



Aktivt medarbeiderskap i senkarrieren
Kursdokumentasjon

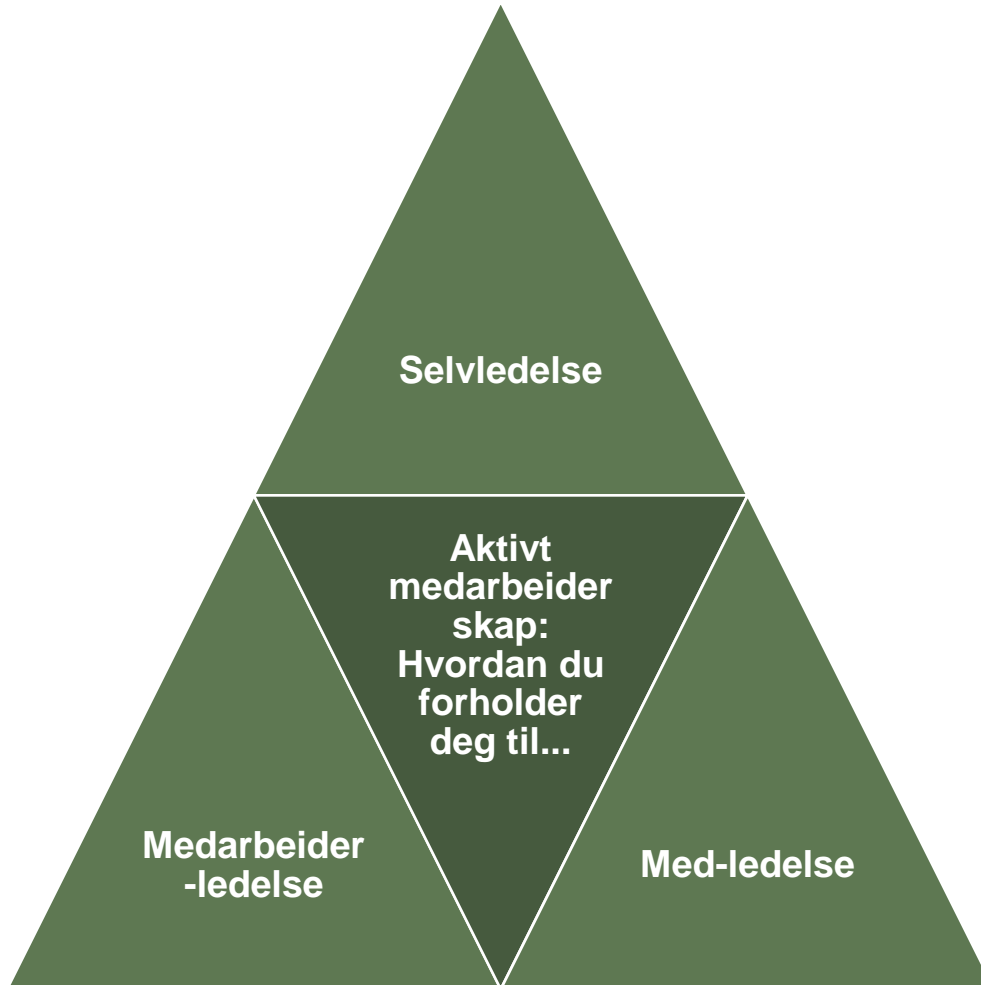
Oversikt over metoder/verktøy for bevisstgjøring og refleksjon



- Verktøy 1. Karriere og utviklingsplan (som følger opplæringen underveis)
- Verktøy 2. Kartlegge egen karrierebevissthet
- Verktøy 3. Kartlegg dine kompetanseområder
- Verktøy 4. Kartlegge roller i grupper og team.
- Verktøy 5. Karrieremessig forankring
- Verktøy 6. Kartlegging av egne styrker
- Verktøy 7. Balanse i livet øvelse
- Verktøy 8. Metode for å sette mål



Medarbeiderskap



Selvledelse

- Ta ansvar for egen jobb (og utvikle den)
- Ta ansvar for egen karriere- og kompetanseutvikling
- Ta ansvar for egen trivsel og motivasjon

Med-ledelse

- Melde inn ønsker og behov til nærmeste leder
- Være konstruktiv, bidrags- og løsningsorientert
- Gjøre din leder god

Medarbeiderledelse

- Bidra positivt til arbeids- og læringsmiljø
- Ta lederansvar i oppgaveløsning med andre
- Være en god kollega – bli likt og respektert av andre

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	

Leksjon 1

Kompetansebevisstgjøring

– hvordan få større forståelse av den erfaringsbaserte kompetansen?



Kompetanse

- Kunnskaper, ferdigheter og evner, med bruksverdi i arbeidslivet!
- +
 - holdninger
 - interesser
 - verdier og motivasjon

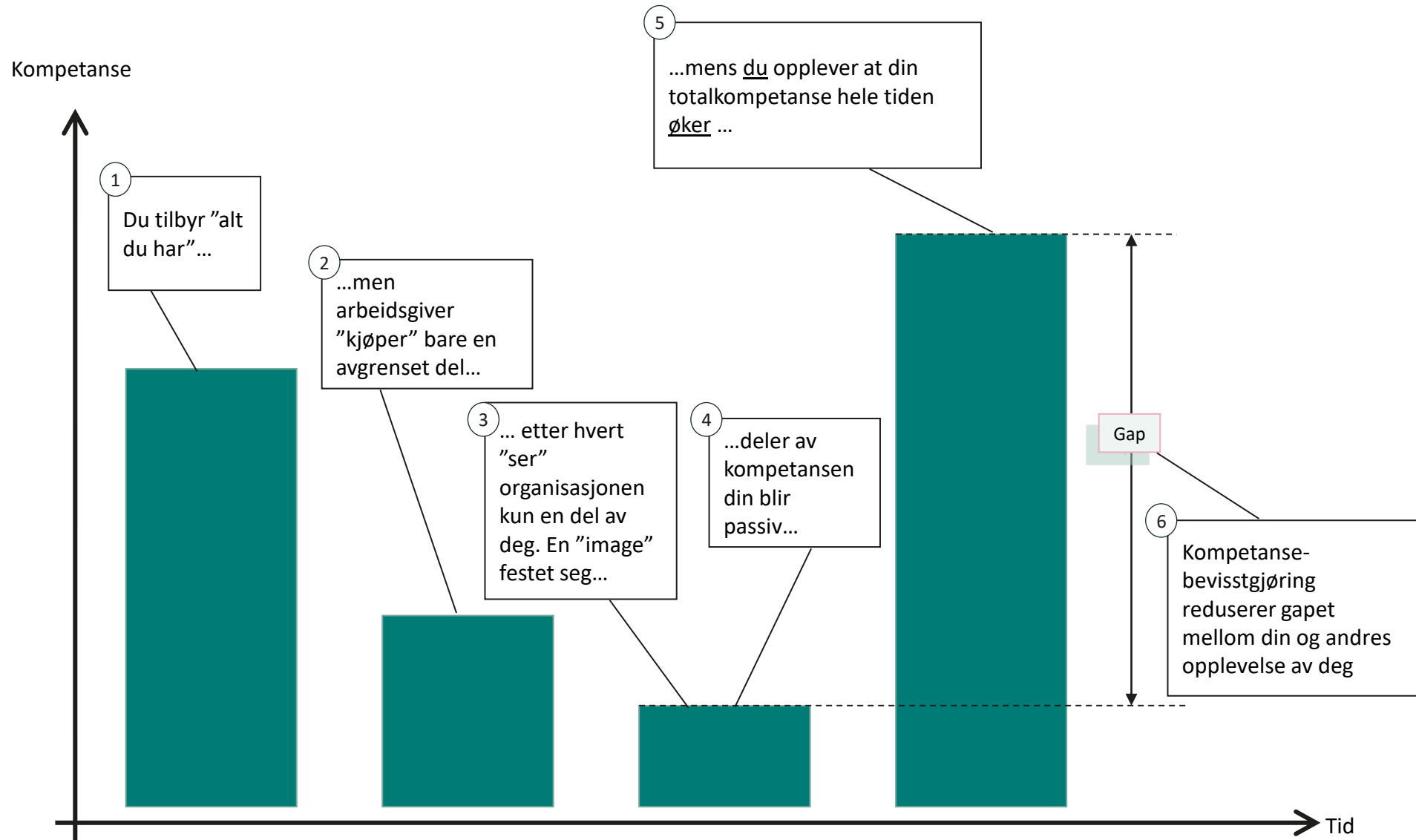
Realkompetanse = formell + uformell kompetanse.

Kompetanse som relasjonelt fenomen!

”Kvalifikasjoner er å
være *riktig god*.

Kompetanse er å
være *god til det
riktige*”

Henrik Holt Larsen

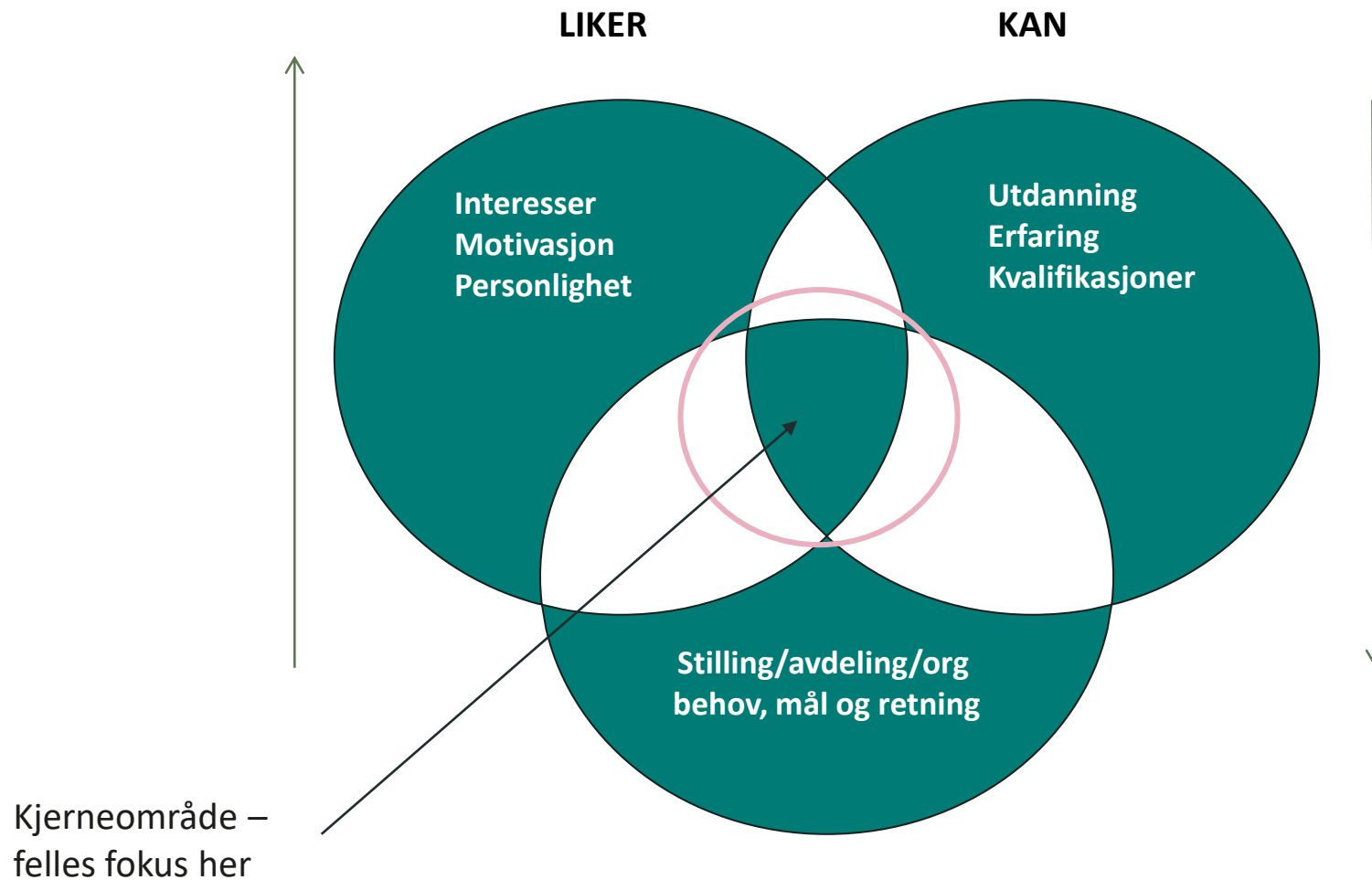




Kompetanse og selvinnsikt er ferskvare!



Å samstemme din kompetanse og motivasjon i forhold til behov i en stilling/avdeling/organisasjon





Kartlegg dine kompetanseområder

Fremgangsmåte

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.

Trinn 3. Oppsummer dine kompetanseområder

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 andre.

Kartlegg dine kompetanseområder



Eksempler på kompetanseområder	Konkretisering:

Eksempler på kompetanseområder



Eksempler på kompetanseområder	Konkretisering:
Ledelse og organisering	<ul style="list-style-type: none">• Lang erfaring med å organisere frivillig arbeid fra mål- og planlegging til gjennomføring og evaluering.• Dyktig til å delegere, ansvarliggjøre og motivere andre mennesker• Utpreget ryddig, planmessig og strukturert i måte jeg arbeider på
Service og kundebehandling	<ul style="list-style-type: none">• Svært opptatt av å forstå kundenes behov og levere i henhold til forventninger• Søker alltid å gi kundene det «lille ekstra»• Er drevet av salg og utvikle gode relasjoner
Analyse- og utredningskompetanse	<ul style="list-style-type: none">• Har planlagt og gjennomført en rekke ulike utredninger, både som deltaker og som prosjektleder• Dyktig til å definerer gode problemstillinger, samt kunne fremstiller komplekse problemstillinger på en klar måte• God erfaring med å finne riktig tilnærming og metoder for å belyse problemstillinger
Prosjektledelse og styring	<ul style="list-style-type: none">• Kunnskaper om planlegging og gjennomføring av større prosjekter, fra målutvikling, planlegging, gjennomføring og evaluering.• Bred erfaring fra å benytte ulike styringsverktøy i planlegging og gjennomføring av prosjekter.• Prosjektleder med mye ledererfaring i å sette mål, gi tilbakemeldinger, håndtere uenig og konflikt.
Fagspesifikk kompetanse?	



Hvem er du i samspill med andre?

Hva tenker du omkring din sosiale kompetanse?



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



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!



Fem trinn eller faser i egen kompetanseutvikling

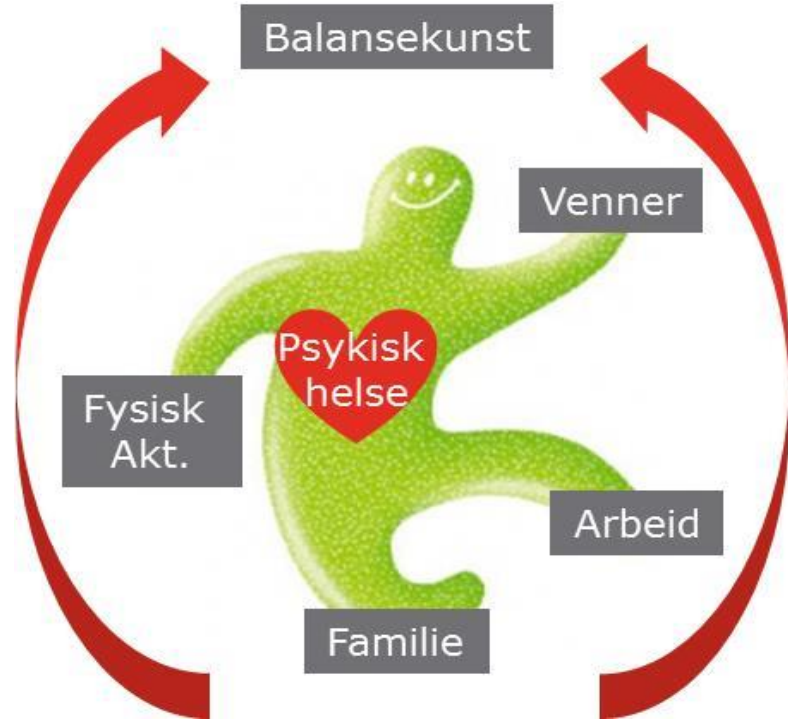
- Trinn 1. Kartlegg hva du allerede har av kompetanse
- Trinn 2. Vær klar på hva du vil og hva som er behovene.
- Trinn 3. Kartlegg gapet
- Trinn 4. Kartlegg og analyser kompetansetiltak
- Trinn 5. Gjennomfør – reflekter over læring underveis og i etterkant



Leksjon 2

Hvor er du forankret karrieremessig?

Tre sentrale spørsmål vi alle må stille oss.....



Hvem er du?

- Dine verdier, prioriteringer, din balanse, dine mål og visjoner, det gode liv for deg?

Hva kan du?

- Hva er dine sterke sider og personlige talenter, hva er dine kunnskaper og ferdigheter?

Hva vil du?

- Dine motivasjonsdrivere og verdier? Dine mål, ønsker og planer?



Hva betyr det å jobbe for deg?

- Hvilke behov får du dekket eller mål realisert?

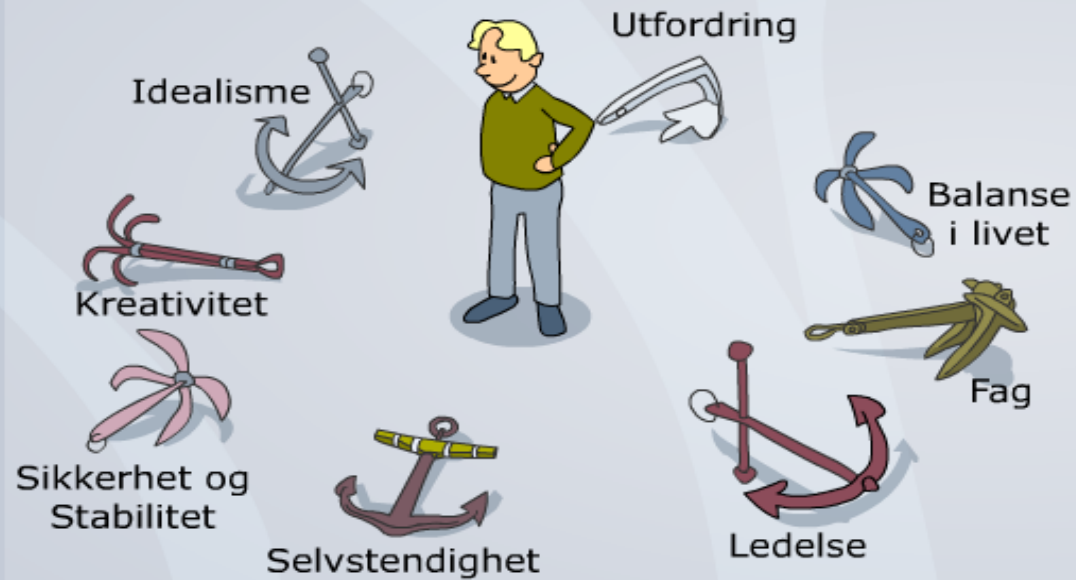


Hvor er du karrieremessig forankret?

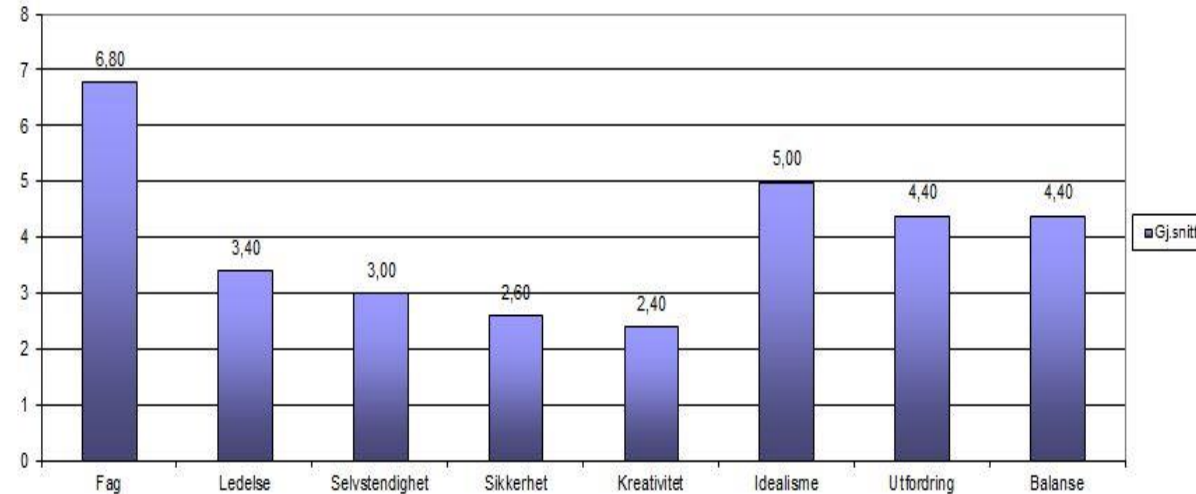
Mitt Karriereprogram - Hva vil jeg?

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?



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?

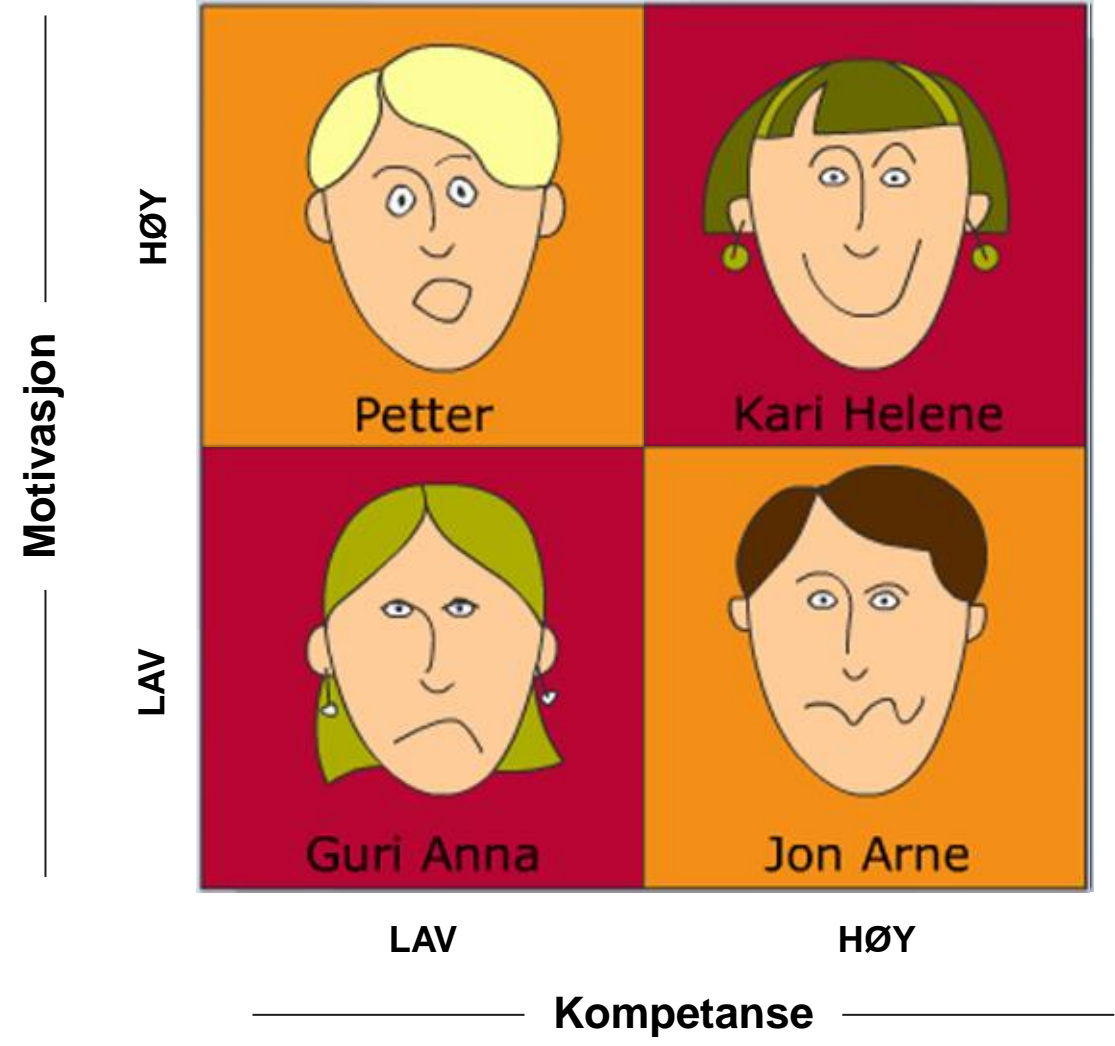
Leksjon 3

Motivasjon

Motivasjon like viktig som kompetanse?



Hvor er du?
Hvor har du vært?
Hvor er du på vei?
Hvor ønsker du å være?
Hva skal til for å komme dit?





$$T_{\text{rivsel}} = \frac{G_{\text{lød}}^2}{F_{\text{ysisk}} + P_{\text{sykisk}}}$$

slitasje

Kilde: Arne Næss



Ulike former for motivasjon

Ytre motivasjon

- Kilden til motivasjonen ligger utenfor det å utføre jobbaktiviteten, men i stedet er knyttet til resultatet som følge av jobbaktiviteten

Indre motivasjon

- Atferd utført med bakgrunn i indre belønninger som tilfredshet, selvbestemmelse, mestring, glede eller mening knyttet til de oppgavene vi utfører

Prososial motivasjon

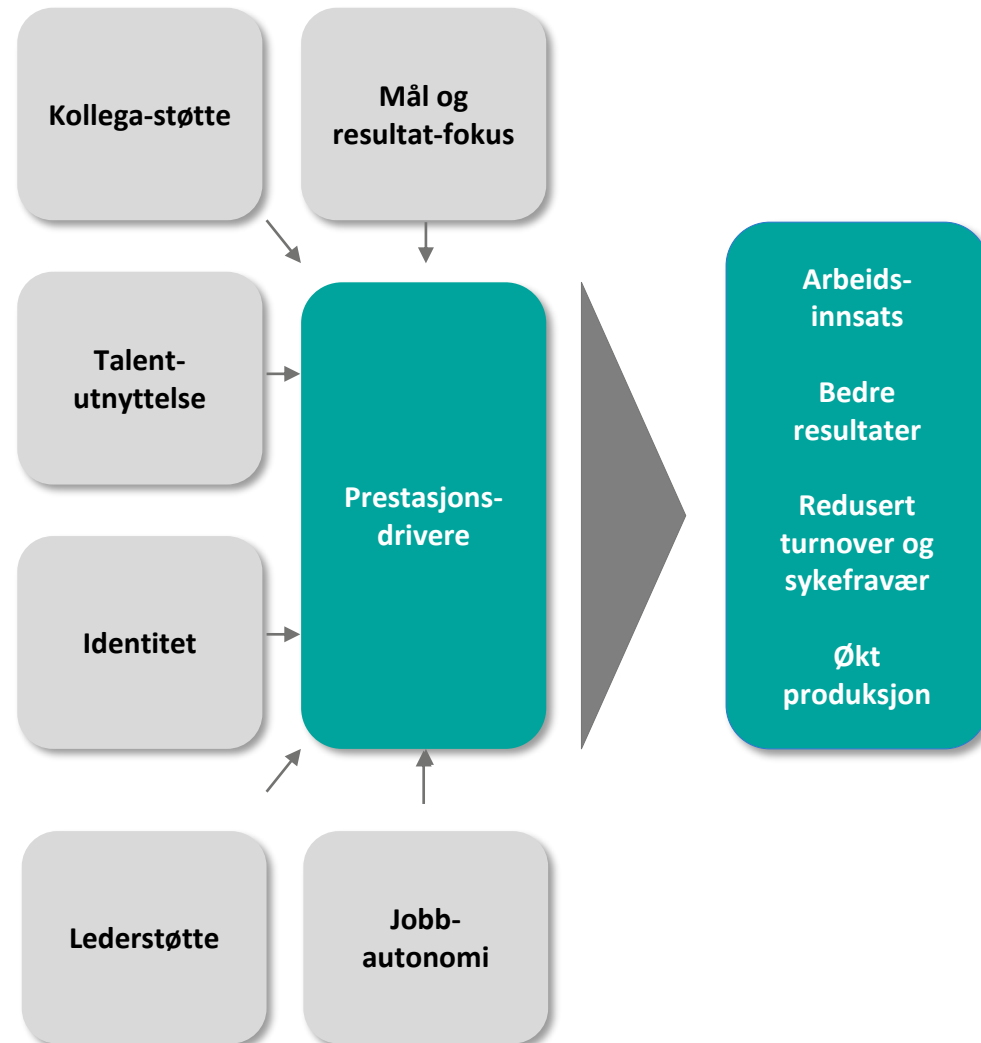
- Handler om å ønske å bidra med noe nyttig og verdifullt for andre, med andre ord gjøre en forskjell for andre – oppleve tilhørighet

Hva kan motivasjonsforskningen fortelle oss?

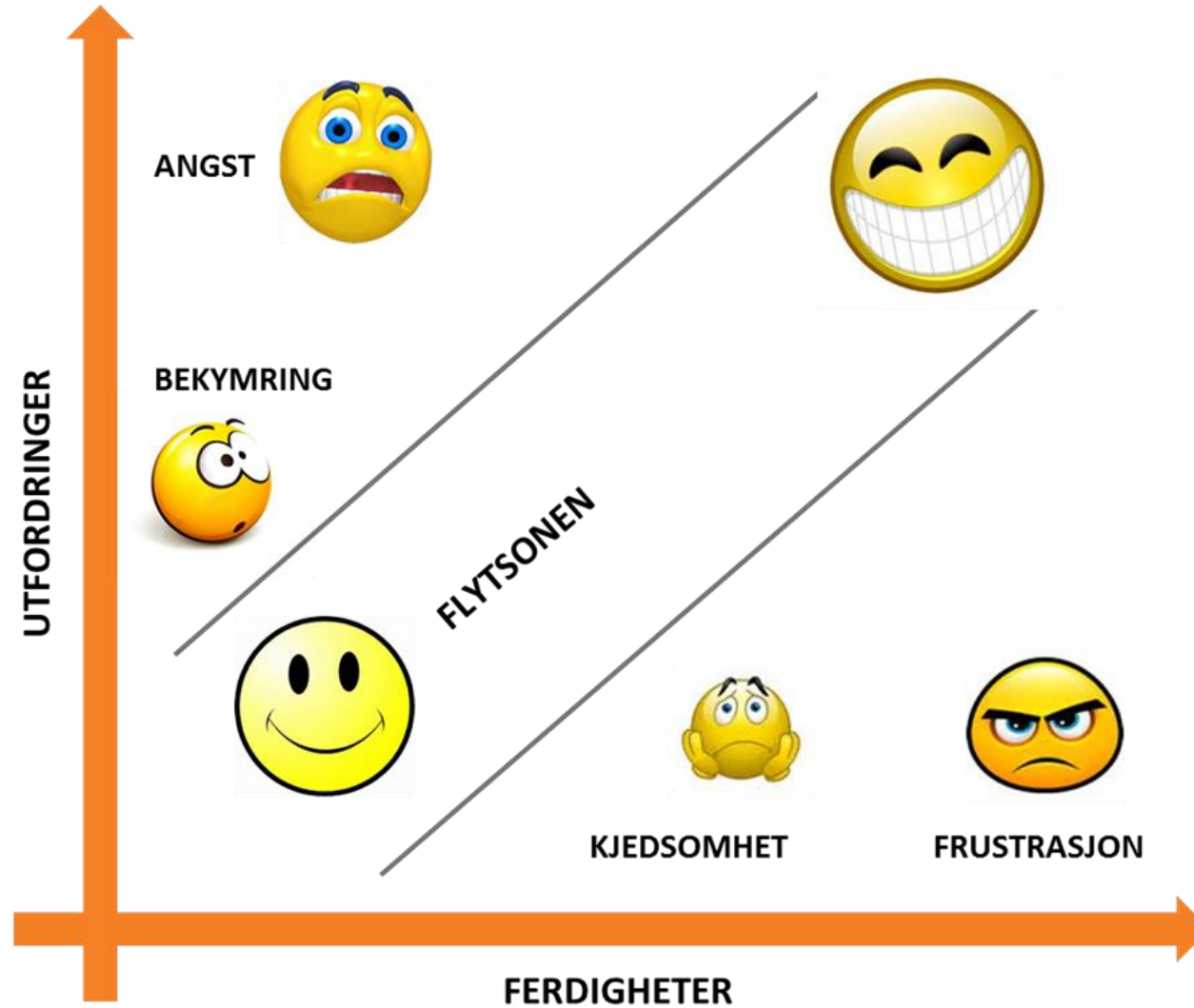


Indre motivasjon virker

- Medarbeidere jobber hardere på grunn av høyere involvering, forpliktelse og engasjement som skyldes høy grad av medbestemmelse og egenkontroll
- Medarbeidere jobber smartere fordi de blir oppfordret til å utvikle sine ferdigheter og sin kompetanse
- Medarbeidere jobber mer ansvarlig fordi ansvaret er plassert i deres hender.



Motivasjon og mestring





«Hva er det som virkelig motiverer deg?»

«Hva trenger du fra andre for å være motivert?»

«Hva kan du selv gjøre for å holde på eller finne tilbake til egen motivasjon?»



Når du opplever å være på ditt beste?

”Hvilke sterke sider (faglig og/eller personlige) bruker du da?»



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:	



Leksjon 4

Muligheter og utfordringer i senkarrieren

Viktigste kompetansekrav i et arbeidsliv i endring



Husk at endringer = muligheter + utfordringer

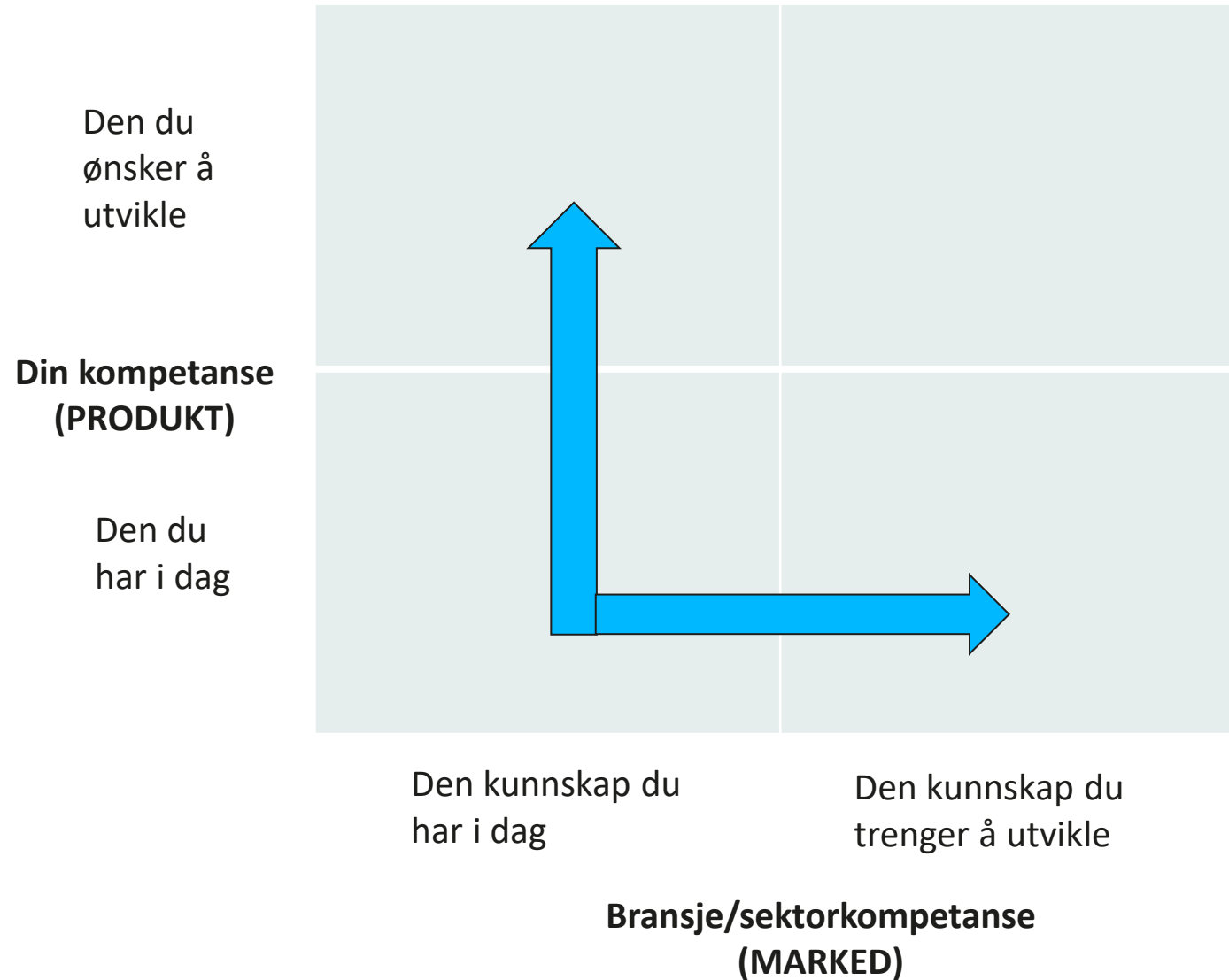


Folk er mer omstillingsdyktige enn de er endringsvillige

Tenke ut av boksen...



«Jeg har lyst til å gjøre noe nytt i en helt ny bransje....»





**Hva tenker du er dine
muligheter og utfordringer
fremover?**



**Hvordan kan du realisere dine
muligheter og håndtere dine
utfordringer?**



Spør deg selv...



- 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?
- Hvordan kan jeg hjelpe deg, eventuelt hvem kan hjelpe deg?



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?	



Aktivt medarbeiderskap i senkarrieren



Mål med seminaret

Øke kunnskaper, utvikle ferdigheter og holdninger samt inspirere til anvendelse!

Mål

- At den enkelte får påfyll og inspirasjon som gjør at du kan ta aktive valg i forhold egen jobb og utvikling.
- At du blir mer bevisst hva som motiverer deg og hva det å jobbe betyr for deg.
- At du får reflektert over den kompetansen du allerede har
- At du begynner å tenkte over hva du vil fremover – hva er dine mål?