

Individuell karriereplanlegging  
som personalpolitisk  
satsingsområde

02.12.2004

Ingrid Kvåle

# Jeg skal snakke om

- HVA er individuell karriereplanlegging
- HVORFOR satse på individuell karriereplanlegging
- HVORDAN bruke individuell karriereplanlegging
- HVA skjer? Status og MODs videre satsing

# Individuell karriereplanlegging er aktiv utvikling av egen yrkesrolle og jobbframtid

- Bevisstgjørings- og dokumentasjonsprosess som tydeliggjør egen kompetanse, mål, motivasjon, verdier, "livsfasebalanse" og handlingspotensiale
- Metodikk og stimulans til å ta ansvar for eget liv/yrkesliv. "sitte i førersetet i eget yrkesliv"
- Helhetssyn på mennesket, - ikke bare funksjon, oppgaver, resultater
- Opp - til siden - ned
- Aktivt medarbeiderskap i moderne arbeidsliv

# Hvorfor individuell karriereplanlegging?

- Moderniseringen avhengig av kompetente og motiverte medarbeidere: bedre kompetansestyring, kompetanseutnyttelse og -utvikling
- Økt fleksibilitet og mobilitet mellom oppgaver, funksjoner, virksomheter og sektorer
- Beredskap for utvikling og omstilling, - utvikle medarbeidernes arbeidsmarkedsverdi
- Staten som attraktiv arbeidsgiver; rekruttere, stimulere og beholde dyktige medarbeidere
- Livsfasepolitikk: målrettet, relevant og fleksibel

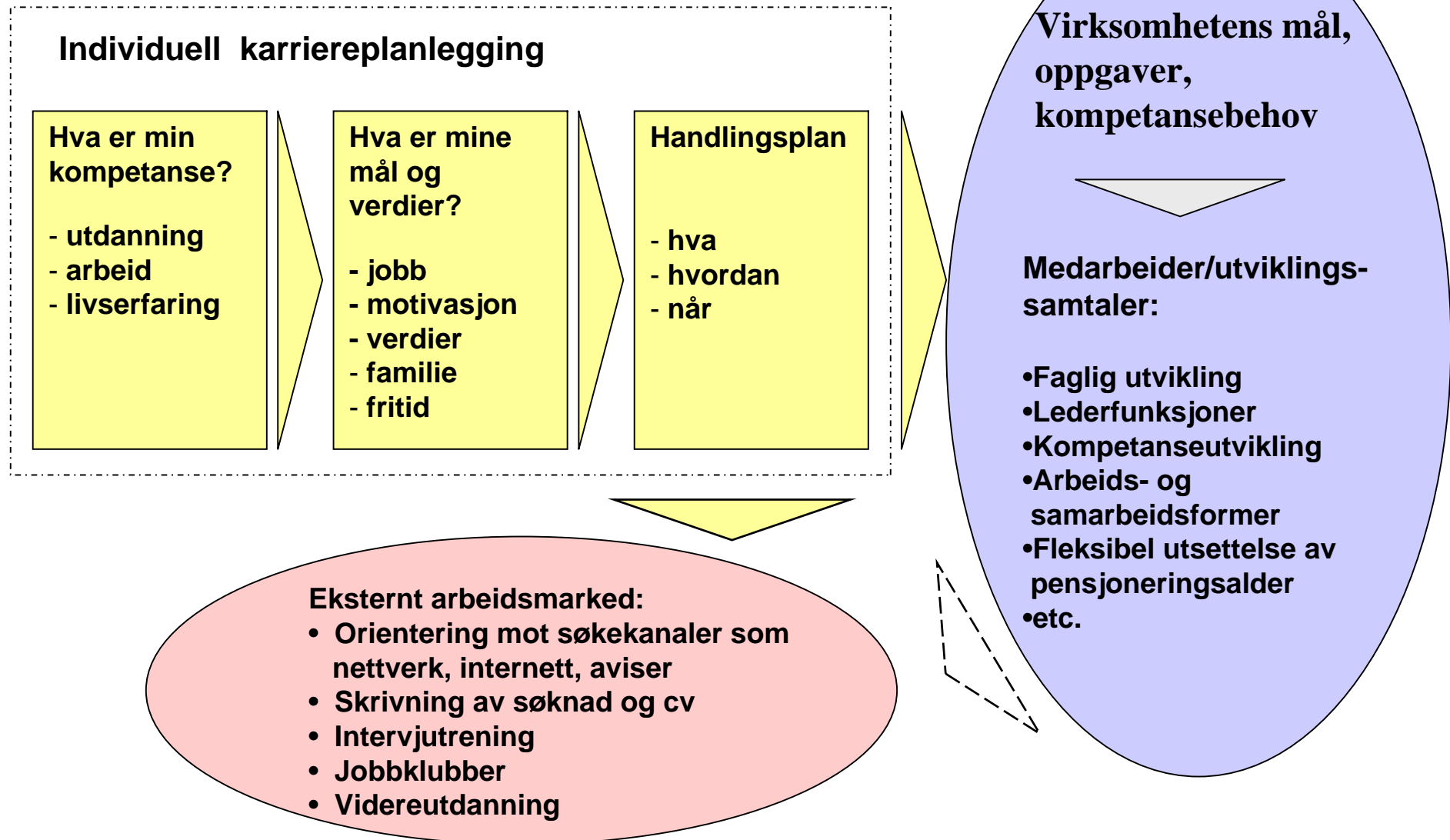
# Individuell karriereplanlegging som personalpolitisk virkemiddel

- Rett person på rette oppgaver til riktig tid; - kompetanse- og karriereutvikling
- Kompetansemobilisering og motivasjon; medarbeider mer tydelig på bidrag og behov
- Forberedelse til medarbeider-/utviklingsamtale: gjensidighet i behov- bidrag, se nye muligheter
- Kompetansekartlegging, livsfasepolitikk.....
- Tydelige medarbeidere - dynamisk faktor inn mot organisasjons- og ledelsesutvikling

# Individuell karriereplanlegging i omstillingsprosesser

- Gjøre seg selv i stand til å ta aktive valg
- ”Du kan mer enn du tror”. Selvtillit gjennom bedre kompetansedokumentasjon
- ”Se nye muligheter”, jfr evalueringer
- Ev. utvidet støtte etter ”grunnmodell”: søknadsskriving, cv, intervjuteknikk, arbeidsmarkedsorientering, jobbsøkerteam..
- ”Outplacement”

# Karriereplanlegging- en aktiv utvikling av egen yrkesrolle og jobbfremtid



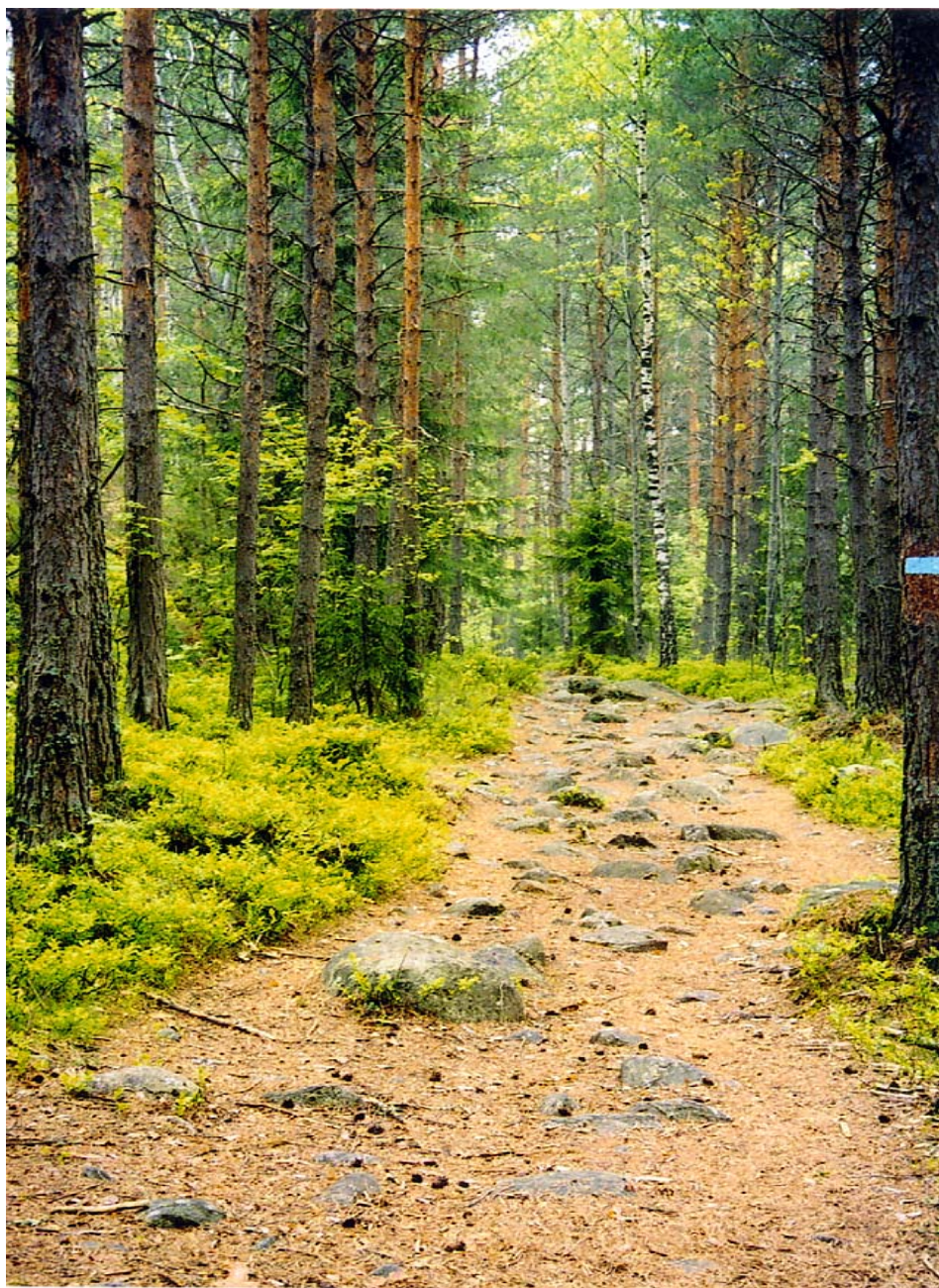
# Status for arbeidet

- Utviklet modell i oppfølging av St.meld. 17, Om statlige tilsyn
- Anbudskonkurranse og rammeavtale for tilsynene
- 440 medarbeidere i tilsynene gjennomført
- Pilotprosjekter i 6 statlige virksomheter
- 2 læringsnettverk
- Utvikling av e-læringsverktøy
- Konferanse, hjemmeside, aktiv dialog



# MODs videre satsing

- Tilrettelegge for bruk av e-læringsverktøyet, statlige virksomheter har selv ansvar
- Videreutvikling av modell og verktøy, - spesielle grupper og prosesser. Pilotprosjekter
- Dokumentere erfaringer og resultater
- Erfaringsdeling og spredning; konferanser, læringsnettverk
- Hjemmeside på ODIN
- Nordisk samarbeid/nettverk...



VEIEN JEG GÅR  
av Trine Helle