

12 centrale spørgsmål om karriereudvikling

Et strategisk beslutningsgrundlag for akademikere, specialister og ledere

Fra uklart problem til en retning, der kan vurderes, forklares og gennemføres.

Thomas Svensson

Strategisk karriererådgiver

Hvorfor karrierestrategi?

Karriereudvikling bliver ofte behandlet som en række enkeltstående opgaver: Find en retning. Udvikl dine kompetencer. Forklar din erfaring. Brug dit netværk. Søg nye muligheder. Hver opgave kan være relevant, men den rigtige indsats afhænger af den situation, du står i, og det problem, du faktisk skal løse.

De 12 spørgsmål er udviklet til akademikere, specialister og ledere, der skal træffe beslutninger om deres professionelle retning og udvikling. De undersøger forskellige dele af samme sammenhæng: Hvad begrænser dine muligheder? Hvilken retning er værd at prioritere? Hvilken professionel værdi skaber du? Hvad kræver en realistisk bevægelse? Og hvordan omsætter du vurderingen til handling?

Materialet leverer ikke ét standardsvar. Det giver et sammenhængende beslutningsgrundlag for at undersøge situationen mere præcist, skelne mellem nærliggende forklaringer og vælge et relevant næste skridt.

Materialet bygger på tre gennemgående principper

Analyse

Forstå situationen, problemet og de vigtigste usikkerheder, før du vælger løsningen.

Retning

Priorité den bevægelse, der bedst forbinder dit faglige grundlag, dit bidrag og den professionelle sammenhæng.

Eksekvering

Undersøg centrale antagelser i praksis, og lad beslutningen påvirke det, du gør og ikke gør.

Sådan kan du bruge materialet

Du kan læse spørgsmålene samlet som en progression gennem fire dele eller begynde med det spørgsmål, der bedst svarer til din aktuelle situation. Hvert spørgsmål kan stå alene, men forbindelsen mellem dem har betydning. En uklar retning kan eksempelvis gøre positioneringen svag, mens en tydelig retning stadig kan være vanskelig at gennemføre, hvis afstanden til den ønskede mulighed er for stor.

Du behøver ikke arbejde med alle spørgsmål på én gang. Begynd med det spørgsmål, der har størst betydning for din aktuelle situation. Når situationen ændrer sig, kan et andet spørgsmål blive det relevante sted at fortsætte.

Formålet er ikke at fjerne al usikkerhed. Formålet er at skabe et præcist nok grundlag for, at du kan træffe en bedre beslutning og vælge et næste skridt, der hænger sammen med den retning, du ønsker at udvikle.

Fagligt udgangspunkt

Thomas Svensson er kandidat i sprogpsykologi og har mere end 10 års erfaring med karriererådgivning af akademikere, specialister og ledere.

Indhold

De 12 spørgsmål er organiseret i fire dele, der bevæger sig fra et strategisk grundlag til valg af retning, professionel værdi og gennemførelse.

DEL 1 Skab et strategisk grundlag

- | | | |
|----|--|----|
| 01 | Hvad gør en karrierebeslutning strategisk? | 4 |
| 02 | Hvad er mit egentlige karriereproblem? | 7 |
| 03 | Hvordan positionerer jeg min faglighed og erfaring tydeligt? | 10 |

DEL 2 Vælg retning

- | | | |
|----|--|----|
| 04 | Hvordan vælger jeg den rigtige karriereretning? | 13 |
| 05 | Hvad skal jeg ændre i min karriere, og hvor omfattende skal forandringen være? | 16 |
| 06 | Hvordan ved jeg, om jeg er klar til at blive leder? | 19 |

DEL 3 Forstå din professionelle værdi

- | | | |
|----|---|----|
| 07 | Hvordan finder jeg ud af, hvilken værdi jeg faktisk skaber? | 21 |
| 08 | Hvilke kompetencer kan jeg realistisk overføre til en ny rolle? | 24 |
| 09 | Hvordan påvirker AI mit job og mine karrieremuligheder? | 26 |

DEL 4 Afprøv og gennemfør

- | | | |
|----|---|----|
| 10 | Hvordan vurderer jeg, om en karrieremulighed er realistisk? | 29 |
| 11 | Hvordan forklarer jeg et karriereskift troværdigt? | 32 |
| 12 | Hvordan bruger jeg mit netværk strategisk i min karriere? | 35 |

Hvad gør en karrierebeslutning strategisk?

Læs spørgsmålet online →

En karrierebeslutning er ikke nødvendigvis en karrierestrategi

Du træffer løbende beslutninger, der påvirker din karriere. Du siger ja til en opgave, udvikler en kompetence, søger en ny rolle, påtager dig et større ansvar eller vælger at blive, hvor du er.

Beslutningerne kan få stor betydning uden nødvendigvis at være strategiske.

En beslutning bliver strategisk, når den indgår i en tydelig sammenhæng mellem din aktuelle situation, den professionelle retning, du ønsker at bevæge dig imod, og det, du vælger at bruge tid, opmærksomhed og ressourcer på.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Hvad skal jeg gøre?

Det er:

Hvilken retning skal beslutningen understøtte, og hvad bygger valget på?

Karrierestrategi handler ikke om at fastlægge hele din fremtid. Den skal give dig et tilstrækkeligt præcist grundlag for at prioritere og vælge det næste relevante skridt.

En strategi forbinder beslutninger, der ellers bliver behandlet hver for sig

Karriereudvikling bliver ofte opdelt i enkeltstående opgaver. Du overvejer måske, om du skal skifte arbejde, udvikle en kompetence, påtage dig ledelsesansvar, ændre din positionering eller bruge dit netværk mere aktivt.

Hver beslutning kan være relevant. Men dens betydning afhænger af den sammenhæng, den indgår i.

En uddannelse kan styrke dit faglige grundlag, men også føre til yderligere aktivitet uden at ændre dine reelle muligheder. En attraktiv stilling kan give nye opgaver eller større ansvar, men samtidig føre dig længere væk fra den arbejdsform, du ønsker. Et jobskifte kan løse et problem med den nuværende arbejdsplads uden at løse det problem, der har størst betydning for din videre karriere.

En strategisk vurdering ser derfor ikke kun på den enkelte mulighed. Den undersøger, hvilken funktion beslutningen har i din videre udvikling.

Det betyder ikke, at alle valg skal følge en fast plan. Men de skal kunne vurderes i forhold til noget mere præcist end deres umiddelbare tiltrækning.

Strategi kræver prioritering

Du kan have flere muligheder, som hver især virker relevante. Men forskellige retninger kan kræve forskellige erfaringer, relationer og professionelle indsatser.

Hvis du forsøger at udvikle dem alle samtidig, kan indsatsen blive spredt. Du bruger tid og energi uden at opbygge et stærkt nok grundlag i nogen af dem.

En strategi kræver derfor, at noget får større betydning end noget andet.

Prioriteringen behøver ikke være permanent. Ny information kan ændre vurderingen. Men uden en foreløbig prioritering bliver det vanskeligt at afgøre, hvilke muligheder du bør undersøge, hvad du skal bruge tid og ressourcer på, og hvad du skal vælge fra.

Strategi ligger derfor både i det, du beslutter at gøre, og i det, du bevidst undlader at bruge tid og opmærksomhed på.

Beslutningen skal bygge på et præcist nok grundlag

En strategisk beslutning kræver ikke fuldstændig sikkerhed. Karrierevalg træffes ofte, uden at alle muligheder og konsekvenser kan forudses.

Men der er forskel på at acceptere usikkerhed og på at træffe en beslutning på et uklart grundlag.

Du skal kunne skelne mellem det, du ved, det, du antager, og det, du fortsat mangler at undersøge. En retning kan eksempelvis bygge på en antagelse om, at du vil trives med et andet ansvar, at din erfaring har værdi i en ny sammenhæng, eller at bestemte dele af din faglighed bliver mere efterspurgt.

Antagelserne kan være rimelige uden at være tilstrækkeligt undersøgt.

Det strategiske består ikke i at fjerne al usikkerhed. Det består i at identificere de usikkerheder, der kan ændre beslutningen, og skabe et bedre grundlag for at vurdere dem.

Strategien skal derfor være tydelig nok til at skabe prioritering og samtidig kunne justeres, hvis ny viden svækker dens vigtigste forudsætninger.

En mulighed skal vurderes på det, den gør muligt

En mulighed har ikke en fast strategisk værdi. Betydningen afhænger af, hvad den skal bidrage til.

En stilling kan være et relevant næste skridt, fordi den styrker dit faglige grundlag eller giver dig erfaring med et ansvar, du senere får brug for. Den samme stilling kan være en omvej, hvis den primært gentager det, du allerede kan, uden at styrke dine videre muligheder.

Du skal derfor ikke kun spørge, om en mulighed er attraktiv.

Du skal spørge:

Hvad skal denne mulighed gøre muligt, og hvordan understøtter den den retning, jeg har valgt?

Vurderingen skal også omfatte det, beslutningen kræver, og hvad du samtidig vælger fra. En strategisk beslutning bygger ikke kun på den forventede gevinst, men på en samlet vurdering af mulighedens funktion, krav og konsekvenser.

En strategi får først betydning, når den påvirker det, du gør

Du kan have en grundig analyse af din situation og en velbegrundet idé om din fremtidige retning uden at have en fungerende karrierestrategi.

Strategien får først praktisk betydning, når den påvirker:

- hvilke muligheder du undersøger
- hvilke kompetencer og erfaringer du udvikler
- hvilke relationer du prioriterer
- hvordan du kommunikerer din professionelle retning
- hvilke aktiviteter du vælger fra
- hvad du konkret gør som det næste

Handling er ikke kun det sidste trin efter analysen. Den kan også give dig bedre information om, hvorvidt din vurdering holder.

Det næste skridt behøver ikke være omfattende. Men det skal enten understøtte den valgte retning eller give dig et bedre grundlag for at vurdere, om den holder i praksis.

En karrierestrategi er derfor ikke en detaljeret plan for hele din fremtid. Den er et sammenhængende beslutningsgrundlag for, hvilken retning du vil prioritere, hvad valget bygger på, og hvordan det skal påvirke det, du efterfølgende gør.

Hvad er mit egentlige karriereproblem?

[Læs spørgsmålet online →](#)

Det problem, du oplever, er ikke nødvendigvis det problem, du skal løse

Et karriereproblem viser sig ofte ved, at noget ikke fungerer. Du får ingen respons på dine ansøgninger, er utilfreds med dit arbejde, kan ikke vælge mellem flere muligheder eller har svært ved at forklare din erfaring.

Problemet er reelt, men årsagen er ikke nødvendigvis den mest oplagte. Manglende respons kan ligne et problem med dit CV, men skyldes en uklar retning eller en svag forbindelse mellem din erfaring og de roller, du søger. Utilfredshed kan ligne et behov for at skifte fagområde, men være knyttet til rollen, arbejdsformen, ledelsen eller organisationen. Vanskeligheder med at forklare din profil kan ligne et kommunikationsproblem, selv om du endnu ikke har afklaret, hvilken professionel værdi du skaber.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Hvad fungerer ikke?

Det er:

Hvilket problem begrænser mine muligheder mest lige nu?

Et karriereproblem skal beskrives konkret

Karriereproblemer bliver ofte beskrevet med formuleringer som "Jeg sidder fast", "Jeg mangler motivation" eller "Jeg har mistet retningen".

De kan beskrive oplevelsen præcist, men siger ikke, hvad der faktisk sker. At sidde fast kan betyde, at du ikke kan vælge en retning, at du har valgt, men ikke får respons, eller at du ved, hvad næste skridt er, uden at få det gennemført. Manglende motivation kan skyldes ensformige opgaver, begrænset indflydelse, urimelige krav, udmattelse eller faldende interesse for selve fagområdet.

En anvendelig beskrivelse tager udgangspunkt i det, du kan observere: Hvad sker der, hvornår opstår problemet, hvad har du allerede forsøgt, hvilken respons har du fået, og hvilke konsekvenser har det?

Jo mere konkret problemet beskrives, desto lettere bliver det at undersøge de mulige forklaringer.

Flere problemer kan være reelle uden at være lige afgørende

Når problemet er beskrevet konkret, kan du undersøge, om det gentager sig. En enkelt afvisning, vanskelig periode eller mislykket samtale fortæller sjældent nok. Hvis problemet går igen i flere sammenhænge, er der større grund til at undersøge, hvad der ligger bag.

Flere forklaringer kan være plausible samtidig. Du kan både mangle en tydelig retning, have svært ved at kommunikere din relevans og have svært ved at komme i betragtning til de muligheder, du søger. Men problemerne har ikke nødvendigvis samme betydning for, hvad der bør ske nu.

Den næste indsats afhænger af, hvilket problem der har størst betydning nu. Ellers kan du arbejde disciplineret på en løsning, uden at den løser det vigtigste problem. Det næste skridt kan enten ændre situationen eller give bedre information om, hvorvidt din vurdering holder.

Du behøver ikke finde en endelig forklaring på hele din karriere. Du skal forstå problemet præcist nok til at vælge det næste relevante skridt.

Begrænsningen kan ligge forskellige steder

Det afgørende er at finde ud af, hvad der aktuelt gør det vanskeligst at komme videre. Du kan mangle en tydelig retning, være usikker på den værdi, du skaber, eller have svært ved at forklare, hvorfor din erfaring er relevant for det, du søger.

En retning kan også give fagligt mening, uden at du endnu har den erfaring eller de relationer, der gør næste skridt realistisk. I andre tilfælde ved du for lidt om rollen, organisationen eller de problemer, du ønsker at arbejde med, fordi dine antagelser endnu ikke er undersøgt i praksis.

En bedre formulering løser ikke en uklar retning, og relevant erfaring får begrænset betydning, hvis andre ikke kan se, hvad den kan bruges til. Næste skridt afhænger af, hvad der konkret står i vejen for at komme videre.

Den aktuelle begrænsning kan ændre sig

Det, der står i vejen nu, er ikke nødvendigvis det samme senere. Når én begrænsning bliver håndteret, kan en anden få større betydning.

Først kan problemet være, at du mangler en tydelig retning. Når retningen er afklaret, opdager du måske, at din professionelle værdi er vanskelig at forklare. Når det står tydeligere, hvad din erfaring kan bruges til, kan responsen vise, at du mangler erfaring, relevante relationer eller et mere realistisk næste skridt.

Det betyder ikke, at den første vurdering var forkert. Når det problem, der havde størst betydning på det tidspunkt, bliver håndteret, kan den næste begrænsning træde tydeligere frem.

En løsning skal også kunne fungere i praksis

Den fagligt mest oplagte løsning er ikke altid den, du realistisk kan gennemføre. Din økonomi, dit helbred, din familie og behovet for stabilitet kan have betydning for, hvilke muligheder der faktisk er tilgængelige.

Hvis du mangler erfaring fra en ny branche, kan en længere uddannelse være én vej. Men hvis den kræver tid eller økonomi, som du ikke har til rådighed, må erfaringen måske opbygges gennem et mindre skridt, et projekt eller en beslægtet rolle.

Det gør ikke løsningen mindre ambitiøs. Det betyder, at vejen skal passe til både problemet og den situation, du står i.

Du behøver ikke have hele svaret

Nogle antagelser kan først vurderes, når de undersøges i praksis.

Hvis problemet ser ud til at ligge i din positionering, kan responsen på en tydeligere formulering vise, om din vurdering holder. Overvejer du en ny retning, kan samtaler med personer, der kender arbejdet, gøre det tydeligere, om dine forestillinger om opgaverne og kravene stemmer med virkeligheden.

Responsen kan bekræfte din vurdering, men også vise, at problemet ligger et andet sted. En enkelt reaktion fortæller sjældent nok. Hvis det samme mønster går igen, kan der være grund til at genoverveje både din forståelse af problemet og det, du havde tænkt dig at gøre.

Din forståelse af problemet skal være præcis nok til, at du kan vælge næste skridt, og samtidig kunne ændres, når du får ny viden.

Hvordan positionerer jeg min faglighed og erfaring tydeligt?

Læs spørgsmålet online →

Positionering handler om, hvad andre forstår

Du kan have stærk faglighed og relevant erfaring uden at være tydeligt positioneret. Det gælder både specialister med dyb viden, akademikere med en bred eller kompleks profil og ledere med erfaring fra forskellige roller og organisationer.

Problemet kan være, at andre har svært ved at se, hvilke roller, opgaver eller problemer din baggrund gør dig relevant for.

Positionering handler derfor ikke om at beskrive alt, hvad du ved og kan. Den skal gøre den vigtigste sammenhæng mellem din faglighed, erfaring og professionelle retning forståelig for andre.

Det centrale spørgsmål er:

Hvad skal andre forstå, huske og forbinde dig med?

Positionering begynder med retning

Mange begynder med at ændre CV'et eller LinkedIn-profilen. De tilføjer kompetencer, omskriver overskriften og forsøger at gøre formuleringerne mere præcise. Men hvis den professionelle retning er uklar, bliver kommunikationen det også.

Positionering kræver et valg af, hvilke roller, opgaver og problemer du ønsker at være relevant for. Det gør det muligt at prioritere de dele af din faglighed og erfaring, der understøtter retningen. Andre muligheder kan fortsat være reelle, men de må fylde mindre i den konkrete præsentation.

En bedre formulering kan gøre retningen tydeligere for andre. Den kan ikke træffe valget for dig.

Faglighed forklarer ikke sig selv

Du kan have en præcis forståelse af dit fagområde og stadig have svært ved at forklare, hvad din viden og erfaring gør dig i stand til at løse. Det gælder især, når arbejdet bygger på komplekse problemstillinger, specialiserede metoder eller erfaring, som er opbygget på tværs af flere roller og organisationer.

Kommunikationen bliver let abstrakt, når teorier og metoder beskrives uden forbindelse til de problemer, de kan bruges til at undersøge. Det samme sker, når systemer, processer og ansvarsområder nævnes, uden at det fremgår, hvad arbejdet ændrede eller gjorde muligt.

Tydelig positionering kræver ikke, at fagligheden bliver gjort enklere, end den er. Men dens anvendelse og professionelle betydning skal være forståelig for personer, som ikke deler din faglige baggrund.

Kompleksitet fritager dig ikke for tydelighed.

Det, du fortæller, er ikke nødvendigvis det, andre forstår

Du kender selv sammenhængen mellem din faglighed, erfaring og de valg, du har truffet. En arbejdsgiver, kunde, samarbejdspartner eller netværkskontakt møder kun den del af sammenhængen, som din kommunikation gør tydelig.

Korrekte oplysninger skaber ikke nødvendigvis et klart billede. Du kan beskrive din erfaring præcist og stadig efterlade modtageren i tvivl om, hvad du især skal forbindes med. Det afgørende er derfor ikke kun, hvad du fortæller, men hvilken forståelse kommunikationen skaber.

Du bliver positioneret, også når du ikke gør det bevidst. Hvis kommunikationen peger i flere retninger eller mangler en tydelig prioritering, opstår der stadig et billede hos modtageren. Du har blot mindre indflydelse på, hvilket billede det bliver.

Positionering skal have et reelt grundlag

Tydelig positionering skal bygge på den faglighed og erfaring, du faktisk har. Den skal fremhæve din relevans, men ikke konstruere en stærkere sammenhæng, end din baggrund giver grundlag for.

En præcis formulering kan gøre dit bidrag lettere at forstå. Den kan ikke erstatte den erfaring, dokumentation eller faglige indsigt, der skal gøre positioneringen troværdig.

Positionering kræver prioritering

Når en profil er vanskelig at forstå, kan det være nærliggende at tilføje flere kompetencer, erfaringer og forklaringer. Men mere information gør ikke nødvendigvis sammenhængen tydeligere.

Noget skal stå centralt, noget skal understøtte og dokumentere det, og noget må fylde mindre. Prioriteringen skal følge den retning og professionelle sammenhæng, du ønsker at være relevant for, ikke hvor meget de enkelte erfaringer tidligere har fyldt.

Det betyder ikke, at resten af din baggrund mister betydning. Men når du positionerer dig mod én retning, må andre muligheder fylde mindre. En bred profil er kun en styrke, hvis andre kan se, hvad de konkret skal bruge dig til.

Positioneringen skal kunne fungere i forskellige sammenhænge

Din faglighed og overordnede retning skal være genkendelig, uanset om du kommunikerer med en arbejdsgiver, kunde, samarbejdspartner eller netværkskontakt. Men det betyder ikke, at du skal fremhæve det samme over for alle.

Det, der er vigtigt i én sammenhæng, kan have mindre betydning i en anden. Vægtningen skal følge det, modtageren har brug for at forstå, uden at din retning bliver uklar.

Kernen skal være stabil. Prioriteringen kan variere.

Andre skal kunne handle på det, de forstår

Din egen vurdering er ikke nok til at afgøre, om positioneringen fungerer. Relevante mennesker skal kunne forstå og huske det væsentlige i din faglighed, erfaring og retning.

Forståelsen skal være konkret nok til, at de kan se, hvornår det giver mening at kontakte, vælge, anbefale eller introducere dig. Hvis de kun husker, at du har arbejdet med mange forskellige ting, er positioneringen stadig for uklar.

Positioneringen fungerer, når andre ikke alene forstår, hvad du kan, men også ved, i hvilke sammenhænge dit bidrag er relevant.

Hvordan vælger jeg den rigtige karriereretning?

Læs spørgsmålet online →

Mange muligheder skaber ikke automatisk klarhed

Du kan mangle en tydelig karriereretning, fordi du ikke kan se nogen oplagte muligheder. Men uklarheden kan også opstå, fordi flere retninger virker mulige. Din erfaring kan anvendes i forskellige roller, fagområder eller professionelle sammenhænge, uden at én af dem tydeligt skiller sig ud.

Når ingen retning virker oplagt, kan det være svært at se, hvor du skal begynde. Når flere virker relevante, bliver spørgsmålet i stedet, hvilken der fortjener din tid, energi og opmærksomhed.

Problemet er derfor ikke nødvendigvis, at du mangler muligheder, men at du mangler et tilstrækkeligt stærkt grundlag for at vælge mellem dem.

En karriereretning er mere end en mulighed, du kan forestille dig. Det er en professionel bevægelse, du er villig til at prioritere og blive vurderet på.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Hvad kunne jeg gøre?

Det er:

Hvilken retning er samlet set stærk nok til, at jeg bør prioritere den?

En mulig retning er ikke nødvendigvis en stærk retning

En karriereretning kan være interessant uden at have et tilstrækkeligt stærkt fagligt eller realistisk grundlag. Du kan se dig selv i en rolle, uden at forbindelsen til din erfaring er tydelig eller uden at have et tilstrækkeligt grundlag for at vurdere retningen.

En stærk retning skal bygge troværdigt videre på din faglighed og erfaring. Den skal samtidig forbinde dit mulige bidrag med et reelt behov i den professionelle sammenhæng, du ønsker at bevæge dig ind i.

Interesse kan være en grund til at undersøge en mulighed nærmere. Det afgørende er, om retningen samlet set er stærk nok til, at du kan prioritere den og tage de første skridt i den retning.

Retningen skal også passe til den måde, du ønsker at arbejde på

Det er naturligt at tage udgangspunkt i dine kompetencer. Men en karriereretning handler ikke kun om, hvilke opgaver du kan løse. Den handler også om den arbejdsform, det ansvar og den hverdag, du ønsker at bevæge dig imod.

To roller kan bygge på beslægtede kompetencer og samtidig indebære meget forskellige arbejdsliv. Faglig fordybelse og individuelt ansvar stiller andre krav end koordinering, interessenthåndtering og resultater gennem andre. En fast intern rolle giver andre vilkår end rådgivning eller samarbejde på tværs af organisationer.

Du skal derfor ikke kun spørge:

Kan jeg løse opgaverne?

Du skal også spørge:

Ønsker jeg den arbejdsform og det ansvar, som følger med?

En retning kan passe til dine kompetencer og stadig føre til en hverdag, du ikke ønsker. Det overses let, hvis vurderingen primært bygger på titel, branche eller forestillingen om det næste karrieretrin.

En ny retning kræver prioritering og fravalg

En ny karriereretning kan kræve, at du opbygger erfaring, kompetencer og relationer, accepterer lavere løn eller anciennitet i en periode eller tager et mellemtrin, der ikke ligner det langsigtede mål. Samtidig vil andre muligheder få mindre opmærksomhed.

Det afgørende er ikke at finde en retning uden omkostninger, men at forstå, hvad valget kræver, og om du er villig og i stand til at gennemføre det.

Fordelene ved en ny retning bliver let sammenlignet med ulemperne ved den nuværende situation. Det giver et skævt beslutningsgrundlag. En mere præcis vurdering ser på både gevinster, omkostninger og fravalg ved de muligheder, du overvejer.

En attraktiv retning kan vise sig vanskelig at gennemføre, hvis kravene først bliver tydelige, efter du har valgt den.

Flere retninger spreder indsatsen

Det kan virke fornuftigt at holde flere retninger åbne, fordi du bevarer mulighederne og undgår at vælge for tidligt. Men hvis retningerne kræver forskellige erfaringer, relationer og handlinger, bliver indsatsen let spredt.

Du kan være meget aktiv uden at skabe tilsvarende fremdrift. Ingen af retningerne får tilstrækkelig opmærksomhed til, at du kan undersøge den ordentligt, opbygge et stærkere grundlag og se, hvordan den reagerer på virkeligheden.

At prioritere én retning betyder ikke, at andre muligheder er lukket permanent. Det betyder, at én retning får lov til at styre din indsats længe nok til, at du kan vurdere og udvikle den seriøst.

Retningen skal undersøges i praksis

En karriereretning kan ikke vurderes gennem refleksion alene. Før du bruger betydelig tid og ressourcer på en ny retning, bør de vigtigste antagelser undersøges i den sammenhæng, hvor retningen skal fungere.

Konkrete roller og krav kan vise, hvad arbejdet faktisk indebærer. Samtaler med mennesker, der kender området, kan gøre adgangsveje og mulige mellemtrin tydeligere. Mindre opgaver eller ansvar kan samtidig give erfaring med dele af arbejdet, før du træffer en mere omfattende beslutning.

En retning kan se sammenhængende ud i din egen analyse og blive vurderet anderledes af mennesker, der kender arbejdet og den professionelle sammenhæng. Formålet er ikke at få andre til at vælge for dig, men at erstatte centrale antagelser med bedre information.

At undersøge retningen i praksis fjerner ikke usikkerheden. Det gør beslutningsgrundlaget mindre afhængigt af forestillinger.

Mere analyse er ikke altid et bedre beslutningsgrundlag

Mere information kan forbedre en beslutning. Men på et tidspunkt tilfører yderligere undersøgelser blot flere muligheder og hensyn uden at gøre valget tydeligere.

Du kan blive ved med at undersøge nye roller, brancher og uddannelser eller tale med flere mennesker. Det kan være relevant, hvis det afklarar en væsentlig usikkerhed. Men det kan også udskyde det tidspunkt, hvor du skal prioritere en retning.

Usikkerhed kan ikke analyseres helt væk. En kvalificeret beslutning kræver ikke, at alle spørgsmål er besvaret, men at de vigtigste usikkerheder er undersøgt, og at grundlaget er stærkt nok til at prioritere en retning og tage næste skridt.

Hvad skal jeg ændre i min karriere, og hvor omfattende skal forandringen være?

Læs spørgsmålet online →

Forandringen skal passe til det problem, du vil løse

Tvivl om din karriereretning kan opstå, når arbejdet ikke længere fungerer, som du ønsker. Opgaverne kan have ændret sig, udviklingsmulighederne være blevet begrænsede, eller din faglighed kan blive brugt på en måde, du ikke længere finder relevant. Samtidig kan andre roller, arbejdspladser eller brancher fremstå mere attraktive.

Det kan pege mod et reelt karriereskift. Men problemet kan også ligge i den konkrete arbejdsplads, rollen, arbejdsformen eller den sammenhæng, hvor din faglighed bliver anvendt.

Det første spørgsmål er derfor ikke:

Hvad kunne jeg ellers lave?

Det er:

Hvad skal ændres, for at det problem, jeg oplever, faktisk bliver løst?

Et egentligt skifte af fagområde er den mest omfattende mulighed. Det er ikke nødvendigvis den mest præcise løsning.

Problemet kan ligge flere steder

Når arbejdet ikke længere fungerer, kan utilfredsheden samle flere forskellige problemer i én oplevelse. Problemet kan ligge i arbejdspladsen eller ledelsen, i rollen og arbejdsopgaverne, i arbejdsformen eller i de faglige problemstillinger, du arbejder med.

Forskellen har betydning for, hvad der bør ændres. Hvis fagligheden fortsat interesserer dig, men organisationen eller vilkårene ikke fungerer, kan en ny arbejdsplads være tilstrækkelig. Hvis du fortsat ønsker at bruge din faglighed, men ikke længere ønsker de samme opgaver eller det samme ansvar, kan en anden rolle være en mere præcis løsning.

Et mere omfattende skift bliver relevant, når problemet ikke kun kan føres tilbage til den konkrete arbejdsplads, rolle eller anvendelse af fagligheden. Før du vælger en ny retning, skal du derfor skelne mellem det, du ønsker at forlade, og det, du fortsat kan bygge videre på.

Forandringen skal ikke være større end problemet

Et karriereskift behøver ikke betyde, at du forlader din faglighed og begynder forfra. Forandringen kan bestå i en ny arbejdsplads, en anden rolle inden for samme område eller en ny sammenhæng, hvor din eksisterende viden og erfaring bruges på en anden måde.

Hvis arbejdspladsen eller ledelsen er problemet, kan det være tilstrækkeligt at skifte organisation. Hvis du fortsat ønsker at bruge din faglighed, men søger andre opgaver, et andet ansvar eller en anden

arbejdsform, kan bevægelsen ligge i rollen. En ny branche eller professionel sammenhæng kan være relevant, når du ønsker at anvende det, du allerede kan, på andre problemer eller under andre vilkår.

Et mere grundlæggende skift bliver først nødvendigt, når de centrale opgaver og faglige problemstillinger ikke længere er en del af den retning, du ønsker. Det afgørende er derfor ikke, hvor stor en forandring du kan forestille dig, men hvor omfattende den behøver at være for at løse det problem, du faktisk har.

Du kan bruge din faglighed på nye måder

Din nuværende rolle viser kun én måde at bruge din faglighed og erfaring på. Det samme professionelle fundament kan få en anden betydning, hvis du arbejder med nye opgaver, får et andet ansvar eller bevæger dig ind i en anden organisation eller branche.

Hvis din nuværende funktion ikke længere fungerer, betyder det derfor ikke nødvendigvis, at du skal lægge din hidtidige erfaring bag dig. Problemet kan ligge i den måde, erfaringen bliver anvendt på, eller i de rammer og opgaver, den er knyttet til.

En reel karriereforandring kan bestå i at bruge det, du allerede kan, på andre problemer eller i en ny professionel sammenhæng. Du behøver ikke begynde forfra, for at bevægelsen kan føre til et væsentligt anderledes arbejdsliv.

Et større skift skal bygge videre på noget

Jo større forandringen er, desto vigtigere bliver det at forstå, hvad du tager med dig. Din tidligere erfaring kan have værdi i en ny retning, hvis den har givet dig faglig indsigt, dømmekraft eller erfaring med problemer og ansvar, som også er relevante dér.

Det er ikke nok, at en kompetence kan beskrives som overførbart. Den skal kunne bruges til noget, der har betydning i den nye rolle eller professionelle sammenhæng.

Jo større afstanden er mellem din nuværende erfaring og den nye retning, desto mere skal du normalt opbygge gennem læring, konkret erfaring og kontakt til det nye område. En ny retning skal derfor både bygge videre på noget, der fortsat har værdi, og forholde sig realistisk til det, der endnu mangler.

Et større skift kan gennemføres gradvist

En ny retning behøver ikke nås gennem ét direkte skift. Hvis afstanden til den ønskede rolle eller sammenhæng er stor, kan et mellemtrin give dig den erfaring, indsigt eller adgang, du endnu mangler.

Det kan være en rolle, hvor dele af din hidtidige erfaring fortsat er relevante, samtidig med at du arbejder med nye opgaver, får et andet ansvar eller bliver en del af det professionelle miljø, du ønsker at bevæge dig ind i.

Et mellemtrin skal ikke kun bringe dig tættere på et langsigtet mål. Det skal også give et bedre grundlag for at vurdere, om retningen fungerer i praksis. En gradvis bevægelse kan derfor både styrke dit fundament og gøre det muligt at justere retningen, før den kræver mere tid og flere ressourcer.

Begge valg har konsekvenser

En større forandring bliver ofte fremstillet som det aktive eller modige valg, mens det at blive kan ligne forsigtighed eller stilstand. Men beslutningens kvalitet afhænger ikke af, hvor omfattende forandringen er.

Et skift kan kræve, at du opgiver sikkerhed, anciennitet eller faglig position og bruger tid på at opbygge erfaring og relationer i en ny sammenhæng. Det kan samtidig have en pris at blive, hvis du fortsætter i en rolle eller retning, som ikke bruger dine vigtigste kompetencer eller fører mod det arbejdsliv, du ønsker.

Vurderingen skal derfor omfatte konsekvenserne ved begge valg. At blive er ikke nødvendigvis passivt, og at skifte er ikke nødvendigvis modigt. Det afgørende er, hvilket valg der mest præcist løser problemet, og hvor omfattende en forandring det faktisk kræver.

Undersøg, hvor omfattende forandringen behøver at være

Før du vælger en omfattende forandring, kan du undersøge, om problemet også findes i andre roller, arbejdspladser eller sammenhænge, hvor din faglighed anvendes anderledes.

Hvis andre rammer, opgaver eller ansvarsformer ændrer det, du ønsker at forlade, ligger problemet ikke nødvendigvis i hele din professionelle retning. Hvis den samme grundlæggende utilfredshed går igen på tværs af relevante alternativer, taler det stærkere for en mere omfattende forandring.

Formålet er ikke at undgå et større skift. Det er at sikre, at forandringen retter sig mod det problem, du faktisk forsøger at løse.

Hvordan ved jeg, om jeg er klar til at blive leder?

Læs spørgsmålet online →

Ledelse er ikke bare det næste karrieretrin

For mange akademikere og specialister kan ledelse fremstå som et naturligt næste skridt. Du har måske fået mere ansvar, oplevet større indflydelse eller fået at vide, at andre ser dig som en mulig leder. Højere løn og nye udviklingsmuligheder kan samtidig gøre ledervejen attraktiv.

Men flere af disse muligheder findes også i roller med projekt- eller programansvar, rådgivning, et større strategisk ansvar eller en mere specialiseret faglig rolle. Det er muligt at ønske et nyt karrieretrin uden at ønske ledelsesarbejdet.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Kan jeg få en lederstilling?

Det er:

Ønsker jeg det arbejde, det ansvar og den måde at skabe resultater på, som lederrollen indebærer?

At kunne få en lederstilling er ikke det samme som at være klar til lederansvaret.

Lederroller indebærer forskellige former for ansvar

Ledelse dækker over forskellige former for arbejde. Nogle roller har et tydeligt personaleansvar, mens andre primært handler om faglig retning, projekter, ressourcer eller tværgående samarbejde. I nogle stillinger fylder egne leverancer fortsat meget. I andre skabes resultaterne hovedsageligt gennem prioriteringer, beslutninger og andre menneskers arbejde.

Forskellene har betydning for både arbejdsdagen og det ansvar, du skal kunne tage. En faglig leder kan fortsat være tæt på metode, kvalitet og vanskelige vurderinger. En personaleleder vil typisk bruge mere tid på medarbejderudvikling, bemanning, opfølgning og problemer i samarbejdet.

Før du vurderer, om du er klar til ledelse, skal du derfor vide, hvilken form for ansvar du faktisk overvejer. Ellers risikerer du at tage stilling til en titel frem for et arbejde.

Ledelse ændrer måden, du skaber værdi på

I en rolle, hvor du primært har ansvar for egne leverancer, skaber du ofte værdi gennem din viden, dine vurderinger og det arbejde, du selv udfører. Som leder flytter tyngdepunktet sig. Din erfaring kan fortsat være vigtig, men resultaterne afhænger i højere grad af den retning, de prioriteringer og de rammer, du skaber for andres arbejde.

Du får ansvar for resultater, som du ikke selv kan frembringe eller kontrollere fuldt ud. Det kan kræve, at du prioriterer mellem konkurrerende behov, fordeler ansvar og ressourcer, følger op på leverancer og træffer beslutninger, som ikke nødvendigvis bliver populære.

Som leder kan du derfor ikke måle din værdi alene på det, du selv producerer. Ledelse kan give større organisatorisk indflydelse, men også mindre tid til den fordybelse og de konkrete leverancer, der hidtil har været centrale i dit arbejde.

Du skal kunne tage ansvar uden at overtage

Som leder har du ansvar for retning, kvalitet og fremdrift, også når du ikke selv udfører opgaverne. Hvis en prioritering viser sig forkert, kvaliteten svigter, eller samarbejdet ikke fungerer, skal du kunne reagere og følge op.

Men du kan ikke løse enhver vanskelig situation ved selv at overtage arbejdet. Du skal kunne fastholde kravene og samtidig give andre ansvar for, hvordan opgaven bliver løst.

Ledelsesparathed kræver derfor, at du kan stå med det samlede ansvar uden fortsat at være den primære problemløser.

Erfaringen kan ligge før titlen

I projekter, tværgående indsatser eller uformelle roller kan du allerede have stået med dele af det ansvar, som en lederrolle kræver. Du kan have sat retning, prioriteret mellem forskellige hensyn, koordineret andres arbejde eller fulgt op på et resultat, der afhang af flere.

Det afgørende er ikke, hvad opgaven blev kaldt, men hvilket ansvar du faktisk bar. Hvad skulle lykkes, hvilke beslutninger traf du, hvordan skabte du fremdrift gennem andre, og hvad gjorde du, når kvalitet, prioriteringer eller samarbejde ikke fungerede?

Erfaringerne gør dig ikke automatisk klar til ledelse. Men de giver et konkret grundlag for at vurdere, hvordan du fungerer, når resultatet ikke alene afhænger af din egen indsats.

Dit grundlag skal passe til den konkrete lederrolle

Erfaring med projekter, koordinering eller uformelt ansvar kan være relevant uden at være tilstrækkelig til enhver lederstilling. En rolle med personaleansvar kan eksempelvis kræve erfaring med medarbejderudvikling, svære samtaler og opfølgning på andres resultater, mens en faglig lederrolle kan stille større krav til prioritering, kvalitet og retning inden for et bestemt område.

Du skal derfor vurdere, hvilket ansvar dine erfaringer faktisk giver grundlag for. Det handler ikke kun om, hvad du har deltaget i, men om hvilke beslutninger du traf, hvilket ansvar du bar, og hvordan dit bidrag påvirkede andres arbejde og det samlede resultat.

Når du søger en lederstilling, skal denne sammenhæng være tydelig. Omfattende erfaring og stærke egne resultater er ikke tilstrækkelige, hvis det ikke fremgår, hvordan du har sat retning, prioriteret eller skabt fremdrift gennem andre. Hvis den konkrete rolle kræver erfaring, du endnu ikke har, kan et mere afgrænset ansvar være det relevante næste skridt.

Hvordan finder jeg ud af, hvilken værdi jeg faktisk skaber?

Læs spørgsmålet online →

Professionel værdi er mere end det, du laver

Du kan beskrive dine arbejdsopgaver, ansvarsområder og kompetencer præcist uden nødvendigvis at gøre værdien af dit arbejde tydelig. Opgaverne fortæller, hvad du gør, og kompetencerne fortæller, hvad du kan. De fortæller ikke i sig selv, hvilken betydning dit arbejde har for andre.

Professionel værdi ligger i det, arbejdet gør muligt. Det kan være en bedre beslutning, et problem, der bliver lettere at håndtere, en risiko, der bliver mindre, eller en forandring, der faktisk kan gennemføres.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Hvad laver jeg?

Det er:

Hvad bliver anderledes, fordi jeg udfører arbejdet?

Hvis du ikke kan svare tydeligt på det spørgsmål, bliver det vanskeligt både at vurdere din egen relevans og at gøre den forståelig for andre.

Værdien ligger i den forskel, arbejdet skaber

Arbejdet får ikke professionel værdi alene, fordi det er grundigt, krævende eller udført med høj kvalitet. Værdien opstår, når arbejdet ændrer noget, der har betydning for en organisation, en kunde, en leder, en kollega eller en bruger.

En analyse kan reducere usikkerhed og forbedre en beslutning. En ændret proces kan mindske fejl eller gøre kvaliteten mere stabil. Rådgivning kan gøre en kompleks situation forståelig og give modtageren et bedre grundlag for at handle.

Virkningen behøver ikke altid være stor eller umiddelbart synlig. Men du skal kunne forklare, hvad dit arbejde ændrede, hvem ændringen havde betydning for, og hvorfor den var relevant. Det er denne forbindelse, der gør en arbejdsindsats til professionel værdi.

Følg virkningen af dit arbejde

Når du skal forstå værdien af en konkret erfaring, er det ikke tilstrækkeligt at konstatere, hvad resultatet blev. Du skal kunne se forbindelsen mellem det problem, der skulle håndteres, det ansvar, du tog, og det, der blev anderledes som følge af arbejdet.

En ændring kan være sket efter dit arbejde uden alene at være skabt af det. Undersøg derfor, hvilken del af ændringen dit ansvar, dine vurderinger eller dine handlinger faktisk bidrog til.

Forbindelsen behøver ikke være enkel eller alene skyldes din indsats. Men den skal være tydelig nok til, at du kan forklare, hvordan dit arbejde bidrog til den ændring, du tillægger værdi.

Resultater behøver ikke altid være tal

Tal kan være præcis dokumentation, når arbejdet har ført til højere omsætning, lavere omkostninger, kortere gennemløbstid eller andre målbare ændringer. Men ikke al professionel værdi kan eller bør beskrives økonomisk.

Dit arbejde kan have forbedret et beslutningsgrundlag, gjort en kompleks situation forståelig, stabiliseret en proces eller reduceret en risiko. Værdien kan også ligge i det, der ikke skete: Fejlen blev undgået, konflikten udviklede sig ikke, eller projektet mistede ikke retning.

Når virkningen ikke kan måles præcist, skal den beskrives konkret. Det er ikke tilstrækkeligt at skrive, at du gjorde en forskel eller skabte værdi. Du skal kunne forklare, hvilken situation der ændrede sig, og hvorfor ændringen havde betydning.

Afgræns dit eget bidrag præcist

Resultater bliver sjældent skabt af én person alene. De afhænger ofte af flere menneskers arbejde, tidligere beslutninger og forhold, du ikke selv har haft kontrol over. Det gør det nødvendigt at skelne mellem det samlede resultat og dit konkrete bidrag til det.

Du kan have udviklet det grundlag, som gjorde en bedre beslutning mulig, skabt den struktur, der holdt en indsats på sporet, eller identificeret en risiko, som efterfølgende blev håndteret. I andre situationer kan dit bidrag have været at prioritere, koordinere eller skabe rammer for, at andre kunne levere.

Du skal derfor kunne forklare, hvilket ansvar du havde, hvad du konkret gjorde, og hvordan dit bidrag påvirkede det samlede resultat. Troværdighed kræver ikke, at du gør dit bidrag mindre. Den kræver, at du afgrænser det præcist. Jo større betydning du tillægger dit bidrag, desto tydeligere skal du kunne vise, hvad vurderingen bygger på.

Se efter mønstret i dine bidrag

En enkelt succes kan være præget af særlige omstændigheder. Når lignende bidrag går igen på tværs af forskellige opgaver og situationer, giver de et stærkere grundlag for at forstå, hvilken værdi du kan skabe igen.

Se derfor efter det, der gentager sig. Bliver du ofte involveret, når et komplekst problem skal struktureres, en beslutning skal kvalificeres, eller en indsats har mistet retning? Er dit tilbagevendende bidrag at skabe overblik, forbinde forskellige interesser eller gøre noget vanskeligt anvendeligt for andre?

Det, andre gentagne gange bruger dig til, kan gøre din professionelle værdi tydeligere. Men mønstret skal ikke automatisk bestemme din fremtidige retning. Det skal vurderes i forhold til, om bidraget fortsat er relevant, kan dokumenteres og er noget, du ønsker at bygge videre på.

Den samme erfaring har ikke samme værdi overalt

Et bidrag kan være centralt i én rolle og have mindre betydning i en anden. Værdien afhænger af, hvilke problemer der skal løses, hvilke resultater der forventes, og hvem arbejdet skal have betydning for.

Evnen til at skabe et præcist beslutningsgrundlag kan være afgørende i en analytisk rolle. I en rådgivende sammenhæng kan det være lige så vigtigt at forbinde analysen med modtagerens situation og den handling, der skal følge. I en lederrolle kan værdien i højere grad ligge i at skabe retning og resultater gennem andre.

Din professionelle værdi kan derfor ikke vurderes uafhængigt af den retning, du overvejer. Det afgørende er ikke kun, hvad du tidligere har bidraget med, men om bidraget løser et problem, der har betydning i den nye sammenhæng.

Hvilke kompetencer kan jeg realistisk overføre til en ny rolle?

Læs spørgsmålet online →

Overførbare kompetencer er ikke automatisk relevante

Når du overvejer en ny rolle eller et karriereskift, begynder du ikke nødvendigvis forfra. Din tidligere erfaring kan rumme viden, arbejdsformer og kompetencer, som også har værdi i en anden professionel sammenhæng.

Men en kompetence bliver ikke relevant i en ny rolle, blot fordi den kan beskrives med de samme ord. Analyse, kommunikation, projektledelse, rådgivning og samarbejde indgår i mange forskellige typer arbejde. Opgaverne, ansvaret og kravene til erfaring kan samtidig være meget forskellige.

Overførbareheden kan derfor ikke vurderes ud fra betegnelserne alene. Den afhænger af den erfaring, der ligger bag, og det arbejde kompetencerne skal bruges til.

Det samme kompetenceord kan dække over forskelligt arbejde

To mennesker kan begge have analytisk erfaring uden at have løst de samme typer opgaver. Den ene kan have analyseret økonomiske data i en fastlagt proces. Den anden kan have undersøgt uklare organisatoriske problemer, hvor informationen var mangelfuld, og forskellige interesser skulle håndteres.

Forskellen ligger i de problemer, de har arbejdet med, det ansvar, de har haft, og det, deres arbejde har gjort muligt.

Når du vurderer, om erfaringen kan bruges i en ny rolle, skal du derfor se på, hvad du konkret har brugt kompetencen til, og om den anvendelse har betydning i den nye sammenhæng.

Behovet i den nye rolle kommer før din kompetenceliste

Når du overvejer en ny rolle, kan det være nærliggende at begynde med det, du allerede kan. Men din erfaring bliver først relevant, når den kan forbindes med de problemer, det ansvar og de resultater, der præger arbejdet i den nye sammenhæng.

Du skal derfor undersøge, hvad rollen faktisk kræver. Hvilke problemer skal løses? Hvad er vanskeligt ved arbejdet? Hvilke resultater forventes?

Når du forstår, hvad arbejdet kræver, kan du vurdere, hvilke dele af din erfaring der faktisk understøtter rollen, og hvilke der har mindre betydning.

Andre skal kunne se forbindelsen

Du kan have erfaring, der er relevant for en ny rolle, uden at det er tydeligt for den, der skal vurdere dig. Hvis du kommer fra en anden branche, organisation eller arbejdsform, kan der opstå tvivl om, hvorvidt din erfaring kan bruges i den nye sammenhæng.

Du skal derfor gøre forbindelsen mellem dit tidligere arbejde og den nye rolle forståelig. Det kræver, at du viser, hvilke beslægtede problemer du allerede har håndteret, hvor komplekst arbejdet var, hvilket ansvar du havde, hvilke vurderinger du foretog, og hvad arbejdet gjorde muligt.

Samtidig skal du være præcis om det, der ikke følger med automatisk. Noget kan kræve tilpasning, ny viden eller erfaring fra den konkrete sammenhæng. Jo større forskellen er mellem dit tidligere arbejde og den nye rolle, desto tydeligere skal det være, hvad du allerede kan bruge, og hvad du fortsat mangler.

Noget af din erfaring følger lettere med end andet

Noget af det, du har lært gennem dit arbejde, kan bruges i flere professionelle sammenhænge. Andet afhænger tættere af det fagområde, den branche eller den organisation, du kender.

Metoder og arbejdsformer som analyse, rådgivning eller projektledelse kan ofte anvendes i en ny rolle. Men deres værdi afhænger fortsat af, om du har den faglige viden og forståelse af sammenhængen, som arbejdet kræver. Du kan derfor have erfaring med metoder og opgaver, der også indgår i den nye rolle, og samtidig mangle branchekendskab, teknisk indsigt eller erfaring med de beslutninger og interesser, der præger arbejdet.

Du skal derfor skelne mellem det, du kan anvende forholdsvis direkte, og det, der kræver ny viden eller konkret erfaring. Det gør det muligt at vurdere afstanden til den nye rolle mere præcist uden at undervurdere det, du allerede kan bruge.

Kombinationen af dine erfaringer kan skabe en særlig værdi

Din relevans i en ny rolle behøver ikke kunne føres tilbage til én bestemt kompetence. Den kan ligge i den måde, flere dele af din erfaring virker sammen på.

Faglig dybde kan eksempelvis få større betydning, når den kombineres med evnen til at gøre kompleks viden forståelig og anvendelig for andre. Kombinationen kan gøre dig i stand til både at forstå et problem, vurdere dets betydning og bidrage til, at der bliver handlet på det.

Hvis du blot oplister de enkelte kompetencer, bliver denne værdi vanskelig at se. Du skal derfor kunne forklare, hvad kombinationen af dine erfaringer gør dig i stand til, hvilke problemer den kan bruges til at løse, og hvilken forskel dit bidrag kan skabe i den nye rolle.

Overførbarheden skal undersøges i praksis

Din egen analyse kan vise en mulig forbindelse mellem din erfaring og en ny rolle. Men den kan ikke alene afgøre, hvordan erfaringen bliver vurderet i den sammenhæng, hvor den skal bruges.

Konkrete stillinger og samtaler med mennesker, der kender arbejdet, kan gøre det tydeligere, hvilke dele af din erfaring der har betydning i arbejdet, og hvad der skaber tvivl. En mindre opgave kan samtidig vise, hvordan din faglighed fungerer i praksis, og hvad du fortsat mangler.

En enkelt vurdering giver ikke et endeligt svar. Men hvis den samme tvivl går igen på tværs af relevante samtaler og forsøg, bør du undersøge, om forbindelsen skal forklares tydeligere, dokumenteres bedre eller styrkes gennem mere direkte erfaring.

Hvordan påvirker AI mit job og mine karrieremuligheder?

[Læs spørgsmålet online →](#)

AI ændrer ikke kun teknologien. Den ændrer værdien af arbejdet

Debatten om AI og arbejdsmarkedet handler ofte om, hvorvidt teknologien vil overtage hele jobfunktioner. Men et job består af forskellige opgaver, som ikke nødvendigvis bliver påvirket på samme måde.

AI kan ændre, hvordan bestemte opgaver bliver løst, hvor lang tid de kræver, og hvad organisationer forventer af arbejdet. Nogle bidrag kan få mindre betydning, mens andre kan blive vigtigere eller skulle anvendes på en anden måde.

Det er ikke muligt at forudsige præcist, hvordan udviklingen vil påvirke hele professioner eller efterspørgslen efter arbejdskraft. Men du kan undersøge, hvordan den ændrer de opgaver og den faglighed, som dit eget arbejde bygger på.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun, om AI kan udføre dele af dit arbejde. Det er, hvordan teknologien ændrer værdien af det, du hidtil har bidraget med, og hvor din professionelle værdi fremover kan komme til at ligge.

Jobtitlen er ikke nok til at vurdere påvirkningen

En jobtitel kan dække over vidt forskellige opgaver og former for ansvar. To mennesker med samme titel kan derfor blive påvirket forskelligt af AI, afhængigt af hvad deres arbejde faktisk består i, og hvordan det er organiseret.

En specialist kan eksempelvis bruge størstedelen af sin tid på at indsamle og strukturere information, mens en anden med samme titel primært vurderer komplekse problemstillinger og rådgiver om beslutninger. AI kan få betydning for begge, men ikke nødvendigvis for de samme dele af arbejdet eller på samme måde.

Du kan derfor ikke vurdere påvirkningen ud fra jobtitlen alene. Vurderingen skal begynde med de konkrete opgaver, det ansvar, du har, og den funktion, dit arbejde har i den samlede arbejdsproces.

Hvad bliver lettere, hurtigere eller mere tilgængeligt?

AI kan gøre bestemte arbejdsopgaver lettere eller hurtigere at udføre, uden at de forsvinder. Et første udkast, en sammenfatning eller en indledende analyse kan fortsat være nødvendig, men kræve mindre tid eller kunne udarbejdes af flere.

Det kan ændre, hvad organisationen forventer af arbejdet. Når selve produktionen bliver lettere, kan kravene til omfang, kvalitet og hastighed stige. Den faglige betydning kan samtidig flytte sig fra at frembringe det første resultat til at vurdere, tilpasse og anvende det.

Påvirkningen afhænger af den konkrete opgave. Arbejde, der følger genkendelige mønstre og fører til forholdsvis standardiserede resultater, kan ændre sig anderledes end arbejde, der kræver forståelse af den konkrete sammenhæng, afvejning af forskellige hensyn, faglig vurdering af resultatet og ansvar for, hvordan det bliver anvendt.

Det afgørende er derfor ikke kun, om opgaven fortsat findes. Du skal undersøge, hvordan AI ændrer den måde, opgaven bliver løst på, hvad der forventes af dit bidrag, og hvilken faglighed arbejdet fortsat kræver.

Hvor flytter den professionelle værdi hen?

Når AI gør dele af arbejdet lettere, kan betydningen af dit bidrag ændre sig. Det, der tidligere krævede en stor del af din tid og faglighed, er ikke nødvendigvis det, organisationen fremover vil lægge størst vægt på.

Værdien kan i højere grad ligge i at afgøre, om resultatet er relevant, hvilke forudsætninger det bygger på, og hvilke konsekvenser det kan få. Den kan også ligge i at forbinde resultatet med den konkrete situation og sikre, at det kan bruges som grundlag for en beslutning eller handling.

AI kan også understøtte disse dele af arbejdet. Du kan derfor ikke gå ud fra, at bestemte opgaver eller kompetencer bevarer deres betydning, blot fordi de kræver faglig vurdering eller forståelse af sammenhængen.

Du skal i stedet undersøge, hvor din faglighed og erfaring fortsat gør en relevant forskel i den samlede arbejdsproces, og hvordan dit bidrag skal udvikle sig, når teknologien ændrer både produktionen og forventningerne til resultatet.

AI-kompetencer er ikke i sig selv en karrierestrategi

Evnen til at anvende AI kan blive en nødvendig del af mange typer arbejde. Men betydningen afhænger af, hvilke opgaver teknologien bruges til, og om den gør dig bedre i stand til at løse problemer, der har betydning i dit fagområde.

Værktøjerne ændrer sig, og funktioner, der i dag kræver særlige færdigheder, kan senere blive en almindelig del af arbejdsprocessen. At beherske et bestemt værktøj er derfor ikke i sig selv et fagligt bidrag eller en selvstændig karriereretning. Det afgørende er, hvad teknologien gør dig i stand til at forstå, forbedre eller gennemføre.

For mange vil den relevante udvikling være at forbinde AI med den faglighed, de allerede har. En jurist, kommunikationsspecialist eller leder behøver ikke nødvendigvis blive teknologisk specialist, men skal kunne vurdere, hvordan AI ændrer arbejdet, og hvordan teknologien kan anvendes relevant inden for det eksisterende fagområde.

Et større skift mod AI som nyt fagområde kan være relevant, men det kræver en selvstændig faglig og strategisk begrundelse. Teknologiens synlighed og hurtige udvikling er ikke i sig selv et tilstrækkeligt grundlag for at ændre karriereretning.

Det menneskelige er ikke automatisk værdifuldt

Kreativitet, relationer og faglig dømmekraft bliver ofte fremhævet som menneskelige kompetencer, der får større betydning, når AI kan løse flere opgaver. Men en kompetence bliver ikke professionelt værdifuld, alene fordi den er vanskelig at automatisere.

Værdien afhænger fortsat af, hvad kompetencen gør muligt. Kreativitet har betydning, når den fører til relevante løsninger. Forståelse af mennesker og interesser kan forbedre et samarbejde eller gøre en forandring mulig. Faglig dømmekraft skaber værdi, når den kvalificerer en beslutning, gør konsekvenser tydelige eller reducerer risikoen for fejl.

AI kan samtidig understøtte dele af dette arbejde og ændre den måde, kompetencerne anvendes på. Du skal derfor ikke blot fremhæve det menneskelige som et alternativ til teknologien, men undersøge, hvordan din faglighed sammen med AI kan løse relevante problemer og skabe professionel værdi.

AI skaber også nye problemer og nyt ansvar

Når AI bliver en del af arbejdet, opstår der nye spørgsmål om kvalitet, faglige standarder, anvendelse og ansvar. Organisationer skal tage stilling til, hvilke resultater der kan bruges, hvordan arbejdsgangene skal ændres, og hvem der står på mål for beslutninger og konsekvenser.

Det kan ændre, hvilken kombination af faglighed, teknologiforståelse og organisatorisk indsigt der er brug for. Du behøver ikke nødvendigvis udvikle teknologien for at skabe værdi. Dit bidrag kan i stedet være at forstå de problemer og den sammenhæng, hvor teknologien skal anvendes.

De nye behov bliver ikke automatisk til karrieremuligheder. Du skal undersøge, om din eksisterende faglighed kan bruges til at vurdere kvaliteten, tilpasse anvendelsen eller håndtere de konsekvenser og former for ansvar, der opstår, når AI bliver en del af arbejdet.

Skal du udvikle dit arbejde eller ændre retning?

AI kræver ikke den samme ændring fra alle. For nogle vil det være tilstrækkeligt at anvende teknologien i de eksisterende opgaver og tilpasse arbejdsmetoden til nye krav. For andre kan det blive nødvendigt at ændre, hvilke opgaver der fylder, eller tage ansvar for andre dele af arbejdsprocessen.

En større ændring af din professionelle retning bliver først relevant, hvis væsentlige dele af dit hidtidige bidrag mister betydning, og du ikke kan se en troværdig måde at udvikle din faglighed inden for eller i nærheden af dit nuværende fagområde. Omvendt er enkelte kurser eller nye værktøjer ikke nødvendigvis tilstrækkelige, hvis behovet for det, du hidtil har bidraget med, ændrer sig grundlæggende.

Det afgørende er at vælge en ændring, der svarer til den betydning, AI faktisk har for dit arbejde. Du skal vurdere, om du primært skal ændre din arbejdsmetode, udvikle dit faglige bidrag, tage et andet ansvar eller undersøge en ny retning.

Du behøver ikke kunne forudsige hele udviklingen. Men du skal forstå den præcist nok til at vælge, hvordan din faglighed fortsat kan skabe relevant professionel værdi.

Hvordan vurderer jeg, om en karrieremulighed er realistisk?

Læs spørgsmålet online →

En interessant mulighed er ikke automatisk realistisk

En karrieremulighed kan være både attraktiv og fagligt relevant uden at være realistisk på de vilkår, du forestiller dig.

Realismen afhænger af, om der findes en troværdig vej fra dit nuværende udgangspunkt til muligheden. Det, du fortsat mangler, skal kunne håndteres inden for et rimeligt tidsperspektiv, og vejen skal kunne fungere med den tid, økonomi og kapacitet, du faktisk har.

En mulighed kan derfor være realistisk som et langsigtet mål uden at være realistisk som dit næste skridt. Det afgørende er, om du kan se en gennemførlig vej frem og begynde med et skridt, der bringer dig tættere på målet.

Realisme er ikke det samme som at tænke småt

Realisme betyder ikke, at du skal vælge det sikre, det velkendte eller det mindst ambitiøse.

En omfattende karrierebevægelse kan være realistisk, hvis kravene og afstanden til målet kan håndteres. Omvendt kan en mulighed, der umiddelbart virker nærliggende, være urealistisk, hvis den kræver mere erfaring, bedre adgang til det relevante faglige miljø eller flere ressourcer, end du først havde forventet.

Realisme er derfor ikke et argument for at sænke ambitionen. Det er et krav om at forstå, hvad ambitionen kræver.

Mulig, relevant og realistisk er tre forskellige vurderinger

At en mulighed findes, eller at andre har gennemført et tilsvarende skift, viser, at den er mulig. Det fortæller ikke, om den er relevant eller realistisk for dig.

Relevansen afhænger af, om din faglighed og erfaring kan bruges til at løse problemer og skabe værdi i den nye sammenhæng. Realismen afhænger også af dit udgangspunkt, de faktiske krav og de vilkår, bevægelsen skal gennemføres på.

En mulighed kan derfor være mulig uden at være relevant og relevant uden at være realistisk nu. Før du prioriterer den, skal du forstå dens faglige relevans, vejen til den og det, den vil kræve af dig.

Et realistisk match handler om det vigtigste i arbejdet

Et realistisk match kræver ikke, at du opfylder alle krav til en rolle eller mulighed. Nogle krav er afgørende for arbejdet, mens andre er ønskelige eller kan læres undervejs.

Det centrale er, om din faglighed og erfaring giver et troværdigt grundlag for at løse de vigtigste problemer, tage det nødvendige ansvar og skabe de forventede resultater. Du kan derfor mangle enkelte

kompetencer og stadig have et relevant samlet match. Omvendt kan du opfylde mange formelle krav uden at have den erfaring, der har størst betydning i arbejdet.

Din egen vurdering er ikke tilstrækkelig. Den, der skal vælge dig, vurderer også din erfaring i forhold til andre kandidater, mulige løsninger og den usikkerhed, der følger med valget. Jo større afstanden er til dit tidligere arbejde, desto tydeligere skal det være, hvad du bygger videre på, og hvorfor det giver et tilstrækkeligt grundlag for at vælge dig.

Det, der mangler, skal kunne håndteres

Du kan have et relevant fagligt udgangspunkt uden endnu at være klar til at tage det ønskede skridt. Muligheden kan kræve en bestemt uddannelse, autorisation, sprogkunderskaber, branchekendskab eller erfaring med et ansvar, du endnu ikke kan dokumentere.

Forskellige mangler kræver forskellige løsninger. Ny viden kan blandt andet komme gennem målrettet læring, mens praktisk erfaring kan kræve et projekt, et afgrænset ansvar eller en beslægtet rolle. Formelle krav skal opfyldes, mens begrænset kendskab til eller kontakt med området kan kræve, at du opbygger relationer i det relevante faglige miljø.

Realismen afhænger af, om de afgørende forskelle kan håndteres inden for et rimeligt tidsperspektiv og på vilkår, der kan fungere for dig. Det afgørende er ikke at få afstanden til at se mindre ud, men at forstå, hvad der faktisk mangler, og hvad der konkret skal til for at bringe dig tættere på muligheden.

Muligheden skal kunne fungere på dine faktiske vilkår

En karrieremulighed kan være fagligt realistisk og stadig være vanskelig at gennemføre på dine aktuelle vilkår. Den kan kræve lavere indtægt i en periode, mere transport, større fleksibilitet eller tid og energi til at få den erfaring og de relationer, du mangler.

Muligheden kan også påvirke andre dele af dit liv. En international stilling kan få betydning for en partners karriere og familiens hverdag. En lederrolle kan give større ansvar og samtidig mindre fleksibilitet. Selvstændighed kan skabe frihed, men også større økonomisk usikkerhed.

Du skal derfor ikke kun vurdere, om du kan gennemføre bevægelsen, men også hvad den kræver, og hvad du må nedprioritere undervejs. Hvis planen forudsætter tid, økonomi eller kapacitet, som du ikke har til rådighed, er den ikke realistisk på dine nuværende vilkår. Det betyder ikke nødvendigvis, at målet skal opgives, men vejen eller tidsperspektivet kan være et andet.

Det næste skridt behøver ikke være målet

Hvis afstanden mellem dit nuværende udgangspunkt og den ønskede mulighed endnu er for stor, skal du ikke nødvendigvis ændre målet. Du skal finde det næste skridt, der mindsker den afgørende afstand.

Det kan være en beslægtet rolle, et afgrænset ansvar, et relevant projekt eller erfaring fra den sammenhæng, du ønsker at bevæge dig ind i. Skridtet skal give dig den erfaring, dokumentation, adgang eller indsigt, som gør målet mere realistisk eller giver dig et bedre grundlag for at vurdere det.

Et kortsigtet valg kan samtidig løse et aktuelt behov for indtægt eller stabilitet uden at være dit langsigtede mål. Det afgørende er, om skridtet både fungerer på dine nuværende vilkår og bevarer eller styrker vejen mod den ønskede retning.

Et tilsyneladende skridt til siden kan derfor være strategisk relevant. Omvendt kan en attraktiv mulighed være en omvej, hvis den hverken bringer dig tættere på målet eller giver dig bedre information om, hvorvidt det fortsat er værd at forfølge.

Realismen skal undersøges i praksis

Din egen analyse kan vise, at en mulighed virker realistisk. Men den kan ikke alene afgøre, om dine antagelser om arbejdet, kravene og mulighederne for at komme ind på området holder.

Konkrete roller, samtaler med mennesker, der kender området, og mindre opgaver kan give et bedre grundlag for vurderingen. De kan vise, hvilke krav der faktisk er afgørende, hvordan din erfaring bliver vurderet, og om du har undervurderet afstanden til muligheden.

En enkelt reaktion fortæller sjældent nok. Hvis det samme mønster går igen på tværs af relevante samtaler og forsøg, bør det påvirke din vurdering. Det kan bekræfte, at grundlaget er stærkt nok til, at du kan tage næste skridt, eller vise, at du først skal styrke dit grundlag, vælge et mellemtrin eller justere selve målet.

Hvordan forklarer jeg et karriereskift troværdigt?

[Læs spørgsmålet online →](#)

Et karriereskift skal forklare mere end årsagen til forandringen

Et karriereskift kan være ønsket eller nødvendigt. Du kan søge andre opgaver og udviklingsmuligheder, men skiftet kan også skyldes, at din stilling ophører, eller at arbejdsmarkedet og behovet for dit hidtidige arbejde ændrer sig.

Årsagen forklarer, hvad der satte skiftet i gang. Den forklarer ikke i sig selv den professionelle bevægelse. En arbejdsgiver, leder, kunde eller samarbejdspartner skal også kunne forstå, hvad du søger mod, hvad du bygger videre på, og hvilken værdi du kan skabe.

Det centrale spørgsmål er derfor ikke kun:

Hvorfor skal eller vil jeg skifte?

Det er:

Hvorfor giver det mening at bruge min erfaring i den rolle eller sammenhæng, jeg søger mod?

Et karriereskift bliver troværdigt, når andre kan forstå forbindelsen mellem din hidtidige erfaring, den nye retning og det, du kan bidrage med.

Forklar skiftet, ikke hele din historie

Når du skal forklare et karriereskift, kan det være fristende at fortælle hele forløbet: hvad der ikke længere fungerede, hvilke overvejelser du gjorde dig, og hvordan du nåede frem til beslutningen.

Historien kan være sand og stadig være for omfattende. Modtageren behøver sjældent kende alle dine overvejelser. De oplysninger, du vælger, skal gøre skiftet og din relevans forståelig.

Du skal ikke skjule forhold, der har betydning for forståelsen af skiftet. Men de skal kun fylde, hvis de hjælper modtageren med at forstå din retning og det, du kan bidrage med.

Du skal ikke forklare hele din karriere. Du skal forklare den del af den, som gør det næste skridt troværdigt.

Nedvurdér ikke det, du kommer fra

Når du forklarer et karriereskift, kan det være fristende at skabe afstand til det tidligere arbejde. Du fremhæver måske begrænsningerne eller det, der ikke længere fungerede, for at gøre den nye retning mere forståelig.

Men hvis du gør din tidligere erfaring mindre værdifuld, bliver det samtidig sværere at forklare, hvad du tager med dig ind i den nye rolle. Din tidligere karriere behøver ikke have været forkert, for at en ny retning kan være rigtig.

Du kan have udviklet faglighed, erfaring og dømmekraft i en sammenhæng, som du ikke længere ønsker eller har mulighed for at fortsætte i. Forklaringen skal derfor vise, hvilke dele af din erfaring der fortsat har betydning, og hvordan de kan bruges i den retning, du søger mod.

Motivation gør ikke i sig selv skiftet troværdigt

Motivation har betydning. Den kan forklare, hvorfor du søger en ny retning, og hvad du er villig til at gøre for at gennemføre skiftet.

Men interesse, engagement og lyst til nye udfordringer dokumenterer ikke i sig selv din relevans. Store ord om passion, ambition eller hurtig læring kan heller ikke kompensere for et fagligt grundlag, der endnu er uklart. Den, der skal vælge dig, har brug for at forstå, hvorfor din erfaring giver mening i den nye rolle, og hvad du kan bidrage med.

Et nødvendigt karriereskift behøver heller ikke fremstilles som en gammel ambition. Du skal ikke konstruere en motivation, der ikke har været der. Du skal kunne forklare, hvorfor den nye retning er fagligt relevant nu.

Motivation forklarer, hvorfor du søger skiftet. Din erfaring og dine handlinger gør det troværdigt.

Et troværdigt skift viser både kontinuitet og forandring

Et karriereskift kan indebære en ny branche, funktion eller arbejdsform uden at være en fuldstændig begyndelse forfra. Det mest overbevisende i forklaringen er ofte forbindelsen mellem det, du allerede har erfaring med, og det, du søger mod.

Du kan fortsat arbejde med beslægtede problemer, bruge den samme faglige dømmekraft eller skabe værdi på en ny måde. Samtidig skal forskellene være tydelige. Noget kan bruges direkte, noget kræver tilpasning, og noget er reelt nyt.

Forklaringen skal derfor vise både det, der fortsætter, og det, der ændrer sig. Hvis du mangler branchekendskab, direkte erfaring eller ansvar på det ønskede niveau, skal det ikke skjules. Det skal stå klart, hvad du allerede kan bidrage med, og hvad du fortsat skal lære eller erfare.

Dine handlinger skal understøtte forklaringen

En troværdig forklaring kræver et reelt grundlag. Det er ikke tilstrækkeligt at beskrive, hvorfor den nye retning giver mening, hvis intet i dine erfaringer eller handlinger understøtter forbindelsen.

Et projekt, et afgrænset ansvar eller praktisk erfaring fra den nye sammenhæng kan give dig indsigt og dokumentation, som gør skiftet lettere at forstå. Handlingerne behøver ikke vise, at du allerede kan udfylde hele rollen. Men de skal mindske afstanden mellem det, du siger, du kan bidrage med, og det, du faktisk har erfaring med.

Forklaringen bliver stærkere, når du kan vise, hvad du allerede har gjort for at undersøge retningen og styrke dit grundlag for det næste skridt.

Det samme argument kan vægtes forskelligt

Forskellige modtagere har brug for at forstå forskellige dele af dit karriereskift. En arbejdsgiver vil typisk vurdere, om din erfaring er relevant for arbejdet, og hvad overgangen fortsat vil kræve. En kunde vil især have brug for at forstå, hvilket problem du kan løse, og hvilken værdi dit bidrag kan skabe.

Forklaringen skal derfor ikke ændres, så den peger i forskellige retninger. Du ændrer ikke det grundlæggende argument. Du fremhæver den del af det, som har størst betydning i den konkrete sammenhæng.

En kort forklaring skal kunne bære den lange

Du bør kunne forklare dit karriereskift kort. Ikke fordi hele dit professionelle forløb kan reduceres til få sætninger, men fordi den centrale sammenhæng skal være tydelig.

Den korte forklaring skal vise, hvad du bygger videre på, hvilken retning du søger, og hvad du kan bidrage med dér. Hvis noget fortsat er nyt, skal det også fremgå uden at fylde mere end nødvendigt.

Den længere version kan uddybe erfaringen, dine handlinger og det grundlag, som gør skiftet troværdigt. Men hvis sammenhængen kun bliver forståelig gennem en lang redegørelse, er det vigtigste i forklaringen endnu ikke tydeligt nok.

En kort forklaring skal ikke rumme hele historien. Den skal gøre det vigtigste i skiftet forståeligt.

Hvordan bruger jeg mit netværk strategisk i min karriere?

Læs spørgsmålet online →

Netværk er en del af dit professionelle fundament

Netværkets betydning bliver ofte tydeligst, når du står over for et jobskifte, søger kunder eller har brug for nye muligheder. Men professionelle relationer har betydning gennem hele karrieren, ikke kun når behovet bliver akut.

Gennem løbende kontakt kan du få indsigt i andre menneskers erfaringer, fagområder og organisationer. Det kan udvide din forståelse af dit eget arbejde, gøre udviklinger tydeligere og give dig perspektiver, du ikke finder i dit nærmeste faglige miljø.

Et strategisk netværk handler derfor ikke kun om, hvem der kan hjælpe dig i en bestemt situation. Det består af professionelle relationer, der over tid kan give bedre viden, udfordre din forståelse og gøre det lettere at orientere dig mod relevante muligheder.

Netværket kan korrigere dine forestillinger

Din vurdering af en ny rolle, branche eller mulighed tager naturligt udgangspunkt i de arbejdssammenhænge, du allerede kender. Det kan gøre det vanskeligt at se, hvilke problemer der faktisk fylder, hvilke krav der har størst betydning, og hvordan arbejdet fungerer i praksis.

Mennesker med konkret erfaring fra området kan give dig et andet perspektiv. Deres erfaring kan gøre det tydeligere, hvad du har forstået rigtigt, hvilke antagelser der mangler et bedre grundlag, og hvor din egen erfaring kan have betydning.

Samtaler med mennesker, der kender området, skal derfor ikke kun bekræfte det, du allerede forestiller dig. De skal også kunne ændre din forståelse og påvirke det, du efterfølgende vælger at undersøge eller gøre.

Dit netværk er ikke ansvarligt for din karriere

Dit netværk kan kvalificere din forståelse, men det kan ikke overtage ansvaret for din retning og dit næste skridt.

En bred forespørgsel om gode råd giver kontakten en vanskelig opgave. Personen skal først forstå din baggrund, afgrænse dine muligheder og finde ud af, hvad du egentlig har brug for, før henvendelsen kan besvares konkret.

Jo tydeligere formålet med henvendelsen er, desto lettere bliver det for andre at hjælpe præcist. Det skal være forståeligt, hvorfor du kontakter netop denne person, hvad du ønsker et perspektiv på, og hvilken form for hjælp du efterspørger.

Netværket kan dele erfaringer, udfordre din vurdering og pege på forhold, du bør undersøge nærmere. En præcis og afgrænset forespørgsel giver den anden de bedst mulige forudsætninger for at forstå, hvordan vedkommende kan hjælpe dig videre.

Gør dit bidrag tydeligt, ikke kun dit behov

En præcis forespørgsel er ikke tilstrækkelig, hvis det stadig er uklart, hvad du selv kan bidrage med. Kontakten kan forstå, at du søger et job, nye kunder, et samarbejde eller viden om en ny retning uden at kunne se, hvor din erfaring er relevant.

En profil er ikke i sig selv et behov. Andre skal kunne forstå, hvilke problemer du kan hjælpe med at løse, hvilket ansvar du kan tage, og hvilken forskel dit bidrag kan skabe.

Når dit bidrag er tydeligt, bliver det lettere for andre at genkende de mennesker, organisationer og professionelle sammenhænge, hvor din erfaring kan skabe værdi. Det giver dem bedre forudsætninger for at dele relevant viden, pege på en forbindelse eller hjælpe dig videre.

Et professionelt formål er ikke manipulation

Du må gerne kontakte nogen, fordi du ønsker viden, et perspektiv eller konkret hjælp. Det gør ikke henvendelsen beregnende, når du er åben om, hvorfor du tager kontakt.

Det afgørende er, at formålet er tydeligt, forespørgslen rimelig, og den anden person frit kan sige nej. Problemet opstår, når det egentlige formål skjules, eller kontakten bygger på en uudtalt forventning om senere gengældelse.

En professionel relation kan godt skabe værdi for begge parter uden at fungere som et regnskab. Værdien behøver ikke opstå samtidig eller bestå i en direkte modydelse.

Den andens tid skal ikke tages for givet

Professionel kontakt behøver ikke altid have et bestemt resultat som mål. En faglig samtale kan have værdi, fordi den udvider relationen, giver nye perspektiver eller skaber en bedre forståelse af den andens arbejde.

Når du derimod kontakter nogen med et konkret spørgsmål eller ønske om hjælp, bør kontaktens omfang stå i et rimeligt forhold til det, du beder om. Et præcist spørgsmål kan ofte afklares i en kort besked eller mail, mens et længere møde giver mening, når emnet kræver en bredere samtale.

Et kaffemøde skaber ikke nødvendigvis større værdi, fordi det varer længere. Respekt for den anden indebærer også, at du ikke beder om mere tid, end formålet kræver.

Jo mere du beder om, desto tydeligere skal grundlaget være

Der er forskel på at bede om et perspektiv og på at bede om en introduktion, anbefaling eller henvisning. Når nogen bringer dig videre til andre, sætter de også deres egen professionelle troværdighed i spil.

Jo mere du beder den anden om, desto tydeligere skal det derfor være, hvad du søger, hvad du kan bidrage med, og hvorfor forbindelsen er relevant.

Responsen får værdi gennem det, du bruger den til

Generelle spørgsmål giver ofte venlige og generelle svar. Mere præcise spørgsmål gør det lettere for den anden at pege på det, der skaber tvivl, eller som mangler et stærkere grundlag.

Den enkelte vurdering bygger på personens egne erfaringer og perspektiv og skal derfor ikke afgøre din retning. Hvis den samme tvivl går igen på tværs af relevante samtaler, er det heller ikke en endelig dom, men et signal om, at en central antagelse bør undersøges nærmere.

En netværkssamtale skaber ikke fremdrift i sig selv. Den får strategisk betydning, når det, du lærer, påvirker det, du efterfølgende undersøger, beslutter eller gør.

Tag spørgsmålene med videre

De 12 spørgsmål er udviklet til at kvalificere vurderinger og beslutninger om karriereretning og professionel udvikling.

Du kan vende tilbage til dem, når din situation ændrer sig, eller bruge dem som udgangspunkt for en samtale med mennesker, der kan udfordre din forståelse og bidrage med andre perspektiver.

De 12 spørgsmål online

Læs de enkelte spørgsmål på CareerStrategy's hjemmeside.

[Se de 12 centrale spørgsmål →](#)



Scan for at læse online

Thomas Svensson · Strategisk karriererådgiver · CareerStrategy

[Besøg CareerStrategy →](#)

Udgivet september 2026

© 2026 Thomas Svensson / CareerStrategy. Du er velkommen til at dele PDF'en med andre, som materialet kan være relevant for.