



KARRIÄR & KOMPETENS

# NYTT FRÅN OSS

Nyhetsbrev från abc Karriär & Kompetens ab

Juni 2015

Vi på Karriär & Kompetens vill önska alla våra kunder och läsare en riktigt härlig sommar! Vi har sammanställt ett nyhetsbrev där vi visar upp en del av vår verksamhet. Vi delar med oss av några av våra uppdrag senaste året och vi hoppas att det kan väcka tankar och inspiration hos dig.

## Vårt synsätt

1997 startade Karriär & Kompetens och vi har genom året varit noga med att följa våra värderingar som handlar om att erbjuda skräddarsydda tjänster med hög kvalitet som gör att kunder vill fortsätta arbeta med oss. Vi ser våra kunder som en viktig del i våra uppdrag. Vi designar upplägg tillsammans med vår uppdragsgivare för att säkerställa att kunden känner igen sig (att de får det de frågar efter) och för att våra insatser landar rätt.

Några av våra tjänster (livs- och karriärutveckling och metoden Rätt kompetens) vilar på en utvecklad och väl beprövad metod, men skräddarsys inför varje uppdrag.

Vill du veta mer om vad vi kan erbjuda eller diskutera ert behov?  
Ring oss på 08-41029400! Eller välkommen till vår hemsida ([klicka här](#))

Till sist, trevlig läsning och en härlig sommar!  
Vi hoppas att vi hörs och syns i höst!

*”För oss var det viktigt att hitta en enkel metod som bygger på vår kultur med ett delegerat chefsansvar.”*

*- Ulrika Bergstedt,  
personalstrateg  
vid Skatteverket*



Trevlig sommar önskar Karriär & Kompetens

## I det här numret

- Karriärfrågor— en strategisk fråga!
- Skatteverket planerar för kompetens
- Kvinna och chef om strategi och personlig utveckling
- Teamutveckling engagerar
- Det är studset i planket som gör det!

# KARRIÄR

## Livs- och karriärutveckling



Cecilia Djerf gjorde verklighet av sin dröm

Att gå karriärprogrammet gav mig otroligt mycket!

Jag fick bl. a. en ökad förståelse för varför jag har gjort vissa val i livet och varför jag idag behövde göra en förändring.

Därför blev det så mycket lättare för mig att förstå vilket typ av arbete jag skulle välja som bättre matchade mina intressen och drivkrafter.

Det blev tydligt att jag var på fel plats och jag förstod varför!

*När jag hade gått programmet blev det tydligt för mig vilka som var mina drivkrafter och vad de betydde för mig i mitt karriärval.*

## Riksantikvariatämbetet:

### Karriär - utveckling för både individ och organisation

För ett år sedan tecknade Riksantikvarieämbetet, RAÄ, ramavtal med Karriär & Kompetens avseende livs- och karriärutveckling för medarbetare och chefer. I dagsläget har ca 40 personer tackat ja till erbjudandet. Therese Linder berättar mer:

#### Utveckling

Inom ramen för statens avtal om lokala omställningsmedel, vill vi erbjuda våra medarbetare ett program som kan vara till nytta för den egna utvecklingen. Antingen handlar det om den roll som personen befinner sig i just nu, eller utveckling mot en ny roll - antingen inom vår organisation eller kanske t.o.m. utanför vår organisation.

#### Ständig förändring

De flesta sammanhang vi befinner oss i som individer är under ständiga förändringar och vi förändras med vår omgivning också som individer. Genom att satsa på Livs- och karriärutveckling för våra medarbetare, hoppas vi att de får verktyg för att i högre utsträckning själva kunna påverka sin egen utveckling. Det kommer också att gynna vår verksamhets utveckling.

#### Ökad kunskap ger bättre dialog

Vi har fått mycket god respons från deltagarna, en av deltagarna har uttryckt det så här: "Jag har fått ökad kunskap om mig själv och de val som jag har gjort i yrkeslivet. Jag förstår de val jag har gjort och också de jag inte har gjort. Det har hjälpt mig att kunna uttrycka tydligare vilka mina drivkrafter är och det har gjort att jag och min chef har en bättre dialog om min utveckling."

#### Förväntningar

Våra förväntningar var att erbjuda en välbeprövad metod med professionella coacher. Detta har Karriär & Kompetens uppfyllt.

## Från bank till mode

Efter avslutat program och med insikten om att jag skulle behöva göra stora professionella förändringar (från bank till mode), insåg jag att jag behövde stöd och tid.

Det blev naturligt för mig att vända mig till den konsult som jag hade haft under programmet.

Jag fick ett enormt stöd, support, feedback och bra verktyg för att hitta mina styrkor och arbeta med det som jag såg som mina svagheter.

Konsulten och jag jobbade mycket med att identifiera mitt framtida arbete ställt mot mina drivkrafter och styrkor.

Jag hade stort förtroende för min konsult som jag upplevde vara mycket kompetent, inspirerande och härlig! Efter varje session gick jag därifrån fylld av energi och tro på mig själv och mitt nästa steg!

Cecilia Djerf,  
Sales Coordinator, Röhnisch Sportswear | Stay In Place



Therese Linder, HR-konsult, RAÄ

## Nya insikter

I samtal med vår kontaktperson på Karriär & Kompetens har jag bl.a. fått information om en del av programmet som handlar om hur olika personer föredrar att utvecklas karriärmässigt, att vissa föredrar att göra karriär som specialist, andra som generalist eller att bli chef.

Genom att vi lär oss mer om varandra och hur vi föredrar att utvecklas i de arbetsgrupper vi finns i, så tror jag att vi kan förbättra verksamhetsutvecklingen så att grupperna utvecklas tillsammans med verksamheten.

Therese Linder, HR-konsult,  
Riksantikvarieämbetet

# KARRIÄR

## Livs - och karriär-utveckling

### Metod

Metoden bygger på strukturerad självanalys – genom samtal – som kompletteras med olika verktyg, arbetsuppgifter och tester.

### Programmet

Ett individuellt program omfattar oftast 6-8 möten under en 4-6 månaders period.

Under processen inventeras styrkor, resurser och kompetens. Personen som deltar i programmet får också reflektera över vad det är som har styrt hennes val i livet.

Innehållet i programmet anpassas efter individen behov.

### Skräddarsytt

Vi erbjuder även företagsanpassade grupprogram inom livs- och karriärutveckling. Oftast varvar vi seminarier i grupp med enskilda samtal.

### Swedbank

De senaste åren har vi t.ex. erbjudit programmet Förälder och Karriär på Swedbank, för att möta de frågor och utmaningar som man ställs inför efter föräldradledighet.

### SMHI

SMHI erbjuder livs- och karriärutveckling till deltagare som är tänkta att gå SMHIs interna chefsförsörjningsprogram.

Vårt program stöttar individen att identifiera sina styrkor, drivkrafter och förmågor.

Dessa kunskaper och insikter tar deltagaren med in i del två av chefsförsörjningsprogrammet.

När Karriär & Kompetens startade 1997 var karriärfrågor något som arbetslivet hade börjat efterfråga.

Olika organisationer inrättade sk. karriärcenter för att uppmuntra medarbetare och chefer till både intern och extern rörlighet.

Idag, nästan 20 år senare, är karriärfrågorna en av de viktigaste frågeställningar för att säkra organisationens samlade kompetens samt motivera ledare och individer att identifiera sina drivkrafter och engagemang.



## Karriärprogram

Regeringskansliet var en av de organisationer som i slutet på 1990-talet slöt avtal med Karriär & Kompetens gällande livs- och karriärutveckling för medarbetare och chefer. Man erbjöd även program för anställda som varit föräldralediga och som var åter i arbete. Programmen syftade till att stötta individer i sina nya roller och man kombinerade föräldraskapet med den professionella rollen.

Programmet Förälder och Karriär har även Swedbank med hjälp av våra konsulter erbjudit sina anställda under 2010-talet.

## Med hjälp av oss

Organisationer som Naturhistoriska museet, Riksantikvarieämbetet, fd Högskoleverket, Regeringskansliet, Ersättningsnämnden mfl har genom åren erbjudit och erbjuder livs- och karriärutveckling till medarbetare och chefer med hjälp av våra konsulter på Karriär & Kompetens.

## Internkonsulter

Genom åren har vi även utbildat internkonsulter inom olika organisationer som jobbar aktivt med karriärfrågor och talentmanagement. En av organisationerna är Försvarsmakten där vi har utbildat många internkonsulter - just nu är ett 100-tal aktiva.

## Karriärfrågor - en del av talent management

Arbetar ni aktivt med talent management / kompetensförsörjningsfrågor och söker ett program som hjälper medarbetare och chefer att göra aktiva val i sin karriär?

Eller gör som SMHI - använd livs- och karriär-utvecklingen som en del av ert ledarutvecklingsprogram!

## Direktupphandling

Idag är beloppsgränsen för direktupphandling höjd till ca 500.000 kr och för det beloppet kan ni erbjuda livs- och karriärutveckling till många personer. Har ni råd att tacka nej?

## Kontakt?

Ring oss på 08-41029402 eller maila till [Maria Winsnes](mailto:Maria.Winsnes@karriarkompetens.se), [mw@karriarkompetens.se](mailto:mw@karriarkompetens.se)

# KOMPETENS

**Kompetensförsörjning är en strategisk fråga för dagens organisationer.**

## **Komplext**

Det är en komplex utmaning att samtidigt upptäcka organisationens befintliga talanger, planera för rätt utveckling för alla medarbetare och fundera över kommande behov.

## **Våra tjänster**

Vi

- genomför kompetensanalyser
- erbjuder utbildningar i kompetensanalys
- fungerar som bollplank under kompetensarbete och för strategisk kompetensförsörjning, både till personalfunktionen och till ledningsgruppen.

(läs mer på nästa uppslag)

## **Det ska vara enkelt**

En kompetensanalys behöver inte vara omfattande. Med rätt stöd och bra metoder går det att skapa en åtgärdsinriktad analys av organisationens samlade kompetens och identifiera kommande behov.

## **Skapar överblick**

En strategisk kompetensanalys ger överblick över organisationens status beträffande kompetensförsörjning och är ett planeringsunderlag för personalfunktion och chefer.

## **Engagerar**

En bra kompetensanalys utgör ett komplement till affärs- eller verksamhetsplanen. Den ska också engagera medarbetarna och göra det möjligt för dem att ta ansvar för sin egen utveckling.

## **Mer info?**

Maila till [gfd@karriarkompetens.se](mailto:gfd@karriarkompetens.se)

eller ring på 08-41029403

## **Kompetensplanering på Skatteverket**

Våren 2013 bestämde sig Skatteverket för att pröva Karriär&Kompetens metod för kompetensanalys- och planering – **Rätt kompetens**.

Bakgrunden var att man hade konstaterat att verket behövde bli bättre på att jobba strukturerat och långsiktigt med kompetensförsörjning.

Det fanns en bred förankring i verksamheten och en vilja att förbättra.

Ett 25-tal HR-specialister och verksamhetsutvecklare deltog i utbildning för metoden **Rätt kompetens** för att kunna ge chefer stöd i genomförandet.

## **Intranätet en viktig kanal**

Samarbetet mellan dessa var en viktig utgångspunkt för att lyckas integrera kompetensplaneringen med verksamhetsplaneringen. Efter att ha utbildat ett antal personer la man ut arbetsmaterial och handledning på intranätet för att göra det tillgängligt för chefer som skulle genomföra kompetensanalyser- och planering.

## **Enkel metod som bygger på kulturen**

”För oss var det viktigt att hitta en enkel metod som bygger på vår kultur med ett delegerat chefsansvar. Det är chefer som ansvarar för att kompetensplanera och uppföljningen ska ske inom ramen för verksamhetsuppföljningen. Det är inte HRs sak och ansvar att säkra rätt kompetens, men däremot behövs HR som motor”, säger Ulrika Bergstedt, personalstrateg vid Skatteverket.

Karriär&Kompetens bidrog också till att göra några filmer som introduktion och inspiration. ”Allt för att korta startsträckan”, säger Ulrika

## **Summering av erfarenheter**

Under 2013-2014 har chefer genomfört kompetensanalyser, antingen självständigt eller med stöd av HR alternativt verksamhetsutvecklare. På hösten 2014 träffades kursdeltagarna för att summera erfarenheterna av kompetensplaneringen och konstaterade bland annat att:

- arbetssättet var uppskattat tack vare struktur och att det kopplar ihop kompetensfrågor med verksamhetsplanering
  - det har gett en långsiktig syn på kompetens och tvingat fram ett helhetstänk
  - delaktigheten har ökat, engagemanget blivit större och kompetensanalysen kan fungera som teamutveckling
  - det har ökat förståelsen för personliga egenskapers betydelse för kompetens samt att lärande i arbetet är den viktigaste källan för kompetensutveckling
  - det ger ett stöd i rekryteringsarbetet.

## **Stort genomslag**

”Genomslaget är större än jag trodde det skulle bli”, säger Ulrika. ”Men utmaningen är inte att kompetensplanera en gång, utan att göra det årligen. Så det finns all anledning att hålla i arbetet och fortsätta följa upp.” Framöver ska man fortsatt odla nätverket mellan HR och verksamhetsutvecklare, som definitivt visat sig vara en framgångsfaktor.



# KOMPETENS

## Våra tjänster inom området kompetens:

### Rådgivning

Vi hjälper till med att ta fram processer, arbetssätt och verktyg för kompetensanalys - och planering.

### Metodutbildning

De senaste femton åren har vi utbildat drygt 350 internkonsulter i ett 80-tal olika organisationer. Vi genomför öppna utbildningar och skräddarsyr efter organisationers behov.

### Processledning

Vi leder processer och dialoger till exempel i arbetsgrupper för att göra en kompetensanalys, i ledningsgrupper för att ta fram en kompetensstrategi eller i HR-funktionen för att kunna ge chefer och ledning stöd.

### Föreläsningar

Vi föreläser inom området för att ge inspiration och kunskap till chefer i deras roll som kompetensledare.

### Kontakt:

Vill du komma i kontakt med oss när det gäller kompetensfrågor?

Ring [Gunel Frost Danielsen](mailto:Gunel.Frost.Danielsen@karriarkompetens.se) på 08-41029403 eller maila till [gfd@karriarkompetens.se](mailto:gfd@karriarkompetens.se)

## Rätt kompetens– vi ger dig kunskap och metod för kompetensanalys och planering

### UTBILDNING 1:

#### Vår metod för kompetensanalys- och planering - Rätt kompetens -

- kopplas med fördel till verksamhets- och affärsplanering
- ger medarbetare och chefer samsyn på framtida utmaningar och ökar kraften för att vidareutveckla verksamheten och arbeta framsynt med kompetensförsörjning
- är enkel och kräver inte investeringar i ett IT-verktyg (men kan kompletteras med detta)
- börjar med analys och planering av en grups kompetens (organisation, arbetsgrupp, funktion) för att sedan ta planeringen vidare till individnivå
- analyserar inte bara individernas kompetens utan också gruppens/organisationens samlade förmåga att hantera kompetens.

#### Efter utbildningen Rätt kompetens har du fått

- ökad förståelse för olika synsätt på kompetensanalys- och planering
- konkret genomgång av metod och verktyg för att genomföra kompetensanalyser— praktiska exempel på hur metoden kan tillämpas (vi beskriver hur olika organisationer har använt metoden)
- pröva delar av verktyget på din egen verksamhet/dig själv.

I utbildningsavgiften ingår arbetsmaterial och metodhandledning för "Rätt kompetens". Materialet/handledningen kan användas för grupper och individer som ska kompetensanalysera- och planera och du får rätt att mångfaldiga materialet inom din verksamhet.

#### Kompetensanalys och planering - hur kommer vi vidare?

### UTBILDNING 2:

#### Utbildning 1:

Tid:

8 oktober 0900-1630

Pris:

9.800 kr (exkl. moms)

#### Utbildning 2:

Tid :

15 oktober 0930-1600

Pris:

5.900 kr (exkl. moms)

Den här utbildningsdagen vänder sig till dig som vill fördjupa, komma loss och få fler uppslag om hur man kan arbeta med kompetensanalys- och planering. Vi vänder oss till dig som har någon erfarenhet av kompetensanalys- och planering och/eller som har gått vår utbildning Rätt kompetens.

## På programmet:

- Hur kommer vi vidare från analys till planering på olika nivåer?
- Hur skapar vi engagemang och delaktighet i ledningsgruppen?
- Hur följer vi upp och jobbar vidare år två?
- Hur ger vi chefer stöd i deras roll som kompetensförsörjare?

## Efter utbildningen har du fått

- Ytterligare kunskap om kompetensanalysens användningsområden och framgångsfaktorer
- Erfarenhetsutbyte och kontakt med andra "kompetensplanerare"
- Energi och insikt för att ta nästa steg i utvecklingen av kompetensplaneringsarbetet

# LEDARSKAP

## Ledarutvecklingsprogrammet Kvinna och chef i staten



Fullbokad!

### Elisabeth Wikén blev stärkt som chef

#### Ökad förståelse

Programmet "Kvinna och chef" har stärkt mig som chef. Jag har fått en ökad förståelse för hur andra personligheter fungerar och redskap för hur jag ska förhålla mig till andra på ett professionellt sätt.

Utbildningen har både bidragit till att tydliggöra chefsrollen och vad det innebär att vara chef i ett statligt sammanhang.

Det har jag haft nytta av när jag ska förmedla mitt uppdrag.

Ja, jag kan absolut rekommendera utbildningen!

**Elisabeth Wikén, Enhetschef, Brottsförmyndigheten**

### Christel Gustafsson, Jordbruksverket

Efter några år som chef ville jag utveckla mig i min roll. Jag hade en förhoppning om att få en teoretisk grund att hänga upp mina erfarenheter på. Att få verktyg för att lättare och mer medvetet hantera situationer som man som chef ställs inför var också en anledning.

Att valet föll på **Kvinna och chef i staten** var dels för att personalavdelningen rekommenderade detta. Men också för att jag såg ett mervärde i att genomgå en chefsutbildning med andra kvinnliga statliga chefer.

#### Det statliga perspektivet gav mervärde



Inom ramen för statens avtal om lokala omställningsmedel, vill vi erbjuda våra medarbetare ett program som kan vara till nytta för den egna utvecklingen. Antingen handlar det om den roll som personen befinner sig i just nu, eller utveckling mot en ny roll - antingen inom vår organisation eller kanske t.o.m. utanför vår organisation.

Programmet gav en bra bas. De moment man kan förvänta sig av en ledarutbildning fanns med. Blandningen av moment för en ökad självinsikt och moment kring att leda var bra.

Ett stort mervärde var att gå et var gå kursen ihop med "statliga kollegor", dels för att vi i vissa fall hade gemensamma problem eller utmaningar, men också för den kunskap om statlig förvaltning som kom på köpet.

Kursledningen hade dessutom egna relevanta erfarenheter vilket gav en stor trovärdighet för både helhet och delar.

#### Programmet har gett mig modet att välja min egen väg

Kvinna och chef i staten har framförallt gett mig en ökad självkänedom. Men också ett mer reflekterande arbetssätt, både kring hur jag och andra agerar i olika situationer. Jag har också fått en ökad kännedom om staten och om hur olika statliga myndigheter tolkar och tacklar sina uppdrag. Och framförallt, mod att välja min väg som ledare.

### Våra tjänster inom området ledarskap:

#### Ledningsgruppsutveckling:

Vi har lång erfarenhet av att arbeta nära och länge med olika ledningsgrupper och deras interna processer

#### Chefsutvecklingsprogram:

Karriär & Kompetens har utvecklat och genomfört ett antal chefsutvecklingsprogram genom åren. Omfattningen och målgrupperna har varierat. Allt från 2-3 dagar eller program utsträckt över ett år. Vi har även lång erfarenhet av program inom ramen för Framtida ledare.

#### Coaching:

Personligt ledarstöd - läs mer i detta nyhetsbrev

#### Föreläsning och medverkan i andras chefsprogram:

Våra konsulter medverkar i flera chefsprogram internt i olika organisationer eller i externa program genom andra konsultföretag. Ämnen kan vara chefsens förmåga att hålla samtal, chefsens förändringsuppdrag, chefen och dennes personliga utveckling, chefen som kommunikatör i gruppen eller chefsens roll som kompetensledare

#### Föreläsningar:

Vi föreläser inom området för att ge inspiration och kunskap till chefer i deras roll som kompetensledare.

#### Chefscoaching i grupp:

Chefer från olika myndigheter träfas för att diskutera olika dilemman och gruppen handleds av våra konsulter.

#### Kontakt:

Vill du komma i kontakt med oss när det gäller ledarskap? Ring oss på 08-41029401 eller maila till [Cecilia Frank](mailto:Cecilia.Frank@karriarkompetens.se)

[cf@karriarkompetens.se](mailto:cf@karriarkompetens.se)

# LEDARSKAP

Coaching

## Professionellt bollplank

- det är studset i planket som startar den kreativa processen

Ibland fastnar vi i våra invanda tanke-mönster och handlingar och behöver hjälp att hitta "vidvinkeln" och få fler perspektiv på situation, uppdrag och person.

I coachningen får du möjlighet att upptäcka sidor hos dig själv och reflektera över vad de kan betyda i ditt ledarskap.

Du får dessutom träna situationer och nya sätt att hantera ledarskapet. Du får möjlighet att beskriva och reflektera över konkreta egna erfarenheter samt skarpa lägen i arbetet. Du får upptäcka förklaringsgrunder och mönster för att dra slutsatser om framgångsrika handlingar och beteenden som ger dig tillgång till mer av din potential.

Samtalens syfte är att skapa insikter så att du medvetet kan utveckla och förändra din situation. Vi använder oss av ett lösningsfokuserat arbetssätt, vilket innebär att ditt önskvärda läge - din framtida lösning - är utgångspunkten.

Genom det coachande samtalet ges du möjlighet att söka alternativa vägar för att uppnå ditt mål. Du får hjälp med att identifiera dina tillgångar och framgångar för att nå fram.

Att satsa på coaching för att utveckla ditt ledarskap är en lönsam investering både för dig som individ och för organisationen.

Karriär & Kompetens coacher har beteendevetenskaplig grund, utbildning för coachande samtal och mångårig erfarenhet av coaching för medarbetare och chefer.

**Mer information?** Ring 08-41029400 eller gå in på vår [hemsida](#)

## Ibland behöver man tänka högt

Jag sökte en coach för att för att få nya verktyg i min ledarroll därför träffar jag regelbundet en coach från Karriär & Kompetens där jag lyfter mina utmaningar.

## Distans

Coachningen tar mig bort från skrivbordet och ger mig några timmars betraktelse och reflektion över min arbetssituation, min yrkesgärning, inte minst ur ett ledarskapsperspektiv.

Coachen lyssnar aktivt och ställer frågor som kräver att jag motiverar mina tankar, mitt förhållningssätt och mina handlingar.

## Fler perspektiv

Det ligger i sakens natur att vi inte alltid ser saker på samma sätt, min coach och jag.



Magnus Ahlgren, chef på PRV

Coachen fungerar därför som en katalysator som får mig att själv ifrågasätta vissa saker, våga bryta mönster och att prova nya vägar.

## Nya verktyg

Oavsett om man är ny som chef eller har lång erfarenhet av personalledning, är coaching en möjlighet att få nya "verktyg" för sin kommunikation, förhållningssätt, planering, uppföljning, hur man ser på sin roll i organisationen.

Magnus Ahlgren, chef på PRV



## Litteraturtips:

Chefen som coach - Lena Sobel och Sören Holm

Coachande ledarskap i praktiken—av Christina Lagnelius

Nya coaching för bättre resultat - Johan Withmore

# TEAMUTVECKLING

## Teamutveckling



"Jag sökte en teamutveckling som skulle ge mina medarbetare en ökad kunskap om medarbetarnas olikheter och hur det påverkar vårt sätt att kommunicera och vår syn på förändring."

**Pauline Hagberg, kriminalvårdsinspektör,  
Anstalten Borås**

### Skapa förståelse för varandra

Jag kontaktade Karriär & Kompetens för att diskutera ett upplägg av en personaldag för min grupp.

### Syftet

Syftet med dagen var att skapa bättre förståelse för hur det egna beteendet och preferenser är kopplade till hur vi kommunicerar med varandra.

*Konsulten var oerhört inlyssnande och tillmötesgående och var noga med förarbetet så att insatsen skulle möta de behov jag ansåg att vi hade*

### Vi-känsla

Anstalten står inför en organisationsförändring med en del oro bland personalen och jag ville ge gruppen ökad trygghet och vi-känsla innan organisationsförändringen blev klar, för att på så sätt orka med förändringen tillsammans.

### Förändring

Min personalgrupp är generellt sätt oerhört goda kommunikatörer med våra klienter, men misslyckas ibland i kommunikationen mellan varandra. Jag märker redan en förändring i sättet hur vi kommunicerar och det har jag dagen att tacka för!

### Konsulten

Jag ville att dagen skulle uppfattas som kul och entusiastisk snarare än djup och teoretisk. Konsulten var oerhört inlyssnande och tillmötesgående.

Förarbetet var gediget där hon lät mig, både muntligen och skriftligen, precisera mina behov. Själva dagen ledde hon med stor respekt för mig som chef i gruppen.

## Teamutveckling

Kunskap om grupper utveckling är värdefull för deltagarna. På så sätt ökar förståelsen för hur den egna gruppen fungerar, vilket typ av ledarskap och medarbetarskap som blir funktionellt för att få teamet att bli effektivt.

Vi varvar kunskapsförmedling med upplevelse-baserade övningar lämpliga att göra i ett konferensrum. Du väljer vilken mix av teori och praktik du vill ha.

Efter teamutvecklingsinsatsen kan du som chef och dina medarbetare vara väl förberedda för ett bra medarbetarsamtal. Frågeställningarna kan handla om behov av uppdrag, arbetsformer och ev. stöd samt utnyttja i ett individuellt utvecklingsprogram.

Vi skraddarsyr teamutvecklingens innehåll, form och omfattning.

### Exempel på teman i insatserna är att

- definiera teamets uppdrag, utmaningar och mål
- skapa samsyn på teamets uppdrag, framgångsfaktorer och framtida utmaningar
- öka insikten om ens egen och gruppens personligheter, kompetenser och färdigheter samt vilka styrkor och möjliga fallgropar detta medför, liksom insikter om vad de olika personligheterna behöver för att må bra och göra ett bra arbete
- skapa spelregler för en bra kommunikation och klimat
- öka förståelsen och ge kunskap om team och teamets utveckling samt vad gruppmedlemmen behöver göra för att bidra till utveckling
- öka kunskap och ge verktyg för kommunikation, samarbete och feedback



### Effektiva team

Hur skapar vi effektiva och högpresterande team? Hur får vi medlemmarna i en grupp att trivas och vilja göra sitt bästa? Hur ska en ledare hantera gruppen under olika utvecklingsstadier och när det uppstår konflikter?

**Vill du veta mer eller diskutera ert behov? Ring oss på 08-41029400 eller maila till [info@karriarkompetens.se](mailto:info@karriarkompetens.se)**



# NÄTVERK

## Kompetensförsörjningsnätverket

I nätverket för kompetensförsörjningsfrågor träffas vi för att lära mer, dela erfarenheter, bolla idéer och coacha varandra.

Varje möte har ett tema och det finns även utrymme för spontana infall. Ibland är det en nätverksdeltagare som delar med sig av erfarenhet och ibland bjuder vi in en gäst.

## Karriär&Kompetens kan nätverk

De två nätverksledarna Gunnel Frost-Danielsen och Maria Winsnes har faciliterat nätverk sedan 90-talet. På uppdrag av Statens kvalitets- och kompetensråd har vi skrivit boken "Nätverk för lärande och utveckling".

Vi är övertygade om att nätverk är en utmärkt form av kompetensutveckling tack vare

- en balans mellan struktur och flexibilitet
- en lagom stor grupp som gör att alla får pratutrymme (omkring tio deltagare)
- viss kontinuitet som skapar tillit och öppenhet genom ettårigt medlemskap (men möjlighet att skicka en kollega vid förhinder)
- igenkänning och nytt - medlemmar som har liknande utmaningar men som också ger kunskap om andra verksamheter och sätt att lösa problem



### Några ord från deltagare i kompetensförsörjningsnätverket

*"Nätverket är min oas. Jag går dit och tankar energi och inspiration."*

*"Jag har funderat på om det inte räcker nu, efter sex år i nätverket. Men... jag bestämde mig för att hänga på ett tag till!"*

*"Jag var med när nätverket startade, tog en paus, men märkte att saknade formen för att få ny inspiration, påfyllning och kontakter utanför min egen arbetsfär, så nu är jag med igen!"*

*"Moderatorerna för nätverket har en unik förmåga att skapa en öppen och generös stämning inom nätverket"*

Förutom nätverket för kompetensförsörjning har Karriär & Kompetens även uppdraget att leda ett antal av de nätverk som har bildats av tidigare deltagare från vårt ledarutvecklingsprogram [Kvinna och Chef](#).

## Program för hösten 2015

15 september  
**Att leda på distans**  
med Maria Nordengren

22 oktober  
**Delat ledarskap –  
modernt ledarskap?**  
med Lotte Edsbrand  
och Malin Valentin, mu-  
seichefer på Postmu-  
seum i Stockholm

2 december  
**Mina utmaningar –**  
nätverket delar  
erfarenheter

**Mer info?**  
Kontakta oss på  
[info@karriarkompetens.se](mailto:info@karriarkompetens.se)

**Eller ring oss**

08-41029403  
[Gunnel Frost Danielsen](mailto:Gunnel.Frost-Danielsen@karriarkompetens.se)

eller

08-41029402  
[Maria Winsnes](mailto:Maria.Winsnes@karriarkompetens.se)

**så berättar vi mer!**

# KARRIÄR & KOMPETENS

## abc Karriär & Kompetens ab

abc Karriär & Kompetens startade 1997 och vi har kontor i Stockholm och Uppsala och arbetar över hela landet. Vårt nätverk av partners har kompletterande kompetens och finns på olika orter i landet.

Företagets konsulter har alla akademisk utbildning, erfarenhet från olika sektorer samt egen ledarerfarenhet.

Vi har bred erfarenhet och mångårig kompetens inom karriär-, kompetens-, ledarskaps-, medarbetar- och verksamhetsutveckling.

Uppdragen varierar från individuell coaching till förändringsledning, teamutveckling, samtalsutbildningar, ledarutveckling, inspirationsseminarier, ledningsgruppsutveckling, medarbetarskapsfrågor, bemötandefrågor, kompetensanalyser, kulturseminarium, kompetensförsörjningsplaner, nätverk osv.

### Kontakta oss

Ring oss om du vill ha mer information om våra tjänster och produkter

**ABC Karriärkompetens AB**  
Barnhustagatan 16  
111 23 Stockholm

Kungsängsgatan 14  
753 22 Uppsala

08-41029400

[info@karriarkompetens.se](mailto:info@karriarkompetens.se)

Besök oss på vår webbplats:  
[www.karriarkompetens.se](http://www.karriarkompetens.se)



# KARRIÄR & KOMPETENS

[www.karriarkompetens.se](http://www.karriarkompetens.se)