

## **Tekst til hele filmen:**

Velkommen til siste leksjon, som samler opp trådene, vil jeg si, og det å reflektere rundt egne muligheter og utfordringer i senkarrieren. Hvor oppgaven egentlig er å identifisere for din egen del, hva tenker du omkring dine muligheter, hva kan være utfordrende? Og hva skal til for å hente ut eller realisere mulighetene og håndtere eventuelle utfordringer?

Så har jeg lyst til å starte med å vise dere kanskje verdens vakreste firefeltstabell, som heller ikke er helt ny, men hvor en forsker oppsummerer det som ble sett på som å være de viktigste kompetansekravene i et arbeidsliv som endrer seg, som det for så vidt alltid har gjort, men noe mer enn før.

Det er to dimensjoner her. Det ene er selvbevissthet, altså det å kjenne seg selv, som en kompetanse i seg selv, og det andre er å være omstillingsdyktig. Omstillingsdyktig er kanskje det viktigste kompetanseområdet i dag, det å ha både evne og vilje til endring og utvikling. Det er ikke bare å være omstillingsdyktig, det er også måten man gjør det på. Det er stor forskjell på å endre og utvikle deg fordi du vil, og fordi du må.

Det er stor forskjell på å være indre motivert for vekst eller utvikling, i forhold til å være ytre styrt. Det forutsetter at man kjenner seg selv. Her har vi alle sammen vært, og også her er vi på reise. Jeg har i alle fall møtt alle disse typene, og for så vidt også vært det selv. Vi kjenner jo de som er veldig fleksible, men kanskje litt lite bevisste hva de selv ønsker seg, som er opptatt av å gjøre en god jobb, men er så fleksible at det nesten blir selvutslettende. Det er fint å ha høy omstillingsdyktighet, men det er en fordel at man også trekker inn seg selv.

Jeg har møtt noen som scorer høyt på selvbevissthet, men ikke er omstillingsdyktige, som er mer problemorientert, kanskje skylder på andre for manglende utvikling, eller sånne sitater som «Nei, du det går ikke her hos oss, dette har vi prøvd før», eller «Dette går ikke her hos oss, dette har vi ikke prøvd før». Igjen dette med å være opptatt av hvordan man virker på andre.

Selv om proaktiv sikkert er et slitent konsulentord, ligger det noe i det likevel, altså det å være mulighetsorientert og i hvert fall prøve å identifisere mulighetene, og jobbe bevisst med egne valg og karriere og utvikling. Noe av motivasjonen vår er å bidra til at flest mulig kan bevege seg opp til høyre.

Når det gjelder omstilling og endring, tenker jeg mange av dere har vært gjennom mye, både ting dere har tatt initiativ til, og ting dere er blitt utsatt eller offer for, og det er en klar ambisjon for å få flere av oss til å se på oss selv som aktivt handlende, som setter oss i førersetet i eget liv og tar egne valg, i forhold til det å være mer passiv og kanskje av og til ofre.

Noen velger å sette seg i baksetet i stedet for å forsøke å sette seg i framsetet. Jeg tror dere som velger å se på dette, ønsker å sitte i førersetet i eget arbeidsliv, og ta egne aktive og bevisste valg.

Så vil jeg bare trygge både dere og ledere generelt. Husk at folk er fantastisk mye mer omstillingsdyktige enn de er endringsvillige. Det er det man ofte erfarer når man ser i bakspeilet, hvordan har arbeidslivet vært, så har det ofte vært mye større endringer enn det

man egentlig reflekterer over, som også bør gi en trygghet til å møte eventuelle endringer og utfordringer videre.

Karriere er ikke nødvendigvis opp og frem men å bruke seg selv på en meningsfull måte, når Erlend sa glød opphøyd i annen, dreier det seg om mening, hva som gir deg mening. Derfor er det så viktig å hele tiden velge jobben sin på nytt.

Hva du tenker om din karriere, om det er å bli der hvor du er, eventuelt søke noen endringer og justeringer eller om du faktisk ønsker å prøve andre ting, det er opp til deg. Det er herlig når folk tenker at de skal tenke litt ut av boksen, kanskje gjøre noe nytt i en helt ny bransje. Spesielt hvis du tenker hva som er dine karriereveier, som kan være internt og eksternt.

Jeg vil gi dere en liten, enkel modell, litt til inspirasjon. Vi har jo den kompetansen vi har per i dag, og som er større enn vi er klar over, som er nede til venstre. Da må man tenke litt salg, litt produkt-markedsmatrise. I dag har du den kompetansen du har, og det er mer enn du tror, og så har du de bransjeerfaringene eller sektorerfaringene som du har, så du er jo nede, og der er vi jo alle sammen.

Hvis du ønsker å utvide kompetansen din, kan det være en fordel i første omgang å gjøre det nettopp der hvor du jobber i dag. Det er lettere å få gjennomslag for dine ønsker så lenge du er bidragsorientert og konstruktiv. Det er det å være nysgjerrig og læringsorientert som skal til for å få gjennomslag.

Det kan være du har kompetanse som ønsker å teste ut i en annen virksomhet/bransje/sector, da må du sette deg inn i bransjeutfordringene. der, lese deg litt opp og snakke med folk. Det som kan være krevende, er å gjøre noe helt nytt i en helt ny bransje, og det er jo krevende for oss alle sammen, men som regel er det kompetansen du har, som du må ta utgangspunkt i.

Vi vil at du skal tenke gjennom og reflektere over dine muligheter og utfordringer, gjerne finne noen å sparre med, en kollega, leder, ektefelle eller venn, og kanskje også reflektere over, som jeg sa innledningsvis, hvordan kan du realisere noen av dine muligheter, og håndtere eventuelle utfordringer?

Jeg skal avslutte med noen spørsmål, som dere kan jobbe med på egen hånd, og dette er en øvelse jeg selv har blitt utsatt for på et seminar i USA, og i tillegg til å jobbe to og to skulle vi holde hender. De drar det alltid lenger i statene. Vi visste ikke hva som kom, og første spørsmål var: Hva gjør deg stolt? Da var det min oppgave å stille det spørsmålet mange ganger til hun jeg snakket med, og liksom jakte på baksiden, hva er egentlig viktig? Det er en form for verdiavklaring.

Dette kan du gjøre med deg selv. Hva gjør deg stolt? Og flere ganger. Så kanskje det litt mer konkrete, men ikke nødvendigvis enklere: Hva er dine mål? Har du noen faglige mål, personlige mål, kanskje profesjonelle mål? Hva ønsker du å kunne som du ikke kan i dag? Hva skal du ha oppnådd neste år? Hva er dine mål? Hun jeg snakket med, var en dame i 35-årsalderen, og hun hadde et veldig tydelig karrieremål, og så hadde hun også et helt privat mål: Hun ønsket seg mann og barn. Så dette fulgte videre når vi jobbet.

Det tredje spørsmålet er: Hva er det som kan hindre deg i å nå dine mål? Her er det utrolig viktig å faktisk bruke litt tid på den: Hva er det som hindrer deg i å nå dine mål? Ofte sier vi tid, og så får vi spørsmålet en gang til, og så er det kanskje ikke bare tid, kanskje har det noe

med prioriteringer å gjøre, for eksempel. Så man borer litt bak: Hva er det som hindrer deg? Vi har opplevd veldig mange ganger at det det egentlig bunner ut i, for mange av oss, er selvtillit og mestringstro. «Er jeg flink nok?»-hindringen.

Eller kanskje like utbredt: Vil jeg dette nok? Eller som en herlig senior sa på et seminar jeg holdt, han brøyt ut i plenum: –Å herregud, det er ingenting som hindrer meg. Og så kom refleksjonen hans: –Jeg har altfor slappe mål, jeg har ikke mål. Så det er dette med å reflektere rundt.

Jeg spurte damen hva som hindrer henne i å få mann og barn.

Fjerde spørsmålet var: Hva vil, kan eller bør du gjøre med det som eventuelt hindrer deg? Når det gjelder hindringer, vil jeg si at det finnes hindringer. Store omsorgsoppgaver kan være en hindring, bremsekloss, det finnes kulturelle hindringer knyttet til etnisitet, og det finnes hindringer knyttet til alder, og fordommer og forestillinger knyttet til alder og læring spesielt. Så er det fryktelig kort vei fra disse forestillingene til selvoppyllende profetier.

Jeg jobbet med tre damer for 15 år siden som hadde mistet jobben i et reisebyrå, de var 57, 58 og 59. De hadde fått en sluttpakke, på lik linje med de fleste andre, med veileder/meg. De sa i kor: Vi er for gamle, kommer aldri til å få oss nytt arbeid. Da gikk det en liten F i meg, så jeg så på dem full av omsorg og sa: Ja. Nei, det har dere nok helt rett i. Så sa de: Uæh! Skulle ikke du hjelpe oss? De hadde sendt av gårde en dårlig søknad, fått avslag. «Nei. Vi er for gamle.» Så det er fryktelig kort vei fra myter til selvoppyllende profetier.

Det er et viktig spørsmål: Hva vil, kan eller bør du gjøre med det som eventuelt hindrer deg?

Jeg sitter i statene og holder hender med en dame som ønsker seg mann og barn, og jeg spør: Hva hindrer deg, og hva vil, kan eller bør du gjøre med det? Og det femte spørsmålet, som jeg ikke ante kom, det var jo: –How can I help you? Og jeg dro, og hun holdt, og det ble en svett seanse. Så jeg har norskifisert den: Hvordan kan jeg hjelpe deg? Eventuelt: Hvem kan hjelpe deg? Det som er litt morsomt med den historien, er at jeg kunne hjelpe henne, i den forstand at jeg spurte: Hva ser du etter i en mann? Og hun gikk ut med en ferdig fylt ut kravspesifikasjon til en mann, og det er jo nyttig.

Denne her får dere også, den er nedlastbar, og gjennom refleksjon og kanskje også å dele med noen blir man tydeligere på hva man tenker. Nå har vi vært gjennom fire leksjoner og går mot avslutningen, dere har fått med en god del verktøy og metoder til videre bevisstgjøring og refleksjon. Målet har jo vært at den enkelte får påfyll og inspirasjon til å ta egne, aktive, bevisste valg, sette seg i førersetet, og at du får anledning til å reflektere mer om kompetanse og motivasjon, og at du også begynner å tenke fremover der hvor du er, i forhold til dine ønsker og behov. Så håper vi at det faktisk inspirerer til anvendelse.

Så vi ønsker deg lykke til. Det har vært morsomt å lage dette seminaret, jeg håper det er nyttig for deg.