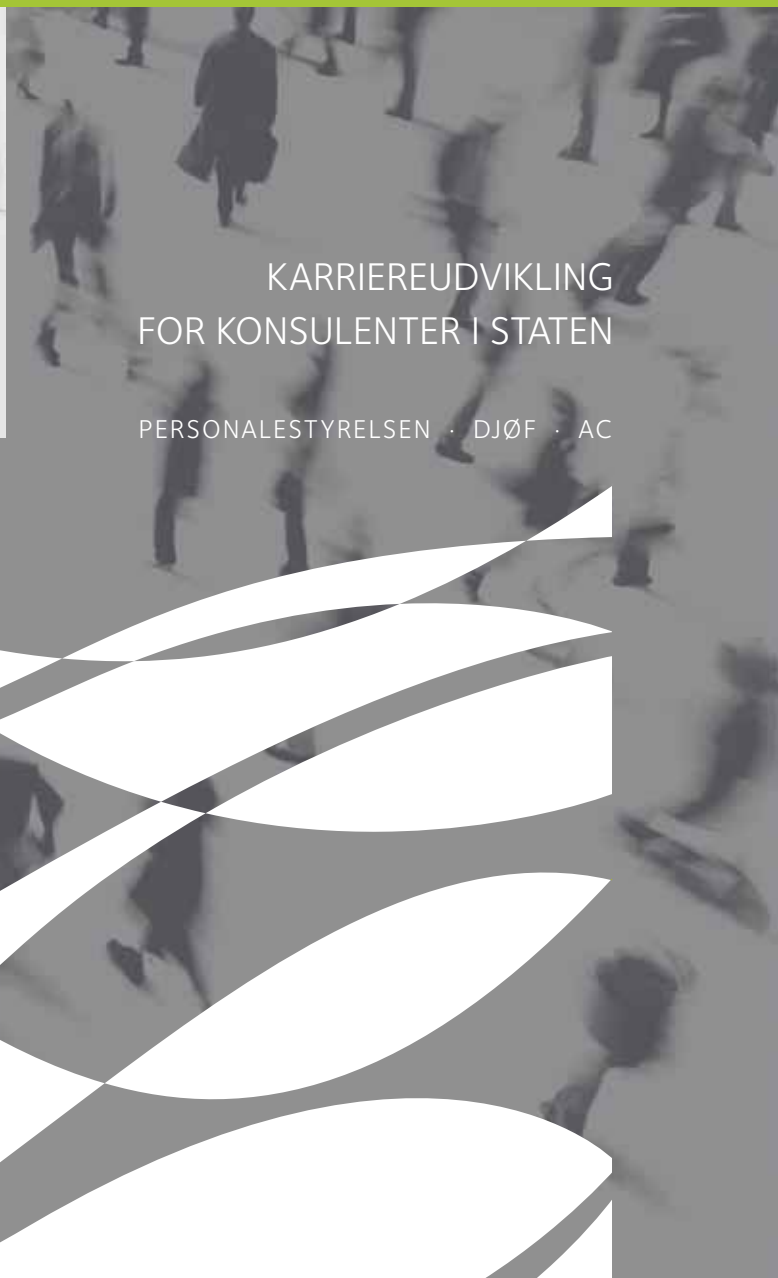


ER DU I BEVÆGELSE?



KARRIEREUDVIKLING
FOR KONSULENTER I STATEN

PERSONALESTYRELSEN · DJØF · AC



KARRIERE ER BEVÆGELSE

Din karriere er bevægelsen i dit arbejdsliv. Den bevægelse der sikrer, at du løbende udvikler dig og dermed bevarer din arbejdsglæde og værdi på arbejdsmarkedet.

Der er ikke én retning, men mange retninger. Karrieremulighederne for konsulenter i staten er mangfoldige.

Du har grundlæggende selv ansvar for din karriere, og din arbejdsplads har mulighed for at understøtte den. Optimalt set går din egen karriereudvikling og organisationens udvikling hånd i hånd.

Formålet med denne folder er at give et grundlag for refleksion over din næste bevægelse. Vi håber, folderen vil hjælpe og inspirere dig og din arbejdsplads til din videre bevægelse.

Rigtig god fornøjelse!

Personalestyrelsen og DJØF (på vegne af AC)

BAGGRUND

Publikationen er blevet til på baggrund af, at parterne i forbindelse med forhandlingerne i 2008 om AC-overenskomsten blev enige om for special- og chefkonsulenter at anbefale:

- "At konsulenter tilbydes en karriereudviklingssamtale 3 år efter ansættelsen, evt. i tilknytning til den årlige MUS, og derefter efter behov.
- At der i forbindelse med karriereudviklingssamtalen fastlægges en karriereudviklingsplan for på hvilken måde konsulentens kompetencer udvikles.
- At karriereudviklingssamtalen også kan afholdes med en anden leder end den nærmeste personaleleder, f.eks. personalechefen."

KARRIEREUDVIKLINGSSAMTALER

Din arbejdsplads kan tilbyde dig en karriereudviklings-samtale 3 år efter, du er blevet special- eller chef-konsulent. Formålet med samtalen er at understøtte din karriereudvikling og dine overvejelser om karriere og kompetenceudvikling.

Karriereudviklingssamtaler kan holdes gennem hele dit arbejdsliv, når du eller din arbejdsplads finder det relevant.

Samtalen kan være et supplement til MUS og have et længere tidsperspektiv end MUS. Karriereudviklings-

samtalen kan være mellem dig og din nærmeste leder eller en anden leder på din arbejdsplads. Det er op til din arbejdsplads at tage stilling hertil.

Det er din bevægelse, der er din karriere

Jobmuligheder og karriereveje for konsulenter i staten er mangfoldige. Det bekræfter en undersøgelse fra foråret 2010 med deltagelse af mere end hver 10. konsulent i staten.



Konsulenter i staten varetager en meget bred vifte af opgaver, som hver især er unikke. Alligevel er det muligt at identificere nogle hovedtræk i konsulenternes jobindhold. Undersøgelsen har nemlig vist, at konsulenter arbejdsopgaver generelt falder i 6 hovedkategorier af opgaver – jobprofiler om man vil – som måske kan inspirere dig, når du skal tage dit næste skridt i karrieren.

Dit arbejdsliv kan bevæge sig i utallige retninger.

Du kan systematisk dygtiggøre dig inden for dine nuværende arbejdsopgaver. Du kan bevæge dig overvejende i én bestemt retning hvad angår arbejdsopgaver. Du kan bevæge dig i flere retninger på samme tid. Du kan stoppe op og vælge en helt ny retning med opgaver, der er helt forskellige fra dem, du varetager lige nu. Du har mange muligheder – gennem hele dit arbejdsliv.

Det er netop din bevægelse, der er din karriere.

JOBPROFILER FOR KONSULENTER

Nedenfor er listet 6 hovedkategorier af opgaver – jobprofiler – som konsulenter i staten beskæftiger sig med.

FAGLIG SPECIALIST

FAGLIG GENERALIST

STABSFUNKTION SPECIALIST

STABSFUNKTION GENERALIST

PROJEKTLEDER

LEDER

Du kan måske ikke finde en kategori, der helt og fuldt dækker dit arbejdsområde i dag. Måske kan du heller ikke finde en kategori, der fuldt og helt dækker de ønsker, du kan have til din fremtidige karriere.

Men det er heller ikke meningen. Det vigtigste er, at du er parat til omstilling i takt med, at dine egne og arbejdspladsens behov ændrer sig.

Tanken er, at du bruger de 6 jobprofiler som afsæt for en bedre forståelse af, hvor du er i dag, og hvilken bevægelse der skal være netop din karriere.

Til inspiration er der under den enkelte jobprofil eksempler på arbejdsopgaver, kompetencer og forslag til udviklingsinitiativer.

Kompetenceudvikling skal forstås i den bredest mulige betydning og rækker fra egentlig videreuddannelse til faglige kurser, feedback på opgaveløsning, sidemandoplæring, projektledelse, nye opgaver, større opgaver og større ansvar.

Det er alene fantasien, der sætter grænser.

FAGLIG SPECIALIST

Den faglige specialist varetager overvejende opgaver inden for fagligt afgrænsede områder, der forudsætter en stor og specialiseret viden inden for det pågældende felt. Den faglige specialist arbejder i dybden med sine opgaver.

Den faglige specialist er således et fagligt fyrtårn på sit felt. Den faglige specialist kan fx have en særlig viden om arbejdsmarkedsfremskrivninger, affaldshåndtering, fødevarekontrol, forskning og innovation eller juridiske afgørelser inden for sagsområdet.

Den faglige specialist kan bl.a. have kompetencer inden for:

Faglig fordybelse, indsamling af kompleks viden og anvendelse heraf, analysearbejde, talbehandling, jura, samarbejde med eksterne fagfæller mv.

Det kan fx være brug af statistiske metoder og relevant it-understøttelse i forbindelse med arbejdsmarkedsfremskrivninger, viden om specifikke miljømæssige hensyn i forbindelse med håndtering af farligt affald, viden om internationale bestemmelser i forbindelse med fødevarekontrol inden for svinekød, beherske ansøgningsprocedurer i forbindelse med forsknings- og innovationsprojekter, viden om særlige juridiske afgørelser inden for ekspropriation.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte den faglige specialistfunktion:

- at have ansvar for at oplære nye kolleger på området
- at have ansvar for løbende at ajourføre sig med nyeste viden og forskning på udvalgte områder og formidle det til kolleger
- at have det fulde ansvar for selvstændige dele af større arbejdsopgaver – evt. også i international sammenhæng
- at have ansvar for redegørelser, politiske indsatsområder eller særlige initiativer inden for det specifikke faglige område
- at følge fagspecifikke kurser og forskningsbaserede uddannelser, der giver mulighed for yderligere fordybelse
- at udvide samarbejdet med eksterne (ikke-statslige) fagfæller
- at undervise
- at styrke formidlingskompetencer

FAGLIG GENERALIST

Den faglige generalist varetager overvejende sagsbehandlingsopgaver af generel karakter, politikformulering og –implementering inden for et bestemt område. Den faglige generalist arbejder i bredden med sine opgaver.

Den faglige generalist kan fx have viden om politiske positioner og koalitioner, internationalt samarbejde, analyser, udredningsarbejde, strategier og politikker, metode- og konceptudvikling, formidling samt sagsbehandling af bred karakter.

Den faglige generalist kan bl.a. have kompetencer inden for:

Politisk forståelse, tilrettelæggelse af politiske beslutningsprocesser, interessenthåndtering, rådgivning og vejledning, analysearbejde, sprog og formidling mv.

Det kan fx være evnen til at se det politiske grundlag for nye tiltag på sagsområdet, identificere og nyttiggøre internationale aktører på området, udarbejde budgetanalyser med tilhørende dokumentationsgrundlag, udrede lovgrundlag, kortlægge økonomiske og personale-mæssige hensyn og opgaver i forbindelse med forandrings-

processer, udarbejde og formidle strategier og politikker inden for sagsområdet samt blik for politiske, juridiske og økonomiske perspektiver forbundet med sagsbehandling på området.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte den faglige generalistfunktion:

- at have selvstændigt og formelt ansvar for en afgrænset (evt. større) opgave
- at jobbytte med en konsulent med lignende opgavevaretagelse et andet sted i staten eller blive udstationeret fx i staten, en kommune eller en privat virksomhed
- at være tutor for en gruppe af fuldmægtige
- at undervise
- at styrke formidlingskompetencer
- at få øget erfaring eller uddannelse i projektledelse
- at styrke kompetencer i mødeledelse
- at følge faglige kurser eller tage en masteruddannelse.

STABSFUNKTION SPECIALIST

Stabsfunktionsspecialisten varetager overvejende specialiserede opgaver inden for fagligt afgrænsede områder. Stabsfunktionsspecialisten arbejder i dybden med sine opgaver.

Stabsfunktionsspecialisten har således dyb og specialiseret viden om et eller flere specifikke faglige felter inden for de tværgående områder i en organisation, fx inden for IT, økonomistyring, personale eller kommunikation.

Stabsfunktionsspecialisten kan bl.a. have kompetencer inden for:

Grundighed, rettidighed, IT-forståelse, talbehandling, jura, kommunikation og formidling mv.

Det kan fx være brug af særlige programmeringssystemer eller survey inden for IT, brug af diverse statistiske metoder og indeks inden for økonomi, kendskab til særlige aftaler og retningslinjer inden for løn- og personaleområdet eller pressehåndtering.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte stabsfunktionsspecialisten:

- at få et øget ansvar
- at løse stadig mere komplekse opgaver
- at undervise
- at styrke formidlingskompetencer
- at jobbytte eller blive udstationeret til en anden enhed med tilsvarende arbejdsfelt
- at skabe netværk med andre konsulenter i tilsvarende funktioner i andre styrelser eller departementer med henblik på erfaringsudveksling og videndeling
- at udvide samarbejdet med fagfæller inden for staten
- at følge fagspecifikke kurser og forskningsbaserede uddannelser, der giver mulighed for yderligere fordybelse.

STABSFUNKTION GENERALIST

Stabsfunktionsgeneralisten varetager overvejende generelle opgaver inden for brede fagområder på tværs af organisationen og med tæt tilknytning til ledelsen. Stabsfunktionsgeneralisten arbejder i bredden med sine opgaver.

Stabsfunktionsgeneralisten har således en generel viden om et fagområde, der understøtter organisationens kerneopgaver, fx HR, ledelse, planlægning, økonomi, mål- og resultatstyring, IT, organisationsudvikling og kommunikation.

Stabsfunktionsgeneralisten kan bl.a. have kompetencer inden for:

Politisk og strategisk forståelse, forretningsforståelse, tilrettelæggelse af forandringsprocesser, forståelse for – og tåle at være i – strukturelt betingede interessekonflikter, troværdighed og integritet mv.

Det kan fx være at udarbejde rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, viden om koncepter inden for ledelsesinformation, opfølgning på budgetforhold, it-sikkerhed, udformning og opfølgning på kontrakter, målformulering,

branding og generel pressekontakt, taleskrivning, udarbejde beslutningsgrundlag, ministerbetjening og sekretariatsbetjening af direktionen.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte stabsgeneralistfunktionen:

- at få et større ansvar
- at få mere komplekse opgaver
- at varetage opgaver med et øget udadrettet fokus (politikere, interesseorganisationer, samarbejdspartnere, kunder, mv.) – evt. også internationalt
- at få øget erfaring eller uddannelse i projektdeltagelse og projektledelse
- at styrke formidlingskompetencer
- at styrke kompetencer i mødeledelse
- at jobbytte eller blive udstationeret
- at styrke interne og eksterne samarbejdskompetencer
- at tage en coachinguddannelse.

PROJEKTLEDER

Projektlederen er primært beskæftiget med projektledelse og har det umiddelbare ansvar for at styre projekter, sikre fremdrift og resultater. Projektlederen arbejder metodisk med sine opgaver.

At være projektleder indebærer et ansvar for at håndtere en opgave på en særlig måde – nemlig som et projekt. Projektlederens viden relaterer sig derfor ikke kun til projektet i indholdsmæssig forstand, men også til projektledelse.

Projektlederen kan bl.a. have kompetencer inden for:

Kommunikation, facilitering, planlægning, organisering, styring af projektøkonomi, etablering og vedligeholdelse af relationer, interessenthåndtering, risikostyring, konflikthåndtering, mødeledelse, evaluering, samt kunne begejstre og motivere, forhandle, afslutte og formidle mv.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte projektlederfunktionen:

- at være projektleder for større projekter, projekter med større politisk bevågenhed og/eller projekter på tværs af ministerområder, sektorer og/eller lande
- at få større økonomisk ansvar
- at tage en certificeret projektlederuddannelse
- at tage en proceskonsulentuddannelse
- at jobbytte eller blive udstationeret
- at styrke kompetencer inden for kommunikation
- at styrke kompetencer inden for samarbejde og relationelle opgaver
- at styrke kompetencer i mødeledelse.

LEDER

Lederen er primært beskæftiget med at løse både faglige og personalemæssige ledelsesopgaver. Lederen har typisk et ledelsesmæssigt ansvar for et fagligt område med tilknyttet personaleansvar.

Lederen kan bla. have kompetencer inden for:

Personaleledelse i form af at kunne inspirere, skabe synergi, motivere, engagere og kommunikere. Faglig ledelse i form af strategisk forståelse, organisationsforståelse, politisk forståelse samt resultat- og ressourcestyring.

Forslag til udviklingsinitiativer, der kan understøtte lederfunktionen:

- at være stedfortræder i egen leders fravær
- at varetage souschef Funktion
- at tage en lederuddannelse
- at tage en projektlederuddannelse
- at styrke kompetencer i økonomistyring
- at styrke kompetencer i relation til personaleledelse
- at styrke strategiforståelse
- at deltage i mentorforløb
- at styrke dialogkompetencer.

FAGLIGT ANSVAR KOMBINERET MED LEDELSE

Åbenhed over for muligheder og ønsket om bevægelse og nye udfordringer er det, der driver Vibeke Grønvall Kristensen. Dette har ført hende på et spændende karriereforløb. Fællesnævneren er fagligt ansvar koblet med ledelse.

Jeg siger (næsten) aldrig nej til en udfordring

Vibeke har både arbejdet i og uden for staten. Hun har været i flere ministerier. Hun har været ansat i både styrelser og departementer.

”Jeg har lært en masse, de steder jeg har været, som jeg hele tiden har kunnet bygge videre på – også selv om jeg har kastet mig ud i at tage ansvar for opgaver, som fagligt set var helt nye områder for mig”, fortæller Vibeke.

Når Vibeke ser på sin hidtidige karriere, kan hun konstatere, at det både er gået op og ned ad rangstigen, men altid fremad og altid spændende bevægelser.

”Jeg siger sjældent nej til en udfordring. Når jeg ser tilbage på mit arbejdsliv, så har jeg kun i begrænset omfang været

den udfarende kraft. Det har i højere grad været skæbnebestemt. Det har mere været, fordi andre er holdt op, og det har givet en ledig stilling – eller i kølvandet på organisationsændringer. Jeg ser det som et vilkår, og sådan tror jeg, det vil fortsætte. De mange forandringer er et grundvilkår også i en offentlig kontekst. Mit karriereråd til andre er at være åben over for de muligheder, der hele tiden opstår.”

I bevægelse

Vibeke er chefkonsulent og har netop arbejdet som personalechef for et delområde i koncern HR i departementet i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Her har hun haft det faglige ansvar i koncernen for kompetenceudvikling, kursusudbud, trivsel og intranet samtidig med et personaleansvar for en række medarbejdere.



VIBEKE GRØNVALL KRISTENSEN

36 år

Cand.scient.pol.

Pt. på forældreorlov

Fra august 2010 souschef i sekretariatet

for Det Strategiske Forskningsråd,

Forsknings- og Innovationsstyrelsen.

KARRIEREFORLØB

2001 Fuldmægtig i personaleafdelingen,
Amager Hospital

2003 Fuldmægtig i personaleafdelingen,
Transportministeriets departement

2003 Barsel

2004 Jobbytte, udlånt til Personalestyrelsen

2005 Personalechef,
Transportministeriet (barselsvikariat)

2006 Specialkonsulent
i personaleafdelingen,
Transportministeriets departement

2006 Barsel

2007 Souschef (chefkonsulent)
i Administrationscenteret,
Forsknings- og Innovationsstyrelsen

2008 Konstitueret administrationschef
(chefkonsulent),
Forsknings- og Innovationsstyrelsen

2008 HR chef (chefkonsulent),
Forsknings- og Innovationsstyrelsen

2009 Personalechef (chefkonsulent)
for delområde i Koncern HR,
Ministeriet for Videnskab, Teknologi
og Udviklings departement

Vibekes næste bevægelse i arbejdslivet er allerede fastlagt. Til august rykker Vibeke til Forsknings- og Innovationsstyrelsen som souschef i sekretariatet for Det Strategiske Forskningsråd. Men lige nu tager hun et afbræk med tid til familien og holder forældreorlov.

Interesse for HR

Vibekes første job var i personaleafdelingen på Amager Hospital. Et ønske om at være tættere på de politiske beslutninger fik Vibeke til at søge til Transportministeriets departement. Her blev hun ansat som fuldmægtig med fokus på grundlæggende HR-funktioner.

Vibeke deltog i statens HR-karriereprogram. Programmet indeholder et jobbytte. Det betød, at hun blev udlånt otte måneder til Personalestyrelsen i den interne personalefunktion.

Ledelse er også en vej

Da udvekslingen var veloverstået, og der var fyldt godt op i den faglige rygsæk, vendte Vibeke tilbage til

Transportministeriets departement til nye udfordringer som barselsvikar for personalechefen. For Vibeke var det et stort skridt, men hun fik god støtte og opbakning oppefra i organisationen. Vibeke var fortsat en del af HR-karriereprogrammet. Her var der også mulighed for at få sparring på de ledelsesmæssige udfordringer.

”Det var spændende at melde sig på banen, men måske også ret kådt – det var en stor udfordring, men det udviklede mig helt enormt, og det åbnede døre for mig bagefter”, siger Vibeke.

Nye muligheder opstår – og gribes

Efter en hektisk tid som vikarierende personalechef blev Vibeke udnævnt som specialkonsulent med det faglige i fokus. ”Det var underligt ikke længere at have personaleansvar – det forsvandt lige så hurtigt, som det var kommet, men det var også en lettelse at puste lidt ud efter en hård periode,” fortæller Vibeke.

Men kort efter fik Vibeke personaleansvar igen. Hun blev souschef i Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Her fik hun personaleansvar og var samtidig faglig leder for HR og digitaliseringsprojekter. Vibekes vigtigste opgave var at opruste og professionalisere HR området. Efter få måneder blev Vibeke konstitueret chef. Vibeke fik personaleansvar for 40 medarbejdere samtidig med budgetansvar. "Det var en periode med et meget stort arbejdspress og fagligt top udfordrende".

Herefter fulgte en periode som HR-chef i Forsknings- og Innovationsstyrelsen med ansvar for HR og serviceområdet. Det inkluderede ansvar for en stor ombygning af styrelsen og genhusning af en række medarbejdere. "Ja, det var godt nok ukendt land. Jeg anede stort set intet om indkøbsregler og byggestyring, men det gør jeg nu, og det endte heldigvis med, at projektet kom godt i land," fortæller Vibeke.

Med oprettelsen af Koncern HR i departementet lå den næste bevægelse lige for. For Vibeke var det endnu en ny og spændende udfordring at være med til at starte det nye center op.

Kompetenceudvikling

"Jeg har virkelig udviklet mig med de opgaver, jeg har løst. Samtidig har jeg haft glæde af decideret videreuddannelse. Udover statens HR-karriereprogram har jeg deltaget i Personalestyrelsens personalechefuddannelse, og så er det også blevet til en proceskonsulentuddannelse for at nævne de lidt længere forløb," fortæller Vibeke.



Ifølge Vibeke har det også været kompetenceudviklende at have en mentor. I dag er Vibeke selv mentor i DJØFs karrierementorordning. For Vibeke er det vigtigt at være med til at give noget videre:

"Jeg kan godt lide at have et ben inde i noget coaching – jeg brænder for at være med til at rykke folk".

Det store puslespil

Det har ikke altid været nemt at få et spændende arbejdsliv og familieliv til at gå op i en større enhed, men en stor fleksibilitet i arbejdslivet har gjort det muligt. "Man skal dog være indstillet på at give den en skalle i perioder", som Vibeke formulerer det. Samtidig handler det om at træffe nogle beslutninger om, hvor man vil slå til. Skal man være den, der altid har hjemmebag klar?

HVORDAN KAN DU UNDERSTØTTE DIN BEVÆGELSE?

Her er nogle initiativer, der kan være relevante, uanset om du ønsker at gå i dybden inden for dit nuværende arbejdsområde, at brede dig over flere arbejdsområder, skifte til et andet arbejdsområde eller skifte arbejdsplads:

NYE OPGAVER

Du kan

- få nye opgavemæssige udfordringer i din nuværende jobfunktion
- få nye opgavemæssige udfordringer i en anden jobfunktion end din nuværende

INSPIRATION HOS KOLLEGER

Du kan

- indgå i nye sammenhænge i samarbejde med andre end dine vante samarbejdsparter
- hente inspiration fra nye kolleger med nye metoder og ideer til opgaveløsning
- indgå i fælledning, på områder, hvor du gerne vil klædes (bedre) på

TAGE MERE ANSVAR

Du kan

- tage ansvar for særlige forhold i din kollegagrube fx som koordinator eller vidensperson
- få (flere) undervisningsopgaver
- påtage dig tutoropgaver for nyansatte
- få tovholderansvar på særlige opgaver



SKIFTE PERSPEKTIV

Du kan

- bytte job med en kollega eller en fra en anden arbejdsplads
- blive udlånt til anden arbejdsplads
- rokere til en anden afdeling eller enhed på ministerområdet

NETVÆRK

Du kan

- deltage i faglige netværk
- indgå i internationalt samarbejde

UDDANNELSE

Du kan

- supplere dine faglige kompetencer via
 - # faglige kurser
 - # efteruddannelse
 - # videreuddannelse
 - # systematisk faglig sparring (af kollega, af chef)

ARBEJDE MED DIG SELV

Du kan

- indgå i mentorordning enten som mentor eller som mentee
- indgå i coachingforløb
- indgå i supervisionsforløb
- indgå i personlige udviklingsforløb

HVAD FREMMER OG HVAD HÆMMER DIN KARRIERE?

Der er forhold på alle arbejdspladser, der direkte eller indirekte fremmer karriereudvikling. Der er imidlertid også forhold, der direkte eller indirekte kan hæmme bevægelserne i arbejdslivet.

En undersøgelse fra foråret 2010 blandt konsulenter i staten har afdækket "fremmere" og "hæmmere" for bevægelse i arbejdslivet. Er dine konsulentkollegers oplevelser genkendelige på din arbejdsplads?

DET FREMMER BEVÆGELSEN I MIT ARBEJDSLIV

- Når det på min arbejdsplads er helt legitimt at tale om at have lyst til at prøve noget nyt – også selv om det betyder, at jeg flytter afdeling
- Når der er tydelige udmeldinger fra ledelsen om den strategiske udvikling og kompetencebehov
- Når jeg direkte bliver spurgt, om jeg vil løse – for mig nye opgaver – eller jeg får et mere selvstændigt ansvar
- Når jeg tydeligt har fornemmelsen af, at min leder tror på mig og vil bakke mig op
- Når jeg kan få sparring på min opgaveløsning, så jeg hele tiden udvikler mig
- Når jeg indgår i et netværk, som inspirerer mig til hele tiden at se muligheder frem for begrænsninger for mit arbejdsliv
- Når der over tid er sammenhæng og opfølgning på drøftelser vedr. karriere og kompetenceudvikling mellem min leder og mig



DET HÆMMER BEVÆGELSEN I MIT ARBEJDSLIV

- At det bekymrer mig, om jeg kan få mit arbejdsliv og mit familieliv til at hænge sammen, hvis jeg ændrer på min nuværende jobfunktion
- At jeg er i tvivl om, hvilke muligheder der er for mig udenfor min egen afdeling
- At ledelsen ikke betragter mobilitet som karriereudvikling
- At sidde i den samme funktion i mange år

DEN FAGLIGE SPECIALIST

Faglige udfordringer har været nøgleordet i Poul Østergaards karriere. Helt fra sit første job er Poul blevet udfordret med opgaver, der kontinuerligt har gjort ham dygtigere og mere specialiseret. I dag nyder han godt af at være stærkt fagligt funderet. Drivkraften i Pouls karriere har bl.a. været motiveret af engagerede chefer, der har givet plads, motiveret ham og troet på ham.

Far til fire og faglig specialist

Poul er chefkonsulent og er i dag fagkoordinator med ansvar for bevillinger i Transportministeriets departement. Undervejs i karrieren er der blevet plads til 4 børn med alt, hvad det indebærer, når man har valgt at dele sit liv med en kvinde med et tilsvarende karriereforløb. "Der er nogle år, hvor man er godt spændt for, og så er det altafgørende, at jeg kan tilrettelægge min tid fleksibelt. Det har stor betydning, at der er en kultur på arbejdspladsen, hvor det er acceptabelt at sige nej til, at møder placeres sent, så jeg kan nå at hente mine børn".

Det hele startede i Regnskabsdirektoratet

Da Poul i 1990 var færdiguddannet scient.pol., søgte han bredt både fagligt og geografisk. Det ledte ham til en stilling som fuldmægtig i Regnskabsdirektoratet (Økonomistyrelsen). Her var arbejdsopgaverne centreret om sagsbehandling inden for pensionsområdet, men der kom i stigende grad fokus på opgaver, der var relateret til finansloven. "Udviklingen i arbejdsopgaverne skete egentlig ikke på mit eget initiativ, men fordi det nok hele tiden havde været kontorchefens strategi og det, jeg var ansat til", siger Poul.

POUL ØSTERGAARD

45 år

Cand.scient.pol.

Chefkonsulent

i Transportministeriets departement,
Center for Økonomi og HR

KARRIEREFORLØB

- 1990 Fuldmægtig i Statens
Regnskabsdirektorat
- 1993 Fuldmægtig i Budgetkontoret,
Trafikministeriets departement
- 1995 Specialkonsulent
i Budgetkontoret,
Trafikministeriets departement
- 1999 Chefkonsulent i Budgetkontoret,
Trafikministeriets departement
- 2000 Økonomichef
i Banestyrelsen (vikariat)
- 2001 Budgetchef
i Banestyrelsen
- 2005 Administrationsleder,
Københavns Kommune
- 2005 Chefkonsulent
i Center for Økonomi og HR,
Transportministeriets
departement



Faglig fordybelse

Efter tre år i Regnskabsdirektoratet var det ved at være tid til nye udfordringer, så Poul søgte til budgetkontoret i Trafikministeriets departement (Transportministeriet). Jobskiftet var i høj grad motiveret af en stor glæde ved arbejdet med budgetter og finansloven. "Det var helt naturligt at søge nyt job efter tre år – det at flytte sig var helt forventet."

Efter et par år i stillingen som fuldmægtig i Trafikministeriet blev Poul forfremmet til specialkonsulent. Han fik

en rolle som koordinator for tværgående opgaver og skulle være koordinator for 3-4 fuldmægtige og have kontakt til omkring 20 institutioner.

Efter nogle år som specialkonsulent blev Poul chefkonsulent i en controllerfunktion. Stillingen medførte nye og udfordrende arbejdsopgaver. Den faglige udvikling har helt fra karrierens start været vigtig for Poul. "Jeg har da været på en del uddannelsesforløb og en række kurser, men når jeg ser på, hvad der virkelig har udviklet mig, så har den form for kompetenceudvikling ikke betydet det store. Det,

der virkelig har rykket, har været at få lov at prøve nye ideer og initiativer af. Her har det været helt afgørende, at jeg har haft chefer, der har ladet mig få plads”.

En udfordring at få personaleansvar

I år 2000 – et år efter udnævnelsen til chefkonsulent – blev Poul i første omgang tilbudt et barselsvikariat som økonomichef i Banestyrelsen. ”Det var spændende, og jeg fik mulighed for at supplere det faglige ansvar med et større personaleansvar, hvor jeg havde 40 medarbejdere under mig. Jobbet var meget anderledes, end jeg havde troet, det var et meget stort spring at blive personaleleder”.

Ude godt, men hjemme bedst

Efter fem år som økonomichef trængte Poul til forandringer og søgte en chefstilling i det kommunale. Men det var ikke lykken. Poul savnede kontakten med sit faglige håndværk. Efter en kort periode var Poul tilbage i staten i det job, han bestrider i dag som chefkonsulent og med ansvar som fagkoordinator for bevillinger i Transportministeriets departement.

Næste skridt

Hvad der skal være det næste skridt i arbejdslivet, har Poul endnu ikke afgjort. Det er ikke utænkeligt, at han på et tidspunkt vil vende tilbage til ledelsesansvaret, men lige nu er det den faglige fordybelse, der skaber entusiasmen og arbejdsglæden. ”Jeg følger mit karriereråd til andre konsulenter: Mærk efter hvad du har lyst til!”

FÅ MERE INSPIRATION TIL BEVÆGELSEN I DIT ARBEJDSLIV

På www.perst.dk, www.AC.dk, www.djoef.dk, samt på hjemmesiderne hos de øvrige faglige organisationer under AC, kan du finde inspiration til

KONSULENTENS FORBEREDELSE
TIL KARRIERESAMTALEN

CHEFENS FORBEREDELSE
TIL KARRIERESAMTALEN

SAMTALEGUIDE

SKABELON FOR
KARRIEREUDVIKLINGSPLAN

”Er du i bevægelse?

Karriereudvikling for konsulenter i staten”
er udsendt af Personalestyrelsen og
DJØF (på vegne af AC) i maj 2010.

Publikationen er gratis. Yderligere
eksemplarer kan fås hos
Rosendahls – Schultz Grafisk Distribution
Herstedvang 10

2620 Albertslund

Tlf. 43 22 73 00

Email: Distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk
www.rosendahls-schultzgrafisk.dk

Publikationen kan også hentes digitalt på
www.perst.dk, www.djoef.dk og www.AC.dk

Den digitale version indeholder desuden
forberedelsesskema for konsulent og leder,
samtaleguide og skabelon for udviklingsplan.

Design: BGRAPHIC

Foto: Martin Sølyst, Erik Bjørn & Kompagni
Scanpix
Gettyimages

Tryk: Princo Holbæk-Hedehusene-Køge

PERSONALESTYRELSEN
DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND
AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION

