

Decision Dynamics **Karriärmodell™**

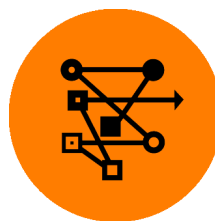
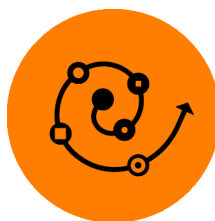
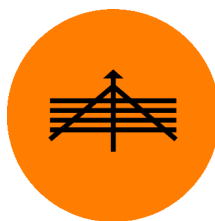
CareerView™ Karriärrapport

07 maj 2013

Jan Exempel

© 1983-2009 Decision Dynamics.
Alla rättigheter förbehålles.
www.decisiondynamics.se

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon medarbetare i hela världen.



Innehåll i din rapport

Denna rapport baseras på dina svar på CareerView™ karriärfrågeformuläret avseende hur du ser på din ideala karriär och vad som motiverar dig i ditt arbetsliv.

I rapporten kommer du att finna:

- > Din karriärinriktningsprofil som visar hur du tycker och hoppas att din karriär skall utvecklas.
- > Din drivkraftsprofil som visar vilken karriär som skulle passa dig bäst i termer av personlig tillfredsställelse och motivation.
- > En jämförelse mellan dina karriärinriktningar och drivkrafter. Denna visar hur din karriärutveckling skulle se ut om du följer ditt huvud jämfört med om du följer ditt hjärta. Du kan bland annat använda jämförelsen för att undvika att av misstag välja fel väg i din karriärutveckling, d v s en väg som inte är motiverande för dig personligen.

Av de två profilerna visar drivkraftsprofilen vad du personligen skulle känna dig mest tillfredsställd med. Dina karriärinriktningar är också viktiga genom att de visar vad du tror att du borde göra med din karriär. Dessa förväntningar är dock i hög grad påverkade av andra människor i våra liv och kan vara missvisande för vad som skulle vara bäst för oss personligen. Din drivkraftsprofil ger oftast en bättre bild av din egen motivation och vad du själv vill och är som regel relativt opåverkad av andra människor omkring dig. Syftet med rapporten är att ge dig en bättre självinsikt och stödja dig i din fortsatta karriärutveckling för att du skall känna dig så tillfredsställd som möjligt med din utveckling. Profilen ger även ett bra underlag för att diskutera din karriärutveckling till exempel i samband med utvecklings- och planeringssamtal eller i vid en anställningsintervju.

Om Karriärer

Decision Dynamics Karriärmodell™ utgår från att människor är olika i hur de uppfattar olika karriärer och vilken karriärutveckling de önskar. Den karriär som du ser som ideal kan uppfattas av någon annan som helt oattraktiv. På samma sätt kan en karriärutveckling som någon annan tycker är väldigt tillfredsställande och motiverande upplevas av dig som en karriärmardröm.

Forskning visar att det går att särskilja de flesta karriärer med hjälp av fyra olika teman. Dessa teman eller "karriärinriktningar" skiljer på karriärer vad gäller olika mönster av:

- > Riktning; rörelse inom och mellan olika arbetsområden över tiden.
- > Tid; hur ofta dessa förändringar förväntas att inträffa.

Vissa personer vill klättra uppför en karriärstege, andra föredrar att röra sig mer horisontellt och bredda sin kompetens eller helt enkelt prova på olika typer av arbeten. Vissa personer tycker om att röra mycket på sig under sina karriärer medan andra föredrar att stanna inom ett område och specialisera sig inom en viss typ av arbete.

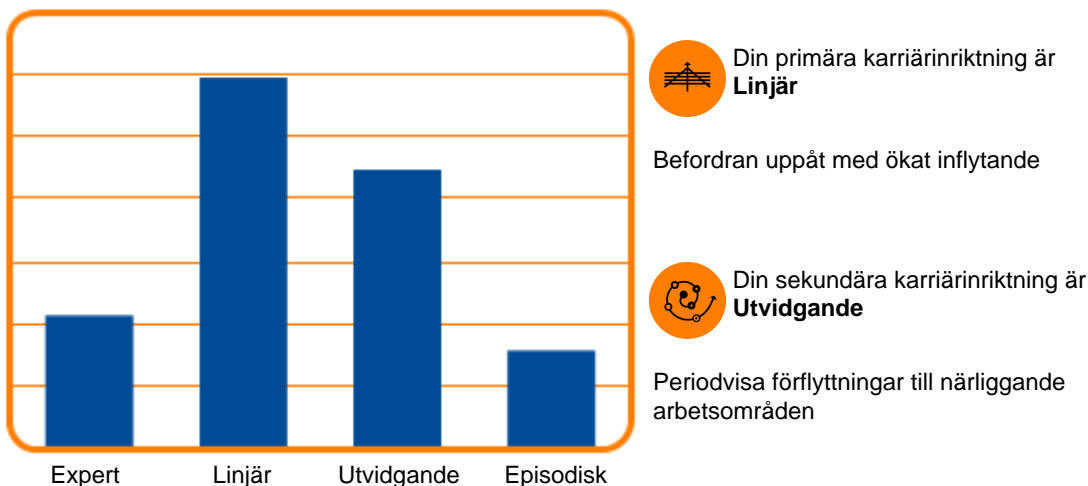
Även om det finns många typer av karriärer så fångar de fyra karriärinriktningarna upp de flesta skillnaderna. De fyra inriktningarna kan dessutom kombineras på olika sätt för att spegla i stort sett vilken karriär som helst. De fyra karriärinriktningarna beskrivs i slutet av din rapport. För att bättre förstå och använda rapporten uppmuntra vi dig att läsa detta avsnitt innan du tar del av tolkningen av din egen profil.

Din CareerView™ Karriärprofil visar hur du tenderar att tänka och föreställa dig en ideal karriärutveckling. Dessutom visar profilen hur dina drivkrafter, det vill säga vad du verkligen känner för och motiveras av i olika arbetssituationer, passar din idealbild av en karriärutveckling. Din profil kommer att ge dig viktiga insikter om hur din karriär bäst utformas för att maximera din personliga tillfredsställelse och visar därmed också var du troligen bidrar mest i en organisation.



Din karriärinriktningsprofil

Dina karriärinriktningar visar vad du förväntar dig av din karriärutveckling i form av riktning och rörelse inom och mellan olika arbetsområden över tiden. Höjden på varje stapel i grafen visar hur mycket av respektive karriärinriktning du tycker att din karriär bör innehålla.



Din högsta stapel är den Linjära karriärinriktningen. Det innebär att din drömkarriär är att målmedvetet avancera så högt upp i organisationen som möjligt. Ju högre position och ju större ansvar, desto mer framgångsrik ser du karriären. Du kan tänka dig att byta till helst större organisationer om det innebär bättre möjligheter att göra karriär genom att snabbare klättra uppåt. Ju högre den Linjära stapeln är, desto mer ideal är denna karriärinriktning för dig.

Din näst högsta stapel är den Utvidgande karriärinriktningen. Det innebär att du också kan tänka dig att byta till något närliggande arbetsområde vart 5-10 år. Detta ger dig möjligheten att även sidledes upptäcka din karriär genom att gradvis bredda ditt yrkesregister och hitta nya sätt att dra nytta av dina tidigare erfarenheter på. Ju närmare den Utvidgande stapeln är den högsta stapeln (Linjära), desto större roll spelar även denna Utvidgande inriktning för dina karriärdrömmar.

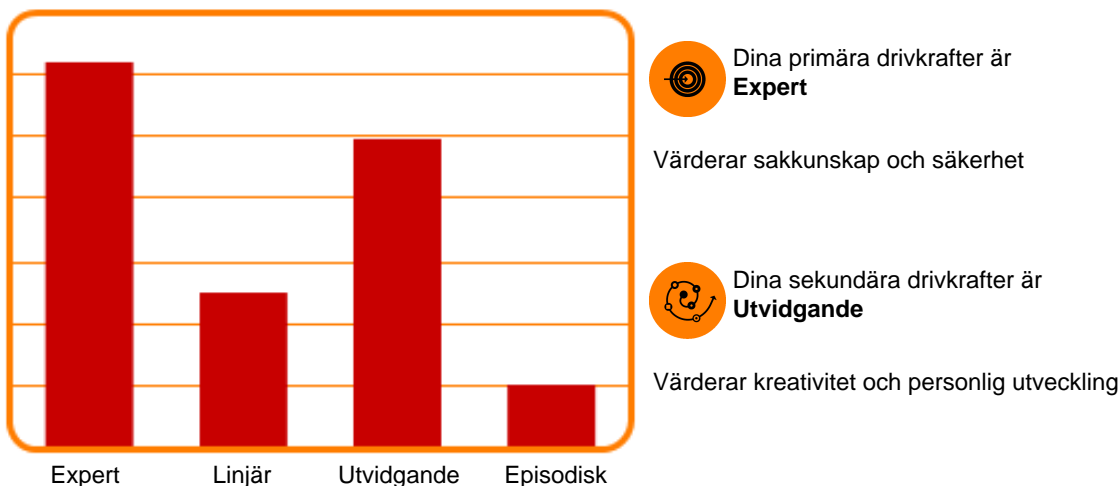
Medan du först i tredje hand är intresserad av att fördjupa dig inom ett och samma specialområde (d v s Expertstapeln), så är ändå din lägsta stapel den Episodiska karriärinriktningen. Ju lägre denna stapel är, desto mer kan man säga att den är din "karriärmardröm". Du skulle troligen se det som ett misslyckande om du bara planlöst hoppade omkring mellan helt olika arbetsområden under hela ditt arbetsliv. Bara tanken på att aldrig ta tillvara på alla de möjligheterna att avancera uppåt och att sammanhängande bredda sig som du helst av allt vill, kan vara obehaglig.

Dina två högsta karriärinriktningar, Linjär och Utvidgande, är en kombination av inriktningar som betonar såväl befordran uppåt som breddning sidledes. Din ideala karriärutveckling är troligen att periodvis (vart 5:e-7:e år) byta till nya typer av roller eller uppgifter (d v s som är annorlunda men närliggande de du arbetat med tidigare), men där varje sådan förändring tar dig till en position med mer befogenheter och ansvar. Mönstret kan beskrivas som en uppåtgående spiral. Förändring är viktig för denna kombination av inriktningar. Att stanna kvar länge (d v s mer än 8 år) inom ett område eller position är troligen inte vad du önskar. För att du skall känna dig nöjd med din karriärutveckling krävs troligen att du både rör dig uppåt och breddar dina kompetenser och erfarenheter. I ledarskapssammanhang används ofta "generalistchef" som beteckning på detta karriärmönster. Centralt för detta mönster är att personen efterhand utvecklar bred kunskap och förmåga att arbeta effektivt som ledare, utan att vara teknisk specialist, i de flesta organisationer eller tekniska områden.



Din drivkraftsprofil

Din drivkraftsprofil visar vilken typ av karriär som skulle passa dig bäst motivationsmässigt. Höjden på varje stapel i grafen visar hur mycket du värderar och motiveras av ett visst karriärmönster.



Din högsta stapel är Expertdrivkrafter. Det innebär att du är mest motiverad av sakkunskap och trygghet i ditt arbetsliv. Det känns bäst för dig att i arbetsro fördjupa din kunskap inom ditt specialområde och bli erkänd för din expertis. Ju högre din Expertstapel är, desto mer motiverad är du av dessa drivkrafter.

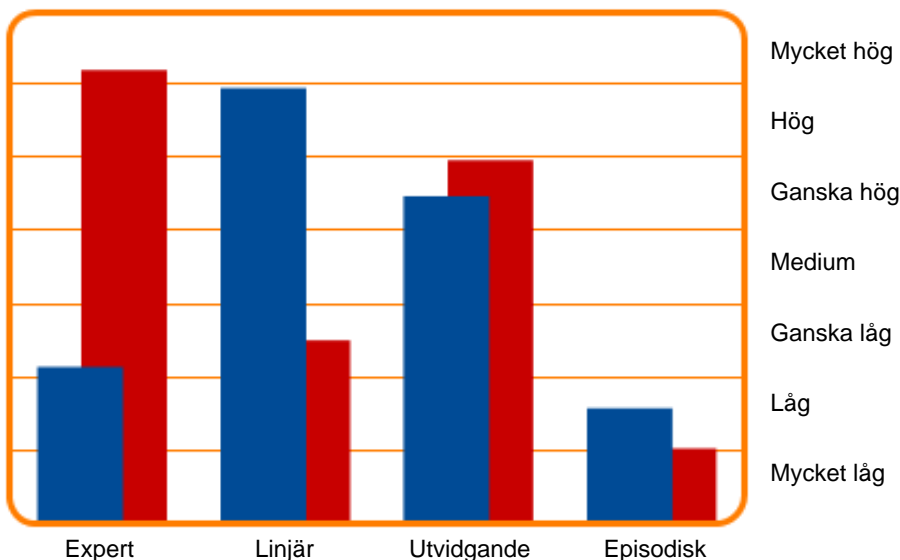
Din näst högsta stapel är Utvidgande drivkrafter. Det innebär att du också är motiverad av personlig utveckling och kreativitet i ditt arbetsliv. Genom att upptäcka nya, kreativa sätt att använda dina tidigare erfarenheter, så kan du utveckla dig själv som person och få ett allt bredare och sammanhängande arbetsliv. Att arbeta tillsammans med andra människor, gärna i större projekt, tillhör också de många Utvidgande drivkrafterna. Ju närmare den Utvidgande stapeln är den högsta stapeln (Expert), desto större roll för din motivation spelar även dessa Utvidgande drivkrafter.

Medan du först i tredje hand är motiverad av inflytande och prestation (d v s den Linjära stapeln), så är ändå din lägsta stapel de Episodiska drivkrafterna. Ju lägre denna stapel är, desto mindre motiverad är du av omväxling och oberoende. Du skulle troligen känna det mycket otillfredsställande om du bara planlöst hoppade omkring mellan helt olika arbetsområden under ditt arbetsliv.

Dina starkaste drivkrafter, Expert och Utvidgande, är en kombination av drivkrafter som fokuserar på personlig utveckling, kreativitet, och expertis. Dina drivkrafter visar troligen vad du själv verkligen vill och motiveras av. Därför bör du nog leta efter karriärvägar som ger dig möjlighet att fördjupa din kompetens inom olika områden och som också gör det möjligt för dig att använda denna kompetens på kreativa sätt. En karriär där du specialiserar dig inom ett enda område kommer troligen inte att göra dig helt tillfredsställd. Likaså skulle inte en karriär där du byter för ofta mellan helt olika områden och där du inte får tillfälle att fördjupa dig, eller där du fokuserar på att klättra upp för en karriärstege, kännas stimulerande. Din profil indikerar att du kommer att trivas bäst med en karriär där du får möjlighet att kontinuerligt utöka din expertis och gradvis addera nya kunskaper och erfarenheter. Dessutom tyder profilen på att du kommer att känna dig som mest stimulerad när du har möjlighet att använda din kunskap för att skapa något nytt, såsom nya produkter, tjänster eller arbetsmetoder. Du bör nog vara försiktig med att ge dig in i sammanhang där du måste följa regler och fastlagda rutiner utan att ges utrymme att förändra och innovera. Du kommer att må bäst och känna dig mest tillfreds när du kan bygga dina erfarenheter genom periodvisa byten som är relaterade till dina tidigare positioner och som ger dig möjlighet att gradvis addera bredd och djup till dina kompetenser och erfarenheter.



Din karriärprofil



Din karriärinteringsprofil visar hur du tänker och föreställer dig en ideal karriär i form av utveckling och rörelse över tiden. För de flesta av oss visar denna vad vi tycker att vi borde göra med våra karriärer. Det är emellertid så att för de flesta av oss är denna syn på den ideala karriären i hög grad påverkad av andra människor i våra liv. Dina primära och sekundära karriärinteringar är:

Karriärinteringar

Linjär / Utvidgande



Befordran uppåt med ökat inflytande.



Periodvisa förflyttningar till närliggande arbetsområden.

Din drivkraftsprofil visar hur du känner för olika arbetsuppgifter och utvecklingsvägar. Den visar hur de fyra inriktningarna passar dina behov och din motivation. Av de två profilerna är din drivkraftsprofil mindre påverkad av andra människors åsikter och visar troligen bättre vilken karriärutveckling som skulle vara mest motiverande för dig personligen. Dina primära och sekundära drivkrafter är:

Drivkrafter

Expert / Utvidgande



Värderar sakkunskap och säkerhet.



Värderar kreativitet och personlig utveckling.

I de bästa av världar liknar karriärinteringsprofilen vår drivkraftsprofil. I verkligheten är det emellertid ofta skillnader mellan dessa. Det betyder att många människor eftersträvar karriärer som inte stämmer så väl med vad de faktiskt känner för och motiveras av.

Dina primära karriärinteringar och drivkrafter är olika. Men dina sekundära Utvidgande inriktningar och drivkrafter är desamma i båda profilerna.

I samband med karriärplanering lägger vi mycket större vikt vid drivkrafter än karriärinteringar. Karriärinteringarna tenderar att påverkas alltför mycket av andra människor i våra liv. En persons drivkrafter visar däremot mycket bättre vad personen själv verkligen vill. Därför rekommenderar vi dig att ta fasta på dina Expertorienterade drivkrafter när du söker och utvärderar olika alternativ för din karriärutveckling snarare än din primära Linjära karriärintering. Den senare skulle kunna leda in dig på en felaktig karriärväg som inte är motiverande för dig.



Karriäriinriktningar och drivkrafter

CareerView™ Karriärprofilen visar en persons förhoppningar och drivkrafter i hans eller hennes karriär och arbetsliv. Profilen baserar sig på Decision Dynamics Karriärmodell™. Modellen beskriver fyra olika karriäriinriktningar. Dessa fyra inriktningar visar karriärer som olika mönster av utveckling och rörelse inom och mellan olika arbetsområden över tiden. Människor är olika avseende hur mycket varje karriäriinriktning beskriver deras uppfattning om vad som är en ideal karriärutveckling och i hur mycket deras drivkrafter passar var och en av karriäriinriktningarna. De fyra karriäriinriktningarna och drivkrafterna som är mest förknippade med var och en av inriktningarna beskrivs nedan.



Expert Från Expertens perspektiv är framgång i karriären att finna en typ av arbete som representerar ens "kall" och sedan gradvis bli mer och mer kunnig och kompetent på att utföra detta arbete. Från detta perspektiv betyder avancemang att utveckla sin expertis inom ens kunskaps- och arbetsområde. Framgång är rakt av en funktion av nivån på teknisk kompetens som man har uppnått och inte hur många personer man är chef över, storleken på kontoret eller antalet förmåner man har tillgång till, eller ens storleken på lönen. Att vara riktigt bra på att utföra ett speciellt arbete är det viktigaste. De främsta drivkrafterna som är förknippade med Expertinriktningen är sakkunskap, teknisk kompetens och säkerhet.



Linjär Det Linjära perspektivet på framgång i karriären handlar till stor del om att klättra uppåt. Enligt denna definition på framgång så är man så framgångsrik som den nivå man är på i hierarkin. Högre positioner innebär ett ökat ansvar och större befogenheter. Framgång förknippas med kontinuerlig och gärna snabb befördran. De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Linjära inriktningen är makt, inflytande och prestation.



Utvidgande Jämfört med Expertens och den Linjäres syn på framgång är det Utvidgande perspektivet ett mycket mindre traditionellt sätt att se på en framgångsrik karriärutveckling, även om det också har funnits i århundraden. Från det Utvidgande perspektivet är en framgångsrik karriär en gradvis breddning av ens kunskap och förmåga över tiden. Om vi tittar på mönstret av rörelse, startar oftast den Utvidgande karriären med att individen gör ett val att börja sin karriär inom ett visst område. Personen gör sedan periodvisa förflyttningar till nya områden och nya typer av arbeten. Dessa byten tenderar att ske vart femte till vart tionde år. De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Utvidgande karriäriinriktningen är personlig utveckling, kreativitet och ett intresse av att utveckla andra människor.



Episodisk Den fjärde karriäriinriktningen, Episodisk, är ett ännu mindre konventionellt sätt att se på en framgångsrik karriär än det Utvidgande perspektivet. Den Episodiska karriären innebär mycket rörelse. Det mönster vi finner i den Episodiska karriären är ett "konsekvent mönster av inkonsekvens". Från det Episodiska perspektivet är en ideal karriärutveckling ett fascinerande smörgåsbord av upplevelser. Individer som eftersträvar den Episodiska karriären förväntar sig att byta arbete eller typ av arbete vartannat till vart fjärde år för att uppleva så mycket som möjligt. De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Episodiska karriäriinriktningen är nyheter, variation, oberoende och kontakter med olika människor.

Det finns många olika typer av karriärer. De fyra karriäriinriktningarna fångar upp de flesta skillnaderna och kan dessutom kombineras på olika sätt för att beskriva i stort sett vilken karriär som helst.

För mer information om Decision Dynamics Karriärmodell och verktyg, inklusive de mer än 40 årens forskning och praktiska användning som är utgångspunkten för modellens utveckling, föreslår vi att du besöker: www.decisiondynamics.se.



40 års forskning och en miljon nöjda användare

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon ledare och medarbetare i hela världen.

Decision Dynamics startades av två forskare inom beteendevetenskap och organisationsutveckling från Princeton- och Yaleuniversitetet i USA. Företaget blev snabbt en samarbetspartner till utvecklingsintensiva kunder som NASA, The Aerospace Corporation och Rockwell.

Idag fortsätter forskningen separerat från arbetet med vårt erbjudande. Det du som kund möter är praktiken, de färdiga metoderna, verktygen och profilerna, anpassade för näringslivet och dess krav på effektivitet, mätbara resultat och snabb effekt.

Decision Dynamics metodik fungerar som en katalysator för organisationer som vill förbättra engagemang och prestation. Tillsammans med vårt globala nätverk av partners och återförsäljare tillhandahåller vi utvecklingsverktyg, utbildningar och konsulttjänster.

Decision Dynamics verktyg och affärslösningar används för:

- > Engagemang
- > Urval och rekrytering
- > Ledarskapsutveckling
- > Talent management och ledarskapsförsörjning
- > Karriärplanering och coaching
- > Teamutveckling

