


# Metod för Livskompetens- analys



Kontakt:  
Folke Brolin  
Tel 0702 292 890  
Fax 0702 341 168  
E-mail: [folke@livskompetens.com](mailto:folke@livskompetens.com)  
[www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com)



# Vad kan metoden "livskompetensanalys" göra för att öka motivationen hos din personal och dina möjligheter att rekrytera rätt person till rätt plats?

Livskompetensanalys har många användningsområden. Den kan med fördel användas vid:

1. Individens önskemål om förändrade arbetsuppgifter för att behålla motivationen för arbetet
2. Företagets eller organisationens behov av utveckling och förändring där man behöver ta ett helhetsgrepp av den samlade kompetensen
3. Som en utökad del av utvecklingsamtal för att kartlägga individernas livskompetens och motivation som är bra för ledningen att känna till för framtida kompetensförsörjning

## Vi kartlägger och analyserar:

- Erfarenheter
- Färdigheter
- Formell och icke formell kunskap
- Motivation
- Generella kompetenser

Metoden består av fyra steg, som vi kallar **Nuläget, Mina resurser, Önskat läge och Vägen dit.**

**Steg 1, Nuläget:** här tittar man på den situation deltagaren befinner sig i, hans/hennes historia, samt vad deltagaren värderar mest när det gäller ett arbete.

**Steg 2, Mina resurser:** här kartläggs formella, informella och icke-formella kompetenser, drivkrafter, intressen och vilka samband och motsättningar det finns mellan dem.

**Steg 3, Önskat läge:** här identifierar deltagarens alternativ, sina nätverk, orienterar sig i omvärlden och hur arbetsmarknaden ser ut och gör analyser i syfte att matcha sina kompetenser med arbetsmarknadens behov.

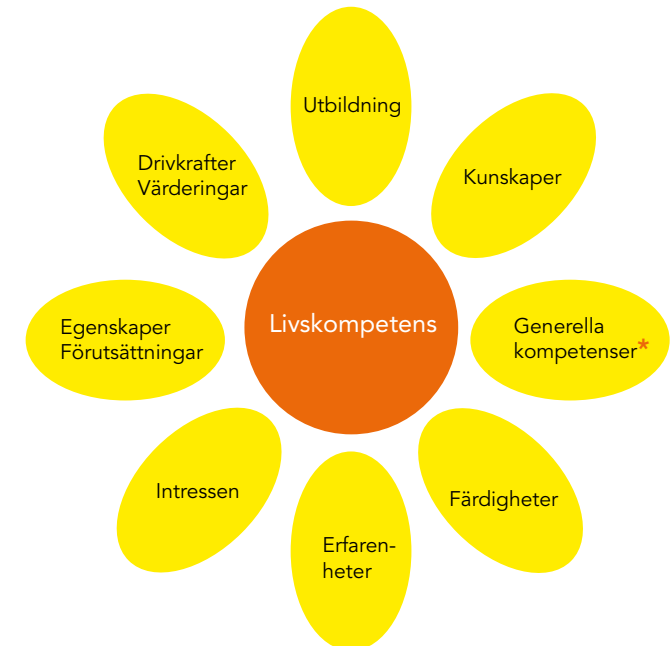
**Steg 4, Vägen dit:** här arbetar deltagaren med sin utvecklingsplan/handlingsplan.

Livskompetensanalys genomförs bäst i par med en coach och en individ. Idealt är också att det görs över tid med 2 timmar per gång under en 5 veckors period för att ge tid för reflektion och hemarbete.

Coachen har själv genomgått livskompetensanalys, genomfört analyser med handledning för att slutligen själv agera som coach. Våra coacher är oftast personer inom HR, yrkesvägledare, personalsekreterare, arbetsförmedlare eller socionomer med kurativa arbetsuppgifter.

Människor är komplexa när det gäller värderingar, motivation och färdigheter. Formell kunskap är lätt att påvisa men de erfarenheter man skapar genom att arbeta är svåra att sätta på papper och också svåra för den enskilde att riktigt veta vilken nivå han/hon ligger på.

Med livskompetensanalysen som grund har arbetsgivare och individ ökade möjligheter att välja effektiva vägar för utveckling som gynnar både företaget/organisationen och individen.



### \*Generella kompetenser

- att hantera information
- att planera och organisera uppgifter
- att samarbeta
- kvalitetsmedvetenhet
- etisk förhållningssätt
- att handla språkligt och kommunikativt
- att genomföra uppgifter och lösa praktiska problem
- att använda utrustning
- estetisk förhållningssätt
- utvecklingsinriktning