

3.

KAJ SI ŽELIM
IN V ČEM
SEM DOBER



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



*vseživljenjska
karierna orientacija
za iskalce dela*



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

VSEBINA

1. Uvod	3
2. Kaj so kompetence	4
3. Splošne, ključne, prenosljive kompetence	5
4. Ključne, prenosljive kompetence, pomembne za povečanje zaposljivosti	5
5. Specifične poklicne kompetence	6
6. Kako prepoznati kompetence pri sebi	7
7. Viri in literatura	7

1. UVOD

Veliko ljudi preprosto ne ve, kaj bi pravzaprav najraje počeli v življenju, obenem pa jih pri doseganju zelenega ovira marsikateri družbeni ali osebni predsodek.

Izkušnje, ki smo si jih na Zavodu za zaposlovanje nabrali v letih, kažejo, da so posamezniki, ki se odločijo, da bodo pri oblikovanju svoje poklicne poti sledili samemu sebi in svojim resničnim željam, pri zaposlovanju učinkovitejši. Ker sledijo samemu sebi, tj. svojim resničnim željam in strastem, na neki način sooblikujejo delovna mesta zase.

Vsako izmed nas je unikatno. Vsako izmed nas ima tudi svoj, edinstveni življenjski smisel. Ta smisel oziroma življenjska poklicnost je pri vsakomer izmed nas najbolj osnovno gibalno. Če svoje življenje gradimo na podlagi te motivacije, se počutimo izpolnjene in koristne. Pri tem je treba poudariti, da življenjski smisel ni končni cilj, ampak vseživljenjski proces, ki lahko vključuje tudi menjavanje služb, spreminjanje poklicnih želja itd.



„Zelo uspešni ljudje nimajo samo ciljev, ampak se zavedajo svojega poslanstva, svoje poklicnosti, imajo svoj vodilni življenjski cilj. Pri tem ni pomembno, kako ti ljudje definirajo svoj uspeh; poslanstvo ima lahko verski značaj ali humanitarni cilj, kot to velja za mater Terezijo ali Alberta Schweitzerja, umetniški, kot na primer pri režiserju Stevenu Spielbergu ali slikarju Pablu Picassu, ali tehnološko ustvarjalni, kot to velja za Billa Gatesa.“ (Schwarz, Schweppe 2005, str. 41.)

Ti ljudje niso nujno bolj nadarjeni, bolj inteligentni ali prodorni, ni nujno, da imajo močnejšo voljo ali da so rojeni pod srečnejšo zvezdo kot drugi. Pomembneje je, da jim je vsa njihova stremeljenja in moči uspelo usmeriti v en sam cilj, prav to pa je tisto, kar označuje poslanstvo. Gre za součinek vseh vrednot, prepričanj, interesov, želja in ciljev nekega človeka. Občutek poslanstva vpliva človeku vztrajno občutenje življenjskega cilja, krepi njegovo identiteto, odločnost, budi strast in navdušenje (prav tam).

Precej ljudi svojega življenjskega poslanstva nima ozaveščenega oziroma do njega niso opredeljeni, zato skozi življenje plujejo nekoliko neučinkovito, če je to seveda pravi izraz.



„Večina ljudi je brez [...] vodilnega življenjskega cilja, nimajo poslanstva. Imajo poklic, delo, službo - to, kar morajo početi, delati - in imajo zasebno življenje, v katerem skušajo početi to, kar si v resnici želijo, da bi uresničili svoje vrednote.“ (Schwarz, Schweppe 2005, str. 41.)

Veliko ljudi se tudi za poklic oziroma za kariero odloča predvsem na podlagi strahov, med katerimi je običajno najmočnejši strah za preživetje, ne pa na podlagi svojega življenjskega smisla. Zato jih izbire, ki jih v življenju sprejmejo, ne zadovoljujejo, ne radostijo in ne osrečujejo.

Precejšen del življenjskega smisla posameznika, če ne celo najpomembnejši, je tudi njegov poklic. Običajno je ta v skladu z njegovimi sposobnostmi, interesi, osebnostnimi značilnostmi itd. Izkušnje kažejo, da ljudje, ki se za svojo poklicno pot odločajo na podlagi svoje življenjske poklicnosti, (med drugim) načeloma tudi nimajo večjih težav z zaposlovanjem.

Poklicni smisel življenja je lahko na primer "prispevati k napredku na profesionalnem področju" ali pa "delo varilca za 800-1000 evrov neto plače na mesec" itd.

To, da posameznik upošteva in živi svoj življenjski smisel, je seveda dobro zanj. A ne samo zanj; koristi od njegovega dela, strasti, radosti, navdušenja, rezultatov, kreacij oziroma od česar koli, kar je delil s svetom in delal za svet, imamo vsi; težko si je predstavljati svet brez na primer Alberta Einsteina, Nelsona Mandele, natakarike v sosednjem baru ali svetovalke na Zavodu za zaposlovanje itd. Vsakdo izmed nas zase in tudi za širšo družbo opravlja nujno potrebno delo, tudi ljudje, ki navidezno ne počnejo ničesar oziroma ki so dolgotrajno brezposelni.

Vsako izmed nas je edinstven glede na talente, ki jih ima, in posledično glede na naloge, delo in poslanstvo, ki jih je zmožen opraviti. Življenjski namen se seveda v precejšnji meri povezuje z delom, ki ga ljudje opravljamo, toda ne samo z njim.

Mogoče je, da službe ne dobite tudi zaradi tega, ker v bistvu ne veste natančno, kaj bi radi delali.

Če ne veste, kaj bi radi delali, si morda že več let niste prisluhnili. Marsikdo postane drugačen človek samo zato, da bi



"Veliko ljudi ne ve, kaj hočejo - in jezijo se, ker tega ne dobijo. Če ne veste natančno, kaj hočete, ugotovite, kaj je najbližje temu - in potem nadaljujte." (Matthews 2000, str. 75-77.)

ustregel družini ... Hoteli ste biti v košarkarskem moštvu, vendar vas je mati prisilila, da ste se vpisali v glasbeno šolo in se učili igrati na klavir; sanjarili ste o športnem avtomobilu, vendar ste vedno kupili kaj bolj praktičnega; hoteli ste postati novinar, vendar ste postali računovodja; hoteli ste potovati po Južni Ameriki, vendar ste dopust vedno preživljali v najbližjem letovišču (prav tam).

Najpomembneje je, da vam postane misel, da bi delali to, kar vam je všeč, domača in da jo sprejmete. Da boste lahko delalo tisto, v čemer uživate, morate najprej verjeti, da je to mogoče (prav tam).

Ko boste odkrili, kako bi radi preživljali čas, boste našli odgovor na vprašanje, kaj bi radi počeli s svojim življenjem (prav tam). Pri raziskovanju tega vprašanja vam lahko pomaga spletna stran eSvetovanje (karierno svetovanje na internetu).

Delati, kar vam je všeč, ne pomeni poležavati na tropski obali in za to prejemati plačo. Pomeni, da delo opravljate z navdušenjem in da vanj vlagate vso ljubezen, energijo in ustvarjalnost (prav tam).

Ljudje, ki se odločijo za opravljanje tistega dela, ki jih res veseli oziroma jih veseli v zadostni meri, da sledijo svojim hrepenenjem, hitreje in bolj gotovo dobijo službo. In dobijo službo, ki jih res veseli. Na ta način se jim "odpirajo vrata" oziroma si vrata odpirajo sami.

2. KAJ SO KOMPETENCE

O kompetencah zadnje čase vsi govorijo. Polne so jih knjige in revije ter usta modrecev in gurujev kariernega svetovanja, delodajalcev in politikov.

To je izraz, ki nam tako kot večina modrih tujk pove vse in nič.

Delodajalcem je že od nekdaj jasno, kaj so kompetence. Ko iščejo novega delavca, nam govorijo: "Želimo takega delavca, ki bo delal." Strokovnjaki pa so iz tega seveda naredili celo znanost.

Začelo se je, ko je David McClelland leta 1973 v svojem članku *Testing for competence rather than for intelligence* (*American Psychologist*, 28, 1-14) zatrdil, da testi sposobnosti in inteligentnosti niso tako zelo veljavni napovedovalci delovne uspešnosti.

Idejo so pograbili številni strokovnjaki, raziskovalci in menedžerji. Danes obstaja ogromno definicij, kaj so kompetence - nekateri trdijo, da je definicij toliko, kolikor je ljudi, ki se z njimi ukvarjajo.

Kompetence so izkazan sklop znanja, veščin, sposobnosti in osebnostnih lastnosti, vrednot, motivacije, samopodobe, čustev, vzorcev razmišljanja ipd. Kažejo to, kar dejansko lahko naredite, obenem pa tudi vaš odnos do dela. Kompetence se kažejo v uspešno opravljenem delu glede na postavljene zahteve oziroma celo omogočajo nadpovprečno delovanje. Opaziti jih je mogoče šele pri vašem ravnanju v različnih delovnih in tudi življenjskih položajih.

Zgornjo definicijo in precejšen del besedila, ki sledi, boste našli na spletni strani eSvetovanja - <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samooocena/Kompetence/Default.aspx>. Priporočam, da si jo temeljito ogledate, saj boste na njej našli številne koristne nasvete.

3. SPLOŠNE, KLJUČNE, PRENOSLJIVE KOMPETENCE

V svetu, kjer znanje hitro zastara, kjer se nenehno srečujete z novimi tehnologijami in delovnimi procesi, kjer je čedalje več timskega dela in kjer se vse vedno bolj usmerja v storitveno dejavnost in je vedno več stikov s strankami, je treba znati več kot le brati, pisati, računati ter imeti določeno znanje in tehnične veščine.

Potrebne so splošne, prenosljive kompetence. Zahtevajo se iskanje rešitev in uspešno reševanje problemov, prilagajanje novim situacijam, dobro komuniciranje z drugimi, medsebojno sodelovanje pri delu, učinkovito spopadanje s stresom, odgovornost za razvoj lastne poklicne poti ...

4. KLJUČNE, PRENOSLJIVE KOMPETENCE, POMEMBNE ZA POVEČANJE ZAPOSLEJIVOSTI

Več ko imate prenosljivih kompetenc in bolj ko jih razvijate, večja je vaša zaposljivost oziroma laže in hitreje boste našli zaposlitev, jo laže ohranjali in po potrebi tudi laže zamenjali, laže se boste soočili s spremembami v delovnem okolju in uspešnejši boste v izbranem poklicu, obenem pa bo večji tudi vaš prispevek k uspešnosti delodajalca in družbe nasploh.

Pri raziskovanju splošnih kompetenc lahko naletite na zelo različne izraze: ključne, generične, prenosljive kompetence, kompetence zaposljivosti in še kaj. Tudi seznami kompetenc, ki jih najdete pod temi različnimi kategorijami, se nekoliko razlikujejo.

Bistveno pri vseh kompetencah pa je, da so prenosljive med različnimi poklici in delovnimi področji ter da pomembne ne samo za poklicno, temveč tudi za zasebno življenje.

5. SPECIFIČNE POKLICNE KOMPETENCE

Kljub poudarjanju splošnih, ključnih kompetenc pa ne gre pozabiti, da so tako za pridobitev zaposlitve kot tudi za uspešno opravljanje poklica potrebne tudi specifične kompetence, ki večinoma temeljijo na znanju in veščinah, povezanih s poklicem, področjem dela oziroma dejavnostjo. Gre torej za uporabo tehničnih, postopkovnih znanj in strokovnih veščin, da uspešno opravite delo.

Pravzaprav zahtevajo vsi poklici neke specifične kompetence. Za nekatere se zahteva višja stopnja razvitosti, za druge nižja, nekatere je lažje pridobiti, druge težje in nekatere od teh specifičnih kompetenc je lažje prenesti znotraj poklicnih skupin kakor druge.

Nekoliko ožji pomen glede na poklicne kompetence ima pojem specifične delovne kompetence. Nanaša se na tiste kompetence, ki so značilne za posamezna delovna področja oziroma delovna mesta.

a) Pridobivanje specifičnih poklicnih kompetenc

Specifične poklicne kompetence pridobivamo med izobraževanjem in delom. Spričevalo, diploma, certifikat ipd. ne pomenijo nujno, da imate tudi visoko razvite kompetence.

Za razvoj nekaterih poklicnih kompetenc sta ključna praksa in usposabljanje, na primer za poklice avtomehanika, frizerja, strojnega tehnika, zdravnika, odvetnika ...

Seveda tudi oblikovanje specifičnih poklicnih kompetenc zahteva neko dolžino praktičnega dela. Pogosto ne morete imeti razvitih vseh potrebnih kompetenc že pred nastopom dela. Obenem so določene delovne naloge posameznega poklica lahko odvisne od same organizacije, v kateri poklic opravljate, na primer od velikosti organizacije, novih tehnoloških procesov, vpeljanih standardov kakovosti, strank, s katerimi se srečujete ...

b) Določite svoje specifične poklicne kompetence

Tako v prijavi kot na zaposlitvenem pogovoru je treba prikazati poklicne kompetence, ki jih imate za konkretno delovno mesto.

Delodajalce zanima predvsem, kaj od zahtevanega že imate in do katere mere so pri vas potrebne kompetence razvite. Tako lahko približno ocenijo, kdaj boste zmogli samostojno opravljati delo in kdaj boste lahko postali strokovnjak v svojem poklicu.

Da bi znali prikazati ustrezne kompetence, morate nujno poznati poklic in delovno mesto. Vprašajte se, katere so ključne besede, povezane z njima.

Pazite, da ne ostanete na ravni naštevanja znanja. Predstavite svoje kompetence, prikažite, kdaj, kako in s kakšnimi rezultati ste nekaj opravili, dosegli.

To vam bo pomagalo pri predstavitvi v prijavi, življenjepis in na zaposlitvenem pogovoru. Še enkrat poudarjamo, cilj je prikazati delodajalcu, da dejansko znate opravljati neko dejavnost.

Upoštevati moramo, da se na konkretna delovna mesta (bolje: področja dela), z zelo konkretnimi zahtevami po konkretnih znanjih, izkušnjah in osebnostnih lastnostih, zaposlujejo konkretni ljudje z vsemi svojimi znanji, izkušnjami, lastnostmi, prednostmi in pomanjkljivostmi. Delodajalci ne zaposlujejo spričevala, diplome (poklica), temveč konkretnega človeka, za katerega na podlagi izdanega spričevala in delovnih izkušenj pričakujejo določena znanja, veščine in osebnostne lastnosti.

6. KAKO PREPOZNATI KOMPETENCE PRI SEBI

a) Pozabite na šolska spričevala

Izobrazba je seveda pomembna, za opravljanje nekaterih poklicev celo nujna. Spričevalo delodajalcu pove, da obvladate določena znanja. Vendar samo znanja niso dovolj. Delodajalcu je pomembno tudi, kako boste ta znanja uporabljali.

b) Pozabite na rezultate raznih testov

Rezultati testov kažejo, kako razvite so nekatere vaše sposobnosti. Ti rezultati tudi delodajalcu lahko pomagajo pri odločitvi, ali vas bo zaposlil. Vedeti pa morate, da je bolj kakor same sposobnosti pomemben način, kako jih boste uporabili. Nekoliko manj sposoben, vendar visoko motiviran delavec, ki dela z veseljem, delodajalcu bistveno bolj koristi kakor visoko nadpovprečno sposoben delavec, ki na delo hodi z odporom in ni motiviran. Zlasti pa se delodajalec boji delavca, ki na delu stalno nerga in se pritožuje. Tak delavec zanj ni zanimiv, pa naj bo še tako sposoben. To ne pomeni, da ne smete nikoli ničesar pokritizirati, vendar mora biti vaša kritika konstruktivna. Ne govorite, kako je v vaši firmi vse zanič in kako so šefi nesposobni, raje predlagajte, kaj bi bilo treba narediti, da bi firmi šlo še bolje.

c) Raje se vprašajte: Kaj znam, zmorem in želim delati?

Vprašajte se to takoj in sprašujte se to vsak dan. Ker ljudje radi odlašamo, je priporočljivo, da takoj naredite seznam svojih znanj, veščin, sposobnosti in osebnostnih lastnosti, vrednot, motivacije, samopodobe, čustev, vzorcev razmišljanja (z eno besedo kompetenc). Mogoče vam samim to ne bo šlo najbolje od rok, zato v tem primeru poiščite pomoč prijatelja, na katerega se lahko zanesete. Pomoč lahko dobite tudi pri svojem osebnem svetovalcu na Zavodu za zaposlovanje ali pa uporabite eSvetovanje.

Ko svoje kompetence poznate (in ste jih zapisali), lahko greste v akcijo in jih predstavite delodajalcu (tiste kompetence, ki bi bile zanj lahko zanimive). Kako to storiti, boste izvedeli v poglavjih tega priročnika: VIII. Prijava/vloga, ponudba in življenjepis in IX. Zaposlitveni pogovor.

7. VIRI IN LITERATURA

- ♦ Schwarz, A. A., in Schweppe, R. P. (2005). Moč podzavesti; nevrolingvistično programiranje. Ljubljana; Mladinska knjiga.
- ♦ Matthews, A. (2000). Prisluhnite svojemu srcu; Poiščite smisel v življenju in pri delu. Ljubljana, DZS.

Avtorja: Peter Gabor
Bojan Dolinar
Lektoriranje: Nuša Mastnak
Ljubljana 2012