



PLANET
www.planetgv.si **GTV**



MOJA KARIERA ALI MOJA ŽIVLJENJSKA POT



ČE DANES NISI ZMEDEN,
POTEM pa res NE VEŠ ZA KAJ GRE...!

Prihodnost
je veliko bolj podprta z
vprašanji kot z
odgovori





KAKO RAZMIŠLJAMO O
svoji
KARIERI?

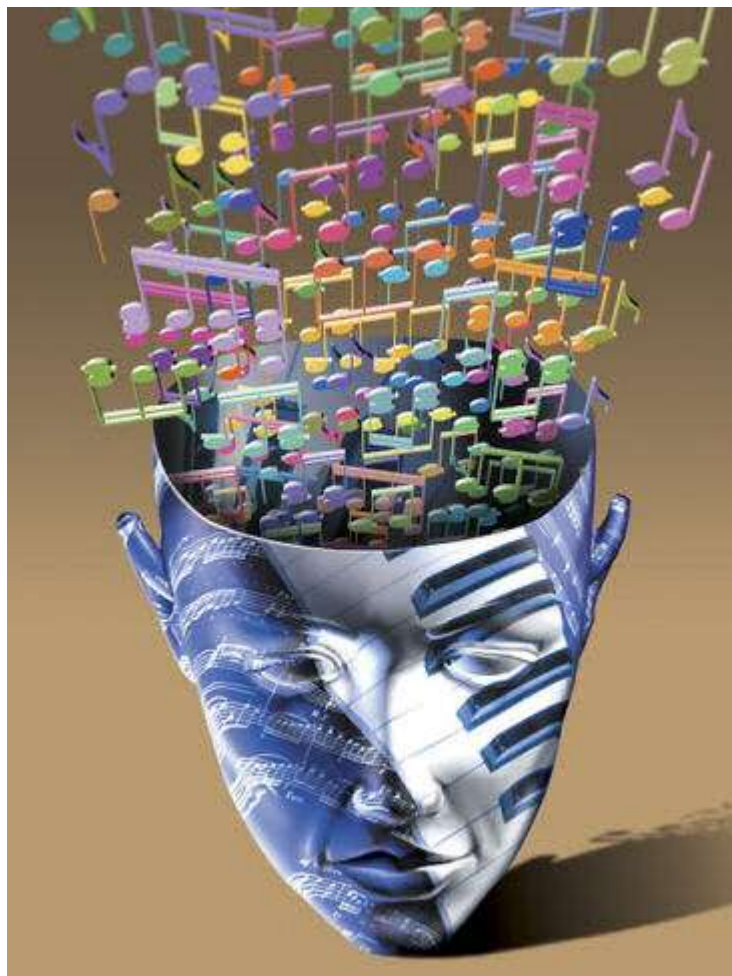


Ko bom... KDAJ BOSTE ZADOVOLJNI S SVOJO KARIERO?

- A: strokovno napredoval
- B: postal ugledna osebnost
- C: postal manager
- D: uspel kot podjetnik-začel svoj posel
- E: imel veliko delovnih izzivov
- F: se lahko posvetil svoji družini
- G: dobro zaslužil
- H: samostojen in neodvisen pri svojem delu
- I: lahko deloval v dobro drugih ljudi.
- J: še naprej počel to kar počnem sedaj
- K: bom lahko odšel v pokoj

IZBERITE LE EN ODGOVOR!





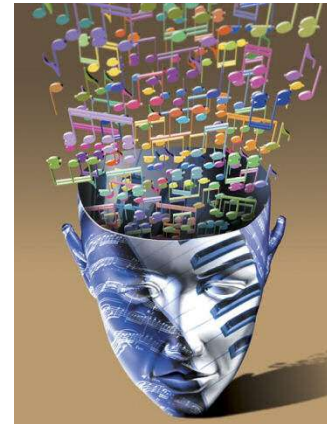
KAKO PA
RAZMIŠLJAMO O
SVOJEM ŽIVLJENJU?



KDAJ (STE) BOSTE ZADOVOLJNI S SVOJIM ŽIVLJENJEM?

- A: vselej, ko se naučim kaj novega
- B: ko me ljudje cenijo
- C: ob tem, da sem drugim pomagal usmerjati življenjsko pot
- D: uspel implementirati svoje ideje
- E: kadar so pred mano novi izzivi
- F: ko sem v krogu svoje družine
- G: imam presežek denarja
- H: ko imam občutek samostojnosti in neodvisnosti
- I: storim kaj dobrega za druge.
- J: ko teče mirno in brez sprememb
- K: ko gledam TV in se prepustim brezdelju

(ponovno) IZBERITE LE EN ODGOVOR!





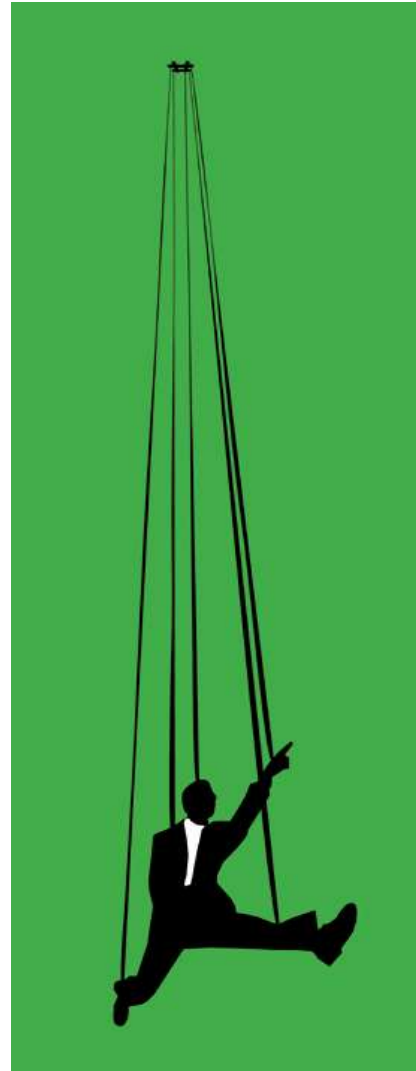
NA KOLIKO LET SI ZAŽEELITE SPREMEMBO V ŽIVLJENJU?

- na 3-4 leta
- na 6-7 let
- na 10 let
- si je ne želim



Američani v enem poklicu leta 96
le še 4,2 leti.
V povprečju naj
bi 8x zamenjali
poklic. Leta
2005, le še 3,2
leti

Slovenski
kadrovski
delavci v 40%
menijo, da bodo
v roku 5 let
zamenjali poklic



V GB vsako
leto zamenja
poklic 30 %
ljudi v
predelovalni
industriji.

V Franciji 20%
vsega
aktivnega
prebivalstva,
na
Švedskem 25 do
30%.

TEATER NOVE EKONOMIJE ustvarja drugačna delovna mesta

V Sloveniji le še 17% BDPja ustvarimo s pomočjo industrijskih proizvodov – ostalo prispevajo storitve

Virtualna delovna mesta "iz domačega fotelja"

Delovna mesta – tudi vir zabave



Leta 2020 bo v Evropi prostih 1.3 mil delovnih mest s področja IT

Delo z informacijami; Socialni inženiring – poklic prihodnosti

Pojav prvih "domačih mini tovarn"

NE SPREMINJA SE LE TEATER, TUDI IGRALCI

Želja po menjavi vlog -lov
za kariernim kapitalom kapitalom

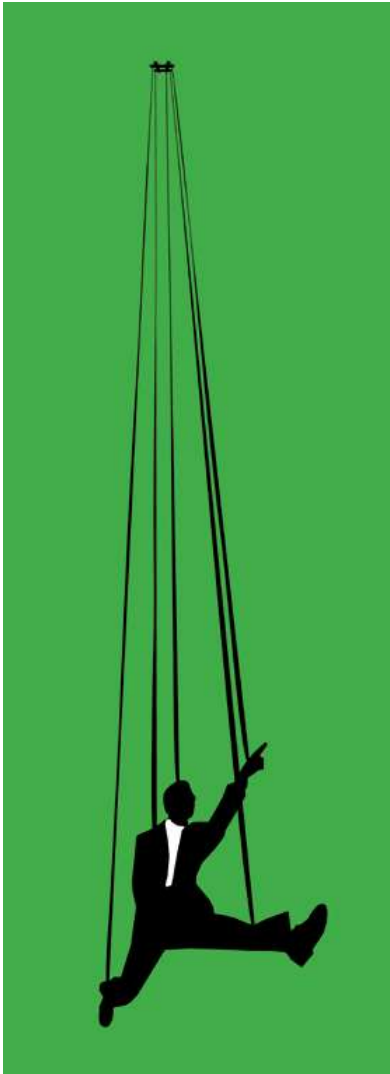
Vpletenost v
različne
aktivnosti
ciklične in
spiralne
kariere. Izbira
razvojne učne
poti



Iskanje
organizacijskih
vlog, kjer se
lahko "delavci
znanja še kaj
naučimo.

"CARRIERE"





MOBILNOST

VS.

STABILNOST



ZAPOSLENOST

VS.

ZAPOSLJIVOST





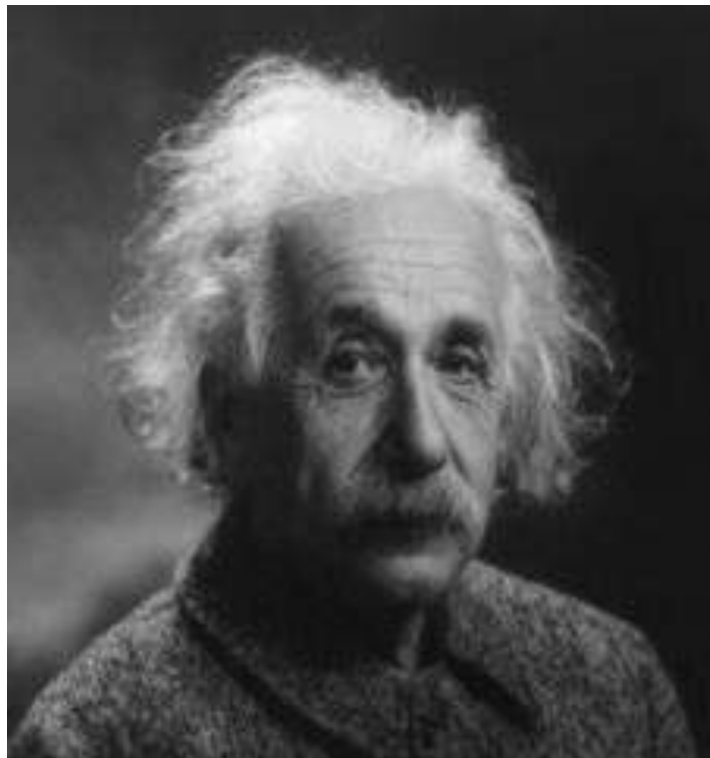
~~MLADOST vs. STAROST~~

Razlike so možne
Te še glede na
nivo osebnega razvoja
(osebni kompetenci)





Razmišljajmo...



“Problemi s katerimi se srečujemo danes, ne moremo rešiti z istim nivojem razmišljanja, s katerimi smo jih ustvarili! “

Albert Einstein



SODOBNA POJMOVANJA KARIERE

Polna zaposlenost izgublja pomen

Poklicne poti so neenakomerne
prekinjene in različno intenzivne

Razvoj kariere lahko pomeni tudi
premik navzdol ali vstran

vpliv na razvoj kariere ima družina
in življenjske vloge izven zaposlitve

TRADICIONALNA POJMOVANJA KARIERE

Zagotovljena polna zaposlenost

Stabilna in enosmerna poklicna pot

Razvoj kariere pomeni premik
navzgor

Razvoj kariere zadeva predvsem
poklicno življenje



Apel k

NAČRTOVANJU KARIERE

je pravzaprav apel k

NAČRTOVANJU ŽIVLJENJA



Načrtovanje kariere skozi življenjske prelomnice



- **Otroštvo in obdobje idealizma** (srkanje družbenih struktur, učenje od pomembnih drugih, razvoj prvih vrednot, uporniško iskanje meja, prve sanjarjenje o poklicu in načinu življenja..., prevladujoča vloga študenta, dijaka)
- **Prehod v svet odraslosti** (konec adolescence, vstop v svet odraslosti, prevzemanje vlog odraslih, načrta izbira odnosov, razvoj osebne vizije, spremembe zgodnjih kariernih odločitev)
- **Srednja 30 leta** (Kriza 30 let – sem to kar želim biti, kaj želim biti..., pregled vseh dosedanjih odločitev glede poklica, družine, starševstva..., prevzemanje odločitev za daljši rok...ideali iz otroštva izginejo)
- **Pozna 30 leta** (Čas je omejen, selekcija aktivnosti, čustvena priprava na 40 leta, preseganje iluzij...prve dileme med osebno rastjo in stagnacijo...)
- **Prehod v pozna štirideseta leta** (Kriza srednjih let - Ozaveščanje razlike med mladostnimi sanjami in realnostjo, prvi znaki staranja in ozaveščanje lastne umrljivosti, nov pomen delu in družini...)
- **Pozna petdeseta leta** (stabilna leta, priprave na upokojitev, vrednotenje otrok, prijateljev, staršev, pregled dosedanjega življenja in osebnih dosežkov, manjša pripravljenost na spremembe, naraščajoča skrb za širše družbene probleme...)
- **Od 65 let naprej** (Upokojitev, sprememba socialnih vlog, pešanje fizičnih in mentalnih moči, težave z zdravjem, soočenje s smrtjo bližnjih, soočenje z osebno odvisnostjo od drugih)



Oprimo naše (novo) razmišljanje o gradnji življenjske poti na nekaj novih hipotez... *ali pa zgolj zamolčanih resnic o življenju, o katerih očitno nismo razmišljali!*

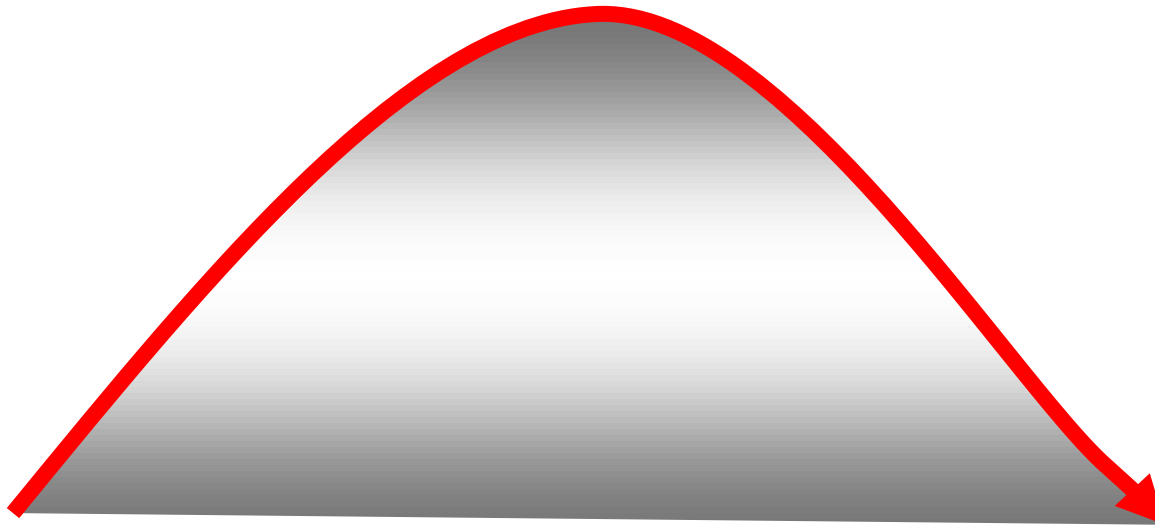
Hipoteza 1



Potreba po osebnoštni rasti je človeku dana



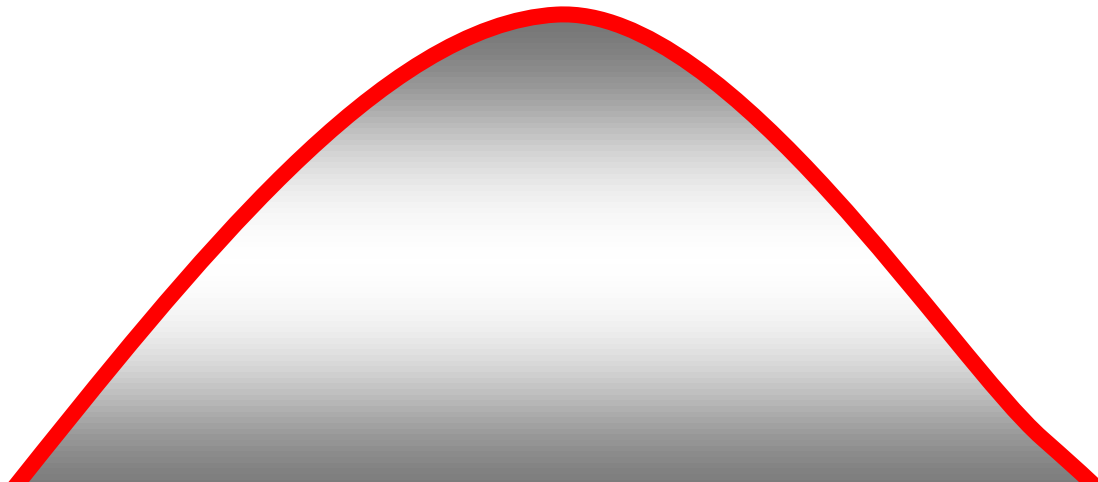
Življenjska krivulja ali krivulja osebne rasti?



Ko se enkrat ne spreminjaš več, potem si pa res star, pravzaprav mrtev!

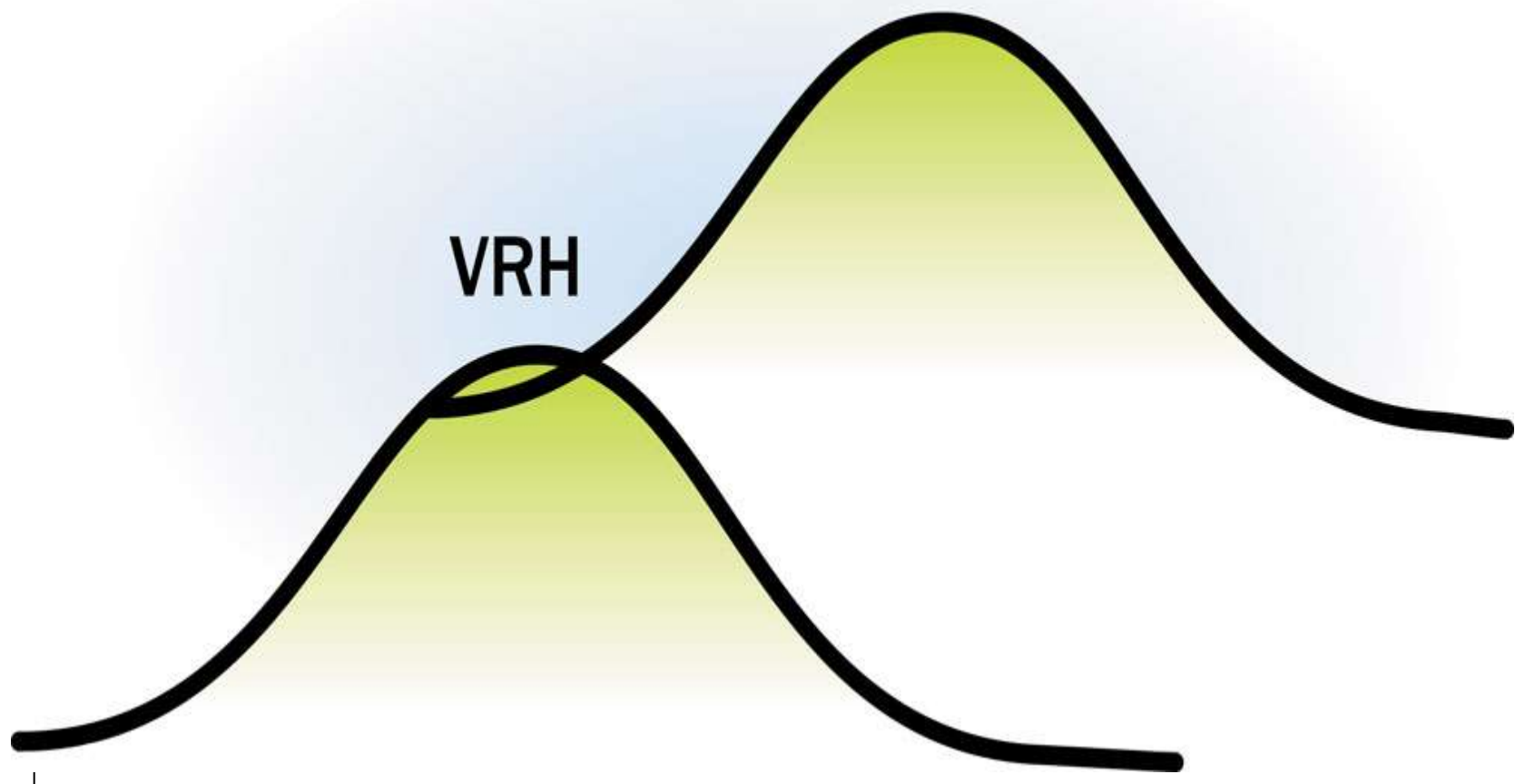


Življenjska krivulja? Jo lahko ukanemo?





Druga karierna krivulja



Hipoteza 2



Življenjske krize in prelomnice



- Biološko, psihično in socialno zorenje s družbenimi normami povzroča življenjske krize.
- Krize so pravzaprav pogoj za napredek
- Pogoj je, da krizo (😊) rešimo
- Status quo je stanje, ki izraža nazadovanje in ne mirovanja...



Čustveni proces pri preživljanju življenjske (karijerne) krize!



Hipoteza 3



Naša motivacija se spreminja

DOSEŽKI
ORGANIZACIJE

DRUŽBENI
DOSEŽKI

OSEBNI
DOSEŽKI



MOBILNOST

MOTIVACIJA
SE SPREMINJA

AVTONOMIJA



POKLICNO ŽIVLJENJE



20 leta –

želim biti poslovno uspešen (mobilnost)

40 leta –

želim biti socialno pomemben

60 leta –

želim biti osebno uspešen (avtonomnost)





Naša zaloga življenjske energije se spreminja



- **Bio-življenjski cikel**
- **Delovni cikel**
- **Družinski cikel**

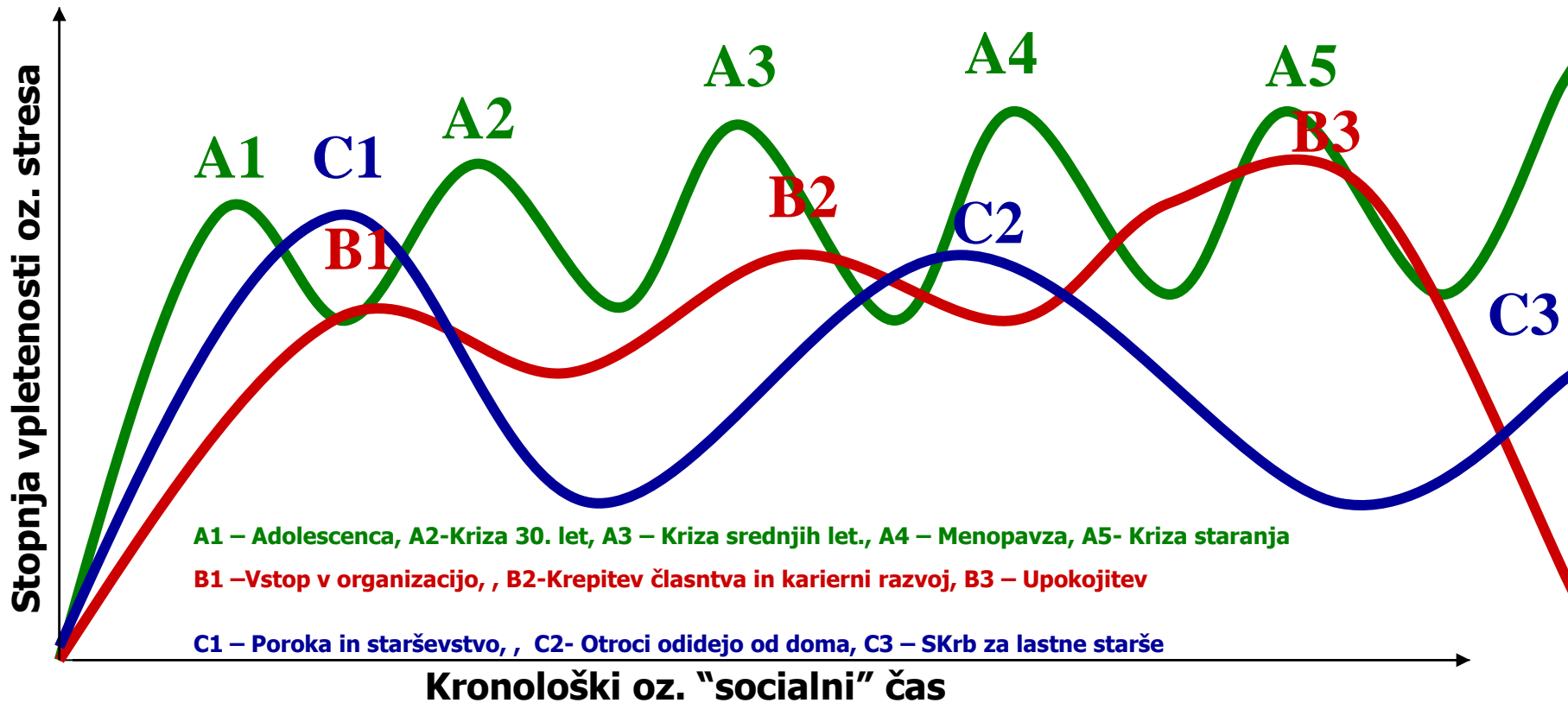
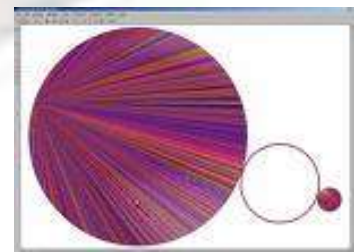


DIAGRAM PREPLETANJA ŽIVLJENJSKIH CIKLOV



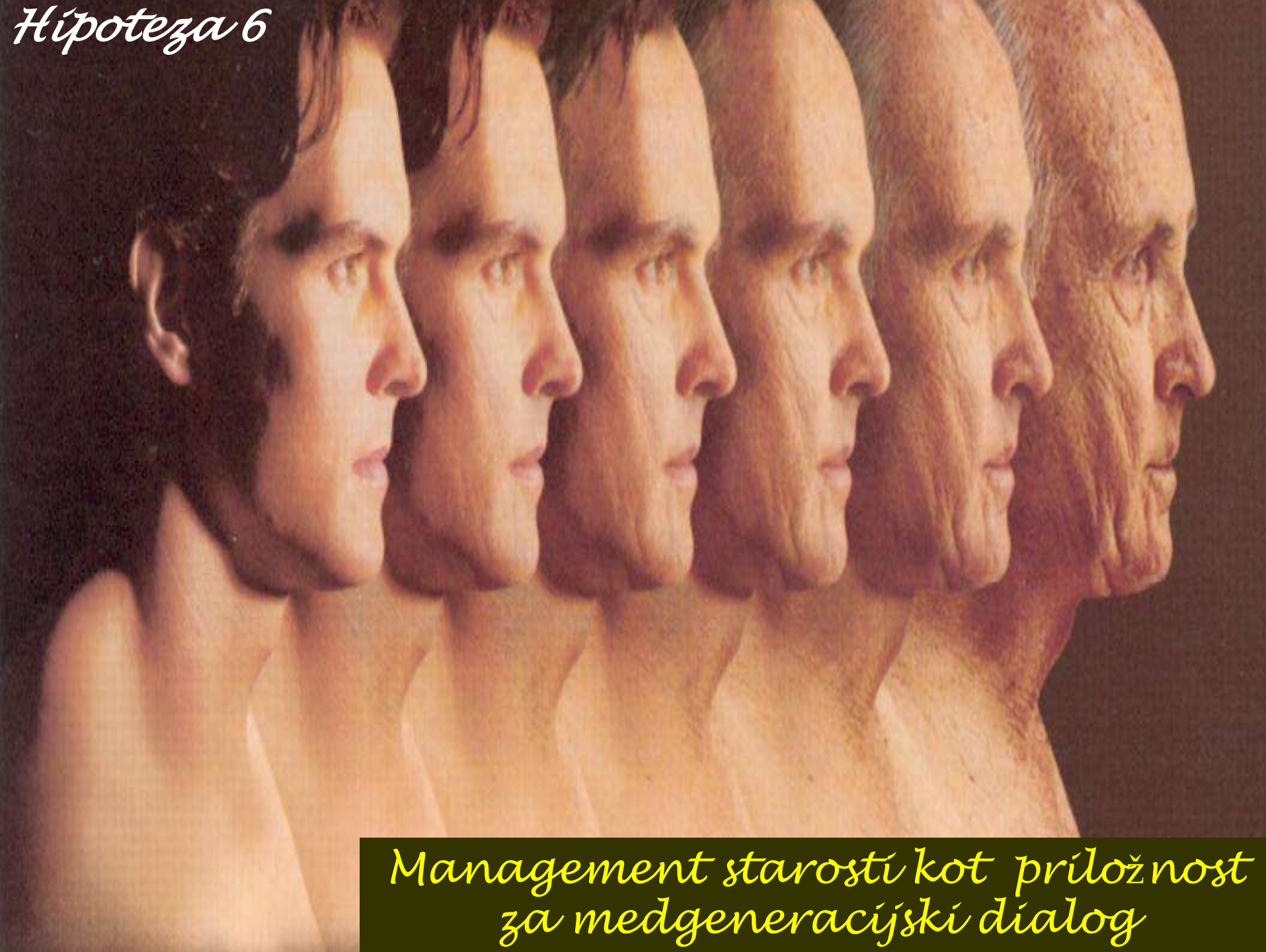
Hipoteza 5





- **Nove vrednote v družbi?**
- **Kako so se spremenile vrednote v Sloveniji?**
- **Nove vrednote posameznikov**
- **Misleči se posamezniki z vizijo**
- **Ljudje iščejo v delu nekaj več – iščejo osebno izpolnitev**
- **Generacijske vrednote**

Hipoteza 6



*Management starosti kot priložnost
za medgeneracijski dialog*



MOBILNOST
ZAGNANOST
VISOKA RAVEN ENERGIJE
ŽELJA PO USPEHU
AKTERJI SPREMEMB



Prednosti starejše delovne sile

IZKUŠNJE
MODROST
IZGRAJEN SOCIALNI KAPITAL
IZGRAJENA OSEBNOST
TRADICIONALNE DELOVNE
VREDNOTE
DELO V TIMU IN KOLEKTIVIZEM



Andrew Summers Rowan (1857 - 1943)



- Management starosti je izjemna priložnost za razvoj novih tehnologij?????
- Zaposlovanje starejših je priložnost, da organizacija postane modrejša!
- Zmanjševanje tveganih odločitev
- Medgeneracijski dialog spodbuja različnost in inovativnost ter gradi prihodnost organizacije.



VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

DA ali NE



VSEŽIVLJENJSKO UČENJE



DETERMINIRA KAKOVOST NAŠEGA BIVANJA



NE GLEDE NA STAROST, NIKOLI NI
PREPOZNO, DA MOŽGANE ZNOVA
POŽENETE V TEK.

Možgani delujejo drugače kot ostali deli
telesa...bolj kot jih uporabljate, boljše
delujejo!



**VSEŽIVLJENJSKO
UČENJE**



**VSEŽIVLJENJSKO
DELO**



Kako se lahko torej premaknemo naprej...

- 1. Zavedanje in priznanje;** Obtičali smo...
- 2. Diagnoza;** Kaj je povzročilo zastoj? Osredotočanje na glavne vzroke
- 3. Soočenje;** občutek praznine, krivde, depresija...toda stopnja je potrebna in začasna - potrebujemo razmislek (sabbatical year)
- 4. Nova VIZIJA** – preblisk, potrebujemo nekaj novega, vemo kaj hočemo, postavimo si vizijo, redefiniramo poslanstvo...
- 5. Usposabljanje – dograditev kompetenc**
- 6. Implementacija/** Izpolnitev naloge in evalvacija

IN...



...nato PONOVI MO KROG...
in nato ponovno...



MODERNI KARIERNI SISTEMI SO OBLIKOVANI OD LJUDI ZA LJUDI!



Sodobno pojmovanje kariere združuje poklicno in življenjsko pot!

Kot kadroviki **ne načrtujete le svojega življenja,**
ampak izdatno tudi **življenjske poti** posameznikov.

Načrtovanje poklicne kariere je **reverzibilni proces**, kjer nivo povratnega vplivanja določamo sami!

Čas je dozorel za

osebni CRM





PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov-hipoteza 1

Motivirani smo dokler imamo izzive:

- **Oblikovanje DM/organizacijskih vlog z učno krivuljo**
- **Oblikovanje prehodov med DM/organizacijskimi vlogami**
- **“Job Rotation” poznavanje organizacije in vrednot, toda delo kot izziv- primer**
- **Nenehno ocenjevanje potenciala**
- **Ekonomičnost vs. raznolikost know-howa.**
- **Krivulja rasti in vertikalna napredovanja /mednarodne kariere**



PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov – hipoteza 2

- Prepoznavanje življenjskih prelomnic pri posameznikih.
- Življenjska prelomnica kot priložnost za napredek posameznika in organizacije

Coaching programi ob življenjskih prelomnicah

IRIN – Izobraževanje in učne pogodbi

“Ponudba” nove smeri-katere?

Iskanje novih potencialov – nove priložnosti za organizacijo

Upoštevanje čustvene krivulje sprememb



PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov-hipoteza 3

- **Preverjanje motivacije**
- **Preverjanje ambicij in osebnih vizij**
- **Prilagajanje vsebine dela in organizacijske vloge različnim oblikam motivacije in življenjskih usmeritev**

Vertikalne in horizontalne kariere – kdaj je najboljši vodja

Avtonomno oblikovano delo – ciljno vodenje



PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov-hipoteza 4

- **Identificiranje vpletenosti v življenjske cikle.**

Identifikacija DM/organizacijske vloge glede na potreben vložek energije, ne le na kompetence

- **Raznolikost nagrajevalnih in motivacijskih paketov glede na intenziteto vpletenosti v različne cikle**



PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov-hipoteza 5

**Gradimo karierni sistem organizacije na poslanstvu, viziji in vrednotah –
Ima vaša organizacija vrednote?**

Delovno mesto je “out” , Uvedimo ORGANIZACIJSKA VLOGE s poslanstvom.

Uvedimo programe za uravnoteženje družinskega in poklicnega življenja- organizacijske vloge

Generacijski nagrajevalni paketi v Yahoo-ju



PRIPOROČILA za oblikovanje kariernih sistemov- hipoteza 6

- Prenos znanja in izkušenj skozi mentorske sheme
- Vključimo starejše v svetovalne vloge
- Prilagodimo nagrajevalni paket
- Medgeneracijsko učenje – mlajši učijo starejše in starejši mlajše!
- Tehnološke prilagoditve starejšim



IGRATI IGRO ŽIVLJENJA V TEATRU NOVE EKONOMIJE

Nenehne spremembe nas silijo k nenehni “vzgoji” za nove poklice, na novo se bomo morali socializirati ter se nenehno spraševati, ali je naš sistem vrednot skladen s poklicem, ki ga opravljamo in organizacijo v kateri delamo! Iskali ne bomo poklicev, ampak splošno smer življenja, povezano z našimi vrednotami in samopodobo posameznika!

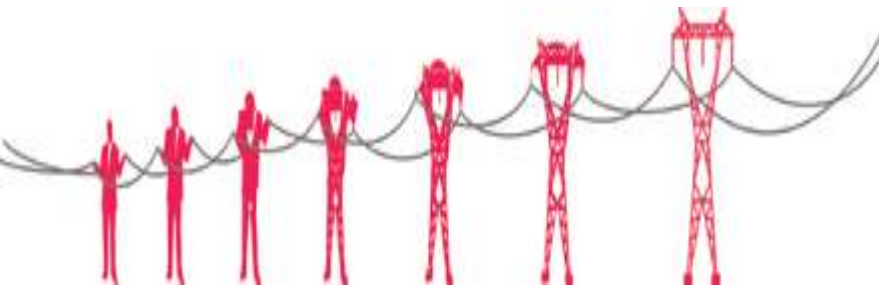
D.B.

HVALA ZA VAŠO POZORNOST



daniela.brecko@planetgv.si

www.planetgv.si



Globalna vizija

