

Kompetence- afklaring

- Få kortlagt dine kompetencer



STARK(K) MODELLEN

Lær at kortlægge dine kompetencer ved at tage udgangspunkt i en konkret situation.

HVAD ER FORSKELLEN?

En miniguide til at adskille dine kompetencer mellem faglige og personlige kompetencer.

KENDER DU DIN VÆRDI?

Det kan være en god ide løbende at undersøge din arbejdsmarkedsværdi.

Kompetenceafklaring

Det er en kendsgerning, at mange har svært ved at definere deres egne kompetencer og få klarhed over, hvad de egentligt kan.

Det kan være en udfordring, da vi i mange forskellige sammenhænge har brug for netop at kunne definere vores kompetencer og få overblik over vores udviklingsmuligheder.

Du skal fx have styr på dine kompetencer når, du:

- Skifter job
- Skal til medarbejderudviklingssamtale
- Opdaterer dit CV og din LinkedIn profil
- Skal gøre brug af dit arbejdsnetværk
- Ønsker et karriereskifte eller brancheskifte
- Skal til lønsamtale.

Denne miniguide vil hjælpe dig til, at få kortlagt dine kompetencer og adskille dem i faglige og personlige kompetencer.



Manglende kompetencer kan påvirke din arbejdsmarkedsværdi og have indflydelse på dit fremtidige lønniveau og din jobsikkerhed.

Kompetencer inddeles i:

Faglige kompetencer:

Faglige kompetencer er de kompetencer, du har tilegnet dig gennem dit arbejde, din uddannelse eller fritidsaktiviteter. Eksempler på faglige kompetencer er blandt andet: Projektstyring, facilitering, sprog, IT, færdigheder inden for analyse og metode, bred økonomisk viden m.m.

Personlige kompetencer:

Personlige kompetencer er bestemt af dine grundlæggende menneskelige egenskaber, holdninger, selvsindsigt og erfaringer. Det er de egenskaber, som har indflydelse på, hvordan du tackler og udfører dit arbejde i det daglige og i samarbejde med andre. Eksempler på personlige kompetencer er blandt andet: Målrettet, ambitiøs, empatisk, positiv, loyal, troværdig, fleksibel, udadvendt, ansvarsbevidst, service-minded, analytisk, pålidelig, effektiv, iderig m.m.



Sådan kan du identificere dine kompetencer

Første skridt i kompetenceafklaringen er at få kortlagt alle dine kompetencer.

Nogle kompetencer er ligetil at udpege, fordi du er bevidst om dem. Men det er straks sværere at udpege de kompetencer, som du er mindre bevidst om.

Nedenstående øvelse kan du bruge for at få afklaret dine kompetencer.



Nogle får en titel i stedet for lønstigning. Titlen giver i sig selv ikke flere kompetencer, så mange bliver overraskede over, at de ikke kan bestride en lignende stilling i en anden virksomhed.



STARK(K) -MODELLEN: Kompetenceafklaring gjort konkret

Modellen kan bruges til at kortlægge dine kompetencer ved at tage udgangspunkt i en konkret situation, en udfordring eller en opgave som du tidligere har skullet løse. Modellen består af seks punkter:

- S** - situation: Hvad var situationen? Beskriv helt kort.
- T** - task (opgave): Hvad var opgaven eller udfordringen?
- A** - action (handling): Hvad gjorde du?
- R** - resultat: Hvad endte resultatet med at blive?
- K** - knowledge: Hvad lærte du af situationen.
- K** - kompetenceafklaring: Hvilke kompetencer brugte du?



FAKTA

Stark(k) modellen er særligt god, fordi den kan få dig til at sætte ord på nogle af de konkrete ting, som du har udrettet i et tidligere job, studiejob eller et frivilligt arbejde.

Eksemplerne kan du både bruge i dit CV og din ansøgning (hold det kort og præcist), samt når du skal gøre dine kompetencer konkrete til en jobsamtale.

Her er et eksempel på en situation hvor du kan bruge STARK(K) modellen:

MUS:

For at få det mest optimale ud af din MUS-samtale bør du forberede dig på samtalen og kigge på, hvad der er sket siden sidste samtale. Nedenfor finder du inspiration til, hvilke situationer du kan tage udgangspunkt i, så du bliver bevidst om, hvilke kompetencer du har haft i spil siden seneste samtale.



Øvelsen styrker din bevidsthed om egne indsatser og er med til at give grundlaget for en god udviklingssamtale, da du over for din arbejdsgiver kan vise den værdi, du skaber for virksomheden, og det udbytte der er ved at have dig ansat.

- Har du fået flere arbejdsopgaver?
- Har du fået andre ansvarsområder?
- Er du blevet bedre til jobbet/skabt bedre resultater?
- Har du taget uddannelse/kurser, der har løftet dine kompetencer?
- Har du taget initiativer til noget, der har skabt forbedringer for teamet og virksomheden?
- Har du bidraget med gode idéer, der har en værdi for virksomheden?
- Gør du noget, som andre ikke gør?



Mange virksomheder har et uddannelsesbudget, og en uddannelse kan på den lange bane være mere værd end en her og nu lønstigning. En uddannelse er en investering i fremtiden, der vil sikre din arbejdsmarkedsværdi og forbedre dine jobmuligheder både hvad angår jobindhold og ansættelsesvilkår.

Er du stadig attraktiv på arbejdsmarkedet?

Det kan være en god ide løbende at undersøge din arbejdsmarkedsværdi. Det kan du gøre på forskellige måder.

For det første kan du finde opslåede stillinger på Jobindex, som matcher det job, du har i dag. Gennemgå stillingsopslagene og sæt flueben udfor de arbejdsopgaver, du har erfaring med, og de kompetencer du besidder, som efterspørges i annoncerne. Vil du kunne varetage et lignende job i en anden virksomhed?

For det andet kan du kontakte et eller flere rekrutteringsbureauer og få deres vurdering af din arbejdsprofil set i forhold til de kompetencer, virksomhederne efterspørger i dag. Hør ved samme lejlighed, hvad de anbefaler dig at fokusere på, for at du står stærkere i fremtiden, hvis du skal søge nyt job.

Mangler du noget for at kunne varetage jobbet, så er det måske på tide at tage en snak med din leder og finde kurser eller uddannelse, som kan bringe dig på niveau med, hvad der efterspørges i dag i markedet.

For det tredje kan du søge et eller flere jobs og se, om du kan komme til samtale, eller om du får et afslag. Hvis der bliver slået et job op i din egen afdeling tilsvarende det du har, kan du passende undersøge, om du "ville få dit eget job, hvis du skulle søge på ny" – eller om jobindholdet har udviklet sig, mens du har stået stille.

Alle tre metoder kan være med til at afklare, om du har de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, et eller om der er et kompetencegab – altså en forskel mellem de kompetencer, du besidder, og de kompetencer der efterspørges.



10 gode råd til kompetenceafklaring

1. Brug Stark(k) modellen, når du skal afklare dine kompetencer
2. Forandring er et grundvilkår, så hav fokus på løbende kompetenceudvikling
3. Læs jævnligt jobannoncer for at sikre, at du har relevante kompetencer for at kunne søge nyt job
4. Søg et nyt job fra tid til anden for at se, om du stadig kan komme til en jobsamtale
5. Fokuser på den værdi, som du tilfører i dit daglige arbejde. Hvilke kompetencer er i spil?
6. Kontakt et par rekrutteringsbureauer og få en dialog om dine kompetencer og fremtidsmuligheder
7. Vær nysgerrig på, hvilke kompetencer der efterspørges i fremtiden
8. Spørg din omgangskreds, hvilke kompetencer de har bemærket, at du er i besiddelse af
9. Undersøg om din virksomhed har et uddannelsesbudget, inden din næste MUS-samtale
10. Opdater løbende dit CV og LinkedIn profil med dine arbejdsopgaver og resultater.

Kontakt Frie

Vi står altid klar til at hjælpe dig med at blive endnu stærkere i din jobsøgning. Kontakt os, hvis du får brug for hjælp

Frie
Telefon: 63 13 85 50
frie.dk

