

PRIRUČNIK ZA NEISKUSNE TRAŽIOCE ZAPOSLENJA SA OŠTEĆENJEM VIDA



The voice of blind and partially sighted people in Europe

Autori: Vanesa KAŠO i Džesper EBELS
EBU treneri

Treće izdanje (novembar 2018.)



Ovaj priručnik je sufinansiran iz Programa "Prava, jednakost i građanski status" Evropske unije

SADRŽAJ

Uvod	4
Naše kompetencije	6
Šta je kompetencija?.....	6
Pregled nas samih	7
STAR Metoda	12
Kako koristiti ovaj alat	12
Kako izraditi priču za STAR metodu	12
Radna biografija (CV)	14
Šta je radna biografija?	14
Osnovna struktura radne biografije	18
Ostali saveti za pisanje dobre radne biografije	20
A šta je sa mojim oštećenjem vida?	21
Lektorisanje vaše radne biografije	22
Primeri radne biografije	23
1. primer	23
2. primer	25
Novi načini traženja posla u digitalnom dobu	28
Traženje posla: evolucija	28
Digitalno traženje posla nasuprot tradicionalnom traženju posla: prednosti i nedostaci	30
Lično brendiranje	31
Profesionalni blog: početna tačka	32
Društvene i radne mreže.....	33
Prelazak sa teksta na audio-vizualne sadržaje	36
Prelazak sa platformi na aplikacije.....	37
Zaključci i preporuke	39
Molba za posao	41
Primer molbe za posao	43
Govor tela i prezentacijske veštine	45
Prezentacijske veštine	45
Govor tela	46
Razgovor za posao	48

"Ne mogu da promenim smer vetra, ali mogu da prilagodim svoja jedra tako da uvek stignem na odredište." *Džimi Din*

"Optimizam je vera koja vodi do dostignuća. Ništa ne može da se postigne bez nade i samopouzdanja." *Helen Keler*

"Oni mogu zato jer misle da mogu." *Virgilije*

"Ne dozvolite da vas vaši neuspesi određuju – neka vas poučavaju" *Barak Obama*

"Ne plaćite zato što se završilo, nasmešite se jer se dogodilo." *Dr. Sus*

"Pesimista vidi teškoću u svakoj prilici; optimista vidi priliku u svakoj teškoći". *Vinston Čerčil*

"Jedino što stoji između vas i vašeg sna je volja da pokušate i vjera da je to zaista moguće" *Džoel Braun*

"Izazovi su ono što život čini zanimljivim, a njihovo savladavanje životu daje smisao". *Džoša J. Marin*

"Jedini način da odlično radite je da volite ono što radite. Ako to još niste našli, nastavite da tražite. Nemojte da se pomirite sa stanjem." *Stiv Džobs*

"Putovanje od hiljadu milja počinje prvim korakom". *Lao Tzu*

"Nesigurnost je jedina sigurnost koja postoji, a znati da živite sa nesigurnošću je jedina sigurnost" *Džon Alen Paulos*

"Ako prilika ne pokuca, napravite vrata" *Milton Berle*

"Svi naši snovi mogu da se ostvare ako imamo dovoljno hrabrosti da ih sledimo". *Valt Disni*

"Ne možemo da promenimo karte koje su nam podeljene, samo način na koji igramo sa njima" *Randi Pauš*

"Ono šta um može da zamisli, to može i da ostvari." *Napoleon Hil*

Uvod

Cilj ovog priručnika je da tražiocima zaposlenja sa oštećenjem vida pruži osnovna znanja i koncepte koji su potrebni kod konkurisanja za radno mesto ili pripravničko radno mesto. Pronalaženje posla je i inače teško, a još je teže ako ste slepi ili imate oštećeno čulo vida. U ovom priručniku navedene su opšte informacije o najboljim praksama pri konkurisanju za radno mesto. Ovaj priručnik takođe sadrži informacije koje su specifične za tražioce zaposlenja sa oštećenjem vida, na primer kako i kada upoznati druge sa svojim invaliditetom. Sadržina ovog priručnika zasniva se na obukama za povećavanje zapošljavanja koje je održalo Evropsko udruženje slepih 2015. i 2016. godine.

Uz pomoć ovog priručnika, tražioci zaposlenja sa oštećenjem vida moći će:

- da razmisle o svojim sposobnostima (veštinama, znanju ili stavovima) i o svojim profesionalnim ciljevima.
- da saznaju kako da sastave efikasnu radnu biografiju: na tradicionalan način i online, motivaciono pismo, shodno svom profesionalnom cilju i svojim veštinama.
- da steknu veštine sa kojima će moći da pristupe razgovorima za posao i biti spremni za njih, kao što su veštine prezentacije i kako se nositi sa neverbalnom komunikacijom.

Informacije iz ovog priručnika trebalo bi da vrede u svim evropskim državama. Mi vam savetujemo da uzmete u obzir informacije o nacionalnoj situaciji u vezi sa zapošljavanjem. Na primer, mogu postojati suptilne kulturne razlike između država u načinu na koji radna biografija treba da bude strukturisana ili koji način komunikacije je prihvatljiviji tokom razgovora za posao. Mogu postojati razlike između država u pogledu zapošljavanja i prihvatanja ljudi sa invaliditetom u radnu snagu.

Štaviše, snažno predlažemo onima koji traže posao da pokušaju da kontaktiraju savetnike za karijeru ili zaposlenje u svojoj zemlji. Ovi profesionalci mogu da vam pomognu u prepoznavanju i odabiru realnih profesionalnih ciljeva i kao lica s dobrim vidom mogu vam pomoći u izradi korica i radne biografije.

I da zaključimo, nadamo se da će ovaj priručnik da vam bude od koristi. Ako imate bilo kakvih pitanja, možete slobodno da nas kontaktirate putem emaila na

vanessacascio87@gmail.com i jasper.ebels@gmail.com.

Vanessa CASCIO i Jasper EBELS

Napomena urednika: Ova treća verzija sada uključuje novo poglavlje pod nazivom "Novi načini za traženje posla u digitalnom dobu" od Virhinije KARSEDO ILJERA (INSERTA EMPLEO - Fondacija ONCE - Španija), Bárbare MARTIN (ONCE - Španija) i Vile UKOLA (Finsko udruženje lica sa oštećenjem vida – Finska).

Naše kompetencije

Šta je kompetencija?

To je sposobnost primene onoga što znamo/možemo da uradimo u specifičnim situacijama i kontekstu. To nije povezano sa količinom stvari koje znamo.

Kompetencija se sastoji od ličnih kvaliteta i stavova, znanja (ono što znamo) i veština (ono što možemo da radimo).

Kompetencija može da se odnosi na određenu profesiju (tehnička kompetencija) ili se može primeniti na profesionalne i neprofesionalne situacije (meke veštine - *soft skills*).

Meke veštine su veštine koje se generalno stiču u životu kroz različita iskustva.

Meke veštine mogu se klasifikovati na sledeće:

1. Interpersonalne kompetencije. Kompetencija za upravljanje odnosima sa drugima; sposobnost jasne komunikacije; sposobnost ubeđivanja, promovisanja i brendiranja sebe (npr. biti uverljiv tokom razgovora za posao!)
2. Lične kompetencije. Ovo se odnosi na samosvest, kontrolu emocija i orijentisanost na postizanje ciljeva.
3. Kognitivne kompetencije. Sposobnost za analizu i sintezu zaključaka, korišćenje veština za rešavanje problema, pronalaženje prostih rešenja za kompleksne probleme.
4. Organizacione kompetencije. Odnosi se na planiranje, upravljanje vremenom (određivanje prioriteta i poštovanje rokova); praćenje (aktivnosti kontrole).

Pregled nas samih

Prvi korak u bilo kojem istraživanju je svesnost! Svesnost svojih veština, svoje vrednosti i svog profesionalnog cilja!

Kombinacija naših veština, stečenih tokom radnog i životnog iskustva, i naših stavova je nešto što svakoga od nas čini drugačijim.

Ljudi imaju običaj da žele da ostanu sakriveni u masi: oni su nevidljivi jer ne pokazuju svoje veštine niti sebe drugima naglašavanjem svojih kompetencija. Dakle prvi korak je da budemo svesni svojih veština i kompetencija.

Mi treba da upoznamo druge sa našim vrednostima; mi treba da postanemo vidljiviji!

Često precenjujemo ono što ne znamo i ne dajemo nikakvu vrednost onome što možemo da uradimo i onome što znamo.

Zahvaljujući onome što znamo (znanje) i onome što znamo da uradimo (sposobnosti ili veštine) i našim ličnim kvalitetima (stavovi), možemo da ostvarimo rezultate u našim aktivnostima i da ponudimo dodatnu vrednost našem poslodavcu.

Drugi korak je da ne koristimo nejasne reči da bi opisali sebe. U radnoj biografiji i pratećem pismu ili za vreme interakcije sa drugim ljudima, mi često težimo da ne naglasimo naša iskustva i postignute rezultate. Previše smo generički.

Mi treba više da verujemo u sebe i treba da budemo uverljiviji!

Zato je važno da ne koristite nejasne reči već da budete konkretni i jasni kada se predstavljate!

Ovaj problem često je povezan sa prethodnim, jer ako nismo svesni sopstvenih kompetencija, teško je spomenuti i navesti naša iskustva i ostvarene rezultate. Štaviše, strah od toga da izgledamo neskromni dovodi nas do toga da umanjujemo ko smo i šta smo postigli i ostvarili u našem životu i u našoj profesionalnoj karijeri.

Treći važan korak je da imamo jasan profesionalni cilj.

Osoba koja traži bilo kakav posao nema jasan profesionalan cilj.

Ako ne znamo šta hoćemo, slika koju odajemo je nejasna i neodređena.

Ne možemo naglasiti naše kvalitete u odnosu na druge ljude. Možemo da izgledamo nedovoljno kvalifikovani i odlučni.

Štaviše, odsutnost profesionalnog cilja sprečava nas da budemo svesni veština koje imamo i veština koje moramo da razvijemo. To je razlog zašto je korisno razmišljati o našim profesionalnim ciljevima.

Prilikom definisanja profesionalnog cilja, slepi tražilac zaposlenja treba da uzme u obzir i ograničenja (ali i potencijal) invalidnosti.

Čak i ako je uvek potrebno prilagoditi se, postoji mnogo zanimanja koje osoba oštećenog vida može da obavlja kao na primer psiholog, učitelj/trener, istraživač, inženjer računarstva, tonski tehničar/inženjer, novinar, muzičar,

pevač, pisac, advokat, administrativni pomoćnik... čak poznajem i slabovidog grafičkog dizajnera!

Iako možemo raditi na pristupačnosti alata ili radnog okruženja kako bismo mogli obavljati određeni posao/zadatak, moramo priznati da postoje poslovi koje ne možemo raditi, na primer vozač autobusa! To je preterani primer, ali ono što želim da naglasim je da je za osobama sa oštećenjem vida za definisanje realnog profesionalnog cilja važno da prihvate invaliditet i da budu svesne ograničenja koje nameće oštećenje vida. Možemo naći neka rešenja kako bismo prevazišli određena ograničenja i obavili određene zadatke, ali moramo biti iskreni sami prema sebi.

Znači, pri definisanju vašeg profesionalnog cilja, treba da se zapitate sledeće:

Kakve poteškoće vezane za gubitak vida mogu da imam u obavljanju određenog posla?

Prvo, možete da izradite popis poteškoća koje zamišljate. Zatim, uz svaku poteškoću koju ste utvrdili, možete napisati moguće rešenje kako biste je prevazišli. Ako ne možete da nađete rešenje, razmislite o tome te zamislite da bi ovaj posao/zadatak mogao biti teži za vas zbog vašeg stanja. Za vozača autobusa, ograničenje bi bilo da ne možete da vidite prometne signalizacije... I, za sada, ne možemo naći rešenje za to! Ako razmišljate o poslu koji biste voleli da radite, ali niste sigurni da li je to moguće jer ste lice sa oštećenim vidom, možete potražiti druga slepa lica koja se bave istim zanimanjem u svetu. Oni mogu da vam daju predloge kako da učinite ovu profesiju dostupnom vama i da vas posavetuju o tome kako da prevaziđete određene teškoće sa kojima se možete susresti zbog vašeg oštećenja vida.

Ključ za predstavljanje najboljih aspekata sebe jeste biti svestan, jasan i pošten prema sebi u pogledu svog znanja, veština, mogućnosti, ograničenja zbog invalidnosti i svojih ličnih kvaliteta.

Na kraju, ali ne najmanje važno, nikad ne zaboravite na svoje strasti! Ako imamo strast za ono šta radimo, bićemo zainteresovani i poletni za bavljenje svojom profesijom! Ali opet, ostanite prisebni i razmislite o svojim ograničenjima!

Kako prepoznati i oceniti naše kompetencije?

Prvi tip ocene je samoocena.

Putem samoocenjivanja možemo oceniti sami sebe na osnovu rezultata koje smo postigli i situacija sa kojima smo se suočavali.

Kod samoocenjivanja važno je odrediti kriterijume (na primer, koji je bio moj nivo veštine pre 5 godina? Koji je moj nivo sada?).

Predlažemo vam da zabeležite ovaj postupak tako da ga zapišete. To vam omogućava da se u budućnosti dodatno osvrnete na svoj lični i profesionalni razvoj.

Druga vrsta samoocenjivanja može vam pomoći da razmislite o svojim slabim i jakim stranama, u pogledu znanja, veština i stavova.

Razmišljanje o njima će vam pomoći da utvrdite šta morate poboljšati kako biste ostvarili svoj profesionalni cilj ili željeno radno mesto (na primer kroz obuku/edukaciju).

Evo nekih vodećih pitanja koja vam mogu pomoći u ovom postupku: ovu vrstu pitanja često postavljaju regruteri/poslodavci tokom intervjua za radno mesto. Znači, vrlo je korisno razmisliti o vašim snagama i slabostima, kako biste na pravi način mogli da odgovorite na pitanja regrutera...

Tako nećete izgledati iznenađeni!

Jake strane

1. Koje znanje imam (koje odgovara poslu kojeg tražim)?

(šta znam): _____

2. Koje su moje najvažnije veštine (koje odgovaraju poslu kojeg tražim)?

(šta mogu raditi na osnovu iskustva kojeg posedujem): _____

3. Koje su moje meke veštine (lični kvaliteti) koje mogu da donesu dodatnu vrednost u posao kojeg tražim? _____

Slabe strane

1. Koje su vaše slabe strane u pogledu znanja i veština s obzirom na posao koji želite? _____

Koja rešenja možete iznaći kako biste minimizovali te nedostatke? (na primer pohađanje kurseva za obuku itd.): _____

2. Koje su vaše slabosti u pogledu vaših ličnih kvaliteta / stavova?

3. Pokušajte preformulisati svoje slabosti na pozitivan način. Na primer: Nisam vešt u korišćenju računara i ne mogu da kucam tekst pomoću

programa za obradu teksta, ali idem na časove korišćenja računara kako bih unapredio svoje veštine rada na računaru.

Putem samoocenjivanja takođe možete oceniti svoje meke veštine. Ovde je dana kratka vežba koju možete pokušati da uradite kako biste ocenili neke od svojih mekih veština:

Imate nekoliko mekih veština kao što su pouzdanost, autonomija, organizacione veštine, veštine rada s ljudima.

Svaka meka veština predstavlja različite stavke.

Ocenite svoj nivo svake stavke meke veštine ocenom od 0 do 10.

Na ovaj način možete obaviti samoocenu svojih veština i videti u kojem području treba da se popravite.

Ovu vežbu možete ponoviti u budućnosti, kako biste videli da li se nešto promenilo.

Veštine pouzdanosti:

1. Šta mislim o tome koliko mogu verovati drugim ljudima? ____
2. Šta mislim o mojoj sposobnosti upravljanja aktivnostima (na različitim nivoima)? ____
3. Šta mislim o tome koliko se mogu osloniti na svoje radne veštine? ____
4. Šta mislim o tome koliko se mogu osloniti na svoje znanje? ____
5. Šta mislim o mojoj sposobnosti da pružim efikasne i inovativne odgovore? ____
6. Šta mislim o mojoj sposobnosti da pokažem odgovorno i posvećeno ponašanje? ____

Veština autonomije:

Šta mislim o mojoj sposobnosti:

1. Za donošenje odluka, preuzimanje potencijalnih odgovornosti? ____
2. Za učenje iz iskustva? ____
3. Da ostanem u kontaktu sa drugim ljudima i održim pozitivne odnose? ____
5. Da se potrudim na polju ličnog razvoja? ____

Veštine organizacije:

Šta mislim o mojoj sposobnosti:

1. Da samostalno organizujem svoje radne aktivnosti, i kratkoročno i dugoročno?
2. Da sagledam različita stanovišta sa kojih se problem može analizirati? ____
3. Da definišem efikasne metode i strategije za rešavanje problema? ____

Interpersonalne veštine (komunikacija, empatija, timski rad, asertivnost):

Koliko smatram da mogu:

1. Da ispravno razumem poruke i zahteve drugih ljudi / poslodavca / kolega / klijenata
2. Da budem otvoren za dijalog?
3. Da slušam druge ljude/kolege? _____
4. Da efikasno izražavam svoje osećaje? _
5. da efikasno izrazim svoje ideje i stanovišta? _
6. Da razumem tuđe stanovište? _____
7. Da pažljivo slušam druge ljude? _____
8. Da prepoznam veštine i kompetencije ljudi koje susrećem? _____
9. Da razumem motivacije drugih ljudi/svoje kolege/mog poslodavca? _
10. Da razumem formalna pravila u mom radnom timu / u grupi? _
11. Da razumem nepisana pravila u mom radnom timu / u grupi? _____
12. Da poštujem pravila u radnom timu / u grupi? _____
13. Da pomognem radnom timu da poštuje moju ulogu? _____
14. Da cenim vlastiti potencijal? _____
15. Da budem dostupan za saradnju? ? _____
16. Da uzmem u obzir tuđa stanovišta? _

Dakle, ako imamo solidnu samosvest i svest o svojim kompetencijama, čak i negativne povratne informacije mogu da nam pomognu u vašem razvoju i napredovanju! Ako smo samosvesni, možemo bolje raditi na našim snagama, koristiti oblasti u kojima treba da se popravimo i učiti iz iskustva.

Međutim, regruteri, poslodavci, kolege, klijenti, vanjski stručnjak itd. mogu da obave drugačiju vrstu ocenjivanja.

STAR Metoda

Odlična tehnika za sagledavanje i prezentaciju vaših snaga

U ovom poglavlju upoznaćemo vas sa STAR metodom, moćnim alatom za valorizaciju vaših snaga tokom intervjua za posao.

Ovu tehniku pre svega treba da koristite kako biste razmislili o svojim snagama:

kad ste identifikovali snagu, treba da razmislite o iskustvu koje može da posluži kao ilustracija te konkretne snage.

Kako koristiti ovaj alat

Počnimo od značenja STAR-a!

S – situacija, pozadinsko postavljanje scene

T – zadatak ili cilj (eng. *task* ili *target*), konkretne informacije o onome što je potrebno, kada, gde, tko

A – akcija, šta ste preduzeli, koje ste veštine koristili, ponašanje, karakteristike

R – rezultat – ishod, šta se dogodilo?

STAR metoda omogućiće vam da odgovorite na teška pitanja vezana za posao (nije ograničeno na intervjue za posao) na suptilan, ubedljiv i snažan način.

Ljudi vole slušati priče, činjenice se lakše upamte ako su uvijeene u priču, drugi ljudi obično ne prekidaju pričanje priče; u stvari, priče su drevna dokazana metoda prenošenja poruke!

Slušaoci će upamtiti više toga iz vaših odgovora, i poruka iz njih, a vaša poruka će biti prenesena na prijateljski, prijatan način.

Što se tiče intervjua za posao, vaš postotak uspešnosti će da ode u nebo.

Kako izraditi priču za STAR metodu

STAR priča treba da traje oko 2 minute, treba da bude ispričana energično i sa entuzijazmom o stvarnom iskustvu koje ste imali (ne mora biti radno iskustvo, sve dok se njom opisuje relevantna veština ili ponašanje).

Vreme je za primer:

Pitanje: jeste li ikad pre vodili neki tim?

Ovo je još jedan od razloga zašto je STAR metoda toliko moćna. Gornje pitanje je grozno, zatvoreno pitanje.

Mogli biste da odgovorite "da" ili "da, u tri zasebne prilike" te brzo preći na iduće pitanje.

Ali liderstvo je važna veština, i ne smete da propustite priliku da se pokažete u najboljem svetlu.

Mnogo ljudi bi se u ovoj situaciji odlučilo za jednostavan odgovor, a za vas je ovo šansa da impresionirate, odnosno da u suštini uradite posao osoba koje vode intervju umesto njih.

Hajde da izradimo odgovor prema STAR metodi.

(Situacija) "Da; relevantni primer je iz vremena kad sam radio za svoju zadnju kompaniju, gde sam u početku radio na razvoju softvera, kao dio tima od 6 osoba, i to na razvoju novog finansijskog modula za naš temeljni knjigovodstveni proizvod."

(Zadatak) "Projekat je bio značajan jer su datumi izlaska proizvoda već bili utvrđeni, uz velika prodajna i marketinška ulaganja koja su zavisila od toga da proizvod bude spreman. Međutim, projekat je već kasnio, kad se nažalost naš voditelj projekta razboleo i morao da napusti projekat".

(Akcija) "Bio sam kapiten jednog sportskog tima u školi, gde sam voleo izazove i odgovornost liderstva. Zato sam se dobrovoljno javio da uzmem njegovo mesto, te sam pomoću svojih veština tehničke analize, uočio nekoliko manjih grešaka u početnom kodiranju, koje su onda dalje vodile do sporadičnih grešaka, što nas je usporavalo. Zatim sam dogovorio sa našim direktorom proizvoda mali bonus stimulans za tim i budžet za dve večeri uz picu, tako da bismo mogli da odradimo par noćnih smena, ispravimo kodiranje te sustignemo ključne tačke projekta."

(Rezultat) "To je dovelo do toga da je projekat premašio budžet za 1,5%, ali je softver isporučen na vreme i sa tolerancijom na greške boljom od predviđene. Projekat je smatran velikim uspehom jer je dodatni trošak projekta bio minimalan u odnosu na troškove odgađanja njegovog lansiranja na tržište, i negativnog efekta na brending našeg proizvoda. Tim je bio presrećan zbog dodatnog bonusa te sam stoga i službeno unapređen u vođu tima."

Treba da vežbate svoje odgovore naglas, kako biste obezbedili kontinuitet i da odgovori ne budu duži od dve minute.

U gornjem primeru nije dat samo odgovor na postavljeno pitanje o veštinama, već prenosi i druge veštine i kvalitete za koje bi osoba koja vodi intervju bila zainteresovana.

Odgovaranjem na teška pitanja na intervjuu ćete se odlično predstaviti, ali odgovaranjem na loše sročena pitanja uistinu možete da se istaknete.

Napomena: ovo objašnjenje može se preuzeti sa:

<http://www.idemployee.id.tue.nl/g.w.m.rauterberg/jobs/STAR-method.pdf>

Radna biografija (CV)

Šta je radna biografija?

Radna biografija je rezime vašeg obrazovnog i profesionalnog puta, iskustava i veština koje ste razvili u vašem životu i karijeri.

Cilj radne biografije je da dobijemo intervju za radno mesto!

- Radna biografija je naša vizitkarta: opisuje nas i ono što možemo da radimo u nekoliko rečenica;
- Radna biografija je naša reklama: radna biografija mora u samo nekoliko sekundi da privuče pažnju regrutera i prenese našu jedinstvenost i vrednost u poređenju sa drugim ljudima;
- Radna biografija saopštava ono što možemo da ponudimo u obavljanju određene aktivnosti ili posla.

Stoga vam napominjemo da radna biografija nije i ne treba biti vaša autobiografija!

Ona nije potpun opis vaših iskustava i izbora, ali jeste ključna prezentacija vaše karijere, vaših glavnih karakteristika, vaših snaga, stvari koje ste postigli u životu.

Napomena: Američki regruteri koriste reč "*resume*" umesto "*CV*".

Pre pisanja radne biografije...

Prvi korak je da date sebi malo vremena i razmislite o tome ko ste, šta znate da radite i pre svega o onome šta želite da radite. Tek pošto ste definisali svoje profesionalne ciljeve, možete pripremiti radnu biografiju za svaki od njih.

Ako, na primer, postoji više profesija za koje ste zainteresovani, preporučujemo vam da odaberete samo 3 i napišete radnu biografiju za svaku, počevši od one koju smatrate najvažnijom (to je stvar prioriteta!)

Kako bi vam pomogli da razmislite o ovom pitanju, evo nekoliko vodećih pitanja:

- Koji je moj profesionalni cilj? Za koju vrstu poslova nameravam da se prijavim?
- U kojoj vrsti privrednog društva (javno, privatno, slobodna delatnost..)? U kojem polju?
- Jesam li zainteresovan za samo jedno radno mesto ili za više njih?
- U kojoj meri su moja profesionalna i obrazovna iskustva usklađena sa mojim ciljem?

- Koje su glavne veštine koje sam razvio i koje mogu koristiti u profesiji za koju sam zainteresovan?
... i ovim opštim pitanjima dodajte specifično pitanje koje se odnosi na slepe tražioce zaposlenja:
- Koje su teškoće sa kojima mogu da se suočim kada pokušavam da ostvarim ovaj profesionalni cilj s obzirom na moje oštećenje vida?

Tek kad odgovorite na ova pitanja moći ćete da se odlučite:

- Je li vam potrebna samo jedna verzija radne biografije ili više njih;
- Koja iskustva i aktivnosti je važno valorizovati i ona koja je bolje ne pominjati u vašoj radnoj biografiji (uključujući oštećenje vida).

Radna biografija treba biti:

- Kratka: najviše 2-3 strane;
- Jasna i dobro strukturisana: nikad ne zaboravite na vizualni izgled;
- Logična: koristite odeljke i grafičke oznake;
- Koherentna: mora pokazivati kontinuitet između vašeg obrazovanja i vašeg radnog iskustva;
- Mora preneti vaše sposobnosti u ulozi za koju se javljate;
- Treba biti napisana tako da uzima u obzir sledeće pitanje: zašto bismo vas trebali zaposliti?
- Mora na uverljiv način iskazati ne samo ono što znate već naročito ono što možete da radite.

Ako imate oštećenje vida, naročito ako ste slepi, morate se uveriti da vaša radna biografija i/ili vaša molba za zaposlenje ima dobar raspored i dobar vizuelni izgled. Kako ćete videti u nastavku, vizuelni aspekt je prvo što regruter uzima u obzir prilikom odabira radne biografije: ne smete rizikovati da ne dobijete intervju ili posao zato što je vaša radna biografija vizuelno neuredna, nejasna i nije dobro strukturisana. Uz pomoć vašeg pomoćnika s dobrim vidom, uverite se da u svim paragrafima koristite isti font (npr. Arial). Takođe, uverite se da su naslovi različitih poglavlja uvek napisani istim fontom. Proverite da su elementi formatiranja, kao što su masna slova i kurzivi ispravni i potrebni, a ne slučajno stavljeni.

Traženje pomoći od lica koje vidi kako biste proverili vizuelni izgled radne biografije veoma je važno za slepe tražioce zaposlenja, ali je veoma korisno i za tražioce posla sa oštećenjem vida. Nemojte se osećati frustrirano jer to ne možete sami da uradite. Traženje pomoći je nešto što radite za sebe, zato što vam može pomoći da dobijete intervju za posao ili sam posao. Na kraju, takođe vam preporučujemo da potražite pomoć od lica s dobrim vidom radi provere vizuelnog izgleda propratnog pisma.

Česte greške u radnim biografijama

Ovde je predstavljeno nekoliko netačnih ideja s obzirom na radne biografije:

1. Radna biografija u evropskom standardizovanom formatu *Europass* je najbolja.

To nije tačno. On ima i prednosti i mane, na primer prekomerne informacije ili ponavljanje informacija ili prekomerna dužina.

Savetujemo vam da ovaj format koristite samo kad se to od vas traži. Rekruteri obično više vole lične radne biografije.

2. U radnoj biografiji treba da bude navedeno svo radno iskustvo tražioca posla.

To nije istina.

On mora da pokaže razvoj u istom ili srodnim oblastima. On ne mora da uključi radno iskustvo. Ako stvarno želite da pomenete druga profesionalna iskustva (koja nisu u skladu sa zanimanjem za koje se javljate) treba ih staviti u posebni odeljak pod nazivom "ostala profesionalna iskustva".

3. Radna biografija bi trebalo da prikaže celu karijeru, bez praznina.

To nije istina.

Ako ste radili različite poslove, kako biste izbegli praznine povezane sa poslovima koji nisu korisni za zanimanje za koje se javljate, treba navesti periode koristeći samo godine/mesece, na primer septembar 2007. – novembar 2009. – radio kao pomoćnik u trgovini, ili godine, na primer 2007.-2009. – radio kao pomoćnik u trgovini.

Ne koristite konkretne datume, na primer 8.11.2006. do 21.12.2011. – radio kao pomoćnik u trgovini.

Inače, preporučujemo vam da koristite funkcionalnu radnu biografiju, koja vam omogućuje da navedete radno iskustvo, uz izbegavanje više praznina u vašoj karijeri. Nikad ne objašnjavajte zašto ste prestali da radite u određenoj profesiji, na primer ugovor je istekao.

Ako regruter želi znati, sigurno će vas to pitati tokom intervjua za posao!

4. U radnoj biografiji treba da budete što kraći i koncizniji tako da je dovoljno napraviti spisak poslova koje ste radili.

Ovo nije tačno.

Čak i najjednostavniji poslovi kao što su konobar ili pomoćnik u trgovini treba da budu valorizovani, uz navođenje zadataka koji su obavljani i zaduženja. Ovo možete da uradite u kratkim rečenicama sa tipografskim oznakama.

5. U radnoj biografiji morate da opišete svoj karakter, svoje organizacione i interpersonalne veštine u posebnom odeljku.

Ovo nije tačno.

Regruter je zainteresovan za konkretne indikatore stečenog iskustva i veština.

Stoga, čak i ako je u Europass formatu, u radnoj biografiji je važno navesti takve veštine u odvojenom odeljku, dok to u običnoj radnoj biografiji nije potrebno.

Bolje je navesti vaše snage (samo one koje su relevantne za posao za koji se javljate) u molbi za zaposlenje. Nadalje, preporučuje se da ne koristite tehničke i specijalizovane izraze u radnoj biografiji. Time se ne pokazuje stručnost. To je samo znak da tražilac posla ne može da komunicira sa ljudima koji nemaju iskustvo u istom polju.

Opšti pregled postupka regrutacije

Svaka agencija za zapošljavanje ili privredno društvo ima svoju metodu selekcije radnih biografija. Stoga, ovde možete naći opšti pregled. Ovaj pregled dat je na JobMeToo (www.jobmetoo.com), veb-sajtu talijanske agencije za zapošljavanje koja je namenjena osobama sa invaliditetom. Ovu agenciju osnovala je jedna gluva osoba 2012. godine, a radni tim agencije uključuje slepog mlađeg regrutera. Kako bi pomogao tražiocima zaposlenja, JobMeToo prvi intervju za posao iz procesa selekcije obavlja putem telefona.

Generalno govoreći, postupak eliminacije je prva faza.

U ovoj fazi, prvi utisci puno znače! Kaže se da je regruteru dovoljno samo 8 sekundi kako bi odredio je li radna biografija relevantna ili ne za slobodno radno mesto, odnosno da li će je pažljivije čitati ili ne.

Budući da je posao regrutera da odbije većinu primljenih radnih biografija kako bi odabrao najpogodnije kandidate za određeno radno mesto, vaš cilj treba da bude da svoju radnu biografiju učinite što atraktivnijom kako ne bi bila odbijena!

Kako?

- Tako da izbegavate greške koje smo gore naveli;
- Tako da pazite na vizuelni utisak koji radna biografija ostavlja na čitaoca: mora da bude lako čitljiva, mora da bude uredna i jasna (vidi prethodne stavke za dodatno objašnjenje) i iznad svega, ne zaboravite da zatražite pomoć za proveru svoje radne biografije sa vizuelnog stanovišta pre nego što je pošaljete privrednom društvu/agenciji za zapošljavanje!
- Naglašavanjem ključnih tačaka, npr. obuhvaćena zanimanja, studije, ključne reči itd. Možete koristiti masna slova.

- Ali nemojte previše naglašavati! Izgubiće značenje i biće teže za čitanje.

Tokom druge faze, radna biografija se pobliže pregledava.

Koraci:

1. Prva eliminacija (koja se takođe naziva i preliminarna eliminacija) je faza u kojoj regruter ocenjuje različite radne biografije prema unapred određenim kriterijumima za selekciju (na primer, vrsta stečene diplome, godine pređašnjeg iskustva u radu u istoj oblasti itd.).
2. U drugoj eliminaciji, stvarnoj, regruter bira radne biografije prema preciznijim kriterijumima. U ovom ocenjivanju, regruter koristi svoje lične modalitete za ocenjivanje: neki regruteri dodeljuju bodove, drugi daju zvezdice itd. Na ovaj način regruter sastavi dve ili više lista sa užim izborom (prvi izbor kandidata, drugi izbor kandidata itd.)
3. Kandidati sa prvog užeg popisa se pozivaju na prvi intervju.
4. Ako neki od njih prođu intervju, pozivaju se na drugi intervju. U suprotnom, kontaktiraće kandidate iz drugog kratkog popisa.
5. Ako traženi profil nije nađen, može se objaviti drugi konkurs za prikupljanje dodatnih radnih biografija.

Osnovna struktura radne biografije

Glavni delovi radne biografije su:

1. Lične informacije.
2. Profesionalni cilj (nije obavezno). Savetuje se samo za otvorene prijave. U ovom odeljku možete navesti u kojoj oblasti biste želeli da radite ili konkretni posao koji biste hteli da obavljate. Možete ga uključiti i u svojoj molbi za posao.
3. Profesionalno iskustvo. Jasno naznačite:
 - Vremenski period (od ... do);
 - Uloga ili radno mesto;
 - Naziv privrednog društva (polje) i adresa;
 - Aktivnosti i zaduženja (naglasite najvažnije) i valorizujte svoja postignuća.

Napomena: Odaberite samo ona iskustva koja su relevantna za radno mesto za koje se javljate.

Radna iskustva treba da budu navedena od poslednjeg do najstarijeg radnog iskustva.

Isto tako, pripravnčki rad se smatra profesionalnim iskustvom.

Volonterske aktivnosti i irelevantna iskustva trebaju se navesti u odeljku "ostale profesionalne aktivnosti".

Primer:

1998. do danas - Menadžer

Jackson Shoes- 23, Green street – 78100 - London (UK)

- Vodio osoblje od 10 ljudi
- Pružao pomoć kupcima pri izboru cipela
- Dizajnirao i implementirao računarske alate za osoblje na temelju Microsoft Accessa i Excela
- Mesečno knjigovodstvo
- Predlagao izmene u ponudi proizvoda na kvartalnoj osnovi na osnovu detaljne analize pravilnosti u prodaji
- Vodio internu obuku za nove uposlenike prema potrebi

4. Obrazovanje i stručno osposobljavanje. Uvek krenite od poslednje diplome do najstarije. Navedite kada ste dobili sertifikat (godina), naziv institucije (univerzitet/fakultet/ostalo), titulu na temelju vaše diplome i ostvareni uspeh. Ako nemate mnogo radnog iskustva ili ako ste tek završili fakultet, možete valorizovati svoju obrazovnu karijeru tako da navedete:

- slušane kolegije ili preferirane kolegije;
- projekte ili istraživanja u kojima ste učestvovali.

Možete promeniti redosled ova dva odeljka tako da stavite obrazovanje pre odeljka sa "profesionalnim iskustvom".

Napomena: Stručno obrazovanje. Ovo možete dodati u odeljak sa obrazovanjem ili možete napraviti poseban odeljak. Ovde se mogu navesti pohađani seminari.

Ako su kursevi za obuku iz iste oblasti/teme, mogu se obuhvatiti jednom rečenicom kao što je "pohađao kurseve rada na računaru od 2002. do 2006."

Primer:

1995. – Univerzitet u Bolonji (It) – Fakultet Ekonomije, menadžmenta i statistike

Diploma prvog stepena iz poslovne administracije – diplomirao s pohvalama

Četverogodišnji studij poslovne administracije s fokusom na maloprodajno radno okruženje

5. Jezici. Za svaki jezik navedite svoj nivo znanja u pisanju i govoru. Navedite kurseve koje ste pohađali i koje sertifikate ste dobili uz navođenje imena institucije koja je održavala kurs i ocenu koju ste dobili.

Primer: Znanje francuskog jezika u govoru i pismu. Jezik je vežban i poboljšan tokom šest mjeseci Erasmusa na Univerzitetu u Grenoblu (Fr); Vrlo dobro znanje engleskog jezika u govoru i pismu: 2012: "FCE - First Certificate in English" koji je izdao Univerzitet u Kembridžu.

6. Veština korišćenja računara/tehničke veštine. Navedite sve svoje veštine i znanja iz informacionih tehnologija. Takođe navedite sertifikate, na primer ECDL.

Primer:

Napredni nivo znanja Microsoft Office paketa, osnovno HTML programiranje

7. Hobiji/volonterske aktivnosti/ostala radna iskustva

Ovde treba da navedete samo one elemente koji regruteru daju značajne informacije: kako je navedeno gore, sve što može da pokaže vaše veštine, kvalitete i dodatnu vrednost za radno mesto za koje se javljate. Znači, ovaj odeljak može da se odnosi na volonterske aktivnosti, putovanja, sport na takmičarskom nivou itd.

Napomena: spominjanje da je vaš hobi fotografija može biti korisno za grafičkog dizajnera, ne i za zaposlenika u administraciji.

8. Lični kvaliteti. Neobavezno. Ne preporučuje se.

U 3 do 5 linija teksta trebate opisati svoje snage za radno mesto za koje se javljate. Međutim, preporučujemo vam da svoje lične kvalitete navedete u molbi za posao, a ne u ovom odeljku.

9. Dodatne informacije. Neobavezno. U ovom odeljku možete navesti svoju dostupnost za putovanje, transfere itd. Možete navesti sve za šta smatrate da bi moglo biti korisno.

Ne zaboravite datum, svoj potpis i ažuriranje radne biografije pre slanja!

Ostali saveti za pisanje dobre radne biografije

Redosled odeljaka pomenutih u prethodnom paragrafu, kao i naslova drugih pomenutih odeljaka, mogu se koristiti kao šablon za pripremu vaše radne biografije.

Takođe:

- Budite kratki i koncizni, 2-3 strane je dovoljno;
- Koristite tipografske oznake i jako kratke paragrafe;
- Koristite uobičajene fontove kao što je Arial, ugodan je oku i lako čitljiv.
- Naposljetku, ako želite, možete da prilagodite svoju radnu biografiju tako da stavite svoju malu fotografiju na prvu stranu (ovo je opcionalno, ali autori ovog priručnika to ne preporučuju, naša je preporuka da je stavite samo ako se od vas traži u oglasu za posao).

A šta je sa mojim oštećenjem vida?

Treba li da pomenete oštećenje vida u radnoj biografiji / molbi za posao?

Mi smatramo da ne!

Štaviše, smatramo da ne bi trebalo da pominjete svoj invaliditet u radnoj biografiji/molbi za posao ako niste sigurni da je to prednost za oglašeno radno mesto.

Ali ovo takođe može da zavisi od više faktora pa je važno da ih ocenimo kako bismo doneli odgovornu odluku.

Predlažemo vam da proučite kulturu privrednog društva, njihovu misiju i vrednosti, kao i kulturu vaše zemlje. Zatim, treba da ste sigurni da možete obavljati posao za koji se javljate.

Ako smatrate da društvo može smatrati vaš invaliditet dodatnom vrednošću ili snagom, zbog vrednosti i kulture društva ili zbog vrsta zadataka koje ćete obavljati ako vas zaposle, onda možete da odlučite hoćete li pomenuti invaliditet u radnoj biografiji/molbi za posao. U protivnom, kako je rečeno na početku ovog paragrafa, preporučujemo vam da je ne pominjete.

Ako se odlučite da nećete pomenuti svoj invaliditet u radnoj biografiji/molbi za posao, treba da budete svesni da će, u slučaju da vas pozovu na intervju za posao, regruter to sasvim sigurno primetiti.

U tom trenutku, prije samog intervjua za posao, treba da odlučite hoćete li obavestiti poslodavca pre intervjua za posao (na primer, ako nazovete da pitate kojim putem možete da dođete do radnog mesta, možete da pomenete svoje oštećenje vida uz objašnjenje da treba da znate kako da dođete autobusom), ili tokom samog intervjua: u tom slučaju, nemojte se iznenaditi ako regruter ostane zapanjen vašim dolaskom! I budite spremni da se suočite sa njegovom/njenom reakcijom.

Za vreme obuke EBU 2015., polaznik je pomenuo slepu devojkicu koja je na intervju za posao ponela razna pomagala, kako bi ih pokazala potencijalnom poslodavcu. Mi se toga nismo setili, ali bila bi dobra ideja poneti poneka pomagala. Onda osoba koja vodi intervju može da se sopstvenim očima uveri da pomoćna tehnologija postoji i da može da pomogne slepim ljudima kod obavljanja mnogobrojnih zadataka.

Još jedan konkretan primer: jednom prilikom, jedan mladi Italijan mi je rekao da je pomenuo svoje oštećenje vida u svojoj molbi za posao. Ukratko je opisao kako čitač ekrana radi te je dodao veb-stranicu proizvođača čitača ekrana tako da društvo može pronaći dodatne informacije. Zahvaljujući tome, uspeo je da dobije posao bez bilo kakvih problema jer je društvo imalo informacije i poslodavac se ugodnije osećao u vezi zapošljavanja osobe sa oštećenjem vida.

Nažalost, moramo da napomenemo da regruteri i poslodavci nemaju uvek tako široke poglede... često su podložni predrasudama ili stereotipima. Ako uspete da dobijete posao, može vam predstavljati izazov da pokažete da slepa osoba može da bude dragocen resurs drugim radnicima i da ponekad invaliditet može da bude dodatna vrednost za društvo! Na primer, zahvaljujući tome što su zaposlili slepog radnika, društvo se može odlučiti da sve podatke obrađuje u elektronskom obliku (eliminišući hiljade dokumenata ispisanih na papiru).

Lektorisanje vaše radne biografije

Je li jasna i čitka?

Odgovara li radna biografija slobodnom radnom mestu / sektoru za koji se javljam?

Da li ova radna biografija ističe moje veštine i kvalitete uzevši u obzir radno mesto za koje se javljam?

Uz navedeno, ako odlučite da u radnoj biografiji pomenete svoje oštećenje vida, možete se zapitati: smatra li se moje stanje prednošću ili izgleda kao nedostatak?

Primeri radne biografije

1. primer

Radna biografija tražioca posla koji je nedavno diplomirao za radno mesto administrativnog pomoćnika

LIČNE INFORMACIJE

Rita Shaw
rođena 4. marta 1991.
347, Green Street - 50100 - Firenca (It)
(0039) 0552781762
rita.shaw@gmail.com

PROFESIONALNI CILJ: Nedavno završila fakultet sa međunarodnim pripravnim iskustvom.

Traži radno mesto administrativnog pomoćnika.

Ja sam marljiv radnik koji želi da pomogne u ostvarenju ciljeva kompanije i preuzme odgovornosti.

OBRAZOVANJE

Februar 2014. – Univerzitet u Bolonji (It) – Fakultet Ekonomije, menadžmenta i statistike

Diploma prvog stepena (Bachelor) iz poslovanja i ekonomije

– 105/110

Slušani predmeti: mikroekonomija, principi menadžmenta, makroekonomija, principi zakona, komercijalno pravo, računovodstvo, računski alati, marketing, finansijska analiza, statistika, poslovna strategija

PROFESIONALNO ISKUSTVO

Mart 2014. – mart 2016. – Niži pomoćnik za obračun plata i korisničku službu SEMA COPIES – 46, Yellow Street, 40100 - Bolonja (It)

- Promatranje aktivnosti obračuna plate za više od 250 zaposlenika i slanje čekova pre kraja meseca
- Pomaganje u odgovaranju na dolazne pozive (u proseku 60 dnevno), uz pomaganje u rešavanju problema i sa klijentima i sa odeljenjem za fakturisanje
- Pomaganje u analiziranju svih sistema preduzeća za unos podataka i pomaganje u pripremi preporuka za poboljšanje efikasnosti na nivou celog sistema.

Juli 2013. – decembar 2013. - Pripravnički staž kao kancelarijski pomoćnik
GAMMA CORPORATIONS – 26, Garden Street, 30012 - Liverpool (UK)

- Pomaganje u skeniranju dokumenata (više od 100 dnevno) te njihovo skladištenje u računarski sistem u vlasništvu preduzeća za buduću referencu drugih internih odeljenja kao i međunarodnih kancelarija preduzeća.
- Pomaganje u sastavljanju i distribuciji poverljivih pisama za starije članove, svakodnevno
- Vođenje, prepis i deljenje zapisnika sa sastanaka

VOLONTERSKA ISKUSTVA

2011. do danas - Youth Center Association – volonter na radnom mestu
računovođa:

- Registracija ulaza i izlaza, dnevno
- Vođenje računovodstva udruženja
- Priprema finansijskih izveštaja

ZNANJE JEZIKA

- Tečno znanje engleskog jezika – stečen Prvi sertifikat iz engleskog jezika (First Certificate in English) koji je izdao Univerzitet u Kembridžu 2013. godine
- Vrlo dobro znanje španskog jezika u govoru i pismu stečeno tokom 9-mesečnog Erasmus projekta na Univerzitetu u Barseloni u 2012. godini.

POZNAVANJE RADA NA RAČUNARU

ECDL koju je izdala AICA 2011. godine

20. juna 2016.,
Potpis

2. primer

Radna biografija poslovnog menadžera sa dve godine radnog iskustva koji želi da radi u međunarodnoj kompaniji, uz unapređivanje uloge i povećanje odgovornosti.

LIČNE INFORMACIJE

Sona Smith
rođena 5. juna 1983.
26, Garden Square – 40100 Bolonja (It)
(0039) 051 3346182
Sona.Smith@gmail.com

PROFESIONALNI CILJ: 2 godine radnog iskustva kao poslovni menadžer i 3 godine iskustva kao administrativni pomoćnik. Master diploma iz ekonomije i menadžmenta i izvrsno poznavanje SAP sistema.

Želim da iskoristim svoje znanje i iskustvo u ulozi poslovnog menadžera u međunarodnoj kompaniji.

PROFESIONALNO ISKUSTVO

Juli 2014. do danas – Poslovni menadžer
Seat SPA - 56, London Street – 00187 - Rim (It)

- Organizacija i planiranje ključnih centralnih usluga kao što su primanje, bezbednost, održavanje, pošta, kao i svakodnevno održavanje.
- Odgovorna za obezbeđivanje da su ugovori, zahtevi za osiguranje i bezbednosni standardi pravilno osigurani.
- Zadužena za 10 članova osoblja.
- Upravljanje postupcima za sprečavanje gubitka novca i definisanje bezbednosnih politika
- Analiziranje prodajnih rezultata i predviđanje budućih obima prodaje
- Uključena u regrutovanje i intervjuisanje novih članova osoblja.
- Izrada izveštaja o učinku, i poređenje sa utvrđenim indikatorima

Novembar 2011. – juli 2014. – Administrativni pomoćnik
REDFORD & SONS – 75, Walter Street - 20183 - Milano (It)

- Zakazivanje i koordinacija sastanaka i organizacija putovanja za nadzornike i menadžere
- Upravljanje izveštajima o putovanju i troškovima za članove tima iz odeljenja
- Obučila 2 administrativna pomoćnika tokom perioda širenja kompanije
- Razvila nove prakse arhiviranja i organizacije
- Čuvanje apsolutne tajnosti u radu sa osetljivim temama

Septembar 2008. – septembar 2011. - Sekretarica
BRIGHT SRL – 89, Beverly Street - 20018 - Milano (It)

- Sastavljanje dokumenata kao što su korespondencija, nacrti, memorandumi i elektronska pošta, te priprema 3 izveštaja nedeljno za menadžment
- Otvaranje, sortiranje i distribuiranje dolaznih poruka i korespondencije
- Kupovina i održavanje kancelarijskog materijala, uz pridržavanje praksi za budžetiranje
- Izrada, prepis i distribucija zapisnika sa sastanaka

OBRAZOVANJE

Juli 2008. – Univerzitet u Bolonji – Fakultet ekonomije, menadžmenta i statistike

Master diploma iz Ekonomije i menadžmenta – smer Poslovanje i administracija, diplomirala sa pohvalama.

Glavni predmeti studiranja: finansijsko računovodstvo i izveštavanje, poslovni planovi, administracija i strategija, menadžment troškova, upravljačko računovodstvo i strateška kontrola, međunarodni menadžment.

ZNANJE JEZIKA

CAE iz engleskog jezika izdan od Univerziteta u Kembridžu 2008. godine

POZNAVANJE RADA NA RAČUNARU I TEHNIČKE VEŠTINE

- **Vrlo dobro poznavanje SAP FI-CO modula** za administrativno i poslovno računovodstvo
- Stručnjak za Microsoft Office, sa naglaskom na Excel

Ostale informacije

Dostupna za putovanje u inostranstvo i selidbu unutar države

20. juna 2016.
Potpis

Kao što možete videti iz 2 gornja primera, za svako radno mesto pomenute su aktivnosti i odgovornosti povezane s tim radnim mestom, koje su, po mogućnosti, kvantifikovane.

Takođe, možete primetiti da je za svako profesionalno iskustvo navedeno sledeće:

- vremenski period (od do ... u mesecima/godinama);
- obuhvaćeno radno mesto;
- ime i adresa kompanije;
- aktivnosti i odgovornosti i potencijalna kvantifikacija (postignuća).

Neke tačke iz gornjeg primera radne biografije koje možete uzeti u obzir:

Razvila nove prakse za arhiviranje i organizaciju:

Gornja tačka dokazuje da je kandidat vešt, sposoban i motivisan radnik. Preuzela je inicijativu kako bi stvorila novu organizacionu politiku.

Obučila 2 administrativna pomoćnika za vreme širenja kompanije: kako je gore navedeno, sposobnost da obuči nove uposlenike takođe pokazuje stručnost i samopouzdanost, i dokazuje da uživa poverenje uprave kod rešavanja osetljivih zadataka.

Sastavljala dokumente kao što su korespondencija, nacrti, dopisi i elektronska pošta i pripremala 3 izveštaja nedeljno za upravu:

Ovde je kandidatkinja kvantifikovala broj izveštaja koje je izrađivala nedeljno, čime voditelju za zapošljavanje daje snažnu mentalnu sliku opsega njenih odgovornosti, i koliko posla je trebalo da radi. Priprema 3 izveštaja nedeljno pokazuje da je ona efikasan radnik koji može brzo da obrađuje podatke i stručno upravlja vremenom, i to je postignuće koje ona može da pokaže.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, nekoliko ključnih reči/važnih rečenica naglašeno je masnim slovima:

- U odeljku profesionalni cilj, navedeno je radno mesto koje kandidat traži;
- U odeljku Obrazovanje, polje o završenom obrazovanju je u skladu sa radnim mestom za koje se osoba prijavljuje;
- U odeljku volontersko iskustvo, navedeno je konkretno volontersko iskustvo koje je od koristi za radno mesto za koje se kandidat prijavljuje;
- U odeljku Veština rada na računaru, poznavanje određenih softverskih paketa, budući da je to važno za ulogu/radno mesto za koje se osoba prijavljuje.
- Na ovaj način ove naglašene tačke su vidljivije pri prvom pogledu na radnu biografiju.

Novi načini traženja posla u digitalnom dobu Od radne biografije do LinkedIna

Traženje posla: evolucija

Radna biografija je mrtva, živeo LinkedIn. Nesumnjivo se mnogi od vas sećaju kad ste posao tražili u oglasima za radno mesto u dodatku nedeljnih novina. Možete li se setiti koliko su imali strana? Koliko ih imaju sada? Jedva da imaju dve ili tri strane. Ova činjenica je simptomatična za ono što se desilo u traženju posla. Posao se više ne traži slanjem radne biografije i molbe za posao poštom. Sada ljudi traže slobodna radna mesta otvaranjem aplikacije za traženje poslova na svojim mobilnim telefonima, ukucavajući adresu veb-stranice Infojob na računaru, postavljanjem svoje digitalne radne biografije na LinkedIn ili pretraživanjem po heštagu na Twitteru.

Ali nisu samo kandidati oni koji traže. Sada i preduzeća traže kandidate. Traženje posla razvilo se iz jednosmerne u dvosmernu ulicu. U prošlosti, pre intervjuja, privredno društvo moglo je dobiti informacije o profesionalnoj karijeri kandidata isključivo putem čitanja njegove radne biografije. Sada putem Googlea mogu tražiti informacije o kandidatima kako bi pristupili ne samo njihovoj celoj profesionalnoj karijeri već i pronašli njihove lične informacije, kao na primer njihove politička stavove na Twitteru, kako se vole provoditi na Facebooku itd. Zato je bitno imati besprekoran lični brend.

Stoga, ključno je da tražioci posla savladaju ove alate (Infojobs, LinkedIn, Facebook, Twitter itd.) te osmisle celovitu strategiju kako bi postali aktivni netizen na profesionalan način. Iako je važno "biti prisutan" (stvarajući o sebi pozitivnu sliku na internetu), još je važnije aktivno se baviti internetom tako da kontaktirate relevantna stručna udruženja, dodajete vredan sadržaj na forumima, učestvujete u debatama itd.

Tokom ovog procesa promene u načinu traženja posla, uvek je bilo nekoliko ključnih događaja. Prvi portal za traženje posla napravljen je te su prvi oglasi za radno mesto postavljeni na internet 1999. godine. Traženje posla obrnuto je naglavačke. Više ne moramo kupovati novine svake nedelje ili stavljati radne biografije u koverte ili kupovati poštanske marke. Umesto toga, možemo pristupiti i prijaviti se na hiljade ponuda za posao sedeći za računarnom, a da nikad ne izađete iz kuće, svakog dana u nedelji. Privredna društva koja traže kandidate takođe su profitirala ovom promenom, zahvaljujući mnogo jednostavnijem postupku odabira. Rešenje za kandidate i društva pronađeno je u portalima kao što su Infojobs, Infoempleo, Monster itd.

Međutim, oni su imali veb-stranice 1.0, odnosno statične stranice namenjene samo za čitanje koje kandidati nisu mogli pretraživati za radno mesto kad su hteli ili sa bilo kojeg mesta (samo od kuće) niti slati regruteru povratne informacije o sadržini ponuda za radno mesto. Nije postojala mogućnost komentara ili mišljenja o radnom mestu.

Godine 2006. rođen je Twitter, a Facebook i LinkedIn počeli su da dobijaju na popularnosti, te su doveli do revolucije u načinu na koji ljudi traže posao. Pojava društvenih mreža pretvorila je traženje posla na internetu u interaktivni prostor u kojem kandidati imaju glas. Ovo naročito vredi za LinkedIn koji je zasnovan sa ciljem stvaranja kontakata, da kandidate čini vidljivim preduzećima te da članovima nudi mogućnosti da se pridruže grupama gde mogu da doprinesu sa svojim znanjem i ažuriranim informacijama, da mogu da traže oglase za posao i traže preporuke od etabliranih profesionalaca. Način na koji tražimo posao vidljivo se menja. Kandidati više nisu ograničeni na postavljanje radne biografije na internet i čekanje na poziv. Sada i oni mogu učestvovati u postupku traženja posla na interaktivan način.

Pojava pametnih telefona na kraju poslednje decenije omogućila je traženje posla bilo gde i bilo kad. Više ne morate doći kući kako biste se spojili na internet i poslali prijavu za radno mesto. Sada to možete da učinite dok se vozite autobusom dok idete na univerzitet. Ova nova digitalna evolucija prisilila je regrutere da učine svoje veb-stranice prikladnima za mobilne telefone kako bi mogli doći do većeg broja kandidata. Španija je jedna od država sa najvećim brojem pretraživanja za radno mesto obavljenih sa pametnih telefona i tableta, gde 8 od 10 ljudi pristupa oglasima za radno mesta putem mobilnih uređaja. Ova pretraživanja oglašanih radnih mesta koja su se u početku obavljala putem veb-stranica prilagođenih za mobilne uređaje, takođe su se promenila sa aplikacijama za traženje posla koje repliciraju portale kao što je Infojobs ili čak i nove portale kao što su JobToday ili Job & Talent.

U današnje vreme, 90% kompanija traži kandidate putem interneta, a kandidati u svoje naloge na društvenim mrežama uključuju svoje profesionalne profile ili imaju razdvojene lične i profesionalne naloge.

Takođe, mnoge studije tvrde da se regruteri više ne rukovode digitalnim radnim biografijama kandidata; umesto toga, u polovini slučajeva odlučujući faktor su profesionalne preporuke od kontakata ili uposlenika drugih kompanija. Jedina stvar koja je preživela ovu digitalnu transformaciju je razgovor za posao licem u lice, iako je istina da se dinamika promenila.

Digitalno traženje posla nasuprot tradicionalnom traženju posla: prednosti i mane

Videli smo kako su se stvari promenile u kadrovskom sektoru, prelazeći iz tradicionalnog načina traženja posla do digitalnog traženja. Ali koje su prednosti i mane ove ogromne promene?

Prednosti

- Zahvaljujući internetu, kandidati imaju pristup velikoj količini informacija o kompanijama koje mogu iskoristiti za pisanje molbi za posao ili za pripremanje za intervju za posao.
- Kao što smo videli gore, zahvaljujući pametnim telefonima, kandidati se mogu javiti za posao sa bilo kog mesta i u bilo koje vreme.
- Zahvaljujući besplatnoj online edukaciji (MOOC, itd.), svako može steći nove profesionalne veštine u svim oblastima znanja i postati najtraženiji kandidat, a ne mora platiti skupo obrazovanje.
- Heštegovi i oznake su novi način za traženje poslova i način na koji možete biti pronađeni kao kandidati. Sada možete koristiti hešteg na Twitteru kako biste filtrirali poslove za koje ste zainteresovani, od kojih mnogi postoje samo na ovoj društvenoj mreži. U prošlosti ste morali da čitate desetine oglasa u dodatku nedeljnim novinama.
- Rekruteri jako cene preporuke na LinkedInu jer one smanjuju mogućnost za grešku u procesu izbora novih uposlenika. Ako je kandidat preporučen na LinkedInu, glavnina posla u traženju zaposlenika već je urađena za njih.

Mane

Nije sve otišlo na bolje za kandidate koji traže posao. Najvažnije mane su:

- U prošlosti, poslodavci su mogli dobiti informacije o kandidatima samo iz pristiglih radnih biografija, koje očigledno pokazuju samo najbolje lice kandidata. Rekruteri sada mogu (i u stvari 43% njih to i radi) koristiti Google ili društvene mreže za proveravanje svega u vezi tražioca zaposlenja (veštine, kontakti, iskustvo, lični život itd.) a mogu i da se upoznaju sa ličnim aspektima života kandidata, što može negativno da utiče na njihove šanse.
- Uprkos velikim prednostima interneta u traženju posla, određene statistike kažu da se 80% poslova ne može naći na portalima za zaposlenje već se nude po ličnoj preporuci poznatih lica koja već rade u društvu.
- Portali za traženje zaposlenja i društvene mreže olakšavaju kandidatima da traže i da se prijavljuju za poslove. Stoga je konkurencija jača. Dok su ranije samo kandidati koji žive u određenim

područjima imali pristup poslovima u tim područjima jer čitaju lokalne novine ili je ponuda za radno mesto bila postavljena na oglasnoj tabli u lokalnoj prodavnici, sada kandidati iz cele Španije ili čak i celog sveta imaju pristup istoj ponudi, a samo najbolji će da dobije posao.

- Internet je dvosekli mač jer sve što kandidat radi, bilo lično ili profesionalno, ostavlja trag, a kadrovske službe su eksperti u pronalaženju takvih tragova, tako da kandidati koji se nepromišljeno ponašaju na internetu mogu biti obeleženi za celi život.

Lično brendiranje

Pre izbora u 1992. godini i nakon Zalivskog rata, Džordž Buš Stariji je bio veoma popularan. S obzirom na ovaj scenario, strateg Bila Klinton, Džejms Karvil, koji je smatrao da se njegov klijent mora usredotočiti na svakodnevne probleme s kojima se Amerikanci suočavaju, postavio je postere u kancelarije sedišta kampanje kandidata demokratske stranke s podsetnikom "Stvar je ekonomije, glupane". Ova rečenica je postala neformalni moto Klintonove kampanje koji ga je doveo do pobede na izborima.

E pa, u kadrovskom sektoru, veliki dio pažnje posvećuje se novim načinima traženja posla bez obraćanja pažnje na najvažniji aspekt, tj. lični brend, odnosno imidžu koji kandidat projektuje u svojoj okolini. Očigledno, svaki kandidat želi da poboljša svoj lični brend i u ovom smislu, internet je savršen alat ako je lični brend dobar. Međutim, to je takođe i dvosekli mač, jer se sve što kandidat postavi na internet, na profesionalnom ali i na ličnom nivou, može koristiti protiv njega. Dobar primer su desetine politički nekorektnih tvitova koje neki profesionalci moraju da obrišu ako se kandiduju za javnu funkciju ili, čak i ako nije politički nekorektno, samo zato što se smatra suviše pristrasnim prema određenoj političkoj opciji te pokazuje nedostatak nepristrasnosti kandidata od kojeg se očekuje da vodi instituciju koja predstavlja sve članove društva. Drugi primer mogu biti fotografije na Facebooku žurke koja se otela kontroli. Nakon što regruter pronade takve slike, svi pozitivni aspekti koje kandidat za radno mesto može imati više ne vrede ništa. Primećuje se samo negativni deo, a lični brend koji kandidat projektuje je negativan. Stoga, ono što je još važnije od ličnog brenda je da ne ostavite trag koji bi mogao imati negativan uticaj. Ovo je tako aktuelna tema da kompanije koje nude usluge menadžmenta ličnog brendiranja postaju sve popularnije.

Lično brendiranje započelo je sa Googlom. Pronalaženje bilo čega pomoću ovog vrhunskog pretraživača sada je postala svakodnevna navika, a traženje ljudi nije izuzetak. Najjednostavniji i najefikasniji barometar kako bismo saznali šta drugi misle upravo je Google. Jedna od prvih stvari koje tražilac

posla mora uraditi je proveriti stanje svog ličnog brenda, odnosno guglovati sam sebe kako bi video ima li negativnih rezultata.

Drugi fundamentalni aspekt izgradnje ličnog brenda je kada vas neko gugluje, morate biti na prvoj strani rezultata i ako je moguće, na jednoj od prve tri pozicije. Najjednostavniji način da to postignete je da izradite blog i da imenujete njegov domen sa svojim "ime+prezime.com".

Takođe je uobičajeno da blogeri dogovaraju strateške saveze s drugim profesionalcima kako bi povećali svoju reputaciju u sektoru tako da ih intervjuišu ili pozivaju da pišu za njihov blog, ili pisanjem kursa i pozivanjem da budu predavači na tom kursu.

Neki od alata koje možete koristiti za razvijanje svog ličnog brenda su radna biografija, posetnica, profesionalne veb-stranice, profesionalni blog, profili na društvenim mrežama i vaš logo. Veoma je važno za tražioce posla da potpuno dizajniraju svoj brend u svim svojim online kanalima jer to čini razliku i uliva više poverenja prezentovanjem profesionalne slike.

Drugi eksperti za lični branding kao što su Andres Perez Ortega savetuju da izbegavate radne biografije na dve strane te da umesto toga koristite jednolinijski: vašu veb-stranicu i adresu vašeg bloga. To je nešto čime kandidat može upravljati odnosno nije društvena mreža koju mogu kontrolisati drugi. Takođe je ključno – a ovo je težak deo – biti dovoljno disciplinovan da postavljate isključivo sadržaje koji dodaju vrednost vašim veb-stranicama ili blogu a onda ih promovirate putem Twittera, LinkedIn grupa, Webinara itd.

Google pretraživanje i praćenje blogova i drugih društvenih mreža sada je deo posla regrutera. Internet je revolucionirao odabir nekvalificiranih radnika i izvršnog osoblja. Lovci na glave, profesionalci koji traže profesionalce iz oblasti menadžmenta, takođe koriste internet. Online praćenje počelo je da se koristi početkom 2000. godine i postalo je poznato kao *nethunting*.

Kompanije kao što je Catenon, multinacionalna kompanija španskog porekla, koristi ovu tehniku za popunjavanje slobodnih radnih mesta u kompanijama u više od 100 država. Od svog osnivanja 2000. godine, 88% uposlenika odabrano je putem digitalnog traženja.

Zavisno od zahteva radnog mesta, regruteri razmatraju različite aspekte ličnog brenda kandidata. Međutim, neki zahtevi su zajednički za sve kandidate: njihova stručnost u njihovom polju koja se odražava u njihovim blogovima, načinu na koji se povezuju sa drugim korisnicima društvenih mreža, tipu sadržaja koje dele te načinu na koji se izražavaju (pravopisne ili gramatičke greške).

Profesionalni blog: polazna tačka

U današnjem svetu, u kojem je sadržaj glavni, tražioci posla moraju pokazati da mogu da stvore dodatnu vrednost za profesionalni sektor za koji se zanimaju i o tome mogu govoriti na svom blogu, bez obzira je li to WordPress ili Blogger. Profesionalni blog je ključan kako biste prodali sebe. U blogu možete pokazati koliko znate o sektoru u kome tražite posao pomoću teksta, videa, slika ili grafike. Kandidati koji imaju blog sa velikim brojem posetilaca biće viđeni kao specijalisti u svojoj oblasti, čak i ako nemaju posao. Blog takođe može i da predstavi vaše komunikacijske veštine, vaša stanovišta, pa čak i umerene reakcije na kritiku i suprotna stanovišta.

Drugi aspekt koji je važno primetiti je da ako vaš blog redovno ažurirate tekstovima koji se objavljuju nedeljno i ako ga pažljivo planirate do najmanjeg detalja, to pokazuje strast za profesionalni sektor u kome tražite posao. Blog nam kao istinske profesionalce predstavlja ljude koji prate najnovije vesti, događaje i inovacije u našem sektoru.

Društvene mreže su ključne za povećanje broja posetilaca bloga, kultivisanje zajednice posetilaca i zadobivanje poštovanja specijalista u profesionalnom sektoru. Čitaoce bloga morate suptilno zamoliti da dele sadržaj na svojim društvenim mrežama i ikone tih mreža treba da budu postavljene na vrlo vidljivo mesto na blogu. Shodno tome, kako bi se posetioci bloga i dalje vraćali te kako bismo ih čak i pretvorili u ambasadore, možete obaviti kampanju slanja elektronske pošte (izbegavajte masovne i neselektivne kampanje) nudeći članak ili pdf posetiocima bloga u zamenu za pretplatu na blog.

Česta greška koju treba izbegavati u blogovima je nedoslednost koja je prouzrokovana dugim vremenskim intervalima između postavljanja sadržaja ili često prelaženje s jedne teme na drugu kako bi se obuhvatio veliki broj aspekata.

Društvene i radne mreže

a) Zašto koristiti društvene mreže u traženju posla?

Društvene mreže su se razvile iz alata za deljenje trenutaka sa prijateljima i porodicom, tračanje, praćenje ili izražavanje političkih mišljenja do izloga za tržište rada. Zahvaljujući društvenim mrežama, profesionalci mogu saznati više toga o kompanijama (i obrnuto), izgraditi svoj lični brend i proširiti svoju mrežu kontakata. U stvari, prema izveštaju kompanije Adecco o "Društvenim mrežama i tržištu rada u Španiji", 78% tražilaca posla u Španiji koristi ove mreže. Iako se korišćenje ovih alata zadržalo na istom nivou još od 2015. godine, ono i dalje ostaje na vrlo visokom nivou. Bez obzira na to, prema istom izveštaju, društvene mreže nalaze se na četvrtom mestu platformi – nakon portala za traženje posla, agencija za regrutovanje i veb-stranica kompanija koje profesionalci najčešće posećuju kada se prijavljuju za radna mesta.

Društvene mreže nisu ograničene samo na jednostavno traženje posla. Pored ostalog, koriste se za prikazivanje radnih biografija (LinkedIn), povećanje broja i održavanje kontakata (LinkedIn), pregled najnovijih vesti iz vašeg profesionalnog sektora (Twitter) ili pregled profila potencijalnih poslodavaca (Facebook).

Društvene mreže koje su korisnici najbolje ocenili u pogledu traženja posla su LinkedIn (71%), izdaleka ga prati Facebook sa 51% pozitivnih mišljenja te Google+ (41%) koji će prestati sa radom tokom iduće godine zbog nedavnog curenja ličnih podataka. Njih slede ostali alati sa nižim rejtingom kao što su forumi (40%) i blogovi (36%), Twitter (33%) i Instagram (20%). Ova je klasifikacija u skladu sa klasifikacijom društvenih mreža u slučajevima kada ih koriste kompanije koje traže talente: LinkedIn koristi 74% kompanija, Facebook 40%, Twitter 24%, a poslednji je Instagram sa preostalim postotkom od samo 4%.

Međutim, 64% ljudi koji su bili kontaktirani putem društvenih mreža, na kraju nisu dobili posao.

b) LinkedIn: vaša online radna biografija

LinkedIn je profesionalna društvena mreža bez premca. Kada se prvi put pojavila, to je bila revolucija za regrutere jer su mogli pristupiti radnim biografijama profesionalaca iz celog sveta. Važna privredna društva koriste LinkedIn kao primarni izvor informacija o ljudima.

Stoga, morate biti na LinkedInu, na ovaj ili onaj način.

Ako tražite posao na LinkedInu, morate da oblikujete svoj profil za ovu društvenu mrežu jer on predstavlja molbu za posao za društva koja na njemu pretražuju. Važno je da se pobrinete za ključne elemente svoga profila uključujući profesionalni naslov, sažetak i vaše lično iskustvo. Profil treba da bude napisan na osnovu jedne ili više ključnih reči koje vas definišu kao profesionalca i optimizuju vaš profil tako da se pojavljuje kao prvi rezultat pretraga na platformi LinkedIn.

Osim što je to digitalna radna biografija, LinkedIn se koristi za izgradnju mreža kontakata koji pružaju profesionalnu vrednost. Ova mreža trebalo bi da se sastoji od profesionalaca u privrednim društvima u kojima bi kandidat želeo da radi, regruterskih privrednih preduzeća te ljudi sa mnogo kontakata na LinkedIn koji vam mogu pomoći da proširite svoju mrežu.

Uz razvijanje mreže kontakata, potrebno je da je održite aktivnom tako da postavljate relevantan sadržaj.

Stručnjaci za lični branding, kao što je Horhe Zuazola, preporučuju da provedete petnaest minuta dnevno u ažuriranju svog profila, postavite profesionalnu fotografiju, u nekoliko linija navedete po čemu se ističete tako da bi poslodavac mogao da o vama stekne utisak u manje od 30 sekundi te prihvatate samo "relevantne" korisnike u sektoru u kojem tražite posao.

Naposletku, za direktno traženje posla, možete da koristite LinkedIn Job Search, LinkedIn aplikaciju koja se fokusira na pretraživanju dostupnih radnih mesta.

c) Twitter ili pretraživanje oglasa za radno mesto pomoću heštegova

Prema studiji pod nazivom "Social Networks and Labour Market in Spain" (Društvene mreže i tržište rada u Španiji), 21% privrednih društava koristi Twitter za regrutaciju, što znači da ako nemate nalog na ovoj društvenoj mreži, propuštate velik broj ponuda. Ključ za pronalaženje ponuda za radno mesto na Twitteru je korišćenje heštegova kao što su #zaposlenje, #posao ili, ako želite da pretragu posla ograničite na određene sektore, možete koristiti specifičnije heštegove kao što su #kompjuteri ili #upravni. Još jedna zanimljiva strategija za pronalaženje posla na Twitteru je da počnete pratiti portale za traženje posla i privredna društva koja vas zanimaju i proverite oglase za radna mesta koji se svakodnevno objavljuju. Na Twitteru, od ključnog je značaja da pazite na svoj imidž te da se predstavljate kao stručan, ozbiljan i kvalifikovan profesionalac, uvek izbegavajući da postavljate bilo kakve poruke političke ili religijske prirode, ili poruke koje sadrže uvrede ili izrugivanje.

d) Facebook i njegov novi alat za traženje posla

Facebook možete koristiti tako da vas obaveštava o novim ponudama za posao i najnovijim vestima vezanim za pitanja zaposlenja. Postoji veliki broj veb-stranica, profila i grupa gde se objavljuju ponude za radna mesta, informacije o kursevima, pa možete da se bavite umrežavanjem itd. Tri najčešća načina na koji se Facebook koristi jesu praćenje privrednih društava iz sektora u kome tražite posao i praćenje njihovih vesti za informisanje ili praćenje ponuda za radna mesta; priključivanje grupama u kojima se dele informacije o sredstvima ili ponudama za posao i komentarisanje objava kako biste demonstrirali svoj profesionalizam. Veoma je važno da vam profesionalni profil bude odvojen od vašeg ličnog profila s obzirom na prirodu objava koje se postavljaju na ovu društvenu mrežu.

Firma Marka Zakerberga proširila je svoj alat za traženje poslova Facebook Jobs na špansko tržište kako bi iskoristila tok poslovnih odnosa koji već neko vreme postoje na ovoj društvenoj mreži. Najbolja stvar kod ovog Facebook alata je što su ponude za posao jednostavne, direktne i jasne, one su prikazane sa geolokacijom, šalju se putem Messengera i nema potrebe da umećete svoju radnu biografiju. Samo treba da ispunite određena polja kako biste dodali svoje radno iskustvo. Čak možete i primati obaveštenja ako je u vašoj oblasti otvoreno novo radno mesto. U ovom pogledu, vrlo je slična aplikacijama za traženje poslova kao što je JobToday.

Međutim jedan od problema sa Facebook Jobsom koji ga dovodi u nepovoljan položaj u odnosu na potencijalne konkurente kao što su LinkedIn ili Infojobs, je da se alat ne nalazi na prvom ekranu profila, kao ni u jednom od glavnih delova ekrana, nego se nalazi u delu Explore, gde, što je čudno, nalazite alate koji nisu bili uspešni. Druga mana Facebook Jobsa je što ima mali broj ponuda za posao u Španiji u odnosu na aplikacije kao što su Job Today (koji je postigao 400.000 ponuda za posao u celoj državi 2017. godine).

e) Instagram: mreža na kojoj većina mladih traži posao

Instagram je pomodna društvena mreža koju koriste mladi ljudi. Potpomognuta kulturom imidža i sve većom potrebom da podelimo sve što radimo, ovo je primarna audio-vizuelna društvena mreža, tako da svi koji traže zaposlenje u sektorima povezanim sa vizuelnim sadržajima (grafički dizajneri, dizajneri interijera, glavni kuvari, pevači, glumci/glumice) možda imaju veću šansu da nađu posao putem Instagrama. Takođe, profesionalci iz svih industrija mogu poboljšati svoje šanse za pronalaženje radnog mesta pomoću ove mreže kao sredstva za prenošenje informacija o njihovom ličnom brendu ispravnim upravljanjem postovima i haštegovima.

Prelazak sa teksta na audio-vizualne sadržaje

YouTube, video snimke bolje od radne biografije

Sadašnja visoka stopa nezaposlenosti u Španiji zahteva više treninga i pripreme nego ikad pre, ali isto tako i kreativnost i sposobnost isticanja među ostalim kandidatima koji se javljaju na oglas za radno mesto tako da pokažu kadrovskim službama drugačiji, inovativan, originalan i privlačan profil. Radna biografija je jedinstvena prilika da se istaknete i pristupite poslodavcu na originalan i opušteniji način. Radna biografija u obliku video snimka može biti snimljena video kamerom ili veb-kamerom. Na veb-stranice kao što su YouTube ili Google Video, postavlja se sve više i više radnih biografija u obliku video snimaka. Ova tehnika, koja je stvorena u SAD, koristi se kao rezultat modernizacije alata koji se koriste kako bi radna biografija bila atraktivnija kompanijama. Radna biografija u obliku video snimka može da pokaže regruterima sposobnost kandidata da dobro komunicira i sintetizuje, kao i samopouzdanje i vladanje stranim jezicima. Suprotno depersonalizujućoj prirodi radne biografije koja kompresuje profil kandidata u skup podataka prilagođen standardizovanim formatima, radna biografija u obliku video snimka pruža mnogo više informacija o ključnim aspektima za radno mesto, kao što su imidž, veštine verbalne komunikacije, neverbalna komunikacija ili kreativnost.

Osim toga, radna biografija u obliku video snimka je najbolji način za kandidate da pokažu svoje sposobnosti i veštine u određenim profesionalnim poljima jer mogu pokazati rezultate svog rada putem audio-vizuelnih medija: grafički umetnici, modni dizajneri, kuvari, pevači, glumci, glumice itd.

Radna biografija u obliku video snimka omogućava kandidatima da poslodavcima pokažu svoje znanje i koliko su u toku sa tehnološkim i multimedijalnim veštinama, što kompanije veoma cene u ovom digitalnom svetu u kojemu živimo. Radna biografija u obliku video snimka je u suštini raniji intervju za posao i može da uštedi vreme osobi koja je zadužena za postupak selekcije.

Radna biografija u obliku video snimka veoma je korisna kada kandidat šalje radnu biografiju kompanijama u drugim gradovima.

Štaviše, neki stručnjaci veruju da ovaj sistem može da zameni tradicionalne intervjuje za posao, što bi kompanijama smanjilo troškove i uštedilo vreme pri regrutovanju uposlenika. Čak i oni koji nisu ni najmanje oduševljeni video radnim biografijama tvrde da su dobar dodatak tradicionalnim radnim biografijama.

Prelazak sa platformi na aplikacije

a) Pronađite posao preko svog mobilnog telefona

Kako smo već pomenuli, ranije je bilo uobičajeno da se radne biografije šalju poštom. Sa nastankom portala za radna mesta, možemo ih poslati sa računara iz udobnosti našeg doma. Pojava pametnih telefona u proteklih nekoliko godina znači da ih možemo slati sa svakog mesta u bilo koje vreme dana, pri čemu ne moramo biti kod kuće ili na drugom mestu gde postoji računar. Došlo je do prelaza iz fizičkog traženja posla do traženja posla u stvarnom vremenu.

b) Indeed, metapretraživač za oglašena radna mesta

Umesto veb-stranice za traženje posla, Indeed je metapretraživač koji prikazuje hiljade ponuda sa veb-stranica, portala i oglasnika za radna mesta. Stoga pretraga u Indeed aplikaciji izbacuje milione ponuda za radna mesta. Ovo je jedna od najjednostavnijih aplikacija za traženje posla za korišćenje, vrlo je intuitivna i veoma prilagodljiva.

Prisutna je u više od 60 država i dostupna je na 28 jezika. Ima više od 200 miliona jedinstvenih korisnika mesečno. Do danas je ostvarila 50 miliona preuzimanja, sa ocenom od 4,2. U međunarodnim razmerama, istaknuta je kao jedna od najboljih aplikacija za traženje posla. Sa samo jednom pretragom, Indeed vam daje besplatan pristup milionima slobodnih radnih mesta.

Neke od prednosti aplikacije su mogućnost da pretražujete celi internet, to koristi GPS, ima više filtera itd. Uz to, ima opciju snimanja pretraga, praćenja vaših omiljenih kompanija, mogućnost da vidite kako su uposlenici ocenili kompaniju i daje mogućnost direktne prijave za radna mesta oglašena na Indeedu s vašom radnom biografijom.

c) Jobtoday, četom do radnog mesta

Ova aplikacija specijalizovana je za hotele i restorane, poslovanje i usluge. Prisutna je u Španiji samo dve godine, a do danas je ostvarila milion preuzimanja i ocenu korisnika od 4,2, ima više od dva miliona kandidata i 150.000 privrednih društava i pomogla je 10.000 ljudi da nađu posao. Dostupna je na App Store i Google Play. Glavna prednost ove aplikacije je mogućnost prijave na oglas za radno mesto iz aplikacije samo jednim klikom, četovanje s poslodavcima i dobijanje odgovora u roku od 24 sata.

d) Drugi dobri primeri

- Infojobs, predvodnik po broju korisnika

Infojobs je vodeća aplikacija za traženje zaposlenja u Španiji prema broju korisnika, a takođe je i najpoznatija. Kompanija je izbacila mobilnu aplikaciju za iOS 2011. godine i za Android 2012. nakon što su shvatili da saobraćaj na mobilnim uređajima neprestano raste. Do danas je ostvarila 5,7 miliona preuzimanja i ocenu korisnika 4,3. U 2015. to je bila najčešće preuzimana aplikacija u Španiji. 72% od 32 miliona poseta mesečno veb-stranici Infojobs bilo je sa mobilnih uređaja.

U 2016. godini preko ove aplikacije sklopljeno je više od 830.000 ugovora o radu, što prema Infojobsu znači da je svaka druga osoba koja se prijavila za radno mesto bila pozvana na razgovor, a da je svaka četvrta sklopila ugovor o radu.

Njene prednosti uključuju velik broj oglašanih radnih mesta, mogućnost pretraživanja sa raznim filterima, praćenje vaših prijava i deljenje oglasa putem društvenih mreža.

- Jobandtalent, prva digitalna agencija za privremeno zapošljavanje

Od njenog pokretanja 2009. godine pa do danas, aplikacija je preuzeta milion puta uz ocenu korisnika od 4 boda. Više od 150.000 kompanija oglašava slobodna radna mesta u ovoj aplikaciji, a od njih 80% odlazi na mala i srednja preduzeća. Koristilo ju je više od deset miliona ljudi (prisutna je u Španiji, UK, Meksiku i Kolumbiji).

Zaključci i preporuke

Ovih 8 preporuka nikada ne smete da zaboravite kada tražite posao jer povećavaju vaše šanse da ga i nađete:

- Traženje posla se promenilo na bolje, ali ne zaboravite da nije sve pozitivno. Tačno je da je sada dostupno mnogo više resursa, ali je dostupno i više ljudi, što znači da je konkurencija jača. Sada svako ima pristup oglasu za radno mesto koji se ranije objavljivao samo u vašim lokalnim novinama. Morate iskoristiti sve resurse kako biste prevazišli nedostatke.
- Polazna tačka i ono što nikada ne smete da zaboravite jeste da se morate brinuti o svom ličnom brendu. Zapamtite da sve što radite i kažete na internetu ostavlja trag koji vam može naškoditi kod traženja posla. Pazite šta pišete i šta drugi ljudi pišu o vama!
- Sadržaj je glavni. Za prikazivanje vašeg znanja u profesionalnom sektoru u kome tražite posao, ništa nije bolje od bloga. On vam takođe omogućava da pokažete svoju sposobnost za pismenu komunikaciju i sintezu.
- Ako tražite posao, morate biti na društvenim mrežama jer inače ne postojite i kompanije ne mogu saznati za vas. U svakom slučaju morate da imate digitalnu radnu biografiju postavljenu na LinkedIn. Morate da tražite posao na Twitteru pomoću heštegova i da preko Facebooka naučite više o kompanijama u kojima biste voleli da radite. Takođe, ako niste na društvenim mrežama, propuštate deo postojećih ponuda za radna mesta.
- Ako je vaše zanimanje povezano sa audio-vizuelnim područjem (grafički dizajn, moda, umetnost, kuvanje, bioskop, gluma itd.) trebalo bi da koristite Instagram i YouTube za pokazivanje svog rada.
- Ne zaboravite da se prema nekim studijama 80% radnih mesta ne objavljuje na internetu, nego se popunjava putem usmene preporuke. Morate raditi na svom umrežavanju.
- Zahvaljujući internetu, možete saznati sve o kompaniji u kojoj biste želeli da radite. Iskoristite ovu mogućnost da istražite kompaniju pre nego što pošaljete personalizovanu radnu biografiju ili pre intervjua za posao.

- Sada pomoću pametnih telefona možete koristiti aplikacije za traženje posla u bilo koje vreme i sa bilo kojeg mesta. U potpunosti iskoristite ove aplikacije. Kao što je slučaj i sa društvenim mrežama, ako ih ne koristite, propuštate veliki deo postojećih ponuda za radna mesta.

Dodatni bonus: Trenutno se na internetu nude hiljade besplatnih i prestižnih kurseva kao što su MOOC-i (masivni otvoreni online kursevi) za poboljšanje vaših tehničkih veština. Koristite ih. Ništa od navedenog ne pomaže ako ne znate da radite svoj posao ili ako ne pratite najnovija događanja u vašem profesionalnom polju.

Molba za posao

Molba za posao predstavlja vašu radnu biografiju kad se javljate za radno mesto. U molbi za posao važno je da pokažete svoju specifičnost, veštine koje vas odvajaju od drugih ljudi i vašu motivaciju za prijavu za baš to upražnjeno radno mesto u toj kompaniji. Znači, naglasite čime možete doprineti kompaniji, vašu dodatnu vrednost! Ne zaboravite adresirati molbu na određenu osobu (na primer menadžera ljudskih resursa). Koristite jasan, direktan jezik.

Izbegavajte predstavljanje sa popisom pozitivnih prideva. Mnogo je važnije da naglasite svoje veštine i one koje odgovaraju radnom mestu, specifične uloge koje ste obavljali, nazive kompanija i postignuća. Cilj molbe je da uveri regrutera da pročita vašu radnu biografiju!

Ima nekoliko važnih stvari koje treba da budu uključene u molbu za posao. Najvažnije, molba za posao treba da istakne zašto ste posebno pogodni za radno mesto. Najbolji način da to postignete je da uzmete opis radnog mesta i istaknete naglašene delove vaše radne biografije koji potpuno odgovaraju traženim kvalifikacijama.

Postoje dve vrste molbe za posao: molba uz otvorenu prijavu i konkretna molba za posao za tačno definisano radno mesto.

Za otvorenu prijavu:

- Maksimalno 10-15 redova;
- Treba da bude adresirana direktno na društvo ili još bolje na menadžera ljudskih resursa;
- U predmetu molbe, navedite oblast ili radno mesto za koje se javljate;
- Stavite kratak opis svog profila koji odgovara ulozi za koju se javljate. U svom opisu, počnite od poslednjeg radnog mesta i navedite svoj stepen obrazovanja;
- Naglasite jake strane svoje profesionalne/obrazovne karijere koje se podudaraju sa kompanijom i delatnošću kompanije;

Konkretna molba za posao mora da sadrži iste elemente kao i što je gore navedeno plus sledeće:

- Može biti duža (nikad više od 2/3 A4 strane)
- Daje odgovor na kriterijume navedene u oglasu;
- Usmerena je na radno mesto navedeno u predmetu i mora da zadovolji sve stavke traženih kriterijuma;
- Mora jasno da izrazi vaš interes za to konkretno radno mesto i tu konkretnu kompaniju.

Ne zaboravite da zamolite osobu s dobrim vidom (prijatelje/rođake/profesionalce) da proveri vizuelni izgled vaše molbe za posao. Kako smo naveli za radnu biografiju, molba mora biti jasna, uredna i vrlo je važno da zamolite nekoga da je za vas proveri.

Ako odlučite da pomenete svoju invalidnost u molbi za posao, kao što smo već rekli za radnu biografiju, predlažemo da je predstavite kao snagu. Kako biste to uradili, možete se na primer zapitati: šta sam naučio iz svoje invalidnosti? Je li moje oštećenje vida nešto što mi je pomoglo da razvijem svoje komunikacijske veštine ili neke druge veštine koje imam?

Primer molbe za posao

Ovaj primer predstavlja molbu za posao za otvorenu prijavu za radno mesto administrativnog pomoćnika (vidi prvi primer radne biografije).

(Ime menadžera / menadžera ljudskih resursa)

Naziv kompanije
Adresa kompanije

Datum

Predmet: otvorena prijava za radno mesto administrativnog pomoćnika

Poštovani gospodine/gospođo (ime menadžera)

završio sam studije prvog akademskog stepena (*Bachelor*) iz Poslovanja i ekonomije u februaru 2014. Od tada, stekao sam dve godine administrativnog radnog iskustva.

Radio sam u preduzeću SEMA COPIES kao niži pomoćnik za obračun plata i u službi za korisnike. Na svom poslu, bio sam odgovoran za obračune plata za više od 250 uposlenika i slao sam čekove pre kraja meseca.

Pomagao sam u odgovaranju na pozive (prosečno 60 dnevno) te sam pomagao u rešavanju problema i kod korisnika i u odelu za fakturisanje.

Moja kompanija je prepoznala moju radnu etiku. Moje ključne veštine uključuju IT veštine za unos podataka, visoko pridavanje pažnje detaljima, sposobnost za vođenje obračuna plata i odlično vladanje u telefonskim razgovorima.

Tokom mog staža, bio sam poznat po preduzimanju inicijative, radovanju izazovima i traženju alternativnih rešenja za savladavanje prepreka.

2013. godine radio sam kao pripravnik za kancelarijskog pomoćnika u preduzeću Gamma Corporation u Ujedinjenom Kraljevstvu. U to vreme, stekao sam obimno poznavanje raznih zadataka i dužnosti koje kancelarijski pomoćnik mora znati. Imam široko poznavanje Microsoft Office alata i drugih Office alata te sam razvio niz alata za povećanje efikasnosti za držanje kancelarije urednom i spremnom za rešavanje zadataka.

Pokazao sam svoju stručnost u činovničkim dužnostima kao što su arhiviranje, pisanje na računaru, skeniranje dokumenata, odgovaranje na pozive i rad sa višim članovima i javnošću.

U prilogu se nalazi moja radna biografija kako biste je mogli pregledati.

Radujem se prilici za intervju kako bismo mogli razgovarati o mojim dodatnim

EBU priručnik za neiskusne tražioce zaposlenja sa oštećenjem vida

veštinama, prethodnom radnom iskustvu i onome što mogu ponuditi vašoj kompaniji.

Slobodno me kontaktirajte prvom prilikom. Hvala vam na pažnji.

S poštovanjem,

Ime i prezime

Adresa

T: Broj telefona

E: email adresa

Govor tela i veštine prezentacije

Napisali ste dobru radnu biografiju i odličnu molbu za posao i pozvani ste na intervju za posao. Šta ćete da kažete? Kako ćete da se ponašate? Na koji način i kada ćete da govorite o svom oštećenju vida? Ovo su pitanja na koja ćemo pokušati da damo odgovore u ovom poglavlju o govoru tela i veštinama prezentacije. Način na koji govorite i na koji se ponašate umnogome utiče na vaše šanse da dobijete posao. Ali ove veštine nisu jedino šta je važno na razgovoru za posao. Tokom većine vašeg profesionalnog života, od vas će se tražiti da predstavite sebe ili svoj rad. A način na koji to radite može imati veliki uticaj na vaš uspeh.

Veštine prezentacije

Držanje prezentacije, prezentiranje vašeg rada ili držanje govora često je važan deo svakog posla ili karijere. Veštine koje su potrebne za držanje dobre prezentacije takođe su vrlo korisne u drugim delovima (profesionalnog) života, na primer na razgovoru za posao kad morate da se prezentujete. Stoga uzmite u obzir sledeće tačke kad držite prezentaciju:

- Raspored/strukturu prezentacije: unapred razmislite šta želite da kažete i kojim redosledom. Struktura i raspored vaše prezentacije izuzetno su važni. Ako imate jasnu strukturu, biće vam lakše da zapamtite prezentaciju. I publici je takođe lakše razumeti prezentaciju ako ste organizovali informacije na logičan način.
- Govorite jasno, glasno i ne prebrzo.
- Ne govorite "uhmmm" prečesto; bolje je napraviti pauzu i razmisliti o onome šta želite da kažete. Ćutanje od nekoliko sekundi zvuči mnogo bolje od "uhmm".
- Probajte da unapred vežbate držanje prezentacije, većini ljudi se samopouzdanje povećava nakon što su vežbali držanje prezentacije nekoliko puta. Držanje prezentacije je u neku ruku kao glumljenje u predstavi: ne bi vam palo na pamet da glumite u predstavi bez proba!
- Imajte otvoren i energičan govor tela, budite svesni manira koji odvlače pažnju. Možete vežbati držanje prezentacije pred ljudima koji vas dobro poznaju te ih pitati jesu li primetili manire ili govor tela koji odvlače pažnju.
- Strastvenost oko teme o kojoj govorite može vam pomoći.
- Nađite pravu ravnotežu stresa: biti pod određenim stresom pre i tokom prezentacije je normalno i u redu. Ako ste pod prevelikim stresom ili ako se previše plašite, pokušajte da se usredotočite na disanje. Najbolje vreme za to je odmah pre vaše prezentacije. Udahnite duboko nekoliko puta pre nego počnete govoriti.

- Unapred odlučite želite li ili ne odgovarati na pitanja tokom ili nakon prezentacije. Upadi ili teška pitanja tokom vaše prezentacije mogu da poremete tok vaše prezentacije i utiču na vaše samopouzdanje.
 - Ne dozvolite ljudima koji postavljaju nepovezana pitanja da vas uvuku u raspravu koja nije važna za ono što pokušavate da prenesete.
- Ako koristite PowerPoint prezentaciju:
 - Koristite kratke tačke umesto dužih paragrafa teksta.
 - Ne koristite previše strana.
 - Razmislite o veličini teksta; pitajte nekog ko ima dobar vid da oceni veličinu teksta.
 - Ako ste slepi, neka vam neko pregleda prezentaciju pre nego što je budete koristili kako biste obezbedili da nema čudnih grešaka u izgledu prezentacije.
- Budite kratki i koncizni. Razmislite o najvažnijim tačkama koje želite da prenesete i usredotočite se na njih.
- Pazite na svoj izgled, vaša odeća mora biti čista i reprezentativna.
- Zadržite kontrolu dok držite prezentaciju; ne dozvolite publici da vas omete.
- Ne čitajte tekst sa hartije ili računarskog ekrana, osim u slučaju kratkog citata. Ako ne možete da upamtite celu prezentaciju, možete poneti beleške u kojima su kratko navedene najvažnije tačke ili ključne reči koje će vam pomoći da zapamtite strukturu prezentacije.
- Upoznajte se sa sobom ili pozornicom pre nego što publika dođe. Tako ćete imati više samopouzdanja kada počnete s prezentacijom.
- Ako ste teskobni ili nervozni kada govorite pred ljudima, pripremite se tako da se usredotočite na disanje, a ne na svoje misli neposredno pre prezentacije.
- Nemojte početi da govorite čim dođete na pozornicu; sačekajte jedan trenutak i poslednji put duboko udahnite pre nego što počnete.
- Potrudite se da naučite napamet prvih nekoliko rečenica i izvežbajte ih barem jedanput.

Dodatne bitne tačke za lica sa oštećenim vidom:

- Vežbajte svoj dolazak na pozornicu te se pobrinite da znate raspored pozornice. Na taj način nećete morati da brinete da li ćete se spotaći o nešto dok hodate prema mikrofону.
- Uvek gledajte prema svojoj publici, čak i ako ih ne vidite.

Govor tela

Način na koji se krećete ima veliki uticaj na način na koji ljudi doživljavaju vašu komunikaciju. Veliki deo komunikacije između ljudi odvija se putem kontakta očima, izraza lica, gestova i drugih aspekata govora tela. Ovi aspekti

moгу biti veliki izazov za nekoga sa oštećenjem vida. Ako je neko slep, onda ne može da vidi govor tela drugih i tako propušta deo interpersonalne komunikacije. U slučaju oštećenja vida, zavisi od osobe do osobe koliko govora tela drugih mogu da percipiraju.

Obučavanje lica sa oštećenjem vida veštinama govora tela veoma je bitno jer u određenim situacijama njihov govor tela može imati nedostataka. To dovodi do toga da ih drugi smatraju manje sposobnim, manje prijaznim ili manje društvenim, iako u stvarnosti to nije istina. Ovo naročito može da bude problem za ljude koji su slepi od rođenja. Mi kao deca učimo govor tela gledajući odrasle i imitirajući njihovo ponašanje. Za nekoga ko je uvek bio slep, ovo je nemoguće. Zato je naročito važno da ovakve osobe nauče da koriste svoj govor tela.

Prvi važan dio dobre neverbalne komunikacije je održavanje kontakta očima. Gledajući u ljude, mi pokazujemo da smo ih primetili ili da ih slušamo.

Naravno, ovo je često vrlo teško ili nemoguće za nekoga sa oštećenjem vida. Srećom, oni mogu da simuliraju kontakt očima na vrlo ubedljivom nivou. To mogu da urade tako što će da okrenu i nagnu glavu u smeru iz koga dolazi glas druge osobe. Ljudi koji nisu navikli na komunikaciju sa osobama oštećenog vida veoma će to da cene jer im stvara iluziju da su stvarno ostvarili kontakt očima. Drugi bitan osnovni deo dobre neverbalne komunikacije je držanje tela. Pognut položaj ukazuje na lenjost ili loše samopouzdanje, dok uspravan položaj pokazuje samopouzdanje i sposobnost. Ovo važi i za sedeći i za stojeći položaj.

Treći važan deo govora tela je oponašanje. Oponašanje je u osnovi imitiranje govora tela osobe sa kojom ste u kontaktu. Na primer, kad dve osobe razgovaraju, normalno je da oponašaju govor tela druge osobe. Ako jedna osoba stoji, druga će skoro automatski ustati i obrnuto. Može da bude veoma neugodno ako jedna osoba sedi, a jedna stoji dok međusobno razgovaraju. Poslednji važan dio govora tela koji je bitan tokom razgovora za radno mesto je rukovanje. Kada se susrećete i pozdravljate sa osobama koje vode razgovor, sa njima se rukujete. Ako ste slepi ili imate oštećenje vida, to može da bude malo teže jer ne možete da vidite njihovu ruku. Najbolje što možete da uradite je da preuzmete inicijativu i ispružite svoju ruku prema njima kad se sretnete. Oni će automatski stisnuti vašu ruku. Za vreme rukovanja, važno je da zadržite određenu snagu stiska ruke. Ako vam je stisak previše slab, to može da stvori utisak kao da imate loše samopouzdanje.

S druge strane, ako prejako stisnete, rizikujete da ispadnete previše jaki i dominantni. Važno je naći pravu ravnotežu snage. Ovde takođe možete koristiti tehniku oponašanja: Ako neko snažno stisne vašu ruku, i vi snažno stisnite njegovu i obrnuto.

Razgovor za posao

Pre nego što odete na razgovor za posao, važno je da saznate što više o kompaniji. Na taj način bićete spremni da odgovorite na pitanja tokom razgovora, ali i da postavljate pitanja osobi koja obavlja intervju. Takođe, kako smo već ranije pomenuli, pomoći će vam da shvatite stav kompanije prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Najzad, moći ćete i da saznate da li vam kompanija i kultura kompanije odgovaraju:

Posetite veb-stranice kompanije, pregledajte misiju i istoriju kompanije, proizvode i usluge, menadžment, kao i informacije o kulturi društva. Ove informacije obično se nalaze u delu "O nama" na veb-stranici.

Pre razgovora za posao, predlažemo vam da zamolite osobu bez oštećenja vida kojoj verujete (prijatelj/srodnik/profesionalac) da vam pomogne da nađete odeću koju ćete obući za razgovor. Vi možete odlučiti kako želite da se obučete prema kulturi društva: možete se obući formalno, opušteno, sportski itd. Osoba bez oštećenja vida može da vam pomogne da odaberete odgovarajuću odeću i da uskladite boje odeće sa frizuram ili da se našminkate.

Pre razgovora za posao, obezbedite da možete lako doći do mesta održavanja razgovora za posao. Možete da zamolite nekoga da vas odveze. Ako više volite da ste nezavisni i da idete sami, preporučujemo vam da naučite put unapred. Možete na primer isprobati ovaj put nekoliko dana ranije, tako da onda možete biti sigurni u sebe i tako se nećete izložiti riziku da se izgubite na dan razgovora za posao. Bez obzira na to da želite da idete sami ili sa nekim, uvek morate da dođete na vreme.

Neke zemlje imaju profesionalne trenere za zaposlenje. Na primer, u Belgiji postoje institucije koje se bave osobama sa oštećenjem vida i nude usluge obuke vezano za zapošljavanje. Ovi specijalisti vešti su za pitanja zaposlenja (traženje oglasa za radno mesto preko specijalizovanih veb-stranica, kako pisati radnu biografiju i molbu za posao itd.) a takođe i za oštećenja vida.

Trener za zapošljavanje podržava slepe tražioce zaposlenja na nekoliko načina, kao što su priprema za razgovor za posao, odabir odgovarajuće odeće i, ako to kandidat zatraži, trener može da ga odvede na razgovor za posao. Osim toga, trener za posao može da podržava kandidata tokom faze zaposlenja jer može da pomogne kompaniji da ostvari povlastice koje može dobiti ako zaposli osobu sa invaliditetom.

Možete proveriti da li institucije za osobe sa oštećenjem vida u vašoj državi pružaju slične usluge. Može da bude vrlo korisno da imate ovaj tip podrške ako tražite posao, naročito ako ga tražite prvi put.

Dođite na vreme: dođite na intervju 10-15 minuta ranije. Time pokazujete da poštujete njihovo vreme, da ste organizovani i posvećeni. Ostavite sebi dovoljno vremena za dolazak tako da ne izgledate kao da ste žurili ili da ne budete zadihani.

To će vam pomoći da sačuvate mirnoću za vreme intervjua.

Planirajte šta ćete reći: proučite svoje radno iskustvo, zapamtite datume svojih prošlih zaposlenja i specifične radne zadatke – uverite se da se ono što govorite podudara sa onime što je navedeno u vašoj radnoj biografiji. Uzmite vremena da proučite kompaniju i radno mesto za koje se javljate i kako vaša iskustva odgovaraju tome. Unapred vežbajte uobičajena pitanja na razgovoru za posao.

Govor: verbalna komunikacija je važna. Ne koristite sleng. Govorite jasno i precizno. Ako treba da razmislite o odgovoru na pitanje osobe koja vodi intervju, to je u redu. Bolje je razmisliti pre nego što progovorite nego da se nespretno izražavate. Vežbajte odgovaranje na neka pitanja tako da se ugodno osećate pri odgovaranju na osnovna pitanja.

Slušajte: tokom intervjua za posao možete se lako smesti. Intervju za posao je stresan i vi ste u fokusu što se tiče odgovaranja na pitanja. Ali bez obzira na to, potrudite se da slušate šta vas osoba koja vodi intervju pita, biće vam lakše da sastavite odgovarajuće odgovore.

Postavljajte pitanja: Uvek bi trebalo da imate pitanja za osobu koja vodi intervju kako biste pokazali zanimanje za radno mesto. Pripremite najmanje pet pitanja od kojih vam neka daju dodatne informacije o radnom mestu, a neka dublji uvid u kulturu i ciljeve kompanije (na primer: "Kakvu platu mogu očekivati?", "Što će moje odgovornosti uključivati?", "Kako izgleda prosečan dan?" i slično).

Uobičajena pitanja na razgovoru za posao:

- "Recite mi nešto o sebi." – Ovako se obično otvara razgovor, a budući da je prvi utisak ključan, jedno od najvažnijih. Neka vaš odgovor bude kraći od pet minuta, počev od pregleda najviših kvalifikacija, zatim preletite poslove koje ste dosada radili u svojoj karijeri. Možete se držati strukture svoje radne biografije, dajući primere postignuća i veština koje ste usput stekli. Ne ulazite previše u detalje – osoba koja vodi intervju verovatno hvata beleške pa će vas pitati da dodatno obrazložite oblasti o kojima bi želela više informacija. Ako se javljate za prvo radno mesto nakon završenog obrazovanja, usredotočite se na svoja omiljena područja studija i na to kako vas je to dovelo do toga da želite ovo radno mesto.

- "Koje su vaše snage?" – Odaberite tri najjača atributa zbog kojih smatrate da ćete dobiti posao i dajte primere kako ste koristili ove snage u radnoj situaciji. To mogu biti konkretne veštine, kao što je poznavanje određenog računarskog jezika ili nematerijalne veštine kao što je dobro upravljanje ljudima. Ako niste sigurni odakle da krenete, pogledajte opis

radnog mesta. Obično uvek ima jedan dio u kojem su navedeni zahtevi za kandidate iz koga bi trebalo da dobijete neku ideju šta se traži.

- "Koje su vaše slabosti?" – Ovog se pitanja svi plaše, a na njega se najbolje odgovara tako da se odabere nešto na čemu ste preduzeli pozitivne korake kako biste to rešili. Na primer, ako vaše IT znanje nije na nivou na kome bi moglo da bude, navedite ga kao slabost, ali napomenite osobi koja vodi intervju kurseve koje ste pohađali ili vreme van radnog vremena koje ste posvetili poboljšanju ovih veština. Vaša preduzetnost bi se mogla smatrati snagom. Ni u kom slučaju nemojte reći "nemam slabosti" jer vam osoba koja vodi intervju neće poverovati, a nemojte ni reći npr. "imam tendenciju da previše radim", što se može smatrati izbegavanjem pitanja. Regruter vam nakon toga može postaviti pitanje koje se konkretno odnosi na vaše oštećenje vida jer to može videti kao slabost. Budite spremni da odgovarate na pitanja o svom invaliditetu i budite spremni da objasnite kako ste prevazišli ovu slabu tačku tako da ste je pretvorili u snagu!

- "Zašto bismo vas trebali zaposliti?" ili "Šta vi možete da uradite za nas što drugi kandidati ne mogu?" – "Šta vas čini toliko posebnim i koje su vaše najveće snage?" – Trebalo bi da saznate šta se traži iz opisa radnog mesta. "Posedujem jedinstvenu kombinaciju jakih tehničkih veština i sposobnost ostvarivanja dugoročnih odnosa sa klijentima" dobra je prva rečenica iz koje možete dalje razviti odgovor na konkretan primer nečega što ste do sada ostvarili u svojoj karijeri. Navedite svoje najveće postignuće i prednosti koje su nastale iz tog postignuća za poslovanje i završite sa "ako mi date priliku, mogao bih da donesem veliki uspeh vašem društvu".

- "Koji su vaši ciljevi?" ili "Gde se vidite za pet godina?" – Najbolje je govoriti o kratkoročnim i dugoročnim ciljevima. Govorite o vrsti posla koju biste hteli da radite i raznim koracima koje morate proći kako biste to ostvarili, a što je na neki način povezano s radnim mestom na koje se javljate. Pokažite poslodavcu da imate ambiciju i odlučnost da maksimalno iskoristite svaki posao kako biste stigli gde želite.

- "Zašto želite ovde raditi?" – Osoba koja vodi intervju traži odgovore koji pokazuju da ste razmislili o ovome. Ako ste se ispravno pripremili za intervju, trebalo bi da imate dobro znanje o vrednostima kompanije, misiji, planovima razvoja i proizvodima. Pomoću ovih informacija opišite kako se vaši ciljevi i ambicije uklapaju u duh kompanije i to kako biste voleli da dobijete šansu da radite za njih. Nikad nemojte reći "treba mi posao."

- "Koje su tri pozitivne stvari koje bi vaš poslednji šef rekao o vama?" – Ovo je odlično vreme da se počnete hvaliti koristeći nečije tuđe reči. Pokušajte uključiti jednu stvar koja pokazuje vašu sposobnost obavljanja posla, jednu stvar koja pokazuje vašu posvećenost poslu i jednu stvar koja pokazuje da ste lice koje je dobro imati u timu. Na primer: "Moj šef mi je rekao da sam najbolji dizajner s kojim je ikad radio. On zna da se uvek može pouzdati u mene i voli moj smisao za humor."

- "Kakvu platu tražite?" – Možete se pripremiti za ovo pitanje tako da znate vrednost nekoga ko ima vaše veštine. Nemojte davati konkretne iznose u žaru trenutka – to bi vas moglo dovesti u loš položaj kada budete pregovarali u budućnosti. Osoba koja vodi intervju će shvatiti ako ne želite da govorite o tome dok vam se ne ponudi radno mesto. Ako su u opisu posla naveli generalnu platu, možete to spomenuti i reći da je blizu iznosu koji tražite.

KRAJ PRIRUČNIKA