

LEDERENS FORBEREDELSE

KARRIEREUDVIKLINGSSAMTALEN



KARRIEREUDVIKLING
FOR KONSULENTER I STATEN

PERSONALESTYRELSEN · DJØF · AC



LEDERENS FORBEREDELSE TIL KARRIEREUDVIKLINGSSAMTALEN

– hvordan kan du bidrage til bevægelse?

Formålet med samtalen

Formålet med karriereudviklingssamtalen er at understøtte konsulentens karriereudvikling. Samtalen sigter på at drøfte konsulentens mulige karriereveje og kompetenceudviklingsmuligheder. Dette skal ske med afsæt i den organisatoriske kontekst med de præmisser og fremtidsudsigter, der er til stede på arbejdspladsen i dag og på sigt.

Arbejdspladsens muligheder og behov

Optimalt set går den enkelte medarbejders karriereudvikling og organisationens udvikling hånd i hånd. For at du som leder kan rådgive, inspirere og understøtte konsulenten bedst muligt, er det derfor afgørende, at du har en viden om, hvilken udviklingsretning organisationen bevæger sig i. Du bør samtidig kende de mål, der gælder på såvel den korte som den lidt længere bane.

Endelig skal du kende de rammer for karrieresamtalen og muligheder for karriereudvikling, som gælder for netop din arbejdsplads.

Du kan gøre en forskel

Du kan som leder gøre en forskel ved at sætte karriere på dagsordenen. En undersøgelse gennemført i foråret 2010 blandt konsulenter i staten viser, at mere end hver 3. konsulent oplever, at der ikke er tradition for at tale karriere på arbejdspladsen. Du skal derfor som leder være opmærksom på de organisatoriske "fremmere" og "hæmmere" for konsulenteres bevægelse, der gør sig gældende på din arbejdsplads. Et eksempel på en organisatorisk "fremmer" kan være en kultur, hvor det er velset, at ledere delegerer "tunge" opgaver til konsulentgruppen. Et eksempel på en "hæmmer" kan være en kultur, hvor en konsulents ønske om mobilitet ikke støttes aktivt.

Gode råd til din forberedelse

Har du tidligere talt karriere og kompetenceudvikling med konsulenten?

- Hvis ja, hvilke erfaringer kan du tage med fra tidligere samtaler?
- Hvis nej, vil det så være relevant at søge oplysninger om konsulenten hos andre i organisationen, fx konsulentens daglige leder?

Her følger en række spørgsmål til hjælp i din forberedelse af samtalen – uanset om du kender konsulenten godt eller ej.

Hvad har arbejdspladsen brug for?

- I. Hvilke strategisk vigtige kompetencer er ønskelige i den enhed, hvor konsulenten arbejder?
- II. Hvilke strategiske behov for opgavevaretagelse og dertilhørende kompetencer har organisationen som helhed brug for på kort sigt? Og på lang sigt?
- III. Tag afsæt i de **6 jobprofiler**. Hvordan matcher organisationens behov de 6 forskellige jobprofiler? Er der profiler, du i højere grad vurderer, der vil være behov for frem for andre?

Skriv her ... Skriv her ...

Hvad kan konsulenten selv gøre?

- I. Hvad kan konsulenten selv gøre for at skabe bevægelse?
(eksempelvis tage initiativ til at få et større eller selvstændigt formelt ansvar for opgaveløsninger, tage initiativ til jobbytte, til faglig netværksdannelse mv.)

Skriv her ... Skriv her ...

Hvad kan du som leder gøre?

- I. Hvilke konkrete initiativer kan du som leder tage for at understøtte konsulentens ønske om bevægelse ved henholdsvis at:
 - a. fordybe sig?
 - b. brede sig?
 - c. skifte retning?
 - d. gå ledervejen?
- II. Overvej hvilke af dine samarbejdsparter og øvrige ledelsesrelationer, det kan være relevante at trække på, når du skal understøtte konsulentens bevægelse.
- III. Hvilke organisatoriske "fremmere" for konsulenter bevægelse, finder du, er særligt fremherskende på din arbejdsplads? (Det kunne fx være, at konsulenter i udstrakt grad har selvstændigt ansvar i projektsammenhænge eller i opgaveløsninger bredt set, eller at konsulenter varetager souscheffunktioner).
 - a. Hvordan kan disse "fremmere" udnyttes (endnu) bedre?
- IV. Hvilke organisatoriske "hæmmere" for konsulenter karrierebevægelse, oplever du, er de største på din arbejdsplads?
 - a. Hvilke initiativer kan etableres for at imødegå disse "hæmmere"?
- V. Har du behov for yderligere afklaring af dit eget ledelsesrum forud for den aktuelle samtale, så du i højere grad kan understøtte konsulentens karriereudvikling?



Skriv her ... Skriv her ...

Der er udviklet en guide til brug for gennemførelse og opfølgning på konsulentens karrieresamtale. Guiden forudsætter ikke, at samtaleparterne har et nært kendskab til hinanden.

Guide for karrieresamtalen