

# KES KUJUNDAB SINU KARJÄÄRI?

*Job crafting ja Life Design kui karjääri  
juhtimise ja kujundamise tööriistad.*

Piret Jamnes

16.10.2019



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

FONTES  
*Talendiga juhid*



TALLINNA ÜLIKOOL

# *Kes või mis kujundab sinu karjääri?*

- *Sinu päritolu ja eelnevad võimalused?*
- *Sina ise oma otsuste ja tegevusega?*
- *Sinu keskkond – organisatsioon, juht, tööturukeskkond?*
- *Juhus?*

# VUCA keskkond

- *Volatility*
- *Uncertainty*
- *Complexity*
- *Ambiguity.*

*Nii organisatsioonid kui inimesed peavad pingutama, et selles keskkonnas ellu jääda ja õnnestuda.*

*Mõlemal on oma eesmärgid ja vajadused – mõlemad on selles mõttes isekad.*

# VUCA keskkond ja organisatsioon

- Töö on vaja ära teha – osa sellest saab sisse osta, osa tööst automatiseeritakse, aga inimest läheb ikka vaja.
- Tööturu võimalused on piiratud – sobivaid inimesi on soovitud vähem.
- Oluliseks muutub mitte inimese sobivus ametikohaga, vaid inimese võimekus ja potentsiaal, tema unikaalne kompetentside kombinatsioon.
- Ei täideta enam vakantsi, vaid vaadatakse, milleks inimene on võimeline, mis rollid talle üldse võiks sobida.
- Soovitakse inimesi, kes kohanevad kiiresti, hakkavad tulemust tootma kiiresti ja keda saab ümber paigutada kiiresti.
- Mõeldakse 2 sammu ette - mis võib olla inimese järgmine roll ettevõttes või planeeritakse tahtajaline roll..

# VUCA keskkond ja töötaja

- Heaolu kui taotlus. Otsitakse tööõnne, tasakaalu töö ja eraelu vahel ja eneseteostust.
- Ootused palga osas tekitavad surve tööandjatele tõsta palka 6-8% aastas.
- Muutunud väärtused ühiskonnas on muutnud ka töösse suhtumist ja ootusi tööandjale.
- Tööandja suhtes ollakse väga nõudlikud (füüsiline + psühholoogiline keskkond).
- Soovitakse korrada nii paindlikkust kui stabiilsust.
- Paralleelkarjäär ja projektipõhine töö on aina rohkem levinud.
- Karjääri planeeritakse pigem valdkonna-, mitte organisatsioonikeskseid.

# *Töötaja jaoks olulised mõisted (mida ka ülikoolis on uuritud)*

- *Karjääriplato.*
- *Lahkumiskavatsus.*
- *Tunnetatud konkurentsivõime.*
- *Empolyability.*



# *Mis aitaks nii töötajat kui organisatsiooni?*

- *Teadlik tegelemine Life Designiga.*
- *Job Crafting.*



# Isikliku karjääri planeerimine on arengus – Life Design

- Igaüks loob oma normid oma elule ja annab sellele tähenduse.
- Karjääri kujundades tuleks võtta arvesse kogu elu tervikuna.
- Töö ja töövälise aja piirid hägustuvad (Nota, 2015).
- Enesearendus on lahutamatult seotud karjääri arendamisega (Watson & McMahon, 2015).
- Planeeritakse konkreetseid samme edasiliikumiseks.
- Oma elu disainitakse tegutsedes ja teistega arutledes.
- Disainimise protsess on paindlik – teatud pidepunktid on paigas, kuid kasutatakse ära võimalusi ja kaalutakse erinevaid stsenaariume.
- Personaalse brändi kujundamine

**FONTES**



TALLINNA ÜLIKOOL

*Talendiga Jätkid*



# Life Design

- *Pikaajalise eesmärgi või suunastsenaariumide paikapanemine – missugust elu tahan elada.*
- *Kõigi elurollide arvessevõtmine (ei räägi/mõtlen) eraldi tööalasest karjäärist enam).*
- *Mida ma pean praegu selleks tegema, et elada sellist elu, nagu soovin? Võimaluste ja takistustega tegelemine.*
- *Pidev tegutsemisplaani kohandamine, uute võimaluste ära kasutamine/arvessevõtmine suuremat pilti kaotamata.*
- *Vahekokkuvõtted.*
- *Eesmärgistatud teelolemine.*

**FONTES**

*Talendiga juhid*



TALLINNA ÜLIKOOL

# Karjääri kujundamine

- **Tunne iseennast!**
- *Milleks oled võimeline, mida tahad nüüd ja tulevikus, mis pakub rõõmu?*
- **Pikaajalised vs lühiajalised plaanid.**
  - *Iga otsus, mis praegu teed, mõjutab sinu tulevikku.*
- **Internaalsus vs eksternaalus.**
  - *Pidev analüüs ja otsustamine.*
- **Enda pidev arendamine**
  - *vajalike oskuste omandamine tööturul toimetulekuks, kiire ja pidev kohanemine muutuvate oludega.*
- **Vanus ja karjääri kujundamine.**
  - *Noorematel aega katsetada vanemad ettevaatlikumad.*



# *Kuidas saada aru, et oled õigel teel? (Paterson, 2014)*

- *Sa tegeled asjaga, kus sul on potentsiaali saada väga heaks.*
- *Sulle sobivad selle tööga seotud tegevused.*
- *See töö tekitab inspiratsiooni ja head enesetunnet, mis aitab ka vähem meeldivamad momendid üle elada.*
- *Sinu töö on mõju.*
- *Sa oled isiksuse omadustelt sarnane selle valdkonna tegijatega.*
- *Sulle meeldivad selle valdkonna inimesed, sul on nende hulgas eeskujusid.*
- *Oled leidnud nende hulgast inspireeriva mentori.*
- *Sa tahad igal hommikul tööle minna.*

# *Ken Robinson – Element ja hõim*

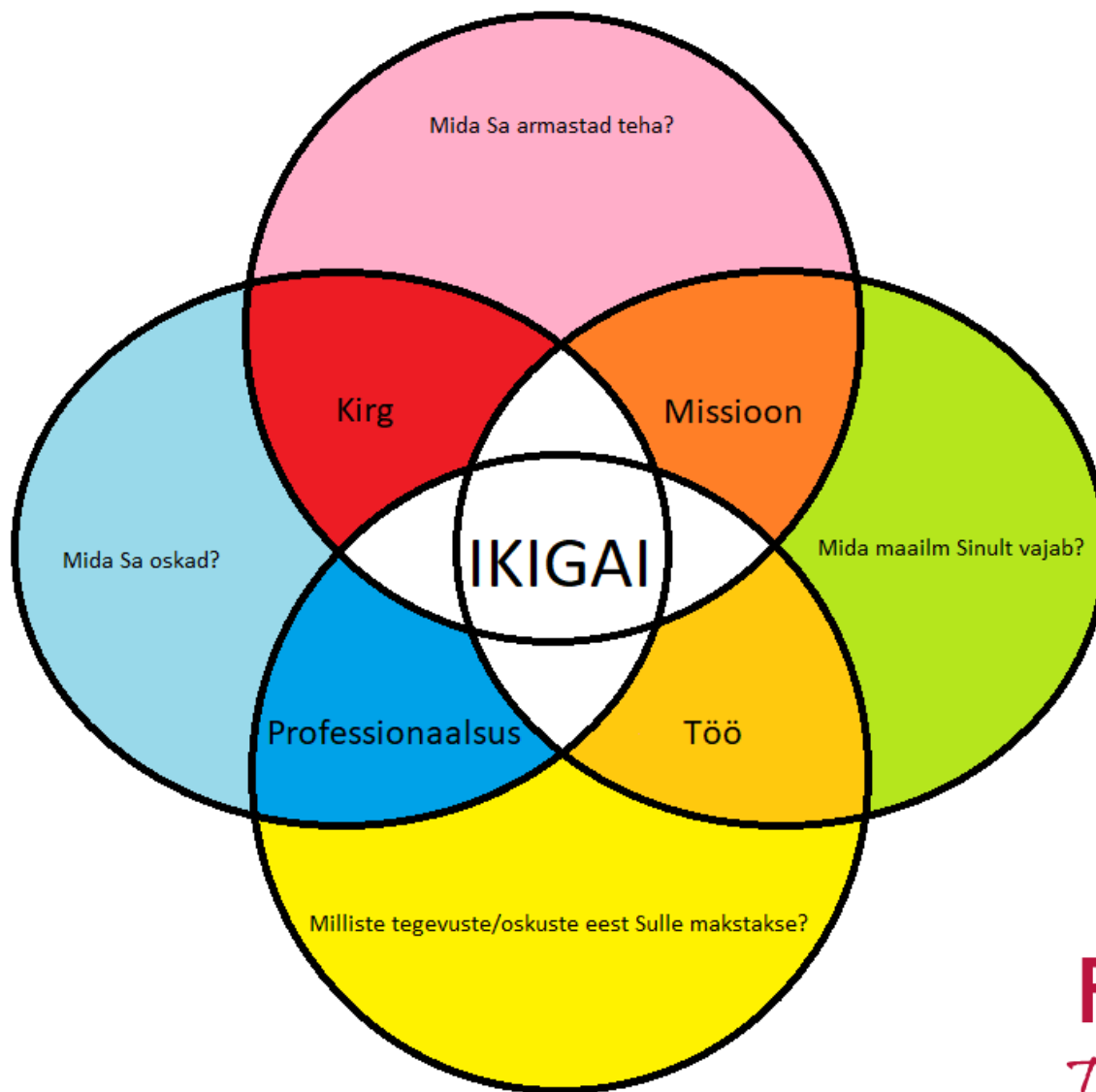


**FONTES**  
*Talendiga juhid*



TALLINNA ÜLIKOOL

# Life Design ja IKIGAI



# Life Design - kompetentsid

- **Eneseanalüüs** (*Reflection of capacities*)
  - Teistelt tagasiside küsimine ja eneseanalüüs.
- **Motivatsiooni analüüs** (*Reflection on motives*)
  - Oma motivatsioonist ja motivaatoritest arusaamine.
- **Keskkonna analüüs** (*Work exploration*)
  - Organisatsioonidest, töö ja tööturu nõuetest ja arengutrendidest arusaamine.
- **Proaktiivsed arengutegevused** (*Career control*)
  - Arenguvajaduste ja õppimisvõimaluste määratlemine ja nendega proaktiivne tegelemine (+ vastutuse võtmine).
- **Kontaktidevõrgustiku arendamine** (*Networking*)
  - Teadlik suhete loomine ja üleval hoidmine.

# Job Crafting

- <https://youtu.be/Ukc2XYioNkM>



# Job Crafting (Moore, 2019)

- **Task crafting – tööülesannete muutmine**
  - Olemasolevate tööülesannete analüüs.
  - Sinu personaalse profiiliga (huvide, oskuste ja võimetega) haakuvate ülesannete lisamine.
  - Rollimuutus organisatsioonis.
- **Relationships crafting – suhete arendamine**
  - Suhtlus töökaaslastega, üritused.
  - Lähem suhtlemine sarnaste huvide ja võimekusega inimestega.
  - Mentorlus.
- **Cognitive crafting – mõtteviisi/mindseti muutmine**
  - Töö olulisus.
  - Positiivne mõju sinu elule ja ühiskonnale.



# Näide

- Spetsialist, kelle tööga ei olnud juht ega tiim rahul ja kes ise ka ei olnud õnnelik.
- Tegi isiksuse testi, seejärel tegi nimekirja oma tugevustest ja oskustest ning sellest mida meeldib teha.
- Kohtus ettevõtte juhi, oma juhi ja veel paari võtmeisikuga, et saada aru ettevõtte eesmärkidest ja võimalustest ning küsida tagasisidet.
- Roteerus lühiajaliselt teise osakonda, et proovida teistsugust tööd.
- Disainis 3 varianti enda jaoks võimalikest rollidest – 1 täiesti uus ametikoht, teine pisut muudetud ametikoht teises osakonnas ja kolmas sama ametikoht, mis praegu, aga lisaülesannetega.
- Ellu läks kolmas variant, räägiti läbi ka võimalik järgmine karjäärissamm.
- Juht sai aru, mis on selle spetsialisti unikaalne kompetents, mida on ettevõttele vaja.
- Töötaja algatas uue olulise ettevõtteülese projekti, kus sai rakendada om peamisi kompetentse ja mis oli tema jaoks huvitav.

# Organisatsioonis töötades ole aktiivne

- Õpi organisatsiooni ja selle eesmärke tundma.
- Uuri töid, mis on sinu ametikohaga samal tasemel ja järgmisel tasemel.
- Uuri välja, mida peab sulle huvipakkuvatel ametikohtadel oskama.
- Mõtle, missuguseid rolle oleks organisatsioonis vaja luua, tee omapoolsed ettepanekud.
- Omanda juba mõned vajalikud oskused.
- Anna õigel ajal märku, et oled huvitatud organisatsioonisisest liikumisest.



# *Mida saad veel teha?*

- *Paku ennast appi (projektidesse, asendama).*
- *Suhtle, tee koostööd.*
- *Ole paindlik, tule vastu, kui sinu panust vajatakse.*
- *Ära iga sammu eest oota/küsi kohest tasu.*
- *Osale ühisüritustel.*
- *Näita üles initsiatiivi.*

# *Suhtle õigete inimestega*

- *Loo suhteid inimestega teistest üksustest.*
- *Ära suhtle ainult nendega, kellega on kõige mugavam suhelda.*
- *Suhtle nendega, kellelt on õppida.*
- *Kujunda teadlikult muljet endast.*



# *Kui saad pakkumise edasi liikuda*

- *Mõttele hoolega läbi – sa ei pea kõiki pakkumisi vastu võtma.*
- *Võid võtta mõtlemisaega.*
- *Mõttele, missugused ukсед see ametikoht sulle avab.*
- *Täna pakkumise eest.*



# *Kasuta kõiki võimalusi*

- *Koolitused.*
- *Eriprojektid.*
- *Konverentsid, üritused.*
- *Roteerumine.*
- *Ettevõttesisene mentor.*
- *Talendiprogrammid.*



# *Ja veel...*

- *Võta arvesse, et sulle võib sobida hoopis ettevõtja/tööandja roll!*



*Aitäh!*

---

**FONTES**  
*Talendiga juhid*



TALLINNA ÜLIKOOL