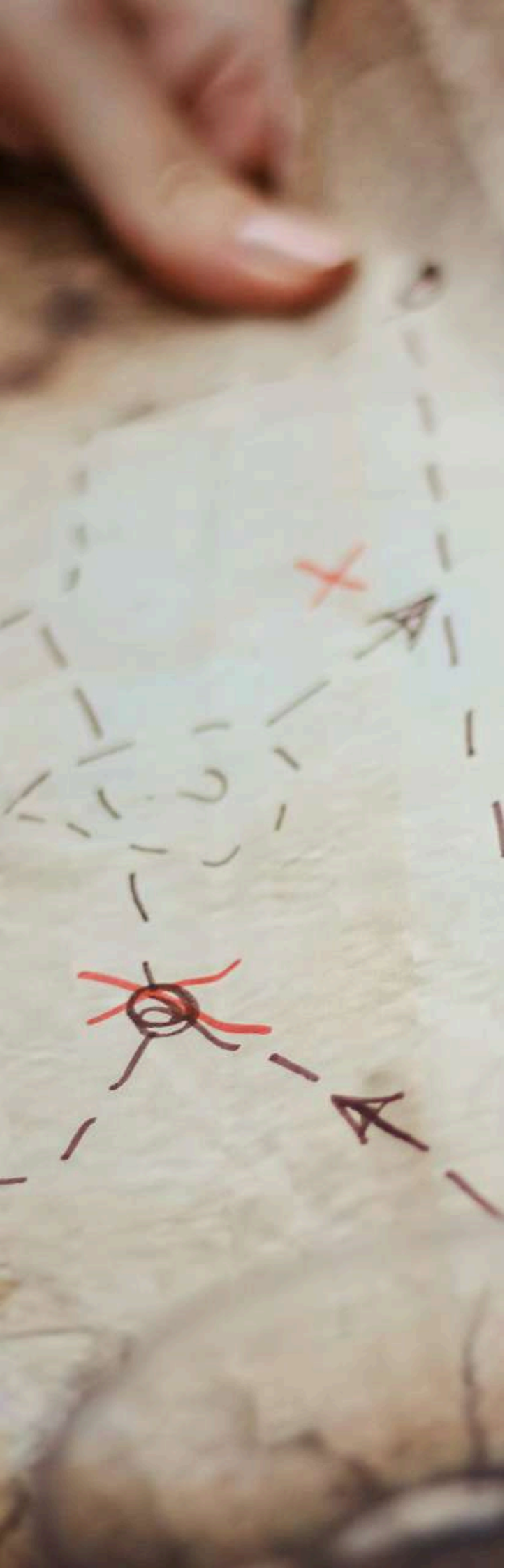
europass

MOJA ZGODBA

SESTAVI PREPRIČLJIV EUROPASS ŽIVLJENJEPIS

SAŠO KRONEGGER, EVA GAJŠEK, MATEJ CEPIN,
ŠPELA POGAČNIK NOSE



VSEBINA

UVOD 5

KDO SEM? 7

KAKO ME VIDIJO DRUGI? 17

KAJ IŠČE DELODAJALEC? 31

EUROPASS: MOJ KARIERNI KOTIČEK V OBLAKU 43

MOJ PRVI EUROPASS CV 45

EUROPASS: UNIVERZALEN, ENOSTAVEN, UČINKOVIT! 51

VEČ KOT SAMO CV! DODATNE FUNKCIJE EUROPASSA 55

Z EUROPASSOM ČEZ MEJE 61

PREBERI VEČ 63

MOJA ZGODBA: SESTAVI PREPRIČLJIV EUROPASS ŽIVLJENJEPIS

2. izdaja

Avtorji: **Sašo Kronegger, Eva Gajšek, Matej Cepin in Špela Pogačnik Nose**

Uredil: **Matej Cepin**

Oblikovanje in prelom: **Eva Gajšek**

Jezikovni pregled: **Eva Gajšek**

Izdal: **Center RS za poklicno izobraževanje** (Nacionalni center Europass) v sodelovanju s **Socialno akademijo**, Ljubljana, 2024.

Založnik: **Center RS za poklicno izobraževanje** (Nacionalni center Europass).

Publikacija je v elektronski obliki prosto dostopna na spletnih straneh www.europass.si.

Publikacija je brezplačna.

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna.

Izvedba tega projekta je sofinancirana s strani Evropske unije. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 219778307

ISBN 978-961-7139-65-5 (PDF)

EUROPASS ŽIVLJENJEPIS: ORODJE ZA BELEŽENJE TVOJE EDINSTVENOSTI

Draga iskalka zaposlitve, dragi iskalec zaposlitve!

Ne poznamo se. Ne vemo veliko drug o drugemu. Avtorji ne poznamo tvoje starosti, izgleda, želja, močnih in šibkih točk. Ne vemo, kakšno delovno mesto si želiš, kaj si misliš o sebi in kako realne so tvoje želje.

Vemo pa eno stvar. Edinstvena si. Edinstven si.

Vsakdo se je na ta svet rodil edinstven in neponovljiv. Nikoli pred njim ni bilo takšne osebe in nikoli več je ne bo. Osebe s takšnimi lastnostmi, postavljene v točno ta čas.

Ta tvoja edinstvenost se ni zgodila naključno. S tvojimi edinstvenimi značilnostmi je prišla tudi tvoja edinstvena naloga. Ne vemo, kakšna. Nikoli je v polnosti ne doumemo. Vemo pa nekaj: če je ne boš uresničila, uresničil ti, je ne bo namesto tebe nihče drug. In svet bo za odtenek slabši, kot če dodaš svoj delček.

»Nihče ni nenadomestljiv,« pravijo. In morda je res – za neko vnaprej določeno nalogo se vedno najde človek, ki jo bo izpolnil. A obstaja še druga vrsta nalog – takšne, ki niso vnaprej določene. Takšne, ki jih zase odkrijemo sami. In tem smo najbolj zavezani.

Na Europass življenjepis lahko gledaš kot na še en dodaten, nepotreben obrazec. Vendar pa lahko nanj gledaš tudi kot na orodje za beleženje tvoje edinstvenosti.

Na trgu dela se vedno srečujejo tvoje lastnosti, navade, znanje na eni in potrebe delodajalca na drugi strani. Najbrž si želiš, da bi se med tema dvema zgodil dober stik. To je zelo mogoče, a ne s potrebami vsakega delodajalca! Preden daš stiku priložnost, imaš dve temeljni nalogi: poznati sebe oz. svojo edinstvenost ter poznati delodajalca.

Pričujoča publikacija ti je lahko pri tem v veliko pomoč.

Drugo in tretje poglavje govorita o poznavanju tebe. Drugo o tem, kako si videti od znotraj, tretje pa o tem, kako si videti od zunaj.

Četrto poglavje pa govori o poznavanju delodajalca. Tega zaenkrat še ne moreš poznati od znotraj. Morda pa ga boš prav kmalu.

Europass življenjepis, predstavljen v naslednjih poglavjih, je pripomoček za gradnjo stika med vama. Je prevajalnik med tistim, kar želiš sporočiti ti in tistim, kar išče delodajalec. To Europassu omogoča njegova standardizirana, po vsej Evropski uniji prepoznana oblika.

Zavedaj se, da delodajalci praviloma govorijo drug jezik kot ti in tudi tebe vidijo na drugačen način, skozi druga očala. Europass življenjepis lahko vajina pogleda zbliža.

Je pa tudi struktura. Strukturo nudi tako tebi kot tudi delodajalcu. To lahko primerjamo z lepo obleko. Človekov obraz razpoznaš, če obleka ni vpadljiva, če je urejena, pričakovana. Europass življenjepis je takšna urejena obleka za tvojo zgodbo.

Na spletu najdeš veliko pripomočkov o tem, kako tehnično izpolniti Europass življenjepis in tudi kar nekaj priporočil o njegovi vsebini.

V tem priročniku pa želimo iti še korak dlje. Spremljati te želimo pri odkrivanju tvoje edinstvene zgodbe – tiste, ki se je že izrazila ali pa morda tiste, ki ima še potencial, da se izrazi, pa se še ni.

Želimo ti pomagati povedati to zgodbo in jo s pomočjo Europass življenjepisa preliti v jezik, ki ga bodo razumeli delodajalci.

Avtorji

KDO SEM?

Vsak od nas je več kot le skupek sestavnih delov, več kot formalna izobrazba in več kot genetski material.

Preden začnem drugim pojasnjevati, kdo sem, je smiselno, da se najprej pogledam v ogledalo.

To je namen tega poglavja.

Ogledali si bomo, kako trije dejavniki: dednost, okolje z vzgojo in lastna dejavnost posameznika vplivajo na osebnostni razvoj ter na razvoj kompetenc.

S takšnim pogledom lahko bolj jasno vidiš, v čem si poseben, kje so tvoje super moči, pa tudi tvoje omejitve. In tako narediš bistven korak dlje na poti proti dobremu življenjepisu.

ZAKAJ SPLOH POTREBUJEM POGLED V OGLEDALO?

»Pa saj se poznam! Saj živim sam s sabo! Zakaj bi se moral vprašati, kdo sem?« To so pogosti odzivi na povabilo, naj pogledam samega sebe. Drugi pogosti odzivi pa so: »A spet ...? Spet bomo gledali sebe? Naredimo raje kaj za prihodnost. Gremo raje v akcijo ...«

Odzivi posameznikov so v veliki meri odvisni od njihovega načina doživljanja sveta. Nekateri raje raziskujejo svet okrog sebe in same sebe, drugi pa imajo raje akcijo, usmerjeno v cilje, ki bo »sama od sebe« prinesla nove uvide.

Pa vendar: zakaj pogled nase? Tako kot se ljudje običajno pogledamo v ogledalo, ker nas zanima, kako izgledamo navzven, se je smiselno vprašati tudi, kako izgledamo navznoter.

Pogled nase »od zunaj«, »iz daljave«, ko nismo vpeti v trenutne reakcije na okolje, imenujemo meta pogled. Običajno to pomeni pogled, ki je bolj abstrakten od pogleda nase v vsakodnevnih odnosih v okolju. Ko poskušamo razmišljati o svojih vedenjih, lastnostih in izkušnjah s širše perspektive, lahko začnemo zaznavati vzorce svojega načina življenja.

Kadar pogledamo nase z nekaj distance, se lahko vprašamo, kaj nam v življenju resnično pomeni nekaj več. Kaj nam daje varnost, kaj prinaša zabavo, kaj nas izčrpa in kaj krepi našo pripravljenost za vsakodnevno soočanje z novimi izzivi?

Ko podrobneje razmišljamo o sebi, lahko opazimo tudi, katere izkušnje iz preteklosti so nas močneje zaznamovale in katere odločitve še danes močno vplivajo na naše razumevanje sveta.

Ko si na kakšnega od vprašanj že odgovorimo, je včasih smiselno kopati tudi naprej. »Kaj se skriva zadaj, za odgovorom, ki sem si ga podal?« Tako lahko spoznamo mehanizme ali vrednote, ki so včasih presenetljive ali neopazne. Takšna je na primer sledeča Matjaževa zgodba.

V pogovoru s kolegom o tem, s katerimi skrbmi se najbolj ukvarja, je Matjaž omenil, da ga najbolj skrbi, ali zasluži dovolj. Na prvi pogled se je zdel ta njegov komentar nenavaden, saj se veliko ukvarja z vodenjem ljudi, motiviranjem zaposlenih in podporo kolektivom.

Skozi nadaljevanje pogovora pa se je izkazalo, da se za njegovim razmišljanjem o finančnih sredstvih skriva zgodba o zagotavljanju varnosti za družino. Sogovornik je temo o zaslužku povezal z osamosvajanjem svojih otrok in tem, da bi jim rad zagotovil kar najboljšo popotnico v samostojnost v obliki stanovanjskih enot, kamor bi se lahko preselili, ko bo čas za njihov odhod od doma.

KAKO DO BOLJŠEGA POZNAVANJA SAMEGA SEBE?

Ljudje se soočanja s samim seboj lotevamo na različne načine, z več ali manj sodelovanja drugih. Naslednjih nekaj vaj ti lahko pomaga narediti uvodne korake k temu.

Pri opazovanju samega sebe na samem ali pa z drugimi se odpre veliko zanimivih vprašanj. Smo res tako fleksibilni, kot si želimo biti in bi se radi predstavili drugim? Smo res tako komunikativni, kot mislimo? Nam resnično veliko pomeni delo v skupini ali imamo raje izzive, ki so pripravljeni samo za nas?

Koliko varnosti pričakujemo v zaposlitvi? Koliko vpliva na situacijo ali širše okolje potrebujemo, da smo zadovoljni?

Ko se malo bolj posvetimo raziskovanju sebe, se pogosto zgodi, da se srečamo z deli sebe, ki jih poznamo manj, kot smo mislili.

Med spodnjimi načini izberi tistega, ki ti je najbolj pri srcu in še danes naredi korak naprej v tej smeri.

Sam s seboj:

- Pisanje in prebiranje lastnega dnevnika.
- Razmislek o nekem odprtem vprašanju med sprehodom ali tekom.
- Spominjanje zgodb za nazaj in premislek o njih z današnjega vidika.
- Daljša obdobja načrtne samote in tišine.

V komunikaciji z drugimi:

- Pogovor s prijatelji o tem, kako me vidijo.
- Pogovor z mentorjem ali coachem.
- Pogovor s svetovalcem za zaposlovanje.
- Različni ocenjevalci osebnostnih lastnosti.

OKNO JOHARI

Okno Johari je orodje, ki ljudem pomaga bolje razumeti njihov odnos do sebe in drugih. Uporabno je v različnih kontekstih, med drugim tudi pri razmišljanju o zaposlovanju.

Vaja je sestavljena iz več delov. Posameznik najprej sam s seznama pridevnikov izbere 20 takih, ki ga najbolje opisujejo. Enak seznam da tudi drugim osebam okrog sebe (sodelavcem, prijateljem, ...) in jih prosi, da prav tako izberejo 20 pridevnikov, ki ga dobro opisujejo.

Izbrane pridevnike zapiše v mrežo, ki prikazuje kaj je vidno posamezniku in kaj njegovi okolici.

		MENI	
		VIDNO	NEVIDNO
DRUGIM	VIDNO	**Javna podoba** (pridevniki, ki jih izberejo tako posameznik kot njegovi sogovorniki)	**Slepa pega** (pridevniki, ki jih izberejo sogovorniki, posamezniki pa ne)
	NEVIDNO	**Zasebnost** (pridevniki, ki jih izbere posameznik, njegovi sogovorniki pa ne)	**Nezavedno** (pridevniki, ki jih ne izbere niti posameznik niti njegovi sogovorniki)

Javna podoba so lastnosti, ki jih prepozna tako posameznik, kot njegova okolica.

Zasebnost je podoba, ki jo ima oseba o sebi, okolje pa se je ne zaveda. To je področje njene intimnosti in skrivnosti. Od osebe je odvisno, ali želi razkrite informacije ali ne.

Slepa pega je polje negotovosti, zmedenih čustev, sumov, dvomov, odpora, obrambnih mehanizmov. Pridevniki predstavljajo tiste informacije, ki se jih posameznik ne zaveda, njeni sogovorniki pa jih prepoznavajo. V medosebnih odnosih se vsak svobodno odloča ali bo s tovrstnimi informacijami posameznika soočil ali ne.

Nezavedno sestavljajo pridevniki, ki jih niso izbrali niti sogovorniki niti oseba. Predstavljajo motive ali vedenje osebe, ki jih noben udeleženec ni prepoznal. To je morda zato, ker za osebo res ne veljajo, ali ker obstaja kolektivno neznanje o obstoju teh lastnosti.

SEZNAM PRIDEVNIKOV

- **sposoben**
- **sprejemajoč**
- **prilagodljiv**
- **krepak**
- **pogumen**
- **miren**
- **skrben**
- **vesel**
- **pameten**
- **zapleten**
- **zaupen**
- **zanesljiv**
- **dostojanstven**
- **empatičen**
- **energičen**
- **ekstrovertiran**
- **prijazen**
- **dajajoč**
- **srečen**
- **pripravljen pomagati**
- **idealističen**
- **neodvisen**
- **genialen**
- **inteligenten**
- **introvertiran**
- **prijazen**
- **učen, načitan**
- **logičen**
- **ljubeč**
- **zrel**
- **skromen**
- **živčen**
- **opazujoč**
- **organiziran**
- **potrpežljiv**
- **močen**
- **ponosen**
- **tih**
- **razmišljujoč**
- **sproščen**
- **religiozen**
- **odziven**
- **raziskujoč**
- **asertiven**
- **samozavesten**
- **občutljiv**
- **sentimentalen**
- **sramežljiv**
- **neumen**
- **spontan**
- **simpatičen**
- **napet**
- **zanesljiv**
- **topel**
- **moder**
- **duhovit**

IKIGAJ: KAJ JE TVOJ RAZLOG ZA OBSTOJ?

Ikigaj je japonska beseda, sestavljena iz iki »življenje« in gaj »uporabnost, vrednost«, ki v prevodu pomeni »razlog za obstoj«. Gre za to, kar v tvojemu življenju daje vrednost, smisel, življenjsko usmeritev ali namen, zaradi katerega je tvoje življenje smiselno in za katerega spontano in prostovoljno delaš različne stvari. Gre za to, kar ti prinaša zadovoljstvo in občutek smisla življenja.

V skladu s to teorijo naj bi vsak posameznik imel svoje svoj osebni Ikigaj, ki je rezultat premišljenih odgovorov na štiri ključna vprašanja:

- Kaj rad/-a delam?
- V čem sem dober/-a?
- Za kaj sem lahko plačan/-a?
- Kaj svet potrebuje?

Pojem sam sicer izhaja iz načel tradicionalne japonske medicine, po katerih na človekovo telesno zdravje vplivajo duševnost in čustva ter nazori o smislu življenja. Za nas je

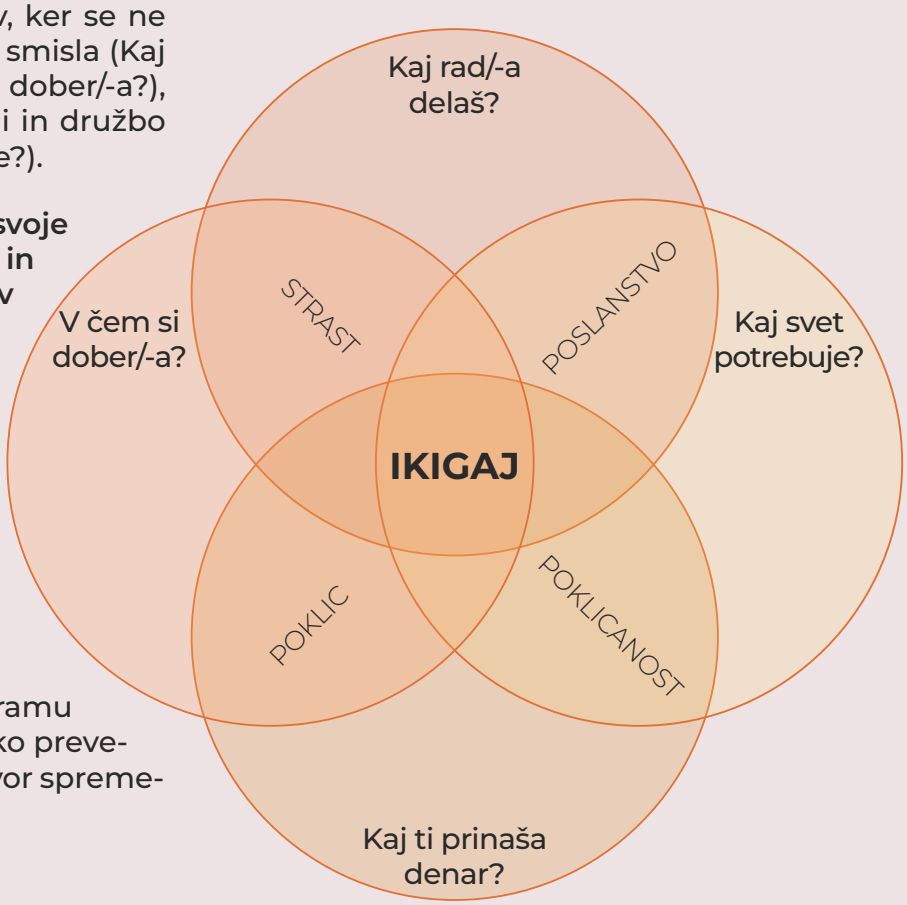
morda še toliko bolj zanimiv, ker se ne nanaša le na osebno iskanje smisla (Kaj rad/-a delam in v čem sem dober/-a?), temveč gleda tudi na soljudi in družbo kot celoto (Kaj svet potrebuje?).

V diagram na desni vpiši svoje odgovore na vprašanja in odkrij, kaj je tisto, kar je v tvojem življenju razlog za obstoj!

Če na vprašanja ne veš odgovora, ni problema – pri odkrivanju samega sebe gre za dolgotrajen proces.

Vzemi si čas, premisli in spoznavaj svoje želje.

Priporočamo, da se k diagramu vrneš vsake toliko časa in tako preveriš, če se je kakšen tvoj odgovor spremenil ali je postal bolj jasen.



TRIJE DEJAVNIKI, KI SESTAVLJAJO EDINSTVENOST POSAMEZNIKA

Na ta svet se rodimo s potencialom, zapisanim v naših celicah, ki se v odnosu z okoljem in ob posledicah naših lastnih odločitev deloma udejanji, del pa ostane za vedno neizkoriščen. Talenti, ki jih imamo, se lahko razvijejo le ob trdem delu, v kombinaciji z našimi željami pa so lahko motor tega, kar prispevamo k razvoju skupnosti.

Če lahko berete tole besedilo, ste že srečnejši kot tri milijarde ljudi na svetu, ki ne znajo brati. To je le ena izmed perspektiv, po katerih se lahko primerjamo z drugimi, in na osnovi katerih gradimo svojo samopodobo in samozavest.

Star slovenski pregovor pravi, da gre osel le enkrat na led. Govori o izkustvenem učenju, ki se dogaja, kadar se posamezniki soočamo z novimi situacijami. Takrat preverjamo svoje predstave ter jih preoblikujemo, da kar najbolj odgovarjajo svetu, kot ga poznamo. Učenje iz izkušenj se dogaja vsem.

Naš genetski potencial, pretekle življenjske izkušnje in lastne odločitve vsakega od nas oblikujejo v enkratnega in neponovljivega posameznika, ki lahko, ravno zaradi te neponovljivosti, najde svoje mesto v svetu. Zato se bomo v tem poglavju posvetili tudi kompetencam, orodju za predstavljanje znanj in izkušenj, ki jih imamo.

Še prej pa bomo zakopali malo globlje. Večina teoretskih pristopov se strinja, da človeka sooblikujejo trije ključni dejavniki: dednost, okolje in lastna aktivnost.

V nadaljevanju bomo nekaj pozornosti posvetili vsakemu od teh dejavnikov, da bi bolje razumeli, zakaj smo takšni, kot smo in kako smo se razvili (in se še bomo razvijali) v edinstvene posameznike.

DEDNOST IN GENETSKI POTENCIAL

Dednost je prenos lastnosti z vsake generacije na naslednjo. Geni definirajo potencial za razvoj lastnosti. Kako je potencial izkoriščen, pa je deloma odvisno od kombinacije z drugimi geni, deloma pa od okolja.

Kot primer vzemimo potencial za debelost. Genetski potencial je prisoten v telesu, človekova dejanska teža pa je odvisna od drugih dejavnikov v okolju, kot je vrste hrane, ki jo uživa, ter koliko se giblje.

V zadnjih 15 letih je bilo opravljenega veliko dela, da bi odkrili »gen za ...«, vendar do sedaj ponovitve raziskav še nikoli niso uspele potrditi zaključkov tistih poskusov, ki so uspeli dokazati povezavo med geni in vedenjem.

Zato trenutno v znanstvenih krogih prevladuje mnenje, da neposredne povezave med geni in osebnostjo ni mogoče dokazati.

Najnovejše raziskave pa kažejo povezavo med skupinami genov in biološkimi sistemi, ki vplivajo na osebnost, kar pomeni odmik od teorij o posameznem genu, ki vpliva, na med seboj povezana sistema.

Potrebno se je namreč zavedati, da je človek kompleksen sistem in da je od gena, ki je prisoten na nivoju celice, do vedenja, ki ga lahko opazujemo, dolga in nepredvidljiva pot, na kateri ima lahko vsaka spremenljivka več možnih rezultatov.

Vzporednice z genetskim potencialom je mogoče potegniti z računalniškimi igrami.

Sašo je veliko igral »Age of Empires«, legendarno strateško igro, v kateri gre za osvajanje sveta. V začetku je veliko časa preživel v branju vodnika po igri, da bi razvozlal katero civilizacijo naj izbere, da bo imel začetno prednost. Med Otomani, Tevtonskimi vitezi, Britanci, Kitajci, Mongoli in drugimi srednjeveškimi osvajalci je najpogosteje izbral Vikinge, katerih prednost so bile hitre bojne ladje ter teoretična možnost, da v pokrajinah, kjer je več voda, uspešno osvojijo ozemlje.

Kmalu pa se je izkazalo, da so prednosti sicer res prisotne v začetku, veliko več pa šteje način, kako posameznik igro igra. Uspeh je odvisen od tega, koliko se posveča razvoju državljanov, ki zbirajo material (hrano, kamen, les in zlato), koliko vlaga v gradnjo obrambnih zgradb in koliko poskuša osvajati ozemlje bližnjih kraljestev.

Ko je Sašo svoje kraljestvo primerjal s kraljestvi drugih igralcev, je ugotovil, da mu veliko pomeni, kakšni so podložniki na izgled, vendar sama civilizacija brez vlaganja v napredek ne šteje kaj dosti.

Enako je z genetskim potencialom. Če ima nekdo dober potencial za tek, bo morda resnično uspešen tekač v zgodnjem obdobju razvoja, kasneje pa bo moral v svoj tek vlagati, če bo želel svoj potencial resnično razviti v kar največji meri.

OKOLJE IN VZGOJA

Drugi izmed ključnih dejavnikov oblikovanja posameznika je njegov odnos z okoljem. Ob rojstvu smo popolnoma odvisni od skrbi drugih. Da bi novorojenček preživel, je potrebno poskrbeti, da je sit, na toplem, potrebuje pa tudi občutek varnosti in tolažbo, kadar se prestraši. Običajno po prvem letu okolje začne postavljati otročičku zahteve, naj se prilagodi.

Zahteve in spodbude so najpogostejši način, kako okolje začne spreminjati posameznika ter vplivati na razvoj njegovega potenciala.

Vzgoja je sistem zahtev in povabil, spodbud in nagrad ter kritik in kazni, skozi katerega starejše generacije pripravljajo mlajše na vstop v družbo.

Osvajanje nekaterih dejavnosti se nam zdi samoumevno (npr. to, da od otrok pričakujemo, da po določenem času ne lulajo več po tleh), osvajanje drugih pa je stvar družinske kulture, želja staršev ter potenciala, ki ga v svojih otrocih prepoznajo.

Skozi vzgojo v družinskih okoljih otroci pridobivajo znanje, razvijajo svoje veščine ter sprejemajo vrednote, ki jih družina neguje oziroma družinsko kulturo. Zato ni neobičajno, da so otroci iz družin umetnikov tudi sami umetniki ali športniki v družinah, kjer se veliko ukvarjajo s športom.

Vzgoja se nadaljuje v šolskem okolju, ki skozi svoje učne načrte posameznike prilagaja na življenje v skupnosti. V učne načrte so skrite vrednote, ki jih želimo prenesti na mlajše generacije z željo, da bi na ta način v družbi ohranili red.

Vprašanja za razmislek:

- Na katerih področjih mi gre res dobro – in to že od ranega otroštva?
- Kje so moje potenciale že prepoznali drugi?
- Kaj sem v preteklosti delal/-a z namenom, da so prišli do izraza moji potenciali?

Za primer vzemimo nekoga, ki se ukvarja z glasbo.

Skozi znanje in prakso bo tak človek drugače gledal na zvoke v okolju, razumel bo pomembnost vaje za obvladovanje tehnike, obvladal bo orodja snemanje in oblikovanje zvoka in podobno. Njegov zemljevid je v delu, ki govori o glasbi, izredno natančen. Kaj lahko pa se zgodi, da ima isti človek na drugem delu v primerjavi z vrstniki izredno pomanjkljiv zemljevid.

Študent, ki je študiral v domačem kraju in se ni nikoli odselil od doma, ima lahko veliko manj izkušenj samostojnega življenja od vrstnikov, ki so zapustili varno okolje doma in se soočili s tem, kako je, kadar sam poskrbiš zase.

MOJA VZGOJA

Vaja uporablja metodo avtobiografskega pisanja. Gre za čisto preprosto stvar: potrebuješ le miren kotiček, pisalo in papir ter nekaj časa. Napiši krajši ali daljši sestavek, v katerem poišči odgovore na vprašanja, ki sledijo spodaj. Med pisanjem nič preveč ne razmišljaj o pravopisu in lepo oblikovanih povedih, ampak pusti, da misli tečejo.

Če želiš, sestavek uredi kasneje, pogosto pa bo že sam proces pisanja čisto dovolj, da se bolje spoznaš, in se ti kakovost končnega izdelka sploh ne bo zdela zelo pomembna.

Sestavek ima štiri vsebinske poudarke:

- **Najprej se na kratko predstavi: Kdo si?** Od kod prihajaš? Zapiši kaj zanimivega o sebi, morda kaj o prvih letih življenja.
- **Nato razmišljaj o svoji vzgoji: Kako so te vzgajali?** Kaj se je zdelo pomembno tvojim staršem oziroma osebam, s katerimi si živel? (Poskusim se spomniti tudi kakšnih njihovih konkretnih izjav.) Kaj je bilo pomembno drugim sorodnikom, ki jih poznaš? Kaj vzgojiteljem in učiteljem ob katerih si odraščal/-a? Trenerjem, ki so spremljali tvojo športno pot? Voditeljem v organizacijah v katerih si bil/-a aktiven/-a? Kakšna sporočila si iz tega časa odnesel/-a za svoje življenje?
- Kako vsa ta sporočila vplivajo na tvoje doživljanje sveta danes? Kako se med seboj povezujejo v novo celoto, ki predstavlja tvoje vrednote in pogled na svet? **Kaj se tebi zdi pomembno in kaj sem spremenil/-a?** Kaj še vedno delaš in česa se zavestno izogibaš?
- **Kako način vzgoje vpliva na tvoje izbire na področju dela in zaposlovanja?** Kaj je pri tem dobrega (te podpira) in kaj manj dobrega (te ovira)? Kaj lahko uporabiš v delovnih situacijah in kaj je bolje, da začneš zavestno spreminjati?

LASTNA DEJAVNOST

Ljudje pa nismo le izdelek, ki je nastal na osnovi vplivov iz okolja, temveč na dogajanje v sebi in okrog sebe vplivamo tudi z lastnimi odločitvami, z dejavnostjo, ki je usmerjena v spreminjanje sebe in okolja. Lastna dejavnost temelji na posameznikovih sposobnostih, da načrtuje, predvideva dogodke v prihodnosti ter da zavestno vodi lastna ravnanja.

Za doseganje ciljev ni dovolj želja; posameznik mora uporabiti svojo voljo. Pogosto si želimo, da bi ravnali drugače, dosegli kak rezultat, presegli izziv, ki smo si ga zastavili ... Želja nam daje energijo in motivacijo, da se podviga lotimo. Izziv pa se skriva v tem, da je želja v svoji osnovi kratkotrajno čustvo, ki se kmalu umakne drugim željam, kot so na primer želje po udobju, varnosti, predvidljivosti.

Želja »ostati doma na toplem« je hitro lahko močnejša od želje »naslednjo jesen bom pretekel 10 kilometrov na maratonu«, posebej takrat, ko zunaj dežuje, se spušča mrak, posameznik pa je že trdo delal 8 ur. Takrat mora tisti, ki si je zastavil načrt »preteči 10 kilometrov na maratonu«, uporabiti svojo voljo ter preseči lastno željo po udobju.

Posameznik se odloča v skladu z lastnimi prepričanji o svojem potencialu ter sporočili, ki jih prejema iz okolja.

Odločitve nam pomagajo, da se usmerimo in da začnemo graditi svoj potencial v smer, ki smo jo izbrali. Ko sprejmemo odločitev in se z njo pomirimo, se začne svet okrog nas spreminjati in nas podpirati v odločitvi.

Ljudje selektivno sprejemamo sporočila iz okolja in kadar smo prepričani v svojo odločitev, bomo prepoznavali tudi potrditve iz okolja, nasprotovanja pa spregledali. Princip je enak tudi takrat, ko o odločitvi še razmišljamo in prepoznavamo tako namige za kot tudi tiste proti odločitvi.

Vprašanji za razmislek:

- **Na kaj sem ponosen/-a?** Naštej svoje dosežke! Si pretekel/-a maraton, izdelal/-a faks, potoval/-a sam/-a, zaslužil/-a prvega »jurja« ... ?
- **Kaj je bila pri tem težka, skoraj nepremostljiva ovira?**

KOMPETENCE – REZULTAT TREH DEJAVNIKOV

V prejšnjih delih tega poglavja smo videli, da posameznik na osnovi treh dejavnikov razvija svoj odnos do sveta in se v njem bolje ali slabše znajde.

Vse znanje in izkušnje, ki so rezultati preizkušenj, in so vgrajene v zemljevid sveta, sodelujejo pri našem odločanju za ravnanje v znanih in neznanih situacijah. To so kompetence.

Gre za nabor znanj, veščin, sposobnosti, ..., ki nam omogočajo, da opravimo neko delo. Zato ob razmišljanju o delu in pripravi življenjepisa pogosto **razmišljamo predvsem o kompetencah za neko konkretno opravilo.**

Kdo zna angleško bolje – tisti, ki je imel odlično oceno v gimnaziji, ima zelo dobro izgovorjavo, vendar ga je sram, da bi na obisku v tujini govoril angleško, in zato ne uspe izraziti svojih potreb, ali tisti, ki je imel komaj zadostno, vendar pogumno vstopi v komunikacijo, si po potrebi pomaga z rokami, na koncu pa se hitro dogovori za vse, kar potrebuje?

Kompetence so eden ključnih delov predstavitev posameznika v različnih situacijah, zato se bomo njihovi predstavitvi podrobneje posvetili tudi v nadaljevanju.

Pogled vase nam omogoči, da preverimo svoje potenciale, pretehtamo svoja nagnjenja in opišemo kompetence, s katerimi vstopamo v nove odnose, pa najsi gre za zasebne ali poslovne.

Pri takšni refleksiji se velja osredotočiti na tri ključne dejavnike: dednost, okolje in lastno dejavnost.

Dednost in okolje vplivata na naš razvoj in na naše potenciale, ki jih lahko uresničujemo skozi čas. Skozi lastno dejavnost pa lahko usmerjamo energijo v razvoj različnih potencialov, ki jih imamo ter v oblikovanje strategij za spoprijemanje z izzivi sveta.

KAKO ME VIDIJO DRUGI?

Japonci pravijo, da imamo tri obraze.

Prvega kažemo svetu. Drugega kažemo prijateljem in družini. Tretjega pa ne kažemo nikomur.

Ta podoba dobro opiše razliko med tem, kako se vidimo sami in kako nas vidijo drugi.

O nas ne govorijo le izrečene ali napisane besede. Svojo sled bolj ali manj opazno puščamo na različne načine in na vsakem koraku. Skozi nebesedno govorico ljudje o nas prejemajo še veliko več informacij kot skozi besede.

Kakšne volje sem, kako se odzovem v različnih situacijah, katere vrednote odsevajo moja dejanja – vse to tvori mojo podobo, ki bi ji lahko rekli tudi **osebna (blagovna) znamka.**

MOJA OSEBNA ZNAMKA

Ob besedah osebna blagovna znamka ljudje pogosto pomislijo na nekoga, ki s svojim ugledom, ki ga uživa znotraj mreže sledilcev, bralcev, zlasti na družbenih omrežjih, pomembno vpliva na njihove odločitve.

Oglaševanje skozi mnenje vplivnežev je eden od najuspešnejših pristopov, ki z razvojem družbenih omrežij le še dodatno pridobiva na veljavi.

Razvoj osebne znamke pa ni le stvar vplivnežev. Razmislek o tem, kaj želimo pokazati drugim, je tema, s katero se na različne načine ukvarjamo vsi. Ko govorimo o osebni znamki, s tem mislimo na ustvarjanje in promocijo lastnih vrednot in stališč. Poleg tega je naša osebna znamka edinstvena kombinacija kompetenc in izkušenj, ki so nas ustvarile in prav učinkovita osebna znamka nas bo razlikovala od vseh drugih strokovnjakov na področju dela, ki ga opravljamo.

Razvoj osebne znamke je pomemben tako z vidika iskanja zaposlitve, kot tudi z vidika ustvarjanja prepoznavne slike posameznika v okolju. Osebna blagovna znamka v času zaposlovanja pomeni, da lahko potencialnemu delodajalcu jasno prikažemo svoje pretekle izkušnje in vrednote, ki jih zastopamo.

Z vidika dolgoročnega sodelovanja v podjetjih pa se moramo zavedati, da **v resnici ne poslujemo s podjetji, temveč z ljudmi v njih.** Poslujemo z ljudmi, ki so nam všeč. Odnose oblikujemo na osnovi zaupanja in skupnih povezav. Povezava s konkretno osebo skozi človeško bližino ustvarja zvestobo strank, ki je ni mogoče doseči s katerokoli ekonomsko spodbudo, ki bi jo lahko ponudilo podjetje.

KAJ PRIDOBIM Z OSEBNO ZNAMKO?

Zaupanje in avtoriteto. Skozi čas se vzpostavi zaupanje v posameznika z osebno znamko, posameznik se pozicionira kot avtoriteta na področju, kjer deluje.

Pojavljanje v medijskih vsebinah. Posameznike, ki jih sogovorniki prepoznavajo kot avtoritete na določenem področju, pogosteje vabijo k sodelovanju tudi ustvarjalci medijskih vsebin, kar okrepi zaupanje in avtoriteto. Različni mediji stalno iščejo strokovnjake, ki bi bili pripravljeni deliti svoje strokovno mnenje s širšo javnostjo.

Širjenje mreže. Ko jasno predstavljamo svojo blagovno znamko ter vrednost, ki jo ponujamo, drugi prepoznavajo potencial za sodelovanje in nam ponujajo nove priložnosti.

Več možnosti za delo. Ko postanemo prepoznani kot strokovnjaki za neko ožje področje, to privablja nove stranke (za nas, če smo samozaposleni, za podjetje, če smo zaposleni), hkrati pa drugim omogoča, da jih pošljejo k nam.

Višja cena. Močna osebna blagovna znamka nam daje možnost, da sami v večji meri nadzorujemo ceno svojega dela. Brez osebne blagovne znamke smo le še eden od »povprečnih« ponudnikov, ki tekmuje na trgu in tako nizka cena hitro postane najpomembnejši dejavnik naše konkurenčnosti.

KAKO USTVARITI SVOJO OSEBNO ZNAMKO?

Ko z delodajalcem vstopava v odnos, na nek način kupujeva drug drugega. Če ne drugega, med nama poteka izmenjava časa in denarja – zagotovo pa to ni vse, kar obsega najin odnos.

Vprašajmo se: kaj tvori dobro blagovno znamko, ko na primer kupujemo oblačila, prehranske izdelke ali mobilni telefon? Morda je pomembno, da za svoj denar dobimo kakovost, da vemo, kaj lahko pričakujemo, da se je blagovna znamka izkazala že v preteklosti, da stvar tudi dobro izgleda?

Izpostavimo tri elemente kakovostne blagovne znamke: kredibilnost, vrednost in podoba. Skušajmo jih prenesti tudi na osebe.

PRIPOROČILNA PISMA

Eden od načinov, ki nam lahko pomaga pri iskanju dobre zaposlitve in gradnji osebne blagovne znamke, so priporočila. Priporočila so najpogosteje pisna, nekateri potencialni delodajalci pa pričakujejo tudi navedbo konkretnih oseb in kontaktnih podatkov, da lahko stopijo v stik s priporočevalci neposredno.

Pisna priporočila imajo dobro lastnost, da v njih lahko točno preberemo, kaj je oseba zapisala in tudi sami odločamo ali bomo priporočilo pokazali osebi, s katero se pogovarjamo, ali ne.

KAKO DOBITI DOBRA PRIPOROČILA PISMA?

- Za priporočilo prosi človeka, ki ima o tebi dobro mnenje in za katerega verjameš, da zna primerno opisati tvoje delo, odgovornosti in lastnosti.
- Za priporočilo zaprosi osebno, ne po elektronski pošti ali telefonu.
- Povej, za kaj potrebuješ priporočilo, saj s tem lahko pomagaš osebi, da se osredotoči predvsem na relevantna področja.

KAJ VSEBUJE DOBRO PRIPOROČILNO PISMO?

- **Jasen opis o tem, kdo je oseba**, ki pripravlja priporočilo, in v kakšnem odnosu z osebo je (zaposlena v organizaciji, neposredno podrejena, študent, katerega mentor je bil priporočitelj, ...).
- **Kakšno vlogo je imela oseba v organizaciji** (delovno mesto, na katerem je delala, projekte, za katere je prevzemala odgovornost, kako pogosto je sodelovala z organizacijo, če je bila zunanja ...).
- **Opis učinka** osebe na delu, pomembnejših dosežkov, prednosti in slabosti osebe na delovnem mestu.
- **Opis značajskih lastnosti** osebe, kako se je vključila v kolektiv, kako je delovala v klimi in kulturi organizacije.

NALOGA: KOGA V SVOJEM KROGU LAHKO PROSIŠ ZA PRIPOROČILNO PISMO?

Zapiši nekaj primerov!

KREDIBILNOST

Delodajalcu kredibilnost najbolje izrazimo s konkretnim prikazom kompetenc, ki jih imamo. Kadar se pred njim ne moremo neposredno izkazati z delom, nam lahko pomagajo različna potrdila, dokazila, priznanja in priporočila. Ta so lahko bolj ali manj kredibilna. Njihova kredibilnost je odvisna od več dejavnikov, na primer od:

- kredibilnosti tistega, ki je potrdilo izdal (ta ima lahko večji ali manjši ugled pri delodajalcu),
- datuma izdaje potrdila ali
- povezanosti vsebine potrdila s predmetom dela pri delodajalcu.

Več potrdil ni vedno bolje. Pomembno je premisliti, katera potrdila bodo največ prispevala k tvoji kredibilnosti.

Potrdila o opravljenih usposabljanjih (formalnih in neformalnih) bodo bolj podrobno osvetlila izobraževalno pot. Pri pogovorih za delo v javnem sektorju, kjer so procesi iskanja sodelavcev pogosto zelo formalizirani, bodo ključno merilo potrdila iz formalnega izobraževanja. Na polju tržnega sektorja in nevladnih organizacij pa je pomen potrdil neformalnega izobraževanja pogosto višji.

Priznanja za prikazano znanje ali veščine tvoje znanje postavljajo v kontekst in omogočajo primerjavo nivojev znanja in veščin z drugimi. Če je tema, s katero se ukvarjaš, literatura, potem tudi priznanja za opravljeno bralno značko v prvem razredu štejejo. Če pa gre za delo bolj povezano s fizično pripravljenostjo, bodo več vredna priznanja športnega kluba pri katerem si treniral/-a v srednji šoli.

Priporočila prejšnjih zaposlovalcev in drugih organizacij, s katerimi si sodeloval/-a, dajejo informacije o tvojem načinu dela. Dobro napisana priporočila namreč kažejo na močne točke, ki bi lahko prišle prav pri delu, ne glede na to, kako formalno (zaposleni, zunanji sodelavci, prostovoljci, ...) smo z organizacijo ali skupino ljudi povezani.

S**amoocena kompetenc**, ki je pogosto del življenjepisov, motivacijskih pisem ali posameznikovih predstavitev, lahko poda dodatne informacije, ki niso razvidne iz drugih virov. V pomoč pri samooceni so nam lahko ocenjevalne lestvice. Najbolj znan je Skupni evropski jezikovni okvir (angleška kratica CEFR), ki ima jasno razdelano lestvico za samooceno na področju znanja jezikov. Okvir vključuje opis tako imenovanih »delnih« kvalifikacij, ki so primerne takrat, ko je potrebno bolj omejeno znanje jezika (na primer za razumevanje, ne pa tudi za izražanje).

Ker je okvir jasen in široko uporabljan, je drugim hitro razumljiv in marsikdo že iz pogovora razume, kaj pomeni stopnja B2 v nemškem jeziku.

Seznam medijskih objav (bibliografija) je še eden od elementov, ki lahko doda h kredibilnosti. Seveda pa je potrebno objave izbrati v skladu z želenim vtisom in vsebinskim področjem, na katerem se predstavljaš.

Ko se na primer želiš predstavljati v mladinskem delu, pesniška zbirka verjetno ne bo med najpomembnejšimi objavami in bo za krepitev kredibilnosti bolj pomemben članek o »pristopih k usposabljanju mladih z manj priložnostmi« v reviji, ki jo izdaja organizacija, aktivna na področju mladinskega dela.

Kadar pa se poskušaš predstavljati kot oseba s kreativnim potencialom, ki obvlada jezik, bo pesniška zbirka pomembnejša.

MOJA OSEBNA ZNAMKA

Razmišljati o svoji osebni znamki zna biti naporno – sploh če ne veš, kje začeti. Pri tem ti lahko pomaga tale vaja.

Vajo je najbolje izvajati v paru, zato priporočamo, da si poiščeš prijatelja/-ico in da se naloge lotita skupaj.

Skupaj vsak zase odgovrita na spodnja vprašanja. Ne hitita, ampak si vzemita čas in dobro premislita!

- Katere so moje vrednote?
- Ko sanjam o boljšem svetu, sanjam o ...?
- Katere so moje pozitivne lastnosti?
- Kaj lahko ponudim drugim?
- Kako lahko pomagam drugim?
- Moja najljubša barva, knjiga, glasba, slika je ...?

Drug drugemu predstavita, kaj sta napisala/-i. Misliš, da sta na kaj pozabil/-a? Vidiš pri prijatelju/prijateljici kakšno pozitivno lastnost, ki je sam/-a ne vidi? Kaj od napisanega te je najbolj pritegnilo? Pogovorita se o tem – včasih sami namreč težko vidimo stvari, ki so drugim bolj jasne.

Če imata čas, lahko izvedeta še drugo kratko vajo: eden od vaju naj igra delodajalca, drugi pa iskalca zaposlitve. Izvedita intervju, kjer naj iskalec zaposlitve čimbolj pokaže, kaj so njegove lastnosti, ki jih je prej napisal na listu, delodajalec pa naj skuša izvedeti čim več podrobnosti. Ko končata, svoji vlogi zamenjajta.

VREDNOST

Kaj je tisto, kar prispevam v skupnost in po čemer si želim, da si me drugi zapomnijo? Kaj je tisto, po kar naj pridejo k meni? Pri tem se moramo zavedati, da ne moremo zadovoljiti vseh, da se ne moremo spopasti z vsemi izzivi, ki nam pridejo na pot, temveč da potrebujemo jasen fokus, jasno področje, ki ga obvladamo in kjer smo uspešni.

Najboljša sporočila o ponujeni vrednosti kratko, jedrnato, razumljivo in privlačno predstavijo ponujeno vrednost. Običajno traja nekaj časa, da jih oblikujemo. Pogosto se ljudje procesa lotijo tako, da sporočilo zapišejo, nekaj časa pustijo (da se od njega miselno oddaljijo), potem pa preverjajo ali nosi tisto informacijo, ki jo želijo, ga poskušajo skrajšati, izboljšati ... seveda pa k spremembam in jasnosti sporočila lahko prispevajo tudi izkušnje, izbor nišnega področja, na katerem posameznik razvija svojo vrednost in drugo.

Nekaj primerov kako oseba z osebno blagovno znamko ponuja svojo vrednost:

»Ukvarjam se s trajnostnimi načini bivanja, delovanja in proizvodnje.«
– Maja Modrijan, Destilator

Podjetjem pomagam uresničiti njihov potencial.«
– Tomaž Stritar, Ujemi znanje

»Pomagam pri dojenju in podpiram po porodu.«
– Urška Repnik, Mamami

»Unikatne ure za unikatne ljudi.«
– Rok, SprockWorkx

»Izdelujem personalizirane voščilnice, vabila, darila, ...«
– Saša Klančar, Kreativnica Kalani

PODOBA

Na našo podobo v javnosti močno vpliva tudi osebna podoba. S trenutno osebno urejenostjo vstopamo v odnose, ki so lahko kratkotrajni, lahko pa pomembni in oblikujejo našo podobo v prihodnosti.

Izbor podobe je v tvojih rokah, kljub temu pa se je potrebno zavedati, da odnos drugih do tvojega izgleda lahko vpliva na tvoj položaj. Norme oblačenja se skozi čas spreminjajo in danes je sprejemljiv izgled drugačen, kot je bil v preteklosti. Med tem ko so se pred 15 leti še postavljala vprašanja, če ima lahko predavatelj obrito glavo, pa je še vedno kredibilen, je danes moških z obrito glavo v našem okolju toliko, da tega skorajda ne opazimo več. Podobno velja za tetovaže, ki so bile nekdaj v poslovnem svetu popolnoma nesprejemljive, danes pa so tako pogoste, da jih srečamo skoraj na vsakem koraku.

Svoj izgled prilagajamo tudi dogodkom in kontekstom, v katerih se bomo pojavljali. Če se udeležujemo dogodka, kjer bodo vsi moški v suknjičih in kravatah, je smiselno, da se temu prilagodimo. Enako pa velja tudi za trenutke sproščenega športnega udejstvovanja med sodelavci ali piknika organizacije, s katero sodelujemo.

Ne glede na prilagajanje dogodkom in kulturi okolja, v kateri smo se znašli, pa lahko v svojo podobo vseeno vnesemo nekaj osebne note.

Kolega je vedno nosil hlačne naramnice in to je bil njegov podpis, ki smo ga vsi poznali. Kolegica je vedno imela nenavadno ogrlico. Eden od trenerskih kolegov je imel pogosto črtast pulover, drugi pa brezrokavnik preko srajce.

Vsaka taka osebna nota lahko pomaga pri gradnji prepoznavnosti, seveda pa mora ostati v mejah dobrega okusa.

MOJA OSEBNA ZNAMKA

Vaja uporablja metodo, imenovano kanvas. Ljudje se razmišljanja pogosto lotevamo linearno, Odgovorimo na vprašanja, potem pa se posvetimo novim. Tako se zgodi, da idej in razmislekov, ki smo jih nanizali pri enem od vprašanj, ne upoštevamo pri odgovoru na naslednja.

Še posebej pogosto se to zgodi, kadar sledimo obrazcem. Kanvas je kot obrazec zasnovan tako, da vidimo vse svoje odgovore ves čas in lahko sproti ustvarjamo povezave med idejami, ki jih beležimo oziroma razvijamo na papirju.

Predlagamo ti, da obrazec prepišeš na večji list papirja in ga izpolniš. Tako bo dovolj prostora za zapis idej, ki ti bodo pomagale do osebne blagovne znamke.

Opomba pred začetkom: Edini možni način za vzpostavitev osebne blagovne znamke so resnični podatki. Ustvarjanje osebne blagovne znamke ni predstavljanje sebe kot nekaj, kar nismo, temveč primerno predstavljanje tega kar smo, naših resničnih znanj, veščin, strasti, vrednot in prepričanj.

KOMPETENCE IN CERTIFIKATI
Katere kompetence imaš? Katera potrdila formalnega izobraževanja in katera iz neformalnega?

INTERESI IN STRASTI
Katera področja dela in katere teme te najbolj privlačijo?
Kaj v življenju prižge iskrice v tvojih očeh?

VREDNOTE IN PREPRIČANJA
Kaj so tvoje ključne vrednote? V kaj verjameš?
Za kaj se zavzemaš? Proti čemu se boriš?

VIZIJA OSEBNE BLAGOVNE ZNAMKE
Po čem želim, da se me zapomnijo?
Če bi postal/-a svetovni strokovnjak za X, kaj bi ta X bil?

OSEBNO POSLANSTVO
Zakaj želim zgraditi osebno blagovno znamko?
Kaj je moj namen? Na koga želim vplivati? Kaj želim doseči?

KLJUČNO SPOROČILO
kaj želim sporočiti?
Katera sporočila želim postaviti kot rdečo nit svoje komunikacije?
Če bi drugim lahko dal le en nasvet, kaj bi ta bil?

OSEBA V BLAGOVNI ZNAMKI
Katere osebnostne lastnosti lahko vključim v svojo osebno blagovno znamko? V kakšni luči se želim pokazati?

Izpolnjen kanvas ti bo pomagal pri razmisleku o tvoji osebni blagovni znamki. Odgovori na ta vprašanja seveda še niso zreli za vpis v Europass življenjepis. So pa lahko odlično vodilo za to, kaj v njem bolj izpostaviti ter kaj sploh vanj napisati.

MOJ SPLETNI ODTIS

Tehnologija je razširila naš svet in vsakodnevno vpliva na naše življenje. Med tem, ko smo pred leti še mislili, da smo mi »tukaj in zdaj«, kar se dogaja na internetu pa je »tam nekje«, danes te ločnice ni več.

Svet je en sam, ima pa svoj digitalni in analogni del. In tako, kot se učimo živet v svetu »tukaj in zdaj«, je potrebna vzgoja tudi za njegov digitalni del. Odnosi so enaki, ne glede na to, skozi kateri medij se vzpostavljajo.

Našo prisotnost v digitalnem delu sveta lahko (glede na naše nastavitve zasebnosti) spremljajo različni ljudje.

In prav tako, kot v analognem delu, tudi v digitalnem (vede ali nevede) gradimo podobo o sebi.

Tako kot lahko z izborom oblačil vplivamo na svojo podobo na dogodku v javnosti, tako lahko tudi s premišljenim izborom fotografij, posnetkov, izjav, komentarjev in statusov na spletu vplivamo na svojo podobo tam.

KAKO ME NA SPLETU VIDIJO DRUGI/DELODAJALCI?

Sliko o nas si je mogoče ustvariti tudi z branjem objav in pregledom slik, ki jih sami objavljamo na družbenih omrežjih. In to, kot kažejo raziskave, redno počno tudi (potencialni) delodajalci.

Spletna raziskava, ki je bila opravljena aprila 2018 med več kot 1000 zaposlovalci v ZDA, je pokazala, da jih 70 odstotkov uporabi družabna omrežja za preverjanje kandidatov za zaposlitev, da jih skoraj polovica občasno preveri svoje zaposlene na družabnih medijih ter da jih je kar tretjina opozorila ali odpustila zaposlene na osnovi vsebin, ki so jih našli na spletu.

Tisti, ki uporabljajo družabna omrežja za preverjanje kandidatov, na spletu iščejo:

- informacije, ki podpirajo posameznikove navedbe, da je usposobljen za delo (58 %);
- ali ima posameznik poslovno osebno blagovno znamko (50 %);
- kaj drugi pišejo o kandidatu (38 %);
- razloge, zakaj kandidata ne bi zaposlili (22 %).

KAKO NAREDITI DOBER VTIS NA DELODAJALCA?

KAJ ŽELIJO VIDETI?

- Izdelke, ne le ideje,
- izpeljane projekte in ne le načrtov,
- delovne izkušnje, pridobljene tudi skozi prostovoljstvo, mentorstvo, podporo drugim,
- skupne povezave in skupne interese,
- pozitivne komentarje o sodelavcih, podjetjih,
- dokazila o delu in uspehu,
- priznanja, ki ste jih prejeli kot reakcijo na vaše delo.

KAJ PA DELODAJALCE ODVRNE?

- Pritoževanje, na primer čez ponedeljke ali delo po 16. uri,
- pritoževanje čez sedanjega delodajalca,
- vstopanje v neprimerne konflikte in besedna obračunavanja.

Tisti potencialni delodajalci, ki so na spletu našli informacije, ki so jih odvrnile od zaposlitve posameznika, so kot razloge navedli, da je kandidat:

- objavil provokativne ali neprimerne fotografije, video ali informacije (40 %);
- objavil informacije o popivanju ali uporabi drog (36 %);
- objavil diskriminatorne komentarje o rasi, spolu, veri, ... (31 %);
- povezan s kaznivimi vedenji (30 %);
- lagal v zvezi s strokovno usposobljenostjo (27 %);
- slabo opremljen za komunikacijo (27 %);
- slabo govoril o sodelavcih ali preteklih delodajalcih (25 %);
- uporabljal neprimerno spletno ime (22 %);
- razkrival zaupne informacije o podjetju v času preteklih zaposlitev (20 %);
- lagal o razlogih za odsotnost z dela (16 %);
- objavljal prepogosto (12 %).

Skoraj polovica delodajalcev (47 %) je povedala tudi, da je manj verjetno, da bodo na razgovor povabili osebo, katere spletnega odtisa ne najdejo.

28 % jih je navedlo, da je temu tako, ker želijo imeti več informacij pred srečanjem na razgovoru, 20 % pa, da pričakujejo, da bodo kandidati prisotni na spletu.

KAJ KONKRETNO JE SMISELNO NAREDITI?

- »Poguglaj se« – preveri, kakšno podobo si lahko ustvarijo o tebi drugi, ki te želijo spoznati, zgolj in samo na osnovi tvojega digitalnega odtisa;
- pobriši ali zakleni vsebine, ki se ne skladajo s podobo, ki jo želiš kazati drugim – izbriši določene objave in/ali ustrezno nastavi stopnjo zasebnosti;
- definiraj svoje osebno poslanstvo;
- Načrtno gradi spletno podobo, ki je odsev tvojega znanja in vrednot.

KAKO PUŠČAMO SPLETNI ODTIS?

Spletni oziroma digitalni odtis je informacija o posamezniku, ki obstaja na spletu zaradi posameznikove aktivnosti. Gradi se z našo uporabo različnih digitalnih orodij in naprav.

Ena njegovih ključnih lastnosti je, da ne izginja oziroma se ne zabriše. V primerjavi s spominom ljudi, ki skozi čas pozabijo podrobnosti dogodkov, jim začno pripisovati različne pomene in si dogajanje raztolmačijo na nove načine, digitalni zapisi hranijo nespremenjene informacije.

Naš digitalni odtis nastaja na več načinov.

TIPALA

Del digitalnega odtisa nastane zaradi naše uporabe naprav, ki vsebujejo različna tipala. Te naprave stalno zbirajo podatke o nas.

Naši mobilni telefoni imajo vgrajene merilnike pospeškov, giroskope, magnetometre, tipala za določanje lokacije s pomočjo povezave z mrežo satelitov, merilce svetlobe, oddaljenosti, tipala za dotik, prstne odtise, termometre, merilnike vlažnosti in še kaj.

Vsa ta tipala telefon uporablja, da nam omogoča spreminjanje podobe na zaslonu v primeru obračanja telefona ali štetja korakov, ki smo jih opravili v preteklih 24 urah. Vse te informacije se zbirajo v sistemih proizvajalcev telefonov in pri ponudnikih različnih storitev.

ISKALNIKI

Drugi element, kjer proizvajamo svoj digitalni odtis, so vmesniki, ki nam omogočajo iskanje informacij. Ko v iskalnik vpišemo željo po informaciji, sistem to zabeleži, večina iskalnikov pa v baze podatkov zapisuje tudi naslove, s katerih je zahtevek za iskanje prišel. Tako skozi čas nastajajo slike podatkov o naših interesih.

ORODJA

Tretja pot, po kateri nastaja digitalni odtis, je uporaba drugih orodij, ki zbirajo podatke o nas. Programi, ki jih naložimo na telefon, za svoje delovanje potrebujejo dostop do sistemov in podatkov na naših napravah.

Sistemi, do katerih bo program dostopal, so javno (in relativno jasno) opredeljeni v pogojih uporabe, ki pa jih večina od nas ne prebere do konca in izrazi, da se z njimi strinja, čeprav ne vemo povsem, s čim vse smo se strinjali.

Poglejmo konkretno: ljudje se različno dobro znajdemo v okolju, še posebej pa je to izrazito takrat, kadar se nekam odpravimo prvič. Iskanje lokacije sestanka, počitniške hišice ali prostora za piknik, na katerem poteka rojstnodnevna zabava, lahko hitro postane nočna mora voznika in vseh potnikov v vozilu. Zato si pogosto pomagamo s tehnologijo satelitske navigacije (na primer z Google Maps), ki nas vodi do želene točke. Sistem nas vodi po najprimernejši poti, hkrati pa nas opozarja, kje pred nami se pojavljajo zastoji in kje so primerne točke za postanek.

Sistem pa našo pot tudi zabeleži. Google Maps ima funkcijo, ki se imenuje Timeline, na kateri lahko preverimo, kje smo kdaj bili in kako hitro smo tja potovali. V preteklosti je Google te podatke hranil neomejeno, sedaj pa jih (od konca leta 2024), hrani za zadnje 3 mesece, če uporabnik ni nastavil drugače.

Ključni vprašanji, ki se zastavljata, sta, ali želimo, da se tovrstne informacije o nas shranjujejo, ter kdo vse bi lahko nekega dne imel dostop do njih. Lahko se zgodi,

da shranjene podatke delimo tudi z drugimi aplikacijami, ki jih uporabljamo in tako širše (tudi z delodajalci) delimo, kje vse smo bili. Računalniški algoritmi, ki obdelujejo podatke, nas začno povezovati z določenimi lokacijami, kar lahko vpliva na našo podobo tudi pri delodajalcih.

DRUŽBENA OMREŽJA IN VSEBINE, KI JIH USTVARJAMO SAMI

Četrta pot, po kateri nastaja naš digitalni odtis, so družbena omrežja, na katerih sami po lastni volji objavljamo zapise, fotografije in posnetke svojega življenja, ter naši izdelki (blogi, spletne strani, ...).

Nekateri so zadovoljni s svojo prisotnostjo v tem delu sveta, drugi pa bi si želeli še več ogledov, več reakcij in več prepoznavnosti, zato sledijo navodilom, kako čim bolje ustreči algoritmom, digitalnim urednikom, ki določajo prikaz posameznih objav na družabnih omrežjih.

Ta navodila pogosto vsebujejo zahteve po dodatnih informacijah (na primer: fotografije, ki so opremljene z oznako lokacije, pridobijo več všečkov, kot tiste, ki tega podatka nimajo), ki še širijo naš digitalni odtis. Objave na družabnih omrežjih imajo lahko velik doseg. Ko so enkrat »v sistemu«, zaživijo svoje življenje, nad katerim nimamo več veliko vpliva. Če objava postane element posmeha, pa se lahko njen doseg še dodatno poveča.

Še en način pridobivanja naših podatkov je **sodelovanje v raznih kvizih in nagradnih igrah.** Ko odgovarjamo na vprašanja, po katerih bomo dobili »odgovor« na »kateri avto bi moral voziti« ali »kako je ime tvoji duši dvojčici«, razkrivamo dodatne informacije o svojem čustvovanju, odnosu do sveta in vrednotah. Te podatke podjetja uporabljajo za podrobnejšo analizo vzorcev, ki jim kasneje pomagajo pri oglaševanju oziroma prepričevanju naj ravnamo v skladu z njihovimi željami.

KAKO LAHKO NADZIRAM SVOJ SPLETNI ODTIS?

Glede na naše nastavitve zasebnosti si lahko marsikdo sliko o nas ustvari tudi z branjem objav in pregledom slik, ki jih sami objavljamo na družabnih omrežjih.

In to, kot kažejo raziskave, redno počno tudi (potencialni) delodajalci.

Za upočasnjevanje in večji nadzor nad gradnjo spletnega odtisa lahko uporabimo nekaj metod.

LOČNICA: JAVNO – ZASEBNO

Odločiti se moramo, kaj želimo deliti javno in kaj želimo, da ostane zasebno. Lahko se odločimo, da bo naš profil na družabnem omrežju javen, in bomo na njem objavljali le informacije (besedila, fotografije, video), ki smo jih pripravljeni deliti javno.

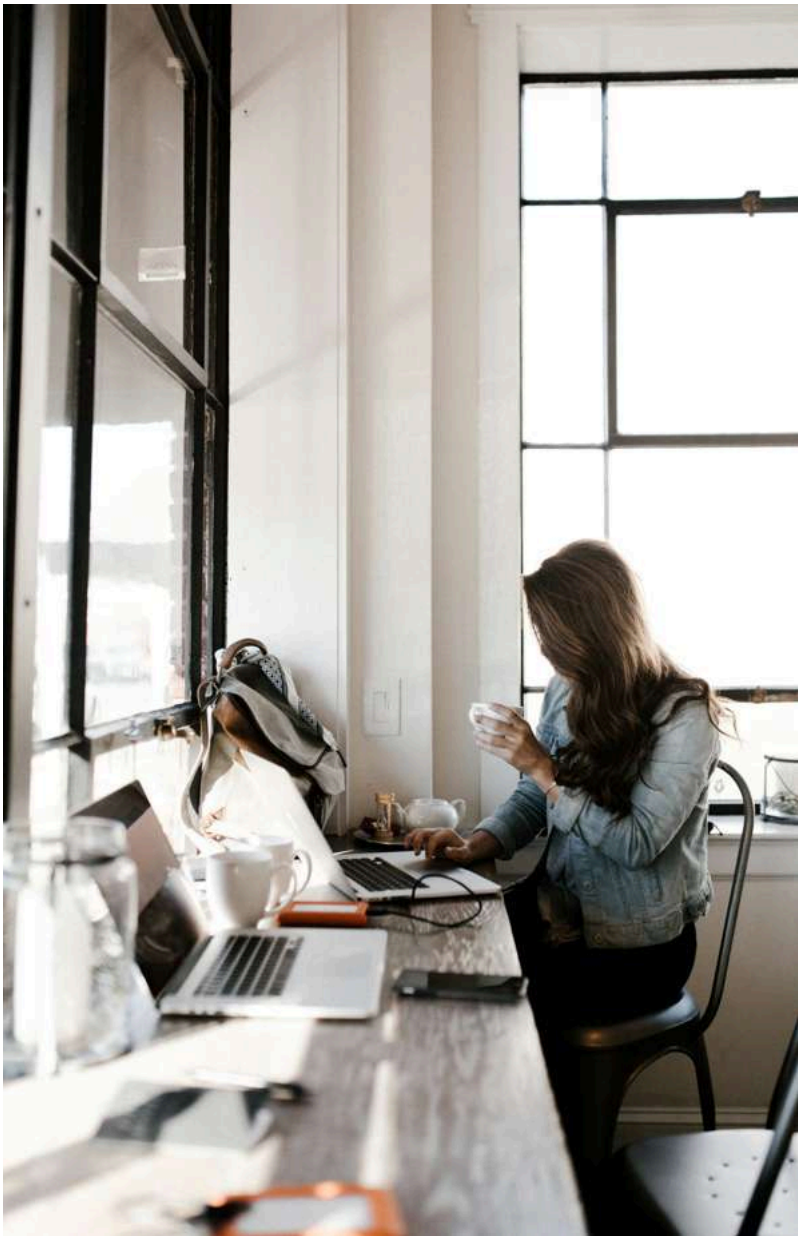
V pogovoru z mladimi pogosto uporabljamo primerjavo: »Ali bi bil/-a isto informacijo pripravljen/-a deliti s polno dvorano navijačev na košarkarski tekmi?« Doseg objave posameznika običajno ocenjujejo na dobrih 3000 oseb, to pa je polna košarkarska dvorana v Hali Tivoli.

Če informacije nismo pripravljeni deliti s takim številom ljudi, se moramo odločiti ali jo sploh objaviti, in če jo objavimo, moramo premisliti, kako bomo uredili nastavitve zasebnosti za to objavo, da je ne bodo videli drugi.

Vprašanje je tudi, koliko smo pripravljeni v javnosti deliti o odnosih s svojimi bližnjimi. Profilna fotografija s partnerjem ali otroki v nekaterih okoljih ne prispeva k temu, da bi človeka jemali resno.

Seveda pa se algoritmi objav na družabnih omrežjih spreminjajo in objave, ki so bile pred leti dovolj skrite, počasi postajajo vse bolj javne. Zato se je smiselno, da se občasno posvetimo tudi starejšim objavam in preverimo ali so njihove nastavitve še vedno v skladu s tem, kar želimo pokazati svetu danes. To velja tudi za družabna omrežja, ki smo jih nehali aktivno uporabljati (na primer MySpace ali Badoo, za YouTube videoposnetke, ki smo jih objavili pred 10 in več leti ...), saj ravno iz njih najpogosteje padejo »okostnjaki«.

Podoben ostanek časa pogosto predstavljajo naslovi elektronske pošte, ki smo jih ustvarili v času najstništva. Ti nam v poslovnem svetu lahko dajejo videz neresnosti. Ponudba za zaposlitev, ki bo prišla s pošte tincybinsy98 bo nedvomno obravnavana drugače, kot tista z naslova tina.novak.



USTAVLJANJE ALGORITMOV, KI SAMODEJNO ŠIRIJO ODTIS

Ob naših dejavnostih na spletu različna orodja spremljajo poti, ki jih opravljamo (kako smo pa primer z objave na Facebooku, preko povezave na spletno stran TV postaje prišli do novega video posnetka svoje priljubljene glasbene skupine). Ta orodja sestavljajo sliko naših navad, odzivov na oglase, vedenj na priljubljenih spletnih straneh in podobno.

V želji po zaščiti zasebnosti so se razvila orodja, ki nam pomagajo ustavljati delovanje orodij za spremljanje (trackerjev). Če se odločimo za tovrstno zaščito, bomo morali takšna orodja namestiti v svoje spletne brskalnike.

Pa veš, katera so? Morda pobrskaj po besedah Ghostery, MyShadow, Privacy Badger, Disconnect ali ProPublica.

Zmogljivi sistemi so sposobni prepoznavanja potez obrazov in označevanje oseb na fotografija in video posnetkih. To orodje je v večini držav na svetu vključeno samodejno ob nalaganju fotografij na splet, v EU pa smo z uredbo o zaščiti zasebnosti (GDPR) dobili možnost, da se temu procesu odpovemo. Zato je smiselno, da ta mehanizem uporabimo in v nastavitvah družbenih omrežij ne dovolimo sistemom, da nas označujejo sami.

Občasno nas na družabnih omrežjih na fotografijah, novoletnih voščilnicah ali kvizih označijo tudi posamezniki.

Če želimo imeti nadzor nad tovrstnim označevanjem, je smiselno, da vklopimo funkcijo Timeline Review, ki nam omogoča, da sami izbiramo na katerih objavah želimo biti označeni in na katerih ne, omogoča pa tudi preprosto odstranitev oznak, ki jih ne želimo več.

UPORABA ISKALNIKOV, KI BELEŽIJO MANJ

Večina iskalnikov ob vsakem iskanju v spletne baze zapiše, kaj ste iskali ter naslov naprave (IP naslov), s katerega je prišla zahteva za iskanje. Na ta način zbirajo podatke o našem vedenju.

Zavedanje, da o nas zbirajo podatke, pa lahko na drugi strani vodi v samocenzuro, kar zavira našo kreativnost in omejuje naše resnične želje.

Poleg tega naše iskanje izda izjemno veliko naših osebnih podatkov, kot so naši interesi, družinske okoliščine, politične opredelitve, zdravstveno stanje in podobno. Ti podatki imajo v današnjem času veliko vrednost za oglaševalce, vladne uradnike, spletne goljufe in druge, ki si želijo izvedeti več o nas.

Ena od možnih rešitev je spletni iskalnik StartPage, ki je začel zagotavljati pravico do zasebnosti že leta 2009, saj od takrat ne zbira več podatkov o naslovu, s katerega je iskanje prišlo. Z uporabo tovrstnih iskalnikov si lahko zagotovimo vsaj del zasebnosti na spletu.

Podobno deluje tudi iskalnik DuckDuckGo, ki prav tako ne zbira podatkov o naslovu računalnika s katerega je prišla zahteva za iskanje. Je pa iskalnik precej manj »informiran« kot Google, od nas bo zahteval več vhodnih podatkov, v kolikor bomo želeli priti do želenega zadetka.

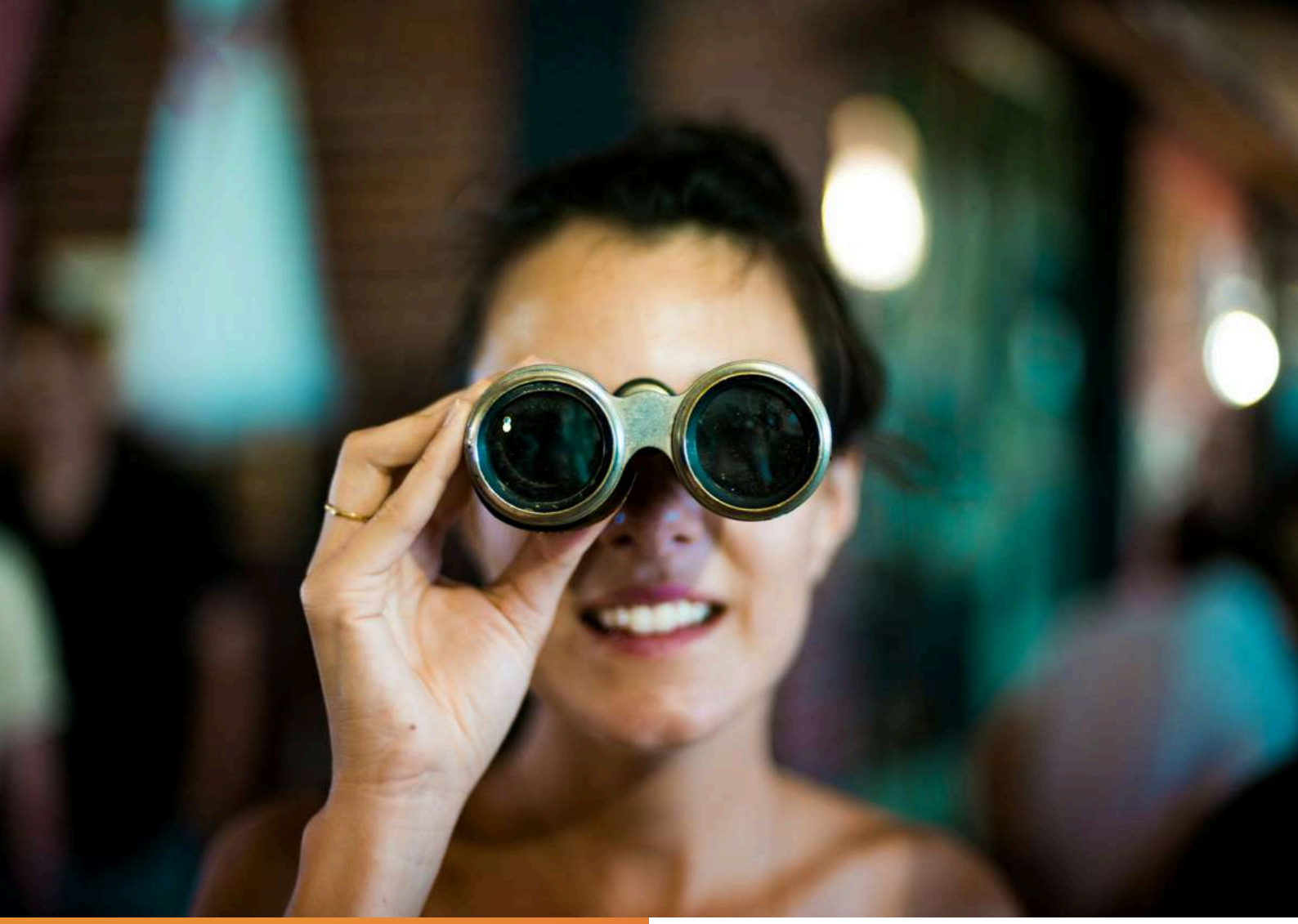
Pri razmišljanju o tem, kako me vidijo drugi, mi lahko pomaga razmišljanje o svoji osebni blagovni znamki.

Ta se ne ustvarja le z mojimi zapisi na družbenih omrežjih. Veliko bolj pomembna so moja konkretna dejanja, konkretne izkušnje mojih bližnjih z menoj.

Dandanes pa v interakcijo z drugimi že dolgo ne vstopamo več le »v živo«. Vedno večji delež interakcij poteka prek spleta.

Zato spletni odtis predstavlja vse pomembnejši vidik tega, kako me vidijo drugi.

Dobra novica je ta, da ga imaš lahko veliko bolj pod nadzorom, kot se tega zavedaš.



KAJ IŠČE DELODAJALEC?

Iskanje službe in pisanje življenjepisa sta zgolj dve manjši stopnički na karierni poti posameznika.

Prvo vprašanje bi tako moralo vedno biti – Si sploh želim dobiti to službo? Zakaj? Je ta služba zame korak v pravo smer na moji karierni poti?

Ko delodajalec objavi razpis za delovno mesto, je njegov glavni cilj najti čim boljšega zaposlenega, pri čemer je dodatna vrednost, če se da, da to naredi v čim krajšem času in s čim manj dodatnega dela in napora.

Ko v podjetju pričnejo proces iskanja novega zaposlenega, tako na prosto mesto gledajo iz več zornih kotov.

Nekaj najpogostejših je:

- Kakšna mora biti strokovna usposobljenost kandidata?
- Kakšna umske sposobnosti potrebuje za opravljanje dela?
- Katera komunikacijska znanja mora imeti?
- Kakšna vodstvena in organizacijska znanja potrebuje?

- Kakšen finančni zalogaj bo ta kandidat za nas?
- Bo novi kandidat predan delu?
- Kako se bo novi kandidat skladal s kulturo organizacije?

Večina prostih delovnih mest niti ne dobi oglasa za delo. Delovna mesta se zapolnijo še preden delodajalec odda oglas.

Tu gre lahko za napredovanje z enega delovnega mesta na drugega, pogosto pa delodajalec (sploh v malih in srednjih podjetjih) svoje že zaposlene prosi, naj novico o prostem mestu razširijo med svoje znance ter da naj tisti, ki jih stvar zanima, pošljejo ponudbo.

Cilj tega priročnika ni odgovoriti na vprašanje, kako priti do takšnih delovnih mest, vsekakor pa pri njih potrebuješ nekaj sreče ter poznanstva (namig: precej uporabni so tudi razni dogodki za spoznavanje in mreženje).

KAKO BRATI RAZPIS ZA PROSTO DELOVNO MESTO?

Objave razpisov za delovna mesta so lahko zelo različne oblike, vsebine in dolžine, glede na to, na katerem portalu ali v katerem mediju jih najdemo ter tudi za kakšno vrsto dela gre.

KO BEREŠ OGLAS ZA PROSTO DELOVNO MESTO, SI SKUŠAJ ODGOVORITI NA NASLEDNJA VPRAŠANJA:

- **Kdo je delodajalec? Bi mi bilo delo pri njem všeč? Je verodostojen in vreden zaupanja? Kakšno poslanstvo ali vizijo ima organizacija ali podjetje?**
- **Kakšno je delovno mesto (naziv delovnega mesta) in katere naloge me čakajo?**
- **Kakšne zahteve ima delodajalec (delovne izkušnje, specifična znanja in kompetence, splošna znanja, kakšno osebnost išče, raven izobrazbe)?**
- **Kaj delodajalec ponuja (kaj dobim s tem delovnim mestom – tip zaposlitve, plačilni razred ter morebitni ostali bonusi)?**
- **Kam, kako in do kdaj se prijavim?**
- **Kje lahko dobim dodatne informacije?**
- **Katere so ključne besede v oglasu? Te pridejo prav pri pisanju življenjepisa in motivacijskega pisma!**

Vsakemu od teh področij se bomo v nadaljevanju še dodatno posvetili.

KDO JE DELODAJALEC ?

V samem oglasu včasih ni veliko podatkov o delodajalcu, tako da si moramo za dodatne informacije pomagati z brskanjem po internetu.

Poznavanje delodajalca je namreč ena od osnov za to, da se lahko odločiš, ali ti delovno okolje sploh ustreza in ali bi res oddal/-a prijavo na razpisano delovno mesto.

Sam opis delodajalca ni nujen in tudi v primeru, da se znajde v oglasu ali razpisu za prosto delovno mesto, lahko pove veliko, lahko pa se ne nanaša na nič specifičnega ali pa je celo zavajajoč ali nepravilen.

V vsakem primeru je dobro, da preveriš delodajalca še drugje na spletu. V pomoč so ti lahko razni spletni registri, uradna spletna stran in prisotnost podjetja in ključnih zaposlenih na družbenih omrežjih ter pojavljanje podjetja v medijih.

NEKAJ PRIMEROV OPISOV DELODAJALCEV

Podjetje s prodajalnami je eden izmed večjih ponudnikov modnega tekstila, vizija podjetja pa je postati največji ponudnik modnega tekstila v regiji. Naše osnovno vodilo je kupcu ponuditi široko izbiro priznanih slovenskih in izbranih tujih, modnih blagovnih znamk.

Skupina ima več kot 25-letno tradicijo na področju čiščenja, varovanja in upravljanja. Zaposlujemo več kot 400 ljudi in ustvarjamo več kot 6 milijonov EUR prihodkov od prodaje. Smo resen in zanesljiv poslovni partner. Storitve opravljamo strokovno, kompetentno in zavzeto. Stalne spremembe poslovnega okolja in trga so naše priložnosti za izboljšave in razvoj.

Smo hitro rastoče in razvijajoče podjetje s trenutno nekaj manj kot 550 zaposlenimi, s svojimi prodajnimi enotami pa smo prepoznavni na trgih Slovenije, Hrvaške, Bosne in Hercegovine ter Srbije. Primarna in najpomembnejša dejavnost družbe je trgovina na drobno z izdelki vsakdanje rabe v gospodinjstvu, ki jo razširjamo s ponudbo dopolnilnih storitev.

Smo uspešna gospodarska družba v 100-odstotni lasti Republike Slovenije. Z zanesljivim, kakovostnim in odgovornim izvajanjem univerzalne poštne storitve na celotnem območju Republike Slovenije upravičujemo vlogo najpomembnejšega izvajalca poštnih in z njimi povezanih denarnih in logističnih storitev.

Primarna in najpomembnejša dejavnost družbe je trgovina na drobno z izdelki vsakdanje rabe v gospodinjstvu, ki jo razširjamo s ponudbo dopolnilnih storitev.

Financiranje d. o. o. je vodilna družba na področju financiranja vozil. Smo hčerinsko podjetje avstrijske družbe Leasing AG in s tem del organizacije z več kot 40-letnimi izkušnjami s financiranjem vozil po meri kupcev v Avstriji in vseh evropskih državah, kjer ima Leasing AG hčerinske družbe. V Sloveniji smo prisotni že od leta 1995.

Vizija naše družbe je ohranjati položaj vodilnega ponudnika na področju finančnih storitev v organizaciji, ki bo prepoznaven po kakovosti storitev, sodobni organizaciji poslovanja ter po profesionalnem odnosu in delovanju v korist stranke.

V pomoč so ti lahko spodnja vprašanja:

- Kakšna je vizija podjetja, organizacije? Za katerimi vrednotami stoji?
- Kakšna je zgodovina podjetja – obdobje nastanka, ključne točke in trenutna situacija (to ti pomaga tudi ugotoviti, ali je podjetje trenutno v težavah ali stoji dobro)?
- Kakšna je velikost podjetja, katere so njegove ključne panoge, kakšna je organizacijska struktura?
- Kdo so ključne osebe in njihovi nazivi (osebe, ki jih boš verjetno srečal/-a na razgovoru)?
- Kakšna je okvirna plača za razpisano delovno mesto in ali so kakšne možnosti za napredovanje?
- Kaj so aktualne novice, dogodki, posebni dosežki podjetja?
- Kakšna je njihova konkurenca?

Zakaj je dobro narediti to raziskavo?

Najpomembnejši razlog je, da dobiš celotno sliko podjetja, ne zgolj tisto, kar ti želi bodoči delodajalec servirati na pladnju. Poleg tega ob raziskavi pridobiš vpogled v podjetje, ki na razgovoru pokaže, da si se pozanimal/-a o tem, h komu si pršel/-a (po izkušnjah si mnogi ne pogledajo niti osnov), hkrati pa si nabereš vprašanja, ki jih lahko postavimo delodajalcu, če odgovorov sami ne najdemo.

Zakaj je potem opis podjetja v oglasu še vseeno pomemben? Zato, ker pokaže tisto, čemur delodajalec pri svojem podjetju daje poudarke, in izpostavi tudi to, na katere svoje dosežke je ponosen. Gre za neke vrste »elevator pitch« podjetja, saj je običajno za opis na voljo le nekaj stavkov.

KAKŠNO JE DELOVNO MESTO?

V to kategorijo spada opis tako delovnega mesta kot dela. Običajno so na voljo osnovne informacije o tipu nalog in zadolžitvah, ki jih delodajalec pričakuje. Iz tega dela je razvidna stopnja odgovornosti, ki pride z delovnim mestom.

Iz tega opisa je razvidno tudi ali dosegaš minimalne kriterije za prijavo na delovno mesto – ali imaš ustrezna znanja, kompetence in ali ti pravzaprav delovno mesto sploh odgovarja.

Priporočljivo je, da si sproti izpišeš ali podčrtaš ključne besede. Te nato uporabi pri pisanju ali prilagajanju življenjepisa ter spremnega/motivacijskega pisma. S tem si pridobiš ključno prednost pred tistimi, ki tega ne počnejo, ampak pošljejo generični CV:

- **Pri velikih organizacijah CV pregledujejo v kadrovski službi** in iščejo točno določene izraze na podlagi opisov kompetenc, ki so jih dobili iz posameznih oddelkov, in morda niti ne vejo točno, kaj posamezni izraz pomeni ali da gre pri enem izrazu za sopomenko.
- **Pri podjetjih, kjer dobijo veliko prijav** za delo, si čedalje bolj pogosto pomagajo tudi z **uporabo umetne inteligence.** Če že ne drugače, jo uporabljajo za prvo presajanje prejetih prijav. Tudi ta življenjepise gleda in ocenjuje glede na ključne besede in fraze. Iskanje po ključnih besedah in njenih sopomenkah se sicer iz leta v leto izboljšujejo, vendar še vedno niso popolni, kar lahko še vedno pripelje do tega, da se potencialnega kandidata po nepotrebnem izloči.
- **Pri manjših organizacijah/podjetjih** življenjepis bere tvoj bodoči šef ali sodelavec. Tu je še hitreje vidno, če si opis delovnega mesta prebral/-a in če si vložil/-a trud v to, da si CV prilagodil/-a.

Enako velja tudi za opis zahtev in želja delodajalca kar se tiče znanj in izkušenj, ki si jih bomo pogledali v naslednjem podpoglavju.

Posebej bodi pozoren/-a na tiste lastnosti delovnega mesta, ki se ti zdijo negativni ali problematični, kot so na primer: delo v več izmenah, delo po navodilih nadrejenih, administracija in vodenje evidenc, delo na terenu, lastno vozilo za razvoz pošiljk/hrane in podobno.

Čeprav formalno ustrezaš razpisu, je pri problematičnih plateh zaposlitve vredno premisliti:

- Ali ti na dolgi rok ti pogoji predstavljajo težavo?
- Gre za nekaj, na kar se lahko brez težav navadiš in se prilagodiš?
- Ali so to morda »deal breakerji«?
- Ali morda iščeš nekaj začasnega in boš s temi pogoji že nekako preživel/-a, dokler ne najdeš nekaj boljšega?

NEKAJ PRIMEROV OPISOV DELOVNIH MEST

Izdelava in montaža elementov na objektih, montaža elektroinštalacij, postavljanje in priklop elektro omaric, polaganje kablov in ostala dela po navodilih nadrejenega.

Delovni čas je manj ugoden, neenakomerno razporejen, deljen, občasno ob nedeljah in praznikih.

Vodja kontaktnega centra (m/ž) Opis delovnega mesta:

Na delovnem mestu boste zadolženi za:

- koordinacijo, organizacijo in vodenjem delovnih nalog;
- motiviranje, usmerjanje in spodbujanje delavcev;
- določanje ukrepov, aktivnosti za dosego ciljev;
- izdelovanje zahtevnih analiz;
- prodajno komunikacijo s kupci;
- pripravljanje prodajne administracije (ponudbe, pogodbe, naročila, predračuni, ceniki itd.);
- usklajevanje prodajnih aktivnosti z ostalimi sektorji;
- organizacijo in izvajanje marketinških akcij;
- vodenje evidence svojega team-a (delovni čas, dopusti, odsotnosti itd.),
- organizacija izobraževanj,
- ostala dela po nalogu nadrejenega.

Opis del in nalog:

razvoj front-end komponent za različne rešitve in produkte podjetja, sodelovanje v arhitekturnih skupinah in projektnih timih, analiza in reševanje problemov, izvedba razvojnih testov za področje front-enda.

Vaše dnevne naloge bodo zahtevale natančnost saj se boste na dnevni bazi ukvarjali s končnim brušenjem kreativ, korekcijami, mutacijami in pripravami za tisk.

Ekipa agencije vabi v svoje vrste izvedbenega oblikovalca, ki bo zasnovanim kreativam izbrusil končno obliko.

KAKŠNE ZAHTEVE IMA DELODAJALEC?

V tem delu razpisa za prosto delovno mesto so opisana specifična znanja, sposobnosti in veščine, izobrazba, delovne izkušnje in osebnostne lastnosti, ki jih delodajalec pričakuje od idealnega kandidata.

Se je na razpis vredno prijavljati, če ne izpolnjuješ vseh teh pogojev?

Odvisno od tega, kaj ti »manjka«. Manj problematično je na primer kakšno leto delovnih izkušenj manj, kot če nimaš prave stopnje izobrazbe – a tudi pomembnost tega je odvisna od razpisa do razpisa.

Gre za zahteve, od katerih delodajalec običajno ne bo odstopal, včasih pa zaradi narave dela tudi s pravno-formalnega stališče ne sme odstopati – takšni zahtevi sta na primer potrdilo o nekaznovanosti ali stopnja izobrazbe za zaposlovanje v javnih institucijah.

Kot je razvidno na podlagi primerov, so zahteve in želje delodajalcev zelo različne in jih v grobem lahko razdelimo na štiri kategorije:

- **mehke veščine:** komunikacijske spretnosti, vodstvene sposobnosti, ...
- **specifična strokovna znanja:** zahtevnejša ustna in pisna komunikacija v angleščini, programski jeziki, ...
- **delovne in druge izkušnje:** 1 leto delovnih izkušenj, izkušnje z vodenjem tima, ...
- **uradni certifikati, diplome, izobrazba:** HACCP, Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK), strokovni izpit, vozniški izpit, peta ali sedma stopnja izobrazbe, potrdilo o nekaznovanosti in podobno.

NEKAJ PRIMEROV OPISOV ZAHTEV

Sposobnosti in veščine: sposobnost kritičnega in analitičnega mišljenja, natančnost, samostojnost in samoiniciativnost, dobre komunikacijske in pogajalske sposobnosti, dobre sposobnosti presojanja, saj se boste na dnevni bazi ukvarjali s končnim brušenjem kreativ, korekcijami, mutacijami in pripravami za tisk.

Vaše dnevne naloge bodo zahtevale natančnost saj se boste na dnevni bazi ukvarjali s končnim brušenjem kreativ, korekcijami, mutacijami in pripravami za tisk.

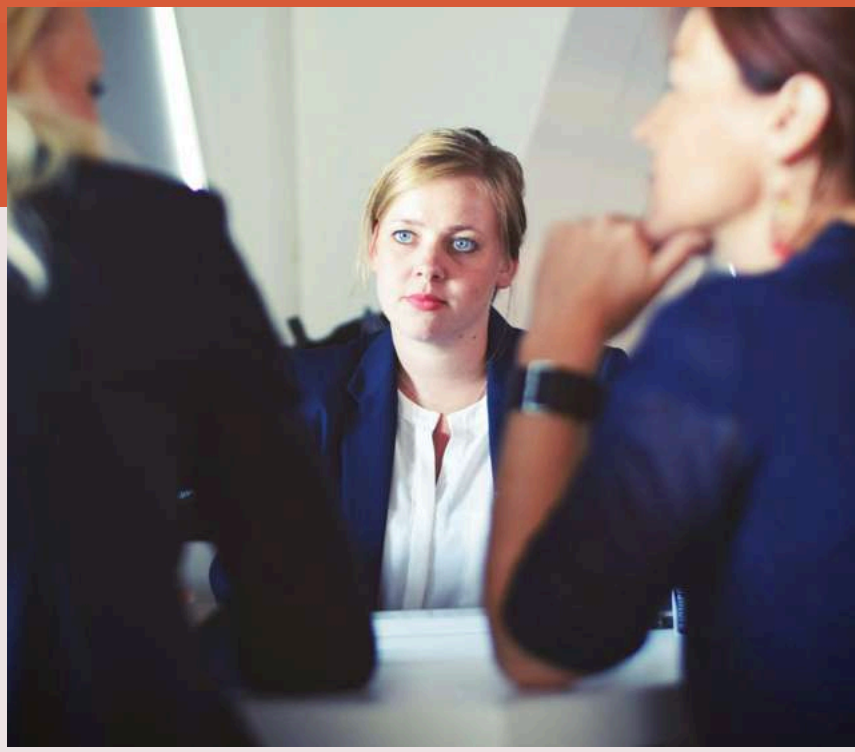
Programski jeziki in tehnologije: TypeScript, JavaScript, CSS in HTML, izkušnje na področju razvoja spletnih aplikacij, izkušnje z razvojem performančno kritičnih aplikacij. poznavanjem GIT ter uporabo GitFlow modela.

Zaželeno 1 leto delovnih izkušenj oz. lahko tudi začetnik, zahtevnejšo ustno in pisno komunikacijo v angleščini, znanje statistike in statističnih orodij poznavanje statističnega orodja SAS je prednost, izkušnje pri oblikovanju statističnih modelov za izračunavanje verjetnosti neplačila in pričakovanih stopenj izgub so prednost, uporaba standardnih orodij za PC (dobro poznavanje MS Office), pisno in ustno komuniciranje, nekaznovanost in da oseba ni v kazenskem postopku.

Od kandidatov pričakujemo urejenost, točnost, zanesljivost in odgovornost.

- Izkušnje z vodenjem team-a;
- prodajno naravnanost;
- odlične komunikacijske spretnosti;
- izražene vodstvene sposobnosti;
- energičnost, tekmovalnost;
- vsaj V. stopnjo izobrazbe (ekonomske ali druge ustrezne smeri).

Potrdilo o nekaznovanosti, opravljen HACCP tečaj, vozniški izpit, ...



KATERA VPRAŠANJA ZASTAVITI DELODAJALCU?

Imaš dobro idejo za vprašanje na razgovoru? Zapiši jo tukaj!

KAJ DELODAJALEC PONUJA?

Zaposlovalci poleg zaposlitve pogosto ponujajo tudi dodatne ugodnosti, kot so izobraževanja, druge aktivnosti, možnosti za napredovanje.

Ta del razpisa prostega delovnega mesta vsebuje najmanj podatek o tem, za koliko časa delodajalec išče novega zaposlenega in v kakšnem obsegu je delo na voljo.

Temu podatku sledijo ostale ponudbe, ki so lahko precej osnovne, lahko pa so tudi »bonbončki«. Lista slednjih se običajno daljša glede na to, kako močan je boj med delodajalci za dober kader.

Pomembno je tudi poudariti, da tudi če nekaj ni napisano, ni nujno, da ti delodajalec tega ne ponuja. Včasih se delodajalcem zdijo stvari tako samoumevne, da tega niti ne omenjajo.

Na primer v malem družinskem podjetju je morda sprejemljivo, da lahko s seboj v službo pripelješ psa ali pa da se preobuješ v copate, v večji organizaciji pa je morda samoumevno, da imaš delno fleksibilen čas prihoda in odhoda, zagotovljeno parkirno mesto in interna usposabljanja za zaposlene.

Uvajanje v delo in mentoriranje je čedalje bolj pogost postopek pri uvajanju nove osebe v delo in čedalje pogosteje postaja tudi **delo od doma.**

Vse te informacije (ali pomanjkanje leteh) seveda lahko uporabiš za vprašanja, ki jih postaviš na zaposlitvenem razgovoru, ko te delodajalec na koncu vpraša, če imaš tudi ti kakšno zanj, vendar pazi, da ne bodo vsa vprašanja, ki jih zastaviš zgolj iz te kategorije. Ne želiš namreč narediti vtisa, da te zanima zgolj to, kaj vse ti pripada, zato izrazi zanimanje za »celoten paket«.

Je kaj narobe, če delodajalec ne ponuja »posebnih ugodnosti?«

Seveda ne – kot že rečeno, nekateri delodajalci včasih ne vejo, kaj imajo, in tako te lahko v podjetju pričaka prijetno delovno okolje, stabilnost, možnost za osebno rast in za profesionalno napredovanje, lahko pa tega ne najdeš, čeprav so vse to v opisu in na razgovoru obljubljali.

NEKAJ PRIMEROV PONUDB

Ponujamo vam: zaposlitev za nedoločen čas, stimulativen osebni dohodek, možnost dodatnega izobraževanja in osebnega razvoja, dinamično timsko delo in urejene delovne razmere.

S kandidatom bo sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas 6 mesecev, polni delovni čas.

Delovno razmerje bomo sklenili za določen čas oziroma za nedoločen čas s poskusnim delom.

Za objavljeno delovno mesto ponujamo prijetno delovno okolje, varnost uspešnega podjetja in možnost dodatnega izobraževanja.

Kaj ponujamo?

- Zaposlitev v majhnem kolektivu, ki se zaveda pomena informacijske varnosti.
- Možnost izobraževanja ter osebnega in strokovnega razvoja. Mentoriranje in uvod v delo.
- Delo v okolju, ki je družini prijazno. Možnost dela od doma.
- Teambuildingi.
- Sprostitvene aktivnosti (telovadnica, fitnes ...).

Nudimo:

- Redno zaposlitev za določen čas,
- Stabilno delovno okolje v mednarodnem podjetju,
- Možnost kariernega in osebnega razvoja
- Možnost realizacije svojih potencialov in nadgradnja le-teh znotraj podjetja
- Pridobitev izkušenj v izredno uspešnem mednarodnem podjetju.

KAM, KAKO IN DO KDAJ SE PRIJAVIM?

Zadnja, a precej pomembna informacija je ta, v kateri obliki pripraviti in oddati prijavo.

Najpogosteje se prijavo pošlje preko elektronske pošte ali pa se jo odda preko spletnega obrazca.

Zelo redko je potrebno prijavo še vedno poslati po »navadni« pošti, nekatere specifične službe to še vedno zahtevajo.

NE POZABI NA SVOJE ŽELJE – TUDI TE ŠTEJEJO!

Ko pri načrtovanju kariere in iskanju zaposlitve zbiraš skupaj vse želje delodajalcev, svetovne trende in najbolj iskane sposobnosti, ne smeš pozabiti na najpomembnejše – nase.

Ko prebereš razpis ali oglas za delovno mesto, razišči zaposlovalca, ki stoji za njim. Čaka te namreč pomembna odločitev: Ali je razpisano delovno mesto pri tem določenem delodajalcu sploh tisto, kar iščem? **Je to delovno mesto pravo zame?**

NEKAJ PRIMEROV NAVODIL ZA PRIJAVO

Če ste željni novih izkušenj, znanj in timskega duha vas vabimo, da nam pošljete svojo predstavitev na elektronski naslov: razpisi@vivi.si z navedbo delovnega mesta, za katerega se prijavljate.

Razpis je odprt do izbire primernega kandidata.

Prijave z življenjepisom pošljite na zaposlitev@blabla.si do 3. 11. 2024.

Je to pravo delo za vas?

Odlično! Vabimo vas, da svojo prijavo, skupaj z življenjepisom, posredujete preko povezave: Prijavi se zdaj.

ME BO TO DELO VESELILO?

To je pomembno iz več razlogov: Imaš namreč veliko večjo možnost, da delovno mesto dobiš, če si ga res želiš.

Delodajalec si namreč želi, da bi pri njem delale takšne osebe, ki bi svoje delo rade opravljale ter hkrati čimbolj ustrezajo delovnemu okolju in bodo na splošno z zaposlitvijo zadovoljne.

Raziskave kažejo, da so osebe, ki niso zadovoljne z osebnim življenjem in delovnim mestom, štirikrat manj produktivne kot osebe, ki jih delo veseli.

JE DELODAJALEC PRAVI?

Ob preverjanju je pomembno, da tudi ugotoviš, kakšna je filozofija podjetja oziroma kakšna stališča zavzema in ali se le-ta skladajo s tvojimi.

- Gre za družini prijazno podjetje?
- Ali skrbijo za zdravje zaposlenih, za njihovo usposabljanje?
- Ali gre ekološko zavedno podjetje?
- So znani kot dobri plačniki ki nikoli ne zamujajo s plačami zaposlenih in so finančno stabilni?
- Podpirajo športne projekte?

Poleg tega lahko v uradnih evidencah ter na spletu preveriš še, **ali obstajajo kakšni opozorilni znaki, da je s podjetjem nekaj narobe,** sploh če gre za podjetje, ki ti ni poznano.

Če je le možno, preveri:

- Ali spadajo morda med neplačnike prispevkov?
- Ali gre za zelo mlado podjetje, ki obljublja veliko in še več?
- Ima podjetje težave z likvidnostjo in z izplačevanjem plač?
- Na kakšen način zaposlujejo?

KDAJ JE ČAS ZA ALARM?

Poslana ponudba za delo še ne pomeni podpisa pogodbe, kljub temu pa s pozornostjo in preverjanjem informacij lahko prihraniš kar nekaj svojih živcev in ur za pripravo in udeležbo na zaposlitvenih razgovorih.

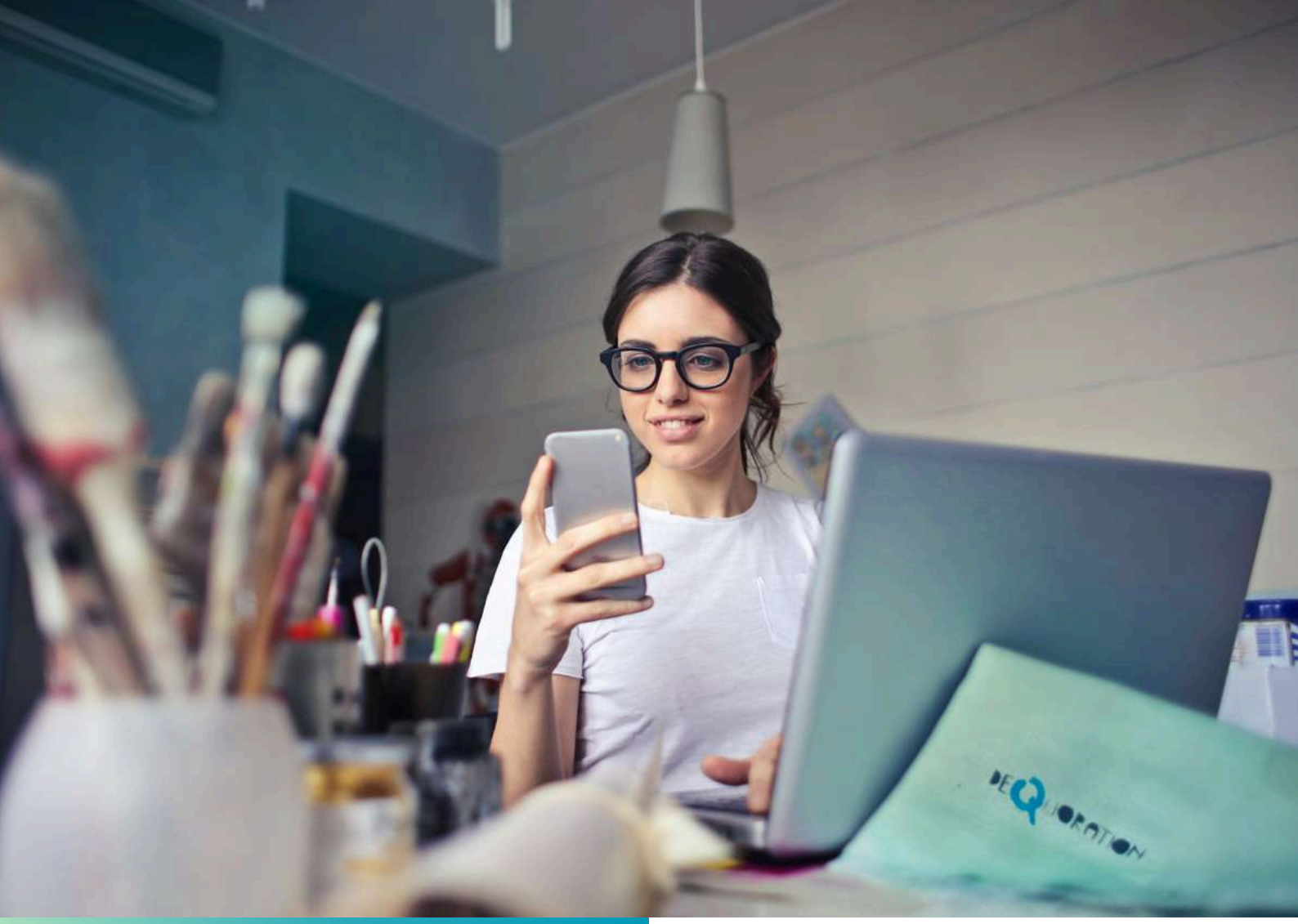
Alarm v tvoji glavi naj se vklopi, če:

- se informacije, ki jih najdeš na spletu ne ujemajo z razpisom (kot je na primer podjetje, ki ima težave z izplačevanjem plač ali je v stečaju, pa se oglašuje kot dobro stoječe),
- je razpis napisan površno in ne ponuja osnovnih informacij (če npr. manjka, da bo sklenjena pogodba o zaposlitvi, kakšne bodo delovne naloge),
- delodajalec neprestano išče novo osebo za enako delovno mesto, vendar ne gre za veliko podjetje,
- so v razpisu očitno kršena pravila s področja delovno-pravne zakonodaje (iščejo izrecno samo mlade osebe ali samo moške/ženske ali samo osebe določene etnične pripadnosti).

V tem poglavju smo vrsto različnih zaposlitvenih oglasov skušali analizirati po posameznih delih in ugotoviti, kaj ti posamezen del lahko pove.

Europass življenjepis ni obrazec, ki ga pač priložiš k ponudbi delodajalcu.

Bolj ko delodajalca in njegove potrebe poznaš, bolj se mu v ponudbi in življenjepisu lahko približaš.



EUROPASS: MOJ KARIERNI KOTIČEK V OBLAKU

Z Europassom lahko učinkovito sporočaš svoje spretnosti in kvalifikacije v Evropi – med študijem, na začetku poklicne poti,pa tudi pri iskanju novih izzivov.

Evropska komisija zagotavlja to storitev brezplačno in v 31 različnih jezikih.

NAJBOLJ MNOŽIČNO UPORABLJEN DOKUMENT V EVROPSKI UNIJI

Europass ponuja brezplačna spletna orodja za podporo udeležencem učnih programov, delavcem in iskalcem zaposlitve v Evropi:

- Osebni profil Europass,
- Urejevalnik življenjepisa,
- Urejevalnik spremnega pisma,
- Samoocenjevanje digitalnih znanj.

In kako lahko svojo zgodbo, sestavljeno skozi prebiranje prejšnjih poglavij, preliješ v življenjepis?

Najbolje, da spregovori kar namišljen primer, ki ga najdeš na naslednjih straneh!

UVOD

Verjetno si že kdaj slišal/-a za Europass ali pa vsaj za Europass CV?

Europass je sicer **mnogo več kot oblika CV-ja,** vendar pa je prav ta med vsemi orodji najlažje dostopen in tudi najbolj uporabljan.

Na portalu je na voljo tudi nabor drugih spletnih pripomočkov: poleg sistema za oblikovanje poslovnega življenjepisa in spremnega pisma, je na voljo še možnost shranjevanja vseh dokumentov, vezanih na iskanje zaposlitve, najdeš pa tudi mnogo informacij o kvalifikacijah po Evropi, o možnostih izobraževanja, priznavanja izobrazbe in druge informacije o poklicih in izobraževanjih po Evropi. Poleg tega ti tudi omogoča, da beležiš svoje spretnosti in interese ter da preskusiš svoje digitalne spretnosti.

Vse te storitve so ti vedno na voljo brezplačno.

Celoten sistem Europass je leta 2020 doživel korenito prenovo. Poleg spremembe logotipa (Se morda še spomniš malega tekajočega človečka s potrdilom v roki?), je najpomembnejša novost ta, da omogoča precej več kot le pripravo življenjepisa v standardizirani obliki.

Kot registriran uporabnik lahko v svojem Europass spletnem kotičku **shranjuješ vse svoje e-dokumente**, različne verzije življenjepisov in spremnih pisem, priporočilnih pisem, poslovnih fotografij, svojih izdelkov, in vsega ostalega, kar je dobro imeti pri roki, ko iščeš službo.

Poleg tega imaš na novem portalu na voljo **več oblikovnih različic**, ki omogočajo tudi druge možnosti oblikovanja: izbira različnih predoblikovanih predlog, izbira barve življenjepisa, izbira barve in velikosti pisave, dodajanje uvodne ali zaključne izjave, dodajanje ali odstranjevanje logotipa Europass, dodajanje številčenja strani, dodajanje uvodne in zaključne izjave ter podpisa.

Portal omogoča tudi nastavitev **prejemanja ponudb za zaposlitve in izobraževanja**!

Europass te pripravlja tudi na bolj digitalen način komuniciranja: če si registrirani uporabnik, imaš tudi možnost, da **svoj profil deliš kot povezavo,** namesto da ga pošlješ kot priponko – kot smo bili tega vajeni doslej.

Še ena prednost je, da je v okviru portala razvita tudi platforma, ki izobraževalnim ustanovam omogoča, da **izdajajo elektronsko podpisana potrdila.** Nekatere države jih že izdajajo in morda boš prav kmalu prejel svojega!

A najprej se bomo posvetili pripravi poslovnega življenjepisa: za lažji prehod na nov sistem dela smo zate pripravili nekaj namigov, kako se hitro in učinkovit znajdeš na platformi.

Pa gremo v akcijo!

MOJ PRVI EUROPASS CV

Ali prvič uporabljaš portal Europass?

Ali za svoje delo, prakso ali študij potrebuješ življenjepis?

Potem je to poglavje, ki ti na hitro predstavi vse osnovne možnosti, napisano ravno zate!

Ustvarjalci portala so imeli pri prenovi le-tega v mislih, da včasih CV potrebuješ zelo na hitro, a da je veliko bolj priročno, da lahko vse dokumente, povezane z iskanjem zaposlitve, hraniš na enem varnem mestu.

V novem portalu Europass lahko tako **svoj CV pripraviš kot gost,** kar je hitreje, ali pa **kot registriran uporabnik,** kar ti na dolgi rok ponuja več dodatnih možnosti, med drugim shranjevanje dokumentov in deljenje le-teh prek spleta.

V tem poglavju boš našel/-a:

- **Registracija in gostovanje: kaj so prednosti?**
- **Vse o tem, kako pripraviti Europass profil.**
- **K življenjepisu spada tudi spremno pismo!**

REGISTRACIJA ALI GOSTOVANJE – TO JE SEDAJ VPRAŠANJE!

Portal Europass lahko uporabljaš tako, da si v njem ustvariš profil, lahko pa ga uporabljaš tudi kot gost.

Zakaj bi se potem sploh registriral?

Registrirani uporabniki imajo v svojem profilu več možnosti kot gostje, med drugim:

- shranjevanje življenjepisa in ostalih shranjenih datotek v oblaku,
- deljenje življenjepisa in ostalih shranjenih datotek,
- kot povezave lahko ustvariš profile v več jezikih,
- do podatkov lahko dostopaš od kjerkoli in kadarkoli, popraviš dokumente in jih shraniš v PDF obliki,
- v »Moj Europass«, lahko prejemaš tudi presonalizirane predloge za izobraževanje in delo.

Če si se odločil/-a, da boš urejala svoj Europass CV kot registriran uporabnik, beri dalje.

Če želiš narediti CV kot gost, skoči na stran 50!

KAKO SE REGISTRIRATI IN USTVARITI EUROPASS PROFIL?

Uporabniški profil Europass lahko odpreš na več načinov.

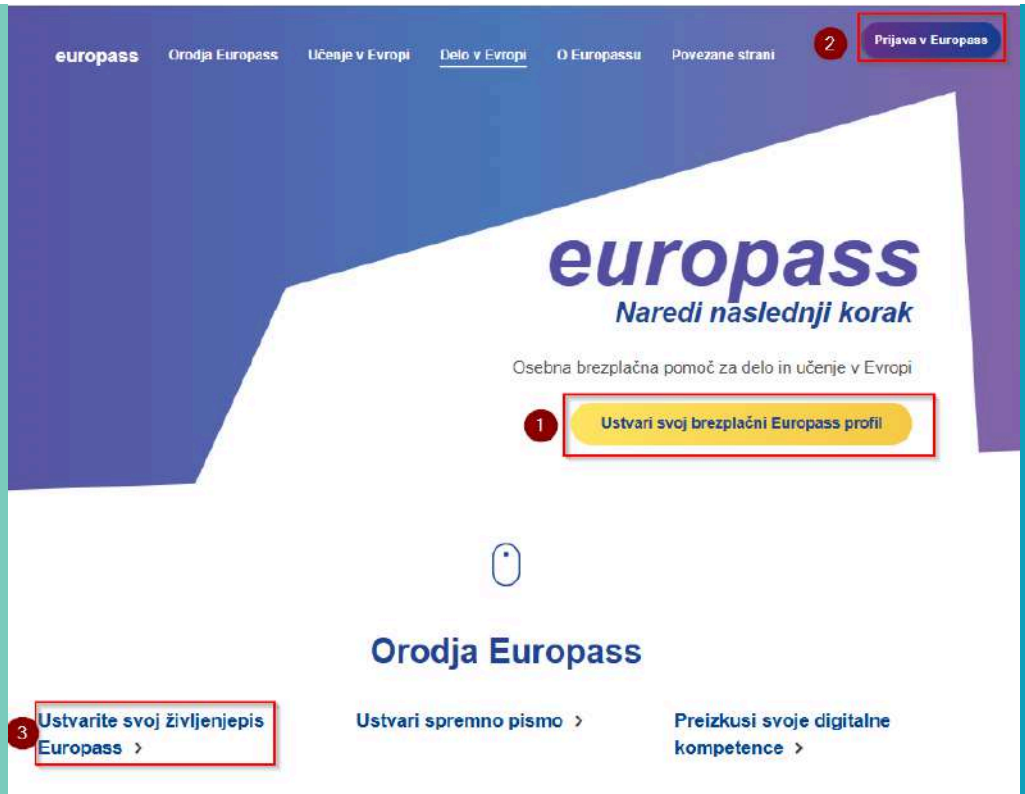
Na sliki spodaj so prikazane tri možnosti, kam lahko klikneš, da te portal pripelje do kreiranja novega profila. Najhitreje na strani najdeš gumb »Ustvari svoj brezplačni Europass profil«.

Preusmerjen/-a boš na portal https://e-cas.ec.europa.eu, kjer izbereš opcijo »Nov račun« in vneseš svoje podatke: ime, priimek, e-naslov. Registracijo moraš nato še potrditi: na svoj e-mail naslov prejmeš potrditveni e-mail s povezavo.

Na tej točki ustvariš tudi svoje geslo. S tem je postopek registracije zaključen.

UREDI SVOJ PROFIL

Ob prvi prijavi je treba najprej vnesti podatke v Europass profil, ki ga najdeš pod »Moj profil«. Nato s klikom na »Uredi« dodaš ali urediš posamezno sekcijo (npr.: Osebni podatki, Izobraževanje in usposabljanje, Delovne izkušnje, ...).



Včasih potrditvenega e-maila ne dobiš takoj, ampak traja nekaj časa. V primeru, da ga sploh nisi prejel/-a, najprej preveri, da je vpisani e-mail pravilen. V primeru težav, kontaktiraj Pomoč uporabnikom, ki ti je na voljo na številki:

00 800 6 7 8 9 10 11

Pokličeš lahko kjer koli v EU, vsak delovni dan od 9:00 do 18:00 (srednjeevropski čas), v vseh jezikih EU. Klic je brezplačen!

V vsaki od rubrik so predvideni osnovni podatki, vendar pa če želiš o kateri povedati več, to lahko dodaš z gumbom »Več informacij«. Za dodatne informacije se odloči glede na njihovo pomembnost.

Po vsakem popravku ne pozabi na gumb »Shrani«. Če se življenjepis med urejanjem ne »premakne« naprej in ne najdeš funkcij za urejanje posameznih segmentov, imaš najverjetneje odprtega enega od zavihkov nekje na strani.

EUROPASS ŽIVLJENJEPIS KOT REGISTRIRAN UPORABNIK

Največ boš imel/-a od sistema Europass, če ga uporabljaš kot registrirani uporabnik. To pomeni, da imaš svoj uporabniški profil, v katerega dostopaš z uporabniškim imenom in geslom.

Če imaš svoj uporabniški profil, ga lahko z enim klikom spremeniš v življenjepis v PDF obliki. To narediš preprosto tako, da preneseš v CV vse informacije s profila, ali pa zgolj izbrane podatke, ki jih že imaš v profilu.

Europass življenjepis lahko sedaj pripraviš na več načinov:

- **Začni s profila:** življenjepis v PDF obliki lahko pripraviš na podlagi podatkov, shranjenih v svojem profilu. Te podatke lahko izvoziš v celoti ali delno. To je najbolj enostavna možnost, saj se prenesejo vsi že vneseni podatki. Če imaš profile v več jezikih, izberi želeno jezikovno različico.
- S klikom na gumb »**Naloži življenjepis Europass**« lahko **izbereš uvoz iz knjižnice:** življenjepis, ki ga imaš shranjenega v »Moji knjižnici«, lahko dodatno preurediš. Življenjepis lahko izbiraš iz nabora že shranjenih različic. Z istim gumbom imaš opcijo tudi, da **uvoziš življenjepis** ki si ga že pripravili kdaj prej (tudi v starem urejevalniku), in ga imaš shranjenega na svoji napravi, USB ključku ipd.
- **Ustvari nov življenjepis:** svoj življenjepis lahko ustvariš povsem na novo.

Dobro je vedeti: Europass ni administrativni obrazec, zato ne izpolnjuj vsega, kar vidiš!

Imej v mislih, da naj bi bil celoten življenjepis v idealu dolg dve strani.

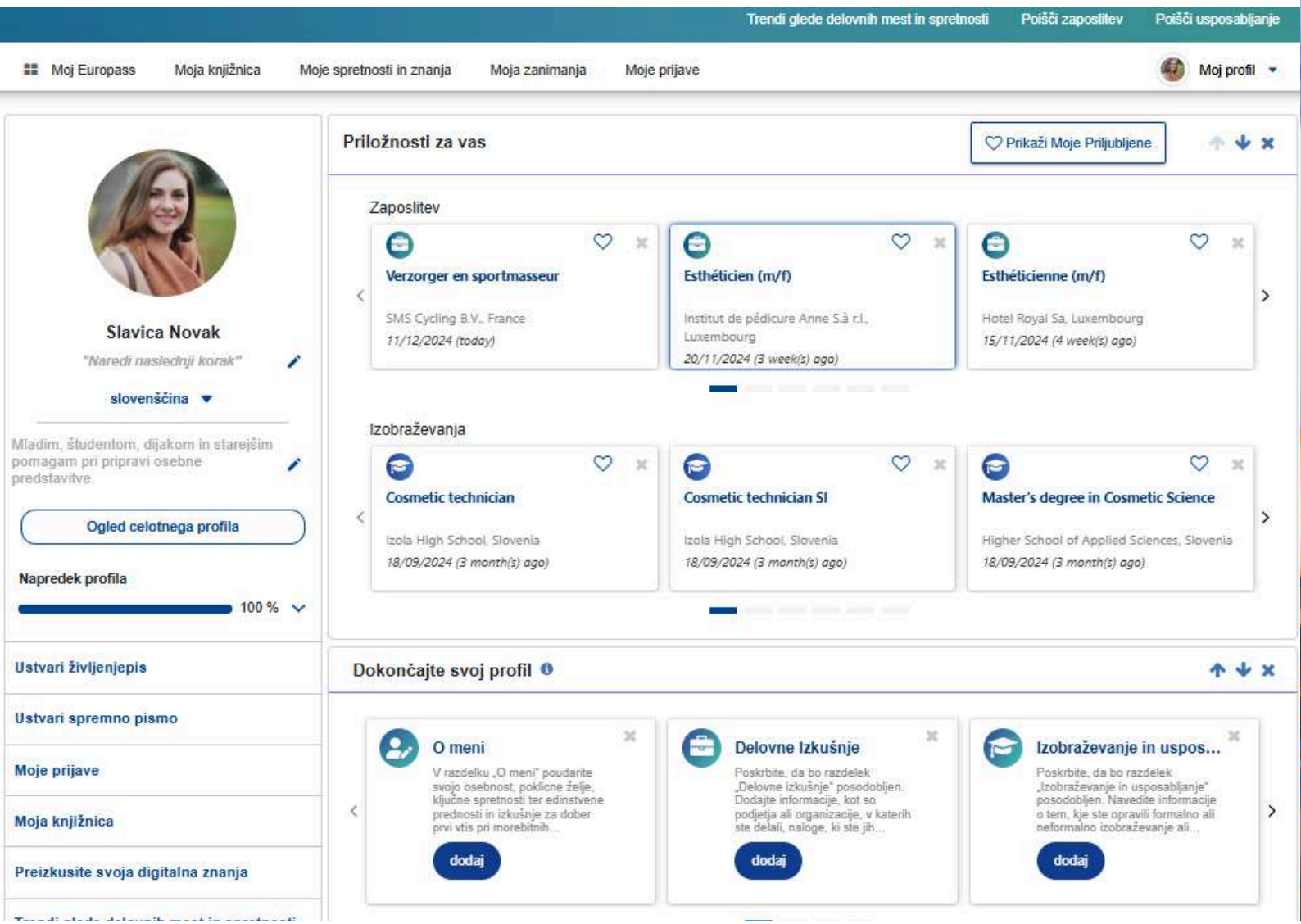
Se pri prenosu podatkov iz tvojega profila v življenjepis PDF prikažejo samo osebni podatki, čeprav si jih vnesel/-a bistveno več. Kaj se dogaja?

Lahko se zgodi, da si pozabil/-a označiti, da želiš v CV prenesti vse dele svojega profila.

Za to opcijo obkljukaj možnost »Izberi celoten profil« oziroma preveri, če si označil/-a vse dele, ki jih želiš prenesti iz profila v PDF obliko.

Moj Europass (slika spodaj) je prikaz vseh možnosti, kot jih vidi registrirani uporabnik. Vsebuje:

- Prikaz osnovnih podatkov profila;
- Bližnjice za ustvarjanje življenjepisa in spremnega pisma;
- Ponudbe za delo in izobraževanje;
- Možnosti za samovrednotenje spretnosti in znanj ter zanimanj.



KAJ PA POTEM? USTVARI ŠE SPREMNO PISMO!

Ko imaš življenjepis pripravljen, se lahko lotiš tudi spremnega pisma.

Kot registrirani uporabnik boš v rubriki Moj Europass našel/-a tudi bližnjico za pripravo spremnega pisma. Postopek za ustvarjanje spremnega pisma je tehnično zelo podoben ustvarjanju CV-ja (saj veš – vsebina je drugačna).

Če začneš iz pogleda »Moj Europass«, spremno pismo lahko najdeš po več poteh.

Imaš več možnosti: uvoz že pripravljenega spremnega pisma, lahko pa začneš čisto na novo (»Ustvari novo spremno pismo«).

Kako napisati dobro spremno pismo? O tem pa si lahko več prebereš v:

- **Moje delo: Spremno pismo, vaša vstopnica do intervjuja!**
- **EURES: Želite napisati spremno pismo, ki bo izstopalo?**

EUROPASS ZA GOSTE

CV KOT GOST

Super je, da znaš ustvariti življenjepis tudi kot gost. V tem primeru si lahko pripraviš ali preuredíš svojo predstavitev, ne da bi na portal vstopal/-a z geslom. To ti pride prav, če se ti mudi ali svojega registriranega profila (še) nimaš.

Na vstopni strani EU portala preprosto izbereš »Ustvarite svoj življenjepis Europass«, sistem te potem preusmeri v urejevalnik za življenjepis, kjer lahko:

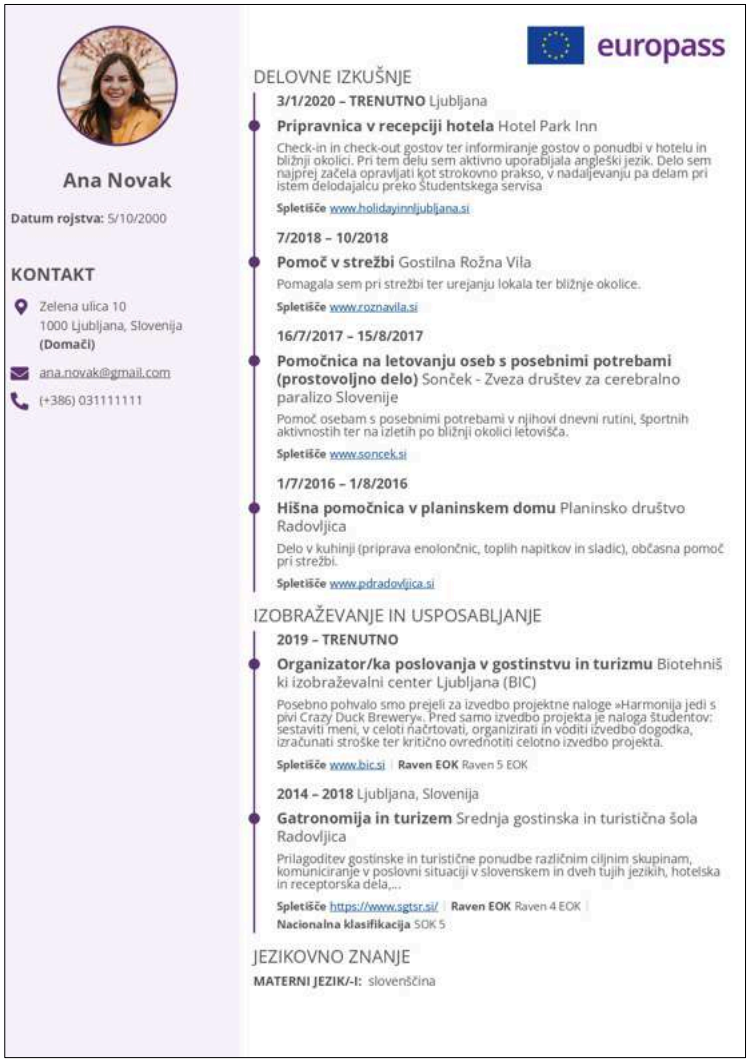
- **Uvoziš življenjepis,** ki si ga predhodno shranil/-a na svojo napravo.
- **Ustvariš nov življenjepis.**

Urejevalnik za pripravo Europass življenjepisa je od tega koraka naprej enak kot urejevalnik za registrirane uporabnike. CV lahko zato urediš v celoti ali pa ga samo malo popraviš. **Ne pozabi ga shraniti na svojo napravo!**

SPREMNO PISMO KOT GOST

Če si želiš pripraviti spremno pismo v okolju Europass, se ni potrebno registrirati, temveč ga lahko ustvariš kot gost. Na evropskem portalu Europass, poišči »Ustvari spremno pismo«, nato pa »Ustvari novo spremno pismo«.

Če že imaš Europass spremno pismo, pa ga lahko tudi posodobiš (»Naloži spremno pismo Europass«), pri tem seveda pazi da kaj, kar ni namenjeno novemu naslovniku, ne ostane v njem!



Ana Novak

Datum rojstva: 5/10/2000

KONTAKT

Zelena ulica 10
1000 Ljubljana, Slovenija
(Domači)

ana.novak@gmail.com

(+386) 031111111

europass

DELOVNE IZKUŠNJE

3/1/2020 – TRENUTNO Ljubljana

Pripravnica v recepciji hotela Hotel Park Inn

Check-in in check-out gostov ter informiranje gostov o ponudbi v hotelu in bližnji okolici. Pri tem delu sem aktivno uporabljala angleški jezik. Delo sem najprej začela opravljati kot strokovno prakso, v nadaljevanju pa delam pri istem delodajalcu preko Študentskega servisa

Spletišče www.holidayinnljubljana.si

7/2018 – 10/2018

Pomoč v strežbi Gostilna Rožna Vila

Pomagala sem pri strežbi ter urejanju lokala ter bližnje okolice.

Spletišče www.roznavila.si

16/7/2017 – 15/8/2017

Pomočnica na letovanju oseb s posebnimi potrebami (prostovoljno delo) Sonček - Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije

Pomoč osebam s posebnimi potrebami v njihovi dnevni rutini, športnih aktivnostih ter na izletih po bližnji okolici letovišča.

Spletišče www.soncek.si

1/7/2016 – 1/8/2016

Hišna pomočnica v planinskem domu Planinsko društvo Radovljica

Delo v kuhinji (priprava enolončnic, toplih napitkov in sladic), občasna pomoč pri strežbi.

Spletišče www.pdradovljica.si

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

2019 – TRENUTNO

Organizator/ka poslovanja v gostinstvu in turizmu Biotehniški izobraževalni center Ljubljana (BIC)

Posebno pohvalo smo prejeli za izvedbo projektne naloge »Harmonija jedi s pivi Crazy Duck Brewery«. Pred samo izvedbo projekta je naloga študentov: sestaviti meni, v celoti načrtovati, organizirati in voditi izvedbo dogodka, izračunati stroške ter kritično ovrednotiti celotno izvedbo projekta.

Spletišče www.bic.si | **Raven EOK** Raven 5 EOK

2014 – 2018 Ljubljana, Slovenija

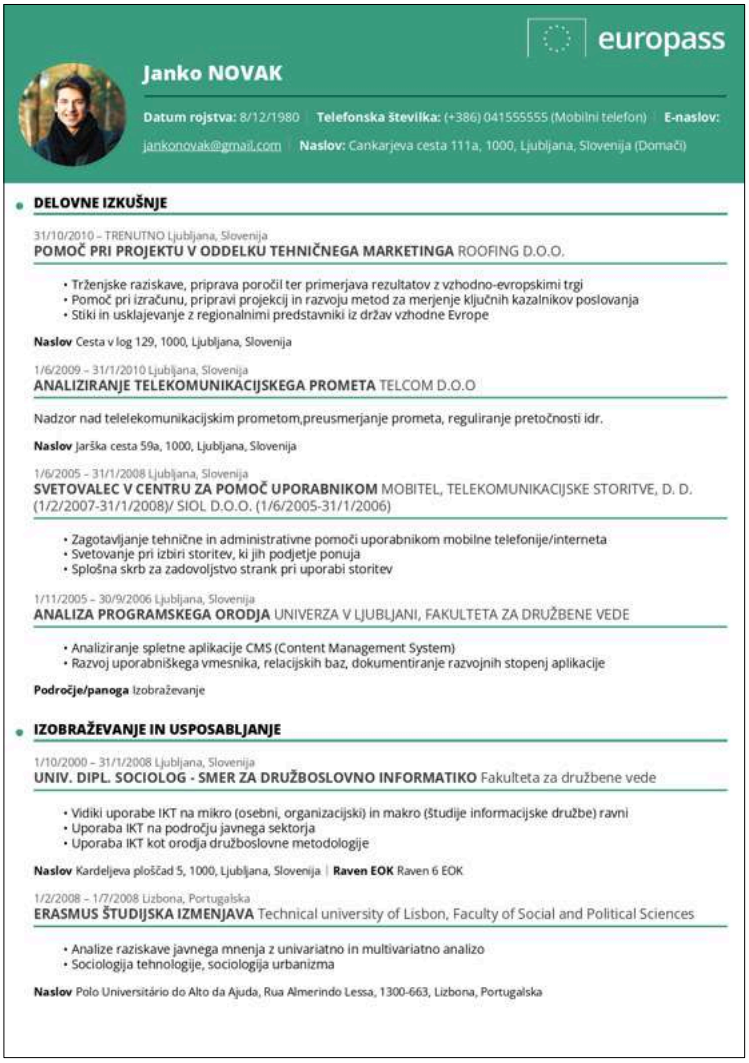
Gatronomija in turizem Srednja gostinska in turistična šola Radovljica

Prilagoditev gostinske in turistične ponudbe različnim ciljnim skupinam, komuniciranje v poslovni situaciji v slovenskem in dveh tujih jezikih, hotelska in receptorska dela,...

Spletišče https://www.sgtsr.si/ | **Raven EOK** Raven 4 EOK | **Nacionalna klasifikacija** SOK 5

JEZIKOVNO ZNANJE

MATERNI JEZIK/-I: slovenščina



europass

Janko NOVAK

Datum rojstva: 8/12/1980 | **Telefonska številka:** (+386) 041555555 (Mobilni telefon) | **E-naslov:** jankonovak@gmail.com | **Naslov:** Cankarjeva cesta 111a, 1000, Ljubljana, Slovenija (Domači)

DELOVNE IZKUŠNJE

31/10/2010 – TRENUTNO Ljubljana, Slovenija
POMOČ PRI PROJEKTU V ODDELKU TEHNIČNEGA MARKETINGA ROOFING D.O.O.

- Trženjske raziskave, priprava poročil ter primerjava rezultatov z vzhodno-evropskimi trgi
- Pomoč pri izračunu, pripravi projekcij in razvoju metod za merjenje ključnih kazalnikov poslovanja
- Stiki in usklajevanje z regionalnimi predstavniki iz držav vzhodne Evrope

Naslov Cesta v log 129, 1000, Ljubljana, Slovenija

1/6/2009 – 31/1/2010 Ljubljana, Slovenija
ANALIZIRANJE TELEKOMUNIKACIJSKEGA PROMETA TELCOM D.O.O

Nadzor nad telelekomunikacijskim prometom,preusmerjanje prometa, reguliranje pretočnosti idr.

Naslov Jarška cesta 59a, 1000, Ljubljana, Slovenija

1/6/2005 – 31/1/2008 Ljubljana, Slovenija
SVETOVALEC V CENTRU ZA POMOČ UPORABNIKOM MOBITEL, TELEKOMUNIKACIJSKE STORITVE, D. D. (1/2/2007-31/1/2008)/ SIOL D.O.O. (1/6/2005-31/1/2006)

- Zagotavljanje tehnične in administrativne pomoči uporabnikom mobilne telefonije/interneta
- Svetovanje pri izbiri storitev, ki jih podjetje ponuja
- Splošna skrb za zadovoljstvo strank pri uporabi storitev

1/11/2005 – 30/9/2006 Ljubljana, Slovenija
ANALIZA PROGRAMSKEGA ORODJA UNIVERZA V LJUBLJANI, FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

- Analiziranje spletne aplikacije CMS (Content Management System)
- Razvoj uporabniškega vmesnika, relacijskih baz, dokumentiranje razvojnih stopenj aplikacije

Področje/panoga Izobraževanje

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

1/10/2000 – 31/1/2008 Ljubljana, Slovenija
UNIV. DIPL. SOCIOLOG - SMER ZA DRUŽBOSLOVNO INFORMATIKO Fakulteta za družbene vede

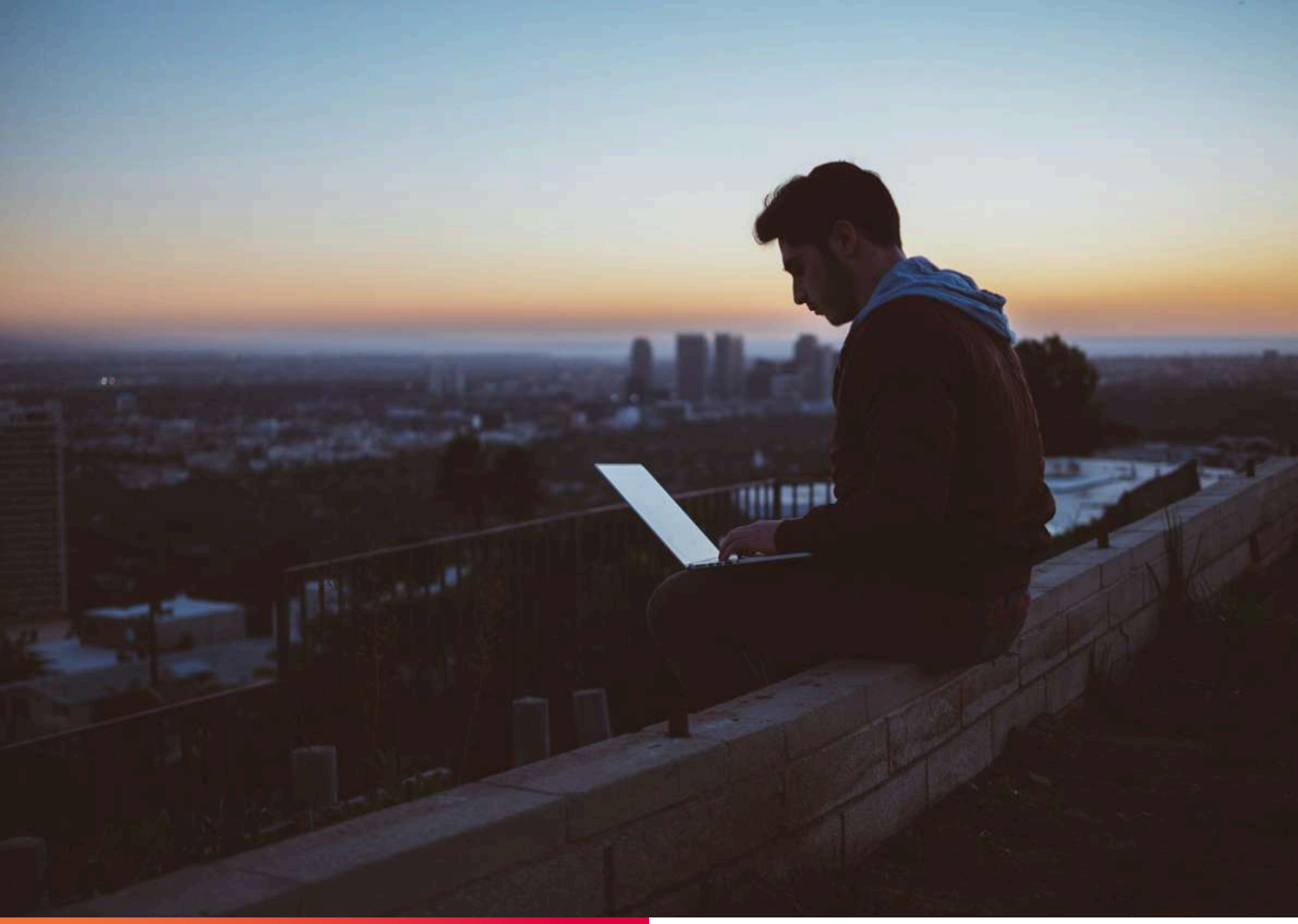
- Vidiki uporabe IKT na mikro (osebni, organizacijski) in makro (študije informacijske družbe) ravni
- Uporaba IKT na področju javnega sektorja
- Uporaba IKT kot orodja družboslovne metodologije

Naslov Kardeljeva ploščad 5, 1000, Ljubljana, Slovenija | **Raven EOK** Raven 6 EOK

1/2/2008 – 1/7/2008 Lizbona, Portugalska
ERASMUS ŠTUDIJSKA IZMENJAVA Technical university of Lisbon, Faculty of Social and Political Sciences

- Analize raziskave javnega mnenja z univariatno in multivariatno analizo
- Sociologija tehnologije, sociologija urbanizma

Naslov Polo Universitário do Alto da Ajuda, Rua Almerindo Lessa, 1300-663, Lizbona, Portugalska



EUROPASS: UNIVERZALEN, ENOSTAVEN, UČINKOVIT!

Če pri izdelavi življenjepisa nisi več popoln začetnik, ampak imaš za sabo že vsaj kak ducat ali dva izdelanih dokumentov, je to poglavje zate!

V nadaljevanju je predstavljenih nekaj opcij, ki ti pomagajo, da Europass lahko hitro in učinkovito prilagodiš različnim delodajalcem in različnim delovnim mestom.

To ti pride prav, če si zavihal/-a rokave in službo iščeš sistematično. Ker vemo, da so najbolj učinkoviti življenjepisi tisti, ki so prilagojeni zaposlovalcu, ti Europass priskoči na pomoč z možnostjo, da hitro z nekaj kliki in potegi miške urediš in poudariš tisto, kar je najbolj aktualno.

Tu boš tako našel/-a odgovore na vprašanja:

- **Kako uredim in dopolnim svoj Europass CV?**
- **Kako uredim in dopolnim spremno pismo?**
- **Ali lahko delim svoj Europass profil?**

KAKO UREDIM IN DOPOLNIM SVOJ EUROPASS CV?

Vse rubrike omogočajo prosti vnos besedila, tudi tiste, ki imajo na voljo sezname z izborom.

Če urejaš že obstoječ Europass življenjepis, imaš v vsakem razdelku možnosti za urejanje: podatke lahko popraviš (»Uredi«), izbrišeš (»Izbriši«) ali pa dodaš kaj novega (»Več informacij«).

Če želiš **spreminjati vrstni red posameznih delovnih izkušenj** ali izobraževanj, te lahko premikaš z miško na način zgrabi - spusti.

Zamenjaš lahko tudi vrstni red posameznih delov, na primer če želiš dati prednost izkušnjam, razdelek »Delovne izkušnje« (dve puščici na levi) premakneš višje, če pa bi rad poudaril/-a izobrazbo, pa na vrh postaviš razdelek »Izobraževanje in usposabljanje«. Tako se lahko igraš in postaviš višje na primer tudi rubrike Digitalne kompetence, Vozniško dovoljenje ali druge, ki so za prijavo pomembne. Če so na primer pomembni jeziki, jih daš višje, če pa je bolj pomembno kaj drugega, pa lahko višje rangiraš to. **Bolj pomembno podatki so zmeraj navedeni višje, saj hočeš, da jih bralec čim prej zagleda!**

Naslov rubrike si lahko tudi izmisliš, če tisto, kar potrebuješ, še ni na seznamu!

Če si v času od zadnjega urejanje CV-ja zamenjal/-a službo ali pridobil/-a dodatno izobrazbo, le-to lahko **dodaš kot nov element,** na primer z opcijo »Dodaj delovno izkušnjo«.

Ko si z urejanjem čisto zares končal/-a, klikni »Naprej«, za pripravo izvoza informacij v PDF obliko.

Če želiš prejemati predloge za delo in izobraževanja, potem raje izbiraj opise iz spustnih seznamov. Če pa prilagajaš svoj CV za točno določenega delodajalca, pa lahko spustne sezname gladko ignoriraš in besedilo oblikuješ tako, kot želiš.

Vedno izpolni vse obvezne rubrike, drugače ti sistem ne bo pustil nadaljevati.

Torej: Če ti sistem gumba ne pusti klikniti na »Shrani« ali »Naprej«, imaš najverjetneje odprt in neshranjen en del, ali pa nisi izpolnil/-a vseh obveznih podatkov.

Na tej točki imaš na izbiro **različne grafične predloge** Europass življenjepisa. Izbereš tisto, ki ti najbolj ustreza glede na samo vsebino (ter na osebne želje – vsak ima svoj okus 😊).

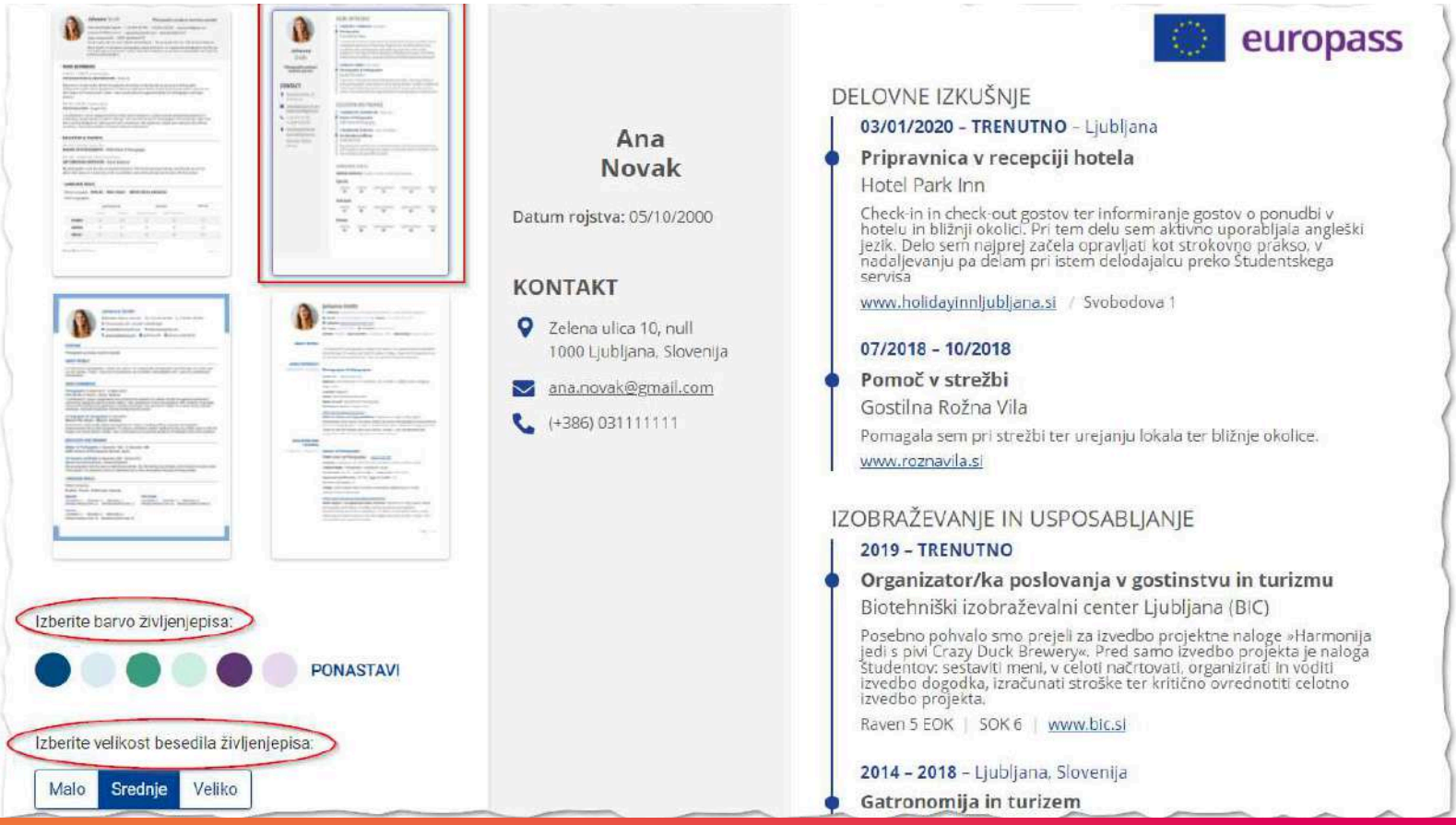
Lahko dodaš tudi:

- Europass logotip,
- številčenje strani,
- zaključno izjavo ali oa
- spremeniš barvo in velikost črk.

Ko končaš z urejanjem, imaš dve možnosti:

- »Prenesi«,
- »Shrani v moji knjižnici« (za registrirane uporabnike).

Ko je PDF shranjen na tvojem računalniku, klikni »Konec«, da bo spletna aplikacija zaključila urejanje osnutka.



Preden ustvarjeni življenjepis lahko shraniš, ga moraš poimenovati. Priporočamo, da ga preimenuješ tako, da bo najbolje za naslovnika. To na primer narediš tako, da navedeš svoje ime in priimek ter datum izdelave CV-ja.

Lahko pa ustvariš tudi svoj sistem poimenovanja, ki ti bo ob naslednjem urejanju pomagal hitro najti pravo datoteko. Tako se boš tudi lažje znašel/-a v rubriki »Moja knjižnica«, kjer lahko shraniš različne verzije.

Saj veš: je treba imeti pospravljeno tudi na računalniku, ne le v svoji sobi … 😊

KAKO UREDIM IN DOPOLNIM SPREMNO PISMO?

Urejevalnik za spremno pismo deluje na enak način kot urejevalnik za življenjepis:

- urejaš ga po posameznih delih, ki ji sproti shranjuješ,
- bodi tudi pozoren/-a, da so izpolnjene obvezne rubrike: jezik spremnega pisma, oblika zapisa datuma in druge.

Ko smo že pri jeziku: jezik urejevalnika ni nujno tisti, v katerem urejaš spremno pismo: če imaš profil v slovenščini tako lahko urejaš spremno pismo v angleščini ali v drugem jeziku.

Ko si z vsebino zadovoljen/-a, s klikom na »Naprej« prideš na prenos vsebine v PDF obliki. Tako kot pri CV-ju lahko izbereš enega izmed različnih formatov.

Na voljo imaš veliko oblikovnih možnosti! Izkoristi tudi ponudbo različnih barv!

Za lepši skupni izgled priporočamo, da sta obliki CV-ja in spremnega pisma enaki.

Obvezne rubrike so vedno označene z rdečo zvezdico. Če katera ni izpolnjena, ti sistem ne bo dovolil shranjevanja in izvoza v PDF.

KAKO DELIM SVOJ EUROPASS PROFIL?

Če si registriran uporabnik in imaš svoj Europass profil, lahko svojo osebno predstavitev deliš tudi kot povezavo. V tem primeru delodajalcu ni potrebno pošiljati datoteke, temveč samo hiperpovezavo, ki vsebuje vse podatke, ki jih želiš deliti z njim.

Deliš namreč lahko celoten profil ali pa samo izbrane dele (npr. samo nekatere delovne izkušnje, izbrana izobraževanja ipd.).

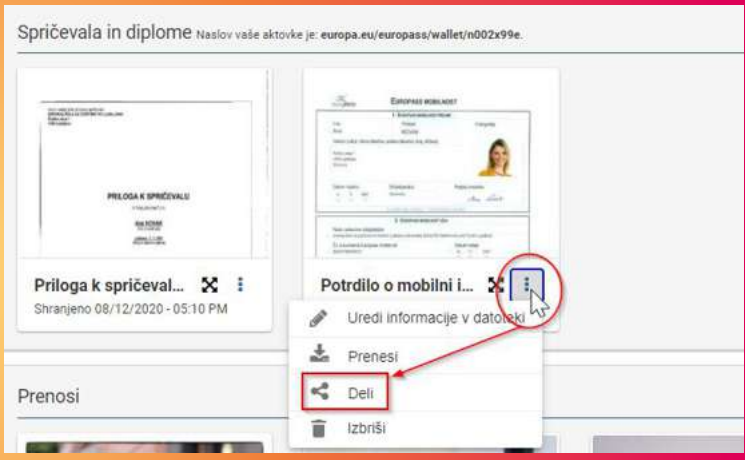
Pri tem določiš datum, do katerega bo povezava aktivna (npr.: en mesec). Podatki v deljenem profilu so grafično urejeni, a imajo drugačen izgled kot Europass življenjepis.

Kako deliti profil? Izbereš Europass profil in nato klikneš »Deli«.

Ko končaš z urejanjem in želiš podatke deliti, z gumbom »Ustvari povezavo« sistem generira povezavo, ki jo potem lahko vstaviš v e-mail.

Kot povezavo lahko poleg profila deliš tudi vse datoteke, ki jih imaš shranjene v knjižnici – torej že ustvarjene življenjepise in spremna pisma, pa tudi potrdila, spričevala, diplome, priporočilna pisma in podobno. To storiš na zelo enostaven način: v zavihku »Moja knjižnica« poiščeš datoteko in nato klikneš »Deli«.

Potrdilo, spričevalo, priporočilno pismo in druga dokazila, ki si jih naložil/-a v Europass knjižnico lahko s povezavo deliš tudi v svojem Europass profilu (in posledično tudi v CV-ju ali spremnem pismu)!



Je tvoja povezava predolga? Uporabi brezplačno spletno orodje za krajšanje povezav, kot je na primer bit.ly, Tiny URL, ali pa ga dodaj neposredno v besedilo.

VEČ KOT SAMO CV! DODATNE FUNKCIJE EUROPASSA

Če postaneš registriran uporabnik, imaš v svojem Europass kotičku v oblaku kar nekaj dodatnih funkcionalnosti.

V tem poglavju je predstavljenih nekaj možnosti in funkcij, ki tvoje urejanje dokumentacije za iskanje službe precej olajšajo. Vse te možnosti se še sproti dopolnjujejo, zato vsake toliko časa na portalu Europass preveri, kaj je novega in kaj vse ti portal ponuja!

Vse dodatne funkcije najdeš v prikazu »Moj Europass« (to je tam, kjer se ti prikazujejo ponudbe za delo in izobraževanje).

Postani Europass mojster s temi uporabnimi orodji in funkcijami:

- **Moja knjižnica: možnost shranjevanja datotek.**
- **Preizkusi svoja digitalna znanja: ocena digitalnih kompetenc.**
- **Moje prijave: uredi svoje prijave za delo v Europassu.**

- Deljenje profila na portalu EURES.
- Trendi glede delovnih mest in spretnosti.
- Prejemanje ponudb za zaposlitve in izobraževanja.
- Moje spretnosti in znanja, moja zanimanja.

MOJA KNJIŽNICA: MOŽNOST SHRANJEVANJA DATOTEK

Moja knjižnica je spletni prostor, v katerega lahko registrirani uporabniki shranjujejo različne datoteke: življenjepise, spremna pisma, potrdila, priporočila, fotografije in druge dokumente.

Pri tem je pomembno poudariti, da imaš popoln nadzor nad svojimi podatki, saj do njih nima dostopa nihče drug.

Datoteke lahko shranjuješ po sklopih. Nekateri so že predvideni, in sicer Življenjepisi, Spremna pisma, Spričevala in diplome ter Prenosi.

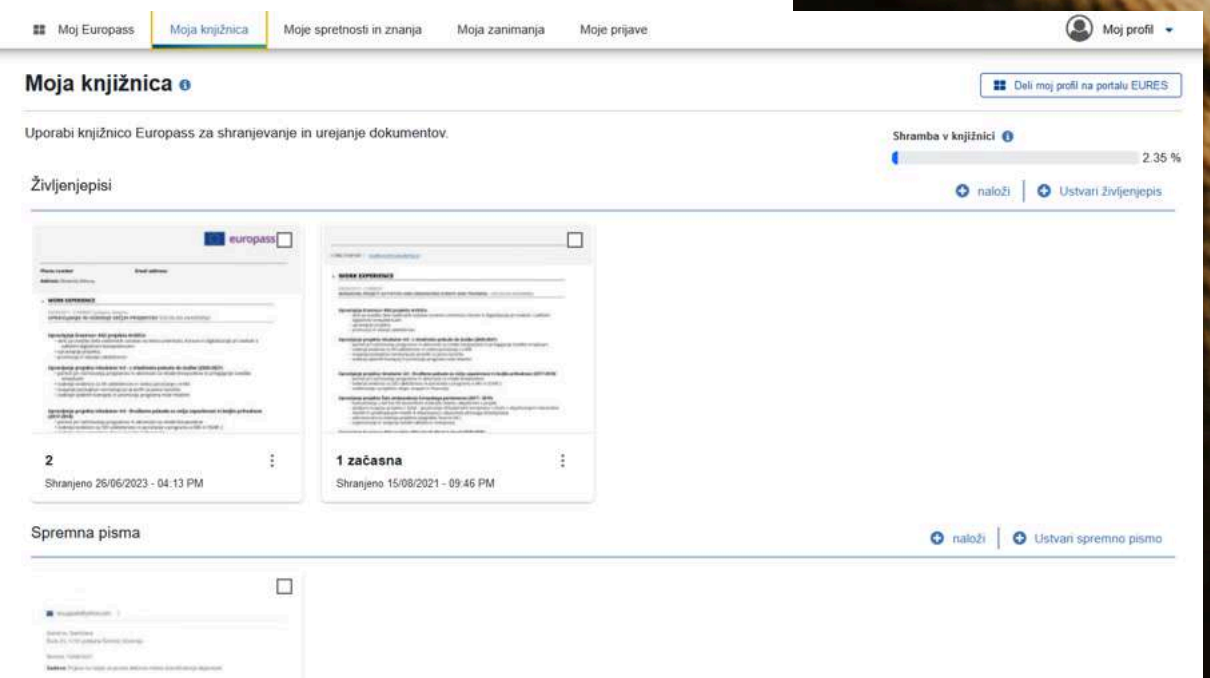
Ustvariš lahko tudi nove sklope, na primer razdelek za priporočila, poslovne fotografije, ipd.

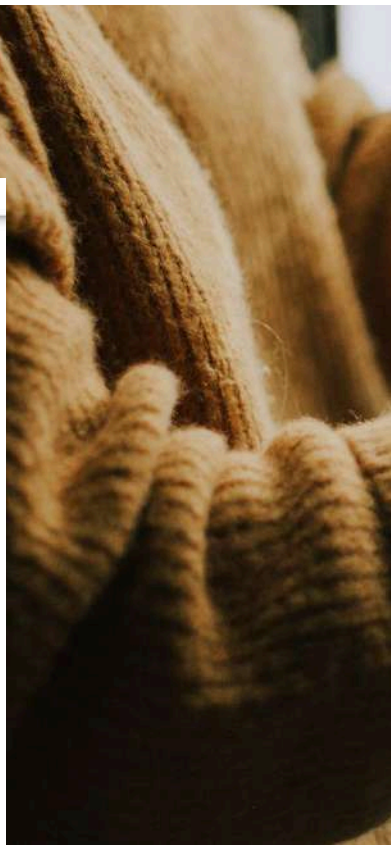
Datoteke lahko potem tudi poljubno urejaš, brišeš ali jih lahko deliš kot spletno povezavo.

OCENA DIGITALNIH KOMPETENC

Platforma Europass ti omogoča tudi, da stestiraš svoje digitalne kompetence. Ko opraviš test, ti sistem pošlje povratno informacijo, ki jo lahko uporabiš kot prilogo pri prijavi na delo ali pa si z opisi pomagaš na razgovoru.

Svoje digitalne kompetence lahko sicer testiraš tudi kot gost, vendar pa če jih testiraš kot registrirani uporabnik, boš na tej osnovi lahko prejemal/-a tudi predloge za izobraževanje in delo.





MOJE PRIJAVE: UREDI SVOJE PRIJAVE ZA DELO V EUROPASSU

V rubriki »Moje prijave« lahko za posamezno prijavo na delovno mesto svoj profil ali CV povežeš z vsemi relevantnimi dokumenti v urejeno celoto.

V tem zavihku si lahko tudi shranjuješ vse prijave, ki jih še pripravljaš, pa tudi tiste, ki si jih že poslal/-a. Tako v vsakem trenutku lahko preveriš, komu si že poslal/-a prijavo in kaj je bilo v njej zapisanega.

V tej rubriki lahko najdeš tudi vse ponudbe za delo in izobraževanja, ki te zanimajo, in ki si jih lahko že sproti označuješ v rubriki »Moj Europass«, in sicer v »Priložnosti za vas« (označiš jih tako, da klikneš na srček). Te te bodo nato čakale v rubriki »Moje prijave«. Prijavi, ki te zanima, lahko v nadaljevanju dodaš svoj CV in ostale potrebne dokumente in nato iz vsega skupaj ustvariš eno samo datoteko.

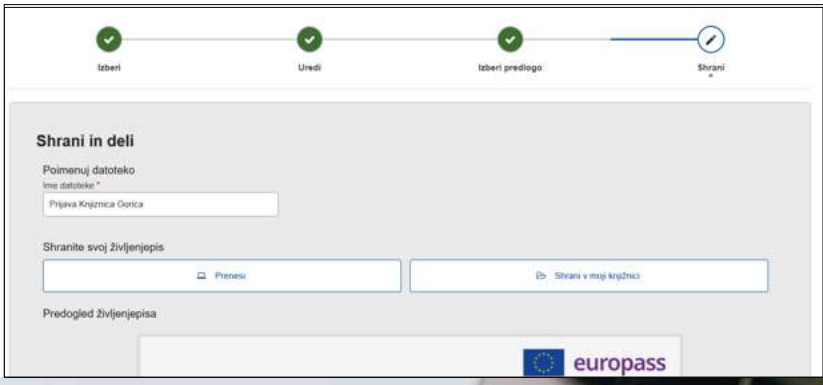
To datoteko lahko nato pošlješ po e-pošti ali jo deliš kot hiperpovezavo.

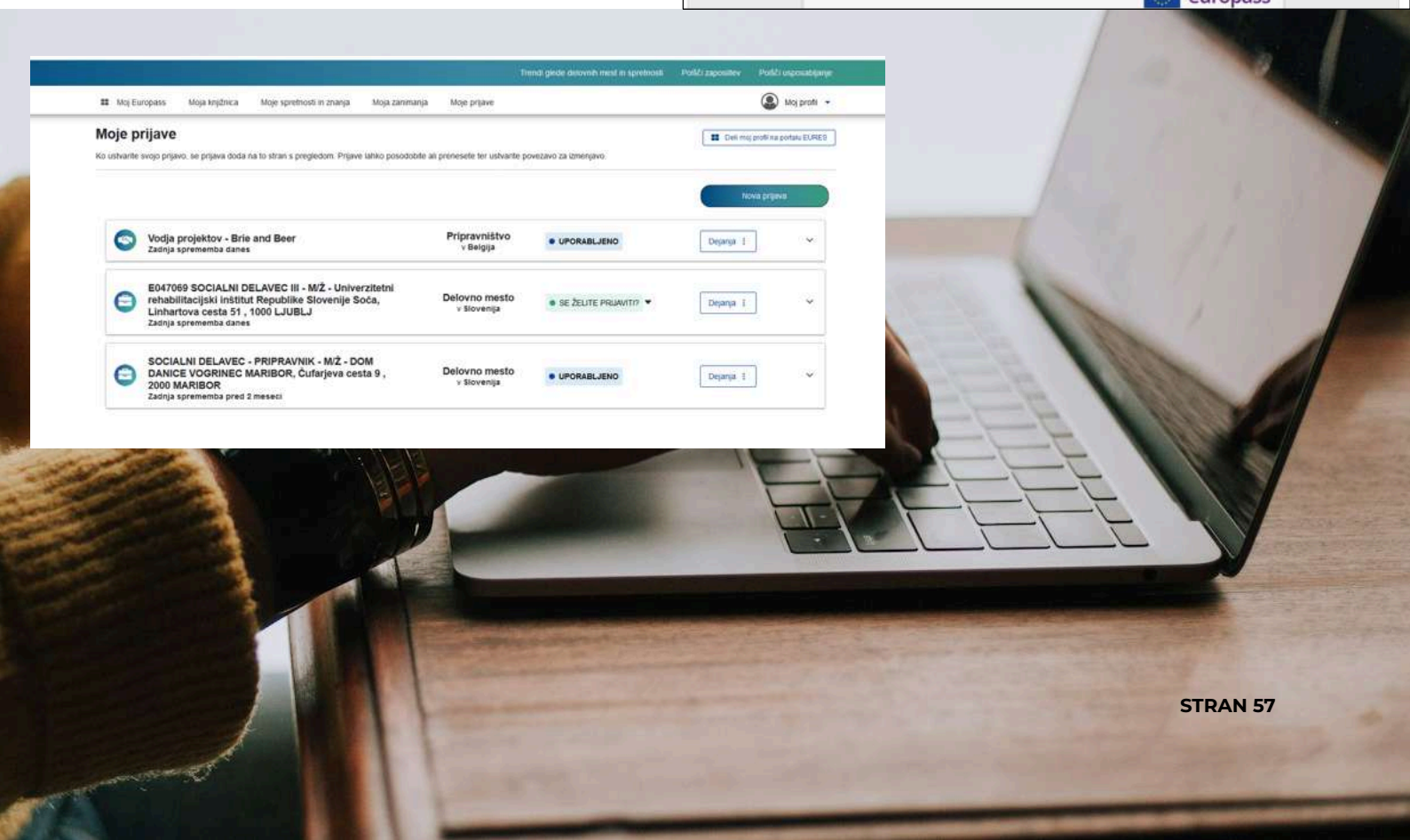
DELJENJE PROFILA NA PORTALU EURES

Svoj Europass profil lahko deliš tudi na Evropskem portalu za zaposlitveno mobilnost EURES, na katerem so objavljena prosta delovna mesta po Evropi.

Kako? Ko si zadovoljen/-a z urejenostjo svojega profila, lahko izbereš opcijo »Deli moj profil na portalu EURES«.

Tvoj profil bo tako viden delodajalcem, ki bodo iskali delavce na portalu EURES.





TRENDI GLEDE DELOVNIH MEST IN SPRETNOSTI

Ta funkcija portala Europass omogoča, da ti sistem predlaga poklice, ki se skladajo s podatki, ki si jih navedel/-a v svojem osebnem profilu: na podlagi teh bo sistem predlagal naziv poklica (po evropski klasifikaciji ESCO). Če nato izbereš enega od zate predlaganih poklicev, ti sistem vrne informacijo, o celotnem naboru kompetenc, ki so potrebne za ta poklic.

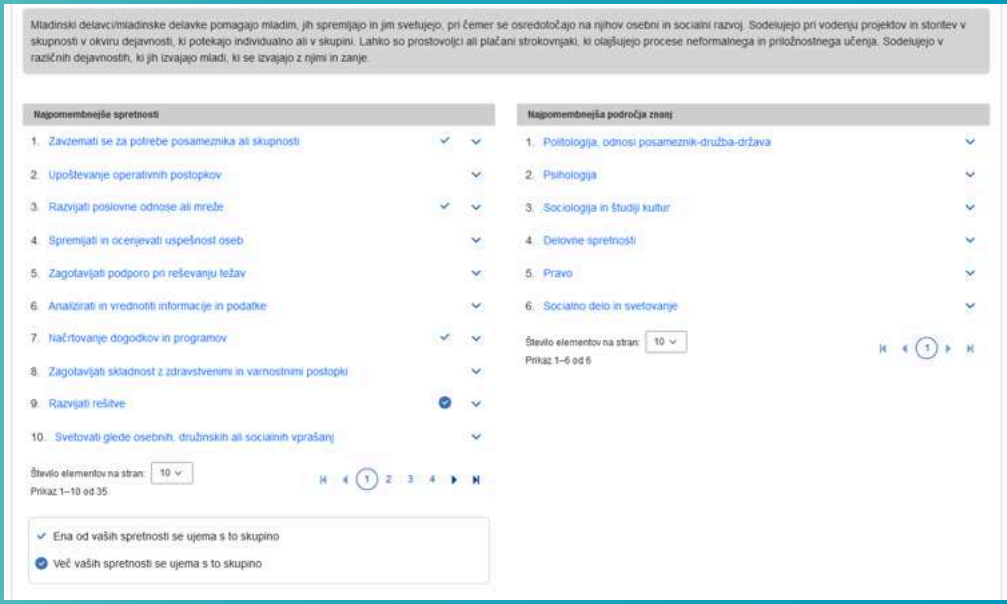
Tako lahko sam/-a presodiš, če ti katera od potrebnih kompetenc še manjka in jo lahko potem poskušaš pridobiti. Ta funkcija ti tudi pomaga, da odkriješ svojo »slepo pego« – morda kako spretnost že imaš, pa se tega nisi niti zavedal/-a.

Sicer je ta del Europassa namenjen tudi temu, da se seznaniš s širšo sliko: kateri poklici so v katerih državah EU najbolj iskani oziroma koliko je v posamezni državi zanimanja za določeni poklic.

Za vsakega od najbolj iskanih poklicev pa je na voljo tudi informacija, kako se po letih giblje povpraševanje zanj.

Ta funkcija združuje podatke, ki jih imaš vnešene v rubrikah »Moje spretnosti in znanja« ter »Moja zanimanja«, zato ti bo prav prišlo, če si jih (vsaj delno) izpolnil/-a že prej. Kako so so te rubrike povezane?

- **Sistem ti na začetku predlaga poklice, ki se skladajo s tvojimi vnosi v rubriki »Moja zanimanja«.**
- **Ko se ti pokažejo spretnosti in znanja, ki so potrebne za posamezni poklic, se ti pri tistih, ki se ujemajo s tvojim profilom, pokaže modra kljukica. Pri tem gre za tiste spretnosti in znanja, ki si jih vnesel/-a v rubriko »Moje spretnosti in znanja«.**



Karin že tri leta dela kot mladinska delavka v lokalnem mladinskem centru, lani je opravila tudi nacionalno poklicno kvalifikacijo za poklic mladinski delavec/mladinska delavka.

Ko dopolnjuje svoj CV, v profilu Europass mimogrede tudi pogleda, katere kompetence ima poklic mladinskega delavca. Ugotovi, da je teh kar 35, z njenim profilom pa se skladajo samo tri!

Ko bere seznam, ugotovi, da večino teh kompetenc že ima, vendar se ji zdijo tako zelo samoumevne, da je nanje popolnoma pozabila. Tako v svoj profil sedaj lahko doda še nekaj stvari, ki jih počne praktično vsak dan: sprejema odločitve, zagotavlja podporo pri reševanju težav, sodeluje z drugimi, načrtovanje dogodkov in programov.

Tako se bo pri iskanju nove službe – tudi če bo iskala kaj čisto drugega – znala bolje predstaviti svoje sposobnosti delodajalcu.

PREJEMANJE PONUDB ZA ZAPOSLITE IN IZOBRAŽEVANJA

Registrirani uporabniki lahko na podlagi opisa v svojem profilu Europass, prejemajo ponudbe za izobraževanja in zaposlitve iz drugih držav.

Trenutno sta z Europassom povezana portala EURES, kjer so na voljo zaposlitve v EU, ter baze kvalifikacij in izobraževalnih možnosti. Vse države svojih baz še niso uspele povezati, zato se bo nabor ponudb v prihodnosti še razširil.

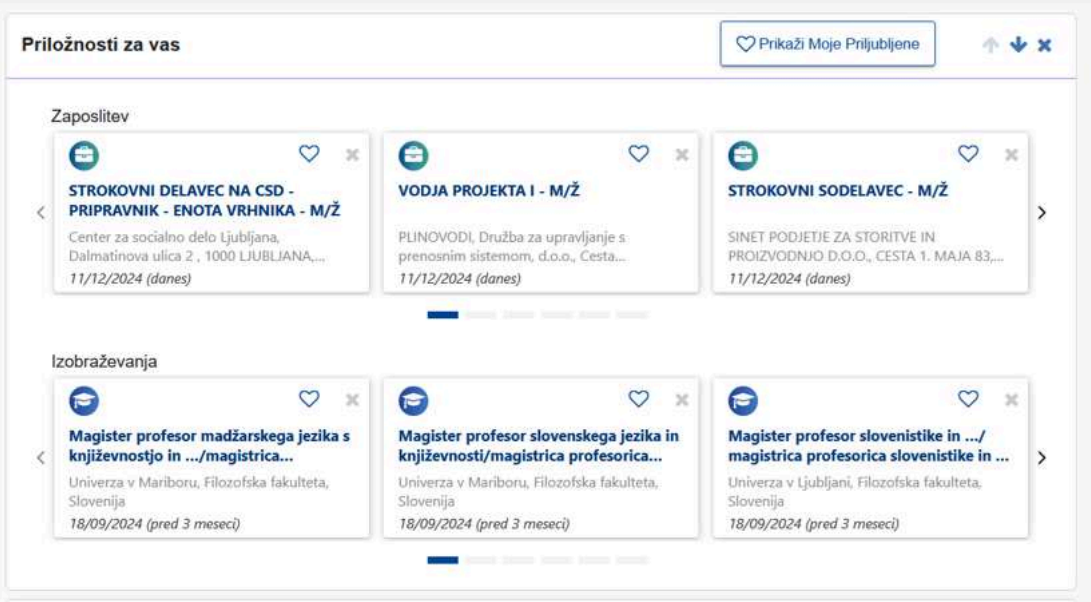
Če želiš prejemati prilagojene ponudbe, pri pripravi svojega profila uporabi spustne sezname, ko opisuješ svoje delovne izkušnje in izobrazbo.

Tako lahko prejemaš možnosti za izobraževanje in zaposlovanje, ki so prilagojene tvojemu profilu. **To lahko seveda storiš, če želiš, ni pa nujno: vedno je namreč uporabnik (= ti) tisti, ki dovoli dostop do podatkov.**

Kako? Z nastavitvami zasebnosti lahko reguliraš, ali želiš te predloge prejemati z opcijo »Vklopi« in »Izklopi«.

Ali predlogov ne prejemaš?

V nastavitvah zasebnosti preveri ali imaš vklopljeno prejemanje predlogov (slika zgoraj). Če predlogov ne prejemaš, imaš v nastavitvah najverjetneje blokirano prejemanje (ne pozabi na gumb »Shrani«, ko karkoli spremeniš 😊).



MOJE SPRETNOSTI IN ZNANJA, MOJA ZANIMANJA

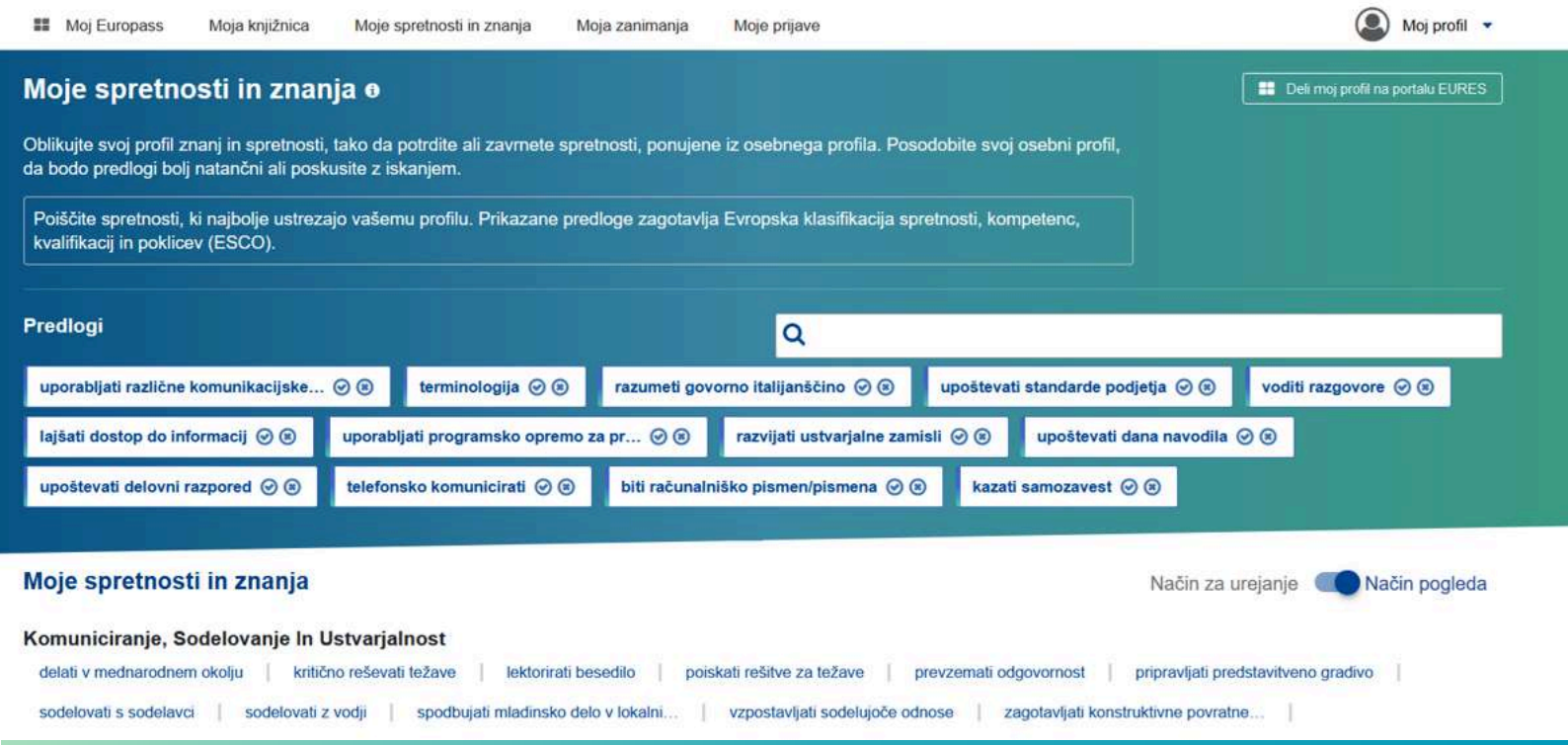
Svojo karierno pot lahko v Europass profilu predeliš tudi prek zavihkov, kjer natančno popišeš svoje spretnosti, znanja in interese.

Ta del profila, zlasti »Moja zanimanja«, ti tudi omogoča, da pripraviš širšo sliko svojih potencialov in smeri, v katero želiš, da bo tvoja kariera vodila.

Če boš države in zanimanja izbral/-a iz spustnih seznamov, boš v svoj profil lahko prejemal/-a tudi predloge za izobraževanje in delo!

Ta del tvojega profila namreč **ni viden nikomur drugemu** in je namenjen predvsem tvojemu razmisleku in samorefleksiji o močnih področjih. Na tej podlagi lahko **gradiš svoj opis v profilu in življenjepisu**.

Uporaben je tudi zavihek »Moje spretnosti in znanja«, saj ti omogoča, da skupaj zbereš svoje sposobnosti in znanja ter pridobiš ideje, kako bi lahko delodajalcu bolje predstavil/-a svoje kompetence.



NE VEŠ, KAJ VPISATI V SVOJ PROFIL POD »MOJE SPRETNOSTI IN ZNANJA« TER »MOJA ZANIMANJA«?

Za pomoč pri izpolnjevanju lahko povprašaš karierno svetovalko ali svetovalca, morda pa ti pomaga tudi katero od teh gradiv:

Karierni plac:
Moji interesi

ZRSZ:
Kaj me zanima?

Karierni plac:
A ne veš točno, kaj bi?

Inkubator 4.0:
Moj korak naprej

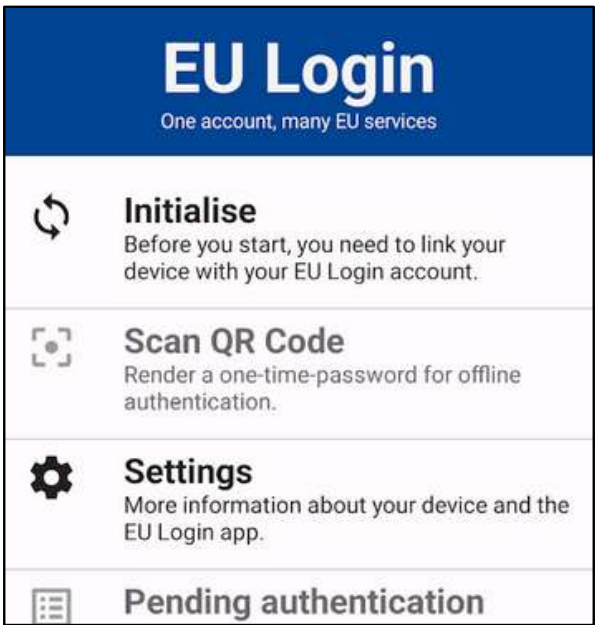
EUROPASS IN VARNOST

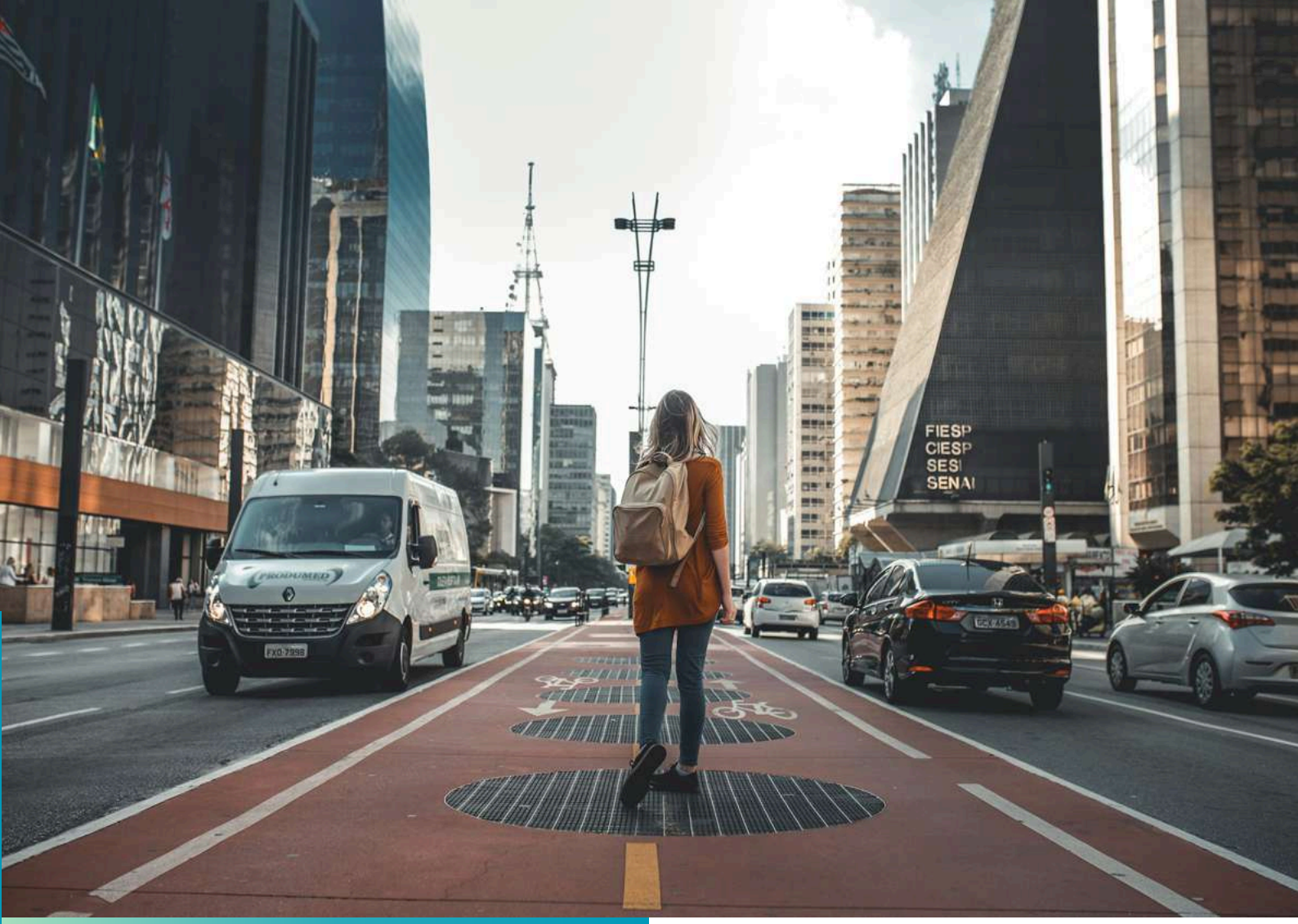
Za varnost tvojega profila je poskrbljeno na več načinov.

Lahko si na svojo mobilno napravo ali tablico preneseš aplikacijo EU Login, ki ti bo omogočala varno prijavo in poenostavljeno večstopenjsko preverjanje.

Aplikacijo EU Login je razvila Evropska komisija za olajšanje vsakodnevne večfaktorske avtentikacije za številne EU aplikacije.

Preko nje lahko avtentikacijo izvedeš s kodo PIN ali s prepoznavanjem obraza ali prstnega odtisa.





Z EUROPASSOM ČEZ MEJE

Kaj pa če te tvoja sanjska služba čaka v tujini?

Delo in izobraževanje v tujini – naj si bo za krajši čas ali za daljše obdobje, je lahko čudovita izkušnja, a zna biti pod do nje precej stresna – od iskanja službe do menjave okolja in iskanja stanovanja, ...

Europass ti lahko iskanje službe v tujini vsaj nekoliko olajša, saj ti s svojo večjezičnostjo pomaga sestaviti CV in pismo tudi v drugih evropskih jezikih.

Če iščeš službo tudi v tujini, ti bodo prav prišli odgovori na ta vprašanja:

- **Je Europass večjezičen?**
- **A lahko Europass sam prevede življenjepis?**
- **Koliko velja moja izobrazba v tujini?**

JE EUROPASS VEČJEZIČEN?

Europass urejevalnik omogoča, da imaš profile v več jezikih.

Priporočljivo je imeti profil v jeziku, v katerem največkrat pripravljaš svoj življenjepis.

Profil v novem jeziku dodaš na mestu, kjer že imaš osnovni profil (pobrskaj na gumbu »Več možnosti«).

A LAHKO EUROPASS SAM PREVEDE ŽIVLJENJEPIS?

Spletni urejevalnik Europass samodejno prevaja naslove rubrik, zato so obrazci za Europass življenjepis na voljo v vseh jezikih.

Prav tako lahko samodejno prevede vsa spustna polja (npr. imena držav, spol, državljanstvo, ...).

Vsa prosta vnosna polja, kot je na primer opis tvojih preteklih delovnih izkušenj, pa moraš vnesti in prevesti sam/-a.

KOLIKO VELJA MOJA IZOBRAZBA V TUJINI?

V EU so se dogovoril za enotni sistem umeščanja kvalifikacij, Imenuje se Evropsko ogrodje kvalifikacij (EOK) in povezuje med sabo nacionalna ogrodja kvalifikacij. Tako lahko primerjaš ravni izobrazbe med različnimi državami!

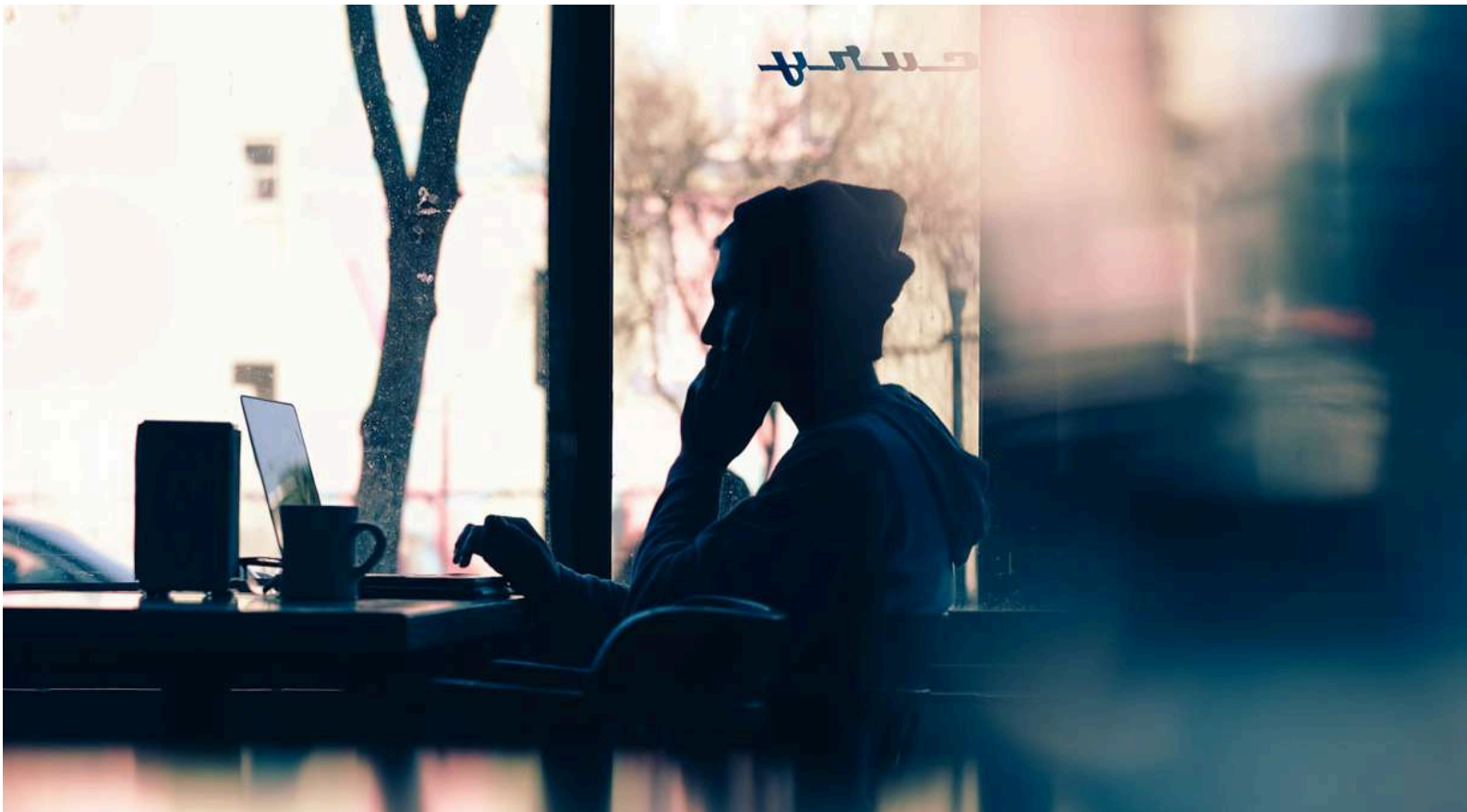
V Sloveniji sistem kvalifikacij ureja Slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK).

Da se boš lažje orientiral/-a, lahko vse podatke o Evropskem ogrodju kvalifikacij (EOK) in nacionalnih ogrodjih kvalifikacij najdeš v zavihku »Učenje v Evropi« (ali pa v brskalnik vpišeš Europass ter Evropsko ogrodje kvalifikacij).

Uporabiš lahko tudi primerjalnik kvalifikacij, v katerem je mogoče primerjati po dve državi med seboj.

S priznavanjem in vrednotenjem se v državah ukvarjajo tudi točke ENIC NARIC.

Vsaka država ima tudi svoj seznam reguliranih poklicev. Regulirani poklici v Sloveniji so zbrani na spletni strani SPOT.



PREBERI VEČ

Uporabne povezave in spletne strani:

- Spletna stran Europass Slovenija.
- ZRSZ: e-Svetovanje.
- VKO točka – vseživljenjska karierna orientacija.
- Mreža KROJ – Mladinska mreža za karierni razvoj.

Uporabna gradiva in članki:

- Moj korak naprej: vodnik po poti odkrivanja osebnega poslanstva in vizije, Socialna akademija 2018.
- Zaposlitev ali nadaljnje izobraževanje, Euroguidance Slovenija.
- ZRSZ: Življenjepis.
- ZRSZ: Zaposlitveni razgovor.
- ZRSZ: Nasveti za pisanje mednarodnega življenjepisa.
- Euroguidance Slovenija: Svetovanje za mobilnost.

CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE

Socialna akademija

europass