

## **Tekst for alt som sies i filmen:**

Hei og velkommen til kurset i aktivt medarbeiderskap også i senkarrieren. Mitt navn er Erlend Gitsø. Sammen med min kollega i Impaktor, Jon Fredrik Alfsen, vil jeg ha den store ære av å ta dere gjennom dette kurset.

Målene for kurset er å gi den enkelte påfyll og forhåpentligvis noe inspirasjon, sånn at du kan ta enda mer aktive valg knyttet til jobb og egen utvikling. At du kanskje blir litt mer bevisst hva som motiverer deg, og hva å jobbe betyr for deg. At du får reflektert over den kompetansen du allerede har, og til slutt at du begynner å tenke over hva du vil fremover.

Hva er dine mål fra i dag og fremover?

For øvrig er alltid målet vårt når vi lager et kurs eller holder et seminar, at vi både skal fylle på med kunnskaper, hjelpe til å utvikle ferdigheter og holdninger, og så ønsker vi å inspirere til anvendelse. Det viktigste du kan gjøre med dette kurset, er å faktisk ta i bruk de verktøyene som følger med kurset. Det er en del kartleggingsverktøy, en del selvscore-øvelser og så videre, som vi håper vil være med på å øke din bevissthet rundt din egen karriere fremover. Vi har lagt opp kurset etter fire ulike former for leksjoner, om du vil.

I den første tar vi for oss det som handler om kompetansebevisstgjøring, altså en form for vareopptelling: Hva har du i dag, og hva trenger du eventuelt i morgen? Dette må settes inn i en ramme om deg og din arbeidsgiver, enten nåværende eller fremtidige.

I leksjon 2 ser vi på hvor du er karrieremessig forankret. Vi kommer tilbake til hva dette handler om, men åpenbart er vi ulike som mennesker, og vi har ulike forankringer også hva gjelder karrieren vår.

I leksjon 3 vil vi dykke lite grann ned i begrepet motivasjon. Både hva det er for noe, og kanskje viktigst: Hva er det som motiverer deg? Her har vi verktøy vi tror vil være nyttige for deg å gå gjennom for å kartlegge din egen motivasjon.

I den siste leksjonen ønsker vi å vide ut perspektivet og se på hvilke muligheter, men kanskje også utfordringer, som finnes og ligger foran deg i din senkarriere.

I tillegg til dette har vi utviklet en rekke verktøy som følger leksjonene. Vi tenker at jo mer velfylt verktøykassa di er, jo lettere vil det bli for deg både å øke bevisstheten din rundt dette med valg i senkarrieren, men også kanskje å ta de rette valgene for deg.

Vi har verktøy nummer 1, denne karriere- og utviklingsplanen, den skal jeg introdusere om en liten stund, allerede i denne leksjonen. Denne vil vi gjerne at dere skriver ut og tar med når dere ser på de kommende leksjonene.

Etter kurset skal du kunne ha denne som en mer eller mindre komplett plan for din utvikling videre.

Så har vi dette kartleggingsverktøyet av egen karriere og bevissthet, vi har et kartleggingsverktøy som utfordrer deg på å tenke godt gjennom, kanskje innhente noen tilbakemeldinger fra folk rundt deg også, på hva som faktisk er dine kompetanseområder. Hva

er det du kan? Og det er i bredformat, ikke hva som er grunnutdanningen din, for det er nok noen år siden.

Vi vet også at hvordan vi interagerer med andre mennesker i ulike konstellasjoner, er viktig med tanke på karriere, og ikke minst i senkarrieren.

Vi har lagt ved et kartleggingsverktøy som går på dette med roller i grupper og team. Hvilken rolle er det du typisk tar? Og er det en rolle du tenker det er nyttig å ha? Eller er det valgmuligheter ute og går for deg her? Litt avhengig av hva som er ønsket effekt av din adferd sammen med andre mennesker. Det er vel verdt å tenke gjennom.

Verktøy nummer 5 nevnte jeg så vidt i stad: Hvor er du karrieremessig forankret?

En selvscore-test hvor du fyller ut og svarer på noen spørsmål, og så får du ut en profil, som vi håper kan være nyttig når du skal ta dine valg knyttet til karrieren du enten har i dag, eller den karrieren du ønsker deg for i morgen.

Verktøy nummer 6 er kartlegging av egne styrker. Vi vet at å jobbe styrkebasert er mer effektivt, gir vesentlig mer motivasjon og glede i utviklingsløpet ditt, og det er veldig hensiktsmessig å vite hva som er styrkene dine, for om du jobber mest med disse, kan du risikere å bli veldig god, fremfor å fylle hull der du kanskje ikke er så god. Begge deler må til, men vi anbefaler en overvekt av styrkebasert jobbing.

Verktøy 7: balanse i livet-øvelse. Hvor er din seigmann, som vi kommer tilbake til, hvordan ser den ut? Eller seigkvinne, for den saks skyld. Vi skal jo levere og prestere på alle livets arenaer, ikke bare på arbeidslivets arena, og da trenger vi å tenke litt gjennom: Hvor er vår seigmann? Hvordan ser den ut? Vi kommer tilbake til det.

Det siste verktøyet vi har tenkt å dele med dere i denne omgang, er en metode for å sette mål, altså dine mål for din egen utvikling. Det kommer vi tilbake til i en senere leksjon.

Med dette håper vi at vi har klart verktøykassa di enda mer, og gi deg noen verktøy som vil være nyttige for deg på din vei langs senkarrieren din.

Før vi beveger oss videre, kan det være nyttig å se litt på begrepet medarbeiderskap. Vi liker å dele det opp i tre komponenter, som hver for seg påvirker det aktive medarbeiderskapet. Kursets navn er «Aktivt medarbeiderskap også i senkarrieren». Det handler om hvordan du forholder deg til disse tre begrepene. De tre begrepene er selvledelse, medarbeiderledelse og medledelse.

Vi ser på selvledelse først, handler det primært om å ta ansvar for egen jobb. Å gjøre de oppgavene du er satt til å gjøre, og ta det ansvarsområdet du er satt til å forvalte, men ikke bare det: Det handler også om å utvikle den jobben du allerede sitter i. Det handler om å ta vare på deg selv og din egen kompetanse, og dermed ta ansvar for din egen karriere- og kompetanseutvikling løpende, i samråd med din leder og den virksomheten du er ansatt i. Og det handler om å ta ansvar for egen trivsel og motivasjon. Ingen kan ta ansvar for dette for deg; du må primært gjøre det, og så er det andre som kan hjelpe deg. Det skal vi komme tilbake til.

Det var selvlædelse. Medledelse handler om å melde inn ønsker og behov til nærmeste leder. Både Jon Fredrik og jeg har holdt mange kurs og gjennomført en god del programmer for ledere, og vi har ennå til gode å treffe ledere som er tankelesere. Hvis du tenker at din leder trenger å vite noe om deg, er det best å fortelle ham/henne det, og ikke gå rundt og regne med eller håpe på at han eller hun skjønner det helt av seg selv.

Det enkle er ofte det beste også her. Meld inn ønsker og behov. Vær konstruktiv, og vær bidrags- og løsningsorientert. Det liker vi best når det gjelder våre kolleger, og det liker vi best når det gjelder våre ledere, og det liker også ledere best når det gjelder deres medarbeidere. På denne måten bidrar du til å gjøre din leder god, og det kan også komme deg til gode.

Den siste komponenten er dette med medarbeiderledelse. Det handler ikke om at du har eller skal ta en formell lederrolle overfor dine kolleger, men om at du bidrar positivt i arbeids- og læringsmiljøet, som jo er felles for dere alle, at du tar lederansvar i oppgaveløsning med andre kolleger.

Kanskje er det slik at du går inn i en formell prosjektlederrolle, noen ganger passer det seg å ta et lederansvar overfor kolleger, men kanskje det viktigste er å prøve å være en så god kollega som mulig. Vær litt opptatt av å bli likt og respektert av kollegene dine, det vil også komme deg til gode.

Allerede nå tenker vi at vi kan kaste på dere det første verktøyet. Dette er en selvscore-øvelse som det tar en 5–6 minutter å fylle ut. Gå gjennom punktene karrierebevissthet, kompetansebevissthet, motivasjon og arbeidsglede og mål og utvikling.

Ut fra disse tallkarakterene som du gir deg selv i dette verktøyet, vil det dette ut noen utviklingsområder, hvis du ser i kolonnen på andre siden av dette bildet. Utviklingsområde 1 og utviklingsområde 2. Det vil også dette ut noen styrker av dette her, altså ting du selv, i hvert fall, mener at du er helt naturlig god på. Så sørg for å fylle ut dette skjemaet, det tar 5–6 minutter å fylle ut, men bruk gjerne mer, det er noen av spørsmålene som kan virke enkle, men som kanskje avstedkommer refleksjon.

Når du er ferdig med det, vil vi be deg åpne eller skrive ut karriere- og utviklingsplanen, som jeg nevnte i stad: Ta med deg dette verktøyet når du går inn og besøker de andre leksjonene, for her vil det dette ut ting fra én leksjon til en annen, hvor vi ber deg fylle ut kompetanseområder, sosial kompetanse, samspill med andre, karrieremessig forankring og så videre og så videre.

Når du er ferdig med kurset, vil du sitte igjen med en plan som gjør det lettere for deg når det gjelder å fortsette å jobbe med din egen utvikling.

Lite blir annerledes av at du tar dette kurset. Virkningen kommer jo i etterkant.