

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

ANA-MARIJA CETIN

**SPREMEMBE V KARIERNEM SVETOVANJU V SVETU IN V
SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

ANA-MARIJA CETIN

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**SPREMEMBE V KARIERNEM SVETOVANJU V SVETU IN V
SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

Zahvala

Iz vsega srca se zahvaljujem mami Ani, atiju Francu ter sestrama Tadeji in Luciji za podporo in potrpežljivost ob pisanju diplomske naloge in v času študija.

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za strokovno pomoč in nasvete.

Hvala tudi ostalim družinskim članom in prijateljem, da mi veskozi stojite ob strani.

V diplomskem delu sem pri nekaterih samostalnikih zaradi lažjega izražanja uporabljala le en spol (v primerih kot so besede svetovalec, svetovanec, stranka, državljan, posameznik itd., se njihov pomen nanaša na oba spola, moškega in ženskega, razen v primerih, ko je to posebej omenjeno). V diplomskem delu nisem hotela diskriminirati nikogar ne glede na spol, starost, spolno usmerjenost ali rasno pripadnost.

Spremembe v kariernem svetovanju v svetu in v Sloveniji

Diplomsko delo raziskuje karierno svetovanje, eno najpomembnejših dejavnosti, ki nudijo usluge v kariernem in delovnem življenju zaposlene in brezposelne populacije, mladih in drugih članov družbe. Namen kariernega svetovanja je boljše delovno in karierno življenje in s tem izboljšana kvaliteta življenja vseh članov družbe. Tradicionalno svetovanje se je pri nekaterih družbenih skupinah pogosto izkazalo za neprimerno, zato ga je bilo potrebno prilagoditi. S spremembami v svetu se spreminjata tudi delo in kariera, kar zahteva tudi spremembe v kariernem svetovanju. Globalizacija, globalna ekonomija, tehnološki napredek in spremembe na trgu dela imajo največji vpliv na karierno svetovanje. Kritiki opozarjajo, da karierno svetovanje ne upošteva dovolj družbenega okolja, ter da je potrebno nekatere teorije in metode prilagoditi, da bodo bolj služile ženskam, etničnim skupinam in manjšinam. V državah, ki smo jih analizirali v diplomskem delu, se vse bolj zavedajo pomena kariernega svetovanja za družbeni in ekonomski razvoj in omogočajo svetovanje v javnih in zasebnih službah za zaposlovanje.

Ključne besede: delo, karierno svetovanje, klinična sociologija, globalizacija.

Changes in career counselling in the world and in Slovenia

My diploma explores career counselling which is one of the most important services that provide help in the career and work lives of employed and unemployed population, youth and other members of society. The goal of career counselling is better work and career life which improves quality of life for all members of society. For some social groups, traditional career counselling was often inadequate. Therefore it had to be adapted. As the world changes, our work and careers are changing, which also calls for changes in career counselling. Globalization, global economy, technological development and labor market changes have the greatest impact on career counselling. Critics are stressing that career counselling is not focusing enough on the social environment and that some theories and methods need to be adapted to be more in service of women, ethnic groups and minorities. In countries that are analysed in diploma the importance of career counselling for social and economical development is increasingly recognised and guidance in public and private employment services is provided.

Key words: work, career counselling, clinical sociology, globalization.

KAZALO

1. UVOD	8
2. DELO IN KARIERA	10
2.1 OPREDELITEV DELA	10
2.1.1 Zgodovinska in družbena dimenzija opredelitve dela.....	11
2.1.2 Delo v 21. stoletju	13
2.2 OPREDELITEV KARIERE	14
2.2.1 Položaj kariere v življenju posameznika.....	15
2.2.2 Spremenjena pričakovanja o karieri.....	17
3. OPREDELITEV KARIERNEGA SVETOVANJA.....	18
3.1 DEFINICIJE KARIERNEGA SVETOVANJA.....	18
3.1.1 Razvoj kariernega svetovanja.....	20
3.1.2 Pomen kariernega svetovanja za posameznika in družbo	21
3.1.4 Kompetence kariernega svetovalca	22
3.1.5 Oblike in metode kariernega svetovanja	25
3.2 KLINIČNA SOCIOLOGIJA V KARIERNEM SVETOVANJU	26
3.2.1 Teorije in metode v klinični sociologiji	27
4. TEORIJE V KARIERNEM SVETOVANJU	31
4.1 TRADICIONALNE TEORIJE	31
4.1.1 Teorije medsebojnih prilagoditev oseb in delovnega okolja (matching theories) ..	31
4.1.2 Razvojne teorije.....	34
4.1.3 Teorija zaposlitvene razporeditve – struktura priložnosti	35
4.1.4 Teorije učenja karierne izbire in svetovanja	36
4.1.5 Psihodinamične teorije	38
4.1.6 Teorija interakcije v skupnosti	38
4.2 NOVI KONCEPTI V TEORIJAH V KARIERNEM SVETOVANJU	39
4.2.1 Sistemska teorija in konstruktivizem	39
4.2.2 Multikulturalno svetovanje in karierna teorija za ženske in etnične manjšine.....	40
4.2.3 Specifični pristopi povezani s spremembami.....	43
5. SPREMEMBE V OKOLJU IN V KARIERNEM SVETOVANJU	46
5.1 DRUŽBENE, EKONOMSKE IN TEHNOLOŠKE SPREMEMBE V SVETU.....	46
5.1.1 Globalizacija in globalna ekonomija.....	47
5.1.2 Tehnološki razvoj.....	48
5.1.3 Spremembe na trgu delovne sile	49
5.1.4 Spremembe v življenju ljudi	51
5.1.5 Nove oblike dela.....	52
5.2 VPLIVI SPREMEMB NA KARIERNO SVETOVANJE.....	53

6. KARIERNO SVETOVANJE V SVETU IN V SLOVENIJI.....	55
6.1 KARIERNO SVETOVANJE IN DRŽAVNA POLITIKA	55
6.1.1 Izboljšanje kariernega svetovanja za mlade	57
6.1.2 Izboljšanje kariernega svetovanja za odrasle	58
6.1.3 Večja dostopnost do kariernega svetovanja	59
6.1.4 Izboljšanje podpornih sistemov za karierno svetovanje.....	60
6.2 KARIERNO SVETOVANJE V SVETU	62
6.3 KARIERNO SVETOVANJE V SLOVENIJI.....	66
7. SKLEP.....	70
LITERATURA.....	73

1. UVOD

Karierno svetovanje predstavlja dejavnost, ki nudi pomoč ljudem, ki se znajdejo v stiski ali težavah predvsem na področju svojega dela in kariere. Karierno svetovanje nudi pomoč tistim članom družbe, ki si prizadevajo spremeniti svoje delovno življenje. S tem ponuja posameznikom in skupinam možnost izboljšati svoje življenje in bivanje v skupnosti. Vse pogosteje se karierno svetovanje vključuje v strategije vseživljenjskega učenja za doseganje vrednot družbe znanja. Spremembe v okolju, ki so v zadnjih desetletjih še posebej vidne, se najbolj čutijo na področju dela in s tem tudi pri poteku kariere vsakega posameznika. Na ta način vpliva na kvaliteto njegovega življenja, življenja skupnosti in širše gledano tudi na celotno gospodarstvo. Karierno svetovanje ima možnost, da posameznike in skupine bolje pripravi na spremembe, ki jih pripravljata prihodnost.

V diplomskem delu bom skušala predstaviti pomen, ki ga ima karierno svetovanje za posameznika in družbo v splošnem pogledu. Opozoriti želim na nujnost razvoja tega področja, če želimo ustvariti družbo znanja, še posebej v času, ko živimo v okolju, ki je zelo spremenljivo in vse manj stabilno za posameznika in celotno družbo. Zanima me, kako te spremembe v okolju vplivajo na področje kariernega svetovanja in kako karierno svetovanje nanje odgovarja. Zato sem v diplomskem delu postavila naslednja osnovna vprašanja: **»Katere so tiste ključne spremembe v okolju, ki najbolj vplivajo na karierno svetovanje?«** in **»Kako se spreminja karierno svetovanje?«**. Hkrati me zanima, kakšno je stanje kariernega svetovanja v svetu in v Sloveniji, predvsem, koliko pozornosti mu namenjajo v različnih državah, zato sem postavila še naslednja vprašanja: **»Kakšen je položaj kariernega svetovanja v Sloveniji?«** ter **»Ali obstajajo razlike med načini izvajanja kariernega svetovanja v svetu in v Sloveniji?«** in **»Katere so te razlike?«**

Diplomsko delo je smiselno razdeljeno na teoretični in raziskovalni del. V prvem delu se bom posvetila opredelitvam dela in kariere. Predstavila bom zgodovinski razvoj dela in kariere ter nekatere napovedi za njun prihodnji razvoj. Hkrati bom opisala, kakšen pomen imata delo in kariera v življenju posameznika in celotne družbe. V nadaljevanju se bom osredotočila na področje kariernega svetovanja. Na začetku bom razložila nekaj pojmov in konceptov povezanih s kariernim svetovanjem, sledil pa bo pregled zgodovinskega razvoja tega

področja. Opredelila bom pomen, ki ga ima karierno svetovanje za posameznika in družbo. Nadalje se bom posvetila predstavitvi dela kariernega svetovalca in nekaterim metodam v procesu kariernega svetovanja. V tem poglavju predstavljam še možnost uporabe nekaterih socioloških metod, ki jih je moč uporabiti v praksi svetovanja (npr. področje klinične sociologije).

V četrtem poglavju sledi teoretska predstavitev teorij v kariernem svetovanju. Najprej se bom posvetila tistim tradicionalnim teorijam, ki so bile in so nekatere še zmeraj najbolj vplivne v kariernem svetovanju, kasneje pa še novim konceptom v teorijah, ki se uporabljajo na tem področju. V petem poglavju bom predstavila spremembe v okolju in skušala izpostaviti tiste, za katere se meni, da bodo v prihodnosti najbolj vplivale na karierno svetovanje.

V šestem poglavju se bom posvetila o javnim politikam na področju kariernega svetovanja v svetu. Predstavila bom nekatere probleme, s katerimi se države spopadajo v razvijanju kariernega svetovanja ter na kaj naj bi se države osredotočile v reševanju teh težav. Za konec se bom posvetila še kariernemu svetovanju v Sloveniji, njegovemu položaju in javni politiki na tem področju.

2. DELO IN KARIERA

2.1 OPREDELITEV DELA

Definicija dela se je skozi zgodovino spreminjala in s spremembami ter razvojem civilizacije pridobivala nove pomene. Po Keithu Grintu je kakršnakoli nedvoumna ali objektivna definicija pojma dela nemogoča (Haralambos in Holborn 1999: 185). Pravi, da je delo družbeno definiramo; delo lahko opredelimo le v okvirih določene družbe v določenem času. Pomeni dela so torej kulturno definirani znotraj kulture, v kateri se delo opravlja (Grint 2005: 42). Ko poskušamo definirati delo, moramo vedeti, kaj je nedelo. Tudi slednje se namreč razlikuje tako med različnimi družbami kot tudi v eni sami družbi. Kar je za nekoga preživljanje prostega časa, je lahko za nekoga drugega v isti družbi plačano delo oz. zaposlitev. Delo in nedelo se lahko tudi prepletata. Poslovnežu lahko prosti čas, ki ga preživi v igranju golfa s pomembno stranko, hkrati pomeni tudi delo (Grint v Haralambos in Holborn 1999: 185). Za stare Grke je nedelo pomenilo svobodo in vsak, ki je opravljal delo ni bil le nesvoboden, pač pa ni bil član družbe (Beck 2000). Danes je v moderni družbi svoboda mogoča le z delom, drugih alternativ skorajda ne najdemo.

Kljub izjemno širokim opredelitvam dela lahko nekatere značilnosti dela opredelimo strnjeno v nekaj točkah (Mueller 2000: 3269):

1. kljub temu, da je skupina lahko akter v delu (delovna skupina, skupinske naloge, timsko delo itd.), je navadno enota analize posameznik;
2. posameznik je vključen v telesno ali mentalno aktivnost;
3. ta aktivnost je ponavadi plačana, vendar plačilo ni pogoj za to, da nekaj smatramo za delo (gospodinjska opravila, prostovoljno delo);
4. aktivnost zajema produkcijo ali kreacijo nečesa;
5. produkcija dobrine oz. servisna dejavnost;
6. dobrina oz. servisna dejavnost ima (uporabno) vrednost za posameznika in druge.

Če povzamemo, je delo definirano kot mentalna ali fizična aktivnost posameznika, usmerjena v produkcijo dobrine ali servisne dejavnosti, ki imajo uporabno vrednost za posameznika in druge (Mueller 2000).

2.1.1 Zgodovinska in družbena dimenzija opredelitve dela

Definicije dela so zgodovinsko in družbeno pogojene. Skozi vso zgodovino so plačano delo v glavnem opravljali moški, medtem ko se veliko dela žensk (hišna opravila, skrbstvena dela) ni smatralo za delo. Kanjuo Mrčela pravi, da ne glede na to, kakšne družbene vloge opravlja ženska, se od nje pričakuje, da bo opravljala tudi svoje »primarne«, »naravne« vloge matere in gospodinje (Marn 2007: 10). Ko govorimo o ženski in plačanem delu, govorimo o le enem delu ekonomske dejavnosti žensk, saj obstaja še večji del, to pa je neplačano gospodinjsko delo (Kanjuo Mrčela 1995: 51). Prevladujoče pojmovanje o delu, kot javni, plačani in moški aktivnosti ter o družini, kot zasebnem prostoru ne-dela in ženski domeni, se zelo počasi spreminja (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004: 33). Po podatkih Raziskave o porabi časa (april 2000 – marec 2001) ženske dnevno namenijo hišnim opravilom štiri ure in štiri minute, medtem ko jim moški namenijo dve uri in štiriindvajset minut (Kanjuo Mrčela 2006: 4). Zato, ko skušamo opredeliti delo s pomočjo že obstoječih definicij, se moramo zavedati, da so jih ustvarili predvsem moški (Haralambos in Holborn 1999). Spolna delitev dela je družbeno pogojena in ni univerzalni pojav. Delež žensk v delovni sili se danes približuje deležu moških, kljub temu pa še ne moremo govoriti o enakomerni udeležbi oz. zastopanosti obeh spolov na vseh delovnih mestih. Obstaja vrsta delovnih položajev, ki so za ženske težko dosegljivi ali celo nedosegljivi. Omeniti je potrebno tudi delovna mesta, ki jih v večini zasedajo ženske, moški pa se jih izogibajo in obratno. Stopnja spolne segregacije se med državami razlikuje. Najvišja je v afriških, azijsko-pacifiških državah in državah srednjega vzhoda, kljub temu pa v zadnjih tridesetih letih po svetu spolna segregacija upada (Anker 1998 v Reskin 2000). Podobno kot spolna deluje tudi rasna segregacija, kjer »slabše« in nezaželene delovne položaje v večini zasedajo etnične manjšine in pripadniki nebele rase.

Na neenakost spolov na delovnem mestu kažejo tudi podatki o razlikah v plačah med moškimi in ženskami. Po podatkih SURS (2006) je v Sloveniji leta 2003 povprečna bruto plača žensk znašala 93 % plače moških, kar tradicionalno v manjši meri pripisujemo starosti, izkušnjam in izobrazbi, medtem ko je v večji meri za te razlike odgovorna spolna segregacija poklicev (Kanjuo Mrčela 2006: 4).

Zgodovinsko primerjavo pri opredelitvi pojma dela je ponazoril Stephen Edgell (2006), ki primerja delo v predindustrijski in industrijski kapitalistični družbi (Tabela 2.1.1.1). Pravi, da je za predindustrijsko družbo (kamena doba, hortikultura in agrarna družba) značilen

predvsem negativen pogled na delo. Vzpon kapitalizma je spremenil naravo dela, in s tem tudi opredelitve pojma dela. Razlike pokaže v produkcijskem sistemu, enoti produkcije, delitvi dela, času, izobraževanju in rekrutiranju, ekonomskem sistemu, namenu dela, plačilu in vpetosti dela v družbi.

Tabela 2.1.1.1: Delo v predindustrijski družbi v primerjavi z delom v industrijski kapitalistični družbi.

Glavne lastnosti	Delo v predindustrijski družbi	Delo v industrijski kapitalistični družbi
Produkcijski sistem	ročna orodja, voda, človek, živalska energija	strojna orodja, neživalska energija (ogljje, plin, olje, itd), odrasli posamezniki, organizacije
Enota produkcije	družina, gospodinjstvo	odrasli posamezniki, organizacije
Delitev dela	rudimentarna, nizka stopnja diferenciacije	kompleksna, visoka stopnja diferenciacije
Čas	neregularen, sezonski	regularen, stalni
Izobraževanje in rekrutiranje	minimalno, splošno, partikularistično, družinsko	široko, specializirano, univerzalno, odrasli posamezniki
Ekonomski sistem	tradicionalni, ne-tržni	racionalni, tržni
Namen dela	nujno zlo	delo kot vrednota
Plačilo	življenje, preživetje, kratkoročni dobiček	maksimalne nagrade, prihodki, dolgoročni dobiček
Plačilo	v naravi, denar	plače, dobiček
Vpetost dela	vpeto v neekonomske institucije	ločeno od drugih institucij

Vir: Edgell 2006: 8.

V diplomskem delu se bomo v povezavi s kariernim svetovanjem ukvarjali predvsem s plačanim delom. Takšno delo opredelimo kot opravljanje določenih nalog, ki omogočajo posamezniku preživljanje v okolju, v katerem se nahaja (Watson 1995: 113).

2.1.2 Delo v 21. stoletju

Beck (2000) meni, da bomo v prihodnosti plačano delo kombinirali z družinskim delom, starševskim delom, ekološko očiščenim delom za skupno dobro, ali z delom, ki si ga ljudje zares želijo opravljati. Pisanje o prihodnosti dela je po njegovem mnenju podobno labirintu (Beck 2000), ker je mnenj toliko, kolikor je njihovih avtorjev, kljub temu pa lahko ugotovimo nekaj skupnih smernic. V večini se mnenja razhajajo pri vprašanju, ali bo konec polne zaposlenosti. Beck (2000) pričakuje, da jo bo nadomestila multiaktivna družba. V današnjem času so »multiaktivne« npr. ženske, ki imajo kariero, opravljajo pa tudi gospodinjska dela. Konec polne zaposlenosti pa ne pomeni konec plačanega dela. Hkrati pa to ne pomeni, da se polno zaposlena družba nekoč ne bo vrnila. Tehnološki utopisti že dolgo poudarjajo, da bosta znanost in tehnologija, pravilno uporabljeni, v končni fazi osvobodili človeka formalnega dela (Rifkin 1995: 221). Materialno akumulacijo naj bi nadomestila vrednota prostega časa, kjer naj bi posamezniki zadovoljevali zanje pomembne potrebe. Raziskava Families and Work Institute leta 1993 je nakazala, da bi vse več Američanov zamenjalo nekatere denarne ugodnosti za več prostega časa, ki bi ga lahko posvetili osebnemu, družinskemu življenju (Rifkin 1995). »Žongliranje« med delom in družinskim življenjem je bil izraz, ki je veljal predvsem za karierno uspešne »superženske«, ki so si želele uspešno kariero in kvalitetno družinsko življenje. Prihodnost kaže, da se bosta s takšno težavo ravnovesja med delom in privatnim življenjem spopadala oba partnerja.

Michelle L. Casto (2007) pravi, da je meja med delom in zasebnim življenjem vse bolj zabrisana. S hitro spreminjajočim se okoljem se bomo spopadali predvsem tako, da se mu bomo prisiljeni prilagajati. Nova delovna pogodba naj bi vsebovala sledeče lastnosti (Casto 2007): od dela bomo zahtevali več pomena; karierni uspeh bomo enačili z osebnim zadovoljstvom s pomočjo plače in statusa; vsak bo potreboval »name-brand« (lastno znamko); povečana bo uporaba tehnologije; iskali bomo dela, ki jih bo potrebno opraviti; vse manj bo hierarhično organiziranih podjetij; več mreženja in samo-marketinga; vseživljenjsko preizkušanje različnih vlog, delovnih položajev in industrij; ustvarjanje fleksibilnih načrtov in

nenehno preverjanje, ali nam delo »leži«; vedno večji bo delež žensk in manjšin v delovni sili; v toku življenja bomo večkrat spremenili pot kariere; za ustvarjanje lastne karierni poti bomo sami osebno odgovorni.

2.2 OPREDELITEV KARIERE

V družbi govorimo o veliko vrstah kariere: športna, kriminalna, pevska kariera itd. Sociologi Chicaške šole so kariero raziskovali širše od le delovne kariere, npr. kariera uporabnikov marihuane (Barley 1989 v Young in Collin 2000). V diplomskem delu govorimo predvsem o delovni karieri, ki pa lahko zajema tudi prej naštetih vrste kariere. Delovna kariera (v nadaljevanju »kariera«) se nanaša na individualno delovno zgodovino (Marini 2000). Kariera tako vsebuje vsak premik na delovnem mestu, ki ni nujno sprememba poklica, ali sprememba industrijske panoge. Kariera je zaporedje družbenih položajev, ki jih zaseda posameznik skozi svoje življenje (Watson 1995: 127). Watson (1995) omenja subjektivno kariero, posameznikovo percepcijo vzorca, ki kaže na to, kako posameznik dojema lastno potovanje skozi družbene položaje v toku svojega življenja. Tipično zaporedje spreminjanja družbenega položaja, ki je značilno za določen poklic, v katerem delavci preživijo določeno življenjsko obdobje, pa imenuje poklicna kariera. Kariera je lahko notranja (posameznikov lastni koncept napredovanja znotraj poklica) ali pa zunanja (objektivne kategorije napredovanja v organizaciji) (Schein v Cvetko 2002: 47). Pri strateškem upravljanju kariere posameznik razvija kariero z določeno strategijo (Simonsen v Cvetko 2002: 50). Sistem za razvijanje kariere zajema organizirano, formalizirano in planirano dejavnost (Leibowitz in dr. v Cvetko 2002: 50). Družbeno okolje in osebni razvoj sta dejavnika, ki oblikujeta identiteto kariere (Feldman in Arnold v Cvetko 2002: 50). Karierna pot je vnaprej pričakovan potek kariere v določeni organizaciji (Simonsen v Cvetko 2002: 50). Vodenje kariere pomeni nenehno ocenjevanje svoje dosedanje poklicne poti z upoštevanjem svojih interesov, motivov in zmožnosti (Konrad v Cvetko 2002: 50).

Družbene okoliščine vplivajo na to, ali se bo posameznik odločil za tradicionalne ali netradicionalne karierni vzorce. Za tradicionalne karierni vzorce je bilo, vsaj do nedavno, značilno predvsem neprekinjeno delo in redno napredovanje (Carley, Newell in Weiler 2007). Ženske v Evropski uniji (dalje EU) še zmeraj opravljajo večino gospodinjskih del in skrbijo za svojo družino, kar jim otežuje prilagajanje moškimi modelom tradicionalnih

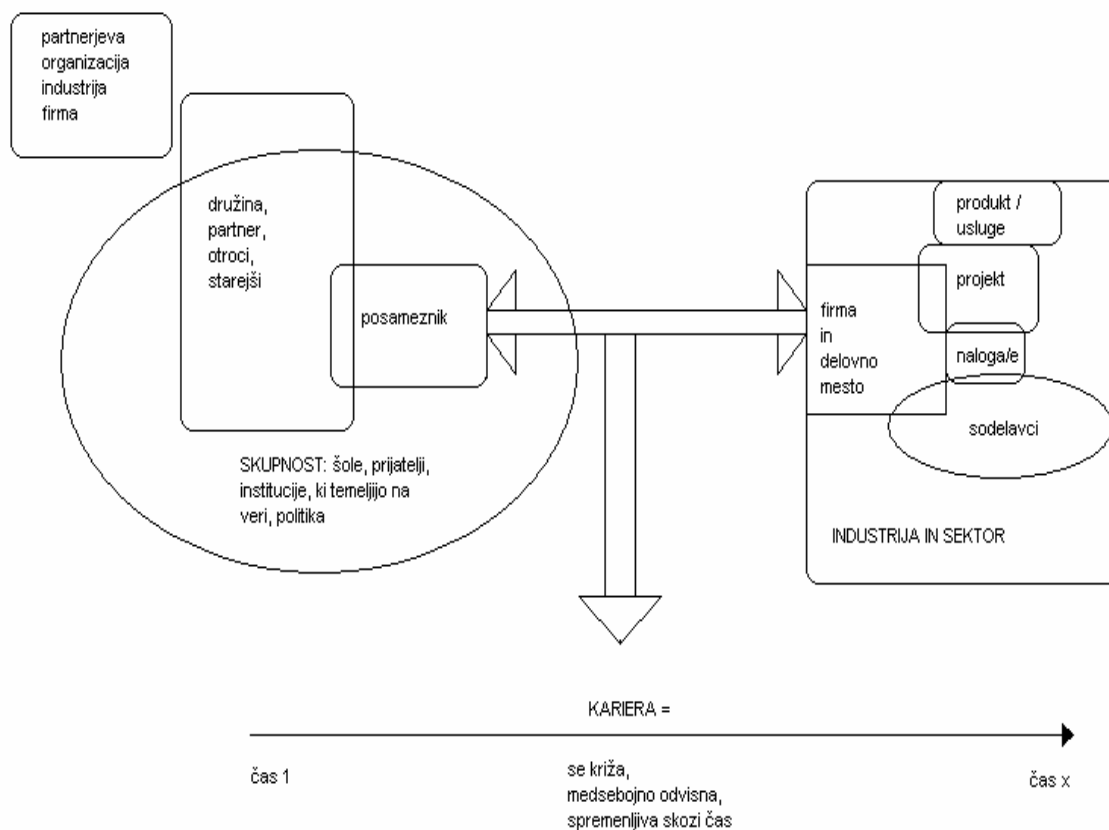
kariernih vzorcev, pravijo podatki Eurostatove raziskave o delovni sili (2006), kar je eden od vzrokov za odločanje za netradicionalno delo za polovični delovni čas (Carley, Newell in Weiler 2007). Eurostatovi podatki kažejo na to, da je v EU (EU – 25 članic) 11,4 odstotkov zaposlenih opravljalo delo za polovični delovni čas (v Sloveniji 5,2 odstotka) in sicer je delo za polovični delovni čas opravljalo 17,9 odstotkov žensk (v Sloveniji 6 odstotkov) in 4,7 odstotkov moških (v Sloveniji 4,3 odstotkov) (Eurostat 2006).

2.2.1 Položaj kariere v življenju posameznika

Ljudje se za določeno delo in kariero odločijo iz različnih razlogov. Nekateri že v otroštvu ugotovijo, kakšno delo si želijo opravljati, na druge vpliva družina in/ali širša okolica, nekateri razmišljajo o tem, kako bodo preživeli, mnogi zopet še v odrasli dobi ne vedo, kaj si želijo početi, kaj jih veseli in kako najti delo in kariero, s katero bi živeli bolj zadovoljno življenje. Kariero lahko obravnavamo kot motivacijsko orodje za spodbujanje zaposlenih k večji učinkovitosti. V tem smislu kariera deluje kot nagrada. Posameznik na ta način dobi priložnost, da z izobrazbo in delovnim uspehom izboljša lasten finančni in statusni položaj. Kariera tako postane družbeno zaželena in to sporočilo se nanaša tudi na tiste člane družbe, ki nimajo »tradicionalne« kariere oz. si je ne želijo. Slednji so bili v literaturi označeni kot ne-karieristi (Young in Collin 2000). Arthur in Lawrence (1984) predlagata, da se pojem »kariera« nanaša na vsakogar, ki dela in na vsako zaporedje delovnih vlog (Young in Collin 2000: 3).

Sledi koncept, ki prikazuje kompleksnost pojava kariere. Slika 2.2.1.1 »Kariera kot življenjska pot« prikazuje poskus umestitve kariere v življenje posameznika. Avtorici Eaton in Bailyn (2000) opozorita na pomen dejavnikov okolja, kot sta npr. družina in skupnost, ki vplivata na kariero. Te dejavnike še zmeraj premalo upoštevamo.

Slika 2.2.1.1: Kariera kot življenjska pot



Vir: Eaton in Bailyn 2000: 193.

Eatonova in Bailynova (2000) predstavita tri pomembne faktorje pri opazovanju kariere:

1. posameznikovo zasebno življenje, družinsko življenje in potrebe družine, odnosi in življenje v skupnosti;
2. organizacijsko okolje, kjer je posameznik zaposlen, potrebe in naloge posameznika, profesionalni razvoj in narava dela, ki lahko zavira ali ustvarja nove karierne možnosti;
3. pomen časa, saj posameznik vstopa v organizacijo v določenem življenjskem obdobju, hkrati pa lahko tudi zamenja organizacijo v nekem drugem življenjskem obdobju. Tudi organizacije, v katere vstopa, se nahajajo na določeni stopnji razvoja ob določenem času.

Kariera se največkrat povezuje s posameznikom ter z vlogo in pomenom, ki jo igra v njegovem življenju. Izjemno pomembno vlogo pa ima kariera tudi v družbi kot celoti. Ko ljudje svoj osebni uspeh merijo z uspehom v karieri, je to koristno z vidika posameznika,

delovne organizacije, ekonomije in celotnega gospodarstva. Na ta način kariera »tiho« prispeva k ideologiji in stabilnosti družbe, v kateri živi (Young in Collin 2000). Prihodnost kariere vsakega posameznika tako ni pomembna le zanj in za njegovo delovno organizacijo, ampak za celotno družbo. Napovedovanje prihodnosti, predvsem prihodnjega gospodarskega in družbenega razvoja, ni mogoče brez natančne analize dela in kariere v preteklosti, sedanjosti in različnih pričakovanj o prihodnosti.

2.2.2 Spremenjena pričakovanja o karieri

Za kariero 20. stoletja, korporativno kariero, so bila značilna predvsem varna zaposlenost in razmeroma »jasna pravila igre«, predvsem o napredovanju v karieri. Pravila se že danes spreminjajo z izjemno hitrostjo, v prihodnosti pa lahko pričakujemo, da jim bomo še težje sledili.

Že v odraščanju posameznika, menita Tiedeman in O'Hara (1963), morajo sodelujoči, starši, učitelji in svetovalci, vzpodbuditi pričakovanja o karieri, ki ne bo »zmeraj enaka«, ter da jo bodo v toku življenja večkrat spremenili (Cadin, Bailly-Bender in Saint-Giniez 2000). Zraven sodijo tudi pričakovanja o vseživljenjskem učenju, učenju dodatnih sposobnosti in nadgrajevanju svojega znanja. Posamezniki bodo o svoji karieri odločali samostojno, pretok med delom, podjetji ali poklici bo večji, s tem pa bodo večali tudi lastno zaposlitveno vrednost (Cadin, Bailly-Bender in Saint-Giniez 2000: 228).

Casto (2007) vidi v karieri 21. stoletja naslednje pozitivne lastnosti: več kariernih priložnosti za vsakogar ter večja svoboda izbire med različnimi vrstami dela in nalog, tudi glede na lastne vrednote in interese; več fleksibilnosti pri opravljanju dela – delo na domu; več nadzora nad lastnim časom; več možnosti samoizražanja skozi delo; delo v različnih okoljih bo prispevalo k razvoju različnih kompetenc; krepitev samega sebe (self-empowerment); omogočalo bo zadovoljevanje nekaterih potreb, ki jih prej ni bilo mogoče zadovoljiti; priložnost uporabe sebe kot samostojnega prodajalca servisnih dejavnosti (Casto 2007).

Zaradi tesne povezanosti dela in kariere se mora vsakršno raziskovanje sprememb na področju kariere najprej osredotočiti na raziskovanje sprememb in prihodnjih trendov na področju dela, zaposlovanja, poklicev.

3. OPREDELITEV KARIERNEGA SVETOVANJA

3.1 DEFINICIJE KARIERNEGA SVETOVANJA

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), Cedefop (The European Centre for the Development of Vocational Training), ETF (European Training Foundation) in Svetovna banka uporabljajo naslednjo definicijo svetovanja (European Training Village 2007): »...informativno, vodstveno in svetovalno delo se nanaša na usluge, katerih namen je pomagati posameznikom vseh starosti, skozi celotno življenjsko obdobje, da se odločajo o izobraževanju, urjenju in svojem poklicu ter da upravljajo s svojo kariero.«

Prav zato, ker ima kariera tako zelo pomembno vlogo v življenju posameznika, se vsak svetovalec, tudi če ni specialist na tem področju, prej ali slej sreča s stranko, ki ima problem povezan z delom in kariero. Karierno svetovanje je proces, v katerem svetovalec in stranka skušata opredeliti strankino dosedanje in nadaljnjo karierno pot in poskušata najti optimalne rešitve za trenutne težave. Tempo napredovanja in čas trajanja celotnega procesa svetovanja je prilagojen stranki. Karierno svetovanje se ukvarja s problemi globalnih razsežnosti: brezposelnost, karierna neodločnost, karierno odločanje, prilagajanje delu, karierno izobraževanje (UNESCO 2002). V različnih kulturah se ljudje spopadajo s podobnimi problemi, ki pa jih ne moremo reševati univerzalno. Potek kariernega svetovanja, katere metode in pristope se uporablja, je odvisno od družbeno-ekonomskega stanja, religije in drugih družbenih značilnosti okolja, v katerem se nahajajo ljudje vključeni v karierno svetovanje.

V tujini se za izraz svetovanje uporabljajo različni pojmi. Raba je seveda odvisna od strokovnosti in metod, ki jih svetovalec uporablja. S kariernim svetovanjem se povezujejo pojmi kot so »guidance« oz. vodenje in »counselling« oz. svetovanje v angleškem jeziku, »l'orientation«, kar v francoskem jeziku pomeni orientacija in »beratung« oz. svetovanje v nemškem jeziku. Vsebinsko naj bi bilo svetovanje v prihodnosti po vsebini bolj podobno tistemu, kar predstavlja pojem »counselling«, saj ima večji poudarek na sodelovanju in samostojnosti stranke v procesu svetovanja. Izraz »counselling« je blažji in ima manj direktiven poudarek, kot ga ima »guidance«, saj ima izraz »counsel« poleg aktivnejšega pomena, to je »nasvet«, tudi blažje pomene, kot so sugestija, konzultacija, presoja in v praksi

označuje enakopravnejše sodelovanje dveh oseb (Jelenc Krašovec in Jelenc 2003: 34). V Tabeli 3.1.2 so prikazane razlike med pojmom vodenje (guidance) in svetovanje (counselling).

Tabela 3.1.2: Nekaj temeljnih razlik med pojmom »vodenje« (guidance) in »svetovanje« (counselling)

	VODENJE	SVETOVANJE
a	po meri svetovalca – kontrola ostaja pri svetovalcu	po meri svetovanca – kontrola se premika k svetovancu
b	svetovalec – dajalec informacij, nasvetov	svetovalec – pospeševalec, omogočevalec
c	svetovalec določa cilje in metode	svetovalec in svetovanec – skupaj oblikujeta pogodbo o delu in metodologiji
d	ocenjevanje / diagnoza in ovrednotenje je v domeni svetovalca	svetovanec deluje s svetovalcem pri ocenjevanju potreb in ocenjevanju napredka
e	v ospredju je odločitev (to je produkt); ni pomembno, po kakšni poti je dosežena	v ospredju je proces odločanja; razumevanje načina odločanja je enako pomembno kot vsebina odločitve
f	učenje pojmuje kot specifično za problem, s katerim se ukvarjamo	učenje pojmuje kot prenosljivo, kar se uči v enem kontekstu, je uporabno tudi v drugem
g	čutenje, občutenje se ne šteje kot pomembno pri učenju	učenje pojmuje kot emocionalni pojav prav tako kot kognitivni proces
h	učenje o predmetu ne pojmuje kot proces, ki vključuje samo-odkrivanje	učenje o predmetu pojmuje kot sestavino učenja o sebi

Vir: Woolfe in drugi 1987 v Jelenc Krašovec in Jelenc 2003: 52–53.

3.1.1 Razvoj kariernega svetovanja

Z gotovostjo lahko trdimo, da so ljudje od nekdanj drug drugemu svetovali v zvezi z delom, potrebnimi znanji, ki jih delo zahteva in izbiro dela glede na njihove sposobnosti. Karierno svetovanje kot organizirana dejavnost pa sega na prehod v 20. stoletje v ZDA. Največji vzrok za nastanek kariernega svetovanja sta bila razvijajoča se industrija in tehnološki napredek, s tem povezane družbene spremembe in reforme, vladne politike in programi ter raziskovanje človeških lastnosti, testiranja in ocenjevanja.

Najzgodnejše programe kariernega svetovanja (Hartley Pfohl 2002) najdemo v letih 1898 do 1907 Jessea B. Davisa, očeta šolskega svetovanja, ki je svetovanje vodil na srednji šoli, kot kasnejši ravnatelj pa je od študentov zahteval aktivno razmišljanje o njihovih karierah. Frank Parsons je oče kariernega svetovanja. Ukvarjal se je s poklicnim svetovanjem in v Bostonu odprl izobraževalni center za odrasle. Zanimal se je za družbene reforme in med drugim usposabljal kmete s podeželja za delo v industrijskih panogah. Leta 1908 je izdal knjigo »Choosing a vocation«. Pri svojem delu je velik pomen dajal posameznikovemu »jazu«, njegovim sposobnostim, zmožnostim, interesom, virom, omejitvam ter znanju o stvareh, ki so potrebne za uspeh. Leta 1910 je bila v Bostonu prva konferenca o poklicnem svetovanju, dve leti kasneje je bila v New Yorku. V času tretje konference leta 1913 je bila ustanovljena »National Vocation Guidance Association« (Nacionalna zveza za poklicno svetovanje), ki je bila predhodnica današnje »National Career Development Association« (Nacionalna zveza za razvijanje karier) (Cvetko 2002).

V času prve svetovne vojne in po njej se je pojavila potreba po testiranju večjih skupin, najprej vojakov in kasneje delavcev. Robert M. Yakes je prvi razvil skupinske inteligenčne teste za vojake, ki so bili sestavljeni iz dveh delov. Prvi se je imenoval »alfa« in je vseboval verbalne teste, medtem ko so bili drugi, »beta« testi, neverbalni (Hartley Pfohl 2002). S testiranjem so posameznikove sposobnosti usklajevali s potrebami dela. V šolah so v 20. letih prejšnjega stoletja začeli s testiranjem uspešnosti študija. Osebnostni testi so se razvijali počasneje, a so kasneje postali sestavni del kariernega ocenjevanja. V začetkih je bilo zato veliko poudarka le na testih in premalo na človeškem faktorju, človeškem razvoju in izkušnjah. V tem obdobju je svoje programe pripravljala tudi vlada in vlagala sredstva v poklicno izobraževanje ter izobraževanje svetovalcev po univerzah. Nastajale so teorije o kariernem razvoju in profesionalna gibanja. Po letu 1960, v času gibanja za rasno in spolno

enakopravnost, se je vse bolj poudarjal tudi pomen eksistencializma in humanizma, saj so ljudje začeli delo in kariero vse bolj povezovati, ne le s sredstvom za preživetje, pač pa z osebnim zadovoljstvom, osebnimi vrednotami, sredstvom za napredovanje po družbeni lestvici, življenjskim standardom ter s človeškimi pravicami.

Vse do danes so se ustanovljala ministrstva, uradi in pisarne, ki se ukvarjajo s problematiko dela in kariere ljudi. Z informacijsko tehnologijo je dostop do informacij o gospodarstvu in trgu dela dostopno skoraj vsakemu. Tako kot vseskozi v zgodovini, se tudi sedaj pripravljajo, lahko pa trdimo, da so že tu, nove spremembe v gospodarstvu, ki vplivajo na posameznika in njegovo delo ter pritiskajo tudi na spremembe v kariernem svetovanju za učinkovitejšo pomoč posameznikom, ki so je potrebni.

3.1.2 Pomen kariernega svetovanja za posameznika in družbo

Karierno svetovanje najprej pomaga posameznikom in družbenim skupinam, da rešijo lastne probleme povezane z delom in kariero. V širšem smislu ima karierno svetovanje pozitiven vpliv na družbo kot celoto. Na Lizbonski konferenci leta 2000 je EU opredelila štiri cilje, ki bi jih lahko dosegli z učinkovitim svetovanjem, tudi kariernim: vseživljenjsko učenje, družbena vključenost, učinkovitost trga dela in ekonomski razvoj (European training village 2007).

Vzroki za iskanje pomoči v kariernem svetovanju so seveda različni. Pomoč poiščejo brezposelne osebe zato, da vidijo, kakšne imajo možnosti na trgu delovne sile in se morda odločijo za dodatno izobraževanje za izboljšanje lastne zaposljivosti. Posameznik lahko ugotovi, da mu določeno delu ne ustreza, čuti stres, pomanjkanje motivacije, čuti, da ni zadosti nagrajen za opravljeno delo, delo ne ustreza njegovemu življenjskem statusu in se odloči, da ga bo zamenjal. Problemi se lahko pojavijo tudi na delovnem mestu v obliki konfliktov s sodelavci. Vsekakor gre za neskladje med posameznikom ter njegovim delom in kariero. Karierno svetovanje samo ne more dati odgovorov ali navodil za nadaljnji razvoj posameznikove kariere, lahko pa pomaga predvsem pri učenju samostojnega reševanja problemov in iskanja odgovorov na določena vprašanja. Zato prav vsako karierno svetovanje ne more biti popolnoma uspešno, kljub temu pa lahko posameznik sam ugotovi, ali mu takšno svetovanje ustreza ali ne. Uspešnost kariernega svetovanja se težko meri, saj so za to potrebne raziskave, ki trajajo desetletja, kolikor lahko traja tudi posameznikova kariera. Kratkoročni

uspeh se kaže predvsem v zadovoljstvu strank, ki so bile vključene karierno svetovanje. Posledice kariernega svetovanja so lahko naslednje (Bysshe, Hughes in Bowes 2002):

- kratkorodne posledice: pridobljeno znanje in sposobnosti posameznika, povečanje samozavesti in zaupanja vase;
- posledice na srednji rok: posameznik pospešeno išče delo, uporablja strategije in načrtuje;
- posledice na daljši rok (za posameznika): sprejemanje primernih odločitev, izboljššan vstop in položaj na trgu dela in znanja;
- dolgoročne posledice (za ekonomijo): povečan bruto domači proizvod, ob primernem zasedanju delovnih mest se poveča produktivnost in prihodki, zmanjša pa se pomanjkljivost v strokovnem znanju.

3.1.4 Kompetence kariernega svetovalca

Leta 1997 je ameriška Nacionalna zveza za karierni razvoj oz. NCDA (National Career Development Association) izdala dopolnjeno verzijo »Kompetenc za karierno svetovanje« (Career Counseling Competencies). Ta vsebuje pet poglavij, ki vsebinsko opredeljujejo karierno svetovanje, določajo kompetence kariernih svetovalcev, profesionalne priprave, etično odgovornost in indikatorje, ki govorijo o učinkih svetovanja. Pripomoček je namenjen predvsem profesionalcem na področju kariernega svetovanja in drugim splošnim svetovalcem, delavcem na področju razvoja kariere ter kot učno gradivo pri izobraževanju za profesionalnega kariernega svetovalca (podiplomski in doktorski študiji). Po etičnih standardih NCDA in ACA (American Counseling Association – Ameriška svetovalna zveza), karierni svetovalci opravljajo le tiste naloge, za katere so profesionalno usposobljeni.

Po kompetencah NCDA (1997, dopolnjena verzija) mora posameznik obvladati enajst področij. Sledi njihov povzetek (NCDA 1997):

1. Teorije kariernega razvoja:

Svetovalac mora poznati teoretsko osnovo in znanje, ki je potrebno pri opravljanju kariernega svetovanja in razvoja. Poznati mora tudi modele in tehnike načrtovanja procesa svetovanja z upoštevanjem multikulturalnosti in drugih družbenih značilnosti posameznikov.

2. Sposobnosti za opravljanje individualnega in skupinskega svetovanja:

Svetovalec mora obvladati metode svetovanja, ki so primerne za individualno ali skupinsko svetovanje, hkrati mora biti sposoben ustvariti potrebno klimo za vzpostavitev produktivnih odnosov s posameznikom ali skupino. V sodelovanju s stranko postavlja cilje svetovanja ter identificira njene osebne karakteristike in družbene okoliščine pomembne za njeno kariero, odnose do dela in odnose s sodelavci. Svetovalec stranki pomaga pri izboljšanju njene zaposljivosti in izboljšanju metod iskanja dela.

3. Individualno/skupinsko ocenjevanje:

Svetovalec analizira strankine osebne karakteristike kot so zmožnosti, dosežki, interesi, vrednote in značaj. Seznan je tudi z navadami, ki jih ima stranka v prostem času, z njenim življenjskim stilom, družbenim okoljem in vlogami, preferencami v delovnem okolju, poklicno identiteto, normami itd. Ugotavlja vpliv spola, rase, etničnosti, spolne usmerjenosti ter fizične in mentalne sposobnosti na strankine odločitve o delu in karieri. Pri natančnejši obdelavi teh podatkov in pisanju poročil si svetovalec pomaga s primerno računalniško tehnologijo.

4. Informacije/viri:

Svetovalec mora upoštevati vse vire, znanja in informacije, ki so mu na voljo za različna področja, ki so pomembna pri kariernem svetovanju (trg delovne sile, stopnja zaposlenosti, informacije o zahtevah dela, plače, napovedi za prihodnost, družbeni dejavniki itd.).

5. Podpora, upravljanje in izvedba programov:

Svetovalec mora biti sposoben pripraviti načrt programa, ga razviti in izvesti v različnih okoljih, upoštevajoč pravne vidike povezane s kariernim svetovanjem. Poznati mora organizacijske teorije in biti sposoben komunicirati z okoljem, kjer vodi lastno dejavnost, karierni center itd.

6. Trening, svetovanje in izboljšanje delovnega učinka:

Obvladati in uporabljati mora ustrezne teorije, strategije in modele svetovanja, saj le-te neposredno vplivajo na delo s posamezniki in organizacijami ter na njihove kariere. O pomembnosti kariernega svetovanja, razvoja in vseživljenjskega načrtovanja svetovalec seznan je tudi širšo javnost in vpliva na politike, ki se tičejo kariernega razvoja delovne sile.

Poznati mora analize napovedi za prihodnost in v skladu s podatki spodbujati izpopolnjevanje delavskih strokovnih znanj, mentorstvo in trening zaposlenih.

7. Raznolikost populacije:

Svetovalec mora imeti znanje in veščine, ki mu omogočajo uporabo modelov pri delu z multikulturalnim načinom svetovanja. Ugotavljati mora razvojne potrebe raznolikega prebivalstva in mu po potrebi prilagoditi modele svetovanja (npr. ob pomanjkljivem znanju uradnega jezika). V teh primerih lahko poišče tudi alternativne metode svetovanja, pri čemer upošteva prednosti in pomanjkljivosti, ki so značilne za določeno družbeno okolje. Zapostavljenim pripadnikom družbe mora omogočiti dodatno izobraževanje, jih informirati o stanju na trgu dela, ekonomiji in možnostih zaposlovanja ter zanje pripraviti in izvesti programe kariernega razvoja.

8. Nadzor:

Svetovalec mora imeti nadzor nad lastnimi sposobnostmi in omejitvami. Ugotoviti mora, kdaj potrebuje dopolnjevanje in nadgradnjo svojega znanja. Sposoben mora biti oceniti svojo svetovalno prakso, se posvetovati s kolegi in jo po potrebi izboljšati. Sposoben mora biti tudi učinkovitega nadzora nad razvojem kariere svojih strank.

9. Etične/pravne zadeve:

Svetovalec mora poznati tako etične in pravne prakse kariernega svetovanja kot tudi etične in pravne zadeve povezane z različnimi pripadniki družbe, s svojimi strankami. Ravnati mora tudi v skladu z etiko in zakoni, ki so povezani z odnosi in zaupnostjo stranke.

10. Raziskave/ovrednotenje:

S sposobnostjo kvalitetnega opravljanja raziskav lahko svetovalec korenito poseže v proces kariernega razvoja. Zato je pomembno, da razvije, izvede in uporablja primerne oblike raziskav, ki jih potem uvede v prakso. Pri tem mora upoštevati raznolikost družbe (oba spola, etničnost, rasni izvor, spolno usmerjenost, fizične in mentalne sposobnosti). Zavedati se mora, da njegove raziskave prispevajo tudi k širšemu znanju področja kariernega razvoja.

11. Tehnologija:

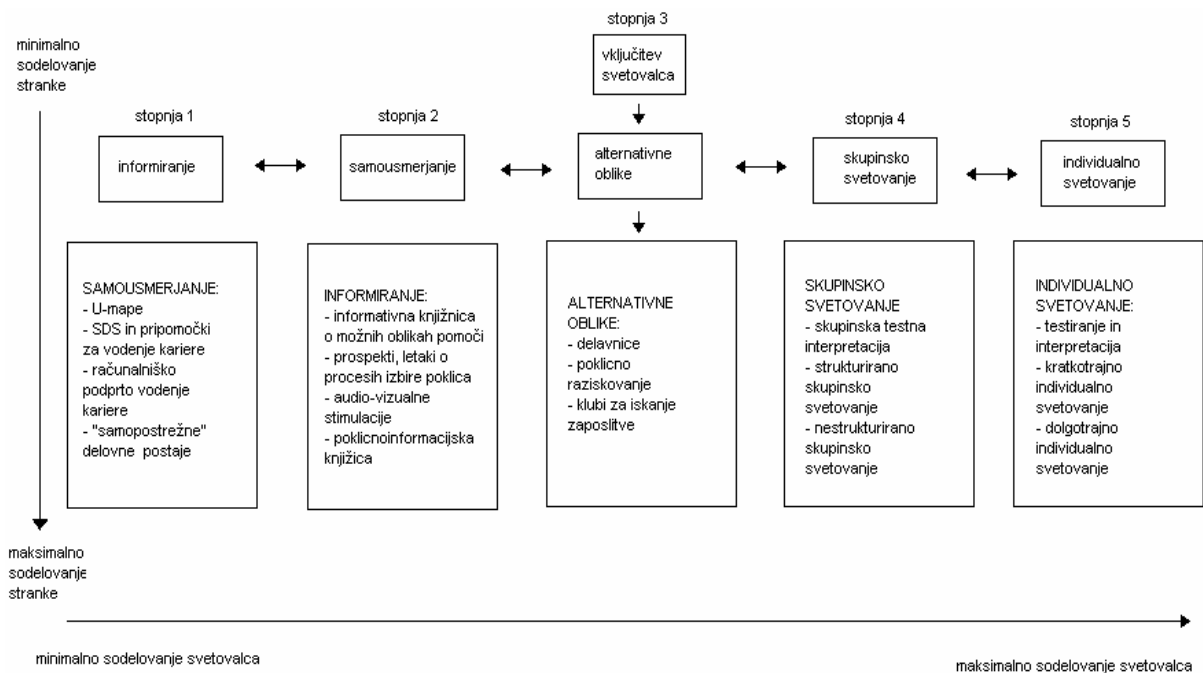
V času informacijske tehnologije mora biti svetovalec sposoben uporabiti sodobne računalniške programe na medmrežju kot možnost pri pomoči posameznikom v razvoju

kariere. Seznanjen mora biti tudi z računalniški standardi pristojnih zvez kariernega svetovanja, ki morajo biti v skladu z etičnimi standardi. Hkrati mora biti programski sistem, ki ga uporablja, primeren za posameznika in skupnost, v kateri se nahaja.

3.1.5 Oblike in metode kariernega svetovanja

Shema, ki jo je po A.R. Spokane (1991) povzel in opisal S. Niklanović (1993), prikazuje oblike svetovalnega dela v splošnem svetovalno-informacijskem centru in prikaže delo in vlogi tako svetovalca kot tudi svetovanega (Jelenc Krašovec in Jelenc 2003: 136). Oblike dela v splošnem svetovalno-informacijskem centru so prikazane na Sliki 3.1.5.2:

Slika 3.1.5.2: Oblike dela v splošnem svetovalno-informacijskem centru



Vir: Niklanović v Jelenc Krašovec in Jelenc 2003: 137.

Slika prikazuje potek zahtevnosti svetovanja in vključenost svetovalca od samousmerjanja, kjer je svetovalčevo sodelovanje majhno, preko informiranja, alternativnih oblik, skupinskega svetovanja in individualnega svetovanja, kjer je vpletenost svetovalca v strankin problem največje. Sodelovanje stranke v reševanju svojega problema na vsaki stopnji postopoma narašča. Na stopnji informiranja si lahko posameznik pomaga z U-mapami (plakati, svežnji, mape z nujnimi informacijami o izobraževanju, zaposlovanju in drugimi neposrednimi ali posrednimi zelo pomembnimi informacijami), vprašalniki SDS (Self-Directed Search,

pomagajo pri iskanju poklicne poti in uporablja Hollandov model osebnostnih tipov), računalniški programi (podobni SDS, le da tu stranko vodi računalnik) in s samopostrežnimi delovnimi postajami (sistematično urejena mesta, kjer posameznik sam lahko dobi različne informacije o delu, ugotavlja svoje lastnosti, zastavlja in dosega cilje, uporablja programe za vodenje kariere itd.) (Jelenc Krašovec in Jelenc 2003: 139–140).

Svetovanje je lahko direktivno ali nedirektivno usmerjeno, oba načina se lahko prepletata. Direktivno svetovanje je uporabno predvsem ob pomanjkanju časa, saj omogoča hitrejše učinke, ki pa kmalu zbledijo in ne pustijo dolgoročnih učinkov (Jelenc Krašovec in Jelenc 2003). Svetovalec sam vodi svetovanje in sam odloča o reševanju določenega problema. Nedirektivno svetovanje zahteva več časa in večje sodelovanje stranke, kjer stranka sama sodeluje v razvoju procesa svetovanja. V tem primeru takšno odgovorno vedenje prenese tudi v čas, ko se svetovanje preneha, tako da ima tovrstno svetovanje tudi dolgoročne učinke.

3.2 KLINIČNA SOCIOLOGIJA V KARIERNEM SVETOVANJU

Uporabo klinične sociologije in njenih metod predstavljamo zato, ker se zdi pomembna za čas, ko so spremembe tako hitre, da jim ljudje vse težje sledijo, kar pogosto privede do problemov. Sociologija lahko zaradi znanstvenega poznavanja družbe ponudi odgovore na nekatere probleme, ki se pojavijo v kariernem svetovanju, klinična sociologija pa ponuja možnosti uporabe sociološkega znanja za reševanje problemov neposredno v praksi kariernega svetovanja.

Klinična in aplikativna sociologija spadata v okvir sociologije v praksi ter spajata znanost in delovanje. Medtem, ko se aplikativna sociologija osredotoči na raziskave za praktično uporabo, se klinična sociologija usmeri neposredno v intervencijo pri določenem problemu. Cilj klinične sociologije je aplikacija socioloških principov in metod z namenom spodbuditi spremembo na bolje na vsaki stopnji družbene organizacije (Krause 2006). Beseda »klinično« predpostavlja posredovanje, katerega cilj je reševanje problemov. Klinična analiza pa je kritična ocena prepričanj, politik in/ali praks s ciljem izboljšati situacijo (Fritz 2006: 2). Klinična sociologija je humanistična, multidisciplinarna specializacija, ki skuša povečati kvaliteto človeškega življenja (ASA 2003), kar vključuje tudi kvalitetnejše delovno in karierno področje posameznikovega in družbenega življenja. Termin »klinična sociologija« je

prvi predlagal Milton C. Winternitz, ki je bil dekan šole »Yale School of Medicine« od leta 1920 do 1935. Predmet Klinična sociologija je prvi poučeval Ernest W. Burgess leta 1928, medtem ko je o klinični sociologiji prvi razpravljal Louis Wirth leta 1931 v članku »Clinical Sociology« v reviji »The American Journal of Sociology« (Fritz 2000, 2006, 2007).

Iz same filozofske perspektive sociologije izhaja, da je veliko problemov posameznika družbenega izvora. Zato klinični sociolog najprej analizira posameznikovo okolje in njegove odnose z njim (interakcija v družini, s skupnostjo, organizacijami itd.). Klinični sociolog je »agent sprememb« (change agent) (ASA 2003, Fritz 2006, Krause 2006), ki je vstavljen v strankin družbeni svet. Klinični sociolog lahko, po ASA (2003), kot svetovalec (npr. socioterapevt, organizacijski svetovalec, svetovalec v skupnosti itd.) navadno deluje v eni ali v vseh treh naslednjih dimenzijah: 1) mikro, kjer pomaga pri reševanju problemov posameznika; 2) mezo, kjer pomaga npr. organizaciji; 3) makro, kjer je osredotočen na celotno skupnost (Fritz 2006). V kariernem svetovanju je mikro dimenzija posameznik, ki ima določen problem na področju svoje kariere; mezo dimenzija je delovno okolje v določeni organizaciji; makro dimenzija pa zajema lokalno ali širšo skupnost, ki jo pestijo problemi povezani z delom in kariero.

Neodgovorno poseganje v družbo, tudi z najboljšimi nameni, pa ima lahko negativne posledice. Zato je nujno vsako možno posvetovanje o vseh možnih posledicah, pozitivnih in negativnih. Svetovalec se mora vprašati, kako njegovo delo vpliva, ne le na posameznika, ampak na celotno skupnost.

3.2.1 Teorije in metode v klinični sociologiji

Široko sociološko znanje omogoča širši pogled na določen problem, ki ga sociolog »kreativno rešuje« (Bruhn in Rebach v Fritz 2006), na načine, ki drugim ne bi prišli na misel. Pri svojem delu klinični sociologi uporabljajo različne teorije: simbolični interakcionizem, strukturalne teorije, funkcionalizem, konfliktne teorije, teorijo družbene menjave itd.; metode in tehnike raziskovanja: raziskave z udeležbo, uporaba geografskega informacijskega sistema, analiza skupine, ankete itd. Zelo koristna je študija primerov, za katero je značilno sistematično zbiranje podatkov in podrobna analiza informacij o osebi, kraju, dogodku ali družbeni skupini. Takšna metoda zbiranja podatkov zajema analizo dokumentov, preteklo obdobje,

globinske intervjuje in opazovanje z udeležbo (Fritz 2000). Klinični sociologi se v svetovanju osredotočijo na družbene probleme povezane z nejasnimi vlogami, vrednotami in normami, s slabo interakcijo in neprimerno samopodobo, z lažnimi potrebami (Marcuse v Haralambos in Holborn 1999), torej tistimi, ki jih posameznikom veliki meri vsiljujejo množični mediji. Tudi potrebe o delu in karieri spadajo mednje. Marcuse pravi, da je rezultat tega izčrpanost, otopelost, nečloveško suženjstvo. Problem nastane, ko posameznik s potrebami, ki niso v resnici njegove, ne more doživeti samouresničenja in zadovoljstva. Takšno nezadovoljstvo lahko posameznik doživi tudi na delu in v karieri. Posameznik se v večini ne zaveda obstoja družbenih dejavnikov. Omejujočo lastnost družbenih dejavnikov zato začuti šele ob družbenih spremembah, zaradi katerih pogosto pride do nejasnosti o tem, kako naj bi se posameznik vedel v določeni situaciji. Karierno svetovanje mora v teh primerih pojasniti te situacije in delovanje družbenih dejavnikov, ki so problem in jih poskusiti rešiti tako, da ne bo ves proces prilagajanja usmerjen le na posameznika, ampak tudi na tiste dele okolja, ki delujejo omejujoče. Tu se karierni svetovalec usmeri na mikro, mezo in makro raven svetovanja.

Za klinično sociologijo so značilne akcijske metode in raziskave, ki omogočajo poseganje v družbeno realnost. Torej gre za dve nalogi: spoznanje situacije in »sociološka« intervencija (Flere 2000: 55). Raziskovalec vstopa v diskusijo s »prizadetim«, kar pomeni, da je del raziskovalne strategije dialog (Toš in Hafner-Fink 1998: 201). Akcijske raziskave so zelo sporne, ker se jim očita pomanjkanje objektivnosti in so lahko v končni fazi v funkciji tako osvoboditve kot tudi zaslužnjevanja (Flere 2000). V nadaljevanju so predstavljeni trije primeri socioloških intervencij.

Akcijska raziskava poteka v več ciklikih (Toš in Hafner-Fink 1998: 202):

- zbiranje podatkov,
- diskurz (presoja o pravilnosti),
- zamisel o usmeritvah in ravnanju,
- praktično delovanje,
- ponovno zbiranje informacij (o učinkih delovanja),
- ponovni diskurz (presoja o pravilnosti),
- nove zamisli o usmeritvah in delovanju,
- praktično delovanje,
- itd.

Raziskovalec si rezultate zagotovi tako, da se spozna z vsakdanom raziskovanca, da svojo raziskovalno aktivnost usmeri v vsakodnevne interakcije, komunikacije in interpretacijske vzorce v raziskovalni situaciji (Toš in Hafner-Fink 1998: 202).

Sociološka intervencija je v vsakem primeru proces, kjer je raziskovalec nenehno odprt za nove ideje, pazi na podrobnosti, na slučajne, nepredvidene pojave. Behavioristični sociolog, John E. Glass (2007), predlaga naslednje postopke v procesu sociološke intervencije:

1. identifikacija vprašanja: ugotovitev problema;
2. raziskava vprašanja: raziskovanje problema na vseh dimenzijah (mikro, mezo, makro), pregled literature, s problemom povezane teorije, kulturni aspekti, strukturni, institucionalni, družbeni konstruktivizem itd., cilj je doseči dobro razumevanje problema;
3. izsledki drugih raziskav: pomagajo pri določanju načina intervencije;
4. razmislek o intervenciji: po prvih treh korakih se osnovna ideja intervencije že izoblikuje;
5. pretekle intervencije: kaj je bilo že storjeno, in ali je rešilo problem, v nasprotnem se je potrebno vprašati, zakaj ni delovalo in intervencijo nanovo oblikovati;
6. oblikovanje intervencije: upoštevajoč vse prejšnje korake izbrati ustrezno stopnjo (mikro, mezo ali makro) ter sredstva za izvajanje;
7. vprašati za »feedback«: vsaj v manjšem obsegu, ob sodelovanju s stranko;
8. preizkus: kako intervencija deluje in pripraviti morebitne prilagoditve;
9. implementacija intervencije: uporaba intervencije z nenehnimi preizkusi učinkovitosti, posvetovanje s stranko, s kolegi, se prepričati, da intervencija morebiti ne škoduje, jo po potrebi ponoviti.

Stopnje intervencijskega procesa so ustvarjene na način, ki omogoča nenehno analizo problema, oceno in izide samega procesa, vrnitev v prejšnje korake, ko je to potrebno, medtem ko je čas, potreben za določeno stopnjo odvisen od stranke, vrste spremembe itd. Osnovni intervencijski proces s sedmimi stopnjami je predlagal Ronald Lippett s sodelavci (1958) (Fritz 2006: 10):

1. strankin sistem ugotovi, da potrebuje pomoč, včasih s pomočjo agenta sprememb;
2. določi in vzpostavi se odnos pomoči;
3. identificira in razjasni se problem, ki zahteva spremembo;

4. raziščejo se alternativne možnosti za spremembe in določijo se cilji sprememb;
5. dejanski poskus spremembe;
6. pride do sprememb in se jih stabilizira;
7. odnos pomoči se konča ali pa se nadaljuje.

Za raziskovalca je pomembno, da ima ne glede na stopnjo intervencije (Fritz 2006: 11): etično ogrodje, prakso vključevanja, delo v korist in priložnosti ljudi, da spodbuja upoštevanje stališč drugih, prikaz medsebojne odvisnosti kot faktorja v procesu sprememb, spodbuja nadgrajevanje sposobnosti in ima dolgoročen pogled.

Iz predstavitve teh metod lahko ugotovimo, da so usmerjene v reševanje problemov, na katerikoli ravni (mikro, mezo, makro) ali večnivojsko na več ravneh hkrati. Središče so problemi ljudi, skupnosti in državljanov, za katere je pomembna vpetost v njihovo okolje in odnosi z njihovim okoljem. Reševanje njihovih problemov je pozitivno usmerjeno in vpliva ne le na eno raven, pač pa na vse. Z reševanjem problemov ljudi se tako vpliva tudi na njihovo okolje in obratno. Zato raziskovalec ob intervenciji na področju dela in kariere misli na posledice vsakega posameznika in celotne družbe. Predstavljene metode klinične sociologije so zaradi upoštevanja družbenih dejavnikov blizu nekaterim novejšim teoretičnim konceptom kariernega svetovanja, ki so predstavljeni v naslednjem poglavju.

4. TEORIJE V KARIERNEM SVETOVANJU

4.1 TRADICIONALNE TEORIJE

V prvem delu poglavja bomo omenili tradicionalne teorije, ki se uporabljajo v kariernem svetovanju. Sledijo jim kritike, predvsem zaradi nefleksibilnosti v sodobnem času, neprimernosti svetovalnih metod za nekatere posameznike in družbene skupine itd. V drugem delu poglavja predstavljamo alternativne koncepte v kariernem svetovanju, ki so po mnenju strokovnjakov primernejši tako za družbo kot tudi za današnji čas. Teorije, ki so uvrščene v diplomsko delo, so po mnenju britanske National Guidance Research Forum (NGRF, ki je povezana z European Guidance & Counselling Research Forum – programom financiranim s strani EU) najbolj vplivne v praksi svetovanja:

1. Teorije medsebojnih prilagoditev oseb in delovnega okolja (matching theories).
2. Razvojne teorije.
3. Teorija zaposlitvene razporeditve – struktura priložnosti.
4. Teorija učenja o izboru karier in svetovanja.
5. Psihodinamične teorije.
6. Teorija interakcije v skupnosti.

4.1.1 Teorije medsebojnih prilagoditev oseb in delovnega okolja (matching theories)

V sklopu »matching theories« bo predstavljena teorija Franka Parsonsa, Rodgerjev načrt sedmih točk in hierarhija orientacij Johna Hollanda.

Parsons je bil že omenjen kot oče kariernega svetovanja. Njegov pristop »talent matching« (usklajevanje talentov) je izrazil v svoji teoriji »Trait and Factor Theory« o poklicni izbiri, ki primerja različne lastnosti posameznika in pogoje delovnega mesta in se je v kariernem

svetovanju uporabljala najdlje (Cvetko 2002: 21). Parsons pravi, da se poklicna izbira pojavi, ko posameznik doseže (Bimrose 2004):

1. pravilno razumevanje svojih lastnosti (osebne sposobnosti, interesi) itd.;
2. dobro znanje o delu in trgu dela;
3. opravi racionalno in objektivno oceno o razmerju med 1. in 2. skupino dejstev.

Za t.i. »good fit« (op. prev. usklajenost osebe in dela) je te dejavnike osebnih lastnosti in talentov za določen poklic po njegovem mnenju možno natančno meriti. Ko se posamezniki ukvarjajo z delom, ki jim po njihovih sposobnostih najbolj leži, je tudi produktivnost najvišja (Bimrose 2004).

Na tej akademski smeri sta na delo svetovalcev vplivala še dva teoretika: Alec Rodger in John Holland. Oba sta menila, da je v središču svetovalnega procesa usklajevanje (matching), kjer je poklicna izbira racionalna in ločena od čustev (Bimrose 2004).

Leta 1952 je Alec Rodger predstavil »načrt sedmih točk« (Seven point plan). Vsebuje sedem dejavnikov, ki so po mnenju svetovalcev koristni v praksi (Bimrose 2004):

1. fizične lastnosti,
2. spretnosti,
3. splošna inteligentnost,
4. posebne sposobnosti,
5. interesi,
6. volja,
7. okoliščine.

Aplikacija tega modela v svetovanje zahteva, da se najprej oceni, ali določena delovna mesta ustrezajo tem sedmim dejavnikom. V nadaljevanju sledi ocena stranke na podlagi istih dejavnikov, zato da se prepričamo, ali stranka »ustreza« delovnemu položaju (Bimrose 2004). Šele nato pride do dejanskega svetovanja o delu in karieri, ki bi jih bilo vredno iskati. Model se uporablja tudi za ugotavljanje, ali so strankina pričakovanja realna in v skladu z njenimi sposobnostmi. Z modelom se opravlja še analiza delovnih mest, zaposlovanja in usposabljanja, uporablja pa se ga tudi v primeru strank, ki nimajo nobenih idej o tem, kakšno delo bi opravljale (Bimrose 2004).

Po mnenju Johna Hollanda posameznika privlači določeno delo in kariera zaradi njegovih osebnih lastnosti in dejavnikov, ki so v njegovem okolju, zato je razvil klasifikacijski model, imenovan »Typology Approach« (Cvetko 2002). Posameznik se odloči za tisti poklic in kariero, ki zadovolji njegov najizrazitejši osebnostni tip: realistični, raziskovalni, umetniški, socialni, podjetniški in konvencionalni. V Tabeli 4.1.1.3 so prikazani ti tipi in poklicno okolje, ki je v skladu z njimi.

Tabela 4.1.1.3: Hollandov model osebnostnih tipov v poklicnem okolju

OSEBNOSTNI TIP	TIP	POKLICNO OKOLJE
Manjka mu socialnih spretnosti, ugajajo mu konkretne delovne naloge, je odkrit, materialist, nefleksibilen in ponavadi poseduje mehanične zmožnosti.	realistični	elektrikar, mehanik, fotograf, risar
Zelo usmerjen k nalogam, zanimata ga matematika in znanost, je neodvisen, analitičen, intelektualno razvit, vendar negovoren in prepušča vodenje drugim.	raziskovalni	kemik, matematik, laboratorijski tehnik, računalnikar in elektronik
Ugaja mu uresničevanje skozi umetnost, je sanjaški, usmerjen vase, neodvisen, z estetskimi vrednotami in umetniško ustvarjalnostjo.	umetniški	kipar, igralec, glasbenik, pedagog, vodja orkestra, literarni urednik, pisec ali kritik
Rad ima družbeni odnos, poseduje dobre komunikacijske spretnosti, obkrožen je s socialnimi problemi, je usmerjen k skupinskemu obnašanju in rad opravlja vzgojne aktivnosti.	socialni	učitelj, profesor, socialni delavec, sociolog, rehabilitacijski svetovalec, medicinska sestra
Rad ima voditeljsko vlogo, je ambiciozen, dominanten, prepričljiv, uspešno rabi verbalne spretnosti.	podjetniški	kadrovski, prodajni in produkcijski manager
Je političen, dobro kontrolira, družben in nekoliko konzervativen, rad rešuje strukturne naloge s številnimi podatki in procesi.	konvencionalni	kontrolor delovnega časa v tovarni, knjigovodja, tajnik, knjižničar, receptor, bančnik

Vir: Zunker 1997 v Cvetko 2002: 28.

Hollandove ideje predpostavljajo naslednje (Bimrose 2004):

1. vsak od šestih osebnostnih tipov je povezan s potrebo in posameznika lahko kategoriziramo v enega ali več tipov;
2. na ta način lahko kategoriziramo tudi okolja;

3. posameznik se poklicno odloča v skladu z delovnimi okolji, za katere menij, da najbolj ustrezajo njegovemu osebnostnemu tipu.

Za Hollanda je torej primarnega pomena posameznikova osebnost, ki pa je produkt njegovega okolja, ki tako vpliva na izbor kariere (Cvetko 2002: 28).

4.1.2 Razvojne teorije

Za razvojne teorije v kariernem svetovanju je značilno, da je zanje individualni razvoj nenehen proces, ki se ga ne da obrniti nazaj, lahko pa ga oblikujemo v več vzorcev, ki predstavljajo različne stopnje v življenju, ter da je rezultat normalnega razvoja zrelosti posameznika (Bimrose 2004). V sklopu teh teorij bomo predstavili teorije, ki sta jih ustvarila Eli Ginzberg in Donald Super.

Teorijo zaposlitvenih možnosti je Eli Ginzberg s sodelavci ustvaril leta 1951. Ginzberg je predstavil tri življenjska obdobja, ki so okvirno skladna s kronološko starostjo (Bimrose 2004). V Tabeli 4.1.2.4 so prikazana tri obdobja oziroma etape: domišljajska, poskusna in realistična:

Tabela 4.1.2.4: Etape in obdobja po Ginzbergovem proučevanju

Etapa	Starostno obdobje	Značilnosti
Domišljajska	Otroštvo (pred enajstim letom)	V začetnem obdobju prevladuje igra, ki pa se ob izteku obdobja že usmerja k delu.
Poskusna	Zgodnje obdobje odraščanja (od 11. do 17. leta)	Prehodno obdobje, v katerem pride do ponovnega prepoznavanja interesov, sposobnosti, delovnih navad, vrednot in perspektiv.
Realistična	Srednje obdobje odraščanja (od 17. leta do odraslega mladostnika)	V tem obdobju pride do združitve zmognosti in interesov, nadaljnjega razvoja vrednot, opredelitve zaposlitvenih izbir in jasnitve zaposlitvenih vzorcev.

Vir: Zunker 1998 v Cvetko 2002: 23.

Proti koncu domišljjskega obdobja se igra vse bolj orientira proti delu in že daje prednosti določenim aktivnostim. Poskusno obdobje se razdeli v štiri etape - interesno, zmožnostno, vrednostno in prehodno, medtem ko vsebuje realistično obdobje tri etape – raziskovalno, razjasnjevalno, in specifikacijsko (Zunker v Cvetko 2002: 23). Na ta način lahko razumemo dosednji karierni razvoj stranke in oblikujemo strategije za prihodnost.

Donald Super (1957) je menil, da je Hollandova teorija preveč toga, zato je poklicno izbiro povezal s serijo dogodkov. Razvil je koncept poklicne zrelosti, ki lahko, ni pa nujno, sovpada s kronološko zrelostjo (Bimrose 2004). S pomočjo »petih stopenj poklicnega razvoja« je prikazal napredovanje v celotnem zaposlitvenem obdobju, karieri (Cvetko 2002: 23):

- rast (od rojstva do 14. leta): razvijanje sposobnosti, stališč, interesov, potreb, razvijanje koncepta o sebi preko identifikacije s ključnimi osebami v družini in šoli;
- raziskovanje (od 15. do 24. leta): faza neodločnosti, preizkus idealov o sebi in svojih poklicnih nagnjenjih v okolju, kjer zadrži tiste, ki mu prinašajo zadovoljstvo, tudi izdelava stališč in vrednot, delne zaposlitve;
- uveljavljanje (od 25. do 44. leta): težnja po primernem življenjskem delu, njegovi stabilnosti in napredovanju, morebitne spremembe poklica;
- vzdrževanje (od 45. do 64. leta): težnja po stabilnosti dela, redko sprememba poklica;
- upadanje (po 65. letu): upokojitev.

Za Superja je/so izjemnega pomena koncept/i o sebi, ki se (pre)oblikujejo skozi celotno življenjsko obdobje, posamezniki pa jih vstavijo v svoj svet dela, kar vpliva na potek kariere (Bimrose 2004).

4.1.3 Teorija zaposlitvene razporeditve – struktura priložnosti

Teorijo je prvi predstavil Kenneth Roberts (1968) kot alternativo Ginzbergovi in Superjevi teoriji kariernega razvoja, vendar pa ni menil, da je njegova teorija univerzalna (Bimrose 2004). Po njegovem mnenju se sam proces zaposlovanja razlikuje med družbami in je odvisen od družbenih okvirjev, lahko pa prihaja do razlik tudi v družbi sami, npr. med mladimi, kjer navaja naslednje dejavnike: dom, okolje, šola, vrstniki in delovne priložnosti (Bimrose 2004). Po njegovem mnenju se svetovanje ne more osredotočiti le na poklicno izbiro, ampak tudi na strukturo priložnosti, ki je na voljo v določeni družbi (Roberts v Bimrose 2004). V svojih

raziskavah o pomembnosti lokalnega trga dela za mlade je ugotovil naslednje pomembne vplive na njihovo zaposlovanje (Roberts 1984 v Bimrose 2004):

1. posameznikova oddaljenost od kraja dela je zaradi stroškov potovanja čim krajša;
2. pomembne so kvalifikacije, saj so že nižje ocene v šoli dejavnik razlik pri iskanju dela;
3. neformalne zveze, ker velika podjetja delujejo kot interni trg dela za mlade;
4. etična pripadnost je lahko prikrajšanost na več področjih – stanovanjskem, izobraževalnem in zaposlitvenem področju;
5. pomen spola, saj so imela dekleta in ženske nižje ambicije;
6. pomen cikličnih in strukturnih faktorjev v ekonomiji, kjer iščejo manjše skupine delovne sile, pri katerih se zahteva visoka usposobljenost, kar pa prizadene mlado populacijo.

4.1.4 Teorije učenja karijerne izbire in svetovanja

Teorije učenja pravijo, da ljudje delujejo in dajejo prednost določenim stvarem zaradi različnih izkušenj, prepričanj o sebi in okolju, ki se neposredno ali posredno pojavijo tudi v procesu učenja (Bimrose 2004).

John D. Krumboltz in sodelavci (1976) so najprej razvili Teorijo socialnega učenja odločanja o karieri, v kateri so poskušali razložiti, od kod izvira posameznikov izbor kariere (Bimrose 2004). Teorijo so razvijali naprej in jo poimenovali Teorija učenja kariernega svetovanja, ki pojasnjuje, kaj lahko storijo svetovalci s težavami povezanimi s kariero, saj vsebuje praktične ideje, raziskave in procese ter poskuša pojasniti več kot le to, zakaj se ljudje odločajo za določeno delo (Krumboltz in Mitchell v Bimrose 2004).

Osnova teh teorij izhaja iz socialne teorije učenja Alberta Bandure, v kateri je opredelil tri vrste učnih izkušenj (Bimrose 2004):

- instrumentalna: neposredna izkušnja, nagrada ali kazen za določeno dejanje;
- asociativna: neposredna izkušnja skozi asociacijo na določen dogodek;
- nadomestna: posredna izkušnja, posameznik se nauči z opazovanjem drugih ali s pridobivanjem informacij s pomočjo medijev (knjige, filmi, televizija).

Po teoriji socialnega učenja odločanja o karieri skuša svetovalec identificirati in popraviti napačna prepričanja, ki jih ima stranka pri odločanju o karieri in ji poskuša pokazati alternativne vzorce odločanja. Namen teorije je ugotoviti, zakaj se odločijo za določeno izobraževanje in delo, zakaj se v toku življenja odločajo za spremembe in zakaj v različnih življenjskih obdobjih dajejo prednost različnim stvarem (Bimrose 2004). V ta namen predstavi štiri dejavnike (Krimboltz v Bimrose 2004):

1. genetske lastnosti in posebne sposobnosti: rasa, spol, fizični izgled in lastnosti;
2. pogoji in dogodki v okolju: družbene, politične, kulturne, politične in naravne sile ter viri;
3. učenje na izkušnjah: posamezniku lastne posebne izkušnje, kjer sta najpomembnejši instrumentalna in asociativna;
4. sposobnosti opravljanja nalog: osebni standardi uspešnosti, delovne navade, čustvene reakcije.

Na podlagi teh dejavnikov si posamezniki izdelajo predstavo o svoji lastni realnosti, kar vpliva na njihovo učenje, prizadevanje in delovanje (Bimrose 2004). Posameznikovo sojenje o lastnem delovanju se imenuje *samo-opazovalno posploševanje*, ko pa upošteva ocene okolice, je to *posploševanje z zornega kota sveta* (Bimrose 2004).

Krumboltz predlaga sedemstopenjski model odločanja o karieri: 1) definicija problema, 2) načrt delovanja, 3) razjasnitev vrednot, 4) identifikacija alternativ, 5) ugotavljanje možnih izidov, 6) eliminacija alternativ in 7) pričetek delovanja (Krumboltz v Bimrose 2004). Stopnje so povezane z učenjem, saj več kot ima posameznik izobraževalnih izkušenj, ne glede na raso in spol, učinkovitejši bo razvoj kariere (Bimrose 2004).

Teorija učenja izbire kariere in svetovanja pomaga kariernim svetovalcem pri oblikovanju posameznikove karierni poti. V njej Mitchell in Grumboltz (1996) izpostavljata štiri trende, ki so pomembni pri odločanju o karieri v moderni družbi (Bimrose 2004):

1. ljudje morajo razširiti svoje zmogljivosti in interese: svetovalec ne daje le navodil, ampak posameznika spodbuja k raziskovanju novih dejavnosti;
2. ljudje se morajo pripraviti na spremembe delovnih nalog: učenje novih veščin in pomoč posameznikom, ko učenje postane preveč stresno;
3. ljudi je potrebno spodbujati k delovanju: nuditi podporo, ko posameznika okolje ne spodbuja in tako upočasni njegov napredek;

4. širša vloga svetovalca: karierno in osebno svetovanje sta povezana.

Karierni svetovalec se mora vedno znova spraševati o uspešnosti svetovanja ter o tem, kako se bo posameznik znašel v okolju in kako zadovoljen bo s svojo kariero in življenjem.

4.1.5 Psihodinamične teorije

Psihodinamične teorije se v procesu kariernega svetovanja osredotočijo na motive, nagone in druge skrite dejavnike, ki bi lahko vplivali na karierni razvoj (Watkins in Savickas v Bimrose 2004), vendar pa so bile v primerjavi z drugimi teorijami manj vplivne. Kljub temu lahko omenimo teorijo Anne Roe (1956), ki je skušala poklicno izbiro pojasniti s poudarkom na vlogi staršev v zgodnjem otroštvu posameznika, vendar pa so kritiki njeno teorijo zavrnil, saj niso ugotovili nikakršne neposredne povezave med odnosi otrok in staršev ter poklicno izbiro (Bimrose 2004). Pristop Marka Savickasa (1989) je sestavljen iz ocene (analiza življenjskega stila) in svetovanja (obravnava interesov, poklicev, sprejemanje odločitev). Kritiki pristopom očitajo dejstvo, da so skoraj povsem prezrli vlogo družbenih dejavnikov (Brown v Bimrose 2004).

4.1.6 Teorija interakcije v skupnosti

Bill Law (1981) pravi, da na posameznikove odločitve in delovanje vplivajo interakcije v skupnosti. Družbena skupina, ki ji posameznik pripada, nanj vpliva s svojimi pričakovanji, s »feedback-om«, s katerim posameznik dobi sporočilo o primernosti določenih poklicev in vlog, s podporo in spodbujanjem, z vzori in primeri ter z opazovanjem in informacijami o življenjskih vzorcih drugih pripadnikov družbene skupine (Bimrose 2004).

4.2 NOVI KONCEPTI V TEORIJAH V KARIERNEM SVETOVANJU

Kritiki opozarjajo na nekatere pomanjkljivosti tradicionalnih teorij v kariernem svetovanju, ki so še posebej očitne v hitro se spreminjajočem svetu, v katerem živimo. Najpogostejše kritike se nanašajo na spolno, rasno in starostno pristranskost, zanemarjanje dejavnikov družbenega okolja, majhen pomen kvalitativnih metod ter neupoštevanje dejstva, da so teorije, ki »usklajujejo« posameznika z okoljem, pogosto neuspešne, ker se s časom spreminjata tako posameznik kot tudi njegovo okolje (Bimrose 2004). Cook, Heppner in O'Brien (2002) pravijo, da se posameznik o karieri ne odloča v nekem vakuumu, pač pa na njegove odločitve vplivajo družbene norme in vrednote ter okolje, v katerem živi, kot so dom, šola in delo (Fouad 2005). Mnoge teorije ne uspejo slediti današnjemu času, druge pa že nekaj časa (nekatero že v izhodišču) ne upoštevajo temeljnih razlik med pripadniki družbe, predvsem družbenih vlog, norm, vrednot in drugih kulturnih dejavnikov.

Novi koncepti teorij v kariernem svetovanju skušajo upoštevati raznolikost vseh družbenih skupin v kariernem svetovanju ter uporabo multidisciplinarnih pogledov. V tem delu poglavja bomo na kratko predstavili naslednje koncepte:

1. Sistemska teorija in konstruktivizem.
2. Multikulturalno svetovanje in karierna teorija za ženske in etnične manjšine.
3. Specifični pristopi povezani s spremembami (pristop »življenje-je-kariera«, pragmatični racionalizem in karierništvo, brezmejna kariera, paradoksalna teorija).

4.2.1 Sistemska teorija in konstruktivizem

Sistemska teorija in konstruktivizem sta v družboslovju širše prisotni. Sistemska teorija poudarja obstoj kompleksne, večstopenjske narave okolja (Chartrand in drugi v Bimrose 2004). Obstajata individualni in širši sistem, ki sta med seboj povezana. Posameznik je v sistemski teoriji postavljen v središče razvoja in odločanja o karieri (Patton in McMahon v Bimrose 2004). Na njegov karierni razvoj vplivajo osebnost, vrednote, znanje o svetu dela, starost, spol, etnična pripadnost, spolna usmerjenost, sposobnosti, zdravje, fizične lastnosti, vera, predstava o sebi. Vsak posameznik deluje znotraj širšega sistema, ki je razdeljen na dva podsistema: 1) podsistem družbenega konteksta, kjer na posameznika vplivajo družina, mediji, skupnost, delo, vrstniki, izobraževalni sistem itd.; 2) podsistem okoljskih kontekstov,

to so geografski položaj, politični sistem, zgodovinski trendi, globalizacija, družbeno-ekonomski trendi in trg dela (Patton in McMahon v Bimrose 2004). Interakcija med sistemi je dinamična in odprta zunanjim vplivom, kjer sprememba enega dela sistema vpliva na sistem kot celoto (Amundson 2004).

Prednost uporabe te metode je, da spodbuja uporabo več kariernih teorij ter meddisciplinarno sodelovanje v kariernih teorijah. Tako omogoča širše delovanje z integracijo psiholoških in socioloških teorij v kariernem svetovanju. Svetovalec ne uporablja več metod, s katerimi napoveduje ali usmerja stranke, ki imajo sedaj v svetovanju več odločanja in »svobode gibanja«. Za takšne poskuse povezovanja teorij v praksi mora svetovalec dobro poznati vse primerne teorije, da bi jih lahko učinkovito vključil v delo s strankami (Bimrose 2004).

Po mnenju konstruktivistov je kariero možno razumeti le kot subjektivno izkušnjo (Peavy v Amundson 2004). Ljudje si s pomočjo lastnih odločitev in dejanj ustvarijo pomene o svojem življenju. Cilj svetovanja pa je opisati in kritično oceniti osebne karierne konstrukte (Amundson 2004). Konstruktivizem, kot tudi sistemska teorija, je interakcijski pristop, saj se osredotoči na odnose med osebo in njenim okoljem (Chartrand v Bimrose 2004).

Zaradi nenehnih sprememb v okolju, v katerem živimo, je pomembno, da si je posameznik sposoben sam pomagati na svoji karierni poti, saj večina tradicionalnih podpornih sistemov načrtovanja kariere izginja (npr. stabilna zaposlitev). Zato je potrebno v procesu kariernega svetovanja posameznika spodbujati k aktivnemu sodelovanju pri interpretaciji pomena kariernega uspeha in k razvoju strategij za neprekinjen karierni razvoj (Amundson 2004).

4.2.2 Multikulturalno svetovanje in karierna teorija za ženske in etnične manjšine

Multikulturalizem, karierna teorija za ženske in karierna teorija za pripadnike etničnih manjšin so teorije, ki poudarjajo posebnost vsakega posameznika.

Britanska National Guidance Research Forum (NGRF) pravi, da so pripadniki manjšin med redkimi udeleženci kariernega svetovanja. Eden od razlogov za to je, da so metode v svetovanju še zmeraj etnocentrično usmerjene k belim pripadnikom srednjega razreda (NGRF 2004). Drugi razlog kaže na razliko v samem načinu iskanja pomoči v različnih okoljih. V

nekaterih okoljih je v večji navadi iskanje pomoči v družinskem ali lokalnem okolju in je težko zaupati neznancu (svetovalcu), ponekod je večji problem za ženske, ko je lahko njihov pogovor z neznanci celo nedopusten. Kljub edinstvenosti vsakega posameznika, pa se pogosto dogaja, da svetovalci še zmeraj uporabljajo iste metode za vse pripadnike družbe.

Multikulturalno svetovanje je razmeroma nova praksa, zato se metode svetovanja še ustvarjajo. Kljub temu pa stremi k upoštevanju posameznikovega spola, spolne usmerjenosti, invalidnosti, družbenega razreda, starosti, vere, etnične pripadnosti, jezika in ostalih značilnosti, ki vplivajo na življenje posameznika v družbi in s tem tudi na delo in njegovo kariero (NGRF 2004). Poleg naštetega multikulturalno svetovanje enakopravno obravnava vse stranke, kar pomeni, da vse stranke dobijo enako kvalitetno svetovanje. Ob tem mora svetovalc razmisliti o lastnem vrednotnem sistemu, o vrednotnem sistemu okolja, v katerem deluje in o vrednotnem sistemu okolja, iz katerega izhajajo stranke.

Karijerne teorije za ženske poudarjajo pomen upoštevanja družbenih dejavnikov, ki vplivajo na življenje žensk. Ženske se na svoji karierni poti še zmeraj srečujejo s problemi, ki so povezani s kredibilnostjo, omejeno poklicno mobilnostjo, diskriminacijo in fiksnimi stereotipi, kot so pomanjkljiva motivacija žensk, emocionalna nestabilnost, nezmožnost poročenih žensk in mater za poslovna potovanja, intelektualna inferiornost žensk itd. (Newell 2007). Karijerne poti moških, na katerih temelji večina modelov kariernega svetovanja, se torej razlikujejo od kariernih poti žensk, ki so zaradi družbenih vplivov bolj zapletene. Mnoge raziskave kažejo, da je trg dela bolj restriktiven za ženske kot pa za moške, kar pomeni, da je njihova zastopanost v mnogih poklicnih in na profesionalnih področjih še zmeraj nizka, zasedajo delovna mesta z nižjim plačilom in nižjim statusom, njihove sposobnosti pa ostajajo neizkoriščene, tako da tudi težko napredujejo na svojem delovnem področju (Bimrose 2004).

Zaposlenost je za žensko velikega pomena, saj vpliva na njeno psihološko in ekonomsko dobro počutje (Betz v Bimrose 2004). Glede na to, da je večina žensk že nekaj časa zaposlenih, še vedno pa zasedajo v večini zmeraj ista delovna mesta z nižjim statusom in plačo, kjer imajo malo možnosti za napredovanje, se gre vprašati, ali se karierno svetovanje danes sploh nanaša na ženske (Betz v Bimrose 2004).

V teorijah obstajajo modeli, ki jih mogoče uporabiti pri svetovanju pripadnikov obeh spolov (te bodo na kratko omenjene v nadaljevanju).

Razvojna teorija prizadevanj sociologinje Linde S. Gottfredson (1981) je namenjena moškim in ženskam (Bimrose 2004). V svoji teoriji je želela povezati psihološke in sociološke poglede. Po njenem mnenju ženske zasedajo nižje vrednotene delovne položaje zato, ker so med drugim tudi osebno prepričane, da so jim nekateri višje vrednoteni delovni položaji nedosegljivi (Bimrose 2004). Karierno svetovanje mora najti izvor prepričanj, zaradi katerih ženske o zasedanju določenih delovnih položajev niti ne razmišljajo. Poskrbeti je treba za to, da se v procesu svetovanja posvetijo preučevanju najširšega možnega spektra poklicev, ter spodbujati stranko k oblikovanju strategij in vzdrževanju konkurenčne miselnosti za doseganje ciljev (Bimrose 2004). Opominja tudi, da je takšno svetovanje potrebno uvesti že v zgodnjem otroštvu, kjer se ne bi smele delati razlike med spoloma.

Sociopsihološka teorija Helen S. Astin (1984) temelji na potrebah in skuša zajeti tako psihološke kot tudi družbene vidike. Njen model vsebuje štiri sestavine: motivacijo, pričakovanja, socializacijo spolnih vlog in strukturo priložnosti (Bimrose 2004). V zvezi s temi sestavinami se je potrebno pri svetovanju osredotočiti na vir problemov žensk. Po eni strani se lahko počutijo omejene pri izbiri karierne poti, po drugi strani pa lahko čutijo pritisk nase zaradi sprememb v okolju, ki jih spodbujajo, da si izberejo poklice, ki niso v skladu s spolnimi vlogami, ki so se jih naučile v družbi (Bimrose 2004).

Feministične teorije svetovanja poudarjajo razumevanje vpliva okolja in vzgajanja deklet v modelih, ki jih kasneje v življenju omejujejo, tako v izkušnjah, kot v priložnostih in tudi v kariernem svetovanju (Bimrose 2004). Slednje mora biti pripravljeno pomagati vsem strankam in se zavedati teh sistemov. Svetovalec spodbuja sodelovalni in ne hierarhični sistem svetovanja, s stranko se posvetuje o metodah svetovanja, spodbuja reakcije in odgovore na svetovanje, odgovornost stranke pa je, da dobro premisli katerega kariernega svetovalca bo izbrala (Bimrose 2004).

Splošne ugotovitve so, da se v družbi zavedamo »kompleksnosti« življenj žensk, kljub temu pa ni bilo storjenega dovolj za izboljšanje stanja, saj se to vprašanje pogosto še zmeraj smatra za nepotrebno in nepomembno, s spodbujanjem enakopravnosti pa bomo lažje razumeli poklicne usmerjenosti vseh pripadnikov družbe, ne le žensk (Fitzgerald v Bimrose 2004).

Karierno svetovanje za etnične manjšine opozarja na upoštevanje družbenega okolja, ki mu pripadajo. Fitzgerald in Betz trdita, da ne vemo skoraj ničesar o procesu karierne izbire

posameznikov, ki ne študirajo, ki niso bele rase ter pripadnikov nižjega družbenega razreda (Bimrose 2004). Pri svetovanju je med drugim potrebno upoštevati tudi vrednotni sistem stranke, ki se lahko razlikuje od prevladujočega vrednotnega in kulturnega sistema v dani družbi. Zavedati se je potrebno razlik in se izogniti stereotipnim označevanjem, upoštevati je potrebno akulturacijo (stopnjo prilagajanja dominantni kulturi) in dejstvo, da je uradni jezik pogosto strankin drugi jezik. V vseh delih kariernega svetovanja mora biti le-to kulturno primerno (Bimrose 2004). Navežemo pa se lahko tudi na opozorila, ki so navedena v kariernem svetovanju za ženske.

Koncept teorije karierne samoučinkovitosti Gail Hackett in Nancy E. Betz (1981) pravi, da posamezniki sami sodijo o svojih zmožnostih, da organizirajo in izpeljejo dejanja, ki so potrebna za doseg določenih ciljev (Bandura v Bimrose 2004). Najpomembnejša značilnost te teorije je, da ne zanemara bioloških, družbenih in okoljskih vplivov. Teorija je koristna tudi pri delu z družbenimi skupinami, ki tradicionalno na določenih področjih dosegajo nižje rezultate, kot so jih sposobni (npr. etnične manjšine) (Bimrose 2004).

4.2.3 Specifični pristopi povezani s spremembami

Miller-Tiedmanov pristop (1999) »življenje je kariera«, tako kot mnogo novih konceptov, kritizira tradicionalne teorije v kariernem svetovanju, z osrednjo predpostavko, da ni le delo tisto, čemur pravimo kariera, pač pa je naše celo življenje velika kariera (Bimrose 2004). Kariera je proces in ne izid v življenju posameznika in cilj kariernega svetovalca je, da posamezniku pomaga pri razvijanju življenjske misije (Miller-Tiedman v Bimrose 2004).

Pristop postavlja posameznika in njegovo mnenje v središče procesa svetovanja, saj posameznik sodeluje in tudi sam ustvarja in uporablja metode svetovanja, ki mu ustrezajo na karierni poti, ki ima širše razsežnosti od samega dela (poklica), ki ga opravlja. Pristop opozarja še na problem, pri katerem lahko prekomerno osredotočenje na eno zadevo povzroči, da ne opazimo drugih pomembnih zadev (Bimrose 2004).

»Karierništvo« je rezultat raziskave, ki so jo v letih 1992 in 1993 izvedli Hodkinson in drugi v Veliki Britaniji, na skupini mladih študentov. To je nov teoretični model odločanja in napredovanja v karieri (Hodkinson in drugi 1996 v Bimrose 2004), za katerega so značilne tri dimenzije (Bimrose 2004):

- *pragmatični racionalizem*: racionalne oziroma neracionalne odločitve o karieri, na katere vplivajo vrstniki, družbeno okolje in osebni pogledi;
- *družbene interakcije*: z drugimi (mladi, delodajalci, starši, svetovalci itd.), ki imajo vpliv na proces odločanja skozi sisteme pogajanja, trgovanja in včasih bojevanja v razmerjih neenakomerno porazdeljene moči;
- *razvoj skozi čas*: posamezniki skozi čas spreminjajo svoje karijerne odločitve, na kar vplivajo kulturne in družbene strukture njihovega okolja.

Pristop je prikazal pomen upoštevanja kompleksnosti družbenega okolja, ki vpliva na vstop mladih na trg delovne sile in njihovo zaposlovanje.

Po desetletni raziskavi v Novi Zelandiji so Arthur in drugi (1999) pripravili alternativo tradicionalnim pristopom – koncept brezmejne kariere (boundaryless career) (Bimrose 2004). Po njihovem mnenju je fleksibilnost tisti pojem, ki konvencionalno razmišljanje o karieri postavi na glavo (Arthur in drugi v Bimrose 2004). Brezmejna kariera naj bi bila sestavni del nove ekonomije, za katero je značilno večkratno menjanje delovnega mesta, širše mreže med podjetji in več izbire delavca pri iskanju delodajalca. Po njihovih rezultatih so imeli udeleženci v raziskavi relativno stabilnost pri delu, v smislu, da so bili zmeraj zaposleni, v sklopu nenehne karijerne mobilnosti. Za te kariere veljajo (Arthur in drugi v Bimrose 2004):

- *improvizacija*: večina se ni gibala po vnaprej določenih poteh, pač pa je improvizirala;
- *razumevanje*: delovanje, razmišljanje in razumevanje lastnega delovanja;
- *adaptacija*: prilagajanje novim izkušnjam in vzorcem;
- *učenje*: učenje na izkušnjah in upoštevanje novih spoznanj v prihodnjih situacijah;
- *delovanje in stiki*: delovanje v smeri neodvisnosti in avtonomije na eni ter vsebovanje zvez, odnosov in povezav v skupnosti na drugi strani.

Posameznik se bo naučil živeti brez varnosti enega samega delodajalca, nenehno bo razvijal lastne karijerne kompetence, prispeval bo k nenehni inovativnosti in fleksibilnosti, tako lastnega življenja, kot tudi ekonomskega sistema, katerega član je (Arthur in drugi v Bimrose 2004). Navaditi se bo treba na stalnost nestalnosti. Kljub zamenjavi dela ljudje ne bodo izgubljali osnovnih podpornih sistemov (zavarovanja, pokojnine itd.).

Paradoksalna teorija pravi, da morajo ljudje uskladiti precejšen del samozavesti in optimizma z negotovostjo. Ta pristop se imenuje »pozitivna negotovost«, kjer se pri kariernih strategijah

za odločanje uporabljajo kreativna orodja fleksibilnosti, optimizma in domišljije (Gelatt v Amundson 2004). Trdi, da imajo v kariernem razvoju velik pomen tudi slučajnost, ki jo lahko tudi načrtujemo in jo na določen način pričakujemo. Podobno je po definiciji tudi teorija kaosa povezana z negotovostjo, kar je do neke mere resnica, hkrati pa se tudi tu pojavljajo določeni vzorci in red, tudi v najbolj kaotičnih okoljih (Pryor in Bright v Amundson 2004). Tako je potrebno stranki svetovati, da lahko v razvoju kariere pričakuje tudi nepričakovano, kar ni nujno slabo.

Pogosto se kritike ne nanašajo le na teorije, ki same po sebi brez človeškega faktorja niso pristranske, pač pa je za to kriva monokulturna miselna naravnost svetovalcev in raziskovalcev (Patterson v Hartung 2002). Takšna miselna naravnost pa povzroča omejeno uporabo teorije v praksi (Leong in Hartung v Hartung 2002).

5. SPREMEMBE V OKOLJU IN V KARIERNEM SVETOVANJU

Sprememba je izjemno kompleksen proces, ki zajema dejavnike kot so: demografija, tehnologija, geografija in dostopnost do virov, politika, ekonomija ter interakcija teh dejavnikov (Shackman 2001). Pogosto so ti dejavniki naključni oz. se zgodijo po nesreči. Vse družbe se ne razvijajo na enak način in so na različnih stopnjah razvoja. Za Murdocka (1961) se družba spreminja skozi spremembo njenih kolektivnih navad: delovanj (npr. običajev) in mišljenja (npr. kolektivnih idej) (Shakman 2001). Spremembe se zgodijo ob določenem času in kraju. Posledice teh sprememb so odvisne od družbenega sistema. Graham S. Lowe (2000) pravi, da se vsaka generacija pripravi na ekonomski prevrat, kot da gre za neke popolnoma nove izzive. Ljudje smo namreč prepričani, da je tisto, kar danes »moti« naša delovna življenja, veliko resnejše od vseh dosedanjih sprememb v zaposlovanju v zgodovini (Lowe 2000: 13). To ni tako nenavadno, saj spremembe najbolj čutijo tisti, ki jih izkusijo.

5.1 DRUŽBENE, EKONOMSKE IN TEHNOLOŠKE SPREMEMBE V SVETU

V tem delu poglavja so predstavljene pomembnejše družbene, ekonomske in tehnološke spremembe v svetu. Za uvod je tu prikaz najbolj opaznih sprememb posameznikovega delovnega okolja (Amundson 2004: 3):

- večja tekmovalnost in pritiski na produktivnost,
- manj definirane in predvidljive karijerne poti (tako v organizaciji kot pri iskanju dela),
- organizacijske spremembe zaradi združevanj, stapljanj in zvez med podjetji,
- več priložnosti za delo na različnih koncih sveta,
- več začasnega in pogodbenega dela,
- večja potreba po upoštevanju možnosti samozaposlovanja,
- večja raznolikost na delovnem mestu (rasna, spolna idr).
- večji poudarki na tehnoloških sposobnostih,
- več nalog in večja osebna/delovna kompleksnost,
- večja potreba po dvojnem načrtovanju karier, več pritiska na družine,
- povečana potreba po medosebnih delovnih odnosih, npr. timsko delo in mrežno delo,

- potreba po nenehnem izpopolnjevanju in izobraževanju,
- manj priložnosti za mobilnost navzgor,
- večji prepad med prihodki delavcev in managerjev.

5.1.1 Globalizacija in globalna ekonomija

Povezanost, mednarodna integracija in medsebojna odvisnost svetovnih trgov so glavne značilnosti globalizacije, ki se kaže tudi na ekonomskem, družbenem, tehnološkem, kulturnem, političnem in ekološkem področju. Globalizacija se nanaša na »vse tiste procese, zaradi katerih so ljudje po svetu povezani v eno samo družbo, globalno družbo« (Albrow 1990 v Cohen in Kennedy 2000: 24). Tudi če ljudje ostanejo prebivalci ene države ves čas, so kulturno, materialno in psihološko povezani z drugimi deli sveta. Dogodki na drugem koncu sveta imajo pogosto neposredne učinke tudi pri njih. Za pripadnike trga delovne sile ni nepomembno dejstvo, da se podjetja selijo v države z bolj poceni delovno silo, da nastajajo multinacionalke in podobna organizacijska združenja. Posledično lahko to opazujemo kot v vse večjo konkurenco med podjetji, med delavci in kot pritiske na njihovo produktivnost. Globalno gospodarstvo izkorišča tisto, kar ponuja svet. To pomeni poceni delovno silo v določenih delih sveta, nepredelane materiale in tehnologijo. Zaradi nižjih stroškov lahko manjša podjetja najdejo svoj trg in konkurirajo velikim korporacijam, delodajalci imajo veliko izbiro pri iskanju primerne delovne sile, delojemalci pa več priložnosti pri iskanju dela. Podjetja se povezujejo v transnacionalke in pogosto povzročajo brezposelnost v svoji matični domovini s tem, da selijo dele proizvodnje tja, kjer je delovna sila cenejša. Ta isti problem pa je korist za državo, kamor se podjetja selijo, saj tam odpirajo nova delovna mesta. Tako globalizacijske spremembe hkrati povzročajo širjenje in omejevanje priložnosti v zaposlovanju (Storey 2000).

Stead in Harrington (2000) pravita, da postaja svet »globalna vas« (UNESCO 2002: 3). V tem kontekstu je UNESCO (2002) izdal Handbook on career counselling (Priročnik za karierno svetovanje), kjer predpostavlja, da se lahko nekatere karierne teorije in strategije uporabijo v različnih okoljih. Posameznik ima vse več možnosti, da lahko živi v katerem koli delu sveta si želi. Odpirajo se nove možnosti in tudi kariero si lahko posameznik ustvarja nekje drugje. Študira lahko na enem koncu sveta in dela na drugem. Pomika se tja, kjer so potrebne njegove sposobnosti, kar od posameznika zahteva dobršno mero fleksibilnosti, tudi v primeru

akulturacije, ko skuša prevzeti lokalne kulturne vzorce. Globalizacija vpliva na vse manjši vpliv tradicij in navad v posameznikovi lokalni kulturi in širi možnosti za ustvarjanje osebne identitete (Shackman 2001). Danes gre globalizacija še dlje in presega medteritorialne povezave z novimi supraterritorialnimi povezavami, kjer družbenega sistema ne enačimo zgolj z geografskim prostorom (Scholte v Edgell 2006).

Kritiki globalizacije se sprašujejo, ali res živimo v »globalni vasi«, še posebej, ko po podatkih Agence Environment Development (2002) 2 milijona ljudi še zmeraj živi brez elektrike (Martin, Metzger in Pierre 2006: 500).

5.1.2 Tehnološki razvoj

Razvoj svetovnih elektronskih komunikacijskih sistemov je omogočil povezavo z večino delov sveta v trenutku. Komunikacijska tehnologija, ki dela z informacijami, je eden najpomembnejših sestavnih delov današnjega življenja. Najdemo jo prav v vsaki pori človeškega bivanja. Spreminja industrije, olajša in pospeši delo, hkrati pa je vzrok za odpuščanje delovne sile, ki jih je nadomestila tehnologija. Tehnološki napredek je prinesel radikalne spremembe v strukturah organizacij (vitke, manj hierarhične) in delovnih metodah (avtomatizacija in odpuščanje kvalificiranih delavcev) (Storey 2000). Informacijska tehnologija omogoča pretok podatkov v trenutku po celem svetu. Seveda ob predpostavki, da je uporabnikov čim več. Po podatkih World information society report (2007) se digitalna ločnica zmanjšuje (International telecommunication union in United nations conference on trade and development 2007). V poročilu so države razdeljene na tiste z visokimi dohodki, zgornjimi-srednjimi, spodnjimi-srednjimi in nizkimi dohodki. V letu 1997 je bilo v državah s spodnjimi-srednjimi in nizkimi dohodki (skupaj predstavljata tri četrtine svetovne populacije) le nekaj več kot pet odstotkov svetovnih uporabnikov interneta. Že leta 2005 so predstavljali nekaj več kot 30 odstotkov svetovne populacije, ki uporablja internet (International telecommunication union in United nations conference on trade and development 2007: 8). K temu je največ prispeval hiter razvoj Kitajske. Največji problem, s katerim se spopadajo v državah z nižjimi dohodki, so visoke cene informacijske tehnologije, kjer za širokopasovni internetni dostop plačajo tudi več kot 10 krat višjo mesečno naročnino (International telecommunication union in United nations conference on trade and development 2007).

Informacijska tehnologija omogoča tudi dostop strank do svetovalcev v kateremkoli delu sveta, kar je seveda odvisno od dostopnosti informacijske tehnologije. Tako lahko svetovanje poteka po internetu v obliki e-sporočil, e-konferenc, e-knjig, avdio/video pripomočkov itd.

5.1.3 Spremembe na trgu delovne sile

Z globalizacijo in vse večjo konkurenco trg delovne sile nikakor ni ostal neprizadet. Za sodobni trg delovne sile je najbolj značilna fleksibilnost, potreba v prihodnosti pa bo nenehno vseživljenjsko izobraževanje, tako da bo imel posameznik na trgu delovne sile priložnost ponuditi kvalitetnejše in bolj konkurenčne usluge. Trg delovne sile je vse manj reguliran s strani politike, ki bi skušala omejiti njegove (negativne) posledice. Tako zmanjšana varnost dela vpliva na vse ostrejša razmerja na trgu delovne sile. Ljudje se namreč trudijo dobiti in zadržati delo. Zmanjšana stabilnost pa je pojem, ki nima enakega pomena za vse pripadnike delovne sile. Nekatere skupine zaposlenih se vseskozi spopadajo s tem problemom in so bili prisiljeni pogosto iskati vedno znova nove delodajalce. Nestabilna zaposlitev je lahko nekaj novega za nekatere skupine delavcev, medtem ko je za druge skupine že od nekdaj stalnica (Storey 2000: 32).

Na trgu delovne sile opazamo tudi nekatere demografske spremembe. Starost delavcev se viša, mnogo je brezposelnih mladih in etničnih manjšin, pripadnikov različnih kultur. Poleg tega se delež žensk na trgu delovne sile vse bolj približuje deležu moških. Za današnji trg delovne sile je značilna starostna, spolna in etnična raznolikost (Storey 2000: 28). Staranje prebivalstva in manjšanje števila rojstev povzročata nova pričakovanja in nove zahteve v družbi. Takšni pritiski na pokojninske sklade zahtevajo reforme pokojninskih sistemov po celem svetu. Mnogi strokovnjaki trdijo, da je za reševanje tovrstnih problemov potrebno odlagati upokojevanje, tako da bi ljudje delali dlje od sedanje starosti upokojevanja.

Po podatkih Eurostata (2005), naj bi se število prebivalcev v EU (25 držav članic) do leta 2025 povečalo za več kot 13 milijonov in sicer bi bilo 1. januarja 2025 v EU 470,1 milijonov prebivalcev. Povečanje pripisujejo migracijam, saj bo število umrlih presegalo število rojstev. Po letu 2025 naj bi število prebivalcev začelo upadati, tako da bi bilo do leta 2050 449,8 milijonov prebivalcev v EU (Eurostat 2005).

Kakšne so napovedi za Slovenijo? Po podatkih Eurostatovih projekcij za Slovenijo, 2004–2050, objavljenih na spletnih straneh Statističnega urada Republike Slovenije (2005), naj bi do leta 2014 število prebivalcev v Sloveniji naraslo na 2,02 milijona, potem pa začelo počasi padati in se do leta 2050 znižalo na 1,89 milijona. Do leta 2027 naj bi rodnost narasla iz trenutne 1,18 na 1,5 otroka in takšna ostala do leta 2050.

Raziskave v ZDA, Municipal Research and Services Center of Washington (2006), so pokazale, da se bo do leta 2030 število njihovih starejših državljanov podvojilo na 70 milijonov prebivalcev (MRSC 2006). Izdatki za zdravstvo se bodo po kazalcih povečali za 25%. Pritiski na javni zdravstveni sistem in druge zdravstvene in socialne zahteve bodo ogromni. V naslednjih desetletjih se bodo upokojevali t.i. »baby boomersi«, ki so bili rojeni v letih 1946 do 1964, sedanja gonilna delovna sila, za katero pričakujejo, da bo ob upokojevanju povzročila primanjkljaje v delovni sili. To bo sprožilo iskanje virov za delovno silo drugje, tudi izven države.

Kljub vsem napovedanim povečanjem fleksibilnosti trga delovne sile pa so ugotovitve v Veliki Britaniji o dejanskem stanju globalnih sprememb po Bimroseovi (2006) v nasprotju z napovedmi o fleksibilnosti zaposlovanja. Britanci so ugotovili da je v letu 2000 96% Britancev še vedno imelo eno delo, s tem, da je imelo stalno delovno mesto 94,1% moških in 91,6% žensk. Od teh je bilo 95,2% moških in 73,3% žensk zaposlenih za poln delovni čas (Bimrose 2006). Namesto večje fleksibilnosti v druge industrijske panoge se pojavlja več nalog in menjave delovnih položajev pri istem delodajalcu: »Eno delovno mesto za osebo ostaja norma – stalna zaposlitev za poln delovni čas še zmeraj prevladuje, delavci se ne gibajo od enega delodajalca k drugemu pogosteje in »kariera«, kot način gledanja na delo, je triumfirala.«(Moynagh & Worsley 2005 v Brimrose 2006: 1).

Na trgu dela sicer prihaja do sprememb, delovna mesta so vse manj varna, vendar pa kritičnih odklonov od večini tradicionalnega pojmovanja dela (še) nismo doživeli.

Drugi premik se kaže v pomenu, ki ga mora svetovanje dati vse kompleksnejšemu trgu delovne sile: »Preprosto, odsotnost zadovoljivega svetovanja in vodenja, povečana kompleksnost vodijo k povečanju že občutnega deleža posameznikov, ki ne sprejemajo optimalnih odločitev, kar pripelje do pomembnih rezultatov, ki pa prav tako niso optimalni.« (Keep & Brown 2005 v Brimrose 2006: 4).

5.1.4 Spremembe v življenju ljudi

Zaradi vse višjega življenjskega standarda po svetu ljudje pri izbiri kariere ne gledajo le na ekonomsko vrednost določenega poklica. Ta seveda še zmeraj ostaja eden najpomembnejših dejavnikov pri izbiri, kljub temu pa na odločanje vse bolj vplivajo tudi lastne želje, čustveno in duhovno zadovoljstvo in drugo. Ljudje se vse bolj osredotočijo na kvaliteto svojih življenj. Tudi starši svojim otrokom puščajo vse več lastne izbire pri odločanju o karieri. Ljudje si zaradi boljših življenjskih pogojev lahko »privoščijo« delati tisto, kar jih zanima. Strokovnjaki menijo, da je pri tem najpomembnejša motivacija, ki poveča učinkovitost, napredovanje v karieri in zanimanje za nadaljnje usposabljanje in vseživljenjsko učenje.

Ena vidnejših značilnosti sodobnih družin je dvojna kariera, kjer imata partnerja, oba vse pogosteje vsak svojo kariero, tako da ženske tvorijo že skoraj polovico delovne sile. To se dogaja zaradi potreb po večji finančni stabilnosti, pa tudi zaradi osebnih potreb po enakopravnosti med spoloma. Dvojna kariera se smatra za nekaj več kot le zaposlitev obeh partnerjev. Za dvojno kariero je značilno to, da imata delo in kariera zelo pomembno vlogo v njunem življenju, in da se neprestano razvijata, v zameno za visok življenjski standard, hkrati pa si prizadevata ohraniti normalno družinsko življenje. Usklajevanje družinskega in delovnega življenja postaja za starše izjemen izziv, še posebej, ko postane starševstvo ovira pri zaposlovanju. Po raziskavi Starši med delom in družino (2004), je 23% anketiranih izjavilo, da so jih delodajalci pri pogovoru za zaposlovanje ali napredovanje spraševali tudi o načrtih glede otrok (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004: 25). Ne le, da so imeli starši, zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti, težave pri iskanju službe (kar 28% žensk in 3% moških), pač pa je informacija o nameravanem starševstvu eden od razlogov brezposelnosti staršev (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004: 25). Starši, ki so zaposleni, delajo tudi preko 8 urnega delovnika. Eden od razlogov je neustrezno enačenje časa, preživetega na delovnem mestu, s produktivnostjo in predanostjo poslu oz. organizaciji (Černigoj Sadar in Kersnik v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004: 31). Družinske vrednote morajo starši tako usklajevati, pogosto tudi prilagajati, organizacijskim vrednotam. Po raziskavi University of Southern California (1998), so vrednote otrok »Generacije X«, ki so bili rojeni v letih 1965 in 1981, naslednje: želja po večji uravnoteženosti delovnega in družinskega življenja, bolj tradicionalne oblike družine in več časa za svoje otroke, neodvisnost, lojalnost sebi in bližnjim skupinam in ne organizacijam ter delovna mesta, ki jim nudijo občutek skupnosti (Storey 2000: 30).

Nov tip zaposlenega človeka (Macoby v Ule 2000: 266) predstavlja uradnike in storitvene delavce, za katere je značilno, da želijo delati kot celostne osebe, pri svojem delu se želijo naučiti nekaj novega, da se želijo osebnostno razvijati in imeti zadovoljivo delovno in zasebno življenje (Ule 2000: 266).

5.1.5 Nove oblike dela

Vse do sedaj omenjene spremembe so med seboj povezane in vplivajo ena na drugo. Spremembe v oblikah dela so tako posledica vseh ostalih do sedaj omenjenih sprememb.

Tehnološki razvoj vpliva tako na delo kot tudi na delovno okolje. Z napredkom na področju informacijske tehnologije se razvija tudi vse več možnosti za delo na domu, npr. teledelo. Po tovrstnem delu lahko posegajo vsi: brezposelni zaradi posledic propadlih podjetij, manjšanja stroškov podjetij ali pa drugih potreb delavca (invalidnost, oddaljenost od dela, preživeti več časa z otroki, ko so še majhni itd.). Teledelo lahko zajema delo, ki se ga opravlja na domu s pomočjo računalnika in IKT, mobilno delo, ki je oddaljeno od sedeža delodajalca ter samozaposlenost v domači pisarni (Gareis 2002). Negativna lastnost te oblike dela je, da se na ta način posamezniki hote ali nehote izolirajo od družbe, pravice, ki so jih imeli prej (zavarovanja in dodatki), pa so jim pogosto kratene. Posamezniki, ki jih takšno delo zanima, se morajo seznaniti z zakoni, ki zadevajo teledelo ter se prepričati, ali jih delodajalec upošteva. Po podatkih Ankete o delovni sili za leto 2002, ki jo je izvedel Statistični urad Republike Slovenije (2003), je bil delež teledelavcev, ki delajo doma, v Sloveniji 5,1% (Svetin 2003), v primerjavi s 7,4% v EU (15 držav članic), kjer je največ 20,6% teledela na Nizozemskem ter s 17,3% teledelavcev v ZDA (Gareis 2002, Svetin 2003). Po podatkih Uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) v podjetjih (2006), Statističnega urada Republike Slovenije, je v prvem četrtletju v letu 2006 teledelavce zaposlovalo 36% podjetij (z 10 ali več zaposlenimi), kjer jih je 83% delalo doma, 36% v podjetju poslovnega partnerja, 47% v drugi poslovni enoti podjetja, medtem ko je 53% teledelavcev svoje delo opravljal med poslovnim potovanjem. Raziskava zajema teledelavce, ki imajo pri teledelu dostop do sistema informacijske tehnologije delodajalčevega podjetja, so tam redno zaposleni in vsaj nekaj ur mesečno delo opravljajo nekje drugje (Statistični urad Republike Slovenije 2006). Rezultati raziskav so odvisni od definicij teledela.

Fleksibilnost dela, časa in prostora je ena izmed posledic tehnološkega, gospodarskega in globalizacijskega procesa. Fleksibilnega delavca je lažje najeti in odpustiti. Ocenjevati koristi in slabosti s strani delodajalca in delojemalca ni preprosto. Medtem, ko je za delodajalce koristno, da lahko delavca, ki mu ne koristi, na hitro odpusti, je slabost ta, da lahko izjemno koristen delavec prav tako preprosto odide.

Vse pogostejša oblika dela je tudi samozaposlenost, pogosto ob izgubi dela, ko posameznik deluje kot majhno podjetje in mora za vse poskrbeti sam, tako kot vsaka običajna organizacija (trgovina, finance, računovodstvo, davki, zavarovanja, pokojnina, status, izobraževanje, licence itd.). Kljub temu, da veliko ljudi sprva samostojnost privlači, se sčasoma le težko privadijo dejstvu, da so za vodenje lastne »firme« odgovorni sami.

5.2 VPLIVI SPREMENB NA KARIERNO SVETOVANJE

Po identifikaciji sprememb in ob upoštevanju novih konceptov v teorijah kariernega svetovanja se lahko povzamejo najpomembnejša področja, na katera naj se osredotoči karierno svetovanje v prihodnosti.

Svetovalec mora vsem strankam nuditi enako kvalitetne usluge, kar pomeni tudi upoštevanje raznolikosti članov družbe z uporabo multikulturalnih metod v svetovanju. Svetovalec v procesu svetovanja upošteva še značilnosti družbenega okolja (vloge, vrednote, norme, pravila, zakone itd.) svetovalca, kraja svetovanja, stranke in kraja dela.

Svetovalec ne svetuje le o primerni zaposlitvi in načrtovanju kariere, pač pa tudi o pomenih dela za posameznika in o načrtih za življenje.

Vlogi svetovalca in stranke se spreminjata. Svetovalec ima manj usmerjevalno vlogo, stranka pa večjo odgovornost in samostojnost pri odločanju v procesu svetovanja in tudi kasneje v nadaljnjem samostojnem načrtovanju in razvijanju svoje karierni poti. Vse manj je hierarhičnih odnosov, saj novi vlogi svetovalca in stranke postavita v bolj enakovreden položaj.

V procesu svetovanja je potrebno posebno pozornost nameniti informiranosti. Svetovalec mora poznati in posredovati informacije ne le o trgu dela, ki je eden najpomembnejših segmentov, pač pa tudi o vseh novih oblikah dela, demografskih spremembah, gospodarskih smernicah in vseh globalnih trendih, ki zadevajo delo. Sem sodijo tudi informiranost o zahtevah delovnih mest in dodatnem izobraževanju zanje, s čimer se dvigne zaposljivost stranke.

Več kariernega svetovanja je potrebno uvesti v osnovne in srednje šole v smislu predstavitve največjega možnega spektra delovnih mest, potreb gospodarstva, možnosti izobraževanja ter priprave na nestabilnost zaposlovanja in vseživljenjsko izobraževanje.

Upoštevati je potrebno tudi možnosti informacijske tehnologije. Primer je lahko uporaba medmrežja, ki omogoča določeno stopnjo anonimnosti. Na ta način se lahko pomaga posameznikom, ki si želijo pomoči, pa si zaradi svojih okoliščin ne morejo ali ne smejo privoščiti uporabe konvencionalnih metod svetovanja.

Kritiki opozarjajo, da se svetovalci pogosto preveč posvečajo teorijam in modelom in premalo človeku, ki mu je potrebno pomagati. Pomembno je, da proces svetovanja bolj koristi posamezniku kot pa ekonomiji (Richardson 2000: 197).

6. KARIERNO SVETOVANJE V SVETU IN V SLOVENIJI

Položaj in stanje kariernega svetovanja v svetu in v Sloveniji je možno meriti skozi politike držav do te dejavnosti, tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju. V raziskavi OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development), Evropske komisije in Svetovne banke so primerjali stanje in državne politike 37 držav v odnosu do kariernega svetovanja. Raziskavo so koordinirano izvedli v letih 2001–2003 (OECD in European Commission 2004). Medtem ko imajo vse države pozitiven odnos do kariernega svetovanja, je ponudba te dejavnosti najbolj razvita v bogatejših državah (Watts in Sultana 2003). Namen raziskave je bil prikaz dobrih in pomanjkljivih praks na področju kariernega svetovanja, kar bi spodbudilo nadaljnji razvoj učinkovitih politik glede kariernega svetovanja predvsem v sferah izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja (OECD in European Commission 2004).

6.1 KARIERNO SVETOVANJE IN DRŽAVNA POLITIKA

Dobro organizirano karierno svetovanje poveča učinkovitost izobraževalnih sistemov in sistemov zaposlovanja ter boljše sodelovanje med obema (OECD 2002), hkrati pa prispeva k socialni pravičnosti (OECD 2004).

Eden največjih problemov predstavlja financiranje programov kariernega svetovanja, ki je neposredno povezano z drugimi negativnimi posledicami slabe organizacije in kvalitete svetovanja. Pogosto je karierno svetovanje slabo dostopno nekaterim skupinam, npr. odraslim; posameznikov ne uči spretnosti samovodenja kariere, ampak se preveč osredotoči na takojšnje, hitre rešitve; kvalifikacije ponudnikov svetovanja so neprimerne; slabo sodelovanje med ministrstvi in drugimi, ki so kakorkoli vključeni v karierno svetovanje; rezultati oz. posledice kariernega svetovanja so neznani; fleksibilnost samega kariernega svetovanja pa nezadostna (OECD in European Commission 2004: 3).

Izobraževalne institucije in institucije za zaposlovanje si želijo ustvariti sisteme, ki bodo sproti odgovarjali na potrebe časa. Javna politika o kariernem svetovanju je potrebna zato, ker postavi okvirje kariernega svetovanja in sredstva za njegovo izvajanje. Pomen kariernega svetovanja smo omenili že pri predstavljanju ciljev Lizbonske strategije iz leta 2000 o

vseživljenjskem učenju in družbi znanja (Cedefop 2004). Široko gledano naj bi se politike držav o kariernem svetovanju usmerile v: alokacijo resursov, ki ustrezajo potrebam po kariernem svetovanju (vsi ne potrebujejo intenzivnega kariernega svetovanja); zagotavljanje raznolikosti v ponudbi svetovanja (večja uporaba informacijske tehnologije); večje sodelovanje s svetovalci o njihovih potrebah po kvalifikacijah in dodatnem izobraževanju; boljše pridobivanje informacij, ki so potrebne za ustvarjanje javnih politik; razvoj nadzora nad kvaliteto svetovanja in to povezati s sredstvi za svetovanje; razvoj struktur za strateško vodenje (OECD 2004: 14–15).

Medtem, ko se pomena kariernega svetovanja zavedajo svetovalci in njihove stranke, potrebuje politična sfera konkretne dokaze za ustvarjanje političnih programov in njihovo financiranje. Rezultate kariernega svetovanja je težko meriti zaradi različnih pogledov, ki jih imajo politiki, svetovalci in raziskovalci, na to kaj je tisto, kar naj bi merili. Rezultati so lahko (Watts v Maguire in Killeen 2003: 3):

- posamezni: učni izidi, rezultati so hitro vidni in razmeroma lahko merljivi;
- organizacijski: npr. učinkovitost izobraževanja, kjer je posameznik vključen v program, ki mu ustreza, s čimer se zmanjša število tistih, ki ne končajo šolanja; rezultati so srednjeročni;
- družbeni: ekonomske in socialne koristi, rezultati so merljivi na dolgi rok.

Širši družbeni pozitivni učinki, ki jih lahko država pričakuje ob kvalitetnem kariernem svetovanju, zajemajo večjo stopnjo plačevanja davkov, zmanjšanje nezaposlenosti in manj stroškov za plačevanje socialne varnosti, zmanjšanje obsega in stroškov kriminala, makro-ekonomske koristi ter boljše družbene vezi (Mayston v Maguire in Killeen 2003: 6). Razlika med pogledi na karierno svetovanje pa je zelo opazna med politiko in prakso (Savickas v Maguire in Killeen 2003), saj tisti, ki ustvarjajo politiko, objektivno opazujejo predvsem delovni uspeh posameznika, zadostnost in prilagoditev, medtem ko svetovalci več pozornosti pripišejo subjektivnim učinkom kot so posameznikovo zadovoljstvo z delom, osebni razvoj in zrelost. Tisti, ki ustvarjajo politiko, opazujejo kvantitativne izide kvalitete svetovanja, medtem ko svetovalci opazujejo kvalitativne izide kvalitete svetovanja (Maguire in Killeen 2003: 6). Še težje je meriti rezultate manj intenzivnega kariernega svetovanja »manj upravičenih« primerov skozi daljši čas (Hughes in dr. v Maguire in Killeen 2003: 17). Po mnenju Watta (1999) bi bilo bolje poskusiti razumeti proces svetovanja in njegove izide, kot pa ga meriti in upravičevati (Maguire in Killeen 2003: 18).

Ob ustvarjanju politike pa naj se države osredotočijo predvsem na zagotavljanje kvalitetnega kariernega svetovanja na naslednjih področjih (OECD in European Commission 2004) :

- 1.) izboljšanje kariernega svetovanja za mlade,
- 2.) izboljšanje kariernega svetovanja za odrasle;
- 3.) izboljšanje dostopnosti do ponudnikov kariernega svetovanja,
- 4.) izboljšanje sistemov, ki podpirajo karierno svetovanje.

6.1.1 Izboljšanje kariernega svetovanja za mlade

Priprava javne politike kariernega svetovanja za mlade naj se osredotoči na osnovno, srednje in terciarno izobraževanje ter (po srednji šoli) »rizične« skupine mladih (npr. brez izobrazbe, nedokončano izobraževanje itd.), kjer je potrebno posebno pozornost nameniti širšemu dostopu, naravi, stopnji in kvaliteti svetovanja (OECD in European Commission 2004). Največji problem je seveda financiranje in zagotavljanje ustreznih človeških virov, ki ponujajo karierno svetovanje. V šolah je potrebno paziti, da se finančni viri uporabljajo v ustrezen namen in na najboljši ustrezni način. Največje pomanjkanje kariernega svetovanja najdemo v osnovnih in višjih razredih srednje šole (OECD in European Commission 2004). Poudarek mora biti na razvijanju sposobnosti odgovornega samovodenja lastne kariere šolarjev, dijakov in študentov. Informacije, ki jih svetovanje ponuja, lahko pomagajo pri usklajenemu pretoku udeležencev izobraževanja med različnimi izobraževalnimi programi in prehodu na trg dela (OECD 2002).

Za mlade »rizične« skupine je potrebno zagotoviti dodatno izobraževanje v njihovi skupnosti, del česar mora biti tudi karierno svetovanje. Še bolj koristno bi bilo karierno svetovanje v šolah, ki bi lahko z ustreznimi programi preprečilo nedokončano izobraževanje (OECD in European Commission 2004). V tem primeru so nekatere države (npr. skandinavske) uvedle zgodnje aktivno karierno načrtovanje za mlade (Cedefop 2004: 2). Takšna praksa pripomore k strategiji vseživljenjskega upravljanja z lastno kariero in vključuje razvijanje znanja in kompetenc o samemu sebi, o svetu dela in pripomore pri odločanju in v času prehodnih obdobj (OECD 2002).

Pomanjkanje kariernega svetovanja je tudi problem terciarnega izobraževanja. Problem je še večji v luči dejstva, da je takšno izobraževanje strošek tudi za davkoplačevalce. Na tem

področju je potrebno razširiti dostopnost kariernega svetovanja, kvaliteto in s tem učinkovitost (OECD in European Commission 2004).

To, da je karierno svetovanje lahko velik strošek, omejuje njegovo kvaliteto in delo. Pogosto je tudi preveč tematsko oddaljeno od tistega, na kar kažejo potrebe na trgu delovne sile, ker je osredotočeno preveč na kratkoročne in hitre rešitve. Tam, kjer je karierno svetovanje v sklopu osebnega in učnega svetovanja, je običajno nižje vrednoteno (Cedefop 2004). Problem nastane tudi v institucijah, ki so odvisne od zasebnega financiranja, kjer je zaželeno, da svetovalci pomagajo pri ohranjanju števila študentov na določenih programih, ne glede na to, da morda niso ustrezni zanje (Cedefop 2004). Nekatere države (npr. Nemčija) so ta problem rešile s sodelovanjem z zunanjimi ponudniki kariernega svetovanja (Cedefop 2004: 1).

V sklopu pozitivnih in negativnih učinkov pa je potrebno opozoriti, da obstajajo tudi primeri posameznikov, ki so opustili šolanje in se uspešno vključili v trg delovne sile na način, ki je koristen zanje, za njihovo družbo in gospodarstvo, in pa posameznikov, ki so spremenili svojo izobrazbeno pot.

6.1.2 Izboljšanje kariernega svetovanja za odrasle

Za heterogeno populacijo odraslih je ponudba kariernega svetovanja omejena v smislu svetovanja zaposlenim odraslim, svetovanja o razvoju kariere zaposlenih v organizacijah (predvsem mala in srednje velika podjetja) in zasebnega plačljivega svetovanja za odrasle (OECD in European Commission 2004), kljub temu, da povpraševanje presega ponudbo (OECD 2004). S strategijo vseživljenjskega izobraževanja bi moralo sestavni del izobraževanja za odrasle biti tudi karierno svetovanje.

Karierno svetovanje v javnih zavodih za zaposlovanje je usmerjeno predvsem v reševanje nezaposlenosti ter na kratkoročne rešitve in ne toliko na dolgoročni razvoj posameznikove kariere, ki bi lahko preprečil ponovne pritoke v nezaposlenost v prihodnosti. Hkrati lahko pride do nesoglasja med potrebo po zmanjšanju pritiska na finančno pomoč nezaposlenim s ciljem, da bi se čim prej ponovno zaposlili in med interesom posameznika o dolgoročnem razvoju njegove kariere (OECD 2004). Karierno svetovanje lahko pomaga tudi pri preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti, pogosto pa je ta dejavnost v javnih zavodih za

zaposlovanje premalo razvita z neustrezno usposobljenimi kadri (OECD in European Commission 2004). Problemi slabe organizacije se kažejo tudi v neustrezni alokaciji potrebne delovne sile med različnim regijami, kar kaže na slabo sodelovanje in povezanost med različnimi javnimi in zasebnimi službami ter med delodajalci in izobraževanjem.

S potrebo po podaljšanju delovne dobe in s kasnejšim upokojevanjem je karierno svetovanje koristno tudi pri programih aktivnega staranja, kljub temu pa politike držav temu namenjajo premalo pozornosti (OECD in European Commission 2004).

6.1.3 Večja dostopnost do kariernega svetovanja

Omenili smo že, da je povpraševanje po kariernem svetovanju večje od ponudbe. Stroške za karierno svetovanje bi lahko znižali z uporabo fleksibilnih načinov svetovanja npr. s centri za telefonsko svetovanje ali svetovanje z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, tako da bi imeli možnost dostopa vsi člani družbe (OECD in European Commission 2004). S pomočjo informacijsko komunikacijske tehnologije lahko informacije, ki jih ponuja karierno svetovanje, povečajo zavest o pomenu kariere za posameznika, hkrati pa lahko ponudi priporočila in metode za razvoj lastne kariere. Preko interneta lahko pridejo v stik s svetovalci in na ta način pridobivajo informacije, ki jih potrebujejo za reševanje svojih težav. Problem v tem primeru je lahko neurejena infrastruktura in omejen dostop do informacijsko komunikacijske tehnologije. Za boljše in učinkovitejše delovanje teh centrov se v njihovo delovanje in ponudbo informacij vključijo tudi posamezniki in skupine, ki iščejo pomoč. Sodelujejo lahko pri oblikovanju programov, za katere menijo, da bi jim bili najbolj koristni (OECD in European Commission 2004).

Pogosto je problem pri dostopnosti tudi material in informacije o kariernem svetovanju, ki so na voljo, še posebej v zasebnem sektorju. Materiali in informacije nimajo standardnih zahtev, zato so pogosto neurejeni in razdrobljeni. Sodelovanje med ministrstvi in službami, med nacionalno in regionalno stopnjo je pomanjkljivo (OECD in European Commission 2004). Prav zato je pomembna skupna javna politika, ki bi postavila strategijo, okvirje in standarde za karierno svetovanje in karierne svetovalce. Vlade držav igrajo najpomembnejšo vlogo pri financiranju zbiranja, urejanja, povezovanja, klasifikaciji in distribuciji informacij o karieri (OECD 2004: 3). Če slednje ni urejeno, se zgodi, da pomembne informacije, ki bi koristile

vsem udeleženi v kariernem svetovanju, do njih niti ne prispejo ali pa so pomanjkljive. Tu gre predvsem za informacije o trgu delovne sile (ponudba in povpraševanje, napovedi gibanja zaposlovanja, potrebe po usposabljanju in izobraževanju, poklicne informacije itd.) (OECD 2004).

6.1.4 Izboljšanje podpornih sistemov za karierno svetovanje

Do pomembnih razlik v kvaliteti kariernega svetovanja, tako znotraj kot tudi med državami, prihaja tudi zaradi razlik v časovnem trajanju usposabljanja kariernih svetovalcev, ki ponekod traja tri tedne, drugod pa tudi do pet let (OECD in European Commission 2004: 8). Kritika gre ponavadi vladam, ki neaktivno sodelujejo pri definiranju standardov kariernih svetovalcev. Hkrati je pomanjkljivo tudi sistematično ocenjevanje prakse po teh standardih, če pa le-ti obstajajo, so prostovoljni in delujejo le kot okvirna navodila (OECD in European Commission 2004). Nadzor nad delovanjem prakse je pomemben zaradi pripravljanih političnih programov, ki so povezani s kariernim svetovanjem in zaradi financiranja teh programov. Karierno svetovanje je v večini držav omenjeno le bežno v okviru izobraževalne politike ter politike zaposlovanja in usposabljanja (OECD in European Commission 2004: 8). Karierno svetovanje in s tem povezane koristi bi bili najučinkovitejši (OECD 2002: 4):

- če bi bilo karierno svetovanje prisotno na čim več področjih, ne le v izobraževalnih zavodih in zavodih za zaposlovanje;
- če bi bilo prisotno poleg javnega tudi v zasebnem sektorju in skupnostih;
- če bi informacije posredovali tudi neformalni viri (alumni, lokalni delodajalci, člani skupnosti, starši, vrstniki) hkrati s formalnimi viri;
- če bi bil uravnotežen univerzalni dostop do svetovanja in dostop tistih, ki ga najbolj potrebujejo;
- če bi svetovanje lahko imelo aktivno vlogo pri tem, da si posamezniki sami ustvarjajo priložnosti, vključno s tem, da se jim poskuša najti primerno zaposlitev ali izobraževanje.

Usposabljanje na področju kariernega svetovanja je v javnih zavodih za zaposlovanje običajno del širšega splošnega svetovanja, ki temelji na področjih kot je psihologija, ki je sorodno področje a nezadostno, zato veliko kariernih svetovalcev ne dobi zadostne podlage o osnovnih teorijah kariernega svetovanja, ki bi jih lahko vključili v realne družbene kontekste

in s tem tudi malo praktičnega usposabljanja za implementacijo teh teorij v praksi (OECD 2004: 10).

V pripravi političnih programov, ki so povezani s kariernim svetovanjem in njihovimi podpornimi sistemi, države uporabljajo več načinov financiranja. Informacije o tem, koliko porabijo v ta namen pa so pomanjkljive v skoraj vseh državah (OECD 2004). Možni načini financiranja in podpornih sistemov svetovanja pa so sledeči (OECD 2002: 6):

- države financirajo celotno ponudbo kariernega svetovanja, brez prispevkov posameznikov ali zasebnega sektorja;
- skoraj vsi ponudniki kariernega svetovanja so zaposleni pri osrednjih vladnih ustanovah;
- vlada financira skoraj vso karierno svetovanje, vendar so ponudniki kariernega svetovanja v decentraliziranih agencijah ali pa delujejo po pogodbi;
- vlada nadzoruje kvaliteto skozi postavljene standarde za karierno svetovanje v javnih službah;
- standarde kvalitete oblikujejo profesionalne organizacije kariernih svetovalcev;
- vladni sprejeti standardi za svetovalčeve sposobnosti, kvalifikacije, prakso in karierne informacije so osnova za vire in rekrutiranje;
- vlada financira raziskave o rezultatih ali izidih kariernega svetovanja;
- obstajajo centri, ki usposablajo svetovalce in jim podelijo priznanja o njihovih kvalifikacijah;
- na področju kariernega svetovanja delujeta akademsko raziskovanje in publikacije.

Vse več zahtev po financiranju kariernega svetovanja v okviru vseživljenjskega učenja in večjo porabo davkoplačevalskega denarja je možno omiliti s spodbujanjem zasebnega sektorja na področju kariernega svetovanja (OECD 2004: 8).

6.2 KARIERNO SVETOVANJE V SVETU

V tem delu bodo predstavljeni izsledki raziskave, ki so jo izvedle OECD in Evropska komisija v letih 2001–2003. Pri opazovanju razlik in skupnih lastnosti med državami je potrebno imeti v mislih tudi druge družbene in politične značilnosti teh držav (izobraževalni in politični sistem, gospodarstvo, stopnja tehnološke razvitosti itd.). Podatki se nanašajo predvsem na karierno svetovanje v izobraževalnih ustanovah in javnih zavodih za zaposlovanje. Avstralija, Avstrija, Kanada, Češka, Danska, Finska, Nemčija, Irska, Koreja, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Španija in Velika Britanija so bile države katerih raziskava je bila izvedena v okviru organizacije OECD (OECD in European Commission 2004). Izsledki raziskav teh 14 držav kažejo na različne prakse, ki jih uporabljajo države (OECD 2004: 162–171):

V **Avstraliji** je odgovornost za stroške kariernega svetovanja razdeljena med federativno vlado in pokrajine ter teritorije. Karierno svetovanje najdemo na različnih področjih; ponekod je vključeno v sklop izobraževanja o osebnem razvoju ter zdravstvenem in fizičnem razvoju, ponekod v izobraževanje na področju družbenih ved ali pa je integrirano znotraj različnih predmetov, npr. predmetov delovne izobrazbe, ki pa ga ne obiskujejo vsi študenti. Karierno svetovanje v šolah ponekod zaposluje karierne svetovalce za poln delovni čas, ki morajo biti tudi učitelji in se razlikujejo od šolske svetovalne službe, ki se ukvarja predvsem s težavami pri učenju. Ponekod so karierni svetovalci zaposleni za polovični delovni čas, o čemer samostojno odločajo pokrajine. Ponekod se lahko šole same odločajo o kariernem svetovanju in kvalifikacijah za opravljanje tega dela. V Avstraliji samo določeno število zavodov za zaposlovanje ponuja karierno svetovanje in posebnih standardov za opravljanje tega dela ni. Obstajajo pa specializirani programi za karierno svetovanje, ki pa zahtevajo tudi specialistične kvalifikacije.

V **Avstriji** je karierno izobraževanje obvezno v sedmem in osmem razredu osnovne šole z 32 urami letno, izvajajo pa ga učitelji, ki so pogosto neizkušeni na tem področju. V 45% srednjih šol je to izbirni predmet. Študentom so na voljo svetovalci, ki delajo polovični delovni čas. Svetovanje opravljajo učitelji, ki so bili deležni dodatnega izobraževanja. Dodatno pomoč lahko dobijo od šolske psihološke službe, ki jim pomaga v osebnih, čustvenih, učnih pa tudi kariernih problemih. Karierno svetovanje je na voljo v državnih zavodih za zaposlovanje in

52 specializiranih centrih, ki posredujejo karijerne informacije, s katerimi upravlja državni zavod za zaposlovanje. Vsi delavci se morajo udeležiti notranjega izobraževalnega programa in vsako leto se dodatno izobražujejo in usposablajo.

V **Kanadi** ni enotnega sistema za karierno svetovanje, zato med provincami prihaja do razlik. Ponekod je predmetu o kariernem in osebnem razvoju namenjeno 60 ur letno od vrtca pa vse do dvanajstega razreda (konec srednje šole). Za končanje srednje šole morajo imeti dijaki tudi nekaj potrebnih kreditnih točk s tega predmeta. V nekaterih provincah je število ur 30 na leto, ponekod je v določenem razredu to obvezen predmet o karierni znanosti, drugod pa se predmet imenuje karierni in življenjski menedžment. V vseh provincah delujejo svetovalci, ki so učitelji z licencami in imajo dodatno podiplomsko izobrazbo na področju svetovanja, navadno so zaposleni za polni delovni čas, razmerje med svetovalci in študenti pa je visoko, 1:1200. Javni zavodi za zaposlovanje so preneseni na province, kjer karierno svetovanje deluje na ravni skupnosti. Tako tudi tu prihaja do razlik med ponudniki in izobrazbo za karierno svetovanje.

Na **Češkem** je karierno izobraževanje vključeno v učne vsebine od 7. do 12. razreda (osnovna in srednja šola), kjer se šole lahko same odločijo, ali bo predmet o kariernem razvoju sestavni del drugih predmetov ali pa bo samostojen, kot je to primer na četrtini vseh obveznih šol. Svetovanje opravljajo učitelji s podiplomsko izobrazbo na področju psihologije ali pedagogike, ki učijo v večini eno uro manj na teden, ki jo potem namenijo svetovanju o osebnih, učnih pa tudi kariernih problemih. Dodatno lahko študentom karierno svetovanje posredujejo tudi delavci javnega zavoda za zaposlovanje. Na zavodu delujejo posebne službe za svetovanje in informacijski centri. Svetovalci so v večini psihologi brez dodatne izobrazbe na področju kariernega svetovanja.

Na **Danskem** je od 1. do 9. razreda osnovne šole izobraževalna, poklicna orientacija in trg delovne sile obvezna tema. Vsaka javna šola ima enega kariernega svetovalca, ki je zaposlen za polovični delovni čas. Ta ima dodatno izobraževanje v obsegu 240–360 ur. Na srednjih šolah so zaposleni karierni svetovalci, ki so v začetku deležni 215 ur dodatnega izobraževanja, v višjih razredih srednje šole pa 518 ur dodatnega izobraževanja. Svetujejo na osebnem, izobraževalnem in kariernem področju. Javni zavodi za zaposlovanje svojim zaposlenim nudijo interno dodatno izobraževanje na področju kariernega svetovanja.

Na **Finskem** je karierno izobraževanje obvezno od sedmega do devetega razreda, medtem ko bo po novem učnem sistemu uveden v celotno obdobje osnovnega izobraževanja. Od sedmega do devetega razreda sta za to na voljo 2 uri na teden, v izbirnem desetem razredu pa ena ura na teden. Karierno svetovanje študentom posredujejo svetovalci, ki imajo podiplomsko izobrazbo na področju vodenja in svetovanja in so zaposleni za poln delovni čas. Kvalifikacije za svetovalce so zakonsko določene in se jih lahko pridobi dodatno k že pridobljeni formalni izobrazbi. Na dveh finskih univerzah je možen doktorski študij na področju svetovanja. Na zavodih za zaposlovanje je zaposlenih okoli 280 specialistov poklicnega svetovanja, ki imajo podiplomsko izobrazbo na področju psihologije. Dodatno zavodi zaposlujejo še svetovalce za izobraževanje in zaposlovanje.

V **Nemčiji** šole vsebujejo izobraževalni program, kjer se učijo o svetu dela, ki je navadno v okviru zadnjih dveh let obveznega šolanja, lahko pa tudi prej. Namesto učne ure imajo možnost obiska različnih delovnih okolij, kjer spoznavajo naravo dela, manj pa se usmerijo v spoznavanje sebe in načrtovanje kariere. Svetovalci javnih zavodov za zaposlovanje nudijo svetovanje tudi srednjim šolam. V okviru zavoda se lahko udeležijo triletnega programa za usposabljanje za delo svetovalca, vendar pa ima to izobrazbo le eden od petih svetovalcev, saj lahko izberejo tudi interno šestmesečno izobraževanje. Javni zavodi za zaposlovanje imajo ločeno karierno svetovanje za mlade in odrasle.

Na **Irskem** karierno izobraževanje ni obvezno, v srednjih šolah pa je na voljo v določenih programih. V višjih razredih srednje šole deluje en svetovalac na 500 dijakov, ki je sodeloval v enoletnem podiplomskem izobraževanju na področju vodenja in svetovanja. Nekateri poleg svetovanja opravljajo še učiteljske obveznosti, večina pa jih opravlja delo svetovalca za poln delovni čas, kjer svetujejo tudi na osebnem in izobraževalnem področju. Na zavodih za zaposlovanje svetovalci navadno svetujejo tako na poklicnem kot tudi na kariernem področju in imajo možnost pridobivanja dodatne izobrazbe na področju vodenja in svetovanja za odrasle.

V **Koreji** se karierno izobraževanje v šole šele uvaja in je lahko neobvezen predmet, ki vsebuje dve uri na teden v enem semestru pod imenom »Zaposlovanje in kariera«. Šolski svetovalci so učitelji z dodatnim izobraževanjem na področju svetovanja v obsegu 240 ur letno. Kvalifikacije za karierno svetovanje so različne, nekateri so brez njih, medtem ko imajo drugi podiplomsko izobrazbo. Njihovo svetovanje zajema osebno, izobraževalno in karierno

področje. Delo navadno poteka po polovičnem delovnem času. Svetovalci na zavodih za zaposlovanje morajo opraviti posebne teste, za katere se lahko pripravljajo na zasebnih ustanovah. Trenutno pripravljajo podiplomske programe na področjih svetovanja.

V **Luksemburgu** je karierno izobraževanje neobvezno, v zadnjem času pa imajo 7., 8. in 9. razred pilotni program o kariernem izobraževanju dve uri na teden. V šolah delujejo psihološka in šolska svetovalna služba, sestavljena iz psihologov, družboslovcev in pedagogov. Posebnih kvalifikacij za kariernega svetovalca ni. Zavodi za zaposlovanje vsebujejo majhne specializirane službe za karierno svetovanje, kjer ni potrebno imeti posebne izobrazbe na področju kariernega svetovanja, veliko pa jih ima terciarno izobrazbo iz pedagogike in družbenih ved.

Na **Nizozemskem** se v osnovnem izobraževanju (pred poklicno šolo) obravnavata učenje in delo v sklopu splošnih predmetov, medtem ko se sektorsko usmerjajo pri poklicnih predmetih. V srednjih šolah mora biti vsaj eden od učiteljev tudi karierni učitelj ali koordinator, vsebino njegovega dela pa določa šola sama. Vsi svetovalci niso dodatno usposobljeni za svetovanje, nekateri pa so obiskovali nekajdnevne ali pa celo dvoletne tečaje. Kariernega svetovanja javni zavodi za delo navadno ne ponujajo, pač pa so na voljo v obliki zasebnih reintegracijskih agencij, kjer so zaposleni psihologi, karierni svetovalci, svetovalci za delo in svetovalci za reintegracijo.

Na **Norveškem** je izobraževalno in poklicno svetovanje interdisciplinarna tema, ki je odgovornost šole. Splošno učenje o delu je zajeto v učne načrte osnovne šole in nižje letnike srednje šole, v sklopu družboslovnih predmetov in sicer najpogosteje v osmem razredu (6 ur), v devetem razredu (8 ur) in v desetem razredu (10 ur). Pravica do svetovanja o izobraževanju, karieri in socialni je zagotovljena v zakonu o izobraževanju. Šole same določajo, kaj sodi v sklop svetovanja, ki ga v večini opravljajo učitelji, ki so imeli dodatno usposabljanje na področju splošne psihologije in sociologije. V javnih zavodih za zaposlovanje posebej predpisanih kvalifikacij za karierne svetovalce ni, so pa priporočene.

V **Španiji** zakon zahteva karierno svetovanje v času šolanja mladih in v času šolanja odraslih. V osnovni in srednjih šolah je za svetovanje na voljo ena ura tedensko, v nadaljevanju izobraževanja pa dve uri tedensko. V svetovalnih službah znotraj in zunaj šol delujejo svetovalci, učitelji in socialni delavci, ki poleg kariernega svetovanja nudijo še osebno in

svetovanje o izobrazbi. Javni zavodi za zaposlovanje delujejo v avtonomnih skupnostih, svetovalci pa imajo diplomo na področju psihologije, prava, sociologije ali podobnih področjih in ne potrebujejo posebnih kvalifikacij za kariernega svetovalca. Te si lahko pridobijo na internih tečajih.

V **Veliki Britaniji** je od leta 1997 karierna vzgoja obvezen del urnika za dijake od 14 do 16 leta, vendar pa imajo šole različne pristope. Leta 2003 se je vlada odločila starost znižati na 11 let in pripravila navodila za karierno vzgojo. Zaposlujejo osebne svetovalce, nekateri so bili prej znani kot karierni svetovalci, ki pa se ne ukvarjajo le s kariero, ampak z različnimi problemi mladih. Tisti, ki pa se specializirajo za karierno svetovanje, morajo imeti za to potrebne kvalifikacije. Obstajajo tudi zunanji ponudniki oz. podjetja za karierno svetovanje. V zavodih za zaposlovanje svoje zaposlene pripravijo na karierno svetovanje z dodatnim izobraževanjem, medtem ko so mnogi že specializirani karierni svetovalci.

6.3 KARIERNO SVETOVANJE V SLOVENIJI

Slovenija je sodelovala v raziskavi o kariernem svetovanju, ki sta ga v letih 2001–2003 izpeljala OECD in Evropska komisija, v okviru ETF (European training foundation). Končno poročilo o pregledu politike kariernega svetovanja je Slovenija oddala leta 2003, avtor pa je Saša Niklanović.

V Sloveniji je najpomembnejša institucija, ki ponuja karierno svetovanje Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije (ZZRS) in je namenjeno mladim in odraslim. Svetovalci se nahajajo tudi v osnovnih in srednjih šolah v okviru šolskih svetovalnih služb. Karierni svetovalci na zavodu za zaposlovanje delujejo v lokalnih in regionalnih pisarnah, koordinira pa jih centralna pisarna poklicnega svetovanja.

Po smernicah Evropske komisije so ciljne skupine kariernega svetovanja: nezaposleni, zaposleni, študenti, dolgotrajno brezposelni, nekvalificirani brezposelni, starejši brezposelni, nezmožni za delo, in mladi, ki so zapustili srednjo šolo. V šolah se svetovanje osredotoči na vse dijake. Karierno svetovanje je v Sloveniji obvezno le za nezaposlene registrirane na zavodu za zaposlovanje in sicer v obliki informacijskih seminarjev, izobraževanju ter zaposlitvenih možnostih. Največje pomanjkanje svetovanja čutijo študentje in tisti, ki ne

končajo izobraževanja, pa tudi oslabljeni za delo in odrasli, ki so zaposleni. Nekatere metode kariernega svetovanja so se za določene družbene skupine izkazale za neustrezne in jih bo potrebno prenoviti.

Šolski svetovalci so polno zaposleni in običajno ne opravljajo učiteljskega poklica (Niklanović 2003). V šolskih svetovalnih službah delajo psihologi, pedagogi, socialni delavci, socialni pedagogi in defektologi.

Načrtovanje in vodenje kariere je v srednjih šolah možno v sklopu obveznih izbirnih vsebin. Koncept programa, ki sta ga pripravila Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje in Zavod Republike Slovenije za šolstvo, naj bi dijake naučil spoznavanja sebe, spretnosti za zbiranje informacij o usposabljanju, izobraževanju in iskanju dela, naučil sprejemati odločitve o izobraževanju in karieri, dijak pa bi pridobil tudi spretnosti pomembne za prehod med izobraževalnimi stopnjami ali v zaposlitev. Poleg obveznih izbirnih vsebin naj bi bilo načrtovanje in vodenje kariere sestavni del vsakega predmeta, programa oddelčne skupnosti, del različnih šolskih projektov ter del šolske svetovalne službe.

Svetovalci na Zavodu za zaposlovanje so v večini psihologi z nekaj izjemami. Svetovanje ponujajo v obliki individualnega svetovanja, skupinskega svetovanja, psihometričnih testov, predavanj, timskih konferenc itd. (Niklanović 2003: 35). Svetovalci v centrih za andragoško izobraževanje so andragogi, pedagogi, sociologi in psihologi, ki imajo ustrezno univerzitetno diplomu, vendar pa v Sloveniji manjka izobraževanje na področju kariernega svetovanja. ZZRS ponuja informacije o aktivnostih zavoda v obliki brošur, informacije na internetu, kot so prosta delovna mesta in druge priložnosti. Ponuja tudi svetovanje o zaposlovanju (ki ga opravljajo svetovalci z višjo izobrazbo) predvsem brezposelnim, in v resnejših primerih stranko pošljejo h kariernemu svetovalcu (ki so v večini psihologi). Možne so tudi skupinske delavnice, dvodnevni seminarji namenjeni iskanju dela in programi kariernega svetovanja za šole. Pri posredovanju informacij, vodenju in svetovalnih uslug se največkrat uporabljajo (Niklanović 2003):

- računalniške metode: baze podatkov;
- metode samopomoči: samoocenjevalna orodja in programi za pridobivanje določenih sposobnosti;
- programi skupinskega svetovanja.

Šolske svetovalce plačuje šola (v okvirih proračuna Ministrstva za šolstvo in šport) in šole običajno ne najemajo zunanjih svetovalnih služb. Svetovalci v ZZRS so financirani skozi proračun zavoda, medtem ko so dodatna finančna sredstva namenjena materialom za programe svetovanja in testiranja (Niklanović 2003). O natančnih odstotkih vladnega financiranja je težko govoriti.

Premalo pozornosti se namenja ocenjevanju prakse kariernega svetovanja. Kljub temu pa se zadnje čase Vlada vse več zanima za izide in učinkovitost svetovalnih dejavnosti, za kar je potrebno najprej urediti standarde, ki so trenutno preširoki. Določajo jih ustanove, v katerih delujejo svetovalci in sicer določajo število in stopnjo izobrazbe. Standarde za ocenjevanje učinkov kariernega svetovanja pa je potrebno še razviti.

V Sloveniji se Vlada zaveda pomena kariernega svetovanja, kljub temu pa nimamo izdelane oz. določene osrednje politike o kariernem svetovanju ali osrednje organizacije, ki bi upravljala, nadzorovala in koordinirala delovanje kariernega svetovanja. Tako kot vsepovsod je tudi tu največji problem financiranje kariernega svetovanja. ZZRS ima le en kriterij učinkovitosti – število nezaposlenih, ki jih je zavod zaposlil v enem letu (Niklanović 2003: 5). Zaradi svoje dolgoročne narave učinki kariernega svetovanja po tej metodologiji ne pridejo do izraza. Ne glede na to pa je v Sloveniji v Državnem razvojnem programu za obdobje 2007–2013, v sklopu Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, omenjen tudi pomen kariernega svetovanja. V dokumentu je izpostavljenih nekaj ključnih točk (Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko 2007: 83):

»Karierno svetovanje je v Sloveniji umeščeno med izobraževanje in zaposlovanje, saj ga izvajajo različne institucije na področju izobraževanja in trga dela. Razvoj in zagotavljanje ustrezne kakovosti na tem področju je nujno ob še večji decentralizaciji te dejavnosti. Načrt in razvoj vsebin in implementacija vseživljenjske karierne orientacije se povezuje z izvedbo aktivnosti na področju spodbujanja podjetništva in prilagodljivosti torej vlaganji v razvoj že zaposlenih (prva razvojna prioriteta), vlaganja v razvoj brezposelnih in neaktivnih na trgu dela (druga razvojna prioriteta) kot tudi razvojem in izvedbo na področju izobraževanja, vključno z visokošolskim (tretja razvojna prioriteta). Vse to so dejavnosti, ki vsebinsko polnijo koordinacijski sistem vseživljenjske karierne orientacije, ki pa bo vključen v 5. razvojni prioriteti

(Modernizacija institucij na trgu dela) ter se izvajajo na nacionalnem, regionalnem, lokalnem in podjetniškem nivoju, pomenijo pa celosten in integriran pristop k ureditvi karijerne orientacije v Sloveniji.«

Da se Slovenija zaveda pomena kariernega svetovanja kaže tudi to, da sodeluje v Evropskem raziskovalnem forumu EGCRF (European Guidance and Counselling Research Forum) oz. Karierna orientacija in svetovanje – evropski raziskovalni forum, katerega namen je izboljšati raziskovanje in prakso na področju kariernega svetovanja. Dve najpomembnejši prioriteti sta boj proti diskriminaciji nekaterih družbenih skupin in zagotavljanje enakih možnosti na trgu delovne sile. Slovenska skupina strokovnjakov na forumu sodeluje skupaj s strokovnjaki iz Danske, Finske, Grčije in Velike Britanije. Na forumu se razpravlja o ključnih temah na področju karijerne orientacije in svetovanja, o ovirah s katerimi se srečujejo strokovnjaki na teoretičnem področju in v praksi, o sodelovanju med teorijo in prakso in bodočih smernicah na tem področju. Na voljo so primeri dobrih praks, strokovna literatura in povezave, ki bi lahko pospešile razvoj kariernega svetovanja (EGCRF 2007).

7. SKLEP

Konec 20. in v začetku 21. stoletja smo priča vse hitrejšemu razvoju in spremembam v okolju. Te spremembe vplivajo na delo in kariero ter s tem tudi na kvaliteto življenja vsakega posameznika, skupine in celo na celotna gospodarstva držav in sveta. V diplomskem delu izpostavljam dolgoročni pomen kariernega svetovanja in ga povezujem tudi z vseživljenjskim učenjem in s tem tudi družbo znanja, ki je nujna v doseganju gospodarske razvitosti in blaginje. Namen diplomskega dela pa je identificirati spremembe, ki najbolj vplivajo na področje kariernega svetovanja.

Spremembe v okolju, ki najbolj vplivajo na karierno svetovanje, so globalizacija in globalna ekonomija, tehnološki razvoj in spremembe na trgu delovne sile. Spremembe se nanašajo predvsem na dejstvo, da mora karierno svetovanje za svoje uspešno in učinkovito delovanje poznati in posredovati vse informacije, ki so povezane s temi področji, kar pomeni, da se mora delovanje iz lokalnega okolja razširiti tudi na regionalno in globalno okolje. Globalni vpliv najpogosteje začutimo, ko govorimo o problemih, ki jih prinaša in v tem primeru je to selitev posameznih gospodarskih panog v tujino, kar privede do izgube delovnih mest in nezaposlenosti. V takšnih primerih mora imeti karierno svetovanje pripravljene programe o možnostih usposabljanja in dodatnega izobraževanja ter novih načrtov za kariero posameznikov. Podobne učinke ima lahko tudi tehnološki razvoj v primeru, ko nove tehnologije nadomestijo prej zaposlene. Po drugi strani pa ponuja tehnologija nove možnosti za zaposlovanje in kariero ter vedno večjo količino informacij in dostopnost do njih, s katerimi si lahko posamezniki pomagajo pri nadaljevanju svojega delovnega življenja in kariere. Informacijska tehnologija spreminja tudi načine kariernega svetovanja z različnimi računalniškimi programi na tem področju. Zelo vplivne so tudi spremembe, ki se dogajajo na trgu delovne sile, kjer na karierno svetovanje vplivajo predvsem demografski premiki. Prebivalstvo se stara in vse večji pritisk je na vse daljši delovni dobi, kjer lahko karierno svetovanje pomaga z različnimi programi načrtovanja aktivnega staranja. Hkrati se na trgu delovne sile odstotek žensk vse bolj bliža odstotku moških, vrsta metod, ki se uporabljajo za izvajanje kariernega svetovanja, pa je neprimernih za načrtovanje karier žensk. Mnogo je tudi metod, ki niso primerne za vse večjo kulturno raznolikost na trgu delovne sile.

Vse te spremembe opozarjajo na potrebo po večji pozornosti, ki jo mora karierno svetovanje posvetiti zunanjim dogodkom in spremembam in na ta način prilagoditi svetovanje družbenim okoliščinam. Rešitev v tej smeri ponujajo novi koncepti in teorije, kot so multikulturalno svetovanje ali pa metode, ki so pripravljene posebej za ženske in etnične manjšine. Karierno svetovanje mora vsem pripadnikom družbe nuditi enako kvalitetno svetovanje z upoštevanjem njihovega družbenega okolja in kulture, iz katere izhajajo. Spreminjajoče se okolje in zmanjšana varnost delovnih mest na karierno svetovanje vpliva tako, da mora svetovanje več časa posvetiti razvijanju strankinih spobnosti za lastno načrtovanje in razvoj kariere. To pomeni, da je sedaj v kariernem svetovanju vse manj usmerjanja stranke in vse več sodelovanja s stranko, katere vloga v svetovanju je bolj samostojna in odgovorna. Kljub pritiskom gospodarstva, ki vsiljuje svoje potrebe, kako je potrebno stranko pripraviti, da bo primerna za delovno mesto, mora svetovalec misliti tudi na to, kako bo delovno mesto primerno za posameznika, ki ga zaseda.

Slovenija se zaveda pomena kariernega svetovanja, kar se vidi na več področjih. Karierno svetovanje je postavljeno kot pomembna razvojna točka strategije v razvojnem programu Republike Slovenije v obdobju 2007–2013. To je še posebej izpostavljeno v Programu za razvoj človeških virov za obdobje 2007–2013. Slovenija sodeluje tudi na forumu EGCRF evropskem raziskovalnem forumu za karierno orientacijo in svetovanje. Predmete o kariernem razvoju in načrtovanju je mogoče v srednjih šolah obiskovati v okviru obveznih izbirnih vsebin. Svetovanje pa se uvaja tudi v terciarnem izobraževanju. Karierno svetovanje je najbolj dostopno v ZZRS. Kljub temu pa je v Sloveniji nekaj pomanjkljivosti, ki bi jim bilo potrebno nameniti več pozornosti. V Sloveniji nimamo osrednje organizacije, ki bi se ukvarjala samo s kariernim svetovanjem, raziskovala njegove učinke in postavljala standarde prakse. Prav tako nimamo posebnega izobraževalnega programa, ki bi izobrazil svetovalce za področje kariernega svetovanja. Problem je seveda v financiranju, kjer vladna politika potrebuje dokaze o učinkovitosti kariernega svetovanja in racionalnosti vlaganja v to področje. Vendar pa lahko do dokazov pridemo le z ustreznimi raziskavami.

Položaj kariernega svetovanja v različnih državah, se zelo razlikuje tako med njimi, kot tudi v državah samih. V splošnem je karierno svetovanje bolj razvito v bogatejših državah. Pomen tega je dvojen; po eni strani je lahko država bolj razvita zaradi razvitega sistema kariernega svetovanja, po drugi strani pa se lahko v karierno svetovanje več vlaga zaradi finančne sposobnosti te države. Koliko pozornosti je namenjeno razvoju kariernega svetovanja in

ponudbi te dejavnosti, pogosto v različnih državah odločajo na ravni regije, ali pa celo v posameznih izobraževalnih institucijah, kar privede do razlik kot so obdobje, ko se posameznik prvič sreča z izobraževanjem o karieri (od osnovne do srednje šole in terciarnega izobraževanja), z upoštevanjem, da je karierno svetovanje možno tudi v šolski svetovalni službi, in koliko časa se tem programom namenja. Razlike so tudi v dostopnosti kariernega svetovanja za mlade in odrasle ter »kritične« skupine brezposelnih. Rezultati raziskave OECD in Evropske komisije opozarjajo na nujnost posvečanja več pozornosti razvijanju programov za mlade in odrasle, opozarjajo na potrebo po večjem dostopu do svetovanja in razvijanju podpornih sistemov kariernemu svetovanju.

Za učinkovito ponudbo kariernega svetovanja je potrebna izdelava jasnega programa in sistemov, ki razvijajo to dejavnost. Potrebno je izvesti več raziskav o učinkih kariernega svetovanja, ki so kvantitativni in kvalitativni, saj morajo biti koristni tako družbi kot celoti, kot tudi vsakemu posamezniku, na vseh ravneh, ki vplivajo na kvalitetnejše življenje.

Za družbo je pomembno, kako se pripravlja na spremembe in kako nanje reagira. Najpomembnejši nauk, ki sem ga dobila pri pisanju diplomskega dela se mi zdi dejstvo, da lahko karierno svetovanje bistveno prispeva k kvalitetnejšemu življenju posameznikov in življenju v skupnosti, ki je zdrava in uspešna. Vlaganje v vse člane družbe je namreč vlaganje v prihodnost in gospodarski napredek, ki bo omogočil blaginjo in boljše življenje celotne družbe.

LITERATURA

1. **Amundson, Norman** (2004): *The potential impact of global changes in work for career theory and practice*. Dostopno na <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/normapaper/ExFile.2004-12-20.7305569382/attach/Norm%20Admundson.doc> (9. junij 2007).
2. **ASA** (2003): *Careers in clinical sociology*. Dostopno na http://www.asanet.org/galleries/default-file/clinsoc_45575v2.pdf (17. avgust 2007).
3. **Beck, Ulrich** (2000): *The brave new world of work*. Cambridge: Polity.
4. **Bimrose, Jenny** (2004): *Theories for guidance practice*. Dostopno na <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/> (13. april 2007).
5. **Bimrose, Jenny** (2006): *The changing context of career practice: Guidance, counselling or coaching?* Dostopno na <http://www.derby.ac.uk/cegs/assets/Changing%20Context%20of%20Career%20Practice%20FINAL.pdf> (10. junij 2007).
6. **Bysshe, Simon, Deirdre Hughes in Lindsey Bowes** (2002): *The economic benefits of career guidance: A review of current evidence*. Dostopno na <http://www.derby.ac.uk/cegs/publications/eco-benefits-occ-paper.pdf> (10. junij 2007).
7. **Cadin, Loic, Anne-Francois Bailly-Bender in Veronique de Saint-Ginie** (2000): Exploring boundaryless career in the french context. V Michael B. Arthur, Maury A. Peiperl, Rob Goffee in Timorhy Morris (ur.): *Career frontiers: new conceptions of working lives*, 228–258. Oxford: Oxford University Press.
8. **Carley, Marc, Helen Newell in Anni Weiler** (2007): *Industrial relations developments in Europe 2006*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/tn0703019s.htm> (27. oktober 2007).
9. **Casto, Michelle L.** (2007): *What will 21st century career look like?* Dostopno na http://www.quintcareers.com/career_success.html (1. julij 2007).
10. **Cedefop** (2004): *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe*. Dostopno na http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/Policy_review_survey/Synthesis_reports/Cedefop_overview_report_en.pdf (11. marec 2007).

11. **Cohen, Robin in Michael P. Kennedy** (2000): *Global sociology*. Basingstoke: MacMillan.
12. **Cvetko, Roman** (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. **Eaton, Susan C. in Lotte Bailyn** (2000): Career as life path. V Michael B. Arthur, Maury A. Peiperl, Rob Goffee in Timorhy Morris (ur.): *Career frontiers: new conceptions of working lives*, 177–198. Oxford: Oxford University Press.
14. **Edgell, Stephen** (2006): *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*. London – Thousand Oaks – New Delhi: SAGE Publications.
15. **EGCRF** (2007): *European Guidance and Counselling Research Forum*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/> (10. avgust 2007).
16. **European training village** (2007): *What is guidance?* Dostopno na http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/about.asp (9. junij 2007).
17. **Eurostat** (2005): *Population projection 2004–2050. News release*. Dostopno na http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_04/3-08042005-EN-AP.PDF (25. oktober 2007).
18. **Eurostat** (2006): *EU labour force survey. Principal results 2005*. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-NK-06-013 (27. oktober 2007).
19. **Flere, Sergej** (2000): *Sociološka metodologija*. Maribor: Pedgaoška fakulteta.
20. **Fouad, Nadya A.** (2005): *Cultural context of career choice*. Dostopno na http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_3_53/ai_n13675598 (23. oktober 2007).
21. **Fritz, Jan Marie** (2000): Clinical sociology. V Edgar F. Borgatta in Rhonda J.V. Morgomery (ur.): *Encyclopedia of sociology*, 323–329. New York: MacMillan.
22. **Fritz, Jan Marie** (2006): *Clinical sociology*. Dostopno na http://www.aacsnets.org/wp/wp-content/uploads/2007/04/clinical_sociology_21st_century_sociology.pdf (20. avgust 2007).
23. **Fritz, Jan Marie** (2007): *The development of the field of clinical sociology*. Dostopno na <http://digilander.libero.it/cp47/clinica/fritz.htm> (18. avgust 2007).

24. **Gareis, Karsten** (2002): *The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA*. Dostopno na [http://www.sibis-eu.org/files/badajoz\(gareis\).pdf](http://www.sibis-eu.org/files/badajoz(gareis).pdf) (23. oktober 2007).
25. **Glass, John E.** (2007): *Developing sociological interventions*. Dostopno na <http://iws.ccccd.edu/jglass/How%20to%20Frame%20Sociological%20Interventions.pdf> (1. september 2007).
26. **Grint, Keith** (2005): *The sociology of work: Introduction*. Cambridge: Polity.
27. **Haralambos, Michael in Martin Holborn** (1999): *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
28. **Hartley Pfohl, Anne** (2002): *History of career counseling*. Dostopno na <http://academic.udayton.edu/AnnePfohl/handouts/HistoryOutline.pdf> (8. junij 2007).
29. **Hartung, Paul J.** (2002): *Cultural context in career theory and practice*. Dostopno na http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_1_51/ai_92036443 (23. oktober 2007).
30. **International telecommunication union in United nations conference on trade and development** (2007): *World information society report*. Dostopno na <http://www.itu.int/osg/spu/publications/worldinformationsociety/2007/report.html> (26. oktober 2007).
31. **Jelenc Krašovec, Sabina in Zoran Jelenc** (2003): *Andragoško svetovalno delo*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
32. **Kanjuo Mrčela, Aleksandra** (1995): Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. *Zbornik študij* 2(1), 51–66.
33. **Kanjuo Mrčela, Aleksandra** (2006): *The gender pay gap in Slovenia*. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/si_paygap_en.pdf (27. oktober 2007).
34. **Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar** (2004): *Starši med delom in družino*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (27. oktober 2007).
35. **Krause, Jerry** (2006): *Sociological practice*. Dostopno na <http://www.aacsnnet.org/wp/wp-content/uploads/2007/04/sociological-practice-chapter-galley-proofs-sent-from-sage-090106.pdf> (20. avgust 2007).
36. **Lowe, Graham S.** (2002): *The quality of work: a people-centred agenda*. Don Mills: Oxford university press.

37. **Maguire, Malcolm in John Killeen** (2003): *Outcomes from career information and guidance services*. Dostopna na <http://www.oecd.org/dataoecd/26/53/2495163.pdf> (18. september 2007).
38. **Marini, Margaret M.** (2000): Occupational and career mobility. V Edgar F. Borgatta in Rhonda J.V. Morgomery (ur.): *Encyclopedia of sociology*, 1982–1996. New York: MacMillan.
39. **Marn, Neva** (2007): *Položaj žensk na področju dela: položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Dostopno na <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf> (23. oktober 2007).
40. **Martin, Dominique, Jean-Luc Metzger in Philippe Pierre** (2006): The sociology of globalization: theoretical and methodological reflections. *International sociology* 21(4), 499–521.
41. **MRSC** (2006): *Demographic change and local government: overview of issues*. Dostopno na <http://www.mrsc.org/Subjects/Governance/DemogOver.aspx> (20. avgust 2007).
42. **Mueller, Charles W.** (2000): Work orientation. V Edgar F. Borgatta in Rhonda J.V. Morgomery (ur.): *Encyclopedia of sociology*, 3269–3277. New York: MacMillan.
43. **NCDA** (1997): *Career counseling competencies*. Dostopno na <http://www.ncda.org/pdf/counselingcompetencies.pdf> (4. april 2007).
44. **Newell, Helen** (2007): *Gender and career development*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0723.ktm> (23. oktober 2007).
45. **NGRF** (2004): *Improving practice*. Dostopno na <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/> (13. april 2007).
46. **Niklanović, Saša** (2003): *Review of career guidance policies. Final report. Slovenia*. Dostopno na http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/Policy_review_survey/National_Responses/Slovenia_EN.pdf (10. april 2007).
47. **OECD** (2002): *Why career information, guidance and counselling matter for public policy*. Dostopno na <http://www.oecd.org/dataoecd/25/30/2736729.pdf> (12. september 2007).
48. **OECD** (2004): *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Dostopno na <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> (15. junij 2007).

49. **OECD in European Commission** (2004): *Career Guidance: A handbook for policy makers*. Dostopno na <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> (10. junij 2007).
50. **Reskin, Barbara F.** (2000): Work and occupation. V Edgar F. Borgatta in Rhonda J.V. Morgomery (ur.): *Encyclopedia of sociology*, 3261–3269. New York: MacMillan.
51. **Richardson, Mary Sue** (2000): A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationships practices. V Audrey Collin in Richard A. Young (ur.): *The future of career*, 197–211. Cambridge: Cambridge university press.
52. **Rifkin, Jeremy** (1995): *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G.P. Putnam's Sons.
53. **Shackman, Gene** (2001): *Why does society develop the way it does?* Dostopno na <http://gsociology.icaap.org/report/summary2.htm> (27. julij 2007).
54. **Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko** (2007): *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Dostopno na http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf (12. september 2007).
55. **Statistični urad Republike Slovenije** (2005): *Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2004–2050*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=601 (6. junij 2007).
56. **Statistični urad Republike Slovenije** (2006): *Uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) v podjetjih, Slovenija, 1. četrletje 2006*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/29-SI-100-0601.pdf> (26. oktober 2007).
57. **Storey, Julie A.** (2000): »Fracture lines« in the career environment. V Audrey Collin in Richard A. Young (ur.): *The future of career*, 21–36. Cambridge: Cambridge university press.
58. **Svetin, Irena** (2003): *Spremljanje novih pojavov na trgu dela, ki jih omogoča informacijsko – komunikacijska tehnologija (teledelo)*. Dostopno na <http://www.stat.si/radenci/referat/svetin.doc> (27. oktober 2007).
59. **Toš, Niko in Mitja Hafner-Fink** (1998): *Metode družboslovnega raziskovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
60. **Ule, Mirjana** (2000): *Sodobne identitete: v vrtincu diskurzov*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

61. **UNESCO** (2002): *Handbook on career counselling: A practical manual on developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*. Dostopno na <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> (8. junij 2007).
62. **Watson, Tony J.** (1995): *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
63. **Watts, A.G. in Ronald G. Sultana** (2003): *Career guidance policies in 37 countries: contrasts nad common themes*. Dostopno na http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/Policy_review_survey/Synthesis_reports/Summary_of_findings_from_37_countries_EN.pdf (4. april 2007).
64. **Young, Richard A. in Audrey Collin** (2000): Introduction: framing the future of career. V Audrey Collin in Richard A. Young (ur.): *The future of career*, 1–20 Cambridge: Cambridge university press.