




Samling av verktøy og metoder



Metode/verktøy

Kartlegging og analyse av egen karrierebevissthet
Karriere- og utviklingsplan



Kartlegging og analyse av egen karrierebevissthet



EGENVURDERING	1	2	3	4	5
Karrierebevissthet					
Jeg har tatt bevisste valg gjennom mitt arbeidsliv					
Jeg har en klar forståelse for hva karriere betyr for meg					
Jeg er vet hva som grunnleggende sett driver meg					
Kompetansebevissthet					
Jeg har god oversikt over min kompetanse i bredde og i spiss					
Jeg kjenner mine faglige og personlige sterke sider					
Jeg har god innsikt i min sosiale kompetanse (hvem jeg er i samspill med andre)					
Motivasjon og arbeidsglede					
Jeg vet hva som motiverer meg					
Jeg vet hva som skaper arbeidsglede for meg					
Min leder eller kollegaer vet hva som motiverer meg					
Mål og utvikling					
Jeg har mål for min faglige og personlig utvikling					
Jeg vet hvordan målene skal nås					
Jeg tar initiativ og ansvar for egen læring og utvikling					

Anbefalt prosess:

Med utgangspunkt i din egenvurdering skal du tenkte over dine utviklingsområder og styrker.

Utviklingsområder som du ønsker å gjøre noe med

Hva er dine to viktigste utviklingsområder og hvordan kan du sikre at utvikling finner sted?

Utviklingsområde 1.

.....

Utviklingsområde 2.

.....

Styrker fra egenvurderingen

Hva er dine to viktigste styrker og hvordan kan du bruke disse i din videre prosess?

Styrke 1.

.....

Styrke 2.

.....

Karriere- og utviklingsplan

- Du kan bruke bevisstgjørings- og refleksjonsøvelser til å hjelpe deg å fylle ut dette



Tema	Notater:
Dine kompetanseområder i bredde og i spiss	
Din sosiale kompetanse Hvem er du i samspill med andre?	
Din karrieremessige forankring Hva betyr det å jobbe for deg?	
Hva er det som motiverer deg? Hva kan du gjøre for å holde på eller finne tilbake til motivasjon? Hva trenger du fra andre?	
Dine faglige og personlige styrker	
Dine faglige, personlige eller karrieremessige mål?	
Muligheter og utfordringer	



Metode/verktøy

Kartlegging av kompetanseområder



Kartlegg dine kompetanseområder

Bevisstgjøring av dine kompetanseområder

- Det kan være vanskelig å lese ut av en CV hva en person faktisk kan. Det står noe om utdanning, arbeidssteder, stillinger med titler, oppgaver, ansvar, rolle og tidsvis noe om resultater.
- Hva denne erfaringen har gitt av kompetanse eller hvilken kompetanse som har vært nødvendig for å utføre jobben sier CV lite om.
- Både som del av en personlig bevisstgjøringsprosess og som et virkemiddel til å kunne formidle eget kompetanse på en konkret og presis måte, så kan det være fornuftig å ha et bevisst forhold til egne kompetanseområder.
- Mange tenker for snevert når det gjelder kompetanse, som regel i retning av fag og spisskompetanse.

De aller fleste har både flere faglige spisskompetanseområder og en breddekompetanse eller generalistkompetanse på flere områder. Etter hvert får man også mye kompetanse knyttet til ulike arbeidsformer og arbeidsprosesser, samt en god organisasjonskompetanse.

Trinn 1. Ta utgangspunkt i din CV

Tenk igjennom alt du har gjort og jobbet med fra studier, ulike stillinger og annen erfaring. Tenk både på faglige temaer du har jobbet med, oppgaver du har vært involvert i, problemstillinger du har jobbet med osv.

Trinn 2. Se om du kan finne noen fellesnevner

Etter å ha tenkt og gjerne notert ned «alt du har gjort» så forsøk å lete etter noen fellesnevner over de områder du har jobbet med, gjerne 4 – 6 områder.

Trinn 3. Oppsummer og konkretiser

Lag deg noen overskrifter og konkretiser din erfaring, din kunnskap og/eller ferdigheter i forhold til hver område.

Trinn 4. Tren på å kommunisere

Tren på å kommunisere dine kompetanseområder høyt for deg selv og gjerne foran en annen.

Lykke til!




Kartlegg dine kompetanseområder

Kompetanseområder	Konkretisering:



Metode/verktøy

Ulike roller i grupper og team – samspill og sosial kompetanse



SELVSKÅRINGSØVELSE BASERT PÅ ADIZES TEORI OM ULIKE ROLLER I TEAM



PRODUSENTEN



> sørger for resultater!

ADMINISTRATOREN



> sørger for systematikk!

INTEGRATOREN



> sørger for samhold!

ENTREPRENØREN



> sørger for kreativitet!

Produsenten



Sterke sider	Motiveres av	Irriteres av	Personlig utvikling
<ul style="list-style-type: none">▪ Selvstendig▪ Ambisiøs▪ Selvtillit▪ Initiativrik▪ Setter i gang ting▪ Viljesterk▪ Effektiv▪ Besluttsom▪ Synlige mål▪ Skaper resultater▪ Handlingsorientert▪ Styrer produksjonen	<ul style="list-style-type: none">▪ Skiftende utfordringer▪ Ad hoc oppgaver▪ Høye mål▪ Personlig suksess▪ Status▪ Vanskelige/uløselige oppgaver▪ Prestasjoner▪ Konkurransen (vil vinne)▪ Hardt arbeid▪ Produksjonsansvar	<ul style="list-style-type: none">▪ Mangel på presisjon▪ Mangel på effektivitet▪ Å bli snakket nedlatende til▪ Å tape▪ Mangel på målsetninger▪ «Hygge- og kos»-holdninger▪ Å miste styringen▪ Middelmådighet	<ul style="list-style-type: none">▪ Lære å uttrykke følelser▪ Ikke trække på andre▪ Å inspirere andre▪ Å støtte andre▪ Respekt og akseptere andre▪ Lytte til og tenke på andre▪ Samarbeid▪ Søke informasjon▪ Gi informasjon▪ Være mer tålmodig▪ Forberede og planlegge▪ Delegere uten å blande seg▪ Se planlegging og struktur i helheten

Administratoren



Sterke sider	Motiveres av	Irriteres av	Personlig utvikling
<ul style="list-style-type: none">▪ Problemløser▪ Analyserende▪ Stabil▪ Rådgivende▪ Systematisk▪ Faktaorientert▪ Detaljorientert▪ Utholdende▪ Samvittighetsfull▪ Flittig▪ Pertentlig/omhyggelig▪ Administrerende▪ Planleggende▪ God hukommelse▪ Kontrollerende	<ul style="list-style-type: none">▪ Tilføre mange data og fakta▪ Organisatoriske oppgaver▪ Å bli spurt om råd▪ Nye metoder og strukturer▪ Økonomisk ansvar▪ Å få ro og fred▪ Kontrollerende oppgaver▪ Planleggingsoppgaver▪ Faste rammer▪ Trygghet▪ Løse innviklede oppgaver	<ul style="list-style-type: none">▪ Manglende logikk▪ Usystematisk gjetting▪ For skråsikre løsninger▪ Uorden▪ Å tape ansikt▪ Overdreven vennlighet	<ul style="list-style-type: none">▪ Handle raskere▪ Være mindre nølende▪ Slappe av blant andre mennesker▪ Passe på ikke å lage for mange regler og systemer▪ Ikke lage systemer for systemenes skyld▪ Være mindre kritisk▪ "Se etter skogen", ikke analysere hvert tre▪ Akseptere nødvendigheten av kreativitet og nytenkning▪ Være mer fleksibel▪ Være mindre kontrollerende

Integratoren



Sterke sider	Motiveres av	Irriteres av	Personlig utvikling
<ul style="list-style-type: none">▪ Sympatisk▪ Avslappet▪ Godt likt▪ Hjelpsom▪ Interessert i andre▪ Samarbeidsvillig▪ Støttende▪ Varm▪ Skaper forbindelser▪ Følelsesorientert▪ Menneske orientert▪ Aksepterende▪ Teambuilder	<ul style="list-style-type: none">▪ Oppmerksomhet▪ Andres følelser for ham/henne▪ Aksept fra andre▪ Menneskelige oppgaver▪ Arbeide med sosiale forhold (firmafester mm.)▪ Samarbeidsoppgaver▪ Sentral plassering i organisasjonen▪ Løse menneskelige konflikter▪ Informasjonsansvar▪ Personalansvar▪ Frynsegoder▪ Sikkerhet og trygghet	<ul style="list-style-type: none">▪ At menneskelige signaler blir oversett▪ Mangel på vennlighet▪ Konkurransen▪ Overdreven orden og presisjon▪ "Profesjonelle" selgere	<ul style="list-style-type: none">▪ Prioritere seg selv høyere▪ Ikke akseptere for mye kontroll fra andre▪ Gi uttrykk for egne meninger▪ Ikke skjule ubehagelig informasjon▪ Ikke "behage" omgivelsene for mye▪ Planlegge og gjennomføre planen▪ Ikke lage intriger▪ Sette egne mål og føre dem ut i livet▪ Utforme klare spilleregler uten selv å bli et offer

Entreprenøren



Sterke sider	Motiveres av	Irriteres av	Personlig utvikling
<ul style="list-style-type: none">▪ Intuitiv▪ Entusiastisk▪ Ser muligheter▪ Involverer seg▪ Utadvendt▪ Fantasi, drømmer, visjoner▪ Selvstarter▪ Smittende▪ Energisk▪ Inspirerende▪ Humoristisk▪ God selger▪ Overtalende▪ Kreativ▪ Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none">▪ Nye utfordringer og oppgaver▪ Spennende aktiviteter▪ Utviklingsoppgaver▪ Oppmerksomhet og anerkjennelse▪ Presseomtale▪ Status: bil og titler▪ Konkurransen (vil vinne)▪ Kreative oppgaver▪ Ansvar for salg, markedsføring, utvikling▪ Nye arbeidsområder	<ul style="list-style-type: none">▪ Detaljer▪ Planlegging▪ Prosjektering▪ Rutiner▪ Langvarige oppgaver▪ Analyser▪ Konsekvensberegninger▪ Mangel på optimisme▪ Treghet	<ul style="list-style-type: none">▪ Analysere mer▪ Ikke generalisere▪ Ikke bli aggressiv▪ Ikke forandre mening for ofte▪ Lytte til andre▪ Bli mindre selvopptatt▪ Se etter detaljer▪ Søke 100% løsninger▪ Planlegge, strukturere▪ Gjennomføre ideer▪ Ikke manipulere▪ Ikke trekke for raske konklusjoner▪ Lære å respektere og akseptere andre, særlig administratoren

DELING I GRUPPER

FREM GANGSMÅTE

1. I tillegg til å se på din egen profil, så må du tenke igjennom egne erfaringer fra samarbeid i grupper og team.

2. Skriv ned noen punkter (2 – 3) på følgende spørsmål:

- a) Hva er dine sterke sider i samarbeid med andre?
- b) Hva motiverer deg i samarbeid med andre?
- c) Hva irriterer deg i samarbeid med andre?
- d) Hva kan du tenke deg å forbedre deg på når det gjelder samarbeid med andre?

3. Del individuelle svar i grupper

- a) Ha fokus på en om gangen, som deler sine refleksjoner over de fire spørsmålene.
- b) De andre lytter aktivt og interessert, ber om utdyping eller eksempler.

Tema	Notatfelt
a. Hva tenker du er dine styrker i samarbeid med andre?	
b. Hva motiverer deg i samarbeid med andre?	
c. Hva irriterer deg i samarbeid med andre?	
d. Hva ønsker du selv å bli bedre til i samarbeid med andre?	

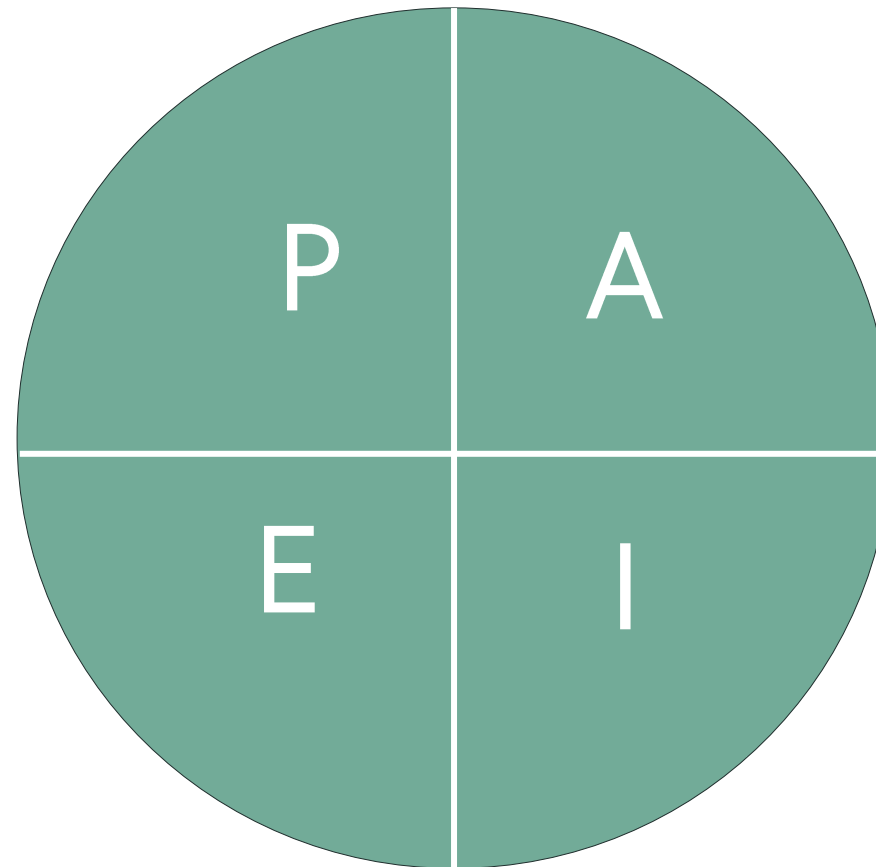
Roller i team



Styrker og utviklingsområder i egen gruppe

FREM GANGSMÅTE

1. Hvilken av rollene kjenner du deg best igjen i; Produsent, Administrator, Integrator eller Entreprenør? Er det en av rollene du vil karakterisere som «sekundær»?
2. Hver enkelt deler hvor de har sin tydeligste rolle, samt den som er nest mest fremtredende. Bruk post it lapper eller sett streker.
3. Reflekter rundt den samlede profilen til gruppen.
 - Hva ser ut til å være våre styrker?
 - Hva kan være utfordrende for vår gruppe?
 - Kjenner vi oss igjen fra vårt samarbeid?





Metode/verktøy
Karrieremessig forankring





Hvor er du karrieremessig forankret?

Mitt Karriereprogram - Hva vil jeg?

Finn ditt karriereanker

Klikk på de ulike ankerne for å finne ditt anker. Hvor er du mest forankret i jobben du er i eller skulle hatt?

Utfordring

Idealisme

Kreativitet

Sikkerhet og Stabilitet

Selvstendighet

Balanse i livet

Fag

Ledelse

I denne refleksjonsøvelsen blir du inspirert av tenkning omkring karrieremessig forankring. Dette er ikke en vitenskapelig test, men svarene kan danne grunnlaget en refleksjon omkring egen faglig og personlige utvikling i arbeidet.

I dagens arbeidsliv må det enkelte individ og medarbeider ta ansvar for seg selv og sin egen faglige- og personlige utvikling. For mange mennesker har for lenge "overlatt" for mye av sine jobbvalg til tilfeldigheter og til andre. For få har tatt konsekvensene av at ansettelsestrygghet ikke er så trygt som det en gang var og at "fremtidens" viktigste trygghetskriteriene er bevissthet om egen kompetanse, samt vilje og evne til å bruke den til nytte for seg selv og andre.

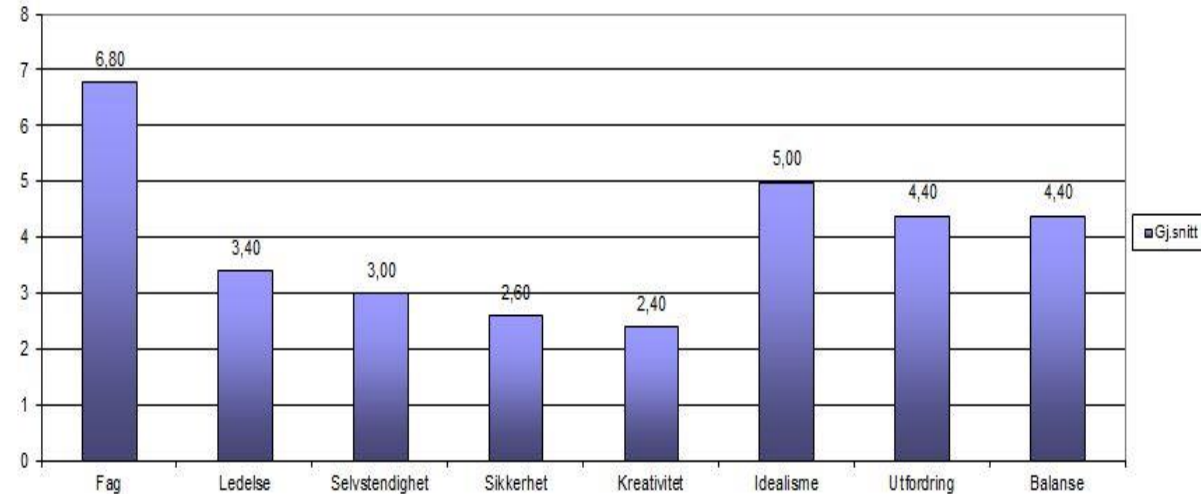
Forskning viser at vi er «skrudd» sammen forskjellig. Vi har ulike verdier, prioritering, motivasjon og behov. Hva arbeid betyr for oss og hva vi ser etter for å trives og mestre er derfor forskjellig.

Mange av oss har ikke nødvendigvis vært så bevisst hva som har styrt valgene våre og hva som bør være styrende fremover.

Ta øvelsen og reflekter over de valgene du har tatt og som du bør ta fremover.

Øvelsen gjøres i Excel.

Hva er ditt karriereanker?



Tanker/spørsmål til videre refleksjon

- Kjenner du deg igjen i dine karriereanker?
- Ser du noen sammenheng med de valg du har tatt og din karrieremessig forankring?
- Ser du noen sammenhenger mellom dine karriereanker og din motivasjon?
- Har du vært i situasjoner (jobb, privat, personlig) hvor du har blitt bevisst hvor du har din karrieremessige forankring?
- Hvordan kan du (eventuelt) bruke denne bevisstgjøring i forhold til planlegging av neste fase av ditt yrkesliv?



Metode/verktøy

Verktøy for å kartlegge personlige og/eller faglige sterke sider





Jakten på sterke sider gjennom dine positive suksesshistorier

Hvorfor jakte på dine sterke sider gjennom suksesshistorier

- Gode resultater skapes i situasjoner som du mestrer og liker. «Hva kjennetegner deg når du er på ditt beste?». Når du beskriver situasjoner hvor du opplever at du lykkes så har du mest sannsynlig tatt i bruk dine sterke sider.
- Gjennom å beskrive og analysere positive suksesshistorier vil du bli bevisstgjort hvor og når du fungerer aller best. Dette arbeidet er helt avgjørende for den retningen du skal ha på ditt videre jobbliv.
- Du kommer også til å ha nytte av denne bevisstheten om dine kunnskaper og dine fremganger når du skal skrive søknader, CV, og som forberedelse og gjennomføring av intervjuer.
- Det er først når du kjenner dine sterke sider, at du kan presentere dem på en troverdig måte for andre.
- For at du skal velge riktig arbeidsgiver og riktig jobb er det ikke nok å se tilbake på hva slags arbeidsoppgaver og titler du har hatt. Det er avgjørende at du kjenner til hva du har gjort bra, og hvilke resultater du har skapt.

Gode intervjuere vil alltid «borre etter» hva du har bidratt med og hvilke resultater du har skapt alene eller sammen med andre. Det å både være tydelig på dine sterke sider og samtidig kunne fortelle konkrete eksempler øker din troverdighet.

Trinn 1. Forsøk å identifiserer dine suksesshistorier

- Alle har vi i løpet av våre liv gjort noe som vi kan huske som positivt og målbart. Det kan være situasjoner der du alene eller sammen med andre har utført noe som du har hatt glede av, eller som du har fått gode tilbakemeldinger på eller det kan være situasjoner der det var din innsats som skapte et resultat. Husk at det ikke trenger å være så «stort» eller revolusjonerende.

Trinn 2. Analyser dine suksesshistorier

- Hvilke ferdigheter går igjen i aktivitetene dine? Ser du noen mønstre og sammenhenger? Lag en oppsummering av dine dine sterke sider. Gå nøye igjennom listen og lag en prioritert liste med en kort begrunnelse for hver sterk side. Det viktigste er at du utarbeider en liste over dine sterke sider med egne ord. Når du har funnet dine fem sterke sider, forsøk å rangere dem.

Lykke til!

Kartlegg dine suksesshistorier

STED?	BESKRIV SITUASJON?	HVA GJORDE DU/DERE?	HVA BLE RESULTATET?
NÅR VAR DET?			FERDIGHETER OG TALENTER ANVENDT?

Din talent- og ferdighetsliste



TALENT/FERDIGHET	KORT BEGRUNNELSE
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Jeg jobber med min egen utvikling.

I den forbindelse ønsker jeg å få tilbakemeldinger fra andre om mine styrker og utviklingsområde.

Hvordan jeg ser på meg selv og hvordan andre opplever meg er ikke nødvendigvis helt sammenfallende.

Jeg håper derfor du vil gi meg noen ærlige tilbakemeldinger som vil hjelpe meg i min bevisstgjørings- og refleksjonsprosess.

Du kan enten sende spørsmålene via e-post eller bruke malen til høyre.

HVA SER DU SOM MINE STERKESTE SIDER?			
HVORDAN VIL DU BESKRIVE MEG FOR ANDRE?			
HVA SYNS DU JEG HAR TILFØRT AVDELINGEN, ORGANISAJONEN, FAMILIEN OSV?			
HVILKE SIDER SYNES DU JEG KAN UTVIKLE?			
SENDT AV:		UTFYLT AV:	



Metode/verktøy

Kompetanse- og utviklingsplan– kort versjon



Kompetanse- og utviklingsplan



Mine kompetansemål	Kort begrunnelse for hvorfor viktig for meg, nåværende eller fremtidig arbeidsgiver	Beskrivelse av tiltak for å utnytte eller utvikle egen kompetanse	Tidspunkt	Status
1.				
2.				
3.				



Metode/verktøy
Balanse i livet øvelser



Balanse i livet - tegn din seigmann/kvinne



- Størrelsen på seigmannens armer og ben sier noe om hvor fornøyd du er med den delen av ditt liv

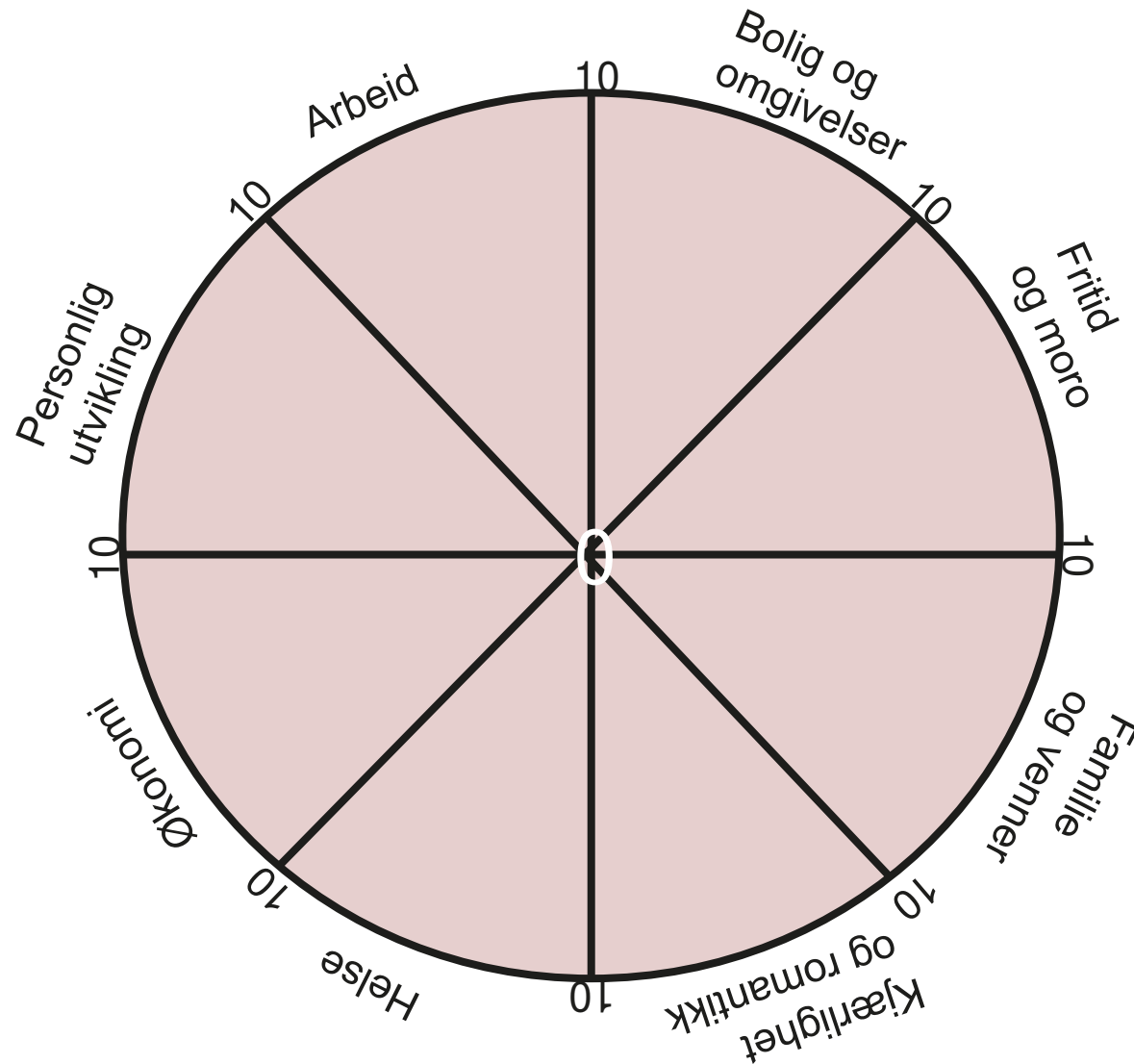
- Tegn din egen seigmann ut fra hvor mye energi du får/henter på livets ulike arenaer:

- Hvordan ser den ut idag?
- Hvordan vil du egentlig at den skal se ut?
- Hva må du da gjøre/passe på?
- Hvis du vil prioritere tiden din annerledes – hva vil du endre på?

- *Endring = mer av noe, mindre av noe, slutte med noe eller begynne med noe?*

Balanse i livet – Livshjulet

Livshjulet



- Gi deg selv en score fra 0 til 10
- Sett kryss og tegn en strek igjennom disse
- Hvilke områder har du lyst til å endre?
 - Hva **vil** du gjøre noe med?
 - Hva **kan** du gjøre noe med?
 - Hva vil gi størst **effekt**?
 - **Hva** skal du gjøre?
- Endring = mer av, mindre av, slutte med, begynne med
- Har du noen målsetninger og planer?



Metode/verktøy
Metode for målutvikling



Still deg selv spørsmålene flere ganger	Notater:
Hva gjør deg stolt?	
Hva er dine mål? (faglig, personlig og/eller profesjonelt?)	
Hva hindrer deg i å nå dine mål?	
Hva vil, kan eller bør du gjøre med det som eventuelt hindrer deg?	
Hvem kan hjelpe deg?	