



Vårt sätt att arbeta med livs- och karriärutveckling

Utvecklingsprogrammen är utsträckta över tiden. Förändring på individnivå tar tid och reflektion är avgörande för att vi ska utveckla egen kunskap och förståelse. Omfattningen på programmet är oftast 6-8 samtal under 3-4 månader samt ett uppföljningstillfälle efter några månader. Varje samtal omfattar 1,5 timme.

Innehåll med sju steg

1. Nuläge

- Hur ser din situation ut? Vad är bra respektive dåligt?
- Hur ser balans, tidsfördelning och prioriteringar ut mellan områdena arbete, fri tid, familj/relationer och hälsa?
- Hur mår du? Är du motiverad?

Observera att eventuella kriser och problem – övertalighet, konflikter, privata problem – måste bearbetas på något sätt innan livs- och karriärutvecklingen börjar.

2. Livets resa

- Viktiga händelser i ditt liv – privata och yrkesmässiga?
- Var det slumpen eller medvetna val?
- Kan du se ett mönster?

3. Personlighet och drivkraft

- Vem är du, dina behov och preferenser?
- Vilka är dina starka och svaga sidor?
- Vilken är din karriärinriktning, dina drivkrafter när det gäller utveckling i arbetet?

4. Kompetens

- Vilken kompetens krävs i arbetet?
- Vilken kompetens har du?
- Använder du din 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. Vision

- Vad vill du?

- Hur ser dina framtidsbilder och drömmar ut?

6. Strategier

- Vad kan omvandlas till verklighet?
- Vilka olika vägval och strategier finns det? För- och nackdelar?

7. Utvecklingsplan

- Vad ska du göra?
- Hur ska du göra?
- När ska du göra det?

Material och verktyg

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 personlighetsinventurer (test). Det ena är Myers Briggs Type Indicator vars rättigheter ägs av Assessio. Det andra testet är Karriärmodellen med Decision Dynamics som huvudman och licensutbildare.

Rollfördelning konsult/deltagare

Karriärkonsulten

...fungerar som handledare, samtalspartner och hjälper individen att upptäcka sina möjligheter och intressen. Han/hon bidrar med samtalsstruktur, förmedlar modeller samt ger hjälpmedel för självanalys. Konsulten tillhandahåller inte eller tar ansvar för lösningar. Han/hon 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 dokumentationen och planen samt ansvarar för att förverkliga idéer och planer.

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