

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Jenko

**KARIERNI POTEKI: KAKO MLADI NAČRTUJEJO
KARIERO**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Jenko

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

**KARIERNI POTEKI: KAKO MLADI NAČRTUJEJO
KARIERO**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

Zahvalila bi se mentorici red. prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za vso strokovno pomoč in posvečanje moji nalogi ter za vse spodbude pri pisanju.

Poleg tega se zahvaljujem informatiku Jasminu Džaferoviću za pomoč pri ustvarjanju spletne povezave in zbiranju odgovorov v bazo podatkov ter Meti Gnidovec za nasvete v zvezi s programom SPSS. Hvala Jerci Legan za lektoriranje in koristne nasvete pri pisanju naloge.

Hvala tudi vsem bližnjim, ki so mi stali ob strani, mi pomagali in me podpirali ter mojemu dragemu za potrpežljivost. Tudi tebi Tadeja, hvala za vso pomoč.

Nenazadnje pa predvsem hvala vsem, ki so si vzeli čas in odgovorili na vprašalnik ter vsem, ki so ga posredovali naprej, saj bi bila brez njih moja naloga nemogoča.

*Mateja Jenko
Ljubljana, 2007*

Karierni poteki: kako mladi načrtujejo kariero

Naloga obravnava značilnosti načrtovanja poklicnih poti pri absolventih naravoslovne in družboslovne usmeritve. Na to tematiko v Sloveniji ni izčrpnih raziskav. V teoretičnem delu so predstavljene predvsem teorije, ki poudarjajo pomen oblikovanja kariere pred vstopom v redno zaposlitev. Izpostavljeni so problemi mladih, ki pri tem nastajajo. S spletnim vprašalnikom je bilo anketiranih 841 absolventov. Raziskava je obravnavala naslednje problemske sklope: izkušnje na trgu dela, osebne in socialne dejavnike oblikovanja kariere, jasnost zastavljene karierni poti in vrednostne orientacije absolventov. Rezultati so pokazali, da se mladi zavedajo individualne odgovornosti za realizacijo kariere, vendar pa so zelo neaktivni v samostojnem iskanju zaposlitve. Kakovost delovnih izkušenj med študijem se razlikuje glede na študijsko usmeritev. Obstajajo statistično značilne spolne razlike glede enakih kariernih možnosti. Absolventi naravoslovnih usmeritev imajo bolj jasno izoblikovane karierni cilje, le-te pa imajo najmanj izoblikovane družboslovno usmerjene absolventke. Vpliv staršev na karierni usmeritve je po mnenju anketirancev majhen. Na mlade stanje na trgu delovne sile glede poklicnega odločanja nima veliko vpliva, pri tem izstopajo ženske in vsi na družboslovnih usmeritvah.

Ključne besede: karierno načrtovanje, absolventi, poklicna pot, enakost kariernih možnosti

Career paths: how youths plan their career

This dissertation deals with the career planning characteristics noticeable at the graduates from both social sciences and natural sciences. There have been no exhaustive studies of this subject made so far in Slovenia. Theoretical part discusses the theories focused on the career development before entering permanent employment. Emphasis is placed on the problems young people are facing with during this period. 841 graduates were interviewed by interactive questionnaire on internet. The research was focused on the following fields: manpower market experience, personal and social factors of career development, the existence of clear career goals and the value orientation of graduates. The results of the study have indicated that youths are aware of their personal responsibility for the realization of their career goals. However, they do not engage much personally to find a job. The perception of the quality of work experience gained during the education period differs between social sciences and natural sciences students. There are significant sex differences in the estimation of career opportunities. The graduates from natural sciences have their career goals more clearly set. Female graduates from social sciences have the least clearly designed career goals. Parents have, as per the interviewed students, little influence on their career planning. The labour market conditions do not exert any significant influence on the students' career planning.

Key terms: career planning, graduates, career path, equal career opportunities

KAZALO

1. UVOD	6
2. TEORETIČNI DEL	7
2.1 Osnovni pojmi.....	7
2.1.1 Definicije kariere	7
2.1.2 Karierno načrtovanje	9
2.1.3 Karierni razvoj.....	10
2.1.4 Karierno upravljanje	11
2.1.5 Drugi pojmi	12
2.2 Karierne teorije	12
2.2.1 Uvod	12
2.2.2 Karierne teorije in študije	13
3. KARIERNO NAČRTOVANJE MLADIH V PRAKSI.....	22
3.1 Problemi s katerimi se srečuje mladina.....	22
3.2 Spolno razlikovanje in problem enakopravnosti žensk	28
4. EMPIRIČNI DEL.....	32
4.1 Opredelitev problema in hipoteze	32
4.2 Spremenljivke	33
4.3 Metodološki pristop.....	36
4.3.1 Potek zbiranja podatkov	36
4.3.2 Populacija	38
4.4 Rezultati.....	38
4.4.1 Opis vzorca	38
4.4.2 Vrednote	40
4.4.3 Delovne izkušnje med študijem.....	41
4.4.4 Načrtovanje kariernih potekov	43
4.4.5 Vpliv staršev in drugih na načrtovanje kariernih potekov.....	46
4.4.6 Načrtovanje kariernih potekov in trg dela	48
4.4.7 Karierna motivacija	50
4.4.8 Način iskanja zaposlitve	50
5. ZAKLJUČEK	52
6. LITERATURA	57
6.1 Publikacije.....	57
6.2 Elektronski viri	59

1. UVOD

Mladi, ki vstopamo na trg dela, smo v sodobnem svetu vse bolj obkroženi z najrazličnejšimi vplivi okolja v katerem se nahajamo. V tem okolju si vsak študent nedvomno želi čimprej izgraditi svojo karierno pot. Nekateri to storijo prej, drugi kasneje. Vsi imamo določene predstave o svojem prihodnjem delu in osebne ambicije. Nekateri imajo le-te bolj jasno začrtane, drugi manj. Odločamo se med osebnimi željami, možnostmi zaposlitve, vplivi ljudi, ki so nam blizu in številnimi situacijskimi naključji, ki nas doletijo. Takšni izbori v življenju nas zaznamujejo. Posameznik je mnogokrat razpet med svojimi kariernimi pričakovanji in željami v zasebnem življenju. Zanimivo je, na kakšen način vse te želje usklajuje.

Prav zato, sem se odločila, da raziščem več na temo načrtovanja posameznikove kariere. Zanimalo me je, kako se le-to odvija v sami zasnovi, torej v njenem nastajanju. Da bi pridobila splošno mnenje mladih, za katere sem predvidevala, da o teh stvareh razmišljajo, sem si izbrala populacijo absolventov različnih fakultet po Sloveniji. Izvedla sem raziskavo na podlagi elektronskih anketnih vprašalnikov, ki so bili razposlani po spletu oziroma posredovani s pomočjo elektronske povezave, ki je bila objavljena na različnih spletnih straneh.

Moje diplomsko delo obsega teoretični in empirični del. V teoretičnem delu sem se osredotočala predvsem na teorije, ki poudarjajo pomen izgradnje kariere v začetnih obdobjih vsakega posameznika. Večina teorij in študij namreč sloni na raziskovanju kariere v poznejših fazah človekovega delovnega razvoja. Poleg tega, sem se omejila zgolj na teorije, ki opisujejo individualno načrtovanje kariere vsakega posameznika ter se oddaljila od organizacijsko orientiranih modelov kariernega načrtovanja. V empiričnem delu sem želela ugotoviti značilnosti načrtovanja poklicnih poti pri absolventih naravoslovne in družboslovne usmeritve. Zastavljene so bile naslednje štiri osnovne hipoteze:

H1: Mladi imajo delovne izkušnje že med študijem.

H2: Načrtovanje kariernih potekov se pri moških in ženskah razlikuje.

H3: Pri načrtovanju kariere se mladi posvetujejo predvsem s starši in prijatelji.

H4: Mladi pri načrtovanju kariere ne upoštevajo stanja na trgu dela.

2. TEORETIČNI DEL

2.1 Osnovni pojmi

Najprej bom predstavila osnovne pojme, ki so povezani s kariero in njenim načrtovanjem. Ob tem je potrebno navesti še nekatere druge definicije kariere, saj ima pojem med strokovnjaki različne razsežnosti. Ali kot meni R. Cvetko (2002: 33): »Beseda kariera se uporablja v različnih pomenih in ima več hkratnih pomenov. Včasih se je uporabljala samo za osebo v poklicu ali zaposlitvi, ki je bila dobro strukturirana in kjer je oseba lahko računala na stalni napredek«.

2.1.1 Definicije kariere

Najbolj enostaven in splošen odgovor na vprašanje, kaj je kariera, bi bil, da gre za vsa dela, ki jih ljudje opravljamo v življenju. Takšna bi bila verjetno asociiacija pri večini vprašanih. Spet druge bi beseda asociirala na napredovanje ter na neko zaporedje položajev. »V slovenski družboslovni literaturi se beseda kariera pričinja pogosteje uporabljati šele v zadnjem desetletju. V slovenskem jeziku je tujka, saj izvira iz latinske besede 'carrus' in pomeni voz« (Cvetko 2002: 45).

Po W.W. Wertherju in K. Davisu so kariera »vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju« (Cvetko 2002: 46). Bolj obsežnejšo definicijo sta podala avtorja D.C. Feldman in H.J. Arnold:

- 1. Izraz kariera se ne nanaša danes le na posameznike v poklicih, ki imajo visok status in jim je omogočeno hitro napredovanje. Danes z besedo kariera označujemo zaporedja del, ki jih ljudje opravljajo v svojih delovnih zgodovinah, ne glede na poklic oziroma organizacijsko raven.*
- 2. Izraz kariera se ne uporablja več le za dela, ki pomenijo vertikalno mobilnost, torej premik navzgor v organizaciji. Čeprav še vedno velika večina delavcev stremi za napredovanjem, pa je vedno večje število ljudi, ki odklanjajo bolj odgovorna dela, raje ostanejo na osvojenem položaju, kjer so zadovoljni. Sedaj je v karieri bolj pogosta horizontalna mobilnost, včasih pa tudi premiki navzdol.*

3. *Izraz kariera ni več sinonim za zaposlenost le v enem poklicu ali v eni organizaciji. Danes je očitno, da vedno več ljudi doživlja multikariere, poti v karieri, ki vključujejo dvoje ali troje različnih področij in dve ali tri organizacije.*

4. *Ne velja več predpostavka, da ima le organizacija kontrolo nad posameznikovo kariero. Kolidži, visoke šole, vlada in sredstva množičnega obveščanja so vplivali na zaposlene, da se vedno bolj zavedajo koristi, če aktivno planirajo in usmerjajo lastne kariere (Feldman in Arnold v Cvetko 2002: 46).*

»Številni teoretiki navajajo Greenhausovo definicijo: Kariera je vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja« (Cvetko 2002: 46). Kariero lahko enačimo s posameznikovo visoko stopnjo delovne zavzetosti in njegovim razvojnim napredkom v delovni vlogi. V definiciji se »združujeta objektivna sestavina (delo) in subjektivni pogled (posameznikova stališča, vrednote in pričakovanja) tako, da so zaposlitvene aktivnosti in posameznikove reakcije sestavine v karieri. Ta definicija je bila skladna s predstavo, da je kariera proces, v katerem posameznik doživlja kariero, ne oziraje se na poklic, nivo napredovanja ali stabilnost delovnega mesta« (Cvetko 2002: 46).

Greenhaus in Schein opisujeta pojem kariere kot 1) Nekaj, kar sodi v okvir organizacije; 2) Napredovanje; 3) Profesija; 4) Predanost delu; 5) Stabilnost delovnega vzorca osebe (DeSimone 2002: 456). Vsaka od teh definicij je preveč omejena in ozka, zato bi se lahko strinjali z Greenhausom ki pojem opisuje bolj široko, in sicer kot: »vzorec izkušenj povezanih z delom, ki jih posameznik opravlja tekom življenja« (Greenhaus v DeSimone 2002: 456).

Iz tega torej sledi, da se kariere oblikujejo skozi čas in da imajo vse osebe kariero, ne glede na poklic, nivo napredovanja, stabilnost oziroma delovni vzorec. Ta definicija namiguje na številčnost delovnih izkušenj, v katerih se znajdejo ljudje ter implicira na pomembnost vseh faktorjev, ki vplivajo na posameznikovo delovno življenje. S tem mislimo na pomembnost osebnih faktorjev, vpliv organizacije ter okolja. Čeprav imajo osebne odločitve o poklicu največjo težo pri oblikovanju posameznikove kariere, nedvomno ne smemo zanemariti vpliva organizacijskih in eksternih faktorjev. S pojmom eksternih faktorjev mislimo na vplive družbe, družine, izobraževalnega sistema, skratka pomembnih drugih. Le-ti pomembno vplivajo na posameznikove interese in prizadevanja, predvsem pa na vlogo, ki jo igra delo v njegovem življenju. Posameznik se za posamezne delovne in poklicne izbore odloča na podlagi svojih sposobnosti, znanja, vrednot, zmožnosti, osebnosti ter življenske situacije, organizacije pa ponujajo delo in informacije o delu ter s tem dajejo posamezniku priložnosti. Parkerjeva še posebej poudarja vpliv zunaj-delovnih odnosov na razvoj kariere (glej DeSimone 2002: 457). Omenjena definicija nas torej odvrne od klasične stereotipne ideje o

pojmu kariere, ki je bila videna kot stabilna, dolgoročna, predvidljiva domena organizacije, kjer nam bo omogočeno vertikalno napredovanje.

Pri nas sta kariero definirala J. Florjančič in S. Možina: »Če načrtujemo posameznikov razvoj, moramo pri tem poudariti celovitost osebnega razvoja, ki je rezultanta razvoja osebnosti, strokovnega razvoja in delovnega razvoja, to je doseganje (delovnih) rezultatov v delovni skupini oziroma organizaciji« (Možina in drugi v Cvetko 2002: 47). Hall (DeSimone 2002: 476) razume kariero kot vseživljenjsko učenje, kjer se morajo ljudje naučiti in pridobiti znanje o sebi ter postati bolj prilagodljivi. Po B. Lipičniku (Lipičnik v Cvetko 2002: 48) pa je »kariera načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranim času«.

2.1.2 Karierno načrtovanje

Karierno načrtovanje (*Career Planning*) je definirano kot: »nameren proces 1) zavedanja sebe, priložnosti, omejitev, izbir ter posledic; 2) opredeljevanja karierno-usmerjenih ciljev in 3) programiranja dela, izobrazbe ter podobnih razvojnih izkušenj, ki zagotavljajo smer, čas ter sekvenco korakov do dosega konkretnega kariernega cilja« (DeSimone 2002: 458). Gre za aktivno razumevanje (sposobnosti, zmožnosti, preferenc) in kontroliranje dela pri posamezniku.

»Pojem planiranja kariere se nanaša na proces, v katerem posamezniki ugotavljajo lastne spretnosti, interese in vrednote, pri tem ocenjujejo, katere možnosti jim ustrezajo in postavljajo cilje ter snujejo plane za doseganje teh ciljev« (Cvetko 2002: 48). Posamezniki sami ali kasneje s pomočjo organizacije, kjer so zaposleni, analizirajo sebe in okolje, naredijo načrt ter si zastavijo cilje, ki jih nato poskušajo dosegati. Nekateri kariero skrbno načrtujejo ter se prilagajajo novim zahtevam okolja, medtem ko spet drugi prepuščajo kariero naključjem in nimajo načrtane poti za doseganje ciljev.

»Načrtovanje in realizacija poklicne poti je proces, ki poteka skozi celo življenje in je tesno povezan s celotnim življenjem posameznika« (Bolles 1999: 287). Na voljo so različne oblike tega procesa, tudi poklicna orientacija, v katero sodijo različni načini informiranja o izobraževanju in poklicih ter svetovanja.

»Poklicno pot v osnovi sestavljata dve stvari: poklicni naziv in področje dela. Pri celoviti spremembi poklicne poti torej spremenimo delovno mesto ter področje dela« (Bolles 1999: 86). Posameznik, ki naredi sistematično inventuro prenosljivih veščin, znanj in največjih zanimanj ter sestavi opis svoje nove poklicne poti, hkrati pa se posvetuje še z drugimi, lahko na ta način najučinkovitejše izbere novo poklicno pot.

Model načrtovanja razvoja kariere pri posamezniku lahko pojasnimo s tremi koraki. In sicer: 1) Pogled v notranjost; 2) Pogled v zunanost in 3) Pogled naprej. Pri prvem koraku »gre v okviru samoocene za identifikacijo tistih kritičnih faktorjev, ki so ključni za posameznikov uspeh in zadovoljstvo pri delu« (Cvetko 2002: 75). To je začetek v procesu razvijanja kariere, ki vključuje ocenjevalne inštrumente, delovne vrednote, interese, stališča, spretnosti, sposobnosti in kompetence. Posameznik mora razumeti lastno oceno in dobiti oceno drugih o sebi, da lažje oceni veljavnost samoocene. Vedeti mora, kdo je in kaj lahko ponudi organizaciji. Drugi korak lahko razložimo z razumevanjem organizacijskih potreb. Posameznik si s pomočjo pridobljenih informacij izbere karierno smer, ki mu ustreza. V hitro spreminjajočem se okolju pa mora biti le-ta dovolj informiran, da izbira realne cilje. Pri tretjem koraku pa gre za posameznikovo izbiro ciljev in načrt akcije, da bi dosegel primeren rezultat, glede na lastne potrebe in potrebe organizacije s pomočjo strateškega planiranja kariere (glej Cvetko 2002: 75–83).

2.1.3 Karierni razvoj

Proces kariernega razvijanja lahko definiramo kot: »kontinuiran proces, pri katerem posamezniki napredujejo skozi posamezne stadije, pri katerih je vsak določen z relativno edinstvenim naborom nalog, tem ter problemov« (DeSimone 2002: 458).

»Pojem razvijanje kariere (*Career Development*) se nanaša na praktično uresničevanje (implementiranje) kariernih načrtov. Razvoj kariere so tista osebna prizadevanja, ki jih posameznik naredi, da uresniči svoj osebni karierni načrt« (Cvetko 2002: 49). Posodobljena definicija o razvijanju kariere bi bila, da je to

stalni proces, pri katerem načrtujemo in vodimo proces proti željenemu osebnemu delu in življenjskim ciljem. Razvijanje pomeni rast, stalno pridobivanje in uporabo sposobnosti. Razvoj kariere je rezultat načrtovanja posameznikove kariere in organizacijskih predvidevanj, možnosti in pomoči, ki se kaže kot idealni sodelovalni proces. Namen razvijanja kariere je

zagotoviti kar se da popolno skladnost med interesi posameznika, njegovimi sposobnostmi, vrednotami in potrebami ter potrebami in zahtevami na delovnem mestu, v delovni enoti in organizaciji (Cvetko 2002: 49).

Razvijanje kariere vsakega posameznika poteka po določenem postopku. Za oblikovanje delovne vloge sta pomembna dva izbora. In sicer, izbor poklica ter izbor prve zaposlitve. »Z izbiro poklica se najpogosteje, čeprav ne vedno, začneja posameznikova predkariera oziroma vstop vanjo« (Cvetko 2002: 65). Na samo izbiro poklica vpliva družbeno okolje in osebnost, kar pomeni, da je vsak posameznik izpostavljen številnim eksternim pojavom, kot je vpliv staršev, učiteljev, medijev ter lastnih internih vplivov, kot so ambicije in samoocenitev. Izbor zaposlitve po drugi strani pa je veliko bolj kot od posameznikovih želja, odvisen od organizacije kot od ponudnika zaposlitve. Prva zaposlitev pokaže, kako uspešen je bil prehod posameznika iz izobraževalne v delovno sfero, in sicer, če se delo, ki ga posameznik dejansko opravlja, sklada z njegovimi pričakovanji o poklicu, za katerega se je izsolal (glej Cvetko 2002: 65–66).

2.1.4 Karierno upravljanje

Karierno upravljanje (*Career Management*) je definirano kot: »kontinuiran proces pripravljavanja, implementacije ter spremljanja kariernih načrtov, ki si jih je zastavil posameznik sam oziroma v okviru organizacijskega kariernega sistema«. (DeSimone 2002: 458) Gre za aktivnosti, ki posamezniku pomagajo razviti karierne cilje. Greenhaus uporablja omenjeni pojem z referenco za razumevanje aktivnosti vseh faz kariernega razvoja, od pridobivanja samo-zavedanja do razvijanja in doseganja kariernih ciljev.

»Pojem upravljanje kariere je proces, s katerim si organizacija prizadeva uskladiti karierne cilje in sposobnosti zaposlenih s kadrovskimi potrebami v organizaciji.« (Cvetko 2002: 49) Gre za medsebojno usklajevanje individualnih želja s potrebami organizacije. Karierno upravljanje je lahko komplementarno s kariernim načrtovanjem.

2.1.5 Drugi pojmi

»Pojem identiteta kariere (*Career Identity*) sta uvedla D.C. Feldman in H.J. Arnold, ko sta ugotavljala, da se le-ta oblikuje pod vplivom družbenega okolja in osebnostnega razvoja« (Cvetko 2002: 50).

Pojem upravljanja samega sebe je pri nas uporabil J. Mayer, ko je označeval uresničevanje vizije posameznika z lastnimi močmi. Individualna vizija je podoba samega sebe v prihodnosti. Vizija profesionalne dejavnosti je konstelacija splošnih in operativnih ciljev, ki jih želimo doseči v prihodnosti. Nastajanje vizije je navadno nezaveden proces oblikovanja vrednot kot relativno trajnih motivacijskih usmeritev. Profesionalna orientacija samega sebe je ustvarjalni proces, ki vključuje vse dimenzije človekovega intelekta: racionalno, čustveno, intuitivno, estetsko, moralno, etično itd. Vizija ima temeljno motivacijsko moč, obenem pa je prva faza strateškega razmišljanja o lastnih konkurenčnih prednostih, slabostih, priložnostih in nevarnostih (Cvetko 2002: 50).

2.2 Karierne teorije

2.2.1 Uvod

Razvoj delovne kariere in študije, ki se nanašajo nanj, so eden ključnih pojmov družbenih ved. Pripisuje se jim vedno večji pomen. Strokovnjaki poskušajo razumeti posameznikove poklicne in delovne izbore, saj se dobro zavedajo dejstva, da le-ta večino svojega časa preživi na delovnem mestu, odločitve v zvezi z delom pa vplivajo tudi na kakovost zasebnega življenja. Takšne odločitve pogojujejo našo srečo, stopnjo zadovoljstva in uspeha ter finančni status. Vendar pa je bil pojem kariere skozi čas zaradi naglih sprememb razumljen različno.

Kariera je bila razumljena kot vertikalno napredovanje, ki je predstavljalo glavni cilj. Imeti kariero je pomenilo biti zaposlen v jedru organizacije. Med delavci in delodajalci je bilo formirano dolgotrajno delovno razmerje, ki je ustvarjalo stabilno in predvidljivo okolje ter hierarhično strukturo organizacije. Prehod iz lojalnega v menjalni odnos, kjer obe stranki pridobita. Iz dolgoročne varnosti zaposlitve v neprestano zaposljivost posameznika. Vsaka organizacija pa potrebuje tudi kreativne zaposlene, ki so predani svojemu delu. S takšnimi

jedrnimi delavci je potrebno vzpostavljati dolgoročne odnose ter združeno razvijati delavčevo delovno kariero (DeSimone 2002).

»Vzpon industrijske revolucije v poznem 18. stoletju je dramatično spremenil delovno okolje in življenjske pogoje. Hitra rast industrializacije v ZDA in Evropi je doprinesla k potrebam po spremembah v neosebni industrijskem sistemu in urbanem življenju « (Cvetko 2002: 19). Strokovnjake in raziskovalce je začelo zanimati obnašanje posameznika. Proučevati so začeli razlike med njimi. Za sodobni čas so namreč značilne hitre spremembe in nestabilno okolje. S tem mislimo na hiter tehnološki razvoj, nagle spremembe dela, globalizacijo, povečano konkurenčnost, sploščenost organizacijskih struktur in podobne trende, ki se jim mora posameznik prilagajati. Gre za premik od tradicionalne stabilnosti delovnih mest, lojalnosti ter skrbi za kariero v pristojnosti organizacij s ciljem, da poiščejo in usposobijo primerne delavce za določene naloge ter jih zlijejo v organizacijsko kulturo. Področja dela se nenehno spreminjajo - rastejo, upadajo, izginjajo; ravno tako pa vzporedno tudi poklici ter delovna mesta. Trend je, da se pospešuje normalni proces na trgu dela, da gre za vedno hitrejše spreminjanje in gibanje. Značilen je globalen trg. Z leti je družba zaradi sprememb radikalno spremenila tudi pojem kariere. V začetku devetdesetih se je pojem razširil v vsakodnevno rabo.

Pri nas so bile te spremembe še toliko bolj očitne, vzporedno tudi zaradi uvedbe tržnega gospodarstva. Že desetletje nazaj se pričnejo nakazovati trendi prihodnjih sprememb: brezposelnost, odpuščanje delovne sile, nestalnost zaposlitve, potreba po vseživljenjskem učenju, prestrukturiranje podjetij, podjetništvo, razmah računalništva in telekomunikacij, delničarstvo, konkurenčnost itd. Podjetja načeloma malo zaposlujejo, vendar vseeno razpišejo veliko delovnih mest. Zato še vedno ostaja velik problem pridobivanja primernih in usposobljenih kandidatov, ki bi ustrezali tem delovnim opisom. Če bi se torej posamezniki bolj posvečali načrtovanju svoje kariere, bi se lahko izognili vsem tem problemom neuskkljenosti, tako pri podjetjih kot posameznikih (glej Bolles 1999: 13–26).

2.2.2 Karierne teorije in študije

Med začetnike pojmovanj o karieri, uvrščamo F. Parsonsa, ki je prvi izdelal sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja. Eden pomembnejših prispevkov je nedvomno

njegov konceptualni okvir za selekcioniranje in nudenje pomoči pri poklicnem razvoju posameznika, v katerem definira tri naslednje sestavine: 1) Poznavanje sebe, svojih sposobnosti, interesov, izvorov, omejitev in drugih značilnosti; 2) Poznavanje zahtev in pogojev za uspeh, prednosti in slabosti, priložnosti, nadomestila ter perspektive v različnih vrstah dela; 3) Realno ocenjevanje elementov v medsebojnem odnosu med sposobnostmi posameznika in zahtevami delovnega mesta. Ta proces, znan kot *Trait and Factor Theory*, je bil dolgo časa prevladujoča teorija pri pojmovanju kariernega razvoja (Cvetko 2002: 19).

Po Parsonsovi teoriji je svetovalec primerjal značilne lastnosti posameznika in pogoje delovnega mesta. Njegov prispevek je vplival na opis in zahteve dela, pri predvidevanjih o prihodnjem uspešnem delu posameznika. Teorija predpostavlja, da ima posameznik edinstvene objektivno merljive sposobnosti oziroma lastnosti, ki se vzporejajo z zahtevami pri različnih vrstah dela. R.S. Sharf je ocenil, da je teorija preveč statična, saj poleg posameznikovih lastnosti ne upošteva interese, vrednote, stališča, dosežke, osebno rast ter spremembe pri posamezniku (glej Cvetko 2002: 21–22).

E.G. Williamson je razširil Parsonsovo formulacijo na šest zaporednih stopenj: analizo, sintezo, diagnozo, prognozo, svetovanje in sledenje. Njegova raziskava je bila poznana kot usmerjeno svetovanje (*Directive Counseling*). Kasneje se oblikuje tudi teorija neusmerjenega svetovanja, ki ga prevzamejo predvsem psihoterapevti, ki so dokazovali, da se morajo svetovalci osredotočiti predvsem na posameznika (glej Cvetko 2002: 20).

Pri moji raziskavi sem se teoretsko naslonila predvsem na razvojne karierne teorije, saj se nanašajo večinoma na posameznika. »Razvojne teorije temeljijo na osnovni predpostavki, da je karierni razvoj dolgotrajen proces, ki se odvija preko celotnega življenjskega obdobja posameznika« (Cvetko 2002: 22). Mednje uvrščamo tudi Ginzbergovo teorijo zaposlitvenih možnosti, po kateri obstajajo tri različna obdobja: domišljjsko (otročstvo), poskusno (obdobje odraščanja) in realistično obdobje (od 17. leta do odraslega posameznika). V prvem obdobju prevladuje igra, medtem ko v drugem že prihaja do prepoznavanja interesov, sposobnosti, delovnih navad, vrednot in perspektiv. Za tretje obdobje je značilno, da se združijo zmožnosti in interesi, razvijajo vrednote, opredelijo zaposlitvene izbire in jasniijo zaposlitveni vzorci (glej Cvetko 2002: 22–23).

D. Super je ravno tako prispeval velik del k proučevanju kariernih vzorcev. Karierni razvoj je »pojmoval kot uresničevanje koncepta o sebi in preizkušanje tega koncepta v realnosti. Poklicne odločitve je obravnaval kot trajen proces poklicnega razvoja in prilagajanja. Napredovanje v celotnem zaposlitvenem obdobju je predstavil skozi pet stopenj poklicnega

razvoja« (Cvetko 2002: 23). Zaradi relevantnosti pri mojem raziskovanju bi omenila le prvi dve obdobji poklicnega razvoja. In sicer, obdobje rasti, ki traja od rojstva do 14. leta ter raziskovalno obdobje, ki traja od 15. do 24. leta. Za prvo je značilno razvijanje sposobnosti, interesov, stališč in potreb pri uresničevanju koncepta o sebi prek identifikacije s pomembnimi drugimi. To so ključne osebe v družini in šoli. V drugem obdobju je posameznik v fazi neodločnosti, kar pomeni, da v okolju preizkuša ideale o sebi in pri tem zadrži tiste vidike podobe o sebi, ki mu prinašajo zadovoljstvo. Preizkuša različne družbene vloge ter poklicna nagnjenja. Jasnjijo se njegovi interesi, vrednote in stališča. Skozi delne zaposlitve počasi prehaja v delovno sfero.

Obdobje razvoja poklicne zaposlitve pa je avtor ravno tako razdelil na pet faz, z začetkom od posameznikovega 14. leta do upokojitve (kristalizacija, specifikacija, izvrševanje, stabilizacija in utrditev). Zopet bi izpostavila le prve tri faze. V fazi kristalizacije (14-18 let) gre za spoznavanje in oblikovanje zaposlitvenih ciljev skozi proces lastnih virov, vrednot, interesov in načrtovanje želene zaposlitve. V drugi zaporedni fazi (specifikacije; v letih od 18-21), posameznik svoje zaposlitvene želje že bolj jasno določi. S tretjo fazo, izvrševanja (21-24 let) pa zaključi izobraževanje in vstopi v poklic (glej Cvetko 2002: 23–24).

»V zgodnjih devetdesetih letih je Super ustvaril model oboka za označevanje spremenljive raznovrstnosti življenjskih vlog, ki so jih posamezniki izkusili v življenju. Ta model se uporablja za pojasnitev, kako biografske, psihološke in socioekonomske determinante vplivajo na razvoj poklicne poti« (Cvetko 2002: 24). Lok z osebnostjo v sredini je povezan z dvema temeljnima kamnoma oboka, kjer prvi predstavlja psihološke karakteristike posameznika, drugi pa družbene vidike. Za stabilno osebnost posameznik potrebuje interaktivno delovanje obeh sfer. Družbeni vidiki vključujejo vplive okolja, kot so družina, šola, vrstniki in trg delovne sile. Biološke osnove pa vrednote, potrebe, zmožnosti, interese, inteligenco in ostale faktorje osebnosti, ki vodijo k uspehu. Lok se sestoji iz razvojnih stopenj ter razvitih konceptov vloge posameznika. Bistvo oboka je »jaz«, posameznik, ki je povezal osebnostne in družbene vidike ter oblikoval svojo osebnost. Temeljni koncept pa interaktivno učenje (glej Cvetko 2002: 24–25).

V bistvu je interaktivno učenje temeljni koncept, ki ga oblikuje ta ključni kamen (jaz) oboka, medtem ko posameznik srečuje ljudi, ideje, dejstva in objekte v svojem osebnem razvoju. Razmerje vseh segmentov modela osvetljuje globoke interaktivne vplive v procesu poklicnega razvoja. Integracija življenjskih dejavnosti in razvojnih stopenj je primarni primer zaznavanja poklicnega razvoja. Programi za usmerjanje poklicnega razvoja, ki vključujejo razvojne koncepte, morajo uporabiti širok spekter svetovalnih tehnik in intervencijskih strategij (Zunker v Cvetko 2002: 26).

Po Superju, ki je podal bistvene teoretične prispevke glede kariernega razvoja adolescentov, se je prvič potrebno osredotočiti na primerjanje karakteristik posameznika (tj. spol, rasa, osebnost) in karakteristik poklica ter drugič na osnovanje (kristalizacijo) poklicne izbire s poklicnim razvojem in preizkušanjem poklicnih preferenc. Po Hamiltonu pa je gledanje na poklicni razvoj družbeno-ekonomsko nepriviligirane mladine v smislu poklicne izbire zavajajoče, saj po njegovem sam proces iskanja zaposlitve ni ravno racionalen in je omejen s pogoji trga delovne sile. Gre bolj za prilagajanje ekonomski realnosti kot pa za optimalen izbor. Vendar pa je imel Superjev teoretični okvir pomemben vpliv na poklicno usmerjanje (glej Mortimer 1994: 10).

Tretji predstavnik te skupine teorij je D. Tiedeman, ki je kot temeljni pojem postavil samouresničevanje. Zanj je bilo razvijanje identitete ega pri posamezniku ključnega pomena v uresničevanju kariernega procesa. L.S. Gottfredsonova pa je kot ključni element navedla samopodobo, ki si jo posameznik zgradi ob zaposlitvi, saj želi delo, ki se sklada s podobo o samem sebi. Karierni izbor se odvija v zgodnjem otroštvu na način, da oseba izloči nezaželjena dela, bolj kot pa izbere zaželjena ter da »posameznik često odkrije, da ne bo uspel izpeljati svoje najljubše izbire dela oziroma zaposlitve in je zato proces prilagoditve njegovih teženj zunanji realnosti zanj kompromis« (Cvetko 2002: 26).

Freud in ostali psihologi so poudarjali, da se aspekti človeške narave, kot so osebnost, inteligenca in morala, razvijajo v predvidljivi, običajni sekvenci, ki je tesno vezana na starost posameznika. Raziskava Levinsona in Eriksona predvideva, da odraslosti sledijo serije običajnih stopenj. Takšen stopenjski pogled omogoča tako posamezniku kot organizacijam, da predvidevajo krize in izzive in zatorej načrtujejo. Seveda pa smo hkrati s takim pogledom tudi omejeni, saj je osredotočen na tipičnega posameznika, vemo pa, da je vsak posameznik unikatni in ne bo imel enake izkušnje. Vseeno pa nam stopenjski model prinaša dovolj dokazov za uporabnost pri razumevanju kariernega razvoja.

E. Erikson definira svojo teorijo s faznim modelom razvoja odraslosti. Po njegovi teoriji človek skozi osem različnih stadijev napreduje. V vsaki fazi razvoja je soočen z izzivom, ki ga mora razrešiti da bi napredoval na višjo stopnjo. Če pogledamo kot primer šesto stopnjo, ki jo Erikson poimenuje mlada odraslost oziroma obdobje intimnosti, v kateri je po njegovem mnenju posameznik soočen z izzivi gradnje pomembnih odnosov z drugimi, vidimo, da v primeru neuspešnega infiltriranja v družbo ali konkretno skupino lahko pride do občutkov izolacije pri posamezniku.

Levinsonov pristop je ravno tako stopenjski ter opisuje napredovanje skozi štiri obdobja: obdobje pred odraslostjo, zgodnja, srednja in pozna odraslost. Obdobje pred odraslostjo traja do 17 leta in za avtorja zajema čas, v katerem posamezniki delajo z namenom, da bi razvili občutek jaza. V fazi tranzicije zgodnje odraslosti (ki je del drugega obdobja - zgodnje odraslosti in traja od 17 do 22 leta) prihaja do ogromnih vlaganj energije s strani posameznikov ter posledično tudi do velikega stresa. Posameznik je v biološkem vrhu in želi doseči mladostniške cilje oziroma želje, kot so najti mesto v družbi, pridobiti pomembno delo, oblikovati svoj življenjski stil, vzpostavljati pomembne družbene odnose ter osnovati družino. Mnogi že v tem obdobju pridobijo izkušnje s poklicnim napredovanjem. Vendar pa je posameznik velikokrat v stresnih dilemah, saj je razpet med zahtevami družine in družbe ter svojimi ambicijami in strastmi.

Levinsonov model temelji na empiričnih dokazih ter ga lahko posplošimo na vse kulture. Še posebno reprezentativen je za ženske, saj je bila raziskava opravljena na vzorcu različnih poklicov in celovito opisuje obdobja v življenju žensk, ki pa se v nekaterih primerih razlikujejo od moških. Modela sta uporabna predvsem v tem, da predstavljata predvidljiv potek življenjskih dogodkov in nam s tem omogočata lažje karierno upravljanje oziroma njegovo razvijanje. Kariera je pomemben del človekovega življenja in bo oblikovana glede na zgoraj omenjene vplive (glej DeSimone 2002: 459–465).

Vsak od tradicionalnih modelov kariernega razvoja »predvideva dejstvo, da karierna obdobja, ki si sledijo in so povezana s starostjo, vstavijo kariero v kontekst posameznikovega življenja in vsebujejo presegajoče koncepte« (DeSimone 2002: 465). Greenhausov petstopenjski model se ravno tako navezuje na glavno idejo tradicionalnih modelov kariernega razvoja. Osredotočila se bom predvsem na njegovo prvo stopnjo, ki jo razume kot pripravo na delo oziroma obdobje izbire poklica. Traja do 25 leta. Glavna naloga tega obdobja je osnovati in definirati poklic/-e. To pomeni pridobiti poklicno samopodobo, oblikovati in izbirati možne poklice, razvijati primarno poklicno izbiro ter opraviti potrebno izobraževanje. Poskrbeti za vse predpriprave za vstop v poklic oziroma na trg dela. Veliko teorij se ukvarja tudi z definiranjem dejavnikov, ki vplivajo na poklicno izbiro. Izbire posameznikov v tem obdobju predstavljajo primarne odločitve in usmerjajo kasnejši razvoj posameznikove kariere (glej DeSimone 2002: 466).

A. Roe je ravno tako izpostavila pomen zgodnjih odnosov, vendar znotraj družine, saj je poudarila njihov vpliv ter posledice za karierno smer oziroma izbor zaposlitve. Struktura

potreb pri posamezniku je po mnenju avtorice pod močnim vplivom zgodnjih frustracij in zadovoljstev. Posamezniki so usmerjeni k ljudem ali k stvarjem, odvisno od pozornosti staršev v otroštvu. Tisti, ki so usmerjeni k ljudem, tudi kasneje izbirajo poklice, ki vključujejo medosebne odnose. »Teorija Ann Roe, imenovana *A Needs Theory Approach*, je nastala kot kombinacija naslednjih faktorjev: zgodnjega medsebojnega odnosa otroci-starši, izkušenj v okolju in genetskih značilnosti, ki določajo strukturo potreb posameznika« (Cvetko 2002: 27). Zanj je izbira poklica enkratni dogodek in ne proces.

Po teoriji J. Hollanda je posameznikov karierni izbor odvisen od njegove osebnosti in številnih spremenljivk družbenega okolja. Le-ta primerja svojo osebnost s stereotipno percepcijo zaposlitve in izbira delovna področja, ki so skladna z njegovo usmerjenostjo. Od izbora pa je odvisna tudi stopnja zadovoljstva z delom. Karierni izbor opredeli posameznikova najbolj pogosta osebnostna usmerjenost. Avtor izpostavlja šest osebnostnih tipov: realistični, raziskovalni, umetniški, socialni, podjetniški ter konvencionalni (glej Cvetko 2002: 27–28). Poleg tega poudarja pomen učinkovitega osebnega presojanja oziroma samoocelitve (*Self-assessment*), ki mora: 1) postaviti temelje za izkušnjo in 2) pomagati posamezniku odkriti svoje vrednote, interese, sposobnosti, čustva, preference, cilje, pravočasnost ter zmožnost odločanja. Hollandova *Self-directed search* posamezniku pomaga definirati svoja zanimanja in predlaga možne poklice, ki se skladajo s konkretnimi zanimanji. Med drugim poudarja tudi pomen delavnic, ki doprinesejo k pretoku informacij med udeleženci, saj jih dosežejo v velikem številu hkrati. Med kolegi se ustvarijo mreže, rojevajo ideje ter ustvarja podpora. Po mnenju avtorja sta upravljanje samega sebe in vrednotenje okolja prva koraka do uspešnega postavljanja ciljev in razvijanja strategij (glej DeSimone 2002: 479–481).

V nadaljevanju navajam še nekaj ostalih teorij, ki so relevantne za postavljene hipoteze. »Krumboltzova teorija učenja v kariernem razvoju je poskus poenostavitve procesa kariernega izbora in temelji na življenjskih dogodkih, ki vplivajo na karierno selekcijo. V tej teoriji proces kariernega uresničevanja vključuje štiri faktorje: 1) genetsko obdaritev in posebne sposobnosti; 2) pogoje in dogodke v okolju; 3) učenje na izkušnjah; 4) razvijanje niza sposobnosti« (Cvetko 2002: 29).

V sociološki teoriji o delu in razvijanju kariere, ki so jo oblikovali Blau, Gustad, Jassor, Parnes in Wilcox, so navedeni avtorji obravnavali vpliv družinskega porekla, trga delovne sile, spola in rase na proces karierne izbire. Na izbor zaposlitve in delo so gledali kot del širšega sistema družbene stratifikacije. Dokazovala je, »da so institucionalne sile trga delovne

sile kar močno ovirale zadovoljstvo zaposlenih pri razvijanju kariernih aspiracij« (Cvetko 2002: 29).

Zanimiva je teorija (razvoja odraslih) C. Gilligan, ki je »ugotovila, da razlike pri percepciji in obnašanju med moškimi in ženskami izhajajo iz psihosocialnega razvoja, torej so posledica njihovega različnega duševnega in moralnega razvoja. Teorija, ki je poudarila spolne razlike, je pravzaprav opozarjala na to, da ženske srečajo drugačne izzive pri razvijanju kariere kot moški, zato tudi potrebujejo pomoč pri usklajevanju vloge delavke in gospodinje« (Cvetko 2002: 31).

V novejših teorijah je pozornost usmerjena zlasti na ženske in etnične manjšine. Zgodnejše teorije, so posvečale pozornost zgolj razvijanju kariere pri moških. Teorija, ki temelji na spoznavno-informacijskem postopku (CIP teorija), ki so jo razvili Peterson, Sampson in Reardon, temelji na ugotovitvah, kako posameznik pri lastnem kariernem razvoju uporablja informacije (glej Cvetko 2002: 39).

Avtorji karierne teorije, ki izhaja iz družbeno-spoznavne perspektive (SCCT teorija), Lent, Brown in Hackett, so med drugim menili tudi, da sta vsebina in proces karierne izbire zelo povezana s samopodobo in samoučinkovitostjo, saj se lahko osebe (posebno ženske) z nizko samoučinkovitostjo izogibajo karierni odločitvi (glej Cvetko 2002: 40).

Brownov holistični model poklicne in življenjske izbire ter zadovoljstva temelji na človekovih osebnih vrednotah. Le-te se oblikujejo v medsebojnem procesu podedovanih karakteristik in izkušenj. Otroci so podvrženi številnim vrednostno obremenjenim sporočilom s strani staršev, odraslih, vrstnikov ter medijev. S tem, ko jih asimilirajo, se vrednote razvijajo in iz delčkov nastane vzorec obnašanja pri odraslem posamezniku. Vrednote usmerjajo k želenemu cilju in so močne determinante pri racionaliziranju vlog vedenja v smeri, ki jo podpirajo. Če so jasno oblikovane imajo odločilno vlogo ter so prioritarno določene po pomembnosti, kar usmerja posameznikovo obnašanje v nekem okolju (glej Cvetko 2002: 41).

Teorija samoučinkovitosti je najbolj prispevala k obravnavi spolnih razlik, saj je končno zaokrožila teorijo o kariernem razvoju tudi za ženske. Avtorja Hackett in Betz sta po zgledu Bandure, poudarjala, da samoučenje vključuje posameznikovo razmišljanje in ima vpliv na psihološko delovanje. Samoučinkovitost pa je določena z intenzivnostjo posameznikovega napora, namreč neučinkovito razmišljanje zmanjšuje motivacijo in uspešno opravljanje dela. Domnevala sta, da so ženske velikokrat ovirane pri razvijanju samoučinkovitosti, ker jim delovno okolje odgovarja manj, kot moškim, zato imajo omejene karierne možnosti (glej Cvetko 2002: 43).

Jones in DeFillippi sta opredelila šest kompetenc, ki definirajo nove oblike karier. To so: 1) vedeti kaj - razumeti priložnosti, grožnje, zahteve; 2) vedeti zakaj - razumeti pomen, motive za vzpostavljanje kariere; 3) vedeti kje - razumeti lokacijo in meje za vstop, usposabljanje in napredovanje v kariernem sistemu; 4) vedeti komu - vzpostavljati socialne odnose, ki bodo doprinesli k priložnostim in virom; 5) vedeti kdaj - razumeti pravočasnost in pravi izbor aktivnosti skozi kariero; ter 6) vedeti kako - razumeti in pridobivati sposobnosti in znanja potrebna za učinkovito opravljanje nalog ter odgovornosti (glej DeSimone 2002: 477).

Skupna značilnost sodobnih pogledov na karierni razvoj je, da morajo biti posamezniki oziroma organizacije fleksibilni in prilagodljivi, da bi uspeli v konstantno spreminjajočem in nestabilnem okolju. Obstajata dva vidika teh pogledov. Prvi je vidik hitro spreminjajoče se kariere (*Protean Career*), kjer posamezniki sami ustvarjajo, vodijo svojo kariero in jo skozi čas po potrebi tudi preoblikujejo. Skozi življenje iščejo smisel in samoizpolnitev ter gradijo kariere skozi svoje odločitve in izkušnje, tako delovne, izobraževalne kot tudi ostale. Kariera vsakega posameznika pa je edinstvena. Ta vidik, ki sta ga poudarjala Hall in Mirvis, implicira na proaktivno karierno upravljanje. Je osvobajajoč, vendar pa vključuje strah, negotovost, rapidne spremembe ter izginjanje dejstva, da se posamezniki definirajo skozi svoj poklicni naziv. Drugi vidik sodobnih idej kariernega razvoja predvideva koncept multiple kariere. Ta model predlaga štiri različne karierne tipe: linearni, spiralni, prehodni ter strokovni (glej DeSimone 2002).

Individualno usmerjen model kariernega upravljanja predvideva, da se učinkovito karierno upravljanje začne s posameznikovim odzivom na potrebo po karierni odločitvi. Takšna reakcija vsebuje osem aktivnosti: zbiranje informacij o kariernih možnostih, zavedanje samega sebe in okolja, zastavljanje ciljev, razvijanje strategije, implementacija zastavljene strategije, usmerjenost k ciljem, povratne informacije o napredku od drugih ter karierno vrednotenje napredka k zastavljenim ciljem. Da bi posameznik izvedel te aktivnosti uporablja razpoložljive informacije, izkorišča priložnosti ter sprejema podporo s strani družine, izobraževalnih, delovnih ter družbenih institucij. Cikel kariernega upravljanja bi lahko povzeli kot: »proces reševanja problemov in sprejemanja odločitev. Informacije so zbrane, da bi bili posamezniki bolj zavedni samih sebe in sveta okoli njih. Cilji so osnovani, načrti oziroma strategije so razviti in implementirani, povratne informacije so pridobljene, da bi zagotovili več informacij za kontinuirano karierno upravljanje« (DeSimone 2002: 471). Posameznikovo napredovanje in zadovoljstvo ne moreta biti zanesljiva kazalca kariernega uspeha. Uspešna

izvedba modela kariernega upravljanja, torej poznavanje osebnosti in okolja, realizacija ciljev, strategij in povratne informacije, je ključna za karierni uspeh (glej DeSimone 2002).

Posameznikova vloga pri kariernem upravljanju je bistvena, vsaka oseba ima primarno obveznost do ustvarjanja in kreiranja svoje kariere. V osnovi je kariera individualni fenomen. Še posebej ob družbenih in drugih spremembah na delovnem področju. Iz pasivne v aktivno vlogo pri razvijanju kariere. Gre za vseživljenjsko učenje, kjer se morajo ljudje naučiti in pridobiti znanje o sebi ter postati bolj prilagodljivi. Posamezniki sprejemajo odločitve in naloge, ki jim predstavljajo priložnost, da se učijo in razvijajo nove in obstoječe sposobnosti (glej DeSimone 2002: 476).

3. KARIERNO NAČRTOVANJE MLADIH V PRAKSI

3.1 Problemi s katerimi se srečuje mladina

Mladost je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. V tem obdobju mladi razvijajo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih: šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etničnem in potrošniško-kulturnem, dokler posameznik na vseh področjih delovanja ne doseže statusa odraslega in primarne stopnje avtonomije ter lastne odgovornosti (Ule v Trbanc in Verša 2002: 338).

Med strokovnjaki in v družbi obstaja vedno večje zanimanje za procese, v katerih mladi osnujejo svoje poklicne identitete in kasneje razvijajo kariere. Da bi mladi pridobili občutek fizične, mentalne in družbene stabilnosti, ki so bistvene za zdravo odraslost, se morajo razviti v skladu s svojimi potrebami in željami ter pridobiti občutek učinkovitosti s svojimi dosežki. Za delovanje adolescenta ima izgradnja identitete velik pomen. »Adolescenca je obdobje prehoda mladih iz varnosti svojih družin in otroštva v samostojnost in odgovornost odraslosti« (Mortimer 1994: 9). V tem obdobju mladi eksperimentirajo z različnimi vlogami ter sprejemajo odgovornosti odraslih. Delovna vloga je ena primarnih, na katere se adolescent začne pripravljati (glej Mortimer 1994: 9).

Nekaterim posameznikom se zalomi že na samem začetku; pri izbiri poklica. Obstaja namreč možnost, da jih izberejo z napačnim pristopom. Odločajo se nenadno; glede na trenutni vzgib ali pa v skladu z družinsko tradicijo, glede na povpraševanje na borzi dela, pod vplivom partnerja, medijev in vrste drugih razlogov. Zanimivo je, koliko ljudi več časa v življenju posveti načrtovanju počitnic, kot pa svoje kariere oziroma poklica, ki ga bodo opravljali večino svojega življenja. Ne zavedajo se, kako pomembno je vedeti, kaj želimo početi v življenju in da s tem, ko sprejmemo neustrezno in nepremišljeno odločitev, lahko prizadamo svoje samospoštovanje, sistem vrednot ter naravne darove. Pomembno je, da pridobimo čim več koristnih informacij (glej Bolles 1999: 82).

Pri iskanju zaposlitve v kateri se najdemo, postaja torej vedno bolj ključno pridobivanje najrazličnejših in najboljširnejših informacij o morebitnih priložnostih. Dolgo je sicer veljalo načelo "zaposlitve s pomočjo zvez", vendar danes zaradi večjega števila brezposelnih (in s tem večjega zanimanja za delovna mesta) vzpostavljanje zvez in iskanje stikov pomeni

predvsem pridobivanje novih informacij ter namigov o možnosti zaposlitve, ne pa toliko za zaposlitev, ki je samoumevna. Gre za pletenje socialnih mrež (glej Bolles 1999: 291).

Mladi lahko pri načrtovanju svoje kariere poiščejo pomoč pri različnih svetovalnih službah, ki jih delimo na dve skupini. V prvo sodijo strokovnjaki za trg dela, na katere se obrnejo, ko vedo, kakšno delovno mesto iščejo, saj imajo le-ti običajno stike z delodajalci. V drugo skupino pa uvrščamo tiste, ki nam pomagajo opredeliti poklicni cilj, določiti poklic ali področje dela. Odkrivajo interese in izkušnje ter poznajo možnosti izobraževanja in usposabljanja. Pri nas organizacijsko svetovalce ločimo v tri skupine: 1) šolski svetovalni delavci, 2) svetovalci na Zavodu za zaposlovanje ter 3) svetovalci v agencijah za posredovanje dela. Žal pa svetovalnih delavcev ni na fakultetah.

Šolske svetovalne službe skrbijo za poklicno orientacijo, tj. da informirajo učence in starše o poklicih in skupno načrtujejo poklicno pot. Svetovalne službe na Zavodu za zaposlovanje imajo različne svetovalce. Svetovalci za zaposlitve pomagajo do čimprejšnje ponovne zaposlitve, seznanjajo nezaposlene s stanjem na trgu dela in možnostmi. Zaposlitveni načrt naredijo v sodelovanju z mladimi. Medtem ko po drugi strani, poklicni svetovalci sodelujejo predvsem pri odločitvah mladine, skrbijo, da so mladi ustrezno informirani o poklicih, dogajanju na trgu delovne sile in hkrati obveščajo šolske svetovalce, starše in učence. Pomagajo izoblikovati poklicne cilje in so v pomoč pri spreminjanju poklicne poti. Agencije za posredovanje dela imajo za svojo dejavnost koncesijo in so tudi pomemben vir za iskalce zaposlitve (glej Bolles 1999: 303–307).

Službe za poklicno in izobraževalno usmerjanje morajo imeti ključno vlogo v vsaki napredni družbi, da bi lahko uspešno prehajale skozi hitre ekonomske in socialne spremembe. Posameznikom pomagajo obvladati zaposlitvene in izobraževalne možnosti, da bi jih le-ti karseda najbolje izkoristili. Poleg tega so v pomoč izvajalcem izobraževanja in usposabljanja, saj se s pretokom ustreznih informacij veča učinkovitost programov. Delodajalce preskrbijo z nadarjenimi in motiviranimi posamezniki, ki ustrezajo njihovim zahtevam. Posledično tudi država maksimira ekonomsko korist, saj imajo omenjene službe pomembno vlogo pri povečanju učinkovitosti, alociranosti in izrabe človeških virov. In nenazadnje so pomembne za socialno enakopravnost v izobraževanju in zaposlovanju. »Ta dejavnost ima še posebno pomembno funkcijo pri združevanju teh vlog z vrednotami demokratičnih družb, v katerih naj bi posamezniki svobodno izbirali svojo nadaljno življenjsko pot« (Watts 1997: 19). Usmerjanje je koristno tako iz ekonomskega kot socialnega vidika, saj zmanjša osip v izobraževanju in usposabljanju, število napačnih odločitev, poveča kvaliteto delovne sile ter motivacijo učencev, študentov in zaposlenih (glej Watts 1997: 19).

V okviru Zavoda za zaposlovanje bi bilo smiselno omeniti predvsem Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS), kjer je možno dobiti vse informacije za razvoj svoje poklicne poti. Tu so na enem mestu zbrani podatki o možnostih šolanja za šolsko mladino in odrasle, izobraževanja in usposabljanja v tujini, o možnostih na trgu dela ter opisi posameznih poklicev. Mladi (glej Bolles 1999: 319–322) lahko pridobijo informacije tudi preko teleteksta, interneta, telekoma (rumene strani telefonskega imenika), publikacij (Kompass - izdaja: Gospodarski vestnik; Poslovni informator Slovenije - izdaja: Slovenska knjiga; Največje družbe v Sloveniji - izdaja: Gospodarska zbornica Slovenije; Delo in kadri - revija; Časopis Delo - torkova Delova borza dela).

Pomemben niz povezav obstaja med službami usmerjanja ter neformalnimi dejavniki v lokalni skupnosti. Po raziskavah imajo v splošnem starši, sorodniki in prijatelji velik vpliv na končno poklicno oziroma karierno izbiro. Hkrati pa veliko mladih najde službo s pomočjo družinskih vezi. Vendar pa so povezave med formalnimi in neformalnimi dejavniki bistvene, saj so oboji koristni za boljši pretok informacij, kar omogoča ustreznejše odločitve. Družina in prijatelji imajo omejen spekter informacij in so manj usposobljeni za usmerjanje, službe pa ne poznajo tako dobro osebne lastnosti kandidatov, kot jih ljudje, ki so kandidatu blizu. Dopolnjevanje obeh je torej ključno. Starši kot neformalen dejavnik, predstavljajo službam tudi oviro, saj nemalokrat mnogi projecirajo na otroke svoje lastne želje, takšni vplivi pa otroku niso v korist. Ne glede na to pa službe vključujejo starše v obdobjih, ko se sprejemajo ključne odločitve. Organizirana so srečanja, kjer jim svetujejo kako naj pomagajo svojim otrokom oziroma jih ne ovirajo pri odločitvi o nadaljni karieri. Poleg aktivnega vključevanja staršev pa so omembe vredne tudi različne oblike vključevanja nekdanjih študentov in drugih članov skupnosti v programe usmerjanja (glej Watts 1997: 99–101).

Mladi so na trgu delovne sile skupina, ki je pogosto izpostavljena negotovosti. Tudi obdobje mladosti je samo po sebi faza razpotij in odločitev med različnimi potmi in možnostmi. Ključen je prehod iz izobraževanja v področje dela, ki pa je kljub večinoma nezadostnim izkušnjam, pogosto problematičen zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile, kot so: »velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno« (Trbanc in Verša v Svetlik 2002: 338). Delodajalcem pa so izkušnje poleg znanja in osebnosti ena od prednosti, ki pretehtajo, da zaposlijo novo osebo. Namreč le-ta mora biti izbrana s čim manjšim tveganjem za delodajalca, zato se le-ti velikokrat raje zatekajo k netipičnim oblikam

zaposlitve, da bi se zaščitili. To pa za mlade pomeni ponoven kompromis in pristajanje na takšne oblike dela, kot je krajši delovni čas, zaposlitve za določen čas in podobno.

Na področju znanja so mladi veliko bolj prilagodljivi. Dejstvo je, da je v sodobnem času skoraj nujno vseživljenjsko učenje zaradi nenehnih in rapidnih sprememb ter neprestano objavljane in dopolnjevanje znanja. Trajanje izobraževanja mladih se zato podaljšuje, mladi pa posedujejo vedno bolj kompleksno znanje. S tem dejansko odlašajo z vstopom na trg delovne sile, saj zaradi pomanjkanja ustreznih delovnih mest, standarda, ki omogoča nadaljevanje študija in podpora izobraževanja staršev ter razvejanih izobraževalnih sistemov, mladi ne hitijo v delovno sfero. »Opazni so predvsem podaljševanje prehodov iz šolanja v zaposlitev ter njihova večja zapletenost in večplastnost. Povečanje negotovosti pri prehodu v zaposlitev pa vpliva tudi na podaljševanje sprejemanja drugih vlog na prehodu mladih v odraslost ter podaljšuje odvisnost mladih od staršev in družine« (Pollock v Trbanc in Verša 2002: 343) »Število diplomantov, ki so uspešno zaključili terciarno izobraževanje, narašča že vrsto let. Med letoma 2001 in 2003 je število diplomantov naraslo za 20,3 odstotka, med letoma 1995 in 2003 pa kar za 191,7 odstotka« (Verša in Spruk 2004: 4). Diplomanti so po navajanju Verše v letu 2003 svoj študij zaključili s kar 45,2 odstotka s področja družbenih in poslovnih ved ter prava, 11,2 odstotka s področja sociale in zdravstva ter 5,8 odstotka s področja storitev. Deleži s področja družbenih ved so se skozi leta povečevali, z drugih področij izobraževanja pa zmanjševali oziroma so ostali enaki (glej Verša in Spruk 2004). »Do velikega zmanjšanja deleža je prišlo zlasti pri diplomantih s področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter področja znanosti, matematike in računalništva« (Verša in Spruk 2004: 5).

Poleg tega je zadnje čase v velikem razmahu študentsko delo, ki je tako delodajalcem kot študentom vir zaslužka. Za študente še posebej zaradi podaljševanja trajanja šolanja in odvisnosti od staršev. Vendar pa se moramo zavedati, da je študentsko delo konkurenčno drugim skupinam na trgu delovne sile.

Ker so trgi delovne sile vse bolj fleksibilni, zaradi sprememb, ki jih prinaša globalizacija in tehnološki razvoj, postaja znanje na različnih področjih ter dovzetnost za spremembe njihova konkurenčna prednost (glej Trbanc in Verša v Svetlik 2002: 337–367). »Izkušnje in analize povpraševanja po delovni sili namreč kažejo, da so slovenski delodajalci nagnjeni k zaposlovanju mlajše delovne sile, ki jo pogosto ocenjujejo kot bolj prilagodljivo, boljše izobraženo in učinkovitejšo od starejše delovne sile« (Verša in Spruk 2004: 2). Tudi Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije 2002, predvideva potrebe po

visoko usposobljeni delovni sili, vendar pa se še vedno določen del mladih ne vključuje uspešno (glej Verša in Spruk 2004).

Po raziskavi Inštituta za družbene vede, ki je bila narejena v okviru EQUAL projekta (mladim materam in družinam prijazno zaposlovanje), se mladi pogostokrat znajdejo v fleksibilnih oblikah zaposlovanja, ki pa prinašajo večja tveganja za njihove delovne kariere ter načrtovanje njihovega življenja v splošnem. Po analizi CRANET (slovenskih podjetij v letu 2001) so namreč opazili razcvet številnih oblik dela, ki so neprijazne za posameznike in družinsko življenje. Varnost zaposlitve je nižja, delo pa bolj intenzivno. Poleg tega je pogodba o delu za nedoločen čas ključni pogoj, da se mladi odločijo za prvega otroka. Večini je usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti predstavljalo kar veliko breme. Kar nekaj prejšnjih študij potrjuje, da je bilo starševstvo pomemben dejavnik družbene diferenciacije med mladimi ljudmi. Tudi to opozarja na večanje spolnih razlik zaradi starševstva, če ne bo prišlo do pozitivnih sprememb na trgu dela (glej Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela v Nadoh Bergoč in Stanojević 2006).

Brezposlenost mladih in marginalizacija ostajata kompleksna problema z multiplimi posledicami. Te posledice nezaposlenosti so povezane z gradnjo identitete, razvijanja kariere ter mentalnim zdravjem mladih. Relativne stopnje brezposelnih mladih so precej višje od stopenj drugih starostnih skupin. D. Verša opozarja da so: »na Zavodu RS za zaposlovanje posebej v zadnjem obdobju opazili naraščanje deleža mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, potem ko so pridobili najvišje stopnje izobrazbe« (Verša in Spruk 2004: 2). V marcu 2007 je bila stopnja mladih, ki iščejo prvo zaposlitev 19,9 odstotna, kar je relativno visoko (internet 3). Za primerjavo naj omenim, da je bila ista stopnja leta 2000 le 17,9 odstotna (glej Ignjatović v Svetlik 2002: 20).

Nadalje ugotavlja, da je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje leta 2003 v tej skupini prijavljeno največ ekonomistov, družboslovcev (med katerimi je 78,2 odstoten delež žensk), pravnikov (tudi tu so prevladovale ženske) ter tudi vzgojiteljev, administratorjev in diplomantov s področja zdravstva. Poleg tega je bilo med njimi kar 72,8 odstotkov žensk (glej Verša in Spruk 2004:14–17). »Deficitarni nazivi izobrazbe na terciarni ravni so raznoliki, kljub temu pa jih lahko povzamemo na nekaj področij izobrazbe, to so strojništvo, elektrotehnika, računalništvo, kemija, farmacija, geodezija, gradbeništvo, ekonomija, pravo, vzgoja in izobraževanje, glasba, medicina ter veterina« (Verša in Spruk 2004: 20). Sliši se izključujoče, predvsem pri ekonomistih, vendar kljub dejstvu, da na tem področju diplomira veliko študentov, je tudi povpraševanje po teh kadrih s strani delodajalcev veliko (glej Verša in Spruk 2004).

Zaradi kasnejšega vstopa na trg dela se je upočasn timer tok socializacije mladih s strani družine in šol. Podaljšano šolanje je vplivalo na spremembo narave adolescence, tj. prehod med otroštvom in odraslostjo. Zaposlenost je v splošnem razumljena kot pomemben korak socializacije adolescentov, saj tako prevzamejo odgovornost in produktivne vloge odraslih v družbi. Z delom mladi pridobivajo znanje in izkušnje ter priložnosti za interakcijo z različnimi ljudmi. Poleg tega s sprejemanjem odločitev, pridobivajo samostojnost (še posebej finančno) in postajajo odgovornejši. S tem sporočajo odraslim, da lahko prispevajo tako družini, kot tudi družbi v splošnem (glej Mortimer 1994: 3–7). Mladi in njihovi starši pa so istočasno prisiljeni v vse zgodnejše in bolj informirane odločitve, saj se ne morejo več naslanjati na varnost prejšnjega sistema. Odgovornost je pomaknjena v obdobje otroštva, hkrati pa sta podaljšano izobraževanje in ekonomska odvisnost v nasprotju z zahtevo po zgodnjih izbirah in prevzemanju odgovornosti za te izbire. Prehodi v odraslost so zato negotovi (glej Ule in Renner 2000: 94).

Rutter in Smith (po Ule in Renner 2000: 93–94) v svoji študiji položaja mladih na področju zahodne Evrope, opozarjata na vse več psihosocialnih problemov mladih ljudi, ki jih sprožajo dogajanja in spremembe v toku adolescentnih tranzicij kot posledica modernizacije. Le-ta vpliva (je vplivala) na mlade tudi v Sloveniji predvsem skozi temeljne institucije.

Zaradi radikalnih sprememb v življenjskih izkušnjah mladih (šolskega sistema, trga delovne sile, podaljševanje šolanja ter podaljševanje obdobja odvisnosti in polodvisnosti mladih od izvornih družin), je takšna problematika v Sloveniji kar izrazita. Odvisnost kaže tudi raziskava o slovenski osnovnošolski mladini, kjer je podpora izobraževalnim načrtom otrok s strani staršev močna (91,6 odstotkov), kar kaže, da so predstave o poklicnih in izobraževalnih karierah otrok objekt zgodnjih kalkulativnih presoj in komunikacij. Še ena zanimiva ugotovitev v zvezi s starševsko podporo pa je bila, da starši glede aspiracij povprečno bolj podpirajo sinove v primerjavi s hčerkami (glej Ule in Renner 2000: 109–110).

Avtor Jones poudarja: »temeljni učinek sodobnih blaginjskih politik, ki privatizirajo blagostanje mladih ljudi tako, da razširjajo starševske odgovornosti in vse bolj prelagajo stroške socialne reprodukcije v družino je v tem, da postaja družina odločilni dejavnik življenjskih možnosti otrok; tiste mlade, ki tega vira nimajo, uvrščamo med visoko tvegane« (Jones v Ule in Renner 2000: 103). Problematiko brezposelnosti mladih in izboljševanja položaja mladih na trgu delovne sile skušajo uravnati različni zakonski predpisi in institucije na najrazličnejše načine. In sicer, s štipendijami, pripravništvom, vajeništvom,

ukrepi ter programi aktivne politike zaposlovanja (glej Trbanc in Verša v Svetlik 2002: 337–367).

3.2 Spolno razlikovanje in problem enakopravnosti žensk

Eden od vidikov problematike zaposlovanja mladih je tudi problem enakopravnosti žensk na trgu delovne sile. Problem pa je bil viden tudi skozi zgodovino. »Značilnosti spolne delitve dela so se zelo razlikovale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost« (Černigoj Sadar v Svetlik 2002: 398). Ženske so bile skozi čas pogosto izključene iz javnega življenja, dobivale so statusno nižja in manj plačana dela. Za politično zrelo družbo je bistvena enakopravna udeležba žensk in moških na vseh družbenih področjih. Vendar pa odnos žensk do trga dela žal še vedno v veliki večini narekujejo moški, medtem ko je družinsko življenje usmerjeno predvsem na mater. Tako se odražajo in krepijo prevzete vloge, neenaka izraba časa žensk in moških pa neposredno vpliva na oblike dela ter življenjske odločitve posameznikov. »Glavni vzrok za težavo tiči v družbenih strukturah, institucijah, vrednotah in prepričanjih, ki ustvarjajo in ohranjajo neravnovesje med ženskami in moškimi« (internet 1). Potrebno je preoblikovati te procese in ustvariti prostor za vključevanje žensk.

Poleg biološke razlike med ženskami in moškimi (biološki spol), ločimo tudi družbeni spol. Gre za družbene razlike ali vloge, dodeljene moškim in ženskam v procesu socializacije, odvisne od kulture, narodnostnega porekla, izobrazbe, družbenega razreda, veroizpovedi ter okolja v katerem živimo. Ravno družbeni spol opisuje vrsto načinov vedenja, ki jih od posameznikov pričakuje družba in ki oblikujejo njihovo socialno identiteto (glej internet 1).

Po poročilu Evropske komisije o enakosti žensk in moških iz leta 2004, v večini držav članic Evropske unije statistično pri ženskah narašča delež zaposlenosti hitreje kot pri moških, vendar je razlika še vedno velika. Spolno razlikovanje po poklicih in sektorjih je izrazito. Ženske prevladujejo na področju zdravstva in socialnih storitev, izobraževanja, javne uprave in trgovine, medtem ko je med moškimi veliko tehnikov, inženirjev, finančnih strokovnjakov ter vodilnih delavcev. Vse več žensk sicer zaseda vodilna in nadzorna delovna mesta, vendar so razlike še vedno velike, še posebej pri starejših delavcih. Stopnja brezposelnosti pa je v članicah pri ženskah še vedno višja. Večino dela doma in za družino še vedno opravijo ženske, kar vpliva na oblike dela in omejuje njihove možnosti. Direktive o enakih možnostih moških in žensk sprejete s strani članic Evropske unije, dodatno zmanjšujejo spolne razlike v

možnostih na trgu delovne sile. Ženske so v povprečju bolj izobražene kot moški (glej internet 1).

»Stopnja zaposlenosti moških in žensk, vrste dela, ki ga opravljajo, nagrade, ki jih dobivajo, in stopnja spolne diferenciacije so odvisne od tipa države blaginje in institucij, ki so neposredno povezane z organizacijo trga delovne sile« (Černigoj Sadar in Verša v Svetlik 2002: 399). Zelo pomembno je namreč, kakšen blaginjski sistem ima država in kakšno socialno politiko, saj lahko to za žensko pomeni spodbuda ali ovira pri zaposlovanju. Predvsem Skandinavske države nudijo, tako v splošnem, kot tudi na področju zaposlovanja žensk, ugodne možnosti za usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Ženske v Sloveniji so po stopnji delovne aktivnosti močno aktivne, prekinjajo kariero le za kratek čas in so polno zaposlene. Vendar pa ne moremo reči, da imamo ustvarjeno okolje, ki bi omogočalo uspešno usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Zaposlujejo se, kot tudi že v preteklosti, predvsem zaradi finančnih razlogov (glej Hazl 2002: 5–10). Vendar pa tako kot ostale ženske v Evropi še vedno opravijo večino neplačanega dela. Eden najbolj očitnih kazalcev (ne)enakopravnosti je poklicna segregacija po spolu; in sicer horizontalna ter vertikalna. Ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo v določenih poklicih oziroma prevladujejo v okviru določene poklicne strukture, kjer so ponavadi ženske omejene na nižje vrednotene poklice, gre za horizontalno segregacijo. O vertikalni poklicni segregaciji govorimo, ko v okviru nekega poklica moški in ženske zasedajo različne položaje, pri tem pa ženske značilno zasedajo nižje položaje. V Sloveniji sta prisotni obe segregaciji, kot tudi potrjujejo podatki ADS (Anketa o delovni sili), ki potrjujejo ugotovitve o feminizaciji določenih poklicev (glej Černigoj Sadar in Verša v Svetlik 2002: 398–433).

Po ugotovitvah A. Kanjuo Mrčele so tudi menedžerski položaji zaradi prevladujočih stereotipnih vlog spolov manj dostopni ženskam, saj le-te v družbi zasedajo nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom ter manjšo družbeno močjo, zato je njihova vertikalna mobilnost bolj omejena. Za spremembo položaja, poudarja avtorica, je pomembna predvsem preureditev zakonodaje, podjetij ter spreminjanje žensk samih (glej Hazl 2002 : 22–27). »V Sloveniji in v državah Evropske unije je značilna visoka spolna segregacija na trgu delovne sile, ki je delno tudi posledica spolno segregiranega izobraževalnega sistema. Obstajajo razlike med plačami žensk in plačami moških, ki so večje v državah Evropske unije kot v Sloveniji« (Černigoj Sadar in Verša v Svetlik 2002: 428).

V analizi položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, ki je bila pripravljena v okviru Programa poklicnega uveljavljanja žensk, so bili podani številni zanimivi izsledki, ki nam podrobneje opišejo položaj Slovenk na trgu delovne sile.

Ženske predstavljajo 44,7 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva. Ženske na vodilnih mestih v gospodarstvu in politiki so še vedno redek pojav, povsod po svetu pa so še vedno močno zakoreninjeni stereotipi, ki jim otežujejo pot navzgor. Med moškimi in ženskami ostajajo razlike v porabi časa ter odgovornosti za družino ter nego starejših članov in gospodinjstvo. Iz tega sledi, da so ženske obremenjene dvojno, saj poleg rednega dela v službi, opravljajo tudi neplačano delo doma (glej Hazl 2002: 5–10). Družinsko življenje se je v zadnjih desetletjih bistveno spremenilo. Število članov v gospodinjstvu se manjša, zvišuje se starost staršev ob rojstvu prvega otroka (povprečna starost matere leta 2000 je bila 28,2 let). Ženske imajo zaradi dvojne obremenjenosti, kot lahko sklepamo, tudi manj prostega časa (glej Hazl 2002: 13–17).

»Analize in primerjalne študije kažejo, da je za uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti potrebno na nacionalni ravni zagotoviti kakovostno, subvencionirano in s potrebami staršev usklajeno otroško varstvo, prožnejše oblike zaposlovanja in delovnega časa ter ugodne oblike starševskega dopusta, ki bodo spodbudile delitev obveznosti med oba starša« (Hazl 2002: 14).

Po ugotovitvah Mednarodne organizacije dela so ženske z leti vse bolj izobražene, vendar pa v svetovnem merilu zasedajo le 5 odstotkov vodilnih delovnih mest, na nacionalnem nivoju pa je delež 20 odstoten. Razloge za to najdemo v njihovih kariernih poteh. »Podjetja praviloma zaposlujejo začetnice na "nestratiških" delovnih mestih, predvsem v administraciji in kadrovski službi. Ker so ženske že na začetku v manj ugodnem položaju, odrezane od formalnih in neformalnih mrež, ki so tako pomembne za napredovanje v okviru delovnega okolja, je pot na vrh zanje nekoliko težja« (Hazl 2002: 26). Poleg tega se je še vedno večina žensk prisiljena odločati med kariero in družino, glede na vedno daljši čas, ki ga je potrebno preživeti na delovnem mestu za morebitno napredovanje. Organizacija dela vodilnih zaposlenih, zahteva vse daljši delovnik, kar onemogoča normalno družinsko življenje (Hazl 2002: 26–27).

Na podlagi mednarodne primerjave stopenj brezposlenosti (po ILO), lahko ugotovimo, da je brezposlenost pri ženskah večji problem kot pri moških. Če pogledamo še stopnje brezposlenosti mlajših oseb (za oba spola), ugotovimo, da so skoraj dvakrat višje v primerjavi s stopnjami brezposlenosti odraslih (Hazl 2002: 26–32). Delež brezposelnih žensk leta 2000

je bil 50,7 odstotkov in ima trend naraščanja skozi leta (glej Ignjatović v Svetlik 2002: 20). V marcu 2007 je bil ta delež precej višji, in sicer 54,8 odstotkov (internet 3). Iz vsega navedenega torej sledi, »da pomeni biti ženska in biti mlada dvojno oviro pri vključevanju na trg delovne sile« (Hazl 2002: 32).

4. EMPIRIČNI DEL

4.1 Opredelitev problema in hipoteze

Namen moje raziskave je bil ugotoviti značilnosti načrtovanja poklicnih poti pri absolventih naravoslovne in družboslovne usmeritve. Zastavljene so bile naslednje štiri osnovne hipoteze:

H1: Mladi imajo delovne izkušnje že med študijem.

H2: Načrtovanje kariernih potekov se pri moških in ženskah razlikuje.

H3: Pri načrtovanju kariere se mladi posvetujejo predvsem s starši in prijatelji.

H4: Mladi pri načrtovanju kariere ne upoštevajo stanja na trgu dela.

Osnovne hipoteze sem dopolnila s podhipotezami. In sicer prvo hipotezo:

H1a: Med absolventi družboslovnih in naravoslovnih usmeritev ni razlik glede obsega delovnih izkušenj med študijem.

H1b: Vsebina delovnih izkušenj se razlikuje med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi.

Drugo hipotezo H2: Načrtovanje kariernih potekov se pri moških in ženskah razlikuje sem razčlenila z vidika zaznav enakih kariernih možnosti in kariernih načrtov na naslednje podhipoteze:

H2a1: Obstajajo razlike med spoloma v zaznavah enakih kariernih možnosti.

H2a2: Obstajajo razlike med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi/absolventkami v zaznavah enakih kariernih možnosti.

H2a3: Obstajajo razlike med spoloma v zaznavah enakih kariernih možnosti znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenih absolventov.

H2b: Obstajajo razlike med spoloma v kariernih načrtih.

H2c: Obstajajo razlike med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi v kariernih načrtih.

H2c1: Razlike med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi so neodvisne od spola.

Tretjo hipotezo H3: Pri načrtovanju kariere se mladi posvetujejo predvsem s starši in prijatelji, sem razčlenila z naslednjimi podhipotezami:

H3a: Obstajajo razlike med spoloma v posvetovanju z bližnjimi glede kariernih načrtov.

H3b: Obstajajo razlike med spoloma znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi v posvetovanju z bližnjimi glede kariernih načrtov.

Četrto hipotezo H4: Mladi pri načrtovanju kariere ne upoštevajo stanje na trgu dela, pa dopolnila z dvema podhipotezama:

H4a: Obstajajo razlike med spoloma glede upoštevanja stanja na trgu dela pri kariernih načrtih.

H4b: Obstajajo razlike med spoloma znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi glede upoštevanja stanja na trgu dela pri kariernih načrtih.

4.2 Spremenljivke

Predstavljene bodo le ključne spremenljivke iz anketnega vprašalnika na osnovi katerih so testirane hipoteze oziroma podhipoteze.

Pri prvi hipotezi, ki je vsebinsko zajemala delovne izkušnje med absolventi so bile za bivariatno analizo uporabljene naslednje spremenljivke: *delo preko študentskega servisa* (glej priloga A vpr.5), *delo s področja študija* (glej priloga A vpr.5/1), *pridobivanje praktičnih izkušenj s trenutnim delom* (glej priloga A vpr.5/2), *pomembnost delovnih izkušenj mladim* (glej priloga A vpr.12/b) in spremenljivka *faks – usmeritev absolventov* (glej priloga A vpr. 2). Poleg tega so se na omenjeno hipotezo nanašale tudi spremenljivke: *prihodnja korist pri karieri* (glej priloga A vpr.5/3), *pogostost opravljanja nekoristnega dela* (glej priloga A vpr.5/4), *pridobivanje praktičnih izkušenj* (glej priloga A vpr.6) ter *pomembnost diplome v primerjavi z izkušnjami* (glej priloga A vpr.12/a).

Druga hipoteza, ki je zadevala spolne razlike v kariernem načrtovanju, je bila preverjena s pomočjo naslednjih spremenljivk, in sicer: *enakost kariernih možnosti* (glej priloga A vpr.28), *kariera* (združena spremenljivka) ter *spol* (glej priloga A vpr.1) in *faks* (glej priloga A vpr.2). Združeno spremenljivko *kariera* bom zaradi večje pomembnosti razložila podrobneje. Zanimalo me je, ali bi bilo možno kakšne spremenljivke združiti, saj bi to olajšalo nadaljno analizo. Smiselno je bilo pogledati vprašanja, ki so imela pet-stopenjsko lestvico. Za vse

izbrane spremenljivke (skupaj 22) je bilo potrebno izračunati koeficient sploščenosti (*Kurtosis*) in koeficient asimetričnosti (*Skewness*), ki sta morala biti na intervalu od -1 do 1, kar je pogoj za normalno porazdelitev določene spremenljivke. To namreč pomeni, da so dobre ordinalne spremenljivke in jih zato lahko razumemo kot številske spremenljivke. To je pomenilo, da lahko nekaj spremenljivk, če seveda ustrezajo določenim pogojem, združimo. Da bi preverila ali vse izbrane spremenljivke res merijo isto stvar (in jih lahko obravnavamo kot eno združeno spremenljivko) in koliko le-teh meri načrtovanje kariere, je bilo potrebno narediti test zanesljivosti. Alpha (α) se nahaja na intervalu od 0 do 1. Višji koeficient daje spremenljivkam večjo veljavnost. Torej, če je koeficient od 0,6 dalje pa tja do meje 0,8, spremenljivke lahko v nadaljnih analizah obravnavamo kot združene. »Nova izmerjena spremenljivka danega konstrukta bi morala močno pozitivno korelirati s starimi, sprejetimi izmerjenimi spremenljivkami. Visoki koeficienti vzporedne veljavnosti tako dajejo dodatne dokaze v prid veljavnosti konstrukta« (Cronbach v Ferligoj 1995: 89).

Od 22 izbranih spremenljivk jih je bilo 16 takšnih, ki so se porazdeljevale normalno, glede na oba koeficienta (asimetričnosti in sploščenosti). Vendar pa je bil izračunani α koeficient prenizek (0,4), zato je bilo potrebno ugotavljati, katere spremenljivke ga bodo povišale. »Interpretacija koeficienta α kot mere enakovrednosti poudarja torej odvisnost zanesljivosti merjenja od korelacije med izmerjenimi spremenljivkami« (Ferligoj 1995: 44). Na koncu so tako vsebinsko kot glede na Cronbachov koeficient, v primeru, da le-te ne bi bile upoštevane (ki je bil pri teh štirih najnižji v primeru izločitve), za združevanje ustrezale 4 spremenljivke (glej tabela 4.2.1). In sicer: *mladic* (*vem, kakšno delo želim opravljati*), *mladid* (*določenost kariernih ciljev*), *mladif* (*zavedanje znanja, sposobnosti in veščin*) in *mladig* (*vem, kje bom čez pet let*) (glej priloga A vpr.12/c,d,f,g). Cronbachov alpha koeficient je ob upoštevanju vseh štirih spremenljivk znašal 0,764.

Tabela 4.2.1: Sestavljenost združene spremenljivke-kariera in Cronbachov koeficient α

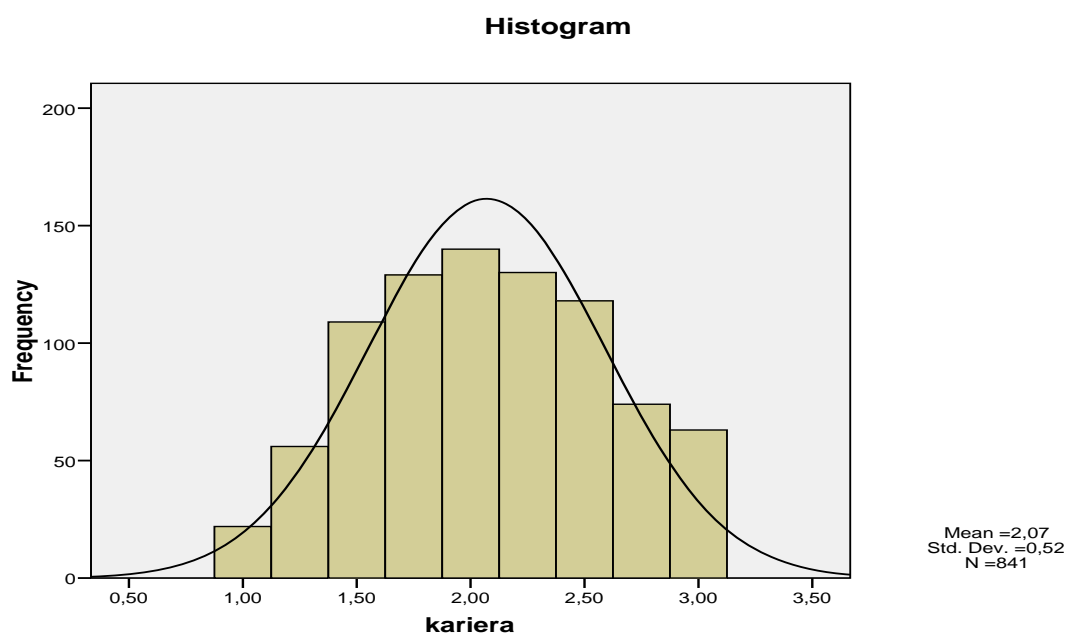
Spremenljivka	α (če spremenljivka ni upoštevana)	Cronbachov α (skupno)
Vem, kakšno delo želim opravljati (<i>mladic</i>)	0,35	0,764
Določenost kariernih ciljev (<i>mladid</i>)	0,339	
Zavedanje znanja, sposobnosti, veščin (<i>mladif</i>)	0,394	
Vem, kje bom čez pet let (<i>mladig</i>)	0,363	

Vse štiri spremenljivke sem v programu SPSS iz petih vrednosti rekodirala v tri in jih nato z ukazom *compute* združila ter dobila novo izvedeno spremenljivko *kariera*, ki meri jasnost karierne poti. Spremenljivka se porazdeljuje normalno (glej tabela 4.2.2 in graf 4.2.1). Koeficienta sploščenosti in asimetričnosti sta na intervalu od -1 do 1 in izpolnjujeta pogoj za normalno porazdelitev.

Tabela 4.2.2: Združena spremenljivka kariera (jasnost karierne poti)

Kariera (jasnost karierne poti)	Frekvenca	%	Kumulativa
1,00 se ne strinjam	22	2,6	2,6
1,25	56	6,7	9,3
1,50	109	13,0	22,2
1,75	129	15,3	37,6
2,00 delno se strinjam	140	16,6	54,2
2,25	130	15,5	69,7
2,50	118	14,0	83,7
2,75	74	8,8	92,5
3,00 strinjam se	63	7,5	100,0
Skupaj	841	100,0	
Koeficient asimetričnosti (Skewness)		,013	
Koeficient sploščenosti (Kurtosis)		-,806	

Graf 4.2.1: Histogram združene spremenljivke - kariera (jasnost karierne poti)



S tretjo hipotezo sem preverjala vpliv staršev in drugih na načrtovanje kariernih poti z naslednjimi spremenljivkami: *vpliv staršev na izbiro poklica* (glej priloga A vpr.18/a), *usmerjanje s strani staršev* (glej priloga A vpr.20) in *spol* (z bivariatno analizo) ter *vpliv prijateljev na izbiro poklica* (glej priloga A vpr. 18/b) in *podobnost izbranega delovnega področja s starši* (glej priloga A vpr.22).

Pri četrti hipotezi, kjer sem merila vpliv stanja trga dela na načrtovanje poklicnih poti, sem uporabila naslednje spremenljivke: *vpliv stanja TDS na izbor poklica* (glej priloga A vpr.18/g), *vpliv značilnosti poklica na izbor poklica* (glej priloga A vpr.18/h), *vpliv neperspektivnosti željenega področja na izbor poklica* (glej priloga A vpr.23), *vpliv značilnosti poklica na izbor poklica* (glej priloga A vpr.24) ter *spol*. Poleg tega sem pri vprašanih vplivanja na izbiro poklica uporabila tudi spremenljivki *dejavniki izbora poklica 1* in *2* (glej priloga A vpr.16 in 17).

Omenila bi samo še nekaj spremenljivk povezanih s karierno motivacijo, in sicer: *karierni razvoj* (glej priloga A vpr.11), *realizacija karierne poti in odgovornost* (glej priloga A vpr.13), *pripravljenost na vseživljenjsko učenje* (glej priloga A vpr.12/h) ter *vse za kariero* (glej priloga A vpr.12/i). Poleg tega pa še nekaj, ki se nanašajo na način iskanja zaposlitve: *aktivno iskanje dela preko spleta* (glej priloga A vpr.14), *posredovanje in pomoč za pridobitev dela* (glej priloga A vpr.21) ter *zaposlitveni sejem* (glej priloga A vpr.26). Spremenljivk, ki kažejo vrednote absolventov, pa se bom natančneje dotaknila kasneje pri rezultatih (glej še priloga B).

4.3 Metodološki pristop

4.3.1 Potek zbiranja podatkov

Anketni vprašalnik je bil narejen na osnovi teoretskih izhodišč v uvodnem delu. Potrebno ga je bilo elektronsko oblikovati, saj sem si zamislila, da bi celotno anketo izvedla preko spleta. S pomočjo informatika sem ustvarila spletno povezavo, ki je anketirance prenesla v vprašalnik. Odgovori so se zbirali v bazo podatkov programa Excel z namenom kasnejše obdelave. Podatke sem nato prenesla v program SPSS. Vprašalnik je bil zaprtega tipa. Skupno je vseboval 28 vprašanj (vpr.8 v prilogi A sem po izvedeni anketi izločila iz analize zaradi neustreznosti podatkov) na naslednjih področjih: značilnosti vzorca, vrednote, delovne

izkušnje, karierna motivacija (jasnost kariernih ciljev), vplivi na izbor poklica, načini iskanja zaposlitve ter enakost kariernih možnosti med spoloma.

Menila sem, da je v točki zbiranja podatkov bistveno vprašanje, kako čim večje število absolventov na spletu privabiti, da bodo odgovorili na anketni vprašalnik. Z namenom, da bi pridobila čimveč dosledno rešenih vprašalnikov, sem na spletni strani, kjer je bila dodana spletna povezava do vprašalnika, objavila povabilo k sodelovanju pri moji raziskavi s slikami z absolventskega izleta na Kreti v Grčiji. Zdel se mi je nov, zabaven in zanimiv pristop k anketiranju, še posebej pa je bil primeren za mojo ciljno populacijo. Menim, da je mlade namreč potrebno pritegniti k sodelovanju, saj so vsakodnevno obremenjeni z veliko količino podatkov in informacij ter zaradi pomanjkanja časa še toliko manj pripravljeni sodelovati.

Ko je bil vprašalnik pripravljen, je bilo potrebno pridobiti odgovore. Najbolj učinkovit se mi je zdel neposreden pristop k študentu, zato sem na večino fakultet Univerze v Ljubljani poslala uradno prošnjo z vsebino, da bi na svoji spletni strani objavili povezavo do moje raziskave. Z upanjem, da se bo odzvalo čim večje število absolventov. Nekatero fakultete so se na mojo prošnjo zelo hitro odzvale in mi bile pripravljene pomagati, spet druge pa žal niso želele sodelovati. Zato sem morala iskati še druge načine, da bi pridobila čim več odgovorov. Kontaktirala sem študentske svete istih fakultet, društva, študentske organizacije ter se dogovarjala z uredniki spletnih strani na forumih. Veliko truda sem vložila v pridobivanje študentov iz naravoslovno usmerjenih fakultet, saj je le-teh manj, želela pa sem dobiti čimbolj reprezentativen vzorec. Povezava je bila objavljena na spletnih straneh osmih fakultet Univerze v Ljubljani. Dostopna je bila študentom: Fakultete za družbene vede, Fakultete za gradbeništvo in geodezijo, Fakultete za računalništvo in informatiko, Fakultete za arhitekturo, Fakultete za šport, Akademije za gledališče, radio, film in televizijo (AGRFT), Fakultete za socialno delo in Ekonomske fakultete (na spletnih straneh CERŠ-a). Poleg tega pa je bila objavljena še na spletnih straneh študentskih svetov (Strojna fakulteta, Pedagoška fakulteta, Veterinarska fakulteta) in društev (Medeno srce, DMRS – društvo mladih raziskovalcev Slovenije...) ter raznih študentskih forumov. Pomoč sem iskala tudi pri prijateljih, znancih in preko ostalih osebnih vezi. Povezava je bila na voljo slab mesec dni, nato smo jo ukinili, z namenom analize podatkov.

4.3.2 Populacija

Moja ciljna populacija so bili absolventi. K vprašalniku sem povabila tako letošnje kot tudi lanskoletne absolvente. Torej, vse absolvente, ki so pridobili status absolventa v študijskem letu 2005/2006 in v letu 2006 podaljšali absolventski staž za študijsko leto 2006/2007 ter vse letošnje absolvente študijskega leta 2006/2007. Vprašalnik sem na splet namreč sprostila po zaključku vpisov študentov v višje letnike, ki so potekali do 1. oktobra 2006. Ker je bil vprašalnik elektronske narave, bi lahko rekli, da so imeli dostop do njega praktično vsi absolventi iz Slovenije (če predvidevamo, da so nanj odgovarjali le absolventi iz Slovenije). Sicer pa sem kontaktirala tudi referate osmih sodelujočih fakultet ter jih povprašala po številu potencialnih absolventov, ki so morebiti odgovarjali na vprašanja. Na Fakulteti za družbene vede je bilo v času anketiranja aktualnih 1161 absolventov, na Fakulteti za gradbeništvo in geodezijo 367 absolventov, na Fakulteti za računalništvo in informatiko 209 absolventov, na Fakulteti za arhitekturo 156 absolventov, na Fakulteti za šport 214 absolventov, na Akademiji za gledališče, radio, film in televizijo (AGRFT) 29 absolventov, na Fakulteti za socialno delo 266 absolventov (vseh skupaj 2402), na ostalih fakultetah, ki niso želele objave natančnih podatkov, pa skupno še dodatno približno 3000 absolventov (na Ekonomski fakulteti, Strojni fakulteti, Pedagoški fakulteti in Veterinarski fakulteti). Skupaj je bilo torej približno 5000 potencialnih študentov s statusom absolventa v času anketiranja. Seveda je številka zgolj približek, če predvidevamo, da je bila objava spletna ter zato dostopna praktično vsem. Na vprašalnik je skupno uspešno odgovorilo 841 absolventov. Iz tega lahko zaključim, da je to kar približno 17 odstotkov od vseh potencialnih absolventov, katerim je bil vprašalnik namenjen.

4.4 Rezultati

4.4.1 Opis vzorca

Rezultate bom začela pojasnjevati z osnovnimi značilnostmi absolventov, ki so uspešno odgovorili na vprašalnik oziroma opisom vzorca. »Vzorec je torej del ciljne populacije, na podlagi katerega izvedemo sklepanje o celotni populaciji« (Kalton in Vehovar 2001: 11). V bazo podatkov je skupno prispelo 841 dosledno rešenih vprašalnikov.

Tabela 4.4.1.1: Opis vzorca glede na starost

Starost (leta)	%
21-25	83,6
26-29	14,2
30-34	1,9
35-45	0,4
Brez odgovora	22,6
	leta
Povprečje	24

Posamezniki na vzorcu so bili stari od 21 do vključno 45 let. V razredu od 21 do vključno 25 let, je bilo največ anketirancev, in sicer: 83,6 odstotkov. Od 26 do vključno 29 let je bilo 14,2 odstotkov, od 30 do vključno 34 let 1,9 odstotkov in od 35 do vključno 45 let 0,4 odstotka. Povprečna starost je bila 24 let. 22,6 odstotkov od celotnega vzorca pa ni želelo zaupati svojih let (glej tabelo 4.4.1.1).

Tabela 4.4.1.2: Opis vzorca

	Spol	Študijska usmeritev	Spol
Skupno število absolventov 841	267 moških (31,7%)	604 (71,8%) družboslovcev	129 moških
			475 žensk
	574 žensk (68,3%)	237 (28,2%) naravoslovcev	138 moških
			99 žensk

Na vprašalnik je odgovorilo 267 moških (31,7%) in 574 žensk (68,3%) ter 604 (71,8%) družboslovno usmerjenih absolventov in 237 (28,2%) naravoslovno usmerjenih absolventov. Znotraj družboslovno usmerjenih absolventov je bilo 129 moških in 475 žensk. Znotraj naravoslovno usmerjenih absolventov pa 138 moških in 99 žensk (glej tabelo 4.4.1.2). Anketiranci so bili v večini absolventi rednega študija, in sicer, kar 92,3 odstotkov. 40 odstotkov staršev absolventov je bilo visoko izobraženih (višje, visokošolsko izobraževanje, magisterij, doktorat), približno 9 odstotkov staršev je imelo osnovno šolo ali manj.

4.4.2 Vrednote

Poleg vprašanj, ki sem jih uvrstila v vprašalnik z namenom, da bi preverila postavljene hipoteze, sem jih nekaj zastavila tudi z namenom, da bi izvedela, kakšne vrednote imajo mladi absolventi oziroma kaj jim je glede dela in kariere pomembno. Izbirati so morali med različnimi področji življenja oziroma med nasprotnoizločimi značilnostmi dela. Kako so se absolventi odločali, lahko podrobneje vidimo v tabeli 4.4.2.1.

Tabela 4.4.2.1: Vrednote absolventov/absolventk

VREDNOTE	%
Nerutinsko delo	90,7
Nove izkušnje pred varnostjo zaposlitve	66,7
Dober zaslužek pred varnostjo zaposlitve	63,5
Skupinsko delo	71,2
Pridobivanje novega znanja	90,4
Upoštevanje drugih pri odločanju	79,2
Uporabo svojega znanja pred pomenom vplivanja na druge	80,6
Dobra delovna klima	94,2
Izzivalni problemi	90,1
Inovativno delo pred dobrim zaslužkom	69,0
Korist skupnosti pred osebno koristjo	66,6
Prosti čas pred dodatnim zaslužkom	88,9
Delo, ki jih veseli	91,4
Med napredovanjem (1) in družino (2) so razdeljeni na dve polovici	49,8 (1) 50,2 (2)
Denar ni motivacijski faktor	79,0
Informiranost o poklicnih možnostih je pomembna	66,0

Ko so se odločali med rutinskim in nerutinskim delom, je večina (90,7%) izbrala nerutinsko. Pred rutinskim delom so celo izbrali izzivalne probleme s kar 90,1 odstotkov. Smiselno se jim je zdelo (z 91,4%) imeti delo, ki jih veseli, ne glede na družbeni status, ki jim ga to delo prinaša. Skupinsko delo je bilo z 71,2 odstotki izbrano pred individualnim, poleg tega pa je 79,2 odstotkov odgovorilo, da pri odločanju glede delovnih obveznosti, upoštevajo mnenje drugih. Mladi večinoma želijo imeti delo, ki je zanimivo in raznoliko ter delati v timu. S kar 90,4 odstotkov so podprli pridobivanje novega znanja v primerjavi z delom v mejah znanega.

Pridobivanje novih izkušenj se jim je s 66,7 odstotkov zdelo bolj pomembno od varnosti zaposlitve. Od varnosti zaposlitve pa je bil pomembnejši tudi dober zaslužek s 63,5 odstotkov. Od zaslužka pa se jim je zdelo bolj pomembno inovativno delo (69%). Imeti vpliv na druge ni ravno močna vrednota anketiranega vzorca, saj so s kar 94,2 odstotkov raje izbrali dobro delovno klimo in uporabo svojega znanja na delovnem mestu (80,6%), ne pa moči. Poleg tega je 66,6 odstotkov anketirancev izpostavilo korist skupnosti pred osebno koristjo. Ko so se odločali med prostim časom in dodatnim zaslužkom na delovnem mestu, so z 88,9 odstotkov raje izbrali prosti čas (glej priloga B). Mnenja pa so bila razdeljena na dve polovici, ko je šlo za izbiro med možnostjo napredovanja na delovnem mestu in družinskim življenjem. To nam kažejo podatki, da je 49,8 odstotkov anketirancev izbralo napredovanje, 50,2 odstotkov pa družino (glej priloga A vpr.7). Denar (79%) ni najpomembnejši motivacijski faktor (glej priloga A vpr.9). Informiranost o poklicnih možnostih oziroma zbiranje natančnih informacij o kariernih možnostih, stanju na trgu dela in deficitarnosti poklicev pa se jim je v 66 odstotkih zdelo pomembna (glej priloga A vpr.25).

Zgoraj povedano nam bežno opiše vzorec absolventov, ki so odgovarjali na vprašalnik in poda nekaj informacij o tem, kaj vrednotijo mladi. Pokaže se, da jim je pomembna kakovost dela, se pravi, dobri odnosi na delovnem mestu, sodelovanje in medsebojna pomoč, inovativno delo, ki prinaša izzive in jim ni pomembno zgolj plačilo, ki bi ga za neko delo prejeli ter obljubljeni varnost zaposlitve. Seveda moramo biti pozorni na dejstvo, da gre za mlade ljudi, ki so (večinoma) brez družine in morda zato toliko manj razmišljajo o pomembnosti finančne in zaposlitvene varnosti. Da so mnenja razdeljena in toliko manj jasna, je razvidno tudi iz vrednotenja družine v primerjavi z napredovanjem. Večinoma so pripravljene pridobivati nova znanja in se vseživljenjsko učiti ter hkrati poleg dela imeti tudi čas zase.

4.4.3 Delovne izkušnje med študijem

Pri absolventih so me zanimale dosedanje delovne izkušnje, ki so jih med študijem pridobili, saj sem predvidevala, da mladi z izkušnjami na trgu dela več razmišljajo tudi o prihodnji karieri in zato že toliko prej načrtujejo karierno poti. Zato me je za začetek zanimala količina dotedanjih izkušenj na trgu dela ter hkrati tudi kakovost le-teh. Ugotovitve v zvezi z delovnimi izkušnjami absolventov, sem zbrala v tabeli 4.4.3.1.

Tabela 4.4.3.1: Delovne izkušnje

	Skupaj % pozitivnih odg.	Smer		χ^2 , sign.
		DRUŽBOSLOVCI %	NARAVOSLOVCI %	
Delo preko študentskega servisa	93,7	94,5	91,6	0,11
Izkušnje s področja študija	36,2	27,9	57,9	0,00
Negativen odnos glede pridobivanja praktičnih izkušenj s trenutnim delom	45,0	51,6	27,7	0,00

Na vprašanje, ali so med študijem delali preko študentskega servisa, sem z 93,7 odstotkov dobila pritrdilen odgovor. To potrjuje osnovno hipotezo H1: Mladi imajo delovne izkušnje že med študijem. Delovne izkušnje preko študentskega servisa imajo v enaki meri tako absolventi družboslovnih kot naravoslovnih usmeritev, saj je bila povezanost med tema dvema spremenljivkama statistično neznačilna, kar pomeni, da med študijskimi usmeritvami ni razlik glede obsega delovnih izkušenj med študijem. S tem potrdimo prvo podhipotezo H1a.

Le 13,8 odstotkov od vseh absolventov v vzorcu je mnenja, da jim dosedanje študentsko delo ne bo koristilo pri prihodnji karieri, hkrati pa kar 40,3 odstotkov meni, da pogosto opravljajo dela, ki jim ne prinašajo neposrednih izkušenj s področja študija oziroma opravljajo delo, ki jih ne nadgrajuje (glej tabela 4.4.3.2). Zato se mi je zdelo zanimivo podrobneje raziskati vsebino njihovih dotedanjih študentskih izkušenj. Spraševala sem, ali te izkušnje, ki so jih skozi študij absolventi pridobili, zajemajo področje, ki ga študirajo ter v kolikšni meri. Stopnja značilnosti je bila manjša od 5 odstotkov, torej obstajajo razlike med naravoslovno in družboslovno usmerjenimi absolventi. *Z da* (da imajo izkušnje s področja študija) je pri družboslovno usmerjenih absolventih odgovorilo le 27,9 odstotkov, pri naravoslovno usmerjenih absolventih pa kar 57,9 odstotkov. Družboslovci torej niso ravno prepričani v to, da jim delo preko študentskega servisa prinaša izkušnje s področja študija, medtem ko so naravoslovci v večji meri prepričani v to in menijo, da vsakodnevno pridobivajo izkušnje v svojem delovnem okolju.

51,6 odstotkov družboslovno usmerjenih je menilo, da s trenutnim delom ne pridobivajo dovolj praktičnih izkušenj, pri naravoslovno usmerjenih, pa je bil ta odstotek manjši, in sicer: 27,7, razlike so statistično značilne. Drugo podhipotezo H1b: Vsebina delovnih izkušenj se razlikuje med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi, torej potrdimo. Nekaj mnenj anketirancev, ki so povezana z delovnimi izkušnjami, podajam v tabeli 4.4.3.2.

Tabela 4.4.3.2: Stališča do delovnih izkušenj

Ugotovitve	%
Nekoristnost dela pri prihodnji karieri	13,8
Opravljanje nekoristnega dela	40,3
Pozitiven odnos glede pridobivanja praktičnih izkušenj	99,4
Nepomembnost diplome v primerjavi z izkušnjami	63,7
Pozitiven odnos do delovnih izkušenj	58,4

Mladi imajo zelo pozitiven odnos do pridobivanja praktičnih izkušenj, saj so kar z 99,4 odstotkov potrdili, da želijo poleg teoretičnih izkušenj, pridobiti tudi več praktičnih ter da o tem razmišljajo. Ko so se morali odločiti med pomembnostjo diplome v primerjavi s praktičnimi izkušnjami, se kar 63,7 odstotkov ni strinjalo s trditvijo, da je diploma bolj pomembna od izkušenj. Poleg tega se je 58,4 odstotkov strinjalo, da so delovne izkušnje najbolj pomembne.

Glede na zgoraj povedano, lahko rečemo, da so mladi nedvomno motivirani za učenje in pridobivanje čim večjega obsega znanja ter da se zavedajo vse večjega pomena praktičnega znanja oziroma izkušenj, še posebej s področja, kamor bi uvrstili poklic, ki so si ga izbrali. Kot kaže, praktične izkušnje z delom preko študentskega servisa težje pridobivajo absolventi družboslovnih usmeritev.

4.4.4 Načrtovanje kariernih potekov

Z ostalimi hipotezami sem še bolj poglobila načrtovanje kariernih potekov pri absolventih. Če nadaljujem z drugo hipotezo H2: Načrtovanje kariernih potekov se pri moških in ženskah razlikuje, bi najprej izpostavila ključno vprašanje v vprašalniku, ki je anketirance spraševalo,

ali menijo, da imajo ženske enake karijerne možnosti kot moški. Zanimale so me razlike v zaznavah te spremenljivke glede na spol. Ugotovitve navajam v tabeli 4.4.4.1

Tabela 4.4.4.1: Ženske imajo enake karijerne možnosti kot moški

ENAKOST KARIERNIH MOŽNOSTI				
Vzorec	Skupaj % pritrtilnih odg.	Spol		χ^2, sign.
		MOŠKI %	ŽENSKI %	
SKUPAJ	37,0	58,7	27,0	0,00
DRUŽBOSLOVCI	32,4	58,3	25,5	0,00
NARAVOSLOVCI	48,7	59,1	34,3	0,00
		Smer		
		DRUŽBOSLOVCI %	NARAVOSLOVCI %	
SKUPAJ	37,0	32,4	48,7	0,00

Na celotnem vzorcu je 58,7 odstotkov moških odgovorilo, da so karijerne možnosti enake, med ženskami pa je takih le 27 odstotkov. Večina žensk (tako družboslovc kot naravoslovc) se torej nagiba k mnenju, da obstaja neenakost v kariernih možnostih, veliko moških pa podpira mnenje o enakosti. Prva podhipoteza H2a1: Obstajajo razlike med spoloma v zaznavah enakih kariernih možnosti, je torej sprejeta.

Nadalje sem vzorec razdelila na družboslovce in naravoslovce, saj sem želela preveriti spolne razlike glede zaznav kariernih možnosti tudi znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi. Pri moških (znotraj družboslovja in naravoslovja) se odstotek ni razlikoval od tistega na celotnem vzorcu. Medtem ko je bil odstotek pri naravoslovkah višji (34,3%), kar pomeni da naravoslovno usmerjene absolventke v večji meri menijo, da obstaja enakost med spoloma glede enakih kariernih možnosti, kot družboslovno usmerjene. Drugače povedano, med naravoslovkami je več takšnih, ki se strinjajo z moškim delom vzorca v zvezi z enakostjo kariernih možnosti. Potrdila sem tudi tretjo podhipotezo H2a3: Obstajajo razlike med spoloma v zaznavah enakih kariernih možnosti znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenih absolventov.

Med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi obstajajo statistično značilne razlike, s tem sem potrdila podhipotezo H2a2: Obstajajo razlike med družboslovno in naravoslovno usmerjenimi absolventi/absolventkami v zaznavah enakih kariernih možnosti.

Prvi so z 32,4 odstotkov namreč odgovorili, da so karierne možnosti enake, drugi pa z 48,7 odstotkov. To nam pove, da se družboslovci kot celota veliko bolj nagibajo k mnenju, da ni enakosti glede kariernih možnosti, medtem ko so naravoslovci glede tega razdeljeni na dve polovici.

Razlike v načrtovanju kariernih potekov med spoloma pa sem ugotavljala še na drug način, in sicer, s pomočjo združene spremenljivke *kariera* (glej tabela 4.2.2 in graf 4.2.1), ki sem jo opisala v prejšnjih poglavjih. Spremenljivka je merila jasnost karierne poti oziroma kariernih načrtov. Uporabila sem metodo t-test (a) z omenjeno spremenljivko in spremenljivkama *spol* ter *faks*. Ugotovitve si pogledjmo v tabeli 4.4.4.2.

Tabela 4.4.4.2: Jasnost karierne poti

JASNOST KARIERNE POTI	Aritmetična sredina		t-test
	Spol		
Vzorec	MOŠKI	ŽENSKI	
SKUPAJ	2,1901	2,0148	0,000
	Smer		
	DRUŽBOSLOVCI	NARAVOSLOVCI	
SKUPAJ	2,0157	2,2099	0,000
MOŠKI	2,126	2,25	0,042
ŽENSKÉ	1,9858	2,154	0,003

Razlike med aritmetičnimi sredinami obeh spolov so pokazale, da imajo moški bolj jasno začrtane karierne poti in načrte. Pri moških je namreč aritmetična sredina višja in s tem bližja številu tri, ki predstavlja največjo jasnost kariernih poti (glej še tabela 4.2.2 in graf 4.2.1).

Potrdimo lahko torej podhipotezo H2b: Obstajajo razlike med spoloma v kariernih načrtih.

Tudi t-test s spremenljivko *faks* je pokazal značilne statistične razlike, in sicer: aritmetična sredina pri družboslovno usmerjenih absolventih je znašala 2,0157, pri naravoslovno usmerjenih absolventih pa 2,2099. To pomeni, da imajo naravoslovno usmerjeni študenti bolj jasno začrtane karierne poti in načrte v prihodnosti. Obstajajo tudi razlike med absolventi družboslovnih in naravoslovnih usmeritev, statistična značilnost se je pokazala na nivoju 0,042; še večja pa je razlika med absolventkami in sicer na nivoju 0,003. Absolventke družboslovnih usmeritev imajo najmanj jasno začrtano karierno pot. Pri jasnosti načrtov, tako absolventi kot absolventke prednjačijo pred absolventi in absolventkami družboslovnih usmeritev. Potrdila sem podhipotezo H2c: Obstajajo razlike med družboslovno in

naravoslovno usmerjenimi absolventi v kariernih načrtih ter glede na vse povedano sprejela osnovno hipotezo H2: Načrtovanje kariernih potekov se pri moških in ženskah razlikuje.

4.4.5 Vpliv staršev in drugih na načrtovanje kariernih potekov

Izbor poklica je pomembna odskočna deska za gradnjo prihodnje kariere. Ravno zaradi tega se mi je zdelo smiselno raziskati vplive na izbiro. Za začetek dodajam tabelo 4.4.5.1, v kateri vidimo nekaj ugotovitev v zvezi z izborom poklica.

Tabela 4.4.5.1: Dejavniki izbora poklica

Ugotovitve	%
Majhen vpliv prijateljev na izbor poklica	89,1
Osebnost kot glavni dejavnik izbora poklica	84,4
Samoocenitev je pri izbiri poklica v večini upoštevana	71,5
Podobnost izbranega področja s starši	20,7

Absolventi so na vprašanje, kjer so morali izbrati samo najbolj ključen dejavnik, ki je bistveno vplival na njihovo izbiro poklica s 84,4 odstotkov izbrali interese, sposobnosti in druge osebnostne lastnosti. Poleg tega jih je 71,5 odstotkov pri izbiri poklica upoštevalo predvsem svoje želje in ambicije. Ko sem jih spraševala o tem, ali je morebiti izbrano področje študija (poklica) kaj podobno področju dela, ki ga opravljajo njihovi starši, mi je le-to pritrdilo le 20,7 odstotkov anketirancev.

Nadalje pa sem želela podrobneje ugotavljati vplive pomembnih drugih na načrtovanje kariere oziroma pomembnejše karierne odločitve. Izpostavila sem vpliv prijateljev in staršev, ki so nam ponavadi najbližji in s tem pomembni. Prijatelji so imeli na anketirance glede izbire poklica majhen vpliv. To so poudarili v 89,1 odstotkih. Predvidevala sem, da imajo starši verjetno večji vpliv, zanimalo pa me je, ali obstajajo razlike med spoloma. Odgovore na ta vprašanja podaja tabela 4.4.5.2.

Tabela 4.4.5.2: Vpliv staršev na izbiro poklica

MAJHEN VPLIV STARŠEV NA IZBIRO POKLICA				
Vzorec	Skupaj % odklonilnih odg.	Spol		χ^2, sign.
		MOŠKI %	ŽENSKI %	
SKUPAJ	75,5	68,5	78,7	0,001
DRUŽBOSLOVCI	77,5	69,0	79,8	0,009
NARAVOSLOVCI	70,5	68,1	73,7	0,35

Da so starši malo vplivali na njihovo odločitev o poklicu, je ocenilo kar 75,5 odstotkov anketirancev, med njimi 68,5 odstotkov moških in 78,7 odstotkov žensk. Signifikanca je bila 0,001. Potrdila sem podhipotezo H3a: Obstajajo razlike med spoloma v posvetovanju z bližnjimi glede kariernih načrtov. Pokaže se, da so starši na moške glede kariernih načrtov v večji meri vplivali, kot na ženske. Hkrati pa vidimo, da moramo osnovno hipotezo H3: Pri načrtovanju kariere se mladi posvetujejo predvsem s starši in prijatelji ovreči, saj so imeli tako starši kot prijatelji majhen vpliv na poklicne odločitve. Starši so ga imeli seveda več, vendar pa je bil vpliv še vedno majhen.

Povezanost sem preverjala tudi znotraj obeh subpopulacij, vendar pa so rezultati zelo primerljivi s tistimi na celotnem vzorcu. Ostajajo razlike med spoloma, na družboslovnih usmeritvah medtem, ko statistično značilnih razlik na naravoslovnih usmeritvah ni. Torej podhipotezo H3b: Obstajajo razlike med spoloma (znotraj družboslovno in naravoslovno usmerjenimi študenti) v posvetovanju z bližnjimi glede kariernih načrtov, lahko potrdim le za družboslovne usmeritve.

Enako je zgornje hipoteze in podhipoteze opredelila tudi spremenljivka, kjer je bilo merjeno usmerjanje s strani staršev, torej vprašanje je bilo, ali so starši anketirance kdaj usmerjali v svoje delovno področje in želeli, da bi sledili njihovim korakom. Odgovore v odstotkih najdemo v tabeli 4.4.5.3.

Tabela 4.4.5.3: Usmerjanja s strani staršev

NEUSMERJANJE S STRANI STARŠEV				
Vzorec	Skupaj % odklonilnih odg	Spol		χ^2, sign.
		MOŠKI %	ŽENSKI %	
SKUPAJ	77,1	66,7	81,9	0,00
DRUŽBOSLOVCI	78,1	63,6	82,1	0,00
NARAVOSLOVCI	74,3	69,6	80,8	0,051

77,1 odstotkov je ocenilo, da njihovi starši tega nikoli niso poskušali, od tega 66,7 odstotkov moških in 81,9 odstotkov žensk. Razlike med spoloma so statistično značilne. Starši so torej moške za razliko od žensk želeli v večji meri usmerjati. Med študijskimi smermi zopet ni bilo razlik, ostajajo pa spolne znotraj študijskih smeri.

4.4.6 Načrtovanje kariernih potekov in trg dela

Na koncu me je zanimalo, kako na izbor poklica in načrtovanje kariere vpliva stanje na trgu dela. Rezultate vidimo v tabeli 4.4.6.1.

Tabela 4.4.6.1: Vpliv TDS na izbor poklica

MAJHEN VPLIV STANJA NA TDS NA IZBOR POKLICA				
Vzorec	Skupaj % odklonilnih odg	Spol		χ^2, sign.
		MOŠKI %	ŽENSKI %	
SKUPAJ	74,4	67,0	77,9	0,001
DRUŽBOSLOVCI	80,1	80,6	80,0	0,876
NARAVOSLOVCI	59,9	54,3	67,7	0,039

Pri vprašanju, v kolikšni meri je na poklicno odločitev (izbiro študijske smeri) vplivalo stanje na trgu dela, je 74,4 odstotkov ocenilo, da v majhni meri (67 odstotkov moških in 77,9 odstotkov žensk). Razlike med spoloma so statistično značilne, vendar samo na celotnem vzorcu in pri absolventih/absolventkah naravoslovnih usmeritev. Sprejela sem hipotezo H4: Mladi pri načrtovanju kariere ne upoštevajo stanja na trgu dela in pohipotezo H4a: Obstajajo razlike med spoloma glede upoštevanja stanja na trgu dela pri kariernih načrtih, vendar samo za celoten vzorec in za naravoslovne usmeritve.

Ženske so se torej v manjši meri odločile za poklicno smer na podlagi stanja na trgu dela, kot so se moški.

Tabela 4.4.6.2: Vplivi specifičnih karakteristik poklica na njegov izbor

Ugotovitve	%
Velik vpliv značilnosti poklica na izbor poklica	78,2
Neperspektivnost poklica ne vpliva na izbor poklica	75,3
Velik vpliv zanimivosti in težavnosti poklica	59,2

Na vprašanje, v kolikšni meri so na poklicno odločitev vplivale značilnosti poklica, je 78,2 odstotkov ocenilo velik vpliv (glej tabelo 4.4.6.2). Presenetljivo pa je kar 75,3 odstotkov odgovorilo, da neperspektivnost željenega področja zaposlitve ne vpliva na poklicno izbiro. Veliko jih torej meni, da je pri izbiri poklica bistveno le, da izbereš to, kar te veseli, ne glede na stanje na trgu dela in možnost zaposlitve. Poleg tega se je pri vprašanju, kakšen poklic bi raje izbral, če imaš na voljo manj zanimiv poklic z veliko možnostmi zaposlitve in zelo zanimiv poklic, vendar z majhnimi možnostmi zaposlitve, za drugo možnost odločilo 59,2 odstotkov anketirancev.

4.4.7 Karierna motivacija

Omenila pa bi še nekaj rezultatov pridobljenih iz vprašanj, ki so se nanašala na karierno motivacijo pri mladih.

Tabela 4.4.7.1: Karierna motivacija

Ugotovitve	%
Karierni razvoj pomeni večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin	86,7
Pripravljenost na vseživljenjsko učenje	83,6
Vse za kariero	4,7
Posameznik je odgovoren za realizacijo karierne poti	71,2

Zanimalo me je, kaj mladim absolventom predstavlja pojem kariernega razvoja. Da pomeni večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin in ne promocija na višje delovno mesto, je skupno odgovorilo 86,7 odstotkov (glej tabelo 4.4.7.1). Mladi so visoko motivirani in pripravljeni poglobljati svoje znanje, saj jih je kar 83,6 odstotkov odgovorilo, da so pripravljeni na vseživljenjsko učenje. Vendar pa kariero niso pripravljeni graditi za vsako ceno, namreč pri vprašanju, ali si pripravljen dati vse za kariero, se je s trditvijo strinjalo le 4,7 odstotkov. Z 71,2 odstotki pa menijo, da je vsak posameznik sam odgovoren za realizacijo karierne poti.

4.4.8 Način iskanja zaposlitve

Predvidevala sem, da tisti, ki so bolj karierno motivirani, tudi bolj aktivno iščejo primerno zaposlitev, ki bi jim glede na študij popolnoma odgovarjala, zato me je zanimalo, koliko so mladi absolventi aktivni glede iskanja dela in na kakšne načine iščejo zaposlitev. Osredotočila sem se na dva načina iskanja zaposlitve, ki sta po mojem mnenju bolj značilna za ljudi z višjo karierno motivacijo, in sicer: obiskovanje zaposlitvenih sejmov ter redno pregledovanje spletnih strani z objavljenimi novimi zaposlitvami. Pokazalo se je, da so absolventi precej neaktivni v individualnem iskanju dela. Ugotovitve vidimo v tabeli 4.4.8.1.

Tabela 4.4.8.1: Način iskanja zaposlitve

Ugotovitve	%
Ne iščejo dela preko spleta	59,0
Posredovanje in pomoč za pridobitev dela	69,9
Ne obiskujejo zaposlitvenih sejmov	82,8

Na vprašanje, ali si že kdaj oziroma kako pogosto iščeš zaposlitev preko spletnih strani, je namreč kar 59 odstotkov odgovorilo, da zelo redko oziroma skoraj nikoli ne iščejo zaposlitve preko spleta. Poleg tega med absolventi ravno tako ni razširjeno iskanje potencialne zaposlitve na zaposlitvenih sejmih, saj je kar 82,8 odstotkov anketirancev odgovorilo, da še nikoli niso obiskali zaposlitvenega sejma. Tisti, ki so ga obiskali, pa so bili večinskega mnenja, da jim obisk ni prinesel nikakršne koristi. Kar trem četrtinam ($\frac{3}{4}$) anketirancev (69,9%) pa so bližnji že pomagali in posredovali pri tem, da so dobili neko delo. V večini so pomagali starši in prijatelji. Vidimo lahko torej, da se mladi glede iskanja zaposlitve še vedno najprej obrnejo na bližnje ter iščejo pomoč znotraj osebnih vezi in poznanstev, manj pa so se pripravljani samo-promovirati in individualno iskati ustrezno zaposlitev. To me je presenetilo, saj so na vprašanje glede realizacije karijerne poti odgovorili, da se zavedajo, da je posameznik sam odgovoren za nadgradnjo svoje kariere.

5. ZAKLJUČEK

Menim, da sem z izčrpnim anketnim vprašalnikom pridobila kar nekaj novih informacij o značilnostih kariernega načrtovanja pri absolventih. Dobra stran vprašalnika je bila, da je bil oblikovan v elektronski obliki in da se je anketa izvajala na spletu. Tako mi je bilo omogočeno zajeti precej veliko število absolventov družboslovne in naravoslovne smeri. Takšen način zbiranja odgovorov je po mojem mnenju najbolj primeren, saj je veliko lažje odgovarjati elektronsko, kot pa na ankete v fizični obliki, predvsem pa zavzame manj časa. Predvidevala sem, da bodo mladi na ta način še toliko bolj pripravljeni sodelovati. To kažejo tudi rezultati, saj sem v kar kratkem času (dober mesec dni) prejela zadostno število odgovorov (841 rešenih vprašalnikov) za analizo. Poleg tega je to približno okoli 17 odstotkov absolventov, ki so bili povabljeni k vprašalniku.

Pomankljivost moje ankete je bila v tem, da je bila povezava do vprašalnika posredovana le določenim fakultetam, ki so bile pripravljene sodelovati, s tem pa so bili izločeni vsi absolventi tistih fakultet, ki niso želele objaviti spletno povezavo. Poleg tega, zaradi Zakona o varstvu podatkov, ni bilo moč dobiti elektronske naslove absolventov vseh fakultet Univerze v Ljubljani, da bi jim lahko neposredno posredovala povabilo k vprašalniku. Če bi bilo to izvedljivo, predvidevam, da bi bil odziv še toliko večji, rezultati pa bolj reprezentativni. Vsi študenti, ki so odgovorili, so prostovoljno obiskali spletno stran z vprašalnikom. Povprečna starost (24 let) je odgovarjala starosti absolventov, tako da lahko zatrdim, da so na vprašalnik resnično odgovarjali samo študenti s statusom absolventa.

V prvem delu rezultatov sem najprej podrobneje ugotavljala, kakšne so vrednote dobljenega vzorca absolventov. Kot sem omenila že v teoretičnem delu, so po Brownovem holističnem modelu poklicne in življenske izbire ter zadovoljstva, namreč bistvene osebne vrednote. Otroci so podvrženi številnim vrednostno obremenjenim sporočilom s strani staršev, odraslih, vrstnikov ter medijev. S tem, ko jih asimilirajo, se vrednote razvijajo in iz delčkov nastane vzorec obnašanja pri odraslem posamezniku. Vrednote usmerjajo k željenemu cilju in so močne determinante pri racionaliziranju vlog vedenja v smeri, ki jo podpirajo. Če so jasno oblikovane, imajo odločilno vlogo ter so prioritarno določene po pomembnosti, kar usmerja posameznikovo obnašanje v nekem okolju (glej Cvetko 2002: 41).

Pokazalo se je, da si večina želi opravljati delo, v katerem se najdejo in jih veseli, nedvomno pa ne želijo imeti dela, ki je monotono, ponavljajoče se, ki jih utruja in jim ne predstavlja

novih izzivov. Pripravljani so se neprestano izpopolnjevati in opravljati raznolika ter fleksibilna dela, pridobivati nove izkušnje in znanja ter se nadgrajevati na svojem področju. Poleg tega niso toliko usmerjeni v napredovanje v smislu pridobivanja moči, pooblastil in denarja, kot so v širjenje obsega znanja. Znanje je vrednota, ki jo cenijo zelo visoko, zavedajo se, da jih čaka učenje skozi celo življenje ter da je vsak posameznik sam odgovoren za realizacijo kariere. Tu pa preseneča ugotovitev, da je večina anketirancev dobila dosedanje delo s pomočjo staršev in prijateljev. Proti mojim pričakovanjem so neaktivni v individualnem iskanju dela preko spletnih strani, poleg tega pa večina še nikoli ni obiskala zaposlitvenega sejma. Ravno ta dva načina pa naj bi bila med najuspešnejšimi načini iskanja zaposlitve. Mladi se torej zavedajo pomena neposrednega pristopa do delodajalcev, vendar pa v praksi tega še ne upoštevajo. Na delovnem mestu so jim pomembni medosebni odnosi in dobra delovna klima, pripravljani so sodelovati drug z drugim in skupaj odkrivati nove razsežnosti. Malo manj jasno in strnjeno pa vrednotijo družinsko življenje in kariero. Tu so razdeljeni na dva pola, saj so se eni bolj pripravljani posvečati družini, drugi pa ustvarjanju kariere. Vendar pa so skoraj vsi mnenja, da si ne želijo ustvariti kariere za vsako ceno. Menijo, da je poleg dela pomemben tudi prosti čas.

Nadalje sem s postavljeno prvo hipotezo preverjala delovne izkušnje absolventov med študijem. Že v teoretičnem delu sem omenila, da je zadnje čase študentsko delo v velikem razmahu, ki je tako delodajalcem, kot študentom vir zaslužka. Za študente še posebej zaradi podaljševanja trajanja šolanja in odvisnosti od staršev. To potrjuje rezultat moje raziskave, da so skoraj vsi anketirani absolventi, ne glede na študijsko usmeritev, skozi študij pridobili delovne izkušnje preko študentskega servisa. Vendar pa se kakovost teh delovnih izkušenj skozi študij razlikuje glede na študijsko usmeritev. Naravoslovno usmerjeni absolventi so v večji meri prepričani, da jim pridobljene delovne izkušnje koristijo, saj so jih pridobili na področju, ki je povezano z njihovo izbrano smerjo študija. Družboslovno usmerjeni absolventi pogrešajo predvsem praktične izkušnje na področju svojega študija. Skupno pa je malo absolventov mnenja, da jim bo dosedanje študentsko delo koristilo pri prihodnji karieri ter menijo, da pogosto opravljajo dela, ki jim ne prinašajo neposrednih izkušenj iz izbranega področja dela. Sicer pa si mladi absolventi v kratkem želijo pridobiti čimveč praktičnega znanja in delovnih izkušenj, saj se zavedajo pomena omenjenega za nadaljno gradnjo kariere.

V drugem delu rezultatov sem se natančneje posvetila raziskovanju načrtovanja kariernih potekov pri absolventih. Glede na veliko napisanega na temo spolne enakosti kariernih možnosti v teoretičnem delu, sem najprej preverjala postavljeno hipotezo 2 in ugotavljala

razlike glede zaznav enakih kariernih možnosti. Večina žensk, ne glede na študijsko usmeritev, se ne strinja z moškimi, da so možnosti za gradnjo kariere med spoloma enake. To lahko povežem tudi z znanim dejstvom o spolni segregaciji: »V Sloveniji in v državah Evropske unije je značilna visoka spolna segregacija na trgu delovne sile, ki je delno tudi posledica spolno segregiranega izobraževalnega sistema. Obstajajo razlike med plačami žensk in plačami moških, ki so večje v državah Evropske unije kot v Sloveniji« (Černigoj Sadar in Verša v Svetlik 2002: 428). Absolventke se torej čutijo bolj ogrožene in so v večini mnenja, da imajo omejene možnosti. Vendar pa je med naravoslovno usmerjenimi absolventkami, več takšnih, ki se strinjajo z moškimi glede enakih kariernih možnosti, kar se mi je zdelo zelo zanimivo. Rezultat sem si razlagala tako, da so naravoslovno usmerjene študentke morda manj obremenjene s skrbjo, kako bodo dobile prihodnjo zaposlitev, saj so naravoslovni poklici večinoma deficitarni in zato tudi ne čutijo takšnega pritiska glede enakosti kariernih možnosti, kot ga to družboslovno usmerjene absolventke, ki so v tem primeru dvojno obremenjene (glede enakosti kariernih možnosti in deficitarnosti poklica). Družboslovno usmerjeni absolventi so tudi kot celota bolj nagnjeni k mnenju, da ni enakosti med spoloma glede kariernih možnosti. To poudarjajo številni viri, med drugim tudi Vanja Hazl, ki meni: »da pomeni biti ženska in biti mlada dvojno oviro pri vključevanju na trg delovne sile« (Hazl 2002: 32).

V sklopu druge hipoteze sem preverjala tudi razlike glede kariernih načrtov in ugotovila, da imajo na celotnem vzorcu moški bolj jasno začrtane karierne poti kot ženske. To pa velja tudi za naravoslovno usmerjene absolvente. Po podrobnejši primerjavi aritmetičnih sredin znotraj moškega in ženskega vzorca, sem prišla do zaključka, da so naravoslovci tisti, ki imajo bolj točno določene karierne cilje, bolj jasno izoblikovano sliko glede prihodnjega dela, ki ga želijo opravljati, se v večji meri zavedajo svojega znanja, sposobnosti in veščin ter bolj jasno vidijo, kje bodo čez nekaj let. Pokaže se, da imajo družboslovno usmerjene absolventke najbolj nejasne karierne načrte. Rezultate si razlagam tako, da imajo naravoslovci zaradi deficitarnosti poklicev več možnosti za zaposlitev, na katere lahko z večjo zanesljivostjo računajo, veliko študentov ima s kadrovsko štipendijo zagotovljeno prvo zaposlitev, poleg tega pa imajo tudi več praktični izkušenj (delo preko študentskega servisa ali praksa v okviru fakultete) in jim je morda zato lažje načrtovati. Ravno zaradi pridobljenih izkušenj lahko v večji meri izoblikujejo svoje karierne cilje ter že med študentskim delom preverjajo svoje sposobnosti in veščine. Tako postajajo skozi delo bolj prepričani sami vase in oblikujejo svoje želje glede dela v prihodnosti. Potemtakem lahko predvidevamo, da se bolj jasno vidijo tudi za nekaj let vnaprej.

Menila sem, da se načrtovanje kariernih potekov začne z odločitvijo za nek poklic, zato sem ugotavljala tudi vpliv različnih dejavnikov na izbiro poklica. Večina absolventov je ocenila, da so na njihovo izbiro bistveno vplivale predvsem sposobnosti, osebnostne lastnosti vsakega posameznika, lastni interesi, želje in ambicije. Kot omenja Cvetko po teoriji Johna Hollanda, je posameznikov karierni izbor odvisen od njegove osebnosti in številnih spremenljivk družbenega okolja (glej Cvetko 2002: 27–28). Večina je področje študija izbirala na podlagi osebnostnih dejavnikov in pri izbiri ni zaznala podobnosti izbranega področja s starši. Vpliv staršev na poklicne odločitve in karierne usmeritve je po mnenju anketiranih absolventov majhen. Tretja hipoteza, da se mladi glede poklicnih izbir posvetujejo s starši, je bila torej zavrnjena. Pri anketirancih me je kar presenetilo, da so absolventi tako odločno zanikali vpliv staršev na odločanje o smeri študija oziroma izbiro poklica. Predvidevam lahko, da so bile poklicne odločitve kasnejše, ter da so jih oblikovali šele z vpisom na določen študij, pred tem pa so se izobraževali na bolj splošnih smereh. Po teoriji Ann Roe, ki je izpostavila pomen zgodnjih odnosov znotraj družine, imajo le-ti velik vpliv ter posledice za karierno smer oziroma izbor zaposlitve, kot pravi Cvetko: »Teorija Ann Roe, imenovana A Needs Theory Approach, je nastala kot kombinacija naslednjih faktorjev: zgodnjega medsebojnega odnosa otroci-starši, izkušenj v okolju in genetskih značilnosti, ki določajo strukturo potreb posameznika« (Cvetko 2002: 27). Sicer pa je na moške vpliv staršev malo večji kot na ženske. To pa lahko povežemo z dejstvom, da imajo moški v splošnem bolj jasne karierne načrte, kar lahko pomeni, da so jih starši v večji meri usmerjali v karierno načrtovanje ter vplivali na večje karierne cilje.

Preverila sem tudi vpliv stanja na trgu dela na odločitve o poklicu pri absolventih. Trg delovne sile na mlade glede poklicnega odločanja nima veliko vpliva. To podpira tudi dejstvo, da je večina ocenila, da neperspektivnost nekega poklica ali področja ne vpliva na končen izbor le-tega. Bistvene se jim zdijo značilnosti poklica. Še manjši vpliv pa sem zaznala pri ženskah. Moški so se torej v večji meri za določen poklic odločali na podlagi trga dela. Pri družboslovno usmerjenih absolventih med spoloma ni razlik, saj tako pri družboslovcih kot družboslovkah, opazimo toliko manjši vpliv trga dela na izbiro poklica, glede na celoten vzorec. Naravoslovno usmerjeni absolventi so se torej v večji meri odločali za smer študija na podlagi stanja na trgu delovne sile, za družboslovce pa lahko rečemo, da so izbrali smer študija, ker so si to želeli, ne glede na slabši položaj družboslovnih poklicev na trgu dela. Ali kot ugotavlja Verša, so se deleži s področja družbenih ved skozi leta povečevali, z drugih področij izobraževanja pa zmanjševali oziroma so ostali enaki (glej Verša in Spruk 2004). Naravoslovni poklici so večinoma deficitarni, kar pomeni, da zaradi pomanjkanja kadrov

ostajajo prosta delovna mesta, kar pa lahko pretehta pri odločitvi za določen poklic. Verša poudarja: »Do velikega zmanjšanja deleža je prišlo zlasti pri diplomantih s področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter področja znanosti, matematike in računalništva « (Verša in Spruk 2004: 5). Da je položaj poklica na trgu dela v veliki meri vplival na poklicno odločitev, se je pokazalo tudi pri moji raziskavi, in sicer, pri naravoslovcih. Poleg tega smo že prej ugotovili, da imajo starši glede izbire poklica na moške rahlo večji vpliv in jih zato želijo usmerjati v tista področja, kjer je večja izbira delovnih mest ter v tiste poklice, ki so bolj iskani. Razumljivo je torej, da so se tudi na podlagi tega moški večinoma lažje odločali glede na stanje trga dela.

Menim, da sem z raziskavo pridobila kar nekaj novih in zanimivih informacij, ki sem jih povezala z obstoječo literaturo ter dokaj obsežno obravnavala vidik enakih možnosti med spoloma, vplivov na karierno načrtovanje ter razlik med študijskimi smermi. Zanimive teoretične izsledke sem opisala tudi na temo iskanja zaposlitve, kar je za mlade, ki so tik pred vstopom na trg delovne sile, še posebej aktualno. Poudariti moram, da je bilo na temo absolventov in njihovega načrtovanja dokaj malo literature, preteklih raziskav in samih teorij. Mladi na prehodu na trg dela, pa so zelo pomembna skupina, ki bi jo bilo zanimivo še toliko bolj raziskati. Ravno zato upam, da bo moje delo v pomoč in navdih tudi prihodnjim generacijam.

6. LITERATURA

6.1 Publikacije

Bolles, Richard Nelson (1999): *Kakšne barve je tvoje padalo: priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki žele spremeniti poklicno pot*. Ljubljana: Gnosis-Quatro.

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

Černigoj Sadar, Nevenka in Kanjuo Mrčela, Aleksandra v Nadoh Bergoč, Jana in Stanojević, Miroslav, ur. (2006): *Industrial Relations in Europe Conference (IREC). Parenthood as a source of inequality in the labour market*. Ljubljana: Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana.

Černigoj Sadar, Nevenka in Verša, Dorotea v Svetlik, Ivan in drugi, ur. (2002): *Politika zaposlovanja. Zaposlovanje žensk*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Dessler, Gary (2003): *Human resource management*. Upper Saddle River (N.J.): Prentice Hall.

DeSimone, Randy L. in Harris, David M. (2002): *Human Resource Development. Career Management and Development*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.

Ferligoj, Anuška (1995): *Zanesljivost in veljavnost merjenja. Metodološki zvezki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Hazl, Vanja, ur. (2002): *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? : Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.

Ignjatović, Miroljub v Svetlik, Ivan in drugi, ur. (2002): *Politika zaposlovanja. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kalton, Graham in Vehovar, Vasja (2001): *Vzorčenje v anketah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Koštrica, Martina (2004): *Karijerne poti diplomantov FDV. Diplomaska naloga*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kropivnik, Samo in drugi (2006): *Analize podatkov z SPSS-om 12.0: predavanja in vaje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Leeds Dorothy (1991): *Marketing Yourself: The ultimate job seeker's guide*. New York: HarperCollins Publishers, Inc.

Mortimer, Jeylan T. in Petersen, Anne C. (1994): *Youth Unemployment and Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Rener, Tanja in Ule, Mirjana, ur. (2000): *Socialna ranljivost mladih. Ranljivost, mladi in zasebno okolje*. Šentilj: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.

Trbanc, Martina in Verša, Dorotea v Svetlik, Ivan in drugi, ur. (2002): *Politika zaposlovanja. Zaposlovanje mladih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Verša, Dorotea in Spruk, Viljem (2004): *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje.

Watts, Anthony G. in drugi (1997): *Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti: Prispevki o poklicnem svetovanju*. Ljubljana: Izida.

6.2 Elektronski viri

Internet 1: Evropska komisija (2004): *Priročnik pobude equal o integraciji načela enakosti spolov*. Dostopno na <http://europa.eu.int/comm/equal> (6. marec 2006).

Internet 2: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2000): *Šifrant poklicne in strokovne izobrazbe ZRSZ*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/ZaDelodajalce/SifPoklStrokIzo/Pojasnila.htm> (14. april 2007).

Internet 3: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Statistični podatki. Informacije s tabelarnim pregledom. Kategorije registriranih brezposelnih oseb marec 2007*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm> (22. april 2007).

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik o stališčih absolventov glede načrtovanja karier

Spoštovana kolegica, spoštovani kolega.

Moje ime je Mateja Jenko, sem absolventka Sociologije, smer kadrovski menedžment, Fakultete za družbene vede. Vabim te, da sodeluješ v raziskavi mojega diplomskega dela, na temo načrtovanja karier pri mladih. S svojo raziskavo bi rada ugotovila čim več vidikov zgoraj omenjene teme pri študentih različnih fakultet. Vsak izpolnjen vprašalnik o **dejanski situaciji in stališčih/vrednotah** študenta/-ke je pomemben za uporabnost mojega raziskovalnega dela.

Vnaprej najlepša hvala za sodelovanje.

Kako izpolniti vprašalnik

Vprašalnik je oblikovan tako, da omogoča hitro in enostavno izpolnjevanje. Na večino vprašanj odgovoriš tako, da enostavno **izbereš okvirček**, ga po potrebi izbrišeš in **mesto nadomestiš s križcem (veliki tiskani X)**. Prosim, **odgovori na vsa vprašanja**. Vedno **označi samo en odgovor**, razen v primeru, da so pri vprašanju navodila drugačna! Tema vprašalnika je načrtovanje kariernih potekov mladih.

VPRAŠALNIK

Starost: ____ let

1. Spol:

M 1 Ž 2

2. Na kateri fakulteti oz. visoki šoli študiraš?

A. družboslovna, humanistična, umetniška 1
B. naravoslovna, tehnična 2

3. Si redni/-a ali izredni/-a študent/-ka?

- A. redni 1
B. izredni 2

4. Izobrazba staršev (označi z X!):

Stopnja izobrazbe	Opis stopnje	Stopnja izobrazbe matere	Stopnja izobrazbe očeta
1	osnovnošolsko izob.		
2	osnovnošolsko izob. z dveletnimi poklicnimi tečaji		
3	dveletno poklicno ali strokovno izobraževanje		
4	triletno poklicno ali strokovno izobraževanje		
5	štiri ali petletno srednje izobraževanje		
6	dvo ali tri letno višje izobraževanje		
7	štiri ali večletno visokošolsko izobraževanje		
8	magisterij, doktorat znanosti		

5. Ali ob študiju delaš oz. si delal/-a preko študentskega servisa?

- A. DA 1
B. NE 2 → pojdi na vpr. 6

5/1 Ali tvoje delo zajema oz. je zajemalo področje, ki ga študiraš?

- A. DA 1
B. DELNO 2
C. NE 3

5/2 Ali meniš, da si s tem delom pridobil/-a dovolj praktičnih izkušenj s področja, ki ga študiraš?

- A. DA 1
B. DELNO 2

C. NE 3

5/3 Ali misliš, da ti bo dosedanje študentsko delo kaj koristilo pri bodoči karieri?

A. DA 1

B. DELNO 2

C. NE 3

5/4 Kako pogosto opravljaš ostala dela, ki ti ne prinašajo neposrednih izkušenj s področja, ki ga študiraš?

A. VEDNO 1

B. POGOSTO 2

C. VČASIH 3

D. REDKO 4

E. NIKOLI 5

5/5 Ali meniš, da ti podjetje oz. institucija, kjer trenutno delaš kot študent/-ka nudi možnost napredovanja?

A. DA 1

B. MORDA BOM DOBIL/-A TO MOŽNOST 2

C. NE 3

5/6 Ali meniš, da ti podjetje oz. institucija, kjer trenutno delaš kot študent/-ka nudi možnost bodoče zaposlitve?

A. DA 1

B. MORDA 2

C. NE 3

5/7 Ali bi želel/-a z delom, poleg izkušenj, ki jih imaš, pridobiti še kakšne nove?

A. DA, kljub izkušnjam na trgu dela želim pridobiti nove (predvsem z mojega področja študija) 1 → pojdi na vpr. 7

B. DA, kljub izkušnjam na svojem področju študija želim pridobiti nove 2 → pojdi na vpr. 7

C. NE 3 → pojdi na vpr. 7

6. Ali razmišljaš, da bi pridobil/-a tudi praktične izkušnje?

A. DA, poleg teoretičnih izkušenj želim pridobiti tudi praktične 1

B. NE razmišljam še o delovnih izkušnjah, mislim da je za to še čas 2

7. Kako si predstavljaš bodoče delo, ki bi ga želel/-a opravljati? (Pri vsaki točki se odloči samo za eno možnost, ki ti je pri delu v splošnem bolj pomembna oz. h kateri se bolj nagibaš!)

- | | | | | | |
|----|---------------------------------------|----------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| A. | rutinsko delo | <input type="checkbox"/> 1 | - | nerutinsko delo | <input type="checkbox"/> 2 |
| B. | varnost zaposlitve | <input type="checkbox"/> 1 | - | nove izkušnje | <input type="checkbox"/> 2 |
| C. | varnost zaposlitve | <input type="checkbox"/> 1 | - | dober zaslužek | <input type="checkbox"/> 2 |
| D. | skupinsko delo | <input type="checkbox"/> 1 | - | individualno delo | <input type="checkbox"/> 2 |
| E. | delo v mejah znanega | <input type="checkbox"/> 1 | - | pridobivanje novega znanja | <input type="checkbox"/> 2 |
| F. | pri odločanju upoštevam mnenje drugih | <input type="checkbox"/> 1 | - | odločam se samostojno | <input type="checkbox"/> 2 |
| G. | imeti vpliv na druge | <input type="checkbox"/> 1 | - | uporabiti svoje znanje | <input type="checkbox"/> 2 |
| H. | imeti vpliv na druge | <input type="checkbox"/> 1 | - | dobra delovna klima | <input type="checkbox"/> 2 |
| I. | opravljanje rutinskega dela | <input type="checkbox"/> 1 | - | izzivalni problemi | <input type="checkbox"/> 2 |
| J. | inovativno delo | <input type="checkbox"/> 1 | - | dober zaslužek | <input type="checkbox"/> 2 |
| K. | možnost napredovanja | <input type="checkbox"/> 1 | - | družinsko življenje | <input type="checkbox"/> 2 |
| L. | korist skupnosti | <input type="checkbox"/> 1 | - | osebna korist | <input type="checkbox"/> 2 |
| M. | prosti čas | <input type="checkbox"/> 1 | - | dodatni zaslužek | <input type="checkbox"/> 2 |
| N. | delo, ki ima družbeni status | <input type="checkbox"/> 1 | - | delo, ki me veseli | <input type="checkbox"/> 2 |

8. Kateri spodaj naštetih motivacijskih faktorji so zate pri delu najbolj pomembni? (Izberi 3 najpomembnejše!)

- | | | |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| denarna nagrada | biti čim višje v hierarhiji | dobra delovna klima |
| uporaba znanja | moč in avtoriteta | opravljati delo, ki me veseli |
| svoboda pri delu | strokovni napredek | osebna rast |

9. Ali meniš, da je denar najpomembnejši motivacijski faktor?

- A. DA 1
 B. NE 2

10. Odloči se za ENO izmed spodaj ponujenih možnosti!

- A. zame je značilno da delam hitro, napake pa popravljam naknadno po večkratnem preverjanju 1
- B. raje delam počasi, bolj natančno in preverim le enkrat 2
- C. nič od naštetega ne opiše mojih navad pri delu 3

11. Karierni razvoj si predstavljam kot:

- A. večanje obsega znanj, sposobnosti in veščin 1
- B. promocija na višje delovno mesto 2

12. V kolikšni meri zate veljajo naslednje trditve? (Označi z X ustrezen odgovor!)

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Delno se strinjam (3)	Strinjam se (4)	Zelo se strinjam (5)
Diploma je bolj pomembna kot praktične izkušnje.					
Delovne izkušnje so najbolj pomembne.					
Vem, kakšno delo želim opravljati.					
Moji karierni cilji so določeni.					
Načrtujem dodatno izobraževanje, ki si ga bom organiziral sam.					
Poznam svoje znanje, sposobnosti in veščine.					
Vem, kje bom čez 5 let.					
Pripravljen/-a sem na vseživljensko učenje.					
Za kariero sem pripravljen/-a plačati kakršnokoli ceno.					

13. Recimo, da si zaposlen/-na na nekem delovnem mestu. Ali meniš, da si za realizacijo svoje karierni poti (ali pa razvoja veščin, spretnosti, dodatnega znanja...) odgovoren/-na predvsem sam, ali je to naloga in odgovornost drugih? (Označi odgovor za katerega meniš, da je najbolj pomemben!)

- A. NALOGA ORGANIZACIJE oz. PODJETJA KJER SEM ZAPOSLEN 1
- B. OSEBNA ODGOVORNOST 2
- C. NALOGA IZOBRAŽEVALNEGA/SVETOVALNEGA SISTEMA 3

14. Ali si že kdaj aktivno iskal/-a oz. iščeš zaposlitev preko spletnih strani (npr. mojedelo.com)?

- A. VEDNO 1
- B. POGOSTO 2
- C. VČASIH 3
- D. REDKO 4
- E. NIKOLI 5

14/1 Koliko časa že to počneš?

- A. od prvega letnika dalje 1
- B. zadnja dva letnika študija 2
- C. kot absolvent 3

15. Ali si že kdaj iskal/-a oz. iščeš pomoč glede zaposlitve na Zavodu RS za zaposlovanje (lahko tudi v obliki svetovalnega pogovora)?

- A. NIKOLI 1
- B. ENKRAT 2
- C. DVAKRAT 3
- D. TRIKRAT ali VEČ 4

16. Oцени, kateri dejavnik je najbolj vplival na tvoj izbor poklica, ki ga boš po vsej verjetnosti opravljal/-a (oz. izbor študija)? (Izbereš lahko samo en odgovor!)

- A. STARŠI 1
- B. PRIJATELJI 2
- C. MOJI INTERESI, SPOSOBNOSTI IN DRUGE OSEBNOSTNE LASTNOSTI 3
- D. UČITELJI, PROFESORJI 4
- E. VZORNIKI 5
- F. MEDIJI 6
- G. STANJE NA TRGU DELA 7
- H. TEŽAVNOST (oz. enostavnost) POKLICA 8

17. Pri izbiri poklica / študija sem upošteval/-a (možen je samo EN odgovor!):

- A. predvsem svoje želje in ambicije (samooценitev) 1
- B. predvsem želje staršev 2
- C. predvsem mnenja učiteljev, prijateljev... 3

D. na izbor je vplival splet okoliščin

4

18. V kolikšni meri so vplivali na tvojo odločitev (označi z X!):

	NIČ (1)	MALO (2)	SREDNJE (3)	PRECEJ (4)	POPOLNOMA (5)
starši					
prijatelji					
moji interesi, sposobnosti, želje					
mnenje učiteljev, svetovalcev					
vzornik/-i					
mediji					
stanje na trgu dela					
značilnosti poklica					

19. V kolikšni meri so tvoji starši sledili tvoji izobrazbeni poti in pri tvojem izobraževanju tudi aktivno sodelovali?

- A. VEDNO 1
B. POGOSTO 2
C. VČASIH 3
D. REDKO 4
E. NIKOLI 5

20. Ali so te starši poskušali usmerjati (z vzgojo, s svojimi nasveti, mnenji...) v svoje delovno področje oz. so želeli, da slediš njihovim stopinjam?

- A. DA 1
B. NE, NIKOLI 2

21. Ali je kdo zate kdaj posredoval oz. ti kakorkoli pomagal, da si dobil/-a delo?

- A. DA 1
B. NE 2 → pojdi na vpr. 22

21/1 Pomagali so:

- A. STARŠI 1
B. PRIJATELJI 2
C. SORODNIKI 3

- D. UČITELJ, PROFESOR 4
E. ADMINISTRATIVNO OSEBJE (zanimaja me neuradno posredovanje) 5
F. REFERENCE (npr. bivšega šefa, kjer si delal/-a kot študent...) 6

21/2 Kako pogosto?

- A. VEDNO 1
B. POGOSTO 2
C. VČASIH 3
D. REDKO 4
E. NIKOLI 5

22. Ali je tvoje področje študija / poklica enako oz. podobno kot področje dela vsaj enega od tvojih staršev (oz. obeh)?

- A. DA, OBEH 1
B. DA, ENEGA 2
C. NE 3

23. Ali si si želel izbrati drugo področje študija kot ga sedaj študiraš, pa ga nisi izbral, ker je pri nas neperspektivno (ni možno dobiti zaposlitve, slabo nagrajevano ipd.)?

- A. DA 1
B. NE 2 → pojdi na vpr. 24

23/1 Ali obžaluješ svojo odločitev?

- A. DA 1
B. NE 2

23/2 Je bil razlog za takšno odločitev, ker nisi bil-a pripravljen/-a za kariero v tujini?

- A. DA 1
B. NE 2

24. Če bi se moral/-a odločiti za eno izmed spodaj omenjenih možnosti, kaj bi izbral/-a?

- A. manj zanimiv poklic, a velika možnost za zaposlitev 1
B. zelo zanimiv poklic, a majhna možnost za zaposlitev 2

25. Kako pomembna se ti zdi informiranost oz. zbiranje številnih in natančnih informacij o poklicnih možnostih, stanju na trgu dela ter deficitarnosti poklicev (poklici, kjer primanjkuje usposobljenih kadrov)?

- A. ZELO POMEMBNA, ODLOČAM SE ZGOLJ GLEDE NA TO 1
- B. POMEMBNA 2
- C. ŠE KAR POMEMBNA 3
- D. MANJ POMEMBNA 4
- E. NEPOMEMBNA, ODLOČAM SE IZKLJUČNO GLEDE NA SVOJE ŽELJE 5

26. Si že obiskal/-a zaposlitveni sejem?

- A. DA 1
- B. NE 2

26/1 Ali si imel od tega kakšno korist?

- A. DA 1
- B. NE 2

27. Kateri spol predvsem zaseda vodilna delovna mesta v organizacijah?

- A. MOŠKI 1
- B. ŽENSKE 2
- C. DELEŽ JE PRIBLIŽNO ENAK 3

27/1 Meniš, da je to razmerje potrebno spremeniti?

- A. DA 1
- B. NE, naj ostane kot je 2

28. Meniš, da imajo ženske enake karijerne možnosti kot moški?

- A. DA, možnosti so enake za vse 1
- B. NE, ženske so v podrejenem položaju 2
- C. NE, moški so v podrejenem položaju 3

28/1 Meniš, da je to potrebno spremeniti?

- A. DA 1
- B. NE, naj ostane kot je 2

Priloga B: Seznam pomembnejših spremenljivk po vsebini

1.) Delovne izkušnje

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
faks	družboslovni ali naravoslovni
sservis	delo preko študentskega servisa
sservis1	delo s področja študija
sservis2	pridobivanje praktičnih izkušenj
sservis3	bodoča korist pri karieri
sservis1R	delo s področja študija 1R
sservis2R	pridobivanje praktičnih izkušenj 2R
sservis3R	bodoča korist pri karieri 3R
sservis4	pogostost opravljanja nekoristnega dela
sservis41	pogostost opravljanja nekoristnega dela 41
sservis5	možnost napredovanja
sservis6	možnost bodoče zaposlitve
sservis7	pridobivanje novih izkušenj
izkusnje	pridobivanje praktičnih izkušenj
mladia	pomembnost diplome pred izkušnjami
mladia1	pomembnost diplome pred izkušnjami 1
mladib	pomembnost delovnih izkušenj
mladib1	pomembnost delovnih izkušenj 1

2.) Načrtovanje kariere

- Karierna motivacija

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
karrazvoj	karierni razvoj
karpot	realizacija karierne poti in odgovornost
mladih	vseživljenjsko učenje
mladii	vse za kariero
mladih1	vseživljenjsko učenje 1
mladii1	vse za kariero 1

- Vpliv na izbor poklica

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
spol	moški/ženski
poklic	dejavniki izbora poklica
poklic1	upošteval/a sem pri izbiri poklica
poklica	vpliv staršev
poklica1	vpliv staršev 1
poklicb	vpliv prijateljev
poklicb1	vpliv prijateljev 1
poklicg	stanje na tds
poklicg1	stanje na tds 1
poklich	značilnosti poklica
poklich1	značilnosti poklica 1
starsi1	usmerjanje staršev
starsi2	podobnost izbranega področja s starši
podrocje	vpliv neperspektivnosti področja na izbor poklica
podrocje1	obžalovanje odločitve
poklic2	zanimivost in težavnost poklica

- Način iskanja zaposlitve

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
splet	aktivno iskanje dela preko spleta
splet1	aktivno iskanje dela preko spleta 1
pomoc	posredovanje in pomoč za pridobitev dela
sejem	zaposlitveni sejem
sejem1	korist od zaposlitvenega sejma

- Načrtovanje kariere in spol

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
mladic	vem kakšno delo želim opravljati
mladid	določenost kariernih ciljev
mladif	zavedanje znanja, sposobnosti, veščin
mladig	vem, kje bom čez pet let
mladic1	vem, kakšno delo želim opravljati 1
mladid1	določenost kariernih ciljev 1
mladif1	zavedanje znanja, sposobnosti, veščin 1
mladig1	vem, kje bom čez pet let 1
zenske	enakost kariernih možnosti
zenskeR	enakost kariernih možnosti R

3.) Vrednote mladih

IME SPREMENLJIVKE	LABELA
vrednotaa	rutinsko proti nerutinskemu delu
vrednotab	varnost zaposlitve proti novim izkušnjam
vrednotac	varnost zaposlitve proti dobremu zaslužku
vrednotad	skupinsko proti individualnemu delu
vrednotae	znano proti neznanemu delu
vrednotaf	mnenje drugih proti samostojnemu odločanju
vrednotag	vpliv na druge proti uporabi znanja
vrednotah	vpliv na druge proti dobri delovni klimi
vrednotai	rutinsko delo proti izzivalnim problemom
vrednotaj	inovativno delo proti zaslužku
vrednotak	napredovanje proti družini
vrednotal	skupnost proti osebni koristi
vrednotam	prosti čas proti osebni zaslužku
vrednotan	delo s statusom proti delu, ki me veseli
denar	motivacijski faktor je denar
info	informiranost o poklicnih možnostih
info1	informiranost o poklicnih možnostih 1