

Kariérne kotvy - poradca

Cieľ:

Identifikovať základné profesijné hodnoty klientov.

Pomôcky:

Test kariérnych kotiev aj s vysvetlivkami

Teória:

V súvislosti s tým, ako sa utvára kariéra človeka, utvára si človek určitú predstavu seba samého, ktorej súčasťou sú aj odpovede na nasledujúce otázky:

1. V čom spočíva moje nadanie, schopnosti? Aké sú moje silné a slabé stránky?
2. Aké sú moje hlavné pohnútky, potreby, hnacia sila a životné ciele? Čo chcem a čo nechcem?
3. Čo je pre mňa dôležité, aké sú moje hodnoty a hlavné kritériá, cez ktoré posudzujem to, čo robím? Je súčasná situácia v súlade s mojimi hodnotami? Som s ňou spokojný alebo nespokojný?

Odpovede na tieto otázky sú pre každého individuálne, ale je možné ich zhrnúť do ôsmich kariérnych kotiev. Kariérna kotva je súbor predstáv, ktoré si jednotlivci vytvorili sami o sebe, o svojej hodnote, talente, motiváciách a hodnotách v pracovnom živote a ktoré v hrubých rysoch vedú, usmerňujú, stabilizujú profesijné zameranie človeka a pomáhajú identifikovať zdroje spokojnosti v práci konkrétneho človeka.

Na základe dlhodobého výskumu bolo identifikovaných osem kotiev:

- Odborno-funkčné kompetencie - expert
- Manažérske kompetencie
- Autonómia a nezávislosť
- Istota, stabilita, bezpečnosť
- Podnikavosť a tvorivosť
- Služba druhým / oddanosť veci
- Čistá výzva / osobné víťazstvo
- Životný štýl

Každý človek sa do určitej miery zaoberá všetkými uvedenými oblasťami. Nálepka "kariérnej kotvy" poukazuje na to, že daná oblasť je pre človeka natoľko dôležitá, že z nej nemôže vnútorne odstúpiť.

Tu sú popisy ôsmych základných kariérnych kotiev:

Technicko-funkčné kompetencie TF

Niektorí ľudia v priebehu svojej kariéry zisťujú, že majú skutočné nadanie a silnú motiváciu pre určitý typ práce. Ak môžu tieto svoje schopnosti používať a ak vedia, že sú skutočnými expertmi vo svojej oblasti, zažívajú hlboký pocit naplnenia a príliv energie. Podobný "fenomén" môžeme pozorovať v každej profesii. Inžinier zisťuje, že má veľmi dobré výsledky v technickom dizajne; obchodný zástupca si uvedomí, že chce a naozaj vie predávať; výrobný riaditeľ s rastúcim nadšením riadi komplexné výrobné divízie a závody; finančný analytik môže objaviť svoj talent a potešenie pri riešení zložitých investičných problémov a učiteľ má dobrý pocit zo svojich rastúcich pedagogických skúseností ...

V priebehu svojej profesionálnej dráhy títo ľudia zisťujú, že ak majú vykonávať prácu v inej oblasti, neuspokojuje ich, a ani sa im príliš nedarí. Začínajú cítiť, že ich niečo "ťahá" späť k ich pôvodnej odbornosti a tomu, čo robia radi. Stotožňujú sa s obsahom svojej práce, odbornotechnickými a funkčnými oblasťami, v ktorých sú úspešní, a zdokonaľujú svoje zručnosti práve v týchto oblastiach. Ľudia s technicko-funkčnou kotvou uvažujú o svojej kariére iba v rámci svojej odbornosti a vôbec ich nelákajú manažérske funkcie. Môžu ale prijať pozíciu manažéra odborného útvaru, ak im to umožní pôsobiť v oblasti ich špecializácie. Aj keď kariéra väčšiny ľudí má určitú odbornú špecializáciu, nie každého také zameranie naplňuje. Pre niekoho je pozícia špecialistu iba prostriedkom dostať sa do danej organizácie a mať určitú istotu a postavenie - odbornosť sama o sebe nie je cieľom. Pre iných predstavuje odborná pozícia odrazový mostík do vyšších úrovní organizačnej pyramídy a nevyhnutný krok na ceste do vrcholového manažmentu firmy. Pre niekoho môže byť taká funkcia príležitosťou na nadobudnutie zručností potrebných pre odštartovanie vlastných nezávislých alebo podnikateľských aktivít. Z toho je zrejmé, že aj keď väčšina ľudí začína svoju dráhu určitou špecializáciou, len pre niekoho je táto cesta sama osebe natoľko naplňujúca, aby sa rozhodol pre kariérnu kotvu vychádzajúcu z jeho odbornosti.

Typ pracovnej činnosti. Kľúčovou charakteristikou preferovaného typu pracovnej činnosti reprezentantov tejto skupiny je to, že pre nich musí byť dostatočne náročná. Ak "nepreveruje" ich schopnosti a zručnosti, začnú ju veľmi skoro vnímať ako nezáživnú a nezmyselnú a budú vyhľadávať iné úlohy. Vzhľadom k tomu, že ich sebavedomie vychádza z využívania talentu, ktorý majú, potrebujú úlohy, ktoré im to umožnia. Pre niekoho môže byť dôležitý kontext práce, ktorú vykonáva, avšak pre tento "typ" človeka je rozhodujúcim vlastný obsah pracovnej činnosti.

Takéto osoby sa v organizáciách so veľkým nadšením podieľajú na formulácii cieľov. V okamihu, keď je cieľ stanovený, však vyžadujú maximálnu voľnosť pri jeho dosahovaní. Nielen že chcú mať určitú autonómiu pri výkone svojej práce, ale prajú si tiež neobmedzený prístup k prostriedkom a zdrojom všetkých druhov, aby mohli svoju prácu vykonávať zodpovedajúcim spôsobom.

Človek s touto kotvou bude vykonávať manažérsku alebo administratívnu činnosť len tak dlho, pokiaľ je presvedčený o jej nevyhnutnosti pre úspešnú realizáciu úlohy. Avšak vnútorne takú prácu vníma ako nepríjemnú nutnosť. Povýšenie na vyššiu manažérsku funkciu vníma ako úplne nežiaduce, pretože by to pre neho znamenalo opustiť špecializáciu, s ktorou sa stotožňuje.

Ľudia v tejto skupine sa líšia vo svojich interpersonálnych schopnostiach nevyhnutných pre vedenie druhých. Z toho pramení určitá dilema: ak je taký človek povýšený do vedúcej úlohy a zistí, že nemá potrebné schopnosti, býva obvykle v organizácii jeho ďalší postup zablokovaný. V priebehu technicko-funkčnej kariéry nebýva pre daného človeka ani pre jeho organizáciu ľahké nachádzať vhodnú úlohu a prácu zodpovedajúcu náročnosti. Určitým riešením býva rola mentora a učiteľa vo vzťahu k mladším spolupracovníkom. Takýto človek sa postupom času stáva vo svojej špecializácii určitým generalistom, a dokáže preto ponúknuť širší pohľad na riešené problémy.

Manažérske kompetencie

Niektorí ľudia - ale naozaj len niektorí - v priebehu svojej kariéry zisťujú, že sa chcú stať manažermi, že ich zaujíma management ako taký a že majú mnoho schopností a zručností, ktoré sú nevyhnutné pre všeobecné manažérske funkcie. Uvedomujú si tiež, že majú dostatok ambícií na to, aby stúpali z jednej organizačnej úrovne na ďalšiu až na pozície, kde budú zodpovedať za dôležité rozhodnutia a kde ich vlastné úsilie bude rozhodovať o úspechu alebo neúspechu danej firmy.

Ľudia s touto orientáciou sa líšia od predchádzajúcej skupiny predovšetkým v tom, že vnímajú špecializáciu ako určitú pascu. Uvedomujú si nutnosť zvládnutia niekoľkých funkčných oblastí a súhlasia s názorom, že človek musí dobre poznať vlastný odbor a odvetvie, aby mohol dobre vykonávať funkciu generálneho riaditeľa. Najdôležitejšie motívy a hodnoty takto orientovaných ľudí súvisia s povýšením v rámci organizačnej hierarchie na vyššie úrovne, kde má človek väčšiu zodpovednosť, príležitosť na vedenie druhých, priamy vplyv na úspešnosť svojej organizácie a vysoký príjem.

Pri svojom prvom nástupe do organizácie túžia väčšinou po tom, aby sa dostali do popredia.

Typ pracovnej činnosti. Manažérsky ukotvení ľudia chcú pracovať na vyššej úrovni riadenia, želajú si náročnú a rozmanitú prácu, v ktorej môžu uplatniť svoje schopnosti viesť ostatných a prispieť k úspechu svojich organizácií. Príťažlivosť zadanej úlohy budú hodnotiť z hľadiska jej významu pre celkový úspech organizácie: so svojou spoločnosťou sa výrazne identifikujú a jej úspechy či neúspechy sú pre nich meradlom úspešnosti vlastnej práce. Svojím spôsobom "žijú životom svojej organizácie" a svoju pravú identitu nachádzajú a uplatňujú tam, kde môžu efektívnu organizáciu riadiť.

Manažérsky ukotvení ľudia vyžadujú, aby sa o služobnom postupe rozhodovalo podľa zásluh, meraného výkonu a výsledkov. Aj keď vrcholoví manažéri uznávajú, že osobnosť, štýl, dĺžka praxe (služobné zaradenie), politické ohľady a ďalšie faktory hrajú v rozhodovaní o povýšení svoju úlohu, sú pevne presvedčení, že schopnosť dosiahnuť výsledky je zásadným kritériom. Všetky ďalšie faktory sú legitímne iba do tej miery, v ktorej sú nevyhnutné práve pre dosiahnutie určených cieľov.

Autonómia / Nezávislosť AU

Niektorí ľudia si veľmi skoro vo svojom pracovnom živote uvedomia, že veľmi zle znášajú, ak sú zväzovaní pravidlami, ktoré stanovujú iní: pracovné postupy, pracovný čas, požadované oblečenie a ďalšími normami, ktoré sa takmer vždy vyvinú v akejkoľvek organizácii. Nech pracujú v akejkoľvek odbore, majú takíto ľudia základnú potrebu robiť veci po svojom, vlastným tempom a nezväzovať sa žiadnymi normami a postupmi, dokonca ani tými, ktoré si stanovili sami. Život v organizáciách pociťujú ako obmedzujúci, iracionálne a rušivo zasahujúce do ich života: preto radšej volia nezávislejšiu podobu pracovného života za podmienok, ktoré si stanovia sami. Ak sú nútení voliť medzi svojou súčasnou prácou, ktorá im takú mieru autonómie dáva a oveľa lepším miestom, v ktorom by sa jej však museli vzdať, radšej zostanú vo svojom doterajšom zamestnaní.

Ľudia, ktorí si svoj pracovný život začnú organizovať tak, aby uspokojili tieto potreby, tiahnu k autonómnym profesiám. Ak ich zaujíma podnikanie alebo management, môžu sa stať napríklad konzultantmi alebo lektormi. Alebo si môžu nájsť miesto v oblastiach, v ktorých je možná autonómia aj vo veľkých organizáciách - vo vývoji a výskume, ako obchodní zástupcovia vo vzdialených regiónoch, v oblasti spracovania dát, prieskumu trhu alebo ako vedúci pobočiek v odľahlých oblastiach.

Typ pracovnej činnosti. Autonómne ukotvený človek preferuje jasne vymedzené, časovo ohraničené typy práce vo svojej oblasti odbornosti. Práca vymedzená zmluvou alebo konkrétnym projektom, či už na čiastočný alebo plný úväzok, alebo aj na prechodnej báze, je pre neho prijateľná a často vítaná. Okrem toho tento typ osobnosti žiada prácu s jasne definovanými cieľmi, pritom však potrebuje voľnosť pri voľbe prostriedkov a spôsobu pre ich dosiahnutie. Autonómne ukotvený človek nad sebou neznesie príliš veľkú kontrolu: môže akceptovať ciele alebo plány organizácie, ale po ich stanovení chce mať slobodu v ich plnení.

Istota a stabilita

Niektorí ľudia majú hlbokú potrebu zariadiť si svoju kariéru tak, aby sa cítili v bezpečí a zaistení, aby budúce udalosti boli predvídateľné a oni mohli žiť v pokojnom vedomí, že "to dokázali". Istý stupeň istoty a stability potrebuje po celý svoj život každý človek. V určitých životných fázach sa finančné zabezpečenie môže stať hlavným dôrazom, napríklad pri výchove a zabezpečovaní detí, alebo keď sa blíži odchod do dôchodku. Pre niektorých ľudí sú však istota a stabilita rozhodujúcimi hodnotami po celú dobu ich pracovného života do tej miery, že potreba istoty a stability určuje všetky ich zásadné rozhodnutia v tejto oblasti.

Takí ľudia si často hľadajú prácu v organizáciách, ktoré poskytujú stále zamestnanie, nerady prepúšťajú, majú výhodné programy dôchodkového sporenia, programy finančných výhod pre zamestnancov a imidž spoľahlivých a silných spoločností. Ľudí hľadajúcich istotu a stabilitu preto často láka zamestnanie v štátnych organizáciách. Určitú mieru sebauspokojenia čerpajú z identifikácie sa so svojou organizáciou, aj keď napríklad nevykonávajú dôležitú prácu a nezastávajú vyššie posty.

Ľudia s kotvou istoty a stability sú zvyčajne ochotní odovzdať zodpovednosť za vývoj svojej kariéry svojím zamestnávateľom. Výmenou za stabilitu sú ochotní nechať si nariadovať, akú prácu budú robiť, ako veľa či málo cestovať, ako často meniť pracovné úlohy a podobne. Z tohto dôvodu sú často vnímaní ako ľudia s nedostatkom ctíziadosti. Tento stereotypný náhľad môže byť nespravodlivý a mylný,

pretože niektorí z týchto ľudí sa zo skromných pomerov vypracovali až do pomerne vysokého postavenia.

Mimoriadne talentovaní ľudia z tejto skupiny dosahujú v spoločnostiach vysoké postavenie, ale napriek tomu uprednostňujú miesta, ktoré vyžadujú stabilné a predvídateľné výkony. Tí menej schopní sa môžu stabilizovať na pozíciách stredných manažérov alebo ako radoví zamestnanci a ich iniciatívnosť postupne klesá. Keď získajú zabezpečenie, ktoré hľadali, uspokojia sa s akoukoľvek úrovňou, ktorú v zamestnaní dosiahli. Ak zostanú niektoré ich schopnosti v práci nevyužité, vyhovuje im realizovať sa v mimopracovnej oblasti.

Typ pracovnej činnosti. Ľudia orientovaní na stabilitu a istotu volia stabilnú, predvídateľnú prácu a viac ako vlastná povaha ich činnosti ich zaujímajú celkové pracovné podmienky. Spetrenie pracovnej náplne, náročné a zaujímavé úlohy sú pre nich menej dôležité ako zvýšenie platu, zlepšenie pracovných podmienok a rôzne výhody či príspevky.

Podnikavosť a tvorivosť

Niektorí ľudia si už v mladosti uvedomia, že majú vyhranenú potrebu podnikať. Tvorivé impulzy a sila v tejto skupine smeruje veľmi konkrétnym smerom, a síce k vytváraniu nových organizácií, produktov alebo služieb, ktoré sú schopné samostatnej existencie a osvedčia sa ako ekonomicky úspešné. Vytvorený zisk sa potom stáva meradlom úspechu.

Veľa ľudí snívajú o tom, ako si založí vlastnú firmu, a v rôznych etapách ich pracovnej dráhy tieto sny vystupujú do popredia. V niektorých prípadoch vyjadrujú potrebu autonómie - zariadiť si vlastnú nezávislú existenciu. Avšak podnikateľsky ukotvení ľudia za svojimi snami zvyčajne idú neúnavne už v ranom veku a často si zakladajú malé podniky už na strednej škole. Zistili, že majú talent aj mimoriadne vysokú motiváciu dokázať svetu, že "na to majú". Takáto motivácia často pramení z rodiny, v ktorej boli v minulosti úspešní podnikatelia. V tradičných organizáciách takí ľudia nepracujú príliš dlho alebo svoje zamestnanie berú ako vedľajšiu činnosť, zatiaľ čo skutočnú energiu vrhnú do vytvorenia vlastnej firmy.

Je dôležité túto kariérnu orientáciu odlíšiť od kotvy autonómie a nezávislosti. Mnoho ľudí si chce založiť vlastnú firmu, aby naplnili svoju potrebu autonómie. "Praví" podnikatelia sú oproti tomu priamo posadení túžbou dokázať, že vedia vytvoriť firmu. To však často znamená obetovať autonómiu aj stabilitu, najmä v počiatočných fázach, kým firma dosiahne úspech. Iní podnikateľsky orientovaní ľudia pri pokusoch založiť podnik opakovane zažívajú nezdary a väčšiu časť svojej pracovnej dráhy strávia hľadaním kreatívnych riešení; obživu si pritom obstarávajú v nejakom bežnom zamestnaní. Ľahko opustia doterajšie zamestnanie, akonáhle našli tú správnu oblasť podnikania.

Typ pracovnej činnosti. Podnikateľsky orientovaní ľudia sú ovládaní túžbou tvoriť a v ustálenej situácii sa ľahko začínajú nudiť. Vo vlastných podnikoch buď stále vymýšľajú nové produkty alebo služby, alebo môžu stratiť záujem, firmu predať a založiť novú. Neustále hľadajú nové tvorivé výzvy.

Služba druhým / oddanosť veci

Niektorí ľudia si zamestnanie vyberajú tak, aby svojou prácou naplňali určité zásadné hodnoty. Sú viac zameraní na tieto hodnoty ako na vlastné schopnosti či oblasť pôsobnosti, s ktorými je samotná práca spojená. Pri rozhodovaní o tom, akej práci sa budú venovať, sú vedení túžbou prispieť nejakým spôsobom k zlepšeniu sveta. Typickými predstaviteľmi tohto kariérového ukotvenia sú ľudia pracujúci v tzv. pomáhajúcich profesiách, ako je medicína, ošetrovateľstvo, sociálna práca, učiteľstvo atď. Potreba slúžiť dobrej veci však charakterizuje tiež niektorých ľudí vo vedení podnikov a na rôznych miestach v organizáciách. Takým je napríklad odborník na ľudské zdroje, ktorý pracuje na programoch integrácie mladých, právnik zastupujúci zamestnancov, ktorému ide o zlepšenie vzťahov medzi nimi a vedením, výskumný pracovník, ktorý pracuje na vývoji nového lieku, alebo manažér, ktorý sa rozhodne pre prácu vo verejnom sektore a usiluje sa o zlepšenie niektorého aspektu života spoločnosti. Hodnoty ako práca s ľuďmi, služba ľudstvu či pomoc vlastnému národu môžu byť zásadnými kotvami pracovného života.

Nie všetci v zamestnaniach zameraných na službu sú však motivovaní túžbou pomáhať. Niektorí lekári, právnici a sociálni pracovníci sú ukotvení v technicko-funkčných schopnostiach, v potrebe autonómie či zabezpečenia, ďalší túžia stať sa vedúcimi pracovníkmi.

Typ pracovnej činnosti. Ľudia ukotvení v potrebe slúžiť chcú takú prácu, ktorá im umožňuje ovplyvňovať ich zamestnávateľskú organizáciu alebo sociálnu politiku v zmysle hodnôt, ktoré uznávajú.

Osobné víťazstvo / výzva

Niektorí ľudia svoju pracovnú dráhu vnímajú ako bojisko, na ktorom môžu dobyť čokoľvek a nad všetkými zvíťaziť. Úspech definujú ako zdolávanie neprekonateľných prekážok, riešenie neriešiteľných problémov či výhru nad mimoriadne nezdolným protivníkom. S postupom času vo svojej kariére vyhľadávajú stále náročnejšie a komplikovanejšie úlohy. Títo ľudia však nemajú technicko-funkčnú kotvu, zdá sa, že ani nepokladajú za dôležité, v akej odbornej oblasti sa problém vyskytne.

Iní zástupcovia tejto skupiny si výzvu definujú v zmysle osobnom a konkurenčnom: svoj život definujú v termínoch konkurenčného boja. Mnohí obchodníci, profesionálni športovci a dokonca niektorí manažéri svoju kariéru definujú v podstate ako každodenný boj alebo súťaž, v ktorej vyhrať znamená všetko.

Určitú mieru výzvy čiže náročnosti úloh hľadá väčšina ľudí. Človeku s kariérnou kotvou "osobné víťazstvo / výzva" však na náročnosti výzvy záleží zo všetkého najviac. Odbor práce, typ zamestnávateľskej organizácie, spôsob odmeňovania, kariérový rast a formy uznania, to všetko je podriadené tomu, či práca poskytuje trvalé príležitosti na overovanie a potvrdzovanie vlastných schopností. Ak tieto možnosti podstupovať neustále skúšky vlastných kvalít chýbajú, hrozí, že osobnosť s potrebou víťaziť ovládne nuda a podráždenosť. Často títo ľudia zdôrazňujú, aká dôležitá je pre nich rozmanitosť pracovnej náplne: jedným z dôvodov, prečo niektorých z nich priťahuje práca vrcholového manažéra, je práve rôznorodosť a náročnosť úloh, ktoré im táto pozícia poskytuje.

Vedenie takých osobností, najmä ich motivácia a rozvoj, skrýva mnohé úskalia. Na jednej strane týmto ľuďom nechýba veľká motivácia na sebe pracovať a väčšinou sú veľmi lojálni k organizácii, ktorá im dáva dostatok príležitostí testovať hranice a méty, ktoré sú schopní dosahovať. Na druhej strane ale

môžu byť až príliš upriamení na svoj cieľ a znepríjemňovať život ostatným, ktorí porovnateľné ambície nemajú.

Životná rovnováha

Na prvý pohľad sa môže zdať, že takáto koncepcia pracovného života je protirečivá. Ľudia, pre ktorých je najdôležitejšou hodnotou životná rovnováha, v určitom zmysle vlastne hovoria, že pracovná kariéra pre nich nie je tak dôležitá, a preto nemajú žiadnu kariérnu kotvu. Čoraz viac ľudí ale má vysokú motiváciu nájsť si prácu, ktorá im dáva pocit seberealizácie, zároveň ale pripájajú podmienku, že táto práca musí byť v súlade s ich celkovým životným štýlom. Nejedná sa tu len o dosiahnutie rozumnej rovnováhy medzi osobným a profesionálnym životom, ako sa o to tradične snaží veľa ľudí. Ide o nájdenie spôsobu, ako harmonicky skĺbiť potreby jednotlivca, rodiny a kariéry.

Keďže je taká integrácia sama o sebe neustále sa vyvíjajúca, osobnosť s potrebou životnej rovnováhy si praje flexibilitu viac ako čokoľvek iné. Na rozdiel od autonómne ukotveného človeka, ktorý tiež potrebuje flexibilitu, ľudia ukotvení v životnej rovnováhe nenamietajú proti práci v organizácii za predpokladu, že v pravý čas si budú môcť správne zvoliť. To znamená, že napríklad požiadavke cestovať alebo presťahovať sa za prácou nevyhovie vždy, ale iba v prípade, že to rodinná situácia umožňuje; dôležité sú možnosti ako práca na čiastočný úväzok, ak to vyžadujú životné okolnosti, možnosť rodičovskej dovolenky, dostupnosť škôlky, pružná pracovná doba, možnosť pracovať doma a podobne. Ľudia s prioritou životnej rovnováhy hodnotia skôr celkový prístup a ovzdušie firmy: najdôležitejší je pre nich postoj spoločnosti, ktorý svedčí o rešpektovaní individuálnych a rodinných potrieb.

Zdroje:

Schein, Edgar H. (November 1996). "Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century".

Schein, Edgar H.: Kariérové kotvy. Co považujete za skutočne dôležité.

Postup:

1. Poradca vysvetlí klientovi ciele dotazníka:

„Dotazník Kariérne kotvy vám ukáže, aké dôležité faktory by nemali chýbať vo vašej práci. Na základe výsledkov zistíte svoje ukotvenie v niektorej z ôsmich kategórii. Každá kategória – kotva hovorí o motivačnom faktore, ktorý u vás dominuje – to znamená, čo je pre Vás konkrétne

dôležité. Človek má zvyčajne jednu hlavnú kotvu – prioritu a jednu, prípadne dve vedľajšie. Niekedy sa môže stať, že sa dominancia neprejavuje alebo sú výsledky nejednoznačné. Prečítajte si pozorne každú otázku a krížikom jasne označte Vašu odpoveď na škále 1 až štyri. Odpovedajte spontánne a príliš nepremýšľajte, často je správna prvá odpoveď, ktorá Vás napadne.“

Poradca po vyplnení testu poradcom nechá klientovi vypracovať vyhodnotenie v tabuľke na nasledujúcej strane prílohy (prípadne mu pri tom pomáha). V prvom stĺpci klient spočíta body za jednotlivé otázky, v ďalšom zoradí kariérne kotvy podľa počtu bodov priradením čísla 1 až 8.

2. V ďalšej tabuľke si klient zaznačí vlastné kariérové kotvy, najviac však 3 (napr. číslami 1-3).
3. Poradca s klientom diskutuje o výsledku, napríklad kladením otázok typu:

Je pre Vás vo výsledku niečo prekvapujúce? Ako to na Vás vplýva?

Akým spôsobom sa táto kotva prejavovala vo Vašom doterajšom živote? Čo nám to hovorí pre výber Vášho budúceho zamestnania?

Pri rozhovore s klientom nad výsledkom testu rešpektujeme pravidlá, ktoré podporujú jeho aktívnu účasť:

- Úvod – vytvorenie pohody, uistenie o tom, že nehodnotíme a o ochrane osobných údajov.
- Metóda bola uchádzačovi o zamestnanie vysvetlená zrozumiteľným jazykom.
- Klient sa mohol k výsledku aktívne vyjadriť aj nesúhlasiť – napríklad z popisu kariérnych kotiev v tabuľke označí tie charakteristiky, s ktorými súhlasí.
- Klient má možnosť „uhádnuť“ výsledok dotazníka: poradca môže napríklad klientovi vysvetliť pojem „kariérne kotvy“, ukázať mu krátky popis jednotlivých kotiev na posledných troch stranách materiálu a vyzvať ho, aby sám vybral, ktorá z nich je mu najbližšia a potom konfrontovať toto sebahodnotenie s výsledkom testu.
- Výsledky boli prepájané s reálnym životom.
- Poradca nechal klienta zhrnúť výsledok a zhodnotiť jeho prínos (Napri.: „Dal vám tento výsledok niečo nové?“)