

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MAJA DIZDAREVIČ
VESNA TUŠAR

**POTENCIALNA VLOGA KARIERNEGA CENTRA PRI
ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV UNIVERZE V LJUBLJANI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**MAJA DIZDAREVIČ
VESNA TUŠAR**

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**POTENCIALNA VLOGA KARIERNEGA CENTRA PRI
ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV UNIVERZE V LJUBLJANI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

ZAHVALA

Mentorju doc. dr. Branku Iliču se najlepše zahvaljujema za strokovno pomoč, predloge in usmeritve pri pisanju najinega diplomskega dela.

Iskrena zahvala Vanji Vučetić Dimitrovski, ki naju je povabila k sodelovanju pri projektu *Vzpostavitev Kariernega centra Univerze v Ljubljani* in nama omogočila pridobitev dragocenih izkušenj. Brez nje ne bi bili priča diplomskemu delu, ki je pred vami. Za podporo in dragocene izkušnje se zahvaljujema tudi ostalemu kolektivu Službe za kakovost in storitve za študente na Rektoratu Univerze v Ljubljani. Hvala vam za vso podporo pri pisanju diplomske naloge in požrtvovalnost, da razvijamo skupaj Karierni center tudi v prihodnje.

Prijatelji, hvala za vso izkazano moralno podporo, razumevanje in potrpežljivost v času pisanja diplomske naloge, tebi Primož pa tudi za tehnično podporo.

In nenazadnje iskreno hvala najinim staršem:

»Milici, Franju in Vanji. Hvala tako za moralno kot finančno podporo v času študija, da verjamete vame in me spodbujate pri uresničevanju mnogokaterih ciljev (Maja).«

»Barbari in Marku, da sta mi omogočila študij in mi stala ob strani v težkih in lepih trenutkih, ki jih prinaša študentsko življenje. Za moralno podporo se zahvaljujem tudi bratu Gregi in ostalim sorodnikom (Vesna).«

POTENCIALNA VLOGA KARIERNEGA CENTRA PRI ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV UNIVERZE V LJUBLJANI

V Sloveniji se število diplomantov povečuje, s tem pa tudi strokovna usposobljenost mladih ob vstopu na trg delovne sile. Kljub ustrezni izobrazbi so mladi diplomanti zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj primorani sprejeti katero izmed fleksibilnih oblik zaposlitve, ki jim ne morejo nuditi ekonomske in socialne varnosti. V Sloveniji so na voljo različne institucije, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem in kariernim svetovanjem mladih, predvsem z brezposlenimi mladimi in osipniki iz izobraževalnega sistema, vendar nobena od teh ni specializirana izključno samo za delo s študenti in diplomanti, ki prvič vstopajo na trg delovne sile. Slovenija je ena izmed redkih držav članic EU, ki še nima sistematično zagotovljene karierne orientacije v visokem šolstvu. V diplomskem delu bova raziskali, kakšna je (potencialna) vloga Kariernega centra Univerze v Ljubljani (KC UL) pri zaposlovanju njenih diplomantov. Karierni center UL je prva visokošolska služba, ki aktivneje povezuje akademsko in gospodarsko okolje. Delodajalce spodbuja k zaposlovanju mladih diplomantov brez formalnih delovnih izkušenj, študente pa k pridobivanju strokovnih izkušenj že tekom študija.

Ključne besede: diplomanti na trgu dela, zaposljivost diplomantov, karierna orientacija v visokem šolstvu, Karierni center Univerze v Ljubljani.

THE POTENCIAL ROLE OF CAREER CENTRE IN HELPING GRADUATES OF UNIVERSITY OF LJUBLJANA TO THEIR EMPLOYMENT

The number of graduates in Slovenia is raising and that raises the level of professional qualifications of the young entering the labour market. Due to the lack of formal work experience, young graduates are forced to choose among flexible forms of employment, which do not provide them economic and social security, despite the quality of their education. There are many institutions that focus on employment and career guidance for young people in Slovenia, especially for the unemployed youth and education system drop-outs, but none of them devotes its attention exclusively to students and graduates, who are entering the labour market for the first time. Slovenia is one of the rare EU members, that has yet to provide systematic career guidance and counselling in higher education. In our thesis we examine the (potential) role of the University of Ljubljana Career Centre in helping their graduates to their first employment. The University of Ljubljana Career Centre is the first department in higher education that actively connects the academic and economic realms. Employers are encouraged to employ young graduates without formal work experience and students are motivated to gain professional experience during the study years.

Key words: graduates on labour market, employability of graduates, career guidance and counselling in higher education, University of Ljubljana Career Centre.

KAZALO

1. UVOD	11
1.1 NAMEN IN CILJI	11
1.2 METODOLOGIJA	12
1.3 HIPOTEZE	12
1.4 STRUKTURA.....	13
2. PREGLEDNI ZGODOVINSKI ORIS SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE	14
3. MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE	16
3.1 DEFINICIJA MLADIH.....	16
3.2 TRENDI ZAPOSLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI	17
3.2.1 Mladinski trg delovne sile.....	17
3.2.2 Mladinska brezposelnost	17
3.3 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE MLADIH DIPLOMANTOV V SLOVENIJI	18
3.3.1 Demografska gibanja	19
3.3.2 Gospodarska gibanja	20
3.3.3 Spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljševanje izobraževanja ..	21
3.3.4 Strukturna neskladja med izobrazbo mladih diplomantov in povpraševanjem na trgu dela	24
3.3.5 Povečanje fleksibilnosti na trgu delovne sile.....	28
3.3.6 Ekspanzija študentskega trga delovne sile.....	31
3.3.7 Predpisi o zaposlovanju in odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih .	31
3.3.8 Dejanske in pričakovane lastnosti mladih diplomantov	32
3.4 NAJPOGOSTEJŠI NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE MED MLADIMI DIPLOMANTI	36
4. NAČRTOVANJE KARIERE.....	40
4.1 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV	40
4.2 TEORIJE RAZVOJA KARIERE.....	43
4.2.1 Ekstrinzične teorije razvoja kariere.....	43
4.2.2 Intrinzične teorije razvoja kariere.....	44
4.2.3 Dejavniki izbire kariere	50
5. KARIERNA ORIENTACIJA	53
5.1 OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE	53
5.2 KARIERNA ORIENTACIJA V SLOVENIJI	55
5.2.1 Subjekti karierne orientacije.....	55
5.2.1.1 Družina.....	55
5.2.1.2 Izobraževalni sistem	56
5.2.1.3 Država	59
5.2.1.4 Zasebne organizacije.....	62
6. KARIERNA ORIENTACIJA V VISOKEM ŠOLSTVU	64

6.1	TRADICIONALNA VLOGA UNIVERZE PRI ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV	64
6.2	POJEM KARIERNEGA CENTRA	66
6.3	POMEN KARIERNEGA CENTRA PRI ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV	69
6.4	PREGLED KARIERNE ORIENTACIJE V VISOKEM ŠOLSTVU PO DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE.....	71
6.4.1	Pregled kariernih centrov po državah članicah EU.....	72
6.4.2	Storitve kariernih centrov držav EU	75
6.4.3	Kvalifikacije poklicnih svetovalcev.....	84
7.	EMPIRIČNI DEL: KARIERNI CENTER UNIVERZE V LJUBLJANI.....	86
7.1	OPIS DELA NA PROJEKTU	86
7.2	MODEL KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI	87
7.3	STORITVE KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI.....	89
7.3.1	Storitve za študente Univerze v Ljubljani.....	90
7.3.2	Storitve za bodoče študente	92
7.3.3	Storitve za diplomante Univerze v Ljubljani.....	93
7.3.4	Storitve za delodajalce	94
7.3.5	Storitve za pedagoške delavce	95
7.4	INFORMACIJSKA PODPORA DELOVANJA KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI	95
7.5	RAZISKAVA O PRIČAKOVANIH STORITVAH KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI	98
7.6	ANALIZA REZULTATOV.....	102
7.6.1	Splošni podatki	102
7.6.2	Dejavniki vpliva na izbiro študijskega programa	105
7.6.3	Pridobivanje delovnih izkušenj med študijem.....	110
7.6.4	Poznavanje zaposlitvenih možnosti v času študija	113
7.6.5	Zavzetost študentov UL v pridobivanje zaposlitvenih veščin	115
7.6.6	Pričakovanja študentov UL glede zaposlitve po diplomi.....	116
7.6.7	Pričakovane storitve Kariernega centra Univerze v Ljubljani.....	121
7.6.8	Načini iskanja informacij o ponudbi delovnih mest	124
7.7	INTERPRETACIJA REZULTATOV ANKET.....	126
8.	SKLEP	131
9.	LITERATURA	134
10.	PRILOGE.....	143
	PRILOGA A: PREGLED SVETOVALNIH SLUŽB PO DRŽAVAH ČLANICAH EU.....	143
	PRILOGA B: ANKETA O ZAPOSLOSTITVENIH MOŽNOSTIH ŠTUDENTOV UNIVERZE V LJUBLJANI.....	146
	PRILOGA C: PRIČAKOVANJA DELODAJALCEV O KARIERNEM CENTRU UNIVERZE V LJUBLJANI.....	148
	PRILOGA Č: INTERVJU Z JANO PUCELJ MACAROL, NEKDANJO VODJO CERŠ-A...	150

KAZALO TABEL IN SLIK

Tabela 3.1: Mladinska brezposelnost med letoma 1995 in 2006	17
Tabela 3.2: Vpliv stopnje izobrazbe na zaposljivost posameznika	23
Tabela 3.3: Delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti v Sloveniji in EU25 med 1999 in 2004 (v %)	29
Tabela 3.4: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v skupni zaposlenosti v Sloveniji in EU25 med 1999 in 2004 (v %)	30
Tabela 3.5: Razširjenost zaposlitev za določen čas v Sloveniji	30
Tabela 3.6: Znanje in sposobnosti diplomantov	35
Tabela 3.7: Načini iskanja zaposlitve mladih brezposelnih diplomantov (do 29 let)	38
Tabela 4.1: Pojmovanje kariere	40
Tabela 4.2: Značilnosti posameznih tipov osebnosti po Hollandu	47
Tabela 4.3: Povprečna vrednost skupin dejavnikov izbire zadnje formalno končane stopnje izobrazbe	52
Tabela 6.1: Število univerz in število študentov v letu 2006 po državah EU	74
Tabela 6.2: Opis storitev kariernih centrov	83
Tabela 7.1: Prednosti in slabosti centraliziranega ter decentraliziranega kariernega centra	88
Tabela 7.2: Strokovna usmerjenost študentov	101
Tabela 7.3: Delež anketirancev, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih glede na strokovno usmerjenost študentov	106
Tabela 7.4: Delež študentov UL, ki so opravljali študentsko delo glede na strokovno usmerjenost študentov	111
Tabela 7.5: Odstotek študentov UL, ki so opravljali študijsko prakso glede na strokovno usmerjenost študentov	112
Tabela 7.6: Informiranost študentov UL o zaposlitvenih možnostih v času anketiranja glede na strokovno usmerjenost študentov	113
Tabela 7.7: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj, glede na strokovno usmerjenost študentov	116
Tabela 7.8: Strah študentov UL pred brezposelnostjo	117
Tabela 7.9: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve glede na strokovno usmerjenost	119
Tabela 10.1: Originalni zapis imen svetovalnih služb po državah članicah EU	143
Slika 5.1: Karierna orientacija kot vmesni člen med posameznikom in sistemom	54
Slika 6.1: Beckmanova klasifikacija modelov univerz	65
Slika 6.2: Karierni center kot posrednik med študentom in delodajalcem	67
Slika 6.3: Holistični model kariernega centra	76
Slika 7.1: Model povezanosti med posameznimi spremenljivkami	102

KAZALO GRAFOV

Graf 2.1: Stopnja brezposelnosti v Sloveniji med letoma 1987 in 2001	15
Graf 3.1: Stopnja registrirane brezposelnosti med letoma 2000 in 2008	21
Graf 3.2: Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva za leti 1991 in 2002	23
Graf 3.3: Naraščanje števila diplomantov med letoma 1980 in 2006	24
Graf 3.4: Vsi diplomanti in brezposelni mladi diplomanti ob koncu leta 2003	25
Graf 3.5: Objavljena prosta delovna mesta po dejavnostih za leti 2003 in 2007	27
Graf 7.1: Odzivnost študentov UL po članicah	99
Graf 7.2: Odzivnost študentov UL po letniku študija	103
Graf 7.3: Odzivnost študentov UL po spolu	104
Graf 7.4: Povprečna starost študentov po članicah UL	105
Graf 7.5: Odstotek študentov UL, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih	105
Graf 7.6: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih UL, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih	107
Graf 7.7: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih naravoslovno-tehnične in družboslovno-humanistične usmeritve – pozanimali	108
Graf 7.8: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih UL, ki se niso pozanimali o zaposlitvenih možnostih	109
Graf 7.9: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih naravoslovno-tehnične in družboslovno-humanistične usmeritve – niso pozanimali	110
Graf 7.10: Odstotek podjetij, ki omogoča študentom opravljanje študijske prakse	112
Graf 7.11: Povprečno število naštetih poklicev/področij dela	114
Graf 7.12: Povprečno število naštetih poklicev/področij dela po članicah UL	114
Graf 7.13: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj	115
Graf 7.14: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj, po članicah UL	116
Graf 7.15: Strah študentov UL pred brezposelnostjo	117
Graf 7.16: Strah študentov UL pred brezposelnostjo po članicah	118
Graf 7.17: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve	118
Graf 7.18: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve po članicah	120
Graf 7.19: Pričakovane storitve KC UL po mnenju študentov UL	121
Graf 7.20: Pričakovane storitve KC UL po mnenju študentov UL glede na strokovno usmeritev	122
Graf 7.21: Pričakovane storitve KC UL po mnenju delodajalcev	123
Graf 7.22: Načini iskanja informacij o prostih delovnih mestih	124
Graf 7.23: Načini iskanja informacij o prostih delovnih mestih glede na strokovno usmerjenost študentov	125

SEZNAM KRATIC

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja)
CERŠ	Center za razvoj in svetovanje študentom Ekonomske fakultete UL
CIPS	Center za informiranje in poklicno svetovanje
CMEPIUS	Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja
CPI	Center za poklicno izobraževanje RS
EGCRF	Karierna orientacija in svetovanje – Evropski nacionalni forum »Enake možnosti«
ESECT	Enhancing Student Employability Co-ordination Team (Britanska razvojna mreža zaposljivosti študentov)
ETF	European Training Foundation
EU	Evropska Unija
EURES	European Employment Services
FEDORA	European Forum for Student Guidance (Evropski forum za karierno orientacijo v visokem šolstvu)
ISCED 97	International Standard Classification of Education (Mednarodna klasifikacija izobraževanja)
ISM mreža	Informiranje in svetovanje za mlade.
KC UL	Karierni center Univerze v Ljubljani
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj)
OpPrRaČV	Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007 - 2013
PrUAPZ	Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SURS	Statistični urad RS
Ur. l. RS	Uradni list RS
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZRSZ	Zavod RS za zaposlovanje
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Članice Univerze v Ljubljani

AG	Akademija za glasbo
AGRFT	Akademija za gledališče, radio, film in televizijo
ALUO	Akademija za likovno umetnost in oblikovanje
BF	Biotehniška fakulteta
EF	Ekonomska fakulteta
FA	Fakulteta za arhitekturo
FDV	Fakulteta za družbene vede
FE	Fakulteta za elektrotehniko
FFA	Fakulteta za farmacijo
FGG	Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo
FKKT	Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo
FMF	Fakulteta za matematiko in fiziko
FPP	Fakulteta za pomorstvo in promet
FRI	Fakulteta za računalništvo in informatiko

FSD	Fakulteta za socialno delo
FS	Fakulteta za strojništvo
FŠ	Fakulteta za šport
FU	Fakulteta za upravo
FF	Filozofska fakulteta
MF	Medicinska fakulteta
NTF	Naravoslovnotehniška fakulteta
PEF	Pedagoška fakulteta
PF	Pravna fakulteta
TEOF	Teološka fakulteta
VF	Veterinarska fakulteta
VŠZ	Visoka šola za zdravstvo
UL	Univerza v Ljubljani

1. UVOD

Odločitve, povezane s poklicno kariero, za posameznike niso bile nikoli preproste. V dobi globalizacije, novih tehnologij, sprememb na trgu dela, prehoda družbe v družbo znanja, je postala odločitev o izbiri »pravilne« poklicne poti še bolj kompleksna kot kdaj koli prej (Smith in Gast v Reese in Miller 2006: 253). V želji po ekonomski in socialni varnosti se posamezniki odločajo za različne študijske programe, ob tem pa je marsikdo slabo informiran o svojih zaposlitvenih možnostih po zaključku študija.

Število diplomantov se zaradi spodbujanja izobraževanja na terciarni ravni iz leta v leto povečuje, s tem pa tudi konkurenčnost med diplomanti na trgu dela. Na trgu delovne sile je prišlo do strukturnega neskladja, kar pomeni, da izobrazba razpoložljive delovne sile ne ustreza potrebam delodajalcev. Država se je na svojevrsten način lotila regulacije vpisa in s tem števila diplomantov določenega strokovnega profila na trgu delovne sile. Na družboslovnih smereh zmanjšujejo število prostih delovnih mest za posamezne študijske programe, medtem ko ministrstvo za visoko šolstvo zadnja leta med mladimi promovira študij naravoslovnih in tehniških smeri, ki usposobijo za opravljanje deficitarnih poklicev.

Svetlik navaja, da je potrebno problematiko zaposlovanja diplomantov celostno obravnavati in ne šele takrat, ko ti diplomirajo in začnejo vstopati na trg delovne sile. Meni, da je njihova zaposljivost odvisna že od njihovega vstopa na univerzo, organizacije in vsebine študijskega programa (Svetlik 1991: 570). Študenti naj bi že tekom študija pridobili del tistih poklicnih znanj in spretnosti, ki jim bodo po diplomi izboljšale zaposlitvene možnosti.

1.1 NAMEN IN CILJI

Glavni namen in cilj najinega diplomskega dela je raziskati, kakšna je (potencialna) vloga kariernega centra pri zaposlovanju diplomantov. Namenoma uporabljava besedo *potencialna*, ker je na eni strani Karierni center Univerze v Ljubljani komaj zaživel (in ne moremo objektivno meriti njegovih učinkov na zaposlovanje diplomantov UL), po drugi strani pa še ni bilo izvedene nobene študije o tem, ali karierni centri dejansko kaj pripomorejo k dvigu zaposljivosti diplomantov, kar kaže na to, da državne institucije karierne orientacije,

predvsem v visokem šolstvu, še ne prepoznavajo kot pomembnega elementa pri zagotavljanju učinkovitega delovanja sistema izobraževanja in zaposlovanja. Zato že na tem mestu opozarjava, da gre pri vlogi kariernih centrov pri zaposlovanju diplomantov, na podlagi prebrane literature, le za najine domneve o tem, kako močno vlogo naj bi imel Karierni center Univerze v Ljubljani pri zaposlovanju diplomantov UL.

1.2 METODOLOGIJA

V diplomski nalogi bova uporabili naslednje metode:

- primerjalno analizo (teoretičnih) virov,
- deskriptivno metodo na podlagi podatkov dveh anketnih vprašalnikov
- kontingenčno analizo in analizo variance (t-test) ter
- induktivno metodo (študija primera – projekt Karierni center Univerze v Ljubljani).

Do podatkov o Kariernem centru Univerze v Ljubljani sva prišli kot članici delovne skupine za karierne centre. Rezultate anket sva obdelali s pomočjo programa SPSS in Excel.

1.3 HIPOTEZE

V diplomskem delu sva preverjali glavno hipotezo, ki nakazuje, da bodo *storitve kariernega centra izboljšale zaposlitvene možnosti študentov Univerze v Ljubljani*.

Glavno hipotezo sva preverjali z naslednjimi pomožnimi hipotezami:

H1: Pred vpisom na želeni študij študentje Univerze v Ljubljani upoštevajo zaposlitvene možnosti z njihovo izobrazbo po zaključku študija.

H2: Tekom študija študentje Univerze v Ljubljani dobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih z njihovo izobrazbo po zaključku študija.

H3: Študentje Univerze v Ljubljani so pasivni pri načrtovanju svoje kariere.

1.4 STRUKTURA

Diplomsko delo sva razdelili na teoretični in empirični del.

Teoretični del zajema naslednja poglavja:

Stanje na trgu delovne sile: V tem poglavju opisujeva problematiko in dejavnike na zaposlovanje mladih, katere so njihove lastnosti in aktivnosti, ki jim lahko olajšajo vstop na trg delovne sile.

Načrtovanje kariere: V tem delu opisujeva teoretične vidike posameznikove izbire kariere (dejavnike na izbiro kariere).

Karierna orientacija: V tem delu analizirava karierno orientacijo v Sloveniji in institucije, ki se ukvarjajo z dejavnostjo kariernega svetovanja. Identificirava subjekte, ki bistveno vplivajo na odločitev mladih pri izbiri izobraževanja in kariere.

Vloga kariernih centrov pri zaposlovanju diplomantov: Ker so pri nas karierni centri v visokem šolstvu šele v ustanavljanju, posledično nimamo služb, ki bi se sistematično ukvarjale s kariernim svetovanjem študentom (izjema je le Ekonomska fakulteta UL, Tovarna podjetij UM, karierni center Univerze na Primorskem). V tem delu se bova osredotočili na razvoj in storitve karierne orientacije v visokem šolstvu v ostalih državah Evropske Unije in katere implikacije lahko uporabimo v našem modelu kariernega centra.

V empiričnem delu bova predstavili sam projekt Kariernega centra v Ljubljani, pri katerem sva sodelovali že od samega začetka, podkrepili pa ga bova še z rezultati dveh raziskav, ki sva ju izvedli konec leta 2006: *Analiza zaposlitvenih možnosti študentov Univerze v Ljubljani* in *Analiza pričakovanj delodajalcev o Kariernem centru Univerze v Ljubljani*.

Zaradi obravnavane tematike je bilo vsebinsko strukturo diplomskega dela težko enakomerno razdeliti na dva dela. Karierne orientacije namreč ne moremo spremljati brez poznavanja zakonitosti trga dela, zato se je velikokrat dogajalo, da sva pri prebiranju literature posegali druga drugi v področje, za katerega prvotno nisva bili zadolženi. Majin prispevek k diplomskemu delu se odraža predvsem v temeljiti obravnavi tematike mladih na trgu dela in opredelitvi karierne orientacije v Sloveniji ter subjektov na poklicni poti mladih. Vesnin prispevek se odraža pretežno v poglobljeni obravnavi karierne orientacije v visokem šolstvu in teorije izbire kariere. Empirični del diplomskega dela je odraz skupnega dela na samem projektu, zato zopet vnovič ne moreva ločiti prispevka ene in druge avtorice.

2. PREGLEDNI ZGODOVINSKI ORIS SLOVENSKEGA TRGA DELOVNE SILE

Čeprav je Slovenija v času SFRJ, v primerjavi z ostalimi državami SFRJ, veljala za gospodarsko nadpovprečno razvito, je precej zaostajala za zahodnimi državami. Sama ekonomija države ni bila stabilna. Cenovni mehanizmi so bili umetni, zelo malo je bilo mednarodne menjave blaga (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007: 20). V času SFRJ so bila v ospredju socialna vprašanja, kar se je odražalo v njihovi tedanji politiki zaposlovanja. Prizadevali so si k polni in varni zaposlitvi svojih državljanov, kljub temu, da marsikateri zaposleni ni bil učinkovit ali marljiv pri svojem delu.

Z osamosvojitvijo Slovenije od Jugoslavije so se med drugim pričele korenite spremembe na gospodarskem in političnem področju. Slovensko gospodarstvo se je vedno bolj približevalo tržnemu sistemu (Ignjatovič 2002: 10). Zaradi korenitih sprememb se je mnogo podjetij moralo prestrukturirati, nemalo pa jih je šlo tudi v stečaj.¹

Številnim tehnološkim in gospodarskim spremembam v Sloveniji sledile tudi spremembe na trgu delovne sile. Ignjatovič (2002: 3) pri definiciji trga delovne sile citira Jensena, ki pravi, da je trg delovne sile osrednja institucija v moderni družbi, ob tem pa dodaja, da gre za interakcijo ponudbe in povpraševanja po delovni sili.

Številnim tehnološkim in gospodarskim spremembam v Sloveniji sledile tudi spremembe na trgu delovne sile. Konkretnjšo razlago transformacije trga dela podajajo Betcherman, McMullen in Davidman (1998: 46). Po njihovem mnenju je do transformacije trga dela prišlo zaradi naslednjih sprememb:

¹ Sledile so spremenile na trgu dela (Ignjatovič v Svetlik in drugi 2002a: 12). Leta 1990 je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih, ki je dovoljeval odpuščanje presežnih delavcev, česar prejšnji sistem ni dopuščal. Po novem 75. člen Zakona o delovnih razmerjih (2002) navaja, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati s potekom delovnega časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca, s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon, v drugih primerih, ki jih določa zakon. Stečaji in prestrukturiranja podjetij so na prehodu v devetdeseta leta povzročili velik priliv brezposelnih oseb predvsem iz industrijskega sektorja. Med brezposelne je začelo prihajati vedno več starejših in manj izobraženih oseb, posledično je bilo vedno več dolgotrajno brezposelnih oseb. Zaposlovanj je bilo zelo malo. Z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je bil sprejet leta 1991 (2006) je postopoma postajal slovenski trg dela bolj dinamičen na področju zaposlovanja (ZRSZ 2002). V želji po zmanjšanju stopnje brezposelnosti je država v tistem času intenzivno spodbujala razvoj malega podjetništva in samozaposlitve.

- Sprememba strukture zaposlovanja: povečuje se delež informacijskih storitev, medtem ko se tradicionalna proizvodnja zmanjšuje.
- Na trg dela vstopa vedno več žensk.
- Zaradi zaostrenih pogojev za upokojitvev je na trgu dela vedno več starejše delovne sile.
- Spremembe pogodb o zaposlitvi.

Razliko v številu registrirano brezposelnih v Sloveniji po posameznih letih najbolj prikazuje spodnji graf 2.1. Iz prikaza je razvidno, v kako kratkem času se je zaradi gospodarskega prestrukturiranja povečalo število brezposelnih oseb. Leta 1991 je bilo število brezposelnih skoraj petkrat večje kakor leta 1987, in sicer znašalo kar 75.079. Največje število brezposelnih je bilo zabeleženo leta 1993. Registriranih je bilo 129.087 brezposelnih. Z letom 1994 je nekoliko upadla in se stabilizirala. Od leta 1999 na Zavodu beležijo postopno zmanjševanje števila brezposelnih. Razloge za spremembo lahko pripišemo predvsem zaostritvi pogojev za pridobitev statusa brezposelne osebe in gospodarski rasti (ZRSZ 2002)². Leta 2004 je bilo na zavodu registriranih 92.826 brezposelnih, do leta 2008 pa se je število zmanjšalo na 71.336.

Graf 2.1: Stopnja brezposelnosti v Sloveniji med letoma 1987 in 2001



Vir: ZRSZ 2008a.

² S spremembo zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti leta 1998 lahko brezposelne osebe uveljavljajo svoje pravice le z vključitvijo v program aktivne politike zaposlovanja z namenom povečanja zaposlitvenih možnosti (Globačnik 2001).

3. MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE

Pogostokrat slišimo rek, »da na mladih svet stoji«. Še posebno na strokovno usposobljeni mladini. Pa to danes še drži? V današnjih časih, v socialnih in ekonomskih razmerah, kakršne so dane mladim, bi lahko rekli, da svet stoji na starših. Kar tri četrtine mladih (do 29 let) kljub že zaključenem izobraževanju ostaja doma, saj so ujeti v začaran krog negotovih zaposlitev, s tem pa tudi v slabše socialne in ekonomske razmere (Dolenc 2005). Posledično prelagajo z načrtovanjem svoje družine, saj lahko večina mladih pride do stanovanja zgolj s krediti, edini pogoj je, da morajo biti zaposleni za nedoločen čas.

3.1 DEFINICIJA MLADIH

V tem poglavju sva se z izjemo splošnega dela osredotočili na skupino mladih diplomantov in njihov položaj na trgu dela. Kot kriterij pri opredelitvi mladega diplomanta sva si pomagali z naslednjima definicijama:

- **Mladi:** Populacijo mladih sva težko zamejili in poenotili, saj sva pri raziskovanju podatkov o mladih opazili, da Statistični urad RS (Žnidaršič: 2006) kot mlade opredeljuje tiste osebe, ki so stare do 29 let včasih pa objavljajo tudi raziskave, kjer kot mlade postavijo mejo 26 let, spet drugi viri za mejo postavijo 24 let. Ne samo Statistični urad, ampak tudi Službe Vlade RS in ministrstva vlade, v svojih poročilih, ki jih zanje pripravijo strokovnjaki iz področja trga dela, uporabljajo različne starostne omejitve. Pogosto navajajo starost 24 ali 26 let (PrUAPZ 2007). Ne glede na omejitve starosti mladih, je za večino mladih značilno, da so v prav v obdobju, ko se odločajo o svoji življenjski poti, zaključujejo s šolanjem, si pridobijo poklic in začnejo oblikovati svoje lastno gospodinjstvo oziroma lastno družino (Žnidaršič 2006).
- **Diplomanti:** so vse tiste osebe, ki so diplomirale na visokošolski, univerzitetni ravni ali pridobile magisterij.

Obravnavana populacija so torej mladi diplomanti visokošolskega, univerzitetnega ali magistrskega študija, ki so stari največ 29 let.

3.2 TRENDI ZAPOSLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI

3.2.1 Mladinski trg delovne sile

Mladinski trg delovne sile predstavlja poseben segment na trgu dela, ki ga lahko razdelimo na dve strani. Na eni strani so mladi, ki prvič iščejo zaposlitev, na drugi pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljeni ponuditi mladim. Mladinski trg delovne sile je najbolj izpostavljen različnim dejavnikom, gospodarskim nihanjem, pritiskom po prožnosti in prilagodljivosti. Pogosto so prav mladi najmanj zaščitna populacija na trgu delovne sile (Trbanc 2005a).

3.2.2 Mladinska brezposelnost

Da stanje zaposlovanja mladih ni zadovoljivo, kažejo podatki SURS (glej tabelo 3.1). V starosti 23–24 let zaposlenost mladih prvič preseže 50%, pri 29 letih pa ni zaposlenih samo še 15% mladih (od katerih je 10% brezposelnih, 2,3% pa se jih še redno izobražuje). V starosti 15–18 let je več brezposelnih kot zaposlenih, stopnje brezposelnosti mladih med 20. in 29. letom pa so med najvišjimi v Sloveniji (Dolenc 2005).

Tabela 3.1: Mladinska brezposelnost med letoma 1995 in 2006

Leto	Povpr. št. reg. brezposelnih	Stari do 26 let (%)	Iščejo prvo zaposlitev (%)
1995	121.483	32,2	19,7
1996	119.799	31,4	19,4
1997	125.189	29,1	18,3
1998	126.080	26,3	18,1
1999	118.951	25,8	18,7
2000	106.601	23,4	17,9
2001	101.857	24,1	18,8
2002	102.635	24	19,6
2003	97.674	26,1	23,2
2004	92.826	26,2	25,2
2005	91.889	24,2	24,3
2006	85.836	21,2	22,3

Vir: ZRSZ 2008b.

Fantje v povprečju eno leto prej vstopajo na trg dela kot dekleta. Čeprav je več izobraženih mladih žensk kot mladih moških, je njihova stopnja brezposelnosti za več kot 5% višja od moške. Pri ženskah znaša 16,8%, medtem ko pri moških 11,6%. Mlade ženske imajo pogosto izobrazbo, po kateri na trgu dela ni toliko povpraševanja, hkrati pa veliko delodajalcev v mladi ženski vidi predvsem zaposleno, ki bi bila lahko pogosteje odsotna od dela zaradi porodniške ali bolniške (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 43).

3.3 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE MLADIH DIPLOMANTOV V SLOVENIJI

Eden izmed glavnih temeljev bolonjskega procesa je pomen zaposljivosti diplomantov, kar je mogoče doseči z zagotavljanjem sistema zlahka prepoznavnih in primerljivih stopenj, tudi z obrazcem Priloga k diplomi, ki »vsebuje vse ključne informacije o študentu, o visokošolskem zavodu in programu, o pridobljenih kompetencah, o nacionalnem visokošolskem sistemu ter posebnostih, v katerih je študij potekal« (Zgaga 2004: 141).

Pojma zaposlovanje³ ne smemo enačiti s pojmom zaposljivost. Izraz zaposljivost je še zmeraj nekoliko nejasen, zato žal še ne obstaja enotne definicije, ki bi opredelila ta pojem. Še najbolj izčrpno definicijo zaposljivosti sta opredelila Kramberger in Britanska razvojna mreža zaposljivosti študentov (ESECT) (Zgaga 2004: 344).

Kramberger (v Kramberger in Pavlin 2007: 13) zaposljivost opredeli kot sposobnost ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah, kjer je čedalje manj ugodnih, vseživljenjskih varnih zaposlitev, uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživetje.

Britanska razvojna mreža zaposljivosti študentov (ESECT) pa definira zaposljivost »kot sklop dosežkov, veščin, razumevanj in osebnostnih lastnosti, zaradi posedovanja katerih so diplomanti lahko na trgu dela lažje zaposljivi, uspešnejši in na ta način prispevajo k svoji blaginji, blaginji delovne sile, skupnosti in ekonomiji« (Zgaga 2004: 344).

³ Po SSKJ (1998) je zaposlovanje glagolnik od zaposlovati, ki pomeni »sprejemati nekoga v delovno razmerje«, »stopati, vključevati se v delovno razmerje.«

Različni avtorji - O'Higgis, Kramberger, Trbanc (v Kramberger in Pavlin 2007) - najpogosteje navajajo naslednje dejavnike, ki vplivajo na zaposlovanje mladih:

- demografska gibanja,
- gospodarska gibanja,
- spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljšanje izobraževanja,
- povečanje fleksibilnosti na trgu delovne sile,
- predpisi o zaposlovanju in odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih.

3.3.1 Demografska gibanja

Tako kot v ostalih članicah EU tudi v Sloveniji upada število rojstev in narašča število starejšega prebivalstva (na račun upočasnevanja umrljivosti). Strokovnjaki napovedujejo, da bo povprečna starost delovne sile z leti vedno višja.

Vse od 50-ih do danes je po podatkih Statističnega urada RS število mladih upadlo za kar 20 odstotkov (Dolenc 2005). Medtem ko so mladi po starostni strukturi aktivne delovne sile izmed najmanj udeleženih na trgu dela, je med delovno aktivnimi vedno več starejših. Tudi število upokojencev strmo narašča. Pokojninski sistem se približuje zgornjim mejam finančnih zmogljivosti, kar lahko ogroža medgeneracijsko solidarnost, zato se pogoji za upokojitev iz leta v leto zaostrujejo (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007b: 84).

Kraigher (v OpPrRaČV 2007: 16) je leta 2005 napovedal, da se bo razmerje med delovno sposobnim (15–64 let) in starim prebivalstvom (65 let in več) v prihodnjih letih močno spremenilo. Iz sedanjega razmerja 5 : 1 naj bi se do leta 2013 poslabšalo na 4 : 1. Po letu 2020 naj bi padlo na manj kot 3 : 1 in po letu 2040 na manj kot 2 : 1. Število mladih (do 14 leta starosti) v Sloveniji se bo do leta 2050 zmanjšalo za okvirno 50.000, kar pomeni, da bo v prihodnosti prišlo do težav z zagotavljanjem usposobljenega kadra za gospodarski razvoj.

Na hitrost zaposlovanja mladih najbolj vpliva velikost generacije mladih, ki letno zaključujejo šolanje in iščejo prvo zaposlitev. Kljub temu, da se iz leta v leto manjša število mlajših generacij in s tem povezanih pritokov, je težko zanesljivo napovedati, ali se bodo njihove zaposlitvene možnosti izboljšale. Veliko je odvisno od obsega in strukture povpraševanja po

delovni sili in usklajenosti strukture prilivov mladih (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 51).

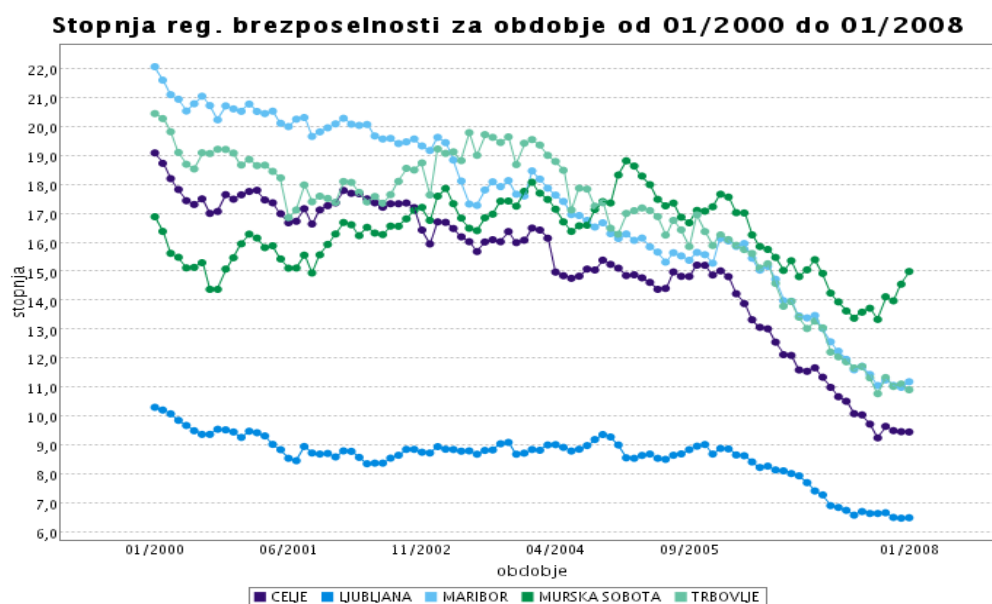
3.3.2 Gospodarska gibanja

Mladinska brezposelnost je zelo občutljiva na ekonomska nihanja. Primer vpliva gospodarskega gibanja zelo dobro ponazarja obdobje od osamosvojitve naprej. Že v poglavju 2 sva pisali o krizi, ki se je odvijala na začetku 90-ih, v času katere je ostalo veliko ljudi brez dela. Podjetja so se ukvarjala z notranjimi prestrukturiranjem, odpuščanjem delavcev, zato za mlade, ki so v tistem času ravno vstopali na trg dela, ni bilo prostora. Leta 1995 je bila brezposelna skoraj tretjina mladih, starih do 26 let (glej tabelo 3.1). Postopoma je začela upadati. Leta 2004 jih je bila brezposelna slaba četrtina, medtem ko se je do leta 2006 delež brezposelnih zmanjšal na 21,2% (ZRSZ 2008b).

Tudi če je v današnjem času splošna ekonomska situacija relativno dobra, je v primerjavi⁴ z Ljubljano (6,5% za januar 2008) v Murski Soboti (15%), Mariboru (11,2%), Celju (9,4%) in Trbovljah (17%) stopnja brezposelnosti precej visoka (graf 3.1), povpraševanja po zaposlovanju nove delovne sile so minimalna, zato imajo mladi, ki se želijo zaposliti tam, še toliko bolj otežene zaposlitvene možnosti (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 38).

⁴ Podatki se nanašajo na januar 2008.

Graf 3.1: Stopnja registrirane brezposelnosti med letoma 2000 in 2008⁵



Vir: **lastni izračun** s pomočjo podatkovne baze SURS.

Brezposelnost pri mladih, še posebej, če je dolgotrajna, je lahko problematična iz naslednjih razlogov:

- oblikovanje odnosa do dela in delovne etike: Mlad brezposeln lahko oblikuje negativen odnos do dela, še posebno tak, ki ni bil nikoli formalno zaposlen.
- negativne psihološke posledice: razvoj negativne samopodobe, neobvladovanje življenja.
- podaljševanje ekonomske in socialne odvisnosti mladih ljudi: živijo pri starših, odlašajo čas načrtovanja lastne družine itd (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 38).

Posledice gospodarskih gibanj vplivajo tudi na to, da kar tri četrtine mladih (do 29 let) še zmeraj živi pri starših, saj si predvsem iz finančnih razlogov še ne morejo privoščiti samostojnega življenja (Dolenc 2005).

3.3.3 Spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljševanje izobraževanja

Izobrazba ni le instrument odpravljanja revščine, temveč zagotavlja večjo konkurenčnost posameznika na trgu dela in večjo gospodarsko produktivnost (Svetličič v Kramberger in

⁵ v občinah Celje, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota in Trbovlje.

Pavlin 2007: 214). Daje mu boljši izhodiščni položaj na trgu dela in večjo možnost, da si delo tudi najde.

Po Hanushku in Woessmannu (2007: 20) naj bi spodbujanje izobraževanja na gospodarsko rast teoretično vplivalo na tri načine:

- Izobražena delovna sila prispeva k večji produktivnosti in kakovosti storitve/proizvoda
- Krepi inovacije
- Olajša transformacijo znanja, potrebnega za razumevanje novih informacij in za učinkovito izkoriščanje novih tehnologij, ki jo ustvarjajo drugi.

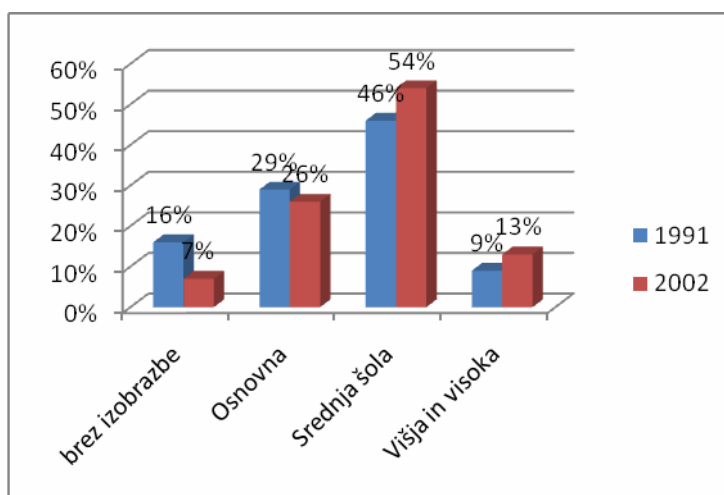
Na globalizacijo in nenehne tehnološke spremembe so se številne države odzvale tako, da so z reformami začele spodbujati vedno višjo raven izobrazbe prebivalstva in posodabljati izobraževalne sisteme glede na potrebe na trgu dela (Trbanc v Kozoderc 2005b: 15).

Ker je bila v 80-ih in 90-ih v Evropi sorazmerno visoka stopnja mladinske brezposelnosti, so se v številnih državah pospešeno začele izvajati reforme na področju izobraževanja z namenom povečanja zaposljivosti mladih (Trbanc 2005a: 19). Slovenija spodbuja izobraževanje prebivalstva z reformami in posodabljanjem izobraževalnih sistemov. V primerjavi z večino evropskih držav, nudi brezplačno in dostopno javno šolstvo (osnovne in srednje šole), uspešnim maturantom pa nudi možnost brezplačnega rednega študija na kateri izmed visokošolskih institucij⁶. Odrasle s številnimi programi spodbuja k vseživljenjskemu učenju in dodatnim pridobivanjem znanj, zaradi katerih bodo ne samo bolj zaposljivi na trgu dela, ampak bodo dolgoročno lahko prispevali gospodarskemu razvoju države.

Politika spodbujanja izobraževanja je »obrodila sadove.« Izobrazba delovno aktivnega prebivalstva od leta 1991 skupaj z gospodarsko rastjo postopoma narašča. Graf 3.2 prikazuje izobrazbeno strukturo delovno aktivnega prebivalstva med letoma 1991 in 2002. Delež zaposlenih, ki opravljajo kvalificirana oziroma nekvalificirana dela, za katera se zahteva bodisi poklicna šola ali pa le obvezna osnovnošolska izobrazba, se je zmanjšal, medtem ko se je povečal delež zaposlenih z zaključeno srednjo, višjo ali visoko šolo.

⁶ Zadnje čase je edino skrb zbujajoče dejstvo, da se ustanavlja vedno več zasebnih visokošolskih institucij, ki so bolj kot v kvalitetno posredovanje znanja, in strokovno izobraževanje, usmerjene v maksimizacijo dobička. S strani visokošolskih učiteljev, študentskih organizacij in raznih institucij je bila že nekajkrat podana iniciativa po uvedbi sistema za merjenje in preverjanje kakovosti visokošolskih študijskih programov. S strani države ni bilo interesa ne denarja, zato se v tej smeri ni še nič premaknilo.

Graf 3.2: Izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva za leti 1991 in 2002



Vir: **lastni izračun** s pomočjo podatkovne baze SURS⁷.

Potrebe po visoko izobraženi delovni sili so precejšnje. Delodajalci v zadnjih letih vedno pogosteje kot pogoj za zasedbo delovnega mesta navajajo višjo raven izobrazbe in kvalifikacij (ZRSZ). Z višanjem stopnje izobrazbe (po klasifikaciji ISCED 97⁸) se višajo tudi zaposlitvene možnosti posameznika. Spodnja tabela 3.2 prikazuje vpliv izobrazbe na stopnjo brezposelnosti po starostnih skupinah – zajeto povprečje 25 držav EU za leto 2002 (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 52).

Tabela 3.2: Vpliv stopnje izobrazbe na zaposljivost posameznika

Stopnja izobrazbe Starostna skupina	Nizka (ISCED 0-2)	Srednja (ISCED 3- 4)	Visoka (ISCED 5- 6)
25-34 let	13,8	9,6	6,2
35-44 let	10,3	7,4	3,3
45-54 let	8,6	7,3	2,9
55-64 let	6,6	7,5	3,8

Vir: Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 52.

⁷ Dostopno na <http://www.stat.si>.

⁸ Pomen posameznih stopenj:

ISCED stopnja 0 - predprimarna vzgoja in izobraževanje

ISCED stopnja 1 - primarno izobraževanje ali prvo obdobje osnovnega izobraževanja

ISCED stopnja 2 - nižje sekundarno izobraževanje ali drugo obdobje osnovnega izobraževanja

ISCED stopnja 3 - (višje) sekundarno izobraževanje

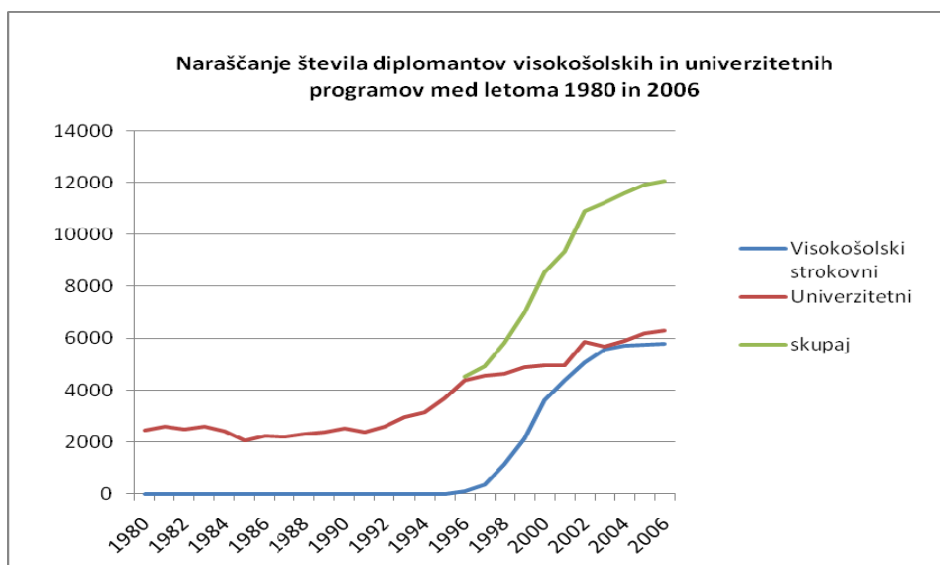
ISCED stopnja 4 - posekondarno neterciarno izobraževanje

ISCED stopnja 5 - prvo obdobje terciarnega izobraževanja (po katerem se še ne pridobi najvišja akademska kvalifikacija)

ISCED stopnja 6 - druga raven terciarnega izobraževanja (ki omogoča pridobiti najzahtevnejšo akademsko kvalifikacijo)

Z vsakim letom se vedno bolj povečuje število diplomantov dodiplomskega in podiplomskega študija (Kozmelj 2007). Število rednih dodiplomskih študentov se je med letoma 1995 in 2005 skoraj podvojilo. Leta 2005 je bilo v slovenske visokošolske zavode redno vpisanih kar 71.000 študentov. Temu posledično vse bolj narašča število diplomantov. Leta 1980 je (na takrat samo univerzitetnih programih) diplomiralo 2455 diplomantov, medtem je leta 2000 na visokošolskih in univerzitetnih programih diplomiralo skoraj 8.558. V letu 2006 se njihovo število povzpne na več kot 12.065 (glej graf 3.3.).

Graf 3.3: Naraščanje števila diplomantov med letoma 1980 in 2006



Vir: **lastni izračun** s pomočjo podatkovne baze SURS.

3.3.4 Strukturna neskladja med izobrazbo mladih diplomantov in povpraševanjem na trgu dela

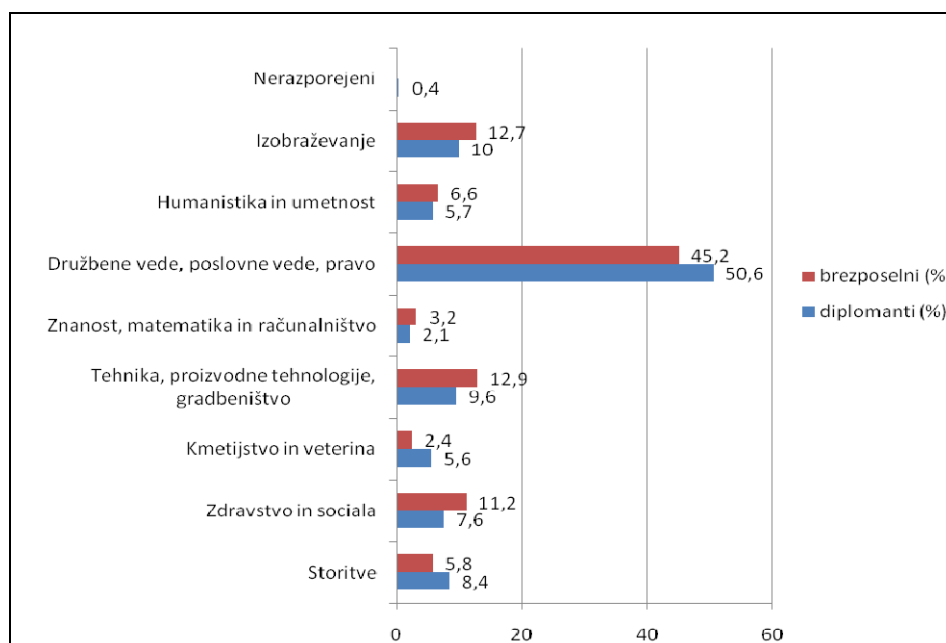
Diploma še ne pomeni, da bo diplomant tudi brez težav dobil zaposlitev. Na trgu dela prihaja do strukturnih neskladij, ki se kažejo tako v vrsti izobrazbe kot poklicih (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 51).

Verša in Spruk (2004) v njuni raziskavi *Mladi diplomanti na trgu dela* navajata, da na brezposelnost mladih diplomantov vpliva več razlogov:

- Na trgu dela je na razpolago malo prostih mest.
- Priliv iz šol je tako obilen, da gospodarstvo ne uspe zaposliti vseh novih iskalcev zaposlitve na trgu dela (Verša in Spruk 2004: 14).

Da dejansko prihaja do strukturnih neskladij potrjuje tudi njuna raziskava *Mladi diplomanti na trgu dela* (Verša in Spruk 2004). Primerjala sta strukture vseh diplomantov, ki so zaključili šolanje v letu 2003, ter strukture brezposelnih mladih diplomantov ob koncu leta 2003 po področjih izobraževanja ISCED-97 (v %).

Graf 3.4: Vsi diplomanti in brezposelni mladi diplomanti ob koncu leta 2003⁹



Vir: Verša in Spruk (2004: 14)¹⁰.

Iz primerjave strukture vseh diplomantov, ki so zaključili študij leta 2003, in brezposelnih diplomantov, ki so bili prijavljeni na zavodu, lahko vidimo da (glej graf 3.4):

- Najvišji delež brezposelnih diplomantov je s področja družboslovnih in poslovnih ved ter prava (45,2%).
- 12,9% je brezposelnih diplomantov s področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva. Zelo podobno je tudi pri diplomantih s področja izobraževanja. Ta znaša 12,7%. Nekoliko manjši delež brezposelnih diplomantov predstavljajo diplomanti zdravstva (11,2%).

⁹ po področjih izobraževanja ISCED-97 (v %).

¹⁰ Njuni podatki niso neposredno primerljivi, saj med brezposelnimi diplomanti ni bilo mogoče brezposelne diplomante starostno omejiti na 29 let. Predvidevata, da se struktura diplomantov po področjih izobraževanja bistveno ne spreminja glede na starost.

- Najmanjši deleži brezposelnih diplomantov so med humanisti, umetniki, znanstveniki, informatiki. Te skupine so tudi ene izmed tistih, katerih delež samih diplomantov v letu 2003 je najmanj zastopan.

Da trend študija družboslovnih, poslovnih ved in prava kljub visokemu deležu brezposelnih od leta 2003 še zmeraj narašča, potrjujejo tudi poročila Statističnega urada RS. Od vseh diplomantov dosedanjih visokošolskih dodiplomskih in podiplomskih programov jih je tudi v letu 2006 skoraj polovica diplomirala na področju družboslovja, poslovnih ved in prava (Kozmelj 2007), medtem ko število diplomantov naravoslovnih in tehniških ved upada.

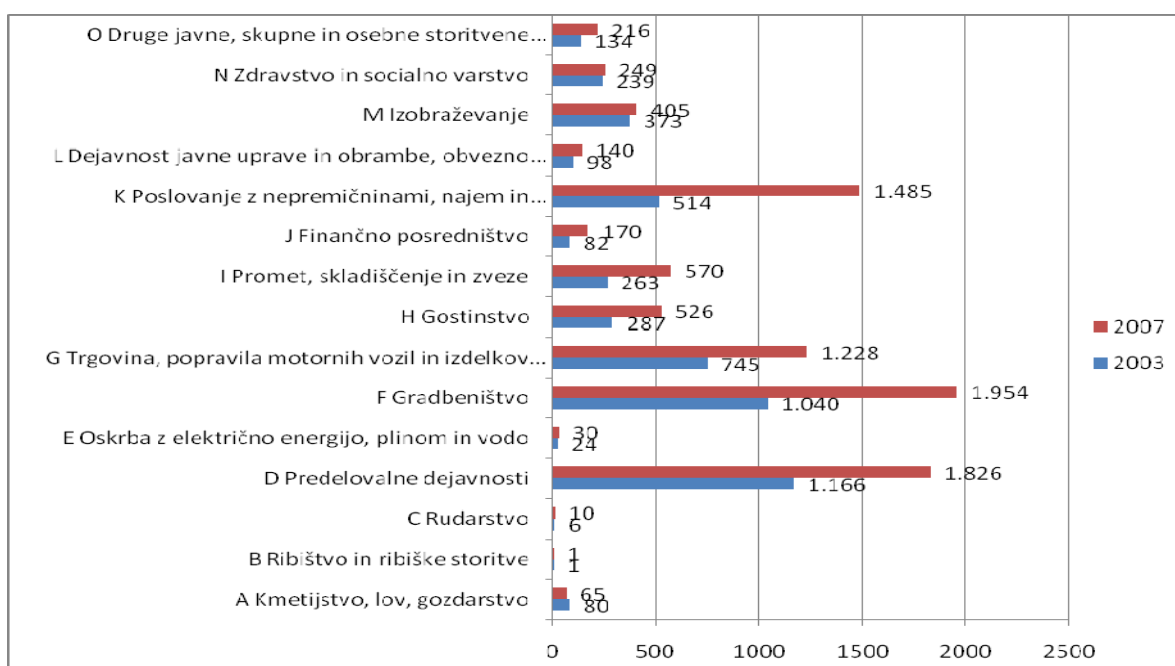
Izobraženo prebivalstvo je vsekakor koristno za vsako državo, a Kramberger ob tem opozarja, da prav »preizobraženost«¹¹ slovenske mladine povzroča vse težji prehod mladih v sfero dela. Slovenija glede na njeno ekonomsko stanje ni sposobna absorbirati tolikšnega števila izobražencev, saj je še zmeraj glavna gospodarska dejavnost predelovalna industrija, ki zaposluje predvsem polkvalificirano delovno silo, medtem ko so tehnološko zahtevnejša podjetja, panoge in sektorji slovenskega gospodarstva v manjšini (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007b: 64).

Da je povpraševanje po višje izobraženi delovni sili res manjše kot po polkvalificirani, prikazuje graf 3.5. Od leta 2003 pa do 2007 se je število prostih delovnih mest zelo povečalo v predelovalni, gradbeni, trgovski in skladiščni dejavnosti. Nekoliko bolj obetavno je povečanje povpraševanja po kadrih za poslovanje z nepremičninami, poslovnimi storitvami¹², zanemarljivo malo pa se je povečalo število prostih mest v izobraževalni in zdravstveno – socialni dejavnosti, s čimer lahko potrdimo Krambergerjevo trditev, da slovenski trg ne povprašuje dovolj po visoko izobraženemu kadru.

¹¹ Oseba ima višjo izobrazbo kot od nje zahteva delovno mesto (Borghans in de Grip 2000).

¹² V Sloveniji je vedno več gospodarskih družb, ki se ukvarjajo s prodajo skladov in finančnim svetovanjem.

Graf 3.5: Objavljena prosta delovna mesta po dejavnostih za leti 2003 in 2007¹³



Vir: **lastni izračun** iz podatkovne baze SURS.

Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo ter Ministrstvo za šolstvo in šport zadnja leta v medijih in po osnovnih in srednjih šolah promovirata izobraževanje za deficitarne poklice, po katerih je pomanjkanje na trgu delovne sile. Večina teh je tehničnih in naravoslovnih strok. Posledice kampanje, ki se je odvijala tudi v medijih, se kaže v povečanem številu prijav in vpisa dijakov na naravoslovno-tehniške programe¹⁴. V empiričnem delu bova med drugim dokazali, da je bil med študenti naravoslovno tehniških programov, eden ključnih kriterijev izbora študijskega programa prav možnost zaposlitve po zaključenem izobraževanju. V prihodnje bi bilo zanimivo spremljati število osipov in prepisov iz naravoslovno-tehniških programov ter tako opazovati, ali je kriterij boljše zaposlitvene možnosti bolj odločilen kot interes, zanimanje za študijski program. Tudi težko verjameva, da bi bil lahko nekdo, ki se za študijski program ne odloči zaradi notranjih vzgibov in veselja, tudi uspešen študent.

¹³ Začasni podatki.

¹⁴ <http://www.vpis.uni-lj.si>.

3.3.5 Povečanje fleksibilnosti na trgu delovne sile

Ignjatovič (2002b: 46) definira fleksibilizacijo trga delovne sile kot povečanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve in zaposlitvenih izkušenj posameznika. Za kazalec stopnje fleksibilnosti delovne sile Ignjatovič uporabi prevladujoče oblike zaposlovanja, ki se razlikujejo od oblike zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Izpostavi tri najpogostejše oblike: delo s skrajšanim delovnim časom, samozaposlitev in delo za določen čas¹⁵. Večja in boljša izobraženost in usposobljenost delovne sile praviloma povečuje njeno mobilnost in prilagodljivost in s tem tudi fleksibilnost trga delovne sile (Kajzer 2005).

V Sloveniji je prevladujoče oblika zaposlitve zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki pa jo delodajalci po sprejetju Zakona o delovnih razmerjih precej manj uporabljajo. Iz nekoč varne, stalne zaposlitve, je prišel čas, ko delodajalci uporabljajo bolj fleksibilne oblike zaposlovanja, saj so pravila o odpuščanju delavcev za delodajalce preveč rigidna in predstavljajo velik strošek (OpPrRaČV 2006).

Ignjatovič (2002b), Festić (2007) in snovalci *Operativnega programa razvoja človeških virov 2007 - 2013* (2006) vidijo v fleksibilizaciji zaposlovanja naslednje prednosti:

- Večja fleksibilnost zaposlovanja je pomemben korak k izboljšanju stanja za vse tiste, ki težko vstopajo na trg dela (iskalci prve zaposlitve, zaposleni, ki želijo spremeniti zaposlitev, brezposelni) (Ignjatovič 2002b: 96).
- Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko interpretira povečanje razširjenosti delnih zaposlitev kot pozitiven trend, saj naj bi tovrstne oblike zaposlovanja povečevale možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela (OpPrRaČV 2006: 84). Veliko strokovnjakov meni, da je velika brezposelnost v Evropi posledica prav nefleksibilnosti trga dela, saj institucije delodajalcem ne dopuščajo svobodnega odpuščanja delavcev in onemogočajo spreminjanje dolžine delovnega časa (Festić in ostali 2007: 3).

¹⁵ Ignjatovič podrobneje loči vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve: podjemne pogodbe, delavci najeti prek zaposlitvenih agencij, sposojeni delavci itd (Ignjatovič 2002b: 83).

Fleksibilizacija delovnih mest ima na mlade predvsem naslednje vplive:

- Večja fleksibilizacija delovnih mest mladim omogoča večjo možnost prehoda v zaposlenost, kot pa če bi bil trg dela tog, nefleksibilen. V Sloveniji je bistveno več prehodov v in iz zaposlitve pri mladi kot pa pri starejši populaciji (Svetlik 2000: 21).
- Ker je mladinska brezposelnost, predvsem med prvimi iskalci zaposlitve, precej visoka¹⁶, so mladi pogosteje primorani sprejeti katero od fleksibilnih oblik zaposlitev (določen čas, skrajšani delovni čas, preko podjemne pogodbe itd).

V zadnjem času se je močno povečalo zaposlovanje za določen čas (Slovenija se po deležu začasnih zaposlitev uvršča le nekoliko nad povprečjem EU), medtem ko je zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom relativno malo (OpPrRaČV 2006). Slednje se v državah EU uporablja predvsem za starejše delavce pri prehodu v upokožitev. Pri nas takšen način prehoda starejših delavcev v upokožitev ni razširjen.

V zadnjih letih se je močno povečal delež začasnih zaposlitev, saj je njihov delež v petih letih (med letoma 1999 in 2004) povečal za več kot 7 odstotkov (tabela 3.3). Slovenija se po deležu začasnih zaposlitev uvršča nad povprečje EU (Kajzer v Javornik 2006: 90).

Tabela 3.3: Delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti v Sloveniji in EU25 med 1999 in 2004 (v %)

	Slovenija			EU25		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
1999	10,2	9,6	10,8	12,3	11,7	13
2000	13,7	12,7	14,8	12,6	12	13,4
2001	13	12,1	14	12,9	12,1	13,7
2002	14,3	12,6	16,1	12,9	12,1	13,8
2003	13,7	12,6	14,9	13	12,4	13,8
2004	17,8	16,7	19,1	13,7	13,2	14,3

Vir: Socialni razgledi 2006: 90.

Zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom relativno malo (Kajzer v Javornik 2006: 90). V državah EU se uporablja predvsem za starejše delavce pri prehodu v upokožitev. Pri nas takšen način prehoda starejših delavcev v upokožitev ni razširjen, kar prikazuje tabela 3.4.

¹⁶ Glej tabelo 3.1.

Tabela 3.4: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v skupni zaposlenosti v Sloveniji in EU25 med 1999 in 2004 (v %)

	Slovenija			EU25		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
1999	4,2	3,3	5,2	16,1	6,1	29,5
2000	4,5	3,5	5,6	16,2	6,1	29,5
2001	4,4	3,4	5,4	16,3	6,2	29,6
2002	4,6	3,5	5,8	16,6	6,5	29,7
2003	4,9	3,8	6	17	6,6	30,3
2004	6,5	5	8,2	17,7	7	31,4

Vir: Socialni razgledi 2006: 90.

Spodnja tabela 3.5 prikazuje trende zaposlovanja za določen čas po starostnih skupinah. Iz prikaza je razvidno, da delež zaposlitev za določen čas med letoma 1996 in 2005 narašča v vseh starostnih skupinah, še posebej pa je ta izrazit v starostni skupini mladih, starih od 15 do 24 let.

Tabela 3.5: Razširjenost zaposlitev za določen čas v Sloveniji

starostna skupina	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2005
15-24 let	29,7	42,4	41,4	38,4	43,2	51	52,9	63,1	58,5
25-49let	5,3	9,1	8,3	8	9,5	9,3	10,8	13,6	14
15-64 let	8,4	14,1	11,5	10,8	12,8	13	14,6	17,8	16,8
50-64 let	3,4	10,3	1,7	2,8	6,6	4,8	6	7,7	6,2

Vir: EURSTAT in Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko 2006 tabela 11.

Delo s skrajšanim delovnim časom je koristno predvsem tistim, ki niso sposobni delati za polni delovni čas (npr. invalidom) oziroma želijo s tovrstnim razporedom dela lažje usklajevati družinsko in poklicno življenje, npr. mlade ženske (Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko).

Zanimivo je, da je delež te oblike zaposlitve najvišji ravno pri mladih, ki imajo manj zdravstvenih težav, so v dobri psihofizični kondiciji in običajno še nimajo svoje družine, zaradi katere bi morali usklajevati svoje poklicno življenje.

3.3.6 Ekspanzija študentskega trga delovne sile

Delo preko študentskih servisov predstavlja enega ključnih dejavnikov, ki vplivajo na zmanjšano povpraševanje po zaposlovanju mladih diplomantov. V Sloveniji je zelo razširjen študentski trg delovne sile (Svetlik 2000: 20), saj vedno več dijakov in študentov v času šolanja dela preko študentskih servisov. Študentsko delo je za delodajalce finančno ugodnejša oblika zaposlitve, ekspanzija in podaljševanje izobraževanja pa jim omogoča izbor med različnimi bodočimi strokovnjaki. Kako zelo razširjeno je študentsko delo dokazuje dejstvo, da število študentskih servisov, kot posrednikov med delodajalci in študenti in dijaki, strmo narašča¹⁷. Prav na račun razširjenosti in ugodnosti študentskega dela pa so študenti »konkurenca« mladih diplomantom, ki so zaključili izobraževanje in se želijo zaposliti.

3.3.7 Predpisi o zaposlovanju in odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih

Na zaposlovanje mladih poleg tržnih mehanizmov vplivajo tudi institucionalizirani zakonski in kolektivni predpisi s sodelovanjem med delodajalci, sindikati in državo (Trbanc v Kozoderc 2005b: 26).

➤ Država

Zelo pomemben mehanizem spodbujanja zaposlovanja mladih, predvsem dolgotrajno brezposelnih, je aktivna politika zaposlovanja. Tako na ravni EU kot posameznih držav so v raznih strategijah, smernicah in resolucijah predlagani različni ukrepi, s katerimi želijo spodbuditi zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih mladih, ukrepati zoper osip mladih v izobraževalnem procesu in modernizirati dejavnosti karijerne orientacije in zaposlitvenega svetovanja (Trbanc v Černak Meglič 2005c: 174).

Država lahko z naslednjimi ukrepi ureja oziroma spodbuja prehod iz šolanja v zaposlitev (Trbanc v Kozoderc 2005b: 26):

- s predpisi o izobraževalnih možnostih in prehodu med vrstami izobraževanja,

¹⁷ Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je v Sloveniji že več kot 54 agencij, ki se ukvarja z dejavnostjo posredovanja dela dijakom in študentom.
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela.

- z omejevanjem vpisnih mest na visokošolskih institucijah¹⁸,
- z usmerjanjem izobraževalnih odločitev s štipendijsko politiko,
- z možnost kombiniranja šolanja in dela,
- s sofinanciranjem pripravništva in drugih oblik pridobivanja delovnih izkušenj za mlade.

➤ **Delodajalci**

Odnos delodajalcev na zaposlovanje mladih je lahko boljši, če so vključeni v samo vsebino izobraževalnega procesa oziroma v samo politiko zaposlovanja. Dokaz za to je nizka stopnja brezposelnosti mladih v tistih državah, kjer so delodajalci aktivno vključeni v sam izobraževalni sistem preko vajeništva, praktičnega usposabljanja, zagotavljanja delovnih izkušenj. Države, v katerih se tovrstno sodelovanje redno izvaja, so Avstrija, Nemčija in Nizozemska (Trbanc v Černak Meglič 2005c: 174). V nekaterih državah EU se odvijajo posebne akcije, v katerih želijo spodbujati delodajalce, da zaposlijo mlade brez delovnih izkušenj, vsaj za določen čas.

3.3.8 Dejanske in pričakovane lastnosti mladih diplomantov

Mladi na trg dela vstopajo z različnim predznanjem, delovnimi izkušnjami, pričakovanji in osebnostnimi lastnostmi. Zelo nazorno je dejavnike vpliva na zaposlovanje mladih v zborniku Zaposlovanje in socialno vključevanje definirala Trbančeva. Lastnosti mladih je razdelila na:

- dejanske, objektivno določljive (novo znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj),
- pripisane lastnosti (splošne predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih) (Trbanc 2005a).

¹⁸ Država z omejevanjem vpisnih mest na visokošolskih institucijah regulira zaposlovanje diplomantov. Najbolj naju moti to, da država v javnem šolstvu omejuje vpis na družboslovju in humanizmu, medtem ko se v zasebnem šolstvu vpis na omenjena študija povečuje. Pa bo takšna poteza države izboljšala trenutno situacijo – problem zaposlovanja svežih diplomantov? Dokler bo v zasebnih visokošolskih institucijah glavno merilo večji vpis študentov na zasebne zavode in ustvarjanje dobička, ne pa zagotavljanje kakovostnega študija, meniva, da se stanje ne bo vidno izboljšalo, kvečjemu bo ostalo enako, kot je sedaj ali pa se bo celo poslabšalo (vprašljivost zaposljivosti diplomantov 1. stopnje). Merilo kakovosti študijskega programa je uspešnost prehoda študentov iz nižjega v višji letnik, ne pa število študentov, vpisanih v letnik, kakor je sedaj.

Pripisane lastnosti mladih diplomantov

Cam Marston (2007) poimenuje generacijo, ki se je rodila po letu 1980 generacija Y, o kateri naj bi med delodajalci krožili naslednji miti: ne upoštevajo delovne etike, neradi delajo nadure, ne razmišljajo o prihodnosti, ne spoštujejo avtoritete in ne želijo odrasti. V svojem članku avtor delodajalce prepričuje, da ti miti večinoma ne držijo, saj lahko mladi, enkrat ko pridobiš njihovo zaupanje, razvijejo močno organizacijsko pripadnost in bistveno prispevajo k uspešnosti organizacije.

Tradicionalno pripisane lastnosti mladih Trbančeva (2005a) opredeli kot splošne predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih. Na težjo zaposljivost mladih po mnenju delodajalcev vplivajo naslednje lastnosti: manjša odgovornost in pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost in nagnjenost k spremembam utečenih praks itd.

Pozitivne lastnosti, zaradi katerih so mladi prav zaradi vse večje fleksibilizacije konkurenčni preostali delovni sili na trgu dela, so: veliko bolj sprejemljivi za spremembe v delovnem procesu, inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni, zaradi česar so pogosto pripravljeni sprejeti slabšo zaposlitve, s slabšimi delovnimi razmerami in plačilnimi pogoji (Trbanc v Kozoderc 2005b: 18).

Dejanske, objektivno pripisane lastnosti mladih diplomantov

Po mnenju Trbančeve imajo mladi diplomanti, ki vstopajo na trg dela, predvsem novejše (teoretično) znanje, posedujejo več znanja tujih jezikov in računalniškega, informacijskega znanja, so komunikativni, znajo delati v skupinah, na projektnih delih itd (Trbanc v Černak Meglič 2005c: 174).

Kljub tovrstnim izkušnjam pa veliko delodajalcev pripisuje velik pomen prav formalnim delovnim izkušnjam. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje, ki jih navaja Verša, delodajalci (skoraj polovica) takoj za izobrazbo, kot drugi najpomembnejši pogoj navajajo delovne izkušnje (Verša 2003), a vendar bolj ko bodo lahko delodajalci vključeni v sam izobraževalni proces in vplivali na vsebino izobraževanja, manjši pomen bodo pripisovali delovnim izkušnjam (Trbanc v Kozoderc 2005b: 18).

V najinem empiričnem delu sva se ukvarjali tudi z vprašanjem, kakšne izkušnje imajo delodajalci¹⁹ z usposobljenostjo mladih diplomantov. Rezultati²⁰ (glej tabelo 3.6) so pokazali, da imajo diplomanti največ znanj in sposobnosti za delo z računalnikom in uporabo interneta, za pridobivanje novega znanja, pripravljenost »zagrabiti nove priložnosti«, pisanje in branje v tujem jeziku, navezovanje in vzdrževanje družbenih stikov (networking), razumevanje in reševanje problemov, za delo v timu. Najmanj pa imajo diplomanti razvite sposobnosti dela pod stresom, samostojnega in odgovornega dela, učinkovite izrabe časa. Kadroviki so nizko ovrednotili tudi strokovnost in prakso na področju, na katerem so diplomanti pridobili diplomo, kar je nekoliko presenetljivo, saj Kramberger navaja prav nasprotno, in sicer da delodajalci pravijo, da imajo diplomanti kar dobro poklicno znanje. Tudi on je sicer prišel do podobne ugotovitve v zvezi s kritikami delodajalcev na račun pomanjkanja nepoklicnih in netehničnih sposobnosti diplomantov (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007a: 47).

¹⁹ Kadroviki so nabor znanj in spretnosti diplomantov ocenjevali na Likertovi 7-stopenjski lestvici, kjer je 1 pomenilo izredno malo, 7 pa izredno veliko.

²⁰ V anketi je sodelovalo 30 kadrovikov.

Tabela 3.6: Znanje in sposobnosti diplomantov

Znanja in sposobnosti diplomantov	Povprečno izkazana stopnja znanja in sposobnosti diplomantov
Sposobnost dela z računalnikom in internetom	6,00
Sposobnost hitrega osvajanje novega znanja	5,46
Pripravljenost zgrabiti priložnost	4,93
Sposobnost pisanja in branja v tujem jeziku	4,89
Sposobnost navezovanja in vzdrževanja družbenih stikov	4,74
Opaziti in razumeti problem	4,50
Sposobnost timskega dela	4,50
Sposobnost jasnega izražanja	4,25
Pripravljenost premlevanja lastnih idej in idej drugih	4,18
Sposobnost predstavitve idej, poročil drugim	4,14
Sposobnost pisanja poročil in dokumentov	4,04
Interdisciplinarnost	4,00
Sposobnost dela pod stresom	3,86
Sposobnost samostojnega in odgovornega dela	3,86
Sposobnost postaviti se zase	3,85
Sposobnost koordinacije aktivnosti	3,82
Sposobnost učinkovite izraba časa	3,79
Strokovnost in praksa na nekem področju	3,43
Pogajalske sposobnosti	3,39
Sposobnost motiviranja drugih	3,32
Sposobnost učinkovitega odločanja v težavnih situacijah	3,26

Vir: Analiza pričakovanj delodajalcev o Kariernem centru Univerze v Ljubljani 2006.

Diplomanti, ki prvič vstopajo na trg dela, nimajo formalnih delovnih izkušenj, kar vsekakor lahko oteži njihov vključitev. V visokošolskem prostoru se trenutno odvija bolonjska reforma, ki med drugim spodbuja študijske prakse, ki so vsekakor dobrodošla novost predvsem v družboslovnih programih.²¹ Šele čez nekaj let bodo vidni učinki.

V družbi še zmeraj velja miselnost, ki je morebiti še vpliv starega političnega sistema in sicer, kaj lahko država in druge institucije naredijo za posameznika. Mu morajo zagotoviti delo? Stanovanje? Kaj, ko bi se posameznik aktiviral in pravočasno začel načrtovati svojo karierno pot? Zaposlitvene možnosti lahko izboljšajo tako, da si že v času študija naberejo vsaj nekaj izkušenj iz svojega študijskega področja in tako spoznajo naravo samega dela ter navežejo stike s potencialnimi delodajalci. Problematični so predvsem tisti študenti, ki sicer intenzivno

²¹ Naravoslovno-tehniški programi so do sedaj imeli več vaj in praktičnih usposabljanj.

delajo preko študentskega servisa, a so njihova dela bolj kot strokovno finančno nagrajena. Ti študenti imajo dvojno izgubo. Zaradi zapolnjenega delavnika ne morejo dobro študirati, hkrati pa jim študentsko delo dolgoročno ne prinese neke večje koristi²².

3.4 NAJPOGOSTEJŠI NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE MED MLADIMI DIPLOMANTI

Delodajalci uporabljajo različne metode izbiranja delavcev. Katero metodo bo kadrovik/delodajalec uporabil, je odvisno od vrste kadra in delovnega mesta, za katerega išče kandidate. Svetlik navaja naslednje najpogostejše načine kadrovanja (Svetlik v Možina 2002: 135–137):

➤ *Neformalna metoda pridobivanja kadrov*

Najstarejša in še zmeraj zelo pogosto uporabljena metoda kadrovanja je neformalna metoda pridobivanja kadrov, ki temelji na poizvedovanju pri prijateljih, zaposlenih in profesionalnih kolegih.

➤ *Neposredno javljanje kandidatov pri delodajalcih*

Iskalci zaposlitve lahko delodajalcu dajo brez kjerkoli objavljene potrebe po novih kadrih, ponudbo za delo. Veliko delodajalcev si tovrstne prošnje shranjuje in jih pregleda takrat, ko potrebuje nove kadre.

➤ *Vzpostavljanje stika s šolami*

Načinov sodelovanja s šolami je precej. Nekatera podjetja vabijo na obisk dijake in študente in se jim predstavijo. Delodajalci vedno pogosteje sodelujejo z dijaki in študenti pri seminarskih, diplomskih in projektnih nalogah, jim nudijo opravljanje prakse pri njih. Po Plumbleyu (v Možina 2002: 139) je za delodajalce, kadrovice najučinkovitejši način iskanja diplomantov vzpostavljanje stika prav s šolami.

²² To delo sicer ni čisto nekoristno. Zelo veliko študentov z natakarskim delom, promocijami in deli hostes razvijajo svoje komunikacijske spretnosti in sposobnosti za delo z ljudmi, katere delodajalci zelo cenijo. Zagotovo pa ta dela ne smejo trajati ves čas študija.

➤ ***Štipendiranje***

Gre za načrtno pridobivanje kadra. Delodajalci dijakom in študentom nudijo denarno pomoč, praktično usposabljanje in si na ta način pridobivajo usposobljene delavce.

➤ ***Javne službe za zaposlovanje, lokalni uradi za delo***

Tamkajšnje baze iskalcev zaposlitve so vedno polne.

➤ ***Zasebne agencije za zaposlovanje***

Proti plačilu podjetjem pomagajo pri iskanju novega kadra. V primerjavi z zavodom za zaposlovanje je njihova baza iskalcev zaposlitve manjša. Običajno se podjetja tovrstnih storitev poslužujejo, ko iščejo profesionalen, vodilen kader.

➤ ***Objave na javnih oziroma vidnih mestih in medijih***

Delodajalci glede na poseben del populacije izberejo mesto, medij, za katere pričakujejo, da je največ možnosti, da kandidati razpisano delovno mesto opazijo. Vedno pogostejši način objavljanja prostih delovnih mest so spletni portali, ki so namenjeni taki iskalcem kot zaposlovalcem.

➤ ***Zaposlitveni dogodki***

Zaposlitveni dogodki so priložnost, kjer se srečajo delodajalci in (bodoči) iskalci zaposlitve. Pri nas se tovrstni dogodki odvijajo šele zadnja leta. Eden največjih je *Kariera*, ki ga organizira podjetje Moje.delo. Primeren je predvsem za iskalce zaposlitve s srednjo ali nižjo izobrazbo, medtem ko je ponudb za visokošolske ali univerzitetne kadre dokaj malo²³. Primer dobre prakse je *Zaposlitveni most*, ki ga zadnji dve leti za svoje študente organizira Fakulteta za družbene vede. Prednost tovrstnega dogodka pred *Kariero* je predvsem v tem, da so delodajalci fokusirani na družboslovni kader, delijo svoje izkušnje in nasvete s študenti.

Brezposelnost je eden izmed večjih družbenih problemov, v katerem različne zaposlitvene agencije, servisi in založbe vidijo priložnost zaslužka. Iskalcem zaposlitve ponujajo proti plačilu različne storitve in priročnike, s katerimi si lahko izboljšajo svoje zaposlitvene

²³ Novembra 2007 se je Maja udeležila njihovega zaposlitvenega dogodka, kjer je izkoristila priložnost in se pogovarjala s podjetji, ki so bila tam prisotna. Večina jih je zaposlovala kadre s srednješolsko izobrazbo, medtem ko je bilo povpraševanja po visoko izobraženih precej manjše. Izmed teh so podjetja iskala predvsem metalurge, strojnike in gradbenike. Veliko obiskovalcev dogodka je z namenom potencialne zaposlitve pustilo svoje osebne podatke, čez mesec dni pa so jih podjetja kontaktirala, ker so jim želela prodati katero od njihovih storitev (KD – predstavitev in prodaja skladov itd).

možnosti. Vedno več je amerikaniziranih priročnikov z nasveti (*Kakšne barve je moje padalo* itd), ki niso prilagojeni slovenskemu okolju, kulturi in vrednotam posameznikov ter delodajalcev.

Rosensteinova med pet najučinkovitejših načinov iskanja zaposlitve uvršča naslednje:

1. iskanje zaposlitve preko poznanstev,
2. iskanje zaposlitev preko zaposlitvenih oglasov,
3. iskanje zaposlitev preko zaposlitvenih agencij,
4. pošiljanje prošenj na slepo,
5. osebni pristop k izbranemu delodajalcu (Rosenstein 2007: 27).

Zelo temeljito raziskavo o tem, na kakšen način dejansko brezposelni mladi diplomanti iščejo zaposlitev, je naredila Trbančeva (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 48) in sicer na podlagi Ankete o delovni sili za drugo četrtletje 2006. Rezultate prikazuje tabela 3.7.

Tabela 3.7: Načini iskanja zaposlitve mladih brezposelnih diplomantov (do 29 let)

Metoda (uporaba v zadnjih 4 tednih)	Visoka univerzitetna izobrazba (%)	Višja ali visoka strokovna izobrazba (%)
Intenzivno pregledovanje oglasov v časopisih, revijah, na spletu	100	98,3
Javljanje na oglase v časopisih	94,3	91,5
Spraševanje neposredno pri delodajalcu	75	79,3
Spraševanje sorodnikov, prijateljev, znancev	73,1	86,3
Čakanje na odgovor na vlogo za zaposlitev	63,6	82,2
Razgovor ali testiranje pri delodajalcu	61,7	73,8
Iskanje zaposlitve na ZRSZ	48,5	46,5
Čakanje na klic iz ZRSZ	40	33,8
Zasebne agencije	32,3	35,3

Vir: Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007: 48.

Kot je razvidno iz zgornje tabele, mladi brezposelni diplomanti najpogosteje uporabljajo intenzivno pregledovanje oglasov v časopisih, revijah in na internetu, na zanje zanimive oglase se tudi zelo pogosto odzovejo (več kot 90%). Zelo pogoste metode iskanja so tudi spraševanje neposredno pri delodajalcu, čakanje na odgovor na prošnjo za zaposlitev in razgovor ali testiranje pri delodajalcu. Nekoliko manj to uporabljajo diplomanti z visoko univerzitetno izobrazbo. Manj kot polovica mladih brezposelnih diplomantov kot enega izmed

načinov iskanja zaposlitve uporablja Zavod za zaposlovanje. Zanimiv je zadnji podatek, ki nam pove, da zgolj tretjina mladih brezposelnih diplomantov uporablja zasebne agencije za zaposlovanje, katerih število se v zadnjih letih v Sloveniji povečuje.

Rezultati Trbančeve raziskave kažejo, da mladi diplomanti ne zaupajo dovolj institucijam, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela. Mnogi na ZRSZ in zasebne agencije gledajo kot na zadnjo točko, kamor bi se obrnili, če bi iskali zaposlitev, kar tudi potrjujeva tudi v empiričnem delu najine naloge. Največ zadržkov imajo do zasebnih agencij, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela, kar lahko pripišemo preteklim negativnim poročanjem o njih v medijih in da so to relativno nove storitve, ki se šele postopoma vpeljujejo v slovenski prostor. Veliko je takih, ki od služb za posredovanje dela pričakuje, da jim bodo one našle delo²⁴.

Zanimivo bi bilo vedeti ali se ti diplomanti poslužujejo več načinov iskanja dela hkrati, kajti sama pogostost uporabe posameznih virov ne pove veliko. Vsekakor je potrebno za učinkovito iskanje uporabljati več načinov hkrati, kar v informacijski družbi ni težko.

²⁴ Opažava tudi na predstavitvah Kariernega centra, ki pričakujejo, da bo naenkrat to kar njihova dolžnost, da jim priskrbi delo.

4. NAČRTOVANJE KARIERE

4.1 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV

➤ Kariera

Z izrazom kariera označujemo življenjsko, poklicno pot, pomeni pa narediti kariero, naglo napredovati. Konrad in Hall opredelita kariero predvsem iz subjektivnega vidika. Konrad (1996: 6) poudarja, da »kariera ni samo tehničen pojem, ki pomaga logično urejevati množico del, temveč je perspektiva, s katero posameznik celostno interpretira to, kar se dogaja z njim pri delu, in na katero se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe.« Hall (1976) dodaja, da je pri tem potrebno poznavanje naših stališč, vedenja.

Poklici in vrste kariere so povezane z različnimi kulturnimi in subkulturnimi tipi (Konrad ibid: 6). Pojem kariera se je v Slovenskem okolju začel pojavljati šele pred nekaj leti. Pred vstopom v tržno gospodarstvo pa je imel pojem precej negativen pomen. Karierist je bil tisti, ki je šel »preko« trupel, samo da je zasedel boljši položaj v organizaciji (Brečko 2006: 20). Okoliščine so se spremenile, s tem pa tudi pojmovanje kariere. Danes množičnega zaposlovanja ni več, izginjajo tradicionalni poklici. Razmišljanje, da bomo v neki organizaciji delali vse življenje, je zelo optimistično, skoraj nerealno (Konrad ibid: 5).

Konrad (ibid: 9) razlike med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere opredeli tradicionalno in sodobno pojmovanje (glej tabelo 4.1).

Tabela 4.1: Pojmovanje kariere

Tradicionalno pojmovanje kariere	Sodobno pojmovanje kariere
• Zagotovljena je polna zaposlenost. • Stabilna in enosmerna poklicna pot. • Razvoj kariere pomeni premik navzgor. • Razvoj kariere zadeva predvsem poklicno življenje. • Razvoj kariere je usmerjen predvsem na nove in mlajše zaposlene.	• Polna zaposlenost izgublja pomen. • Poklicne poti so neenakomerne, pretrgane in različno intenzivne. • Razvoj kariere lahko pomeni tudi premik navzdol ali vstran. • Na razvoj kariere vplivajo družina in druge življenjske vloge, nepovezane z zaposlitvijo. • Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.

Vir: Konrad ibid: 9.

Ravno zaradi tovrstnih trendov je toliko bolj pomembno, da posamezniki dobro poznajo svoje potrebe, sposobnosti in ambicije, saj so le te pogoj za uspešno načrtovanje kariere.

➤ Vrste kariere

Kariere se med seboj lahko razlikujejo predvsem zaradi posameznikov subjektivnih razlogov oziroma motivov, ki ga ženejo k uresničitvi katerih izmed svojih teženj. Driver (1980) klasificira kariere na stalne, prehodne, linearne in ciklične.

Stalne kariere: za to kariero se posameznik odloči v mladosti in naj bi trajala celo življenje. V tem toku ni nekih večjih sprememb. Odloči se predvsem zaradi potrebe po varnosti in redu. V primeru večjega tehnološkega napredka, ki mu posameznik ne more slediti, lahko pride do zastarelosti poklica. Primera takšne kariere sta zdravnik in mizar.

Prehodne kariere: posamezniki pogosto menjajo delovna mesta, zahtevnost je običajno na podobnem nivoju. Njegov motiv pri tem sta želja po pestrosti in neodvisnosti, spremlja pa ga strah pred prevzemom odgovornosti. Primera prehodne kariere sta igralec in priučen delavec.

Linearne kariere: posameznik se za to vrsto kariere odloča po zaključku študija in ob tem stremi k čim večjemu premiku na hierarhični lestvici. Njihovi motivi so predvsem potreba po moči in storilnosti. Primeri kariere so vodstveni delavci in profesorji.

Ciklične kariere: posameznik v ciklu 5 do 7 let menja področje ali vsebino dela. Njegov temeljni motiv sta doseganje uspeha in osebna rast. Primer takšne kariere so lahko pisatelji in podjetniki.

Od vsakega posameznika je odvisno, v kateri vrsti prepozna svoje motive. Veliko je tudi takih, ki poseduje več motivov iz različnih klasifikacij. Precej težko verjameva, da se posameznik odloči za poklic zdravnika samo zaradi potrebe po varnosti in redu. Veliko zdravnikov je precej ambicioznih, si želijo vodstvenih funkcij, ugleda, moči²⁵.

➤ Načrtovanje kariere

Poleg samega delovnega cikla, Brečko (2006: 20) v načrtovanje kariere uvršča tudi življenjski in družinski cikel. Pravi, da je načrtovanje kariere proces, ko posameznik ugotavlja lastna

²⁵ Spremljava študijsko pot prijateljev, ki študirajo medicino oziroma že opravljajo svoj poklic. Večina teh je izjemno ambicioznih, a tekmovalnih med seboj. Delo zdravnika ni kontinuirano delo, saj se mora ves čas izobraževati in usposablјati. Mnogi ne opravljajo samo poklica zdravnika, ampak se zraven ukvarjajo kot raziskovalci, novinarji, politiki itd.

prepričanja, vrednote, interese, svoje posebne sposobnosti in omejitve²⁶. V posameznih življenjskih ciklih ima različne potrebe, cilje, učne in delovne aktivnosti. Zaradi načrtovanja kariere je posameznik bolj ustvarjalen, zadovoljen, organizacija pa posledično bolj učinkovita (Brečko 2006:20).

Kariero lahko načrtujemo za daljše časovno obdobje. V tem času lahko na poti opravljamo različne poklice, zamenjamo delodajalce itd.

➤ **Izbira poklica**

Izbira poklica je sinonim za načrtovanje kariere, še posebej v primeru, če na kariero gledamo v ožjem smislu – kot na poklicno kariero. Izbira poklica ohranja svoj poseben status že iz časa, ko je začetna odločitev za poklic pomenila odločitev za celo življenje, v današnjem času pa bo posameznik v svojem življenju zamenjal poklic vsaj šestkrat (Brečko 2006). »Karijerne poti so v današnjem času vse manj vidne in zato ne ostajamo dolgo časa samo na eni poti, ampak prehajamo iz ene poti na drugo skoraj neopazno (Clark v Counsell 1996: 34).« Iz tega lahko sklepamo, da izbira poklica ni več enkratni dogodek, temveč dalj časa trajajoč proces, ki se skozi različna obdobja razvija in spreminja (Lloyd in Bereznicki 1998: 269).

Ko danes govorimo o izbiri poklica, mislimo predvsem na izbiro ustreznega študija (ki nas bo pripeljal do določenega poklica), premalo poudarka pa je na sami izbiri poklica oziroma določitvi osebnih in poklicnih ciljev (Kozoderc 2005a: 16). Mladi se načrtovanja kariere lotijo tako, da najprej izberejo študij, ki jih veseli, šele potem pa poklic (Ažman in Rupar 2005: 13), bolje pa bilo najprej izbrati poklic, šele na to pa ustrezen študij. Izbira študija pa predstavlja le enega od nešteti korakov načrtovanja kariere. »Pravilna« odločitev izbire poklica namreč zahteva od posameznika logično-sistematični pristop, kar pomeni, da je odločitev možna le na podlagi dobrega poznavanja samega sebe, poznavanja razmer na trgu dela in poklicev ter primerne izbire študija (Jamnik 2006b). Tak pristop Hodkinson (1998: 302) imenuje tehnično-racionalni pristop k izbiri poklica.

²⁶ Karierni center nudi študentom in dijakom študijsko in karierno svetovanje. Če je posameznik dobro informiran o poklicih, zaposlitvenih možnostih in pozna svoje interese, sposobnosti, bo lažje načrtoval svojo kariero.

4.2 TEORIJE RAZVOJA KARIERE

Navadno si karierni svetovalci pri oblikovanju določenega pristopa kariernega svetovanja pomagajo z številnimi teorijami razvoja kariere. Vsaka od njih odseva značilnosti dela določenega časovnega obdobja in se od povsem enostavnih opisov vrst dela ter sposobnosti posameznikov, potrebnih za opravljanje dela, vse bolj pomika na področje človekove samoaktualizacije, v novejšem času pa vse bolj na področje posameznikovih vrednot in uresničevanja njegove samopodobe (Brečko 2006: 49).

V nadaljevanju bova opisali le nekaj, po najinem mnenju, najpomembnejših teorij, ki imajo, ne glede na spremembe dela, ki so se zgodile skoraj stoletje nazaj, še danes pomembno vlogo pri načrtovanju in razvoju kariere posameznika.

Teorije razvoja kariere lahko opazujemo s pomočjo dveh paradigem (Pavlin 2007: 662–663):

1. **Ekstrinzična paradigma teorije razvoja kariere** se ukvarja z vprašanjem vpliva družbenih, ekonomskih in ostalih dejavnikov iz okolja na izbiro poklica.
2. **Intrinzična paradigma teorije razvoja kariere** se ukvarja z vprašanjem individualnih razlik med posamezniki ter dejavniki, ki nanje vplivajo.

4.2.1 Ekstrinzične teorije razvoja kariere

Po tej skupini teorij izbira poklica ni neposredno povezana z lastnostmi in motivi posameznika, temveč z dostopnostjo delovnih mest in izobraževalnih sistemov. S to paradigmo se ukvarjajo mnoge teorije (Pavlin 2007: 662):

1. Teorija naključnih dogodkov izobrazbo posameznika vidi kot signal, ki sporoča delodajalcu, za katero delo je kandidat za zaposlitev najbolj primeren. Delodajalcu pove, na katerem delovnem mestu bo kandidat dosegel najvišjo stopnjo delovne produktivnosti. Kandidati z višjo stopnjo izobrazbe naj bi bili bolj produktivni, zato so delodajalci pripravljeni več vlagati v njihovo nadaljnje učenje (Spence 2001: 410, 429).
2. Certifikatna teorija predpostavlja, da ima izobraževalni sistem funkcijo kontrole dostopa do trga dela.

3. Teorija omrežij pa predpostavlja, da ima izobraževalni sistem funkcijo generatorja socialnih vezi.

Vse te teorije se ukvarjajo z vprašanjem, kako posameznik po koncu šolanja preide v svet dela. Vemo pa, da se karierna pot ne začne z vstopom na trg dela, ampak že veliko bolj zgodaj, z izbiro srednje šole in kasneje fakultete.

Za razliko od teorij dostopnosti delovnih mest in izobraževalnim sistemom, strukturalistične teorije pri razlagi dejavnikov izbire poklica upoštevajo tudi družbeno okolje²⁷, v katerem posameznik živi in deluje. Najpomembnejši dejavnik izbire poklica po mnenju strukturalistov (Kidd 2006: 23) predstavlja družina, saj določa posameznikov kulturni in družbeni položaj, kar se odraža v posameznikovi izbiri izobrazbe in poklica. V svojih teorijah se strukturalisti ukvarjajo predvsem s socialno-ekonomskim statusom poklica, segregacijo trga delovne sile in spolno segregacijo, ki vplivajo na percepcijo posameznika o stanju na trgu dela in poklicu. Roberts (v Kidd 2006: 24–25) domneva, da je izbira poklica prej mit kot pa posameznikova zavestna odločitev, saj na izbiro poklica vpliva socialna stratifikacija, ne pa posameznik sam. S tem strukturalistične teorije zavračajo del psiholoških teorij razlage izbire poklica, predvsem teorijo zahtev in lastnosti, ki bodo podrobneje predstavljene v naslednjem poglavju.

4.2.2 Intrinzične teorije razvoja kariere

Intrinzične teorije razvoja kariere temeljijo na predpostavki, da se posameznik o izbiri izobraževalnega sistema odloča samostojno, medtem ko je zasedba delovnega mesta veliko bolj odvisna od različnih dejavnikov okolja. Temeljna teoretska usmeritev te paradigme je teorija lastnosti in zahtev, ki so jo kasnejši teoretiki še dopolnili in se vprašanja razvoja kariere lotili še z vidika osebnega razvoja posameznika (razvojne teorije razvoja kariere). Čedalje bolj jasno namreč postaja, da je poklicno odločanje proces, ki poteka od posameznikovega otroštva do upokojitve in da posameznik v tem obdobju sprejema številne poklicne odločitve. Razvojni pristop obravnava poklicno odločanje kot proces, ki poteka skozi celotno posameznikovo aktivno obdobje (Niklanović in drugi 1993).

²⁷ Z družbenim okoljem misliva tudi na gospodarstvo in trg delovne sile.

Parsonsova teorija lastnosti in zahtev (»Trait and factor theory«)

F. Parsons (v Lapajne 1997) je prvi uvedel na podlagi psiholoških testov na poklicnem področju načela diferencialne psihologije, ki temelji na opazovanju in merjenju razlik med ljudmi. Leta 1909 je opisal poklicno svetovanje kot stopenjski proces, v katerem po eni strani spoznavamo lastnosti posameznika, po drugi strani pa analiziramo podatke o poklicih (zahteve dela). Posameznik pride do zrele, racionalne odločitve na podlagi sistematične primerjave svojih lastnosti z zahtevami poklica (Lapajne 1997: 15). Potrebno je torej pravilno ugotoviti in izmeriti posameznikove lastnosti (sposobnosti, interes, stališča, motivacijo itd) in zahteve poklica ter nato poiskati poklic, ki je za posameznika najprimernejši. V takem pristopu je poklicno odločanje omejeno na tisti trenutek, ko posameznik sprejema in sprejme odločitev o svojem poklicu (Niklanović in drugi 1993: 17).

Parsonsova teorija lastnosti in zahtev je bila deležna kar nekaj kritik. Glavne kritike so se nanašale predvsem na njeno statičnost. R.S.Sharf (Zunker v Cvetko 2002: 22) je ocenil, da je Parsonsova teorija »bolj statična kot pa dinamična, ki se sicer usmeri na posameznikove lastnosti, vendar pa ob tem premalo upošteva interese, vrednote, stališča, dosežke in osebno rast ter spremembe pri posamezniku.«

Nadaljnje pomankljivosti omenjene teorije so:

- prepričanje, da je izbira poklica racionalna in zavestna odločitev (večina odločitev je podzavestnih);
- pomanjkljive informacije o poklicnih skupinah (četudi spada poklic v neko poklicno skupino, se razlikuje od drugih poklicev glede na delovno področje);
- teorija ne omogoča analize redkih poklicev;
- teorija ne sledi trendom na trgu dela;
- posameznik (svetovanec) je v podrejeni, pasivni drži (Lapajne 1997: 19).

Hollandova teorija izbire poklica

V svoji teoriji se Holland (v Lapajne 1997), podobno kot pred njim Parsons, ukvarja z poučevanjem razlik interesov med posamezniki, zato ga štejemo za diferencialista. Holland nadaljuje tradicijo teorije lastnosti in zahtev, vendar s to razliko, da posameznika obravnava kot celotno osebnost, torej upošteva njegove interese, vrednote in stališča.

Posameznike Holland na podlagi poklicnih interesov razvrsti v 6 tipov (Hollandova matrika poklicno-osebnih tipov): realistični (realistic), raziskovalni (investigative), umetniški (artistic), socialni (social), podjetniški (enterprising), konvencionalni tip (conventional), ki so prikazani v tabeli 4.2. Podobno Holland razvrsti (delovna) okolja, saj verjame, da naravo okolij in poklicev določajo osebnostne lastnosti posameznika, ki v njih dela. Verjame, da posameznik išče takšne poklice (delovno okolje), ki mu bodo omogočali uporabiti njegove spretnosti in sposobnosti ter izraziti njegova stališča in vrednote (Lapajne 1997: 42). Po njegovem mnenju je izbira poklica rezultat ujemanja posameznikove osebnosti in lastnosti okolja, kar vodi do zadovoljstva z zaposlitvijo (Kidd 2002: 16). Zadovoljstvo, stabilnost in uspeh pri poklicem delu so odvisni predvsem od tega, ali je posameznik izbral področje dela, ki ustreza tipu njegove osebnosti (Ažman in Rupar 2005: 30). Zato je še toliko bolj pomembno, da posameznik pozna svoje prednosti in slabosti, prepričanja in nagnjenja, kar s skupno besedo imenujemo »poznavanje samega sebe« (Steward in Knowles 1999: 370).

Tabela 4.2: Značilnosti posameznih tipov osebnosti po Hollandu

Tip osebnosti	Osebnostne lastnosti posameznika	Poklic
<i>Realistični</i>	• dejavnosti, ki vsebujejo nedvoumno, urejeno in sistematično ravnanje s predmeti, stroji ali živalmi • odpor do raziskovalnih, socialnih ali terapevtskih dejavnosti • asocialen, konformist, praktičen, nefleksibilen • ceni konkretne stvari, denar, moč in družbeni položaj	Mehanik, kmetovalec, električar
<i>Raziskovalni</i>	• dejavnosti, ki vsebujejo opazovalno, simbolično, sistematično in ustvarjalno raziskovanje fizikalnih, bioloških in kulturnih pojavov • odpor do prepričevanja drugih, do socialnih in ponavljajočih se dejavnosti • analitičen, kritičen, introspektiven, neodvisen, racionalen • ceni znanost	Biolog, kemik, fizik, antropolog
<i>Umetniški</i>	• nejasne, svobodne in nesistematične dejavnosti, v katerih na stvarnem, abstraktnem, humanem področju ustvarja umetniške oblike • odpor do sistematičnosti in urejenosti • čustven, sposobnost izražanja, intuitiven, odprt do novosti	Komponist, glasbenik, gledališki direktor, pisatelj
<i>Socialni</i>	• dejavnosti, ki vključujejo delo z ljudmi • odpor do dela s stroji, orodji ali materiali • kooperativen, empatičen, družaben, čuteč,	Učitelj, svetovalec, klinični psiholog
<i>Podjetniški</i>	• dejavnosti, ki vključujejo delo z ljudmi • ceni poslovne in ekonomske dosežke • vodstvene sposobnosti, avanturist, ambiciozen, energičen, družaben, dominanten	Prodajalec, menedžer, televizijski producent,
<i>Konvencionalni</i>	• dejavnosti, ki vključujejo urejeno in sistematično delo s podatki • ceni poslovne in ekonomske dosežke • natančen, skrben, nefleksibilen, varčen, gospodaren	Knjižničar, finančni analitik, bankir, davčni svetovalec

Vir: Niklanović in drugi 2005: 16.

Holland uspešnost kariere povezuje z osebnostnimi značilnostmi posameznika, zanemarja pa raven intelektualnega kapitala. Zagovarja stališče, da je socialno okolje primaren vir oblikovanja posameznika (podobno meni Roeva, kot bomo videli v nadaljevanju), ki vpliva na njegovo osebno usmerjenost in kasnejšo izbiro kariere. Njegova teorija podpira uporabo

različnih psihodiagnostičnih testov (najbolj znani so Iskanje poklicne poti – *Self-Direct Search* (SDS), Inventar poklicnih preferenc – *Vocational Preferences Inventory*, Inventar interesov – *Strong Interest Inventory*) in zgodnjega odkrivanja interesov glede poklicne izbire, manj pa dopušča možnost kasnejših »popravkov« oziroma tega, da bi posameznik popolnoma spremenil življenjsko usmeritev in s tem tudi smer ter vrsto kariere (Brečko 2006: 63).

Teorija Anne Roe

Ann Roe (v Lapajne 1997) v svoji teoriji poudarja pomen zgodnjega otroštva in odnosov znotraj družine na kasnejšo izbiro poklica in zadovoljstvo v poklicu. Teorija je nastala kot kombinacija faktorjev zgodnjega medsebojnega odnosa otroci-starši, izkušenj v okolju in genetskih značilnosti, ki določajo strukturo potreb posameznika (Zunker v Cvetko 2002: 27). Posameznik se priuči zadovoljevanja svojih razvojnih potreb pretežno skozi osebni (usmerjenost k ljudem) ali neosebni odnos, kjer so ljudje izključeni (usmerjenost k stvarim) (Lapajne 1997: 27). Posameznik oblikuje, glede na intenzivnost enih in drugih potreb, hierarhijo svojih zaposlitvenih možnosti. Na podlagi tega Roeva poklice klasificira v osebno (person-oriented) in neosebno usmerjene (nonperson-oriented) poklice, ki temeljijo na področju dejavnosti in ravni zahtevnosti delovanja na tem področju. Je ena izmed prvih, ki je opozorila na motivacijsko plat izbire poklica.

Roeva o izbiri poklica razmišlja kot o enkratnem dogodku in ne kot procesu. Meni, da se v otroštvu izoblikuje usmerjenost posameznika k ljudem ali k stvarim, kar je odvisno od pozornosti staršev, ki so jo namenjali otrokom v otroštvu. Posamezniki, ki so usmerjeni k ljudem, kasneje bolj izbirajo poklice, ki vključujejo medsebojne odnose (Lapajne 1997).

Na temelju njene teorije so kasneje razvili teste za ugotavljanje posameznikovih interesov, sposobnosti in vrednot, da bi na strokoven način posamezniku omogočili izbrati poklic, ki ustreza njegovim osebnostnim značilnostim.

Teorija o zaposlitvenih možnostih (Ginzbergerjeva teorija)

Teorijo o zaposlitvenih možnostih je leta 1951 skupaj s sodelavci razvil Ginzberg (v Lapajne 1997). Na izbiro poklica skupina gleda kot na razvojni proces, pri tem pa ne gre samo za odločitve (izbiro poklica), temveč za zaporedje odločitve (proces izbiranja poklicev) v

daljšem časovnem obdobju. Po njihovem mnenju je vsaka odločitev odvisna od starosti in razvojne faze posameznika (Lapajne 1997: 23), ki so jo razdelili v 3 obdobja (stopnje):

1. *Domišljijско obdobje* (otročstvo – pred 11. letom): V začetnem obdobju prevladuje igra, ki se ob izteku obdobja že usmerja k delu.
2. *Poskusno obdobje* (zgodnje obdobje odraščanja - od 11. do 17. leta): To je prehodno obdobje, v katerem pride do ponovnega prepoznavanja interesov, sposobnosti, delovnih navad, vrednot in perspektiv.
3. *Realistično obdobje* (spodnje obdobje odraščanja - od 17. leta do odraslega mladostnika): V tem obdobju pride do združitve zmožnosti in interesov, nadaljnega razvoja vrednot, opredelitve zaposlitvenih izbir in jasnitve zaposlitvenih vzorcev (Cvetko 2002: 23).

Trdijo, da je proces izbire poklica ireverzibilen (ni ga mogoče več spreminjati), vendar so kasneje to tezo ovrgli. Proces izbire poklica se spreminja toliko časa, dokler se posameznik odloča ali pričakuje, da se bo odločal o svoji karieri. Izbira poklica je torej življenjski proces odločanja, v katerem posameznik skuša doseči optimalno skladnost med svojo pripravo na kariero in realnostmi sveta dela (Lapajne 1997: 25). Po njihovem mnenju naj bi se proces izbire poklica zaključil s kompromisom med tistim, kaj je posameznik spoznal o sebi, o svojih interesih, sposobnostih, prednostih, ki jih ima pred drugimi, ter njegovimi željami in danimi možnostmi v okolju (Ažman in Rupar 2005: 28).

Ginzbergerjeva teorija je ponovno odkrila vlogo posameznika, ki za razliko od teorije lastnosti in zahtev postane aktiven član v procesu izbire poklica.

Teorija Donalda E. Superja (Superjeva teorija)

Superjeva teorija velja za eno najpomembnejših razvojnih teorij izbire poklica (Kidd 2006: 19) in izhaja iz kritike teorije lastnosti in zahtev. V svoji teoriji se Super sprašuje, kako stvarnost postaja del posameznikove kariere ter kako se vanjo vrašča in se z njo prepleta (Lapajne 1997: 29).

Osrednji termin Superjeve teorije je kariera, ki jo razume kot zaporedje opravil in družbenih vlog, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju. Karierni razvoj poteka skozi 5 razvojnih obdobj: obdobje rasti (od rojstva do 14. leta), obdobje raziskovanja (15 do 24 let), obdobje

osnovanja (25 do 44 let), obdobje vzdrževanja (45 do 64 let) in obdobje upada (od 65 let dalje) (Lapajne 1997: 32; Kidd 2006: 19).

Samopodoba posameznika se razvija postopoma in je pristotna v vsakem poklicu, ki ga posameznik opravlja v svojem življenju. Spoznavanje samega sebe, analiziranje določenih prednosti, videnje sebe v različnih bodočih situacijah je pomembno pri odločanju med različnimi poklicnimi možnostmi, ki posameznika bolj ali manj privlačijo. Čim bolj bo znana mladostniku njegova »podoba samega sebe«, čim več informacij bo imel o poklicnih možnostih in čim več izkušenj bo doživel ob konkretnih dejavnostih, tem razumneje se bo lahko odločal (Ažman in Rupar 2005: 29).

Pomemben element Superjeve teorije je koncept poklicne zrelosti²⁸, ki ga določajo naslednje dimenzije:

1. Usmerjenost posameznika k izbiri poklica (posameznik začne razmišljati o svoji potencialni karierni poti)
2. Informiranost in načrtovanje kariere (posameznik spozna značilnosti določenih poklicev, ki ga zanimajo)
3. Konsistentnost poklicnih preferenc (posameznikovo nagnjenje do določenega poklica)
4. Kristalizacija lastnosti posameznika (dokončno oblikovanje posameznikove samopodobe)
5. Poklicna neodvisnost (posameznik začne pridobivati prve delovne izkušnje)
6. Modrost poklicnih preferenc (posameznikova zmožnost opravljati poklic, ki ga veseli) (Kidd 2006: 20).

4.2.3 Dejavniki izbire kariere

V prejšnjem razdelku sva opisali nekatere najpomembnejše teorije razvoja kariere. Vsaka od njih poudarja svoje dejavnike, ki naj bi bili odločilni za razvoj kariere posameznika. Prve teorije so tako poudarjale poznavanje potreb dela z vidika posameznikovih sposobnosti in

²⁸ Na poklicno zrelost vpliva več dejavnikov: biosocialni (starost, inteligentnost), dejavniki okolja (izobrazba staršev, kakovost izobraževalnega sistema), poklicni dejavniki, osebne lastnosti in dosežki v dobi adolescence (Lapajne 1997: 36). Super je tudi prvi opozoril na uporabo računalniških programov pri poklicnem svetovanju. Ob pomoči svetovalca si posameznik izbere program, ki najbolje ustreza stopnji njegove poklicne zrelosti.

znanja, razvojne teorije so v ospredje postavljale posameznika kot osebnost, ki se razvija skozi različna življenjska obdobja (močan vpliv družine). Novejše teorije pa v ospredje postavljajo posameznika in njegovo željo po oblikovanju podobe o sebi.

Na podlagi teoretičnih izhodišč razvoja kariere bi lahko dejavnike, ki vplivajo na izbiro karijerne poti, uvrstili v štiri glavne skupine dejavnikov (Kogovšek in Pavlin 2007: 675):

1. Dejavniki zasebnega okolja, ki izhajajo iz osebnih izkušenj: starši²⁹ (največji problem predstavljajo preambiciozni starši, ki svojega otroka za vsako ceno silijo v nek izobraževalni sistem ali poklic, čeprav vedo, da mogoče otrok za to ni najbolj primeren) , prijatelji in znanci, mediji, izkušnje o delu in zaposlitvi na podlagi učenja (tu je zopet močan vpliv staršev in šolskega sistema, saj mladostniki v zgodnjih letih spoznavajo tiste poklice, ki jih navadno opravljajo starši ali drugo sorodstvo in znanci oziroma se poistovetijo s šolskimi delavci – učitelji, šolski kuharji ipd);
2. Percepcija preteklih izkušenj z izobraževalnim sistemom in prihodnjih pričakovanj: učni uspeh v šoli, uspeh na prehodu iz nižje na višjo stopnjo izobraževalnega sistema (uspeh na zaključnih nacionalnih preverjanjih ob zaključku devetletne osnovne šole, uspeh na maturi ob zaključku srednješolskega izobraževanja);
3. Ekonomski dejavniki: analiza stanja na trgu dela – zaposlitvene možnosti po zaključku izobraževanja, višina dohodka, ugled poklica;
4. Individualni interesi: osebnostne lastnosti, predvsem poznavanje samega sebe, vrednote, interesi, stališča posameznika do dela in zaposlitve, ki je delno povezan z družbenim okoljem, v katerem posameznik živi.

Prav tako kot sva se v najinem empiričnem delu ukvarjali z vprašanjem dejavnikov vpliva na izbiro študija (poklica), se je s podobnim vprašanjem ukvarjala tudi raziskava *Upravljanje poklicnega znanja kot podlaga za izbiro izobraževalne poti*, katere glavna nosilca sta bila Center za proučevanje organizacij in človeških virov (FDV) in časopisna hiša Delo (Pavlin in Svetlik 2007:676). Raziskava je zajemala raznoliko populacijo (učenci, dijaki, študenti, vodstvo izobraževalnih zavodov, intervjuji zaposlenih), medtem ko je najin empirični del zajemal zgolj študente Univerze v Ljubljani. Rezultati raziskave so pokazali, da sta se za najpomembnejša dejavnika vpliva na izbiro izobraževalnega sistema in posledično karijerne poti, izkazala dejavnika pozitivne izkušnje z izobraževalnim sistemom in mediji, katerima po vrstnem redu sledijo še osebni interes (prostočasne aktivnosti, osebno zadovoljstvo),

²⁹ Predvsem je tu mišljen finančni in družbeni položaj staršev, ki jim ga nudi poklic, katerega opravljajo (Hodkinson, 1998).

materialni dejavniki (dober zaslužek, možnost zaposlitve) in prijatelji, negativne izkušnje z izobraževalnim sistemom (slabe ocene v šoli, nepravilna prva odločitev ob vpisu) ter starši. Nadalje je raziskava pokazala, da se z višjo stopnjo izobrazbe zmanjšuje vpliv materialnih dejavnikov na izbiro poklica, povečuje pa vloga osebnega interesa (Pavlin in Svetlik 2007: 691). Prav tako se z višjo stopnjo izobrazbe zmanjšuje vpliv staršev na izbiro poklica: v srednješolske programe se mladi vpisujejo na podlagi nasvetov staršev in materialnih omejitev, medtem ko se mladi vpisujejo na višje in visokošolske programe na podlagi dobrega učnega uspeha v srednji šoli in osebnega interesa (glej tabelo 4.3).

Tabela 4.3: Povprečna vrednost skupin dejavnikov izbire zadnje formalno končane stopnje izobrazbe

Dejavniki izbire	Triletni srednješolski program	Štiriletni srednješolski program	Višješolski program	Visokošolski program
Pozitivne izkušnje z izobraževalnim sistemom in mediji	1,92	2	2,15	2,3
Osebni interes	3,21	3,17	3,52	3,62
Materialni dejavniki in prijatelji	2,61	2,36	2,31	2,14
Negativne izkušnje z izobraževalnim sistemom	1,77	1,38	1,17	1,12
Starši	2,09	2,07	1,72	1,91

Vir: Pavlin in Svetlik 2007: 691.

Pri izbiri poklica se pogostokrat pojavi vprašanje, koliko naj posameznik sledi svojim interesom in lastnostim in koliko naj se odziva na trende na trgu dela ter seveda, koliko naj temu sledijo karierni svetovalci. V zadnjem času se uporablja pri kariernem svetovanju pristop, ki zagovarja aktivnost posameznika, kar pomeni, da je posameznik na podlagi informacij o zaposlitvenih potrebah in zaposlitvenih trendov sam odgovoren za odločitve o izbiri poklica oziroma kariere. Po teoriji lastnosti in zahtev je to odgovornost nosil karierni svetovalec.

5. KARIERNA ORIENTACIJA

5.1 OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE

Evropska unija je leta 2000 opredelila karierno orientacijo kot dejavnost, ki prispeva k razvoju delovne sile in s tem k večji konkurenčnosti v gospodarstvu, z leti pa se je njena definicija še nekoliko razširila (OECD 2006: 9). Maja 2005 pa je bila sprejeta Resolucija o krepitvi politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske poklicne orientacije. Resolucija uvaja skupni izraz (career guidance) za različne informativne in svetovalne dejavnosti, katerih namen je pomoč posamezniku pri odločanju o svoji izobraževalni in poklicni poti in uresničevanju teh odločitev (Niklanovič v Bezič in Vilič Klenovšek 2006: 40).

OECD, Evropska komisija in Svetovna banka karierno orientacijo opredelijo kot nabor »storitev in dejavnosti, ki posameznikom katerekoli starosti in v katerikoli točki v življenju pomagajo, da sprejmejo odločitve o svojem izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi in da vodijo svojo kariero« (OECD 2006: 14). Karierna orientacija vključuje:

- informacije o poklicih in karierah,
- orodja za ocenjevanje in samoocenjevanje,
- svetovalne intervjuje,
- programe izobraževanja za poklicno rast,
- programe za iskanje dela in storitve pri prehodu v drugo zaposlitev.

Zgoraj omenjene elemente lahko najdemo v osnovnih, srednjih in strokovnih šolah, univerzah, organizacijah, ki so namenjene prav usposabljanju delovnem mestu. V večini evropskih držav v njihovih politikah izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja ni jasno zastavljenih ciljev karierne orientacije. Na področju izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja se izvajajo različne oblike kariernega svetovanja. Manjka jim usklajena in skupna kombinacija ukrepov, zato je Evropska komisija predlagala, da se ustanovi forum za razvoj sistemov in politike orientacije na nacionalni ravni, v katerega bi bili vključeni vlada, predstavniki delodajalcev, sindikatov in ključne organizacije, ki storitve izvajajo (OECD 2006: 11). Ta je sedaj tudi v Sloveniji.

V današnjem kontekstu vse bolj fleksibilnega trga delovne sile in nestabilnih kariernih vzorcev je vloga karierne orientacije vse bolj vezana na sam sistem trga delovne sile, predvsem na omogočanje posameznikovih prehodov med različnimi stanji, predvsem od brezposelnosti/neaktivnosti k aktivnosti. Pri tem ima karierna orientacija vse bolj posredno vlogo med posameznikom in sistemom in igra vlogo agenta, ki naj bi povzročil »kognitivne« spremembe pri posameznikih, zlasti v smeri sprejemanja obstoječih pogojev delovanja trga delovne sile (fleksibilnost, nestalnost zaposlitve itd). Gre torej za razmerje med potrebami posameznikov (njihove želje, pričakovanja) in sistema (trga delovne sile, izobraževalnih programov, potreb delodajalcev) (Kopač 2006, glej sliko 5.1).

Če želi biti danes posameznik konkurenčen na trgu dela, naj bi se nenehno izpopolnjeval, dopolnjeval svoje znanje, kompetence, se celo prekvalificiral, če ima za to interes oziroma meni da bi to izboljšalo njegove zaposlitvene možnosti. Ob tem so mu v pomoč različne institucije kot so Zavod RS za zaposlovanje, svetovalna središča za izobraževanje odraslih, CMEPIUS in zasebne institucije.

Slika 5.1: Karierna orientacija kot vmesni člen med posameznikom in sistemom



Vir: Lastna slika.

Primarni namen karierne orientacije mora še zmeraj ostati spodbujanje osebnega in profesionalnega (kariernega) razvoja posameznikov (zagotavljanje vseživljenjske zaposljivosti) in ne zgolj zmanjševanje brezposelnosti in povečevanje aktivnosti prebivalstva za vsako ceno (Kopač 2006).

5.2 KARIERNA ORIENTACIJA V SLOVENIJI

V Sloveniji se v zadnjih letih močno širi dejavnost kariernega svetovanja, saj mladim in odraslim pomagajo pri odločanju za poklic, izobraževanje, učenje, zaposlovanje, osebni razvoj ali razvoj kariere (Bezić in Vilič Klenovšek 2006: 5).

Leta 2003 je bila na evropski ravni izvedena ETF študija, na podlagi katere so objavili poročilo o sistemih, praksah in politikah karierne orientacije v Sloveniji. Študija je pokazala, da je svetovalna dejavnost močno razširjena po šolah, v posebnih enotah tudi na ZRSZ, opazajo pa »pomanjkanje specializiranega usposabljanja in izobraževanja za svetovalce, marginalen položaj poklicne vzgoje v slovenskih šolah, odsotnost jasne in koordinirane politike na področju karierne orientacije in odsotnost služb za karierno orientacijo v visokošolskem izobraževanju« (OECD 2007: 14).

Z dejavnostjo neposrednega informiranja in svetovanja se v Sloveniji ukvarja več kot 1000 strokovnih delavcev. V Sloveniji so različni sistemi in službe, ki se ukvarjajo s tovrstno dejavnostjo. Ti svoje aktivnosti večinoma izvajajo v vrtcih, šolah, visokošolskih institucijah, izobraževalnih organizacijah, mladinskih centrih (Bezić in Vilič Klenovšek 2006: 15).

5.2.1 Subjekti karierne orientacije

5.2.1.1 Družina

Družina tvori osnovno enoto družbene organizacije (Haralambos in Holborn 2001: 325). Njeni vplivi na posameznikovo izbiro oziroma načrtovanje kariere so sledeči (Brečko 2006: 108):

- Biološka pogojenost: Genski dejavniki vplivajo na posameznikovo naravno inteligentnost, temperament, zdravje.
- Izkušnje iz otroštva: način prehranjevanja, zdravstvene težave v otroštvu³⁰ in čustvena spodbuda staršev. Zelo je pomembno, da je posameznik že v otroški dobi deležen čustvenih spodbud svojih staršev oziroma skrbnikov.

³⁰ Maasova in Kuypersova raziskava je pokazala, da imajo posamezniki, ki so imeli v otroštvu zdravstvene težave, težave tudi v kasnejših življenjskih prelomnicah (Brečko 2006: 109).

- Socializacija: S samo vzgojo vpliva na posameznikovo oblikovanje vrednot in stališč, ki lahko vplivajo na njegove življenjske ambicije in prizadevanje za doseganje zastavljenih ciljev.
- Družinski odnosi.

V otroštvu in mladosti posameznik absorbira navade in običaje, ki jih določata družbeno okolje in kultura, v kateri živi. Karierna odločitev je tudi odraz vloge, ki jo igra (ima) posameznik v določeni družbi. Bolj ko je vloga jasno določena, kar pomeni, da je v skladu s pričakovanji in osebnostnimi lastnostmi posameznika, lažja je pot odločitve (Hodkinson 1998: 304).

5.2.1.2 Izobraževalni sistem

Programi karierne orientacije bi morali biti sestavni del kurikulumov na vseh stopnjah izobraževanja, saj posamezniki skozi izobraževalni sistem odkrivajo svojo poklicno identiteto ter pridobivajo znanje in veščine za iskanje zaposlitve (Bervar 2006), vendar v praksi ni tako. Naš izobraževalni sistem je še zmeraj rigid in okostenel, zato ne odgovarja na dejanske potrebe trga dela in ni v koraku s časom. Posledice se kažejo v slabi zaposljivosti diplomantov (Fras Haslinger 2006b).

➤ Karierna orientacija v osnovnih šolah

V Sloveniji in večini drugih evropskih držav na ravni osnovne šole ni sistematično razvitega kariernega svetovanja. Na osnovnih šolah so za to zadolženi šolski svetovalni delavci. Temeljni cilj svetovalne službe v šolah je zagotavljanje otrokovega optimalnega razvoja (Bezić in Vilič Klenovšek 2006: 16), kamor sodi tudi svetovanje za nadaljevanje izobraževanja.

Šolska svetovalna služba v osnovnih šolah ima po programu predvideno izvajanje poklicnega svetovanja v zadnjih dveh razredih devetletke, vendar v realnosti ni izvedljivo tako kot je predpisano. Šolski svetovalni delavec težko pride v razred (pogosto »vskoči« v razred ob odsotnosti učitelja), saj v učnem načrtu ni predvidenih samostojnih ur za karierno orientacijo (nekaj ur je predvidenih pri predmetu državljanska vzgoja in etika). Tako je pri izvajanju karierne orientacije v osnovnih šolah vse prepuščeno iznajdljivosti šolskega svetovalnega delavca in njegovemu sodelovanju z vodstvom šole in učitelji (Jamnik 2006a).

➤ **Karierna orientacija v srednjih šolah**

Tako kot v osnovnih šolah so tudi v srednjih šolah pri odločanju o nadaljevanju izobraževanja, šolski svetovalni delavci tisti, ki dijake informirajo o zaposlitvenih možnostih s posamezno izobrazbo, pomagajo pri izbiri študijskega programa (če dijak/-inja namerava nadaljevati izobraževanje). Šolski svetovalni delavci so pogosto preobremenjeni, saj je svetovanje za izbiro študija³¹ samo ena od aktivnosti, ki jo izvajajo v okviru šolskega svetovanja, poleg tega ne poznajo dobro razmer na trgu dela in zaposlitvenih možnostih, ki jih imajo posamezniki ob zaključku študijskega programa.

Na *Evropskem raziskovalnem forumu o karierni orientaciji in svetovanju »Enake možnosti«* Tatjana Ažman (2006a), šolska psihologinja na Gimnaziji Vič, ugotavlja, da gimnazijski program dijake pripravlja predvsem za študij in za življenje, manj pa jih pripravlja na vstop v svet dela, zato se dijaki tudi manj obremenjujejo z razmišljanjem o svoji zaposlitvi. Dijake zanima precej nenavadnih kombinacij v zvezi s študijem, za katere pa šolski psihologi velikokrat niso dovolj dobro usposobljeni, saj ne poznajo dovolj dobro vseh študijskih programov, ki jih izvajajo univerze v Sloveniji, zato si želijo, da bi bile informacije o študiju zbrane na enem mestu, kar bo Karierni center Univerze v Ljubljani na spletnem portalu tudi omogočal. Po njihovem mnenju pa bi bile dobrodošle tudi informacije s področja zaposlovanja.

Ažmanova (2006b) nadaljnje ugotavlja, da dijaki načrtovanju kariere posvetijo premalo časa, čeprav izražajo skrb glede tega, kje se bodo kasneje zaposlili, na študij se vpisujejo »na slepo« in so zato velikokrat neuspešni. Ta problem pa se kasneje odraža tudi v pasivnosti študentov pri načrtovanju kariere. Gre torej za nek začaran krog. Do podobnih ugotovitev je prišel tudi Danilo Kozoderc (2006a), ki pravi, da veliko srednješolcev pozna zelo omejen spekter študijskih možnosti, da slabo poznajo svoje interese in sposobnosti, zato se posledično nekvalitetno odločajo za izbiro študija.

³¹ Pogosto so šolski svetovalni delavci na srednjih šolah s splošnim programom (npr. gimnazija) zelo usmerjeni v informiranje dijakov za izbiro terciarnega izobraževanja in uspešno doseganje točk na maturi, medtem ko zelo malo časa porabijo za tiste, ki z izobraževanjem ne nameravajo nadaljevati (OECD 2006: 17).

➤ **Karierna orientacija v visokem šolstvu**

Če je karierna orientacija na nižjih ravneh izobraževanja (v osnovnih in srednjih šolah) dokaj sistematično³² urejena, je karierna orientacija v visokem šolstvu prepuščena posameznikom in posameznim visokošolskim ustanovam (Kozoderc 2005a).

Nekatere fakultete karierno orientacijo sicer že vključujejo v svoje aktivnosti (Ekonomska fakulteta UL – CERŠ, Fakulteta za upravo UL, Ekonomsko poslovna fakulteta UM – Karierni center EPF), vendar v Sloveniji žal še nimamo sistematično urejene pomoči študentom pri karierni orientaciji in svetovanju, ki bi jih usmerjala tako na študijski kot karierni poti, da bi lahko svojo kariero zastavili tako, da bi kar najbolje izkoristili svoje potenciale in ob tem osebno napredovali (Kozoderc 2006c). Zaradi tega se mladi za študij odločajo zadnji trenutek in pogostokrat izberejo študijski program, ki je v njihovih očeh »moderen«, ne pa tistega, ki ustreza njihovim interesom in sposobnostim, kar vodi v nezadovoljstvo s študijem in pasivnost študentov pri odločanju o svoji poklicni poti (Kozoderc 2006b; Galičič Nuhijev 2006).

Po besedah Tanje Vilič Klenovšek (2006) so vsebine karierne orientacije premalo vključene na visokošolski ravni (v kurikulum), saj se vodstvo fakultet in država (pristojno ministrstvo) še premalo zavedata, da del teh vsebin pomeni tudi pripravo študenta na iskanje zaposlitve, za načrtovanje poklicne poti, razvoj poklicne kariere, motiviranje za vseživljenjsko učenje kot pomemben del razvoja kariere posameznika. Posledice se kažejo v slabi zaposljivosti mladih svežih diplomantov – iskalcev prve zaposlitve. K temu stanju pa pripomore tudi (ne)kvaliteta študijskih programov, saj je le-ta v veliki meri odvisna od osebne angažiranosti posameznega profesorja (Haslinger Fras 2006b). Nekateri v vsebine samoiniciativno vključujejo aktualne teme s področja trga dela in praktične primere, kot predvideva bolonjska prenova študijskih programov, spet drugi že desetletja predavajo isto.

Stanje se je nekoliko popravilo s sprejetjem *Resolucije o nacionalnem programu visokega šolstva Republike Slovenije 2007-2010* (2007). V Resoluciji so nakazani prvi zametki oblikovanja karierne orientacije v visokem šolstvu, predvsem na področju zagotavljanja osebno in poklicne oskrbe za študente (svetovanje pri izbiri študijske poti), zdravstvene oskrbe študentov in primerne oskrbe za študente s posebnimi potrebami. Ena od smernic

³² Sicer vsebine karierne orientacije v šolstvu v Sloveniji niso nikjer sistemsko umeščene v strateške, zakonske in podzakonske dokumente

izvajanja karierne orientacije na visokošolski ravni se nanaša na vzpostavitev enotnega sistema spremljanja karier diplomantov in njihovih poklicnih poti, ki bi bil v pomoč pri nadaljnjem oblikovanju politike vpisa, posredovanju informacij potencialnim študentom in dopolnjevanju študijskih programov in študijskega procesa (Samoevalvacijsko poročilo Univerze v Ljubljani 2007). Z analitičnim spremljanjem dogajanja na trgu dela bi potencialni študenti lažje sprejemali odgovorne odločitve v zvezi z študijsko in poklicno potjo, oblikovalci študijskih programov pa bi lažje presodili, ali ponudba študijskih programov ustreza potrebam trga dela. Nikjer pa ni zapisano, kdo (katera služba) je odgovoren za izvajanje spremljanja kariernih poti diplomantov.

Še pred sprejetjem Resolucije o visokem šolstvu so nekatere fakultete³³ na lastno pobudo začele spremljati karierne poti diplomantov; nekatere to izvajajo redno (BF in EF), druge občasno (FE in FU) (Vučetić Dimitrovski 2007: 7). V ta namen so nekatere fakultete ustanovile združenja diplomantov – alumni klube (EF – na dodiplomski in podiplomski ravni, FDV – 2 alumni kluba, FGG, FF, FMF, PF), katerih glavni namen je vzdrževanje stikov fakultete z njenimi diplomanti, s čimer fakultete še bolj okrepijo sodelovanje z gospodarstvom.

5.2.1.3 Država

➤ Zavod RS za zaposlovanje

Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ) svojim strankam nudi različne vrste svetovanj: zaposlitveno, poklicno, rehabilitacijsko, zdravstveno in zaposlitveno svetovanje, glede na izvajanja karierne orientacije pa sva se usmerili predvsem v zaposlitveno in poklicno svetovanje.

Zaposlitveno svetovanje

S tovrstnim svetovanjem želijo brezposelne osebe čim prej vključiti (nazaj) na trg delovne sile. S svetovalcem pripravijo zaposlitveni načrt, kjer opredelijo zaposlitvene cilje in potrebne aktivnosti za doseg le teh. Za lažjo določitev poklicnih ciljev brezposelni izpolnijo vprašalnik *Moja pot do zaposlitve*, ki jim je v pomoč pri določanju njihovih kvalit, kompetenc itd.

³³ Opis se nanaša na članice Univerze v Ljubljani.

Brezposelni lahko tudi obiščejo *Zaposlitveni kotiček*, kjer jim nudijo informacije, ki so potrebne za čim hitrejši vstop na trg delovne sile. Pomagajo jim pri pisanju življenjepisov, prijav, ponudb za delovno mesto.

Poklicno svetovanje

Zavod nudi poklicno svetovanje vsem tistim, ki se znajdejo v precepu, kam in kako naprej z izobraževanjem, usposabljanjem, izbiro poklica ali načrtovanjem kariere. Na podlagi posameznikovih želja, interesov, kompetenc, mu svetovalci pomagajo pri oblikovanju poklicnih in zaposlitvenih ciljev, razvijanju kompetenc, veščin iskanja zaposlitve itd.

➤ **Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)**

CIPS je poseben program, ki se je začel izvajati v okviru Zavoda RS za zaposlovanje konec devetdesetih let in deluje po vsej Sloveniji. Namenjen je različnim populacijam, in sicer: mladim, brezposelnim, presežnim delavcem, šolskih svetovalnim delavcem, poklicnim svetovalcem in svetovalcem za zaposlitve. Na CIPS-u svojim strankam svetovalci nudijo informacije o možnostih izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja (izobraževalnih programih, vpisih na srednje šole, fakultete, štipendijah, poklicih, zaposlitvenih možnostih, delodajalcih in trgih dela). Izvajajo tudi individualna svetovanja za načrtovanje izobraževalne in karierni poti, predavanja o poklicih in pogovore z delodajalci.

Podobni centri delujejo v mnogih evropskih državah, cilj vseh pa je povečanje zaposljivosti prebivalstva. V tujini podobne storitve kot jih ima CIPS nudijo center za informiranje o delu (Nemčija, Avstrija), karierni center (Velika Britanija), CIO (Francija).

S posredovanjem objektivnih informacij svetovalci na CIPS-u spodbujajo posameznika k aktivnejšemu, samostojnemu odločanju in prevzemanju odgovornosti za svoja dejanja, zato se precej razlikuje od tradicionalne oblike pomoči, katera temelji na svetovalčevi diagnozi in nadaljnjih predlaganih ukrepih.

➤ **EURES (European Employment Services)**

EURES prav tako deluje pod okriljem Zavoda RS za zaposlovanje. Iskalcem zaposlitve, študentom, delodajalcem in drugim partnerskim organizacijam nudijo informiranje o mednarodni mobilnosti, delovnih pogojih, življenjskih razmerah, prostih delovnih mestih v

določeni državi, svetovanje posameznikom pri uresničevanju njihove zaposlitve v tujini in posredovanje zaposlitev.

V mrežo EURES so poleg članic EU vključene tudi Švica, Norveška, Islandija in Lichtenstein in 700 svetovalcev iz teh držav, ki informirajo stranke o priložnostih za delo v tujini (Kapun, Grafuf v Kozoderc 2005b: 52).

➤ **Center za poklicno izobraževanje RS (CPI)**

Na centru za poklicno izobraževanje se ukvarjajo predvsem z mladostniki, ki niso vključeni v izobraževalni sistem.

Preko ISM mreže svetovalci nudijo:

- pomoč pri poznavanju svojih želja, ciljev ter sposobnosti,
- podporo pri oblikovanju želja, interesov, ciljev,
- pomoč pri sprejemanju odločitev,
- informacije o pogojih za pridobitev finančne pomoči,
- informacije o možnostih in pogojih šolanja ter štipendiranja,
- informiranje o možnostih vključitve v druge oblike šolanja,
- informacije ter podporo pri iskanju zaposlitve,
- pripravo na razgovor o službi.

➤ **Svetovalna središča za izobraževanje odraslih**

Prva so bila ustanovljena leta 2001 v okviru centrov vseživljenjskega učenja, danes pa delujejo na več kot 20 lokacijah po Sloveniji. Vsem odraslim zagotavljajo brezplačno informiranje in svetovanje pri izobraževanju, predvsem pa jih učijo, kako se učiti. Za učenje spodbujajo tiste odrasle, ki so v slabšem položaju, so manj izobraženi (Dobrovoljc in Vilič Klenovšek v Bezić in Vilič Klenovšek 2007: 29).

➤ **CMEPIUS**

Je javni zavod, ki podpira mednarodne razvojne projekte, ki se navezujejo na področje vseživljenjskega in poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter spodbuja evropsko mobilnost med mladimi in odraslimi.

5.2.1.4 Zasebne organizacije

➤ Izida zavod in društvo Izida

Po nekaterih slovenskih osnovnih šolah v okviru programa Phare Mocca (pod naslovom Spodbujanje poklicnega izobraževanja s pomočjo poklicne vzgoje v osnovni šoli) poteka promocija poklicev in poklicna vzgoja v osnovni šoli, ki jo izvaja organizacija Izida. Njihova dejavnost ni usmerjena samo na svetovanje osnovnošolcem, temveč tudi srednješolce, študentom, mladim brezposelnim in že zaposlenim, ki želijo zamenjati poklic. Izvajajo poklicno in karierno svetovanje, svetovanje ob učnih težavah, delavnice za načrtovanje kariere, podjetjem pa nudijo kadrovske svetovanje.

Poklicno svetovanje in informiranje temelji na razgovoru in ne testiranju. Svetovancu pomagajo poiskati interesna področja, prepoznati lastne vrednote, pričakovanja in sposobnosti. Svetovalec s posameznikom pripravi načrt dejavnosti, s katerimi bo lažje sprejel odločitve o nadaljevanju poklicne/izobraževalne poti. Po izvedbi načrtovanih aktivnosti, pregledata, ali sta kaj bližje ciljem, do kakšnega napredka je prišlo.

➤ Mladinski ceh

Skupaj z Uradom RS za mladino si prizadevajo za priznavanje neformalno pridobljenih znanj in usposabljanj, saj mladi opravljajo različna dela preko študentskega servisa, pridobivajo izkušnje v tujini in se izobražujejo na različnih delavnicah in tečajih. Z NEFIKS indeksom želijo doseči, da bi delodajalci tovrstno izobraževanje in študentska dela lahko priznali kot delovne izkušnje (Petek in Sulič v Kozoderc 2005b: 48).

Redno izvajajo dva projekta:

Projekt Služba mene išče in Kam po maturi

Za študente izvajajo delavnice za načrtovanje poklicne poti Služba mene išče, za dijake pa Kam po maturi. Tudi njihov način svetovanja je usmerjen v odkrivanje posameznikovih interesov, vrednot, sposobnosti ter načrtovanju aktivnosti za doseg let teh.

Projekt Zaposlitev – misli sedaj!

S projektom želijo povezati študente in delodajalce. Študenti lahko že tekom študija navežejo stik z njimi tako, da se prijavijo na delodajalčeve razpisane projekte, seminarske, diplomske naloge, prosta študentska dela.

➤ **Kadis d.o.o. v letu 2004 – Projekt ICTEM**

Leta 2003 in 2004 je podjetje v sodelovanju z zavodom za zaposlovanje, Irsko, Italijo in Veliko Britanijo izvajalo precej ambiciozen projekt ICTEM, integrirano metodo svetovanja, usposabljanja in zaposlovanja. Program je namenjen mladim, ki so brezposelni, težje zaposljivi³⁴ in imajo nizko stopnjo izobrazbe.³⁵ Zanimivo pri tem projektu je predvsem to, da niso bili usmerjeni k dvigu izobrazbene ravni, ampak so želeli uporabnikom omogočiti širjenje uporabnih veščin. Na srečanjih in individualnih svetovalnih razgovorih so se pogovarjali obravnavali naslednje teme: poznavanje sebe, zavedanje svojih priložnosti, postavljanje ciljev, veščine iskanja zaposlitve, učinkovita komunikacija, osebni razvoj itd (Bervar v Kozoderc 2005b:59).

³⁴ Poleg nizke stopnje izobrazbe so imeli udeleženci nizko samospoštovanje, nemotiviranost, kriminalno preteklost, zdravstvene težave ali nespodbudno domače okolje, kar je samo oteževalo njihov socialni položaj in zaposlitvene možnosti.

³⁵ Leta 2007 so na konferenci Thematic Monitoring Initiative: The Voice of Users of Guidance prejeli nagrado za vzorni projekt dobre prakse Izbrani so med 94 projekti, ki so sodelovali na področju svetovanja v okvirih programov Evropske unije (www.sl.kadis.si/aktualno). Od 112 udeležencev iz partnerskih držav in Slovenije se jih je 44 zaposlilo, 30 pa vključilo v nadaljnje izobraževanje (Bervar v Kozoderc 2005b: 61).

6. KARIERNA ORIENTACIJA V VISOKEM ŠOLSTVU

6.1 TRADICIONALNA VLOGA UNIVERZE PRI ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV

Univerza je institucija, ki že stoletja ohranja pomembno vlogo v družbi. Njena primarna naloga je omogočiti študentom socialni, ekonomski in kulturni razvoj (Stewart in Knowles 1999: 376). To so ji omogočali predvsem njena tradicionalna avtonomija, akademski pristop k znanju in vedenju, pa tudi interesi države (Jelenc Krašovec 2003: 2).

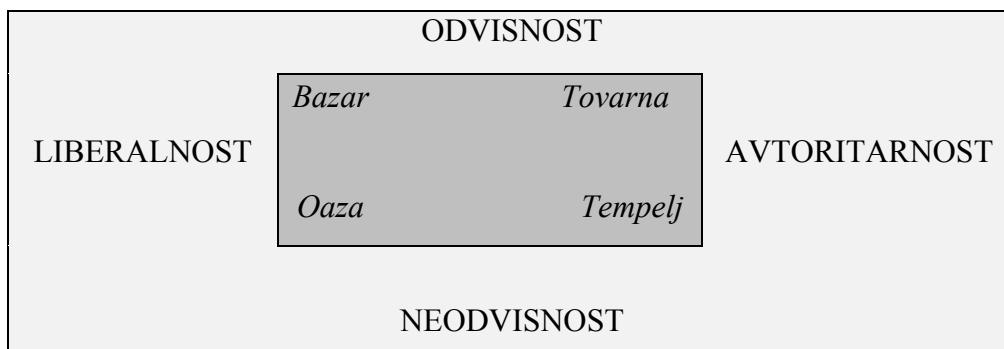
Vloga univerze se je skozi stoletja spreminjala od elitne do masovne univerze. V današnjem času se univerze soočajo s povečanim številom vpisanih študentov in z njihovo raznolikostjo, kar se kasneje odraža v težavnosti prehoda diplomantov na trg dela. Ena od temeljnih nalog univerze naj bi bila nedvomno tudi priprava diplomantov na vključitev na trg dela (Svetlik 1991: 567), kar pomeni, da naj bi bili študijski programi naravnani tako, da bodo zagotavljali zaposljivost diplomantov po zaključku študija. V preteklosti so univerze s svojim delovanjem prispevale predvsem k intelektualnemu razvoju študentov (Stewart in Knowles 1999: 376), zanemarjale pa so vprašanje zaposlovanja diplomantov (Onnismaa in Viljamaa 1999: 16), kar se je s bolonjskim procesom bistveno spremenilo. Univerze so začele razvijati strategije za reševanje ključnih vprašanj glede akademskega in kariernega razvoja tako profesorjev kot študentov (Katzensteiner in drugi 2006: 51).

Pri preučevanju vloge univerze pri zagotavljanju zaposljivosti diplomantov je potrebno upoštevati, da se razmerje med izobraževanjem in trgom delovne sile hitro spreminja. Univerze naj bi pri prenovi vsebin študijskih programov upoštevale tudi razmere na trgu delovne sile in temu primerno omejile vpis za posamezen študijski program. Tako se univerze le posredno ukvarjajo z zaposlovanjem diplomantov. Bolj neposreden način ukvarjanja s problematiko zaposlovanja diplomantov pa predstavlja karierni center, ki je v tujini zelo razširjena oblika pomoči študentom, pri nas pa je šele v razvoju.

Kako se bo univerza odzvala na spremembe trga dela, je odvisno od tega, kakšen model univerze se bo oblikoval. Beckman (v Svetlik 1991: 567) je razvil klasifikacijo 4 modelov univerz (model bazarja, model tovarne, model oaze in model templja), ki temelji na dveh

razsežnostih: odvisnost in neodvisnost univerze in njena struktura moči, ki je lahko bolj in manj avtoritarna oziroma bolj ali manj liberalna (glej sliko 6.1).

Slika 6.1: Beckmanova klasifikacija modelov univerz



Vir: Svetlik 1991: 568.

Z bolonjskim procesom se univerze gibljejo med modeloma bazarja in templja. Glede na to, da bolonjski proces v Sloveniji poteka vse od podpisa Bolonjske deklaracije³⁶ leta 1999, bova v nadaljevanju več pozornosti namenili samo tema dvema modeloma. Modela tovarna (birokratski model) in oaza (anarhični model) sta primera tradicionalne, toge univerze, ki se z zaposlovanjem diplomantov ni veliko ukvarjala, saj je prevladovalo mišljenje, da so študenti z izbiro študija izbrali tudi poklic oziroma kariero in zato pri načrtovanju kariere in zaposlovanju ne potrebujejo dodatne pomoči s strani univerze (Watts in van Esbroeck 1998: 37).

Model bazarja predstavlja tip liberalne odvisnosti. Po tem modelu univerza upošteva razmere na trgu dela in temu primerno prilagaja vpis na študijske programe. Za ta model je značilno sodelovanje med univerzo in potencialnimi delodajalci že med študijem, kar olajša diplomantom prehod na trg dela. Med univerzo in potencialnimi delodajalci je vzpostavljen tak sistem sodelovanja, ki omogoča delodajalcem, da spremljajo in pridobivajo najboljše kandidate že med študijem.

Po modelu templja univerze študente skozi celotno obdobje študija pripravljajo na vstop na trg dela. Za ta model je značilen razširjen tutorski oziroma mentorski način dela, posebna skrb je namenjena izbiri študija ter spremljanju zaposlovanja diplomantov. To je tudi obveznost njihovih mentorjev (Svetlik 1991: 568).

³⁶ Do sedaj je Bolonjsko deklaracijo podpisalo že 45 držav.

Prvine obeh opisanih modelov lahko najdemo v kariernem centru, ki ga bova podrobneje opisali v naslednjem razdelku.

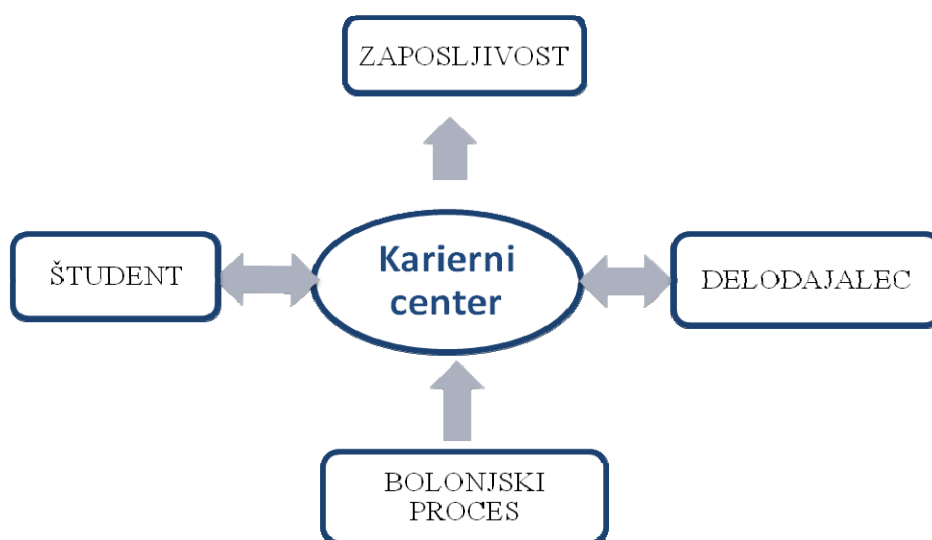
6.2 POJEM KARIERNEGA CENTRA

Hitre spremembe na področju trga delovne sile in izobraževanja so vplivale na razvoj karierne orientacije na vseh ravneh izobraževanja. Z implementacijo bolonjskega procesa se te spremembe kažejo tudi v razvoju karierne orientacije v visokem šolstvu, ki pa je ponekod neenako zastopana oziroma je ni. Vendar še vedno prevladuje tradicionalno mišljenje, da študentje na poklicni poti ne potrebujejo strokovne pomoči. Takšno mišljenje še zadošča, ko gre za majhno skupino študentov specifičnih študijskih programov (umetniški programi, delno naravoslovni in tehniški programi), ki po zaključku študija večinoma nimajo težav z iskanjem zaposlitve. Problem pa se pojavi pri množičnih študijih, kamor uvrščamo družboslovje in humanizem. V tem primeru prej omenjeno prepričanje ne drži več. Ti študenti potrebujejo dodatno strokovno pomoč, zato se pojavlja v EU zahteva po krepitvi karierne orientacije v visokem šolstvu, ki se ne kaže samo v procesu ustanavljanja kariernih centrov na univerzah, temveč tudi vključitev vsebin karierne orientacije v kurikulum – v obliki seminarjev (koraki načrtovanja kariere, učenje zaposlitvenih veščin, pisanja življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor ipd.) (Sultana 2004: 124), ker naj bi le-ti pomagali študentom identificirati znanja in veščine, ki jih že imajo ter oceniti, katera znanja še potrebujejo (Nabi in Bagley 1998: 37). Kjer pa univerze tovrstnih vsebin ne uvajajo v kurikulum, njihovo vlogo prevzame karierni center, ki spremlja študente skozi celoten študij in jih s svojimi aktivnostmi pripravlja na vseživljenjsko učenje in vseživljenjski karierni razvoj (Sultana 2004: 122–126).

Karierni center predstavlja vez med visokim šolstvom in gospodarstvom; je posrednik med študentom in potencialnim delodajalcem (glej sliko 6.2). Glavni namen kariernega centra je po eni strani pomoč študentom pri vstopu na trg delovne sile ter vzpostavljanje stikov z gospodarskimi in drugimi organizacijami (potencialnimi delodajalci) (S.W.Ng. in Burke 2006: 484), po drugi strani pa tudi informiranje delodajalcev o študijskih programih ter pomoč pri rekrutaciji diplomantov (Onnismaa in Viljamaa 1999:21). Karierni center pa je tudi rezultat bolonjskega procesa, zlasti na področju ohranitve in dviga zaposljivosti, ki je eden izmed glavnih ciljev bolonjskega procesa, ter prehoda diplomantov na trg dela (Katzensteiner in drugi 2006: 90). Čeprav je razvoj karierne orientacije v visokem šolstvu rezultat

bolonjskega procesa, je bila dolgo časa na stranskem tiru, ko je bilo govora o bolonjskem procesu. Zaradi spremenjene strukture študija, ki omogoča študentom večjo individualno izbiro akademske poti, morajo visokošolski zavodi ponuditi študentom kakovostno študijsko in karierno svetovanje (Crosier in drugi 2007: 47).

Slika 6.2: Karierni center kot posrednik med študentom in delodajalcem



Vir: lastna slika.

V tujini imajo karierni centri pomembno vlogo pri poslovanju univerz in so tudi visoko vrednoten element mednarodnih akreditacij. Na tujih univerzah je pri delovanju kariernih centrov prisotna logika plasiranja študentov univerze na ugledna delovna mesta, s čimer si univerza izboljšuje ugled in privablja nove študente (Vučetić Dimitrovski 2006).

Univerze so začele ustanavljati karierne centre zaradi konkurenčnosti ostalih institucij, predvsem javnih služb, ki se ukvarjajo s karierno orientacijo. Karierni centri so v primerjavi z javnimi službami v veliki prednosti, saj bolje poznajo študijske programe, lažje spremljajo učne in karierne poti študentov, imajo boljši dostop do različnih virov informacij (Sultana 2004: 53), njihova slabost pa je slabše poznavanje razmer na trgu delovne sile, zato je potrebno vzpostaviti sistem sodelovanja - partnerstva med kariernimi centri in javnimi službami, ki bi temeljil na izmenjavi informacij med obema institucijama, kar pomeni, da bi svetovalci na kariernem centru, ko bi ugotovili, da študentje potrebujejo dodatno pomoč, le-te napotili na druge institucije, ki so za določen problem boljše usposobljene kot pa karierni

center. V nobenem primeru pa ne sme postati karierni center nadomestek zaposlovalnih in tržnih agencij v smislu, da bi se množično ukvarjal s problemom brezposelnosti diplomantov (Gubbay v Stewart in Knowles 1999: 380).

Kakšne storitve zagotavljajo karierni centri, je odvisno od lokacije, velikosti centra, načina financiranja, števila zaposlenih. V osnovi pa karierni centri študentom in diplomantom ponujajo (več o storitvah v poglavju 6.4.2):

- informacije o študijskih programih;
- informacije o zaposlitvenih možnostih diplomantov in o stanju na trgu dela;
- individualno in skupinsko študijsko in karierno svetovanje;
- možnost pridobivanja zaposlitvenih in drugih veščin, ki jih študenti in diplomanti potrebujejo za vstop na trg dela;
- objavo prostih delovnih mest (Watts in van Esbroeck 1998).

Ustanavljanje kariernih centrov prinaša ekonomske in socialne koristi tako za posameznika kot za visokošolske ustanove in širšo skupnost, saj s svojimi aktivnostmi zagotavlja:

- zmanjšano število osipnikov iz izobraževalnega sistema,
- dvig motivacije študentov za študij (zaradi pravilne odločitve in izbire);
- zmanjšanje vrzeli v pričakovanjih študentov glede študijskih programov;
- izboljšane študijske programe (zaradi spremljanja kariernih poti diplomantov);
- zmanjšano število napačnih odločitev za izobraževanje in zaposlovanje;
- večje število diplomantov;
- boljše sodelovanje z delodajalci (Katzensteiner in drugi 2006: 54; Watts 1997: 19).

Zgoraj navedenim koristim pa bi dodali še to, da karierni centri pripravljajo študente na lažji vstop na trg delovne sile, ker ga informira o stanju na trgu delovne sile in s tem zmanjšuje vrzeli v pričakovanjih študentov glede zaposlitve. Študenti, ki se tekom študija izobražujejo in usposabljaajo na delavnicah, tečajih, ki jih organizirajo karierni centri, pridobijo tiste mehke kompetence, ki jih študijski programi ne ponujajo. Zaradi teh so na trgu delovne sile, kljub pomanjkanju formalnih delovnih izkušenj, za delodajalce bolj zanimivi in posledično bolj zaposljivi.

6.3 POMEN KARIERNEGA CENTRA PRI ZAPOSLOVANJU DIPLOMANTOV

Raziskav, ki bi potrjevale pozitivne učinke delovanja kariernega centra na zaposljivost diplomantov pri nas ni, kar je razumljivo glede na to, da so karierni centri šele v razvoju. Kljub temu pa sva našli nekaj raziskav, ki delno odgovarjajo na vprašanje, kakšen vpliv ima (ali naj bi imel) karierni center oz. karierna orientacija na zaposlovanje mladih. Prva raziskava je bila izvedena med dijaško populacijo, ostale pa med študentsko populacijo.

V prvi raziskavi, kjer je sodelovalo 237 dijakov (2., 3. in 4. letnika) iz petih srednjih šol v Sloveniji, so avtorji (Ažman in Rupar 2005: 8) razvojnega projekta *Poklicna orientacija v srednji šoli* prišli do naslednjih ugotovitev:

- Dijaki, ki so bili vključeni v projekt, so bili po končanem projektu bolj kot prej seznanjeni s tem, kje lahko dobijo informacije o študiju in poklicu in na koga se lahko obrnejo po pomoč.
- Dijaki so prišli do ugotovitve, da je pomembno, da imajo čim več informacij o študiju in poklicih ter kaj je potrebno upoštevati pri izbiri poklica. Spoznali in prepoznali so dejavnike, ki vplivajo na izbiro poklica oziroma študija.
- Avtorji pa so ugotovili, da so se dijaki bolj kot prej čutili sposobne za odločanje o nadaljevanju šolanja in izbiri ustreznega poklica.

Druga raziskava prihaja iz Kanade. V njej sta avtorja S.W.Ng. in Burke (2006) raziskovala vlogo kariernega centra pri oblikovanju kariernih odločitev študentov ekonomije (v vzorec je bilo zajetih 4851 študentov). Zanimalo ju je predvsem, ali in kako pogosto študentje ekonomije uporabljajo storitve kariernega centra. Rezultati raziskave so pokazali, da zelo malo študentov (samo 30% anketiranih) uporablja storitve kariernega centra, ker menijo, da jim karierni center ne more zagotoviti zaposlitve oziroma storitve niso dovolj kakovostne. Če pa storitve kariernega centra že uporabljajo, jih koristijo predvsem v zadnjih letnikih študija. Študentje, ki uporabljajo storitve, menijo, da jim je karierni center pomagal razviti zaposlitvene veščine (pisanje življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor), prepoznati zaposlitvene možnosti in vzpostaviti stik z delodajalci. Nekoliko manj pa so študentje razvili sposobnost poznavanja samega sebe (prepoznavanje svojih interesov in sposobnosti),

oblikovanja kariernih ciljev in strategij iskanja zaposlitve, čeprav menijo, da so te aktivnosti prav tako pomembne pri načrtovanju kariere.

Omenili bi še eno raziskavo, ki je bila prav tako izvedena v tujini (v Ameriki). Avtorja raziskave Reese in Miller (2006) sta na populaciji 96 dodiplomskih študentov ugotavljala učinke delavnice »*Načrtovanje kariere pri oblikovanju kariernih odločitev*« pri študentih, ki še niso bili prepričani, kakšno kariero si želijo. V ta namen sta študente razdelila v dve skupini. V prvi skupini je bilo 30 študentov, ki so se na delavnici intenzivno ukvarjali z oblikovanjem poklicnih ciljev. V drugi skupini so bili študenti (66 študentov) samo v pasivni vlogi poslušalca. Rezultati raziskave so pokazali, da je v prvi skupini več študentov, ki so bili pred začetkom delavnice negotovi glede svoje kariere, oblikovalo karierno odločitev, oziroma so bili blizu temu. Zanimivo pa je tudi to, da je veliko študentov, ki so pred začetkom delavnice imeli oblikovano predstavo o svoji karieri, le-to po zaključku delavnice spremenilo oziroma potrdilo.

Zgoraj omenjene raziskave potrjujejo, da ima kakršnokoli posredovanje, predvsem pa aktivnost posameznika pozitivne učinke na načrtovanje in vodenje kariere. Raziskave so se ukvarjale predvsem z vprašanjem vpliva karierne orientacije preko kariernega centra ali delavnic na oblikovanje kariernih odločitev študentov. Nihče pa se do sedaj ni ukvarjal s poučevanjem direktnega vpliva kariernega centra na zaposljivost diplomantov oziroma nisva našli nobene raziskave, ki bi to potrjevala. Z drugimi besedami to pomeni, da sicer obstajajo raziskave, ki pa se ukvarjajo predvsem z vprašanjem kariernega odločanja, ne pa z dejanskim merjenjem učinkov karierne orientacije na zaposljivost diplomantov oziroma z vprašanjem, ali so diplomanti, ki so uporabljali storitve kariernega centra, hitreje in lažje prišli do zaposlitve kot v primeru, da storitev ne bi uporabili. Z metodološkega vidika je takšno merjenje zelo zahtevno, saj na zaposljivost vplivajo še drugi dejavniki.

Na podlagi omenjenih raziskav verjameva, da bodo aktivnosti Kariernega centra Univerze v Ljubljani (KC UL) (o tem več v poglavju 7) prispevale k večji zaposljivosti diplomantov, saj bo KC UL s svojimi aktivnostmi pomagal študentom prepoznati njihove prednosti in slabosti, ponudil jim bo možnost izboljšanja zaposlitvenih in ostalih veščin v obliki delavnic, ki jih vsak študent potrebuje pri načrtovanju svoje kariere. V kolikšni meri pa bodo te informacije koristile študentom, je odvisno predvsem od njihove angažiranosti.

Doba odraščanja se v Sloveniji umetno podaljšuje, zato mladi v času šolanja še ne razmišljajo o načrtovanju kariere in pridobivanju veščin, ki bi jim omogočale zaposlitev, rekoč da je še pre zgodaj se ukvarjati s temi vprašanji oziroma mislijo, da bodo zanje poskrbeli drugi. Zaradi tega so njihove predstave o poklicih nemalokrat meglene. Pogosto tudi ne uvidijo potrebe, da si že dovolj zgodaj izdelajo konkretnije predstave o njem (Wolff in Frank 1993: 16), kar pa zoži možnost kvalitetnih izbir in odločitev. Pogled naprej in razmišljanje o poklicnih ciljih ter pridobivanje zaposlitvenih veščin že v času študija pa je pomemben element uspešnega načrtovanja kariere, kar nedvomno pripomore k večji zaposljivosti mladih (Kozoderc 2005a: 20–21; Haslinger Fras 2006b).

Ravno pasivna naravnost dijakov in študentov do šolskega/študijskega dela, njihova nepripravljenosti na aktivno raziskovanje trga dela in slabo poznavanje samega sebe, ovirajo izvajanje karierne orientacije na vseh ravneh izobraževanja. Za to pa dijaki in študentje niso krivi sami, saj takšna naravnost izhaja iz narave šolskega sistema, ki postavlja posameznika v pasivno vlogo sprejemanja in reagiranja – pasivna kultura učenja (EGCRF 2007). Ker učitelji na nižjih ravneh niso spodbujali aktivnosti³⁷, študentje teh metod tudi kasneje ne uporabljajo oziroma jih ne znajo (Niemi v Devjak in Zgaga 2007: 84).

6.4 PREGLED KARIERNE ORIENTACIJE V VISOKEM ŠOLSTVU PO DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE

V evropskih državah obstajajo različni modeli izvajanja karierne orientacije v visokem šolstvu oziroma njena integracija v kurikulum. Zato je tudi zmotno prepričanje, da v drugih evropskih državah ni svetovalnih služb, ki bi se celostno ukvarjale s študenti, saj obstajajo pod drugim imenom³⁸ (glej tabelo 10.1 v Prilogi A), nekoliko drugačna pa je tudi njihova funkcija v okviru izobraževalne ustanove (EGCRF 2007), zato analiza sistemov karierne orientacije v visokem šolstvu med državami EU ni lahka naloga.

V tem poglavju bova opisali razvoj karierne orientacije v visokem šolstvu v državah Evropske unije. Začetna ideja je bila, da bi s pomočjo spleta poiskali karierne centre znotraj posamezne države, vendar sva idejo kaj kmalu opustili iz preprostega razloga, ker se karierni centri med

³⁷ Pri tem gre za vprašanje delovne motivacije tako učitelja kot dijakov.

³⁸ Strokovnih služb nisva prevajali v slovenski jezik, ker obstaja nevarnost, da bi se s prevodom izgubil pomen službe.

državami različno imenujejo in jih je težko najti (zaradi nepreglednih spletnih strani univerz). Dodatni razlog pa tiči tudi v številu univerz znotraj držav, saj se število med državami giblje od 1 (Malta) do več kot 300 univerz (Nemčija), kar pa je lahko zelo zamudno delo, sploh če upoštevamo, da je do teh podatkov težko priti, ker so informacije o številu univerz in samem izobraževalnem sistemu zelo razpršene in ponekod tudi neažurne. Zato sva se odločili, da bova uporabili izsledke evropskih poročil (sekundarni viri), kjer so podatki še najbolj sistematično zbrani in odražajo dejansko stanje na področju karierne orientacije v visokem šolstvu v EU.

Nadaljnja analiza karierne orientacije v visokem šolstvu med državami EU bo temeljila na naslednjih evropskih poročilih organizacij CEDEFOP in FEDORE, ki sta najbolj zaslužni, da te informacije sploh obstajajo:

1. *New skills for the New Futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in European Union*³⁹ (Watts in van Esbroeck 1998, FEDORA);
2. *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, challenges and responses across Europe*⁴⁰ (Sultana 2004, CEDEFOP) ;
3. *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union*⁴¹ (Katzensteiner in drugi 2006, FEDORA).

6.4.1 Pregled kariernih centrov po državah članicah EU

Med državami EU obstajajo razlike v politiki karierne orientacije. Upoštevati moramo, da ima vsaka država svojo tradicijo in zgodovino, ki vplivata na različne sisteme zagotavljanja karierne orientacije. Kljub temu pa je vsem državam skupno to, da se zaradi vpliva globalizacije na področju politike karierne orientacije soočajo s podobnimi vprašanji: z implementacijo bolonjskega procesa, s prilagajanjem spremembam na trgu dela in zagotavljanjem socialne vključenosti (Sultana 2004: 119).

³⁹ V poročilo je bilo zajetih 25 držav članic EU.

⁴⁰ Poročilo je skupek posameznih poročil o izvajanju politike karierne orientacije, ki so ga v 29 državah EU (tudi v Sloveniji) in zunaj nje po enotni metodologiji pripravili OECD, ETF, CEDEFOP in Svetovna banka v letu 2001.

⁴¹ V poročilo je bilo zajetih 27 držav članic EU, med njimi tudi Slovenija.

Bolonjski proces priznava raznolikost med državami kot nekaj pozitivnega, saj naj bi raznolikost krepila evropski visokošolski prostor, na področju karierne orientacije pa ga slabi. Poročilo *Trends V* (Crosier in drugi 2007: 49) navaja kot enega izmed mnogih razlogov za raznolikost v izvajanju kariernega svetovanja med državami EU odgovornost izvajalcev karierne orientacije. V nekaterih državah je za karierno orientacijo odgovorna država (Latvija), v drugih lokalne skupnosti, zasebne agencije za zaposlovanje, visokošolski zavodi, razne organizacije, ki se ukvarjajo s svetovanjem (SCUIO, Association Bernard Gregory v Franciji). Da bi zmanjšali razlike med svetovalnimi službami, so člani združenja FEDORA leta 2006 sprejeli *Listino o karierni orientaciji v Evropskem visokošolskem prostoru* (2007), v kateri so se člani zavezali, da bodo članice EU upoštevale skupne standarde kakovosti in etnična merila ter naloge in dolžnosti posameznih svetovalnih služb (pomoč študentom s posebnimi potrebami, učenje zaposlitvenih veščin, zagotavljanje psihološke pomoči, informacij o študiju in zaposlitvenih možnostih, povezovanje visokošolskih zavodov z gospodarstvom, srednjimi šolami in drugimi partnerji).

Število univerz in študentov znotraj EU stalno narašča (glej tabelo 6.1), s tem pa tudi potreba po vzpostavitvi sistema karierne orientacije v visokem šolstvu (kariernih centrov). Poročilo CEDEFOP (Sultana 2004) kaže, da se število kariernih centrov po univerzah neprestano povečuje. Vse države, ki so sodelovale v omenjenih raziskavah, imajo razvito takšno ali drugačno obliko svetovalne službe, ki se ukvarja s karierno orientacijo za študente. Trend povečevanja svetovalnih služb je opazen tudi v poročilu *Trends V*, kjer avtorji navajajo, da kar 66% visokošolskih zavodov, ki so sodelovali v raziskavi⁴², zagotavlja karierno svetovanje za študente (Crosier in drugi 2007: 50).

⁴² V raziskavi je sodelovalo 45 držav, ki so pristopile v bolonjski proces.

Tabela 6.1: Število univerz in število študentov v letu 2006 po državah EU

Država	Populacija (milijon)	Število univerz	Število študentov	Število tujih študentov
Avstrija	8,1	32	210.125	ni podatka
Belgija	10,4	19	120.000	6.000
Ciper	0,7	1	4.650	ni podatka
Češka	10,2	66	279.000	17.500
Danska	5,4	12	ni podatka	ni podatka
Estonija	1,4	12	47.120	ni podatka
Finska	5,2	20	174.000	ni podatka
Francija	59,9	83	1.435.700	46.000
Grčija	11	23	360.000	ni podatka
Irska	4	7	319.000	ni podatka
Italija	57,9	79	1.800.000	ni podatka
Latvija	2,3	33	131.072	ni podatka
Litva	3,4	ni podatka	ni podatka	ni podatka
Madžarska	10,1	ni podatka	ni podatka	ni podatka
Malta	0,4	1	17.285	ni podatka
Nemčija	82,5	333	1.982.000	246.000
Nizozemska	16,3	14	540.000	37.000
Poljska	38,2	320	ni podatka	ni podatka
Portugalska	10,5	97	388.724	ni podatka
Slovaška	5,4	21	ni podatka	2.000
Slovenija	2	4	83.000	ni podatka
Španija	42,3	74	1.300.000	286.000
Švedska	9	14	ni podatka	ni podatka
Velika Britanija	59,7	125	2.500.000	275.000

Vir: Katzensteiner in drugi 2006: 270.

Karierna orientacija za študente je zelo dobro razvita v Veliki Britaniji. Dobro imajo razvit tutorski sistem, ki je tradicionalna oblika pomoči študentom. Britanski šolski sistem v primerjavi z ostalimi državami članicami omogoča proti koncu študija večjo poklicno specializacijo, zato ima večina univerz svetovalno službo za kariero, ki zagotavlja informacije o zaposlitvenih možnostih, izobraževanju za kariero. Podobne službe so razvite tudi na Irskem (Watts 1997: 41), v Avstriji in na Finskem (Katzensteiner in drugi 2006).

Večina držav pa ima razvite karierne centre samo na nekaterih univerzah:

- V Estoniji ima od 12 univerz karierni center 5 univerz;
- V Belgiji imajo karierne centre samo večje univerze;
- V Litvi ima od 19 univerz karierni center 6 univerz;
- Na Poljskem ima karierni center vzpostavljena približno polovica univerz;
- V Avstiji, Belgiji, Nemčiji, Grčiji, Sloveniji, na Malti in Cipru za zaposlovanje študentov skrbijo javne službe za zaposlovanje (Katzensteiner in drugi 2006).

Na obliko in obseg kariernega centra vplivajo številni dejavniki: tradicija in zgodovina države, število univerz in število študentov (velikost univerz), potrebe študentov po določenih storitvah ter število zaposlenih v kariernem centru in njihova izobrazba (Watts in van Esbroeck 1998; Sultana 2004).

Na podlagi teh dejavnikov sta se razvila dva modela kariernih centrov:

1. **Centraliziran model kariernega centra**, ki uporabnikom nudi splošne informacije o študiju in zaposlovanju. Centraliziran model kariernega centra najdemo v Belgiji (Flamski in Francoski del) in Italiji.
2. **Decentraliziran model kariernega centra**, ki uporabnikom nudi bolj specifične informacije o študijskem programu in zaposlovanju. Ponavadi ga izvajajo profesorji, ponekod pa tudi tutorji (Danska).

Najpogostejši model kariernega centra je kombinacija centraliziranega in decentraliziranega modela, ker na tak način karierni center študentom ponuja bolj kakovostne informacije o študiju in zaposlovanju, ki so jim v pomoč pri odločanju o nadaljnji študijski in karierni poti. Iz evropskih poročil o karierni orientaciji v visokem šolstvu (Katzensteiner in drugi 2006) je razvidno, da večina držav (Češka, Francija, Finska, Nemčija, Nizozemska, Španija, Švedska) zagotavlja karierno orientacijo prav v takšni obliki.

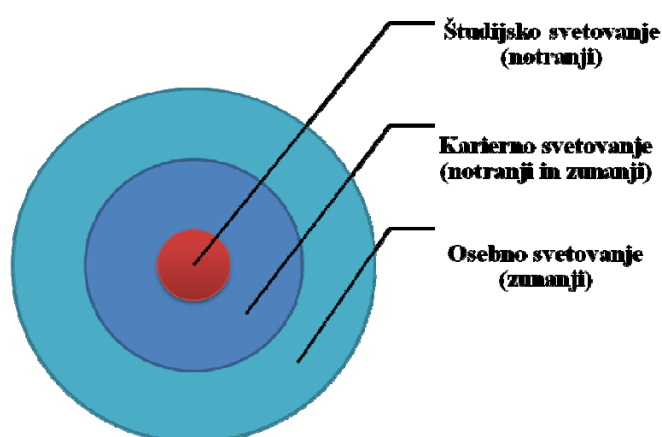
6.4.2 Storitve kariernih centrov držav EU

Karierni centri znotraj držav EU se poleg različnega poimenovanja razlikujejo tudi v različnih storitvah, ki jih ponujajo svojim uporabnikom. Nekateri karierni centri so osredotočeni izključno na področje izobraževanja (informacije o študiju), spet drugi na področje

zaposlovanja, nekateri pa kombinirajo obe področji, vendar je takšnih centrov zelo malo. Dokument OECD in Evropske komisije *Karierna orientacija: priročnik za oblikovalce politike* (OECD 2006) razkriva, da so storitve karierne orientacije v visokem šolstvu zelo ozko usmerjene, večinoma se nanašajo na osebno in študijsko svetovanje, zelo malo pa je poudarka na razvoju in izbiri kariere študentov. Zaradi pomanjkanja usposobljenega kadra, ki bi zadostil vsem potrebam študentov, se pogosto dogaja, da službe ne morejo odgovoriti na specifična vprašanja študentov.

Watts (Watts in van Esbroeck 1998: 21) razlikuje karierne centre glede na področje (focus) in stopnjo (level) izvajanja storitev. Področja storitev se nanašajo na študijsko, karierno in osebno svetovanje, ki potekajo na treh stopnjah, odvisno od tega, kdo izvaja določeno storitev. Študijsko svetovanje ponavadi poteka na prvi stopnji (first-in-line), izvajajo pa ga akademsko osebje in tutorji. Na drugi stopnji (second-in-line) poteka karierno svetovanje v sodelovanju z akademskim osebjem in zunanjimi svetovalci. Osebno svetovanje pa izvajajo izključno zunanji svetovalci (psihologi) in poteka na tretji stopnji (third-in-line). Idealtipski model kariernega centra obsega vsa tri področja. Tak model Watts imenuje holistični model kariernega centra, ker zagotavlja celostno podporo študentom in diplomantom, kot ključni ciljni populaciji (glej sliko 6.3).

Slika 6.3: Holistični model kariernega centra



Vir: Watts in van Esbroeck 1998: 23.

Vendar pa takšnih kariernih centrov ni veliko. Med seboj se razlikujejo po tem, katero področje prevladuje. V nadaljevanju bova opisali posamezne aktivnosti kariernih centrov v

EU. Pri tem izhaja iz poročila *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union* (Katzensteiner in drugi 2006), ki je obravnaval karierno orientacijo v visokem šolstvu na štirih področjih. Znotraj posameznega področja bomo ugotavljali, kdo financira posamezno storitev, kdo so najpogostejši uporabniki, katere metode dela uporabljajo svetovalci ter kakšna je njihova izobrazba.

Področja karierne orientacije v visokem šolstvu so študijsko svetovanje, svetovanje za študente s posebnimi potrebami, psihološko svetovanje ter karierno svetovanje in zaposlovanje (Katzensteiner in drugi 2006).

➤ Študijsko svetovanje

Študijsko svetovanje je v večini držav EU najpogostejša oblika karierne orientacije v visokem šolstvu. Kljub temu pa med državami obstajajo razlike. Ponekod ima že dolgo tradicijo (Velika Britanija), drugod pa se šele razvija. Študijsko svetovanje poteka na prvi stopnji, kar pomeni, da ga zagotavljajo posamezne svetovalne službe na univerzah (karierni centri) ali pa tutorji (fakultete). V nekaterih državah je storitev zakonsko določena v statutu ali aktih o delovanju visokošolskih zavodov (Danska, Slovenja). Večina teh služb poleg študijskega svetovanja izvaja še druge oblike karierne orientacije: karierno svetovanje, psihološko svetovanje in svetovanje za študente s posebnimi potrebami (Katzensteiner in drugi 2006).

Študijsko svetovanje je v večini primerov financirano s strani ministrstva za visoko šolstvo⁴³ ali univerz. Študijsko svetovanje je v prvi vrsti namenjeno študentom in diplomantom, pa tudi dijakom. V nekaterih državah pa imajo dostop do študijskega svetovanja tudi starši, učitelji in profesorji ter širša javnost.

Svetovalci uporabnikom preko študijskega svetovanja ponujajo:

- Informacije o študiju (doma in v tujini), štipendijah, nastanitvah (Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška, Španija);
- Svetovanje za izbiro študijskega programa in predmetnika – psihološko testiranje bodočih študentov (Avstrija, Ciper, Italija, Malta, Španija, Švedska);
- Pomoč pri vpisnem postopku;

⁴³ V državah EU se ministrstva za visoko šolstvo različno imenujejo.

- Karierno svetovanje (pomoč pri načrtovanju kariere in zaposlovanju) (Francija, Grčija, Latvija, Litva, Malta);
- Individualno in skupinsko svetovanje (Belgija, Italija, Malta);
- Širok izbor brošur, priročnikov o izbiri študijske in karierne poti (Nemčija, Italija);
- Delavnice o učnih stilih (Švedska) (Katzensteiner in drugi 2006).

Med državami EU se kažejo razlike tudi v številu in izobraženosti ter usposobljenosti osebja (zaposlenih) v svetovalnih službah. Svetovalci za študijsko svetovanje so po poklicu svetovalci, psihologi ali pedagogi. V nekaterih državah je študijsko svetovanje popolnoma v domeni predmetnih učiteljev (Nemčija, Nizozemska, Avstrija, Ciper, Malta), tutorjev učiteljev (Velika Britanija, Poljska, Danska), tutorjev študentov (Danska) ali socialnih delavcev. Od svetovalcev za študijsko svetovanje je zahtevana najmanj univerzitetna izobrazba, najpogosteje diploma s področja svetovanja in psihologije, bolj poredko pa s področja družbenih in pedagoških ved ter opravljeno dodatno usposabljanje na področju svetovanja. V nekaterih državah (baltske države) pa svetovalci za študijsko svetovanje sploh niso ustrezno usposobljeni, saj za delo svetovalca ni predpisane formalne izobrazbe. V takšnih primerih izvajajo študijsko svetovanje kar študenti sami, pri čemer se sprašujeva, kako kakovostne so informacije. Po najinem mnenju imajo ti študenti veliko izkušenj na študijskem področju (zahtevnost izpitov, načini opravljanja študijskih obveznostih ipd), šibki pa so v poznavanju situacije na trgu delovne siel. Meniva, da je informacija o zaposlitvenih možnostih eden od odločilnih elementov, na podlagi katerega se bodoči študentje odločajo za posamezni študijski program.

V številnih državah EU večjo pozornost kot študijskemu svetovanju namenjajo svetovanju za študente s posebnimi potrebami, psihološkemu svetovanju za študente in kariernemu svetovanju, saj se smatra, da je študijsko svetovanje del pedagoškega procesa (Francija). Bolonjski proces to še bolj izpostavlja, saj se od profesorjev pričakuje in zahteva večjo angažiranost na področju študijskega svetovanja, kar pa mnogi, predvsem starejši profesorji, ne smatrajo kot obvezen del njihovih nalog in so mnenja, da jim to predstavlja samo še dodatno delo (Andersen v Katzensteiner in drugi 2006: 232).

➤ Svetovanje za študente s posebnimi potrebami

V vseh državah EU je enako obravnavanje študentov (ne glede na stopnjo invalidnosti, narodnosti, rase, spola) določeno z zakonodajo. Z raznimi akti in statuti so visokošolski zavodi zavezani zagotavljati pomoč študentom s posebnimi potrebami. V resnici pa so te zahteve le na papirju, saj se tega držijo le redke univerze (Nemčija, Belgija, Švedska). Pomoč študentom s posebnimi potrebami je zelo omejena (Latvija, Litva), kar pomeni, da službe (ponavadi so to študijski referati) zagotavljajo le splošno svetovanje o študiju in zaposlovanju, ponekod pa je sploh ni (Estonija, Danska) (Katzensteiner in drugi 2006).

Službe, ki se ukvarjajo s problematiko študentov s posebnimi potrebami, svojih uporabnikom ponujajo pomoč na naslednjih področjih:

- Pospeševanje vključevanja študentov s posebnimi potrebami v univerzitetno okolje – tutorji za študente s posebnimi potrebami (Litva, Latvija, Velika Britanija, Švedska, Španija, Poljska, Češka, Madžarska, Portugalska);
- Odpravljanje arhitektonskih ovir (Avstrija, Danska, Latvija, Slovaška, Češka, Poljska, Portugalska, Španija, Velika Britanija);
- Pomoč pri učenju (Italija, Švedska, Velika Britanija);
- Rezervacija sedeža v predavalnici (Italija);
- Pomoč pri oblikovanju predmetnika, glede na potrebe študenta s posebnimi potrebami (Avstrija, Slovaška, Velika Britanija, Španija, Češka);
- Priprava literature za slepe in slabovidne študente (Danska, Nemčija, Malta, Slovaška, Poljska, Avstrija);
- Predavanja za slepe in slabovidne študente (uporaba jezikovnih znakov) (Danska, Italija, Slovaška, Češka);
- Učenje socialnih in komunikacijskih veščin (Latvija);
- Pravno zastopanje za študente s posebnimi potrebami (Nemčija, Poljska);
- Informiranje profesorjev in drugega osebja o obliki invalidnosti študentov, pomoč študentom s posebnimi potrebami pri vzpostavitvi stika s profesorji (Belgija, Irska, Poljska, Slovaška);
- Karierno svetovanje (Nemčija, Avstrija, Slovaška, Grčija, Irska, Španija) (Katzensteiner in drugi 2006).

Prav tako se tudi na tem področju kažejo razlike v stopnji usposobljenosti svetovalcev za študente s posebnimi potrebami. Ker je področje svetovanja za študente s posebnimi potrebami v državah EU najmanj razvito in razširjeno, tudi formalna izobrazba svetovalcev formalno ni določena. Edini pogoj je opravljeno dodatno usposabljanje na področju svetovanja in psihologije.

➤ **Psihološko svetovanje za študente**⁴⁴

V državah EU imajo le nekatere univerze razvite psihološke centre – svetovalnice za študente. Na Češkem, Portugalskem, v Italiji in Estoniji imajo psihološki center razvite 3 univerze, v Grčiji 9 univerz, v Avstriji 6 univerz, v Belgiji samo večje univerze, v Latviji 4 univerze. Psihološki centri so razviti tudi na Danskem, Poljskem in v Litvi. Psihološko svetovanje v večini primerov zagotavljajo oddelki za psihologijo na univerzah. V večini držav pa tovrstno svetovanje ponujajo zdravstvene ustanove zunaj univerzitetnega okolja (Francija, Poljska).

Stopnja duševnih težav, psihosocialnih ter psihosomatskih težav (depresija, stres, anksioznost, motnje hranjenja, stopnja samomora) med študentsko populacijo vedno bolj narašča. Tudi med slovenskimi študenti (Masten 2007)⁴⁵. V tujini so bili s tem namenom ustanovljeni psihološki centri, ki se ukvarjajo z različnimi nalogami:

- Postavitev diagnoz s pomočjo intervjujev in testiranj (Italija, Latvija, Grčija, Španija);
- Odprava negativnega stresa (Velika Britanija, Irska, Latvija, Malta);
- Reševanje bivanjske problematike (Nizozemska);
- Pospeševanje vključevanja študentov v univerzitetno okolje (Latvija, Italija);
- Pomoč študentom pri premagovanju strahu pred izpiti (Belgija, Španija, Nemčija, Irska, Italija);
- Pomoč pri reševanju medosebnih odnosov v družini, med vrstniki, v partnerski zvezi (Velika Britanija, Švedska, Francija, Estonija, Italija, Slovaška, Švedska);
- Individualno in skupinsko testiranje (svetovanje) (Nizozemska);

⁴⁴ Psihološke svetovalnice niso organizacijski del kariernih centrov v EU, vendar jih poročila v dokumentu *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union* (Katzensteiner in drugi 2006) smatrajo kot pomembno storitev na študijski in karierni poti študentov, zato sva se odločili, da opiševa tudi to storitev, čeprav se Karierni center Univerze v Ljubljani posredno ne bo ukvarjal s psihološkim svetovanjem, kljub temu, da ima center zaposleno psihologinjo.

⁴⁵ Dr. Masten je zaposlen kot psiholog v svetovalnici za študente Filozofske fakultete. Tudi on med najpogostejše težave študentov, ki se zatečejo k njim, navaja depresijo, anksioznost, domotožje, motnje hranjenja, psihosomatske težave, zlorabo drog.

- Učenje socialnih veščin, upoštevajoč osebno, socialno in kulturno identiteto posameznika (Malta, Nizozemska, Švedska, Nemčija);
- Obravnavanje motenj hranjenja (Malta), stopnje samomorilnosti med študenti (Latvija), osveščanje o zlorabi drog med mladimi (Slovaška);
- Študijsko svetovanje (Litva);
- Organizacija delavnic na temo učenja (Francija, Ciper, Češka, Estonija, Nizozemska), time managementa (Malta, Nemčija) (Katzensteiner in drugi 2006).

V primerjavi z ostalimi tremi oblikami svetovanja psihološko svetovanje za študente izvajajo visoko strokovno usposobljeni delavci - psihologi, ki imajo v večini primerov opravljeno diplomsko oziroma magistrski iz psihologije (Irska, Finska) ali pa opravljen državni izpit za psihološkega svetovalca (Italija). Psihološko svetovanje izvajajo tudi svetovalci (Estonija), profesorji, ki se ukvarjajo s karierno orientacijo (Malta), socialni delavci (Danska, Francija), za katere je zahtevan magistrski s področja klinične psihologije, svetovanja ali psihoterapije. Obstajajo pa tudi primeri, kjer psihološko svetovanje opravljajo prostovoljci, za katere ni predpisane stopnje in smeri izobraževanja, zaželeno pa je, da imajo opravljeno dodatno usposabljanje s področja psihologije.

➤ **Karierno svetovanje in zaposlovanje**

Gledano na splošno, je karierno svetovanje, poleg študijskega svetovanja, najpogostejša oblika storitve, ki ga karierni centri ponujajo svojim uporabnikom. Karierno svetovanje je v večini primerov financirano s strani univerz in je v prvi vrsti namenjeno študentom in diplomantom, ki vstopajo na trg dela.

Storitev karierno svetovanje in zaposlovanje lahko razdelimo na 3 sklope:

1. Informiranje – informacije o stanju na trgu dela, o zaposlitvenih možnostih in oblikah zaposlitve (npr. samozaposlitev) (Francija, Italija, Poljska, Španija, Velika Britanija);
2. Individualno in skupinsko karierno svetovanje – zajema razvoj zaposlitvenih veščin in veščin iskanja zaposlitve (pisanje življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor) (Grčija, Irska, Italija, Poljska, Portugalska, Španija, Švedska, Velika Britanija),

načrtovanje kariere (Nemčija, Portugalska, Španija), ocenitev uspešnosti prehoda na trg dela⁴⁶ (spremljanje kariernih poti diplomantov – Finska, Francija, Irska);

- Zaposlovanje – vključuje možnost vzpostavitve prvega stika med študentom in potencialnim delodajalcem (Litva, Portugalska), možnost rekrutacije diplomantov, možnost opravljanja študijskih praks (Poljska, Švedska), možnost predstavitve delodajalcev na zaposlitvenih sejmih (Velika Britanija). Zaposlovanje temelji pretežno na on-line bazi življenjepisov študentov in diplomantov (Danska, Francija, Nemčija, Irska, Italija) (Katzensteiner in drugi 2006).

Poleg tega pa nekateri karierni centri v sklopu kariernega svetovanja in zaposlovanja izvajajo tudi psihodiagnostične teste (Ciper, Poljska, Velika Britanija, Irska, Italija), s pomočjo katerih lažje svetujejo študentom in diplomantom glede nadaljnje študijske ali karierne poti. Svetovalci pomagajo študentom v tesnem sodelovanju s profesorji oblikovati tudi predmetnik. Ponekod karierni centri prevzamejo tudi vlogo koordinatorja praktičnega usposabljanja, ki pomaga profesorjem organizirati prakso za študente posameznega študijskega programa. Karierno svetovanje izvajajo poklicni svetovalci, ki se med državami EU različno imenujejo. Formalna izobrazba in kompetence svetovalcev niso zakonsko določene, določajo jih univerze same. Univerze pa samostojno določajo tudi število zaposlenih v kariernem centru. Število zaposlenih se giblje od 1 do 3 osebe/karierni center (Belgija, Ciper, Estonija, Litva, Danska, Nizozemska) do več kot 3 osebe/karierni center (Latvija, Malta⁴⁷, Španija, Velika Britanija) (Katzensteiner in drugi 2006).

Poklicni svetovalci se v nekaterih državah povezujejo v združenja poklicnih svetovalcev (Velika Britanija, Litva, Irska, Nizozemska), ki so opredelila določene kompetence, ki jih poklicni svetovalci morajo imeti. Vsi svetovalci morajo imeti univerzitetno izobrazbo, ki je lahko iz različnih področij (psihologija, izobraževanje, pravo, trženje in ostala družboslovna področja). Na Češkem za delo poklicnega svetovalca zadošča že pedagoška izobrazba, v

⁴⁶ Poročilo *Trends V* (Crosier in drugi 2007) navaja, da so nekateri visokošolski zavodi v državah EU že začeli meriti učinke »nove« bolonjske diplome na trgu dela, vendar so do sedaj izbrali zelo malo povratnih informacij s strani delodajalcev. S podobnim vprašanjem se je leta 2006 ukvarjala delovna skupina na ŠOU (Resor za študijsko problematiko), katere članica je bila tudi ena od naju (Vesna Tušar). Projekt z naslovom *Delodajalci v bolonjskem procesu* se je poleg splošnih vprašanj v zvezi z orodji bolonjskega procesa (poznavanje ECTS, priloge k diplomi, sistema kvalifikacij med delodajalci), ukvarjal tudi z vprašanjem zaposlovanja diplomantov. Delodajalci so mnenja, da bodo obstajale razlike v zaposlovanju novih in starih diplomantov, kakšne pa bodo te razlike, bo razvidno šele čez nekaj let, ko bodo na trg dela vstopile prve generacije bolonjskih diplomantov. Pričujoči projekt pa je tudi nastajajoče diplomsko delo Matije Nendla in Primoža Zupana: oba sta absolventa kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede.

⁴⁷ V kariernem centru (Student Advisory Services) je za 7955 študentov zadolžena samo ena oseba.

ostalih državah EU pa morajo poklicni svetovalci opraviti še dodatna usposobljanja na področju svetovanja ali psihometričnega testiranja (Avstrija, Ciper, Francija). Na Malti se na primer poklicni svetovalci usposablajo na delovnem mestu in predhodno ne potrebujejo znanj s področja psihologije ali svetovanja. V Latviji pa so formalna izobrazba in naloge poklicnih svetovalcev zapisane v Klasifikaciji poklicev.

Glede na specifične posameznih kariernih centrov po državah EU, pa je vseeno mogoče razbrati neke splošne naloge/storitve, ki jih karierni center, ne glede na državo, zagotavlja svojim uporabnikom. Najpogostejše storitve kariernih centrov so opisane v tabeli 6.2.

Tabela 6.2: Opis storitev kariernih centrov

Naloge/storitve kariernih centrov	Opis nalog/storitev kariernih centrov
Informiranje	Zagotavljanje relevantnih informacij o študijskih in zaposlitvenih možnostih, informacije o poklicih in stanju na trgu dela (v obliki brošur, video posnetkov)
Individualno svetovanje	Področje študija in kariere (krajše obdobje) Reševanje osebnih težav (daljše obdobje, 1-3 leta)
Skupinsko svetovanje	Delavnice za študente s podobnimi težavami (strah pred izpiti, premagovanje stresa, time management ipd.) Terapevtsko zdravljenje (daljše obdobje)
Nasvetovanje	Svetovalci svetovancu svetuje, kako naj se loti reševanja problema
Ocenjevanje interesov in osebnostnih lastnosti	Reševanje psihodiagnostičnih testov za ugotavljanje interesov, osebnostnih lastnosti v povezavi z izbiro poklica
Učenje veščin in spretnosti	V obliki delavnic študentje razvijajo naslednje veščine: priprava na izpit, premagovanje stresa, treningi sproščanja, načrtovanje kariere, zaposlitvene, socialne in komunikacijske veščine, retorika in veščine javnega nastopanja, veščine iskanja zaposlitve, pisanje CV-ja, stimulacije zaposlitvenih razgovorov
Oglaševanje delovnih mest	Objava delovnih mest, študijskih praks
Spremljanje kariernih poti diplomantov	Povratne informacije, koristne za oblikovalce študijskih programov in vpogled v stanje na trgu dela

6.4.3 Kvalifikacije poklicnih svetovalcev

Storitve karijerne orientacije se močno razlikujejo tako med državami EU kot znotraj njih, kar je tudi rezultat občutnih razlik v strokovni usposobljenosti strokovnjakov. Dolžina njihovega usposabljanja se giblje od treh tednov do petih let (OECD 2006: 11). Večinoma so na voljo krajša usposabljanja v obliki seminarjev, ki ne zadostujejo za razvijanje znanja in veščin, ki so za ta dela potrebna. V Sloveniji še ne obstaja študijska smer, ki bi usposobila diplomante prav za poklic poklicnega svetovalca (to delo opravlja vrsta drugih poklicev, kot so pedagog, psiholog, socialni delavec, socialni pedagog, sociolog), zato so na ZRSZ oblikovali posebne izobraževalne delavnice, ki dajejo izhodiščna in specifična znanja s tega področja, predvsem pa zajemajo vse poglobitve značilnosti, ki jih je treba upoštevati pri delu s strankami. Na teh delavnicah udeleženci spoznajo osnove komunikacije in vodenja razgovora, oblikovanja kariere, marketinga, vodenja skupine, računalniških programov in orodij, ki jih svetovalci uporabljajo pri delu. Dolžina trajanja delavnic se giblje od treh ur do osem dni, odvisno od zahtevnosti pridobljenega znanja in veščin (ZRSZ 2003).

V prejšnjem razdelku smo lahko videli, da med državami EU in znotraj njih obstaja raznolikost v stopnji izobrazbe zaposlenih v strokovnih službah. Izjema je le psihološko svetovanje, ker ga lahko izvajajo izključno psihologi in nihče drug. Kozoderc (2006c) opazuje na področju karijerne orientacije in svetovanja preveliko psihologizacijo stroke, saj je marsikje še vedno prisotno mnenje, da so edino psihologi primerni in ustrezno usposobljeni za poklicne svetovalce, kljub temu, da stroka karierni orientaciji kot taki ne posveča veliko pozornosti. Največ psihologov-poklicnih svetovalcev najdemo v francosko govorečih državah, najmanj pa v angleško govorečih državah in skandinavskih državah (Watts in van Esbroeck 1998: 80).

Ne glede na pridobljeno formalno izobrazbo potrebujejo poklicni svetovalci za opravljanje dela še naslednja dodatna stalna strokovna izpopolnjevanja:

- pridobivanje različnih specialnih znanj, spretnosti in veščin;
- pridobivanje znanja s področja zakonodaje in politik izvajanja ukrepov;
- pridobivanje znanja s področja socialnih kompetenc, skupinskega in individualnega dela s ciljnim skupinami;
- pridobivanje informacij o šolskih in študijskih programih, programih neformalnega izobraževanja;

- pridobivanje informacij o poklicih;
- pridobivanje znanja s področja veščin iskanja zaposlitve in načrtovanja nadaljnje kariere ciljnih skupin s poudarkom na prilagajanju potrebam trga dela (Vaupotič 2006; Primožič 2006; Haslinger Fras 2006).

Jana Pucelj Macarol (intervju 19.11.2007) k temu dodaja še, da poklicnega svetovalca odlikujejo predvsem sposobnost empatije, potrpežljivosti, uspešne komunikacije, hitre odzivnosti in samoiniciativnosti.

Poklicni svetovalci, ki se ukvarjajo s karierno orientacijo in svetovanjem za študente, naj bi dobro poznali celoten sistem visokega šolstva v državi: možnosti in pogoje za vpis, možnosti napredovanja in prehodov iz enega študijskega programa na drugega, možnosti finančne pomoči študentom (štipendije, posojila iz domačih in tujih skladov), možnosti študija v tujini. Poleg poznavanja visokega šolstva pa naj bi poklicni svetovalci dobro poznali tudi razmere na trgu dela.

Vendar dejansko ni tako, a ne zaradi nepripravljenosti, temveč zaradi preobsežnosti delovnih nalog, ki jih ponavadi poklicni svetovalci opravljajo in nesistematičnega sodelovanja med posameznimi službami, ki se ukvarjajo z informativnim in osebnim svetovanjem. Študenti in mladi diplomanti potrebujejo službo, ki bi predstavljala vez med akademskim in gospodarskim okoljem in bi študente ozaveščala o pravočasnem načrtovanju karierne poti. Svetovalci v takšnih službah, za razliko od svetovalcev v javnih zavodih po najini oceni, bolje poznajo študijske programe in so ves čas v stiku z delodajalci in tako lažje pomagajo študentom in diplomantom na njihovi poti.

7. EMPIRIČNI DEL: KARIERNI CENTER UNIVERZE V LJUBLJANI

7.1 OPIS DELA NA PROJEKTU

Svetlik je že leta 1991 zapisal, da ima univerza kulturne, znanstvenoraziskovalne in izobraževalne funkcije, za eno temeljnih pa označi funkcijo usposabljanja diplomantov v svet dela in že takrat nakaže potrebo po vzpostavitvi služb, ki bi študente pripravljale oziroma usposabljevale za prehod na trg delovne sile (Svetlik 1991: 567).

Univerza v Ljubljani si je v strategiji v letu 2006 zadala nalogo vzpostavitve sistema študentskega tutorstva in kariernega svetovanja za študente (*Strategija Univerze v Ljubljani za leto 2006-2009*) na vseh njenih članicah, z namenom povečati pretok znanja med članicami UL in organizacijami v zasebnem in javnem sektorju. Pri tem igra Karierni center Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju KC UL) pomembno vlogo posrednika med tema dvema bregovima.

Na povabilo Vanje Vučetić Dimitrovski, vodje Službe rektorata I za kakovost in svetovanje za študente, sva se novembra 2006 pridružili ekipi projekta »Vzpostavitev kariernega centra Univerze v Ljubljani«, ki je sprva štela le 4 člane (prorektor prof. dr. Ivan Svetlik, red. prof., Vanja V. Dimitrovski in midve). Marca 2007 sva bili s strani rektorice red. prof. dr. Andreje Kocjančič tudi uradno imenovani v univerzitetno delovno skupino za karierne centre. Istega meseca sta se delovni skupini pridružila še Jana Pucelj Macarol (nekdanja vodja CERŠ-a EF) in mag. Andrej Kohont (asistent na FDV).

Osrednja naloga delovne skupine je bila vzpostavitev in oblikovanje univerzitetnega kariernega portala in pripraviti ostala izhodišča za učinkovito delovanje Kariernega centra (kariernih centrov) Univerze v Ljubljani.

KC UL je organizacijska enota – del Univerzitetne službe za kakovost in storitve za študente znotraj Univerze v Ljubljani, katerega temeljna naloga je izvajati dejavnost kariernega svetovanja in pomoč bodočim dijakom, študentom in diplomantom pri izbiri študijske in karierni poti ter trženje posameznih storitev za delodajalce, kot so oglaševanje prostih delovnih mest ter selekcija ustreznih kandidatov z namenom večanja zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov UL (Vučetić Dimitrovski 2006).

Kolektiv v KC UL je pretežno ženski in šteje 3 zaposlene z univerzitetno izobrazbo s področja psihologije in kadrovskega menedžmenta, tako da meniva, da so področja, s katerimi se ukvarja center, kar dobro pokrita. Jana Pucelj Macarol, nekdanja vodja CERŠ-a, je v intervjuju, ki sva ga izvedli 19.11.2007, dejala, da je zelo pomembno, da ima oseba, ki dela s študentsko populacijo, končano najmanj visokošolsko ali univerzitetno stopnjo izobrazbe, saj je tudi sama šla skozi študijski proces in tako do potankosti pozna »pasti« študija. Na CERŠ-u je trenutno zaposlena samo ena oseba. Zaposlujejo pretežno ekonomiste, saj najboljše poznajo svoje področje dela in naravo študija. Občasno pa si na CERŠ-u pomagajo tudi s študenti (npr. pomoč pri organizaciji izobraževalnih in kariernih dogodkov).

7.2 MODEL KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI

Po zgledu tujih kariernih centrov obstajata dva možna modela KC UL: model centraliziranega in model decentraliziranega centra. Oba imata svoje prednosti in slabosti (glej tabelo 7.1). Na začetku poslovanja bo obstajal samo centraliziran model kariernega centra, v prihodnosti pa si želimo, da bi vsaka članica UL imela svoj karierni center. Če tudi bi že sedaj razvili decentraliziran model kariernega centra, bi del poslovanja še vedno deloval na centralni ravni, predvsem v smislu zagotavljanja informacijske podpore in drugih informacij. Smiselno bi bilo, da bi center na centralizirani ravni nudil splošne informacije o študiju na UL, decentralizirani centri na članicah pa bolj specifične informacije o študijskih programih, saj vsaka članica najboljše pozna svoje študijske programe in določene specifike pri zaposlovanju.

Tabela 7.1: Prednosti in slabosti centraliziranega ter decentraliziranega kariernega centra

	Centraliziran model kariernega centra	Decentraliziran model kariernega centra
Prednosti	✓ Enotne in enake storitve za vse študente UL ✓ Centralna nabava informacijske podpore ✓ Enotno trženje storitev pri delodajalcih za vse profile študentov in diplomantov ✓ Enotno vodenje evidenc in zagotavljanja kakovosti in hitrejši pretok informacij med zaposlenimi svetovalci ✓ Najem enega večjega prostora, kjer bi se odvijale vse aktivnosti kariernega centra ✓ En svetovalec bi lahko pokrival študente več članic (če so manjše) – možnost specializacije kadrov za eno področje (svetovanje, analize ipd)	✓ Prostorska bližina kariernega centra študentom na članicah kot tudi zaposlenim na članici (pedagoško osebje, tajništvo, referati) ✓ Storitve kariernega centra so prilagojene specifikam študentom in diplomantom posamezne članice ✓ Ob ustrezni koordinaciji bi še vedno lahko zagotavljali enake storitve vsem študentom ✓ Določene funkcije (informacijska podpora, trženje pri delodajalcih in enotna podoba v javnosti) so še vodene centralno, kar zmanjša stroške poslovanja
Slabosti	✓ Na dveh članicah (EF, FU) že obstajata karierna centra, ki sta prilagojena specifikam svojih diplomantov ✓ Pri spodbujanju študentov k učenju zaposlitvenih veščin je pomembna fizična bližina centra drugim fakultetnim pisarnam kot sta študentski referat in mednarodna pisarna ✓ Zaposleni na članici morajo prepoznati pomembno vlogo kariernega centra in z njim sodelovati kar bo lažje, če je center neposredno v prostorih članice ✓ Določene naloge svetovalcev v kariernem centru bodo otežene, če ne bodo imeli stikov z drugimi organizacijskimi enotami na članici (tajništvo, referati) ter zaposlenimi na članicah	✓ Potreben bi bil večji vložek v pretok informacij, zagotavljanje enake kakovosti storitev za študente ter enotno vodenje evidenc ✓ Prostorsko bi to pomenilo zagotoviti eno pisarno z vso opremo na vsaki članici UL

Vir: Vučetić Dimitrovski 2006: 7–8.

Vsak model ima svoje prednosti, vsekakor pa dolgoročno gledano ljubljanski univerzitetni prostor zaradi raznolikosti strokovnih profilov, ki jih izobražuje, potrebuje oba. Na začetno centralizirano obliko kariernega centra naj bi gledali kot na osnovo za implementacijo decentraliziranih služb po posameznih članicah UL. Po vzpostavitvi mreže kariernih centrov po posameznih članicah UL pa bi centraliziran model deloval kot podporna služba ostalim enotam.

7.3 STORITVE KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI

Kandidati se morajo pred izbiro študijskega programa informirati in posvetovati o možnosti zaposlitve s pridobljeno diplomo. Potrebno je opraviti selekcijski pristop kandidatov za določen študijski program, ki se lahko izvaja preko preverjanj znanja, sprejemnih izpitov. Kandidate se lahko k vpisu v študijski program spodbudi oziroma motivira s finančno (štipendije) ali drugo nagrado. Če bi bila univerza financirani po učinkovitosti študija, bi se le ta bolj potrudila pri povečevanju kakovosti in reorganizaciji študijskega procesa (Svetlik 1991: 571)⁴⁸.

Še preden smo na Univerzi v Ljubljani začeli z definiranjem storitev, ki bi jih nudili v okviru kariernega centra, smo konec leta 2006 med študenti Univerze v Ljubljani izvedli anketo, v kateri smo jih vprašali, katere so tiste storitve, ki bi jih želeli, da bi jim jih karierni center nudil. Na podlagi ugotovljenih potreb smo oblikovali v nadaljevanju opisane storitve.

KC UL nudi storitve študentom, bodočim študentom, diplomantom, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, delodajalcem in univerzitetnemu osebju. Storitve KC UL so usmerjene v:

- Informiranje o trgu delovne sile, poklicih, zaposlitvenih možnostih po zaključku študijskega programa, možnosti študija/izmenjave v tujini.
- Svetovanje: Posameznikom svetujemo in pomagamo pri načrtovanju študijske in karierni poti, oblikovanju poklicnih ciljev, aktivnosti.
- Izobraževanje: Organiziramo delavnice, tečaje in okrogle mize za pridobivanje zaposlitvenih veščin in kompetenc, s katerimi želimo izboljšati zaposljivost diplomantov.

⁴⁸ Študijski programi tudi danes niso financirani po učinkovitosti študija, temveč po številu študentov vpisanih v letnik.

- Kadrovanje: V želji po sodelovanju med delodajalci in študenti, nudimo delodajalcem različne možnosti kadrovanja, od predstavitev po članicah do samega zaposlovanja, študijskih praks.
- Raziskovanje: Kot prvi v Sloveniji bomo na univerzitetni ravni spremljali karijerne poti naših diplomantov, in sicer kje se zaposlujejo posamezni profili diplomantov, s kakšnimi težavami se soočajo z vstopom na trg dela itd. Povratne informacije bodo vsekakor koristne tako za nas kot oblikovalce študijskih programov.

Večji del storitev se bo izvajal osebno, nekatere pa tudi po telefonu, elektronski pošti ali preko spletnega portala KC UL. Storitve KC UL bosta izvajali dve psihologinji in tri sociologinje kadrovske menedžerske smeri.

V KC UL si prizadevamo, da je večina naših storitev brezplačnih in zato dostopnih večjemu krogu uporabnikov.⁴⁹

7.3.1 Storitve za študente Univerze v Ljubljani

Študentom Univerze v Ljubljani nudi študijsko in karierno svetovanje. Svetovanje je lahko individualno ali skupinsko, večji del pa poteka v prostorih svetovalnice v KC UL. Na UL in njenih članicah organizira okrogle mize, delavnice in druge oblike izobraževanj. Storitve so za študente Univerze v Ljubljani brezplačne. Študentom KC UL nudi naslednje:

Študijsko svetovanje

Veliko študentov se v času študija sooči z različnimi težavami in dilemami. Nekateri se znajdejo v dilemi, kako nadaljevati študijsko pot, spet drugi izgubijo motivacijo za študij, se težko odločijo za študijsko usmeritev v višjem letniku ali pa se preprosto ne znajo učiti.

Študentom, ki se znajdejo v dilemi, kako nadaljevati svojo študijsko pot, nudi možnost psihološkega testiranja, ki zajema reševanje Hollandovega testa *Iskanje poklicne poti*. S pomočjo testa se študentje lahko orientirajo in preverijo, ali so na pravi poti. Izraz »orientiranje« uporablja zato, ker pri svetovanju študente opozarja, da rezultati testov ne

⁴⁹ Za delodajalce so nekatere storitve plačljive, vendar so v primerjavi z ostalimi organizacijami, ki izvajajo podobne storitve, cene bolj simbolične. S sodelovanjem želimo povečati njihovo zanimanje za naše študente in diplomante.

morejo sprejeti odločitev namesto njih samih, test je zgolj pripomoček pri načrtovanju študijske poti. Posameznika obravnava kot celotno osebnost in upošteva njegove vrednote in stališča ter mu pomaga poiskati in razvijati njegove spretnosti in sposobnosti.

V sodelovanju z drugimi službami UL svetuje študentom pri izbiri izbirnih predmetov, študijski usmeritvi, študiju v tujini, študijski praksi, podiplomskem študiju itd.

Karierno svetovanje

KC UL spodbuja študente, da že v času študija načrtujejo svojo poklicno oziroma karierno pot. Tudi pri kariernem svetovanju poleg običajnega zasebnega pogovora in kariernega načrta, lahko študent na lastno željo opravi že prej omenjeni Hollandov test.

Analiza zaposlitvenih možnosti študentov Univerze v Ljubljani (2006), ki jo opisujeva v nadaljevanju naloge, je med drugim pokazala, da skoraj 73% študentov ne pozna svojih zaposlitvenih možnosti po zaključku študija, zato jim individualno (pri obisku svetovalnice), skupinsko (delavnice, predavanja, okrogle mize) ali preko spleta (članki) nudi informacije o njihovih zaposlitvenih možnostih po zaključku študijskega programa, načinih uspešnega pisanja življenjepisa in prijave za delovno mesto, načinih iskanja zaposlitve, načinih uspešne priprave na zaposlitveni intervju.

Organizacija različnih tečajev in delavnic za pridobivanje mehkih kompetenc

Pomanjkanje predvsem mehkih kompetenc je eden izmed razlogov za težjo zaposljivost diplomantov. Na podlagi analize pričakovanj delodajalcev o Kariernem centru Univerze v Ljubljani sva med drugim ugotovili, da delodajalci pri mladih pogrešajo predvsem sposobnost dobrega reagiranja v stresnih situacijah, timskega dela, samopredstavitve, predstavitve ideje, samostojnega dela, učinkovite izrabe časa itd. V želji po izboljšanju zaposlitvenih možnosti naših (bodočih) diplomantov KC UL organizira delavnice in tečaje za pridobivanje tistih mehkih kompetenc in veščin, s katerimi bodo na trgu delovne sile lahko bolj konkurenčni od diplomantov drugih univerz. Kako zelo so potrebne tovrstne storitve se kaže tudi po odzivih udeležencev na delavnicah. Med študenti UL (ne glede na strokovno področje) je bilo v začetku izvajanja delavnic KC UL veliko zanimanja predvsem za naslednje delavnice⁵⁰:

⁵⁰ Na koncu vsake delavnice udeleženci izpolnijo evalvacijski vprašalnik, v katerem lahko poleg ocene delavnice napišejo, katera so še tista znanja in informacije, ki bi jih še potrebovali.

strategije upravljanja s časom, timsko delo, delovno pravo, kako vstopiti na trg dela, kako postati zanimiv za delodajalce.

Informiranje o prostih rednih/študentskih delih, študijskih praksah, seminarskih, diplomskih in projektnih nalogah

Študentom želimo že tekom študija nuditi možnost prenosa oziroma uporabe teoretičnega znanja v/s prakso. Za razliko od študentskih servisov se bodo na spletnem portalu KC UL objavljala tista prosta študentska ali redna dela, ki se navezujejo na njihova študijska področja. Delodajalce bomo spodbujali k sodelovanju z akademskim okoljem in našimi študenti z razpisi seminarskih, diplomskih in projektnih nalog ter možnosti opravljanja študijske prakse pri njih.

Organizacija kariernih dogodkov za študente

Karierni sejmi, predstavitve delodajalcev po članicah⁵¹ so se izkazali kot odlična priložnost, kjer lahko študentje vzpostavijo stik s potencialnimi delodajalci, opravijo zaposlitvene razgovore kar na kraju dogodka itd, zato smo se odločili, da to možnost omogočimo tudi študentom, ki tovrstnih dogodkov do sedaj niso imeli. Največje zaposlitve sejm v Sloveniji izvaja vsako leto podjetje MojeDelo. Večina delodajalcev, ki so bili tam, je zaposlovala predvsem kadre s srednjo ali višjo šolo. Izjema so bila nekatera podjetja, ki so iskala strokovnjake s področja strojništva, metalurgije, elektrotehnike itd.

7.3.2 Storitve za bodoče študente⁵²

Kot sva že omenili v teoretičnem delu, je za bodoče študente pomembno, da poznajo svoje interese in sposobnosti ter zaposlitvene možnosti po zaključku študijskega programa, na katerega se želijo vpisati, zato KC UL zanje izvaja naslednje storitve:

Informativno svetovanje za izbiro študija

Bodočim študentom, ki se odločajo za študij, nudimo osebno svetovanje in informacije o zaposlitvenih možnostih po končanem študiju določenega študijskega programa, poklicih in

⁵¹ Predstavitve delodajalcev na fakulteti je na nekaterih članicah že ustaljena praksa (FE, FRI, FDV, FS, EF).

⁵² Bodoči študenti lahko v času uradnih ur obiščejo našo svetovalnico, kjer dobijo informativno gradivo o članicah ali se pri izbiri študija posvetujejo s katero od naših svetovalk.

trendih na trgu delovne sile. Informacije posredujemo tudi po telefonu, elektronski pošti in preko spletnega portala KC UL (SISKC).

Poglobljeno svetovanje za izbiro študija

Usmerjeno je v odkrivanje dijakovih sposobnosti in interesov, na podlagi katerih se lažje odloči za pravilno študijsko pot. Sestavljeno je iz že omenjenega psihološkega testiranja (Hollandov test) in svetovalnega pogovora. Na podlagi rezultatov testiranja in dijakovih osebnostnih lastnosti in spretnosti svetovalci na KC UL dijaku priporočijo ustrezen študijski program, odločitev, kateri študijski program bo dijak na koncu izbral, pa je njegova.

7.3.3 Storitve za diplomante Univerze v Ljubljani

Mladim diplomantom želimo olajšati prehod na trg dela, zato smo v upanju na njihovo čim lažjo vključitev, zanje pripravili ustrezno podporo in storitve.

Leonardo program

KC UL se je prijavil na razpis za izvajanje Leonardo programa (odgovor dobi maja 2008). Diplomantom, ki so pred kratkih zaključili študij in niso nikjer zaposleni, program nudi priložnost opravljanja prakse v tujini. Program diplomantom sofinancira bivanje v tujini, potne stroške, (morebitno) dodatno jezikovno pripravo in zavarovanje. Diplomanti, ki se prijavijo na razpis, morajo sami vzpostaviti stik z organizacijo v tujini, v kateri želijo opravljati prakso.

Karierno svetovanje

V okviru kariernega svetovanja nudimo diplomantom informacije o njihovih zaposlitvenih možnostih na trgu dela, načinih uspešnega pisanja življenjepisa in prijave za delovno mesto, načinih iskanja zaposlitve, načinih uspešne priprave na zaposlitveni intervju, razpisanih prostih delovnih mestih, organiziranih delavnicah za pridobivanje zaposlitvenih veščin in mehkih kompetenc.

Za diplomante KC UL organizira različne delavnice in objavlja oglase za redne zaposlitve.

7.3.4 Storitve za delodajalce⁵³

KC UL se zaveda vedno večjih potreb po povezovanju gospodarskega in akademskega okolja, na kar med drugim jasno apelirata Lizbonska strategija in bolonjska reforma. S sodelovanjem z delodajalci želi povečati zaposlitvene možnosti diplomantov Univerze v Ljubljani ter povezati teoretično znanje s prakso. Prizadeva si k čim tesnejšemu sodelovanju z njimi, saj želi omogočiti študentom, da lahko že tekom študija vzpostavijo stik z njimi, jih spoznajo, pridobijo delovne izkušnje itd. Kot centraliziran karierni center lahko delodajalcem ponudi kader iz različnih strokovnih področij.

Oglaševanje prostih delovnih mest

KC UL bo tekom svojega delovanja ustvaril veliko bazo študentov in diplomantov različnih strokovnih profilov. S cenovno ugodnim oglaševanjem delovnih mest želimo delodajalce spodbuditi, da prav med našimi študenti in diplomanti iščejo nov kader.

Objava študijskih praks, seminarskih nalog, diplom

Delodajalcem nudimo možnost brezplačne objave seminarskih, diplomskih in projektnih nalog ter študijskih praks.

Predselekcija in selekcija kandidatov (poglobljena selekcija kandidatov)

V KC UL nudimo delodajalcem za razpisano delovno mesto možnost predselekcije in selekcije kandidatov. O postopku izvedbe storitve se dogovarjamo individualno, glede na potrebe in pričakovanja delodajalca pa izvajamo tudi psihološko testiranje kandidatov.

Organizacija predstavitve delodajalcev po članicah

Nekateri delodajalci želijo že tekom študija vzpostaviti stik s študenti, ki so blizu njihovi gospodarski panogi ali dejavnosti ter jim predstaviti način kadrovanja, možnosti sodelovanja na projektih itd. Ponujamo jim možnost predstavitve po posameznih članicah, poskrbimo za ustrezno promocijo, prostor in tehnično podporo.

⁵³ Storitve za delodajalce se v času pripravljanja diplomske naloge še niso začele izvajati. Karierni center načrtuje začetek sodelovanja z njimi septembra 2008, mnogi delodajalci pa so že sedaj, čeprav še nismo aktivno pristopili do njih, zainteresirani za sodelovanje z nami.

Udeležba na zaposlitvenih dogodkih, sejmih

KC UL namerava v prihodnosti organizirati zaposlitvene dogodke bodisi za vse članice skupaj ali na vsaki posebej. K sodelovanju bomo povabili tudi delodajalce, ki se bodo na sejmu lahko predstavili, vzpostavljali stike s študenti in mladimi diplomanti ter kadrovali (izvajali zaposlitvene intervjuje, zbirali ponudbe za delo itd.).

7.3.5 Storitve za pedagoške delavce

Storitve za pedagoške delavce bodo vezane predvsem na informacije o dogajanju na UL.

Vseživljenjsko učenje

V KC UL stremimo k uresničevanju strategije vseživljenjskega učenja. V ta namen ne organiziramo izobraževanj za osebno in karierno rast samo za študente, temveč tudi za akademsko osebje. Poleg kariernih vsebin dajemo velik poudarek tudi izobraževanjem s pedagoškimi in zakonskimi vsebinami.

Karierno svetovanje

Tudi pedagoškim delavcem ponujamo možnost kariernega svetovanja, ki pa je nekoliko drugačno od svetovanja za dijake, študente in diplomante.

7.4 INFORMACIJSKA PODPORA DELOVANJA KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI

Razvoj informacijske tehnologije ter številnih računalniških pripomočkov je eden izmed bistvenih dejavnikov, ki vpliva na spremenjen način svetovanja za izbiro ustreznega poklica in načrtovanja kariere. Izredno se je povečala količina informacij, razvili so se številni računalniški programi in spletni portali za karierno orientacijo in vodenje kariere (Ažman in Rupar 2005: 15). Temu trendu sledimo tudi v KC UL, kjer na portalu ponujamo našim uporabnikom veliko koristnih informacij o študiju na Univerzi v Ljubljani in o načrtovanju kariere.

Kot sva že omenili, je bila poglobitna naloga delovne skupine vzpostavitev kariernega portala - SISKC. Od marca do junija 2007 smo se člani skupine tedensko redno srečevali in reševali sprotne dileme in vprašanja v zvezi s funkcionalnostjo portala, pri tem pa nas je vodila misel, da mora biti portal enostaven in uporabniku prijazen. Plod naših srečanj je nastanek obsežne projektne dokumentacije (čez 500 strani), v kateri so natančno opisane funkcionalnosti portala (menijsko in nivojsko). To pomeni, da smo za vsak podsklop portala opredelili menije, njihove vsebine in nivojske klike.

Na podlagi projektne dokumentacije je novogoriško računalniško podjetje Arctur⁵⁴ d.o.o. oblikovalo in sprogramiralo portal. Portal je nastajal po fazah. V prvi fazi – evalvacija projektne dokumentacije se je Arctur vključeval v pripravo projektne dokumentacije, predvsem v delu, ki se je nanašal na tehnični del načrtovanja portala. V fazi razvoja programske kod sva začeli pripravljati vsebine za posamezne podsklope portala, februarja 2008 pa je sledila faza testiranje portala.

Zaradi zahtevnosti in obsežnosti projekta, se je objava spletnega portala zavlekla za več kot pol leta. Namesto oktobra 2007 bo portal javno objavljen šele aprila oziroma maja 2008.

Spletni portal KC UL je nastal kot tehnična podpora za izvajanje storitev za naše uporabnike. Naša ciljna populacija so študenti, diplomanti in delodajalci, po zgledu tujih univerzitetnih kariernih centrov pa nismo pozabili niti na bodoče študente in pedagoške delavce. Za vsako ciljno populacijo smo pripravili različne vsebine, glede na njihov interes in pričakovanja, ki smo jih med študenti UL preverjali v anketi *Zaposlitvene možnosti študentov Univerze v Ljubljani* (v nadaljevanju so predstavljeni rezultati ankete).

Spletni portal študentom in diplomantom ponuja veliko koristnih informacij o:

- načrtovanju kariere, pisanju življenjepisa, pripravi na zaposlitveni razgovor, kariernih in zaposlitvenih poteh diplomantov posameznega študijskega programa;
- delavnicah in tečajih, na katerih študentje razvijajo oziroma dopolnjujejo svoje zaposlitvene veščine in druge mehke veščine, znanje tujih jezikov ter računalniška znanja;

⁵⁴ Podjetje se ukvarja z načrtovanjem, oblikovanjem, svetovanjem in izvedbo informacijskih sistemov. V podjetju je zaposlenih 20 ljudi, od tega 70% visoko izobraženih s področja računalništva in informatike.

- prostih delovnih mestih, na katere se lahko prijavijo neposredno preko spletnega portala;
- študiju in praktičnemu usposabljanju tako doma kot v tujini;
- tutorskem sistemu na UL in njenih članicah.

Z registracijo omogoča spletni portal študentom in diplomantom vnos njihovega življenjepisa, ki ga lahko poljubno oblikujejo in pošljejo delodajalcem. Z registracijo se lahko študentje prijavijo tudi na posamezno delavnico, karierno svetovanje ali na posamezen oglas za študentsko ali redno delo na njihovem strokovnem področju. Na tak način omogočamo študentom, da lažje vstopijo v stik s potencialnimi delodajalci, po drugi strani pa tudi delodajalcem omogočamo, da pridejo preko baze življenjepisov ali zaposlitvenih sejmov v stik s študenti in diplomanti že v času študija.

Del spletnega portala je namenjen tudi delodajalcem, na katerem bodo našli veliko informacij o študijskih programih, ki jih nudi Univerza v Ljubljani, o prenovi bolonjskega procesa, (predvsem bo poudarek na tistih točkah, ki se nanašajo na področje zaposlovanja, kot so priloga k diplomi, sistem kreditnih točk, omogočanje študijskih praks). Poleg informacij bodo delodajalci imeli z registracijo možnost naročanja posameznih storitev, ki smo jih pripravili zanje: oglaševanje delovnih mest (oglaševala se bodo samo tista delovna mesta, ki zahtevajo visoko izobražen kader), predselekcija in selekcija kandidatov, poglobljena selekcija kandidatov s psihološkim testiranjem, celoletni dostop do življenjepisov študentov in diplomantov, predstavitev delodajalcev na posamezni članici UL in na kariernem sejmu. S temi storitvami želimo motivirati delodajalce, da ponudijo študentom in diplomantom (potencialnim iskalcem prve zaposlitve) priložnost za pridobivanje prvih delovnih izkušenj na njihovem strokovnem področju, pa čeprav samo za določen čas.

Spletni portal ponuja bodočim študentom veliko informacij o študijskih programih na Univerzi v Ljubljani in študentskem življenju. Zaradi lažjega pregleda in mednarodne primerljivosti smo študijske programe razdelili po ISCED-ovi klasifikaciji v 21 študijskih področij⁵⁵. Tako lahko uporabniki hitreje in lažje najdejo študijske programe, ki jih zanimajo.

⁵⁵ Študijska področja po ISCED-ovi klasifikaciji: Arhitektura in gradbeništvo, Družbene vede, Humanistične vede, Izobraževanje učiteljev in pedagoške vede, Kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo, Matematika in statistika, Novinarstvo in informatika, Osebnostne storitve, Poslovne in upravne vede, Pravo, Proizvodne tehnologije, Računalništvo, Socialno delo, Tehniške vede, Transportne storitve, Umetnost, Varnost, Varstvo okolja, Vede o neživi naravi, Vede o živi naravi, Veterinarstvo ter Zdravstvo.

Poleg študijskih programov portal ponuja tudi opise več kot 100 poklicev. Za izhodišče smo vzeli CIPS-ove opise poklicev (dostopni na spletni strani CIPS-a). CIPS je ena redkih institucij v Sloveniji, ki skuša sistematično voditi opise poklicev, vendar so le-ti zaradi pomanjkanja časa in kadra že malce zastareli, predvsem v točki, ki se nanaša na zahtevana znanja in spretnosti, zato smo opise dopolnili s študijskimi programi, ki študenta (diplomanta) usposobijo za opravljanje poklica. Pri tem smo predpostavili, da za vsak poklic poiščemo idealno tipski študijski program, čeprav veva, da se meje med formalno izobrazbo in poklicem brišejo in je praktično možno z določeno izobrazbo opravljati kateri koli poklic, kajti bolj kot sama izobrazba, so pomembne kompetence in delovne izkušnje. Opise poklicev pa smo posodobili tudi z aktualnimi (svežimi) podatki o stanju na trgu dela.

Z uporabniškim imenom in geslom se bodoči študenti lahko prijavijo na poglobljeno svetovanje za izbiro študija, kjer skupaj s psihologinjo rešujejo teste poklicnih interesov in osebne vprašalnike ter skupaj z njo interpretirajo rezultate testiranj.

Na portalu bodo veliko informacij o dogajanju na Univerzi v Ljubljani (o študijskih programih, tutorstvu) našli tudi profesorji in ostali pedagoški delavci, katerim portal omogoča objavljane projektov in iskanje novih sodelavcev.

S študijskim letom 2007/2008 je Univerza v Ljubljani uvedla model uvajalnega tutorstva za bruce (študente prvih letnikov), ki je prav tako informacijsko podprt. Na SISKC tutoranti najdejo informacije o tutorskem sistemu na UL in njenih članicah, o tutorjih in tutorjih koordinatorjih na svoji članici. Tutorjem študentom SISKC omogoča medsebojno komunikacijo, saj je predviden poštni predal, preko katerega lahko pošiljajo sporočila svojim tutorantom in drugim tutorjem na članici.

7.5 RAZISKAVA O PRIČAKOVANIH STORITVAH KARIERNEGA CENTRA UNIVERZE V LJUBLJANI

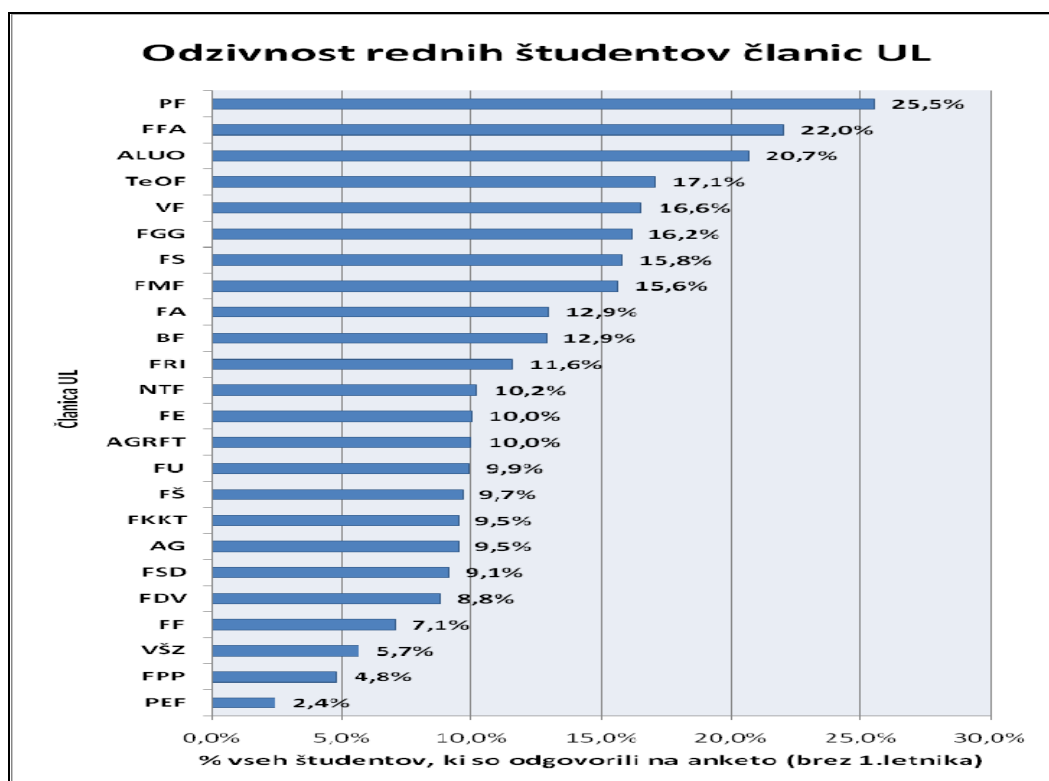
Kot izhodišče za oblikovanje modela, storitev Kariernega centra Univerze v Ljubljani, smo člani projektnega tima med našo ciljno populacijo – študenti in delodajalci izvedli obširno raziskavo, v kateri smo ugotavljali, kakšne so potrebe in pričakovanja študentov in delodajalcev po storitvah KC UL.

➤ Zaposlitvene možnosti študentov Univerze v Ljubljani

V sodelovanju z Vanjo Vučetić Dimitrovski, vodjo Službe za kakovost in storitve za študente ter Študentskim svetom Univerze v Ljubljani, sva med študenti Univerze v Ljubljani novembra in decembra 2006 pričeli z obširno raziskavo »Zaposlitvene možnosti študentov Univerze v Ljubljani«. Naša ciljna populacija so bili vsi redni študentje UL od drugega letnika dalje (vključno z absolventskim stažem). Do začetka januarja 2007 je bilo anketiranje izvedeno na 24 od 26 članic UL⁵⁶.

Na anketo je odgovorilo skupno 3968 rednih študentov 24 članic UL od 2. letnika do absolventskega staža, kar skupno predstavlja 11% celotne populacije rednih dodiplomskih študentov UL (izključujoč prvi letnik). Odzivnost sodelovanja študentov v anketi se je po članicah razlikovala. Največ študentov, glede na celotno populacijo na posamezni članici, je izpolnilo anketo na Pravni fakulteti (25,5%), Fakulteti za farmacijo (22%) ter Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje (20,7%), najmanjša odzivnost študentov na reševanje ankete pa je bila s strani Pedagoške fakultete (2,4%) (glej graf 7.1).

Graf 7.1: Odzivnost študentov UL po članicah



⁵⁶ Anketiranja so se udeležile vse članice UL, razen Medicinske fakultete in Ekonomske fakultete, ki že ima svoj karierni center. Vodstvo in Študentski svet MF je sodelovanje odklonila z argumentom, da študenti MF ne potrebujejo storitev KC UL, ker študentje zelo dobro poznajo svoje zaposlitvene možnosti.

Anketiranje je potekalo v dveh fazah. V prvi fazi sva anketirali študente Fakultete za socialno delo (FSD), Fakultete za računalništvo (FRI), Fakultete za elektrotehniko (EF) in Fakultete za gradbeništvo in geodezijo (FGG), v drugi fazi pa študente ostalih članic UL, ker smo vprašalnik pri enem vprašanju še dodatno dopolnili. Anketni vprašalnik za zbiranje podatkov je bil v klasični papirni obliki in je obsegal 11 vprašanj.

➤ **Pričakovanja delodajalcev o Kariernem centru Univerze v Ljubljani**

Izvedba raziskave o pričakovanih storitvah Kariernega centra UL med delodajalci prvotno ni bila načrtovana. Ker pa so se v obdobju anketiranja študentov 16. in 17. novembra 2006 v Radencih odvijali Tradicionalni dnevi kadrovskih menedžerjev in strokovnjakov, sva izkoristili dano priložnost in med kadroviki izvedli krajšo raziskavo *»Pričakovanja delodajalcev o Kariernem centru Univerze«*.

Ciljna populacija so bili kadroviki in drugi delavci, ki se ukvarjajo s kadrovanjem v organizaciji. Na anketo je odgovorilo 30 kadrovikov (od 100 udeležnih na dnevih), večinoma iz velikih organizacij. Anketni vprašalnik je bil v klasični papirni obliki in je obsegal 4 vprašanja. Vprašalnik sva razdelili zadnji dan, ko je nekaj kadrovikov že odšlo domov, čemur predpisujeva tako majhno odzivnost na reševanje anketnega vprašalnika. Prav tako sva tudi v tem primeru odgovore analizirali s pomočjo programov Excel in SPSS.

➤ **Intervju z Jano Pucelj Macarol, nekdanjo vodjo Centra za razvoj in svetovanje študentom (CERŠ) Ekonomske fakultete**

Glede na to, da je bila Jana Pucelj Macarol članica naše delovne skupine, sva izkoristili priložnost za kratek pogovor o delovanju CERŠ-a. Intervju je potekal 19. novembra 2007 v prostorih CERŠ-a.

➤ **Postopek in metode za analizo podatkov**

Odgovore obeh raziskav sva analizirali s pomočjo programov Excel in SPSS. V SPSS-u sva za analizo rezultatov uporabili naslednje podprograme:

- podprogram Frequences, ki za opisne in številske spremenljivke naredi frekvenčne porazdelitve oziroma tabele;
- podprogram Crosstabs, s katerim ugotavljamo povezanost med posameznimi spremenljivkami;

- podprogram MEANS, s katerim ugotavljamo, kako se izračunane opisne statistike razlikujejo med posameznimi skupinami in podskupinami enot (Koprivnik in Kogovšek 2004).

Študente posameznih članic UL sva glede na usmerjenost članic (strokovnega področja) razdelili v dve skupini in tako dobili novo spremenljivko strokovna usmeritev študentov:

1. Družbeno-humanistična usmeritev (študenti AG, AGRFT, ALUO, FDV, FF, FSD, FŠ, FU, PEF, PF in TEOF);
2. Naravoslovno-tehnična usmeritev (študenti BF, FA, FE, FFA, FGG, FKKT, FMF, FPP, FRI, FS, NTF, VF in VSŽ).

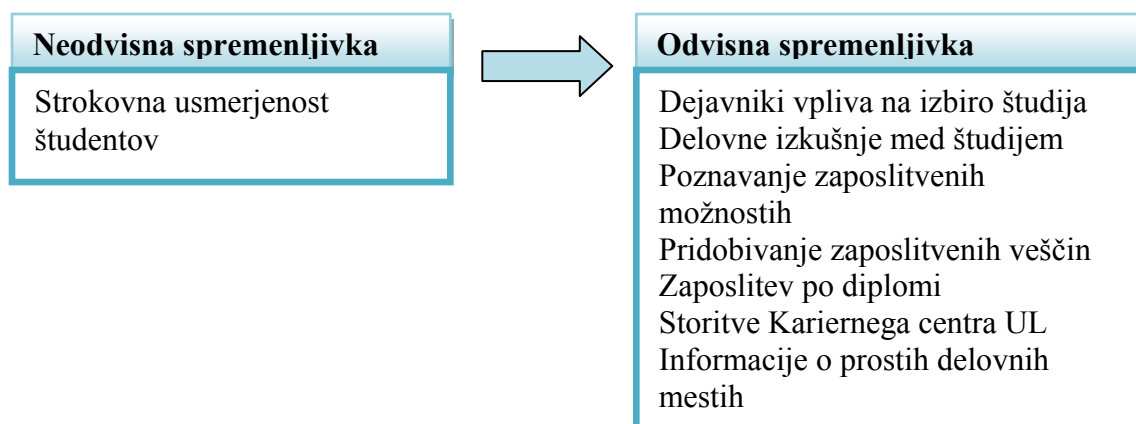
Tabela 7.2: Strokovna usmerjenost študentov

Strokovna usmeritev študentov	število študentov	delež študentov (%)
družboslovno-humanistična	1892	47,68
naravoslovno-tehnična	2076	52,32
skupaj	3968	100,00

Od skupno 3968 študentov UL, ki so sodelovali v anketi, jih je na anketo odgovorilo 52,32% anketiranih študentov naravoslovno-tehnične in 47,68% anketiranih študentov družboslovno-humanistične usmeritve (glej tabelo 7.2).

Poleg deskriptivne metode analize podatkov sva se odločili še za kontingenčno analizo in analizo variance, s katerima bova ugotavljali ali med posameznimi spremenljivkami obstaja povezanost oziroma razlike. Model povezanosti med posameznimi spremenljivkami prikazuje slika 7.1.

Slika 7.1: Model povezanosti med posameznimi spremenljivkami



Analiza rezultatov raziskave, predstavljene v nadaljevanju, se nanaša predvsem na analizo rezultatov ankete med študenti. Na nekaterih mestih je analiza rezultatov dopolnjena z analizo rezultatov ankete med delodajalci⁵⁷ in analizo odgovorov intervjuja.

7.6 ANALIZA REZULTATOV

7.6.1 Splošni podatki

Ker je študentska populacija številčnejša od delodajalcev, bova predstavili splošne podatke samo za študijsko populacijo.

Že v prejšnjem poglavju sva predstavili rezultate odzivnosti študentov po članicah, zato jih na tem mestu ponovno ne ponavljava.

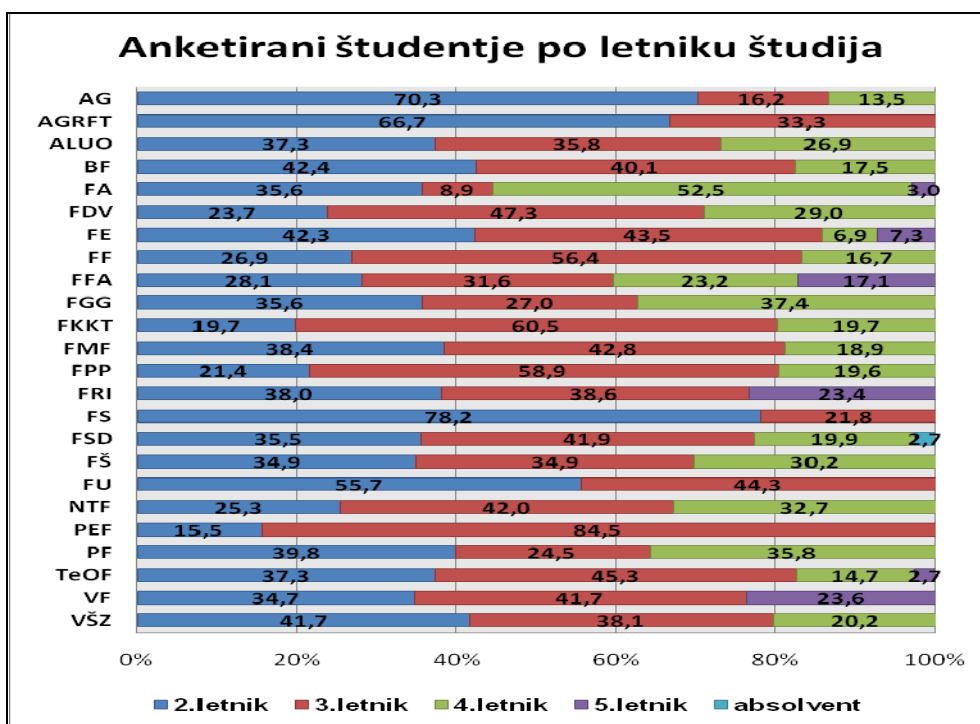
➤ Odzivnost študentov po letniku študija

Na anketo so večinoma odgovarjali študentje 3. (41% anketirancev) in 2. letnika (36% anketirancev). 20% študentov pa je bilo iz 4. letnika. Anketo je izpolnilo samo 5 absolventov, in sicer s FSD. Na ravni posamezne članice UL je videti, da so anketo pretežno izpolnjevali

⁵⁷ Vprašalnik za delodajalce se nekoliko razlikuje od vprašalnika za študente. Na mestih, kjer se vprašanja obeh vprašalnikov nanašajo na isti sklop vprašanj, bova najprej prikazali rezultate ankete med študenti, nato pa še rezultate ankete med delodajalci.

študentje drugega in tretjega letnika, nekoliko manj pa je bilo študentov 4. letnika (glej graf 7.2). Na posameznih fakultetah so anketo izpolnjevati tudi študentje 5. letnika.

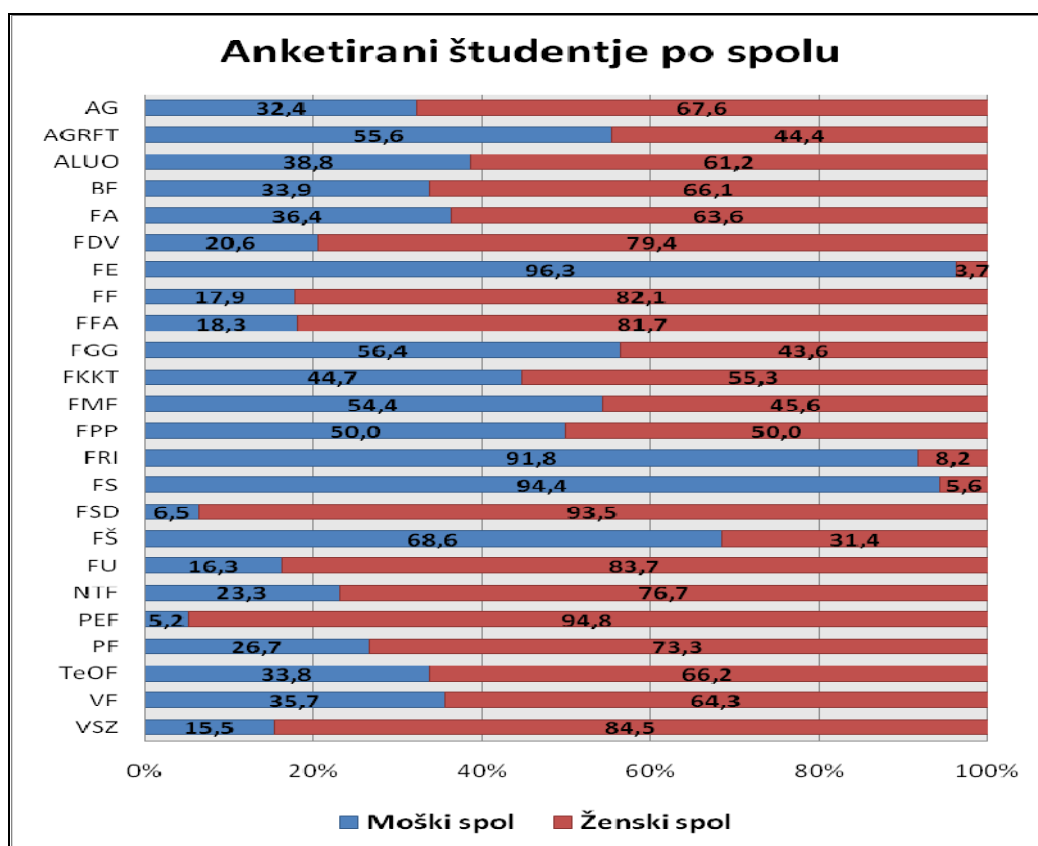
Graf 7.2: Odzivnost študentov UL po letniku študija



➤ Odzivnost študentov po spolu in starosti

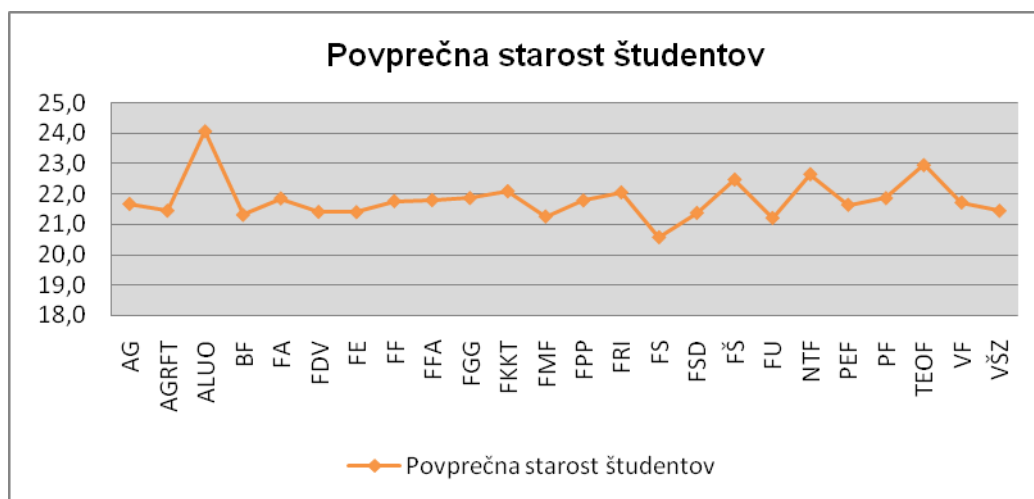
Na anketo je odgovorilo 38% študentov in 62% študentk. Pregled odgovorov po članicah UL je odraz obstoječih razmerij vpisanih študentov in študentk na posamezen študijski program (glej graf 7.3). Skupno je na anketo odgovorilo več študentk kot študentov. Edino na FPP, FRI, FE, FS, FGG, FŠ in AGRFT je na anketo odgovorilo več predstavnikov moškega spola, na FSD in PEF pa so prednjačile študentke (več kot 93%).

Graf 7.3: Odzivnost študentov UL po spolu



Povprečna starost študentov UL, ki so odgovarjali na anketo, je 21,73 let. V izračunu povprečne starosti anketirancev po članicah UL pa lahko vidimo, da so bili anketiranci v povprečju najmlajši na FS ter najstarejši na ALUO (glej graf 7.4). Povprečna starost anketirancev je delno odraz dejanske starostne strukture na posamezni članici UL, predvsem pa je povezana s številom anket, ki so jih anketarji izvedli v posameznem letniku članice UL. Povprečna starost je zato višja na članicah, ki je v vzorec zajeto večje število študentov višjih letnikov in temu primerno nižja na članicah, kjer so pretežno odgovarjali nižji letniki.

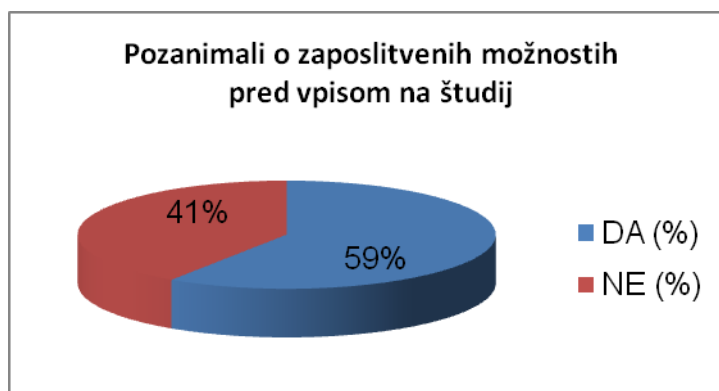
Graf 7.4: Povprečna starost študentov po članicah UL



7.6.2 Dejavniki vpliva na izbiro študijskega programa

Na izbiro študijskega programa in poklica vplivajo številni dejavniki. Preden naštejeva te dejavnike, je smiselno pogledati odgovor na vprašanje, koliko študentov se je pred vpisom na študijski program pozanimalo o svojih zaposlitvenih možnostih po zaključku študija.

Graf 7.5: Odstotek študentov UL, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih



Med vsemi anketiranci, ki so odgovorili na anketo, se jih je 59% pred vpisom na študij pozanimalo o zaposlitvenih možnostih s pridobljeno izobrazbo (glej graf 7.5). Pri pregledu odgovorov anketirancev glede strokovne usmeritve članic UL (glej tabelo 7.4) se je izkazalo, da so se študentje naravoslovno-tehnične usmeritve (63,50% anketiranih študentov) bolj pozanimali o zaposlitvenih možnostih pred vpisom na študij kot študentje družboslovno-

humanistične usmeritve (54,70% anketiranih študentov). S pomočjo χ^2 kvadrata (signifikanca je manjša od 1%) sva ugotovili, da obstaja statistično značilna povezanost med strokovno usmeritvijo in informacijo o zaposlitvenih možnostih pred vpisom na študij.

Tabela 7.3: Delež anketirancev, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih glede na strokovno usmerjenost študentov

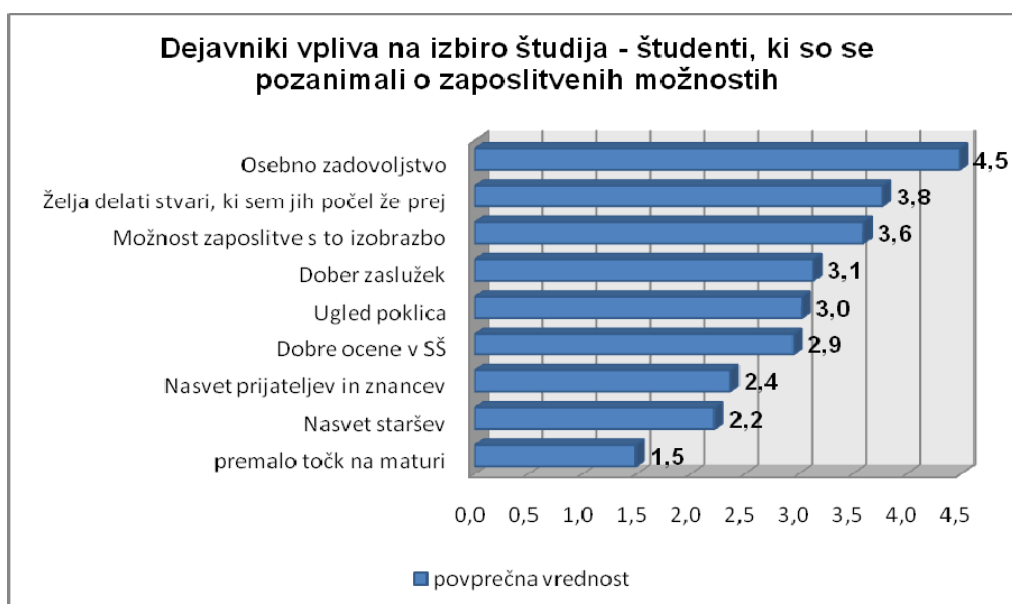
Strokovna usmeritev študentov		Pozanimali o zaposlitvenih možnostih pred vpisom		
		da	ne	skupaj
družboslovno-humanistična	N	1027	851	1878
	%	54,70	45,30	100,00
naravoslovno-tehnična	N	1310	754	2064
	%	63,50	36,50	100,00
skupaj	N	2337	1605	3942
	%	59,30	40,70	100,00

V nadaljnji analizi naju je zanimalo, kakšno težo na odločitev za študij je imela informacija o zaposlitvenih možnostih med drugimi dejavniki. Pri tem sva ločili anketirance v dve skupini, in sicer tiste, ki so potrdili, da so se pred vpisom pozanimali o zaposlitvenih možnostih izbranega študija ter tiste, ki so izjavili, da tega niso storili.

Anketiranci so vse dejavnike vpliva v vprašalniku vrednotili na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni *sploh ne vpliva*, 5 pa *zelo vpliva*.

Za najpomembnejša dejavnika na izbiro študija sta se po mnenju anketiranih študentov UL, ki so se pred vpisom pozanimali o zaposlitvenih možnostih, izkazala osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na tem področju ter želja delati stvari, ki so jih počeli že prej, kamor spadajo hobiji, krožki in delo preko študentskega servisa. Po vplivnosti je dejavnik vpliva možnost zaposlitve z dano izobrazbo zasedel tretje mesto (s povprečno vrednostjo 3,6). »Socialni« dejavniki vpliva (nasvet staršev, prijateljev in znancev) niso igrali pomembne vloge pri odločanju o izbiri študija (glej graf 7.6).

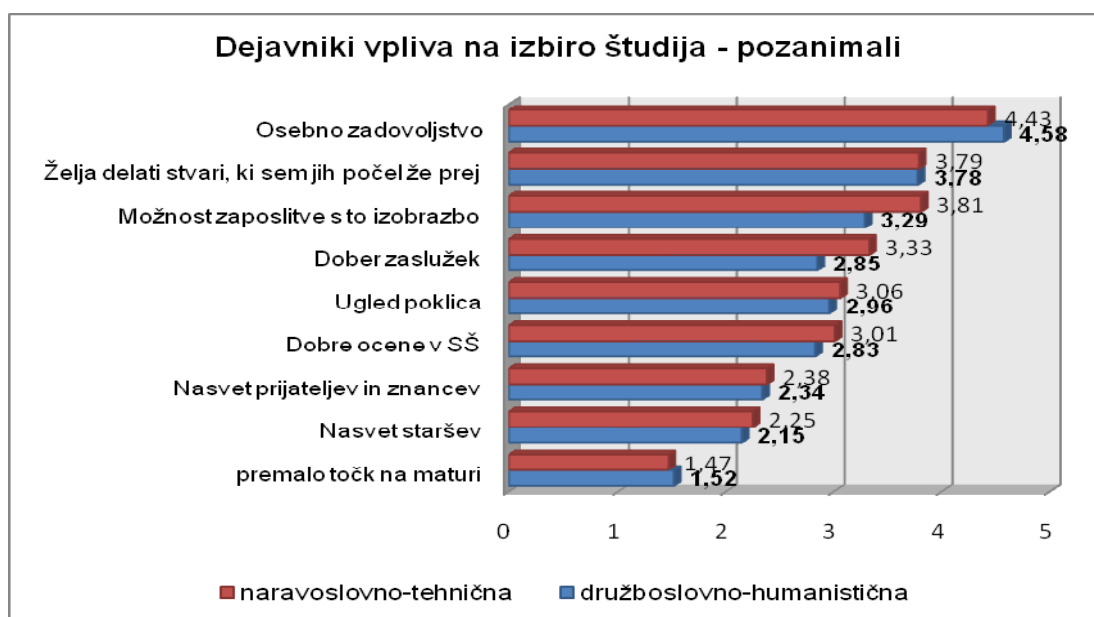
Graf 7.6: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih UL, ki so se pozanimali o zaposlitvenih možnostih



Analiza t-testa je pokazala, da med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve obstajajo statistično značilne razlike v povprečjih⁵⁸ pri naslednjih dejavnikih vpliva na izbiro študija: možnost zaposlitve z izobrazbo, dober zaslužek, dobre ocene v srednji šoli, ugled poklica in osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na posameznem področju. Med študenti družboslovno-humanistične usmeritve ima dejavnik osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na tem področju večji vpliv na izbiro študija kot pri študentih naravoslovno-tehnične usmeritve, čeprav ima v obeh skupinah odločujoč vpliv na izbiro študija. Pri študentih naravoslovno-tehnične usmeritve izstopa dejavnik vpliva možnost zaposlitve z dano izobrazbo. Pri dejavnikih želja delati stvari, ki so jih počeli že prej, nasvet prijateljev in staršev med skupinama ni statistično značilnih razlik (signifikanca je večja od 5 %) (glej graf 7.7).

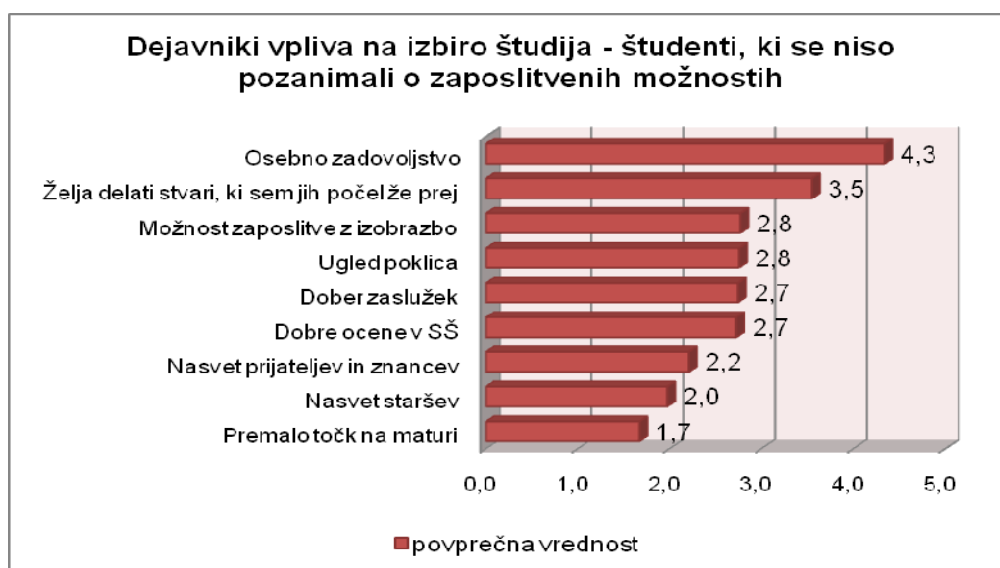
⁵⁸ Pri dejavnikih možnost zaposlitve, dober zaslužek, dobre ocene v srednji šoli in osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na tem področju je signifikanca t-testa enaka 0,000, pri dejavniku ugled poklica pa 0,048.

Graf 7.7: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih naravoslovno-tehnične in družboslovno-humanistične usmeritve – pozanimali



V drugi skupini, skupini anketiranih študentov, ki se pred vpisom na študij niso pozanimali o zaposlitvenih možnostih, sta se kot najpomembnejša dejavnika za izbiro študija prav tako izkazala osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na tem področju ter želja delati stvari, ki so jih študentje počeli že pred vpisom na študij. Dejavnik vpliva možnost zaposlitve z dano izobrazbo je prav tako zasedel tretje mesto, vendar je njegova povprečna vrednost nižja kot v prvi skupini (povprečna vrednost znaša 2,8) (glej graf 7.8).

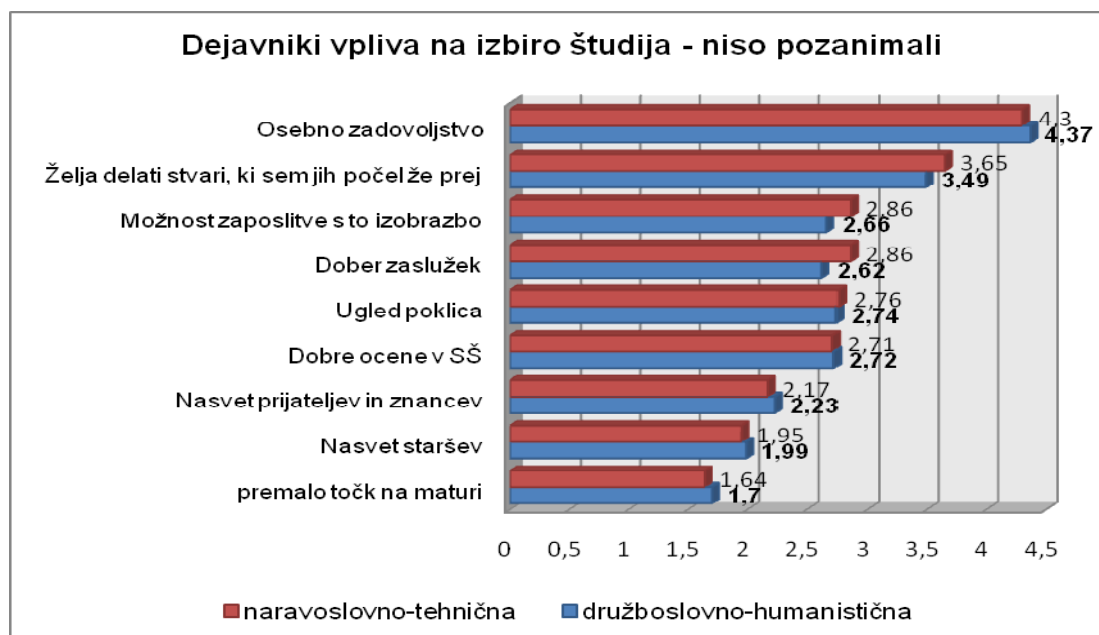
Graf 7.8: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih UL, ki se niso pozanimali o zaposlitvenih možnostih



Tudi v drugi skupini študentov, ki se niso pozanimali o zaposlitvenih možnostih, sta se za najpomembnejša dejavnika na izbiro študija izkazala osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje na tem področju ter želja delati stvari, ki so jih počeli že prej. Kljub temu pa je analiza t-testa pokazala, da obstajajo statistično značilne razlike med študenti določene strokovne usmeritve. Razlike obstajajo pri dejavniki možnost zaposlitve, dober zaslužek in želja delati stvari, ki so jih počeli že prej⁵⁹ (pri tem dejavniku so razhajanja med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve največja). Pri ostalih dejavniki vpliva na izbiro študija ni statistično značilnih razlik (signifikanca je večja od 5%) (glej graf 7.9).

⁵⁹ Pri dejavniku možnost zaposlitve z dano izobrazbo je signifikanca t-testa 0,001, pri dejavniku dober zaslužek pa 0,000.

Graf 7.9: Dejavniki vpliva na izbiro študija pri študentih naravoslovno-tehnične in družboslovno-humanistične usmeritve – niso pozanimali



7.6.3 Pridobivanje delovnih izkušenj med študijem

Študijska praksa in delo preko študentskih servisov sta pomembna dejavnika pridobivanja dragocenih delovnih izkušenj. V anketnem vprašalniku sva študente spraševali, ali so tekom študija opravljali študentsko delo oziroma študijsko prakso na njihovem strokovnem področju. Delodajalcem pa sva zastavili vprašanje, ali sploh ponujajo študijsko prakso, za koliko časa in kolikšnemu številu študentom.

Med vsemi anketiranci, ki so odgovorili na anketo, jih je samo dobrih 34% opravljajo študentsko delo, ki se je nanašalo na njihovo strokovno področje. V povprečju je študentsko delo trajalo 7,53 mesecev. Analiza odgovorov študentov glede na strokovno usmeritev je pokazala, da med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve obstajajo statistično značilne razlike (signifikanca χ^2 je manjša od 1%) (glej tabelo 7.4). Študentsko delo na strokovnem področju je opravljalo več študentov naravoslovno-tehnične usmeritve (38,80%) kot študentov družboslovno-humanistične usmeritve (29,14%). Kljub temu pa je študentsko delo študentov družboslovno-humanistične usmeritve (študentsko delo

v povprečju traja 8,72 mesecev) trajalo dlje časa kot pri študentih naravoslovno-tehnične usmeritve (študentsko delo v povprečju traja 6,66 mesecev).

Tabela 7.4: Delež študentov UL, ki so opravljali študentsko delo glede na strokovno usmerjenost študentov

Strokovna usmeritev študentov		Opravljali študentsko delo			
		Da	Ne	Skupaj	Povprečno trajanje
Družboslovno-humanistična	N	551	1340	1891	8,72 mesecev
	%	29,14	70,86	100,00	
Naravoslovno-humanistična	N	804	1268	2072	6,66 mesecev
	%	38,80	61,20	100,00	
Skupaj	N	1355	2608	3963	7,53 mesecev
	%	34,19	65,81	100,00	

Podobno sliko dobimo, če pogledamo odstotek študentov, ki so med študijem opravljali študijsko prakso na strokovnem področju. Rezultati odgovorov so pokazali, da je takšnih študentov dobrih 24%. V povprečju je študijska praksa trajala 5,97 mesecev, kar je dokaj visoko povprečje, če upoštevamo dejstvo, da so na to vprašanje pretežno odgovarjali študentje višjih letnikov, kjer je študijska praksa določena v okviru kurikulumu posameznega študijskega programa. Analiza odgovorov študentov glede na strokovno usmeritev je pokazala, da med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve ni nobenih statistično značilnih razlik v tem, ali so opravljali študijsko prakso na strokovnem ali ne (signifikanca χ^2 je 0,320) (glej tabelo 7.5). Obstaja pa razlika v trajanju študijske prakse. Študijska praksa študentov družboslovno-humanistične usmeritve je trajala v povprečju 7,76 mesecev, študentov naravoslovno-tehnične usmeritve pa 5,23 mesecev.

Tabela 7.5: Odstotek študentov UL, ki so opravljali študijsko prakso glede na strokovno usmerjenost študentov

Strokovna usmeritev študentov		Opravljali študijsko prakso			Povprečno trajanje
		Da	Ne	Skupaj	
družboslovno-humanistična	N	477	1407	1884	7,76 mesecev
	%	25,32	74,68	100,00	
Naravoslovno-tehnična	N	506	1549	2055	5,23 mesecev
	%	24,62	75,38	100,00	
Skupaj	N	983	2956	3939	5,97 mesecev
	%	24,96	75,04	100,00	

Glede na majhen odstotek študentov⁶⁰, ki je opravljalo študijsko prakso, je presenetljiv odstotek podjetij, ki prakso omogočajo (glej graf 7.10). Kar 93% podjetij je dejalo, da omogoča študentom opravljanje študijske prakse. V povprečju omogočajo študijsko prakso 26,28 študentom za obdobje dveh mesecev.

Graf 7.10: Odstotek podjetij, ki omogoča študentom opravljanje študijske prakse



⁶⁰ V anketnem vprašalniku študentov sicer nismo spraševali o razlogih težje dostopnosti do študijske prakse, vendar so nama je veliko predstavnikov študentov (ŠS UL) navedlo naslednje razloge: Študenti ne poznajo dovolj dobro podjetij, ki nudijo prakso, posamezne fakultete nimajo oblikovane učne baze podjetij, zato so študenti pri iskanju prakse prepuščeni sami sebi, po drugi strani pa nekatera podjetja obravnavajo študijsko prakso kot dodatno časovno in finančno obremenitev svojih zaposlenih, ker morajo študentom zagotoviti mentorja.

7.6.4 Poznavanje zaposlitvenih možnosti v času študija

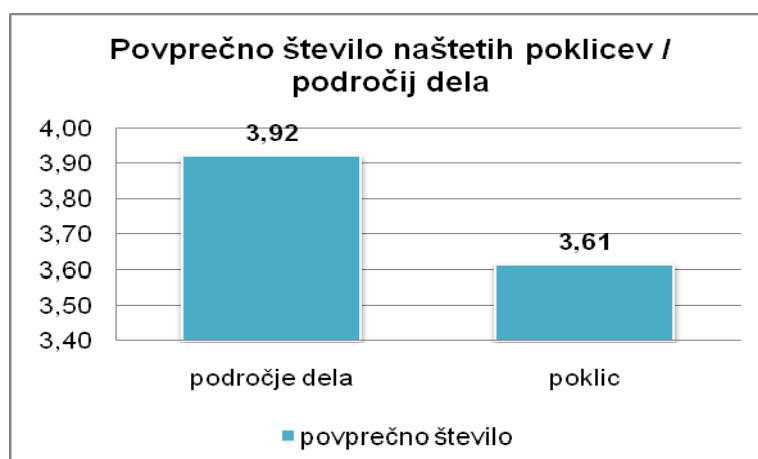
V anketnem vprašalniku sva študente povprašali, ali menijo, da imajo danes dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih z njihovo izobrazbo. V času anketiranja je kar 72,61% anketiranih študentov menilo, da niso dovolj informirani o zaposlitvenih možnostih z njihovo izobrazbo. Analiza odgovorov študentov glede na strokovno usmeritev je pokazala, obstaja statistično značilna povezanost med strokovno usmeritvijo študentov in informiranostjo o zaposlitvenih možnostih v času študija (signifikanca χ^2 je manjša od 1%). Po odstotku informiranosti o zaposlitvenih možnostih prednjačijo študentje naravoslovno-tehnične usmeritve (32,80% študentov), predvsem študentje FS in FRI (glej tabelo 7.6). Najmanj informirani so študentje BF, TEOF in FSD.

Tabela 7.6: Informiranost študentov UL o zaposlitvenih možnostih v času anketiranja glede na strokovno usmerjenost študentov

Strokovna usmeritev študentov		Dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih - danes		
		da	ne	skupaj
Družboslovno-humanistična	N	404	1479	1883
	%	21,46	78,54	100,00
Naravoslovno-tehnična	N	677	1387	2064
	%	32,80	67,20	100,00
Skupaj	N	1081	2866	3947
	%	27,39	72,61	100,00

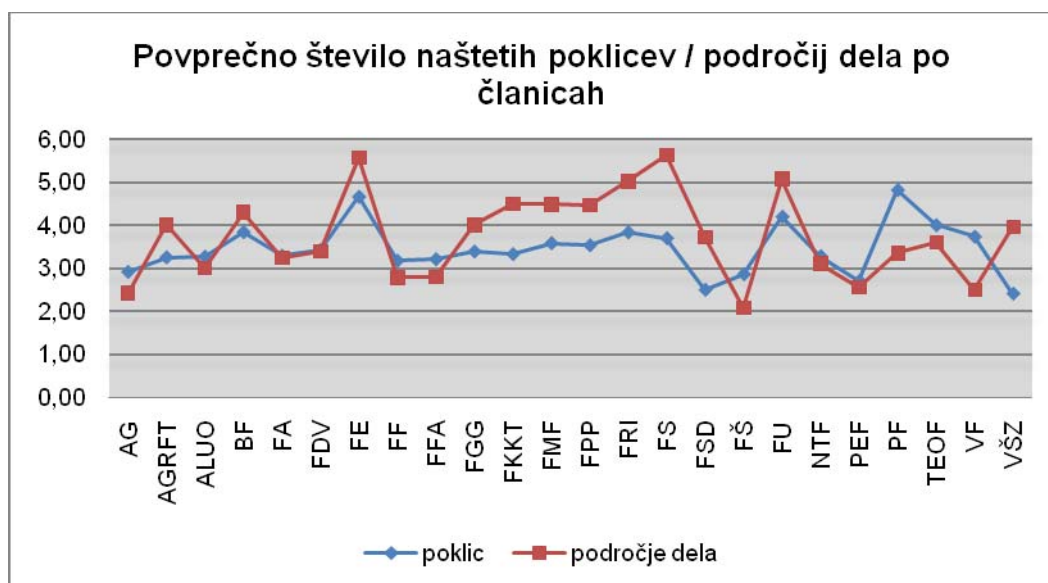
Zaradi pomanjkljivih informacij o zaposlitvenih možnostih študenti tudi niso znali opredeliti poklicev, ki bi jih radi oziroma jih lahko opravljajo po končanem študiju in so večinoma naštevati področja dela (glej graf 7.11).

Graf 7.11: Povprečno število naštetih poklicev/področij dela



Analiza odgovorov po članicah UL je pokazala podobno sliko (glej graf 7.12). Poklice so nekoliko bolje naštet študentje bolj ozko usmerjenih študijskih programov (AG, FF, FFA, FŠ, PF, TEOF, VF).

Graf 7.12: Povprečno število naštetih poklicev/področij dela po članicah UL



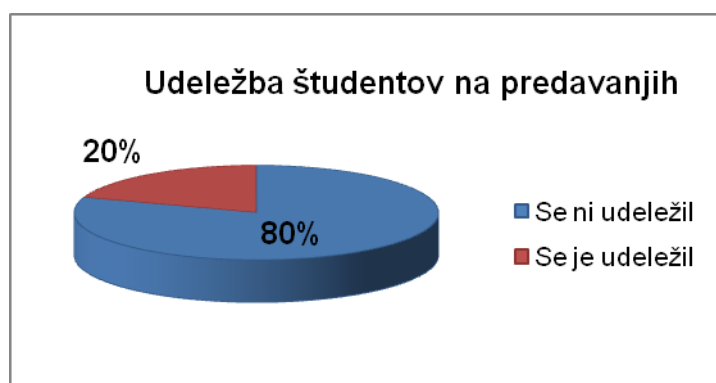
7.6.5 Zavzetost študentov UL v pridobivanje zaposlitvenih veščin

Del anketnega vprašalnika se je nanašal na aktivnost študentov v pridobivanju zaposlitvenih veščin v času študija. Zanimalo naju je, če so se študentje v času študija kdaj udeležili predavanj, delavnic z naslednjimi tematikami:

- Načini učinkovitega iskanja zaposlitve;
- Načrtovanje karierne poti;
- Pisanje življenjepisa,
- Priprava na zaposlitveni intervju.

Iz obstoječih vprašanj sva naredili novo spremenljivko, s katero želiva prikazati delež študentov, ki so se med študijem udeležili vsaj ene od ponujenih tem predavanj oziroma delavnic (glej graf 7.13).

Graf 7.13: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj

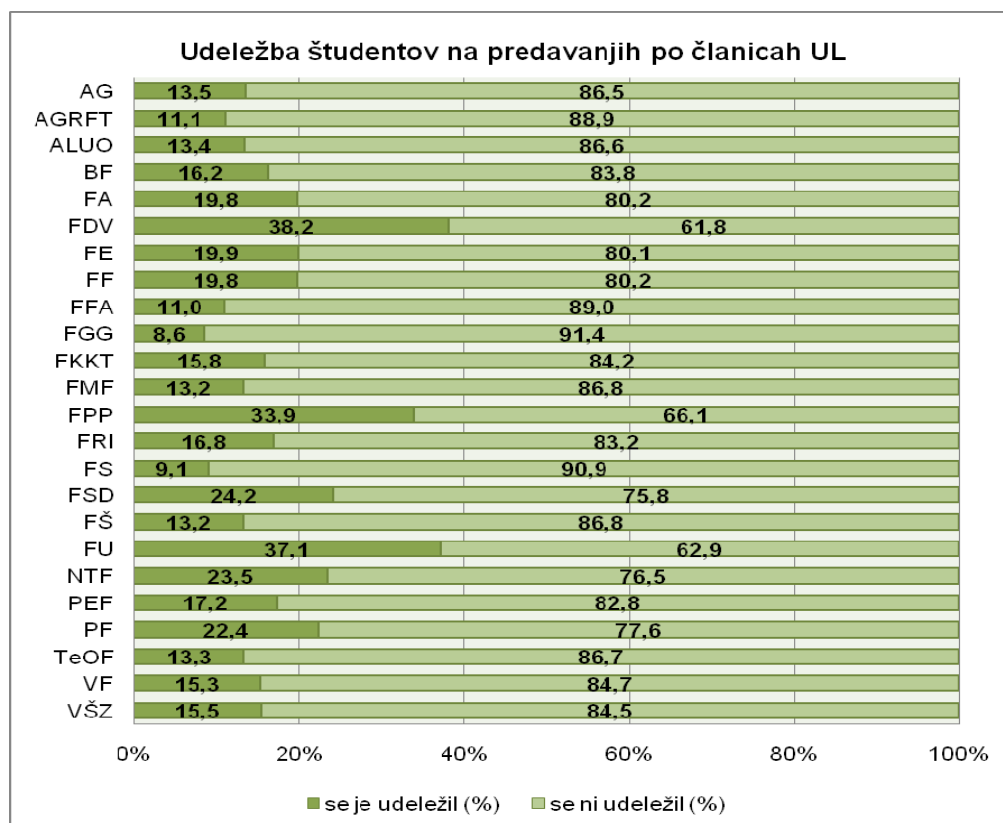


Med vsemi anketiranimi študenti UL se jih 80% v času študija ni nikoli udeležilo predavanj, 20 % pa se jih je udeležilo vsaj enega predavanja (glej Graf 7.13). Pri tem obstajajo statistično značilne razlike med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-humanistične usmeritve (signifikanca χ^2 je manjša od 1%). Študenti družboslovno-humanistične usmeritve (23,84% anketiranih študentov) so se v večji meri udeležili vsaj enega predavanja (glej tabelo 7.7). Največ študentov, ki so se udeležili tovrstnih predavanj prihaja iz FDV (38,2% anketiranih), FU (37,1% anketiranih) in FPP (33,9% anketiranih). Na FS se je tovrstnih predavanj udeležilo najmanj študentov (samo 9,1% anketiranih) (glej graf 7.14).

Tabela 7.7: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj, glede na strokovno usmerjenost študentov

Strokovna usmeritev študentov		Udeležba na predavanjih		
		Se je udeležil	Se ni udeležil	Skupaj
Družboslovno-humanistična	N	451	1441	1892
	%	23,84	76,16	100,00
Naravoslovno-humanistična	N	335	1741	2076
	%	16,14	83,86	100,00
Skupaj	N	786	3182	3968
	%	19,81	80,19	100,00

Graf 7.14: Delež študentov UL, ki so se udeležili predavanj, po članicah UL

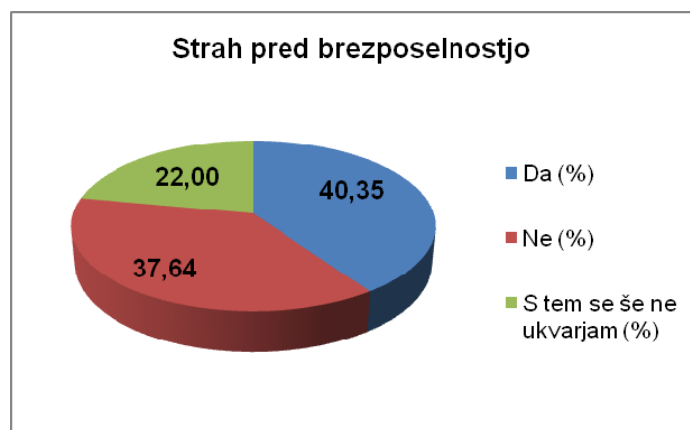


7.6.6 Pričakovanja študentov UL glede zaposlitve po diplomi

Pomanjkljive informacije o zaposlitvenih možnostih vplivajo tudi na bojazen študentov UL pred brezposelnostjo po zaključku študija. 40,35% anketiranih študentov je izrazilo strah pred brezposelnostjo, nekoliko manj študentov (37,64% anketiranih študentov) pa se ne boji, da po

zaključku študija ne bi našli zaposlitve. Presenetljiv pa je odstotek anketiranih študentov (22%), ki se s tem vprašanjem sploh še ne ukvarja (glej graf 7.15).

Graf 7.15: Strah študentov UL pred brezposelnostjo



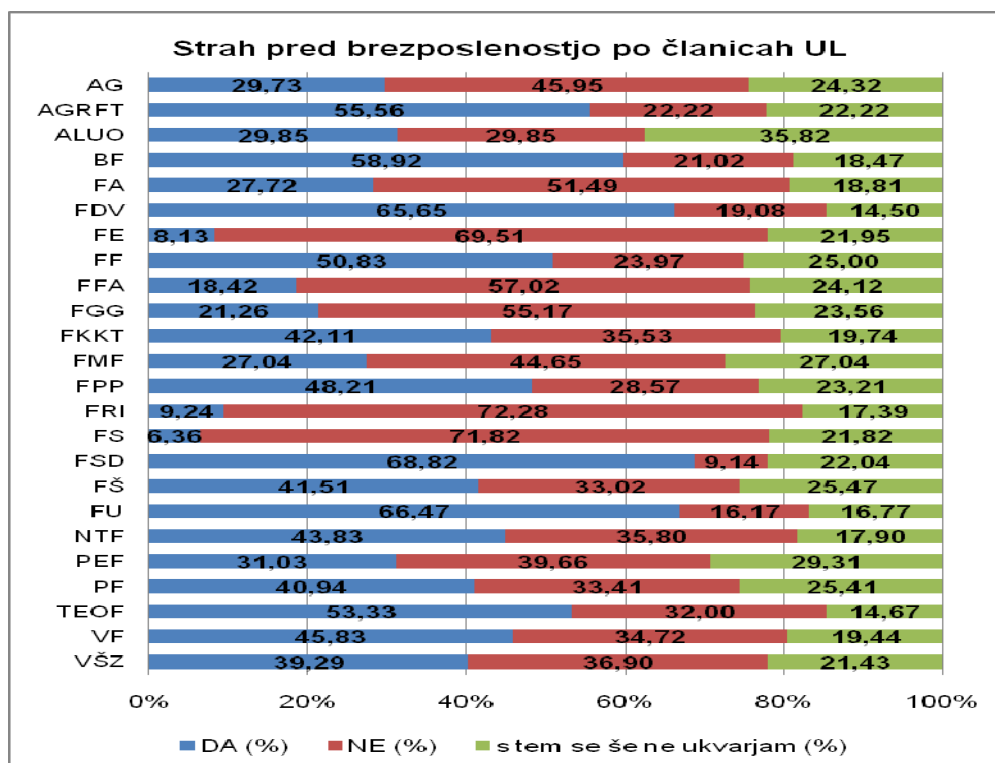
Analiza odgovorov med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-humanistične usmeritve je pokazala, da med njimi obstajajo statistično značilne razlike (signifikanca χ^2 je manjša od 1%) (glej tabelo 7.8). Študenti družboslovno-humanistične usmeritve (več kot 50% anketiranih študentov) so bolj zaskrbljeni glede zaposlitve po zaključku študija kot študenti naravoslovno-tehnične usmeritve.

Tabela 7.8: Strah študentov UL pred brezposelnostjo

Strokovna usmerjenost študentov		Strah pred brezposelnostjo			
		Da	Ne	Se še ne ukvarjam	Skupaj
Družboslovno-humanistična	N	973	483	431	1887
	%	51,56	25,60	22,84	100,00
Naravoslovno-tehnična	N	617	1000	436	2053
	%	30,05	48,71	21,24	100,00
Skupaj	N	1590	1483	867	3940
	%	40,35	37,64	22,00	100,000

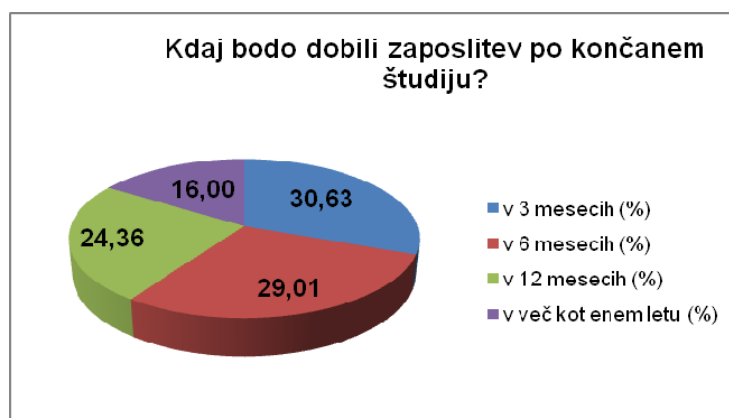
Največjo zaskrbljenost glede zaposlitve so izrazili študentje AGRFT, BF, FDV, FF, FKKT, FPP, FSD, FU in TEOF, najmanjšo pa študentje FE, FFA, FGG, FRI in FS. Z vprašanjem glede zaposlitve pa se najmanj obremenjujejo študentje ALUO, FMF, PEF in PF (glej graf 7.16).

Graf 7.16: Strah študentov UL pred brezposelnostjo po članicah



Kljub temu, da je odstotek bojazni študentov pred brezposelnostjo po zaključku študija dokaj visok, odstotek časa, v katerem študentje pričakujejo, da bodo dobili zaposlitev, ni tako pesimističen. Anketirani študentje pričakujejo, da bodo prvo zaposlitev po zaključku študija dobili v roku 3 mesecev (30,63% anketiranih) oziroma v 6 mesecih (29,01% anketiranih) (glej graf 7.17).

Graf 7.17: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve



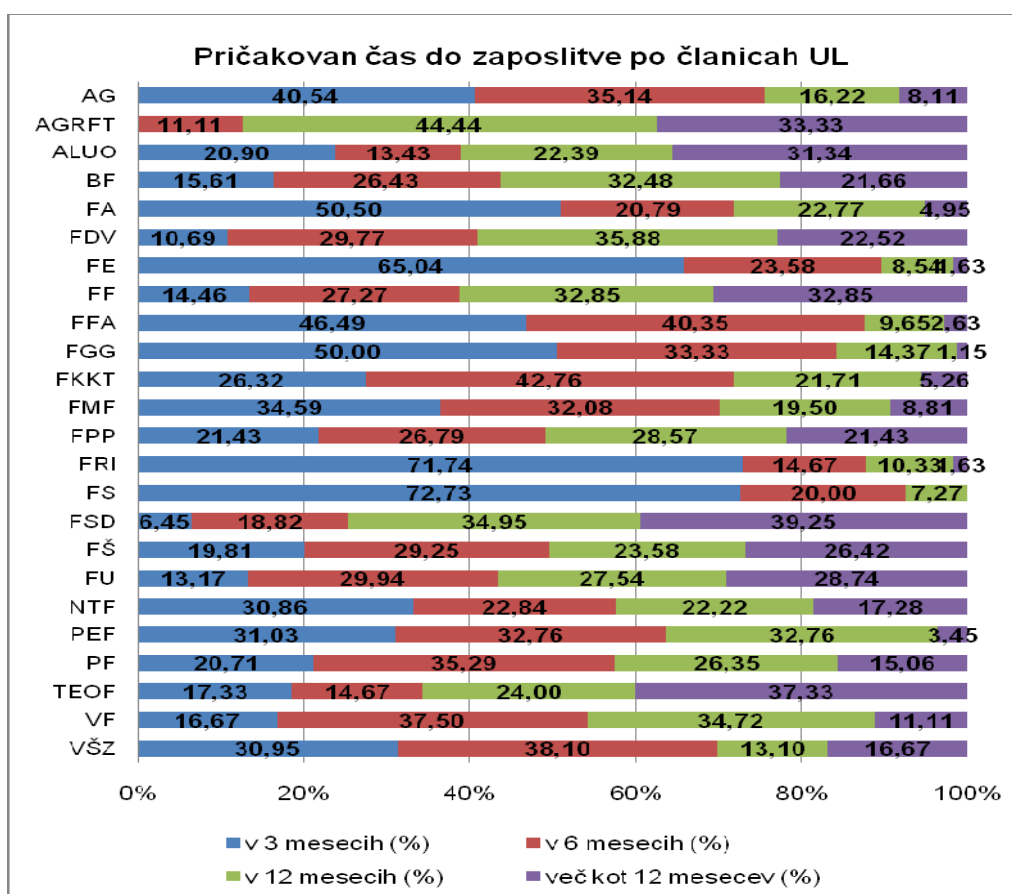
Analiza odgovorov študentov glede na njihovo strokovno usmerjenostjo je pokazala, da med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve obstajajo statistično značilne razlike (signifikanca χ^2 je manjša od 1%). Študentje naravoslovno-tehnične usmeritve bolj pesimistični glede časa, ki ga bodo potrebovali do prve zaposlitve, kot študentje družboslovno-humanistične usmeritve (Glej tabelo 7.9).

Tabela 7.9: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve glede na strokovno usmerjenost

Strokovna usmerjenost študentov		Pričakovani čas do zaposlitve				
		3 meseci	6 mesecev	12 mesecev	več kot 12 mesecev	Skupaj
Družboslovno-humanistična	N	306	531	568	443	1848
	%	16,56	28,73	30,74	23,97	100,00
Naravoslovno-tehnična	N	881	593	376	177	2027
	%	43,46	29,26	18,55	8,73	100,00
Skupaj	N	1187	1124	944	620	3875
	%	30,63	29,01	24,36	16,00	100,00

Študentje AG, FA, FE, FFA, FGG, FRI in FS pričakujejo, da bodo dobili zaposlitev v 3 mesecih, študentje FŠ, FU in VŠZ v 6 mesecih, študentje AGRFT, BF, FDV, PEF in VF v 12 mesecih. Več kot eno leto do prve zaposlitve pa pričakujejo študentje FSD in TEOF (glej Graf 7.18).

Graf 7.18: Pričakovani čas študentov UL glede prve zaposlitve po članicah



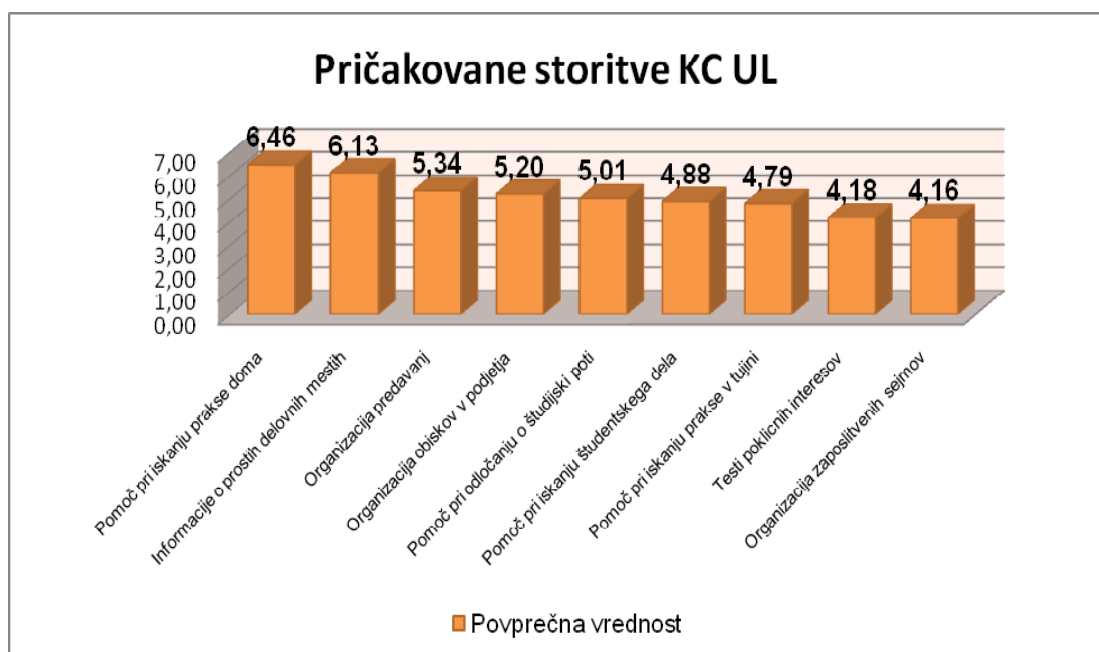
Jana Pucelj Macarol (intervju, 19.11.2007) meni, da so pričakovanja študentov glede prve zaposlitve različna, kar je pokazala tudi raziskava med študenti UL. Upa pa si trditi, da imajo študentje EF, ki uporabljajo storitve CERŠ-a, v primerjavi z ostalimi, veliko bolj realna pričakovanja in si zato tudi toliko bolj prizadevajo za pridobitev vsaj nekaterih delovnih izkušenj že tekom študija. Opaža tudi, da na žalost med študenti še zmeraj prevladuje mišljenje, da jih delovna mesta čakajo, da bodo delodajalci tisti, ki jih bodo prosili, da se zaposlijo pri njih. Z njenimi opažanji se strinja tudi sami, hkrati pa dodajava, da veliko študentov namenoma podaljšujejo izobraževanje, saj se ne bojijo samo vstopa na trg delovne sile, temveč tudi vstopa v »svet odraslih.« Država slovenskim študentom nudi veliko bonitet, ki so z vidika posameznika, ki pričakuje, da bo težko dobil dobro zaposlitev po zaključku izobraževanja, precej bolj ugodne (neomejena možnost opravljanja študentskih del, ki so za delodajalce pogosto tudi finančno bolj ugodna, subvencionirana študentska prehrana, možnost ponavljanja, prepisa in pavziranja itd).

7.6.7 Pričakovane storitve Kariernega centra Univerze v Ljubljani

Ker v času anketiranja karierni center (na UL oziroma njenih članicah) še ni začel delovati⁶¹, naju je zanimalo, kakšne storitve bi študentje in delodajalci pričakovali od njega.

V anketnem vprašalniku sva študentom ponudili nabor 8 možnih storitev kariernega centra, ki so jih anketiranci razvstili po pomembnosti od 1 do 8, kjer vrednost 1 pomeni *najbolj*, 8 pa *najmanj pomembno storitev* kariernega centra. Po opravljenem anketiranju petih članic UL (FE, FRI, FGG, FDV in FSD) sva vprašanju dodali še eno (deveto) storitev kariernega centra, zato so anketiranci ostalih članic UL po pomembnosti razvrščali 9 storitev. Pomembnost posamezne storitve se meri z najnižjo povprečno vrednostjo odgovorov, zaradi lažjega pregleda rezultatov pa sva vrednost posamezne storitve obrnili, tako da višja vrednost predstavlja bolj pomembno storitev kariernega centra.

Graf 7.19: Pričakovane storitve KC UL po mnenju študentov UL

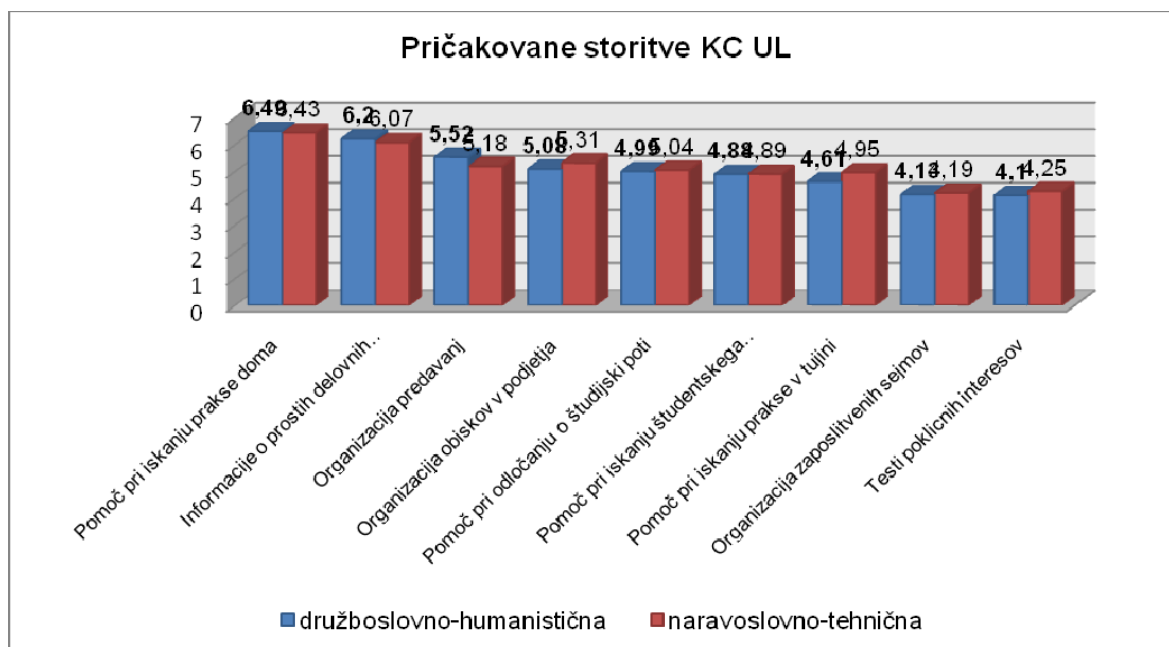


Najpomembnejši potencialni storitvi kariernega centra (kariernih centrov) sta po mnenju anketiranih študentov pomoč pri iskanju študijske (strokovne) prakse v Sloveniji in

⁶¹ Pravnomočno je KC UL začel delovati januarja 2008. Takrat smo pričeli z izvajanjem informativnega študijskega in kariernega svetovanja za bodoče študente (dijake) in študente.

informacije o ponudbi prostih delovnih mest (od študentskega dela do redne zaposlitve). Na tretje mesto so študentje postavili organizacijo predavanj, delavnic in usposabljanj za pridobitev zaposlitvenih veščin, na četrto mesto pa organizacijo obiskov pri delodajalcih. Nekje na sredino po pomembnosti so postavili pomoč pri odločanju o študijski poti, pomoč pri iskanju študentskega dela med študijem in pomoč pri iskanju prakse v tujini. Za manj pomembni storitvi kariernega centra (kariernih centrov) pa sta se izkazali organizacija zaposlitvenih sejmov in reševanje testov poklicnih interesov (glej graf 7.19).

Graf 7.20: Pričakovane storitve KC UL po mnenju študentov UL glede na strokovno usmeritev



Analiza t-testa odgovorov študentov glede na njihovo strokovno usmeritev je pokazala, da vrstni red pomembnosti posameznih storitev kariernega centra ostaja nespremenjen, pri nekaterih storitvah kariernega centra pa obstajajo statistično značilne razlike med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve (glej Graf 7.20). Največje razlike med študenti posamezne strokovne usmeritve se kažejo v naslednjih storitvah kariernega centra⁶²: organizacija predavanj (bolj pomembna storitev študentom družboslovno-humanistične usmeritve), organizacija obiskov pri delodajalcih (bolj pomembna storitev študentom naravoslovno-tehnične usmeritve) in pomoč pri iskanju prakse v tujini (bolj

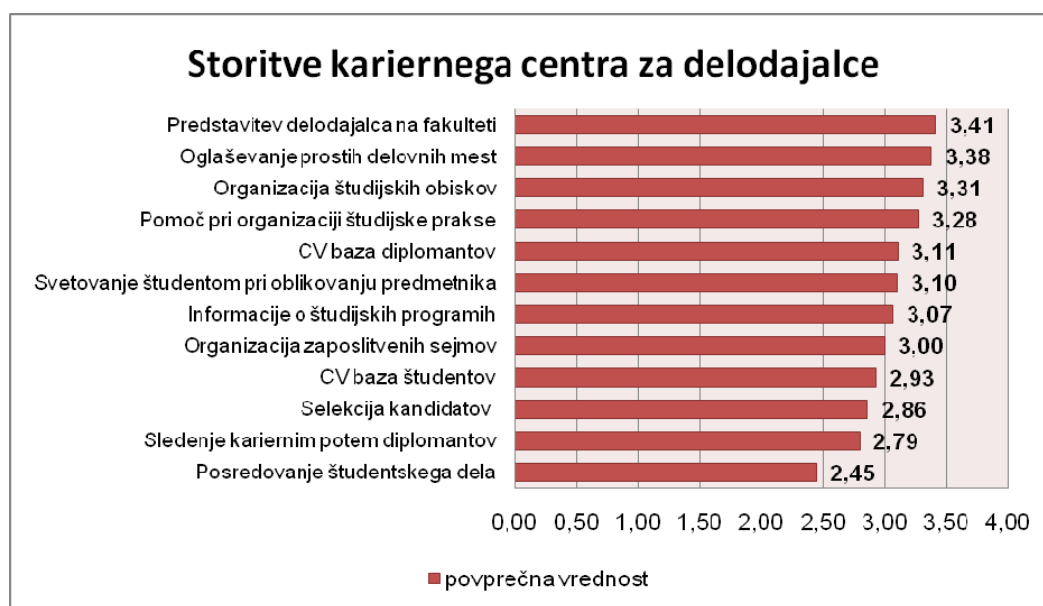
⁶² Pri storitvah KC UL organizacija predavanj in pomoč pri iskanju prakse v tujini je signifikanca t-testa 0,000, pri storitvi organizacija obiskov pri delodajalcih pa 0,002.

pomembna storitev študentom naravoslovno-tehnične usmeritve). Pri ostalih storitvah kariernega centra med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovni-tehnične usmeritve ni statistično značilnih razlik (signifikanca t-testa je večja od 5%).

Do podobnih ugotovitev so prišli tudi na CERŠ-U. Po mnenju nekdanje vodje študentje EF, predvsem 3. in 4. letnika in absolventi, najpogosteje uporabljajo delavnice, najmanj pa psihološko svetovanje (porast je zaznaven v času pred izpitnim obdobjem, v času vpisov in prehodov v višji letnik).

Delodajalci so storitve kariernega centra ocenjevali na 4-stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni *ni pomembno*, 4 pa *zelo pomembno*.

Graf 7.21: Pričakovane storitve KC UL po mnenju delodajalcev

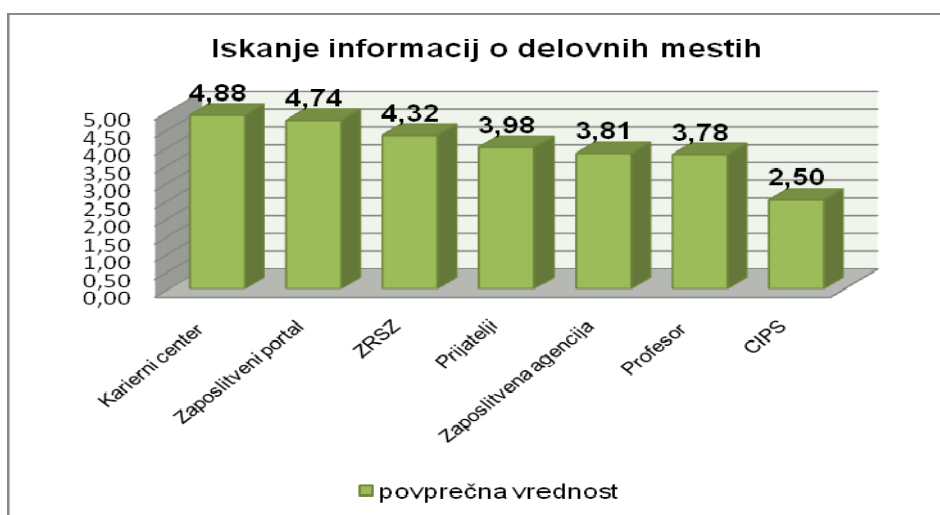


Najpomembnejše storitve kariernega centra so po mnenju delodajalcev predstavitve podjetja na fakultetah, oglaševanje prostih delovnih mest, organizacija študijskih obiskov, pomoč pri organizaciji študijske prakse, vzpostavitev CV baze diplomantov, svetovanje študentom pri oblikovanju predmetnika glede na zahtevane kompetence posameznih profilov, informacije o študijskih programih, organizacija zaposlitvenih sejmov. Najmanj pomembne storitve kariernega centra pa so po njihovem mnenju vzpostavitev CV baze študentov, selekcija kandidatov, sledenje kariernim potem diplomantov in posredovanje študentskega dela (glej graf 7.21).

7.6.8 Načini iskanja informacij o ponudbi delovnih mest

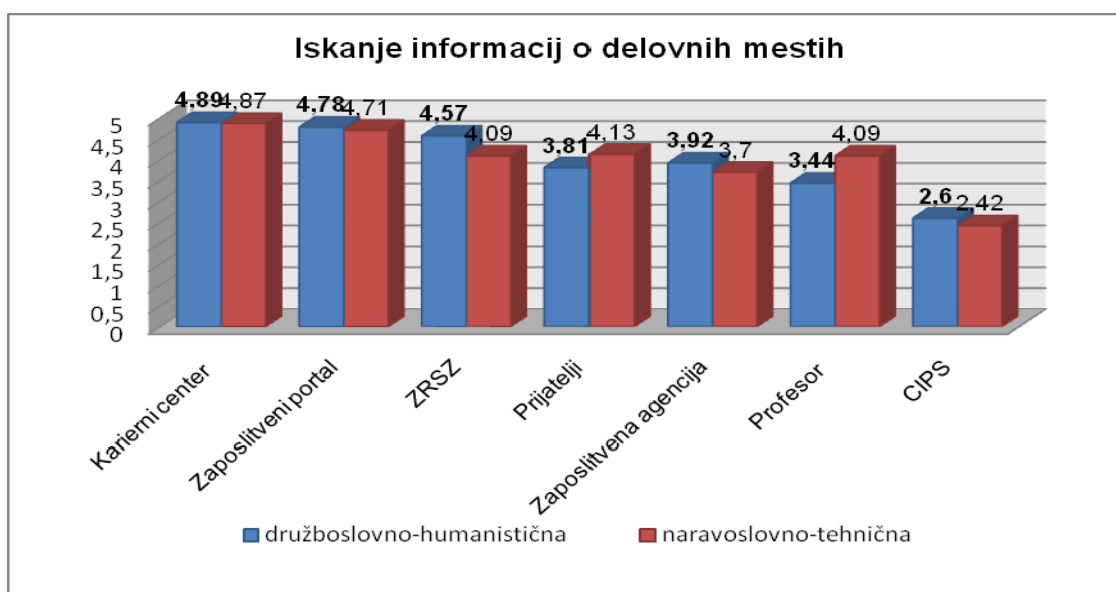
Z anketo sva želeli izvedeti tudi to, katere metode iskanja informacij bi študentje uporabili pri iskanju zaposlitve, oziroma na koga bi se pri tem obrnili. Pri tem vprašanju sva predpostavili, da karierni center na posamezni članici UL že obstaja.

Graf 7.22: Načini iskanja informacij o prostih delovnih mestih



Analiza odgovorov je pokazala, da bi se študentje pri iskanju informacij o prostih delovnih mestih, če bi karierni center danes na posamezni članici UL že obstajal, najprej obrnili kar na njega, temu sledi iskanje informacij preko zaposlitvenih portalov in ZRSZ. Nekje na sredino so študentje razvrstili naslednje metode iskanja potrebnih informacij prostih delovnih mestih: pomoč prijateljev, zaposlitvenih agencij in profesorjev na fakulteti. Najmanj želena metoda iskanja informacij o prostih delovnih mestih je iskanje informacij s pomočjo raznih mladinskih svetovalnih organizacij (npr. CIPS) in centrov vseživljenjskega učenja (glej graf 7.22).

Graf 7.23: Načini iskanja informacij o prostih delovnih mestih glede na strokovno usmerjenost študentov



Analiza t-testa med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve je pokazala, da med njimi obstajajo statistično značilne razlike, vrstni red iskanja informacij o prostih delovnih mestih pa ostaja nespremenjen (glej graf 7.23). Največje razlike med študenti glede njihove strokovne usmeritve se kažejo pri naslednjih načinih iskanja informacij o prostih delovnih mestih: preko ZRSZ (bolj pogost način iskanja informacij med študenti družboslovno-humanistične usmeritve), s pomočjo prijateljev (bolj pogost način iskanja informacij med študenti naravoslovno-tehnične usmeritve), preko zaposlitvenih agencij (bolj pogost način iskanja informacij med študenti družboslovno-humanistične usmeritve), s pomočjo profesorja (bolj pogost način iskanja informacij med študenti naravoslovno-tehnične usmeritve, ker delodajalci na posameznih članicah kadrujejo tudi po priporočilih profesorjev) in preko mladinskih svetovalnih organizacijah (npr. CIPS) in centrov vseživljenjskega učenja (bolj pogost način iskanja informacij med študenti družboslovno-humanistične usmeritve)⁶³. Pri ostalih načinih iskanja informacij o prostih delovnih mestih (preko kariernega centra in zaposlitvenih portalov) med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve ni statistično značilnih razlik (signifikanca t-testa je večja od 5%).

⁶³ Pri vseh naštetih načinih iskanja informacij o prostih delovnih mestih je signifikanca t-testa enaka 0,000.

7.7 INTERPRETACIJA REZULTATOV ANKET

Na podlagi strokovne literature in sekundarnih raziskav sva oblikovali temeljno hipotezo in tri pomožne hipoteze. V tem razdelku bova hipoteze glede na dobljene rezultate potrdili ali zavrgli.

H1: Pred vpisom na želeni študij študentje Univerze v Ljubljani upoštevajo zaposlitvene možnosti z njihovo izobrazbo po zaključku študija.

Rezultati ankete so pokazali, da se je kar 59% anketiranih študentov UL pred vpisom na želeni študij pozanimalo o zaposlitvenih možnostih po zaključku študija. Med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-humanistične usmeritve obstajajo statistično značilne razlike. Zelo zanimivo je, da so se o zaposlitvenih možnostih bolj pozanimali študentje naravoslovno-tehnične usmeritve, ki načeloma nimajo težav z zaposlitvijo (FFA in FS). Pričakovali sva, da študentje bolj specifičnih študijskih programov (vsi umetniški, delno tehniški in naravoslovni) zaposlitvenim možnostim ne bodo pripisovali velikega pomena, saj je na trgu delovne sile povpraševanje po tem kadru veliko, vsekakor pa so lahko eden ključnih dejavnikov pri odločitvi za študij. Študentje družboslovja in humanizma zaposlitvenim možnostim niso pripisovali tako velikega pomena (okoli 55% anketiranih študentov).

Zaposlitvene možnosti po zaključku študija so le eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na odločitev za vpis na študij. Na podlagi dejstva, ali so se študentje UL pred vpisom na študij pozanimali o zaposlitvenih možnostih po zaključku študija ali ne, sva študente razdelili v dve skupini. V obeh skupinah sta najpomembnejša dejavnika, ki sta vplivala na izbiro študija, osebno zadovoljstvo in interes za izobraževanje (pripravljenost na vseživljenjsko učenje) ter želja početi stvari, ki so jih počeli že v dijaških letih. Takoj za njima jima sledi dejavnik zaposlitvene možnosti po zaključku študija. Močna dejavnika vpliva sta tudi ugled poklica in dober zaslužek. T.i »socialni« dejavniki (starši, prijatelji in znanci) ne igrajo odločilne vloge pri odločanju srednješolcev o nadaljevanju izobraževanja na višji stopnji, kar je pokazala tudi raziskava *Upravljanje poklicnega znanja kot podlaga za izbiro izobraževalne poti* (Pavlin in Svetlik 2007). Med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-tehnične usmeritve vrstni red vpliva posameznega dejavnika ostaja nespremenjen, med njimi pa obstajajo statistično značilne razlike po moči vpliva. Pri študentih družboslovno-humanistične usmeritve je na izbiro študija bolj prevladoval dejavnik osebno zadovoljstvo in interes za

izobraževanje na tem področju, pri študentih naravoslovno-tehnične usmeritve pa dejavnik možnost zaposlitve z dano izobrazbo⁶⁴.

Na podlagi rezultatov **potrjujeva hipotezo**, da so študentje UL pred vpisom na želeni študij upoštevali zaposlitvene možnosti po zaključku študija.

H2: Tekom študija študentje Univerze v Ljubljani dobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih z njihovo izobrazbo po zaključku študija.

Kljub temu, da se je o zaposlitvenih možnostih pred vpisom na študij pozanimalo 59% anketiranih študentov, jih je v času anketiranja kar 73% menilo, da nimajo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih. Zopet prednjačijo študentje družboslovnih, humanističnih, delno tehničnih in naravoslovnih študijskih programov. Najbolj informirani so študentje FS in FRI, najmanj pa študentje BF, TEOF in FSD.

Da študentje nimajo jasnih predstav o tem, kaj bi počeli po diplomi, pojasnuje tudi podatek, da zelo malo študentov (34%) dejansko opravlja študentsko delo na svojem strokovnem področju. Podobno sliko dobimo, če pogledamo odstotek študentov, ki so opravljali študijsko prakso na svojem strokovnem področju. Takšnih študentov je med anketiranimi študenti le 24%. Po vsej verjetnosti se bo slika s popolno prenovo študijskih programov občutno popravila, saj bo praksa sestavni del študijskega procesa.

Pomanjkanje stikov študentov s prakso se odraža tudi v nepoznavanju poklicev, ki bi jih študenti po zaključku študija lahko opravljali. V večini primerov so študenti bolj kot poklice navajali področja dela (zaposlovanja). Zato pa študenti niso vedno krivi sami. Na marsikaterem informativnem dnevu fakultete predstavljajo področja dela, na katerih se zaposlujejo njihovi diplomanti, in ne poklicev, ki jih opravljajo njihovi diplomanti. Zaradi močne konkurence visokošolski zavodi preveč optimistično napovedujejo zaposlitvene možnosti svojih diplomantov. To je eden od marketinških pristopov visokošolskih zavodov, saj se študijski programi financirajo glede na število vpisanih študentov. Področja dela (in ne poklicev), kot zaposlitvene možnosti diplomantov, v večini primerov navajajo tudi akreditacijske vloge študijskih programov.

⁶⁴ Predvsem študenti FRI, FE in FS zelo radi pohvalijo svoje priložnosti za zaposlitev.

Pomanjkljive informacije o zaposlitvenih možnostih vplivajo tudi na bojazen študentov UL pred brezposelnostjo po zaključku študija. 40,35% anketiranih študentov je izrazilo strah pred brezposelnostjo, nekoliko manj študentov (37,64% anketiranih) pa se ne boji, da po zaključku študija ne bi našli zaposlitve. Presenetljiv pa je odstotek anketiranih študentov (22% anketiranih), ki se s tem vprašanjem sploh še ne ukvarja. Najbolj optimistični glede zaposlitve so študentje naravoslovno-tehnične usmeritve (FE, FFA, FG, FRI in FS), ki nimajo težav z zaposlovanjem, saj z njimi delodajalci vstopijo v stik že med študijem. Študentje UL pričakujejo, da bodo v povprečju dobili prvo zaposlitev v 3 mesecih (30,63% anketiranih), 29,01% anketiranih študentov pa v 6 mesecih, 16% anketiranih študentov v več kot 12 mesecev. Med njimi prednjačijo študentje FSD in TEOF, ki pričakujejo, da bodo na prvo zaposlitev čakali več kot eno leto.

Hipotezo, ki pravi, da imajo študentje UL dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih, le **delno potrjujeva**, saj je odstotek študentov, ki meni, da nimajo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih zelo visok. Po drugi strani pa imajo študentje vendarle določene informacije o stanju na trgu dela, sicer odstotek bojazni pred brezposelnostjo ne bi bil tako visok.

H3: Študentje Univerze v Ljubljani so pasivni pri načrtovanju svoje kariere.

Rezultati ankete so pokazali, da se tekom študija kar 80% anketiranih študentov UL ni udeležilo nobenih predavanj ali delavnic, s katerimi bi izboljšali svoje zaposlitvene veščine (učinkovito iskanje zaposlitve, pisanje življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor, načrtovanje kariere poti). Med najbolj aktivne študente na področju načrtovanja kariere uvrščava študente družboslovno-humanistične usmeritve (FDV in FU). Nizka aktivnost študentov je odraz stanja na posameznih članicah UL, saj se večina fakultet z načrtovanjem kariere svojih študentov ne ukvarja. Teorije razvoja kariere sicer pravijo, da je za razvoj kariere odgovoren posameznik sam (Cvetko 2002), vendar meniva, da mora imeti posameznik na tej poti določeno strokovno podporo, na katero se lahko zanese, ko potrebuje pomoč pri načrtovanju študijske ali kariere poti.

Na podlagi začetnih izkušenj s svetovanjem študentom⁶⁵ lahko trdimo, da imajo študentje največ težav s pisanjem življenjepisa, pripravo na zaposlitveni razgovor in iskanjem zaposlitve. Na tem mestu bi izpostavili dejstvo, da študentje ne znajo tržiti samega sebe, ne poznajo dovolj dobro svojih prednosti in slabosti. Študentje se zavedajo svojih težav, zato ni presenetljivo, da so rezultati raziskave pokazali, da so najpomembnejše storitve KC UL pomoč pri iskanju študijske (strokovne) prakse v Sloveniji, informacije o ponudbi prostih delovnih mest (od študentskega dela do redne zaposlitve), organizacijo predavanj, delavnic in usposabljanj za pridobitev zaposlitvenih veščin. Pri tem obstajajo statistično značilne razlike med študenti družboslovno-humanistične in naravoslovno-humanistične usmeritve, vrstni red pomembnosti posamezne storitve pa ostaja nespremenjen. Delodajalci pričakujejo od KC UL predvsem pomoč pri vzpostavitvi stikov s študenti in diplomanti (predstavitev podjetij na članicah in zaposlitvenih sejmih, dostop do on-line baze življenjepisov študentov in diplomantov).

Eden izmed razlogov pasivnosti med študenti UL pa je tudi prepričanje mnogih študentov, da jih nekje zagotovo čaka delovno mesto. Še več, nekateri študentje celo mislijo, da bodo delodajalci tisti, ki bodo prosili, da se zaposlijo pri njih in jim zaradi tega ni potrebno vlagati v svoje zaposlitvene veščine.

Kot najpogostejše načine iskanja zaposlitve (informacij o prostih delovnih mestih) so študentje UL navajali karierni center, zaposlitvene portale, Zavod RS za zaposlovanje, prijatelje in znance, zaposlitvene agencije, profesorje, kot najmanj pogosta in zaželena pot do zaposlitve pa sta po mnenju študentov preko raznih mladinskih svetovalnih centrov (npr. CIPS). Da so študentje navedli karierni center na prvo mesto, kjer bi iskali informacije o delovnih mestih, naju nekoliko preseneča, glede na to, da v času anketiranja KC UL sploh še ni zaživel. Interpretacija tega podatka ima po najinem mnenju dvojen pomen:

- Študenti mislijo, da jim bo karierni center našel zaposlitev, samim pa za to ne bo potrebno ničesar storiti in bodo pri načrtovanju kariere še zmeraj v pasivni vlogi.
- Študenti dejansko verjamejo, da jim bo karierni center s svojimi aktivnostmi (predvsem delavnicami) pomagal izboljšati njihove zaposlitvene možnosti. Močno upava, da so se študentje pri odgovarjanju na to vprašanje nagibali k tej interpretaciji.

⁶⁵ Od januarja do marca 2008.

Na podlagi tega **potrjujeva hipotezo**, da so študentje UL pasivni pri načrtovanju svoje kariere.

Prav tako pa **potrjujeva tudi najino glavno hipotezo: *Storitve kariernega centra bodo izboljšale zaposlitvene možnosti študentov Univerze v Ljubljani.*** Glavno hipotezo potrjujeva zgolj hipotetično, ker še ni bila izvedena nobena študija o tem, ali karierni centri dejansko pripomorejo k dvigu zaposljivosti diplomantov. Rezultati ankete so obetajoči, kakšni pa bodo dejanski učinki kariernega centra na zaposljivost diplomantov, bomo videli že čez nekaj let.

8. SKLEP

Za uspešen vstop na mladih diplomantov na trg delovne sile ni dovolj samo dobro strokovno (teoretično) znanje, temveč tudi mehke kompetence, katerih pa večina študijskih programov študentom ne ponuja v zadostni meri. Študenti, ki poznajo svoje cilje, interese in imajo vizijo, bodo svoje aktivnosti že v času študija usmerili v pridobivanje dodatnih kompetenc, zaradi katerih bodo bolj zanimivi za delodajalce in si tako olajšali vstop v redno zaposlitev.

V dobi globalizacije in nenehnih sprememb na trgu delovne sile predstavlja karierna orientacija pomemben mehanizem delovanja izobraževalnega sistema in sistema trga delovne sile ter mehanizem podpore vseživljenjskemu učenju in zagotavljanju zaposljivosti posameznikov.

V današnjem času smo priča pojavu, ko skrb za osebni in karierni razvoj mladih diplomantov poleg javnih služb za zaposlovanje in tržnih agencij prevzemajo tudi visokošolski zavodi. Iz različnih evropskih poročil o karieri orientaciji v visokem šolstvu je razvidno, da Slovenija v zagotavljanju študijskega in kariernega svetovanja za študente in diplomante močno zaostaja za ostalimi državami EU.

V najinem diplomskem delu sva obravnavali področje karierne orientacije v visokem šolstvu v Sloveniji, ki je šele v razvoju. Dotaknili sva se številnih problemov, s katerimi se srečujejo mladi diplomanti na trgu delovne sile in osvetlili točke, kjer jim Karierni center UL lahko pomaga.

Univerza v Ljubljani je z ustanovitvijo KC UL pokazala, da ji ni vseeno, kakšna je karierna pot njenih diplomantov. Karierni center dolgoročno ne sme ostati samo v centralizirani obliki, temveč si mora UL (vključno s članicami) dolgoročno prizadevati, da bo karierni center vzpostavljen na vsaki članici. Zaposleni na posameznih članicah najbolje poznajo notranje razmere na fakulteti/akademiji in težave njihovih študentov. Poleg tega meniva, da bi lahko študenti zaradi prostorske bližine bolj uporabljali njegove storitve.

Glavni problem, ki se pojavlja v Sloveniji na področju karierne orientacije, je nesodelovanje med različnimi subjekti karierne orientacije, ker prevladuje mišljenje, da so subjekti drug

drugemu konkurenca, zaradi česar prihaja do neustreznega svetovanja in informiranja. Za uspešno izvajanje karierne orientacije na vseh ravneh predlagava **partnerski odnos** različnih subjektov. Karierni center UL bo uspešno deloval le v primeru, da bo vstopil v partnerski odnos s šolskimi svetovalnimi delavci srednjih šol, z Zavodom RS za zaposlovanje in CIPS-om, Ministrstvom za visoko šolo, znanost in tehnologijo, Ministrstvom za šolo in šport, Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, študentskimi organizacijami⁶⁶, nevladnimi organizacijami in delodajalci. Na tak način bo omogočen nemoten pretok informacij o novostih na področju izobraževanja in zaposlovanja, ki jih potrebujejo mladi, ko se odločajo o svoji študijski ali karierni poti. S svojimi storitvami (tukaj misliva predvsem na ponudbo prostih delovnih mest za študente in diplomante) bi Karierni center UL postal dopolnitev ponudbe na trgu delovne sile.

Čas je, da začneta med seboj sodelovati akademsko in gospodarsko okolje, saj verjameva, da bi znanje obeh še bolj doprineslo njunemu razvoju in kakovosti. Študenti bi že tekom študija dobili priložnost povezovanja teorije s prakso, gospodarskemu okolju pa bi zagotovo prišle prav inovacije, ki jih posedujejo univerzitetni kadri in študenti.

Za izboljšanje partnerskega odnosa s ključnimi subjekti (srednjimi šolami, ZRSZ in CIPS-om) predlagava ustanovitev **Združenja šolskih in poklicnih svetovalcev Slovenije** (izmenjava koristnih informacij) ter sprejetje **Etičnega kodeksa šolskih in poklicnih svetovalcev Slovenije**, v katerem bi opredelili ključne standarde zagotavljanja kakovosti storitev karierne orientacije in naloge ter formalno izobrazbo poklicnih svetovalcev. Član združenja bi bil seveda tudi Karierni center UL.

Eden izmed problemov zagotavljanja kakovostnih storitev karierne orientacije predstavlja neustrezna oziroma pomanjkljiva usposobljenost poklicnih svetovalcev. Na podlagi analize usposobljenosti poklicnih svetovalcev v EU, se nama je porodila ideja, da bi v Sloveniji v sodelovanju s Filozofsko fakulteto (Oddelek za psihologijo) in Fakulteto za družbene vede (Katedra za kadrovskega menedžment) oblikovali **skupni magistrski program druge stopnje Karierno svetovanje**. Program bi vseboval 2 modula: Karierno svetovanje na področju izobraževanja in Karierno svetovanje na področju zaposlovanja. Po zaključku študija bi tako

⁶⁶ V začetni fazi projekta (vzpostavitev spletnega portala KC UL) smo k sodelovanju povabili Študentsko organizacijo Univerze v Ljubljani, ki je naše povabilo k sodelovanju zavrnila. Kmalu zatem so v sodelovanju z Mladinskim cehom objavili portal Talentiran.si, ki je v nekaterih točkah zelo podoben portalu KC UL.

imeli diplomanti druge stopnje temeljna znanja s področja trga delovne sile in zaposlovanja, načrtovanja kariere in psihološkega svetovanja. Tako bi UL pripomogla k boljšemu izvajanju karierne orientacije v Sloveniji, saj bi bili poklicni svetovalci bolje usposobljeni za opravljanje dela.

UL izobražuje različne strokovne profile, katerih konkurenčnost na trgu delovne sile lahko zagotovijo s kakovostnimi študijskimi programi. Veliko informacij o tem bo UL dobila tekom naslednjih let z anketami o kariernih poteh svojih diplomantov, v katerih jih bodo med drugim tudi spraševali, katera so tista znanja in spretnosti, za katere jih študijski program ni usposobil, jih pa potrebujejo za aktivno vključenost na trgu delovne sile. Poleg ostalih kazalcev merjenja kakovosti, s katerimi Univerza v Ljubljani ugotavlja kakovost svojih članic, bi kazalca kakovosti morala postati tudi spremljanje zaposljivosti diplomantov in zagotavljanje kariernega svetovanja za študente in diplomante.

Vidiva torej precej predlogov in izboljšav, na katerih bi morali delati UL, država in delodajalci. Vendar vseeno želiva poudariti, da se ne glede na to, kako urejen sistem bi imeli in kateri predlogi bi bili upoštevani, položaj mladih diplomantov na trgu delovne sile ne bo izboljšal, če se le-ti sami ne angažirajo in že tekom študija načrtujejo razvoj svoje kariere.

9. LITERATURA

Ažman, Tatjana in Brigita Rupar (2005): *Načrtovanje in vodenje kariere: priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Ažman, Tatjana (2006a): *Vsak posameznik si mora znati postaviti cilje in načrtovati svoje življenje*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/SISTEM/azman1> (9. oktober 2007).

Ažman, Tatjana (2006b): *V srednji šoli bi bilo potrebno voditi karierno orientacijo s pomočjo sodelovanja različnih družbenih podsistemov*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/povezovanje/Azman2> (9. oktober 2007).

Bervar, Jana (2005b): Integrirana metoda zaposlovanja, usposabljanja in zaposlovanja (ICTEM, Integrated Counselling, Training and Employment Method). V Danilo Kozoderc (ur.): *Zaposlovanje – socialno vključevanje: dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*, 55–61. Ljubljana: Nefiks.

Bervar, Jana (2006): *Povzetki strokovnih razprav o temi Vključevanje poklicne orierntacije in svetovanja v kurikulum*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/kurikulum/jana5> (9. oktober 2007).

Betcherman, Gordon, Kathryn McMullen in Katie Davidman (1998): *Training for the New Economy*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Bezić, Tanja (2007): *Svetovalno delo v vrtcih, šolah in domovih*. V Tanja Bezić in Tanja Vilič Klenovšek (ur.): *Informiranje in svetovanje za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji: stanje in perspektive*, 16–17. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Bezić, Tanja in Tanja Vilič Klenovšek (2007): *Informiranje in svetovanjem za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji – stanje in perspektive*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Bolles, N. Richard (2005): *Kakšne barve je vaše padalo? Praktični vodnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki želijo spremeniti poklicno pot*. Varaždin: Katarina Zrinski.

Borghans, Lex and Andries de Grip (2000): *The overeducated worker? The economics of skill utilization*. Cheltenham and Northampton: Elgar.

Brečko, Daniela (2006): *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.

Center za informiranje in poklicno svetovanje (2008): *Kaj je CIPS in kakšne so njegove naloge?* Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/Opis/KajJeCips.htm> (12. april 2008).

Center za poklicno izobraževanje (2008): *Informiranje in svetovanje za mlade (ISM)*. Dostopno na http://www.cpi.si/dijaki_in_ucenci/ism.aspx (3. januar 2008).

Center za razvoj RS za razvoj in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (2008): *Kaj je CMEPIUS?* Dostopno na <http://www.cmepius.si> (2. april 2008).

Cope, C. Robert (2005): Qualitatively Assessing Family Influence in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment* 13(4), 395–414. Dostopno na <http://jca.sagepub.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/cgi/reprint/13/4/395> (30. september 2007).

Crosier, David, Lewis Purser in Hanne Smidt (2007): *Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area*. Dostopno na http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Publications/Trends_V_universities_shaping_the_european_higher_education_area.pdf (11. december 2007).

Counsell, David (1996): Graduate careers in the UK: an examination of undergraduates' perceptions. *Career Development International* 1(7), 44–51. Dostopno na <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2079/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/1370010708.pdf> (11. december 2006).

Cvetko, Roman (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije in Fakulteta za družbene vede.

Dobrovoljc, Andreja in Tanja Vilič Klenovšek (2007): Svetovalna središča za izobraževanje odraslih. V Tanja Bezić in Tanja Vilič Klenovšek (ur.): *Informiranje in svetovanje za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji: stanje in perspektive*, 29–30 Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Dolenc, Danilo (2005): *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad RS. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=666 (24. november 2007).

Driver, Michael J. (1988): Careers. V Robert Cooper (ur.): *International Review of industrial and organizational psychology*, 8–105. New York: Harper.

EGCRF – Karierna orientacija in svetovanje – evropski nacionalni forum »Enake možnosti« (2007): *Vloga karierne orientacije pri zagotavljanju enakih možnosti mladim na trgu dela*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA teme/enakemoznosti/diskusija/> (9. oktober 07).

Festić, Mejra, Jože Mencinger, Dejan Romih, Branka Brinar in Anela Softić (2007): *Vključevanje mladih na trg dela*. Dostopno na <http://www.eipf.si/yepovzetek.pdf> (23. december 2007).

Galičič Nuhijev, Vera (2006): *Preveliko je število tistih, ki zaradi sistemske neurejenosti na področju poklicne orientacije ne pridejo do želenega poklica*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA teme/SISTEM/Nuhijev1> (9. oktober 2007).

Globačnik, Ilija (2001): *Od osamosvajanja Slovenije dalje, od leta 1990 do danes*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Zgodovina/Osamosvajanje.htm> (15. oktober 2007).

Hall, David (1976): *Careers in organizations*. California: Goodyear.

Hanushek, Eric A. in Ludger Woessmann (2007): *The role of education quality for economic growth*. Dostopno na

<http://www.wds.worldbank.org/servlet/WDSCContentServer/WDSP/IB/2007/01/29/00001640620070129113447/Rendered/PDF/wps4122.pdf> (3. maj 2008).

Haralambos, Michael in Martin Holborn (2001): *Sociologija, teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

Haslinger Fras, Nataša (2006a): *Svetovalci včasih niso dovolj usposobljeni za opravljanje svojega dela*. Dostopno na

<http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/izobrazevanje/fras3> (9. oktober 2007).

Haslinger Fras, Nataša (2006b): *Premalo se je storilo za to, da bi več mladih navdušili za deficitarne poklice*. Dostopno na

<http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/trg/fras6> (9. oktober 2007).

Hodkinson, Phil (1998): How young people make career decisions. *Education + Training* 40(6-7), 301–306. Dostopno na

<http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2079/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/0040400612.pdf> (11. december 2006).

Ignjatovič, Miroljub (2002a): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. Stoletja. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 12–30. Ljubljana: Fora.

Ignjatovič, Miroljub (2002b): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Izida, zavod in Društvo Izida (2008): *Poklicno odločanje in najpogostejše težave*. Dostopno na http://www.izida.si/svetovanje-poklicno_odlocanje-najpogostejse_tezave.html (3. januar 2008).

Jamnik, Darja (2006a): *Izvajanje poklicne orientacije je v današnji osnovni šoli prepuščeno iznajdljivosti vsakega posameznega svetovalnega delavca*. Dostopno na

<http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/kurikulum/jamnik5> (9. oktober 2007).

Jamnik, Darja (2006b): *Trenutno se v Sloveniji kaže velik razkorak med povpraševanjem na trgu dela in ponudbo*. Dostopno na

<http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/trg/jamnik6> (9. oktober 2007).

Kajzer, Alenka (2006): Trg dela in zaposlovanje. V Jana Javornik (ur.): *Socialni razgledi*, 86–91. Ljubljana: UMAR. Dostopno na http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/SR2006.pdf (26. april 2008).

Jelenc Krašovec, Sabina (2003): *Univerza za učečo se družbo: kako univerza sledi tokovom sodobnega izobraževanja*. Ljubljana: Zbirka Sodobna družba Sophia.

Kapun, Grauf Darja (2005b): Kaj je EURES? V Danilo Kozoderc (ur.): *Zaposlovanje - socialno vključevanje: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*, 52–54. Ljubljana: Nefiks.

Katzensteiner, Michael, Paula Ferrer-Sama in Gerhard Rott (2006): *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States*. Krakow: FEDORA. Dostopno na <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/edocs/dokumente/zsb/fedora/general/others/symposiumkrakow2006/symp06.pdf> (28. maj 2007).

Kidd, M. Jenifer (2006): *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. London: Sage publication.

Kogovšek, Tina in Samo Pavlin (2007): Identifikacija dejavnikov, ki vplivajo na izbiro izobraževalnega programa. *Teorija in praksa* 44(5), 673–686.

Konrad, Edvard (1996): *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Kopač, Anja (2006): *Karierna orientacija igra pomemben vmesni člen med posameznikom in sistemom*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA teme/trg/kopac6> (9. oktober 2007).

Koprivnik, Samo in Tina Kogovšek (2004): *Analize podatkov z SPSS-om 12.0*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kozmelj, Andreja (2006): *Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija*. Ljubljana: Statistični urad RS. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=903 (14. november 2007).

Kozoderc, Danilo (2005a): *Sopotniki na poklicni poti mladostnika*. Ljubljana: Žepna akademija.

Kozoderc, Danilo (2005b): *Zaposlovanje - socialno vključevanje: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*. Ljubljana: Nefiks.

Kozoderc, Danilo (2006a): *Pereče področje je sodelovanje nevladnega in vladnega sektorja na tem področju*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA teme/povezovanje/Kozoderc2> (9. oktober 2007).

Kozoderc, Danilo (2006b): *V Sloveniji ne obstaja institucija, ki bi skrbela za razvoj poklicne orientacije*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/SISTEM/kozoderc1> (9. oktober 2007).

Kozoderc, Danilo (2006c): *Usposabljanj in strokovnih srečanj na tem področju ni*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/izobrazevanje/Kozoderc3> (9. oktober 2007).

Kramberger Anton (2007a): Problem zaposljivosti v informacijski družbi. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanja, napovedi, primerjave*, 11–37. Ljubljana: Fora.

Kramberger Anton (2007b): Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanja, napovedi, primerjave*, 64–102. Ljubljana: Fora.

Lapajne, Zdenko (1997): *Psihološke teorije izbire poklica*. Prispevki o poklicnem svetovanju. Ljubljana: Izida.

Lloyd, Bruce in Cathy Bereznicki (1998): Career for the new millenium. *Career Development International* 3(6), 266–270. Dostopno na <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2079/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/1370030608.pdf> (11. december 2006).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Dostopno na http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf (15. oktober 2007).

Možina, Stane (ur.) (2002): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Nabi, R. Ghulam in David Bagley (1998): Graduates' perceptions of transferable personal skills and future career preparation in the UK. *Career Development International* 3(1), 31–39. Dostopno na <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2079/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/1370030106.pdf> (11. december 2006).

Niemi, Hanelle (2007): Aktivno učenje – kulturna sprememba, potrebna v izobraževanju učiteljev in šolah. V Tatjana Devjak in Pavel Zgaga (ur.): *Prispevki k posodobitvi pedagoških študijskih programov II*, 62–90. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Niklanović, Saša, Ida Šavel-Kapus, Irena Dejak, Barbara Brezavšček-Gregorič in Mirjana Golič (1993): Vodenje kariere za brezposelne. V Tanja Vilič Klenovšek (ur.) *Brezposlenost, izobraževanje in kariera*, 13–71. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Niklanović, Saša, Zdenko Lapajne, Brigita Hruševar-Bobek in Dušica Boben (2005): *Iskanje poklicne poti - SDS. Priročnik za obliko R in E*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.

Niklanović, Saša (2006): Evropska dimenzija v politiki karijerne orientacije. V Tanja Bezič in Tanja Vilič Klenovšek (ur.): *Informiranje in svetovanje za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji: stanje in perspektive*, 39–42. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

OECD (2006): *Karierna orientacija: priročnik za oblikovalce politike*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

OECD (2007): *Pregled politike karijerne orientacije v EU, Resolucija o karierni orientaciji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Onismaa, Jussi in Heidi Viljama (1999): *Guidance and Counselling in Finland: Best Practices and Current Policy Issues*. Helsinki: National Board of Education.

Pavlin, Samo (2007): Ustreznost poklicnih predstav v perspektivi karijerne orientacije. *Teorija in praksa* 44(5), 658–672.

Pavlin, Samo in Svetlik, Ivan (2007): Analiza vloge dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poklicne poti. *Teorija in praksa* 44(5), 687–706.

Petek, Alenka in Vildana Sulič (2005b): Hu, hu, sove so tu! NEFIKS in zaposlovanje mladih. V Danilo Kozoderc (ur.): *Zaposlovanje – socialno vključevanje: dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*, 47–51. Ljubljana: Nefiks.

Primožič, Marjeta (2006): *Stalno strokovno izpopolnjevanje je nuja*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/izobrazevanje/Primozic3> (9. oktober 2007).

Rosenstein, Nataša (2007): *Po korakih do prave zaposlitve - priročnik za uspešno kariero*. Ljubljana: Ambicij.

Reese, J. Robert in Dewajne C. Miller (2006): Effects of a University Career Development Course on Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment* 14(2), 252–266. Dostopno na <http://jca.sagepub.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/cgi/reprint/14/2/252> (30. september 2007).

Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva Republike Slovenije 2007-2010 (2007), sprejeta 27. septembra 2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200794&dhid=92016> (25. oktober 2007).

Slovar Slovenskega knjižnega jezika (1998). Ljubljana: DZS.

Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko (2006): *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013*. Dostopno na <http://www.bistra.si/pdf/op-ess.pdf> (6. oktober 2007).

Spence, Michael (2001): *Signaling in Retrospect and the Informational Struktura od Markets*. Prize Lecture, 407–444. Dostopno na http://nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2001/spence-lecture.pdf (22. april 2008).

Stewart, Jim in Vanessa Knowles (1999): The changing nature of graduate careers. *Career Development International* 4(7), 370–383. Dostopno na <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2079/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/1370040704.pdf> (11. december 2006).

Strategija Univerze v Ljubljani 2006 – 2009 (2006). Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

Sultana, G. Ronald (2004): *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_en.pdf (24. september 2007).

Svetličič, Marjan (2007): Izobraževanje in konkurenčnost gospodarstva. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanja, napovedi, primerjave*, 214–248. Ljubljana: Fora.

Svetlik, Ivan (1991): Zaposlovanje diplomantov. *Teorija in praksa* 28(5-6), 567–575.

Svetlik, Ivan (2000): *Trg dela in migracije v Sloveniji v luči vključitve v EU*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/projekti/sgrs/raziskave/is.pdf> (24. november 2007).

Svetlik, Ivan (2002): Pridobivanje, izbiranje in uvažanje delavcev. V Stane Možina (ur.): *Management kadrovskih virov*, 131–173. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

S.W.Ng., Eddy in Ronald J. Burke (2006): The next generation at work – business student's views, values and job search strategy: Implications for universities and employers. *Eduaction + Training* 48(7), 478–492. Dostopno na <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/Insight/viewPDF.jsp?Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0040480701.pdf> (30. september 2007).

The FEDORA Charter on Guidance and Counselling within the European Higher Education Area (2007), Louvain-la-Neuve: FEDORA.

Trbanc, Martina (2005a): *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. Dostopno na: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/KARIERA/karieraa/zaposlovanjetrbanc/zapo> (26. april 2008).

Trbanc, Martina (2005b): Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V Danilo Kozoderc (ur.): *Zaposlovanje - socialno vključevanje: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih*, 13–32. Ljubljana: Nefiks.

Trbanc, Martina (2005c): Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Andreja Černak Meglič (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, 161–188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad za mladino.

Trbanc, Martina (2007): Pot mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanja, napovedi, primerjave*, 38–62. Ljubljana: Fora.

Vaupotič, Karmen (2006): *Vse premalo je poudarka tudi na strokovnih srečanjih*. Dostopno na www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/izobrazevanje/Vaupotic3 (9. oktober 2007).

Verša, Dorotea (2003): *Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2002/SKPPotrebe1poll2002.doc> (14. oktober 2007).

Verša, Dorotea in Viljem Spruk (2004): *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (13. marec 2008).

Vilič Klenovšek, Tanja (2006): *Vključevanje teh vsebin je prepuščeno posameznim učiteljem ali šolskim svetovalnim delavcem*. Dostopno na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/kurikulum/vilic5> (8. oktober 2007).

Vučetić Dimitrovski, Vanja (2006): *Zagonski elaborat Kariernega centra Univerze v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Interno gradivo.

Vučetić Dimitrovski, Vanja (2007): *Posnetek stanja: analiza vprašalnikov o tutorstvu in kariernem svetovanju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Dostopno na http://www.uni-lj.si/files/ULJ/userfiles/ulj/studij_na_univerzi/tutorstvo/PosnetekStanja-AnalizaVprasanikov.pdf (29. oktober 2007).

Watts, G. Anthony (1997): *Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti*. Ljubljana: Izida.

Watts, G. Anthony in Raoul Van Esbroek (1998): *New skills for the new futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union*. Louvain-la-Neuve: FEDORA. Dostopno na <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/rootcollection/zsb/fedora;internal&action=buildframes.action> (28. maj 2007).

Wolff, Lorenz in Johanna Frank (1993): *Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja*. Maribor: Doba.

Zakon o delovnih razmerjih (2002). Ljubljana: Uradni list RS 42. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (11. oktober 2007).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (2006). Ljubljana: Uradni list RS 107. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (11. oktober 2007).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2003): *Katalog usposabljanj in izobraževanj*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Programi/Izobrazevanje/ZRSZ-katalog-izobrazevanj.pdf> (27. januar 2008).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Trg dela in zaposlovanje v Sloveniji*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/dogodki/26-09-02/trgdela.html> (14. december 2007).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008): *Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2007*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm> (12. april 2008).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008): *Za brezposelne*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/ZaBrezposelne.htm> (12. april 2008).

Zgaga, Pavel (2004): *Bolonjski proces: oblikovanje skupnega evropskega visokošolskega prostora*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Žnidaršič, Tina (2006): *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad RS. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=373 (14. november 2007).

10. PRILOGE

PRILOGA A: Pregled svetovalnih služb po državah članicah EU

Zaradi slabe razvitosti področja *Svetovanje za študente s posebnimi potrebami* med državami EU je v tabeli to področje izpuščeno.

Tabela 10.1: Originalni zapis imen svetovalnih služb po državah članicah EU

št. služb	Naziv svetovalne službe	Študijsko svetovanje	Psihološko svetovanje	Karierno svetovanje
Avstrija				
1	Education Advisors in schools	da		
2	Career Orientation at Fachhochschulen			da
3	Career Centres at universities			da
4	Schools Psychology departments	da	da	
5	Psychological student counselling centers	da	da	da
6	National Union of Student services (OH)	da		da
7	Psychological departments of the universities	da	da	
8	Vocational Guidance services	da		da
9	Services of Public Law Bodies Institutions	da		
Belgija				
1	Student services	da		
2	Career Services			da
3	SIEP (Service d'information sur les Etudes et les Professions)			da
4	Psychological Counselling Centres		da	
Ciper				
1	Student Education and Career Centre at the University of Cyprus	da		
2	Faculty based Course Counselling			da
3	Information Service Desk, Call Centre	da		
4	Central Student Counselling and Advisory Service			da
5	Personal Guidance and Counselling Service		da	
6	Ministry of Education, Counselling and Career Education Service	da		
7	Private Services	da		
Češka				
1	Study administration departments	da		
2	Career Centres at universities			da
3	Psychological Counselling Centres		da	
Danska				
1	Student Counselling Service	da	da	
2	Career Services			da
Estonija				

1	Students Counsellors	da		
2	Career Services			da
3	Psychological Counselling Centres		da	
Finska				
1	Counselling services	da		
2	Career Centres at universities			da
3	Finnish Students Health Service		da	
Francija				
1	SCUIO (Education Guidance and counselling services)	da		da
2	Bureau for University psychological support (BAPU)		da	
3	Career Services			da
4	Association Bernard Gregory (ABG)			da
5	University Secondary School Student Relay Units (REL)		da	
6	Medico-pedagogical universities clinics		da	
Irska				
1	Academic Tutors and Student mentors	da		
2	Career Centres at universities			da
3	Psychological Counselling Services		da	
Italija				
1	Education Guidance Office	da		
2	Vocational Guidance Offices	da		da
3	Psychological Counselling Services		da	
Latvija				
1	National Resource Centre for Vocational Guidance in Latvia	da		
2	Career Services			da
3	Psychological Support Service		da	
4	Education Guidance Services at the Institution	da		
5	Student Association of Latvia		da	
6	Professional Career Counselling State Agency			da
Litva				
1	Education Guidance Centres at Universities	da		
2	Youth Psychological Aid Center (YPAC)		da	
3	Psychological Counselling Centres		da	
4	Open Information, Counselling and Guidance System (AIKOS)	da		
5	Lithuanian Higher Education Institution's Association to Organise Common Admission (LAMA)	da		
Madžarska				
1	University Counselling Centres	da		
2	Career Centres at universities			da
3	Study Offices	da		
Malta				
1	Student Advisory Service	da		
2	Guidance and Counselling Units	da	da	

3	Employment and Training Cooperation (ETC)	da		da
Nemčija				
1	Central Student Counselling and Advisory Service	da	da	
2	Information Service Desk, Call Centre	da		
3	Faculty based Course Counselling	da		
4	Distance Learning Centres	da		da
5	Career Guidance and Qualification for Lifelong learning	da		da
6	Counselling and Advisory services for Students with disabilities and Chronic Illnesses	da		
7	Psychological and Psychotherapeutic Counselling Service	da	da	
8	Social Advisory Service	da		da
9	Vocational Guidance for Secondary school graduates and students/ HE teams	da		da
Nizozemska				
1	Career Centres at universities			da
2	Study Advisers	da	da	
Poljska				
1	The Regional Pedagogical and Psychological Centres	da		
2	Psychological Units		da	
3	Personal Tutors I	da		
4	Career Guidance Office	da		da
5	International Office	da		
Slovenija				
1	Students Organisation	da		
2	Career Centres at universities			da
3	Employment Service of Slovenia	da		da
4	Centre for Vocational Guidance and Information	da	da	da
Španija				
1	Education Guidance and Information Office (COIESs)	da		
2	National Employment service (INEM)			da
3	Career Services	da		da
4	Psychological Counselling Services		da	
5	Tutors	da		
Švedska				
1	Educational Guidance and Counselling at the Institution	da		
2	Career Centres at universities	da		da
Velika Britanija				
1	Widening Participation Offices	da		
2	Career Services			da
3	Psychological Support Service		da	

Vir: Katzensteiner in drugi 2007: 272–274.



Študentski svet
Univerze v Ljubljani

PRILOGA B: Anketa o zaposlitvenih možnostih študentov Univerze v Ljubljani

Študijski program, smer: _____
Letnik študija: 1 2 3 4 5 6 abs.
Leto rojstva: _____
Spol: M Ž

1. Ali si se pred vpisom na izbrani študijski program pozanimal, kakšne so možnosti za zaposlitev s tvojo izobrazbo?

- a) DA
- b) NE

2. Kako so spodaj navedeni dejavniki vplivali na tvojo odločitev glede izbire sedanjega študija? Vpliv oceni na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni sploh ne vpliva oz. 5 zelo vpliva.

Dejavniki vpliva	Sploh ne vpliva				Zelo vpliva
Možnost zaposlitve s to izobrazbo	1	2	3	4	5
Nasvet staršev	1	2	3	4	5
Želja po dobrem zaslušku	1	2	3	4	5
Želja, ukvarjati se s stvarmi, ki sem jih z veseljem opravljal že prej (krožki, honorarno delo)	1	2	3	4	5
Dobre ocene pri posameznih predmetih v srednji šoli	1	2	3	4	5
Nasvet prijateljev in znancev	1	2	3	4	5
Nezadostno število točk na maturi za vpis na drug študijski program	1	2	3	4	5
Ugled poklicev, ki jih bom s svojo izobrazbo lahko opravljal	1	2	3	4	5
Osebnostno zadovoljstvo in interes za izobraževanje za to področje	1	2	3	4	5

3. Ali meniš, da imaš danes dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih diplomantov s tvojo izobrazbo?

- a) DA
- b) NE

4. Ali si se med študijem že udeležil/-a predavanj oz. delavnic, ki so zajemale sledeče teme?

Teme predavanj/delavnic		
Načini učinkovitega iskanja zaposlitve	DA	NE
Načrtovanje karijerne poti	DA	NE
Pisanje dobrega CV (življenjepisa)	DA	NE
Priprava na zaposlitveni intervju	DA	NE
Reševanje testov poklicnih interesov	DA	NE

5. Ali si tekom študija opravljal/a študentsko delo v podjetju (organizaciji), kjer si pridobil/-a delovne izkušnje na strokovnem področju, za katerega se šolaš?

- a) DA, _____ mesecev (navedi število mesecev)
- b) NE

6. Ali si tekom študija že opravljal/-a praktično usposabljanje v podjetju (organizaciji), kjer si pridobil/-a praktične izkušnje na strokovnem področju, za katerega se šolaš?

- a) DA, _____ mesecev (navedi število mesecev)
b) NE

7. Naštej poklice, ki jih boš lahko opravljal/a s svojo izobrazbo po zaključenem študiju:

- _____
- _____
- _____

8. V kolikšnem času po zaključku študija pričakuješ, da boš dobil/a zaposlitev v svoji stroki?

- a) v 3 mesecih
b) v 6 mesecih
c) v 12 mesecih
d) več kot 12 mesecev

9. Se bojiš, da po koncu študija ne boš našel/la zaposlitve, primerne tvoji izobrazbi?

- a) DA
b) NE
c) s tem vprašanjem se še ne ukvarjam

10. Če bi imela tvoja fakulteta karierni center, kakšne storitve bi od njega pričakoval/-a?

Odgovore razvrsti po pomembnosti od 1 do 9, kjer 1 pomeni najbolj pomembno aktivnost kariernega centra.

- ___ testi poklicnih interesov za študente
- ___ organizacija predavanj, delavnic na temo učinkovitega iskanja zaposlitve
- ___ informacije o trenutni ponudbi prostih delovnih mest
- ___ pomoč pri nadaljnji študijski poti
- ___ pomoč pri iskanju prakse med študijem
- ___ pomoč pri iskanju prakse v tujini
- ___ pomoč pri iskanju študentskega dela med študijem
- ___ organizacija delovnih obiskov študentov v podjetjih in drugih organizacij
- ___ organizacija zaposlitvenih sejmov (na fakulteti in drugje)

11. Po katerem vrstnem redu bi iskal/a informacije o ponudbi prostih delovnih mest, če bi danes diplomiral/a? (Predpostavi, da karierni center na tvoji fakulteti že obstaja!)

Odgovore razvrsti po pomembnosti od 1 do 7, kjer 1 pomeni prva točka, kjer bi skušal pridobiti informacije.

- ___ vprašal/a bi prijatelje, sošolce, znance
- ___ v kariernem centru na moji fakulteti
- ___ vprašal/a bi profesorja/asistenta ali drugega zaposlenega na fakulteti
- ___ šel/a bi na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- ___ iskal/a bi preko interneta na zaposlitvenih portalih
- ___ v agenciji za posredovanje zaposlitve
- ___ v mladinskih svetovalnih centrih (CIPS) in centrih vseživljenjskega učenja

Hvala za odgovore!

**S tvojo pomočjo bomo vzpostavili mrežo kariernih centrov
za študente Univerze v Ljubljani.**

PRILOGA C: Pričakovanja delodajalcev o Kariernem centru Univerze v Ljubljani

Spoštovani!

Oblikovanje kariernih pisarn na fakultetah je pomemben razvojni cilj Univerze v Ljubljani. Primarna dejavnost kariernega centra bo svetovanje študentom o veščinah iskanja zaposlitve ter informiranje o zaposlitvenih možnostih na posameznih strokovnih področjih.

Pomembno vlogo pri oblikovanju dejavnosti KC UL boste imeli tudi delodajalci. Študentom želimo približati vaše potrebe in poglede na primerno usposobljenost diplomantov. Vaše predloge bomo upoštevali tudi pri posodabljanju študijskih programov in vključevanju praktičnega usposabljanja v študij.

1) V spodnji tabeli označite koliko so vam z vidika delodajalca pomembne navedene aktivnosti Kariernega centra UL.

Aktivnosti Kariernega centra UL	Ni pomembno	Manj pomembno	Pomembno	Zelo pomembno
Vzpostavitev baze študentov UL z življenjepisi in opravljenimi predmeti	1	2	3	4
Vzpostavitev baze diplomantov UL z življenjepisi – alumni baza	1	2	3	4
Oglaševanje prostih delovnih mest na spletnem portalu KC UL in na fakultetah	1	2	3	4
Organizacija študentskih obiskov pri delodajalcih	1	2	3	4
Selekcija ustreznih kandidatov za oglaševano delovno mesto	1	2	3	4
Organizacija zaposlitvenih sejmov	1	2	3	4
Predstavitve delodajalcev na fakultetah	1	2	3	4
Pomoč pri organizaciji praktičnih usposabljanj v okviru študijskega programa	1	2	3	4
Posredovanje študentskih del	1	2	3	4
Ažurne informacije o posameznih študijskih programih in kompetencah, ki jih pridobijo študentje	1	2	3	4
Sledenje kariernim potem diplomantov	1	2	3	4
Svetovanje študentom pri oblikovanju predmetnika glede na zahtevane kompetence posameznih profilov	1	2	3	4
Drugo:	1	2	3	4
Drugo:	1	2	3	4

2) Ali ocenjujete, da bi aktivnosti kariernega centra lahko izboljšale zaposlitvene možnosti študentov oz. (bodočih) diplomantov Univerze v Ljubljani?

DA

NE; razloži: _____

3) Ali v vašem podjetju/organizaciji že omogočate študentom opravljanje obvezne prakse?

DA, letno opravi prakso ____ študentov, povprečno pa traja ena praksa ____ tednov

NE, razloži: _____

4) V spodnji tabeli ocenite koliko so v povprečju diplomanti brez formalnih delovnih izkušenj izkazali sledeče sposobnosti in znanja:

(Odgovore podajte glede na izkušnje pri zaposlovanju diplomantov, iskalcev prve zaposlitve, v vašem podjetju/organizaciji!)

	IZREDNO MALO					IZREDNO VELIKO	
Strokovnost in praksa na svojem področju	1	2	3	4	5	6	7
Znanje na drugih področjih (kar ni neposredno vezano na njihovo delovno mesto)	1	2	3	4	5	6	7
Opaziti in razumeti problem	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost hitrega osvajanja novega znanja	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost učinkovitega pogajanja	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost dela pod stresom	1	2	3	4	5	6	7
Pripravljenost zagrabit priložnost	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost koordinacije aktivnosti	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost učinkovite uporabe časa	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost produktivnega sodelovanja z drugimi (timsko delo)	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost motiviranja drugih	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost jasnega izražanja	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost vzpostavljanja lastne avtoritete pri drugih (postaviti se zase)	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost dela z računalnikom in internetom	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost iskanja novih idej in rešitev	1	2	3	4	5	6	7
Pripravljenost »premljevanja« lastnih idej in idej drugih	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost predstavljanja produktov, idej ali poročil drugim	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost pisanja poročil, zabeležk in dokumentov	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost pisanja in branja v tujem jeziku	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost samostojnega in odgovornega dela	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost navezovanja in vzdrževanja družbenih stikov	1	2	3	4	5	6	7
Sposobnost učinkovitega odločanja v težavnih situacijah	1	2	3	4	5	6	7

Vir: Projekt pod šifro L5-7043 (so)financira Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. Zasnova vprašanja je nastala na podlagi projekta Reflex, ki ga koordinira ROA (Nizozemska) v sklopu Šestega okvirnega programa EU.

**Najlepša hvala za odgovore, ki bodo pomagali pri ustanavljanju
Kariernega Centra UL!**

Če bi želeli prejeti povzetek rezultatov ankete nam pustite vaše kontakte informacije

Ime in priimek: _____
Podjetje/Organizacija: _____
Elektronska pošta: _____

PRILOGA Č: Intervju z Jano Pucelj Macarol, nekdanjo vodjo CERŠ-a

Datum intervjuja: 19.11.2007

Kraj intervjuja: prostori CERŠ-a na EF

1. Se vam zdijo pričakovanja študentov v zvezi z zaposlitvijo po diplomi realna?

Pričakovanja so zelo različna. Tisti, ki uporabljajo CERŠ, imajo zelo realna pričakovanja in zato si tudi toliko bolj prizadevajo za pridobitev vsaj nekaterih delovnih izkušenj že tekom študija. Razpon v pričakovanjih je med generacijami zelo širok, tako s strani delodajalca kot študenta, diplomanta (Kako hitro bodo dobili službo, kakšno delovno mesto bodo zasedli, kakšno plačo bodo prejeli, ...). Zelo veliko jih misli, da jih delovno mesto čaka. Nekateri študenti celo mislijo, da bodo delodajalci tisti, ki bodo prosili, da se zaposlijo pri njih. Vzrokov za tako širok razpon je precej. Med glavne si upam šteti predvsem visokošolske zavode, ki v konkurenci obljublajo vedno več, osnovne in srednje šole ter družino.

2. Kje / kako so študenti izvedeli za vas?

Bolj kot po samem imenu CERŠ-a nas poznajo po naših aktivnostih, ki jih izvajamo za naše študente in diplomante. Lahko bi rekli, da se reklamiramo z brezplačnimi delavnicami in brošurami, ki jih dobijo naši študenti ob vpisu. Na študent.net-u ima CERŠ povezavo na svojo spletno stran. Konec koncev tisti, ki si želi nekaj narediti v smeri razvoja svoje kariere, se bo že aktiviral in bo samoiniciativno uporabljal naše storitve. CERŠ je ena izmed prvih služb v Sloveniji, ki se je začela ukvarjati s kariernim svetovanjem njihovim študentom in diplomantom. Ljudi smo poučevali, kaj sploh kariera je, še preden so se začeli pojavljati alumni, karierni centri itd.

3. Koliko študentov letno uporablja storitve CERŠa? Menite, da se ga študenti poslužujejo v dovolj velikem številu? Katerih letnikov je več? Obstajajo kake razlike po spolu, smeri študija?

Na grobo bi lahko ocenila, da jih imamo v bazi čez 11.800 študentov ter 1000 do 1200 diplomantov letno. Elektronska obvestila CERŠ-a redno prejema 5.500 študentov, od tega jih je 200 do 300 zavrženih. V naši bazi življenjepisov imamo okoli 3200 študentov. Lepa številka, a žal študenti redno ne ažurirajo svojih CV-jev. Ni nam pomembno število študentov kot to, da to uporabljajo pravi, resni, zainteresirani. Želimo si motiviranih. Delavnice najpogosteje obiskujejo študenti 3. in 4. letnika in absolventi. Iskanje delovnih izkušenj se prične pri študentih 4. letnika in absolventa. Po spolu ni posebne razlike. Mogoče 60% žensk. Večjih razlike med študijskimi programi ni. Prevladujejo študenti računovodske smeri in revizije, financ.

4. Katere storitve študenti najbolj uporabljajo?

Različnih delavnic, obveščanja po mailih. Najmanj se udeležujejo svetovanj, tudi psihološkega. Če se že, se študenti zanj odločijo v času izpitov, vpisa, prehodov v višji letnik.

5. V katerem letnem času je največ povpraševanja po storitvah CERŠ-a?

Sredina poletnega in zimskega semestra, saj imajo takrat manj študijskih obveznosti.

6. Kako bi ocenili pričakovanja študentov do CERŠ-a?

Tisti študenti, ki poznajo CERŠ in redno uporabljajo njegove storitve, imajo bolj realna pričakovanja. Če izpostavim primer, ko je nemški delodajalec iskal slovenskega študenta ekonomije. Ni bil dovolj CV, študenti so morali napisati zakaj si želijo delati za njihovo podjetje in jih prepričati, da so oni pravi.

7. Koliko zaposlenih je na CERŠ-u? Je za njihovo delo predvidena kakšna formalna izobrazba (določenega področja)? Koliko je pomembna formalna izobrazba?

Na CERŠu sta je zdaj žal zaposlena samo še ena oseba. Pomagamo si tudi s študenti. Po izobrazbi smo bili večinoma ekonomisti, saj zelo poznamo področje, naravo študija. Kar se formalne izobrazbe tiče, bi moral imeti zaključeno vsaj visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. Dobro je, da z določeno populacijo študentov dela tisti, ki je tudi sam šel skozi podobno študijsko pot in pa en psiholog, sociolog.

8. Katere kompetence naj bi po vašem mnenju moral imeti poklicni svetovalec, ki se ukvarja s specifično skupino – kot so študentje?

Poklicni svetovalec mora imeti naslednje kompetence:

- sposobnost empatije,
- potrpežljivost,
- uspešna komunikacijo,
- hitro odzivnost,
- samoiniciativnost.

9. Zanima naju ali na CERŠ-u izvajate kakšne raziskave o tem ali študenti, ki so uporabljali vaše storitve, hitreje pridejo do zaposlitve kot študenti, ki vaših storitev niso uporabljali? Če je odgovor pritrdilen, na kakšen način to izvajate?

Izvajamo anketo med diplomanti. Ti izpolnijo vprašalnik kje in kako so našli zaposlitev. Ankete se izvajajo letno.