

profile4professionals

Axiologisk Karriärprofil

Kim Sample
4 Oktober 2006

v1.2.7

Bäste Kim,

Välkommen! Vi tror att denna rapport kommer att bli en värdefull tillgång för dig oavsett om du befinner dig i början av din karriär eller ligger i startgroparna för att byta arbetsuppgifter eller karriär. Rapporten grundar sig på dina svar i Kinsel-Hartman undersökningen och ger dig objektiv, personlig och praktisk information.

När vi talar om "karriär" menar vi en persons tankar kring sin egen framtid. Det kan gälla val av studie- och yrkesinriktning men också vägval när det gäller typ av arbetsuppgifter och sätt att samarbeta med andra. Karriär behöver inte vara att klättra uppåt i en hierarkisk organisation och få större och större ansvar. Det kan också vara att gå på djupet och förkovra sig inom ett specialområde som man är intresserad av eller att utveckla en speciell talang. Enkelt uttryckt skulle man kunna säga att karriärvalet är "det ständiga letandet efter den plats, de uppgifter eller den situation där jag kommer bäst till min rätt".

Genom vårt arbete tillsammans med specialister i näringsliv och offentlig förvaltning sedan drygt 30 år tillbaka, vet vi att val av yrkes- och karriärväg hör till några av de svåraste valen en människa kan komma att stå inför under sitt arbetsliv. Vi har utformat rapporten så att du får information om ditt sätt att tänka, information om de viktigaste skillnaderna mellan olika arbetsuppgifter och karriärvägar, samt specifika råd om hur du skulle kunna använda dina resurser på bästa sätt.

Innehållsförteckningen som följer efter detta brev förser dig med en lista på vad rapporten innehåller. Varje sektion innehåller delar som bygger på dina individuella resultat från Kinsel-Hartman undersökningen. Med andra ord är din rapport individuellt utformad speciellt för dig och skiljer sig från alla andras rapporter, vilket du bör ha i åtanke när du läser den.



Du kommer att träffa på två olika symboler som används i rapporten: en markör och ett kryss. Markören kommer att visas vid stycken som är speciellt riktade till dig, saker du värderar i ett arbete eller saker som är bra för just dig.



Krysset visas vid stycken där din profil indikerar vad som är viktigt för dig att undvika eller situationer som kan komma att tömma dig på energi.

Vi rekommenderar att du läser hela rapporten och fyller i arbetsformulären som finns i den sista sektionen. Även om rapporten inte ger dig exakta svar på alla dina frågor, kommer den att ge dig information om dig själv som sannolikt stämmer överens med din personlighet och som förhoppningsvis kan komma att bli värdefull hjälp för dig. Eftersom de flesta människor kommer att byta arbets- eller karriärinriktning minst tre gånger under sin livstid och med anledning av att många av de arbetsuppgifter som kommer att stå till förfogande för dig om tio år inte ens finns i dagens läge, är det omöjligt att exakt peka ut vilket val som i varje läge skulle vara bäst för dig. Den information som ges i rapporten om dig kommer sannolikt ändå alltid att vara nyttig och användbar oavsett vilken väg du väljer. Rapporten bör inte uppfattas som den enda sanningen om dig. Den skall ses som en hjälp till att lära känna dig själv bättre och som vägledning inför de olika alternativ du kommer att stå inför.

Lycka till!

Innehållsförteckning

Sektion I	Innan du sätter igång.....	1
	Introduktion till ditt val av framtida inriktning. Hur ditt värderingsmönster spelar in.	
Sektion II	Viktigare än att säga åt dig vad du ska göra.....	5
	Förstå vikten av att ta hänsyn till dina stimulansfaktorer när du väljer karriärväg eller arbetsinriktning.	
Sektion III	Att arbeta tillsammans med andra.....	8
	Förstå hur du arbetar tillsammans med andra baserat på dina tankemönster.	
Sektion IV	Vad du behöver få ut av ett arbete.....	10
	Förstå vilken typ av arbetsuppgifter du skulle tycka om och vad du skulle ogilla.	
Sektion V	Arbetsmiljö som passar dig bäst.....	13
	Förstå i vilken arbetsmiljö du verkligen skulle trivas och var du skulle vantrivas.	
Appendix	Dina stimulansfaktorer - en översikt.....	16
	En summering av dina stimulansfaktorer med tanke på dina utvecklingsintressen och din valsituation.	
	Arbetsunderlag för analys av olika utvecklingsalternativ....	17
	Två arbetsblad som hjälper dig att gå vidare i arbetslivet och att utvärdera nya möjligheter.	

SEKTION I

Innan du sätter igång

Den som står inför ett viktigt vägval i sin karriär har många saker att ta hänsyn till. Det kan handla om;

- hur mycket kraft, tid och engagemang man vill lägga ner på sitt arbete
- om man vill "klättra" i karriären eller utvecklas inom sitt kompetensområde
- om man vill ta på sig en chefsroll med personalansvar eller om man vill fördjupa sig och utvecklas som specialist
- om man vill utvecklas vidare inom det fält man behärskar eller om man vill pröva något helt nytt

Självklart betyder det också mycket hur duktig man är inom sitt område, vilka erfarenheter man har och hur det egna nätverket ser ut. Dessa hänsynstaganden är alltför många för att kunna täckas av en enda rapport eller en enda undersökning.

Rapporten är framtagen utifrån dina svar i undersökningen. Det finns även andra rapporter som tas fram med underlag från undersökningen. De kan vara en värdefull tillgång när du vill lära känna dig själv samt vid personlig och professionell utveckling. Den här rapporten är speciell genom att den är personligt anpassad och tar hänsyn till ditt unika sätt att tänka och till de specifika skillnader som finns mellan olika typer av arbetsuppgifter. Den förutsätter aktivt arbete från din sida och den är upplagd på ett sådant sätt, att den utmynnar i ett underlag för din egen analys av tänkbara utvecklingsvägar. Fokus kommer att ligga på tre huvudområden: vilka sätt som är bäst för dig när det gäller att skapa relationer med andra människor, vilken typ av arbetsuppgifter som är bäst för dig att dagligen arbeta med och i vilka miljöer du fungerar bäst och kan vara mest effektiv i.

Din axiologiska karriärprofil är en kombination av dina resultat på Kinsel-Hartman undersökningen och vår forskning om människor i arbetslivet. Vi har inkluderat de saker som är väldigt viktiga för framgång i arbetslivet, men ger även information om hur du kan få insikt om andra viktiga aspekter.

Dina intressen kommer förmodligen att förändras under hela ditt liv och det kommer dina arbetsuppgifter och befattningar med all sannolikhet också att göra. Ditt sätt att skapa relationer med andra människor, de krav du ställer på ditt arbete

SEKTION II

Viktigare än att säga åt dig vad du ska göra

Vår forskning visar att en axiologisk kartläggning är ett de av bästa verktygen för att få reda på hur man, utifrån en insikt om sin egna tankemönster, bättre kan utnyttja sina styrkor och svagheter och därigenom kan komma till sin rätt i arbetslivet. De saker som har den viktigaste inverkan på din framtida utveckling är oftast de svåraste att definiera. Dessa faktorer kallas för stimulansfaktorer och vi delar in dem i tre kategorier.

1. Din relation med andra människor på arbetsplatsen eller den verksamhet du befinner dig i.
2. Karakteristiska drag för de arbetsuppgifter som passar dig bäst.
3. Karakteristiska drag för den arbetsmiljö eller de arbetsförutsättningar som passar dig bäst.

Dina stimulansfaktorer

Personliga stimulansfaktorer är saker som passar var och en individuellt. När vi utför arbete som stämmer överens med våra stimulansfaktorer mår vi bra och får energi av vad vi gör och vill gärna göra det igen. När vi däremot utför uppgifter som inte stämmer med våra stimulansfaktorer blir vi lätt trötta eller irriterade och återkommer helst inte till uppgiften. Eftersom vi alla är olika, passar olika uppgifter för olika människor. Dina personliga stimulansfaktorer är viktiga eller avgörande faktorer för att du ska lyckas i det du företar dig. Om du åsidosätter dessa och väljer ett yrke, en karriär eller gör ett livsval som inte stämmer överens med dina stimulansfaktorer kan du komma att bli frustrerad och du kommer inte att kunna vara helt effektiv.

Vi har stött på hundratals människor som varit missnöjda med sina arbeten när de har valt arbete huvudsakligen utifrån sina intresseområden. Det har varit personer med yrken inom allt från logistik, telekommunikation, vård, restaurang, bilförsäljning och produktion till juridik, politik, fastighetsförvaltning och medicin. Trots att dessa människor hade ett yrke som de valt utifrån sina intressen var de frustrerade för att arbetsansvaret inte stämde överens med deras personliga stimulansfaktorer.

Ett exempel på en sådan person var en HR-konsult som var så frustrerad att hon

SEKTION III

Att arbeta tillsammans med andra

Hur mycket kontakt med andra människor behöver du för att vara effektiv i det du gör? Vissa människor blir totalt utmattade av att dagligen behöva ha med människor att göra, medan andra får energi av att arbeta tillsammans med kolleger, kunder eller andra samarbetspartner. En del personer har inte några som helst svårigheter att tala om för andra människor vad de tycker och tänker i viktiga frågor, medan andra kan bli stela och nästan frysa till is när de förväntas ha en personlig åsikt och måste tala klarspråk med människor om viktiga saker i deras arbete. Somliga arbetar bäst i grupp, medan andra fungerar bäst på egen hand. Följande avsnitt beskriver dina stimulansfaktorer i relation till andra människor.



Jag går min egen väg

Du behöver själv bestämma vilka mål du vill sätta och vilka ambitioner som du vill ha. Du kommer att göra bäst ifrån dig i roller där du kan vara bäst utifrån din individuella prestation och där din framgång inte är beroende av andras insatser. Det kommer också att vara svårt för dig att vara effektiv om du dagligen måste ägna dig åt andras bekymmer eller personliga behov.

Detta betyder att du kommer att göra bäst ifrån dig när du har möjligheten att vara självständig samtidigt som du ändå arbetar med andra. Du kommer bäst till din rätt då du fokuserar på dina individuella mål men ändå arbetar inom ramen för organisationens mål.

Exempel på arbeten som passar in i den här kategorin:

Försäljare - där du sätter dina egna mål och bestämmer ditt eget schema

Professionell idrottsman/kvinna - där du sätter dina egna mål och måste prestera på egen hand

Konstnär - där du har möjlighet att skapa vad du vill, hur du vill och när du vill

Arbeten som inte passar in i den här kategorin:

Advokat/jurist - där ditt jobb kräver att du övertygar andra

Chef - där din framgång möjliggörs genom andras bidrag

Arbete med bokföring eller redovisning - där ditt arbete och schema bestäms av andra

SEKTION IV

Vad du behöver få ut av ett arbete

Behöver du se synliga resultat för att trivas med ditt arbete? Somliga människor måste ha många bollar i luften på en gång, medan andra blir stressade om de inte får koncentrera sig på en sak i taget. Vissa behöver beröm för sitt arbete, när andra hellre vill se sina egna resultat smälta in i gruppresultatet. Kim, följande avsnitt beskriver de stimulansfaktorer som är viktigast för att du ska vara effektiv.

✓ Jag gillar att lösa problem

Du tycker om att kunna förutse vilka problem som kan komma att dyka upp och hur du skall förhindra dem. Ditt analytiska sätt att tänka driver dig till att ta reda på hur saker och ting fungerar och varför de fungerar som de gör samt vad du kan göra för att förhindra återkommande problem.

Överväg uppgifter och roller där du får göra saker och ting bättre, finna nya sätt till problemlösning eller får bygga upp system som hindrar problem att återkomma. Motsatsen skulle finnas i jobb där uppgifterna som skall lösas redan är väldefinierade, där andra har ansvar för att lösa problemen eller där problemlösning aldrig kommer i fråga.

✓ Kreativa perspektiv

Du har behov av att använda din problemlösningsförmåga och ditt kreativa och personliga sätt att tänka i ditt arbete. Det betyder att tänka fritt eller få användning för dina nya lösningar. Ditt personliga sätt att lösa uppgifter gör att du har svårt att anpassa dig till rutinjobb som kräver fasta och oföränderliga metoder.

Finns det utrymme för ditt personliga och kreativa sätt att tänka eller att lösa problem i den tänkta uppgiften eller den tänkta karriären? Kommer dina lösningar att bli uppmärksammade utan att man ifrågasätter hur du har kommit fram till resultatet? Kommer jobbet att innebära att samma rutiner och metoder rutinmässigt används med tydligt definierade arbetsuppgifter där din kreativa förmåga hamnar i skymundan eller till och med kommer i vägen? Du kommer att prestera bättre i den första typen av arbeten där din kreativa förmåga får utrymme och sämre i de jobb som innebär standardiserade och rutinmässiga uppgifter.

SEKTION V

Arbetsmiljö som passar dig bäst

I vilken typ av miljö får dina styrkor och talanger bäst utrymme? Skillnaderna mellan olika arbetsmiljöer kan komma att vara avgörande för om ett arbete är rätt för dig eller inte. I vissa företag är medarbetarna mycket samarbetsinriktade och stödjande mot varandra medan man i andra företag har ett mera tävlingsinriktat klimat. Andra viktiga faktorer i verksamheten som du bör bilda dig en uppfattning om är ledarstil, kundrelationer, förändringsbenägenhet, arbetstempo och personalpolicy för att bara nämna några exempel. Tag också reda på hur man värderar olika arbetsuppgifter eller yrkesroller. I vissa verksamheter är försäljning det finaste man kan ägna sig åt, medan dessa uppgifter på andra håll bedöms som mer perifera. I vissa företag som t.ex. inom redovisningsbranschen är redovisningsekonomerna högt rankade, medan de i verksamheter med en annan inriktning kanske inte värderas lika högt. Det här avsnittet är utformat för att hjälpa dig att identifiera dina stimulansfaktorer och de miljöer där du fungerar bäst.

✓ Team och individuell ära

Du fungerar bäst när du får vara en i gruppen samtidigt som du får individuell uppmärksamhet för de resultat som du presterar.

Varje miljö har olika uppfattningar om vad som menas med att vara del i en grupp och om individuella ansträngningar ska uppmärksammas i form av bonus och beröm eller ej. Vissa gruppleddare anser att individuella prestationer inte bör uppmärksammas samtidigt som andra ledare lägger stor vikt vid att uppmärksamma individuella resultat och ansträngningar. För att få insikt om hur en speciell miljö fungerar kan du fråga hur man värdesätter och uppmärksammar individers bidrag uppåt och neråt i organisationen.

✓ Tydliga förväntningar på jobbet och feedback

Du behöver få klara riktlinjer för vad som förväntas av dig som medarbetare i företaget eller i din roll (tydlig förståelse för ditt ansvarsområde och dina förväntade resultat). Du behöver också veta vad dina chefer anser om ditt arbete.

Ett sätt att ta reda på hur en verksamhet fungerar i det här avseendet är att fråga anställda i företaget eller i organisationen vad deras ansvarsområde omfattar och

Handlingsplan för fortsatt karriärutveckling

Syftet med din axiologiska karriärprofil är att hjälpa dig utveckla en tydligare förståelse för hur förutsättningarna behöver vara för att du ska komma till din rätt i ditt arbete. Denna övning kommer att ge dig ett verktyg för att du ska komma vidare i din process att välja inriktning i din karriär. Ta några minuter i anspråk till att fylla i arbetsformuläret, det kommer att löna sig!

Saker som denna rapport säger om mig som jag tycker stämmer:

Saker som rapporten säger om mig som jag inte tycker stämmer:

När du besvarat frågorna ovan, ska du be några personer som känner dig väl gå igenom dina svar och ge dig sina uppriktiga synpunkter på det hela. De kommer sannolikt att ge dig värdefull hjälp till självinsikt.

Synpunkter från familj och vänner om vad den här rapporten säger om mig:

Skriv nu din 'Handlingsplan för fortsatt utveckling'

Det här ska jag göra för att på bästa sätt utnyttja min Axiologiska Karriärprofil:
