

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NINA BREZNIK IN JASMINA ROTER

MENTOR: IZR. PROF. DR. ANTON KRAMBERGER

**ZAPOSLOTVENO – KARIERNE MOŽNOSTI  
DIPLOMANTOV FDV (ANKETA 2004)**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2006

# Kazalo

<b>PREDGOVOR.....</b>	<b>3</b>
<b>0. UVOD V DIPLOMSKO DELO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. KARIERA .....</b>	<b>5</b>
1.1. DEFINICIJE KARIERE .....	5
1.2. NOVO POJMOVANJE KARIERE .....	5
1.3. NOVE ZAHTEVE .....	6
1.4. KARIERA IN MARKETING.....	6
Razumevanje marketinga .....	6
Interni marketing .....	7
Osebni marketing .....	8
<b>2. SPREMEMBE NA TRGU DELA.....</b>	<b>8</b>
2.1. BREZPOSELNOST .....	9
2.2. TERCIARIZACIJA TRGA.....	9
2.3. GLOBALNO TEKMOVANJE .....	10
2.4. FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE .....	11
<b>3. POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....</b>	<b>12</b>
3.1. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	13
3.2. SLOVENSKO PRILAGAJANJE .....	13
3.3. AKTUALNO STANJE NA TRGU DELA (letno poročilo ZRZZ 2004).....	14
<b>4. ZAPOSLOVANJE MLADIH.....</b>	<b>16</b>
4.1. POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE.....	16
4.2. PREGLED PO OBDOBJIH.....	18
4.3. UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH .....	19
Reforme izobraževalnega sistema v 80-ih in 90-ih .....	20
Bolonjski sistem – reforma izobraževalnega sistema po letu 2000 .....	20
Aktivna politika zaposlovanja (APZ).....	21
<b>5. ZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV.....</b>	<b>22</b>
5.1. ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI DIPLOMANTOV .....	22
5.2. DIPLOMANTI DRUŽBOSLOVJA.....	24
<b>6. BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV .....</b>	<b>28</b>
6.1. MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE RAZMERE .....	28
6.2. MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO, ZNANOST IN TEHNOLOGIJO .....	29
6.3. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE (ZRSZ) .....	30
6.4. ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE.....	30
6.5. VLOGA ŠTUDENTSKIH SERVISOV .....	31
6.6. VLOGA VSAKEGA POSAMEZNIKA PRI ZAPOSLOVANJU.....	32
<b>7. UNIVERZA KOT KLJUČNI AKTER .....</b>	<b>33</b>
7.1. TEHNOLOŠKO IZOBRAZBENI KROG .....	33
7.2. VLOGA FAKULTETE.....	34

<b>8. ZAPOSLOTVENE MOŽNOSTI DIPLOMANTOV FDV .....</b>	<b>35</b>
8.1. PRETEKLE ANALIZE .....	35
8.2. FDV – VLOGA IN UKREPI .....	38
Oddelek za politologijo .....	38
Oddelek za kulturologijo .....	39
Oddelek za komunikologijo .....	40
Oddelek za sociologijo .....	41
<b>9. METODOLOGIJA ZA ANALIZO AKTUALNIH SPOROČIL DIPLOMANTOV FDV.....</b>	<b>43</b>
9.1 CILJI IN NAMEN NALOGE .....	43
9.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE .....	43
9.3 METODOLOGIJA PRI TEORETIČNEM DELU.....	44
9.4 METODOLOGIJA PRI EMPIRIČNEM ANALITSKEM DELU .....	44
Anketa .....	44
Vzorčenje .....	44
Obdelava podatkov (analiza odgovorov na zaprta in odprta vprašanja).....	47
Hipoteze .....	49
<b>10. VLOGA FDV V KARIERI NJENIH DIPLOMANTOV (ANKETA 2004).....</b>	<b>50</b>
10.1. SPOL.....	50
10.2. LETO ROJSTVA .....	50
10.3. LETO VPISA NA FAKULTETO.....	51
10.4. SMER DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA .....	51
10.5. LETO DIPLOMIRANJA.....	56
10.6. PODIPLOMSKI ŠTUDIJ .....	57
10.7. STATUS.....	58
10.8. POLOŽAJ NA DELOVNEM MESTU.....	58
10.9. VZPODBUDA ZA ŠTUDIJ NA FDV.....	59
10.10. OKOLIŠČINE IN TEŽAVE NA POTI OD DIPLOME DO PRVE ZAPOSLOITVE .....	60
10.11. POKLICNA POT OD PRVE DO SEDANJE ZAPOSLOITVE.....	60
10.12. TIPIČNI DELOVNI DAN SEDANJE ZAPOSLOITVE.....	62
10.13. DODATNA ZNANJA NA DELOVNEM MESTU .....	63
10.14. PREDNOSTI ŠTUDIJA NA FDV.....	65
10.15. PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE ŠTUDIJA NA FDV .....	67
10.16. KAJ JE BILO DIPLOMANTOM PRI ŠTUDIJU NA FDV NAJBOLJ VŠEČ .....	70
10.17. POTENCIALNI ŠTUDENTJE FDV .....	71
10.18. ŽELJA PO STIKIH S FDV.....	72
<b>11. SKLEPNA DISKUSIJA IN INTERPRETACIJA REZULTATOV.....</b>	<b>76</b>
<b>12. KARIERNA PISARNA – LEPO, ČE BI JO IMELI .....</b>	<b>87</b>
<b>13. ZAKLJUČEK.....</b>	<b>91</b>
<b>Literatura in viri.....</b>	<b>92</b>
SEZNAM LITERATURE: .....	92
SEZNAM VIROV: .....	94
SEZNAM TABEL IN SLIK .....	95
PRILOGA A: Anketa 2004.....	97
PRILOGA B: Vprašalnik za predstojnike kateder in predsednike društev .....	98
PRILOGA C: Frekvence odgovorov po vprašanjih (sumarnik).....	99

# PREDGOVOR

Vsakokrat, ko sva tekom študija odprli kakšno diplomsko delo, sva pomislili, kaj neki bova pa midve zapisali na uvodne strani. Komu se bova zahvalili, koga citirali, o čem bova sploh pisali. Nato pa je prišlo tako iznenada, postali sva absolventki, z izpiti sva opravili in čas je že bil, da začneva pisati diplomsko nalogo. Ker sva sošolki in dobri prijateljici že od samega začetka študija, nama je bilo nekako naravno, da diplomsko delo piševa skupaj. Razmislili sva torej o mentorju (pri tem res ni bilo težav) in mu povedali, da želiva za zaključek najinega študija napisati nekaj zanimivega, nekaj, na čemer se ne bo le nabiral prah, nekaj, kar bo morda za koga uporabno, komu zanimivo. Najin mentor, prof. dr. Anton Kramberger, naju je razveselil z anketo, ki je čakala, da jo nekdo vzame v roke in informacije, ki so se skrivale v njej spremeni v uporabne podatke. In midve sva seveda zagrizli v problem ter pričeli z delom. Najboljše pri vsem skupaj nama je bilo prevsem to, da sva se ubadali s problemom, ki nama je tako zelo blizu, da sva zares hoteli priti do dna in predlagati uporabne rešitve. Najprej sva se prebijali skozi literaturo, vire in se nato lotili ankete. Ker sva že skoraj pozabili, kako se uporablja SPSS, sva se ga morali ponovno naučiti. Sledili so tedni »klikanja« po omenjenem programu in izpisovanja na desetine tabel. Kmalu pa se je slika pričela jasni. Vedno več podatkov sva dobivali in vedno bolj zanimivi so postajali. Statistika je oživela in midve sva dobivali zmeraj več idej. Naloga je sedaj pred vami, želiva, da vsak v njej najde kaj uporabnega zase in za svoje delo. Predvsem pa bi bilo lepo, če bi z njeno pomočjo uspeli nekaj premakniti naprej. Upava, da bo še kdo našel tako predanega in nasmejanega mentorja, da bo še kdo našel zanimivo temo, ki mu bo v veselje in ponos in nenazadnje, da bi bilo pisanje diplome vsem v zabavo in ne v breme.

Hvala torej vsem, ki naju imajo radi, posebej pa podjetju Skype, ki nama je omogočil, da sva bili skupaj tudi, ko to fizično ni bilo mogoče.

Zahvaljujemo pa se tudi druga drugi, ker nama je uspelo, da se nisva niti enkrat zlasali in ker nama ni bilo naporno toliko ur sedeti ena zraven druge, prav nasprotno, teh mesecev ne bova nikoli pozabili.

In na koncu, seveda največja zahvala najinemu mentorju za vso pomoč, podporo in zabavne ure, ki smo jih preživeli skupaj v veri, da bomo rešili svet.

# 0. UVOD V DIPLOMSKO DELO

Najpomembnejši del življenja je sigurno odraščanje in najpomembnejša prelomnica v odraščanju je prestop v odraslo osebo, ki si začenja graditi svojo delovno kariero in s tem svoje življenje. V tem obdobju si oblikujemo socialno mrežo, v kateri se razvijamo in dopolnjujemo. Ustvarimo si svoje lastno mnenje, svoj pogled na svet, izoblikujemo si ambicije in cilje svojega življenja.

Pri osebni rasti in prestopu na trg delovne sile nam pomagajo starši, prijatelji, učitelji, profesorji, znanci in drugi ljudje, ki nas obkrožajo. Eno ključnih vlog pa imajo šole in fakultete. In na koncu smo tukaj sami. Sami se odločimo, sami naredimo korak, sami se sprehodimo po karierni poti (navzgor?). In kako dobro je, če nam lahko nekdo na tej poti pomaga. Fakulteta nam odpira pogled v svet znanja. Naj nam pomaga še odpreti vrata do zaposlitve. Naj nam omogoči čim lažji prehod na trg delovne sile.

Tudi sami sva na tej veliki prelomnici, zato sva željni znanja, željni informacij, željni pomoči, kako naprej. V premišljevanju, kako bova oblikovali svojo karierno pot, nama je ta problematika postajala vedno bolj blizu. Prav zaradi tega sva se odločili za diplomsko delo s tem naslovom. Želiva vedeti, kako se zaposlujejo diplomanti FDV, kje, kako hitro, na kakšen način in kdo jim pri tem pomaga. Ali smo diplomanti FDV zadovoljni s tem kar nam je dala fakulteta? Ali nam je fakulteta pomagala, ko smo jo potrebovali? Kaj si želimo spremeniti in kaj nam je blazno všeč?

Odgovore poskusimo poiskati v najini diplomi...

# 1. KARIERA

## 1.1. DEFINICIJE KARIERE

Odgovora na vprašanje, kaj je kariera, ni. Definicije kariere so namreč številne in se med seboj razlikujejo po tem ali so preproste ali kompleksne, ali vsebujejo elemente novega pojmovanja kariere ali ne ter tudi glede na to, od kod izvirajo.

Dejstvo je, da v Sloveniji dojemamo kariero drugače kot jo na primer v ZDA ali Veliki Britaniji; še do nedavnega je veljala za »intelektualno povzpethništvo« in imela negativen prizvok. Danes pa se je ameriški način razmišljanja o tem pojmu razširil na celotno aktivno populacijo in kariero vidi kot »vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja« (Greenhouse v L. De Simone in M. Harris, 1998: 346).

Gre torej za to, da kariera ne pomeni povzpethništva in privilegij peščice, temveč govori o tem, da ni razlike med genijem in izbrancem, temveč je kariera preprosto rečeno razmislek in izvedba poklicne poti.

## 1.2. NOVO POJMOVANJE KARIERE

V zadnjem času prihaja tako v Sloveniji kot tudi v vseh razvitih in razvijajočih se državah do vse večjih **sprememb na trgu dela**, ki so posledica razvoja novih tehnologij, sprememb v izobraževanju, globalizacije in novih, fleksibilnih oblik zaposlovanja. Skladno s temi spremembami prihaja tudi do sprememb v pojmovanju kariere.

V novem pojmovanju se pojem kariere razširi in delovno kariero povezuje še s prostim časom in osebno rastjo. Gre za to, da:

- *posamezniki sami upravljajo kariere in se to od njih tudi pričakuje;*
- *razvijajo multiple kariere (razvijajo več karier v različnih organizacijah hkrati;*
- *spodbuja se vseživljenjsko učenje in vseživljenjski samorazvoj (Koščica, 2004:5).*

Ne velja več predpostavka, da ima le organizacija kontrolo nad posameznikovo kariero. Izobraževalne institucije, vlada, sredstva množičnega obveščanja in podjetja vplivajo na zaposlene, da se vedno bolj zavedajo koristi, če aktivno planirajo in usmerjajo lastne kariere

(Feldman v Cvetko, 2002:46). Posameznikov razvoj je tako rezultanta razvoja osebnosti, strokovnega razvoja in delovnega razvoja (Možina, Florjančič, Gabrijelčič, 1984: 88).

### 1.3. NOVE ZAHTEVE

V današnjem času prihaja do vse večjega preoblikovanja vsebin starih poklicev. Sodobni trg dela zahteva namreč poleg širokega strokovnega znanje še t.i. mehke spretnosti in lastnosti posameznikov, ki so:

- *zmožnost timskega dela;*
- *komunikacijske spretnosti;*
- *sposobnost in pripravljenost reševanja težav (posebno neznačilnih);*
- *zmožnost učenja v novih/nepredvidenih razmerah;*
- *pripravljenost na spremembe;*
- *sposobnost prevzemanja odgovornost;*,
- *dodatna znanja (delo z računalnikom, znanje jezikov...)* (Niklanović, Trbanc v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 230-232).

Da bi si posameznik razvil ustrezna znanja ter sposobnosti, mora biti nenehno aktiven in motiviran, saj le tako lahko postane aktiven sestvarjalec v hitro spremenljivem okolju. Sodobni človek se tako z izobraževalnimi in poklicnimi odločitvami ne srečuje več le v mladosti, temveč vse svoje delovno obdobje.

Vse svoje življenje se tako dodatno izobražuje, spremlja razvoj in se prilagaja, sam kreira svoje življenje in poskuša uskladiti delovno kariero s prostim časom in družino. Pomembna postaja **kvaliteta življenja**, posameznik želi biti izobražen, zdrav, zaslužiti dovolj, se rekreirati in imeti stik z umetnostjo, želi torej uresničiti željen življenjski slog.

Današnje kariere zahtevajo od posameznikov tako bolj aktiven pristop – potrebno je »vseskozi evoluirati svojo dosedanjo poklicno pot in eksplorirati, v katere poklicne aktivnosti je smiselno investirati svoje interese, motive in zmožnosti« (Konrad v Cvetko, 2002: 50).

### 1.4. KARIERA IN MARKETING

#### *Razumevanje marketinga*

Pri marketingu gre za »filozofijo razmišljanja oz. demokratično pot urejanja odnosov med ponudniki in potrošniki« (Jančič, 1990:14). Gre za to, da smo ljudje po naravi nagnjeni k

medčloveški interakciji, ki pogosto vodi do menjave, rezultat te menjave pa mora biti obojestranska korist. To je največkrat razumljeno v odnosu potrošnik – podjetje, vendar pa je potrebno tako menjavo razumeti tudi v odnosu **zaposleni (potencialni zaposleni) – podjetje**. Posamezniki se morajo danes znati tržiti na trgu delovne sile in pri potencialnih delodajalcih, po drugi strani pa se morajo tržiti tudi organizacije, saj ugotavljajo, da je pri pridobivanju pravih zaposlenih pomemben njihov korporativni vtis.

V prvem primeru govorimo o osebnem marketingu – trženju samega sebe, v drugem primeru, trženju organizacije v smeri pridobivanja željenih zaposlenih, pa o internem marketingu (Makuc, 2004: 44).

**Marketinški koncept** izhaja iz spoznanja, da je doseganje ciljev ene strani (organizacije ali zaposlenega) odvisno od opredelitve potreb in želja druge strani in učinkovitejšega in uspešnejšega zadovoljevanja le-teh od ostalih »konkurentov« (Kotler v Jančič, 1996: 7).

### *Interni marketing*

V zadnjih letih so v podjetjih spoznali, da je kratkovidno govoriti le o marketingu s kupci, pač pa je potrebno marketinško razmišljati tudi, ko gre za **povezave s partnerji podjetja – deležniki**. Ti so razdeljeni v tri kategorije: deležniki, s katerimi mora podjetje nujno vzpostaviti proces menjave. Sledijo deležniki, s katerimi je menjava potrebna, da lažje dosega svoje poslanstvo in nazadnje deležniki, s katerimi je menjava zaželjena.

Med deležnike, s katerimi je vzpostavitev marketinških odnosov nujna so zaposleni oz. potencialni zaposleni. Zaradi specifičnosti potreb današnjih zaposlenih, ki so smiselnost dela, občutek koristnosti, osebni razvoj, možnosti identifikacije itd., je pomembno, da zaposleni delajo hkrati zase in za cilje organizacije, ki jih sprejmejo za svoje (Sfiligoj, 1993:69).

*»Zaposleni vlagajo v organizacijo svoje delo, sposobnosti, ustvarjalnost, energijo, najboljša leta svojega življenja, v zameno pa pričakujejo primerno povračilo – tako v materialni kot v nematerialni obliki« (Sfiligoj, 1993: 68-69). Pričakujejo:*

- *ustrezno delovno mesto in imidž podjetja;*
- *ustrezno plačo in bonitete;*
- *bližino kraja;*
- *ustrezno interno komuniciranje;*
- *ustrezne sodelavce in prespostavljene;*



- *ustrezne delovne razmere;*
- *možnost razvoja oz. napredovanja* (Jančič, 1990: 136).

Organizacije so v ta namen začele gledati na svoje zaposlene kot na potrošnike, le da je pozornost obrnjena v organizacijo, namesto izven nje. Zaposleni tako postajajo notranji potrošniki in kakor kupci izbirajo med boljšimi ponudniki izdelkov, tako bi naj tudi zaposleni izbirali med najboljšimi možnostmi zaposlitve (Jančič, 1990: 131)

### *Osebni marketing*

Tako kot se podjetja predstavljajo in ponujajo delovna mesta potencialnim zaposlenim preko korporativnega vtisa, tako se tudi posamezniki predstavljajo podjetju s kar najboljšimi nastopi na intervjujih za zaposlitev, s priporočili prejšnjih delodajalcev ipd.

Vendar pa se je pomembno zavedati, da *»uspeh današnjega iskalca zaposlitve tiči v akciji, ne pa v reakciji«* (Ignjatović, 2002: 2). Današnji trg delovne sile je bolj dinamičen kot včasih – posameznik se je v preteklosti na trgu delovne sile pojavil le enkrat (dokler ni dobil zaposlitve), danes pa se nanj nenehoma vrača (Ignjatović, 2002: 2). Nova kariera namreč predpostavlja, da posamezniki vodijo kariere bolj avtonomno, se premikajo med zaposlitvami, organizacijami ali poklici, da bi si tako pridobili kompetence in povišali zaposljivost. Zaradi razgibanosti trga in lastnih ambicij ter precejšnje konkurence mora posameznik dejansko z nečim izstopati oz. se učinkovito »tržiti«, da prepriča delodajalce, da je on pravi za delovno mesto (Makuc, 2004: 52).

## **2. SPREMEMBE NA TRGU DELA**

Slovenija je v začetku devetdesetih doživela številne radikalne politične ukrepe in spremembo ekonomsko-socialnih procesov. Med njimi so vidnejši:

- *osamosvojitve;*
- *izguba trgov bivše skupne države in preusmeritev na zahod;*
- *privatizacija in ekonomsko prestrukturiranje podjetij;*
- *neizogibni pritiski iz mednarodnega okolja;*
- *stečaji in množična odpuščanja »odvečnih« delavcev;*
- *upad pomena kmetijstva in industrije ter rast pomena storitev* (Ignjatović, 2002: 177).

Trg dela se je na številne spremembe odzval po svoje; prišlo je do segmentacije dela, priča pa smo tudi korenitemu preurejanju industrijskih odnosov ter kolektivnih pogajanj (Stanojević v Ignjatović, 2002: 177).

## 2.1. BREZPOSELNOST

Ta prehod pa je povzročil tudi izrazito povečanje stopnje brezposelnosti, ki jo je država skušala sprva ublažiti z nižanjem kriterijev za dostop do nadomestila za brezposlenost, saj se je slovenski delavec iz relativno polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve, v zelo kratkem obdobju (tranzicija), znašel v negotovi situaciji. Sicer je pomembno poudariti, da je zaradi relativno visoke varnosti brezposelnih, ki jo je omogočala zakonodaja (nadomestilo za brezposelnost, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje, pomoč pri iskanju dela ipd.), prišlo do **razlike med anketno in registrirano brezposelnostjo**, saj je bila slednja precenjena, kar pa je opozarjalo na pojav "sivega trga". (Ignjatović, 2002:177-178).

Pri reševanju problema alokacije presežnih delavcev v začetku devetdesetih let, se je država torej sprva odločala za **pasivne politike zaposlovanja** - ščitenje položaja brezposelnih posameznikov. Eden takšnih ukrepov je bil tudi predčasno upokojevanje, kar pa je povzročilo (hkrati z relativno majhnim naraščanjem delovno aktivnega prebivalstva) šibek protitok temu odlivu in tako močno zmanjšanje števila delovno aktivnega prebivalstva (Ignjatović in Kramberger v Ignjatović, 2002: 179).

Pomembno je poudariti tudi, da so se med registriranimi brezposelnimi začele pojavljati značilne skupine:

- *mladi do 26 let;*
- *iskalci prve zaposlitve;*
- *ženske;*
- *brezposelni nad eno leto;*
- *brezposelni brez strokovne izobrazbe ter*
- *stari nad 40 let* (Ignjatović v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 20).

## 2.2. TERCIARIZACIJA TRGA

Vendar pa je v zadnjem času že prišlo do sprememb - do povečanja povpraševanje po bolj izobraženi in mlajši delovni sili. Delež mladih nezaposlenih se je občutno zmanjšal - iz 51.9%

leta 1988, na 32.2% leta 1995 in na 23.4% leta 2000, vendar pa mednarodna primerjava še zmeraj kaže na to, da gre še vedno za relativno visoko stopnjo (anketne) mladinske brezposelnosti (Ignjatović v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 20).

Na to vpliva predvsem prehod v sektorski strukturi - **terciarizacija slovenskega gospodarstva**, ki vpliva na spreminjanje povpraševanja po delovni sili. Primerjava med brezposelnimi kaže na kopičenje slabše izobraženih, saj je v terciarnem sektorju kvaliteta storitev izrednega pomena. Delavci morajo biti bolj izobraženi in specializirani ter tudi motivirani in predani svojemu delu (Mikuc, 2004: 28).

Kljub vsemu pa primerjava z drugimi državami, posebej z državami EU, kaže na še vedno veliko zaostajanje v deležu aktivnih v storitvenih dejavnostih in "presežek" delovno aktivnih v kmetijstvu in industriji (Ignjatović, 2002: 181). Približevanje povprečju EU pa bo potekalo dokaj težko in počasi, saj raziskave kažejo na relativno nefleksibilnost slovenskega delovnega trga, čeprav je za izboljšanje stanja potrebna fleksibilizacija zaposlovanja in trga delovne sile.

### 2.3. GLOBALNO TEKMOVANJE

Trg dela se je v zadnjem času spremenil tudi v državah, ki niso doživele tranzicije iz socializma v **sistem tržnega gospodarstva**. Gre za spremembe, ki so se zgodile v ekonomiji in na področju zaposlovanja v zadnjih desetih letih :

- *globalizacija;*
- *povečane potrebe po konkurenčnosti;*
- *povečane potrebe po produktivnosti;*
- *povečane potrebe po kvaliteti;*
- *spremembe tehnologije;*
- *povečan delež tericarnega sektorja;*
- *povečano zaposlovanje žensk;*
- *zmanjšanje deleža trajnih zaposlitev in pojav novih, fleksibilnih oblik zaposlovanja;*
- *zmanjšana varnost zaposlitve* (Mikuc, 2004: 26).

Raziskava, ki jo je v poznih osemdesetih opravila *ASTD (American society for training and development)* je med drugim ugotovila, da bo delovna sila devetdesetih bolj razgibana in da se narava pogodbe med organizacijo in njenimi zaposlenimi spreminja (DeSimone v Makuc,

2004: 29). Standardno zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom in le eno ekonomsko aktivnostjo je počasi pričela zamenjevati potreba po nastanku bolj prožnega dela, kar je vodilo v razvoj pestrega spektra možnih zaposlitvenih razmerij:

- *delo za določen čas;*
- *nadurno delo;*
- *delo v izmenah;*
- *delo ob vikendih;*
- *fleksibilni delovni čas;*
- *začasno delo;*
- *oddajanje dela drugim;*
- *krajši delovni čas;*
- *pogodba o letnem obsegu dela;*
- *delitev delovnega mesta;*
- *delo na domu;*
- *delo na daljavo* (Svetlik v Ignjatović, 2002: 183).

## **2.4. FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE**

Osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga delovne sile je prav gotovo delež oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče - zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Med temi oblikami zaposlovanja izstopajo tri najpogostejše oblike:

- *delo s skrajšanim delovnim časom;*
- *samozaposlitve;*
- *zaposlitev za določen čas* (Ignjatović, 2002: 185).

**Delo s skrajšanim delovnim časom** dolgoročno gledano omogoča (če preračunamo delo na posameznem delovnem mestu v ure) zaposlitev še nekoga drugega, vendar med iskalci zaposlitve ni posebej zaželeno. Zaposleni želijo namreč imeti čim višje prihodke, tudi na račun prostega časa, zato si ne želijo skrajšanega delovnega časa. Ta oblika zaposlitve se zato v Sloveniji (zaenkrat) uporablja predvsem kot prehod v upokojitev ali kot oblika zaposlovanja invalidov. V Sloveniji je torej odstotek delovno aktivnih le 6.6%, medtem ko je v Nemčiji 17.5%, na Nizozemskem pa celo 38% (Ignjatović, 2002: 187).

**Samozaposlenih** je v Sloveniji relativno veliko (11,7% v letu 1999), vendar ima dvojen pomen: po eni strani je kot izhod iz stanja brezposelnosti in kot oblika oblikovanja novih delovnih mest, spodbujana tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, po drugi strani pa je značilnost predvsem družb z manj razvitimi trgi delovne sile, torej tistimi, ki nimajo razvitega storitvenega sektorja, v katerem bi se lahko razvile zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, in ponujajo trajnejšo zaposlitev.

**Zaposlovanje za določen čas** je med vsemi plačanimi zaposlitvami še zmeraj majhen, vendar se delež novih prostih mest za določen čas zaradi povpraševanja delodajalcev povečuje. V letu 1999 je 10.9% vseh delovno aktivnih delalo za določen čas, povprečje EU pa je znašalo 12.1% (Ignjatović, 2002: 188).

### **3. POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Kot sva že omenili, glavna posebnost trga delovne sile izhaja iz lastnosti delovne sile kot predmeta menjave. Delovna sila je le potencial - način, kako in v kolikšni meri bo realizirana, je poleg tržnih razmerij in dogovorov odvisen tudi od motivacije, izkušenj in drugih izkušenj nosilca delovne sile. Pri menjavi delovne sile pa tudi ne gre samo za enkratno dejanje, temveč menjava neprekinjeno teče daljše obdobje. Potrebno pa je poudariti, da ima brez institucionalnih posegov trg delovne sile veliko nezaželenih socialnih učinkov - najpogosteje gre za nepopolne informacije in asimetrije moči med udeleženci igre. **Trg delovne sile** je tako potrebno **regulirati** zaradi ekonomskih razlogov (slaba prožnost ponudbe delovne sile, slab pretok informacij, segmentacija poslov in ovire na trgu) kot tudi zaradi socialnih posledic njenega delovanja (neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost ipd.) (Svetlik, Trbanc v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 34).

Omeniti je potrebno, da država ni edini akter regulacije trga delovne sile, pomembno vlogo namreč igrajo tudi združenja delodajalcev in delojemalcev (sindikati), organizirane socialne skupine (profesionalna združenja, invalidi, ženske, mladi ipd.) in drugi, ki so institucionalno vpeti v proces oblikovanja zakonodaje in v ostalo dogajanje na ekonomskem in socialnem področju (Svetlik, Trbanc v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 35).

Politika zaposlovanja je opredeljena kot:

- *analiza stanja;*
- *izdelava napovedi (ekstrapolacija trendov iz preteklosti, razvojni scenariji, metoda šibkih signalov, metoda SWOT ipd.);*
- *opredeljevanje ciljev in določanje strategij na podlagi sprotnih analiz;*
- *zagotavljanje virov;*
- *izvajanje strategij in spremljanje doseganja ciljev ter*
- *evalvacija politike zaposlovanja (merila: učinkovitost, zaposlitveni učinek, porazdelitveni učinek, učinek na storilnost, nenamerni učinki) (Svetlik, Trbanc v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 41-52).*

### **3.1. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Svet Evropske unije od leta 1998 dalje vsako leto dopolni smernice za področje zaposlovanja, na njihovi podlagi pa nato države članice oblikujejo svoje akcijske načrte.

V nadaljevanju bova navedli **Smernice zaposlovanja za leto 1999**, ki so razdeljene v štiri stebre:

- I. STEBER - *Izboljšanje zaposljivosti;*
- II. STEBER - *Pospeševanje podjetništva;*
- III. STEBER - *Povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih;*
- IV. STEBER - *Okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk in moških (Kopač, Hazl, Svetlik v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 58 - 87).*

### **3.2. SLOVENSKO PRILAGAJANJE**

Usklajevanje razvoja strategij in politik zaposlovanja, zapisano v Amsterdamski pogodbi, zavezuje države članice k pripravi naslednjih dokumentov s področja zaposlovanja - letnih pregledov trgov delovne sile, dolgoročnih strategij zaposlovanja ter letnih akcijskih programov zaposlovanja. Slovenija je v skladu z dogovori pripravila poglobljen **Pregled trga dela in politike zaposlovanja**, leta 1999 pa je Vlada RS sprejela tudi dva programska dokumenta: **Strateški cilji razvoja trga dela do 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničitev** ter **Nacionalni akcijski program zaposlovanja za obdobje 2000 in 2001**.

Dokument **Strateški cilji razvoja trga dela do leta 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničitev** na podlagi razmer na trgu delovne sile načrtuje v obdobju 2000 - 2006 naslednje cilje razvoja:

- *dvig izobrazbene ravni delovno aktivnega prebivalstva;*
- *zmanjševanje strukturnih neskladij (zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih ter brezposelnih brez temeljne poklicne izobrazbe);*
- *zagotovitev vključenosti v programe aktivne politike zaposlovanja za mlade brezposelne;*
- *zmanjševanje regijskih neskladij na trgu delovne sile in*
- *rast zaposlenosti* (Kopač, Hazl, Svetlik v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 58 - 87).

### **3.3. AKTUALNO STANJE NA TRGU DELA (letno poročilo ZRZZ 2004)**

Po podatkih iz Letnega poročila Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje so leta 2004 slovenski delodajalci skupno prijavili **169.199 potreb po delavcih in pripravnikih**, število prijavljenih potreb po delavcih pa je bilo, glede na leto 2003, večje za 16,5 %.

Med vsemi potrebami po delavcih so delodajalci v 73,7 % želeli zaposliti **delavca za določen čas**, pri ostalih pa za nedoločen čas. Zaposlovanje za določen čas tako še naprej ostaja prevladujoča oblika zaposlovanja, ki jo delodajalci ponujajo v potrebah po delavcih.

**Delodajalci iz posameznih sektorjev** dejavnosti so v različnem obsegu povpraševali po delavcih in pripravnikih. Največ, 101.021 potreb, so prijavili delodajalci iz storitvenega sektorja (59,7 % vseh potreb), 66.238 potreb so prijavili delodajalci iz nekmetijskega sektorja (39,1 %), 1.901 potreb pa delodajalci iz kmetijskega sektorja (1,1 %). Porast povpraševanja po delovni sili za kar 20,0 %, glede na leto 2003, so izkazali delodajalci iz storitvenega sektorja ter za 13,4 % delodajalci iz nekmetijskega sektorja. Nasprotno je povpraševanje delodajalcev iz kmetijskega sektorja upadlo za 9,4 %.

**Med dejavnostmi storitvenega sektorja** je bilo največ potreb iz dejavnosti trgovine, popravil motornih vozil in izdelkov široke porabe (26.728 potreb), kar je 14,5 % več kot v letu 2003, in iz dejavnosti poslovanja z nepremičninami, najemov in poslovnih storitev (20.772 potreb). Povpraševanje iz slednje dejavnosti že vrsto let narašča, v letu 2004 je, glede na leto 2003, povpraševanje naraslo kar za 30,2 %. Opazno je naraslo tudi število prijavljenih

potreb po delavcih v dejavnosti javne uprave in obrambe ter obveznega socialnega zavarovanja; 4.271 prijavljenih potreb predstavlja 47,5 % porast potreb glede na leto 2003.

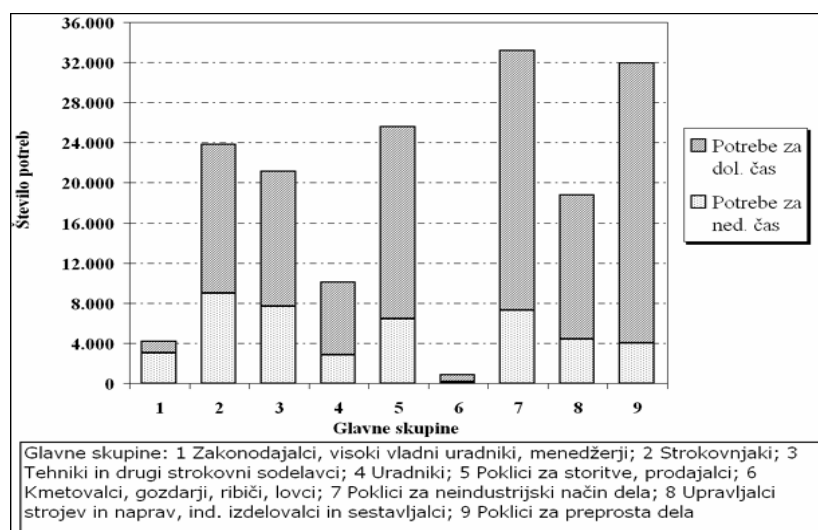
Pri prijavi prostega delovnega mesta delodajalci navedejo **izobrazbo** kot enega izmed **kriterijev** za izbor delavcev, ustreznih za zasedbo prostega delovnega mesta. Glede na zahtevano izobrazbo so delodajalci v letu 2004 prijavili 29,2 % potreb za zaposlitev delavca ali pripravnika s I. in II. stopnjo izobrazbe, 35,1 % potreb za III. in IV., 17,6 % potreb za V., 3,6 % potreb za VI. ter **14,4 % potreb za VII. stopnjo izobrazbe**. Tako kot že vrsto let, se tudi v letu 2004 v strukturi prijavljenih potreb po delavcih kaže postopen premik zahtevane izobrazbe od nižje k višji.

Po delavcih s **VII. stopnjo izobrazbe** je bilo povpraševanje največje po: diplomiranih ekonomistih, profesorjih, pravnikih, inženirjih strojništva in elektrotehnike, doktorjih medicine in diplomiranih medicinskih sestrah.

V letu 2004 je, glede na leto 2003, **naraslo povpraševanje** po vseh glavnih poklicnih skupinah Standardne klasifikacije poklicev. V tem obdobju se je število prijavljenih potreb po poklicih iz poklicne skupine »Zakonodajalci, visoki vladi uradniki, menedžerji« povečalo za 18,1 %. Najpogosteje iskana poklica v tej skupini sta bila direktor družbe (907 potreb) in menedžer enote za prodajo v družbi (340 potreb). Povečalo se je tudi povpraševanje po poklicih iz skupine »Strokovnjaki«, in sicer za 15,4 %. Tako kot že vrsto let so med najbolj iskanimi poklici iz te poklicne skupine poklici predmetni učitelj (2.744 potreb), srednješolski učitelj (1.361), računovodja (1.001) in ekonomist (927). Naraslo je tudi povpraševanje po poklicih iz skupine »Tehniki in drugi strokovni delavci«, in sicer za 16,7 %. Komerčalist za prodajo, zavarovalniški zastopnik in pomočnik vzgojitelja predšolskih otrok so med najbolj iskanimi poklici iz te glavne poklicne skupine.



Slika 3.3.1: Potrebe po poklicih za leto 2004



VIR: Letno poročilo ZRSZZ 2004

V letu 2004 se je zaposlilo **47.945 žensk**, prvo zaposlitev pa je dobilo 32.014 oseb. **Zaposlovanje za določen čas** ostaja prevladujoča oblika zaposlovanja tudi v letu 2004, saj se je za omejeno časovno obdobje zaposlilo 92.289 oseb, kar je 76,0 % vseh zaposlitev, realiziranih v tem letu. Največ **realiziranih zaposlitev** je bilo v storitvenem sektorju (71.515), sledi nekmetijski sektor s 47.195 in kmetijstvo s 1.549 realiziranimi zaposlitvami. Glede na **stopnjo izobrazbe** se je v letu 2004 med vsemi zaposlenimi zaposlilo 29,1 %, oseb s I. in II. stopnjo izobrazbe, 29,6 % s III. in IV., 25,0 % s V., 3,3 % s VI. ter 13,0 % s VII. stopnjo izobrazbe (Letno poročilo ZRSZZ 2004).

## 4. ZAPOSLOVANJE MLADIH

### 4.1. POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

V mladosti si vsak pozameznik oblikuje svojo identiteto in se vključi v osnovne socializacijske procese ter si oblikuje družbeni položaj. Eden ključnih in za veliko večino tudi najtežjih procesov v mladosti je **prehod na trg delovne sile**, saj se na tej poti mladi srečujejo z vrsto dejavniki, ki jim onemogočajo hitro in primerno zaposlitev.

V okviru problematike zaposlovanja so mladi na slovenskem trgu dela skupina, ki predstavlja zelo visok delež brezposelnih. Študentje in dijaki običajno med šolanjem opravljajo različna honorarna, počitniška in druga študentska dela in oblikujejo t.i »*mladinski trg dela*«, vendar kljub stikom s trgom dela in izkušnjami ostaja prva zaposlitev še vedno velik problem. Dva ključna selektivna kriterija pri zapiranju trga mladim sta **izobrazba** in **delovne izkušnje**. Največje tveganje delodajalcem pa predstavlja pomanjkanje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, torej prakse (Trbanc, Verša, 2002: 338-229). V najini diplomski nalogi bova večji del usmerjeni na diplomante, torej študente univerzitetnih fakultet, predvsem Fakultete za družbene vede, ki naj bi predstavljali mlade z najvišjimi stopnjami izobrazbe.

V zadnjem desetletju in pol se je zaposlovanje mladih zaradi tranzicije – sprememb političnega sistema, državne politike in gospodarstva, torej trga dela – precej spremenilo. »*Znižanje rodnosti v Evropi, spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij ter spremembe na trgu delovne sile*« so dejavniki, ki močno vplivajo na spremenjen položaj mladih na trgu dela (Trbanc, Verša, 2002: 343).

**Netipične oblike zaposlitve, relativna zaprtost in odprtost zaposlovanja** v določenih obdobjih, **velik pritek mladih iskalcev zaposlitve, struktura delovnih mest** na lokalnih in regionalnih trgih ter sam **odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih** zavirajo nemoten prehod na trg delovne sile. Vse to pa je močno povezano z globalizacijo in tehnološkim razvojem, ki zahtevata vse večjo fleksibilnost delovnih mest. Mladi so tista skupina, ki največkrat menjajo delovna mesta in prehajajo iz zaposlenosti v brezposelnost. So tisti, ki prihajajo v spremenjen način delovanja trga delovne sile, v nove vzorce zaposlovanja (krajši delovni čas, zaposlitve za določen čas, začasna dela) ter v stanje upada delovnih mest.

Martina Trbanc deli delovna mesta na:

- *primarni segment*, ki predstavlja stalna dela, napredovanje in ustvarjanje kariere ter
- *sekundarni segment*, v katerem so najpogosteje mladi, ki opravljajo »part-time« dela, dela za kratek delovni čas, poleg tega pa je v tem segmentu pogost prehod iz zaposlenosti v brezposelnost (Trbanc, 1992: 127).

Med razloge višje stopnje brezposelnosti lahko uvrstimo tudi upad aktivnosti mladih, saj se jih velika večina odloči za podaljšano šolanje. Ta odločitev pa je večji del posledica težav pri iskanju redne zaposlitve (Trbanc, 1992: 127).

Vendarle pa se **osnovni selektivni kriteriji pri zaposlovanju mladih** delijo v tri glavne skupine:

- *znanje;*
- *delovne izkušnje in*
- *osebnostne lastnosti.*

Glavna prednost mladih je **znanje**, ki ga pridobijo tekom šolanja, predvsem znanje, ki služi za lažje prilagajanje tehnološkim in drugim družbenim spremembam, kot so uporaba računalnika, tujih jezikov, komunikacijske sposobnosti, obvladanje informacijskih sistemov in druge spretnosti. **Delovne izkušnje** so prav tako zelo pomemben kriterij pri zaposlovanju. Delodajalcu zaposlovanje mladih brez delovne zgodovine, brez delovnih navad predstavlja tveganje, zato jim raje ponujajo občasna, honorarna, fleksibilna delovna mesta, ki pa velikokrat ne predstavljajo prave zaposlitve (Trbanc, Verša, 2002: 339).

## **4.2. PREGLED PO OBDOBJIH**

Kot sva že omenili, je konec osemdesetih in devetdesetih let precej zaznamoval delovanje trga delovne sile. Transformacijska depresija je namreč povzročila hitro naraščanje brezposelnosti, kar je vplivalo na zmanjšanje zaposlitvenih možnosti tudi za mlade, ki so iskali redno zaposlitev (Pečar, 2002: 89).

**Pred tranzicijo** in drugimi velikimi spremembami znotraj Slovenije, je bila na trgu delovne sile značilna polna in varna zaposlitev in gospodarstvo, ki je stremelo k temu, da bodo vsi, ki bodo končali šolanje, čimprej dobili pravo zaposlitev. **V času transformacij** se to stanje spremeni, saj je trg postal fleksibilnejši, svobodnejši s strukturnimi spremembami in z netipičnimi zaposlitvami, kar je mladim predstavljalo v veliki meri zaprtost trga v devetdesetih letih. Kljub ponovni gospodarski rasti po letu 1993 je v Sloveniji še vedno resen problem mladinske brezposelnosti. V primerjavi z EU Slovenija v letu 1996 precej odstopa od deleža delovno aktivnih ali samo aktivnih mladih, vendar pa je brezposelnost glede na EU vendarle manjša. Vendar Slovenija ni dosegala Nemčije in Nizozemske, pri katerima delež aktivnih mladih presega 50 odstotkov in delež brezposelnosti se giblje le nekje okrog 10 odstotkov. (Trbanc, Verša, 2002:348-349)

**Konec osemdesetih** je skupina mladih zavzemala največji delež brezposelnih - več kot polovico. Delodajalci so dajali prednost že izkušenim delavcem, prevladovale pa so zaposlitve za določen čas, tak trg pa ne ponuja dobrih možnosti mladim. V obdobju tranzicije v devetdesetih letih je brezposelnost mladih ostala še vedno problem. Veliko podjetij je šlo v stečaj, nastajala so nova podjetja, zato je bilo v tem obdobju na trgu delovne sile malo ponudb in povpraševanja. Brezposelnost je začela upadati počasi po letu 1993, vendar je bil še vedno velik delež brezposelnih, kar se je poznalo tudi pri zaposlovanju mladih. Po ugotovitvah Abrahama in Vodopivca, ki sta analizirala mobilnost delavcev v slovenskem gospodarstvu v začetku **devetdesetih let**, so bila mladim delavcem vrata do služb zaprta, več možnosti so imeli samo tisti z visoko izobrazbo. (Pečar, 2002:9) Leta 1993 je stopnja anketne brezposelnosti mladih znašala celo 24,4 odstotka, leta 1998 in 1999 pa še vedno 18,2 odstotka. Kljub visoki brezposelnosti, je vendarle prevladovala kratkotrajna brezposelnost, kar pomeni da so mladi iskali prvo zaposlitev nekje do enega leta (1991) (Trbanc, Verša, 2002: 354).

Glede na podatke Statističnega urada Slovenije je Martina Trbanc ugotovila, da je bilo leta 1999 v Sloveniji 297.000 mladih (15-24 let) in od njih je bilo kar **58,6 odstotka delovno neaktivnih**. Večina mladih je bilo neaktivnih zaradi šolanja, saj so se tako začasno izognili težavam z zaposlovanjem, hkrati pa to predstavlja tudi pozitivno posledico, saj se je dvignila izobrazbena raven delovne sile. Delovno aktivnih je bilo v letu 1999 11,3 odstotka mladih, od tega jih je bilo velik del na slabših delovnih mestih in 93,1 odstotek zaposlenih za določen čas, kar je zelo tipično za devetdeseta leta. V istem letu se je želelo zaposliti kar 22.000 mladih, vendar so ostali brezposelni (Trbanc, Verša, 2002: 353).

Če povzameva, je brezposelnost mladih, ki je konec osemdesetih presegala polovico brezposelnih upadala predvsem po letu 1993, vendar je leta 2000 še vedno znašala 23,4 odstotka, poleg 17,9 odstotka registriranih mladih, ki so bili iskalci prve zaposlitve glede na poročilo ZRSZ iz leta 2000 (ZRSZ, interni vir).

### **4.3. UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH**

V raziskavah brezposelnosti mladih strokovnjaki ugotavljajo precej velike razlike med državami EU. Raziskave v zadnjem desetletju so bile usmerjene v iskanje razlogov za razlike med državami. »Shavit in Müller sta tako leta 1998 dokazala, da institucionalne značilnosti

*nacionalnih izobraževalnih sistemov vplivajo na način prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev in na možnosti, ki jih imajo ob iskanju prve zaposlitve» (Trbanc, Verša, 2002:349).*

Poleg tega sta pomembni ponudba in povpraševanje na trgu delovne sile ter aktivna politika zaposlovanja, namenjena brezposelnim. Mnogi strokovnjaki ugotavljajo, da je problem brezposelnosti zelo povezan z izobraževalnim sistemom. Izobraževalni sistem naj bi izoblikoval takšen kader, glede na znanje in izobrazbeno raven, ki bi bil sposoben slediti družbenim in gospodarskim tokovom. Vse več je razlik med potrebami gospodarstva in med izobraževalnimi sistemi (Trbanc, Verša, 2002:349).

### *Reforme izobraževalnega sistema v 80-ih in 90-ih*

V osemdesetih in devetdesetih sta potekali dve veliki reformi izobraževalnega sistema, ravno z namenom usklajevanja gospodarstva in izobraževanja. V osemdesetih so poskušali uvesti **usmerjeno izobraževanje**, s katerim bi producirali kadre glede na potrebe industrije, vendar je bil sistem po mnenju mnogih neučinkovit, zato je v devetdesetih privedel do nove reforme, ki je želela okrepiti vezi med izobraževanjem in zaposlovanjem (Ivančič, 1999: 85-86).

### *Bolonjski sistem – reforma izobraževalnega sistema po letu 2000*

Cilji bolonjskega procesa iz Berlinskega komuniteteja:

1. zagotavljanje **kakovosti** visokega šolstva;
2. sprejetje **dvo- oziroma tristopenjskega** sistema študija;
3. pospeševanje **mobiliteti** študentov, akademskega in administrativnega osebja;
4. vzpostavitev **kreditnega sistema** (ECTS) za vrednotenje študijskih obveznosti;
5. **priznavanje stopenj**: sprejem sistema lahko prepoznavnih in primerljivih stopenj;
6. **aktivna udeležba** visokošolskih zavodov, učiteljev in študentov v bolonjskem procesu in sodelovanje študentov pri upravljanju visokega šolstva;
7. pospeševanje **evropske dimenzije** v visokem šolstvu;
8. pospeševanje **privlačnosti** evropskega visokošolskega prostora;
9. **vseživljenjsko učenje** ter
10. evropski visokošolski prostor in evropski raziskovalni prostor – **dva stebra na znanju temelječe družbe** ([www.mvzt.gov.si](http://www.mvzt.gov.si)).

*»Namen deklaracije je ustvariti in uskladiti prepoznavne in evropsko primerljive akademske naslove, uvesti dvostopenjski študij (bachelor in master), vpeljati kreditni sistem (na primer ECTS – akronim za European Credit and Transfer System), zagotoviti nemoteno mobilnost študentov in učiteljev, zagotoviti kvaliteten študij v evropskem prostoru, omogočiti čim večji vpliv študentov pri učnem procesu in vodenju univerz ter pospešiti vključevanje državljanov v proces vseživljenjskega učenja« (Leban, www.delo.si).*

*»V prvem primeru naj bi z načrtovano strategijo zgradili svetovno konkurenčno gospodarstvo z bistveno povečanim deležem zaposlenih in s povprečno tremi odstotki deleža BDP za raziskave in razvoj, v drugem pa imamo opraviti s procesom, ki naj postavi evropski visokošolski prostor. (...)Uspešnega evropskega gospodarstva pač ne more biti brez ustreznega visokega šolstva, ki zagotavlja kakovostne diplomante primerljivega znanja oziroma primerljivih diplom, tako da ne bi bilo več ovir za svobodni pretok evropske delovne sile« (Salamon, www.delo.si).*

Eden izmed ciljev bolonjskega sistema je tudi **večja zaposljivost diplomantov**. Bolonjski sistem naj bi spremenil preveč poklicno usmerjen sistem. Prva stopnja bolonjskega sistema naj bi postala prehodna in splošno usmerjena, druga stopnja, pa bolj poklicno specializirana. Vendar naj bi druga stopnja (magisterij) ostala še vedno dovolj prehodna, kadar omogoča prehod na različna področja tretje stopnje (doktorat), kjer bi naj bila dosežena maksimalna poklicna specializacija, ob pogoju da so tudi profesorji dovolj usposobljeni in seznanjeni z praktičnim delom in sami delodajalci bolj zainteresirani za študente že med izobraževanjem (Kramberger, 2004:45).

Takšen sistem pa seveda prej odgovarja odprtemu in fleksibilnemu trgu delovne sile, saj preveč poklicno usmerjeni kadri postajajo glavni delež brezposelnih.

### *Aktivna politika zaposlovanja (APZ)*

V sodobnih družbah zaposlovanje ureja **Aktivna politika zaposlovanja**, s katero poskušajo socialni partnerji uskladiti potrebe, ponudbe in možnosti na trgu dela in poskrbeti za lažji prehod mladih od šolanja do zaposlitve.

Med tradicionalne oblike načrtovanega prehoda mladih iz izobraževanja do zaposlitve štejemo **vajeništvo**, **štipendiranje** in **pripravištvo**. S kadrovskimi štipendijami delodajalci mladim lajšajo izobraževanje ter jim nudijo možnost zaposlitve po končanem šolanju, zato je ta oblika prehoda za mlade najlažja in najhitrejša. Aktivna politika zaposlovanja pa mladim pomaga preko različnih delavnic, usposabljanj, izpopolnjevanj in jim omogočajo pridobivanje

specifičnega znanja, ki ga potrebujejo za pridobitev zaposlitve. Aktivna politika zaposlovanja usmerja in motivira mlade pri iskanju zaposlitve, tudi na način samozaposlitve, želi povečati prilagodljivost podjetij in izenačiti možnosti zaposlitve za različne starostne skupine ter med spoloma (Trbanc, Verša, 2002:356).

## 5. ZAPOSLOVANJE DIPLOMANTOV

### 5.1. ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI DIPLOMANTOV

*»Politolog - 60 dni, kulturolog - 70 do 80 dni, novinar – 300 do 500 dni, ekonomist - 6 mesecev in 5 dni, vzgojitelj ali učitelj - 5 mesecev in 10 dni, pravnik pa 5 mesecev in pol. Toliko približno prečemijo na Zavodu za zaposlovanje diplomanti posameznih smeri, preden se jim ponudi zaposlitev za nedoločen čas, seveda sploh ne nujno v poklicu za katerega so se izšolali« (Tomažič, www.delo.si).*

Brezposelnost mladih je problem, ki je običajen, kot smo že omenili, že vse od začetka devetdesetih let in glede na dejavnike in okoliščine, ki smo jih v prejšnji točki opisali, pravzaprav ni tako presenetljiv pojav. Bolj presenetljiva pa je brezposelnost diplomantov, mladih z visoko, univerzitetno izobrazbo, torej z najvišjimi stopnjami izobrazbe. Na Zavodu RS za zaposlovanje so v zadnjih letih opazili naraščanje brezposelnosti mladih z najvišjimi stopnjami izobrazbe ter se odločili da temu pojavu namenijo več pozornosti, prav tako pa so se reševanju tega problema posvetile nekatere fakultete in posamezni strokovnjaki (ZRSZ, interni vir).

V okviru Zavoda RS za zaposlovanje je Viljem Spruk iz Službe za analizo ZRSZ skupaj z Doroteo Verša v letu 2004 opravil študijo *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*, ki podaja podatke o (ne)zaposlenosti diplomantov, čakalni dobi na prvo zaposlitev in podobne informacije vezane na to problematiko. Po mnenju Spruka je naraščanje brezposelnosti mladih, ki imajo najvišje stopnje izobrazbe presenetljivo zato, ker so razvojni cilji politike zaposlovanja povečanje deleža mladih z najvišjimi stopnjami izobrazbe, ki naj bi temeljili na ocenah slovenske ekonomije.

Delodajalci naj bi v večji meri zaposlovali mlajše generacije z najvišjimi stopnjami izobrazbe, saj so bolj izučeni, izobraženi, spretni, prilagodljivi in učinkovitejši od drugih skupin. Povpraševanje po taki delovni sili se zadnja leta povečuje, pa vendarle mladih, ki ustrezajo povpraševanju, ne vključuje uspešno med delovno aktivne in se jih še vedno velik delež bori z brezposelnostjo. Kaj je temu vzrok, so poskušali ugotoviti na ZRSZZ s to analizo, pri kateri so upoštevali mlade diplomante z najvišjimi stopnjami izobrazbe stare pod 30 let, ki so ciljna skupina najine diplomske naloge (Spruk, 2004:5).

Eden ključnih razlogov se skriva v porastu mladih, vključenih v terciarno izobraževanje, torej mladih, ki spadajo v skupino z najvišjimi stopnjami izobrazbe, saj se število teh, ki uspešno zaključijo to vrsto izobraževanja, že nekaj let povečuje. *»Povečuje se število tistih, ki uspešno zaključijo študij in pridobijo diplomato visokošolske strokovne ravni, univerzitetne ravni ali magisterij. (...)Med letoma 2000 in 2003 je število diplomantov naraslo za 20,3 odstotka, med letoma 1995 in 2003 pa kar za 191,7 odstotkov«* (Tomažič, [www.delo.si](http://www.delo.si)).

Iz leta 1997/98 na leto 1998/99 se je delež diplomantov povečal za 9 odstotkov. Delež starih pod 30 let, ki so diplomanti visokošolske ravni, je v letu 2003 znašal 58 odstotkov vseh diplomantov, delež tistih z univerzitetno izobrazbo pa 81,9 odstotkov. Od leta 2000 do 2003 je v Sloveniji na najvišjih stopnjah šolanje zaključilo kar 43.829 oseb, kar pomeni visok pritok visoko izobražene delovne sile na slovenski trg dela. Leta 2003 je v Sloveniji diplomiralo 8.242 oseb mlajših od 30 let, konec istega leta pa je na Zavodu bilo prijavljenih 2.499 diplomantov z najvišjimi stopnjami izobrazbe. Gospodarstvo torej očitno ne more slediti takšnemu dotoku diplomantov na trg, *»ne zmore ustvarjati delovnih mest za diplomante številčno močnih generacij«* (Tomažič, [www.delo.si](http://www.delo.si)).

Konec leta 1998 je bilo med vsemi brezposelnimi 826 oseb najine ciljne skupine, njihov delež pa je znašal 0,7 odstotkov, do konca 2003 pa je ta delež narasel na 2,6 odstotkov, kar prikazuje dokaj veliko povečevanje brezposelnosti diplomantov.

Diplomanti ponavadi dobijo zaposlitve za določen čas in za krajši delovni čas, torej je na Zavodu velik delež ravno teh, tistih, ki so jim potekla dela za določen čas, tistih ki so jim potekla javna dela in precej veliko tistih, ki še vedno iščejo prvo zaposlitev. Konec leta 1998 in leta 2003 je bilo na Zavodu prijavljenih dve tretjini tistih, ki še vedno iščejo prvo



zaposlitev, leta 1998 je bilo 27,7 odstotkov tistih, ki so izgubili zaposlitev po preteku določenega časa, leta 2003 pa 24,6 odstotkov.

Deleži brezposelnosti pa se močno vežejo tudi na trajanje brezposelnosti, torej kako dolgo mladi čakajo na zaposlitev. Od leta 2001 pa do leta 2004 je čakalna doba padla iz 6 mesecev in 1 dan na 2 meseca in 10 dni, leta 2005 pa je spet narasla na 3 mesece in 4 dni. Mladi med 19 in 25 pa povprečno čakajo na zaposlitev kar 9 mesecev in 10 dni (2005). Leta 2001 je bilo od 12588 oseb starih med 25 in 30 4595 tistih, ki so čakali na zaposlitev več kot eno leto, leta 2004 pa je bilo od 14754 oseb starih med 25 in 30 5210 čakajočih na zaposlitev.

Iz podatkov lahko razberemo, da čakalna doba mladih vseeno ni tako visoka, mogoče večji problem predstavlja mladim pod 25 let. Običajno je povprečna čakalna doba starih med 25 in 30 let pod povprečno čakalno dobo vseh brezposelnih skupaj. V letih 2001 in 2002 povprečno čakalno dobo vseh skupaj presega le skupina mladih med 18 in 25. Iz teh podatkov je dobro vidna pozitivna plat brezposelnosti, o kateri smo govorili že v prejšnji točki. Vidno je, da gre predvsem za **kratkoročno brezposelnost** in ne dolgoročno, kar je vsekakor rezultat fleksibilnosti te delovne sile (Spruk, 2004: 1-20).

## 5.2. DIPLOMANTI DRUŽBOSLOVJA

Iz leta v leto so bolj aktualna področja družboslovja, predvsem politologije in sociologije ter prava, poslovnih ved, s poudarkom na ekonomiji. Že vrsto let se povečuje delež diplomantov iz **družboslovnih, poslovnih ved in prava**, medtem ko se delež diplomantov s področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter področja matematike, znanosti in računalništva manjša (Spruk, 2004:11).

*»Del takšnega enostranskega razvoja gre pripisati širšim strukturnim razlogom - naglemu razvoju v teh državah - naglemu političnemu zlomu dogovorne ekonomije (komunizma) in njenih večjih tehničnih sistemov, ki so nekoč na veliko zaposlovali inženirje, tehnike in naravoslovce in hitremu prehodu nekdanjih komunističnih držav v pretežno tržno gospodarstvo, z težnjo po čimprejšnji vzpostavitvi poslovne in storitvene družbe. V relativno gospodarskih prestrukturiranj so se – običajno v več valovih – naselile večje trgovske anglomeracije, ki poleg dobrin in storitev ljudem in družinam prinašajo tudi nazorne signale, da se trgovinski in poslovni poklici – v okolju zastarelega gospodarstva – obrestujejo bolj kot proizvodni. (...) Ljudje se vse bolj želijo vključevati v sodobno proizvodnjo, v sodoben način življenja in v okviru tega sprejemajo odločitve. Sam tehnološki razvoj, globalizacija in drugi družbeni razlogi pospešujejo akademsko ekspanzijo, kar pomeni da se zmanjšujejo delovna mesta, ki*

zahtevajo srednjo ali nižjo izobrazbo ter se vedno večji poudarek daje na najvišjih stopnjah izobrazbe. Iz teh razlogov so mladi dandanes usmerjeni v druga področja kot v preteklih obdobjih. »Predvsem jih privlači **popularnost in odmevnost** poslovnih, storitvenih in medijskih, ne pa več toliko tehničnih poklicev. Zato množično vpisujejo poslovne, pravne, socialne, kulture in medijske študije« (Kramberger, 2004: 6-7).

Leta 1998 je bilo med diplomanti, ki so bili prijavljeni na Zavodu 17,9 odstotkov ekonomistov, 14,9 odstotkov družboslovcev, 13,8 odstotkov pravnikov ter 10,7 odstotkov vzgojiteljev in učiteljev. Konec leta 2003 pa kar 24,6 odstotkov ekonomistov, 11,8 odstotkov družboslovcev, 7,7 odstotkov pravnikov ter 8,9 odstotkov vzgojiteljev in učiteljev. Diplomanti drugih študijskih smeri, predvsem tehničnih, naravoslovnih ved, lažje dobijo zaposlitev, saj ni tako velikega priliva na trg delovne sile. Bodisi je malo študentov, bodisi dovolj razpisanih delovnih mest. Poleg družboslovcev imajo največji problem pri zaposlitvi tudi diplomanti iz področja kmetijstva in veterine, po katerih niti ni povpraševanja. Razmerja deležev diplomantov posameznih strok se precej razlikujejo, predvsem med naravoslovnimi in tehničnimi vedami ter družboslovjem (Spruk, 2004:11).

Tabela 5.2.1: Diplomanti, prijavljeni na Zavodu, po področjih, za leto 1998 (v %)

Diplomanti prijavljeni na Zavodu po področjih	1998	2003
ekonomisti	17,90%	24,60%
družboslovci	14,90%	11,80%
pravniki	13,80%	7,70%
vzgojitelji in učitelji	10,70%	8,90%

VIR: Spruk, ZRSZZ

Iz spodnje tabele **Deleži diplomantov posameznih strok v EU25 (plus 4 države)** iz leta 2002 lahko primerjamo kakšno je razmerje zaposlenih po posameznih strokah v Sloveniji glede na druge države in EU. V vseh državah EU prevladuje delež diplomantov na družboslovnem in poslovnem področju ter področju prava. Povprečen delež diplomantov dlje časa priključenih članic v tem sektorju znaša 30,6 odstotka, med novo priključenimi članicami med katere spada tudi Slovenija, pa znaša kar 39,6 odstotka. Slovenija se po deležu diplomantov iz tega področja uvršča v sam vrh, saj delež znaša kar 42 odstotkov. Najmanjši delež diplomantov v Sloveniji je iz področij računalništva (4 odstotke), biotehnologije in veterine (3 odstotke), umetnosti in turizma. Dokaj daleč za temi področji se na procentualno lestvico diplomantov uvršča področje tehnologije (16 odstotke), šolstva (12 odstotkov) in medicine (10 odstotkov).

Najmanjši delež diplomantov iz področja družboslovja, prava in poslovnih ved imajo Nemčija, Finska in Danska, kar je posledica tudi njihove politike preusmerjanja na druga področja ter povezovanja podjetij s fakultetami, torej povezovanje gospodarstva in šolstva.

Tabela 5.2.2: Deleži diplomantov posameznih strok v EU25 za leto 2002

Deleži diplomantov posameznih strok v EU25 (plus 4 države), leto 2002									
		1	2	3	4	5	6	7	8
	%	Šolstvo in šport	Humanistika in umetnosti	Družboslovje, pravo in poslovne vede	Naravoslovje in računalništvo	Tehnika in konstrukcije	Biotehnika in veterina	Zdravstvo in medicina	Storitve in turizem
Avstrija	100	11	11	38	10	18	3	7	2
Belgija	100	15	10	31	8	11	2	21	2
Nemčija	100	8	10	22	9	17	2	27	4
Danska	100	10	13	24	9	13	2	26	3
Estonija	100	12	12	40	6	10	2	12	7
Španija	100	12	9	31	11	17	2	12	6
Finska	100	7	11	23	7	22	2	22	6
Francija	100	7	13	39	13	17	0	7	4
Irska	100	8	13	33	19	11	1	11	4
Italija	100	9	14	36	8	15	2	13	5
Nizozemska	100	17	7	34	5	10	2	21	3
Portugalska	100	20	8	32	5	12	2	17	4
Švedska	100	17	6	21	10	22	1	22	2
Velika Britanija	100	11	15	27	17	10	1	18	1
<b>Povprečje</b>		11,7	10,9	30,8	9,8	14,6	1,7	16,9	3,8
Standardni odklon		4,1	2,7	6,5	4,2	4,3	0,7	6,6	1,8
Koeficient variacije		0,4	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5
Ciper	100	15	7	37	8	6	1	5	22
Češka	100	15	8	30	12	12	4	15	4
Madžarska	100	19	8	39	3	9	4	8	9
Litva	100	18	8	34	5	19	3	10	5
Latvija	100	20	6	51	6	8	1	3	5
Malta	100	26	8	43	4	4	1	13	0
Poljska	100	16	8	52	5	9	2	3	5
Slovenija	100	12	7	42	4	16	3	10	7
Slovaška	100	16	6	28	9	17	4	15	7
<b>Povprečje</b>		17,4	7,3	39,6	6,2	11,1	2,6	9,1	7,1
Standardni odklon		4	0,9	8,4	2,9	5,2	1,3	4,7	6,1
Koeficient variacije		0,2	0,1	0,2	0,5	0,5	0,5	0,5	0,9
EU15	100	12	10	31	10	15	2	17	4
EU10	100	17	7	39	6	11	2	9	7
EU25	100	14	9	34	8	13	2	14	5
Islandija	100	21	12	37	14	5	1	11	0
Norveška	100	20	8	27	9	8	1	26	3
Bolgarija	100	10	8	42	6	21	2	7	5
Romunija	100	7	12	45	6	17	3	6	4
<b>Povprečje</b>		14,5	10	37,8	8,8	12,8	1,8	12,5	3
Standardni odklon		7	2,3	7,9	3,8	7,5	1	9,3	2,2
Koeficient variacije		0,5	0,2	0,2	0,4	0,6	0,5	0,7	0,7

VIR: <http://www.uni-lj.si/kakovost/Kakovost/statistika.asp>

## 6. BREZPOSELNOST DIPLOMANTOV

Na trgu dela se srečujeta ponudba in povpraševanje po delu. Usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem je temeljna naloga **služb za zaposlovanje**, ki so del aktivne politike zaposlovanja.

**Metode za iskanje zaposlitev so naslednje:**

- javne službe (zavodi) za zaposlovanje;
- zasebne agencije za zaposlovanje;
- oglasi in razpisi v tisku;
- neposredno pisanje prošenj za delo;
- priporočila zaposlenih, prijateljev, znancev in sorodnikov;
- rekrutiranje s šol ter štipendiranje;
- drugi načini (profesionalne organizacije, poklicna združenja, sindikati, dnevi odprti vrat v podjetjih, študentski servis itd.) (Glažar, 2006:25)

V nadaljevanju se bova osredotočili na **ključne akterje**: ministrstva, javne službe, zasebne agencije za zaposlovanje, študentske servise, na vloge ljudi samih ter v posebnem poglavju na vlogo fakultet pri reševanju problema brezposelnosti diplomantov.

### 6.1. MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE RAZMERE

»**Direktorat za trg dela in zaposlovanje** skrbi za politiko zaposlovanja doma in v tujini, zavarovanje za primer brezposelnosti, študentsko politiko in uveljavljanje poklicnih standardov, certifikatnega sistema, ureja področje prostega pretoka delovne sile ter izobraževanje odraslih. Ena od prednostnih nalog direktorata je uresničevanje ciljev razvoja trga dela in politike zaposlovanja, ki temelji na **Evropski strategiji zaposlovanja**.

Direktorat na osnovi analiz vsako leto opredeli prednostne naloge pri razreševanju najbolj perečih problemov na področju zaposlovanja. Ključni instrument za zniževanje brezposelnosti so programi **aktivne politike zaposlovanja**, ki so pripravljene na osnovi nacionalnega akcijskega programa zaposlovanja, ta pa temelji na smernicah evropske strategije zaposlovanja in na strateških ciljih **Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja** do leta 2006. » (www.gov.si)

## **Glavne naloge Ministrstva na področju zaposlovanja:**

- oblikovanje, organiziranje in vodenje postopkov za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja
- sodelovanje pri pripravi zakonov in drugih predpisov s področja dela
- priprava in izvajanje projektov za vključevanje v mednarodne programe za področje dela sektorja
- priprava analiz, poročil, informacij in drugih gradiv s področja dela sektorja
- raziskovalne in razvojne naloge
- izvajanje nadzora nad delom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje
- sodelovanje z organi Evropskega socialnega sklada
- mednarodno sodelovanje s področja dela sektorja

Ministrstvo izdaja programe aktivne politike zaposlovanja, ki sva jih že v prejšnjih točkah predstavili nacionalne programe ter lokalne zaposlitvene programe, v katerih se kot ciljna skupina vedno pojavijo mladi in problem njihove brezposelnosti. V okviru teh programov poskuša Ministrstvo začrtati osnovne strategije za prepričevanje brezposelnosti in izboljšanje položaja mladih na trgu delovne sile. Na delovnem področju sektorja deluje kot izvajalska organizacija Zavod RS za zaposlovanje ([www.gov.si](http://www.gov.si)).

## **6.2. MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO, ZNANOST IN TEHNOLOGIJO**

V okviru ministrstva delujeta **Sektor za visoko šolstvo** in **Direktorat za znanost in visoko šolstvo**, ki urejata zadeve s področja visokega šolstva in se s tem posredno dotikata tematike najine diplomske naloge.

»**Sektor za visoko šolstvo** opravlja naloge, s katerimi zagotavlja načrtovanje, usmerjanje in financiranje dejavnosti visokega šolstva, študentskih domov in visokošolskih knjižnic. Oblikuje izhodišča in cilje politike visokega šolstva, analizira uresničevanje konkretnih ciljev, pripravlja Nacionalni program visokega šolstva, ga spremlja in vrednoti njegove učinke, pripravlja predloge zakonskih in drugih aktov, daje soglasje k razpisu za vpis in razmestitev študijskih programov, določa, izvaja in analizira integralno financiranje visokošolskih zavodov, analizira socialno-ekonomska vprašanja študentov, opravlja strokovne naloge glede vključevanja v visokošolski prostor EU. Prav tako sodeluje pri oblikovanju informacijskega

sistema visokega šolstva, analizira in spremlja izvajanje financiranja, na drugi stopnji obravnava in rešuje tudi pritožbe za Ad futuro in študentske domove» (www.mvzt.gov.si).

### **6.3. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE (ZRSZ)**

*»Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je javna ustanova, ki je s svojimi storitvami običajno glavni izvajalec politike zaposlovanja v državi. S svojimi ukrepi želi povečati preglednost informacij o trgu delovne sile, olajšati povezovanje iskalcev zaposlitve in delodajalcev, pomagati tistim, ki so v neenakopravnem položaju na trgu delovne sile, pomagati brezposelnim pri iskanju zaposlitve, prilagajanju zahtevam delodajalcev ali vstopanju na trg delovne sile in jim zagotavljati finančno pomoč« (Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 498).*

Težnje in perspektive javnih služb za zaposlovanje v novem tisočletju pa kažejo na širjenje **zasebnih agencij za zaposlovanje**, saj je za učinkovite storitve, namenjene porabnikom, potrebno storiti še veliko več; potrebno je strateško načrtovanje, ciljno vodenje, raziskave potreb in zadovoljstva uporabnikov, katerim so storitve namenjene, prav tako pa je nenehno treba skrbeti za izboljševanje kakovosti svojih storitev. Prav zaradi tega je potrebno naloge porazdeliti ne le med javne zavode, temveč vključiti tudi zasebni sektor, saj bo le tako mogoče učinkovito in temeljito razvijanje novih programov, ki bodo zadovoljevale potrebe vseh akterjev na trgu dela (Glazer, Hazl v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 422-224).

### **6.4. ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

ZRSZ je torej javna ustanova, ki črpa sredstva za svojo dejavnost iz državnega proračuna. Poraba teh sredstev je bila v zadnjih letih nesmotrna in neracionalna, učinkovitost ZRSZ pa je poleg tega onemogočala tudi neustrezna zakonodaja.

Na drugi strani so se tako pojavile zasebne agencije za zaposlovanje, ki so manjše, prilagodljivejše in bolj tržno naravnane kot ZRSZ in s tem tudi bolj konkurenčne. Poleg glavne dejavnosti zaposlovanja ponujajo veliko več storitev. Ocenjevanje in izbor kadrov, leasing delovne sile, psihološko testiranje oziroma psihometrične analize, obračun osebnih dohodkov, izobraževanje, pridobivanje delovnih dovoljenj za tujce, svetovanje na kadrovske področju in »head hunting«, so le ene izmed številnih področij v sklopu njihovih storitev (Miladinović, 2005: 58-59).

Ena od prednosti agencij (pred ZRSZ) je tudi ta, da nudijo bazo podatkov o kandidatih s posebnimi znanji za profesionalno in vodstveno delo, medtem ko Zavodu pogosto očitajo, da razpolaga z manj sposobnimi in kvalificiranimi kandidati. Agencije se torej ne ukvarjajo samo z brezposelnimi osebami, ampak tudi z že zaposlenimi osebami, ki želijo menjati zaposlitev (Miladinović, 2005: 4-5). Prednost ZRSZ pa je vseeno je še zmeraj velikost baze podatkov.

Registriranih agencij za zaposlovanje je bilo leta 2004 v Sloveniji 77, najbolj znane med njimi pa so Adecco H.R., kadrovsko svetovanje d.o.o., Slovenska agencija za zaposlovanje I.S.S. d.o.o., specializirana agencija za delo: Dr. Pendl & dr. Piswanger d.o.o., e-Študentski servis, portal Mojedelo.com in drugi.

## **6.5. VLOGA ŠTUDENSKIH SERVISOV**

Študentski servis je danes ena izmed oblik agencij za zaposlovanje. Njegova glavna dejavnost je posredovanje dela študentom in dijakom, pogoji delovanja pa so določeni s koncesijsko pogodbo. Poudariti je potrebno, da gre za slovensko posebnost, saj v Evropi angažiranje mladih ni nič drugačno od ostalih skupin (Glažar, 2006: 27).

Pri nas pa si torej mladi v času izobraževanja preko študentskih servisov poiščejo občasna ali začasna dela, ki jim pomagajo pri študiju – s finančnimi sredstvi in z izkušnjami. Nekaterim je prav zaradi tega po končanem študiju omogočena zaposlitev, ali pa vsaj lažji prehod iz neaktivnega v aktivnega iskalca zaposlitve.

V zadnjem času je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve podelilo koncesije mnogim podjetjem, da lahko posredujejo začasna ali občasna dela študentom in dijakom. Tako je v Sloveniji (tako Glažar) trenutno 75 takih podjetij, katerim skoraj vse stroške pokrijejo delodajalci, tako da je korist večstranska. Zadovoljni so študentje pa tudi delodajalci, saj si na ta način zapolnjujejo luknje, nastale zaradi povečane proizvodnje, sezonskih in tehnoloških razmer. Pomemben faktor je predvsem nižji strošek najema študentske delovne sile in njene visoke fleksibilnosti za delodajalca v primerjavi z aktivno delovno silo. Tu pa se pojavi tudi prvi problem, povezan z mladinskim trgom delovne sile – kako poleg stroškov uvesti v razpravo še druge razsežnosti dela mladih (Glažar, 2006: 54).

Mladinski trg je tako danes prostor mladih s fleksibilnim delovnim časom in manj varno zaposlitvijo. Med iskalci prve zaposlitve izstopajo njihove (ne)izkušnje, ki si jih delodajalci močno želijo. In ravno to je tisti problem, ki ga delodajalci raje rešijo s študentskim servisom



kot z zaposlitvijo mladih, ki potrebujejo uvajanje v delo. Problem je mogoče rešiti s predlaganim ukrepom Strategije razvoja Slovenije (UMAR), da se študentsko delo omeji (ne ukine) in bolj kontrolira (tudi zaradi zlorab), a je poleg tega potrebno ukrepati tudi pri delodajalcih. Le-ti bi se morali zavedati kvalitete in učinkovitosti mladih na dolgi rok, ne pa jih jemati kot strošek podjetij (Glažar, 2006: 55).

## 6.6. VLOGA VSAKEGA POSAMEZNIKA PRI ZAPOSLOVANJU

Socialno poreklo, dedne zasnove, vpliv okolja, sposobnosti, osebne lastnosti in druge determinante vplivajo na oblikovanje neke lastne poklicno-karijerne vizije, na interese, cilje in želje, ki si jih posameznik zastavi v svojem življenju. V smeri svojih interesov in zanimanj posameznik gradi svojo izobrazbeno pot in posledično tudi karierno. Vpliv na zaposlitvene možnosti ima posameznik sam neodvisno od trga dela, delodajalcev, fakultete in drugih akterjev.

Martina Trbanc pravi, da mlade ob prihodu na trg delovne sile močno zaznamujejo *«lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj in osebnih lastnosti, in skupaj sestavljajo tako imenovani sociokulturni kapital.»*

*»Sociokulturnemu kapitalu«* delodajalci dajejo vedno večji pomen, saj neke določene razpoznavne lastnosti zaznamujejo skupino mladih iskalcev zaposlitve. Delodajalci vidijo mlade, na eni strani kot manj odgovorne, neizkušene, po drugi strani pa kot inovativne in prilagodljive. Iz vidika delodajalca je pozitivna lastnost mladih tudi manjša zahtevnost, saj so mladi pripravljene sprejeti občasna dela, dela za kratek čas, slabša dela z manjšo plačo glede na njihovo stopnjo izobrazbe ter slabše delovne razmere (Trbanc, 2002:342-343).

Po mnenju Tume (1985) je **socialno poreklo** tisto, ki vpliva na dosežke na trgu dela predvsem prek vpliva na izobraževalne priložnosti otrok. Socialno poreklo vpliva na izobraževalne in nadaljnje karijerne dosežke posameznika, saj ima ključno vlogo pri izbiri izobraževalne poti in s tem določa kasnejšo pot individualne poklicne kariere (Ivančič, 1999:124). Na eni strani se socialno poreklo odraža v osebnih lastnostih, interesih, zanimanjih in s tem v izbiri izobrazbene poti, saj otroci velikokrat sledijo svojim staršem, torej se dostikrat odločajo za podobno poklicno pot. Na drugi strani pa se socialno poreklo odraža tako, da imajo otroci

nižjih socialnih razredov pogosto nižje »poklicne aspiracije« in so s tem njihove možnosti na trgu dela omejene (Ivančič, 1999:125).

## 7. UNIVERZA KOT KLJUČNI AKTER

### 7.1. TEHNOLOŠKO IZOBRAZBENI KROG

Ker sta izobraževanje in usposabljanje tesno povezano s stanjem na trgu delovne sile, se je potrebno zavedati, da njuna pomembnost v zadnjem času zaradi vse hitrejšega razvoja tehnologije samo še narašča. Naraščajoči standard razvitih držav sproža spremembe v strukturi povpraševanja po dobrinah in storitvah. Razvoj se pomika od masovne proizvodnje k posameznemu uporabniku prilagojenim izdelkom. Za tako proizvodnjo pa so potrebni široko usposobljeni delavci z veliko več intelektualnega kapitala. Ker se tehnologija vse hitreje razvija, se izjemno hitro spreminjajo tudi vsebina, oblika in zahtevnost delovnih mest. Ker šolanje traja nekaj let, se zmeraj bolj večajo razlike med *"jezikom programov in nazivov, ki jih govori šola kot oblikovalec ponudbe delovne sile in jezikom kompetenc za obvladovanje delovnih procesov, ki ga govorijo delodajalci kot predstavniki povpraševanja po delovni sili."*

Spremembe, ki se v tem pogledu dogajajo so predvsem poudarek na pridobivanju dodatnih znanj za opravljanje konkretnih nalog, vseživljenjsko učenje, ki je tesno povezano s pojmom **"učee se organizacije"**, kjer organizacija hkrati s posameznikom samim skrbi za upravljanje intelektualnega kapitala vsakega zaposlenega in s tem celotne organizacije. Da pa bi lahko bili tisti, ki šele vstopajo na trg dela, boljše pripravljene, je potrebno, da razumejo stanje na področju zaposlovanja ter da razumejo svojo vlogo v njem. V prihodnosti namreč izobraževalne institucije ne bodo več takšne kot sedaj, šola in učitelji bodo nastopali bolj kot svetovalci, usmerjevalci, država bo ustvarjala pogoje za sodelovanje gospodarstva (**praksa**) in izobraževanja (**teorija**), posamezniki pa bodo morali aktivno graditi svojo kariero in spremljati stanje na trgu dela ter selektivno pridobivati znanja, potrebna za uresničitev njihovih načrtov (Svetlik, Lorenčič v Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc, 2002: 256 - 263).

## 7.2. VLOGA FAKULTETE

*»Ali je prehod v delo problem univerze ali ne?«  
(Svetlik, 1991: 574)*

Fakultete imajo prav posebno vlogo pri prehodu mladih v svet odraslih. Poleg oblikovanja osebne identitete, lastnega mnenja in določenih osebnostnih značilnosti, imajo velik pomen pri prehodu mladih iz izobraževanja v zaposlovanje. Po mnenju Ivana Svetlika se razmerje med izobraževanjem in delom hitro spreminja, *»moderna podjetja postajajo učeče se organizacije, šole pa prevzemajo nekatera organizacijska načela podjetij«* (Svetlik, 1991: 56).

Univerza naj bi upoštevala razmere na trgu, predvsem razmere na trgu delovne sile in temu prilagajala svoje programe, smeri, učne načrte in vpis. Če bi univerze spremljale trg in sledile tokovom, bi s tem olajšale zaposlovanje mladim diplomantom. Univerza lahko sodeluje posredno in neposredno. Po mnenju Svetlika **posredno** univerza posreduje tako, da prilagaja svoje oddelke in programe ponudbi in povpraševanju, **neposredno** pa v primeru, da sama zaposli strokovne delavce ali službe, ki bi skrbele za stik med delodajalci in fakulteto, da sodeluje s profesionalnimi organizacijami, ki bi organizirale aktivnosti za zaposlovanje diplomantov, hkrati pa poudarja tudi vlogo mentorja (tutorja) in vlogo motivacije samih študentov (Svetlik, 1991: 574-575).

*»Jordan Beginc je poudaril, da bi se lahko v Sloveniji veliko naučili iz pozitivnih izkušenj sodelovanja visokih šol in podjetij v Irski, Finski, Kanadi in ZDA.«* V teh državah veliko podjetnikov sodeluje s profesorji na predavanjih in vajah, študentje pa znotraj njihovih podjetij izdelujejo seminarske naloge in druge raziskave, saj na tak način dajo študentom predstavo o delovni prihodnosti in jim pomagajo pri razvijanju poklicnih ambicij (Pretnar, 1999: 24-25).

Po mnenju Viljema Spruka iz Službe za analitiko ZRSZ je sodelovanje med delodajalci in visokošolskimi izobraževalnimi ustanovami nezadostno ali pa ga sploh ni. Vse preveč fakultet pa se za diplomanta, ko mu enkrat izročijo diplomo, ne zanima več. (Tomažič, [www.delo.si](http://www.delo.si))

Veliko strokovnjakov predlaga različne strokovne službe znotraj fakultet, razne alumni programe, torej povezovanje diplomantov in študentov z bivšimi diplomanti, karijerne službe, povezovanje s trgom dela v obliki gostujočih podjetnikov, praktičnega dela, vsakršnega povezovanja podjetij in fakultete. V možne rešitve in ukrepe, ki jih je fakulteta možna uresničiti, bova usmerili pozornost predvsem v tretjem delu diplomske naloge.

## 8. ZAPOSLOTVENE MOŽNOSTI DIPLOMANTOV FDV

### 8.1. PRETEKLE ANALIZE

Fakulteta za družbene vede (v nadaljevanju FDV) že več kot desetletje redno povečuje število vpisanih na vseh smereh. Na trg delovne sile je vsako leto velik priliv študentov iz Fakultete za družbene vede, kar sovпада z vsakoletnim povečanjem vpisa. Glede na spodnjo tabelo je od leta 1993 do leta 2005 število diplomantov drastično naraslo. Leta 1991 je diplomiralo 88 študentov iz vseh smeri, leta 2005 pa kar 504.

Tabela 8.1.1: Število diplomantov po oddelkih in katedrah za obdobje 1993-2005

Oddelek/katedra	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>ODDELEK ZA SOCIOLOGIJO</b>	45	46	48	92	66	76	94	87	94	119	101	139	128
SOC-AT	23	21	25	38	26	23	32	33	38	33	28	46	39
SOC-KM	14	21	14	44	32	44	56	49	48	71	66	84	67
SOC-DI	8	4	9	10	8	9	6	5	8	15	7	9	22
<b>ODDELEK ZA POLITOLOGIJO</b>	24	15	27	45	52	69	90	100	127	173	167	189	190
POL-TA	-	-	-	-	1	1	6	9	11	10	19	20	20
POL-APJU	5	2	7	5	10	23	22	22	38	44	42	40	59
POL-MO	9	4	15	18	20	29	26	33	36	70	50	64	54
POL-OBR	10	9	5	22	21	16	36	36	42	49	56	65	57
<b>ODDELEK ZA KOMUNIKOLOG.</b>	19	36	39	52	47	116	121	131	155	140	156	164	156
NOV	19	36	39	52	47	87	62	62	59	40	38	43	35
KOM TM	-	-	-	-	-	2	2	9	17	9	7	8	11
KOM TTK	-	-	-	-	-	27	57	60	79	91	111	113	110
<b>ODDELEK ZA KULTUROLOG.</b>	-	-	-	-	-	1	3	12	12	31	34	42	30
<b>SKUPAJ</b>	<b>88</b>	<b>97</b>	<b>114</b>	<b>189</b>	<b>165</b>	<b>262</b>	<b>308</b>	<b>330</b>	<b>388</b>	<b>463</b>	<b>458</b>	<b>534</b>	<b>504</b>

VIR: Neli Babič, interni vir, FDV

Ker bova govorili o zaposlitvenih možnostih posameznih smeri, je dobro da najprej predstaviva organizacijsko strukturo FDV.

FDV sestavljajo 4 oddelki:

- oddelek za sociologijo,
- oddelek za politologijo,
- oddelek za komunikologijo,
- oddelek za kulturologijo.

Ker je **kulturologija** najmlajši oddelek in so zatorej časovno primerjalne analize manj relevantne, sva se bolj osredotočili na ostale tri. V okviru oddelka za **politologijo** delujejo katedra za teoretsko analitsko politologijo, katedra za analizo politik in javno upravo, katedra za mednarodne odnose ter katedra za obramboslovje. Oddelek za **sociologijo** se deli na katedro za analitsko sociologijo, socialni in kadrovski menedžment ter informatiko in metodologijo. V okviru **komunikologije** pa deluje katedra za medijske in komunikacijske študije, novinarstvo ter katedra za tržno komuniciranje in odnose z javnostmi ([www.fdv.uni-lj.si](http://www.fdv.uni-lj.si)).

Iz analitične službe ZRSZZ so nama poredovali podatke o **brezposelnosti diplomantov** po posameznih poklicnih smereh **FDV** za leta **1993, 1998 ter 2004**. Podatki prikazujejo ponudbo trga, realizacijo ponudbe in število na Zavodu prijavljenih diplomantov teh posameznih smeri konec leta. Na vseh treh časovnih točkah je bilo največ brezposelnih, registriranih na Zavodu, **sociologov analitsko teoretske smeri, novinarjev ter politologov smeri analiza politik in javna uprava ter analitsko teoretske politologije**.

Leta 1993 je bilo skupno razpisanih 96 delovnih mest **za novinarje**, od tega je bilo 60 delovnih mest realiziranih, na koncu leta pa 27 registriranih brezposelnih diplomantov iz te smeri. Leta 1998 je bilo 116 delovnih mest in 82 realiziranih in 53 novinarjev-diplomantov brezposelnih, leta 2004 pa 141 ponudb, 99 realiziranih mest ter 54 brezposelnih na koncu leta. **Sociologov analitikov** so leta 1993 potrebovali 55, nova delovna mesta jih je zasedlo 33, brezposelnih pa je na koncu bilo prijavljenih 53, leta 1998 87 razpisanih delovnih mest, 59 realiziranih ter 37 brezposelnih ter leta 2004 14 razpisanih mest, 7 realiziranih in 22 brezposelnih ob koncu leta. prav pri smereh z najvišjim odstotkom brezposelnih diplomantov,

je namreč tudi najvišji odstotek ponudb, vendar moramo upoštevati velik priliv diplomantov iz teh posameznih smeri na trg delovne sile.

**Najmanj ponudb**, registriranih na Zavodu, v teh letih je za poklice obramboslovec, sociolog kadrovskega menedžmenta, sociolog informatik ter politolog mednarodnih odnosov, hkrati pa tudi najmanj brezposelnih diplomantov teh smeri (ZRSZ, interni vir).

Tudi najin mentor, prof. dr. Anton Kramberger, je izdal študijo, ki analizira tokove diplomantov FDV proti zaposlitvam z naslovom *Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990*. Analizo je sprožilo dejstvo, da je vsako leto bolj opazen problem zaposlovanja diplomantov FDV, saj se jih »2/10 takoj zaposli, 3/10 in 4/10 se jih začasno registrira na Zavodi RS za zaposlovanje kot brezposelni, preostali pa se skozi statuse aktivnosti in neaktivnosti prebijajo proti zaposlitvi.«

Vseeno pa pravi, da je relativni položaj diplomantov FDV v primerjavi z diplomanti drugega družboslovnega študija v Sloveniji dokaj ugoden. V okviru svoje analize ločuje **dva glavna družbena sistema**, ki sta povezana z zaposlovanje diplomantov, katerih cilji niso vedno usklajeni. Na eni strani **visokošolski** (ponudba diplomantov) in na drugi strani **zaposlovalski** (povpraševanje po diplomantih). Merilo FDV je čimhitrejše doštudiranje vpisanih, merilo delodajalcev pa čimhitrejše zaposlovanje diplomantov, kar ni nujno usklajeno, saj hitrejše doštudiranje poveča pritok diplomantov FDV na trg delovne sile in s tem onemogoči hitro zaposlovanje le-teh. Da bi uskladili cilje obeh sistemov, je potrebno »skrbno načrtovanje študija in delovnih možnosti diplomantov, potrebno je torej načrtovati kako narediti »študente zaposljive«. Pozitiven vidik zaposlovanja diplomantov FDV je po njegovem mnenju širok spekter različnih poklicnih skupin med diplomanti in široka izobrazba, s katero so sprejemljivi za različne vrste dela (Kramberger, 2004).

Martina Koštrica kot sklepne ugotovitve diplomske naloge iz leta 2004 navaja, da »se povprečna čakalna doba diplomantov na prvo redno zaposlitev skozi čas daljša,« saj trg dela ne zmore dovolj hitro absorbirati vseh diplomantov, hkrati pa se zmanjšuje tudi delež tistih, ki dobijo svojo prvo zaposlitev takoj po diplomiranju« (Koštrica, 2004: 73).

Vedno bolj so značilni »vmesni koraki« diplomantov do prve zaposlitve. Za diplomante FDV so značilna občasna, fleksibilna dela, dela za kratek delovni čas in za določeno obdobje (Kramberger, 2004).

Velik delež diplomantov je, po ugotovitvah Koštrice, prišlo do prve zaposlitve zaradi predhodnega honorarnega dela preko študentskega servisa, velik pomen pri lažjem zaposlovanju pa je imela tudi kadrovska štipendija. Vse več je tistih, ki so dobili prvo redno zaposlitev s pomočjo drugih, preko osebnih poznanstev in vse manj tistih, ki jim je pri zaposlovanju pomagal Zavod RS za zaposlovanje. V sklopu ugotovitev pa je Koštrica potrdila tudi hipotezo, da bi »diplomanti za lažji prehod iz sfere izobraževanja v sfero dela potrebovali več praktičnega znanja«, kar se dotika vprašanja in vloge fakultete pri zaposlovanju svojih diplomantov (Koštrica, 2004:78).

Po mnenju Krambergerja, glede na analizo trendov zaposlovanja diplomantov FDV iz leta 2004, pa problem zaposlovanja diplomantov posameznih smeri FDV še ni tako velik oziroma ne kaže še na večjo krizo zaposlovanja. V primerjavi z ostalimi diplomanti družboslovja v Sloveniji imajo diplomanti FDV še dokaj ugoden položaj, verjetno ravno zaradi tega, ker ne pripadajo profesionalnim poklicnim skupinam. Največ težav naj bi imeli diplomanti politologije, predvsem APJU ter sociologi kadrovskega menedžmenta, saj bolj poklicno usmerjeni študijski programi predstavljajo večji problem na trgu dela (Kramberger, 2004).

## **8.2. FDV – VLOGA IN UKREPI**

Da bi ugotovili vlogo FDV pri reševanju problema zaposlovanja sva predstojnikom kateder na posameznih oddelkih poslali kratka vprašanja v zvezi s povezovanjem kateder (oddelka) s trgom dela. Hkrati pa sva vprašanja poslali tudi društvom, ki delujejo v okviru FDV oz. v okviru posameznega oddelka ali katedre. Odgovore sva strnili in zapisali ugotovitve za vsak oddelek na FDV.

### *Oddelek za politologijo*

*Izr. prof. dr. Andrej Lukšič*, predstojnik **Katedre za teoretsko analitsko politologijo**, pravi, da pri zaposlovanju oz. poklicnem (kariernem) usmerjanju svojih študentov katedra nima opredeljene vloge. Katedra tudi ne sodeluje s trgom dela, torej nima nobenih stikov s podjetji oz. institucijami, kjer bi se kasneje lahko zaposlovali diplomanti, prav tako pa na tem področju ne sodeluje z bivšimi diplomanti.

*Doc. Dr. Petra Roter* s **Katedre za mednarodne odnose** pa navaja, da katedra formalne vloge v tem pogledu nima, saj tega ne predpisuje nobeden akt. Neformalno pa profesorji študente že pri vpisu seznanjajo z možnostmi zaposlovanja. Katedra je s trgom dela povezana predvsem prek neformalnih stikov. Ker je profil diplomanta politologije tako specifičen, Roterjeva dodaja, da v tem primeru standardnih povezav (kot morda v specializiranih poklicih) s trgom ni. Kar se pa tiče stikov z bivšimi diplomanti je tako, da je ponavadi komunikacija obojestranska. Tudi diplomanti se vračajo in profesorje ter študente seznanjajo s svojimi izkušnjami.

V okviru oddelka za politologijo deluje društvo **Polituss**. Predsednik društva *Davor Hafnar* je takoj na začetku opozoril, da zaposlovanje ni ena od prednostnih nalog pri delovanju društva, bolj so usmerjeni v omogočanje dodatnih aktivnosti študentom politologije tekom študija, saj je mnenja, da z obljubami o kariernem napredovanju ne bi pridobivali članov. V društvu ni ena izmed prioritet usmerjanje in svetovanje študentom kako do zaposlitve, prav tako ni načrtnega delovanja v smeri, da bi pomagali študentom pri zaposlovanju, vendarle poudarja, da izkušnje pridobljene v društvu, lahko precej pomagajo kasneje na delovnih mestih, saj jim omogočajo, da se v praksi realizirajo na določenih področjih v obliki organiziranja dogodkov, publikacij, itd. Prav tako se društvo ne povezuje z bivšimi diplomanti in tudi ne s trgom dela.

### *Oddelek za kulturologijo*

*Izr. prof. dr. Mitja Velikonja* odgovarja, da se **oddelek za kulturologijo** s tem področjem začneja ukvarjati intenzivneje v bližnji prihodnosti, saj so bili v zadnjih letih bolj usmerjeni na oblikovanje dodiplomskih in podiplomskih programov kulturologije. To področje je bilo do sedaj prepuščeno individualni iniciativi posameznih predavateljev, ki so »po svojih močeh in kanalih pomagali študentom oz. diplomantom pri njihovih poklicnih karierah ali nadaljevanju študija.

Predsednica društva **kulturologov Kult.co** *Urška Jež* je sicer odgovorila, da nimajo načrtnega usmerjanja in svetovanja študentom pri zaposlovanju, vendar pa je mnenja, da k temu precej pripomorejo, saj imajo študentje v okviru društva možnost organizirati ali sodelovati pri različnih projektih, kjer si pridobijo praktične izkušnje. Prav tako k usmerjanju pripomorejo preko svetovanja bivših diplomantov, ki se še vedno udeležujejo njihovih dogodkov in jim preko institucij, v katerih so zaposleni, pomagajo pri izvajanju in organiziranju projektov. Spet odgovarja, da nimajo posebne strategije, ki bi študentom



pomagala do zaposlitve, a poudarja, da je vendarle sodelovanje v društvu dober način za pridobivanje referenc in socialnega kapitala, saj je društvo, prek svojih dogodkov in časopisa, vedno bolj prisotno v kulturološki javnosti. Načrtnega povezovanja s trgom ne ustvarjajo, v iskanju sponzorjev pa so iskali stik v profitnem sektorju, predvsem v knjigarnah, prodajnih galerijah, oglaševalskih agencijah. Predsednica je opozorila na to, da je kulturologija precej mlada smer in so kot kader na trgu delovne sile še dosti neprepoznavni, a se vendarle zadnji dve leti situacija izboljšuje.

### *Oddelek za komunikologijo*

*Izr. prof. dr. Zlatko Jančič* ugotavlja, da je vloga katedre na področju usmerjanja in zaposlovanja svojih študentov zvedena na »iniciativo posameznih profesorjev, ki imajo tesnejše stike s prakso«. Na leto se tako nabere kar nekaj uspešnih posredovanj. Do sedaj je v smislu oblikovanja študijskih projektov sodelovala vrsta podjetij, najpomembnejši med njimi so Fructal, Petrol, Mercator, Gorenjka itd. Študentje komunikologije imajo poleg študija možnost sodelovanja v vrsti študentskih društev, ki se ukvarjajo s problematiko študijskega programa komunikologije, hkrati pa se lahko včlanijo tudi v vrsto stanovskih društev, kot so DMS, SOZ, PRSA idr. Jančič poudarja, da se tudi diplomiranci včasih obrnejo na posamezne profesorje, ki jim, če je možno, pomagajo pri iskanju zaposlitvenih priložnosti. Dodaja pa še, da »bi morala fakulteta poskrbeti za centralno službo za reševanje tovrstne problematike«.

Predsednik **društvo za tržno komuniciranje Kalidej** *Tomaž Apohal* pa je odgovoril, da je bil že ob nastanku društva eden izmed zastavljenih problemov, problem pridobivanja strokovnih izkušenj in zaposlovanje študentov. Predsednik društva je predstavil strukturo društva, saj le ta deluje nekoliko drugače kot ostali. Pravi, da je Kalidej kreativna mrežna organizacija znotraj katere se vsakdo lahko odloči za projekt in si izbere skupino za realizacijo. V društvu se zavedajo, da so pri zaposlovanju ključni dejavniki izkušnje, ustvarjalnost, znanje in socialni kontakti, zato stremijo k temu, da bi vsi člani v okviru društva pridobili te kvalitete. Poleg projektnega vodenja, je ena izmed strategij, ki pomagajo študentom na poti k zaposlovanju tudi ta, da člani društva, ki so aktivni na različnih položajih v podjetjih, obveščajo druge člane o ponudbi dela in pogojih za zaposlitev, ko znotraj podjetja, v katerem delujejo, pride do kadrovske potrebe. Predsednik društva navaja, da v podjetju raje zaposlujejo diplomante, ki jih priporočajo notranji sodelavci, zato se je ta strategija pokazala kot precej uspešna. Pri projektih v Kalideju skoraj vedno sodelujejo s podjetji in strokovnjaki, zato imajo člani odlično možnost pridobivanja poznanstev, izkušenj, uporabnih znanj, z dobrim delom pa se

lahko izkažejo potencialnim delodajalcem, ki sodelujejo pri projektih. Poleg tega pa podjetja brezplačno objavljajo kadrovske oglase na njihovem spletnem forumu v rubriki Zaposlitveni oglasi, tako lahko vsi člani pogledajo ponudbo in se nanjo odzovejo. Veliko članov je zaradi sodelovanja s podjetji preko projektov in zaposlitvenih oglasov dobilo redno ali začasno zaposlitev v podjetjih svoje stroke. Na drugi strani pa se je, kot pravi Tomaž Apohal, Kalidej uveljavil kot kalilnica mladih, sposobnih ustvarjalcev in strokovnjakov. Prav tako se Kalidej povezuje z bivšimi diplomanti v precejšnji meri, saj je več kot polovica članov bivših diplomantov FDV in drugih fakultet. Kot pravi predsednik društva, imajo diplomanti izredno pomembno vlogo znotraj društva, saj posredujejo izkušnje in znanja, s svojim znanjem izvajajo projektno vodenje ekip, predavajo ali poiščejo predavatelje za določene vsebine ter posredujejo kadrovske potrebe iz svojih poslovnih okolij. Kalidej se precej intenzivno povezuje tudi z gospodarstvom. Gospodarski subjekti in podjetja sodelujejo z njimi kot predavatelji, svetovalci, donatorji, sponzorji. Predsednik društva je navedel nekatera izmed podjetij, organizacij, agencij, posameznikov s katerimi sodelujejo: oglaševalske agencije (Pristop, Imelda Ogilvy, Imago, Futura DDB,...), podjetja e-Študentski Servis, Solos, Collegium, Mondial Travel, Metropolis ter drugi posamezniki, organizacije, mediji (Loesje, FDV, SOZ, Magdalena, Festival Stik, Memefest, Fotoformat, Marketing magazin,...)

### *Oddelek za sociologijo*

*Doc. Dr. Katja Lozar Manfreda* s **Katedre za informatiko in metodologijo** odgovarja, da katedra nima nobene formalne vloge in da so aktivnosti omenjene problematike odvisne od posameznih članov katedre. Ponudbe za sodelovanje prihajajo včasih tudi od kolegov izven fakultete, o čemer pa se nato obvesti predstavnike študentov, Društvo študentov družboslovne informatike ali posamezne študente in se jih na ta način povabi k sodelovanju. Formalno pa katedra ne sodeluje niti s trgom dela niti z bivšimi diplomanti.

*Doc. Dr. Blanka Tivadar* s **Katedre za teoretično sociologijo** pravi, da na organiziran način v tej smeri katedra doslej ni delovala, da pa pričakujejo, da je po prenovljenem, bolonjskem, študijskem programu predvideno sodelovanje s podjetji. Drugače pa je katedra dejavnejša pri omogočanju študentskega praktičnega dela, saj so njeni člani predstojniki centrov na fakulteti, ki redno izvajajo raziskave, pri katerih sodelujejo tudi študentje. Ti centri so: Center za proučevanje družbene blaginje, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, Center za socialno psihologijo ter Center za prostorsko sociologijo.

*Red. prof. dr. Ivan Bernik* pa odgovarja, da se niti sociološke katedre niti oddelek ne ukvarjajo s poklicnim usmerjanjem študentov. Dodaja pa še, da bi bilo »dobro razmišljati o predmetu ali predmetih, ki bi študente pripravljali na aktivno spoprijemanje z negotovostmi trga delovne sile«. Za konec pa izraža še upanje, da bo v bolonjskem študijskem programu to nekoliko bolj upoštevano.

V okviru oddelka za sociologijo deluje več društev. **Društvo študentov kadrovskega menedžmenta (DŠKM)** promovira študij na različne načine ter si prek svojih povezav utira pot na trg delovne sile. Kot pravi predsednik društva *Primož Zupan*, si to pot poskušajo utirati predvsem preko povezav z Zvezo društev za kadrovske dejavnosti Slovenije-ZDKDS. Pravi, da se na njih obrnejo različne organizacije, ki iščejo kvalitetne kadre, te ponudbe posredujejo naprej članom in jih prav tako objavljajo na spletnem portalu-forumu. *Primož Zupan* je kot naslednjo strategijo, ki bi vplivala na zaposlovanje diplomantov, predstavil *zaposlitveni sejem*, ki ga pripravljajo skupaj še z drugimi društvi, kjer bi lahko diplomanti prišli v stik z delodajalci. Predsednik društva je odgovoril, da ohranjajo stike z bivšimi diplomanti in da se jih vsako leto velik delež znova včlani v njihovo društvo, saj v društva organizirajo tudi različne delavnice (javno nastopanje, obiski kadrovske konferenc, strokovne ekskurzije v znana slovenska podjetja), ki naj bi izboljšale kompetence diplomantov in drugih članov. Prav tako poudarja povezavo s trgom dela in pravi, da so povezani z različnimi organizacijami, na prvem mestu navaja podjetje *Mojedelo.com*, ki je eden izmed glavnih sponzorjev. S podjetji sodelujejo preko strokovnih ekskurzij (*Krka d.d.*, *Luka Koper d.d.*, *Tlum d.d.*, *NLB d.d.*, *Gorenje*, *Merkator*,...). Preko ZDKDS so sodelovali kot tehnična pomoč pri organizaciji večih konferenc, v zameno za to imajo brezplačno kotizacijo na dotični konferenci.

Za **sociološko društvo Modri jezdec** pa je na vprašanja odgovoril bivši predsednik *Jaša Jarec*, torej se odgovori nanašajo na obdobje njegovega predsedstva. Pravi, da takrat kakšnega sistematičnega usmerjanja in svetovanja študentom niso imeli, da pa so organizirali okroglo mizo, v kateri so sodelovali strokovnjaki s področja zaposlovanja. Tudi kakšnih posebnih strategij, ki bi pomagala diplomantom na poti k zaposlitvi niso imeli.

# 9. METODOLOGIJA ZA ANALIZO AKTUALNIH SPOROČIL DIPLOMANTOV FDV

## 9.1 CILJI IN NAMEN NALOGE

Izdelali sva aplikativno diplomsko nalogo, ki se ukvarja z ožjim družbenim problemom, ki je vedno bolj aktualen tudi za samo Fakulteto za družbene vede. V nalogi sva poskusili oceniti obstoječe stanje glede problematike zaposlovanja diplomantov FDV in na ta način pristojnim ponuditi morebitne rešitve ali ukrepe pri reševanju tega problema. Želeli sva dobiti sveže informacije o kakovosti in koristnosti študija na FDV ter spoznati njegovo vlogo pri povezovanju svojih diplomantov s trgom dela.

## 9.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE

Diplomsko delo Zaposlitveno – karierne možnosti diplomantov FDV sva razdelili na dva glavna sklopa: **uvodni - teoretični** in **analitski - praktični**.

**Teoretični del** je sestavljen iz uvoda, prikaza pojma kariere, trga dela in delovne sile ter politike zaposlovanja na splošno. V prvem delu sva torej skušali predstaviti najprej pojem kariere v sodobnem svetu in pomen le-te na razvoj posameznikovih poklicnih ambicij in potencialov. Nato sva na kratko orisali spremembe na trgu dela v zadnjih 15 letih, torej od osamosvojitve dalje. Pri tem sva, seveda, upoštevali tudi spremembo političnega sistema in prehod v tržno gospodarstvo, ki je močno označil zaposlovanje v zadnjih letih. V nadaljevanju sva predstavili še evropsko politiko zaposlovanja, nato pa se osredotočili na aktualno stanje na trgu delovne sile. Teoretične ugotovitve iz tega poglavja sva predstavili še na ožjih pojmih – zaposlovanje mladih, nato zaposlovanje diplomantov in predvsem diplomantov FDV. V tem delu sva opisali tudi vlogo ključnih akterjev pri reševanju problema brezposelnosti diplomantov. Predvsem pa sva se usmerili na vlogo fakultete pri reševanju izpostavljenega problema. S pregledom preteklih analiz ter kratke ankete, ki sva jo poslali predstojnikom posameznih kateder ter vodilnim v študentskih društvih, sva nato dobili vpogled v zaposlovanje diplomantov Fakultete za družbene vede.

V **praktičnem delu** pa sva prikazali rezultate ankete, ki so jo pod mentorstvom prof. dr. Krambergerja v letu 2004 izvedli študentje sociologije, smer kadrovskega menedžmenta. Pričeli

sva z urejanjem in razvrščanjem podatkov, ki so bili podani v obliki odprtega tipa odgovorov, uredili sva jih s pomočjo kodiranja, rezultate pa pridobili s statističnim programom SPSS. V sklepnih diskusijah sva nato interpretirali postavljene hipoteze in jih glede na pridobljene podatke potrdili ali ovrgli. Diplomsko nalogo sva vsebinsko zaključili z morebitnimi rešitvami in praktičnimi predlogi. V zaključku pa sva diplomo tudi vsebinsko zaokrožili in smiselno končali.

### **9.3 METODOLOGIJA PRI TEORETIČNEM DELU**

Pri raziskovanju sva opravili pregled strokovne literature. Z zbiranjem, analizo in interpretacijo primarnih virov (ključni zakoni, sistemski akti, strategije razvoja ipd.) ter sekundarnih virov (knjige, strokovni in časopisni članki) sva prikazali različne vidike in mnenja različnih strokovnjakov o problematiki zaposlovanja diplomantov FDV. Kot vir potrebnih podatkov in informacij sva poleg omenjenega uporabili še internet ter interne vire zaposlenih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in na Fakulteti za družbene vede. Prav tako pa sva kot metodo uporabili vprašalnik, ki sva ga preko elektronske pošte poslali predstojnikom kateder in predsednikom društev. Anketnik so izpolnili in vrnili po elektronski pošti (v prilogi).

### **9.4 METODOLOGIJA PRI EMPIRIČNEM ANALITSKEM DELU**

#### *Anketa*

Anketo, s katero sva dobili podatke za praktični del najine diplomske naloge, so med bivšimi diplomanti izvedli študentje sociologije, smer kadrovskega menedžmenta, v študijskem letu 2003/2004 pod mentorskim vodstvom prof. dr. Antona Krambergerja. Anketa je bila sestavljena iz demografskih in drugih osnovnih podatkov (leto vpisa, smer vpisa, leto diplomiranja, status, položaj itd.) anketiranih diplomantov ter 10 vprašanj odprtega tipa. Anonimno anketo je rešilo in vrnilo 125 bivših diplomantov FDV. Anketa je v diplomski nalogi pod prilogo A.

#### *Vzorčenje*

Vzorec, ki sva ga uporabili pri obdelavi podatkov se imenuje **SNEŽNA KEPA** (snowball sampling). Izbrani vzorec ni povsem običajen za to vrsto analitičnega dela in strokovnjaki se šele v zadnjih letih intenzivneje ukvarjajo z razlago in interpretacijo tega vzorca, ki je precej različen od slučajnega vzorca. Prvi ga je predstavil sociolog James Coleman kot vzorec, ki se

uporablja za pridobivanje podatkov o socialnih omrežjih in ne o celotni populaciji. Pri tej vrsti vzorčenja gre za alternativni pristop v preučevanju. Najprej bova poskusili vzorec snežne kepe razložiti na teoretičen način.

Statistična superstruktura znanja, zasnovana na teoriji verjetnosti in iskanju nepristranih ocen parametrov iz vzorčnih podatkov, ki je zrasla nad enostavnim slučajnim vzorčenjem, odpove ravno pri raziskovanju pojavov, ki so bolj terensko ali etnografsko obarvani. V primeru, da raziskujemo neslučajno povezano skupino ljudi, ki se na ta ali oni način pozna med seboj, nas je dolgo prevevalo nelagodje, da z analizo takšnih medsebojno povezanih enot dobivamo samo pristranske ocene o celotni populaciji. Toda problem je le v tem, da nam raziskave etnografskega tipa, ki velikokrat uporabljajo takšen ali drugačen tip posebnega (neslučajnega) vzorca z imenom snežna kepa, dajo dokaj dober vpogled v stvarno socialno omrežje, ki pa je le del nekega segmenta (dosti večje) populacije. Pravo vprašanje pri etnografskih raziskavah torej ni, kako s klasično, standardno statistično teorijo pridobiti iz takšnega kotalečega se vzorca nepristranske ocene za populacijo, ampak v tem, da se nehamo pretvarjati, da je na klasičen statističen način to sploh mogoče. Treba je zgraditi alternativno statistično paradigmo (teorijo), ki bo slonela na drugačni paradigmi (Rothenberg, 1995).

Del te nove teorije sta prispevala Salganik in Hakethorn (2004), ko sta pokazala, da se da tudi iz podatkov, pridobljenih na snovi vzorčenja snežne kepe, nepristransko sklepati na parametre socialnega omrežja, ne pa (še) na parametre dosti bolj razpršene populacije, v kateri so enote (že takorekoč) neodvisne med seboj. Seveda pa ostaja zaenkrat še neraziskano naslednje izzivalno vprašanje: ali je možna tudi statistično predvidljiva zveza med lastnostmi ožjega socialnega omrežja in lastnostmi omenjene širše, razpršene populacije? (Salganik in Hakethorn, 2004).

Če obrazloživa še vzorec snežne kepe na najinem primeru, gre torej za neslučajni vzorec, ki je precej drugačen od slučajnega vzorca, pri katerem lahko z znanim tveganjem posplošujemo na celotno populacijo. Snežna kepa je torej neslučajni vzorec, je dejansko socialno omrežje, ki so ga zgenerirali sociologi kadrovskega menedžmenta. Pri tej vrsti vzorčenja anketiranci izbirajo prijatelje, znance, sorodnike, torej posameznike, ki se poznajo. Populacija, ki je analizirana, je torej socialno omrežje študentov 4. letnika sociologov KM letnika 2004/05. Ta mreža znancev socializira „FDV-jevske“ diplomante v druge generacije, v različne poklicne prakse in podobno. Mreže so izredno pomembne, saj pretakajo vrednote, ocene in izkušnje.

Ker so med seboj povezani, imajo neko skupno točko, ki pa je realna, torej lahko zaključiva, da so socialna omrežja stvarna in dosti bolj realna kot pri slučajnem vzorcu.

Ni nama povsem znan način sklepanja iz tega socialnega omrežja na celotno populacijo FDV. Če bi ta mehanizem poznali, bi lahko ugotovitve trdili z zagotovostjo. Torej, od tega omrežja do vse populacije FDV diplomantov je nejasen korak, zato je vzorec posplošljiv na populacijo, ki sva jo iz ankete zajeli in predstavlja nek segment celotne populacije FDV. Morava pa poudariti, da vse trditve lahko opravičiva, saj poznavata nekaj iz tega socialnega omrežja. Ker so anketarji študentje sociologije KM, je razumljivo, da so med anketiranci sociologi močno nadreprezentativni glede na strukturo vseh diplomantov po smereh.

V skladu s tem lahko trdimo, da odgovori v večjem delu odražajo stališča sociologov. Med anketiranci je bilo 52 (41,6%) sociologov, 26 (20,8%) komunikologov, 23 (18,4%) politologov ter 22 (17,6%) novinarjev. V anketi je sodeloval tudi en kulturolog, vendar ga zaradi nereprezentativnosti v nadaljnji analizi nisva upoštevali.

Tabela 9.1: Anketirani diplomanti po smereh (anketa 2004)

Anketirani diplomanti po smereh	(%)
Sociologi	41,60%
Komunikologi	20,80%
Politologi	18,40%
Novinarji	17,60%
Kulturologi	0,80%

Od vseh anketiranih diplomantov je 88 (70,4%) žensk in 37 (29,6%) moških, kar ustreza stanju v celotni populaciji diplomantov FDV. Anketirance sva razdelili tudi po razredih starosti, vpisa na fakulteto in diplomiranja. Do leta 1995 je diplomiralo 24,8% vseh anketirancev, med leti 1996 in 2000 32,8%, od leta 2001 do 2005 pa 41,6% vseh anketirancev.

Tabela 9.2: Leto diplomiranja (anketa 2004)

Leto diplomiranja	(%)
Do leta 1995	24,80%
1996-2000	32,80%
2001-2005	41,60%





*v delovnem okolju je teamsko delo zelo pomembno in mi ga v sklopu študija nismo pridobili).“ (anketa 2004)*

Odgovor sva nato kodirali glede na kategorije. Če je anketiranec navedel odgovor, ki smiselno ustreza prvi kategoriji (v tem primeru manj teorije, več prakse) sva v SPSS programu izbrali DA, v nasprotnem primeru NE. Če kodiramo ta odgovor, je anketiranec navajal odgovore, ki ustrezajo naslednjim kategorijam: *manj teorije več prakse, več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji ter timsko delo*. Torej, v te kategorije sva vnesli odgovor DA, v ostale pa NE.

**(2) Primer odgovora na vprašanje vprašanje** *Kaj pa bi se po vašem dalo pri študiju na FDV izboljšati, je česa preveč ali česa premalo?*

*„Preveč je podatkovnen študij v prvih dveh letnikih, premalo konkretnih veščin; v višjih letnikih bi morali biti predmeti veliko bolj konkretni, uporabni. Bolj bi se bilo potrebno povezati tudi z raznimi raziskovalnimi institucijami in določenimi podjetji, ki aktivno sodelujejo pri oblikovanju mladega kadra (v tujini veliko spin-off podjetij iz akad. sfere tudi na družboslovnih področjih – odlična motivacija za študente in zelo spodbudni rezultati), spodbujanje inovativnega duha, ne izključno teoretiziranja.“ (anketa 2004)*

V tem primeru pa anketiranec navaja odgovore, ki ustrezajo kategorijam *manj teorije, več prakse, stik z delodajalci in raziskovalnimi institucijami ter spodbujanje kreativnosti in inovativnosti*. Te kategorije sva označili z DA, preostale pa z NE, saj v celotnem odgovoru ni navedenih podatkov, ki bi tem kategorijam ustrezali.

Kodirane in vnešene podatke sva nato statistično obdelali z različnimi funkcijami programa SPSS. Vprašanja zaprtega tipa, ki se predvsem nanašajo na osebne podatke (letnice, spol itd.), sva obdelali s »Frequencies« analizo ter na ta način dobili podatke o frekventnosti posameznih odgovorov. Frekventnost odgovorov odprtega tipa pa sva obdelali z »Multiple response Frequencies« analizo. Kasneje sva preverjali tudi povezanost med določenimi odgovori. Za pridobitev teh rezultatov sva uporabili »Crosstabs« analizo ter »Multiple response Crosstabs« analizo za odprti tip vprašanj. Pri ugotavljanju povezanosti med posameznimi spremenljivkami in pri preverjanju hipotez sva uporabljali hi-kvadrat test, torej sva upoštevali le povezanost med tistimi odgovori, kjer je bila stopnja tveganja manjša od 5%. Statistične analize sva izvajali po vrstičnih odstotkih in poudarek namenjali podatkom, ki so bistvenega pomena za najino interpretacijo in sklepno diskusijo.

## *Hipoteze*

Na podlagi teoretičnih spoznanj in glede na cilj ter namen diplomske naloge sva si zastavili temeljno hipotezo ter podhipotezo. Zastavili pa sva si tudi 4 manjše, ki se na temeljno hipotezo in na podhipotezo smiselno navezujejo. V skladu s preverjenimi hipotezami sva na koncu rezultate interpretirali in podali sklep.

**H: Fakulteta za družbene vede ima pomembno vlogo v procesu usmerjanja in zaposlovanja svojih diplomantov.**

**H<sub>1</sub>: Smer študija vpliva na zadovoljstvo diplomantov s študijem.**

H<sub>a</sub>: Fakulteta za družbene vede ne nudi dovolj praktičnega znanja.

H<sub>b</sub>: Diplomanti FDV imajo težave pri iskanju prve zaposlitve.

H<sub>c</sub>: Diplomanti si želijo stikov s FDV.

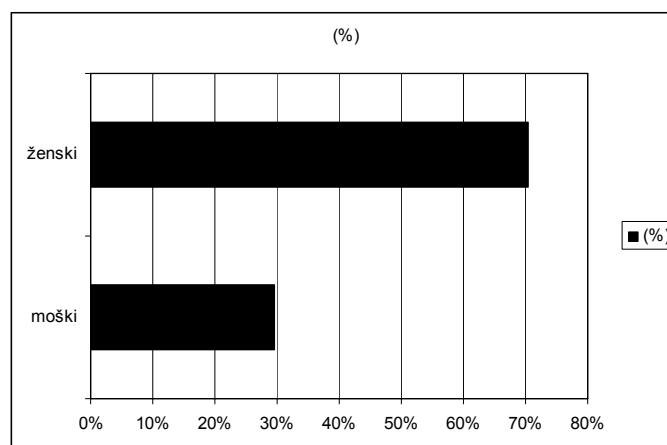
H<sub>d</sub>: Fakulteta nima jasno izoblikovanih poklicnih profilov.

## 10. VLOGA FDV V KARIERI NJENIH DIPLOMANTOV (ANKETA 2004)

### 10.1. SPOL

Od 125 diplomantov jih je 88 (70,4%) ženskega spola in 37 (29,6%) moškega spola.

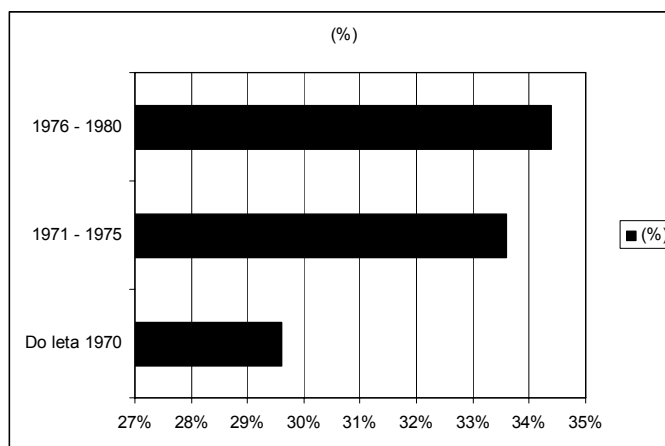
Slika 10.1: Spol (anketa 2004)



### 10.2. LETO ROJSTVA

17 (13,6%) od vseh anketiranih diplomantov je rojenih do leta 1960, 12 (9,6%) jih je rojenih med letoma 1961 in 1965, 8 (6,4%) med letoma 1966 in 1970, 42 (33,6%) med letoma 1971 in 1975 ter 43 (34,4%) med letoma 1976 in 1980. 2,4% anketirancev pa na to vprašanje ni odgovorilo.

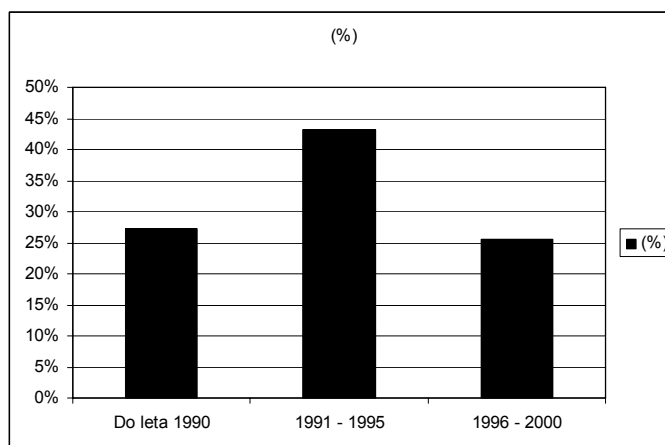
Slika 10.2: Leto rojstva (anketa 2004)



### 10.3. LETO VPISA NA FAKULTETO

21 (16,8%) od vseh anketiranih diplomantov se jih je na fakulteto vpisalo do leta 1980, 6 (4,8%) med letoma 1981 in 1985, 7 (5,6%) med letoma 1986 in 1990, 54 (43,2%) med letoma 1991 in 1995 ter 32 (25,6%) med letoma 1996 in 2000. 4% anketirancev na to vprašanje ni navedlo odgovora.

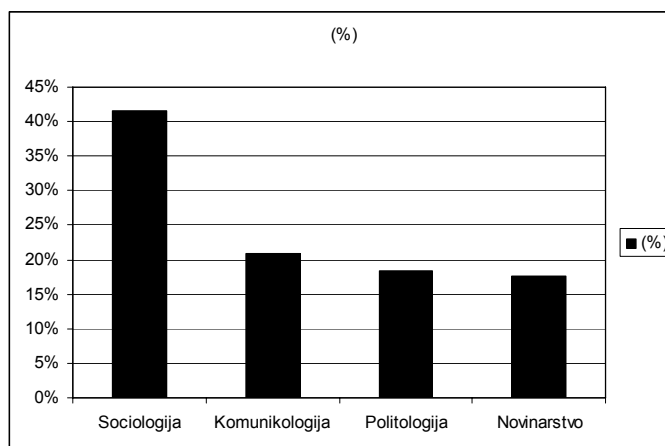
Slika 10.3: Leto vpisa (anketa 2004)



### 10.4. SMER DODIPLOMSKEGA ŠTUDIJA

Med anketiranci je 52 (41,6%) sociologov, 26 (20,8%) komunikologov, 23 (18,4%) politologov ter 22 (17,6%) novinarjev. Kulturologov zaradi prej navedenih razlogov pri analizi nismo upoštevali.

Slika 10.4: Smer dodiplomskega študija (anketa 2004)



S pomočjo »multiple response crosstabs« analize sva analizirali povezanost **smeri dodiplomskega študija na FDV** z željami po stikih s FDV, z dodatnimi znanji, ki so se jih anketirani diplomanti morali na novo priučiti na delovnem mestu, s predlogi za izboljšave študija na FDV, s tem, kar je bilo anketirancem pri študiju najbolj všeč, z vzpodbudami za študij na FDV ter s prednostmi študija na FDV.

Tabela 10.4.1: **Povezanost smeri študija z željami po stikih s FDV** (Vprašanje glede želje je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 120 anketiranih diplomantov.)

Želja Smer	Da, podiplomski študij	Ne, ne vidim možnosti	Da, forumi, srečanja, izobraževanje	Da, neformalni stiki	Da, svetovanje študentom	Ne, me ne zanima	Skupaj veljavni odgovori po smereh
Sociologija	16,0%	6,0%	28,0%	48,0%	12,0%	12,0%	41,7%
Komunikologija	20,0%	0,0%	28,0%	56,0%	12,0%	8,0%	20,8%
Novinarstvo	13,6%	0,0%	13,6%	40,9%	18,2%	31,8%	18,3%
Politologija	17,4%	8,7%	17,4%	65,2%	17,4%	4,3%	19,2%
Skupaj vsi anketiranci	16,7%	4,2%	23,3%	51,7%	14,2%	13,3%	100%

Anketirani sociologi so najpogosteje izrazili željo po neformalnih stikih (48,0%). V nekoliko manjši meri si anketirani sociologi želijo tudi stikov v obliki forumov, srečanj in izobraževanja (28,0%). Najmanj (6,0%) pa jih je navedlo, da ne vidijo možnosti za stike s FDV. Med anketiranimi komunikologi se je najpogosteje pojavil odgovor, da si želijo neformalnih stikov (56,0%), sledi želja po stikih v obliki forumov, srečanj in izobraževanj (28,0%), nihče izmed anketiranih komunikologov pa ni navedel, da ne vidi možnosti za stike s FDV. Tudi anketirani novinarji so v največji meri izrazili željo po neformalnih stikih (40,9%), precej (31,8%) pa jih je navedlo tudi, da jih stiki s FDV ne zanimajo. 65,2% anketiranih politologov si prav tako želi neformalnih stikov s FDV, veliko si jih tudi želi stikov v obliki

forumov, srečanj in izobraževanja (23,3%) ter v obliki podiplomskega študija (16,7%). Med vsemi anketiranci skupaj je bil največkrat naveden odgovor neformalni stiki (51,7%).

Tabela 10.4.2: **Povezanost smeri študija z dodatnimi znanji** (Vprašanje glede dodatnih znanj je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 117 anketiranih diplomantov.)

Smer	Sociologija	Komunikologija	Novinarstvo	Politologija	Skupaj vsi anketiranci
<b>Dodatna znanja</b>					
Popolnoma vse zaradi dela na drugem področju	6,1%	12,5%	4,5%	0,00%	6,0%
Prevajanje teorije v prakso	24,5%	37,5%	40,9%	13,60%	28,2%
Poslovni običaji	0,0%	8,3%	4,5%	13,60%	5,1%
Zakonodaja in predpisi	24,5%	12,5%	9,1%	22,70%	18,8%
Spoznavanje organizacij in podjetij	0,0%	8,3%	4,5%	9,10%	4,3%
Specialni računalniški in informacijski programi	32,7%	25,0%	27,3%	27,30%	29,1%
Delo z ljudmi	12,2%	12,5%	18,2%	13,60%	13,7%
Komunikacijske sposobnosti	26,5%	25,0%	36,4%	22,70%	27,4%
Sposobnosti organiziranja	16,3%	0,0%	22,7%	18,20%	14,5%
Tuji jeziki	12,2%	0,0%	18,2%	18,20%	12,0%
Veliko dodatnega teoretičnega in praktičnega znanja	16,3%	20,8%	18,2%	13,60%	17,1%
Stalno dodatno izobraževanje	10,2%	0,0%	0,0%	4,50%	5,1%
Skupaj veljavni odgovori po smereh	41,9%	20,5%	18,8%	18,80%	100%

Specialne računalniške in informacijske programe so se morali najpogosteje dodatno naučiti na delovnem mestu sociologi (32,7% vseh anketiranih sociologov) in politologi (27,3% vseh anketiranih politologov), medtem ko so prevajanje teorije v prakso najpogosteje navajali komunikologi (37,5% vseh anketiranih komunikologov) ter novinarji (40,9% vseh anketiranih novinarjev). Anketiranci vseh smeri pa so na drugem mestu najpogosteje navajali komunikacijske sposobnosti. Skupaj gledano so se anketirani diplomanti FDV v največji meri morali priučiti specialnih računalniških in informacijskih znanj (29,1% vseh anketiranih diplomantov).

Tabela 10.4.3: **Povezanost smeri študija s predlogi za izboljšavo študija na FDV** (Vprašanje glede predlogov je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 120 anketiranih diplomantov.

<b>Smer</b>	Sociologija	Komunikologija	Novinarstvo	Politologija	Skupaj vsi anketiranci
<b>Predlog</b>					
Manj teorije, več prakse	70,0%	84,6%	77,3%	59,1%	72,5%
Več komunikacije in dela s profesorji	14,0%	15,4%	22,7%	18,2%	16,7%
Boljša predavanja	26,0%	15,4%	9,1%	22,7%	20,0%
Stiki z delodajalci in raziskovalnimi institucijami	6,0%	23,1%	4,5%	18,2%	11,7%
Timsko delo	14,0%	7,7%	4,5%	18,2%	11,7%
Spodbujanje kreativnosti in inovativnosti	8,0%	7,7%	9,1%	27,3%	11,7%
Pridobivanje specialističnih znanj	18,0%	11,5%	31,8%	18,2%	19,2%
Ne vem	8,0%	0,0%	9,1%	4,5%	5,8%
Skupaj veljavni odgovori po smereh	41,7%	21,7%	18,3%	18,3%	100%

Med vsemi anketiranimi skupaj je najpogosteje navajan odgovor manj teorije, več prakse (72,5%). Med anketiranimi politologi je ta odgovor navedlo 59,1%, med sociologi 70,0%, med komunikologi 84,6% in med novinarji 77,3%. Po deležu navedenih odgovorov se na drugem mestu pojavlja pri sociologih boljša predavanja (26,0%), pri politologih spodbujanje kreativnosti in inovativnosti (27,3%), pri novinarjih pridobivanje specialističnih znanj (31,8%) in pri komunikologih stiki z delodajalci in raziskovalnimi institucijami (23,1%).

Tabela 10.4.4: **Povezanost smeri študija s tem, kar jim je bilo pri študiju na FDV všeč** (Vprašanje glede tega, kar jim je bilo všeč, je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 113 anketiranih diplomantov.)

Smer	Sociologija	Komunikologija	Novinarstvo	Politologija	Skupaj vsi anketiranci
<b>Všeč</b>					
Možnost raziskovalnega dela	6,3%	4,9%	0,0%	17,4%	7,1%
Dobri medsebojni odnosi	25,0%	28,6%	14,3%	13,0%	21,2%
Vzdušje	8,3%	9,5%	9,5%	26,1%	12,4%
Učenje tujih jezikov	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,9%
Posamezni predmeti	52,1%	61,9%	76,2%	60,9%	60,2%
Sistem opravljanja izpitov	4,2%	4,8%	0,0%	0,0%	2,7%
Predavanja posameznih profesorjev	33,3%	38,1%	38,1%	21,7%	32,7%
Pisanje diplome	2,1%	4,8%	9,5%	0,0%	3,5%
Nič	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,9%
Skupaj veljavni odgovori po smereh	42,5%	18,6%	18,6%	20,4%	100%

Anketiranci so po vseh smereh največkrat podali odgovor, da so jim bili med študijem najbolj všeč posamezni predmeti, prav tako pri vseh sledijo predavanja posameznih profesorjev. Le novinarji so odgovorili, da jim pri študiju ni bilo všeč čisto nič (4,8% vseh anketiranih novinarjev), medtem ko med politologi, sociologi in komunikologi tega ni navedel nihče. Anketirani politologi so kot eno izmed stvari, ki so jim bile všeč, pogosteje navajali vzdušje (26,1% vseh anketiranih politologov) ter možnost raziskovalnega dela (17,4%). Anketirani sociologi in komunikologi pa so v precejšnji mere navajali tudi dobre medsebojne odnose.



Tabela 10.4.5: **Povezanost smeri študija s prednostmi študija** (Vprašanje glede prednosti študija na FDV je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 115 anketiranih diplomantov.)

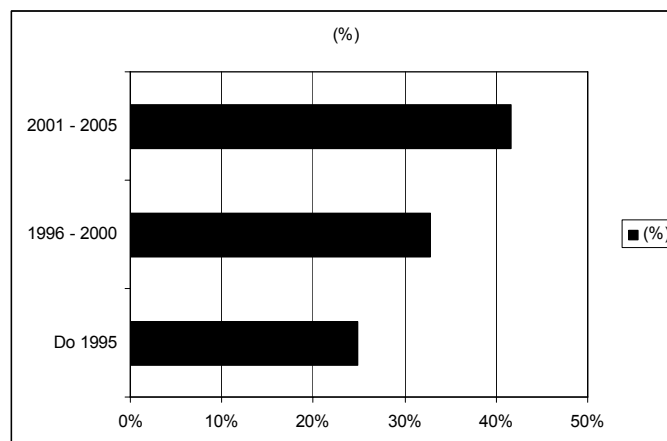
Smer	Sociologija	Komunikologija	Novinarstvo	Politologija	Skupaj vsi anketiranci
Prednosti					
Raziskovalna dejavnost	8,3%	0,0%	0,0%	8,7%	5,2%
Širina znanja	68,8%	63,6%	63,6%	73,9%	67,8%
Komunikacijske sposobnosti	10,4%	27,3%	13,6%	21,7%	16,5%
Odnos z ljudmi	4,2%	4,5%	0,0%	0,0%	2,6%
Praktično znanje	2,1%	9,1%	4,5%	0,0%	3,5%
Zanimiva predavanja	0,0%	4,5%	0,0%	4,3%	1,7%
Nič	2,1%	4,5%	22,7%	0,0%	6,1%
Ne vem	4,2%	4,5%	4,5%	0,0%	3,5%
Znanje pridobivanja podatkov	4,2%	0,0%	18,2%	13,0%	7,8%
Dobre možnosti zaposlitve	2,1%	0,0%	0,0%	8,7%	2,6%
Skupaj veljavni odgovori po smereh	41,7%	19,1%	19,1%	20,0%	100%

Tako anketirani sociologi in komunikologi kot novinarji in politologi so največkrat odgovorili, da je prednost študija na FDV širina znanja. Komunikacijske sposobnosti so pogosto navajali tako politologi (21,7% vseh anketiranih politologov), kot tudi sociologi (10,4% vseh anketiranih sociologov) in komunikologi (27,3%). Pri novinarji pa je drugi najpogostejši odgovor, da študij na FDV nima nobene prednosti (22,7%).

## 10.5. LETO DIPLOMIRANJA

Do leta 1995 je diplomiralo 31 (24,8%) anketirancev. Do leta 1985 jih je diplomiralo 17 (13,6%) anketirancev, od 1986 do 1990 jih je diplomiralo 7 (5,6%), od 1991 do 1995 prav tako 7 (5,6%), od 1996 do 2000 41 (32,8%) in od 2001 do 2005 52 (41,6%) anketirancev.

Slika 10.5: Leto diplomiranja (anketa 2004)



## 10.6. PODIPLOMSKI ŠTUDIJ

Med anketiranci jih je 93 (74,4%) brez podiplomskega študija. Med tistimi, ki so nadaljevali študij na podiplomski ravni se jih je 24 (19,2%) odločilo za magistrski študij, 7 (5,6%) pa še za doktorski študij. Od vseh anketirancev, ki so vpisali magisterij, jih je 17 (60,7%) izbralo študij na FDV, 11 (39,3%) pa drugje (druge fakultete v Sloveniji in tujina). Med tistimi, ki so se odločili za doktorski študij, jih je 6 (85,7%) na FDV ter 1 (14,3%) drugje.

Tabela 10.6: Povezanost med smerjo dodiplomskega študija in magisterijem (anketa 2004)

		magisterij			Skupaj
		Ni mag	Mag FDV	Mag drugje	
smer dodiplomskega študija	sociologija	75,0%	19,2%	5,8%	100,0%
	komunikologija	79,2%	8,3%	12,5%	100,0%
	novinarstvo	90,9%	4,5%	4,5%	100,0%
	politologija	68,2%	13,6%	18,2%	100,0%

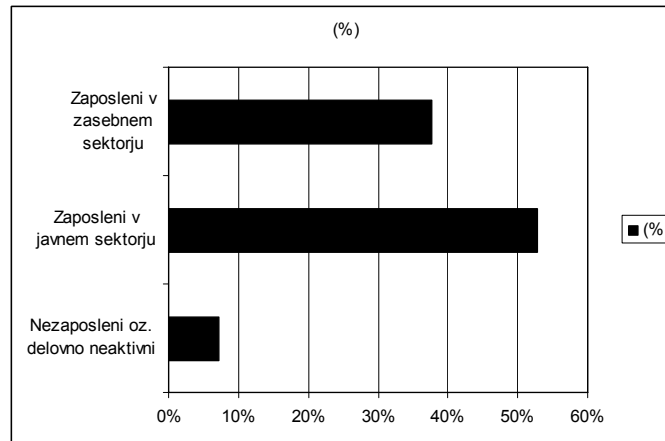
Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi$ -kvadrat = 9,4     $df = 8$      $p = 0,309$     ( $N = 124$ )

S pomočjo  $\chi^2$ -kvadrat testa sva ugotovili šibko, a za analizo vendarle relevantno povezanost med smerjo dodiplomskega študija in magistrskim študijem. Za magistrski študij se najpogosteje odločajo politologi (31,8%), sledijo sociologi (25,0%), najmanj pogosto pa komunikologi (20,8%) in novinarji (9,0%).

## 10.7. STATUS

Od 125 diplomantov jih je največ, torej 66 (52,8%), zaposlenih v javnem sektorju, 47 (37,6%) jih je zaposlenih v privatnem sektorju, nezaposlenih oz. neaktivnih pa je 9 (7,2%). 2,4% anketirancev na to vprašanje ni odgovorilo.

Slika 10.7: Status (anketa 2004)



Ugotavljali sva zvezo med smerjo dodiplomskega študija in trenutnim statusom anketiranih diplomantov. Tabelarična analiza X-kvadrat kaže, da sociologi najpogosteje zaposlujejo v javnem sektorju (60,8%), veliko manj pa v privatnem sektorju (29,4%), kar 9,8% pa jih je nezaposlenih ali delovno neaktivnih. Med politologi močno prevladuje zaposlovanje v javnem sektorju (72,7%) ter precej manj zaposlovanje v privatnem sektorju (22,7%). Zanimivo je, da so novinarji v enakem odstotku zaposleni tako v javnem kot v privatnem sektorju (50,0%), med vsemi anketiranimi novinarji pa ni niti enega brezposelnega. Nasprotno kot politologi in sociologi pa se komunikologi najpogosteje zaposlujejo v privatnem sektorju (61,5%), v manjši meri pa v javnem sektorju (30,8%).

## 10.8. POLOŽAJ NA DELOVNEM MESTU

Med anketiranimi diplomanti jih je 9 (7,2%) brez položaja, 42 (33,6%) na višjih položajih (vodstvenih ali vodilnih mestih) ter 67 (53,6%) samostojnih delavcev brez funkcije.

Tabela 10.8: Položaj na delovnem mestu (anketa 2004)

		položaj			Skupaj
		Ni položaja	Višji položaj (vodstveni ali vodilni)	Samostojni delavec (brez funkcije)	
status	Zaposl javni sektor	0,0%	24,2%	75,8%	100,0%
	Zaposl privatni sektor	2,1%	55,3%	42,6%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven	88,9%	11,1%	0,0%	100,0%
Skupaj		7,6%	35,6%	56,8%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 104,1$   $df = 4$   $p = 0,000$  ( $N = 118$ )

Ugotavljali sva povezavo med statusom in položajem na delovnem mestu. S hi-kvadrat testom sva ugotovili, da je največ (75,8%) anketiranih diplomantov zaposlenih v javnem sektorju samostojnih delavcev, ki so brez funkcije. Med zaposlenimi v privatnem sektorju pa prevladujejo višji položaji (55,3%), lahko vodstveni ali vodilni, vendar je v privatnem sektorju delež samostojnih delavcev tudi precej visok (42,6%).

## 10.9. VZPODBUDA ZA ŠTUDIJ NA FDV

Anketirani diplomanti so glede vzpodbude za študij na FDV navajali naslednje odgovore:

Tabela 10.9.1: Vzpodbuda za študij (anketa)

VZPODBUDA ZA ŠTUDIJ	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
zanimivost študijske smeri	47,2%
zanimanje za družboslovne vede	50,4%
možnost zaposlitve	13,0%
prenizko število točk za vpis na želeno fakulteto	3,3%
nadgradnja dotedanjega znanja	5,7%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Anketiranci so najpogosteje navajali, da jih je za študij vzpodbudilo zanimanje za družboslovne vede (50,4% vseh anketirancev), 47,2% vseh anketirancev je navedlo zanimivost študijske smeri, veliko manj pa jih je kot vzpodbudo navedlo možnost zaposlitve (13,0% vseh anketirancev), najmanj anketiranih diplomantov pa je kot vzpodbudo navedlo prenizko število točk za vpis na želeno fakulteto (3,3% vseh vprašanih).

Tabela 10.9.2: Povezanost vzpodbude za študij s smerjo dodiplomskega študija (anketa 2004)

		vzpodbuda za študij - zanimivost študijske smeri		Skupaj
		da	ne	
smer študija	sociologija	42,3%	57,7%	100,0%
	komunikologija	65,4%	34,6%	100,0%
	novinarstvo	23,8%	76,2%	100,0%
	politologija	56,5%	43,5%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 10,5$   $df = 4$   $p = 0,033$  ( $N = 123$ )

		vzpodbuda za študij - možnost zaposlitve		Skupaj
		da	ne	
smer študija	sociologija	9,6%	90,4%	100,0%
	komunikologija		100,0%	100,0%
	novinarstvo	28,6%	71,4%	100,0%
	politologija	21,7%	78,3%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 10,6$   $df = 4$   $p = 0,031$  ( $N = 123$ )

Pri vprašanjih glede vzpodbude za študij so se največje razlike med smermi pojavile pri navedenih odgovorih – zanimivost študijske smeri in možnost zaposlitve. Zanimivost študijske smeri so v največji meri navajali komunikologi (65,4% vseh komunikologov), najmanj pa novinarji (23,8% vseh novinarjev). Možnost zaposlitve pa je prevladovala med novinarji (28,6% vseh novinarjev) ter politologi (21,7% vseh politologov). Pri ostalih navedenih odgovorih pa x-kvadrat test ni pokazal na relevantne razlike med smermi.

## 10.10. OKOLIŠČINE IN TEŽAVE NA POTI OD DIPLOME DO PRVE ZAPOSLOTITVE

Najmanj, torej 13 (10,4%) diplomantov, so zaposlitev dobili zaradi kadrovske štipendije, 19 (15,2%) jih je imelo težave, zato so se odločili za honorarno delo, delo preko študentskega servisa ali so brezposelni, 20 (16%) jih je mnenja, da so za njihove težave v zvezi z zaposlovanjem kriva fakulteta oz. pomanjkanje znanja. 28 (22,4%) jih ni imelo težav in so se zaposlili takoj, največ, torej 45 (36%) pa jih je dobilo zaposlitev zaradi delovne aktivnosti med študijem samim.

## 10.11. POKLICNA POT OD PRVE DO SEDANJE ZAPOSLOTITVE

Od 125 diplomantov jih 8 (6,4%) ni storilo prvega koraka, torej se še niso zaposlili. 81 (64,8%) jih je storilo prvi korak, torej so na svoji karierni poti naredili spremembo. Od teh, ki

so storili prvi korak, jih je 55 (44,0%) ostalo na istem delovnem področju in na istem položaju, 27 (21,6%) jih je menjalo delovno področje, vendar so ostali na istem položaju, 18 (14,4%) jih je napredovalo na višji položaj na istem delovnem področju, 16 (12,8%) pa jih je napredovalo na višji položaj na drugem delovnem področju. Od vseh 125 diplomantov pa jih je 36 (28,8%) naredilo 2 koraka ali več, kar pomeni, da so vsaj dvakrat zamenjali delovno področje ali položaj.

Tabela 10.11.1: Povezanost smeri dodiplomskega študija s koraki na karierni poti (anketa 2004)

		Število korakov na karierni poti			Skupaj
		Ni koraka	En korak	Dva korak ali več	
smer dodiplomskega študija	sociologija	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%
	komunikologija	11,5%	76,9%	11,5%	100,0%
	novinarstvo	0,0%	45,5%	54,5%	100,0%
	politologija	4,3%	73,9%	21,7%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 13,1$   $df = 6$   $p = 0,042$  ( $N = 123$ )

Preverjali sva povezanost med smerjo dodiplomskega študija in številom korakov na karierni poti in ugotovili šibko povezanost. Karierna pot sociologov je najpogosteje zaznamovana le z enim korakom (61,5%), 30,8% jih je storilo 2 ali več korakov in 7,7% nobenega koraka. Tudi pri komunikologih prevladuje en korak (76,9%), enak odstotek pa jih je storilo dva koraka ali več ter nobenega (11,5%). Tudi politologi na svoji karierni poti v večini primerov storijo le en korak (73,9%), 21,7% jih naredi dva ali več, 4,3% pa nobenega. Za razliko od vseh ostalih pa le pri novinarji ni nikogar, ki bi ostal brez koraka, pa tudi precej velik delež jih naredi dva koraka ali več (54,5%).

Tabela 10.11.2: Povezanost leta diplomiranja s številom korakov na karierni poti (anketa 2004)

		Število korakov na karierni poti			Skupaj
		Ni koraka	En korak	Dva koraka ali več	
letnica diplomiranja (razredi)	do leta 1985		41,2%	58,8%	100,0%
	1986 - 1990		14,3%	85,7%	100,0%
	1991 - 1995		57,1%	42,9%	100,0%
	1996 - 2000	4,9%	78,0%	17,1%	100,0%
	2001 - 2005	11,5%	69,2%	19,2%	100,0%
Skupaj		6,5%	64,5%	29,0%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 27,0$   $df = 8$   $p = 0,001$  ( $N = 123$ )

Pri ugotavljanju povezanosti med številom korakov na karierni poti in letom diplomiranja sva s pomočjo hi-kvadrat testa povezanost potrdili. Med tistimi, ki so diplomirali do leta 1985 je več, 58,8% takih, ki so na svoji karierni poti naredili dva ali več korakov. Tudi med tistimi, ki

so diplomirali med letoma 1986 in 1990 prevladuje dva ali več korakov (kar 85,7%). Kasneje, po letu 1990 pa prevladuje odstotek tistih, ki so naredili le en korak, ali celo nobenega. Med letoma 1991 in 1995 je bilo takih 57,1%, med letoma 1996 in 2000 78,0% in med letoma 2001 in 2005 69,2% tistih, ki so na svoji karierni poti naredili le en korak..

## 10.12. TIPIČNI DELOVNI DAN SEDANJE ZAPOSLOTITVE

Anketiranim diplomantom je bilo postavljeno vprašanje o tem, kako izgleda tipičen delovni dan njihove sedanje zaposlitve. Anketiranci so navajali naslednje odgovore:

Tabela 10.12.1: Tipičen delovni dan (anketa 2004)

DELOVNI DAN	Odstotek posameznikov ki so navedli ta odgovor (%)
opravljanje rutinskega dela	78,40%
komunikacija z javnostmi	45,00%
organizacija in koordinacija	44,10%
priprava in analiza dela	42,30%
sodelovanje pri projektne delu	25,20%
terensko delo	16,20%
vodenje projektne delu	12,60%
službena pot v tujino	5,40%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Največ, 78,4% vseh anketirancev je podalo odgovor, da v svojem tipičnem delovnem dnevu najpogosteje opravljajo rutinska dela, sledijo: komunikacija z javnostmi (45,0% vseh anketirancev), organizacija in koordinacija (44,1% vseh anketirancev), priprava in analiza dela (42,3% vseh anketirancev). Nekoliko manj pogosto so navajali sodelovanje pri projektne delu (25,2% vseh anketirancev), daleč najmanj pogost odgovor pa je bil službena pot v tujino (5,4% vseh anketirancev).

Tabela 10.12.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s tipičnim delovnim dnevom (anketa 2004)

		tipični delovni dan sedanje zaposlitve - <b>terensko delo</b>		Skupaj
		da	ne	
smer študija	sociologija	12,0%	88,0%	100,0%
	komunikologija	4,0%	96,0%	100,0%
	novinarstvo	36,4%	63,6%	100,0%
	politologija	8,7%	91,3%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi$ -kvadrat = 12,0     $df = 4$      $p = 0,017$     ( $N = 121$ )

S  $\chi$ -kvadrat testom sva ugotovili da je med aktivnostmi tipičnega delovnega dne diplomantov s smerjo statistično povezano le terensko delo. Le-to v svojem tipičnem delovnem dnevu opravlja 36,4% vseh novinarjev, medtem ko sociologov le 12,0%, politologov 8,7%, komunikologov pa 4,0%.

### 10.13. DODATNA ZNANJA NA DELOVNEM MESTU

Vseh 125 diplomantov, ki so sodelovali v anketi, je glede dodatnih znanj, ki so se jih morali na novo priučiti na delovnem mestu, podalo naslednje odgovore:

Tabela 10.13.1: Dodatna znanja (anketa 2004)

DODATNA ZNANJA	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Specialni računalniški programi	28,6%
Prevajanje teorije v prakso	27,7%
Komunikacijske sposobnosti	26,9%
Zakonodaja in predpisi	18,5%
Veliko dodatnega teoretičnega in praktičnega znanja	17,6%
Sposobnost organiziranja	16,0%
Delo z ljudmi	14,3%
Tuji jeziki	11,8%
Popolnoma vse zaradi dela na drugem področju	5,9%
Poslovni običaji	5,0%
Stalno dodatno izobraževanje	5,0%
Spoznavanje organizacij in poslovnih običajev	4,2%

*Podrobnosti v Pilogi D.*



Anketirani diplomanti so kot dodatna znanja največkrat navedli, da so se morali dodatno priučiti specialnih računalniških in informacijskih programov (28,6% vseh anketirancev). Zelo pogosto so kot dodatno znanje navedli tudi prevajanje teorije v prakso (27,7% vseh anketirancev), takoj za tem odgovorom pa sledijo komunikacijske sposobnosti (26,9% vseh anketirancev). Najmanj pogosto so anketirani diplomanti kot obliko dodatnega znanja za uspešnost na delovnem mestu navajali poslovne običaje in stalno dodatno izobraževanje (oboje 5,0% vseh anketirancev).

Tabela 10.13.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s dodatnimi znanji (anketa 2004)

			dodatna znanja za uspešnost na del. mestu - <b>sposobnost organiziranja</b>		Skupaj
			da	ne	
smer dodiplomskega študija	sociologija	Število	8	42	50
		%	16,0%	84,0%	100,0%
	komunikologija	Število	0	25	25
		%	,0%	100,0%	100,0%
	novinarstvo	Število	5	17	22
		%	22,7%	77,3%	100,0%
	politologija	Število	4	19	23
		%	17,4%	82,6%	100,0%
	kulturologija	Število	1	0	1
		%	100,0%	,0%	100,0%
Skupaj		Število	18	103	121
		%	14,9%	85,1%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 11,3$   $df = 4$   $p = 0,023$  ( $N = 121$ )

Pri preverjanju s hi-kvadrat testom sva ugotovili, da je izmed vseh navedenih dodatnih znanj za uspešnost na delovnem mestu s smerjo statistično povezana le sposobnost organiziranja. Največji odstotek se pojavlja pri novinarjih, saj se je moralo sposobnosti organiziranja priučiti 22,7% vseh novinarjev. Nekoliko nižji odstotek se pojavlja pri sociologih (16,0%) in politologih (17,4%), medtem ko izmed komunikologov nihče ni navedel tega odgovora.

Tabela 10.13.3: Povezanost statusa z dodatnimi znanji (anketa 2004)

			dodatna znanja za uspešnost na del. mestu - <b>prevajanje teorije v prakso</b>		Skupaj
			da	ne	
status	Zaposl javni sektor		15,4%	84,6%	100,0%
	Zaposl privatni sektor		45,7%	54,3%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven		25,0%	75,0%	100,0%
Skupaj			27,7%	72,3%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 12,3$   $df = 2$   $p = 0,002$  ( $N = 123$ )

		dodatna znanja za uspešnost na del. mestu - <b>stalno dodatno izobraževanje</b>		Skupaj
		da	ne	
status	Zaposl javni sektor	9,2%	90,8%	100,0%
	Zaposl privatni sektor	0,0%	100,0%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven	0,0%	100,0%	100,0%
Skupaj		5,0%	95,0%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 5,2$   $df = 2$   $p = 0,072$

( $N = 119$ )

Ugotavljali sva zvezo med statusom in dodatnimi znanji za uspešnost na delovnem mestu. Tabelelarična analiza je pokazala, da je status povezan z dvema izmed navedenih odgovorov – prevajanje teorije v prakso ter stalno dodatno izobraževanje. Med zaposlenimi v javnem sektorju jih je le 15,4% moralo prevesti teorijo v prakso, med zaposlenimi v privatnem sektorju pa se odstotek dvigne kar na 45,7%. Stalno se dodatno izobražujejo le zaposleni v javnem sektorju, vendar še to v zelo nizkem deležu (9,2%), medtem ko med zaposlenimi v privatnem sektorju stalnega dodatnega izobraževanja ni navedel nihče.

## 10.14. PREDNOSTI ŠTUDIJA NA FDV

Na anketno vprašanje o prednostih študija na FDV je 125 anketiranih diplomantov podalo naslednje odgovore:

Tabela 10.14.1: Prednosti študija na FDV (anketa 2004)

PREDNOSTI ŠTUDIJA	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Širina znanja	67,5%
Komunikacijske sposobnosti	16,2%
Znanje pridobivanja podatkov	7,7%
Nič	6,0%
Raziskovalna dejavnost	5,1%
Odnos z ljudmi	3,4%
Praktično znanje	3,4%
Ne vem	3,4%
Dobre možnosti zaposlitve	2,6%
Zanimiva predavanja	1,7%

Podrobnosti v *Pilogi D.*

Diplomanti so kot prednost študija na FDV daleč najpogosteje navajali širino znanja (67,5% vseh anketirancev). Z veliko manjšim odstotkom se pojavljajo komunikacijske sposobnosti (16,2% vseh anketirancev), vsi ostali odgovori pa se pojavljajo v izredno majhnem odstotku – npr. znanje pridobivanja podatkov (7,7% vseh anketirancev), raziskovalna dejavnost (5,1% vseh anketirancev) ter najmanj, zanimiva predavanja (le 1,7% vseh anketirancev).

Tabela 10.14.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s prednostmi študija na FDV (anketa 2004)

			prednosti študija na FDV - nič		Skupaj
			da	ne	
smer dodiplomskega študija	sociologija	Število	1	49	50
		%	2,0%	98,0%	100,0%
	komunikologija	Število	1	23	24
		%	4,2%	95,8%	100,0%
	novinarstvo	Število	5	17	22
		%	22,7%	77,3%	100,0%
	politologija	Število	0	23	23
		%	,0%	100,0%	100,0%
	kulturologija	Število	0	1	1
		%	,0%	100,0%	100,0%
Skupaj		Število	7	113	120
		%	5,8%	94,2%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 14,3$      $df = 4$      $p = 0,006$      $(N = 120)$

Ugotavljali sva zvezo med smerjo ter prednostmi študija na FDV ter ugotovili, da se s smerjo statistično povezuje le odgovor nič. Med novinarji je najvišji odstotek (22,7%) tistih, ki so mnenja, da ni nobene prednosti študija na FDV, medtem ko je na vseh ostalih smereh odstotek zelo nizek, pri politologih pa prav nihče ni navedel tega odgovora.

## 10.15. PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE ŠTUDIJA NA FDV

Anketirani diplomanti za izboljšave študija na FDV navedli naslednje predloge:

Tabela 10.15.1: Predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)

PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Manj teorije, več prakse	73,0%
Boljša predavanja	20,5%
Pridobivanje specialističnih znanj	18,9%
Več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji	16,4%
Timsko delo	12,3%
Spodbujanje kreativnosti in inovativnosti	12,3%
Stik z delodajalci in raziskovalnimi institucijami	11,5%
Ne vem	5,7%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Med predlogi prevladuje manj teorije, več prakse (73,0% vseh anketirancev). Precej manj, a še zmeraj pomemben delež anketiranih diplomantov je navajal boljša predavanja (20,5% vseh anketirancev). Sledijo: pridobivanje specialističnih znanj (18,9% vseh anketirancev), več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji (16,4% vseh anketirancev) ter timsko delo in spodbujanje kreativnosti (12,3% vseh anketirancev).

Tabela 10.15.2: Povezanost statusa s predlogi za izboljšave študija na FDV

		predlogi za izboljšave študija na FDV - <b>manj teorije, več prakse</b>		Skupaj
		da	ne	
status3	Zaposl javni sektor	62,1%	37,9%	100,0%
	Zaposl privatni sektor	80,9%	19,1%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven	77,8%	22,2%	100,0%
Skupaj		70,5%	29,5%	100,0%

*Pearsonov bivariatni test povezanosti: hi-kvadrat = 4,9    df = 2    p = 0,087    (N = 122)*

		predlogi za izboljšave študija na FDV - <b>več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji</b>		Skupaj
		da	ne	
status	Zaposl javni sektor	21,2%	78,8%	100,0%
	Zaposl privatni sektor	6,4%	93,6%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven	33,3%	66,7%	100,0%
Skupaj		16,4%	83,6%	100,0%

*Pearsonov bivariatni test povezanosti: hi-kvadrat = 6,4    df = 2    p = 0,040    (N = 122)*

Hi.kvadrat test je potrdil zvezo med statusom in dvema izmed vseh navedenih odgovorov v zvezi s predlogi za izboljšave študija na FDV. Predlog manj teorije, več prakse je navedlo kar 80,9% diplomantov, zaposlenih v privatnem sektorju, še zmeraj visok delež pa tudi diplomantov, zaposlenih v javnem sektorju (62,1%). Tudi 77,8% nezaposlenih oz. delovno neaktivnih je mnenja, da je FDV potrebno zmanjšati obseg teorije in povečati prakso. Več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji predlagajo predvsem zaposleni v javnem sektorju (21,2%) in nezaposleni (33,3%), medtem ko jih to izboljšavo navaja le 6,4% zaposlenih v privatnem sektorju.

Tabela 10.15.3: Povezanost leta diplomiranja s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)

		predlogi za izboljšave študija na FDV - <b>manj teorije, več prakse</b>		Skupaj
		da	ne	
letnica diplomiranja (razredi)	Do leta 1985	41,2%	58,8%	100,0%
	1986 - 1990	42,9%	57,1%	100,0%
	1991 - 1995	71,4%	28,6%	100,0%
	1996 - 2000	75,6%	24,4%	100,0%
	2001 - 2005	80,8%	19,2%	100,0%
Skupaj		71,0%	29,0%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 12,9$      $df = 4$      $p = 0,012$      $(N = 124)$

Ugotavljali sva povezanost med letom diplomiranja in predlogi za izboljšave na FDV ter potrdili povezanost le med letom diplomiranja in odgovorom manj teorije, več prakse. Odgovor je navedlo le 41,2% diplomantov, ki so diplomirali do leta 1985, 71,4% tistih, ki so diplomirali med letoma 1991 in 1995, odstotek pa je najvišji med diplomanti, ki so diplomirali med letoma 2001 in 2005, saj znaša kar 80,8%.

Tabela 10.15.4: Povezanost poti do prve zaposlitve s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)

		predlogi za izboljšave študija na FDV - <b>manj teorije, več prakse</b>		Skupaj
		da	ne	
poti	takojsnja zaposlitev	78,6%	21,4%	100,0%
	zaposlitev zaradi kadrovske stipendije	69,2%	30,8%	100,0%
	zaposlitev zaradi delovne aktivnosti med študijem	55,6%	44,4%	100,0%
	tezave, zato ni zaposlitve ali nadaljni študij	84,2%	15,8%	100,0%
	tezave(pomanjkanje znanja, nepovezanost fakult. z delodajal)	85,0%	15,0%	100,0%
Skupaj		71,2%	28,8%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 9,6$   $df = 4$   $p = 0,048$  (N = 125)

S hi-kvadrat testom sva ugotovili povezanost med potjo do prve zaposlitve in navedenim predlogom za izboljšave študija na FDV –manj teorije, več prakse. Največ jih je ta predlog podalo tistih, ki so navedli težave pri zaposlitvi zaradi pomanjkanja znanja ali nepovezanosti fakultete z delodajalci (85,0%), takoj za njimi sledijo tisti, ki so se prav tako soočali s težavami in so brezposelni ali pa so nadaljevali s študijem (84,2%), najmanj teh, ki so predlagali manj teorije, več prakse pa je med tistimi, ki dobili zaposlitev zaradi delovne aktivnosti med študijem (55,6%).

Tabela 10.15.5: Povezanost spola s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)

		predlogi za izboljšave študija na FDV - <b>manj teorije, več prakse</b>		Skupaj
		da	ne	
spol	ŽENSKI	76,1%	23,9%	100,0%
	MOŠKI	59,5%	40,5%	100,0%
Skupaj		71,2%	28,8%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 3,5$   $df = 1$   $p = 0,060$  (N = 125)

S pomočjo hi-kvadrat testa sva ugotovili, da spol vpliva na izbiro predloga manj teorije, več prakse. 76,1% žensk je navedlo ta odgovor, moških pa nekoliko manj, to je 59,5%.

## 10.16. KAJ JE BILO DIPLOMANTOM PRI ŠTUDIJU NA FDV NAJBOLJ VŠEČ

Na vprašanje, kaj je bilo anketiranim diplomantom pri študiju na FDV najbolj všeč, so odgovarjali sledeče:

Tabela 10.16: Kaj je bilo pri študiju najbolj všeč (anketa 2004)

PRI ŠTUDIJU NAJBOLJ VŠEČ	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Posamezni predmeti	60,0%
Predavanja posameznih profesorjev	33,9%
Dobri medsebojni odnosi	20,9%
Vzdušje	12,2%
Možnost raziskovalnega dela	7,0%
Pisanje diplome	3,5%
Sistem opravljanja izpitov	2,6%
Učenje tujih jezikov	0,9%
Nič	0,9%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Iz podatkov je razvidno, da je daleč najpogosteje navajan odgovor posamezni predmeti (60,0% vseh anketirancev), nekoliko manj pogosto so odgovarjali, da so jim bila najbolj všeč predavanja posameznih profesorjev (33,9% vseh anketirancev) in dobri medsebojni odnosi (20,9% vseh anketirancev). V zelo nizkem deležu so navajali še vzdušje (12,2% vseh anketirancev) in možnost raziskovalnega dela (7,0% vseh anketirancev).

## 10.17. POTENCIALNI ŠTUDENTJE FDV

125 anketiranih diplomantov je navedlo različne primere lastnosti potencialnih študentov FDV:

Tabela 10.17: Potencialni študentje FDV (anketa 2004)

POTENCIALNI ŠTUDENTJE FDV	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Želja delati na družboslovnem področju	59,3%
Želja po širini znanja	15,9%
Komunikativnost in odprtost	9,7%
Ne priporoča študija	9,7%
Zanimanje za državo in družbo	7,1%
Kreativnost in inovativnost	6,2%
Tistim, ki že imajo zagotovljeno delovno mesto	6,2%
Zanimanje za raziskovalno delo	1,8%
Vsak	0,9%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Anketirani diplomanti med najbolj potencialne študente FDV štejejo tiste, ki jim je želja delati na družboslovnem področju (59,3% vseh anketirancev), daleč za tem odgovorom se v zelo nizkem deležu pojavljajo tudi odgovori: želja po širini znanja (15,9% vseh anketirancev) komunikativnost in odprtost ter ne priporočam študija na FDV (9,7% vseh anketirancev), v še nižjem odstotku pa sledijo še ostali odgovori, ki so jih navedli anketirani diplomanti.



## 10.18. ŽELJA PO STIKIH S FDV

Na vprašanje glede želje po stikih s FDV je 125 diplomirancev podalo naslednje odgovore:

Tabela 10.18.1: Želja po stikih s FDV (anketa 2004)

ŽELJA PO STIKIH S FDV	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Da, neformalni stiki	50,8%
Da, v obliki forumov, srečanj in izobraževanja	23,0%
Da, podiplomski študij	18,0%
Da, svetovanje študentov	13,9%
Ne, me ne zanima	13,1%
Ne, ne vidim možnosti za stike	4,1%

*Podrobnosti v Pilogi D.*

Polovica vseh anketiranih diplomantov je navedla odgovor, da želijo ohraniti stike s FDV v obliki neformalnih stikov (50,8% vseh anketirancev). 23,0% vseh anketiranih diplomantov je navedlo, da želijo ohraniti stike v obliki forumov, srečanj in izobraževanja. Sledi želja po podiplomskem študiju (18,0% vseh anketirancev), nato stiki v obliki svetovanja študentom (13,9% vseh anketirancev), 13,1% vseh anketiranih diplomantov pa je navedlo, da jih stiki s FDV ne zanimajo. Najmanjši odstotek (4,1% vseh anketirancev) pa pravi, da ne vidijo nobene možnosti za stike.

Tabela 10.18.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija z željo po stikih s FDV (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes - ne, me ne zanima		Skupaj	
		da	ne		
smer dodiplomskega študija	sociologija	Število	6	45	51
		%	11,8%	88,2%	100,0%
	komunikologija	Število	2	23	25
		%	8,0%	92,0%	100,0%
	novinarstvo	Število	7	15	22
		%	31,8%	68,2%	100,0%
	politologija	Število	1	22	23
		%	4,3%	95,7%	100,0%
	kulturologija	Število	0	1	1
		%	,0%	100,0%	100,0%
Skupaj		Število	16	106	122
		%	13,1%	86,9%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 9,1$   $df = 4$   $p = 0,058$

( $N = 122$ )

S tabelarično analizo hi-kvadrat sva ugotovili, da je izmed vseh navedenih odgovorih glede želja po stikih s FDV s smerjo statistično povezan le odgovor ne, me ne zanima. Med smermi je najvišji odstotek tistih, ki si stikov s FDV ne želijo, med novinarji (31,8% vseh novinarjev), sledijo sociologi (11,8%), nato komunikologi (8,0%), najmanjši odstotek pa je med politologi (4,3%).

Tabela 10.18.3: Povezanost statusa z željo po stikih s FDV (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes - <b>da</b> , <b>podiplomski študij</b>		Skupaj
		da	ne	
status	Zaposl javni sektor	12,3%	87,7%	100,0%
	Zaposl privatni sektor	15,2%	84,8%	100,0%
	Nezaposl, neaktiven	55,6%	44,4%	100,0%
Skupaj		16,7%	83,3%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 10,8$   $df = 2$   $p = 0,005$  (N = 120)

Pri ugotavljanju zveze med statusom in željami po stikih s FDV je hi-kvadrat test pokazal, da obstaja povezanost le z enim izmed navedenih odgovorov, in sicer želja po stikih v obliki podiplomskega študija. Največji delež tistih, ki so navedli ta odgovor je med nezaposlenimi (55,6% vseh nezaposlenih oz. delovno neaktivnih). Veliko manjši odstotek pa je ta odgovor navedlo med zaposlenimi v privatnem (15,2%) in v javnem (12,3%) sektorju.

Tabela 10.18.4: Povezanost položaja z željo po stikih s FDV (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes - <b>da</b> , <b>neformalni stiki</b>		Skupaj
		da	ne	
položaj1	Ni položaja	22,2%	77,8%	100,0%
	Višji položaj (vodstveni ali vodilni)	43,9%	56,1%	100,0%
	Samostojni delavec (brez funkcije)	59,1%	40,9%	100,0%
Skupaj		50,9%	49,1%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 5,5$   $df = 2$   $p = 0,063$  (N = 116)

Tabelarična analiza hi-kvadrat testa je pokazala, da se le želja po neformalnih stikih statistično povezuje s položajem. Želja po neformalnih stikih je precej visoka med diplomanti, ki so zaposleni kot samostojni delavci (59,1% vseh samostojnih delavcev), prav tako je želja po neformalnih stikih pogosto navedena tudi med diplomanti, ki so na višjih položajih (43,9%), najmanj (22,2%) pa med tistimi, ki nimajo položaja.

Tabela 10.18.5: Povezanost poti do prve zaposlitve z željo po stikih s FDV (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes – da, forumi, srečanja in izobraževanje		Skupaj
		da	ne	
poti	takojsnja zaposlitev	18,5%	81,5%	100,0%
	zaposlitev zaradi kadrovske stipendije	53,8%	46,2%	100,0%
	zaposlitev zaradi delovne aktivnosti med studijem	20,5%	79,5%	100,0%
	tezave, zato ni zaposlitve ali nadaljni študij	21,1%	78,9%	100,0%
	tezave (pomanjkanje znanja, nepovezanost fakul. s delodajalci)	15,0%	85,0%	100,0%
Skupaj		22,8%	77,2%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 8,3$   $df = 4$   $p = 0,082$

( $N = 123$ )

Hi-kvadrat test kaže, da pot do prve zaposlitve vpliva le na željo po stikih s FDV v obliki forumov, srečanj in izobraževanja. Kar 53,8% tistih, ki so dobili zaposlitev zaradi kadrovske stipendije, si želi stike s FDV preko forumov, srečanj in izobraževanja. Diplomanti, ki so imeli težave zaradi pomanjkanja znanja ali nepovezanosti fakultete z delodajalci pa so v veliko manjši meri (15,0%) navajali, da si želijo stikov s FDV v tej obliki.

Tabela 10.18.6: Povezanost leta diplomiranja z željo po stikih s FDV (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes - da, svetovanje študentom		Skupaj
		da	ne	
letnica diplomiranja (razredi)	Do leta 1985	35,3%	64,7%	100,0%
	1986 - 1990	28,6%	71,4%	100,0%
	1991 - 1995	16,7%	83,3%	100,0%
	1996 - 2000	7,3%	92,7%	100,0%
	2001 - 2005	9,8%	90,2%	100,0%
Skupaj		13,9%	86,1%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 10,0$   $df = 4$   $p = 0,041$

( $N = 122$ )

		želja po stikih s FDV danes - da, podiplomski študij		Skupaj
		da	ne	
letnica diplomiranja (razredi)	Do leta 1985	5,9%	94,1%	100,0%
	1986 - 1990	0,0%	100,0%	100,0%
	1991 - 1995	0,0%	100,0%	100,0%
	1996 - 2000	14,6%	85,4%	100,0%
	2001 - 2005	27,5%	72,5%	100,0%
Skupaj		17,2%	82,8%	100,0%

Pearsonov bivariatni test povezanosti:  $hi\text{-kvadrat} = 8,2$   $df = 4$   $p = 0,085$

( $N = 122$ )

Leto diplomiranja po hi-kvadrat testu vpliva na željo po stikih s FDV, in sicer svetovanje študentom. V razredu do leta 1985 je bilo 35,3% diplomirancev, ki so izrazili željo po tej vrsti sodelovanja s FDV. V vseh ostalih razredih je odstotek nižji, a bistveno nižji šele po letu 1996. V razredu od 1996 do 2000 je le 7,3% tistih, ki imajo željo po svetovanju študentom, medtem ko je med letoma 2001 in 2005 število tistih, ki si to vrsto stikov s FDV želijo, rahlo naraslo (9,8%). Leto diplomiranja po tabelarični analizi vpliva tudi na željo po stikih v obliki podiplomskega študija. Najnižji odstotek je med tistimi, ki so diplomirali do leta 1985 (5,9%), v razredih med leti 1986 in 1995 ni niti en diplomiranec navedel tega odgovora, največ diplomantov, ki imajo željo po podiplomskem študiju pa je v razredu med leti 2001 in 2005 (27,5%).

Tabela 10.18.7: Povezanost spola z željo po stikih (anketa 2004)

		želja po stikih s FDV danes - <b>da</b> , <b>neformalni stiki</b>		Skupaj
		da	ne	
spol	ŽENSKI	44,8%	55,2%	100,0%
	MOŠKI	63,9%	36,1%	100,0%
Skupaj		50,4%	49,6%	100,0%

*Pearsonov bivariatni test povezanosti: hi-kvadrat = 3,7    df = 1    p = 0,054    (N = 123)*

		želja po stikih s FDV danes - <b>ne</b> , <b>me ne</b> <b>zanima</b>		Skupaj
		da	ne	
spol	ŽENSKI	17,2%	82,8%	100,0%
	MOŠKI	2,8%	97,2%	100,0%
Skupaj		13,0%	87,0%	100,0%

*Pearsonov bivariatni test povezanosti: hi-kvadrat = 4,7    df = 1    p = 0,030    (N = 123)*

Ugotavljali sva tudi zvezo med spolom in željami po stikih s FDV. Analiza je pokazala povezanost z željo po neformalnih stikih in nezanimanjem za stike. 63,9% je izrazilo željo po neformalnih stikih, žensk pa nekoliko manj, in sicer 44,8%. Nezanimanje za stike s FDV pa je izrazilo 17,2% vseh diplomantk in le 2,8% diplomantov.

## 11. SKLEPNA DISKUSIJA IN INTERPRETACIJA REZULTATOV

**Hipoteza:** *Diplomanti FDV imajo težave pri iskanju prve zaposlitve.*

Hipotezo sva preverjali s pomočjo različnih statističnih analiz. Pri preverjanju hipoteze sva upoštevali frekventivnost poti do prve zaposlitve, frekventivnost števila korakov na karierni poti po smereh in trenutni status anketiranih diplomantov. Pri interpretaciji sva prav tako upoštevali informacije, ki sva jih pridobili s pregledom strokovne literature, z ustnimi viri (FDV) in lastnimi izkušnjami. Na podlagi pridobljenih rezultatov sva domnevno **hipotezo potrdili**.

Analiza podatkov iz anket kaže, da je imelo kar dobrih 30% anketiranih diplomantov težave pri prehodu iz sfere šolanja v sfero zaposlovanja. Med tistimi, ki so imeli težave pa je kar okoli 60% takšnih, ki za svoje težave v zvezi z zaposlovanjem krivijo fakulteto oz. pomanjkanje znanja. Diplomantje imajo težave na poti do prve zaposlitve zaradi različnih razlogov. Lahko gre za nezadostno angažiranost za študij in s tem pomanjkanje znanj, s katerimi bi si posameznik lahko pridobil ustrezno prednost pred ostalimi kandidati, ki se potegujejo za isto delovno mesto. Razlog za težave je lahko tudi pomanjkanje praktičnega znanja, saj danes vse več podjetij teži k zaposlovanju izkušenih posameznikov, zato namesto da bi žrtvovalo svoje dragocene vire za usposabljanje novega zaposlenega, raje zaposli nekoga, ki bo s svojim znanjem in izkušnjami pripomogel k razvoju podjetja.

Čeprav je na dolgi rok lahko tudi manj izkušen posameznik pomembna pridobitev za podjetje, pa je vseeno tako, da podjetja želijo tudi kratkoročne rezultate in zato, če le imajo možnost, raje zaposlijo tistega, ki si je med študijem že pridobil določene izkušnje in je sposoben samostojnega dela. Podatki iz ankete kažejo na to, da se je takoj po študiju brez težav zaposlilo le okoli 58% anketiranih diplomantov. Velik delež anketiranih diplomantov, pa je prvo zaposlitev dobilo zaradi aktivnosti med študijem. Seveda pa je delo v času študija popolnoma odvisno od posameznika in fakulteta je šele v zadnjem času pričela k sodelovanju privabljalati posrednike del. Na fakulteti sami je možnost dela le v obliki raziskovalnega dela, po katerem pa je izjemno nizko povpraševanje. Nekatere fakultete za razliko od FDV mnogim

študentom omogočijo, da se v zadnjem letniku preizkusijo kot izvajalci vaj pri posameznih predmetih. Tudi na ta način (pa tudi s sodelovanjem pri projektih) si lahko študent pridobi ustrezno prakso in tudi samozavest za nastop na trgu delovne sile.

Posebej je potrebno poudariti tudi to, da marsikateri študent ne zna tržiti samega sebe, saj ima premalo znanja in samozavesti. Le-to si posameznik pridobi s poznavanjem svojih prednosti in z znanjem, kako se najti na trgu delovne sile, o čemer pa dobi premalo napotkov. Veliko študentov namreč še zmeraj misli, da bo dobilo službo le s pisanjem prošenj, vendar temu ni več tako. Marsikdo ima težave tudi zato, ker ne ve natančno, kaj lahko s pridobljenim znanjem po študiju počne. FDV namreč ne producira poklicov, temveč diplomante s širokim družboslovnim znanjem, vendar s premalo poudarjenimi specialnimi znanji, ki pa bi delodajalca prepričali, da v svojem podjetju potrebuje prav tega mladega, perspektivnega diplomanta. Med anketiranci je 6,4% brezposlenih ali delovno neaktivnih, kar kljub vsemu ni tako visok odstotek.

Pri zaposlovanju pa se težave ne pojavljajo le na prehodu s sfere izobraževanja v sfero zaposlovanja. V sodobni družbi namreč vse pogosteje prihaja do menjavanja delovnih mest. Podjetja namreč raje zaposlujejo ljudi s krajšim delovnim časom, honorarno, prek študentskega servisa ali za določen čas. Po drugi strani pa tudi posameznik ne želi več cele svoje kariere razvijati v enem podjetju, vedno bolj pogosto si namreč želi svoje znanje nadgraditi z zmeraj novimi in si tudi na ta način zagotoviti na trgu delovne sile konkurenčno prednost pred ostalimi, ki se potegujejo za isto delovno mesto. Med anketiranci je bilo kar slabih 30% tistih, ki so na svoji poklicni poti vsaj dvakrat zamenjali delovno področje ali položaj. Seveda gre za tiste, ki s številnimi koraki na karierni poti bogatijo svojo kariero, pa tudi za tiste, ki se srečujejo s pritiski delodajalcev in se morajo ves čas boriti za obstoj na delovnem mestu ali pogosto iskati nove zaposlitve. Največ korakov na karierni poti so med anketiranci storili novinarji (kar blizu 55% vseh anketiranih novinarjev). Odstotek sociologov je skoraj za polovico nižji (blizu 31% vseh anketiranih sociologov), sledijo pa jim politologi (okoli 22% vseh anketiranih politologov), najmanj korakov pa na karierni poti storijo komunikologi (le okoli 11% vseh anketiranih komunikologov). Glede na to, da je odstotek najvišji med novinarji, sklepava, da je to posledica politike zaposlovanja med delodajalci pa tudi prenizka specializiranost, zato diplomirani novinar nima natančno izraženih prednosti pred ostalimi, ki želijo opravljati ta ali podoben poklic. Eden od problemov zaposlovanja

diplomantov FDV pa je tudi ta, da so nekatere smeri primerne za zaposlovanje v državni upravi, kjer pa se število zaposlenih z leta v leto omejuje.

**Hipoteza: *Fakulteta ima jasno izoblikovane poklicne profile.***

Hipotezo sva preverjali s pomočjo pridobljenih informacij in opravljenih analiz. S pomočjo pregleda frekventivnosti vzpodbud za študij na FDV ter frekventnosti lastnosti, ki jih anketirani diplomanti pripisujejo potencialnim študentom, sva domnevno **hipotezo ovrgli**.

Da bi fakulteta uspešno zadovoljevala potrebe trga, je potrebno, da producira poklice, ki so na trgu delovne sile potrebni, perspektivni ali celo, da predvidi, kateri poklici bodo poklici prihodnosti. Na ta način delodajalci dobijo zaposlene s točno tistimi znanji, ki jih potrebujejo za učinkovito in uspešno uresničevanje svojih strategij. Kadar fakulteta deluje na ta način, dijaki, ki nameravajo študirati, natanko vedo, kaj lahko nato po končanem šolanju s pridobljenim znanjem počnejo.

Zanimivo je, da so anketiranci kot vzpodbude za študij na FDV največkrat navajali zanimanje za družbene vede (okoli 50% anketirancev) ter zanimivost študijske smeri (okoli 47% anketirancev), možnost zaposlitve pa jih je navedlo le 13%. Če se posamezniki vpisujejo na fakulteto zato, da bi si pridobili ustrezna znanja za nastop na trgu delovne sile, potem je zanimivo, da je možnost zaposlitve kot vzpodbudo za študij navedel tako nizek delež anketirancev. Ko pa so diplomiranci odgovarjali na vprašanje, kdo so po njihovem mnenju potencialni študentje FDV, jih je blizu 60% navedlo, da tisti, katerih želja je delati na družboslovnem področju. Tudi vsi ostali odgovori so dokaj splošni.

Zanimivo je, da diplomanti niso navedli niti ene konkretne lastnosti, predispozicije potencialnega študenta in da so navajali le odgovore, kot so: poleg omenjene želje delati na družboslovnem področju še želja po širini znanja, komunikativnost itd. Kar blizu 10% vseh vprašanih pa je navedlo tudi, da ne priporočajo študija na FDV. Ta odstotek je sicer bolj odraz mnenja sociologov, ki v anketi številčno prevladujejo, vendar pa je podatek, da neki diplomanti ne bi priporočali študija na FDV vseeno zanimiv. Zanimivo je predvsem to, da so odgovarjali diplomanti, torej tisti, ki so študij na fakulteti uspešno zaključili, pa vseeno mislijo, da se tam ne splača študirati. To pa spet kaže na to, da menijo, da fakulteta ni storila dovolj za to, da bi bila diploma na FDV na trgu dela dovolj zaželena.

### **Hipoteza: Fakulteta za družbene vede diplomantom nudi dovolj praktičnega znanja**

Hipotezo sva preverjali s pregledom rezultatov, dobljenih s frekvencami odgovorov glede tega, kakšen je tipičen delovni dan sedanje službe anketiranih diplomantov, katerih dodatnih znanj so se morali na novo priučiti za uspešnost na delovnem mestu, kaj smatrajo kot prednosti študija na FDV ter kakšni so njihovi predlogi za izboljšavo študija na FDV. Poleg frekventnosti odgovorov sva pri interpretaciji prav tako upoštevali hi-kvadrat analize, s katerimi sva ugotavljali povezanost med posameznimi odgovori. S pomočjo statističnih podatkov in drugih informacij sva domnevno **hipotezo ovrgli**.

Glede na pridobljene rezultate lahko trdimo, da anketirani diplomanti kot prednost študija na FDV na prvo mesto postavljajo širino znanja, saj jih je kar 67, 5% navedlo ta odgovor, medtem ko je praktično znanje kot prednost navedlo le 3, 4% vseh anketirancev. Širina znanja nudi splošno razgledanost, osnove iz družboslovnega področja in kakovostno oceno za povezovanje sorodnih tem. Študentom omogoča kritično razmišljanje o sodobnih družbenih trendih in vprašanjih ter jim odpira pot v različne družboslovne smeri. Pa vendarle širina znanja še zdaleč ne zagotavlja poti do prve zaposlitve in uspešno opravljanje dela. V veliki večini anketirani diplomanti menijo, da niso pripravljeni na resnični poklicni svet.

Za uspešno pot do prve zaposlitve je ključnega pomena, da si študentje tekom študija pridobijo teoretično znanje preko reševanja konkretnih problemov, s katerimi se soočajo zaposleni v podjetjih in organizacijah. Še preden nastopijo na svojem prvem delovnem mestu je potrebno, da diplomanti spoznajo osnovne protokole dela, metode za izvedbo določenih nalog in funkcij, sistem organiziranja, vodenja in koordinacije.

Tako je tudi analiza anket pokazala, da so se morali anketirani diplomanti za uspešnost na delovnem mestu predvsem priučiti praktičnih znanj. Pri delu se diplomanti prvič srečujejo s konkretnimi problemi, pri čemer morajo svoje teoretično znanje uporabiti v praksi. Veliki večini ravno to predstavlja problem, saj nimajo izkušenj in teoretičnega znanja, pridobljenega tekom šolanja, ne znajo izrabiti. Nekateri anketiranci in tudi drugi, ki so med raziskovanjem podajali svoja stališča, so mnenja, da imajo diplomanti FDV s prevajanjem teorije v prakso najmanj težav v javnem sektorju in da dejansko FDV izoblikuje kader za opravljanje javnih služb veliko bolje kot kader, ki se zaposluje izven javne uprave. To lahko potrdijo rezultati, da



je 45,7% vseh anketiranih diplomantov, ki so zaposleni v privatnem sektorju kot dodatna znanja na delovnem mestu navedlo prevajanje teorije v prakso, medtem ko so anketirani diplomanti, ki so zaposleni v javnem sektorju s tem imeli veliko manj težav.

Med delom se diplomanti prav tako, nekateri celo prvič, srečujejo s kompleksnimi računalniškimi in informacijskimi programi, zato je razumljivo, da se je največ anketiranih diplomantov moralo na delovnem mestu priučiti prav tega. Kljub temu, da so anketirani diplomanti najpogosteje navajali, da je njihov tipičen delovni dan sestavljen iz opravljanja rutinskih del (kar 78% vseh anketirancev), pa so precej pogosto navajali tudi analizo in pripravo dela, organizacijo in koordinacijo ter projektno delo. Pri takšni vrsti dela je precej pomembna vsakršna oblika praktičnega znanja.

Predvsem novinarji so najpogosteje navajali, da so se morali za uspešnost na delovnem mestu priučiti sposobnost organiziranja, kar je razumljivo za njihovega načina dela, ki je precej fleksibilen, razgiban in raznovrsten, medtem ko med komunikologi tega odgovora ni navedel nihče. Da Fakulteta za družbene vede, po mnenju anketiranih diplomantov, omogoča premalo praktičnega znanja, potrjuje tudi dejstvo, da so največkrat predlagali, da lahko FDV izboljša študij na način, da bi uvedli manj teorije in več prakse (kar 73,0% vseh anketirancev), kar pomeni več pridobljenega znanja na konkretnih primerih iz realne prakse podjetij. Nekateri navajajo primer praktičnega pouka, strateško usmerjene predmete, spet drugi projektno delo in podobno.

Prav tako v veliki meri anketirani diplomanti navajajo, da je potrebno izboljšati predavanja ter v njih vključiti gostovanja predstojnikov raznih podjetij, organizacij in javnih služb. FDV mora slediti tehnološkim tokovom in razvojem medijev ter študentom omogočati pridobivanje raznih specialističnih znanj. Ponovno lahko poudariva, da so anketirani diplomanti, ki so zaposleni v privatnem sektorju precej bolj usmerjeni k praktičnemu znanju kot v javnem sektorju, saj jih kar 80,9 % predlaga, da bi študij na FDV izboljšali, če bi uvedli manj teorije, več prakse. Nagibanje k praktičnemu znanju pa je razumljivo povezano tudi z časovnim razvojem, tako fakultete kot zahtevnosti delovnih mest. Po letu 1996 je delež tistih anketiranih diplomantov, ki so mnenja, da je potrebno v študij vnesti več praktičnega dela in s tem, posledično, znanja, precej narasel. Glede na kompleksnost, fleksibilnost in zahtevnost delovnih mest ter vedno večjo specializacijo dela v zadnjem desetletju, postaja študij na FDV vse preveč teoretično in splošno naravnano.

Pomanjkanje praktičnega znanja in nepovezanost fakultete z delodajalci sta po mnenju anketiranih diplomantov ena izmed ključnih razlogov za težave pri zaposlovanju, zato jih po končanem študiju nekaj ostane brezposelnih, precej pa se jih odloči za nadaljni, bolj specializiran študij.

**Hipoteza: *Diplomanti si želijo stikov s FDV.***

Hipotezo sva testirali na podlagi opravljenih statističnih analiz, predvsem na podlagi frekventivnosti odgovorov na vprašanje, če si diplomanti želijo stikov s FDV. Glede na pridobljene rezultate in informacije sva domnevno **hipotezo potrdili**.

Dejstvo je, da je povezovanje fakultete z bivšimi diplomanti lahko obojestransko koristnost. Diplomanti lahko ohranijo stik z izobraževanjem in izpopolnjevanjem tudi prek fakultete, fakulteta pa lahko prek bivših diplomantov, ki so zaposleni, študentom nudi vpogled v trg delovne sile, jim pridobi koristne informacije glede zaposlovanja in glede načina dela.

Kar polovica anketiranih diplomantov je navedla, da si želi s FDV ohraniti neformalne stike, kar pomeni, da ostanejo v kontaktu z drugimi diplomanti, študenti ali profesorji. Pomembno pa je poudariti, da so na drugo mesto s svojimi odgovori postavili stike v obliki forumov, srečanj in izobraževanj. Nekateri anketirani diplomanti so izrazili željo, da bi ohranili stike s profesorji, ki so strokovnjaki na področju, na katerem so zaposleni, da bi tako lahko dobili koristne informacije o gradivu in sledili aktualnim dogodkom. Nekateri vidijo ohranjanje stikov na način uporabe knjižnice, strokovnega gradiva ter obiskovanja predavanj, ki so vezana na njihovo zaposlitveno področje, spet drugi pa vidijo prednost stikov s FDV v srečanjih z drugimi diplomanti in študenti.

Diplomanti lahko študentom posredujejo svoje izkušnje glede zaposlovanja, podatke o njihovem delovnem mestu, kakšno vrsto delovnih mest sploh imajo na razpolago, kakšne vrste nalog opravljajo, kakšni so delovni običaji in katera znanja so bistvenega pomena za pridobitev zaposlitve. Na drugi strani pa lahko posredujejo informacije o njihovih izkušnjah s fakulteto in jim svetujejo, kako naj najbolje izkoristijo znanje pridobljeno med študijem ter kako naj se lotijo diplome, da bi jim pri zaposlovanju koristila. To dejstvo potrjujejo tudi statistični podatki, saj je kar nekaj anketiranih diplomantov navedlo, da si želijo stikov v

obliki svetovanja študentom. Najbolj odmevna pa je želja po organiziranih dodatnih izobraževanjih za bivše diplomante, saj si želijo, da bi lahko prek fakultete nadgrajevali svoje znanje, ki ga potrebujejo za uspešnost na delovnem mestu.

Prav tako so mnogi anketirani diplomanti pripravljene ohraniti stike s FDV, na način, s katerim bi fakulteta njihove izkušnje in znanje izkoristila za oblikovanje boljšega študija. Zanimiv pa je podatek, da so med smermi samo novinarji daleč najpogosteje navajali, da s FDV ne želijo stikov, najmanj pa politologi. Podatek, da si jih kar nekaj ne želi stikov s FDV, bi lahko opravičili s tem, da so le-ti imeli velike težave pri zaposlovanju in za to krivijo FDV ali pa imajo občutek, da na FDV niso pridobili uporabnega znanja in so mnenja, da fakulteta nima koristne vloge pri njihovem zaposlovanju.

Kot sva že omenili, je za študente, ki so imeli težave pri zaposlitvi, značilno, da se odločajo za nadaljni študij, bodisi na FDV bodisi na kateri drugi fakulteti v Sloveniji ali v tujini. Podiplomski študij je torej tudi precej pogost način ohranjanja stikov s FDV. Razumljivo je, da je kar več kot polovica vseh nezaposlenih anketiranih diplomantov navedla, da si stikov želijo ali pa jih že imajo v obliki podiplomskega študija. Lahko pa trdimo, da se ta želja pojavlja predvsem pri anketiranih diplomantih, ki so končali fakulteto po letu 1996. Odstotek tistih anketiranih diplomantov, ki želijo na magistrski ali doktorski študij v zadnjih letih narašča, ravno zaradi vedno večjih težav pri zaposlovanju diplomantov.

### ***Hipoteza: Smer študija vpliva na zadovoljstvo diplomantov s študijem ter njihovo zaposlovanje.***

Hipotezo sva preverjali s pomočjo statističnih analiz, pri katerih sva ugotavljali povezanost smeri študija s: prednostmi študija, predlogi za izboljšave študija, željo po stikih s FDV, s potjo do prve zaposlitve in drugimi anketnimi vprašanji. Prav tako sva pri preverjanju upoštevali informacije, pridobljene z vprašalnikom, ki sva ga poslali predstojnikom posameznih kateder na FDV ter predsednikom društev, ki delujejo v okviru posamezne smeri. Upoštevali sva tudi statistične podatke o brezposelnosti diplomantov v različnih časovnih obdobjih, ki sva jih dobili na ZRSZZ, ter pretekli analizi Martine Koštrice in Antona Krambergerja o zaposlitvenih trendih diplomantov FDV. Na podlagi dobljenih rezultatov sva domnevno **hipotezo potrdili**.

Potrdili sva hipotezo, da imajo diplomanti FDV probleme s preходом na trg delovne sile ter da obstajajo manjše razlike med diplomanti različnih študijskih smeri. V grobem pregledu preteklih analiz in statističnih podatkov lahko trdimo, da imajo največ problemov pri zaposlovanju sociologi, predvsem analitsko teoretske smeri in kadrovskega menedžmenta. Prav med diplomanti teh smeri je bilo v različnih časovnih točkah največ prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje kot brezposelnih. Poleg sociologov se s težavami na poti do prve zaposlitve pogosto srečujejo tudi politologi, in sicer diplomanti, ki so končali analizo politik in javno upravo ter teoretsko analitsko politologijo. Prav tako je najmanj povpraševanja na trgu delovne sile po kadru politologov mednarodnih odnosov ter sociologov kadrovskega menedžmenta.

Rezultati, ki sva jih pridobili z analizo anket, pa kažejo tudi na precejšnje težave pri zaposlovanju novinarjev. Zato je razumljivo, da so med vsemi anketiranimi diplomanti prav novinarji tisti, ki so na svoji karierni poti storili dva ali več koraka (več kot polovica vseh anketiranih novinarjev). Med anketiranimi sociologi pa je daleč največ tistih, ki so storili samo en korak, podobno pri komunikologih in politologih. Morda si ti podatki rahlo nasprotujejo, zato moramo upoštevati, da je delo novinarjev precej bolj fleksibilno in nestalno, kar obrazloži njihovo pogosto menjavanje delovnega mesta in hkrati tudi težave na trgu delovne sile.

Razlike med smermi so jasno vidne tudi pri stališčih glede študija in same fakultete. Na tem mestu morava poudariti, da se skozi različne odgovore anketiranih diplomantov največje nezadovoljstvo odraža prav med novinarji. Anketirani novinarji so v precej veliki meri navajali, da ne vidijo nobene prednosti študija na FDV, medtem ko je kakršnekoli prednosti študija zanimala le peščica anketiranih diplomantov drugih smeri. Prav tako so le anketirani novinarji odgovarjali, da jim pri študiju na FDV ni bilo vseč nič. Vse to pa se popolnoma ujema z dejstvom, da je kar 31% vseh anketiranih novinarjev navedlo, da jih stiki s FDV ne zanimajo. Ravno nasprotno temu pa so komunikologi - vsi so zainteresirani vsaj za eno vrsto nadaljnjega sodelovanja s FDV. Skozi odgovore se torej kaže nezadovoljstvo novinarjev s študijem in fakulteto ter nezainteresiranost za kakršne koli stike s FDV po končanem študiju. Kaj je temu vzrok, lahko poskusiva pojasniti z njihovimi odgovori. Velikokrat poudarjajo, da med študijem niso pridobili pravih specialističnih znanj, ki bi jih pri svojem delu dobro izkoristili, prav tako niso dobili konkretnega vpogleda v realno delo

novinarja, občutka za organizacijo in sistematizacijo dela, torej veliko premalo praktičnega znanja, o čemer sva govorili že pri preverjanju prejšnjih hipotez. V realnem svetu je njihov poklic precej inovativen, kreativen, pogojen z določenimi komunikacijskimi sposobnostmi in sposobnostmi pisanja. Na trgu delovne sile je ogromno novinarjev, ki dejansko niso izobraženi na tem področju, vendar pa je razlika med njimi in šolanimi novinarji dostikrat neopazna. Prav zaradi tega si študentje novinarstva želijo, da bi s kvalitetnim študijem postali takšen kader, ki bi bil prepoznaven in bi se razlikoval od ostalih »amaterjev«.

Anketirani diplomanti drugih smeri v večini podajajo podobne odgovore in stališča do FDV. Vsi anketirani diplomanti se strinjajo, da bi fakulteta morala izboljšati študij na način, da bi uvedla čimveč praktičnega dela ter zmanjšala poudarek na teoriji. Še najbolj to zagovarjajo novinarji in komunikologi. Anketirani sociologi predlagajo tudi izboljšavo predavanj, komunikologi povečan stik z delodajalci in raziskovalnimi institucijami ter novinarji pridobivanje specialističnih znanj. Njihovi predlogi se skladajo z dodatnimi znanji, ki so se jih morali priučiti na delovnem mestu. Predvsem novinarji in komunikologi poudarjajo, da so se morali naučiti kako teorijo prenesti v prakso, sociologi in politologi pa so občutili pomanjkanje znanja s področja računalništva in informatike. Če pogledamo, se vedno vračamo nazaj k pomanjkanju praktičnega znanja in specialističnih znanj, predvsem med smerni, ki so še posebej teoretično usmerjene, torej pri politologiji in sociologiji.

Za boljši vpogled v vlogo posamezne smeri pri zadovoljstvu in zaposlovanju diplomantov, je smiselno povezati rezultate, pridobljene z analizo anketnih odgovorov, z informacijami, ki sva jih pridobili od predstojnikov kateder in predsednikov društev, ki nam dajejo nek splošni oris delovanja posameznih smeri in njihove vloge pri zaposlovanju. Med politologi zaposlovanje ni ena izmed prednostnih nalog. Tako katedre kot društva nimajo opredeljene vloge pri usmerjanju študentov na poti do zaposlitve. Pomoč pri zaposlovanju ostaja še vedno samo domena tistih profesorjev, ki so pripravljene posameznim študentom svetovati in predstaviti njihove možnosti. Kulturologi so mlad kader, še precej neprepoznaven na trgu delovne sile. Do nedavnega so se borili, da so sploh začeli delovati v polni meri in je problematika zaposlovanje njihovih diplomantov zaenkrat še obstranska ideja, ki jo bodo poskušali realizirati v prihodnosti. Malo bolj so v tej smeri aktivni sociologi. Predstojniki sicer še vedno poudarjajo, da nimajo formalne in natančno opredeljene vloge pri poklicnem usmerjanju študentov, a vendarle sociološke katedre poskušajo v študij vnesti čimveč praktičnega dela, ki študentom izredno koristi. Prav tako se sociologi vedno bolj povezujejo

s podjetji ter preko zunanjih kolegov omogočajo pritek informacij o potrebah po kadru in jih posredujejo naprej svojim študentom. Precej bolj pa so aktivni tudi v sociološkem društvu DŠKM, saj skušajo svojim članom prek povezav in zvez utreti pot na trg delovne sile. S podjetji in organizacijami sodelujejo preko strokovnih ekskurzij, raznih delavnic in skrbijo za redni pritek kadrovske informacije. Najbolj aktivni pa so na tem področju komunikologi. Glavno vlogo imajo posamezni profesorji, ki so pri usmerjanju študentov in povezovanju s prakso dostikrat zelo uspešni. Pridobivanje znanja poskušajo oblikovati prek raznih projektov, v katerih sodeluje vedno več podjetij. V okviru študija komunikologije pa so izredno aktivni na področju zaposlovanja tudi člani društva Kalidej. Že kot primarna funkcija društva je opredeljeno pridobivanje uporabnih izkušenj in odpiranje zaposlitvenih možnosti. V povezovanju s številnimi agencijami, podjetji in organizacijami nudijo članom možnosti, da si pridobijo odlične izkušnje, praktično znanje, da preizkusijo sami sebe in se dokažejo morebitnim delodajalcem. Poudarjajo stik z bivšimi diplomanti in dvosmerno svetovanje in izpopolnjevanje.

Če povzameva, lahko z gotovostjo trdimo, da so edini večji korak v smeri izboljševanja zaposlitvenih možnosti svojih diplomantov naredili samo na študiju komunikologije. Aktivno so se usmerili v povezovanje s trgom in bivšimi diplomanti po neformalnih in delno formalnih poteh, čeprav še zmeraj ne v idealni obliki. V okviru ostalih smeri pa je izboljševanje in usmerjanje zaposlovanja diplomantov bolj ali manj še vedno samo vloga vsakega posameznega profesorja, če se seveda čuti odgovornega, da svojim študentom pomaga pri ustvarjanju kariere ali pa to počne zaradi njegovih stališč do brezposelnosti mladih. Še vedno pa imajo ključno vlogo diplomanti sami - z delovno aktivnostjo med študijem, vključevanjem v društva, prek katerih se vsaj malo srečujejo s trgom dela, ter vztrajnostjo in potrpežljivostjo.

***Hipoteza: Fakulteta za družbene vede ima pomembno vlogo v procesu usmerjanja in zaposlovanja svojih diplomantov.***

Zastavljena hipoteza je bistvena za najino diplomsko nalogo. Z preverjanjem te hipoteze sva zajeli vse podatke, informacije in pridobljene rezultate ter vse potrjene ali ovržene hipoteze

do sedaj. S hipotezo bova predstavili ključne točke zastavljene problematike. Torej, glede na celotno dosedanje delo sva domnevno **hipotezo potrdili**.

Pridružujeva se mnenju nekaterih strokovnjakov, da ima fakulteta izredno pomembno vlogo pri zaposlovanju njenih diplomantov. Pri interpretaciji hipotez je dobro vidno, da je takšno tudi stališče anketiranih diplomantov, torej diplomantov FDV. Če nekako povzameva teoretične predpostavke, lahko z gotovostjo trdimo, da resnično obstaja problematika zaposlovanja mladih, predvsem mladih diplomantov. Z največjimi težavami se, zaradi prenakopičenosti na trgu delovne sile, soočajo diplomirani družboslovci. Med ključnimi akterji, kot je država, javni zavodi, agencije, posamezniki sami, študentski servisi in drugi, pa naj ponovno poudariva ključno vlogo fakultete. Fakulteta naj bi vzpostavila neko ravnovesje med potrebami na trgu dela in med poklici ter kadri, ki jih producirajo. Vloga fakultete je izrednega pomena pri oblikovanju osebnostne identitete posameznika, oblikovanju njegovih stališč, mnenj, pri omogočanju kritičnega in analitičnega razmišljanja, komunikacijskih sposobnosti ter drugih osebnostnih lastnosti in sposobnosti na eni strani, na drugi strani pa posamezniku soustvarja socialni kontekst, znotraj katerega se giblje in realizira svoje ambicije in potrebe. Tekom študija lahko študentje pridobivajo reference, spoznavajo svoje in druga socialna okolja, potešijo svojo ustvarjalnost in poudarijo kvalitete, ki jih nosijo v sebi.

Fakulteta v glavnem svojim študentom posreduje znanje, ki ga potrebujejo za vstop na trg delovne sile. V kolikor fakulteta ne nudi dovolj uporabnega znanja in ne izoblikuje kadra, ki je dovolj usposobljen za delo na svojem področju, takrat nastopijo težave, o katerih že ves čas premišljujemo. Najlažje ta dejstva potrdiva z ugotovitvami, ki so nami jih omogočili anketirani diplomanti. Dejstvo je, da imajo pri zaposlovanju težave, res pa je tudi, da velika večina vseh anketiranih za ta problem krivi fakulteto. Zakaj? Glede na ugotovitve sva že poudarili, da največjo težavo vidijo v pomanjkanju praktičnega znanja, pa vendarle ne samo to, temveč tudi pomanjkanje sposobnosti, da pridobljeno teoretično znanje uporabijo v praksi. Pomanjkanje prakse in prav tako specialističnih znanj pa je v največji meri rezultat študija, ki je preveč teoretično in splošno usmerjen. Premalo specializiran kader se na trgu dela malokje razlikuje od tistih, ki opravljajo isto delo, pa vendarle zanj niso usposobljeni. Fakulteta, sodeč po odgovorih anketiranih diplomantov, nima izoblikovanega jasnega profila študenta. Izredno malo anketiranih diplomantov se je na fakulteto vpisalo zaradi dobrih možnosti zaposlitve ali pa zaradi dejstva, da bi natanko vedeli, za kakšen

poklic se bodo izobrazili, na koga se obrniti po študiju in kje si iskati zaposlitev. Zaradi precej šibke povezanosti s trgom dela dobijo študentje prek fakultete izredno malo informacij o delovanju, sestavi in možnostih na trgu dela. Fakulteta glede na oporne točke, ki si jih je zastavila, glede na glavne cilje, ki jim sledi, ter glede na svojo politiko delovanja in usmerjenja vpliva na aktivnosti, ki se v okviru fakultete uresničujejo. S tem precej vpliva predvsem na delovanje posameznih profesorjev. Profesorji pa so tisti, ki lahko s svojo aktivnostjo močno usmerjajo študente in so lahko ključni faktor pri izboljšanju te problematike. Torej, s svojo usmerjalno politiko fakulteta vodi študij, profesorje in posledično, študente same. Zatorej je pomembno, da fakulteta že v osnovi kot glavne cilje in naloge zastavi usmerjanje, izboljševanje in taktično reševanje problema zaposlovanja svojih diplomantov.

## **12. KARIERNA PISARNA – LEPO, ČE BI JO IMELI**

Fakulteta kot osrednja izobraževalna institucija za ustvarjanje profesionalnih kadrov mora kot taka dobro poznati svojo vlogo, natančno opredeliti svoje poslanstvo, nato strategije in cilje za uresničevanje teh strategij in s tem svojega poslanstva. Da bi bila pri tem uspešna, je potrebno, da ves čas spremlja okolje in se mu prilagaja, da natančno pozna uporabnike svojih storitev (študente) in da jim na drugačen način kot vse ostale fakultete ponudi zadovoljitev njihovih potreb. Osnovna potreba vsakega mladega študenta je zagotovo znanje, s katerim bo lahko razvijal svojo kariero in si na ta način pridobil materialna sredstva, ugled, možnosti za dodatno izobraževanje, skratka, znanje, s pomočjo katerega bo lahko sam kreiral svoje življenje in poskrbel za njegovo kvaliteto. Če so to potrebe študentov, potem je naloga fakultete, da jih poskuša čim boljše in s čim manjšimi stroški zadovoljiti. Glede na mesece dela, ki sva ga vložili v diplomsko nalogo, meniva, da sva prišli do zanimivih zaključkov, s pomočjo katerih sva izdelali načrt za razvoj **KARIERNE PISARNE**, ki bi delovala v okviru Fakultete za družbene vede.

Poslanstvo Karierne službe FDV bi bilo predvsem skrb za učinkovit in uspešen dialog med delodajalci, profesorji in študenti ter servis za pomoč in usmerjanje pri razvoju kariere ter zaposlovanju študentov FDV. Karierna služba bi imela 7 glavnih nalog, ki bi bile osredotočene na posamezne deležnike Fakultete za družbene vede.



Prva naloga Karierne službe FDV bi bilo sodelovanje z bivšimi diplomanti kot alumni. V tej nalogi bi bilo potrebno poskrbeti za navezovanje stikov z bivšimi diplomanti, ki si želijo ohraniti stike s FDV in nato sodelovanje z njimi. Alumni bi tako lahko uporabljali večnamenske prostore na FDV, ena izmed njihovih nalog bi pa bila predvsem obveščanje Karierne službe o prostih delovnih mestih v podjetjih, v katerih so zaposleni. Na ta način bi lahko FDV razvil omrežje aktualnih in bivših diplomantov in omogočil svojim študentom lažji prehod v sfero zaposlovanja, bivšim diplomantom pa pomagal, da zaposlijo pravo osebo za uspešno delovanje v njihovem podjetju. Naloga Karierne službe bi bila tudi organizacija raznih neformalnih srečanj med bivšimi diplomanti FDV, kjer bi le-ti lahko med seboj izmenjevali izkušnje, našli možnosti za poslovno sodelovanje ali pa preprosto uživali v družbi ljudi s podobnimi interesi in izobrazbo. Takšna srečanja bi lahko bila preprosta druženja v prostorih FDV, ali banketi, ali pa morda kakšne ekskurzije in podobno. Seveda bi bilo potrebno poleg neformalnih poskrbeti tudi za formalna srečanja. Na ta način bi lahko prišlo do izmenjave mnenj in znanj med študenti in bivšimi študenti FDV, seveda pa bi prišlo do dialoga tudi med profesorji in bivšimi študenti, pri čem pa bi se lahko konstruktivno povezala teorija in praksa. Profesorji bi nato svoja bogata teoretična znanja nadgradili s konkretnimi praktičnimi primeri svojih bivših študentov, ki bi bili posebej dragoceni tudi, ker bi prišli iz prve roke. Bivši študenti pa bi na ta način svoja znanja nadgradili z najsodobnejšimi teorijami, ki bi jih nato implementirali v svoje delo. Tovrstna formalna srečanja pa bi bila tako v obliki okroglih miz, debat, organiziranega dodatnega izobraževanja za alumne ipd.

Da bi FDV resnično dobil tako zelo potreben vpogled v reševanje problematike učinkovitejšega usmerjanja in zaposlovanja svojih diplomantov, bi morala Karierna služba poskrbeti tudi za redno spremljanje stanja na trgu dela in ugotavljati, kakšne so potrebe po kadru, ki ga ustvarja FDV. Pri tem bi bilo potrebno spremljati tudi samo zaposlovanje diplomantov in povleči vzporednice med podatki. Nenazadnje pa bi bilo potrebno tudi konstantno izvajanje anket med študenti samimi, prek katerih bi sproti dobivali dragocene informacije o zadovoljstvu s študijem, stališčih glede relevantnih zadev, idejah za izboljšanje kakšne problematike ipd. Posamezne analize bi bilo seveda potrebno izvajati po smereh ter le-te med sabo primerjati in posredovati izkušnje posameznih smeri glede določenih problemov oz. rešitev.

Naloga profesorjev je poleg podajanja znanja tudi usmerjanje študentov in pomoč pri razvoju njihove kariere. Prav zaradi tega je zelo pomembno, da profesorji v svoj predmet vključijo

čimveč primerov iz prakse ter študentu na ta način omogočijo, da implicirajo teorijo na resnične probleme ter se na ta način boljše pripravijo na kasnejšo zaposlitev. Pri tem je pomembno predvsem posredovanje podatkov, pridobljenih s pomočjo analiz ter posredovanje kontaktov z delodajalci. Prek delodajalcev bi tako profesorji lahko dobili konkretne projekte, ki bi jih študentje v okviru posameznega predmeta lahko izvajali. S tem bi se kupi neuporabnih seminarskih nalog zmanjšali, študentje pa bi imeli več motivacije, saj bi vedeli, da rešujejo konkreten problem in da s tem urejajo svoj portfolij – mapo svojih dosežkov. Stike s podjetji, institucijami, raznimi organizacijami, agencijami za zaposlovanje bi profesorji lahko vključili ne le v projektno delo, temveč bi se lahko v okviru posameznega predmeta ali ob povezavi večih med seboj podobnih predmetov izvajale razne okrogle mize, praksa, raziskave, prek katerih bi študenje lahko na ustrezen način prezentirali svoje znanje in ga delili ne le s profesorji, delodajalci, temveč tudi s svojimi kolegi – sošolci. Da bi profesorji poleg vsega dela, ki ga že opravljajo, lahko vse to izpeljali, bi bilo potrebno tudi organizirati razne delavnice, seminarje, debate med profesorji samimi, saj bi na ta način lahko prišlo do bolj učinkovitega pretoka informacij. Nenazadnje imajo profesorji zelo različne izkušnje in znanja, ki jih je med seboj nujno potrebno povezati, ne pa da kar tako ležijo neizkoriščena. Profesorjem bi lahko občasno ponudili tudi možnost obiska kakšne zanimive delavnice, ki bi jo vodil priznan profesor ugledne univerze ali pa strokovnjak s področja izobraževanja. Na ta način bi se profesorje seznanjalo s sodobnimi tehnikami in metodami podajanja snovi ter kreativnimi načini usmerjanja svojih študentov, bodočih strokovnjakov na najrazličnejših področjih. Da, profesorji sicer imajo znanje s svojega strokovnega področja, toda kako pripravljati mlade za vstop na trg dela v hitro spreminjajočem se okolju polnem izzivov pa ni kar tako, za to je potrebno veliko znanja in prav je, da bi imeli profesorji še več možnosti pridobivati ta dragocena znanja. S temi znanji bi tako tudi profesorje motivirali, da se čimbolj posvečajo poklicnemu usmerjanju študentov, več neformalnih stikov med enimi in drugimi (prek delavnic, tekmovanj, projektov itd.) pa bi profesorjem pomagalo spoznati posameznikove kvalitete in talente ter jim jih pomagali razviti. Korist bi bila vsekakor obojestranska.

V okviru FDV bi bilo potrebno tudi redno organizirati kreativne dogodke, kar bi prav tako bila ena od nalog Karijerne službe. Ti dogodki bi predstavljali načine za povezovanje študentov med seboj ter možnosti medsebojne izmenjave idej, zamisli, spoznanj. Druženja bi bila sproščena in neformalna, študenti pa bi na njih predstavljali svoje uspešno izvedene

projekte, seminarje, skratka kakršno koli delo, s katerim bi se radi predstavili tako ožji javnosti (kolegom s fakultete) kot tudi širši (staršem, profesorjem, delodajalcem).

Karierna služba pa bi morala poskrbeti tudi za okolje, v katerem bi se lahko vse omenjene dejavnosti izvajale. Študentje ugotavljamo, da ima FDV ogromno prostorov, v katerih se lahko med seboj družimo. Vendar pa je vsem tem prostorom skupno to, da so namenjeni bolj individualnemu delu, kot pa skupinskemu druženju. Študentje moramo marsikdaj skupaj priti do idej, vendar razen galerije v knjižnici in barov v okolici skorajda ni primerne prostora za »viharjenje možganov« (brainstorming). Oddelek za dizajn bi omoral tako poskrbeti, da neke javne površine znotraj fakultete postanejo bolj uporabne in prijetne, neki od večnamenskih prostorov pa bi lahko vsaj občasno (npr. za kreativne dogodke ali neformalna srečanja alumnijev) spremenila svojo podobo in se s trdih lesenih miz in stolov spremenila v prijetno sproščeno okolje za konstruktivno izmenjavo idej, stališč, za razvijanje kritičnega razmišljanja, za medsebojno informiranje ipd.

Da bi ideje Karierne službe ne ostale le ideje, temveč resničnost, je potrebno zagotoviti tudi sodelovanje s številnimi društvi in klubi, ki delujejo v okviru fakultete. Marsikatero društvo že izvaja kakšno od nalog, ki sva jo opredelili za Karierno službo, toda žal je to preveč raztreseno in omejeno le na posamezno smer. Centralna služba, kot je Karierna služba, pa bi lahko poskrbela za to, da bi katero nalogo prepustila »zunanjemu« izvajalcu, torej društvu ter tako razbremenila svoje vire (bodisi finančne bodisi katere druge). Pri tem pa je potrebno opozoriti še na sodelovanje s PR in Kadrovske službo, saj ti dve službi že obstajata, s Karierno službo pa imata mnogo stičnih točk. Da bi npr. prišlo do uspešnega sodelovanja med FDV in delodajalci, se mora aktivno vključiti PR služba, ki mora ustrezno informirati delodajalce o načrtih in podvigih FDV ter jih na privlačen način povabiti k sodelovanju. Prav tako pa mora PR služba poskrbeti tudi za učinkovito informiranje znotraj same FDV. Kadrovska služba pa mora medtem poskrbeti za prilagajanje kadra potrebam sodobne družbe ter skrbeti za dodatna izobraževanja, izpopolnjevanja in tudi za ocenjevanje svojih zaposlenih. Le na ta način bodo tudi profesorji motivirani in bodo lahko bolj uspešno uresničevali zastavljene cilje

Seveda sva naloge predstavili v skrajšani obliki, toda zelo bi radi, da bi jih lahko kdaj zares razvili in pričeli z uresničevanjem. Rešitve torej podajava v želji, da nama jih bo FDV

omogočil uresničiti, Karierna služba pa bo nato FDV-ju v pomoč pri zadovoljevanju potreb in želja svojih študentov, zaposlenih in trga delovne sile nasploh.

## **13. ZAKLJUČEK**

V diplomski nalogi sva prišli do ugotovitev in morebitnih rešitev, ki so ključnega pomena tako za fakulteto kot za njene študente. Dobili sva splošni vtis o zadovoljstvu s študijem, njegovih pomankljivostih in prednostih, prav tako pa sva dobili sliko o položaju diplomantov FDV na trgu delovne sile.

Upoštevanje teh ugotovitev je izredno pomembno za izboljšanje študija na FDV, ki bi moral postati precej bolj usmerjen v izboljševanje zaposlovanja svojih diplomantov. Z aktivnim sodelovanjem vseh članov fakultete, tako vodstva kot profesorjev, društev, ki so delujejo v okviru posameznih smeri, predstojnikov kateder, morebitnih strokovnih služb in navsezadnje, samih študentov bi v tej smeri lahko naredili velik korak.

Fakulteta, ki bi sledila potrebam trga in z njim vzpostavila ravnovesje, bi marsikateremu študentu lahko olajšala pot do prve zaposlitve. Profesorji in društva bi v sodelovanju s strokovnimi službami in potencialnimi delodajalci lahko zapolnili pomankljivosti, zaradi katerih imajo diplomanti težave pri iskanju zaposlitve. Z uvajanjem praktičnega dela, pridobivanjem izkušenj na konkretnih problemih, pridobivanjem informacij o zaposlovanju in drugimi koristnimi aktivnostmi bi uspeli ustvariti kader, ki bi bil bolj specializiran in usposobljen za delovno mesto na svojem področju.

Podali sva ugotovitve, podali sva rešitev, lahko samo še enkrat poudariva, da upava, da bo najina diplomska naloga odmevna in v največji meri realizirana v korist študentov in fakultete same.

# Literatura in viri

## SEZNAM LITERATURE:

1. *Cvetko, Roman (2002):* Razvijanje delovne kariere, Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper in Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
2. *De Simone, L. Randy and M. David Harris (1998):* Human Resources Development, 2nd Edition, McGraw-Hill Publishing Company, New York.
3. *Glazer, Jože, Vanja Hazl (2002):* Službe za zaposlovanje, V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
4. *Glažar, Maja (2006):* Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela, diplomska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
5. *Ignjatović, Miroljub (2002):* Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
6. *Ignjatović, Miroljub (2002):* Trg delovne sile v devetdesetih letih 20. stoletja. V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
7. *Ivančič, Angelca (1999):* Izobraževanje in priložnosti na trgu dela, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
8. *Jančič, Zlatko (1990):* Marketing: strategija menjave, Gospodarski vestnik: Studio marketing, Ljubljana.
9. *Kopač, Anja, Vanja Hazl, Ivan Svetlik (2002):* Evropska politika zaposlovanja, V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
10. *Koštrica, Martina (2004):* Karierne poti diplomantov FDV, diplomska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
11. *Kramberger, Anton (2004):* Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990, Študije FDV, št. 1, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
12. *Makuc, Ivo (2004):* Nove oblike kariere, diplomska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
13. *Miladinović, Saša (2005):* Trg zasebnih agencij za zaposlovanje v Republiki Sloveniji, diplomska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

14. *Možina, Stane, Jože Florjančič in Janez Gabrijelčič (1984)*: Osebni, skupinski in organizacijski razvoj, Moderna organizacija, Kranj.
15. *Niklanović, Saša, Martina Trbanc (2002)*: Poklicna orientacija, V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
16. *Pečar, Mateja (2002)*: Problemi mladih na trgu delovne sile - primerjava med Slovenijo in obalno-kraškim območjem, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
17. *Pretnar, Alenka (1999)*: Zaposlovanje diplomantov: primer diplomantov kadrovskega študija, diplomska naloga, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
18. *Rothenberg, B. Richard (1995)*: Commentary: Sampling in social Networks, Connections 18 (1), pp. 104-110.
19. *Salganik, Matthew J. in D.D. Hakethorn (2004)*: Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling, Sociological Methodology 34:193-239 (internetni vir: <http://cdg.columbia.edu/%7Ematt/respondent-driven-sampling.pdf>)
20. *Sfiligoj, Nada (1993)*: Marketinško upravljanje, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
21. *Spruk, Viljem (2004)*: Mladi diplomanti na trgu delovne sile, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana.
22. *Svetlik, Ivan, Martina Trbanc (2002)*: Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja, V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
23. *Svetlik, Ivan, Meri Lorenčič (2002)*: Izobraževanje in usposabljanje, V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
24. *Svetlik, Ivan (1991)*: Zaposlovanje diplomantov, Teorija in praksa, let. 28, št. 5-6, str. 567-569, Ljubljana.
25. *Trbanc, Martina, Doroteja Verša (2002)*: Zaposlovanje mladih. V: Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
26. *Trbanc, Martina (1992)*: Mladi na trgu delovne sile. V: Preželj, Branka, Ivan Svetlik (ur.): Zaposlovanje, perspektive, priložnosti in tveganja na trgu delovne sile, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

## SEZNAM VIROV:

1. *Babič, Neli*, interni vir, Fakulteta za družbene vede (5.5.2006, elektronska pošta)
2. *Bandur, Simona* (7.6.2005): Kariero je treba načrtovati že med študijem, internetni vir: [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=43,49&so=Delo&da=20050607&ed=0&pa=16&ar=cb0ab44784aa63771c1e7bfa26c7e97d04&fromsearch=1](http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20050607&ed=0&pa=16&ar=cb0ab44784aa63771c1e7bfa26c7e97d04&fromsearch=1) (dne, 18.4.2006).
3. *Bandur, Simona* (3.11.2003): Le vstopnica na trg delovne sile, internetni vir: [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=43,49&so=Delo&da=20031103&ed=0&pa=6&ar=059416b9316ab9e68d2bee4209b79e6404&fromsearch=1](http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20031103&ed=0&pa=6&ar=059416b9316ab9e68d2bee4209b79e6404&fromsearch=1) (dne, 18.4.2006).
4. *Teja Ficko*, Interni podatki o zaposlovanju za obdobje 1999-2004, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Analitična služba, Ljubljana.
5. *Internetni vir*: <http://www.fdv.uni-lj.si/kakovost/statistika.asp> (dne, 3.5.2006).
6. *Internetni vir*: <http://www.mvzt.gov.si> (dne, 8.5.2006)
7. *Internetni vir*: <http://www.mvzt.gov.si/index.php?id=120> (dne, 10.5.2006).
8. *Internetni vir*: <http://www.gov.si/mddsz/?PID=47> (dne, 18.4.2006).
9. *Leban, dr. Ivan* (10.12.2005): Več študentov naravoslovja, internetni vir: [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=43,49&so=Delo&da=20051201&ed=0&pa=3&ar=0290d847a389ea15d06fe32f9dc961fd04&fromsearch=1](http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20051201&ed=0&pa=3&ar=0290d847a389ea15d06fe32f9dc961fd04&fromsearch=1) (dne, 18.4.2006).
10. *Letno poročilo 2004* (2005), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Območna služba Ljubljana, Ljubljana.
11. *Salamon Kontler, Jasna* (25.10.2005): Mladi družboslovci brez težav dobijo zaposlitev, internetni vir: [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=43,49&so=Delo&da=20051025&ed=0&pa=16&ar=2e7a451f047af5556a2a2aec2f99a1e304&fromsearch=1](http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20051025&ed=0&pa=16&ar=2e7a451f047af5556a2a2aec2f99a1e304&fromsearch=1) (dne, 18.4.2006).
12. *Tomažič, Agata* (15.10.2004): Po diplomi v službo, na zavod ali magistrski študij? (internetni vir: [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=43,49&so=Delo&da=20041015&ed=0&pa=14&ar=46bc1dd077dc47441ddb24ea7efe0a3b04&fromsearch=1](http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,49&so=Delo&da=20041015&ed=0&pa=14&ar=46bc1dd077dc47441ddb24ea7efe0a3b04&fromsearch=1) (dne, 18.4.2006).

## SEZNAM TABEL IN SLIK

1. Slika 3.3.1: Potrebe po poklicih za leto 2004
2. Tabela 5.2.1: Diplomanti prijavljeni na Zavodu po področjih za leto 1998
3. Tabela 5.2.2: Deleži diplomantov posameznih strok v EU25 za leto 2002
4. Tabela 8.1.1: Število diplomantov po oddelkih in katedrah za obdobje 1993-2005
5. Tabela 9.1: Anketirani diplomanti po smereh (anketa 2004)
6. Tabela 9.2: Leto diplomiranja (anketa 2004)
7. Slika 10.1: Spol (anketa 2004)
8. Slika 10.2: Leto rojstva (anketa 2004)
9. Slika 10.3: Leto vpisa (anketa 2004)
10. Slika 10.4: Smer dodiplomskega študija (anketa 2004)
11. Tabela 10.4.1: **Povezanost smeri študija z željami po stikih s FDV** (Vprašanje glede želje je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 120 anketiranih diplomantov.)
12. Tabela 10.4.2: **Povezanost smeri študija z dodatnimi znanji** (Vprašanje glede dodatnih znanj je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 117 anketiranih diplomantov.)
13. Tabela 10.4.3: **Povezanost smeri študija s predlogi za izboljšavo študija na FDV** (Vprašanje glede predlogov je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 120 anketiranih diplomantov.)
14. Tabela 10.4.4: **Povezanost smeri študija z tem, kar jim je bilo pri študiju na FDV všeč** (Vprašanje glede tega, kar jim je bilo všeč, je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 113 anketiranih diplomantov.)
15. Tabela 10.4.5: **Povezanost smeri študija s prednostmi študija** (Vprašanje glede prednosti študija na FDV je bilo odprtega tipa, zato se upoštevajo vsi navedeni odgovori. V rezultatih je upoštevanih 115 anketiranih diplomantov.)
16. Slika 10.5: Leto diplomiranja (anketa 2004)
17. Tabela 10.6: Povezanost med smerjo dodiplomskega študija in magisterijem (anketa 2004)
18. Slika 10.7: Status (anketa 2004)
19. Tabela 10.8: Položaj na delovnem mestu (anketa 2004)
20. Tabela 10.9.1: Vzpodbuda za študij (anketa)
21. Tabela 10.9.2: Povezanost vzpodbude za študij s smerjo dodiplomskega študija (anketa 2004)
22. Tabela 10.11.1: Povezanost smeri dodiplomskega študija s koraki na karierni poti (anketa 2004)
23. Tabela 10.11.2: Povezanost leta diplomiranja s številom korakov na karierni poti (anketa 2004)
24. Tabela 10.12.1: Tipičen delovni dan (anketa 2004)
25. Tabela 10.12.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s tipičnim delovnim dnevom (anketa 2004)
26. Tabela 10.13.1: Dodatna znanja (anketa 2004)
27. Tabela 10.13.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s dodatnimi znanji (anketa 2004)
28. Tabela 10.13.3: Povezanost statusa z dodatnimi znanji (anketa 2004)
29. Tabela 10.14.1: Prednosti študija na FDV (anketa 2004)
30. Tabela 10.14.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija s prednostmi študija na FDV (anketa 2004)
31. Tabela 10.15.1: Predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)
32. Tabela 10.15.2: Povezanost statusa s predlogi za izboljšave študija na FDV



33. Tabela 10.15.3: Povezanost leta diplomiranja s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)
34. Tabela 10.15.4: Povezanost poti do prve zaposlitve s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)
35. Tabela 10.15.5: Povezanost spola s predlogi za izboljšave študija na FDV (anketa 2004)
36. Tabela 10.16: Kaj je bilo pri študiju najbolj všeč (anketa 2004)
37. Tabela 10.17: Potencialni študentje FDV (anketa 2004)
38. Tabela 10.18.1: Želja po stikih s FDV (anketa 2004)
39. Tabela 10.18.2: Povezanost smeri dodiplomskega študija z željo po stikih s FDV (anketa 2004)
40. Tabela 10.18.3: Povezanost statusa z željo po stikih s FDV (anketa 2004)
41. Tabela 10.18.4: Povezanost položaja z željo po stikih s FDV (anketa 2004)
42. Tabela 10.18.5: Povezanost poti do prve zaposlitve z željo po stikih s FDV (anketa 2004)
43. Tabela 10.18.6: Povezanost leta diplomiranja z željo po stikih s FDV (anketa 2004)
44. Tabela 10.18.7: Povezanost spola z željo po stikih (anketa 2004)



## **PRILOGA B: Vprašalnik za predstojnike kateder in predsednike društev**

### *VPRAŠANJA ZA DRUŠTVA:*

1. Kakšno vlogo ima vaše društvo pri usmerjanju ter svetovanju študentom FDV pri zaposlovanju?
2. Ali obstajajo kakšni programi, strategije v okviru vašega društva, ki pomagajo diplomantom FDV do zaposlitve?
3. Ali se povezujete z bivšimi diplomanti FDV, če se, s kakšnim namenom?
4. Ali se povezujete s trgom dela - s katerimi institucijami in podjetji konkretno ter na kakšen način?

### *VPRAŠANJA ZA PREDSTOJNIKE KATEDER:*

1. Kakšno vlogo ima katedra pri zaposlovanju oz. poklicnem (kariernem) usmerjanju svojih študentov?
2. Na kakšen način sodeluje vaša katedra s trgom dela? Obstajajo kakšni programi, strategije, sodelavci, društva...?
3. S katerimi podjetji in institucijami konkretno sodelujete na tem področju? Kako?
4. Ali sodelujete na tem področju tudi z bivšimi diplomanti (v smislu svetovanja, pomoči pri zaposlovanju...)?

## PRILOGA C: Frekvence odgovorov po vprašanjih (sumarnik)

Ime spremenljivke	modalitete	Frekvence	Frekv. (%)	Veljavni %
<b>Položaj</b>	Ni položaja	9	7,2	7,6
	Višji položaj (vodstveni ali vodilni)	42	33,6	35,6
	Samostojni delavec (brez funkcije)	67	53,6	56,8
	SKUPAJ (brez manjkajočih)	118	94,4	100,0
	Manjkajoče vrednosti	7	5,6	
	SKUPAJ	125	100,0	
<b>Spol</b>	Moški	88	70,4	70,4
	Ženski	37	29,6	29,6
	SKUPAJ	125	100,0	100,0
<b>Smer</b>	Sociologija	52	41,6	41,9
	Komunikologija	26	20,8	21,0
	Novinarstvo	22	17,6	17,7
	Politologija	23	18,4	18,5
	Kulturologija	1	,8	,8
	Skupaj (brez manjkajočih)	124	99,2	100,0
	Manjkajoče vrednosti	1	0,8	
SKUPAJ	125	100,0		
<b>Podiplomski</b>	Brez podiplomskega študija	93	74,4	75,0
	Magistrski	24	19,2	19,4
	Doktorski	7	5,6	5,6
	Skupaj (brez manjkajočih vrednosti)	124	99,2	100,0
	Manjkajoče vrednosti	1	0,8	
	SKUPAJ	125	100,0	
<b>Status</b>	Zaposlen - javni sektor	57	45,6	46,7
	Zaposlen - akademska sfera	9	7,2	7,4
	Zaposlen - zasebni sektor	47	37,6	38,5
	Nezaposlen	9	7,2	7,4
	Skupaj (brez manjkajočih vrednosti)	122	97,6	100,0
	Manjkajoče vrednosti	3	2,4	
	SKUPAJ	125	100,0	
<b>Leto rojstva</b>	Do 1960	17	13,6	13,9
	61-65	12	9,6	9,8
	66-70	8	6,4	6,6
	71-75	42	33,6	34,4
	76-80	43	34,4	35,2
	Skupaj (brez manjkajočih vrednosti)	122	97,6	100,0
	Manjkajoče vrednosti	3	2,4	
	SKUPAJ	125	100,0	
<b>Leto vpisa</b>	Do 1980	21	16,8	17,5
	1981 - 1985	6	4,8	5,0
	1986 - 1990	7	5,6	5,8
	1991 - 1995	54	43,2	45,0
	1996 - 2000	32	25,6	26,7
	Skupaj (brez manjkajočih vrednosti)	120	96,0	100,0
	Manjkajoče vrednosti	5	4,0	
	SKUPAJ	125	100,0	

<b>Leto diplomiranja</b>	Do 1985	17	13,6	13,7
	1986 - 1990	7	5,6	5,6
	1991 - 1995	7	5,6	5,6
	1996 - 2000	41	32,8	33,1
	2001 - 2005	52	41,6	41,9
	Skupaj (brez manjkajočih vrednosti)	124	99,2	100,0
	Manjkajoče vrednosti	1	,8	
	<b>SKUPAJ</b>	125	100,0	

<b>Število korakov</b>	0	8	6,5	6,5
	1	79	64,2	64,2
	2	36	29,3	29,3
	<b>SKUPAJ</b>	123	100,0	100,0

## PRILOGA D: Analiza večkratnih izbir med možnimi odgovori (multiple response)

DODATNA ZNANJA	Število	odgovori	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Specialni računalniški programi	34	15,7	28,6
Prevajanje teorije v prakso	33	15,3	27,7
Komunikacijske sposobnosti	32	14,8	26,9
Zakonodaja in predpisi	22	10,2	18,5
Veliko dodatnega teoretičnega in praktičnega znanja	21	9,7	17,6
Sposobnost organiziranja	19	8,8	16,0
Delo z ljudmi	17	7,9	14,3
Tuji jeziki	14	6,5	11,8
Popolnoma vse zaradi dela na drugem področju	7	3,2	5,9
Poslovni običaji	6	2,8	5,0
Stalno dodatno izobraževanje	6	2,8	5,0
Spoznavanje organizacij in poslovnih običajev	5	2,3	4,2
<b>SKUPAJ ODGOVOROV</b>	<b>216</b>	<b>100,0</b>	<b>181,5</b>

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 6

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 119

PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE	Število	Odgovori	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Manj teorije, več prakse	89	42,8	73,0
Boljša predavanja	25	12,0	20,5
Pridobivanje specialističnih znanj	23	11,1	18,9
Več komunikacije in poglobljenega dela s profesorji	20	9,6	16,4
Timsko delo	15	7,2	12,3
Spodbujanje krativnosti in inovativnosti	15	7,2	12,3
Stik z delodajalci in raziskovalnimi institucijami	14	6,7	11,5
Ne vem	7	3,4	5,7
<b>SKUPAJ ODGOVOROV</b>	<b>208</b>	<b>100,0</b>	<b>170,5</b>

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 3

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 122

PRI ŠTUDIJU NAJBOLJ VŠEČ	Število	Odgovor	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Posamezni predmeti	69	42,3	60,0
Predavanja posameznih profesorjev	39	23,9	33,9
Dobri medsebojni odnosi	24	14,7	20,9
Vzdušje	14	8,6	12,2
Možnost raziskovanja	8	4,9	7,0
Pisanje diplome	4	2,5	3,5
Sistem opravljanja izpitov	3	1,8	2,6
Učenje tujih jezikov	1	0,6	0,9
Nič	1	0,6	0,9
<b>SKUPAJ ODGOVOROV</b>	<b>155</b>	<b>100,0</b>	<b>139,6</b>

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 10

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 115

POTENCIALNI ŠTUDENTJE FDV	Število	Odgovori	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Želja delati na družboslovnem področju	67	50,8	59,3
Želja po širini znanja	18	13,6	15,9
Komunikativnost in odprtost	11	8,3	9,7
Ne priporoča študija	11	8,3	9,7
Zanimanje za državo in družbo	8	6,1	7,1
Kreativnost in inovativnost	7	5,3	6,2
Tistim, ki že imajo zagotovljeno delovno mesto	7	5,3	6,2
Zanimanje za raziskovalno delo	2	1,5	1,8
Vsak	1	0,8	0,9
SKUPAJ ODGOVORI	132	100,0	116,8

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 12

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 113

ŽELJA PO STIKIH S FDV	Število	Odgovor	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Da, neformalni stiki	62	41,3	50,8
Da, v obliki forumov, srečanj in izobraževanja	28	18,7	23,0
Da, podiplomski študij	22	14,7	18,0
Da, svetovanje študentov	17	11,3	13,9
Ne, me ne zanima	16	10,7	13,1
Ne, ne vidim možnosti za stike	5	3,3	4,1
SKUPAJ	150	100,0	121,9

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 3

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 122

DELOVNI DAN	Število	Odgovor	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
opravljanje rutinskega dela	87	29,1	78,4
komunikacija z javnostmi	47	15,7	45,0
organizacija in koordinacija	49	16,4	44,1
priprava in analiza dela	50	16,7	42,3
sodelovanje pri projektnem delu	28	9,4	25,2
terensko delo	14	4,7	16,2
vodenje projektnega dela	18	6,0	12,6
službena pot v tujino	6	2,0	5,4
SKUPAJ	299	100,0	269,2

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 14

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 111

VZPODBUDA ZA ŠTUDIJ	Število	Odgovori	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
zanimanje za družboslovne vede	62	42,2	50,4
zanimivost študijske smeri	58	39,5	47,2
možnost zaposlitve	16	10,9	13,0
nadgradnja dotedanjega znanja	7	4,8	5,7
prenizko število točk za vpis na želeno fakulteto	4	2,7	3,3
SKUPAJ	147	100,0	119,5

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 2

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 123

PREDNOSTI ŠTUDIJA	število	Odgovor	Posamezniki, ki so navedli ta odgovor (%)
Širina znanja	79	57,7	67,5%
Komunikacijske sposobnosti	19	13,9	16,2%
Znanje pridobivanja podatkov	9	6,6	7,7%
Nič	7	5,1	6,0%
Raziskovalna dejavnost	6	4,4	5,1%
Odnos z ljudmi	4	2,9	3,4%
Praktično znanje	4	2,9	3,4%
Ne vem	4	2,9	3,4%
Dobre možnosti zaposlitve	3	2,2	2,6%
Zanimiva predavanja	2	1,5	1,7%
SKUPAJ	137	100,0	117,1

MANJKAJOČE VREDNOSTI: 8

VELJAVNI POSAMEZNIKI, KI SO NAVEDLI TA ODGOVOR: 117