

SDU's Koncept for Karrieresamtaler

Koncept for Karrieresamtaler er et redskab til alle ansatte på SDU med interesse i karriereudvikling. Formålet er at bidrage til at skabe progression i SDU-ansattes karriereudvikling.

Hvad er en karrieresamtale?

På SDU bliver karrieresamtaler brugt systematisk og formelt til at sikre sammenhæng mellem fælles strategi og individuel karriereudvikling. Karrieresamtaler bliver også brugt ad hoc og uformelt som en løbende undersøgelse af, hvad der driver mig i dette og mit kommende job.

Alle samtaler - formelle og uformelle - der bidrager til progression i SDU-ansattes karriereudvikling, bliver betragtet som karrieresamtaler.

Karrieresamtaler kan have forskellige formål og forskellige organisatoriske afsæt, og ansvaret for gennemførelse af karrieresamtaler vil derfor variere. Karrieresamtaler kan finde sted sammen med ledere, vejledere, mentorer, coaches, kollegaer, venner og andre personer som kan skabe refleksioner om karriereudvikling.

Konceptets temaer

Karriereudvikling følger sjældent en lige vej og er ofte forbundet med tvivl og usikkerhed, og den enkeltes selvopfattelse og identitet vil ofte komme i spil. SDU's Koncept for Karrieresamtaler er derfor bygget op omkring centrale tvivlsspørgsmål: Hvad kan jeg? Hvad vil jeg? Hvad er der brug for?

Du behøver ikke at have svar på spørgsmålene for at have en karrieresamtale. Ved at være i og ved din tvivl kan du åbne for overvejelser om at skifte retning, profilere dine kompetencer på en ny måde eller at medvirke til at forme det job, der venter.

For nogle kan denne figur danne udgangspunkt for en karrieresamtale. Andre kan have glæde af konkrete spørgsmål til refleksion. På side 3 findes en række spørgsmål du kan reflektere over inden for emnerne:

- Kompetencer
- Motivation
- Jobs
- Retning
- Faglig profil
- Jobindhold



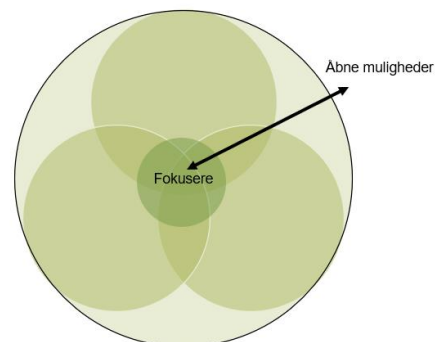
Der findes dels spørgsmål af generisk karakter og dels spørgsmål som er målrettet yngre forskere.



Koncept for Karrieresamtaler kan fungere sammen med SDU's MUS-koncept for at uddybe 'karriereudvikling' som et aspekt af medarbejderudvikling. Konceptet kan også bruges på egen hånd af SDU-ansatte eventuelt i kombination med andre redskaber som SDU stiller til rådighed (SDU's portal om karriereveje på [www.link]).

Hvordan bliver gode karrieresamtaler til?

Karriereudvikling er en dynamisk proces, og der findes ikke en enkelt opskrift på den gode karrieresamtale. SDU's Koncept for Karrieresamtaler er et inspirationsværktøj og hensigten er, at understøtte en dynamisk refleksionsproces, der skifter imellem at fokusere på bestemte spørgsmål eller temaer og at åbne muligheder (illustreret til højre). Refleksionerne som en samtale åbner for kan danne grundlag for et nyt fokus og dermed en ny samtale.



Før du planlægger en karrieresamtale, kan du overveje hvad du ønsker at få ud af en sådan samtale. Som hjælp til dette, kan du eksempelvis orientere dig i spørgsmålene på næste side. Måske du kan fornemme hvilke spørgsmål der rammer noget centralt i forhold til, hvor du er i dine karriereovervejelser netop nu? Hvad er du mest i tvivl om?

Overvej hvem der er den rette til at hjælpe dig med at reflektere over netop dette. Din vejleder? Din leder? Din ven? En mentor du endnu ikke kender? I visse situationer, fx ved overvejelser om at søge nye veje uden for organisationen, kan der være bestemte personer med hvem det kan være vanskeligt at have en åben og ærlig karrieresamtale. En opgave er derfor at udvælge samtalepartnere, som du er tryk ved og som kan bidrage til din progression i forhold til det karriereaspekt der er aktuelt for dig.

Endelig skal du overveje timingen af dine samtaler. Vælg helst et tidspunkt hvor du mentalt har kapacitet til at reflektere over din fremtid og hvor du er åben for at få øje på noget nyt.

Selve samtalen kan tage udgangspunkt i et eller flere centrale tvivlsspørgsmål. Undervejs kan du og din samtalepartner finde inspiration i spørgsmålene på næste side til at udfolde emnerne i nye retninger.

Efter samtalen kan du overveje hvad samtalen har ført med sig:

- Har du fået øje på noget nyt?
- Hvad skal næste skridt være?
- Hvori ligger tvivlen nu?
- Hvem kan hjælpe dig med at udfolde dette?

Held og lykke med din fortsatte karriereudvikling.

Karrierebegreber

Karriereudvikling

- Udgør ét aspekt af medarbejderudvikling
- Består af mange aktiviteter hvoraf karrieresamtaler er én type. Andre eksempler er karrierefremmende aktiviteter, informationssøgning om jobmarkedet, workshops og jobsøgning

Karrieresamtaler

- Alle typer af samtaler der bidrager til karriereudvikling
- Er ikke jobsamtaler, men der kan indgå jobformning i karrieresamtaler

Karriereplan

- Et udkast til hvordan vejen kan tage form, og den kan ændre sig undervejs

Karriereforløb

- Er ofte et tilbageblik på en række af jobs

SDU's Koncept for Karrieresamtaler: Spørgsmål til inspiration

Hvad kan jeg? (Kompetencer)	Hvad vil jeg? (Motivation)	Hvad er der brug for? (Jobs)	Skal jeg skifte retning? (Retning)	Skal jobbet indhold justeres? (Jobindhold)	Skal jeg tilpasse min faglige profil til et job? (Faglig profil)
Generisk					
Hvilke højt specialiserede kompetencer har jeg?	Hvilke opgaver eller emner motiverer mig?	Hvad bliver efterspurgt på arbejdspladser?	Skal jeg orientere mig i en ny retning?	Findes der et job til mig?	Er jeg villig til at tilegne mig nye kompetencer (og opgive andre)?
Hvilke kompetencer har jeg, der kan bruges i andre sammenhænge (fx projektledelse)?	Hvad er vigtigst for mig i mit arbejdsliv?	Har jeg kendskab til de jobmuligheder og karriereveje der er?	Hvad skal præge en anderledes retning?	Er der mulighed for at forme et job der passer til min interesse?	Skal jeg ændre min faglige profil?
Hvilke af mine kompetencer er vigtigst for mig at bruge?	Er der noget jeg ikke vil gå på kompromis med? - Faglighed - Arbejdsform - Rammer (tid, sted) - Udviklingsmulighed - Work-life balance - Andet?	Hvordan finder jeg ud af, hvad der er brug for?	Er der noget jeg er god til, som jeg ikke er interesseret i at bruge?	Hvor skal jeg kigge hen, for at få ny inspiration og nye perspektiver?	Hvordan kan jeg gøre mig og min profil attraktiv?
For yngre forskere					
Hvilke unikke kompetencer har jeg?	Inden for hvilket fagområde vil jeg gerne være specialist?	Hvordan kan min faglighed og mine kompetencer yde et særligt bidrag?	Er jeg villig til strategisk at ændre retningen for mit akademiske virke?	Er det muligt at indgå i nye tværfaglige samarbejder?	Hvilke færdigheder og kompetencer skal jeg have for at opfylde meriteringskriterier?
Hvordan forklarer jeg andre hvad jeg kan?	Hvilke forskningsspørgsmål og fagområder skal jeg forfølge?	I hvilket forskningsmiljø?	Skal jeg forfølge min interesse eller det jeg har særlige kompetencer indenfor?	Hvor findes en gruppe, hvor jeg passer ind?	Hvordan vil en given specialisering begrænse mig eller åbne muligheder?