

# Poklic: karierist\_ka

---

## Uvod

Ko smo bili še majhni, so nas pogosto spraševali: “Kaj boš, ko boš velik\_a?” In mi smo odgovarjali v skladu s trenutnimi poklicnimi preferencami, čeprav so bile nekatere kar precej odmaknjene od trga dela. Princeza pač ni poklic. Vendar pa smo že kot otroci vedeli, da je “poklic” nekaj, kar mora temeljiti na naših zanimanjih in sposobnostih, nekaj, pri čemer uživamo, rastemo, napredujemo, nekaj, kar nam omogoča vsestranski in parcialni napredek – napredek na izobrazbeni ravni, osebnostni ravni, na ravni razvoja veščin, napredek na ravni znanja. Karierna orientacija je mešanica aktivnega in spontanega procesa, ki se dogaja praktično ves čas, danes zato govorimo o vseživljenjski karierni orientaciji, ki zajema: “[...] proces učenja veščin, kako kariero načrtovati in voditi vse življenje.” (T. Ažman, T., Lovšin, M., 2004.)

## Kdo smo, kaj imamo v nahrbtniku

Prvi korak je seveda ugotavljanje in ozaveščanje posameznikovih potreb, znanja, veščin, spretnosti, odnosov, prednosti in slabosti. Šele ko posameznik ve, kdo je, česa je sposoben, kje se mora še izpopolniti, lahko učinkovito in v skladu sam s sabo načrtuje svoje nadaljne karierne korake. Pri tem je pomembno zavedanje, da so napake lahko odličen vir informacij, v skladu s katerimi se lažje odločamo, kateri nadaljnji korak izbrati.

Obstaja mnogo boljših in slabših, bolj ali manj specifičnih testov in aktivnosti nasploh, s pomočjo katerih spoznavamo sebe, svoje delovanje, svoje močne in šibke plati. Navajamo tri povezave do testov osebnosti, testov kompetenc, osebnostnih testov močnih plati, ki nam lahko pomagajo pri odločanju o naslednjem (kariernem) koraku.

Eden pogostejših, dostopen na spletu, je [Velikih 5 – osebnostni test](#) (The Big 5 Personality test; narejen na podlagi dognanj J. M. Digmana, 1990, in organizacijske strukture Lewisa Goldberga);

Pogosto je v uporabi tudi [Lestvica za oceno kompetenc](#) (N. E. Amundsona);

Če gremo širše in si kariero gradimo na temeljih osebnosti ter nas zanima, katere so naše močne plati in kako lahko nadgradimo šibke, pa najdemo na spletu mnogo testov, ki nam naštetu pomagajo prepoznati. Za tiste, ki govorite angleško, priporočamo test na [povezavi](#).

Pri reševanju testov je resnično pomembna iskrenost do sebe – zakaj bi sami sebi lagali, da radi delamo sproti in se učimo prav vsak dan, ko vemo, da delujemo bolj “kampanjsko”. Če si želimo delovati sproti, in smo odgovor torej izbrali iz želje, kam želimo priti, je morda bolje, da vse skupaj natančno ozavestimo in se odločimo za način, na katerega bomo svoje delovanje izboljšali. Priporočam, da vam pri interpretaciji rezultatov pomaga nekdo, ki ima izkušnje s karierno orientacijo – svetovalc na zavodu za zaposlovanje, mladinska delavka v najbližjem mladinskem centru, svetovalna delavka v šoli, učitelj ...

## **Vsaka pot se prične s prvim korakom**

Pri načrtovanju in predvsem udejanjanju načrta kariere nam lahko pomaga osebni karierni načrt, pripomoček, s katero ozaveščamo, načrtujemo in prilagajamo svoje cilje.

V prvem delu navedemo svoje pretekle karierne izkušnje, ki jih je dobro ločiti na formalne (zaposlitev, delo preko študentskega servisa, avtorskih in podjemnih pogodb, opravljanje prakse, formalno izobraževanje, pridobivanje licenc ...) in neformalne (prostovoljsko delo, pomoč prijateljem/sorodnikom, osebna zanimanja, hobiji, neformalna izobraževanja ...).

V drugem delu navedemo, kje smo trenutno – realna ocena stanja; v kakšni delovni/izobraževalni kondiciji smo, kakšno podporo imamo/potrebujemo, kje smo na

svoji poti, kako se počutimo tu, kjer smo, kako si želimo zaključiti obdobje, v katerem smo, in kako hitro. Pri tem bodimo realni. Če imamo odpovedni rok tri mesece, novega delovnega mesta ne moremo zasesti v treh tednih.

Nazadnje načrtujemo, kam gremo. Določimo kratkoročne, srednjeročne in dolgoročne cilje in prve tri korake, ki so pri posameznem cilju nujni, da jih storimo. Korakom določimo časovni okvir, ki se ga držimo.

K osebni kariernemu načrtu se vračamo enkrat tedensko oz. vsakič, ko opravimo korak (da določimo naslednjega) oz. ko poteče čas, določen za opravljanje korakov.

## **Ne odkrivaj tople vode, poišči vrelec**

Pri tako pomembnih odločitvah, kot je načrtovanje kariere, lahko poiščemo tudi (strokovno) pomoč in največkrat nam ni treba daleč. Na osnovnih in srednjih šolah svetovalne delavke poznajo različne aktivnosti, s katerimi pomagajo pri kariernem odločanju in načrtovanju. V lokalnih mladinskih centrih so mladinski delavci pripravljene pomagati tako pri načrtovanju kariere kot pri odkrivanju posameznikovih močnih/šibkih plati, pa tudi pri iskanju pomoči, kje dobiti več informacij (o sebi/delovnih mestih, ki naz zanimajo/izobraževanju).

### **Karierna središča**

Posebej usposobljeni so za aktivnosti karierne orientacije na lokalnih zavodih za zaposlovanje, posebej v Kariernih središčih, kjer ponujajo:

- "Dostop do informacij na spletu in osebno informiranje;
- dostop do ponudbe prostih delovnih mest in informacij o lokalnem trgu dela;
- dostop in pomoč pri uporabi orodij za samostojno vodenje kariere: portal PoiščiDelo.si, eSvetovanje, interaktivni računalniški program za izbor poklicev Kam in kako;
- podpora svetovalca pri aktivnem iskanju zaposlitve;
- osnovno karierno svetovanje in spremljanje aktivnosti iskanja zaposlitve za brezposelne in druge iskalce zaposlitve." (s spletne strani ZRSZ, 2018)

Karierna središča so tudi odličen vir informacij o programih [Aktivne politike zaposlovanja](#) in zavezi [Jamstvo za mlade](#).

### **Mladinski centri**

Programi mladinskih centrov so zasnovani tako, da kar se da odgovarjajo na potrebe mladih. Izvajajo programe in projekte za karierno načrtovanje, svetovanje, karierni koučing in so usposobljeni za grajenje mreže pomoči zunaj mladinskih centrov. Pogosto izvajajo aktivnosti, preko katerih se lahko udeleženci preizkusijo v različnih delih ter tako ocenijo, kakšne vrste poklic bi jim bil pisan na kožo, neredko pa izvajajo celo usmerjenje programe in projekte, namenjene vključevanju mladih na trg dela. Za več informacij se oglasi v lokalnem mladinskem centru ali vprašaj na Mreži Mama.

### **Samostojno delo za najbolj zagrete**

Posamezniki lahko za izbiro poklica, nadaljnjega izobraževanja ali spremembo kariere mnogo stvari naredimo sami. Obstajajo programi, ki posameznika vodijo skozi proces individualno, taki, ki temeljijo na skupinskem delu in motivaciji, ki jo daje skupina, pa tudi taki, ki omogočajo mešanico prej naštetega. Vsekakor je pomembno, da svoje izkušnje vestno beležiš ter pridobivaš potrdila o udeležbi na posameznih usposabljanjih. Seveda nobeno potrdilo ne deluje tako, kot deluje znanje, vendar pa te bodoči delodajalec še ne pozna in mu potrdilo pomeni pomemben vir informacij o tvoji aktivnosti. Ne glede na to, ali gre za potrdilo o (ne)formalnem izobraževanju, udeležbi na strokovni konferenci (četudi ne s tvojega strokovnega področja), delovni preizkus ali počitniško delo, poskusi pridobiti potrdilo o udeležbi. Četudi si se usposabljala za kuharico, hodila pa si na tečaj pletenja, shrani potrdilo. Ne nujno zato, da ga pokažeš potencialnemu delodajalcu kot asa v rokavu, lahko le zato, ker je odraz tvoje aktivnosti, delovnih navad, nenazadnje tvoje osebnosti in odnosa do življenja. Obenem pa zajeten kup potrdil o udeležbi lahko nudi tudi oporno točko tvoji samozavesti.

Ne glede na vse, aktiviraj se! To pomeni, da si lahko prijavljena na več različnih [portalov za iskanje dela](#). Najdeš jih na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje oz. na povezavi. Poleg tega lahko sam\_a pokličeš potencialne zaposlovalce, pri katerih bi želel\_a delati; če ne drugega jih lahko prosiš, da te obvestilo, če bodo iskali delavca tvojega profila.

Spemljaj tudi lokalne mladinske organizacije, kjer izvajajo različne programe opolnomočenja na trgu dela. Ne glede na to, kaj počneš, pa bodi aktiven\_aktivna in zaupaj vase.

## **Pozor, past**

Žal danes ni povsem samoumevno, da človek za pošteno delo prejme pošteno plačilo, niti da delodajalci spoštujejo dogovore, zapisane ali ustno izrečene. Zato moraš sam\_a paziti na to, da tvoje pravice niso kršene, da ne deluješ v nasprotju z zakonom, da skratka vse poteka tako, kot mora.

Na srečo splet dandanes omogoča tudi preverjanje delodajalca (Zavod RS za zaposlovanje nudi evidence zaposlovalcev, ki kršijo delovno-pravno zakonodajo), pa tudi sindikati, ki se borijo za pravice delavcev (česarvno nisi še član).

Branjenje tvojih pravic (npr. dostojno plačilo, spoštovanje omejitev št. delovnih ur, plačilo davkov in prispevkov, možnost bolniške, porodniške, dopusta ...) je nujno ne le zate, pač pa za celotno družbo. Vsi smo odgovorni, da delodajalci spoštujejo delovnopravno zakonodajo in pravice delavcev, če dopuščamo kršenje in krivice, nižamo delovne pogoje tudi drugim delavcem, s tem pa ceno dela, ki ga opravljamo. Če svojega dela, pravic, sebe ne ceniš sam\_a, jih ne bo nihče drug. In če delo ne bo cenjeno, bo tudi plačilo zanj vedno nižje. Ne le zate, za vse. Zato prijavljaj nepravilnosti, lahko tudi anonimno (čeprav inšpektorji zagotavljajo, da varujejo podatke četudi prijava ni anonimna, saj jim je to v interesu) na [inšpektorat za delo](#) ali pa se obrni na sindikat (npr. [Sindikat Mladi Plus](#)).

## Viri in literatura

T. Ažman ur (2004). Moja kariera: Informacije za otroke, učence, dijake, študente, mlade in odrasle, stares, strokovne delavce.

Spletna stran Zavoda za zaposlovanje RS (dostopno: 10. 9. 2018).  
<https://www.ess.gov.si/ncips/cips>.

Spletna stran Sindikata Mladi Plus (dostopno 10. 9. 2018). <https://www.mladiplus.si>

Lista za oceno kompetenc (dostopno 10. 9. 2018).  
[http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/10a\\_LISTAZAOCENOKOMPETENC.pdf](http://spletisvojokariero.si/prenosi/prirocnik/10a_LISTAZAOCENOKOMPETENC.pdf).

Velikih 5 – osebnostni test. (dostopno 11. 9. 2018). <https://www.1ka.si/a/2591>.

Via Character test (dostopno 11. 9. 2018).  
<https://www.viacharacter.org/survey/Reports/MyReports>.

Wikipedija (dostopno 11. 9. 2018).  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Big\\_Five\\_personality\\_traits](https://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits).