

**Karriärtyper:****Expert**

Fördjupar sig inom ett yrke under hela arbetslivet. Identifierar sig så mycket med detta val att han/hon är sin karriär ("jag är lärare, konstnär eller ingenjör")

**Linjär**

Gör sin karriär genom att avancera så högt som möjligt i organisationen. Vill ha stora befogenheter och stort ansvar

**Utvidgande**

Upptäcker sin karriär genom att byta yrkesområde sidledes vart 5-10:e år där han/hon kan utnyttja sina erfarenheter på nya sätt

**Episodisk**

Byter yrkesområde vart 2-4:e år till helt nya områden. Tror ofta inte ens att de har någon karriär, eftersom andra ofta inte uppfattar deras karriär som "ordentlig".

**Statliga karriärmöjligheter:**

Detta är den traditionella statliga karriären med långsiktig trygghet. Nästan ingen annan arbetsgivare kan erbjuda så långsiktiga möjligheter till specialisering som staten, till exempel inom utbildning.

För den "linjära" finns fler möjligheter inom staten än vad många tror. Staten kan ses som den största och högsta hierarkin med mängder av chefsbefattningar. Detta ger goda möjligheter till avancemang. Spelreglerna blir allt mer lika den privata sektorn.

Även den "utvidgande" passar bra i staten, eftersom de kan utnyttja statens överlägsna bredd. Speciellt om den statliga arbetsgivaren skapar tydligare vägar för kreativ utveckling åt sidan, det vill säga mellan verksamheter.

Den mest missförstådda karriärstypen, men samtidigt passar den allt bättre in i en föränderlig värld. Staten kan bättre använda sin mångsidighet för att attrahera dessa (som ofta är unga) till att byta mellan nya, omväxlande jobb i statlig regi.

# Hitta din plats i karriären

"Att göra karriär" har inte längre samma betydelse som förr. Forskarna har kommit fram till att det finns fyra karriärinriktningar, alla med olika syn på arbetslivet. För att de ska komma till sin rätt måste staten som arbetsgivare tillgodose alla inriktningar.

Text: Ingrid Kindahl

**De fyra karriärinriktningarna är: expert, linjär, utvidgande och episodisk.** De utgör basen för Karriärmodellen. Den har utvecklats av forskare i Kalifornien tillsammans med Rikard Larsson, professor i företagsekonomi i Lund och hans svenska kolleger. Modellen är ett av de mest använda karriärverktygen i världen, inte minst av konsultföretaget Decision Dynamics, där Rikard Larsson är en av de svenska grundarna.

– Karriärmodellen kan hjälpa medarbetare och blivande chefer att få bättre självinsikt. De upptäcker vad som gör dem motiverade och får möjlighet att göra karriär på sina egna villkor. Många har fler typer av drivkrafter än vad de tror, säger Rikard Larsson.

Undvik fel glasögon

Modellen ger också ett konstruktivt språk som underlättar samtalen mellan chef och medarbetare. Vet medarbetaren vilken typ han eller hon tillhör, samt vilken typ chefen tillhör, går samtalet lättare. Man minskar risken att se på den andra med "fel glasögon", enligt Rikard Larsson.

**Behandla individerna rätt**

Organisationer behöver alla sorters karriärinriktningar, eftersom det ger en mångfald av kompetenser och drivkrafter. Men det gäller att behandla individerna rätt. Om det behövs fler "experter" på en enhet, är det exempelvis fel att införa arbetsrotation och stora kontorslandskap. Där trivs "episodiker" och "utvidgande". "Experterna" vill hellre ha långsiktig fördjupning och behöver eget arbetsrum. "Linjära" lockas i stället av flera, relativt snabba beföringsmöjligheter.

## Försvarsmakten behöver fler karriärtyper

Få organisationer är inne i en så omvälvande förändring som Försvarsmakten. Det ställer stora krav på dem som arbetar där i dag och i framtiden. Förmågan att rekrytera och befördra rätt personer till chefspositioner och andra befattningar är då extra viktig. Till sin hjälp har Försvarsmakten bestämt sig för att bland annat använda karriärmodellen, som beskrivs här ovan.

Text: Ingrid Kindahl

**Projektledare Inger Svensson**, som arbetar med kompetensutveckling på Försvarsmaktens personalstab, har sedan i december förra året utbildat personer inom Försvarsmakten till Livs- och Karriärhandledare. Där Karriärmodellen är ett delmoment i modellen. Syftet är att Försvarsmaktens anställda ska höja medvetenheten om sina talanger, drivkrafter och

behov. Modellen kan hjälpa medarbetarna att söka sig till ett arbete där deras kompetens kommer till sin rätt.

– Vi är nog den statliga verksamhet som hittills har attraherat flest experter och linjära. Men vi behöver alla typer av medarbetarledare, även sådana som vill utvecklas sidledes och de som vill arbeta inom Försvarsmakten under en kortare period och senare finna andra intressanta uppgifter, säger Inger Svensson.

## Inga krav på att vara lönsam

Det finns olika sätt att göra karriär. Jörgen Svidén är ett typiskt exempel på den utvidgande karriärinriktningen. Han utvecklas genom att söka sig till nya områden och få mer ansvar men längtar inte efter personalansvar.



Text: Ingrid Kindahl  
Foto: Sune Fridell

**Jörgen Svidén är jurist** och är ansvarig för rättsliga frågor på "Mobilisering mot narkotika", en kommitté

inom Socialdepartementet som samordnar regeringens narkotikapolitik.

Han hade kunnat gå till näringslivet och bli advokat, men så blev det inte. I dag är han glad för det.

– Jag har kompisar som gick den vägen, och jag ser att de får betala ett högt pris, säger han.

Jörgen är ingen karriärst, om man med det menar den linjära typen som klättrar högre och högre. Men han tycker om utmaningar och vill hela tiden utvecklas och lära sig mer.

Efter sin juristexamen arbetade han på Utlänningsnämnden ett par år och därefter på Kulturdepartementet i fem år, och sedan som utredare i Riksdagen.

I sitt nuvarande jobb känner han att han kan åstadkomma något viktigt, genom att bidra till att regeringens narkotikapolitik förbättras och blir effektivare.

**Småbarnspappa**

Staten är en bra arbetsgivare, anser Jörgen Svidén.

– Jag har inte krav på mig att vara lönsam, och det är skönt. Sen är det mycket möjligt att jag ändå blir lönsam, men det är en annan sak, säger han.

Jörgen Svidén har sambo och två små barn och tycker att han är privilegierad som kan delta i hämtandet och lämnandet på samma villkor som hans sambo.

– Det är inte alla pappor som kan vara med på föräldrakafé på dagis, men det kan jag, säger han.

**Bra lön och bra villkor**

En stor fördel med hans utbildning är att han inte är låst vid en speciell arbetsgivare. Skulle han vilja gå över till den privata sektorn, finns det inget som hindrar honom. Men just nu är han nöjd.

– Det är ju inte så att man måste välja mellan skyhögt lön i privata sektorn och låg lön i staten. Jag har en bra lön och bra villkor, säger han.