



Mag. Tomaž Berložnik, predsednik uprave Petrola d.d.

V projektu Vključí.vse vidimo priložnost za razvoj na področju upravljanja s talenti.

R a d i s m o p i o n i r j i

V Petrolu vrednote živimo in vse zaposlene obravnavamo enako, ne glede na spol. Med osnovnimi cilji je znani stavek: zaposliti pravega človeka na pravo delovno mesto. V ta namen poskušamo z mnogimi ukrepi odkrivati vsakršen, še neizkoriščen potencial, ga razviti in zapolniti vrzeli med pričakovanji vodstva ter dosežki posameznika. Radi smo tudi pionirji – zanimajo nas inovativni pristopi v vodenju in razvoju kadrov. Zato smo z veseljem pristopili k projektu Vključí.vse. Vsak posameznik šteje – vsi smo v istem čolnu in veslamo proti istemu cilju. Na poti ne pozabljamo na sinergije, ki jih dosegamo z različnostjo in s povezanostjo sodelavk in sodelavcev, ko našo odličnost dnevno preverjajo naše stranke, partnerji in lastniki. ■

Pravi zaposleni je angažiran, je pobudnik sprememb in iniciator dobrih poslovnih idej, je nekdo, ki uživa v svojem delu.

■ **Dr. Danica Purg:** Ambicija, motivacija in iniciativa posameznika so ključne za razvoj kariere.

■ **Andrej Božič:** Pomembno je poiskati stik s sabo v smislu lastnih talentov, potencialov in vrednot ter o tem spregovoriti s pomembnimi drugimi.

■ **Mag. Irena Prijović:** Karierni načrt je osebni razvoj, ki mu strokovni naravno sledi, kar predstavlja sosledje dogodkov, ki posameznika postavijo na pravo mesto.

18. 5. 2014

Srečamo se na 185: Mislimo prihodnost!

May		2014		
S	4	11	18	25
M	5	12	19	26
T	6	13	20	27



Rezervirajte si datum:
3. junij 2014, konferenca
Voditeljstvo brez meja

Izpolnite vprašalnik **Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu.**



Karierni načrt za ženske v 7 korakih

TEKST: DR. DANIJELA BREČKO



Potreba po spremembi kariere se pri sodobnem človeku pojavi na približno vsakih 5 – 7 let. Prepoznamo jo v obliki posebnega notranjega nemira ter želje po osebni rasti. V življenju tako gradimo več karier ter več kariernih krivulj. Na določenem delovnem mestu, sodobneje rečeno v določeni organizacijski vlogi, posameznik napreduje po učni krivulji proti vrhu. Učno krivuljo lahko primerjamo tudi s karierno krivuljo uspeha. Bolj ko se pomika proti vrhu, uspešnejši je. Po vrhu pa neizogibno sledi pot navzdol. To je torej značilnost krivulje rasti ali razvojnega cikla vsega živega v naravi. Posameznik lahko vpliva na ta cikel tako, da tik pod vrhom, torej tik pred tem, ko doseže vrhunec v določeni organizacijski vlogi, začne ustvarjati novo karierno krivuljo.

Priporočljivo je, da tik preden dosežemo vrh v eni karieri, načrtujemo spremembo in torej drugo (tretjo, četrto ...) karierno krivuljo.

To pa seveda ne pomeni, da se katerakoli kariera zgodi kar sama po sebi, potrebno jo je graditi in načrtovati s pomočjo zapisanega kariernega načrta. Zlasti vodstveno in še zlasti ženske, ki v življenju praviloma sprejemajo več raznovrstnih vlog.

1. korak: Spoznaj samega sebe, spoznaj svoje karierno sidro!

Najprej se vprašajmo, iz kakšnega testa smo in kje se nahajamo na življenjski črti. Odlično orodje, ki nam pomaga odkrivati naše osnovno življenjsko usmeritev, so Scheinova karierna sidra, s pomočjo katerih spoznamo, kje je naše sidrišče oz. kaj je tisto, k čemur nas vleče in čemur se ne bi odpovedali za nič na svetu. Karierno sidro se izoblikuje v prvih 10 letih delovnih izkušenj, mnogokrat ga je moč identificirati že pred vstopom na trg dela in se praviloma ne spreminja več.

2. korak: Poiščite ustrezno organizacijsko vlogo.

Ko identificirate vaše karierno sidro in

veste, kaj vas žene in kaj si želite, ga povežite s pozicijami oz. z organizacijskimi vlogami. Razglejte se po organizaciji. Je kaj ustreznih pozicij za vas? Se kdo umika, se morda odpira povsem nova pozicija? Sporočite vaše karierne ambicije kadrovske službi oz. vašemu neposredno nadrejenemu na letnem razgovoru.

Ženske moramo narediti naše karierne želje bolj vidne ali, kot je zapisal Woddy Allen, "80 odstotkov uspeha je že v tem, da si upaš pokazati."

Če v organizaciji ni pravih pozicij, se razglejte zunaj organizacije, spremljajte razpisana delovna mesta, seznanite vašo socialno mrežo o iskanju svojega novega izziva, vpišite se na LinkedIn omrežje in delite svoj profil s poslovno javnostjo. Nekateri vas bodo zagotovo podpirali in širili o vas dober glas.

Tretja možnost pa je, da si novo organizacijsko vlogo ter novo pozicijo ustvarite sami. Predlagajte spremembe in povejte, kako lahko organizaciji pri

Kariero si lahko načrtujemo tudi tako, da si sami ustvarimo zeleno pozicijo oz. delovno mesto.

tem pomagajte! Določite si čas, v katerem boste izbrali ustrezno in realno dosegljivo pozicijo, npr. 3, 6 ali 12 mesecev. Kariero si lahko načrtujemo tudi tako, da si same ustvarimo zeleno pozicijo oz. delovno mesto.

3. korak: Fokusirajte se.

Izbrali ste pozicijo, ki si jo želite. V tem trenutku je nadvse pomembno, da se osredotočite zgolj na izbrano pozicijo. Vložite vanjo vso energijo in ne begajte z mislimi sem ter tja. Poizvedite, kaj vse se pričakuje na izbrani poziciji, katera znanja in spretnosti, katere kompetence boste za to potrebovali in kakšna stopnja razvitosti teh kompetenc se pričakuje.

4. korak: Izmerite svoj potencial, ugotovite, kaj vam manjka, in si naredite osebni razvojni načrt.

Izmerite svoj potencial s pomočjo metode 360 v trenutnem delovnem okolju, tako boste imeli najbolj objektivno sliko vašega kompetenčnega profila in hkrati povsem strokovno analizo vaših pomanjkljivosti, na podlagi katerega si boste naredile osebni razvojno-izobraževalni načrt.

5. korak: Izpolnjujte osebni razvojni načrt.

Čimprej se lotite dela, obiščite seminarje in delavnice, ki ponujajo ustrezne vsebine, ki jih potrebujete. Povežite se z drugimi udeleženkami na teh delavnicah in izmenjujte izkušnje. To zelo pomaga krepiti samozavest. Trenirajte tudi doma. Modro si je najeti tudi osebnega coacha, ki vas po tej poti lahko usmerja ter hitreje pripelje do cilja.

6. korak: Povežite se z ljudmi, ki vam lahko pomagajo!

Niso le kompetence tiste, s pomočjo katerih napredujete. Pri tem vam pomagajo tudi drugi, ki vas podpirajo na vaši poti. Čimprej jih poiščite in vzpostavite z njim 'dober' stik. Najprej si pridobite podporo družine, zlasti partnerja. Potem se ozrite po organizaciji. Kdo vse vam lahko pomaga?



Ženske moramo narediti naše karijerne želje bolj vidne ali, kot je zapisal Woddy Allen, "80 odstotkov uspeha je že v tem, da si upaš pokazati."

Izmed njih si izberite svojega mentorja, ki bo prenašal svoje znanje in izkušnje na vas, prav tako pa bo dobrodošel 'zunanji tutor', to je nekdo izven organizacije, ki vam pomaga pri izgradnji širšega socialnega kapitala in na vaš razvoj gleda z nujno potrebnimi zunanjimi očmi. Sklenite z vsemi osebnimi dogovor in osebne zaveze.

Uspešna kariera ni vedno odraz kompetenc, ampak tudi vaše povezanosti z drugimi in njihove podpore.

7. korak: Evalvirajte vaše aktivnosti

Določite intervale, ko boste evalvirali aktivnosti vašega kariernega načrta. Katere kompetence ste izpopolnili in do kakšne stopnje? Ponovite analizo

360 po 6 mesecih dela in izmerite napredek! Evalvirajte delo z mentorjem: česa vas je naučil, kaj ste od njega pridobili? Evalvirajte delo s tutorjem: kaj se je spremenilo v vašem družbenem omrežju, ste zadovoljni z nadgradnjo socialnega kapitala, poznate več vplivnih ljudi kot prej? Delo evalvirajte s coachem: ste že dosegli potrebno stopnjo samozavesti za nov karierni korak?

Na podlagi ugotovitev samoevalvacije načrtujte (in izvedite) nadaljnje aktivnosti. ■

Uspešna kariera ni vedno odraz kompetenc, ampak tudi vaše povezanosti z drugimi in njihove podpore.



Povezovanje s srečanja Vključi(mo).se

Nadaljevalno srečanje marčevskega dogodka sekcije managerk Vključi(mo).se je potekalo 11. aprila, udeležile pa so se ga predstavnice GZS ZOR Ljubljana, Društva SOS telefon, Društva Ženski lobi, Mirovnega inštituta, Zavoda META, Zavoda Metina Lista, Zavoda Nefiks, Sekcije managerk Združenja Manager, Službe za enake možnosti in evropsko koordinacijo, MDDSZ ter Sveta za inovativnost žensk.

Predstavnice naštetih organizacij, ki delujejo na področju enakosti spolov, so soglašale, da se prihodnjič sestanejo v okviru dogodka MDDSZ in najdejo možnosti za bolj poglobljeno in učinkovito sodelovanje, začevši s skupnimi projekti. ■

Projekt Include.All (predstavljen) v Barceloni

Unija za Mediteran, ki jo sestavlja 43 držav, je 26. in 27. marca v Barceloni organizirala mednarodno konferenco Women's Socio-Economic Empowerment: Project for Progress, na kateri je bil v okviru B2B sestankov predstavljen tudi projekt Include.All. Cilj konference je bil spodbuditi vzpostavljanje večjih javnih in zasebnih politik, projektov in programov na področju socialnega in ekonomskega opolnomočenja žensk.

V okviru študijskega obiska v Španiji smo se srečali tudi z Mireio Las Heras, priznana docentko s smeri upravljanja ljudi v organizacijah na IESE Business School in raziskovalno direktorico Mednarodnega centra za delo in družino. ■

Koristi izobraževalnih programov so identifikacija najbolj talentiranih kadrov v podjetju, njihov razvoj in notranje kadrovanje. Iz Vključi.vse – smernice za spodbujanje enakosti



Kje vse ženske preHITEVAJO moške?
Več diplomantk kot diplomantov

S tem, ko ženske dobivajo veljavo, moški izgubljajo tisto, kar jim je bilo nekoč podarjeno. Družba se spreminja in moški so pod vedno večjim pritiskom; nekateri se z njim znajo spopasti, drugi ne. Nič jim ni več kar tako dano, kot jim je bilo včasih, niso več v prednosti.

Tone Tiselj, trener ženske rokometne ekipe RK Krim, Ona, junij 2013



Ali pridobitev diplome ubije talent in strast posameznika?