

Hvor sterke er egentlig VERDIENE DINE?

Alle virksomheter har i dag definert verdier. Hvordan praktiseres disse når folk må gå? Har de en reell verdi for dine medarbeidere i krise?

Spørsmålet stilles av daglig leder i Karriereakademiet, Vigdis Lamberg, som i snart 20 år har vært rådgiver for folk i karriereendringsprosesser. Som assosiert rådgiver hos SAM International jobber hun også med rekruttering.

Gjennom øynene til nær 9000 personer i jobbsøk-prosesser har hun sett svært ulike tilnærming fra arbeidsgivere når det gjelder å støtte sine medarbeidere når livskrisen inntreffer.

Depresjon etter 6 uker

Den amerikansk/sveitsiske psykiater Elisabet Kübler Ross forsket på sorg og livskriser. Hennes forskning hjalp til med å få en mye dypere forståelse av emosjonene vi går gjennom etter tap.

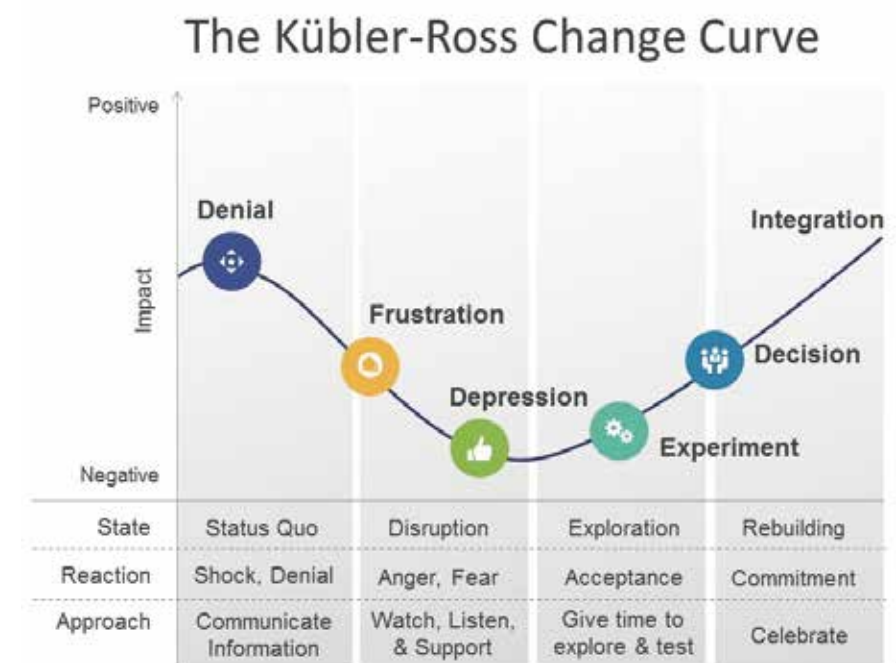
I psykiatrien sidestilles tap av jobb med dødsfall i nær familie og skilsmisse. Som et resultat av denne forskningen har vi vært i stand til å behandle sørgende mennesker bedre fordi deres følelser er normalisert i modellen.

– Det man bør merke seg, er at depresjonsfasen inntreffer allerede etter seks uker dersom det ikke er et håp eller noe løfterikt innen rekkevidde. Denne kunnskapen burde endre måten både virksomheter og NAV tilnærmer seg arbeidsledige på, sier Vigdis Lamberg.

På tide å ta ansvar

Etter hennes syn, tar virksomheter alt for lett på ansvaret for den oppsagte medarbeiders vei videre.

– Det pekes ofte på NAV som instans for relevant bistand. Men det er ikke slik at NAV står klar med relevante arbeidsmarkedstiltak og jobbsøk-støtte til alle som



mister jobben. Arbeids-markedstiltak er et knapphetsgode og det forventes at folk uten spesielle problemer eller diagnoser skal klare seg selv som jobbsøker det første året. Store tragedier inntreffer for alt for mange i løpet av dette første året, understreker Vigdis Lamberg og viser blant annet til Kübler Ross-kurven.

– Når vi leverer outplacement- og karriereendringsprogram, råder vi til oppstart umiddelbart når beskjeden om tap av jobb blir presentert. Da har man fortsatt styrefart og en viss selvtilitt inne. Seks uker går veldig fort og tanker om en usikker framtid, dårlig økonomi og avslag på de første jobbsøknadene går hardt utover selvtilitten. Det er tungt å bygge opp tapt selvtilitt, påpeker Lamberg.

Store mørketall

Som mentor for mange jobbsøkere, har hun hørt om selvmordstanker og forsøk, dalende selvtilitt, katastrofal familieøkonomi som følge av dramatisk inntektsreduksjon og familier i oppløsning.

Mange parforhold tåler ikke konsekvensene av arbeidsledighet og det blir dobbelt krise.

– Antall personer med psykiske plager øker og selvmordsstatistikken stiger. I fjor døde 109 personer i trafikken, over 600 tok sitt eget liv og mørketallene er store. Dette har en klar sammenheng med en økning i arbeidsledigheten, hevder Lamberg, og mener at arbeidsgivere bør ta et større ansvar ved oppsigelser.

Hvor er de utlyste stillingene?

– Selv før pandemien var svært mange flinke folk i flyt. Digitaliseringsprosesser og AI stiller nye krav til kombinasjoner av kompetanser og personlighet i en verden der endringer skjer raskt. Stillinger raderes bort og nye kommer til. Mange jobbsøkere tenker at stillingsannonser som tidligere ble publisert i egne legg i avisene nå ligger på finn.no. Men der ligger kun en firedel av alle ledige stillinger. Det sier seg selv at konkurransen om disse stillingene eskaleres når «alle» søker på



Vigdis Lamberg er daglig leder i KarriereAkademiet, og kommer med sterke oppfordringer til arbeidsgivere om å ta større ansvar for medarbeidere som havner i en krise som følge av endringer virksomheten må gjøre. (Foto: Henrik Bie)

dem. 450 søkere til en markedssjefstilling og 2000 til en kassejobb på Rema er ikke uvanlig. Derfor må folk få nødvendig oppdatering om hvordan virksomheter plukker medarbeidere nå for tiden, sier en engasjert Vigdis Lamberg.

Fortsatt ukjent for mange

Selv om mange som jobber med HR vet om bonusprogrammer for kandidattips, bruk av egne hjemmesider for å få dedikerte søkere, LinkedIn-søk og bruk av nettverk, er dette informasjon som mange jobbsøkere ikke er kjent med.

-- De av mine kunder som kommer raskest tilbake i nytt arbeid er de som ber

om møte ved å ta de «kalde telefonene». De ringer relevante avdelingsledere i virksomheter som signaliserer vekst, nye kontrakter, nye satsningsområder. Å selge seg selv på denne måten er utenkelig for de fleste. Men med riktig framgangsmåte og gode forberedelser, kan alle gjøre dette. Metodene kan læres og øvelse gjør mester. Og det fører til møter, ivrer Vigdis Lamberg.

Personalpolitikens plass i merkevarebyggingen

I 2018 brukte norske virksomheter 28 milliarder kroner på annonser. I tillegg kommer annen form for markedsføring

Etter å ha bistått mange tusen personer over i nytt arbeid erfarer Vigdis Lamberg at kommunikasjon mellom markedsavdeling og HR-avdeling synes fraværende i mange virksomheter.

– Sett i lys av hvor mye fokus og ressurser som brukes på å sikre virksomheter godt omdømme gjennom merkevarestrategier, er det underlig at det tas så lite høyde for badwill og støy i kjølvannet av oppsigelser og nedbemanningprosesser, sier Lamberg.

Hjelp til å søke ny jobb

– Når et fåtall av ledige stillinger lyses ut, kreves en helt annen tilnærming til jobbsøk-prosessen enn for få år siden, sier Vigdis Lamberg og adresserer arbeidsgivers ansvar for å bidra til at ledighetsperioden blir kortest mulig.

– Selv en raus sluttpakke med noen måneders ekstra lønn kan være starten på en lang periode som arbeidsledig. Flinker folk tror det er enkelt å finne nytt arbeid, og med penger på konto synes mange de har god tid. Uten kunnskap om hvordan man selger inn sin kompetanse til virksomheter før stillinger blir lyst ut, opplever svært mange at de ikke finner nytt passende arbeid. Bitterheten over et liv uten jobb adresseres ofte til tidligere arbeidsgiver og en god ambassadør blir raskt det motsatte, fortsetter Lamberg, som råder virksomheter til å inkludere støtte i jobbsøk-prosessen i sluttavtalen.

Styrer du mot goodwill eller badwill?

– Å gi medarbeidere en håndrekning på vei ut døren er mer enn å være human og leve ut virksomhetens verdier. Det er også «good for business», smiler hun, og viser til at svært mange hevder at bitterhet og ønske om arbeidsrettssak har blitt dempet og eliminert ved at arbeidsgiver sørget for kvalifisert mentor som støtte i prosessen mot ny jobb.

– I tillegg til det mellommenneskelige aspektet, er det bra for arbeidsmiljøet at tidligere medarbeidere ikke føler for å slamre med døren i det de går. Kanskje du trenger dem igjen om en stund og ønsker å bevare en god relasjon? De snakker fortsatt med kolleger som blir igjen og skal prestere mer enn noen gang. De snakker med kunder og leverandører. Tenk merkevarebygging også i endringsprosesser – og styr mot goodwill, avslutter Vigdis Lamberg.