



Vårt sätt att arbeta med karriärplanering

Utvecklingsprogrammen är utsträckta över tiden. Förändring på individnivå tar tid och reflektion är avgörande för att vi ska utveckla egen kunskap och förståelse. Lämplig omfattning kan vara 5-7 samtal under 2-4 månader samt ett uppföljningstillfälle efter några månader. Varje samtal omfattar ca 1,5 timme.

Innehåll med sju steg

1. Nulägesanalys och behovsinventering

- Hur ser min situation i nuläget ut? Vad är bra respektive dåligt?
- Hur ser balans, tidsfördelning och prioritering ut mellan områdena arbete, privatliv, relationer/familj och hälsa?
- Hur mår jag? Är jag motiverad?

Observera att eventuella kriser och problem - övertalighet, konflikter, privata problem - måste bearbetas på något sätt innan karriärplaneringen kan starta.

2. Livets resa

- viktiga händelser i ditt liv - privata som yrkesmässiga
- var det slumpen eller medvetna val?
- kan du se ett mönster?

3. Självanalys

- Vem är jag, mina behov och drivkrafter?
- Vilka är mina starka och svaga sidor?
- Vilken är min karriärinriktning, mina drivkrafter och viktiga värderingar i arbetet?

4. Kompetens- och resursanalys

- Vilken kompetens krävs i arbetet?
- Vilken kompetens har jag? Använder jag min tid och kompetens effektivt?
- Vilka är mina kompetensutvecklingsbehov?
- Finns det talanger som inte kommer till uttryck i arbetet men som skulle kunna komma till användning?

5. Min vision

- Vad vill jag?

- Hur ser mina framtidsbilder och drömmar ut?

6. Strategi

- Vad kan omvandlas till verklighet?
- Fördelar / nackdelar.

7. Handlingsplaner

- Vad ska jag göra?
- Hur ska det gå till?
- När ska det ske?

Material och tester

Vi arbetar med ett eget material, utarbetat i en grundversion 1997 och därefter årligen uppdaterat och vidareutvecklat. Som komplement till detta använder vi ett par personlighetsinventorier, test.

Det ena är *Myers Briggs Type Indicator* vars rättigheter ägs av Psykologiförlaget (som har utbildat våra konsulter). Det andra testet är ett *karriärstilstest* med Decision Dynamics som huvudman och licensutbildare.

Rollfördelning mellan konsult och deltagare

Karriärkonsulten

...fungerar som handledare, samtalspartner och hjälper individen att upptäcka sina möjligheter och intressen. Han/hon bidrar med samtalsstrukturen, förmedlar modeller samt ger hjälpmedel för självanalys men tillhandahåller inte eller tar ansvar för lösningar. Konsulten har tystnadsplikt och för ingen information vidare till tredje man.

Karriärutvecklaren/deltagaren

...arbetar utifrån sina egna ambitioner och intressen fram sin egen utvecklingsplan. Individen äger dokument och utvecklingsplanen samt ansvarar för att förverkliga sina idéer och planer.

Ett pedagogiskt kontrakt, som speglar rollfördelningen, upprättats i början av varje utvecklingsprogram.