

Få grepp om din

KARRIÄR

en guide om kompetens-
och karriärutveckling



Förord

Ett företag är inte bättre än sin samlade kompetens. Din och dina kollegors kunskaper, erfarenheter och förmåga att omsätta dessa är därför helt fundamentala för Scanias framgångar. Samtidigt går teknikutvecklingen snabbare än någonsin. För att ligga i framkant behöver vi ständigt bygga på med nya kunskaper och utveckla oss i samma snabba takt som affärsområdet vi verkar inom.

Under vilka förutsättningar lär du dig bäst? Vad passar dig och din organisation? Hur kan vi lära av varandra? Hur kan vi frigöra tid för kompetensutveckling? Hur håller vi oss kontinuerligt relevanta i termer av kompetens? Det är frågor vi tillsammans behöver hitta svar på för att bli en ännu starkare lärande organisation.

Akademikerföreningens handbok är ett initiativ helt i den riktningen. Låt dig inspireras, för din utveckling är viktig för Scanias framtid.



Christian Levin
President and CEO,
Scania



Jeanna Tällberg
Executive Vice President
People & Culture, Scania



Få grepp om din karriär

- en guide om kompetens- och karriärutveckling

Hej!

Hur känner du för ordet karriär? Klingar det positivt eller bara kravfyllt?

Karriär- och kompetensutveckling är en av Akademikerföreningens hjärtefrågor. I AF:s medlemsundersökning om kompetensutveckling upplevde hela 65% av de som svarade att de inte lade tillräckligt med tid på att utveckla sin kompetens, för att bibehålla attraktiviteten på arbetsmarknaden. Av dessa 65% uppgav 47% att arbetssituationen inte gav utrymme för detta, och 21% angav att de inte visste inom vilket område de borde kompetensutveckla sig.

Att det ska finnas tid och stöd för lärande på arbetstid ser vi som en självklarhet. Det vinner både företaget och medarbetaren på. Dessutom kan kompetensutveckling vara roligt, inspirerande och motiverande. Men det kräver rätt förutsättningar.

Vilken lärandeform som passar bäst är individuellt och idag finns ett stort utbud av utbildningar att tillgå, inte minst digitalt. Utmaningen är främst att hitta tiden. För att skapa förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling behöver arbetsgivare och medarbetare hjälpas åt. Vi behöver uppmuntra till kompetenshöjande aktiviteter, hjälpas åt att frigöra tid och lära av varandra.

I den här guiden kan du läsa om varför kompetensutveckling behövs och få tips om hur du kommer igång. Jag hoppas att den ska ge dig inspiration, motivation och idéer!



Lisa Lorentzon
Akademikerföreningen på Scania



Akademikerföreningen på Scania
www.saco.se/scania

Innehåll

Kompetensutveckling

- Kompetensutveckling - Vad, varför och vem? 6
- Frågor & svar från ledningen 8

Karriärutveckling

- Olika typer av karriärer 11
- Specialisering - Niklas Wiberg 12
- Breddning - Julia Eliasson 14
- Reskilling - Alexander Wasberg 16
- Chefskarriär - Catharina Modahl Nilsson 18
- Rörlighet - Ehsan Fatourehchi 20

Att komma igång

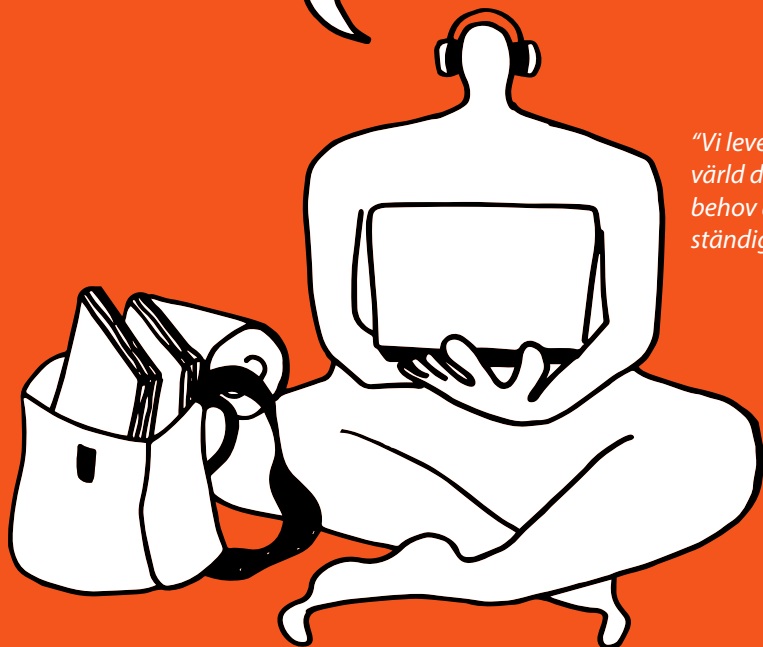
- Gör en plan! 23
- Lärande - Anna Buckhøj 24
- Kom igång med ditt vardagslärande 27
- Lärande på Scania 28
- Frågor att ställa sig 29
- Tips och stöd 30

Bli medlem

- Få personliga råd 31



Kompetens- utveckling



*"Vi lever i en föränderlig
värld där verksamhetens
behov av kompetens
ständigt skiftar"*

Anders Williamsson
Head of
TRATON Group IO

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling har kommit att uppmärksammas mer under senare tid och ofta med fokus på riskerna med att inte hänga med i utvecklingen. Men vad är kompetensutveckling och varför är det viktigt?



Vad det är

Kontinuerligt lärande och utveckling har alltid varit en nyckel till framgång och möjligheterna är nu fler än någonsin. En stor del av vårt lärande sker i det dagliga arbetet, där vi lär av och med varandra.

Lärandekultur innebär att det finns en uppmuntrande och uppskattande attityd, värderingar och vanor som möjliggör lärande och inte endast prestation. Nyfikenhet, experimenterande, reflekterande, söka nya perspektiv, dela med sig och lära från både framgångar och misslyckanden är självklara delar i en sådan kultur. Lärandekultur består av organisationens värderingar, processer och praktiska arbete. Som i sin tur influerar och uppmuntrar till att kontinuerligt öka kunskapsnivån och därigenom bidra till ökad kompetens och prestation i organisationen.

Growth mindset innebär en tro på att intelligens är något som kan påverkas och att hjärnan fungerar likt en muskel som går att utveckla. Du tror att din attityd och ansträngning avgör dina förmågor. Ditt mål är inte bara att prestera väl utan även att kontinuerligt lära nytt. Du ser därför misslyckanden och kritik som möjligheter för lärande och du söker och välkomnar dessa när de uppstår.

Kompetensutveckling i relation till karriär

Bortsett från betydelsen av kompetensutveckling på den befintliga arbetsplatsen är det även viktigt när det är dags att söka ett nytt jobb. Kontinuerlig kompetensutveckling ökar sannolikheten för att din kompetens är relevant och efterfrågad på arbetsmarknaden.

Varför det är viktigt

Högre vinstutveckling genom en kultur av ständig kompetensutveckling.

Innovation som ger förutsättningar att förutse och svara mot förändringar, samt att utveckla sina medarbetare.

Konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare.

Den snabba teknikutvecklingen och ökad globalisering innebär att din kompetens är den viktigaste tillgången för din arbetsgivares möjlighet till nya innovationer. I Sverige behöver vi ny och fördjupad kompetens för att säkra att våra företag är konkurrenskraftiga internationellt. Ju mer kompetensutveckling du får, desto bättre blir du på att effektivisera, problemlösa, hitta nya sätt att förenkla och förbättra gamla tillvägagångssätt samt att se nya affärsmöjligheter.

Drivkrafter

Anställningsbarhet - Kompetensutveckling är oerhört viktigt för alla yrkesverksamma personer. Du ökar dina chanser att både behålla ditt nuvarande jobb, eller ta nästa steg i karriären. Kort sagt: du ökar din attraktionskraft på arbetsmarknaden.

Uppleva meningsfullhet och motivation - Regelbunden kompetensutveckling och motivation går hand i hand. Genom föreläsningar, utbildningar och workshops får du nya kunskaper och insikter. Dessutom får du chans att dela idéer och visioner med branschkollegor. Det kan ge dig ny energi som dessutom ofta smittar av sig.

Vem är ansvarig?

Arbetsgivaren - Många företag är helt beroende av att ha medarbetare med rätt kompetens. Samtidigt förändras innehållet i många yrken av teknikutveckling och digitalisering. Det kräver att förutsättningarna för kompetensutveckling är goda för att säkra företagets konkurrensförmåga.

Medarbetaren - Kompetensutveckling är naturligtvis lika viktigt för individen. Genom kompetensutveckling stärks individens långsiktiga anställningsbarhet och ger bättre förutsättningar för ett gott arbetsliv. Arbetsgivare och arbetstagare har därmed gemensamt intresse och ansvar för en väl fungerande kompetensutveckling.

Frågor & svar från ledningen

Jeanna Tällberg

Head of People & Culture



Foto: Dan Boman 2022, Scania

Anders Williamsson

Head of TRATON Group IO



Foto: Dan Boman 2022, Scania

Varför är det viktigt med kompetensutveckling?

För att våra medarbetare är de viktigaste resurserna vi har när det gäller att ta oss an och klara av våra framtida utmaningar. Världen förändrar sig snabbt nu, vilket innebär att Scania, och vi alla anställda, också måste utveckla oss i takt med affären och bolaget.

Vilka kompetenser ser du ökat behov av framöver?

Listan över färdigheter och kunskaper vi behöver utveckla kan göras lång. Men min uppfattning är att det är de personliga kompetenserna som kommer vara avgörande framåt. T ex förmågan och viljan att lära nytt, att arbeta agilt och att leva våra värderingar.

Hur möjliggör vi kompetensutveckling i vardagen?

Jag tror på vikten av att skapa en lärande kultur, dvs att vi själva äger ansvaret för vår egen kontinuerliga kompetensutveckling. Vi som ledare behöver också skapa förutsättningar för detta, genom att uttrycka en tydlig förväntan. Efterfråga vad man lärt sig denna vecka och planerar att lära sig nästa vecka.

Jag ser flera dimensioner i frågan. Sett ur ett verksamhetsperspektiv är kompetensutveckling viktigt, då vi lever i en föränderlig värld där verksamhetens behov av kompetens ständigt skiftar. Sett ur individens perspektiv handlar det om att vidmakthålla sin relativa konkurrenskraft.

Jag ser ett fortsatt ökat behov av mjukvarukompetens. I vår högst föränderliga och transformativa värld, ser jag ett än större behov av människor som kan se "the big picture" och samtidigt plocka ned detta till mer handgripliga aktiviteter.

Jag har alltid varit en stor förespråkare av att den huvudsakliga kompetensutvecklingen måste ske i vardagen, "learning by doing" eller "learn as you go". Kombinationen av att lära sig nytt, testa nytt och dra slutsatser skapar den bästa utvecklingen.

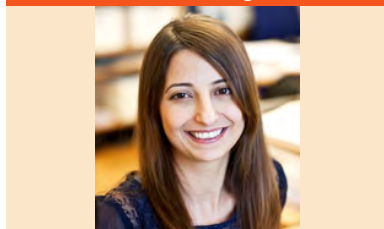
Nina Falkstrand

Head of Scania Academy



Hanine Carlberg

Head of P&C Enabling Functions



Varför är det viktigt med kompetensutveckling?

För att det är en absolut nödvändighet om vi ska kunna nå vårt mål om att bli en ledare inom hållbara transportlösningar. Vi behöver attrahera, utveckla och behålla medarbetare i en attraktiv och utvecklande miljö. Och för det är kompetensutveckling en förutsättning.

Vilka kompetenser ser du ökat behov av framöver?

Säkert fler än vad jag kan rada upp här – men det handlar om allt från mjukvarutvecklare till service tekniker, från experter inom elektrifiering till CNC-operatörer. Vi behöver alltid engagerade chefer och ledare samt specialister inom ekonomi, HR, IT mm.

Hur möjliggör vi kompetensutveckling i vardagen?

Genom att alla tar ansvar för sin egen kompetensutveckling. Och genom att det finns förstående, stöttande och coachande chefer som uppmuntrar till den egna utvecklingen i vardagen, och som följer upp att det händer.

För individen handlar det om att fortsätta vara relevant på arbetsmarknaden, i den nuvarande och framtida rollen. För organisationen handlar det om långsiktig överlevnad. Utan kompetenta medarbetare kommer organisationen förlora i konkurrenskraft och i förmågan att nå sina mål.

Viktigare än någon enskild kompetens, tror jag är förmågan att lära. Viljan och nyfikenheten måste finnas där, samt insikten om att kompetens är färskvara och lärande behöver ske kontinuerligt.

Det är en kombination av insatser. En viktig aspekt är att integrera lärandet i sin vardag. Lärande kan vara olika saker, t ex läsa en artikel och diskutera med en kollega, gå en kurs på LinkedIn eller kolla på en film via LXP. En annan viktig aspekt är att lära känna sin egen lärostil.

Karriär- utveckling



"Jag har aldrig förstått det här med att det finns en uppåtgående karriärtrappa, jag tänker att det är en klättervägg"

Anna Buckhøj
Learning Lead på Scania Academy

Olika typer av karriärer

Det finns olika sätt att ta sig fram i yrkeslivet. Att göra karriär behöver inte nödvändigtvis betyda att klättra uppåt. En spännande yrkesbana kan likaväl innebära en klättring åt sidan, en fördjupning i ett ämne eller att helt byta område eller yrkesroll.

Specialisering - För den som är intresserad av ett specifikt ämne och vill fördjupa sig inom det under sin karriär kan specialisering vara en väg att gå. Att bli expert inom ett visst teknikområde kallas på Scania att följa ”teknikkarriären”, eller ”T-karriären”.

Breddning - Att bredda sig kan vara inspirerande och ge en förmåga att se en helhet. Att binda ihop erfarenheter från olika områden för att bli stark i ytterligare ett.

Reskilling - Omskolning, eller reskilling med ett modernare ord, handlar om att skaffa sig den kompetens som krävs för en ny yrkesroll. Det kan ske både inom och utanför ett företag, om det behövs ny kompetens inom företaget eller om den anställde själv vill byta karriär.

Chefskarriär - När man pratar om karriär dyker ofta chefsspåret upp som ett exempel där utvecklingen sker genom ökad grad av ansvar och inflytande på strategiska beslut inom verksamheten. På Scania är detta en egen karriärväg med både en tydlig struktur och en rad specifika utbildningar och karriärsteg.

Rörlighet - Att röra sig mellan olika länder och discipliner ger nya erfarenheter. Det är ett sätt att öka och vidga sin kompetens, vilket i sin tur kan gynna karriären.



Niklas tipsar:

- Försök få arbeta inom ett område som du tycker är kul och spännande. Då blir du mer motiverad och det blir lättare att lyckas.
- Försök hitta en arbetsplats med bra kollegor och en bra chef.
- Var inte rädd för förändring och ta vara på möjligheter som dyker upp.

Frågor till

Niklas Wiberg

Cybersecurity architect på Product Cybersecurity inom R&D

Hej Niklas!

Hur har din karriärväg sett ut?

Jag har aldrig haft några långsiktiga planer direkt, utan mer haft turen att befinna mig på rätt plats vid rätt tillfälle. Min väg till Scania var lite brokig, men en röd tråd har alltid varit teknikintresse och datasäkerhet. När jag var barn ville jag bli astronaut och i gymnasiet visste jag knappt vad universitetet var. Jag tyckte det verkade kul att jobba med mobiltelefoner på ett eller annat sätt, eftersom det var så nytt då. Det var det som fick mig att välja att studera till civilingenjör vid KTH med elektroteknik som inriktning.

Jag gick på KTH under dotcom-boomen. Programmerare var hett eftertraktade och fick bra betalt. Jag jobbade med programmering på ett företag parallellt med studierna. Det var roligt och spännande att komma in på ett riktigt företag. Att få vara med och göra saker! Efter studierna jobbade jag mest som systemutvecklare och systemarkitekt i olika branscher. Jag kom till Scania 2010 och började även här med mjukvaruutveckling, främst för

att stödja mjukvaruuppdatering av våra fordon.

Jag har jobbat som både utvecklare, arkitekt och teamleader, men sedan 2015 jobbar jag med cybersäkerhet för våra produkter. Det är ett otroligt roligt ämnesområde eftersom man både behöver förstå tekniken på djupet och även dess sammanhang i produkter och tjänster. Det är ett viktigt område där jag verkligen kan bidra och hela tiden får fortsätta lära mig och bli utmanad. Det är väldigt motiverande. Jag blir också motiverad av att se behov tidigt och få till lösningar tillsammans med andra.

Har du några tankar kring ditt nästa steg?

Ja, jag skulle vilja jobba mer strategiskt.

När lär du dig som bäst?

Jag tycker om att söka information och labba själv, men också att träffa personer med liknande roller i vår och även andra branscher. Det kan till exempel vara genom olika samverkansforum, seminarier och forskningskonferenser. Den kombinationen passar mig!



Julia tipsar:

- Våga fråga andra!
- Lär dig tillsammans med andra.
- Var nyfiken och öppen för att göra saker på ett nytt sätt.
- Planering och proaktivitet är a och o.
- Var drivande i din egen kompetensutveckling.

Frågor till

Julia Eliasson

Chef för Pre-sales, sales and business development på Scania Academy

Hej Julia!

Du verkar ha hunnit med mycket under din karriär hittills. Vill du berätta om din väg?

Ja, jag pluggade till civilingenjör med inriktning industriell ekonomi vid Linköpings Tekniska Högskola och började efter examen som trainee på Volvo. Efter min utlandspraktik var mitt önskemål att jobba halvtid på två olika avdelningar för att få dem att samarbeta bättre. Det slutade med att jag fick jobba på den ena, men i gränssnittet mellan avdelningarna.

Därefter ville jag börja jobba mer kommersiellt. Jag kom till Inköp på Scania och senare Projektkontoret. Åren på Projektkontoret gav mig en överblick av företaget och lärde mig mycket om samarbete.

Efter det klev jag på min första chefstjänst som var inom motorutveckling. Sen dess har jag hunnit med att jobba inom TRATON som assistent med fokus på samarbete mellan bolagen och är nu på Scania Academy. Jag ville utforska gränssnittet mellan Sales & Marketing och Commercial

Operations och tänkte att Academy var perfekt för det.

Vilka tankar hade du kring karriär när du var ung?

Jag var väldigt karriärsdriven med målsättningen att klättra uppåt. Nu drivs jag mest av att göra skillnad, att jobba fram ett märkbart resultat.

När lär du dig som bäst?

Helt klart när jag får ett utmanande uppdrag. Jag drivs av motstånd, nytänkande, kreativitet och att få ett fullt delegerat ansvar.

Att få tid till kompetensutveckling är inte alltid så lätt.

Hur gör du?

Min inställning är att normalläget ska vara att jag hinner med det i min vardag. Det handlar mest om att bestämma sig, övertyga sig själv, boka in i kalendern och bara göra det. Det är också viktigt att bygga in kompetensutveckling i teamets vardag, att hitta en struktur för det. Att lära tillsammans är väldigt värdefullt!



Alexander tipsar:

- Våga prova något nytt!
- Var inte rädd att utmana dig själv.
- Gör dig hörd och sedd – då är chansen större att det dyker upp möjligheter.
- Be om hjälp!
- Livet tar svängar när man minst anar det. Det är bara att följa med.



Frågor till

Alexander Wasberg

Front end-utvecklare på Corporate Relations inom Scania IT

Hej Alexander!

Vem är du och hur hamnade du på Scania?

Jag växte upp i Lilla Edet och flyttade med min fru till Södertälje när hon fick jobb. Jag visste inte vad jag ville bli när jag var yngre och när det var dags att välja valde jag att utbilda mig till sjökapten vid Chalmers Tekniska Högskola. Min morfar var sjöman när han var yngre och jag har alltid haft en stark kärlek till havet. Jag jobbad som matros och officerkadett efter utbildningen. När vi flyttade till Södertälje fick jag jobb som montör på Motormonteringen på Scania.

Hur kom det sig att du bytte bana till front end-utvecklare?

Efter ett tag på Motormonteringen hade jag fått ett utökat ansvar och jag hade lärt mig i princip hela avdelningen. Jag kände att jag behövde göra något nytt och hittade reskilling-programmet. Jag tyckte att det lät roligt och tänkte ”Jag testar!”. Jag skickade in min ansökan och blev en av tolv utvalda. Vi hade en duktig lärare och jag kände redan första veckan att ”det här ska bli jättekul!”.

Programmet skulle pågå under tre månader, men det blev sex på grund av permitteringen under Corona. Jag la också en del tid under min fritid för att jag tyckte att det var så kul. När programmet var slut fick jag jobb som front end-utvecklare på en grupp inom Scania IT. Front end innefattar allt det en användare ser och interagerar med på en hemsida, mobilskärm eller liknande.

Du verkar ha ett driv att lära dig nya saker! När lär du dig som bäst och vilka är dina drivkrafter?

Ja, jag tycker om att lära mig nytt och att lösa problem. Jag är målinriktad och föredrar att jobba mot en deadline, även när jag ska lära mig något nytt.

Under läroprocessen vill jag gärna ha någon att fråga. På min grupp jobbar vi mycket med så kallad par-programmering, det är ett bra sätt att överföra kunskap till varandra och att lösa problem tillsammans. En viktig drivkraft för mig är att känna att jag gör nytta. Annars tryter motivationen.



Catharina tipsar:

- Ta eget ansvar för din karriär och utveckling.
- Jobba inom områden som är företagets kärnverksamhet.
- Det är lärorikt att jobba inom koordinerande funktioner och stabsroller, men stanna inte för länge.



Frågor till

Catharina Modahl Nilsson

Head of GPM på TRATON GROUP

Hej Catharina!

Hur har din karriärväg sett ut?

När jag började studera på KTH så visste jag inte vad jag ville bli och valde därför en bred utbildning. Innan jag började mina studier ville jag bli flygpilot, men valet föll istället på flygteknik som sen bytte namn till farkostteknik. Efter studierna började jag som trainee på Scania. Även det var en bred ingång som gav möjligheten att se flera olika verksamhetsområden.

Vägen till där jag nu befinner mig, som CTO på TRATON, har gått via en rad olika områden och positioner. Från provningsingenjör på Motorutveckling via uppdrag på Svenska konsulatet i Los Angeles med fokus på miljöteknik, tillbaka till Sverige som provningsingenjör. Vidare som chef för efterbehandling inom motorutveckling, projektledare, strategisk produktplanering på marknadssidan, startat upp Executive Board på Scania och därefter R&D-uppdrag inom TRATON. Vid denna tid bytte jag spår med ny tjänst utanför TRATON som Executive Vice president för R&D på Permobil. En sommar fick jag ett telefonsamtal där de frågade om jag kunde tänka

mig att komma tillbaka till TRATON. Det kändes som att komma hem igen.

Utöver min chefskarriär har jag även haft diverse styrelseuppdrag inom universitet och näringslivet.

Du har haft många roller, vad har styrt dina val?

När jag ser tillbaka har det alltid varit det som känts roligt och spännande som fått styra. Det har aldrig varit en specifik position eller roll som varit anledning till mina val. Jag har velat jobba med människor och samtidigt vara med och påverka och ha ansvar för ett teknikområde. Jag upplever att chefsrollen ger mig dessa möjligheter.

Har du tankar om nästa steg?

Jag tänker att jag blir kvar länge där jag är nu. Jag kommer fortsätta att göra det jag tycker är roligt.

När lär du dig bäst?

För mig har det fungerat bäst att bygga in kompetensutveckling som en naturlig del i jobbet. Att ta mig an nya utmaningar och att våga prova okänd mark. Jag tycker även att det har varit värdefullt att ha en dialog med min chef om vad jag vill och önskar bli bättre på.



Ehsan tipsar:

- Det finns många sätt att lära nytt – hitta dina sätt.
- Var flexibel.
- Ha en löpande dialog med din chef om kompetensutveckling.
- Bara för att du börjar på en bana behöver du inte hålla dig till den. Det går att byta!
- Sätt mål och jobba mot dem!



Frågor till

Ehsan Fatourehchi

Utvecklingsingenjör/beräkning på Motorutveckling inom R&D

Hej Ehsan!

Hur har din resa till Sverige och Scania sett ut?

Jag växte upp i Iran och hade en tanke om att bli ingenjör redan som barn. Den känslan växte sig starkare ju äldre jag blev och när jag skulle välja universitetsutbildning var jag säker på att det var ingenjör jag ville bli. Jag pluggade och tog min civilingenjörsexamen inom maskinteknik.

Tidigt efter utbildningen fick jag jobb på ett gasföretag. Jag jobbade där i ungefär ett och ett halvt år, vilket gav mig många värdefulla erfarenheter av projektarbete. Jag slutade på företaget när det dök upp ett erbjudande om en doktorandtjänst i tribologi i England. Det gav mig också mycket erfarenhet, bland annat att forska tillsammans med människor med olika bakgrund.

När min fru fick en doktorandtjänst i Luleå flyttade jag med och började söka jobb här i Sverige. Min samlade erfarenhet gjorde att jag fick jobb på Scantias motorutvecklingsavdelning. Det var i oktober 2018.

Vilken resa du har gjort! Vad har du lärt dig?

Jag har lärt mig mycket. Till exempel att framtiden inte är förutbestämd, den går att förändra, och att det ibland krävs ett visst risktagande för att nå framgång.

Vilka är dina drivkrafter?

Jag tycker inte om att sitta still och göra repetitiva uppgifter och jag gillar att lära mig nya saker, att vidareutbilda mig.

Hur gör du för att få tid för kompetensutveckling? Har du några tips?

För mig sker kompetensutveckling mycket i vardagen. Jag lär mig medan jag problemlöser. Det är också väldigt lärorikt att arbeta i projekt tillsammans med andra. När det kommer till att lära sig ett nytt språk, svenska för min del, är mitt tips att avsätta en stund för studier varje dag. Jag tror mer på ”lite varje dag” än ”mycket, men sällan”.

Att komma igång!

"Drömmen skulle vara att...."



"Skriv ner vad du vill lära dig, hur du vill lära dig det och vilka mål du har med ditt lärande"

Arbetsförmedlingen och
Google

Gör en plan!

De flesta av oss har redan insett att vi behöver öka vårt lärande. Både för att det är kul att utvecklas, men också för att fortsätta vara attraktiva på arbetsmarknaden. Genom att prioritera tid för kompetensutveckling och börja tänka nytt om lärande, ökar dina chanser att få en karriär som du är nöjd med. På följande sidor kommer du få konkreta tips för att komma igång med ditt vardagslärande och få grepp om din karriär.

Bestäm vad du vill lära dig

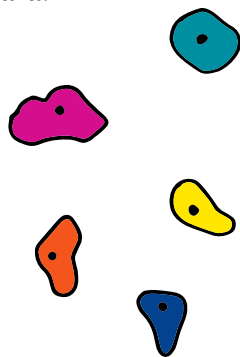
Vilken kompetens du behöver beror på vad som efterfrågas av företaget och inom din profession. Fundera på om du vill bredda din nuvarande kompetens eller byta karriär. Tänk på att mjuka kompetenser som problemlösning, kommunikation, samarbetsförmåga, flexibilitet, kreativitet och kritiskt tänkande efterfrågas allt oftare i arbetslivet. Även i fortsättningen kommer kompetenser inom naturvetenskap och ingenjörskonst vara högt efterfrågade.

Ta reda på hur du lär på bästa sätt

Att du ser syftet, tycker det är kul och vill tillräckligt mycket är grundförutsättningar för att lyckas med att aktivt lära nya saker och bli bättre varje vecka, månad och år. Fundera också över hur du lär på bästa sätt. Att skaffa en mentor, gå sida vid sida med någon, testa en annan arbetsplats, lära genom återkoppling från din chef eller kollegor, eller ta kurser på nätet (kanske tillsammans med en kollega för att det ska kännas roligare) är några exempel på olika sätt att lära.

Hitta din egen karriärväg

Det är bra att regelbundet reflektera över vad som är viktigt för just dig, för att hitta nästa steg och utmaningar framöver. Fundera på dina drivkrafter, och vad som är viktigt för att du ska trivas och må bra på jobbet. Vad betyder en bra karriär för dig? En bra match mellan arbetsplats, tjänsten, arbetsuppgifter och din personlighet skapar goda förutsättningar för att du ska trivas och lyckas!





Anna tipsar:

Leta inte efter det du kan eller borde göra. Leta efter det du tycker är roligt att göra.

Tänk i två steg när du funderar på att gå in i en ny roll eller ett nytt uppdrag. Vilka nya dörrar skulle klivet kunna öppna? Vad kan det i förlängningen leda till?



Frågor till

Anna Buckhøj

Learning Lead på Scania Academy

Hej Anna!

Berätta om din yrkesbakgrund och hur din väg har sett ut.

Som ung visste jag inte riktigt vad jag ville jobba med. Jag var väldigt intresserad av teater, men fick höra att ”det är väldigt svårt försörja sig på det”. När jag senare såg hur gestaltning också kan användas pedagogiskt, och upptäckte att jag tyckte om att se andra lära och utvecklas, så fick jag ihop det.

Jag studerade beteendevetenskap, ekonomi och organisation, och fick därefter jobb på Ericsson. Där förstärktes insikten att jag gillade att jobba med människors lärande och utveckling. Därefter har den röda tråden i större delen av mitt yrkesliv varit att arbeta med ledarutveckling, team- och organisationsutveckling, kultur- och förändringsarbete.

När Scania utlyste min nuvarande tjänst, att arbeta med lärande, lockade det mig.

Vilka är dina drivkrafter?

En nyfikenhet och en stark vilja att utvecklas för att det är roligt.

Jag har aldrig riktigt trott på beskrivningen av en uppåtgående karriärstrappa att följa. Man kan gå hit och dit, upp och ner och snett. Jag tänker på det mer som en klätternvägg med många möjliga vägar att ta. Jag drivs av att utvecklas och att göra nya spännande saker. Jag har alltid tittat långt fram för att tidigt kunna gissa vad som kan bli viktigt i framtiden, vara redo för det och se till att företag och människor ligger i framkant.

Hur gör du för att hinna med kompetensutveckling?

Jag lär mig bäst när jag är uppmärksam på något och det blir jag i sociala kontakter med andra människor. Deadlines hjälper mig ofta att bli extra skärpt.

När det är möjligt väljer jag arbetsuppgifter där jag måste sätta mig in i nya saker. Jag har med åren blivit allt mer driven av lust än plikt och kan välja bort eller ibland till och med strunta i vissa saker om det går. Jag ser alltid till att söka mig till sammanhang och föreslå uppgifter som behövs och som kräver att jag lär mig nytt.

Tips för att lyckas med kompetensutveckling i vardagen

Reflektera över vad som behövs både nu, på sikt och framför allt hur du vill utvecklas!

Identifiera personer du kan lära dig av, eller tillsammans med. Kan du hitta personer som står inför liknande kompetensresor som du, är chansen stor att ni kan lära tillsammans utifrån gemensamma mål och erfarenheter.

Network is the new classroom! - Gör som i privatlivet - sök på nätet.

Internt på Scania - WeLearn, LXP, lärportaler, Teams-grupper. Leta efter kollegor att lära av, fråga dig fram.

Omvärlden - Sök via Youtube, TED talks, LinkedIn, skolor med onlinekurser, branschtidningar, nyhetsbrev, webinar, studiebesök, intervjuer.

Att läsa jobbannonser kan också vara ett sätt att se vilka kompetenser som behövs i framtiden.

Reflex/
Lediga
tjänster



Hur lär jag på bästa sätt?

Prioritera att lära och låt nyfikenheten driva dig! - Ta dig tid "in the flow of work" och sätt av tid för att bara lära. För en del hjälper det att sätta mål för vad du vill förstå mer om och när du vill ha uppnått det.

Skapa ett socialt sammanhang där du lär, t ex möten och workshops med lärande som syfte. Eller en grupp där ni tar för vana att dela relevant innehåll (artiklar, videos, poddar etc) med varandra.

Fundera över din lärstil - Vill du lyssna, läsa, göra, rita eller diskutera?

Förgängliga kompetenser & Hållbara kompetenser - De finns både kompetens kopplat till faktakunskap, med kortare livslängd pga ständiga förändringar, och hållbar kompetens kopplad till förmågan att t ex tänka kreativt.

Visa intresse för nya arbetsuppgifter, projekt eller forum där du kan bli utmanad och få nya perspektiv och kunskaper.

Kom igång med ditt vardagslärande

1. Börja med något lustfyllt - Om du väljer ett ämne som du är extra intresserad av blir det lättare att skapa en lärande rutin.

2. Schemalägg ditt lärande - Precis som med fysisk träning behöver lärandet prioriteras och planeras in för att det ska bli verklighet och en del av din vardag. Avsätt därför tid i kalendern.

3. Oavsett bransch - satsa på digital kompetens - Oavsett vilken bransch du jobbar inom så är det en bra investering att bättra på din digitala kompetens. Digital teknik kommer vara en viktig del av nästan alla yrken framöver.

4. Utforska onlinekurser - Det finns ett stort utbud av öppna kurser på internet inom en mängd olika områden. En del sker vid en viss tidpunkt, andra kan du ta i din egen takt. Vissa är lärarledda och andra bygger på självstudier.

5. Hitta din lärandestil - Föredrar du att ta till dig information genom att lyssna, se eller läsa? Utforska vilken form som passar dig bäst, och prioritera den i ditt lärande.

Gör testet "VARK" för att ta reda på vad som passar dig bäst:



6. Upprätta en lärandeplan - Skriv ner vad du vill lära dig, hur du vill lära dig det och vilka mål du har med ditt lärande.

7. Börja i liten skala - öka successivt - Om du avsatt en timme per vecka för lärande kan du med fördel dela upp timmen i fyra 15-minuterspass i början. Det hjälper dig att etablera den nya vanan.

*Från guiden "Kom igång med ditt vardagslärande!"
av Arbetsförmedlingen och Google:*



Lärande på Scania

bra ställen att börja på

We Learn är ingångsstället till Scanias lärandelandskap. Här finns **Learning Portals**, **LXP**, **LinkedIn Learning**, **MyCompass** mm. Läs också om hur du kan utveckla dig och ditt team, tips på hur man kan utveckla en lärande kultur och goda vanor för ett effektivare lärande i vardagen.



LXP - Scania Learning Experience Platform

1. Följ personer som du inspireras av och ta del av vad de lär sig.
2. Skapa en grupp där ni tar för vana att dela relevant innehåll (artiklar, videos, poddar etc) med varandra.
3. Börja använda "spara till senare"-funktionen för dig själv när du råkar på något intressant men inte har tid att förkovra dig just då. På så sätt kan du dyka rakt ner i relevant innehåll att lära dig av när det är dags för din avsatta tid för lärande.
4. Använd de inbyggda funktionerna för målsättning och måluppföljning som finns i verktyg såsom LXP och LinkedIn Learning.



Learning portals - Här få du tillgång till aktuell kunskap inom områden som Digital transformation, Elektrifiering, The Scania Way och Ledarskap.



Socialt lärande - Gå med i olika Teamsgrupper t ex Inspiration Hub - NILE och Agile@Scania.



Frågor att ställa sig

När du funderar på inriktningen på din karriär, nästa steg eller att byta jobb så kanske någon av de här modellerna kan vara till hjälp.

Inåt - Utåt - Framåt

Inåt - Första steget börjar med dig själv och vad du vill jobba med. Vilka är dina värderingar och drivkrafter? Vilka kompetenser och färdigheter har du? Vad är roligast med det du gör på jobbet idag? Vad är du bäst på? Vad vill du göra mer av – och inte göra?

Utåt - Nästa steg är att blicka utåt. Gör research, prata med andra, jobba med ditt nätverk och ta reda på hur marknaden ser ut. Vad krävs för att du ska nå ditt idealjobb och vilka i ditt nätverk kan hjälpa dig?

Framåt - Lägg upp din strategi och ta fram en handlingsplan. Klargör vilka steg du behöver ta för att nå dina kortsiktiga och långsiktiga mål. Krävs det utbildning? Behöver du skaffa dig mer erfarenhet inom något område? Bygg upp ditt CV och din LinkedIn-profil så att den stämmer med dina karriärmål.

(Modell av karriärcoach Charlotte Hågård)



NÖHRA

En modell för att i fem bokstäver lokalisera dig, välja fokus och hitta en bra kurs mot ditt mål.

Nuläge - hur är det nu?

Önskat läge - vart vill du?

Hinder - vad hindrar dig?

Resurser - vad behöver du?

Agera - vad behöver du göra?

(Modell av Kjell Enhager & Magnus Kull, www.coach2coach.se)

Tips och stöd

För dig som är mitt i arbetslivet och vill kompetensutveckla dig genom studier finns det **ekonomiskt stöd** att söka. Med omställningsstudiestöd från CSN och TRRs kompletterande studiestöd, kan du få upp till 80 procent av din lön när du pluggar.

Se över **ditt CV** en gång per år, för att ha det uppdaterat om du t ex vill söka en nomineringsutbildning eller ny tjänst. Ta gärna stöd av dina kollegor för att få ner dina styrkor etc. Eller använd dig av t ex Sveriges Ingenjörer eller Akavias CV-granskningstjänster.

Hitta en **Mentor** (via t ex Sveriges Ingenjörer eller Akavia) för att reflektera och hitta nya metoder och lösningar för din personliga utveckling.

Cross talent network (CTN), ett treårigt program som syftar till att bygga ett tvärfunktionellt nätverk internationellt inom Scania.

Läs en bok som inspirerar, tex:

- Bredd av David Epstein
- Den bildade ingenjören av Per Jacobsson
- Drivkraft av Daniel H. Pink
- Nybörjare av Tom Vanderbilt
- Välj din ålder av John Mellkvist

Läs mer här:



TRR



Reflex



Sveriges
Ingenjörer



Akavia



Sveriges
Ingenjörer



Akavia



Reflex



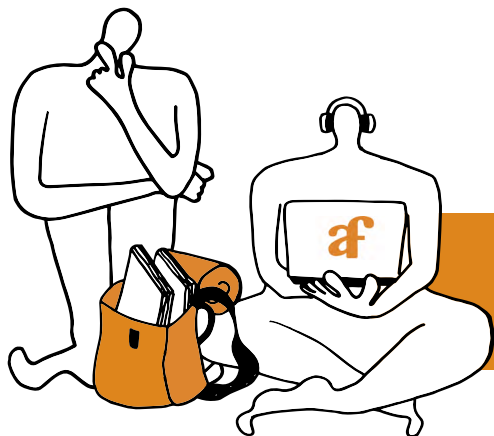
Få personliga råd

Visst är du väl med i Akademikerföreningen? Om inte – bli det så att vi kan fortsätta att driva viktiga frågor.

AF samlar akademiker på Scania och har över 3300 medlemmar. Som medlem kan du kontakta oss för att få råd och stöd i arbetslivet, utifrån din personliga situation.

Vi hoppas att du som läst denna skrift har fått ökad kunskap, inspiration och mod till förändring. Vi hoppas också att den kan bidra till diskussioner mellan dig och dina kollegor. Tillsammans kan vi hjälpa varandra att utvecklas.

Sprid den gärna!



Bli medlem
www.saco.se/scania



Referenser:

- Arbetsförmedlingen och Google: *Kom igång med ditt vardagslärande!*
- Charlotte Hågård: *Bli din egen coach!*
- Johan Skoglöf (Future Learning organization): *Få lärandet att hända, (webinar)*
- GO MONDAY - <https://gomonday.se/>
- Kjell Enhager & Magnus Kull: *NÖHRA - coachande ledarskap i världsklass*
- Pär Lager: *Upskill och Reskill*
- Scania Group Policy 40 - Learning and Development
- The Scania Work Playbook - A culture of continuous learning
- TRR - <https://www.trr.se/>



Få grepp om din
KARRIÄR

en guide om kompetens-
och karriärutveckling

www.saco.se/scania
brevlada.af@scania.com
08-553 826 15
LinkedIn: Akademikerföreningen at Scania



Akademikerföreningen på Scania
www.saco.se/scania