasses, wearing a light-colored sweater over a collared shirt, holding a pen and gesturing while talking to a man whose profile is visible on the right. The image has a teal color overlay.

Guide

SAMTAL INFÖR KARRIÄRVÄXLING

Hur du som chef eller facklig företrädare kan möta
medarbetare i karriärväxlingsfrågor.

Innehåll

Inledning	4
Syftet med guiden	4
Behov av karriärutveckling/karriärväxling för scenkonstnärer	4
Utmaningar	4
Förutsättningar för goda samtal	5
SOKstiftelsens stöd till chefer och fackliga företrädare	5
En karriärväxlares resa	6
Fördelar utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv	8
Chefens checklista	8
Fackliga företrädares checklista	8
Nycklar för att genomföra samtal	9
Dialog	9
Aktivt lyssnande	9
Struktur för samtal	10
Förberedelser inför samtal	10
Under samtalet	10
Öppna frågor som stimulerar	10
Efter samtalet	11
Olika samtal i anställningens livscykel	11
Introduktionssamtal	11
Utvecklingssamtal	12
Avslutssamtal	13
Checklista frågor för utvecklingssamtalet kopplat till framtid och karriär	13

Inledning

SOKstiftelsen erbjuder ledare med personalansvar och fackliga företrädare stöd för att hålla i samtal kring karriärväxlingsfrågor på ett bra sätt. Du har stor nytta av att etablera rutiner för era samtal, när de ska genomföras och hur de ska genomföras. SOKstiftelsen erbjuder stöd till dig i detta. Du är välkommen att kontakta en rådgivare på SOKstiftelsen för att bolla frågor och få information.

När du är chef behöver du hålla olika samtal med medarbetare. De rör förstås inte enbart karriärväxling, även om denna guide i första hand handlar om det. En viktig kompetens för dig är att kunna föra samtal med dialog och öppenhet i syfte att nå bra lösningar för såväl individ som verksamhet.

Det är också viktigt att kunna genomföra konstruktiva avslutssamtal – dels för att den som lämnar organisationen ska känna sig uppskattad och stärkt inför sin karriärväxling, dels för att karriärväxlaren ska se tillbaka på sin arbetsplats utan negativa känslor. Det gagnar både den som lämnar och kollegorna som finns kvar i verksamheten.

Fackliga företrädare har en viktig roll. Ni kan hjälpa till att sprida information om SOK-avtalet, coacha enskilda medlemmar och tala om vart de kan vända sig för rådgivning och information.

Syftet med guiden

Guiden är tänkt att fungera som en konkret handledning och checklista så att du ska kunna genomföra samtal om karriärväxling.

Behov av karriärutveckling/karriärväxling för scenkonstnärer

Arbetsmarknaden är under stark förändring och utveckling. De allra flesta yrkesverksamma, oavsett utbildning och inriktning i arbetslivet, kommer i framtiden behöva skifta och ställa om till nya yrkesroller flera gånger. Detta gäller inte minst för konstnärliga yrkesgrupper.

Utmaningar

SOKstiftelsen har funnits i några år. Under de här åren har vi sett ett behov av att avdramatisera samtalen och förhållningssätten kring karriärväxling. Om en omställningsprocess ska gå så smidigt som möjligt behöver samtalen om växlingen ske i god tid och i dialog.

Själva begreppet karriärväxling är för många scenkonstnärer väldigt laddat. Det finns många utmaningar. Tanken med denna guide är att underlätta för dig som är chef att föra samtal som kan upplevas svåra. Du som är facklig företrädare är också en viktig samtalspartner i dessa frågor.

Om din medarbetare är väl förberedd och det finns ett upparbetat förtroende er emellan ökar möjligheterna för en smidig omställningsprocess, för alla parter. Om du är väl förberedd inför samtalen blir övergången och resultatet bättre både för de medarbetare som karriärväxlar och även förberedelser och tankar hos de medarbetare som senare ska gå in i en växling.

Förutsättningar för goda samtal

Det finns många aspekter att ta hänsyn till när ni i organisationen vill förbättra dialogen om karriärväxlingsfrågor. Det är viktigt att planera utifrån de förutsättningar din organisation har.

Fundera över era förutsättningar för att genomföra goda samtal genom att ställa följande frågor:

- Hur fungerar karriärväxlingsprocesserna idag?
- Vilken kultur har vi på arbetsplatsen när det gäller karriärväxling?
- Vilka former av samtal för vi med våra medarbetare?
- Hur och i vilken omfattning sker utvecklingssamtal?
- Vilken kompetens finns i att hålla samtal?
- Vilket internt eller externt stöd behöver ni?
- Vilka utmaningar kan uppkomma under ett samtal när karriärväxlingsfrågor tas upp?
- Vilka möjligheter kan uppkomma?

Utifrån svaren på frågorna - skriv ner vad som påverkar era möjligheter att föra konstruktiva samtal och hur ni kan ta hand om det. Som chef eller facklig företrädare kan det vara till stor hjälp att ha en samtalspartner. En samtalspartner kan du hitta internt, till exempel andra chefer eller HR, men också externt. Kontakta gärna SOKstiftelsen om du har behov av ett stöd kring hur samtalen kan genomföras. Du kan också få stöd av er arbetsgivarorganisation (Svensk Scenkonst) om det handlar om arbetsrättsliga frågor.

SOKstiftelsens stöd till chefer och fackliga företrädare

SOKstiftelsens rådgivare ger stöd till dig som är chef genom att stärka din förmåga att genomföra konstruktiva samtal med medarbetare. SOKstiftelsen stöttar även fackliga företrädare som i sin tur oftast är den part som tidigt får frågor runt vilket stöd som finns när man inte längre kan jobba kvar inom sitt scenkonstyrke.

Redan innan scenkonstnärerna närmar sig "äldersfönstret" (då de kan söka stöd från SOKstiftelsen) bör långsiktiga, kontinuerliga dialoger föras för att bygga förtroende och öppet diskutera vad

som händer efter den konstnärliga karriären.

För att avdramatisera processen bör du ha en plan för när du ska informera om de möjligheter SOK-avtalet ger och hur SOKstiftelsens stöd till karriärväxling går till.

Du kan till exempel vid ett bestämt åldersintervall informera en viss grupp av scenkonstnärer om vilket stöd som finns att tillgå. Genom att ta upp detta på ett strukturerat, återkommande sätt som en del av utvecklingssamtalet kan frågan för den enskilde medarbetaren avdramatiseras och bli mindre känslig. Tidiga frön sås och medarbetaren kan i sin egen takt bearbeta en framtida karriärväxling.

Du kan avdramatisera frågan genom att relatera till åldersfönstret, det vill säga mellan vilka åldrar olika yrkesgrupper kan söka stöd från SOKstiftelsen. Exempelvis kan du börja ta upp frågor om karriärväxling med alla 33-åriga dansare (de kan ansöka om stöd från 35 års ålder). Sångsolister och korister kan du börja informera vid 43 års ålder (de kan ansöka om stöd från 45 år). Musikalartister kan du börja informera vid 38 års ålder (de kan ansöka om stöd från 40 år) och musiker vid 48 års ålder (de kan ansöka från 50 år). Ingen medarbetare behöver på så vis känna sig utpekad eftersom informationen och frågorna diskuteras med samtliga anställda vid en viss ålder. Scenkonstnärerna kan sedan själva kontakta SOKstiftelsen för att ta reda på mer och diskutera med en rådgivare.

En karriärväxlares resa

Dialogen med en medarbetare underlättas om du är insatt i hur en process för karriärväxling går till. SOKstiftelsens stöd sker i de tre första faserna; orientering, planering, aktiv karriärväxling.



Orienteringsfasen kan pågå under flera år innan den aktiva karriärväxlingen startar och medarbetaren avslutar sin anställning.

Så fort en medarbetare börjar fundera på övergång och behov av karriärutveckling kan kontakt tas med en rådgivare på SOKstiftelsen för coaching och karriärrådgivning. Detta sker på eget initiativ från medarbetaren, arbetsgivaren behöver inte involveras. Samtalen förs utifrån den enskilda individens behov, de är sekretessbelagda och kan pågå under längre eller kortare tid.

Vår erfarenhet är att de chefer och organisationer som på ett avdramatiserat sätt tidigt tagit upp möjligheten till karriärväxlingsstöd i exempelvis utvecklingssamtal kan påverka måendet mycket.

Det kan också medföra att växlingen äger rum tidigare, innan situationen på arbetsplatsen blir ohållbar. Det är därför SOKstiftelsen erbjuder stöd till chefer och fackliga företrädare: dels för att öka tillit och trygghet i att våga prata omställning eller karriärväxling, dels för att få ökad kunskap och förståelse för vad karriärväxlingsprocessens olika delar innebär.

När orienteringsfasen övergår i nästa fas och den blivande karriärväxlaren har identifierat en ny hållbar yrkesinriktning skickas en ansökan om stöd till SOKstiftelsen.

Den blivande karriärväxlaren kan även inför ansökan få en preliminär beräkning av det ekonomiska stödet SOKstiftelsen kan erbjuda.

Scenkonstnären ansöker själv om stöd. I detta läge behöver den blivande karriärväxlaren informera sin arbetsgivare, minst sex månader innan planerad avgång. Karriärväxlaren säger därefter upp sig med hänsyn taget till uppsägningstid.

I Planeringsfasen, under den period när karriärväxlaren utformar sin handlingsplan och ännu inte lämnat sin anställning, kan du som chef genom ditt agerande påverka hur den sista tiden på arbetsplatsen blir. För de allra flesta är det en omtumlande period att gå från en välbekant yrkesroll in i något helt nytt och okänt. Även om situationen är självvald finns ofta mycket oro i denna övergång. Att som chef finnas som stöd, se och bekräfta medarbetaren under denna sista period är ofta mycket värdefullt.

Hur väl du genomför avslutssamtalet spelar en stor roll för vad medarbetaren tar med sig från sin anställning och det påverkar också förutsättningarna för en bra start på karriärväxlingen. SOKstiftelsens erfarenhet är att den sista tiden hos arbetsgivaren påverkar karriärväxlarens fortsatta omställningsprocess mycket. Det påverkar också långt efteråt inställningen till den tidigare arbetsplatsen. Hur du agerar påverkar också hur karriärväxlaren pratar med andra om sina upplevelser runt avslutet.

Under Aktiv karriärväxling lämnar medarbetaren sin anställning och påbörjar de aktiviteter som fastslagits i handlingsplanen. Under den här perioden ger SOKstiftelsen en ekonomisk ersättning varje månad och karriärväxlaren är på väg mot sin nya karriär. Under den aktiva karriärväxlingen, som är olika lång för olika scenkonstnärer, följs den upprättade planen. Den kan exempelvis innehålla studier, praktik, start av företag eller något annat som ska leda till ett nytt yrke.

Chefens checklista

- Vid anställningens början: informera kortfattat om vilka kollektivavtal som ligger till grund för anställningen, där även SOKavtalet är inkluderat.
- Plan för när information om SOKstiftelsen ska ges till de olika yrkesgrupperna inom scenkonstområdet. Ta hänsyn till det så kallade "åldersfönstret" när information ges.
- Rådgivare från SOKstiftelsen finns som stöd.
- Samverka med fackliga företrädare om information.
- Riktlinjer för det strukturerade utvecklingssamtalet. När en viss ålder uppnåtts - ställ samma typ av frågor till alla, om hur medarbetaren tänker sitt yrkesliv 5 - 10 år framåt i tiden.
- Skaffa kunskap om hur en karriärväxlingsresa kan se ut, vara förberedd på frågor, kontakta en rådgivare på SOKstiftelsen för stöd.
- Hänvisa till SOKstiftelsen tidigt för förutsättningslösa coachingsamtal i orienteringsfasen.
- Under medarbetarens uppsägningstid: visa att du finns som stöd, uppmärksamma medarbetaren.
- Planera i god tid för avslutet genom att hålla avslutssamtal och avtackning.

Fackliga företrädares checklista

- Samverka med arbetsgivaren när information om SOKstiftelsen ska ges till de olika yrkesgrupperna inom scenkonstområdet. Ta hänsyn till det så kallade "åldersfönstret" när information ges.
- Skaffa kunskap om hur en karriärväxlingsresa kan se ut, vara förberedd på frågor, kontakta en rådgivare på SOKstiftelsen för stöd.
- Hänvisa till SOKstiftelsen tidigt för förutsättningslösa coachingsamtal i orienteringsfasen.
- Samverka med arbetsgivare runt informationspridning av SOKavtalet exempelvis vid nyanställningar.
- Initiera och bevaka att samtal hålls där frågor runt karriärväxling tas upp.

Fördelar utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv

Genom att arbeta strukturerat med karriärväxlingsfrågor har du som chef möjlighet att få en överblick och planera din verksamhet mer långsiktigt. Den strategiska kompetensförsörjningen kan underlättas och den konstnärliga kvaliteten stärkas.

Din roll i arbetet med kompetensförsörjning handlar mycket om att ligga steget före och identifiera kompetensbehov tidigt, utifrån nuläge, kännedom om förändringar och hur framtida behov kan komma att se ut.

Genom att systematiskt arbeta med karriärfrågor avdramatiseras frågan med goda dialoger som grund. Då kan reaktiva situationer med medarbetare som inte alls är förberedda och känner sig hotade minimeras. Om du har arbetat systematiskt och fört kontinuerliga samtal med dina medarbetare kommer processen bli smidigare när väl karriärväxlingen är ett faktum.

Vår erfarenhet är att stödet från chefen är ovärderligt och påverkar hur individen mår i sin omställning. Omställningen innebär för de allra flesta en stor förändring och är på många sätt omvälvande. Att behöva lämna sin passion och mångåriga livsstil är för många mycket svårt. Bemötandet från chefen under denna process kommer påverka långt mer än vad du anar. Med väl genomförda samtal ökar motivationen under tiden medarbetaren är kvar i tjänst och minimerar risken för att medarbetaren låser sig fast vid sin anställning med risk för bland annat ohälsa, sjukskrivningar och konflikter som följd.

Nycklar för att genomföra samtal

Dialog, aktivt lyssnande och öppna frågor är nycklar för konstruktiva samtal.

Dialog

Dialogen bygger på att ställa öppna frågor, reflektera tillsammans och komma fram till en gemensam bild över läget. Det förutsätter att vi kan lyssna på varandra, ta ett steg tillbaka om jag är den som ofta tar ordet och kliva fram om jag inte är van att göra det.

Aktivt lyssnande

Att lyssna aktivt är en konst. Genom att börja lyssna aktivt kan vi upptäcka magin – att vi uppfattar så mycket mer när vi släpper taget om oss själva.

Dessutom kommer det ofta fram mycket mer ur den som talar. Tystnad är inte farligt – det kan vara tecken på att en tänker. Så låt det vara tyst en liten stund innan du ställer nästa fråga. Det är inte alltid samtalen går som vi tänkt. Ibland vågar människor inte prata och öppna sig och ibland hamnar samtalet helt utanför ämnet. Då kan du som håller i samtalet vara hjälpt av att använda öppna frågor eller frågor som styr tillbaka till ämnet.

Öppna frågor som stimulerar

- Hur skulle du beskriva ... ?
- Kan du ge exempel?
- Vad har du gjort då?
- Vad har det bidragit till?
- Vad hände när du gjorde så?
- Vad är du stolt över med ... ?
- Vad tycker du är utmanande med ?

Frågor för att styra tillbaka till ämnet

- Var befinner du dig nu i förhållande till frågeställningen?
- Kan vi parkera den här frågan till ett annat tillfälle?
- På vilket sätt ska den här frågan ta dig/oss vidare?
- Hur tycker du att vi ska gå vidare med den här frågan?

Nedan beskrivs vad du som chef kan göra för att vara väl förberedd inför, under och efter genomfört samtal. Det kan du tillämpa på utvecklingssamtal och medarbetarsamtal av olika slag.

Struktur för samtal

Förberedelser inför samtal

Förbered dig genom att gå igenom följande punkter:

- Vem är det du ska möta? Vad känner du till om personen? Hur har tidigare samtal gått?
- Vad vill du få ut av samtalet? Sätt upp ett mål för samtalet som du stämmer av med medarbetaren.
- Följ upp vad ni pratade om sist och vad som hänt efter det om ni har en handlingsplan.

Under samtalet

Inled med att berätta om samtalet och stäm av syfte och mål. Berätta om du tar anteckningar. Om det är känslig information som kommer fram under samtalet var tydlig med vad som ska stanna mellan er och vad du som chef behöver gå vidare med.

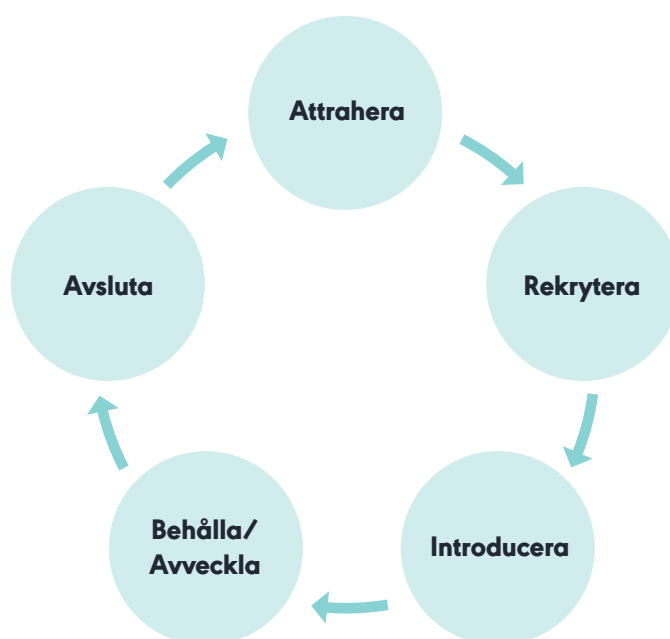
Kom ihåg att det är medarbetaren som är i fokus vilket innebär att du ställer frågor och lyssnar. Sammanfatta samtalet genom att berätta vad du hört och uppfattat och om det stämmer med medarbetarens bild. Boka in tid för uppföljning eller nytt samtal om det behövs.

Efter samtalet

- Dokumentera samtalet och eventuell handlingsplan
- Lagra på ett säkert ställe - GDPR
- Avsätt tid för uppföljning och återkoppling.

Olika samtal i anställningens livscykel

Beroende på var medarbetaren befinner sig i anställningens livscykel behöver olika typer av samtal hållas eller information ges.



Introduktionssamtal

Information om SOK-avtalet bör finnas med som en del när man arbetar med övergripande kompetensförsörjning som att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Vid introduktionen handlar det om att informera om villkoren för anställningen, vilka kollektivavtal som gäller – och där finns även SOK-avtalet inkluderat. Det vill säga att anställningen kvalificerar för en framtid utanför scenkonstområdet den dagen man inte längre kan arbeta kvar som scenkonstnär. Detta är en förmån som behöver lyftas fram.

Att vid introduktionssamtal med en nyanställd medarbetare ta upp frågor som berör framtida karriärväxling kan upplevas motsägelsefullt, kontraproduktivt och kännas irrelevant för de flesta chefer. Fokus bör istället läggas på att informera om vilka kollektivavtal anställningen bygger på. Det kan istället vara en fördel om fackliga företrädare ger mer utförlig information och bjuds in till exempelvis arbetsplatsträffar.

Utvecklingssamtal

När det handlar om att behålla och utveckla medarbetare spelar utvecklingssamtalet en viktig roll. Struktur med samtalsmallar för utvecklingssamtalen där alla medarbetare får samma frågor kan underlätta när det kommer till frågor om tankar inför framtiden. Som scenkonstnär i sina bästa år kan frågan kännas irrelevant eftersom yrkesroll och identitet är starkt sammankopplade och många scenkonstnärer lever sin dröm.

En framtida karriärväxling behöver belysas i rätt tid och på rätt sätt. Du behöver också förstå att tankar om karriärväxling kanske inte finns ännu. Många chefer är rädda för att ställa frågan, men om du kontinuerligt för dialog om framtiden kommer den kännas naturligare och lättare att ställa i ett utvecklingssamtal. Någonstans sätts ribban - att det är ok att prata framtid på ett utvecklingssamtal med sin chef. Många känner en rädsla för att berätta hur man känner, i tron att man då kommer att missgynnas i arbetssammanhang.

Det är en fördel om du är insatt i medarbetarens potential och behov av utveckling. Reflektera över vilka kvaliteter den här personen har som är användbara både i nuvarande anställning men även i andra, framtida, arbeten.

Att som chef kunna berätta att alla 33-åriga dansare får den här informationen, likväl som att alla 33-åriga dansare får frågor om prestation, trivsel och framtid borgar för att ingen medarbetare känner sig utpekad att inte hålla måttet.

Checklista frågor för utvecklingssamtalet kopplat till framtid och karriär

- Vad tycker du är roligt i ditt jobb?
- Vad har du lätt för?
- Är det någonting du tycker är svårt?
- När, i vilka situationer, känner du att du presterar som bäst?
- Vad ger dig energi i arbetet? I vilka situationer får du energi?
- Vad får dig att trivas på jobbet?
- Vad är det som tar mycket energi? När händer det? Vad händer med dig då?
- Vad ser du som ditt nästa steg yrkesmässigt
- Vad skulle du vilja jobba med om du inte jobbade med det du gör idag?
- Vad ser du som en alternativ yrkesroll den dag du inte kan eller vill jobba kvar som dansare?


Avslutssamtal

Syftet med avslutssamtalet är att få fram synpunkter kring hur scenkonstinstitutionen uppfattas som arbetsgivare och vilka områden som kan utvecklas. Detta moment glöms ofta bort eller bortprioriteras. En fördel kan vara att HR-funktionen håller de här samtalen. Det är viktigt att informera om att samtalet kommer hanteras konfidentiellt och inga uppgifter kommer kunna kopplas till den enskilda medarbetaren. En sammanställning av samtliga avslutssamtal görs årsvis eller halvårsvis.

Checklista frågor för avslutssamtalet

- Hur har du upplevt din anställningsperiod hos oss?
- I vilken utsträckning tycker du att din kompetens har tillvaratagits?
- Hur har du upplevt arbetsbelastningen och prestationskraven?
- Hur har samarbetet fungerat mellan kollegor?
- Hur har samarbetet fungerat mellan dig och din chef?
- Hur har du upplevt arbetsmiljön hos oss?
- Hur anser du att vi som arbetsgivare har jobbat med områden som:
 - jämställdhet
 - mångfald
 - trakasserier
 - kränkande särbehandling
- Tänk dig en ideal arbetsplats, hur nära eller långt ifrån detta ideal är ditt arbete hos oss?
- Vad skulle vi kunna göra för att bli en ännu bättre arbetsgivare?
- Skulle du rekommendera oss som arbetsgivare till en god vän?

Du bör alltid genomföra avslutssamtal, oavsett anledning till varför medarbeten väljer att sluta. Summera vad du har uppskattat hos medarbetaren och vad denna har bidragit med generellt men också hur personen har bidragit till gruppen. Passa på att ge positiv bekräftelse och uppmärksamhet och stärk medarbetaren inför kommande karriärbyte. Kanske är det något du har sett hos medarbetaren som du uppmärksammat men aldrig sagt. Negativ återkoppling och kritik är inte rätt forum att ta upp i ett avslutande samtal. Erbjud dig att vara referent om det skulle behövas i framtiden.



Ta gärna del av
informationsmaterial på
www.sokstiftelsen.se

SOKstiftelsen
Rehngatan 11, 7 tr, 113 57 Stockholm
08-442 97 40, kontakt@sokstiftelsen.se
www.sokstiftelsen.se

© SOKstiftelsen 2020