

KUJUNDA ISE OMA KARJÄÄRI

Paljude inimeste - nii naiste kui meeste jaoks – tähendab karjääri tegemine juhtiva rolli võtmist ning heade tulemuste saavutamist võimu ja mõjuvõimu rakendamise kaudu. Teiste jaoks võib see tähendada kutseoskuste täiendamist, eksperdiks või spetsialistiks saamist. Kolmandate jaoks tähendab karjääri edendamise pidevat õppimist ja eksperimenteerimist ning üha uutesse gruppidesse lülitumist.

Kuigi “Karjääriredelil ülespoole” projekti eesmärgiks on naiste arvu kasv tippjuhtimise tasandil, võivad siit huvitavat infot leida ka naised, kes tahavad ennast kutsealaselt täiendada. Kontrollnimestiku koostasid projekti lülitatud tippjuhi kandidaadid. Mitte kõik siin toodud nõuanded ei sobi absoluutselt igapähele – otsustage ise, mida vajate. Loetelus toodud nõuanded pole asetatud pingeritta: valige välja punktid, mis teile endale kõige paremini sobivad.

Sisukord:

Tundke ennast mõnusalt ning andke endast parim – siin ja praegu!

Tundke mängureegleid.

Valige õige firma ja õige ülemus.

Valige õige partner.

Pange kirja eesmärgid – koostage karjääriredelil edasiliikumise plaan.

Omandage uusi kogemusi.

Hankige endale mentor ja hakake ka ise mentoriks.

Haarake härjal sarvist – ning ilmutage algatusvõimet.

Õelge “jah” õigetele pakkumistele.

Nõudke igal aastal tehtud töö kohta tagasisidet.

Leidke koht, kuhu on koondunud avalikkuse tähelepanu ning jääge sinna.

Laiendage ning tugevdage olulisi kontaktvõrgustikke.

Juhtige tähelepanu teistele naistele – olge valmis olema eeskujuks.

Tundke ennast mõnusalt ning andke endast parim – siin ja praegu!

Kui tahate praegusel töökohal edasi areneda või uuele töökohale edasi liikuda, on kõige tähtsam teha tööd selle nimel, millesse usud ning alustada tuleb sealt, kus praegu asud. Kui tahate, et teie töö ning igapäevaelu pakuksid rahuldust ning oleksid mõnusad, andke endast parim. Te peaksite edasi arenema sellepärast, et te seda ise tahate – mitte sellepärast, et teised arvavad, et te peaksite seda tegema.

Olge teadlik oma oskustest ning sellest, millist väärtust tööle juurde annate. Kas olete üks neist, kellel on raske oma tugevaid külgi välja näidata? Meie kultuuri ning kasvatuse on sügavalt juurdunud arusaamine, et tuleb olla tagasihoidlik ning mitte ennast esile tõsta. Kuid iseenda – sealhulgas ka oma tugevate külgede - eest täisvastutuse kandmine on juba iseenesest tugevus ning veel selline, mida ümbritsevad heaks kiidavad. Koostage nimekiri oma unikaalsetest teadmistest ja oskustest ning kontrollige seda sageli, eriti siis, kui töö tundub raske ja stressirohke. Eneseaustus saab alguse omaenda oskuste ja tugevate külgede tunnustamisest.



Tundke mängureegleid

.... ning ärge neid unustage. Soorollid pannakse paika juba lapsepõlves. Kui tütarlastest ja poistest saavad naised ja mehed ning kui nad astuvad tööellu, on nad nende rollide ära märgistatud. Lisaks on tööelus teisi struktuure ja tingimusi, mis võivad naiste teele takistusi seada. Selgeks näiteks on fakt, tööelus ei võeta just alati arvesse pereelu vajadusi. On veel üsna tavaline, naised võtavad lisaks töötegemisele enda kanda ka suurema osa vastutusest pere ja laste eest.

Kui tahame, et siin midagi muutuks, on oluline läbi viia struktuurseid muudatusi ning kaasata aktiivselt tööandjaid. Ideid muudatuste kohta, mida tööandja saaks teha, leiate projekti veebilehelt www.women2top.net. Ilma struktuursete muudatusteta, ei suuda naised grupina meestega samadel alustel tippu tõusta, kuigi nad järgivad kõiki karjääritegemise kohta antavaid nõuandeid. Lohutuseks on see, et ka normid võivad muutuda: see, mis tundus veel eile täiesti mõeldamatu, on täna iseenesest mõistetav. Seda protsessi saab kiirendada.

Töökohal valitseva olukorra muutmine ning kutsealase arengu enda kätte võtmine on kergem, kui suudate enda jaoks struktuurid ja käitumismallid ära tunda.

Ka edul on oma reeglid. Loobuge elamast ettekirjutuste kohaselt, mida naine peaks tegema. Asetage kahtluse alla struktuurid, tunnistage probleemide olemasolu ning sõandage asju arutada. Keelduge olemas supernaised. Tehke endale selgeks reeglid ning kasutage neid nii enda kui teiste naiste huvides.

Valige õige firma ja õige ülemus

Enne uue tööpakkumise vastuvõtmist või praegusele töökohale jäämist vaadake üle, missugune olukorda seal naiste suhtes valitseb. Koostage nimekirj takistustest ja võimalustest:

- Kui palju on juhtkonnas ja juhatuses naisi ja mehi? Kas naistele ja meestele makstakse samasugust tasu samasuguse töö või samasuguse väärtusega töö eest?
- Missugune on firma poliitika? Arutage mõne teise inimesega, kuivõrd organisatsiooni tegevus on kooskõlas seksuaalse ahistamise vastu võitlemise, erinevuste juhtimise ja soolise võrdõiguslikkuse poliitikatega? Kas naiste toetamiseks tehakse midagi spetsiaalset?
- Missugused on juhtide töötingimused? Kas vanemapuhkuse võtmisele vaadatakse kui mingile segavale asjaolule või positiivsele asjale? Kas mehi julgustatakse pikemalt vanemapuhkust võtma? Kas koosolekuid peetakse õhtuti ja nädalavahetusel? Kas töötajatel eeldatakse ületunnitöö tegemist?
- Missugused on karjääritegemise võimalused? Kas on võimalik areneda spetsialistina või astuda kõrvale ning asuda hiljem juhi kohale? Kas juhi kohal on võimalik töötada kellegiga kahasse vastutust jagades?
- Mõelge järele, kui tihti saate ja peaksite töökohta vahetama. Peate suutma leida tasakaalu teadmiste ja kogemuste omandamise vahel erinevates valdkondades ning pikema tööstaazhiga kaasneva kasu vahel sama tööandja juures. Mis neist olulisim on, see varieerub sõltuvalt sektorist või majandustegevuse harust, kus olete hõivatud; juhte värvatakse aga sageli firma seest.
- Kus te ka ei töötaks, hoolitsege selle eest, et töötate õige ülemuse jaoks: kellegi jaoks, kes teid toetab ning on huvitatud teie arengust. Keemia ei sobi? Leidke uus ülemus! Enne töökoha vastu võtmist püüdke selgitada välja, missuguse ülemusega tegu on. Missugused kogemused on teistel ülemusega koos töötanud naistel?
- Teie suurimaks toetajaks on vahetu ülemus. Naine, kelle võimetusse usutakse, tunneb ennast oma ametis hästi ning areneb.



Valige õige partner.

On see provokatiivne nõuanne? Võib-olla küll, kuid küsimus puudutab sellise eraelu sisseseadmist, mis teile sobib sõltumata sellest, kes teie partner on. Eraelus valitsev tasakaal võimaldab paremini tööle pühenduda.

Kui teil on partner: tehke endale selgeks oma vajadused töö, vaba aja ja pere-elu tasakaalustamise osas. Kuidas kodus töid jaotate? Kas teete ise rohkem kodutöid? Arutage partneriga vastutuse jagamist laste ning kodutööde eest. Kasvatage lapsi ühtmoodi nende soost sõltumata. Jätke üksteisele ruumi, olles samas valmis nõudmisi esitama ning piire seadma. Rääkige sellest, mis on teile mõlemale oluline ning tulge selle juurde aeg-ajal tagasi; suured muudatused töökohal mõjutavad ka koduse elu tasakaalu.

Kui olete üksikvanem, ärge üle pingutage. Leidke endale võrgustikust inimesed, kes teid igapäevaelus toetaks: leidke keegi, kes lapsed lasteaiast koju toob, lapsega haiguse korral koju jääb, koristab või teeb muid asju, mis on vajalikud era- ja tööelu vahel tasakaalu saavutamiseks.

Ärge tunde end süüdi, kui te ei aseta alati tööd esikohale. Rõhutage seda, et pereelu annab suurepäraseid kogemusi konfliktide lahendamiseks, läbirääkimiste pidamiseks ning loominguliste lahenduste leidmiseks. Olles sunnitud teatud ajal kodus olema on stiimuliks asjade äratemiseks tööl.

Tasakaal seisneb julguses seada endale piire, tulemaks toime vastukäivate nõudmistega, mida teie energiale ja ajale esitatakse.

Pange kirja eesmärgid – koostage karjääriredelil edasiliikumise plaan.

Paljud tippjuhtid väidavad, et neil polnud kunagi mõttes karjääri teha, see lihtsalt juhtus nii. Hoolikalt kavandatud karjääritegemise asemel oli neil ehk mingisugune ettekujutus huvitavast tööst ning teiste mõjutamise võimalustest ning nad valiti traditsioonilisi teid pidi juhi kohale. Mõningate inimeste puhul niisugune lähenemine toimib, kuid kui soovite ise teadlikke otsuseid langetada, peaksite karjääritegemiseks konkreetsed eesmärgid paika panema.

Analüüsige oma oskusi, motive ning arengustiimuleid. Kasutage selleks isiksuse teste või "hindamiskeskuste" teenuseid. Rääkige mentoritega, juhendajatega ning inimestega, keda peate enda jaoks eeskujuks, nt teiste juhtidega, äris ja poliitikas mõjuvõimsate naistega või miks mitte mõne sugulasega.

Küsige iseendalt, kas teid huvitab võimu ja mõjujõu omamine. Mida tähendab teie jaoks edu? Kas ametialane areng tähendab teie jaoks tippjuhina töötamist või spetsialistina tegutsemist. Kui kaugele olete valmis minema ning milliseid kompromisse olete nõus tegema? Millised on teie nõudmised töö- ja pereelu tasakaalustamise osas? Mida tähendab teie jaoks "elu kvaliteet"? Ärge võrrelge ennast teistega – alustage iseendast!

Niisugune põhjalik analüüs näitab, kas teil on praeguses töökohas võimalik oma eesmäärke saavutada. Karjääriredelil edasiliikumise plaan peaks sisaldama ambitsioonikat nägemust oma karjäärist ning lühi- ja pikaajalisi eesmäärke. Kuhu tahate jõuda ühe, kolme, viie aasta pärast? Tegutsege plaani järgi ning analüüsige edusamme: missugused eesmärgid on saavutatud, missugused mitte. Mis kukkus välja plaanitu kohaselt, mis mitte?



Omandage uusi kogemusi.

Kaardistage oma organisatsioonis või sektoris karjääriedenduse viisid. Uurige järele, milline on tippjuhtide taust, kuidas neid tööle võeti ning missuguste üldiste kogemuste järele valitseb nõudlus. Hankige kogemusi mitmetest erinevatest valdkondadest, kuna see avardab teie tulevasi karjäärivalikuid, sh teistes firmades.

Hankige operatiivjuhtimise kogemusi, st töötage seal, kus tuleb vastutada tulemuste eest, st müügi alal või tootmises. Tippjuhti kohale tõusta on raskem, kui teie põhilised kogemused piirduvad vaid haldusjuhina töötamise perioodist. Näidake, et tahate karjääriredelil edasi liikuda. Taotlege osalemist juhi arenguprogrammides ning õppige vajadusel juurde.

Hankige endale mentor ja hakake ka ise mentoriks.

Mentor või juhendaja võib teid toetada isiklikus ja ametialases arengus, teha teile kättesaadavaks laiemad kontaktvõrgustikud ning aidata teil organisatsioonis "nähtavaks" muutuda.

Mentorlus kujutab endast dialoogi, kus mentor jagab oma kogemusi ja nõuandeid nõustatavale e menteele. Mentor pole ei ekspert ega probleemi-lahendaja, vaid ta aitab nõustataval ise lahendusteni jõuda. Mentori-nõustatava suhe on vabatahtlik ning vastastikune. Mentori nõustamise eest tavaliselt raha ei maksta, tänapäeval on aga ka firmasid, kus mentorprogrammis osalemise eest tuleb maksta. Sel juhul on sageli tegemist laiendatud e juhendamise elemente sisaldava mentorlusega.

Juhendamine ja nõustamine on tavaliselt sünonüümid, välja arvatud teraapia-sugemetega situatsioonide puhul. Kõige olulisemaks mentori ja juhendaja erinevuseks on ehk asjaolu, et juhendaja on saanud professionaalse nõustamisalase ettevalmistuse ning stimuleerib ning julgustab gruppi kindla kava järgi¹. See sisaldab sageli konkreetse suunitlusega ning selgelt piiritletud ülesannetega tegevust, mille eesmärgiks on käitumise muutmine või mingi konkreetse tulemuse saavutamine. Juhendaja puhul on eelduseks, et lahendus tuleb leida grupis või selle peab välja töötama indiviid ise ning tulemuseni jõutakse kuulamise ja küsimuste esitamise kaudu.

Kõige tähtsamaks on mentorlussuhte puhul mentori ja nõustatava vastastikune usaldus ning konfidentsiaalsuse nõudest kinnipidamine. Tihtipeale on kergem võtta mentor väljaspoolt organisatsiooni. Sel juhul aga minetatakse võimalus pääseda ligi laiemale organisatsioonisisesele kontaktvõrgustikule ja sellest johtuv kasu.

Nõuandeid nõustatavale mentori valikuks

- Püüdke enda jaoks kindlaks määrata, mis soost, missugust inimest, missuguste teadmiste ja kogemustega, missuguste isiksuslike omadustega vajate; kas see peaks olema naine või mees? Organisatsiooni seest või väljaspoolt organisatsiooni?
- Kas see peaks olema teiega sarnane või teist erinev inimene? Ärge valige mentorit vaid omavahelise keemia sobivuse alusel. Teiega täpselt sarnane isik ei pruugi olla sedasorti inimene, kes võib teil aidata areneda teile vajalikul viisil;
- Kontrollige järele, et mentor oleks kogenud ning respektieritud juht, kes on huvitatud teie arengust.
- Nii mentor kui nõustatav peavad mõlemad leidma aega kohtumisteks;
- Kui juba alguses on märke selle kohta, et suhe ei tööta, võtke pisut mõtlemisaega. Arutage omavahel ootusi ning vaadake, mida on võimalik saavutada. Hinnake mõne aja pärast tehtut. Kui see tundub vastuvõetav, jätkake koostööd, kui ei, siis leidke endale uus mentor.

¹ Personal och ledarskap magazine, no 7/8 2004



Ise mentoriks hakkamine annab teile võimaluse analüüsida enda juhtimisstiili. Mentoriks valituks osutumine näitab ümbritsevate lugupidamist teie vastu ning on kinnituseks arvamusele, et teete oma tööd hästi. See annab teie tegudele kaalu juurde. Kui saate, kasutage seda võimalust – see võib osutada heaks investeeringuks nii enda kui teiste arengusse!

Mentori ja nõustatava poolt sagedamini diskuteeritavad teemad²

1. Suhted vahetu ülemusega
2. Ideede aktsepteeritavuseni jõudmine
3. Aja leidmine erinevate tegevuste jaoks
4. Mida tähendab olla ülemus vanematele kolleegidele
5. Järgmine samm

Haarake härjal sarvist – ning ilmutage algatusvõimet.

Ärge oodake, et teid palutakse! Öelge oma ülemusele, et tahate võtta suuremat vastutust. Või öelge seda mõnele teisele juhile. Arutage firma teiste töötajatega, mida peate karjääriredelil edasiliikumiseks tegema. Ärge lootke ametlikule otsustusprotsessile ega uskuge ainult sellesse: paljud töökohad lähevad komplekteerimisele tutvuste ja kontaktvõrgustike kaudu.

Kas oleks vaja suuremat paindlikkust, et saaksite edasi liikuda või tööd ja pereelu ühildada? Uurige erinevaid lahendusvõimalusi. Uurige välja, mida teevad teised ning kasutage neid ise ning tehke firmale ettepanek nende kasutamiseks. Väljendage nii oma töö kui karjääriga seotud ambitsioone.

Omandage kogemusi. Alustage väikeste firmade juhatustesse minekust ning kasvage koos täidetavate ülesannetega, seejärel liikuge juba suurematesse firmadesse. Seadke endale piire, mis aitab teil leida tasakaalu töö ja eraelu vahel.

Öelge "jah" õigetele pakkumistele.

Paljude naiste ja meeste jaoks langeb eluperiood, mil tahetakse teha karjääri, kokku ajaga, mil tahetakse luua perekond ja kasvatada lapsi. Tööandjate jaoks on töötaja kõige atraktiivsem kolmekümnendates eluaastates. Seda vaatamata asjaolule, et tänapäeval õpitakse kauem ning ka elatakse kauem. Enne pakkumise vastuvõtmist või sellest loobumist mõelge, milline on teie ettekujutus ideaalsest töökohast. Missugused tingimused või muud asjaolud võimaldaksid teil seda sammu astuda? Mõelge loominguiliselt ning olge valmis esitama nõudmisi. Kui te kõigele vaatamata ütlete ikkagi "ei", siis selgitage, kus on põhjused ning öege välja, et olete huvitatud kohast hiljem, kui aeg on küps.

Ärge kartke edasi liikuda karjääri hilisemates etappides – liiga hilja pole kunagi ning te pole kunagi liiga vana seda tegema.

Võtke vastu pakkumised uutesse projektidesse, ametitesse ja juhikohale, isegi kui mõtlete "ma ei saa sellega iialgi hakkama". Usaldage teiste inimeste arvamust. Kui nad poleks arvanud, et saate hakkama, poleks nad seda teile kunagi pakkunud. Kedagi ei võeta tööle lihtsalt seetõttu, et tahetate kena inimene olla. Kui kohta tahate, siis võtke ta vastu!

Võite endale lubada ka kõrvalekaldumisi, isegi kui see viib teid esialgsest karjääriplaanist kõrvale. Karjääriredelil ei liiguta ainult otsesuunas ning võimalusi tuleb kasutada.

² Wikström, Charlotta: Vinnande Mentorskap En praktisk handbok Ekerlids Förlag 2004



Nõudke igal aastal tehtud töö kohta tagasisidet.

Kui te ei saa projektiga hakkama või kui leiate juhi rolli või ülesanded rasked olevat, arutage seda oma ülemusega, samal tasandil töötavate kolleegide või teiste töökaaslastega. Kuulake neid ning leidke enda jaoks see oluline, mis aitab teil tugevamaks muutuda ning edasi minna. Õppige oma vigadest!

Kui vähegi võimalik, ümbritsege end kolleegidega, kes süstivad teisse energiat, ning kes teevad tööd samade eesmärkide nimel. Olge ettevaatlik inimeste suhtes, kes teile pidevalt takka kiidavad. Arutelusid sütitavad vastandlikud vaated võivad viia palju loomingulisemate ning paremate lahendusteni, kui inimesed seda uskudagi suudavad.

Olge valmis esitama küsimust, miks te ei saanud tööd, mida taotlesite või tahtsite ning õppige antud vastusest. Kas see tähendab, et teid võetakse kui potentsiaalset kandidaati hiljem, kui olete omandanud rohkem kogemusi ning teadmisi ja oskusi juurde hankinud? Ning siis püüdke seda kogemust hankida ning asju juurde õppida! Kas vastus vihjab sellele, et teie karjääriväljavaated on piiratud? Leidke endale uus töö! Mida te ka ei valiks, olgu see teie enda valik!

Leidke koht, kuhu on koondunud avalikkuse tähelepanu ning jääge sinna.

Headest tulemustest ning tehtud asjadel iseenda eest rääkida laskmisest ei piisa. Las teie töökaaslased ja edutamisosustuste langetajad teavad teie häid saavutusi. Tuletage ülemusele meelde oma oskusi ning head töötegemist. Olete saanud klientidelt kiita? Las kliendid annavad sellest teie ülemusele teada.

Näidake välja, et olete valmis võtma uusi ja raskeid ülesandeid, mis panevad proovile teie juhiomadused ja oskused. Kuulsite huvitavast projektist? Näidake üles oma huvi ning öelge, et tahate projektiga ühineda.

Kasutage võimalust olla "nähtav" väljaspool organisatsiooni: esinejana, aramuslugude avaldajana ajalehtedes või juhatuse liikmena või töögruppides osalejana. Olge valmis oma oskusi avalikult demonstreerima!

Avardage ning tugevdage olulisi kontaktvõrgustikke.

Teie karjääri seisukohast on olulised nii organisatsiooni sisesed kui välised kontaktvõrgustikud. Võrgustikku võib käsitleda väga erinevates kontekstides, selleks võib olla tavaline kokkusaamine sõpradega või mingi organiseeritud üritus. Ühisnimetajaks on võrgustiku liikmete kasu.

Võrgustike liikideks võivad olla

- Ametialased võrgustikud väljaspool oma töökohta, nt kutseliidud või erialaorganisatsioonid või -liidud.
- Teie organisatsioonis või sektoris teiste küsimustega tegelevate või teistes valdkondades töötavate inimeste võrgustikud.
- Vastatiku toetamisele ning tunnustamisele suunatud naiste võrgustikud. Teiste inimeste ametialased edulood ja läbikukkumised aitavad teil paremini ära tunda ning ületada takistusi, aitavad leida eeskujusid ning ise eeskujuks saada.
- Kursused, loengud, kokkusaamised ning internet võivad olla ametlike või mitteametlike võrgustike kujunemise aluseks.



Võrgustikud annavad võimaluse vahetada kogemusi, õppida teiste edust ja ebaedust, anda ja saada tagasisidet, olla asjadega kursis; eelkõige annavad nad aga suure hulga kontakte. Võrgustikes osalemine aitab luua ka uusi ärisidemeid. Võrgustikus osalemine tähendab ka üksteise toetamist, soovitamist ning reklaamimist: üksteisele teenuste osutamist.

Võrgustikud on kasulikud nii isiksusliku kui ametialase arengu seisukohast. Kui tahate teha karjääri, peab teie võrgustikus olema inimesi, kellel on võimu ja mõjujõudu. Nii kaua, kuni tippjuhtimise kohtadel asuvad põhiliselt mehed, peavad karjäärile orienteeritud naised osalema samades võrgustikes, kus osalevad tippjuhtidest mehed. Naistel, kes töötavad ametites, kus on naiste ülekaal, oleks kasulik kokku puutuda suurema arvu meestega, õppimaks seda, kuidas mehed mõtleavad. Naistel, kes töötavad ametites, kus on valdavalt mehed, oleks kasulik osaleda võrgustikes, kus on rohkem naisi.

Juhtige tähelepanu teistele naistele – olge valmis olema eeskujuks.

Koos on karjääriredelil kergem üles liikuda!

Kasutage iga võimalust nende naiste esiletoomiseks, kes paistavad silma nii heade töötulemuste tõttu organisatsioonis kui avalikus elus. Õelge seda ning näidake tegude kaudu, et usute, et naistel peaks olema lubatud endale tähelepanu juhtida. Kas inimesed suhtuvad naisesse kriitiliselt? Ärge ühinege nende arvamusega ning ärge vaikige – avaldage julgelt oma seisukohti.

Kas toetate aktiivselt karjääri teinud naisi? Kas ütlete neile, et nad on hästi töötanud / töötavad hästi, et te peate neid eeskujuks ning et vajate nõuannet tippu jõudmise kohta?

Kui olete karjääriredelil ülespoole liikumas – kas pöörate end aeg-ajalt ringi ning ulatate abistava käe naistele, kes nii kõrgele jõudnud pole? Kas jagate oma kogemusi ja annate nõu? Kas teil on aega ja tahtmist kuulata neid, kes teilt midagi küsivad?

Olge ning jääge eeskujuks. Sellest võidate nii teie ise kui teised naised, samuti mehed. Olge valmis tegema seda, mida teistele õpetate ning näidake eeskuju kaudu, et seda saab teha. Jagage väärtuslikke kogemusi ja nõuandeid, mida teised on jaganud teiega.