

## Arbetsplatsens attraktioner

- Arbetar man bara för lönen eller finns det något annat?

### Område: Utsikt (Insikt)

#### Syfte:

En utmanade och enkel metodövning för att:

- undersöka vad människor faktiskt värdesätter på arbetsplatsen.
- ge kunskap om vad som värderas på en arbetsplats
- reflektera över sina egna värderingar om en arbetsplats
- sätta ord de egna värderingarna
- reflektera över hur värderingar utvecklas under ett arbetsliv
- reflektera över arbetsplatsens betydelse och om upplevelser och konsekvenser när attraktioner försvinner.

Vi har valt att ta med övningen både inom området utsikt och insikt. Beroende på ledarens avsikter med övningen och målgruppens ålder och erfarenheter av arbetslivet, kan den användas inom båda områdena.

Exempelvis inom grund- och gymnasieskola har eleverna inte speciellt mycket arbetslivserfarenhet. För att öka elevernas kunskaper om ett arbetes innehåll och vad som gör att man trivs på sitt arbete kan metoden användas. Ett sätt är att eleverna får intervjua människor i arbetslivet om vad som är viktigt för dem och vad de värdesätter. På så sätt får eleverna en djupare kunskap och förståelse om vad som kan vara viktigt för människor på sin arbetsplats och kan då bättre förstå och relatera till sina egna värderingar om vad som är av betydelse.

#### Bakgrund:

En övning som grundas på en studie genomförd av Dr. Norman Amundson, University of British Columbia, Canada. "Career Development as a Tool for Recruitment and Retention" (2006). Studien genomfördes i bl a Sverige, Danmark, Grekland, Kanada och USA. Den beskriver karriärvalet, arbetslivets utmaningar, arbetsplatsens betydelse och de ständiga förändringarna i yrkeslivet (chaos theory). I dag är yrkeslivet inte längre är linjärt utan snarare ett kaos av olika yrkestitlar och karriärer som karaktäriseras av osäkerhet, oförutsägbarhet, förändringar och anpassning. Det är inte längre "*this or that*" utan "*this and that*", och det framträder ett mönster av attraktioner som förklarar motivet till att vi söker oss till olika arbetsplatser (och som vid brist och avsaknad får oss att lämna arbetsplatser).

Enligt studien finns de **tio attraktionerna** som lockar oss, nämligen; **trygghet, erkännande, meningsfullhet, personligt överensstämmande, lärande, ansvar, flexibilitet, lokalisering, relationer och innovation.**

#### När kan vi använda övningen?

I karriärvägledning, medarbetarsamtal, rekrytering och grupputveckling.

#### Hur jobbar vi med övningen?

Arbetet kan ske individuellt eller i grupp (bikupor).

I arbetet med **människor i omställning** fokuserar vi på en önskad situation och hur vi kan använda metoden som arbetssökande.

I arbetet med **unga i utbildning** fokuserar vi på en önskad situation och hur vi kan använda metoden för att klargöra vilka värderingar som finns kring en arbetsplats.

För **arbetsledare/chefer** fokuserar vi på hur man kan använda metoden utifrån områdena rekrytering och medarbetarsamtal. Tid ges även för personlig reflektion och samtal om vad som är viktigast för mig.

**Arbetsgång** (till stöd finns ett bifogat bildspel och arbetsmaterial):

1. Börja med att ställa frågan;

- *Arbetar man bara för lönen eller finns det andra motiv?*

Låt deltagarna skriva ner sina tankar på en lapp (1-2 min). Tankarna redovisas och ledaren skriver upp dom synligt på blädderblock. Diskutera de motiv som framkommer.

2. Ställ nästa fråga;

- Hur upplever Ni arbetsmarknaden alt. arbetslivet, är det åskådligt och lättfattligt?

Diskutera. Se detta som en introduktion till presentationen av de tio attraktionerna.

3. Föreläsning. Med stöd av bifogat bildspel beskriver ledaren de tio olika attraktionerna (30 min).

4. Dags att arbeta. Utifrån pyramiden” (Bifogat arbetsmaterial) får deltagarna rangordna vad som är viktigast på en arbetsplats (5–10 min). Enskilt eller i bikupa. Diskutera i grupp (5–10 min). Ställ frågor, saknade ni någon attraktion? Hur är upplevelsen att välja bort?

5. Efterhand ska de sedan ta bort 5 resp.3 attraktioner (som de är beredd att prioritera bort) (10 min)

6. Sammanfatta i gruppen, vilka två attraktioner blev kvar och diskutera.

7. I arbetet med unga i utbildning kan metoden användas i klass, t.ex. kan eleverna arbeta med uppgiften enskilt och sedan redovisa sin önskade situation för andra, i helklass eller i mindre grupper. Ledaren kan sedan klargöra vilka värderingar som finns kring en arbetsplats. Ett annat sätt att arbeta är att eleverna går ut och undersöker vad personer på olika arbetsplatser tycker är viktigt för att trivas på sin arbetsplats. Eleverna redovisar för varandra och jämför med sina egna värderingar och ställningstaganden.

8. Föreläsning,

- Attraktioner förändras under ett arbetsliv

- Vad händer när attraktioner försvinner eller tillkommer?

9. Avslutningsvis diskutera följande:

- Vad är ett bra arbete?

- Hur viktigt är dina värderingar när du ska söka jobb?

- Var kommer våra värderingar om olika arbeten ifrån?

- Vilken betydelse tror du att värderingar har för ditt val av studieväg och ditt yrkesval?

- Hur kändes att göra övningen?