

Testnavn:

**Decision Dynamics Karrieremodel™
(individniveau)**

Testtype:

Værktøjet udfyldes online og består af to dele; en karriereprofil på individniveau samt en kulturprofil på gruppeniveau, der tager afsæt i motivation og karriereopfattelse.

Område af personligheden:

Motiver og drivers

Testens formål:

At give dig mulighed for at italesætte og tilbyde flere forskellige karriereveje i organisationen gennem en forståelse af karrierebegrebet og hvad der motiverer mennesker i forhold til deres karriere/arbejdsliv. Karrieremodellen understøtter din organisation i at arbejde strategisk med karrierebegrebet og sikre et større match mellem individ og organisation i rekrutterings- og udviklingssammenhæng.

Anvendelsesområder:

Anvendes i forbindelse med rekruttering, personlig udvikling, talentudvikling, MUS, karriererådgivning, forandringsprocesser samt i arbejdet med strategisk karriere- og organisationsudvikling.

Indhold

Karrieremodellen skelner mellem fire basale måder at se karriere på med udgangspunkt i to faktorer.

De to faktorer

- Den frekvens ens karriere ændrer sig med, og den retning ens karrierebevægelse har
- De motiver, der driver og tilfredsstill os i arbejdslivet.

De fire retninger:

1. Ekspert

Karrierevalget gøres en gang for alle – medarbejderen er rettet mod en bestemt form for beskæftigelse. Det at bevæge sig opad i hierarkiet betyder mindre i forhold til ens oplevelse af succes. Det der er vigtigt er at mestre færdigheder, viden og arbejdsopgaver, der knytter sig til ekspertens valg af beskæftigelse.

2. Lineær

Karrierevalget er fokuseret mod bevægelse opad en udefra defineret 'stige' som f.eks. en organisations hierarki. Det er vigtig at skabe resultater samt have formelle beføjelser og magt. Forfremmelser anses for at være ønskelige så tit som muligt.

3. Udvidende

Karrierevalget udvikles gennem en række beskæftigelsesområder med en moderat 5-10 års varighed inden for hvert felt. Hvert nyt valg bygger oven på tidligere valg for at udvikle nye færdigheder i en sidelæns beslægtet bevægelse. Udvikling af sig selv og andre er vigtig for udvidende.

4. Episodisk

Karrierevalget medfører hyppige ændringer i arbejdsområde, organisationer og job – typisk i 1-4 års intervaller. Variation og uafhængighed er en

Sprogversioner:	fremtrædende drivkraft, og jobskift kan sagtens ske mellem helt ubeslægtede funktioner. Testen kan udfyldes på dansk, tysk, norsk, finsk, hollandsk, italiensk, spansk, engelsk, svensk og fransk. Rapporter kan genereres på dansk, svensk og engelsk.
Antal spørgsmål i testen:	Karriereprofilen indeholder 38 spørgsmål om karriereretninger og motiver. . Kulturprofilen består af 36 hovedspørgsmål i forhold til den enkeltes syn på strategi, struktur, vurdering og belønning i organisationen.
Tid til rådighed:	Der er ingen tidsbegrænsning.
Testens resultat fremkommer i form af:	Der er mulighed for at udtrække profiler og rapporter.
Opmærksomheder:	Testen bør aldrig stå alene, men bør danne grundlag for en efterfølgende tilbagemelding på værktøjet. Særlige foranstaltninger bør træffes eller testning genovervejes, såfremt testpersonen har sproglige vanskeligheder i øvrigt eller har nedsat syn eller førlighed.
