

# Karriere design

– meningsfull karriere i et foranderlig arbeidsliv

Har du noen gang opplevd at karrieren din tar veier du ikke hadde planlagt? Eller at du føler deg låst i en karrierebane som ikke gir deg det samme nå som den gjorde da du startet på den? Er mangel på utviklingsmuligheter et problem der du er i dag? Da kan det være på tide å designe karrieren din bevisst, slik at du oppnår nøyaktig det du ønsker med tiden du bruker på jobb.

TEKST: INGER LISE KONTOCHRISTOS | FOTO: SVEINUNG BRÅTHEN

**B**oka *Karrieredesign* av Agnethe Ellingsen gir deg konkrete verktøy og teknikker for hvordan du gjør dette, i tillegg til at den inspirerer deg til å stille deg selv de riktige spørsmålene for å få svar du kan bruke når du går i gang med selve designet.

LederNytt har snakket med forfatteren om hvordan du kan bruke karrieredesign i praksis.

## Faktorer i rask endring

På spørsmål om hvorfor karrieredesign er aktuelt i dag, forklarer forfatter Ellingsen, som er tidligere hodejeger og nå karriere- og lederveileder, at det finnes tydelige faktorer som gjør dette mer relevant enn noen gang.

– Arbeidslivet er i stadig endring, ikke minst på grunn av globale trender og nå pandemi. Vi har ikke samme jobbsikkerhet lengre og må selv ta større ansvar for egne karrierer. Det gjelder oss alle, i alle faser i en livslang karriere. Men mange bruker svært



BOKINTERVJUET

**Tittel:** Karrieredesign  
**Forfatter:** Agnethe Ellingsen  
**Utgitt:** Universitetsforlaget, 2020

liten tid på egen karriereledelse, kanskje mindre enn den tiden de bruker på å kjøpe ny bil eller planlegge neste ferie. Da kan en jo ende opp med å bare bli en brikke som flyter rundt, hvor det meste blir tilfeldig. Vi blir dessuten stadig eldre og det fødes færre barn hvilket gjør at vi må jobbe lengre. Samfunnet og virksomheter er i omstilling, noe vi alle må forholde oss til. Vi må derfor ta ansvar selv og være aktive samt være opptatt av livslang læring, men vi kan ikke forvente at dette skal skje hos én og samme arbeidsgiver.

– I tidligere tider hadde vi trestegskarrierer der vi tok en utdanning, fikk en jobb og pensjonerte oss. Arbeidsgiver tok ansvar for vår karriere og vi gikk for gullklokka. Verden er annerledes nå, når arbeidslivet endres kontinuerlig. Nye jobber kommer til, andre blir borte. Vi eksperimenterer derfor mer med karrierestrukturer og bytter jobber oftere. Karrierer er blitt mer mobile og preget av improvisasjon. Vi har gått fra jobbsikkerhet til karrieresikkerhet der ansvaret for vår relevans og attraktivitet i arbeidsmarkedet hviler mest på oss selv. Hvordan skal vi da gjøre det?

#### Lett å trå feil

– Det er viktig å hele tiden være opptatt av egen karriereledelse. Det handler om å gjøre noe aktivt og være nysgjerrig og lærevillig. Ha god selvinnsikt og vær tydelig på hvilke karrierebehov du ønsker å løse. Vær kreativ og jobb ute mange ideer til nye veier. Deretter gå ut og teste de mest interessante så fort som mulig. Det er en leken måte å jobbe med karrieredesign på. Du har veldig mange muligheter i deg som du kan sørge for å få brukt på veien videre. Jeg opplevde som hodejeger å få mange henvendelser fra folk i slutten av førtiåra, som nå plutselig hadde fått det «travelt» med å finne noe nytt etter å ha vært lenge på ett sted, før de

«gikk ut på dato». Men det blir aldri for sent.

– Hvis du er for kjapp på avtrekkeren derimot, kan du bli fanget i feil rolle. Du har det for travelt med å ta det første og beste – eller at den nye arbeidsgiveren kanskje var veldig god på å selge inn jobbtilbudet. Når du da kommer inn i den nye rollen, kan det hende at du blant annet oppdager at oppgavene og arbeidsmiljøet ikke passer med personligheten din eller det du kan tilby. Da blir det galt. Så du må gjøre grundige forberedelser.

#### Livslang karriere og fleksibel jobbidentitet

Ellingsen forklarer at det også handler om å tenke livslang karriere – og å hele tiden ha fokus på hvordan du kan tenke kreativt ut fra der du er nå.

– Tiden er forbi da du hadde jobbsikkerhet, og vi har i dag gått til karriersikkerhet – et ansvar du selv må eie. Du må hele tiden være opptatt av livslang læring, og unngå å bli «innelåst» i et selskap med lite utvikling og hvor du etter hvert kanskje besitter helt proprietær kompetanse som gjør at du ikke ser verdien din utover virksomheten du jobber i. «Det er ikke bruk for meg andre steder», «det er ingen som vil ha meg nå». Du føler altså at du har lav karrierekapital. Men du har garantert større kapital enn det du tror og mer overførbar kompetanse enn du er klar over. Man klarer sjelden å se med egne øyne hva man har av sånt, da mye av det er ubevisst kunnskap.

– Da gjelder det å finne ut hva du faktisk *har* av kompetanse og kunnskap, og hvordan du kan utnytte dette på måter som blir riktig for deg og der du er i livet akkurat nå. Kanskje kan en ny arbeidsgiver verdsette kunnskapen mye mer enn nåværende arbeidsgiver gjør, eller du kan videreutvikle jobben du har. Du bør også ha en fleksibel jobbidentitet. Kanskje er du journalist – men du har mange

andre jobbidentiteter i deg. Hvis du gifter deg for mye med én identitet, blir du sårbar. Hvis det skjer endringer eller bedriften nedbemanner, kan dette gjøre at du går helt i kjelleren. Så husk at selv om du er på ett spor nå, så finnes det veldig mange flere. Jeg visste for eksempel ikke at jeg skulle bli forfatter, den gangen jeg studerte IT.

#### Lekefasen og beslutninger

– Det handler om risikohåndtering, ved at du tester ut mange ulike ting og retninger før du bestemmer deg.

#### Hvordan starte med karrieredesign

- Start der du akkurat nå
- Begynn å forske på deg selv og se etter behov som er viktige for deg
- Definer og redefinere et konkret problem
- Vær kreativ med andre for å komme opp med flest mulige ideer og løsninger
- Prøv og feil gjennom eksperimentell læring og testing
- Nysgjerrig på noe? Prøv det ut fort.

#### Tips til å utvikle et kreativt tankesett gjennom å gjøre nye ting

- Les blogger, romaner, tidsskrifter du aldri før har lest
- Snakk med en kollega du ikke har snakket med før
- Meld deg inn i en klubb eller kor og bli kjent med andre fra alle samfunnslag
- Oppsøk åpne og innovative miljøer og se hvordan de opererer
- Snakk med butikksansatte, drosjesjåføren eller budet på døren
- Ta en ny vei til jobben

“

*Tiden er forbi da du hadde jobbsikkerhet, og vi har i dag gått til karriersikkerhet – et ansvar du selv må eie.*

*Agnethe Ellingsen*

Denne skalaen inneholder alt fra folk som ikke utforsker noe og ikke tar noen beslutninger, som for eksempel skoleelever som ennå ikke har bestemt seg for en jobb eller en arbeidsgiver (det haster ikke for dem), til de som hele tiden tester ut mange forskjellige jobber, studier og retninger, både internt og eksternt, og hele tiden er nysgjerrig. Men de har ikke tatt en beslutning ennå, så de er i det jeg kaller «lekefasen». Noen utforsker ikke noe som helst, men har sterk forpliktelse. Dette er gjerne de som har «arvet» en karriere fordi hele familien for eksempel har vært leger, eller de som «går for gullklokka».

– De som har størst forutsetning for å lykkes, er de som først tester ut ting, og så tar en beslutning – men tenker at de ikke kan være lenge i denne fasen, at de må fortsette å være nysgjerrige, å utforske mer. Dette er en syklus som går gjennom hele livet, ved at du opprettholder relevans og beveger deg videre. Ved å bruke innovasjonsmetodikk på oss selv, blir faktisk hele begrepet karriere litt mer morsomt.

### Karrieredesign

Ellingsen har utviklet en metode hun kaller *karrieredesign* der hun har kombinert tradisjonelle karriereveiledningsmetoder med innovasjonsmetodikken design-tenkning. Hun påpeker at sistnevnte er gull når vi skal løse komplekse problemer i en usikker og omskiftelig verden.

– Kort fortalt betyr det å ha en kreativ tilnærming, der vi kontinuerlig fornyer oss selv. Om det er en radikal innovasjon der vi ender opp med et nytt yrke, eller en inkrementell innovasjon der vi forbedrer kompetansen eller rollen vi har. Skal vi jobbe med fornying og innovasjon trenger vi et kreativt tankesett, og en aktiv innstilling der vi *gjør noe* og tar ansvar selv. For vi skaper våre karrierer gjennom hva vi gjør i praksis.

– Det starter med å forske på oss selv, for å avdekke våre mest

## Modell for karrieredesign, med stikkord

### Fase 1: Selvinnsikt

Din personlige reise, karriereanalyse, karrierekapital/realkompetanse, arbeidslivets behov og betalingsvilje

### Fase 2: Definerings

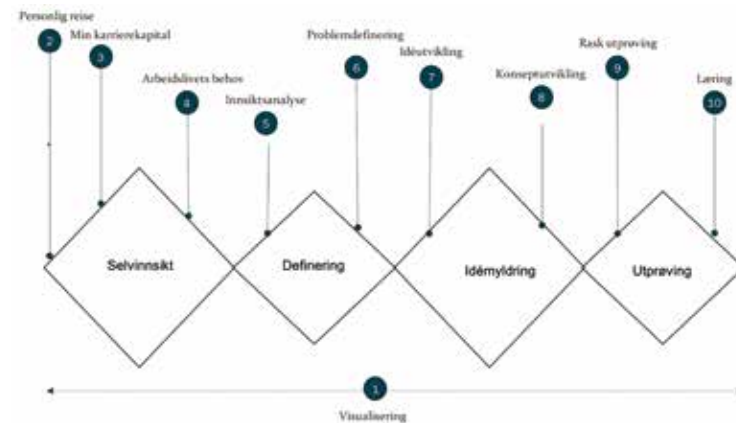
Din karrierehistorie, innsiktsanalyse, problemdefinerings og karrierekrav

### Fase 3: Idémyldring

Idéutvikling, valg og konseptutvikling, test av hypoteser og antagelser

### Fase 4: Utprøving

Prototyping, intervjuer og prosesser, læring



sentrale behov. Her trenger vi innspill også fra de rundt oss. Jo bedre selvinnsikt vi har jo bedre løsninger kan vi designe. Det innebærer innsikt om oss selv, vår karrierekapital, verdier interesser osv. men også arbeidslivets utvikling for vårt yrke og bransje.

– Gjennom å være konkret i vår problemdefinerings kan vi snu problemdefinerings til et spørsmål vi kan idémyldre rundt, gjerne sammen med andre. Deretter må vi eksperimentere med ideene som møter våre behov best. Vi blir karriereturister som tester ut ideene raskt før vi kaster bort tid på noe som ikke er levedyktig. Så det er en god måte å minimere risiko på.

– Eksempler er å snakke med noen som har en rolle vi er nysgjerrig på eller prøve det ut gjennom et vikariat eller prosjekt. Kanskje kan du ta noen kurs for å lære mer og finne ut om dette området passer deg. Du kan engasjere deg

frivillig, melde deg inn i organisasjoner, vær nysgjerrig på hvordan andre gjør ting, utenfor din egen kjerne. Vi tester og øver gjennom å flørte med ulike versjoner av oss selv. Da vil vi erfare en vekstsyklus der vi bli bedre kjent med oss selv. Så test ut levedyktigheten før du bestemmer deg. Da kan du til slutt finne ditt søte punkt som er der du gjør det som oppleves meningsfullt, du har kompetansene og arbeidslivet trenger det, avslutter Ellingsen. \*

### Kort om boka:

**Karrieredesign** vil ta deg med på en livslang reise med læring, identitetsutforskning og personlig utvikling. Metoden er nyttig for deg som leder, men også om du ønsker å utvikle dine medarbeideres karrierer – noe som vil gjøre deg som leder og din virksomhet mer attraktive blant arbeidstakere.

AD