

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Brzin

Karierni coaching in zaposlovanje mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Brzin

Mentorica: doc. dr. Alojzija Židan

Karierni coaching in zaposlovanje mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

Karierni coaching in zaposlovanje mladih

V diplomski nalogi spoznavamo probleme zaposlovanja mladih in prehoda mladih na trg delovne sile. Naloga se v uvodu ukvarja z analizo osnovnih teoretičnih izhodišč o delu, trgu delovne sile, politiki zaposlovanja, zaposljivosti, zaposlenosti in zaposlovanju, karieri ter begu možganov. V nadaljevanju se osredotoča na mlade prebivalce. Ugotavljamo, kakšno težo imajo vrednotne in življenjske usmeritve mladih pri njihovem vključevanju na trg delovne sile. Prav tako smo ugotovili, da so mladi, posebej v času gospodarske krize, izpostavljeni visoki stopnji brezposelnosti. Diplomaska naloga pri problemu prehoda mladih v sfero dela med drugim omenja službo kot iskano dobrino in nujno zlo, ujemalni in identitetni problem ter odlašanje z vstopom v odraslost. Osrednji del naloge ponuja rešitev tega problema s spoznavanjem temeljnih pojmov coachinga oziroma njegove nadgradnje, kariernega coachinga. Posebej je izpostavljena primerjava med kariernim coachingom in kariernim svetovanjem ter ob tem prednosti enega in drugega. V zaključnem delu je posebej opisan projekt kariernih klubov za mlade v Sloveniji, ki so se kot oblika konkretnega kariernega coachinga že oblikovali v praksi.

Ključne besede: zaposlovanje, trg delovne sile, karierni coaching, karierni klubi.

Career coaching and youth employment

In this graduate thesis we recognize the problems of youth employment and the transition of young people into the labour market. The research project in its introduction deals with the analysis of the basic theoretical principles of work, labour market, employment policy, employment level, employment, recruitment, career and brain drain. In continuation we concentrate on young people. We find out how their value and life orientations influence their transition into the labour market. Employment as a sought after commodity and necessity, matching and identity problems and delaying entry into the labour market are all concepts that are mentioned in the transition of youth to adulthood. It has been found out that the youth is exposed to high unemployment rate during economic crisis. Central part of this research project offers a solution of mentioned problems with insight of basic conception of coaching and its upgrade, career coaching. Particularly exposed is the comparison between career coaching and career counselling and advantages of one or the other. In the final part we focus on Career clubs for young people in Slovenia, which is a form of concrete career coaching in practice that has already been developed.

Keywords: employment, labour market, career coaching, career clubs.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	7
1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA: ZAPOS LJIVOST MLADIH (PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE)	7
1.2 NAMEN IN CILJ.....	8
1.3 HIPOTEZE	8
1.4 METODEDE.....	9
2 OSNOVNA TEORETIČNA IZHODIŠČA	10
2.1 DELO.....	10
2.1.1 Opredelitev dela	10
2.1.2 Izvor sodobnih stališč do dela	11
2.1.3 Spremembe pri delu.....	13
2.1.4 Nova kakovost dela in življenja ter vzgoja za demokracijo	14
2.2 TRG DELOVNE SILE	15
2.2.1 Trg delovne sile v Sloveniji.....	16
2.2.2 Regulacija trga delovne sile	16
2.3 POLITIKA ZAPOSLOVANJA	17
2.3.1 Pasivna politika zaposlovanja	18
2.3.2 Aktivna politika zaposlovanja	18
2.4 ZAPOS LJIVOST, ZAPOS LENOST IN ZAPOS LOVANJE	20
2.5 KARIERA.....	22
2.5.1 Teorije in modeli kariere	25
2.5.2 Pojmi, povezani s kariero	27
2.6 SODOBNA MEDNARODNA MIGRACIJA: BEG MOŽGANOV	30
3 ZAPOSLOVANJE MLADIH	33
3.1 MLADI PREBIVALCI.....	33
3.2 MLADI PREBIVALCI V SLOVENIJI.....	38
3.3 DRUŽBENA KONSTRUKCIJA MLADOSTI IN MLADINE	38
3.3.1 Razvoj mladosti v socialnih družbah.....	39
3.4 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE.....	40
3.4.1 Znanje	40
3.4.2 Delovne izkušnje	42
3.4.3 Socio-kulturni kapital	42

3.5 VREDNOTNE IN ŽIVLJENJSKE USMERITVE MLADIH	43
3.6 PREHOD MLADIH V SFERO DELA	45
3.6.1 Služba kot iskana dobrina in nujno zlo	46
3.6.2 Ujemalni problem.....	46
3.6.3 Spremembe v prehodih.....	48
3.6.4 Statusni premik od otroštva in mladosti v odraslost.....	49
3.6.5 Odlaganje z vstopom v odraslost	50
3.6.6 Identitetni problem	51
4 BREZPOSELNOST MLADIH.....	53
4.1 DEFINICIJA BREZPOSELNOSTI.....	53
4.1.1 Stopnja brezposelnosti mladih.....	53
4.1.2 Brezposelnost mladih v Sloveniji.....	55
4.1.3 Preizobraženost	55
5 COACHING	58
5.1 DEFINICIJA COACHINGA.....	58
5.2 KDO JE TRENER	61
5.3 ORODJA COACHINGA.....	62
5.4 COACHING V VISOKEM ŠOLSTVU	64
6 KARIERNI COACHING.....	65
6.1 DEFINICIJA KARIERNEGA COACHINGA.....	66
6.2 PRIMERJAVA: KARIERNI TRENER IN KARIERNI SVETOVALEC	68
6.3 PRETEKLA IN SEDANJA PRAKSA	69
6.4 KARIERNO-MENEDŽERSKI COACHING IN KARIERNO-MARKETINŠKI COACHING	71
7 KARIERNI COACHING V SLOVENIJI	72
7.1 PROJEKT KARIERNI KLUBI ZA MLADE	73
7.1.1 Kaj je karierni klub.....	73
7.1.2 Ozadje za izvedbo projekta	73
7.1.3 Izhodišča in orodja za projektno delo.....	76
7.1.4 Komu so namenjeni karierni klubi	77
7.1.5 Prednost obdelave imajo dolgotrajno brezposelni in iskalci prve zaposlitve.....	78
7.1.6 Prednosti kariernega kluba pred drugimi oblikami kariernega svetovanja	78
Prednosti kariernega kluba so:	78
7.1.7 Potek dela v kariernem klubu	79

7.1.8 Kaj pridobi posameznik v kariernem klubu	80
Posameznik v kariernem klubu pridobi naslednje:.....	80
7.1.9 Vodenje kariernega kluba.....	80
7.2 CILJI PROJEKTA	81
8 ZAKLJUČEK.....	82
9 LITERATURA.....	85

KAZALO SLIK

Slika 5.1: Strategija PRL	63
---------------------------------	----

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Razlike med tradicionalnim in novejšim pojmovanjem delovne kariere	23
Tabela 2.2: Model DOTS	27
Tabela 3.1: Starostne meje pri opredeljevanju mladih, države članice EU-27	37
Tabela 4.1: Stopnja brezposelnosti med mladimi (15–29 let), države članice EU, 2011	54
Tabela 4.2: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2010 po stopnjah izobrazbe (VI. in VII. + VIII. stopnja izobrazbe).....	56
Tabela 6.1: Povzetek razlikovanja kariernega coachinga od drugih vlog.....	67

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA: ZAPOS LJIVOST MLADIH (PREHOD MLADIH NA TRG DELOVNE SILE)

Problem, ki ga bomo opisovali in se pri mladih pojavi po zaključenem izobraževanju, je prehod mladih na trg delovne sile. Negotovost na trgu dela je danes ena izrazitejših značilnosti položaja mladih v Evropi. Ti so zato posledično izpostavljeni tudi večjemu tveganju socialne izključenosti in socialne neenakosti še na drugih področjih življenja.

Konec aprila 2009 je Evropska komisija predlagala spremembe mladinske politike za prihodnje desetletje in sprejela novo strategijo EU za mladinsko politiko v naslednjem desetletju z naslovom »Mladi – vlaganje vanje ter krepitev njihove vloge in položaja«. V njej priznava, da so mladi ena najranljivejših skupin v družbi, posebej v zdajšnji gospodarski in finančni krizi, hkrati pa v današnji starajoči se družbi tudi veliko bogastvo. Nova strategija EU za mladinsko politiko poleg tega poudarja tudi pomen delovanja mladih in opredeljuje ukrepe, ki jih je treba okrepiti, da bo izvajanje mladinskih politik v EU boljše. Na ravni EU in v posameznih državah članicah bo treba več vlagati v izobraževanje mladih in v zagotavljanje njihovega zdravja, izboljšati prehode od izobraževanja k delu in si tudi prizadevati za lažjo vključitev mladih v družbo kot celoto (Vertot 2009).

Tradicionalni trg delovne sile izginja. Od organizacij ni več mogoče pričakovati, da bodo poskrbele za usodo zaposlenih. Množičnega zaposlovanja ni več, tako mora vsakdo poskrbeti zase. Mladi, ki izstopajo iz vloge študenta in stopajo na trg dela, morajo v iskanje prve zaposlitve vložiti veliko več truda kot nekoč, poleg tega pa pravzaprav ne vedo, kaj jih čaka.

Mladi v Sloveniji razmeroma pozno začnejo razmišljati o tem, kakšno karierno pot in zaposlitev si želijo. Veliko študentov pove, da bodo najprej končali fakulteto, potem pa bodo že videli, kako in kaj. Podobno razmišljajo srednješolci, ki še ne razmišljajo o »resnih« temah. Dokler so mladi, želijo uživati. Mladi, ki vstopajo na trg dela, so pod vplivom številnih zunanjih dejavnikov, kot so starši, učitelji in mediji, ter lastnih notranjih dejavnikov, kot so ambicije, samoocenitev itd. V tem obdobju si eni prej, drugi kasneje skušajo izgraditi svojo želeno karierno pot.

Vsi imamo določene predstave o svojem prihodnjem delu in osebne ambicije. Odločamo se med svojimi osebnimi željami, pričakovanji okolice, možnostmi zaposlitve, vplivi ljudi, ki so nam blizu, in številnimi situacijskimi naključji, ki nas doletijo. Takšni izbori v življenju nas oblikujejo in zaznamujejo.

Načrtovanje kariere je proces, ki naj se začne čim bolj zgodaj in se idealno gledano nikoli ne konča. V nekem smislu se začne že z izbiro šole oz. študija. V poznejšem obdobju naj bi se nadaljeval še dejavneje. Prehod iz šolskega v delovni sistem je lažji in uspešnejši, če mlade nekdo usmerja, jim pomaga odkrivati njihove kariernne cilje in jim pomaga odkriti pot do njihove uresničitve.

Prehod iz šolskega sistema v delovni sistem je uspešen, če se delo, ki ga posameznik dejansko opravlja v prvi zaposlitvi, sklada z njegovimi pričakovanji o poklicu, za katerega se je šolal. Preventiva na področju izboljšanja zaposljivosti mladih, ki posledično vodi v zmanjšanje brezposelnosti, se mora osredotočiti na pomoč mladim, da se bodo lahko kakovostno odločali o nadaljnjem izobraževanju in načrtovanju poklicne poti ter da bodo o tem začeli razmišljati dovolj zgodaj.

1.2 NAMEN IN CILJ

Namen diplomske naloge je predstaviti osnovne pojme o karieri, zaposlovanju mladih in položaju mladih na trgu dela. Ti pojmi bodo predstavljeni v prvem delu. V drugem delu bo predstavljen coaching s poudarkom na kariernem coachingu. Spoznali bomo delovanje kariernih klubov v Sloveniji.

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, ali je karierni coaching ena od preventiv na področju izboljšanja zaposljivosti mladih, ki posledično vodi v zmanjšanje brezposelnosti.

1.3 HIPOTEZE

V okviru raziskovanja smo postavili naslednje hipoteze:

H1: Mladi niso pripravljene na izbiro nadaljnjega študija niti na načrtovanje celotne poklicne poti.

H2: Pričakovanja mladih o njihovih zaposlitvah so drugačna od možnosti, ki jim jih ponuja trg delovne sile.

H3: Mladi so bolj izpostavljeni brezposelnosti v primerjavi z drugimi kategorijami delovne sile.

H3: S kariernim coachingom se bi olajšal prehod mladih na trg delovne sile.

H4: Mladi s pomočjo kariernega coachinga ne bi v taki meri kot sedaj odlašali z vstopom v svet dela.

Postavljene hipoteze bomo zavrnili ali potrdili na osnovi teoretičnega gradiva in empirične raziskave.

1.4 METODE

V okviru diplomskega dela smo uporabili naslednje metode:

- deskriptivno (opisna) metodo,
- metodo slikovnega prikaza,
- metodo tabelarnega prikaza,
- analitično metodo,
- induktivno metodo (študijo primera – projekt kariernega kluba v Glotta Novi iz Ljubljane).

2 OSNOVNA TEORETIČNA IZHODIŠČA

2.1 DELO

2.1.1 Opredelitev dela

Čeprav se zdi, da koncepta dela ni težko opredeliti, v resnici ni tako. Keith Grint (v Haralambos in Holborn 1995, 185) trdi, da je »nemogoča kakršna koli nedvoumna ali objektivna definicija dela«. Za ponazoritev svoje trditve je preučil številne definicije.

Prvič, preučuje, ali lahko delo ocenjujemo kot »nekaj, kar zagotavlja preživetje posameznika in družbe v spopadu z naravo«. Eden od problemov te definicije je v tem, da mnogih dejavnosti, ki jih pogosto obravnavamo kot delo, ne šteje med bistvene ali nujne za preživetje družbe. Drugič, sklepa, da dela ne moremo preprosto opredeliti kot zaposlitve. Mnoge dejavnosti, ki dajejo zaposlitev, izvajajo tudi ljudje, ki niso zaposleni. Takšni primeri so pomivanje posode, likanje, skrb za otroke in celo dojenje. Tretjič, meni, da dela ni mogoče opredeliti kot »nekaj, kar moramo narediti«, če želimo ali ne. V to skupino spadata uživanje hrane ali pijače, vendar pa obojega po navadi ne obravnavamo kot delo. Četrto, dela ne moremo obravnavati kot dejavnosti, ki nekaterim predstavljajo prostočasne dejavnosti, drugim pa delo, kot na primer igranje nogometa.

Grint sklepa, da je delo družbeno opredeljeno: vsaka definicija mora biti značilna za določeno družbo ob določenem času. Navaja, da je »potemtakem delo v fizičnih značilnostih in jezikovnih opisih družbeno opredeljeno«. Grint meni, da je zaposlitev v modernih zahodnih družbah vrsta dela, vendar ne edina. Ali druge dejavnosti obravnavamo kot delo, je odvisno od tega, »čigava razlaga dejavnosti ima večjo težo« (Haralambos in Holborn 1995, 185).

Stališča do dela se razlikujejo tudi zgodovinsko in med različnimi družbami. Še pred nekaj stoletji so delo obravnavali kot nepomembno ali kot nekaj, čemur se je bilo treba izogibati ali pa vsaj minimalizirati. Razmeroma do nedavnega posamezniki niso imeli rednega delovnega časa. Po mnenju Keitha Grinta so stari Grki obravnavali delo kot »področje potrebnega« v nasprotju s »področjem svobode«. Delo so prezirali, večji del so ga opravljali sužnji.

V družbah lovcev in nabiralcev je položaj nekoliko drugačen. Grint trdi, da se produktivna dejavnost ohranja na potrebnem minimumu. Delovne etike ni bilo in takoj, ko je bilo hrane dovolj, je bilo konec lova in nabiranja.

V predindustrijski Britaniji so pred razvojem tovarn delo v glavnem opravljali doma ali v bližini doma. Poljedelstvo in domača tekstilna proizvodnja sta bila najbolj pogosti vrsti dela, ki so jih opravljali nižji razredi.

Shosha Zuboff (v Haralambos in Holborn 1995, 186) pravi, da so Grki in Rimljani delo obravnavali kot nekaj, kar je povezano s suženjstvom. Židovska in krščanska tradicija sta »bolj kot dejanje oboževali razmišljanje«. Znano je, da je v Bibliji delo obravnavano kot kazen za greh.

Moderna zahodna stališča o delu se precej razlikujejo od stališč v antičnih družbah, družbah lovcev in nabiralcev ali v predindustrijskih družbah. Zato se postavlja vprašanje, od kod izvirajo ta sodobna stališča.

2.1.2 Izvor sodobnih stališč do dela

Sledeč idejam Maxa Webra (v Haralambos in Holborn 1995, 186) nekateri sociologi dokazujejo, da je protestantizem igral pomembno vlogo pri oblikovanju sodobne delovne etike. Weber je dokazoval, da so določene oblike protestantizma, zlasti tiste, ki temeljito na kalvinizmu, vzpodbudile posebno stališče do dela. Calvinisti so obravnavali delo kot poklicanost od Boga in so delali z vdanostjo in obvezo, da bi se prepričali, da jih je Bog izbral za nebesa.

Protestantska delovna etika, kot jo včasih poimenujemo, je vzpodbudila veliko bolj pozitivno stališče do dela kot katera koli prejšnja. Viktorijanski Angleži, npr. Samuel Smiles, so vzpodbudili postavitev dela na raven moralne dolžnosti. Keith navaja Smilesovo doktrino, da »Bog pomaga tistim, ki si sami pomagajo«. Prepričanja viktorijancev o varčevanju namesto zapravljanju denarja so zelo podobna prepričanjem zgodnjih kapitalistov.

Drugi glavni vir modernih stališč do dela najdemo v industrijski revoluciji. Zgodovinar E. P. Thompson dokazuje, da je obsežna industrija na strojni pogon zahtevala uvedbo novih

delovnih vzorcev in s tem nova stališča. Predindustrijsko delo je vodila usmerjenost k nalogi: potrebe dela so določale, kdaj in kako marljivo so ljudje delali. Na primer menjavanje letnih časov je uravnavalo poljedelsko delo, medtem ko so domači tekstilni delavci odločali, kako marljivo so delali in kdaj so končali naloge. Delo in prosti čas sta bila prepletena, zato ni bilo »osnove za konflikt med delom in preživljanjem dneva«.

Z razvojem industrije je bilo treba drage stroje stalno uporabljati, da bi poplačali stroške za investicijsko vzdrževanje, zato so delodajalci skušali in sčasoma tudi uspeli delojemalcem vsiliti predpisane delovne vzorce.

Ti vzorci so temeljili bolj na času kot na nalogah. Thompson pravi: »Čas je vrednota, ne mineva, temveč ga uporabljamo« (v Haralambos in Holborn 1995, 187).

David Lee in Howard Newbey menita, da so bili delavci, ki so bili vzgojeni po predpostavki »usmerjenosti k nalogi«, predmet množične indoktrinacije s strani delodajalcev glede norosti »zapravljanja časa, moralne kritike brezdelja«, ki je izvirala iz puritanske delovne etike. Mnoga sodobna stališča do dela temeljijo na takšnih viktorijanskih idejah. Te obsegajo zahteve nezaposlenih do pravice do dela, prizadevanje študentov in mladih polnoletnikov za nenehno napredovanje ter kaznovanje delavcev, ki nenehno zamujajo, s strani delodajalcev (Haralambos in Holborn 1995, 187).

Za Marxa je delo – proizvodnja blaga uslug – ključno za človekovo srečo in samouresničitev. Delo je najpomembnejša, temeljna človekova dejavnost. Marx je razvil tudi idejo odtujenega dela. Odtujitev v najpreprostejšem smislu pomeni, da ljudje ne morejo najti zadovoljstva in samouresničitve pri opravljanju svojega dela ali v proizvodih lastnega dela. Ljudje so s tem, ko ne morejo izraziti svoje resnične narave v delu, tujci svojemu lastnemu jazu. Marx meni, da delo ljudem zagotavlja najpomembnejša in temeljna življenjska sredstva za zadovoljitev osnovnih potreb, osebnosti in humanosti (Haralambos in Holborn 1995, 187).

Herbet Marcuse, neomarksist, povezuje pojma odtujitev dela in odtujitev prostega časa. Trdi, da je delo »izčrpavajoče, otopelo, nečloveško suženjstvo«. Prosti čas preprosto vključuje »načine sprostitev, ki ublažijo in podaljšujejo to odrevenelost«. Temelji, na katerih sloni in ki ga usmerjajo, so »lažne potrebe«, ki jih v veliki meri vsiljujejo množična občila, ki jih nadzoruje vladajoči razred. Marcuse trdi, da večina prevladujočih potreb po sprostivni, zabavi,

vedenju in potrošnji skladno z reklamami, ko ljubiš in sovražiš tisto, kar ljubijo in sovražijo drugi, pripada tej kategoriji lažnih potreb (v Haralambos in Holborn 1995, 190).

2.1.3 Spremembe pri delu

Mnoge novejšje študije dela in tehnologije so posebno pozornost posvetile vplivu računalnikov na vzorce dela. Vendar se niso omejile le na opazovanje nekega specifičnega tipa tehnologije, ampak so obravnavale tudi naravo odnosov med delom in tehnologijo na splošno.

Glavna tema teh razprav je vprašanje tehnološkega determinizma. Keith Grint pravi, da »tehnološki determinizem meni, da se tehnologija razvija eksogeno in avtonomno, s čimer vsiljuje in določa družbene in gospodarske organizacije ter odnose«. Z drugimi besedami, določena tehnologija vsiljuje določen način organizacije dela. Tako neposredno učinkuje na takšne zadeve, kot je na primer stopnja, do katere so delavci odtujeni, in na razredne odnose v družbi kot celoti.

Na nasprotni skrajnosti je družbeni determinizem. Grint ga opisuje kot stališče, da so »tehnološke spremembe družbeno oblikovane in/ali da delovni odnosi v vsakem primeru izvirajo in so določeni s kulturnimi in/ali družbenimi vidiki«. Drugače povedano, zunanji družbeni dejavniki odločajo, kako je tehnologija razvita, uporabljena in kaj pomeni za odnose pri delu (Haralambos in Holborn 1995, 207–8).

Ameriška sociologinja Shoshana Zubov preučuje učinek računalnikov na vzorce dela v ZDA. Meni, da je tehnologija vedno do precejšnje mere oblikovala družbeno življenje. Srednjeveške gradove, telefone in žarnice šteje za primere tehnologij, ki so v temelju spremenile družbeno življenje. Prav tako razširjena uvedba računalnikov na delovnem mestu po njenem mnenju nima manjšega učinka.

Z uvedbo tehnologije fizični napor postaja vedno manj pomemben in manualne veščine izgubljajo na pomenu, saj jih nadomeščajo intelektualne sposobnosti (Haralambos in Holborn 1995, 187).

2.1.4 Nova kakovost dela in življenja ter vzgoja za demokracijo

Alojzija Židan v strokovnem članku »Slovenski izobraževalni nacionalni interesi in EU« omenja novo kakovost dela in življenja. Opozarja, da kar 75 odstotkov služb v prihodnje še ni znanih. Znano je le to, da bo njihova kakovostna izvedba zahtevala demokratično sodelovanje. Le z demokratičnim sodelovanjem se bo lahko pojavila nova kakovost. Za demokracijo Židanova pravi, da je pomembna vrednota, kot so pomembne tudi številne druge, individualne in družbene. Demokracijo sestavljajo kognitivne, afektivno in konativne prvine. Na omenjene prvine demokracije vedno vplivajo novi informacijski tokovi. Za družbo in posameznika je lahko demokracija pomembna smernica pri njegovem spopadanju z življenjskimi izzivi. Demokracija lahko posameznika usposablja za dejavno, odgovorno državljansko vlogo v pluralnih družbenih razmerah. Demokracija od posameznika vedno zahteva dejavno (so)delovanje. Reklo »V demokraciji (morajo) vsi sodelovati, ne pa jo opazovati od zunaj!« je še kako aktualno. Tudi zaradi nove kakovosti dela in življenja bo potrebno še nadaljnje demokratično zorenje posameznika ter sploh slovenske in evropske družbe (Židan 2002, 1048–1050).

Vzgoja za demokracijo je potrebna na več med seboj prepletajočih se ravneh, in sicer na (Židan 2002, 1055):

- kognitivni ravni (pridobivanje vedno novih spoznanj o tej vrednoti),
- čustveni ravni (izpovedovanje pozitivnih čustev do te vrednote),
- konativni, akcijski, dejanski ravni (s kakovostnimi komunikacijskimi in drugimi ravnanskimi vzorci je treba nenehno potrjevati to vrednoto).

Židanova pravi: »(Tudi) pri uporabi didaktičnih prijemov vzgoje za demokracijo je treba upoštevati, da so vselej pogojevani in določeni s konkretnim, unikatnim položajem. V njem izrazijo svoje delovne učinke, take in drugačne, pozitivne, nevtralne, pa tudi negativne. Tovrstni didaktični prijemi morajo biti pestri, različni, ustvarjalni, razgibani, izzivni, impulzivni. Skratka, usmerjeni morajo biti v posameznika. Le tako bo vzgoja za demokracijo potekala »po meri« posameznika. Le tako bo lahko zanju imela le najboljše delovne učinke« (Židan 2002, 1055).

2.2 TRG DELOVNE SILE

Splošna definicija opredeljuje trg delovne sile kot prostor, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje, torej iskalci in ponudniki zaposlitve. Iskalci na trgu ponujajo svoje delo, sposobnosti, znanja in izkušnje, delodajalci pa delovna mesta, s tem pa tudi možnost preživljanja in boljše življenje.

Samuelson je trg delovne sile opredelil kot strukturo treh elementov – kot povpraševanje po delovni sili, kot ponudbo delovne sile in kot srečevanje med obema, katerega rezultat je cena delovne sile. Povpraševanje po delovni sili sestavljata aktualno povpraševanje (prosta delovna mesta) in realizirano povpraševanje (zasedena delovna mesta), ponudbo delovne sile pa sestavljajo realizirana ponudba (vsi zaposleni delavci), aktualna ponudba (iskalci zaposlitve oziroma brezposelni) in potencialna ponudba (osebe, ki ne iščejo zaposlitve, vendar bi pod določenimi pogoji delale) (Samuelson v Svetlik 1985).

Glavna posebnost trga delovne sile izhaja iz lastnosti delovne sile kot predmeta menjave. Delovna sila je namreč neločljivo povezana s svojim prodajalcem in je le potencial – način, kako in v kolikšni meri bo realizirana, ni odvisna le od tržnih razmerij in dogovorov, ampak tudi od motivacije, izkušenj in drugih lastnosti nosilca delovne sile. Pogajanja o tržnih razmerjih, tržne transakcije in dejanska izmenjava v obliki zaposlovanja so med seboj ločeni dogodki. Pri menjavi delovne sile pa tudi ne gre le za enkratno dejanje, ampak menjava neprekinjeno teče daljše časovno obdobje. Poleg tega imajo akterji trga delovne sile na razpolago različne vire oziroma so v različnih položajih, tako da je težko predpostavljati popolno svobodo in enake možnosti pri pogajanjih (Svetlik in Trbanc 2002).

Trg delovne sile je v modernih kapitalističnih gospodarstvih temeljni mehanizem alokacije delovne sile in njene evalvacije (Trbanc v Kopač 2002, 144). Pri opravljanju omenjenih nalog se pojavljajo številne ekonomske in tudi socialne disfunkcije, ki se najočitneje kažejo v naraščajočem problemu brezposelnosti. Moderne socialne države oziroma države blaginje skušajo omiliti napake, ki nastajajo pri delovanju trga delovne sile, pri tem pa uporabljajo različne oblike regulacije, predvsem posredne. Med najpomembnejše spada politika zaposlovanja, ki je v svojih prvih delih ekonomske in socialne politike (Kopač 2002, 144).

2.2.1 Trg delovne sile v Sloveniji

Slovenski trg dela v zadnjih petnajstih letih doživlja zelo skrajšano in intenzivirano različico sprememb, ki so se v razvitih družbah zgodile v drugi polovici 20. stoletja. Transformacijska depresija s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let je povzročila številne spremembe, med drugim tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti zaradi pomanjkanja delovnih mest in strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele (Ignjatović 2002, 12).

2.2.2 Regulacija trga delovne sile

Brez institucionalnih posegov ima trg delovne sile veliko neželenih in podoptimalnih socialnih učinkov, med katere sodijo zlasti nepopolne informacije in asimetrija moči med udeleženci tržne igre. Prvi povzročajo velike menjalne stroške, drugi pa nesprejemljive socialne razlike (Schmid v Svetlik in Trbanc 2002, 34–35). Trg delovne sile je treba regulirati tako zaradi ekonomskih razlogov (slaba prožnost ponudbe delovne sile, slab pretok informacij, segmentacija poslov in ovire na trgu) in zaradi socialnih posledic njegovega delovanja (neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost ipd.). Regulacija trga delovne sile je lahko neposredna ali posredna. Pri prvi je željeno oziroma pričakovano vedenje predpisano, prav tako so predpisane sankcije, če se je tisti, na katerega se regulacija nanaša, ne drži. Pri drugi pa so to regulativni ukrepi, pri katerih niso predpisane takojšnje sankcije, ampak gre bolj za ustvarjanje razmer, ki posameznike ali organizacije navajajo, da se vedejo skladno z namerami regulacije (ne zaradi prisile, ampak zaradi lastnih interesov). Pri neposredni regulaciji gre praviloma za zakone in uredbe, pri posredni pa za različne politike in ukrepe. K neposredni regulaciji trga delovne sile spadajo vsi zakoni in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu delovne sile (na primer regulacija delovnih razmerij in delovnega časa, omejevanje dela na črno, zaposlovanje tujcev, pravice in dolžnosti brezposelnih posameznikov in podobno), pa tudi ukrepi različnih politik (na primer plačna politika, ki lahko vsebuje tudi določitev minimalnih plač, omejitve v višini plač in podobno). K posredni regulaciji trga delovne sile pa spadajo različne politike in ukrepi, ki so bodisi usmerjeni na dejavnike ponudbe delovne sile in dejavnike povpraševanja po njej. Pri tem ne gre le za ukrepe politike zaposlovanja, ampak tudi ukrepe ekonomske politike (na primer davčne politike, denarne in bančne politike), politike izobraževanja, socialne politike in podobno.

Država ni edini akter regulacije trga delovne sile. Pomembno vlogo igrajo tudi združenja delodajalcev in delojemalcev (sindikati), ki so institucionalno vpeta v pogajanje in odločanje o zakonodaji in dogajanju na ekonomskem in socialnem področju. Država pa je edina, ki lahko, potem ko so zakoni, politike in ukrepi sprejeti, poskrbi za njihovo uresničevanje, saj ima edina na razpolago ustrezen aparat nadzora in prisile (Svetlik in Trbanc 2002, 34–35).

2.3 POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Politika zaposlovanja je v ožjem pomenu dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati in utrditi svoj položaj, na primer invalidi, ženske in posamezna profesionalna združenja.

Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. Umeščena je v niz institucij, ki jih lahko imenujemo »sistem zaposlovanja« (Walwei v Svetlik in Trbanc 2002). Služba oziroma zavod za zaposlovanje zavzema v njem osrednje mesto, ni pa edini. V različnih sistemih bomo ob njem našli še upravne odbore, v katerih so praviloma zastopani socialni partnerji, ustrezno ministrstvo (za delo), vlada, parlament in njegov odbor, ki se posveča socialni problematiki in zaposlovanju, ter lokalne skupnosti (Svetlik in Trbanc 2002, 36).

Na tem mestu lahko omenimo tudi sistem zaposlovanja, za katerega Schmid pravi, da »vključuje urejenost odnosov med dejavniki, ki ga sestavljajo«. To pomeni jasno delitev vlog in razmejitev pristojnosti med njimi. Pomeni tudi ustaljeno zaporedje dejavnosti, ki jih posamezni akterji izvajajo. Včasih je bilo zaporedje teh dejavnosti opredeljeno kot načrtovanje, danes se označuje kot oblikovanje in izvajanje politike (Schmid v Svetlik in Trbanc 2002, 36).

Politika zaposlovanja se deli na aktivno in pasivno politiko zaposlovanja. Ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja so neposredno naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju

brezposelnosti. Gre za programe in ukrepe, ki so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb.

2.3.1 Pasivna politika zaposlovanja

Cilj pasivne politike zaposlovanja ni neposredno vplivanje na trg delovne sile, temveč gre predvsem za blaženje posledic njegovega delovanja, na primer z zavarovanjem delavcev in plačevanjem nadomestil plač ob brezposelnosti ali s predčasnim upokojevanjem brezposelnih. Ukrepi pasivne politike zaposlovanja so naravnani predvsem k ščitenju socialnega položaja posameznikov (brezposelnih in zaposlenih) ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Ukrepi pasivne politike zaposlovanja neposredno ne vodijo k zaposlovanju oziroma ga neposredno ne spodbujajo (Kopač 2002).

Pravica do socialne varnosti je ena izmed temeljnih socialnih pravic, s katero se zagotavlja dohodkovna varnost upravičencem med njihovo nezmožnostjo za delo (ob invalidnosti, bolezni, nesreči), brezposelnostjo in v obdobju tipičnih »nedelavnih« faz v življenjskem ciklu (materinstvu, starosti, otroštvu, šolanju). Brezposelnim osebam se socialna varnost zagotavlja z dvema različnima sistemoma socialne varnosti, ki se med seboj prepletata. Prvi se imenuje sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, katerega glavni cilj je predvsem ohranjanje relativnega družbenega položaja zavarovanih oseb. Drugi sistem je sistem socialnih pomoči, ki upravičencem zagotavlja eksistenčni minimum. V skladu z različnimi cilji so v sistemih opredeljene tudi različne vrste denarnih dajatev. V sistemu socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti sta tako po navadi opredeljeni dve denarni dajatvi: denarno nadomestilo in denarna pomoč, v sistemu socialnih pomoči pa je opredeljena pravica do socialne pomoči (Kopač 2002).

2.3.2 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) bi lahko najbolj strnjeno označili kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene in samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest (Janoski v Svetlik in Batič 2002, 174).

Osnovni namen APZ je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivost čim širšemu krogu posameznikov, ne da bi jim z drugimi sredstvi blažila neugoden socialno-ekonomski položaj, socialno marginalizacijo, socialno izključenost in druge socialne probleme. APZ igra izrazito razvojno vlogo v smislu, da posameznikom omogoča razvoj njihovih sposobnosti in izboljšanje položaja na trgu delovne sile bodisi da se s tem dviga vrednost človeškega kapitala in omogoča strukturno prilagajanje gospodarstva (Svetlik in Batič 2002, 174).

V katalogu ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki ga je za leto 2012 pripravil Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ), zasledimo naslednje ukrepe s predvidenimi aktivnostmi za zmanjševanje brezposelnosti tudi med mladimi:

- *svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve.* Namen ukrepa je svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve ter seznanjanje s poklicnimi možnostmi in poglobljena obravnava določenih skupin oseb, da se izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve. Namen ukrepa je tudi predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa APZ. Predvidene aktivnosti:
 - poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje,
 - pomoč pri iskanju zaposlitve,
 - razvoj in izvajanje novih oblik pomoči.
- *usposabljanje in izobraževanje.* Namen ukrepa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih. *Predvidene aktivnosti:*
 - programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije,
 - programi praktičnega usposabljanja,
 - programi izobraževanja,
 - sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost.
- *spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja.* Namen ukrepa je spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najteže zaposljivih skupin brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, povečevanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij. Aktivnosti v ukrepu večinoma predstavljajo državno pomoč, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državne pomoči.

Predvidene aktivnosti:

- spodbujanje samozaposlovanja,
- subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb,
- povračilo stroškov dela,
- spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij,
- ohranitev in odpiranje novih delovnih mest;
- *program za povečanje socialne vključenosti*. Namen ukrepa je spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite. Predvidene aktivnosti:
 - spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti.

Ukrepi APZ se osredotočajo na posamezne ciljne skupine, katerih položaj na trgu delovne sile naj bi izboljšali. Med njimi se običajno navajajo: mladi, stari, ženske, slabo izobraženi, invalidi, imigranti, pripadniki etičnih ali rasnih manjšin. Te skupine sestavljajo tako imenovano trdo jedro brezposelnosti in je zanje značilna dolgotrajna brezposelnost.

2.4 ZAPOS LJIVOST, ZAPOS LENOST IN ZAPOSLOVANJE

Zaposljivost je sposobnost, da se brez tuje pomoči premikamo znotraj trga dela tako, da lahko realiziramo svoje potencialne skozi trajnostno zaposlitev. Za posameznika je zaposljivost odvisna od znanj, veščin in stališč, ki jih ima, načina, kako to vrednoti in predstavlja zaposlovalcu, ter konteksta (osebni razlogi in okolje trga dela), znotraj katerega išče zaposlitev (Johnson in Burden 2003, 13).

Konfederacija britanske industrije navaja, da je zaposljivost posedovanje kakovosti in kompetenc, potrebnih za srečanje spreminjajočih se potreb delodajalcev in potrošnikov, ki posamezniku pomagajo na ta način doseči njegove želje in sposobnosti za delo (Johnson in Burden 2003, 13).

Iz pregleda sledi, da se obe definiciji zaposljivosti nanašata na posameznika. Večja zaposljivost pomeni nenehno razvijanje znanj in sposobnosti posameznikov, ustrezno predstavitev možnim delodajalcem in nenehno spremljanje sprememb na trgu.

V Luksemburških smernicah za zaposlovanje, ki jih vsako leto sprejme Svet Evrope, je kot prvi steber navedeno izboljšanje zaposljivosti, kjer sta omenjeni dve smernici, ki se še posebej nanašata na mlade: zmanjševanje mladinske in preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti ter lažjanje prehoda iz šole v delo (Kopač in drugi 2002). Zaposljivost je pogoj za zaposlenost (Kramberger 2007, 13).

Zaposlenost po definiciji Statističnega urada Republike Slovenije zajema vse zaposlene in samozaposlene osebe, ki se ukvarjajo s proizvodnimi dejavnostmi, ki spadajo v meje proizvodnje sistema.

Zaposlovanje po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006, z dne 17. 10. 2006, obsega posredovanje zaposlitev in dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov. Zaposlovanje se uresničuje na trgu dela. Osnovni pogoj za vzpostavitev trga je svobodna oseba, in sicer na eni strani svobodni delojemalec in na drugi strani svobodni delodajalec. Delodajalci za uresničevanje svojih poslovnih ciljev potrebujejo delo, torej po delu povprašujejo. Po pravni opredelitvi ZDR je delodajalec pravna in fizična oseba ter drugi subjekt (državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja, diplomatsko in konzularno predstavništvo), ki zaposluje delavca na osnovi pogodbe o zaposlitvi.

Medtem ko delodajalci po delu povprašujejo, so delojemalci ponudniki dela, torej na trgu dela tvorijo ponudbo dela. Delojemalec je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na osnovi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, in tudi osebe, ki še niso zaposlene, vendar si tega želijo in so se pripravljene zaposliti.

Zaposlitveni potencial niso vsi prebivalci, temveč t. i. delovno sposobno prebivalstvo. To so osebe v starostnem intervalu 15–64 let (nekatero opredelitve v to skupino uvrščajo moške od 15 do 64 let in ženske od 15 do 59 let, anketa o delovni sili pa vse prebivalce, starejše od 15 let). Delovno sposobno prebivalstvo ni v celoti aktivno; mnogo se jih v tem času šola (imajo status dijaka ali študenta), določen del je (starostno, invalidsko, predčasno) upokojen in podobno. Aktivno prebivalstvo sestavlja delovno aktivno in brezposelno prebivalstvo (Belčič 2002, 43).

Po definiciji Mednarodne organizacije dela med delovno aktivne prebivalce štejemo vse osebe, stare 15 let ali več, ki so v določenem časovnem obdobju (navadno v referenčnem tednu) opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali materialno) ali pa so bile zaposlene, vendar iz katerih koli razlogov v določenem obdobju niso delale (Ignjatović 2002, 13).

2.5 KARIERA

Izraz kariera (fra. *carriere*) je francoskega izvora, njen latinski koren *carrus* pomeni voz. Leksikonska opredelitev kariero povezuje z uspehom, uspešno življenjsko potjo in vzponom v poklicu (Veliki splošni leksikon 1997).

Pred vstopom Slovenije v tržno gospodarstvo (in morebiti še zdaj) sta imela kariera in karierizem negativni pomen. Pojem kariere se pogosto povezuje s tekmovalnostjo, prizadevanjem za zmago za vsako ceno, brezobzirnim uspehom, prilizovanjem. Za karierista se je in se pogosto še danes označuje osebo, ki stremi k višjemu položaju in gre tako rekoč »preko trupel«, pojmuje se ga za komolčarja, brezobzirnega stremuha, ki se peha le za kariero in za čim višjim mestom v družbi. Morda so prav ti stereotipi razlog, da smo se pri nas razmeroma pozno začeli zavedati pomena in vloge vprašanj, povezanih s kariero, zato se je tudi stroka začela pozno ukvarjati s tem področjem. K temu je prispeval še en dejavnik – prejšnja družbena in ekonomska ureditev, v kateri posamezniku ni bilo treba razmišljati o razvoju kariere.

Prve teorije o karieri so nastale v petdesetih letih prejšnjega stoletja, ko so teoretiki začeli raziskovati kariere zaposlenih, po letu 1970 pa so te raziskave začeli množičneje izvajati. Uspešna svetovna podjetja so namreč spoznala, da lahko dosega konkurenčno prednost pred ostalimi le preko svojih človeških virov in vodenja njihovih karier (Cvetko 2002).

»Kariera so vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju« (Werther in Davis v Brečko 2006, 29).

»Mobilna ali stabilna, kariera predstavlja organizirano pot, ki jo prehodi posameznik skozi čas ali prostor« (Van Maanen in Shein v Brečko 2006, 29). Za ti dve trditvi bi lahko dejali, da poudarjata sestavine pojma kariera.

Pojmovanje kariere je v zadnjem času doživelo dramatične spremembe. Greenhaus trdi, da je kariera v preteklosti pomenila visoko raven delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi, zdaj pa jo vse bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje (Brečko 2006).

Slovenski psiholog E. Konrad je v petih postavkah strnil razlike med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere, ki jih predstavljamo v tabeli 2.1.

Tabela 2.1: Razlike med tradicionalnim in novejšim pojmovanjem delovne kariere

Tradicionalna pojmovanja	Novejša pojmovanja
Zagotovljena je polna zaposlenost.	Polna zaposlenost je v bližnji prihodnosti manj verjetna.
Večina ljudi ima stabilno, enosmerno poklicno pot vse življenje.	Poklicne poti postajajo vedno bolj pestre, neenakomerne in prekinjene.
Razvoj kariere pomeni premik navzgor.	Razvoj kariere lahko olajšujejo tudi premiki navzdol in v stran (lateralni premiki).
Načrtovanje kariere zadeva predvsem nove mlade delavce.	Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.
Razvoj kariere je usmerjen predvsem na poklicno življenje.	Na razvoj kariere vplivajo družina in življenjske vloge zunaj družine.
»Kariero« delajo predvsem višji sloji.	Vsakdo ima svojo specifično kariero.

Vir: Konrad v Brečko (2006, 23).

Iz tabele 2.1. je razvidno, da je tradicionalno pojmovanje kariere govorilo o zagotavljeni polni zaposlenosti posameznikov, ki so imeli stabilno in enosmerno poklicno pot vse življenje. Razvoj kariere je bil usmerjen predvsem na poklicno življenje, posamezniki so ga lahko dosegli samo s premikom na višje mesto v neki organizaciji (vertikalno napredovanje). Načrtovanje kariere je bilo smiselno le za nove in mlade delavce, ki so izhajali iz višjega sloja prebivalstva.

Novejše pojmovanje kariere pa je pravo nasprotje tradicionalnega. Še vedno imamo v zavesti zasidrano sredstvo o »enem poklicu za vse življenje«, realnost pa je drugačna. Ljudje vedno pogosteje menjavajo zaposlitve in delovna mesta, pogosta je tudi menjava poklicev. Vedno

več je drugačnih oblik zaposlitev (samozaposlitev, zaposlitev za krajši delovni čas, zaposlitev za določen čas itd.). Na razvoj kariere vplivajo tudi družina in ostale življenjske vloge, ki niso povezane z zaposlitvijo, posamezniki pa razvoj dosegajo tudi s premiki navzdol in v stran (lateralnimi premiki). Načrtovanje kariere ni več namenjeno le višjemu sloju in mladim delavcem, saj jo lahko danes oblikuje vsak.

Brečko pravi: »To, kar je skupno tradicionalnim in sodobnim opredelitvam kariere, je njeno bistvo: razvoj in napredovanje« (Brečko 2006, 46).

Med slovenskimi avtorji je v devetdesetih letih prevladovalo prepričanje, da je pojem kariera namenjen spremljanju posameznikove poklicne vloge. Možina meni, da je kariera tesno povezana s poklicno oziroma strokovno vlogo posameznika, predvsem z njegovimi rezultati. Govori o posameznikovi delovni karieri: »Vendar, ko govorimo o delovni karieri, mislimo predvsem na delo in delovne naloge, ki jih je opravljal posameznik, jih opravlja ali jih bo opravljal v prihodnje. Pot, ki jo posameznik prehodi v teku opravljanja delovnih nalog, nam pokaže razne mejnike, dosežke, višine, krivulje, napredek ali pa tudi hibe, spodrsaljaje, vzpone in padce. V tem smislu razlikujemo uspešne in neuspešne delovne kariere« (Možina in drugi v Brečko 2006, 32).

Tudi novejši slovenski raziskovalci se nagibajo k opredelitvi kariere kot pretežno delovne poti posameznika. Lipičnik meni, da je kariera motivacijsko sredstvo, ki človeka sili v razne aktivnosti. Ljudje se skušajo pripraviti na prihodnje aktivnosti in razviti zmožnosti, ki jih bodo potrebovali pri prihodnjem delu. Gre za razvojne programe, s katerimi je zelo tesno povezana delovna kariera. Lipičnik prav tako ugotavlja, da se je definicija kariere pod različnimi vplivi spreminjala in se še spreminja. Kariera je načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki v določenem definiranim času vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja (Lipičnik v Brečko 2006). Iz teh opredelitev pojma kariere je že poudarjeno, da je kariera deloma tudi posameznikova učna pot, čeprav ni rečeno s temi besedami.

Dokaj široko pa kariero opredeljuje Daniela Brečko. Na karierne odločitve vplivajo tudi družina in druga socialna okolja, v katerih posameznik zadovoljuje svoje potrebe. Kariero razume kot življenjsko in poklicno pot. Brečkova pravi, da »kariera v širšem smislu torej zajema aktivnosti, ki izvirajo iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega

cikla, se med seboj tesno prepletajo in vplivajo na smer, intenziteto in hitrost njihovega osebnega razvoja« (Brečko 2006, 33).

Brečkova posebej opredeljuje delovni karierni cikel ali delovno kariero kot izobraževalno pot posameznika, pri čemer se ta izobražuje, usposablja in izpopolnjuje za organizacijske vloge, ki mu dajejo občutek osebnega napredovanja in uspešnosti pri delu. Pravi: »Pri tem ni nujno, da gre za vertikalno napredovanje, lahko gre tudi za zamenjavo delovne vloge (horizontalni premiki) ali prilagoditev organizacijske vloge osebnim sposobnostim, interesom in stališčem, včasih pa celo za začasno ustavitev delovnega cikla v karieri« (Brečko 2006, 33).

Kariera danes v svetu ni obravnavana kot povzpetništvo. Na temelju trdega, vztrajnega in predanega dela, ki organizaciji daje uporabne in koristne rezultate, je postala za posameznika pravica do uspeha, ki ga posameznik gradi skozi vse svoje delovno obdobje.

2.5.1 Teorije in modeli kariere

V literaturi najdemo številne teorije in modele kariere, omenili bomo le tiste izmed njih, za katere menimo, da se vključujejo v tematiko diplomskega dela.

2.5.1.1 Teorija zaposlitvenih možnosti

Teorijo zaposlitvenih možnosti je razvil Ginzberg s svojimi sodelavci, predvideva pa, da gre posameznik skozi tri obdobja, preden se odloči za nek poklic in ga nato tudi najde. Prvo obdobje je domišljjsko obdobje, ki traja nekje do otrokovega 11. leta. Od 11. do 17. leta starosti je čas, ko posameznik odkriva svoje interese, sposobnosti, oblikuje pa tudi svoje prve delovne navade, vrednote in stališča. Zadnje obdobje Ginzberg imenuje dejansko obdobje, ki traja od 17. leta pa do dejanske zaposlitve. Posameznik takrat integrira svoje sposobnosti, možnosti in interese, razvija vrednote in natančneje opredeli svojo poklicno izbiro (Brečko 2006).

Daniela Brečko (Brečko 2006) pravi, da je Ginzbergova teorija danes uporabna predvsem na področju svetovanja o izbiri ustreznega poklica v izobraževalnih ustanovah in na zavodih za zaposlovanje.

2.5.1.2 Teorija razvoja kariere kot uresničevanje koncepta o sebi

Teorijo razvoja kot uresničevanje koncepta o sebi je razvil Donald Super, ki je razvoj kariere razdelil na pet obdobj. Prvo obdobje je obdobje rasti, ki traja od rojstva do 14. leta, ko posameznik razvija in oblikuje prva stališča, sposobnosti in interese. V tem obdobju imajo močen vpliv osebe, s katerimi se posameznik identificira. Sledi raziskovalno obdobje, ki traja od 15. do 24. leta, ko se posameznik težko odloča, preizkuša različne vloge odraslih, pa tudi razna poklicna nagnjenja. S prvo redno zaposlitvijo se začne obdobje uveljavljanja, ki traja nekje od 24. do 44. leta. V tem obdobju se posameznik poskuša uveljaviti na delovnem mestu in menja poklice, saj išče delo, v katerem bi lahko napredoval. Okrog 45. leta starosti se začne vzdrževano obdobje, ko posameznik želi zadržati mesto, ki si ga je priboril, in traja do upokojitve oziroma nekje do 65. leta. Takrat se začne zadnje obdobje, imenovano obdobje upadanja. Super je v svojo teorijo prvi vključil tudi upokojitveno obdobje in tako opozoril na problematiko starejših (Brečko 2006).

2.5.1.3 Model DOTS

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja sta Bill Law in A. G. Watts razvila model poklicnega odločanja, načrtovanja kariere in vodenja kariere. Posameznik pri odločanju upošteva svoje lastnosti, želje, interese, sposobnosti in možnosti, ki jih ima. Avtorja sta ga poimenovala model DOTS. To je kratica, sestavljena iz štirih angleških besed, in sicer »Decision« (sprejemanje odločitev in vodenje kariere), »Opportunity awarness« (zavedanje možnosti), »Transition skills« (učenje za prehod) in »Self-awarness« (spoznavanje sebe in oblikovanje svoje samopodobe). Posameznik mora pri odločanju upoštevati svoje lastnosti, želje, interese, sposobnosti in možnosti. Vse naštetu je treba med seboj primerjati in poiskati rešitev, ki predstavlja najboljše možno ujemanje med lastnostmi in možnostmi (Ažman in drugi 2005).

Tabela 2.2: Model DOTS

Področja znanja/cilji	Temeljna vprašanja
1. Spoznavanje sebe in oblikovanje svoje samopodobe.	Kdo sem?
2. Zavedanje možnosti.	Kakšne možnosti imam?
3. Sprejemanje odločitev in vodenje kariere.	Kaj bom storil?
4. Učenje za prehod.	Kako bom cilje uresničil?

Vir: Ažman in drugi (2005, 17).

V tabeli 2.2 so prikazani štirje cilji modela DOTS in temeljna vprašanja za posamezne cilje. Prvi cilj tega modela je samospoznavanje: kakšen človek sem, kakšne so moje sposobnosti, zmožnosti, interesi in vrednote. Drugi cilj je spoznavanje, kakšne možnosti imajo posamezniki v svetu in okolju, v katerem živijo. Naučijo se iskati in zbirati informacije o zahtevah posameznih poklicev in delovnih okoljih, jih znati kritično vrednotiti, selekcionirati in uporabiti. Tretji cilj je spreminjanje odločitev in vodenje kariere. Ta predvideva razvoj spretnosti in veščin, s pomočjo katerih se mladi ljudje lažje in pravilneje odločajo za naslednje korake na svoji življenjski poti. Zadnji, četrti cilj, pa se osredotoča na razvijanje znanj in spretnosti ob prehodih z ene izobraževalne stopnje na drugo ali v poklic. Spoznajo dejavnike, ki vplivajo na odločitev za kariero, jih primerjajo in kritično ovrednotijo. Posamezniki se morajo naučiti, kako se predstaviti na razgovoru oziroma intervjuju za zaposlitev, kako uspešno izpolnjevati različne vprašalnike, kako napisati ponudbo za delovno mesto, spoznati prvine dobre komunikacije in podobno (Ažman in drugi 2005).

2.5.2 Pojmi, povezani s kariero

Planiranje ali načrtovanje kariere (angl. *career planning*) je proces, v katerem »posamezniki in organizacije ugotavljajo znanje, spretnosti, vrednote, interese, prepričanja in podobno, pri tem pa ocenjujejo, kaj imajo na voljo« (Brečko 2006, 34). Poleg delovnega kariernega cikla, kjer sta temeljna instrumenta načrtovanja izobraževanje in učenje, pod pojmom načrtovanje kariere razumemo tudi življenjski in družinski cikel. Nekateri svojo kariero skrbno načrtujejo, drugi pa jo prepuščajo naključju. Prav tako lahko kariero načrtujemo dolgoročno ali kratkoročno, pomembno je le to, da gre za vseživljenjski proces.

Možina pravi, da »načrtovanje kariere koristi tako posamezniku kot organizaciji. Zaposleni bolje spoznajo svoje sposobnosti ter pridobijo možnosti za njihovo načrtno izpopolnjevanje, kar vodi k večjemu osebnemu zadovoljstvu. Z vidika organizacije pa načrtovanje kariere pomaga predvsem pri odkrivanju in zagotavljanju menedžerskega in strokovnega potenciala, pomaga pri načrtovanju upokojitev in odhodov« (Svetlik 2009, 508).

Načrtovanje kariere lahko poteka v okviru raznih delavnic, s pomočjo poklicnega svetovanja, z uporabo razne literature ali pa v posebnih centrih za načrtovanje kariere.

Pojem **načrtovanje izobraževalne poti** uvaja andragoška stroka ter v načrtovanju kariere pomeni sinonim za načrtovanje delovnega cikla v karieri, ki ga v družbi znanja ne moremo več ločevati od izobraževalne poti, torej od nenehnega in načrtnega pridobivanja novega znanja in novih spretnosti. Tako govorimo o pojmu delavci znanja, ki včasih nadomešča pojem zaposleni.

Oblikovanje kariere je proces, v katerem »posameznik občasno intenzivneje, sam ali s pomočjo organizacije pregleduje dosedanjo kariero, svoje vrednote, motive, znanja in sposobnosti, ocenjuje priložnosti ter oblikuje karierno vizijo ali si sestavlja cilje v karieri in poti do njih« (Brečko 2006, 35). Oblikovanje kariere je slovenski pojem, ki nadomešča pojem načrtovanje kariere.

Razvoj kariere (angl. *career development*) je stalen proces, ko si posameznik prizadeva uresničiti lasten karierni načrt. »Razvoj kariere je rezultat načrtovanja posameznikove kariere in organizacijskih predvidevanj, možnosti, pomoči in medsebojnega sodelovanja. Namen razvijanja kariere je zagotoviti čim večjo skladnost med interesi posameznika, njegovimi sposobnostmi, vrednotami, potrebami ter potrebami in zahtevami delovnega mesta. Organizacije na razvoj kariere vedno bolj gledajo kot na sredstvo povezovanja med posameznikovimi cilji in potrebami dela« (Brečko 2006, 36).

Uresničevanje kariere je slovenska različica pojma »career development«, ki ga uvaja Olga Lipič: »To so tista osebna prizadevanja ali izboljšave, ki se jih nekdo loti, da bi dosegel svoj osebni načrt kariere. Uresničevanje kariere je bodisi uresničevanje kariere, ki jo je oblikoval posameznik (vizije in ciljev), rezultat organizacijskega načrta ali pa uskladitve med

posameznikovim rezultatom oblikovanja kariere in organizacijskimi prizadevanji« (Brečko 2006, 36).

Vodenje kariere je pojem, ki »zajema ocenjevanje, vrednotenje lastne poklicne poti in presojanje, v katere poklicne aktivnosti je smiselno vpeti lastne interese, motive, zmožnosti in podobno« (Brečko 2006, 36).

Upravljanje kariere (angl. *career management*) se nanaša na aktivnosti organizacij v zvezi s kariero zaposlenih. Pomeni pa »proces, v katerem si organizacija prizadeva uskladiti karierne cilje in sposobnosti zaposlenih v organizaciji s kadrovskimi potrebami organizacije. To je mogoče doseči s pomočjo zaposlenim pri načrtovanju njihovih karier in razvojnih dejavnostih, tako da so njihovi načrti karier realne možnosti znotraj organizacije« (Brečko 2006, 36–37). Gre za prizadevanja in aktivnosti organizacije, da uskladi cilje v zvezi s kariero zaposlenih z njenimi trenutnimi potrebami in potrebami v prihodnosti.

Karierno svetovanje je namenjeno vsem tistim, ki iščejo oziroma bodo iskali zaposlitev. Obsega prepoznavanje osebnostnih lastnosti, sposobnosti, znanj, vrednot in poklicnih interesov ter pomoč pri določanju poklicnih oziroma kariernih ciljev. Ob pomoči raznih psiholoških testiranj karierni svetovalec »ena na ena« vodi svetovanje med svetovalcem in klientom.

Pojem **karierno sidro** (angl. *career anchor*) je razvil E. H. Shein in pomeni najbolj zaželeno razvojno pot, ki temelji na samozaznavi in je odvisna od samozaznave motivov, sposobnosti, potreb in zlasti stališč ter vrednot. Pomeni tisti način posameznikovega razmišljanja in sistema vrednost, ki se mu ne bi nikoli odpovedal. Razvija se na osnovi delovnih izkušenj, samodiagnoze in povratnih informacij. Gre za temeljno točko stabilnosti posameznika. Shein je ugotovil, da posameznik razvije povsem trdno karierno sidro nekje v 10-letnem obdobju delovnih izkušenj (Brečko 2006).

Za pojem **kariernega uspeha** Samo Pavlin pravi, da »predstavlja kompleksen sistem, povezan ne le s stopnjo pridobljenih kompetenc, temveč tudi z družinskim ozadjem, mrežami poznanstev, strokovno skupnostjo, lokalnim okoljem, pravnimi in kvalifikacijskimi sistemi, ekonomskimi in migracijski trendi ter javnim mnenjem« (Pavlin 2012, 11).

Samo Pavlin (v Pavlin in drugi 2010) opredeljuje dva pojma, ki sta prav tako povezana s kariero, **poklic in profesija**. »Poklic je analitična enota, ki jo opredeljujejo podobne delovne naloge in opisi delovnih mest, ki se pojavljajo v svetu dela, in jih določa vrsta strukturnih dejavnikov – zgodovinski, izobraževalni, tehnološki, kulturni in socio-psihološki« (Kramberger 2004). Poklic je v sodobnih družbah opredeljen s poklicnimi standardi, ki predstavljajo osnovo za priznavanje in (praktične) poklicne kvalifikacije (EC 2008). V statistični terminologiji poklic na tej osnovi označuje sorodno vrsto del, ki jih lahko opravlja ena oseba (Eurostat 2012). Pavlin pravi: »Strinjamo se lahko z ugotovitvijo Krambergerja (1999, 42), da je izraz poklic izrazito večnotni in večrelacijski in se v slovenskem prostoru povezuje tako s sfero izobraževanja kot tudi zaposlovanja (prav tam, 42–67). Najbolj ugledne poklice opisujemo kot profesije. Proces, v katerem posameznik razvije in izkusi strokovno znanje, je bil opredeljen kot profesionalizem, medtem ko je ohranjanje višjega družbenega ugleda posameznih družbenih skupin opredeljeno kot profesionalizacija« (Pavlin in drugi 2010). Oba izraza sta bila do nedavnega zgolj v domeni tistih poklicev, ki so povezani z visokim šolstvom.

2.6 SODOBNA MEDNARODNA MIGRACIJA: BEG MOŽGANOV

Migracije so star družbeni pojav. Ko je družba dosegla tako visoko stopnjo razvoja, da je populacija postala stalno naseljena, so se hkrati s tem pojavile tudi migracije. Te so povzročile družbene spremembe. Migracije je mogoče povezovati z razvojem, saj omogočajo srečevanje z drugimi ljudmi, razpršitev kultur v širšem prostoru, izmenjavo idej, navad in izkušenj ter spodbujajo srečevanje z novim socialnim okoljem. Migracije pa so lahko tudi dejavniki nazadovanja v razvoju, saj lahko povzročajo uničevanje razvitejših kultur in njihovo stagniranje. Ko omenjamo geografsko in socialno mobilnost, želimo poudariti socialne lastnosti migracij (Klinar 1976, 15–16).

Migracije združujejo pojem emigracij in imigracij. »Emigracije predstavljajo gibanje ljudi iz njihove izvorne (emigrantske) družbe, odhajanje, izseljevanje, beg v tujino – v imigrantsko družbo. Imigracije pa pomenijo trajni приход, priselitev, vselitev v imigrantsko družbo« (Klinar 1976, 16–17).

Klinar (1976, 27) navaja naslednje vzroke in motive za migracije: ekonomski in demografski, politični in vojaški ter osebni in družinski.

Pojav bega možganov uvrščamo med sodobne mednarodne migracije. V razvitem monopolnem kapitalizmu so se pojavile nove oblike migracij, ki jih v zgodnjem obdobju kapitalizma še niso poznali. Začeli so emigrirati vse bolj kvalificirani delavci. »Možgani se selijo« v razvitejša območja z boljšimi delovnimi pogoji kot tudi v manj razvita, kjer strokovnjakov primanjkuje. Nekatere družbe nimajo usklajenega izobraževalnega sistema s potrebami po kvalificiranih delavcih. Zato lahko pričakujemo, da bo trg delovne sile tudi v prihodnje zahteval migracije visoko kvalificiranih delavcev. To pa pomeni priložnost za poklicno mobilnost (Klinar 1976, 34–36).

V članku »Kaj za Slovenijo pomeni beg možganov« to problematiko omenja tudi Vito Turk, nekdanji direktor Inštituta Jožef Stefan. Turk pravi, da beg možganov postaja vedno bolj pereč problem, k čemur so zlasti prispevale informacije, dosegljive prek interneta. Razvite članice EU in druge razvite države sveta (ZDA, Kanada, Avstralija in druge) zajemajo iz bazena nerazvitih držav vzhodne Evrope, Azije (Indija, Kitajska, Pakistan, Vietnam itd.) in tudi Afrike in dajejo velika dodatna sredstva za dodiplomsko in podiplomsko izobraževanje s poudarkom na raziskovalnem delu. V Sloveniji ni podatkov, koliko jih že po srednji šoli odide v tujino. Vsekakor gre za najboljše in najbolj ambiciozne. Taki se praviloma ne vračajo, še zlasti, ker so delali v boljših pogojih, ki jim omogočajo v nadaljevanju uspešnejšo kariero in boljšo plačo (Strniša 2009).

Problem bega možganov je tudi v »izgubljeni investiciji«, saj emigrantska država vlaga v izobraževanje posameznikov, ki kasneje delajo in živijo v drugi državi. Lahko rečemo, da beg možganov pomeni prenos produktivnih virov iz emigrantske v imigrantske države.

Za seboj nosi veliko posledic, med drugim izgubo razvojnih potencialov na vseh področjih, še zlasti pa na tistih, ki prinašajo denar, to pa so naravoslovje, tehnika, medicina. Turk pravi, da zdravje, čisto okolje in moderne tehnologije s tržnimi proizvodi z visoko dodano vrednostjo omogočajo vsestranski družbeni standard (Strniša 2009).

Svetovna Banka je raziskala, da v primeru migracije posameznika v drugo državo za emigrantsko državo nastanejo stroški v višini 14.000 USD v izpadu davčnih in drugih koristi (Chapman 2011).

Zaradi zgoraj omenjenih negativnih učinkov se postavlja vprašanje, kako omejiti beg možganov oziroma kako omejiti emigracije visoko usposobljenih kadrov iz nerazvitih v razvite družbe. Klinar (1976, 49) pravi: »Predvsem emigrantskim družbam se nalaga, da razvijejo ustrezno delovno klimo za delovanje strokovnjakov: ustrezni osebni dohodki, povečevanje profesionalnih možnosti, racionalno razporejanje delovne sile, odprava neustreznosti in diskriminacij pri zaposlovanju strokovnjakov, nadzor nad emigracijami in vzpodbujanje remigracij«.

3 ZAPOSLOVANJE MLADIH

3.1 MLADI PREBIVALCI

Dvajseto stoletje bi lahko poimenovali tudi stoletje mladine, saj se je ta v njem izoblikovala in odigrala pomembno vlogo v družbenem razvoju. Vloga mlade generacije namreč nikoli prej ni bila tako zanimiva in mladi nikoli niso izvedli takih splošno pomembnih kulturnih in civilizacijskih sprememb kot v stoletju, ki je za nami, ter vzporedno s tem pridobili veliko samozavesti in pokazali izredno pripravljenost in voljo za družbene spremembe.

Ob vstopu v novo tisočletje pa se vse bolj zdi, da se vloga mladih zmanjšuje (pa ne le zaradi deleža v demografskem pomenu), da se mladina staplja z drugimi družbenimi skupinami in morda zaradi pospešenega procesa staranja prebivalstva tudi z drugimi generacijami. Mladina se po mnenju Uletove (v Mihelj 2002) vse bolj vrača v zavetje podaljšanega socialnega otroštva, ki se ga je v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja »otresla«. Mladi se zdijo danes vse bolj socialno, kulturno in življenjsko neizoblikovani ter počasi prevzemajo podoben družbeni položaj, kot ga imajo stigmatizirane manjšine.

Mladost je obdobje življenja od otroštva do zrelosti, z izrazom »mladina« pa običajno poimenujemo vse mlade ljudi, ki so v tem obdobju. V tradicionalni družbi mladina, mladi kot ločena družbena skupina niso obstajali, ker so jih začeli vključevati v delo že v zgodnjem otroštvu in otroci so samodejno postali odrasli, ko so se začeli sami preživljati. S tehnološkim razvojem družbe pa se je pojavila vse večja potreba po kvalificirani delovni sili, to je povzročilo množično izobraževanje mladih in s tem »odlaganje« vstopa mladih v svet dela. Sociologi mladih glede opredelitve izraza mladina in tudi glede starostne omejitve, ki ga ta pojem predstavlja, niso enakega mnenja. Nekateri menijo, da so mladina ljudje v starosti med 15. in 25. letom starosti, drugi podaljšujejo to obdobje do 30. leta, nekateri celo do 35. leta.

Z besedo »mladost« običajno označimo obdobje življenja posameznika, ko ta prehaja iz otroštva v odraslost oziroma v obdobje, v katerem se postopno vključuje v vse pomembnejše družbene vloge, s katerimi je določena odraslost. Stroka pa mladost kot sociološki pojem deli na tri obdobja, ki so predstavljena v nadaljevanju.

Adolescenca ali klasična mladost: od 14. do 19. leta starosti. Uletova pravi, da gre za vraščanje posameznika v družbo in pojmovanje življenjskega obdobja med otroštvom in odraslostjo (Ule 1995, 29).

V Sloveniji se je leta 2011 nekaj (0,2 %) mladih v tem obdobju že poročilo, skoraj 300 najstnic pa je že imelo vsaj enega otroka. Sicer je leta 2011 v tem obdobju večina mladostnikov še vedno živela pri starših (95 %), približno enak delež se jih je izobraževal. Največ (43,0 %) jih je bilo vpisanih v eno od srednjih tehniških (in drugih strokovnih) šol, najmanj, nekaj več kot en odstotek, pa jih je bilo vpisanih v nižjo poklicno šolo. Leta 2011 je bilo po podatkih Ankete o delovni sili 13 % mladostnikov, starih 15–19 let, delovno aktivnih, od tega jih je nekoliko manj kot polovica opravljala delo prek študentskega servisa, nekoliko nižji delež (37 %) je opravljal delo pomagajočih družinskih članov – v skoraj vseh primerih je šlo za pomoč na družinski kmetiji, preostali pa so bili redno zaposleni ali so delali kot vajenci (SURs 2012).

Postadolescenca ali pozna mladost: od 20. do 25. leta starosti. Po Kenistonu je postadolescenca posebna oblika mladosti, ki nastopi po zaključku tradicionalne mladosti in zajema prvo polovico dvajsetih let. Za postadolescenco je značilna bolj zavestna in kritična refleksija lastnih socialnih vlog in družbe kot celote (Ule 1995, 18).

Leta 2011 se je 3,4 % mladih v starosti v starosti 20–24 let odločilo za zakonsko zvezo. Več porok v primerjavi z mlajšo starostno skupino je prineslo tudi več ločitev; teh je bilo tedaj 133. Žensk v obdobju pozne mladosti, ki so leta 2011 postale matere, je bilo manj kot 10 %; od teh je 1,7 % žensk do dopolnjenega 25. leta rodilo več kot enega otroka.

Tri četrtine mladih so v obdobju pozne mladosti še vedno živele v gospodinjstvu z vsaj enim staršem; med moškimi je bil ta delež nekoliko višji (78 %) kot med ženskami (72 %). Približno 70 % oseb v pozni mladosti se je izobraževalo. Večina teh oseb (85 %) bo z uspešnim zaključkom pridobila visokošolsko izobrazbo.

Leta 2011 je bilo 46 % oseb v pozni mladosti delovno aktivnih; največ med njimi je bilo redno zaposlenih (42 %), nekoliko manj pa jih je opravljal delo prek študentskega servisa (36 %).

Med mladimi predstavljajo največji problem tisti, ki se niti ne izobražujejo niti niso delovno aktivni. Tako imenovani kazalnik NEET (angl. Neither in employment, education or training) kaže, da leta 2011 vsak deseti 20- do 24-letnik ni niti študiral, obiskoval šole ali tečaja niti ni delal (SURS 2012).

Mlajša odraslost: značilna za (še vedno »nesamostojne«) mlade med 25. in 29. letom starosti. Leta 2011 je v Sloveniji z vsaj enim od staršev živela več kot polovica mlajših odraslih. Tu so bile razlike med spoloma že bolj očitne kot v mlajših starostnih skupinah: več kot 60 % moških te starostne skupine je živelo pri starših, medtem ko je bil delež žensk 45-odstoten.

Že v starostni skupini 20–24 let so se kazale tovrstne razlike, tako da lahko trdimo, da se ženske v Sloveniji v povprečju prej kot moški odselijo od doma. To gre verjetno pripisati dejstvu, da ženske v večji meri izbirajo starejše partnerje; ob prvi sklenitvi zakonske zveze je bila leta 2010 nevesta v povprečju stara 28,6 leta, ženin pa je bil več kot tri leta starejši (SURS 2012).

Mladost kot obdobje odraščanja je prostor številnih in raznolikih nasprotij ter silovite želje po njihovem uravnovešanju ali preseganju. Predvsem pa jo določata njena izrazita prehodnost in vmesnost. V mladosti se zgodi več pomembnih prehodov oz. tranzicij. Najprej in nasploh je mladost biografski prehod od otroštva k odraslosti. Ta prehod povzema v sebi več drugih pomembnih prehodov:

- prehod od fluidne in disperzne zavesti posameznika o sebi k zgrajeni podobi o sebi in svojem mestu v družbi (identiteta),
- prehod od relativno omejenega spektra socialnih vlog otroka in mladostnika h kompleksnim in celostnim socialnim vlogam človeka,
- prehod od šolskih dejavnosti ter pretežno potrošniško in pristočasno usmerjenih dejavnosti v svet dela in zaposlitve,
- prehod od ekonomske odvisnosti od drugih k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti,
- prehod od pretežnega sprejemanja znanja in podatkov k njihovi uporabi,
- prehod od pravno in politično neverodostojne osebe k politični polnoletnosti in pravno odgovorni osebi.

Lista prehodov s tem ni končana. Navedeni so nekateri najpomembnejši prehodi, ki pomenijo obenem biografski, socio-psihični in generacijski, predvsem pa statusni premik (Ule 2008, 121–131)

Združeni narodi običajno upoštevajo tisto definicijo »mladine«, ki se je izoblikovala leta 1985 v mednarodnem letu mladih, in med mlade prištevajo vse, ki so stari od 15 do 24 let. Statistični urad RS (SURS) in tudi nekatere druge evropske države mladino opredeljujejo kot mlade ljudi, stare od 15 do 29 let (SURS 2009).

Jasne opredelitve mladine ni oziroma definiranje mladosti ni enoznačno, saj gre za življenjsko obdobje, ki ga zaznamujeta prehodnost in vmesnost. Številni avtorji mladost opredeljujejo kot vmesno stopnjo v življenjskem poteku, kot obdobje med otroštvom in odraslostjo in glede na to je bila mladina večkrat opredeljena kot ljudje na »prehodu iz odvisnosti v otroštvu k neodvisnosti v odraslosti«. To obdobje vključuje tri glavne »prehode«:

- prehod iz šole k delu (zaključek šolanja in vstop na trg delovne sile);
- prehod od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti;
- prehod od doma (iz izvorne družine) v lastno domovanje (ustvarjanje lastne družine).

Evropske države torej niso enotne pri starostnem opredeljevanju oseb, ki naj bi sodile med mladino, večinoma pa so enotne v tem, da zgornja »starostna« meja ne preseže 30 let (Vertot 2009). V tabeli 3.1 so prikazane različne opredelitve mladih v državah Evropske unije.

Tabela 3.1: Starostne meje pri opredeljevanju mladih, države članice EU-27

Država	"Starostna meja" (leta) pri opredeljevanju mladine oz mladih
EU-27	15 - 25
Avstrija	13-30; 0-30
Belgija	0-25
bolgarija	16-30
Ciper	12 (16)-25 (30)
Češka republika	15-26; 18-26
Nemčija	15-24/27
Danska	15-25
Estonija	jul.26
Španija	14-30
Finska	mar.30
Francija	15-26
Grčija	15-30
Madžarska	15-29
Irska	okt.25
Italija	15-25/30
Litva	16-29
Luksemburg	dec.26
Latvija	16-29; 3-30; 15-25
Malta	18-30
Nizozemska; "Flamci"	0-25; 3-30
Poljska	15-25
Portugalska	15-25/30
Romunija	15-35
Švedska	13-25
Slovenija	14-27; 15-29
Slovaška	13-30; 15-26
Združeno kraljestvo	okt.25

Vir: Vertot (2009, 11).

3.2 MLADI PREBIVALCI V SLOVENIJI

Mladi v Sloveniji se nikakor ne morejo otresti stereotipov, da študirajo vse do 30. leta, da dela ne morejo dobiti, če pa ga že dobijo, gre za nestalne zaposlitve, največkrat prek študentskega servisa, da se vse kasneje odselijo od staršev, da se le redko in vse kasneje poročajo in da ne skrbijo za rodnost v Sloveniji. Vprašanje je, ali so ti stereotipi utemeljeni. Glede na statistične podatke SURS lahko rečemo, da zapisani stereotipi držijo, vprašanje pa je, ali so po izbiri mladih. Izsledki SURS (2012) kažejo:

- leta 2008 je skoraj 70 % mladih v starosti 18–34 let v Sloveniji živelo z vsaj enim staršem, kar je poleg Slovaške najvišji delež v državah EU; pozna odselitev od doma velja predvsem za moške;
- dejstvo, da mnogi mladi pozno zapuščajo starševsko gnezdo, se zrcali tudi v eni najnižjih stopenj revščine mladih v Sloveniji glede na druge države članice EU: leta 2010 je namreč stopnja tveganja revščine med mladimi v starosti 15–29 let znašala nekaj več kot 10 %;
- večina mladih s starši do 30. leta najverjetneje živi zaradi spleta stanovanjske, zaposlitvene in pokojninske politike: mladi si le težko privoščijo predraga stanovanja, še posebej, če so brez dela ali če imajo začasno zaposlitev;
- materialni položaj mladih v veliki meri vpliva tudi na odločitve za družinsko življenje, zato se povprečna starost ob prvi poroki in tudi ob odločitvi za starševstvo vztrajno pomikata navzgor;
- zaradi naraščajoče brezposelnosti mladi pogosto podaljšujejo izobraževanje, hkrati pa se velikokrat odločajo tudi za preproste poklice, ki so daleč pod ravniyo njihove formalne izobrazbe.

3.3 DRUŽBENA KONSTRUKCIJA MLADOSTI IN MLADINE

Uletova (Ule 2008, 120–121) mladost definira kot družbeni status, ko se mlad človek pripravlja in opravlja obveznosti za prehod v odraslost in lahko seže čez obdobje adolescence oziroma psihosocialnega dozorevanja. Omenja tudi pojem koncept mladosti, ki je pomemben, ker omogoča razumeti večplastnost družbenih sprememb ter presek med institucijami in osebnimi biografijami. Kot je pomembno spoznati psihofizične zakonitosti odraščanja, je pomembno spoznati tudi družbene kontekste, v katerih poteka mladost. Koncept mladosti

vsebuje napetost med družbenim pomenom starostnega obdobja, ki mladim daje skupen socialni status, različen od statusa odraslih, in družbenim pomenom drugih socialnih raziskovanj, ki diferencirajo mlade med seboj. Starost je namreč socialno konstruirana, institucionalizirana in nadzorovana zgodovinsko ter kulturno specifična.

3.3.1 Razvoj mladosti v socialnih družbah

Uletova razlaga, da v devetnajstem stoletju postane modernizacija prevladujoča oblika socialnega, ekonomskega in političnega reda v zahodni Evropi. To radikalno ne spremeni samo oblike produkcije, ampak tudi politični in ekonomski sistem ter socialno organiziranost življenja. Ena od najpomembnejših posledic te realokacije prebivalstva je bila naraščajoča zavest o mladosti kot posebnem življenjskem obdobju ter posebnih interesih in dejavnostih mladosti.

V prvi polovici dvajsetega stoletja so bili mladi z naraščajočimi globalnimi konflikti in vojnami potegnjeni v vrtinec. Mladi so bili nagovorjeni kot moralno odgovorni, da pomagajo reševati probleme nacionalnih držav. Mladost je torej v določenem pogledu rezultat sprememb, povezanih z industrializacijo sodobnih družb. Življenjski potek je v zahodnih družbah v dvajsetem stoletju prav zaradi industrializacije postal izjemno diferenciran. Najbolj se je spremenilo obdobje med otroštvom in odraslostjo.

K tej diferenciaciji je prispevalo kar nekaj dejavnikov. Industrializacija je zmanjšala potrebo, da se družina naslanja na otroško in mladostniško delo. Spolno dozorevanje ali puberteta se začne nekaj let prej kot dotlej. S spremembami pozne moderne, ki iz bazične proizvodnje prehaja v vse bolj storitveno industrijo oziroma iz oprijemljive v bolj neoprijemljivo proizvodnjo, na primer servisno, informacijsko, transportno, bančno, borzno ter vedno bolj v smer visoke tehnologije (računalniška, programska, izobraževalna, raziskovalna), se podaljšuje in spreminja ravno obdobje mladosti in status mladih. Prva dva dejavnika naj bi bila stranska učinka zgodnje industrializacije, tretji pa je posledica pospešene industrializacije. Te spremembe motivirajo tudi mlade, da stremijo k pridobivanju kreativnih delovnih mest in da se izognejo monotonemu delu v klasičnih industrijskih obratih. Zato morajo podaljševati šolanje in izobraževanje. Kot posledica tega se mladost podaljšuje in zajeda krepko v odraslost. Ta dvojni učinek industrializacije je podaljšal mladost na dveh mejah: mladi tako seksualno kot kognitivno dozorevajo prej, dlje pa ostajajo odvisni.

3.4 ZNAČILNOSTI KATEGORIJE MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Mlade od drugih kategorij na trgu delovne sile ločijo nekatere značilnosti, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trgov delovne sile, na katerih je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve (po končanem šolanju), na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi mladim.

Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge, ne le na delovnem področju, ampak tudi pri oblikovanju različnih socialnih in osebnih odnosov. Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, in sicer (Trbanc in Verša 2002, 339–343):

- znanje,
- delovne izkušnje,
- značilnosti, ki so posledica socializacije (socio-kulturni kapital) ali osebnih lastnosti.

3.4.1 Znanje

Mladi vstopajo na trg delovne sile po končanem začetnem izobraževanju, zato je njihova glavna prednost najnovejše znanje. Hitro zastarevanje znanja in z njim povezano zastarevanje proizvodnih tehnologij in poslovnih procesov zahteva nenehno dopolnjevanje znanja. Mladi imajo z vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali pred več časa. Ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, mladi tudi prihajajo na trg delovne sile z vse bolj kompleksnim znanjem. Spreminja se tudi vsebina izobraževanja. Primer tega je učenje uporabe računalnika, ki je danes vključeno v številne učne programe na vseh ravneh šolskega izobraževanja, pred samo enim desetletjem pa je bilo le del redkih, specializiranih izobraževalnih programov.

Za mlade, ki vstopajo na trg dela, je značilen sklop spretnosti in kompetenc, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah, in izkušenj, ki jih mladi pridobivajo med odraščanjem. Na trgu delovne sile je tako posebno povpraševanje po: uporabi računalnika, znanju tujih jezikov (predvsem angleščine), uporabi interneta, sposobnosti iskanja in uporabi informacij, mobilnosti, odprtosti do sveta in izkušnjah z multinacionalnostjo.

Veliko mladih pa še vedno vstopa v svet dela brez dela, z nizko ali neustrezno izobrazbo. Posebno problematična skupina so t. i. osipniki, mladi, ki so šolanje iz različnih razlogov opustili (še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo in/ali kvalifikacijo). Če je torej po eni strani novo znanje, ki ga mladi prinašajo iz šol, za mlade konkurenčna prednost na trgu delovne sile, je po drugi strani pri osipnikih pomanjkanje tega znanja velika konkurenčna pomanjkljivost. Osipniki dosegajo na trgu dela daleč najslabši položaj.

3.4.2 Delovne izkušnje

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu ipd. Delodajalci tako ne morejo oceniti delovnih navad in lastnosti mladih, zato jim njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih pomeni tveganje, ki ga pogosto premoščajo tako, da mladim ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in prilagodljive oblike zaposlitve (Trbanc in Verša 2002, 341).

Mladi pa v večini primerov le niso brez vsakršnih delovnih izkušenj. Pridobijo si jih namreč pri svojih predhodnih občasnih delih (občasna dela med šolanjem in med počitnicami) ter pri prostočasnih dejavnostih.

Pregled zaposlovalnih praks v državah Evropske unije je pokazal precejšnje razlike v pomenu delovnih izkušenj pri zaposlovanju mladih. Tako delodajalci v nekaterih državah (v Belgiji, Franciji, Nemčiji in na Irskem) pri zaposlovanju mladih kot ključno merilo izrazito uporabljajo stopnjo (in vrsto) izobrazbe ter se delovne izkušnje ne pojavljajo kot pomembno vredno merilo. V drugih državah se delovne izkušnje pokažejo kot vsaj toliko pomembne, če ne pomembnejše kot izobrazba posameznika (v Veliki Britaniji in državah južne Evrope).

Verša navaja (v Trbanc in Verša 2002, 342), da delodajalci pri polovici povpraševanja po delovni sili določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za zaposlitev, takoj za izobrazbo. Kljub temu da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost.

3.4.3 Socio-kulturni kapital

Socio-kulturni kapital tvorijo lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj in osebnostnih lastnosti. Delodajalci prav socio-kulturnemu kapitalu posameznikov pripisujejo vedno večji pomen, še posebej pri zaposlovanju na področju storitvenega sektorja.

Mladi imajo vrsto dejanskih ali pripisanih osebnostnih lastnosti, ki nasprotujoče si vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile. Pogosto se jim pripisuje manjša odgovornost, zahtevnost,

nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari in podobne lastnosti, zaradi katerih so za delodajalce tvegana delovna sila. Po drugi strani pa so mladi veliko dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu od starejših delavcev, so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporne zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Zdi se, da so v razmerah večje prilagodljivosti trgov delovne sile prav te lastnosti mladih njihova konkurenčna prednost (Trbanc in Verša 2002, 343).

3.5 VREDNOTNE IN ŽIVLJENJSKE USMERITVE MLADIH

O vrednotah govorimo kot o osrednjih življenjskih idejah, ciljih in normativnih vodilih, ki so nam opora in razlogi za življenjski stil, življenjski potek, dejavnosti, odnose. Vrednote usmerjajo naše doživljanje, mišljenje in delovanje tako, da nam »priporočajo«, »narekujejo« ali »odsvetujejo«, kaj misliti, želeči, kako se odločati, realizirati, delovati.

Vrednote so zelo osebni in hkrati zelo družbeni sistemi življenjskih usmeritev in presoje. Osebnemu vrednostnemu sistemu se čutimo ljudje osebno zavezani. Družbene sisteme vrednot, njihovo vsebino in moč pa v veliki meri določajo prevladujoče družbene ideologije, s katerimi poskušajo oblastne strukture usmerjati mišljenje in delovanje ljudi, ko jim narekujejo, kaj naj jim bo pomembno, vredno, zaželeno (Ule 2008, 177).

Nova tehnologija in medijske revolucije so spremenile življenjske stile mladih na mednarodni ravni. Prispevale so k razvoju novih »postmodernih« življenjskih stilov, v katerih delo in družina igrata manj pomembno vlogo v oblikovanju identitete kot potrošnja (Giddens 1991; Baethge 1989).

Današnji mladi morajo graditi svoj pogled na svet iz kratkih razdrobljenih besedil, ki pogosto obstajajo le v svetu znakov in simbolov, torej jih lahko izkušajo le posredno, preko medijev in sodobnih informacijskih tehnologij. Vrednote mladih postajajo vse bolj subjektivne, pomembna je pravica do individualnosti. Mladi osebne potrebe cenijo bolj kot vse drugo.

Empirične raziskave sprememb v vrednotnih usmeritvah mladih zahodnih družb so pokazale vztrajne, sistematske in daljnosežne spremembe v težnjah mladih. V nasprotju z mladimi iz sedemdesetih in osemdesetih let prejšnjega stoletja, ki sta jih opredeljevala družbena kritika in

socialni idealizem, sodobni mladi kažejo močno usmeritev k protagonizmu. Reševati želijo tiste praktične probleme, ki so povezani z njihovimi življenjskimi usmeritvami in priložnostmi. Ne zanimajo jih splošni družbeni problemi, družbene spremembe, zato pa se toliko bolj posvečajo svoji uspešnosti v poklicu, zasebnosti in odnosom.

Zdajšnjo generacijo mladih zanimivo opisuje profesor antropologije in zgodovine filozofije, Umberto Galimberti, v knjigi *Grozljivi gost*, ki je lucidna filozofsko-psihološka analiza današnje mladine in vseh pojavov, povezanih z njo, ki je rdeča nit tega dela, razvrednotenja vrednot, relativizma današnjega sveta, čustvene nepismenosti, uniformiranosti, brezbržnosti, drog, depresije in nevroz, nezavzetosti itn. Galimberti je zelo oster in kritičen, vendar ne moralizira, ne krivi mladih, temveč bralcu skuša pokazati družbeni kontekst.

Galimberti omenja filozofa in psihologa Miguela Benasayaga in profesorja mladostniške psihiatrije Gerarda Schmita, ki omenjata krizo, ki ni več toliko posameznikova, ampak bolj odsev družbene krize na posamezniku. Avtor povzema, da se ta kriza kaže v tem, da je oznaka prihodnosti zdaj drugačna: iz prihodnosti – obljube se je spremenila v prihodnost – grožnjo. Psiha je zdrava, kadar je odprta proti prihodnosti (za razliko od deprimirane psihe, ki je vsa zbrana v preteklosti, in od manične psihe, ki je vsa osredotočena na sedanost). Kadar prihodnost zapre vrata oziroma jih morebiti odpre samo zato, da se pokaže kot negotovost, nestalnost ali zaskrbljenost, takrat, tukaj navaja Heideggerja, »se je to, kar je grozno, že zgodilo.« Kajti takrat pobude zamrejo, upanje se izkaže za prazno. Nemotiviranost je čedalje večja, življenjska moč se sesuva.

Galimberti vidi prihodnost kot grožnjo: »Onesnaženje vseh vrst, socialne razlike, gospodarske katastrofe, pojav novih bolezni, izbruhi nasilja, oblike nestrpnosti, ukoreninjenje egoizma in vojne kot nekaj običajnega so prihodnost pahnili iz skrajne pozitivnosti judovsko-krščanske tradicije v skrajno negativnost obdobja, ki je prepuščeno naključnosti brez smeri in orientacije«.

To pa zato, ker nas tehnološka znanost – čeprav je res, da napreduje v spoznavanju stvarnosti – hkrati potiska v obliko nevednosti, ki je čisto drugačna (vendar morda bolj strašna) in nas navsezadnje dela nezmožne, da bi se sprijeli s svojo nesrečnostjo in problemi, ki nas vznemirjajo in strašijo v zvezi z odsotnostjo smisla.

Lahko rečemo, da živimo v času, ki mu vladajo »afekti žalosti«, ko ne gre za bolečino ali jok, temveč za nemoč, za razkroj in odsotnost smisla, zato je sedanja kriza drugačna od drugih (prejšnjim se je Zahod znal prilagoditi), saj gre za krizo temeljev naše civilizacije (Galimberti 2009, 2. pogl.).

Če prihodnosti kot obljube ni, se želja ustavi v absurdni sedanjosti. Bolje je, da se imamo dobro in uživamo danes, če je prihodnost brez perspektive. To pa pomeni, da mlad človek ne preide več naravno iz narcističnega libida (kjer gre za ljubezen do samega sebe) v objektivni libido (ki zadeva druge in svet). Če tega prehoda ni, je nevarnost, da bodo mladi usmerjeni v učenje z utilitarističnimi motivacijami in uvedli izobraževanje, katerega cilj bo preživetje, ko se samo po sebi razume, da »naj se vsak reši sam«, posledica pa bo oslabitev čustvenih in družbenih vezi.

Zaradi zgodovinskega prehoda iz »prihodnosti kot obljube« v »prihodnost kot grožnjo« mladi kažejo patološke znake nelagodja, ko se ne znajo več vključiti v družbo, se učiti vlagati v svoje načrte, povezane s kakšno večjo željo, ki je pravzaprav želja po življenju (Galimberti 2009, 2. pogl.)

Galimberti o izvoru nekaterih oblik mladinskega nihilizma pravi, da »izvirajo iz nekakšnega razočaranja, ker v inertnosti, preobilju in bogastvu, ki delujejo kot družbeni uspavalniki, v ravnodušnosti spričo lestvice vrednot, dolgočasju, ne morejo najti smisla pri kakšnem produktivnem prizadevanju. Za ta nihilizem je značilna nekomunikativnost, pa ne kot fiziološki medgeneracijski dejavnik, temveč kot zavzetje stališča« (Galimberti 2009, 91).

3.6 PREHOD MLADIH V SFERO DELA

Ko govorimo o kategoriji mladih, imamo torej v mislih skupino, ki je v (pogosto negotovem) življenjskem obdobju oblikovanja svoje lastne identitete in družbenega položaja. V tej fazi svojega razvoja morajo posamezniki izoblikovati svoje interese in opredeliti poti za njihovo uresničevanje, pri čemer se pogosto znajdejo na razpotju med različnimi možnostmi. Ravno v tem obdobju mladi tudi najpogosteje prehajajo med različnimi položaji – iz osnovnošolskega v srednješolsko in visokošolsko izobraževanje, na trg delovne sile in iz njega, iz stanja vzdrževanih oseb med samostojne in tako naprej (Trbanc in Verša 2002).

Prehod mladih s področja izobraževanja na področje dela je pomemben pri procesih vključevanja mladih v bistvene družbene vloge, oblikovanje lastne identitete in doseganje določene stopnje samostojnosti. Uspešen prehod pomeni uspešno vključevanje in udejstvovanje v družbi in doseganje določenega družbenega položaja.

3.6.1 Služba kot iskana dobrina in nujno zlo

Raziskava Mladina 2000 ne ponuja jasnega odgovora na vprašanje, kaj mladim pomenita služba in poklic – kaže predvsem, da je to eno tistih področij, ki sodijo v vrh njihovih interesov (in skrbi). To je razumljivo, saj je bila večina anketiranih na pragu zaposlitve ali pa precej na začetku svoje poklicne poti. To pa še ne pomeni, da tudi uspeh v poklicu uvrščajo med najpomembnejše stvari v življenju – delež odgovorov, da je uspeh v poklicu ali v šoli zelo pomemben (55,3 odstotka), je nižji kot pri zdravju (86,3 odstotka), resničnem prijateljstvu (77,6 odstotka), družinskem življenju (69,3 odstotka), pomembnejši so jim mir na svetu (65,6 odstotkov odgovorov zelo pomembno), svoboda delovanja in mišljenja (64,6 odstotka) in malo več celo varovanje narave (55,2) (Ule in drugi 2000, 180).

Na osnovi raziskave Mladina 2000 se težko govori o pričakovanjih, povezanih s službo in poklicem, avtorji raziskave pa opozarjajo na podatke, ki nakazujejo, da potem, ko se ljudje zaposlijo, znižajo pričakovanja, ki so jih med šolanjem gojili glede svoje poklicne kariere. 43,8 odstotka šolajočih (dijakinj in dijakov ter študentov in študentk) se povsem strinja s trditvijo, da želijo v življenju napredovati in narediti kariero, med zaposlenimi pa se ta delež zniža na 24,2 odstotka. V tem kontekstu je treba interpretirati tudi podatke o zadovoljstvu na delovnem mestu: »veselje do dela« je verjetno tudi posledica znižanih pričakovanj – tudi zaradi dejstva, da je zaposlitev sama po sebi dobrina, ki ni zagotovljena vnaprej (Ule in drugi 2000, 180).

3.6.2 Ujemalni problem

Ena izmed ovir v prehodu mladih na trg delovne sile je ujemalni problem. Vez med gospodarstvom in izobraževalnim sistemom je postala ohlapna, pojavi se strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Kramberger (2007) pravi, da je neskladje v tržnem gospodarstvu sodobnih družb nekaj najbolj normalnega, saj je posledica dveh značilnosti tržnega gospodarstva. Prva je samostojno delovanje individualiziranih trgov dela,

ki so s svojim razpršenim povezovanjem interesov ljudi velikokrat mnogo učinkovitejši od načrtovanja kadrovskih tokov, druga pa heterogenost trga, kar se vidi v tem, da so celo sorodni poklici v različnih okoljih lahko zelo različni, da terjajo različne sposobnosti in produktivnost zaposlenih.

»Ujemalni problem trga se pojavi, kadar se ljudje s podobno izobrazbo pričnejo razporejati po zelo različnih poklicih« (Heijke in drugi v Kramberger 2007).

Pavlin omenja ujemalni problem pri prehodu visokošolskih diplomantov iz izobraževanja na trg dela. Ta prehod zaznamuje več procesov. Eden od bolj pomembnih je prilagajanje študijskega znanja, ki je rezultat informacijskega procesnega učenja, konkretnim delovnim situacijam. S tega vidika zgodnjo kariero visokošolskih diplomantov pogosto spremlja problematika »ujemanja«, ki se nanaša na kompatibilnost med posameznikom, njegovo izobrazbo in delovnim mestom. O horizontalnem neujemanju govorimo, ko se posameznikovo delovno mesto ujema s stopnjo njegove izobrazbe, ne pa s smerjo študija. Vertikalno neujemanje označuje delovno mesto, ki ustreza posameznikovi smeri študija, ne pa doseženi stopnji izobrazbe. Pavlin razmišlja, da je v svojem bistvu problem ujemanja povezan z več teoretičnimi pomisleki, kakršni so segmentacija trga dela, mobilnost, profesionalizacija (in profesionalizem) ali delovna doba (Pavlin 2012, 29).

Pavlin (2012, 29) opozarja, da je v tem kontekstu pomembno poudariti, da izobrazbeno neujemanje ni enako neujemanju znanj spretnosti. Green in Zhu (2010, 751) opisujeta razliko med formalno in dejansko usposobljenostjo. Prva kategorija – formalna usposobljenost – odraža formalno potrjeno znanje, medtem ko druga – dejanska usposobljenost – odraža dejansko potrebna znanja in spretnosti ter pri preučevanju kakovosti delovnih mest bolje napoveduje zadovoljstvo pri delu in iskanju zaposlitve kot skladnost izobrazbe (Allen in van der Velden 2001).

Kramberger (2007) meni, da narava ujemalnega problema določa težavnost prehoda mladih k zaposlitvi. Opredeljuje naravo kadrovskih tokov za štiri tipične povezave med izobrazbo in poklicem. Prvič, če je nek šolski program zelo poklicno usmerjen, v delovni sferi pa akterji tega poklicnega prostora in dela budno varujejo omejeno število poklicno specializiranih delovnih mest, bo prevelik vpis v take izobraževalne programe povzročil čakalne vrste za te zaposlitve, brezposelnost mladih s temi diplomami pa bo naraščala. Drugič, če je nek šolski

program sicer zelo poklicno usmerjen, v delovni sferi pa zanj ni kakšnih posebej nadzorovanih in poklicno specializiranih delovnih mest, se bodo morali diplomanti takih programov razpršiti po bližnji in daljni poklicni okolici, kjer si bodo lahko z dodatnim usposabljanjem (na delu) pridobili zaposlitev in plačo. Tretjič, če pa nek šolski program ni specializiran, ampak je vsebinsko širše zastavljen, bo razpršitev diplomantov po poklicnih skupinah velika in bo do kakršne koli kasnejše poklicne specializacije, ki spremlja poklicne kariere, moralo priti po prehodu v sfero dela, pri čemer je za mlade najtežje vstopiti v neko poklicno področje. Četrtrič, pri najširše, splošno zastavljenih izobraževalnih programih, to so na srednji stopnji gimnazije, ki so zasnovane tako, da vodijo v nadaljnji študij, ali pa z relativno širokimi družboslovnimi programi na terciarni ravni, so diplomanti na prehodu v sfero dela odvisni od utečenih praks prehoda, od lastne pobude in od splošnega položaja na trgih dela (Kramberger 2007).

3.6.3 Spremembe v prehodih

V preteklosti je otroštvo neposredno prehajalo v odraslost, mladi so v preteklosti težili k temu, da bi bili čim prej odrasli. To je bil cilj, ki je pomenil možnosti polnosti življenja – biti čim prej odrasel. V zadnjih desetletjih pa vse raziskave v Evropi potrjujejo, da se je med adolescenco in odraslo dobo vrnila nova faza življenjskega cikla, imenovana postadolescenca ali mladost. Posebno prehodno obdobje se je pojavilo predvsem zaradi podaljšanega šolanja oziroma vse bolj zahtevnih in daljših priprav na poklic.

Potočnik (1998) omenja premik težišča celotnega življenja mladih, ki je v preteklosti gravitiralo predvsem k odraslim, k mladim samim.

Svojevrsten pokazatelj podaljševanja mladosti in odmikanja praga odraslosti v poznejša leta je zvišana starost diplomantov. Povprečni mladi diplomant, ki je s pomočjo Zavoda za zaposlovanje iskal zaposlitev v letu 2003, ugotavljata avtorja zadnje večje tovrstne študije, Verša in Špruk, »je bil star 26 let in 9 mesecev in je zelo verjetno imel končan študij ekonomije, družboslovja, izobraževanja, prava, administracije ali zdravstva; skupaj sta se v te skupine klasificirali kar dve tretjini« (Verša in Špruk 2004).

Ule in Kuhar pravita, da podaljšano izobraževanje izvira po eni strani iz želje po izboljšanju zaposlitvenih možnosti, po drugi strani pa zaradi preložitve vstopa na negotov trg dela (Miheljak 2002).

Prehod iz izobraževanja do zaposlitve za mnoge od mladih ni gladek, temveč je prihodnost negotova. Tveganja prehodov silijo mlade v iskanje prilagodljivih strategij, da se skozi izobraževanje, delo in zabavo, družino in vrstniške odnose prebijejo do (negotovih) ciljev. Poti prehodov niso nič več fiksirane v fluidnem družbenem, ekonomskem, političnem in kulturnem redu posthumanizma (Miheljak 2002).

Prehodi postajajo vse daljši, bolj tvegani in negotovi. So večdimenzionalni: zadevajo oblikovanje identitete, pridobitev priznanega statusa, avtonomijo, ustvarjanje družine, finančno neodvisnost, ki je po navadi povezana s stalno zaposlitvijo. Zelo pomembni sferi v prehodu od mladosti do odraslosti sta izobraževanje in zaposlovanje. Zaposlitev je pogosto privilegirana kot osrednji prehod, ker omogoča, da mladi dosežejo tudi druge prehode v odraslost (Miheljak 2002).

3.6.4 Statusni premik od otroštva in mladosti v odraslost

Kot kaže zgodovinska izkušnja, je mladost obdobje prehajanja iz odvisnosti v neodvisnost. Poglavitni problem mladih pa je, da se neodvisnost vse bolj odmika. Mladi so v dvajsetem stoletju prešli pot:

- od obdobja, ko so bili glavna delovna sila v agrarni ekonomiji, do obdobja, ko so marginalni v industrijski ekonomiji;
- od obdobja, ko so bili ekonomska opora izvornih družin, do obdobja, ko so ekonomska obveza za njihove družine.

Danes je norma nadaljevati študij na visokih šolah in fakultetah, vsaj v evropskem prostoru, močna. Ta norma pomeni, da se od odraščajočih pričakuje, da ostajajo v šoli podaljšano obdobje in dosežejo visoko stopnjo izobrazbe. Osnovo za to normo je prepričanje, da se mlade najbolje pripravi za delo s formalnim izobraževanjem. Problem pa je, da je za večino zaposlitev, ki so danes na voljo, akademska izobrazba nepotrebna ali celo nepomembna (Ule in drugi 2008, 139).

Tako se morajo mladi spopasti z inflacijo izobraževanja. Posledica te je, da veliko poklicev, ki so včasih zahtevali srednjo šolo, zdaj zahteva visokošolsko ali fakultetno izobrazbo, čeprav dela ostajajo enaka in se znanja, ki naj jih obvladajo, niso poglobljevito spremenila. Ne gre za to, da izobrazba ni pomembna. Čeprav je veliko pozitivnih posledic podaljševanja izobraževanja, pa je veliko mladih razočaranih, ker so prepričani, da bodo s fakultetnimi diplomami lažje dobili delo, oziroma ker nimajo druge možnosti kot nadaljevati šolanje, če želijo dobiti delo, ki ustreza visokošolski izobrazbi.

Statistike povsod po svetu kažejo, da se večja odstotek tistih, ki po pridobitvi fakultetne izobrazbe ne dobijo dela, ustreznega svoji izobrazbi. V Sloveniji nimamo nobenih podatkov in raziskave o tem, koliko mladih ljudi dobi zaposlitev, ustrezno njihovi izobrazbi. Tudi nimamo podatkov, koliko časa so izpostavljeni negotovim pogojem na delu: občasnemu delu in delu za določen čas. V raziskavi študentske populacije v Sloveniji (Ule in drugi 2008) pa so ugotovili precejšnjo zaskrbljenost mladih glede prehoda v zaposlitev.

Primerjava med spoloma kaže, da študentke pričakujejo pomembno več težav pri zaposlovanju kot študentje. Tako tretjina več študentk kot študentov meni, da bo imela težave z zaposlovanjem, ker se šolajo za poklic, za katerega ni povpraševanja. Prav tako skoraj dvakrat več študentk meni, da se bodo zaradi krize težje zaposlovale. Polovica več študentk meni, da se bodo težje zaposlovale, ker nimajo poznanstev. Tudi tisti študentje, katerih starši imajo nižjo izobrazbo, so bolj zaskrbljeni za zaposlitev, ker nimajo zvez in poznanstev, bolj jih skrbi tudi splošna kriza zaposlovanja. Tisti, katerih starši imajo višjo izobrazbo, pa se manj bojijo težav pri zaposlovanju, ker se šolajo za poklic, ki je iskani, in »ker imajo zveze in poznanstva« (Ule in drugi 2008).

Jasno je, da postmoderna ekonomija ne potrebuje toliko univerzitetno izobraženih ljudi, kot jih proizvaja izobraževalni sistem. To neujemanje deprivilegira številne mlade in povzroča, da izgubijo vero v to, da je dobra izobrazba pogoj za uspeh.

3.6.5 Odlašanje z vstopom v odraslost

Spremembe na trgu dela in grožnje potencialno izključenih mladih generacij so prisilile politiko, da z različnimi izobraževalnimi ponudbami in podaljševanjem šolanja zmanjša pritisk na trg dela in olajša prehode v zaposlitev.

Zapoznelo vstopanje v odraslost ima tudi pozitivne učinke, ki jih ne gre spregledati. Predvsem gre za pozitivni učinek podaljšanega moratorija, da imajo mladi čas za eksperimentiranje z možnimi prihodnjimi identitetami. To ima pozitivne učinke samo za tiste, ki to hočejo početi, ki imajo možnost za eksperimentiranje. Tisti, ki tega nočejo ali ne morejo, morajo čakati, kar ima pogosto negativne posledice, na primer podaljšano odvisnost od staršev, negotovost glede prihodnosti, manjšo avtonomijo, zmanjšano odgovornost v sedanjosti, pasivnost in apatičnost (Ule 2008).

Dejstvo je, da linearno razumevanje prehoda v odraslost danes nima več pravega mesta v življenjskem poteku. Prehodov ne moremo več opraviti zaporedno.

Značilnosti mladih sta podaljševanje študija in višja povprečna starost ob poroki in ob rojstvu prvega otroka. Zaradi omenjenih sprememb raziskovalci govorijo o novem življenjskem poteku, o tem, da se je med klasično mladost in odraslost vrnilo novo vmesno obdobje, ki ga avtorji poimenujejo različno: nekateri mu pravijo predodraslost (Mogelonsky 1996), največ avtorjev pa obdobje mladih odraslih (angl. *young adults*) (Cote 2000; Hurrellmann 1996; Walther in Schlathoof 2001). Termina »polodrasli ali mladi odrasli« uporabljamo za opis negotovosti in temeljnih sprememb v strukturi in delovanju prehodov (Ule 2008, 241).

3.6.6 Identitetni problem

Novejše raziskave kažejo, da so mladi odrasli razvili dve vrsti strategij spopadanja z identitetnimi problemi. Analitiki identitetnega razvoja govorijo o dveh ključnih strategijah pri mladih odraslih: razvojni in izogibalni strategiji razreševanja identitetnih problemov (Schwartz in drugi 2005, 222). Ugotavljajo, da na izbiro teh strategij pomembno vpliva občutek udejstvovanja, samousmerjanja ali svobodne izbire. Termin »dejavnosti« (agency) pomeni občutek odgovornosti za svoj življenjski potek in zaupanje v to, da bo posameznik lahko presegel ovire, ki jih doživlja. Človek z razvojno strategijo ima občutek lastnega udejstvovanja in dejavnosti, zato v identitetnih odločitvah neobremenjeno upošteva več različnih možnosti.

Človek z izogibalno usmeritvijo pa nima tega občutka, zato teži h konformnosti z družinskimi in socialnimi pričakovanji ali k odlaganju in izogibanju identitetnim odločitvam. Mladi, ki sledijo izogibalni individualizaciji, izkazujejo dokaj šibko samospoštovanje in življenjske

smotre, kažejo tudi manjšo zavezanost svojim ciljem, vrednotam in prepričanju (Schwarz in Arnett 2005, 224). Njihovo identitetno raziskovanje je manj usmerjeno, bolj je odvisno od različnih naključij in pogosteje vodi do življenjskih zmed in zmot. Njihovi identitetni problemi se ne izražajo v sistematičnem raziskovanju dostopnih možnosti, temveč pretežno v brezcilnosti in anomiji, ki sta značilni za klasično difuzno identiteto (Ule 2008, 244).

4 BREZPOSELNOST MLADIH

V Evropski uniji je brezposelnih danes že več kot 5,5 milijona mladih, čemur nekateri strokovnjaki že pravijo izgubljena generacija. Na svetovni ravni je danes brezposeln vsak osmi Zemljan, mlajši od 25. let. Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) opozarja, da morajo levji delež gospodarske krize v Evropi prenašati prav mladi. Čeprav številni med njimi še vedno lahko zastoj živijo pri starših, OECD vseeno opozarja na »učinek brazgotinjenja«, torej vseživljenjskih negativnih posledic, do katerih bo pripeljalo uničenje kariernih možnosti pri že tako mladih letih.

Prvič po koncu druge svetovne vojne se zahodni svet, predvsem Evropska unija, spopada s pojavom generacije, ki ji grozi, da bo živela slabše od generacije svojih staršev.

4.1 DEFINICIJA BREZPOSELNOSTI

Brezposelne osebe (po definiciji ILO) so osebe, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so:

- v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle,
- že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu.

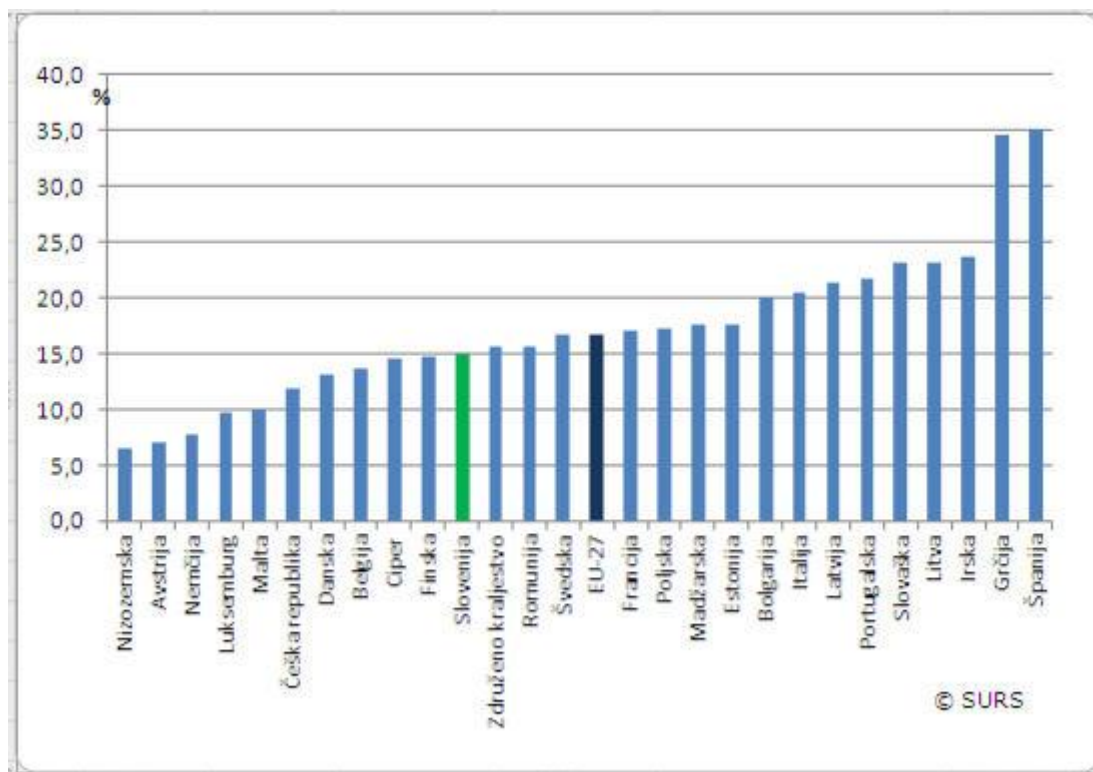
Aktivno prebivalstvo je seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb. Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Izračunana je po dveh metodologijah. Ena je anketna brezposelnost (ILO), druga pa registrirana brezposelnost. Prva se meri s pomočjo Ankete o delovni sili, medtem ko druga predstavlja osebe, ki so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje in ki ustrezajo vsem merilom brezposelnosti, določenim s strani zavoda za zaposlovanje.

4.1.1 Stopnja brezposelnosti mladih

Sodeč po stopnjah delovne aktivnosti, so bile leta 2011 razmere na trgu dela za mlade v starosti 15–29 let najbolj prijazne na Nizozemskem, kjer je bilo delovno aktivnih približno

70 % mladih. In obratno: najnižje stopnje delovne aktivnosti so zabeležili v Bolgariji, v Grčiji, v Italiji in na Madžarskem, kjer so se te gibale okoli 35 %.

Tabela 4.1: Stopnja brezposelnosti med mladimi (15–29 let), države članice EU, 2011



Vir: SURS (2010).

Evropski parlament poudarja, da je eden večjih problemov v Evropski skupnosti mladinska brezposelnost, katere posledica je lahko »izgubljena generacija«, ki se bo borila s socialno izključenostjo. S tem bo ogrožena ekonomska in socialna prihodnost Evropske skupnosti. Raziskave kažejo, da mladim, ki začnejo svojo delovno kariero kot brezposelni, to pusti posledice, ki se kažejo vse življenje. Prav tako mladinska brezposelnost poveča možnost dolgotrajne brezposelnosti. S tem, ko se poveča stopnja brezposelnosti, se poveča tudi stopnja revščine, kriminala, bolezni, samomorilnosti itn. Izkazalo se je, da je gospodarska kriza veliko bolj prizadela mlade kot odrasle, ki so že dlje na trgu.

Poročilo nadalje pravi, da v razvitih ekonomijah in v državah v razvoju poleg brezposelnosti mlade pestijo tudi oblike zaposlovanja, ki prinašajo več slabosti kot prednosti, torej najrazličnejše oblike začasnega zaposlovanja, ki ne prinašajo socialne varnosti in vplivajo na druga življenjska področja, saj ne prinašajo finančne stabilnosti.

V poročilu spodbujajo vključevanje mladih v sfero dela, več in bolj kakovostne službe mladih. Pozitivne posledice teh sprememb bi bile v neodvisnosti in samozadostnosti mladih, mladi bi se izognili revščini in aktivno prispevali k družbi.

4.1.2 Brezposelnost mladih v Sloveniji

Konec aprila 2012 je bilo pri Zavodu za zaposlovanje prijavljenih 24.061 mladih brezposelnih, starih do vključno 29 let, ali 22,1 odstotka med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami. Mladi se praviloma zaposlijo po šestih mesecih brezposelnosti, kar je prej kot drugi brezposelni, ki v povprečju čakajo na zaposlitev več kot 8 mesecev. Število mladih brezposelnih se od konca leta 2010 zmanjšuje, med njimi pa se povečuje delež brezposelnih visoko izobraženih mladih, in sicer od leta 2007 do aprila 2012 s 13,1 odstotka na 17,3 odstotka.

V primerjavi z drugimi članicami EU je brezposelnost mladih v Sloveniji pod povprečjem. Sezonsko prilagojena stopnja brezposelnosti mladih (do 25 let) je bila leta 2012 v Evropski uniji 22,6 odstotka, v Sloveniji 16,5 odstotka. Navkljub dejstvu, da je stopnja brezposelnosti v Sloveniji nižja od evropskega povprečja, pa ta tako v EU kot tudi v Sloveniji narašča. V Sloveniji velik problem predstavlja strukturna brezposelnost, saj veliko mladih kljub doseženi formalni izobrazbi ne more najti ustrezne zaposlitve. Iskanje zaposlitve je še posebej težavno za mlade diplomante, saj na prvo zaposlitev v povprečju čakajo nekaj manj kot leto dni.

4.1.3 Preizobraženost

Na tem mestu bi izpostavili tudi problem preizobraženosti v odnosu do potreb trga dela. Večina raziskovalcev se strinja, da je »oseba preizobražena, če ima previsoko stopnjo izobrazbe za delo, ki ga opravlja, oziroma delovno mesto, ki ga zaseda, ne glede na višino osebnega dohodka« (Green in drugi v Dominko 2006). Ta fenomen se pojavi, ko se človeški kapital razvija hitreje, pogosto ne oziraje se na realne potrebe trga dela. Zaenkrat konkretnih raziskav in literature na temo preizobraženosti v Sloveniji ni, zato bomo s tabelo 4.2 in podatki o izobraževanju skušali nakazati morebitne trende preizobraženosti v Sloveniji.

Tabela 4.2: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2010 po stopnjah izobrazbe (VI. in VII. + VIII. stopnja izobrazbe)

		Stopnja brezposelnosti	
		VI	VII + VIII
2000	Št.	2.592	2.199
	%	2,4	2,1
2001	Št.	2.238	2.471
	%	2,2	2,4
2002	Št.	2.118	2.858
	%	2,1	2,8
2003	Št.	2.086	3.839
	%	2,1	3,9
2004	Št.	2.134	4.582
	%	2,3	4,9
2005	Št.	2.178	4.849
	%	2,4	5,3
2006	Št.	2278	5282
	%	2,7	6,2
2007	Št.	2144	5046
	%	3,0	7,1
2008	Št.	1956	4501
	%	3,1	7,1
2009	Št.	2562	6037
	%	3,0	7,0
2010	Št.	3355	7606
	%	3,3	7,6

Vir: ZRSZ (2011).

Iz tabele 4.2 je razvidno, da število oziroma odstotek registrirano brezposelnih z visokošolsko izobrazbo strmo narašča. Leta 2000 je ta odstotek znašal 2,1, leta 2005 5,3, leta 2009 pa že 7,0, kar pomeni skoraj 5-odstotno povečanje v manj kot desetletju.

Da se vse več mladih v tem starostnem razredu izobražuje, potrjujejo tudi statistični podatki o izobraževanju. Leta 2000 se je izobraževalo 23 odstotkov mladih v starosti 25–29 let, leta 2007 je bilo takih 33 odstotkov, leta 2011 pa 37 odstotkov. Med tistimi, ki so se leta 2011 izobraževali, je bilo 80 odstotkov takih, ki bodo z uspešno zaključenim izobraževanjem dosegli višjo stopnjo formalne izobrazbe; največ (56 odstotkov) jih bo pridobilo univerzitetno

izobrazbo ali več, medtem ko se ostalim 20 odstotkom raven formalne izobrazbe ne bo spremenila.

Leta 2011 je imelo med mladimi v starosti 25–29 let 6 odstotkov mladih osnovnošolsko izobrazbo ali manj, 65 odstotkov jih je imelo srednješolsko, 29 odstotkov pa jih je že doseglo višje- ali visokošolsko izobrazbo.

Tako podatki o brezposelnih osebah po stopnji izobrazbe kot podatki o stopnji izobraženosti mladih nakazujejo, da zaloga visoko izobraženega kadra narašča hitreje, kot narašča povpraševanje po njem. V taki situaciji so potrebne spremembe strategije razvoja v smislu večjega spodbujanja razvoja gospodarstva, ki bo v svoje proizvode sposobno vgraditi dovolj visoko strokovnih in splošnih znanj, da bo lahko sprejelo ponudbo izobražene in usposobljene delovne sile. Procesi globalizacije gospodarstva in prost pretok delovne sile problem neskladja omilijo, vendar se tukaj lahko pojavi t. i. beg možganov, ki še nadalje siromaši razvoj domačega gospodarstva.

5 COACHING

Coaching kot panoga je relativno mlad, njegovi začetki segajo približno dve desetletji v preteklost. Začetnik coachinga je pokojni Thomas Leonard. Leonard je leta 1992 ustanovil Coach Univerity, to je prva organizacija za usposabljanje trenerjev. Leta 1994 je ustanovil Mednarodno federacijo trenerjev (ICF – International Coaching Federation). Je prvi, ki je uporabil izraz in koncept treniranja zunaj športnega konteksta.

5.1 DEFINICIJA COACHINGA

Rečemo lahko, da obstaja vsaj toliko različnih definicij coachinga, kot je različnih šol zanj. V diplomski nalogi bomo predstavili definicije, ki po našem mnenju zajemajo večino vsebin drugih definicij.

Mednarodna federacija trenerjev opredeljuje profesionalen coaching kot nenehen proces, ki ljudem pomaga doseči izjemne uspehe v življenju in poslu. Skozi proces coachinga ljudje poglobijo svojo sposobnost za učenje, povečajo svojo uspešnost in izboljšajo kakovost svojega življenja. Stranka na vsakem srečanju izbere fokus pogovora, medtem ko trener posluša in dodaja svoja opažanja in vprašanja. Taka interakcija ustvarja jasnost in stranko spodbuja k dejanjem. Coaching pospešuje strankino napredovanje s povečanim poudarkom in zavedanjem izbire. Coaching se osredotoča na to, kje so stranke v danem trenutku in kaj so pripravljene narediti, da bi bile tam, kjer želijo biti v prihodnosti. Trenerji Mednarodne federacije trenerjev ugotavljajo, da so rezultati coachinga stvar strankinih namenov, izbire in dejanj, podprti s trenerjevo uporabo procesa coachinga.

Bench (2008, 8) pravi, da je dolžnost trenerja, da:

- ugotovi, pojasni in se poveže s tistim, kar stranka želi doseči,
- spodbuja strankino samoodkrivanje,
- priključuje rešitve in strategije, ki jih je ugotovila stranka,
- stranki pojasni, da je sama odgovorna za doseganje ciljev.

Milana Leshinky (v Felzner 2008, 28) coaching opredeljuje kot metodologijo oziroma strategijo, ki se uporablja kot navdih ali motivacija pozitivnih sprememb v življenju strank.

Coaching je orodje ali pristop, ki pomaga reševati problem ali doseči cilj, kar je primarni razlog, zakaj stranka poišče trenerja. Proces coachinga ne zanima nikogar, dokler ne prinese jasnih rezultatov.

Meggison in Clutterbuck (v Felzner 2008, 29) navajata, da se coaching primarno navezuje na napredke pri učinkovitosti izvedbe dela na določenem področju. Cilje in podcilje po navadi predlaga trener. Stranka se obvezuje, da bo dosegla cilj, trener pa se osredotoči na proces coachinga. V največ primerih coaching nujno vključuje povratno informacijo, ki jo trener in stranka dajeta drug drugemu.

Avtorji s coachingom povezujejo štiri osnovna načela, ki jih povzemajo Whitworth in drugi (v Felzner 2008, 29):

- trener verjame, da je stranka kreativna, izvirna, v sebi nosi poglede in odgovore, ki jih do sedaj še ni odkrila in jih bo spoznavala v procesu coachinga. Trener nikoli ne daje odgovorov ali predlogov, temveč samo sprašuje in stranko povabi k lastnemu raziskovanju;
- temo coachinga mora opredeliti stranka, zato je proces popolnoma naravnana na rezultate, ki jih stranka želi in pričakuje. Temo torej določi stranka, trener pa pazi, da se v procesu ne oddaljita od te teme;
- trener se vedno odzove v trenutku, ko se nekaj dogaja. Zato je potrebno, da je izredno dober poslušalec, kar pomeni, da razbira tudi vsebine, ki so bile povedane neverbalno. Trener mora znati uporabljati svojo intuicijo;
- Trener stranko obravnava kot celoto in skozi vse, kar se ji je v življenju zgodilo. Verjame, da so odločitve pri delu, ki jih stranka sprejema, povezane z drugimi področji v njenem življenju. Odločitev o karieri torej vpliva tudi na zdravje, družino, prijatelje.

Naslednjo opredelitev coachinga povzemamo po Rogersovi (v Felzner 2008, 28–30), ki pojasnjuje, da trener dela s stranko, da povečata potrebno učinkovitost stranke na delovnem mestu z naravnanim učenjem. Najpomembnejše je sprostiti oz. razvijati strankine talente, potenciale in sposobnosti, s katerimi bo učinkoviteje opravljala svoje delo.

V ozadju te definicije je treba navesti šest načel, po katerih se coaching loči od ostalih podobnih disciplin:

1. stranka v sebi nosi sposobnosti in vire, ki jih do sedaj še ni razvila ali uporabila za učinkovitejše opravljanje svojega dela in reševanje težav. Trener pomaga stranki iskati njene lastne odgovore na do sedaj nerešljiva vprašanja;
2. trener stranko sprašuje globoka vprašanja, ki jo popeljejo na področja, o katerih ni še nikoli razmišljala. Pri tem je pomembno, da trener ne daje nasvetov in da se popolnoma izogne pogovoru, ki se lahko začne z »zakaj ne bi poskusili« ali pa »da, vendar itd.«, kajti tovrstna komunikacija stranki ne odpira novih obzorij tako učinkovito kot njena lastna spoznanja. Dajanje nasvetov prav tako vodi do tega, da stranka postane odvisna v razmišljanju od sogovornika, trenerja, nadrejenega, in se tako v reševanju težav opira samo na mišljenje drugih, torej v svoje delo ne prinaša svojih lastnih idej in iniciativ. Vloga trenerja je torej, da stranko sprašuje poglobljena vprašanja in ji s tem omogoči, da razmišlja o stvareh, o katerih do sedaj še ni znala ali si ni upala;
3. coaching se nanaša na celega človeka, njegovo preteklost, sedanost in prihodnost. Trener doseže največji uspeh, kadar se s stranko pogovarjata zelo široko in ne samo o stvareh, ki se tičejo ozko opredeljenega problema. Izkušnje trenerjev so pokazale, da se iste težave in ovire v zasebnem življenju navadno pojavijo tudi v opravljanju dela v službi;
4. stranka določi temo, ki se je držita dovolj ohlapno in se hkrati od nje ne oddaljita preveč, kar pomeni, da imata dovolj prostora za poglobljene misli, vendar se od svojega cilja v končni fazi ne oddaljita. Trenerji verjamejo, da se stranka zaveže k aktivnemu sodelovanju, če pove, o čem bi se rada pogovorila;
5. trener in stranka ustvarita enakovreden partnerski odnos, ki temelji na obojestranskem spoštovanju. Eden drugega ne obsojata in ne kritizirata. Med njima se mora zgraditi vez, ki kaže na obojestransko sprejemanje drugačnosti, v nasprotnem primeru coaching ne more biti učinkovit;
6. stranka poišče trenerja z namenom, da bi pri sebi naredila spremembe in postala učinkovitejša. Vloga trenerja je torej pomagati stranki povečati njeno učinkovitost. Želja po spremembi in akciji je osnovna in coaching brez nje ne more delovati. Prav tako ne more delovati, če stranka reče, da bi se želela spremeniti in nato v procesu coachinga ugotovi, da tega ne zmore. V takih primerih se coaching prekine.

Coaching stremi k cilju, da se stranka začne zavedati, da ima svojo moč pod kontrolo. Trener želi, da stranka pride do spoznanja, ki ji bo pozitivno spremenilo življenje v zasebnem, poslovnem, družinskem delu, vendar trener ostane nepovezan s to odločitvijo, ker je odločitev ali spoznanje sprejela stranka sama. Trener mora biti sposoben zadevo analizirati, jo dojemati čustveno, duševno in sistemsko. Delovati mora usmerjeno, zavedajoč se sebe. Imeti mora sposobnost psihološkega vpogleda v stranko. Ta pogled je povezan z radovednostjo o stranki, torej sta radovednost in psihologija precej pomembni. Trener mora razumeti, da mora zastaviti pravo vprašanje in mu ni treba imeti odgovora za stranko, saj je odgovor vedno domena stranke, stranko pa mora z vprašanjem spodbuditi k poglobljenemu razmišljanju (Felzer 2008, 30–31).

Brockbank in McGill definirata coaching kot strukturirano učenje »ena na ena«, ki poteka med stranko in trenerjem ter je namenjeno razvoju in izboljšanju strankinih kompetenc. Coaching je pripomoček za spodbujanje učenja in razvijanje posameznika, proces, ki vključuje spremembe (Brockbank in McGill v Wisker 2007, 21).

Trener stranki ne govori, kaj naj naredi, temveč jo spodbuja, da si zastavi in doseže lastne cilje in razvije načine za izpolnjevanje svojih potencialov. Coaching zajema večšine poslušanja, opazovanja, sočutja in izgradnje odnosov. Glavna sposobnost trenerja je postavljanje vprašanj. Učinkoviti trener stranke ne usmerja k pravemu odgovoru, temveč jo z vprašanji spodbuja, da sama ugotovi rešitve za svoje težave, sama definira svoje cilje in strategijo za njihovo doseganje. Trener stranko s tem spodbudi k dejanjem (Wisker 2007, 21–22).

5.2 KDO JE TRENER

Trener spodbuja posameznika, da preizkuša neznano in se spusti na nova področja v svojem lastnem življenju. Posameznika spodbuja, da ugotovi, kaj so zanj pomembnejši cilji, ki jih želi doseči, pomaga mu, da sam poišče pot do teh ciljev, da jih sam realizira.

Trener posamezniku zagotovi podporo, varno okolje in poveča oz. okrepi spretnosti, vire in ustvarjalno moč, ki jih posameznik že ima. Profesionalni trenerji so izurjeni, da poslušajo, opazujejo in prilagodijo svoj pristop posameznikovim potrebam. Trenerji se trudijo izvabiti rešitve iz posameznikov samih, saj verjamejo, da je vsakdo naravno kreativen in iznajdljiv.

5.3 ORODJA COACHINGA

Kalibriranje in dober stik

Odnos se najprej gradi nebesedno z orodji, predstavljenimi v nadaljevanju.

Zrcaljenje je tehnika, s katero trener poskrbi za ujemanje drže telesa s sogovornikovo, svoje kretnje prilagodi sogovornikovim, prav tako poskrbi za ujemanje premikov glave.

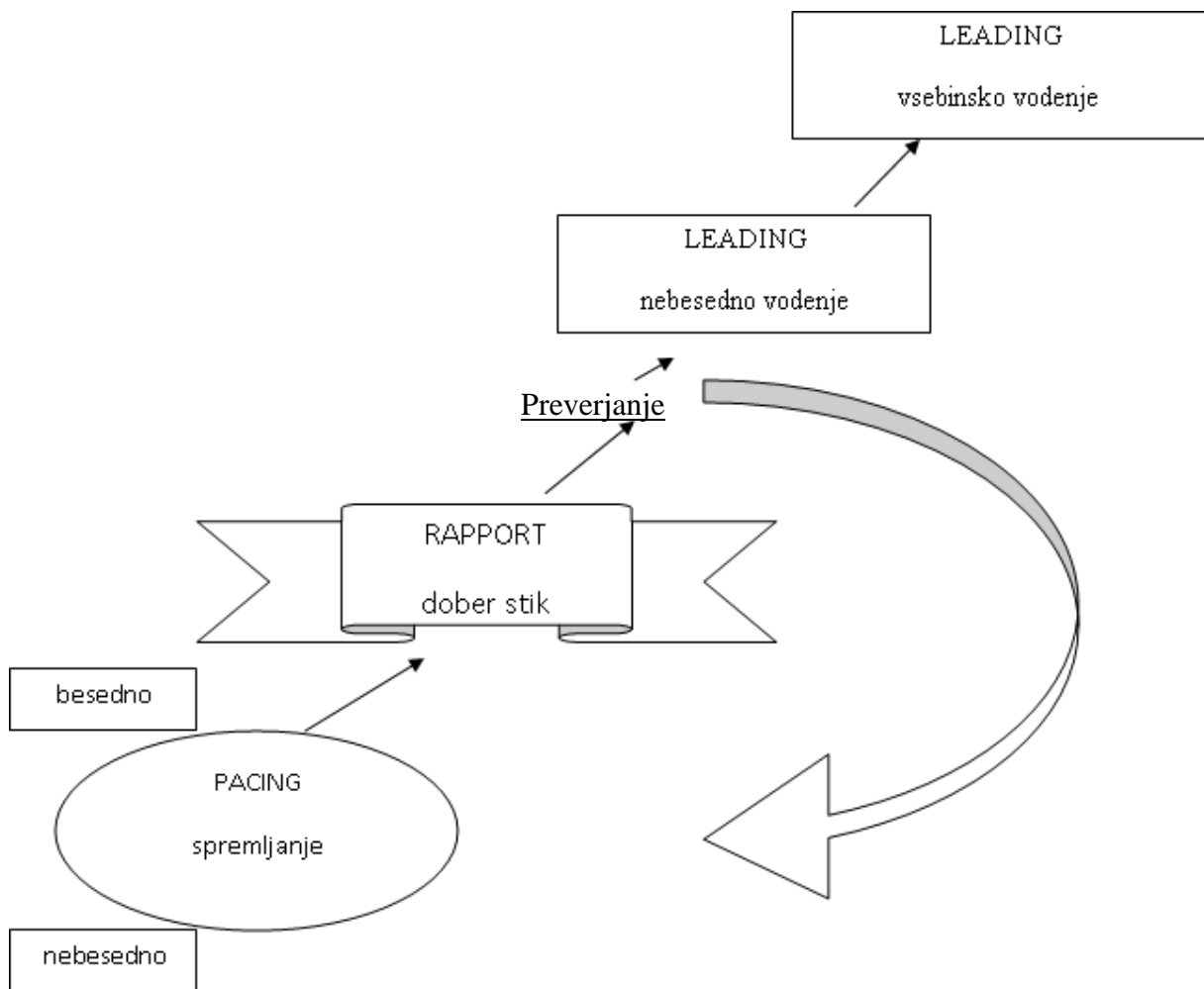
Kalibriranje je način preverjanja, ali je trener s stranko dosegel dober stik (angl. *rapport*). Ko trener nekaj pove, opazuje strankino gibanje, ali se ujema z njegovim. Zrcaljenje njegovih sogovornikov trenerju sporoča, da »so z njim«, torej jim je to, o čemer govori, všeč. Če pa trener reče ali naredi nekaj kar stranki ni všeč, se bo pojavilo neujemanje in zrcaljenje se bo končalo. Tako opazovanje je učinkovito, saj trener na tak način spozna, kaj imajo ljudje radi, kaj jim je všeč ali ne – kdaj se počutijo sproščene, jim je udobno, so pripravljene na pogovor in kdaj ne. Opazovanje, kaj sogovornik naredi, kadar je zainteresiran za tisto, kar rečemo, se imenuje kalibriranje (Zidar Gale 2009, 15).

Navzkrižno zrcaljenje je način približevanja coacha strankinem modelu sveta, s tem da trener nebesedno zrcaljenje izpelje z drugim delom telesa. Če stranka na primer prekriža roki, trener prekriža nogi.

Ujemanje (prilagajanje) glasovnih vzorcev. Ker je posameznikov glas najboljše orodje za ustvarjanje dobrega stika, se trener s sogovornikom lahko ujame v tempu, višini, intonaciji itd. Pri vsakem pogovoru mora upoštevati:

- *pacing* – nebesedno in besedno spremljanje sogovornika,
- *leading* – vodenje sogovornika (nebesedno in besedno).

Slika 5.1: Strategija PRL



Vir: Gale leto, 16.

Zavedno poslušanje

Trener se mora izuriti v zavednem poslušanju, kar pomeni, da se zna vživeti v miselni in čustveni svet sogovornika. Mora se znati poglobiti v njegov model sveta brez presojanja in lastnega sklepanja. Pri zavednem poslušanju uporablja refleksijo, to je povzemanje s strankinimi besedami, na primer: »Mhm, verjel si, da nisi sposoben« (Zidar Gale 2009, 17) .

Zaznavni položaji

John Grinder in Judith De Lozier predlagata, naj trenerji za preučevanje njihovih interakcij z drugimi uporabljajo opis s treh perspektiv:

- prvi položaj (jaz),
- drugi položaj (sogovornik),
- tretji položaj (zunanji opazovalec – jaz, trener).

Na prvem položaju trener posveča pozornost vsemu tistemu, kar opazi (kar vidi, sliši, doživi, kakšne so njegove misli, govorica telesa, glas itd.). Na drugem položaju trener usmeri pozornost na drugo osebo, na stvari, položaj. Trener kot druga oseba gleda nase, kaj vidi, sliši, zazna, ko gleda to osebo – torej sebe. Na tretjem položaju se trener postavi v kožo zunanjega opazovalca, ki lahko vidi in sliši, kaj se dogaja med dvema osebama (Zidar Gale 2009, 17).

Vprašanja

S tem ko trener stranki postavi učinkovito vprašanje, ji da možnost, da se premakne iz svojih izkušenj in virov in drugje najde odgovore, ki jih prej ni zaznala, se jih zavedala ali poznala. Stranka je najverjetneje iskala odgovore tam, kjer se je počutila domače, kjer je bila vajena iskati odgovore. Odgovori pa navadno niso tam. Zato mora trener postavljati prava vprašanja, da osvetli področje, ki je za stranko pomembno (Zidar Gale 2009, 18).

5.4 COACHING V VISOKEM ŠOLSTVU

V visokem šolstvu ves čas poteka neformalni coaching, ko profesorji pomagajo študentom pri zastavljanju in doseganju učnih ciljev, pri razvijanju razumevanja in spretnosti. Profesorji spodbujajo študente, da prevzamejo odgovornost za učenje. Na ta način študent ni pasiven, temveč aktiven udeleženec učnega procesa, coaching pa postane dragocen pripomoček v študijskem procesu in osnovni del učiteljeve vloge v tem procesu.

Na fakultetah vse več profesorjev uporablja formalni coaching, tako se lahko coaching uporabi na kakršnem koli področju visokega šolstva, naj bo to za izboljšanje veščin, uspešnosti in samozavesti študentov ali zaposlenih na fakulteti.

Na prvi pogled se coaching morda zdi kot dodatna obremenitev za že tako zelo zaposlene učitelje, ampak ob pravilnem izvajanju učiteljem prihrani veliko časa, saj omogoča učencem, da sami rešujejo svoje težave. Učitelj tako postane spodbujevalec učenja in ne le podajalec znanja. Morda so učenci na začetku nezadovoljni, ker jim učitelji ne dajo odgovorov, ki jih zahtevajo, ampak kmalu se naučijo, da morajo prevzeti odgovornost za svoje izobraževanje, s tem pa pridobijo zadovoljstvo in samozavest.

6 KARIERNI COACHING

Živimo v hitro spreminjajočem se svetu in nestabilnem gospodarstvu, kjer so odpuščanja, reorganizacija, prevzemi in stečaji podjetij stvar vsakdanjosti. Kot velja skoraj za vse panoge, se je spremenil tudi sektor za zaposlovanje ljudi, ki se je zelo razvil, ustanavljajo se mnoge agencije za zaposlovanje, ki nudijo pomoč pri zaposlovanju, svoje storitve nudi vedno več poklicnih svetovalcev. Kot način iskanja zaposlitve se razvija tudi karierni coaching, ki se je razvil znotraj coachinga. Potreba po takem coachingu izvira predvsem iz dejstva, da ljudje (v ZDA, kjer se je karierni coaching prvotno razvijal) tekom delovnega življenja v povprečju zamenjajo deset do štirinajst zaposlitev.

Karierni coaching je neke vrste nadgradnja coachinga, s poudarkom na karieri. Karierni trener mora imeti večšine trenerja, hkrati pa dobro poznavati problematiko zaposlovanja, da bo svetovancu pomagal pri karierni poti, kariernih odločitvah, usklajevanju dela in družinskega življenja in nudil pomoč pri zaposlitvenih intervjujih. Karierni trener nudi coaching tudi menedžerjem, ki bi želeli biti karierni trenerji svojim zaposlenim.

Glavni cilj kariernega trenerja je pomoč posamezniku pri osebnem razvoju v okviru dela in kariere. Posameznik s pomočjo kariernega coachinga:

- prepozna svoje veščine,
- odkriva in opredeli svoje kratkoročne in dolgoročne karierne cilje in strategije,
- postane boljši in bolj cenjen delavec,
- obravnava in reši ovire za zaposlitev in poklicni uspeh,
- prepozna svoje življenjske cilje, bodisi poslovni uspeh, finančno neodvisnost, akademsko odličnost, osebno zadovoljstvo ali medosebne odnose,
- pridobi znanje in samozavest pri razgovorih in na splošno pri iskanju nove zaposlitve.

Karierni trener je partner pri iskanju zaposlitve. Karierni coaching je metoda, s katero posameznik nadgrajuje, preusmerja ali spreminja svojo poklicno pot.

V hitro spreminjajočem se svetu in negotovih gospodarskih razmerah je karierni coaching nujen na tržišču razvitih držav. Tega se zavedajo tudi ponudniki kariernega coachinga v Sloveniji, kjer je karierni coaching v vzponu.

S pomočjo posebej prilagojene metode, ki je kombinacija coachinga in kariernega vodenja, udeleženci v coaching procesu in ob pomoči kariernega trenerja odkrivajo in odkrijejo zanje najustreznejšo poklicno oz. karierno pot in izdelajo uresničljiv načrt za njeno dosego. Odgovori na vprašanja »Kaj si resnično želite? Kaj vas motivira? Katerim vrednotam sledite? Kako si ustrezno zastavljate cilje? Kako odpravljate morebitne prepreke?« so za udeležence nadvse pomembni, da lahko odkrivajo in odkrijejo svojo poklicno oz. karierno pot, poglobijo zavedanje o znanju in veščinah, ki jih imajo ali jih morajo še pridobiti, ker so potrebne za doseganje dolgoročnih poklicnih in kariernih ciljev.

S pomočjo kariernega coachinga udeleženci:

- prepoznajo lastne potenciale in poglobijo njihovo samorazumevanje,
- ugotovijo, katera kariera jim bo prinesla smisel in bo obenem usklajena z njihovimi vrednotami,
- lažje ustvarjajo harmonijo med delom in zasebnim življenjem,
- načrtujejo kariero z razvojem dodatnih veščin,
- razvijajo strategije osvajanja prihodnosti,
- pridobijo zaupanje in samozavest,
- ustvarjajo in razvijajo strategije za doseganje poklicnih ciljev in predvsem
- pripravijo udeležence na to, da se lastne kariere in življenja lotevajo sami in aktivno brez prisotnosti trenerja ali svetovalca itd.

Samo tako bodo udeleženci sposobni doseči, da znajo svoje potenciale učinkovito prepoznati, jih dobro uporabiti in načrtovati svojo nadaljnjo karierno rast in razvoj (Glotta Nova 2009).

6.1 DEFINICIJA KARIERNEGA COACHINGA

Karierni coaching je interaktiven proces, ki se nanaša na vprašanja v zvezi z zaposlitvijo in vodi k učinkovitim dejanjem, v katerih je trener pobudnik in posrednik posameznika, kot tudi organizacijski razvoj in transformacija. Karierni trenerji ljudi povežejo z njihovimi cilji, vrednotami, strastjo in drugimi pomembnimi vidiki njihove idealne zaposlitve. Strankam dajo veščine za upravljanje kariere, ki so lahko uporabne v prihodnjih prehodih na področju zaposlitve, poleg tega izboljšujejo trenutno zaposlitev.

Želeni rezultati kariernega coachinga vključujejo povečano samozavedanje stranke, jasnost glede njenih življenjskih ciljev in namenov, večjo zmožnost prilagajanja na današnjem trgu dela, upravljanje svoje kariere in splošno izboljšanje strankine kakovosti življenja (Bench 2008, 10).

Razlikovanje kariernega coachinga od drugih vlog je predstavljeno v tabeli 6.1.

Tabela 6.1: Povzetek razlikovanja kariernega coachinga od drugih vlog

Dejavnik	Karierni trener	Karierni svetovalec	Svetovalec	Menedžer kot trener
Osredotočanje	Vprašanja	Vprašanja in odgovori	Odgovori	Vprašanja in odgovori
Dnevni red	Strankin	Deljen	Svetovalčev	Od podjetja
Navzkrižje interesov	Ne	Ne	Ne	Da
Orientacija	Postopek, kakšne so možnosti, rezultat	Postopek, naslednji logični korak	Rezultat, reševanje problemov	Rezultat
Izobrazba	Trening za trenerje	Najprimernejša je diploma	Se razlikuje	Se razlikuje
Prostovoljnost?	Da	Po navadi	Včasih	Ne
Časovni okvir	Sedanost, prihodnost	Preteklost, prihodnost	Sedanost, prihodnost	Sedanost, bližnja prihodnost
Uporaba ocen	Da, po potrebi	Da, standardizirano	Včasih	Ocenjevanje 360 °C
Čas do rezultata	Hitro!	Počasneje kot coaching	Včasih nikoli!	Se razlikuje
Lastništvo rezultatov	Stranka	Svetovalec	Svetovalec	Menedžer in zaposleni

Vir: Bench 2008, 12.

V literaturi ne najdemo mnogo znanstvenih člankov o kariernem coachingu. Obstaja veliko znanstvenih člankov in knjig o coachingu, karierni coaching pa je, glede na to, da se je razvil šele pred kratkim, po tej strani nekoliko zapostavljen. V nadaljevanju bomo pogledali nekaj definicij, primerjav, ki sta jih zapisala Barry Chung in Coleman Allen Gfroerer v članku »Karierni coaching: praksa, usposabljanje, poklic in etična vprašanja«.

Pravita, da je splošni cilj kariernega coachinga pomoč strankinem osebnem razvoju v okviru dela in kariere z namenom, da stranka a) bolje identificira svoje spretnosti, b) sprejema boljše odločitve glede svoje kariere in c) je bolj produktiven in dragocen delavec (Hube 1996). Karierni trenerji služijo kot osebni svetovalci za katere koli zadeve, povezane z delom, kot so usklajevanje dela in družine, učenje veščin za zaposlitvene intervjuje, izboljšanje vodstvenih veščin, razvoj kariere in tudi menedžerski trening, ki pomaga menedžerjem, da postanejo karierni trenerji svojim zaposlenim. Karierni trenerji pomagajo svojim strankam, da pridejo do tega, kar želijo doseči v življenju, naj bo to poslovni uspeh, finančna neodvisnost, akademska odličnost, osebni uspeh, psihično zdravje, medosebni odnos ali načrtovanje kariere. Karierni trenerji so torej bili opisani kot skupina ljudi, ki daje konstruktivne in dobronamerne kritike, podporni sistem, navijači in soigralci obenem (Bell 1996) kot tudi svetovalci, ki so svojim strankam mentorji pri kariernih izzivih in jih motivirajo, da dosežejo realne cilje (Chung in Gfroerer 2003, 141–142).

6.2 PRIMERJAVA: KARIERNI TRENER IN KARIERNI SVETOVALEC

Karierni coaching in karierno svetovanje precej sovpadata. Kariernim trenerjem se je očitalo, da so karierni svetovalci brez licence. Oboji se ukvarjajo s kariernim načrtovanjem, implementacijo karierne odločitve, krojenjem kariere in interakcijo med osebnimi in kariernimi temami. Vendar se disciplini med seboj pomembno razlikujeta.

Prvič, čeprav tako karierni trenerji kot karierni svetovalci delajo s strankami v zaupnem delovnem razmerju, je karierni trener osredotočen predvsem na reševanje težav, medtem ko karierno svetovanje pogosto uporablja psihološke posege poleg reševanja težav (Crockett 1996). Svetovalci delajo s strankami tako, da ti dosežejo samorazumevanje in zavedanje v načrtovanju kariere. Da osvojijo osebne poteze, uporabljajo tudi profesionalne metode, ki pomagajo pri procesu zavedanja. Na drugi strani se karierni trenerji ne poglobljajo toliko v strankino preteklost, kot se nekateri svetovalni pristopi (Bell 1996; Stempel 1999). Karierni trenerji, ki niso bili izučeni za svetovalca ali psihologa, v splošnem nimajo znanja in izobrazbe za uporabo profesionalnih ocenjevalnih orodij in za delo z ljudmi s psihološkimi težavami, kot so zlorabe, depresija ali zasvojenost (Jackson 1996).

Drugič, karierni trenerji so manj omejeni s tradicionalnimi omejitvami in lahko prevzamejo bolj aktivno vlogo pri zagotavljanju pomoči. S svojimi strankami lahko komunicirajo na strankinem domu, na delovnem mestu, preko telefona ali interneta. Sodelujejo lahko pri strankinih delovnih aktivnostih, tako lahko opazujejo in zagotovijo takojšno povratno informacijo in izpeljejo karierne načrte s strankami. Svetovalec na drugi strani svojo interakcijo s strankami gradi bolj na sestankih na štiri oči v njegovi pisarni in pri svojih ukrepih raje prevzame vlogo posredovalca kot vlogo sodelujočega.

Tretjič, karierni trenerji se od tradicionalnih kariernih svetovalcev ločijo po tem, da karierni trenerji po navadi sprejmejo dolgoročno obveznost do svojih strank, po navadi od treh mesecev do petih let (Leonard 1999). Na drugi strani karierni svetovalci po navadi pri svetovanju uporabljajo kratkoročne pristope.

Četrtič, čeprav karierni svetovalci strankam pomagajo najti uspeh v njihovih karierah, po navadi s strankami ne delajo v smeri, kako bolje voditi podjetje (Eng 1996). Na drugi strani karierni trenerji delajo s zaposlenimi in zaposlovalci, ki bi radi izboljšali delovne dosežke in produktivnost skozi usmerjanje in strategijo (Crockett 1996). Čeprav mnogo kariernih svetovalcev ponuja svetovanje zaposlenim in menedžerjem, take usluge po navadi niso imenovane »karierno svetovanje«.

Dodatno se karierni trenerji in karierni svetovalci razlikujejo tudi v tem, da karierni trenerji pogosto najamejo »trenerja mentorja«, da jih vodi vzdolž njihove karierne poti. Ti mentorji pomagajo trenerjem pri vsem, od oblikovanja in trženja uspešne coaching dejavnosti, izpostavljanja in oblikovanja osebnostne vrline, da bi bolje delali s strankami, do tega, da so jim podporni sistem in konstruktivna kritika. Tega »coaching trenerjev« odnosa po navadi ne najdemo pri kariernih svetovalcih.

Zaradi podobnosti med kariernimi trenerji in kariernimi svetovalci so karierni trenerji pogosto opisani kot »delno terapevti, delno poslovni partnerji in delno karierni svetovalci« (Crockett 1996, 51).

6.3 PRETEKLA IN SEDANJA PRAKSA

Sprva je bil karierni coaching obravnavan kot razširjena vloga menedžerjev, ki so bili trenerji svojih zaposlenih (Jones in drugi 1981; Randolph 1981; Rich 1998; Struman 1990), ideja, katere popularnost raste (Tyler 1997). V preteklosti menedžerji pogosto niso prepoznali razvoja kariere kot ključnega za razvoj zaposlenega in takšna prepričanja je bilo težko spremeniti (Randolph 1981). Ideja vključevanja kariernega razvoja v proces razvoja zaposlenega se je počasi razširila. Novi koncepti obojega, procesa kariernega razvoja in ljudi, ki bi imeli ključno vlogo v tem procesu, se je pojavila že pri osnovanju podjetja. Vloga menedžerjev v razvoju kariere zaposlenih je vedno večja. Zaposleni, ki se ukvarjajo s kariernim preходом in kako povečati zmožnost prodaje, se vedno večkrat obrnejo na svoje nadrejene za nasvet in coaching («Career Coaching Comes out« 1991; Rich 1998). Zaposleni v kadrovski službi so bili pogosto odgovorni za usposabljanje menedžerjev, da postanejo karierni trenerji svojim zaposlenim (Jones 1981).

Zaradi vedno večje potrebe po uslugah kariernih trenerjev menedžerji niso več primarni vir coachinga. Pojavili so se profesionalni karierni trenerji, ki so pomagali zaposlenim pri kariernih odločitvah, prilagajanju, napredovanju in usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Pogosti razlogi, zakaj posameznik najame kariernega trenerja, so zmanjšanje števila zaposlenih v podjetju, pomanjkanje znanja pri sprejemanju odločitev, težave pri vodenju, težave pri prenašanju stresnih in problematičnih situacij, če je posameznik spregledan pri napredovanju na boljše delovno mesto in če dobi slabe ocene pri pregledu njegovega dela (Eng 1996). Poleg posameznikov tudi menedžerji zaposlujejo karierne trenerje, da bi jim pomagali izboljšati njihovo vodenje in za pomoč pri strateškem načrtovanju pri proizvodnji in organizacijskem razvoju.

Karierni trenerji izvajajo široko paleto uslug, odvisno od potreb strank (Bell 1996). Te usluge lahko vključujejo razvoj delovnih veščin, načrtovanje poslovanja, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, pomoč strankam pri izvedbi in dokončanju zastavljenih projektov, pomoč pri odločitvah in strateškem načrtovanju, postavljanju prioritet, vodstvenem usposabljanju, doseganju povečanja prodaje in pri reševanju težav. Karierni trenerji lahko s strankami zgradijo dolgoročno sodelovanje, saj gredo skozi poklicne in življenjske spremembe.

6.4 KARIERNO-MENEDŽERSKI COACHING IN KARIERNO-MARKETINŠKI COACHING

Ko se je karierni coaching razvijal znotraj coachinga, sta se pojavili dve veji coachinga.

Karierno-menedžerski coaching se osredotoča na širša vprašanja, povezana s celotno kariero posameznika – preteklost, sedanost in prihodnost. Podpora trenerja je dolgoročna in celovita s poudarkom na osebnih in introspektivnih vprašanjih. Ta tip coachinga podpira dolgoročno in celovito analizo. Primeren kandidat za karierno-menedžerski coaching je posameznik, ki želi spremeniti karierno smer in je v tistem trenutku negotov glede kariernih ciljev. Posameznik mora tako raziskati, oceniti in razpravljati o svoji »vrednosti«, svojih veščinah in kakšne karierne cilje ima. Prav tako primerni kandidati so posamezniki, ki potrebujejo stalno podporo trenerja, naj bo to pri iskanju nove službe ali med zaposlitvijo. Taki kandidati želijo zaupnika, svetovalca in kariernega stratega.

Karierno-marketingški coaching ponuja kratkoročne storitve in podporo pri razvoju, izvajanju in upravljanju procesa iskanja zaposlitve. Ta vrsta kariernega coachinga se osredotoča na opredelitev ciljev kandidata (npr. vrsto položaja, vrsto panoge, geografske preference, plačo, kakovost življenja), nato se razvije akcijski načrt iskanja zaposlitve – integriran karierno-marketingški načrt. Kandidati trenerju v bistvu pomagajo pri razvijanju načrta zaposlitve, skupaj identificirata tiste, ki so najbolj primerni za želeno delovno mesto (npr. pošiljanje življenjepisa po e-pošti, včlanitev v internetne zaposlitvene agencije, kampanje mreženja itd.). Ta tip coachinga je primeren za tiste kandidate, ki že »vedo, kdo so« na profesionalnem področju in kakšen položaj jih zanima (npr. asistent prodaje bi rad napredoval v vodjo prodaje, vodja oddelka bi raje vodil oddelek v večjem podjetju, inženir za tehnično podporo bi rad delal na oddelku za raziskave itd.). Čeprav ni nujno, da je cilj coachinga podobna zaposlitev ali položaj, naj bi imel kandidat, ki najame karierno-marketingškega trenerja, relativno jasno sliko o tem, kakšen poklic in položaj želi doseči.

7 KARIERNI COACHING V SLOVENIJI

V Sloveniji poleg osebnega in poslovnega coachinga, ki sta najbolj uporabljena, v zadnjem času tudi karierni coaching pridobiva na pomenu. Pri raziskovanju kariernega coachinga v Sloveniji smo se povezali z Glotta Novo, kjer se s coachingom in z izobraževanjem zaposlenih za uporabo coachinga na delovnem mestu ukvarjajo že več kot desetletje, z načrtnim usposabljanjem trenerjev pa od leta 2000. Prve certificirane trenerje (NLP-coach) so začeli usposablјati leta 2002. Danes pa poleg NLP-coachev usposablјajo tudi karierne trenerje, na izvedbo usposablјanja pa čakajo tudi wellness trenerji.

Ker se zavedajo, da je coaching idealno orodje za razvoj kariere, so se odločili, da pripravijo program usposablјanja Karierni coach, individualni ali skupinski karierni coaching pa že nekaj časa brezplačno izvajajo v Točki vseživljenjskega učenja.

Kot pravi Jelica Pegan Semberger, direktorica Glotta Nove, »se je znotraj coachinga v zadnjih letih izoblikovala veja t. i. kariernega coachinga. Potreba po takem coachingu izvira predvsem iz dejstva, da ljudje (v ZDA, kjer se je karierni coaching prvotno razvijal) v življenju zamenjajo v povprečju deset do štirinajst zaposlitev. Če to dejstvo povežemo z dobrimi rezultati coaching pristopa, je rezultat samoumeven. V hitro spreminjajočem se svetu in negotovih razmerah je karierni coaching na tržišču razvitih držav nesporno nujen« (Glotta Nova 2009).

Dokaz, kako hitro se razvija karierni coaching v Sloveniji, je tudi že 2. Konferenca o kariernem coachingu, ki je potekala 27. septembra 2011 v Državnem svetu RS. Program konference se je osredotočal na problem razvoja kariere po petdesetem letu.

Prav tako v okviru Kariernega centra pogosto izvajajo predavanja in delavnice na temo kariernega coachinga (na primer: Karierni coaching v praksi – karierni razvojni razgovor, ki ga je organiziral Karierni center osrednjeslovenske regije, Sava, d. d., in predstavitev kariernega coachinga, ki ga je organiziral Karierni center osrednjeslovenske regije in Business Success, d. o. o.).

7.1 PROJEKT KARIERNI KLUBI ZA MLADE

Projekt, ki ga trenutno pripravljajo v Glotta Novi in je tesno povezan s temo te diplomske naloge, je projekt kariernih klubov. V Glotta Novi so nam prijazno priskočili na pomoč z različnimi gradivi, odgovori na vprašanja in elaboratom za karierne klube za mlade, ki nam je bil v veliko pomoč pri predstavitvi projekta Karierni klubi za mlade.

V okviru projekta Karierni klubi bodo v Glotta Novi skupaj s partnerji razvili učinkovito obliko kariernega svetovanja in kariernega coachinga. Gre za metodologijo, ki bo delovala kot pospeševalec iskanja zaposlitve na zaposlitvenem trgu. V okviru kariernih klubov udeleženci izdelujejo t. i. osebne karierne načrte, ki jim omogočajo prepoznavanje potrebnih kompetenc pri posameznikih, motiviranje in odkrivanje, kakšno nadaljnjo poklicno pot bodo izbrali.

V okviru projekta se bodo osredotočili na ciljno javnost brezposelnih mladih, kasneje pa se lahko ta oblika razširi na druge ciljne skupine, saj je njen cilj aktiviranje prebivalstva na trgu delovne sile. Karierni klubi za mlade bi delovali kot zaposlitvene mreže, ki bi brezposelnim mladim omogočili vstopiti na trg delovne sile in s svojim znanjem, izkušnjami in kompetencami konkurirati na tem, zadnje čase tako zahtevnem in nepredvidljivem trgu.

7.1.1 Kaj je karierni klub

Karierni klub je skupinska oblika kariernega svetovanja in kariernega coachinga, ki uspešno nadomešča individualna poklicna in karierna svetovanja, skupinski pristop pa zagotavlja še skupinsko dinamiko, ki dodatno prispeva k samospoznavnim procesom udeležencev ter njihovi motiviranosti za karierni razvoj in jih spodbuja k medsebojni pomoči pri uresničevanju kariernih ciljev.

7.1.2 Ozadje za izvedbo projekta

V Glotta Novi so prvi v Sloveniji (od 1992 leta dalje) začeli uporabljati nevrolingvistično programiranje (NLP) kot metodo odličnosti na področju komuniciranja, osebne rasti, vodenja, motivacije, učenja, poučevanja itd.

Tekom svojega delovanja so razvili mnoge lastne blagovne znamke in programe usposabljanja (Glotta Nova 2009):

- Globalno učenje® (Global Learning®), pospešeno metodo učenja in poučevanja odraslih, ki jo uspešno uporabljamo na področju vodenja seminarjev in delavnic, pri tujih jezikih, pri učenju o učenju itd.,
- Andragoški praktikum®, program za izobraževanje izobraževalcev Glotta Nove,
- Strategije genijev®, program za razvoj ustvarjalnosti in učenja,
- Hipno sproščanje (HS), program sprostitve v zelo kratkem času (hipno) skozi avtohipnozo,
- ADEC® – Adult Educator in Company – Izobraževalni trener v podjetju,
- NLP-praktik v zdravstvu®, celosten program izobraževanja za medicinsko in farmacevtsko osebje,
- NLP-praktik za najstnike®, celosten program za boljše poznavanje sebe in drugih, namenjen najstnikom,
- NLP-učitelj (NLP Teacher), mednarodni program za učitelje,
- NLP English Teacher, mednarodni program za učitelje angleškega jezika,
- NLP poslovni praktik (NLP Business Practitioner) in NLP mojster poslovni praktik (NLP Master Business Practitioner),
- NLP Coach in Veščine coachinga na delovnem mestu,
- izobraževalni trener; za vse tiste, ki jim je coaching samostojni poklic, ter
- približno še 400 lastnih izobraževalnih programov z naslednjih področij: vodenje, motivacija, retorika, komunikacija, prodaja, poslovna pogajanja, trženje, oblikovanje in vodenje tima, oblikovanje in doseganje ciljev, ustvarjalnost in inovativnost, upravljanje s časom, upravljanje s stresom, izobraževanje izobraževalcev, hitro učenje in branje, osebna rast, jeziki, nevrolingvistično programiranje (NLP), sistemsko mišljenje itd., ki pomagajo zaposlenim in posameznikom dosegati najrazličnejše kompetence, s tem pa osebno, poslovno in strokovno odličnost.

Idejo za načrten in celovit sistem za odkrivanje, razvoj in spodbujanje kompetenc in talentov, poklicno in karierno orientacijo, karierno rast in razvoj ter skrb za celostno rast posameznika v vseh obdobjih življenja so v Glotta Novi dobili že v zgodnjih devetdesetih letih. Leta 2005 pa so s partnerji IZIDA, Vizor in Pitea ustanovili regijski karierni center.

Namen centra je vzpostaviti celovit sistem »kariere«, ki bo v sistem povezal vrtce, šole podjetja, podporne inštitucije na področju izobraževanja in usposabljanja za posameznike iz osrednjeslovenske regije – iskalce kariernih priložnosti. Preko kariernega centra bi ti delovali po enotnih standardih in sledili ciljem regije, zagotavljali celovit sistem človekove kariere, predvsem pa spodbujali posameznikove sposobnosti in razvijali podjetniške veščine. To bi posameznikom omogočilo nadgradnjo kompetenčnih potencialov ter znanj v celostno samozavestne osebe. Hkrati pa bi karierni center poskrbel za usmeritev na področja, kjer gospodarstvo lahko zagotavlja zaposlitev oziroma samozaposlitev.

V sklopu centra deluje **regijska karierna mreža** s skoraj tridesetimi kariernimi točkami. Te prispevajo k temu, da karierni center uresničuje zastavljene cilje in da občanom osrednjeslovenske regije omogoča celostnost vseživljenjskega učenja, vseživljenjsko karierno rast in razvoj ter zaposljivost. Občanom omogoča, da so na področju kariere, znanja in dela dobro in izčrpno informirani, omogoča kakovostno celostno svetovanje (karierno, učno, osebno, zaposlitveno itd.), omogoča rast in razvoj znanja, veščin, kompetenc in talentov, omogoča vrednotenje vsega navedenega in udeležencem omogoča celostno povezavo njihovega znanja s sfero dela.

Ideja kariernih klubov kot metodologije usposabljanja in skupinskega svetovanja/coachinga se je porodila v kariernem centru ReKaCe že pred ustanovitvijo centra. Pobudnik ideje kariernih klubov je IZIDA z direktorico Vojko Žerovnik na čelu. V okviru kariernega centra so od ustanovitve dalje razvili kar nekaj kariernih orodij (Karierni smerokaz – IZIDA, Karierni e-portfolij – Vizor, Osebni karierni načrt – Glotta Nova). Za potrebe centra in širše so v Glotta Novi usposobili prvo generacijo trenerjev in kariernih trenerjev ter se sistematično lotili priprave kariernega kluba in vodij kariernih klubov (IZIDA in Glotta Nova).

Predhodnica Kariernega kluba je program usposabljanja in kariernega svetovanja/coachinga Osebni karierni načrt (OKN). Ta v Glotta Novi poteka že tretje leto v okviru točke vseživljenjskega učenja (TVŽU). Dejavnosti točke so pretežno usmerjene v karierni razvoj in karierno rast. Program so s sklenitvijo posebne pogodbe med Zavodom za zaposlovanje RS, Območno službo Ljubljana, in Glotta Novo v letu 2009 izvedli za nekaj skupin Zavoda.

Na IZIDI so že pred časom, skupaj z nekaterimi centri za socialno delo (Šiška, Moste - Polje), ugotavljali potrebe po vključevanju ranljivih skupin in dolgotrajno brezposelnih oseb v take

programe spodbujanja zaposljivosti, ki bodo udeležence motivirali in jih angažirali za iskanje rešitev, jim dvigovali samozavest in samopodobo, jim pomagali izoblikovati poklicne cilje ter karierni načrt z vsemi aktivnostmi, ki jih potrebujejo za večjo konkurenčnost na trgu dela. V preteklih dveh letih so razvijali koncept kariernih klubov in ga vsebinsko prilagajali različnim ciljnim skupinam: šolajoči mladini, mladim iskalcem zaposlitve, zaposlenim, dolgotrajno brezposelnim osebam in tudi ranljivim ciljnim skupinam.

7.1.3 Izhodišča in orodja za projektno delo

Osnovna predpostavka vseh aktivnosti projekta kariernih klubov je socialna aktivacija oseb, ki jih pojmuje kot ranljive ali deprivilegirane na trgu dela oz. v družbi. Ta predpostavka je usklajena z razvojnimi prioriteta Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013.

Program kariernega kluba za mlade izhaja iz kariernega kluba za dolgotrajno brezposelne osebe in osebe iz ranljivih skupin, ki ga izvaja center za socialno delo. Ponuja nove rešitve na področju vključevanja in usposabljanja dolgotrajno brezposelnih oseb v izobraževanje in zaposlovanje. Predvsem ponuja nove rešitve pri motiviranju za (ponovno) socialno, predvsem delovno integracijo teh skupin prebivalstva. Ranljivim skupinam, dolgotrajno brezposelnim osebam s tudi siceršnjo perečo socialno problematiko, običajni programi aktivne politike zaposlovanja niso dovolj prilagojeni. To potrjuje tudi dejstvo, da se te skupine prebivalstva težko ponovno integrirajo v zaposlovanje. Iskanja rešitev gredo v različne smeri. V Glotta Novi so mnenja, da je treba veliko storiti na dvigu samopodobe, motiviranju za aktivno življenje, za nadaljnje izobraževanje, za iskanje zaposlitve, pri čemer morajo iste skupine in posamezniki prehajati iz ene aktivnosti v drugo, dokler niso sposobni razumeti lastne vrednosti in pomena aktivnega življenja. Da se potem ne bi ponovno znašli pred nepremostljivo oviro, kako do zaposlitve, jim bodo omogočili nadaljevanje programa v kariernem in kompetenčnem inkubatorju, jih bodo vključili v dejavnosti bazena za mlade kadre in jih bodo v programu povezovali tudi z delodajalci.

Karierni klub, ki je prilagojen ciljni skupini, omogoča vse to, hkrati zagotavlja dalj časa trajajoče aktivnosti, ki postopoma postajajo zahtevnejše. V njegov koncept so vgrajeni mehanizem aktivnega sodelovanja udeležencev ter samopomoč in samoorganizacija. Aktivno sodelovanje udeležencev je nujno v vseh fazah, pri čemer se postopoma stopnjujejo zahteve,

ki jih morajo izpolnjevati. V kariernem klubu udeleženci vzpostavljajo tudi stike z delodajalci, kjer spoznavajo delovne zahteve posameznih poklicev, pogoje za opravljanje poklica, možnosti za zaposlitev, omogočeno pa jim je tudi spoznavanje in osvajanje enostavnejših veščin, ki so potrebne za opravljanje poklica. Zaradi tega bodo partnerji izoblikovali mrežo delodajalcev, s katerimi se bodo lahko povezovali pri uresničevanju projektnih ciljev in nalog.

Program sistematično pripravlja uporabnike na vključevanje v zaposlitev z zapovrstnimi in dalj časa trajajočimi aktivnostmi, kar predstavlja novost v slovenskem prostoru. Prav tako bodo v programu uporabljena tudi povsem nova orodja, ki bodo prispevala k njegovi realizaciji, in sicer so to orodja skupinskega ali individualnega svetovanja Karierni smerokaz, Karierni e-portfolio in Osebni karierni načrt.

V programu bodo sodelovali strokovnjaki s področja izobraževanja, karierne in poklicne orientacije in kariernega svetovanja, kariernega coachinga, socialnega varstva, socialne pedagogike in drugi.

Metodologija dela z udeleženci bo coaching in zlasti karierni coaching.

7.1.4 Komu so namenjeni karierni klubi

Karierni klub (KK), ki ga bodo razvili v okviru projekta Karierni klubi za mlade, je namenjen ciljni skupini brezposelnih mladih. Karierne klube bi lahko s prilagoditvami vpeljali tudi za ostale ciljne skupine brezposelnih.

V okviru KK za mlade bodo ciljna skupina:

- mladi, ki so v procesu pridobivanja poklica (srednja poklicna in strokovna šola, višje strokovne šole, visoke šole, univerza),
- mladi brezposelni od 16. do 26. leta (dolgotrajno brezposelni in drugi),
- mladi brezposelni od 26. do 30 leta (dolgotrajno brezposelni in drugi),
- mladi zaposleni ali brezposelni, ki so v procesu dolgotrajnejše rehabilitacije zaradi bolezni ali poškodb,
- mladi, ki sodijo v skupino invalidov in funkcionalno oviranih oseb,

- mladi zaposleni, ki imajo manj kot dve leti delovne dobe in delajo v podjetjih, ki so v težavah,
- drugi mladi: nekdanji kaznjenci, zdravljeni odvisniki, begunci, migranti in drugi.

7.1.5 Prednost obdelave imajo dolgotrajno brezposelni in iskalci prve zaposlitve

Na splošno so karierni klubi primerni za šolajočo se mladino (osnovnošolce, srednješolce, študente), za brezposelne, osipnike, zaposlene. Pristopi se razlikujejo glede na ciljno skupino, predvsem se od ostalih kariernih klubov razlikujejo osnovnošolski karierni klubi.

V klubu udeležencem omogočajo odkrivanje njihovih osebnostnih potencialov, od lastnosti, nagnjenj in talentov do vrednot, udeleženci se soočijo s svojimi veščinami, kompetencami (zmožnostmi) in talenti, vse to pa preverjajo v odnosu do svojih poklicnih ciljev.

V klubu udeležencem omogočijo izdelavo **osebnega kariernega načrta**, kako svoje potenciale in kompetence koristno uporabiti za življenje, zagotovijo jim opredeljevanje najustreznejših področij za njihovo poklicno udejstvovanje in iskanje načinov za uresničitev njihovega izbora. V klubu udeleženci oblikujejo vsak svoj **osebni karierni načrt**, prav tako pa tudi načrt cele skupine, da bi udeleženci v medsebojnem sodelovanju realizirali svoje ambicije.

7.1.6 Prednosti kariernega kluba pred drugimi oblikami kariernega svetovanja

Prednosti kariernega kluba so:

1. posameznik se v kariernem klubu s svojim problemom ne počuti osamljenega, ker tam sreča ljudi s podobnimi težavami;
2. posameznik v klubu lažje prepozna svoje osebnostne potenciale, prav tako pa tudi svoje šibke točke, saj mu pri tem pomagajo drugi člani kluba;
3. posameznik vseskozi preverja, ali je njegova poklicna usmerjenost usklajena z njegovo osebnostjo ali ne;
4. posameznik lažje najde ustrezno poklicno področje, saj so v klubu člani, ki imajo podobne želje in nagnjenja. V sodelovanju z njimi ugotovi, katero področje je zanj najbolj primerno;

5. posameznik mora svojo poklicno odločitev preveriti. Pri tem mu pomagajo drugi člani kluba. Z njihovo pomočjo spozna različna delovna področja in možnosti za uresničevanje poklicnih ciljev;
6. člani kluba si medsebojno pomagajo pri uresničevanju kariernih ambicij;
7. člani kluba širijo svojo socialno mrežo, ki jim pomaga pri uresničevanju kariernih načrtov;
8. za karierne klube skrbijo usposobljeni vodje, ki usmerjajo delo v klubu in člane pripeljejo do zastavljenih ciljev.

7.1.7 Potek dela v kariernem klubu

Klubi delujejo na treh ravneh:

- **spoznavna raven** obsega delavnico za prepoznavanje osebnostnih potencialov in kompetenc, opredeljevanje močnejših potencialov in šibkih točk, opredeljevanje kompetenc, izdelavo portfolija; prvi del obsega tudi testiranje poklicnih in kariernih interesov in opredeljevanje poklicnih in kariernih prioritet;
- **raven odločanja** obsega zbiranje informacij o zahtevah posameznih poklicev, izmenjevanje informacij med člani, primerjavo potencialov in kompetenc s poklicnimi željami in ambicijami, opredelitev možnosti za uresničitev posameznih možnosti in opredelitev ovir, soočanje z realnimi možnostmi; sledi proces odločanja med možnostmi, izdelava osebnih kariernih načrtov (kratkoročni, srednjeročni, dolgoročni), ki vsebujejo aktivnosti in poti za uresničevanje zastavljenih ciljev;
- **raven akcije** obsega aktivnosti za uresničevanje kariernih načrtov: pripravo življenjepisov in prošenj, pripravo kratkih predstavitev, vadbo zaposlitvenih intervjujev, medsebojno pomoč pri iskanju zaposlitev, pri uresničevanju podjetniških idej, pri uresničevanju drugih kariernih ciljev, vključevanje v usposabljanja, izobraževanja, pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in druge potrebne aktivnosti za uresničevanje kariernih načrtov.

7.1.8 Kaj pridobi posameznik v kariernem klubu

Posameznik v kariernem klubu pridobi naslednje:

- spozna samega sebe, svojo osebnost (interese, lastnosti, sposobnosti, vrednote) in se sprejme takega, kot je,
- prepozna svoje poklicne in karierne interese: ugotovi, kaj hoče,
- opravi pregled svojih kompetenc, pripravi in zna urejati karierni portfolij,
- ugotovi, kako naj združi osebno in poklicno življenje,
- si poveča lastno socialno mrežo, ki mu pomaga pri uresničevanju ciljev,
- postane bolj samozavesten, izboljša svojo samopodobo,
- izdelava svoj karierni načrt,
- poišče vire, znanja, ki jih potrebuje,
- zavestno in načrtno odpravlja primanjkljaje v kompetencah,
- uresničuje svoje karierne cilje,
- uresničuje svoje življenjske cilje,
- vseskozi ima podporo strokovnega vodje in drugih članov kluba.

V prijateljskem okolju, v sodelovanju z ljudmi s podobnimi interesi vsaka naloga postane bolj sprejemljiva in lažje uresničljiva.

7.1.9 Vodenje kariernega kluba

Karierne klube vodijo strokovni delavci, vodje kariernih klubov. Vodja kariernega kluba lahko postane le tisti, ki se je udeležil posebnega usposabljanja. Kandidati za vodenje kariernih klubov morajo imeti načeloma visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo katere koli smeri in izkušnje na področju razvoja človeških virov.

V okviru projekta kariernih klubov za mlade je predstavljen tudi program usposabljanja vodij kariernih klubov.

7.2 CILJI PROJEKTA

Osnovni namen projekta je povečati socialno vključenost ranljivih skupin ter njihovo motiviranost in sposobnost za izobraževanje in zaposlovanje.

Glavni cilji so:

1. spodbuditi socialno vključenost dolgotrajno brezposelnih oseb in oseb iz ranljivih skupin ter izboljšati možnosti za njihovo zaposlitev;
2. izvajati programe socialne reintegracije posameznikov iz ranljivih skupin za dviganje in vzdrževanje motiviranosti teh oseb, jih učiti načinov participacije v družbi in jim pomagati k dvigu samozavesti;
3. spodbujati motiviranost teh posameznikov za izobraževanje in zaposlovanje;
4. spodbujati samoorganiziranost ranljivih skupin;
5. podpirati iniciative, ki jih uporabniki sami sprožijo.

8 ZAKLJUČEK

Prvič po drugi svetovni vojni se zahodni svet, predvsem Evropska unija, spopada s pojavom generacije, ki ji grozi, da bo živela slabše od generacije svojih staršev. Septembra 2012 je Evropska komisija objavila poročilo o mladih, v katerem poziva, naj postane zaposlovanje mladih, poleg socialnega vključevanja, zdravja in dobrega počutja, prednostna naloga mladinske politike.

Zdi se, da levji delež gospodarske krize v Evropi prenašajo mladi. Nekateri strokovnjaki mlade imenujejo »izgubljena generacija«. Problemov mladih se zaveda tudi Evropska komisija, ki poudarja, da morajo Evropska unija in države članice storiti več za mlade. Vedno več mladih je na robu socialne izključenosti in revščine. Ker so mladi prihodnost vseh, si morajo tako politike posameznih držav članic kot Evropska unija, prizadevati za krepitev politik in programov na področjih izobraževanja, usposabljanja mladih, da bodo imeli mladi na voljo več zaposlitvenih priložnosti in boljše možnosti v življenju.

Kot razumljiva posledica današnjega gospodarskega stanja in posledično vsesplošnega stanja v družbi je v mladih prisoten strah in vprašanje, kako naprej. Problematika sploh ni omejena na tiste, ki jim primanjkuje izobrazbe in veščin, saj tudi tisti, ki imajo izobrazbo, vse pogosteje običijo v začasnih, brezperspektivnih zaposlitvah ali celo popolnoma brez dela. Te razmere nažirajo same temelje evropske družbe. Visoko brezposelnost so strokovnjaki že povezali s povečanim kriminalom med mladimi in pogostejšimi pojavi depresije. Pri mladih je prisoten strah pred vstopom na trg dela, zato mnogi podaljšujejo izobraževanje, kar pomeni, da so odvisni od pomoči staršev še dodatnih nekaj let, vedno kasneje se osamosvojijo, zaživijo na svojem. Kriza ima tudi negativne demografske učinke, saj se mladi pozneje odločajo za otroke, številni pa so že zapustili svoje domače države in se odpravili s trebuhom za kruhom.

Na položaj mladih na trgu delovne sile vplivajo različne okoliščine, ki nastajajo tako pri povpraševanju po delovni sili kot pri ponudbi. Zaradi teh okoliščin se položaj mladih na trgu dela močno spreminja oziroma se spreminjajo načini prehoda iz šolanja v zaposlitev. Pri mladih je zaradi nove situacije prisoten strah pred vstopom na trg dela, zato mnogi podaljšujejo izobraževanje. Ogromno mladih je brezposelnih, ampak jim ne pripada denarna

pomoč za primer brezposelnosti. Zaradi daljšega prehoda iz izobraževanja na trg dela kot tudi zaradi vse večje mladinske brezposelnosti so mladi dalj časa odvisni od pomoči staršev, kar za njih pomeni dodatno breme.

Posledica podaljšanja izobraževanja je tudi preizobraženost. Čeprav je jasno, da postmoderna ekonomija ne potrebuje tako visoko izobraženega kadra, zaloga visoko izobraženega kadra narašča hitreje, kot narašča povpraševanje po njem.

Glede na situacijo je potrebna posredna regulacija trga delovne sile, država mora s politiko zaposlovanja in ukrepi omiliti posledice krize, ki jo najbolj čutijo prav mladi. Aktivna politika zaposlovanja s predvidenimi aktivnostmi za zmanjševanje brezposelnosti med mladimi predvideva poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje, pomoč pri iskanju zaposlitve ter razvoj in izvajanje novih oblik pomoči.

Karierni coaching je aktivnost in oblika pomoči za mlade, ki bi olajšala prehod iz izobraževanja na trg dela. Na ta prehod bi jih ustrezno pripravila in jim že tekom izobraževanja pomagala odkrivati njihove talente in zanimanja. Na tak način bi se mlade motiviralo, da izberejo ustrezno smer izobraževanja in da izobraževanje hitreje zaključijo. Mladinski brezposelnosti se ne bomo izognili le z uvajanjem kariernega coachinga, potrebna je kombinacija vseh vzvodov aktivne politike zaposlovanja.

Menimo, da je karierni coaching povezan tudi z Ginzbergovo teorijo o zaposlitvenih možnostih, ki pravi, da je izbira poklica dolgotrajen proces, ki traja od otroštva do zaposlitve. Obstajala naj bi tri obdobja, preden se posameznik odloči za posamezen poklic in ga potem tudi najde. S kariernim coachingom bi v teh obdobjih mladim lahko pomagali identificirati in spodbuditi strast do določenega hobija, spretnosti, službe (študentskega dela) ali industrije in ugotoviti, kaj od tega bi lahko postala kariera. Posamezniku bi karierni coaching pomagal integrirati svoje sposobnosti, možnosti in interese v natančnejšo opredelitev svoje kariere poti.

Povezavo vidimo tudi med kariernim coachingom in modelom DOTS, ki sta ga v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja razvila Bill Law in A. G. Wats. Gre za model poklicnega odločanja, načrtovanja kariere in vodenje kariere. Posameznik pri odločanju upošteva svoje lastnosti, želje, interese, sposobnosti in možnosti, ki jih ima. Vse naštetu je

treba med seboj primerjati in poiskati rešitev, ki predstavlja najboljše možno ujemanje med lastnostmi in možnostmi. Pri iskanju ujemanja med lastnosti in možnostmi bi lahko uporabili prijeme kariernega coachinga.

S pomočjo kariernega trenerja posameznik lažje začrta in doseže svoj osebni načrt kariere. Karierni coaching posamezniku pomaga voditi kariero, kar vodi do naslednjega pojma, povezanega s kariero, posameznikovega kariernega uspeha.

Karierni coaching sam ne bo rešil problema mladinske brezposelnosti. Menimo pa, da bi se z njegovo uporabo mladim olajšal prehod na trg delovne sile, ki je v današnjih okoliščinah, ko je celotni trg dela v krizi, zelo težak.

9 LITERATURA

Antončič, Vojko, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik. 1984. *Tokovi zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.

Ažman, Tatjana, Mateja Beltram, Zlatka Butkovec Gačnik, Vanesa Frančeškin, Andreja Petrovič in Grodana Rostohar. 2005. *Načrtovanje in vodenje kariere: priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah*. 1. Natis. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Chung, Barry in Allen Gfroerer. 2003. *Career coaching: Practice, training, Professional and ethical issue*. Dostopno prek: http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/112090763_1.html (10. oktober 2011).

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

Bench, Marcia. 2008. *Career coaching: An Insider's guide – Second edition*. Kraj: Oregon: High Flight Press, a division of Career Coach Institute.

Chapman, Kate 2011. »Brain drain« continues for National. Dostopno prek: <http://www.stuff.co.nz/national/politics/polls/5357111/Brain-drain-continues-for-National> (15. december 2012).

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

Dominko, Jana. 2006. *Socioekonomski vidiki preizobraženosti*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Enelow, Wendy S. 2005. *The New Business Of Career Coaching*. Dostopno prek: <http://www.careerknowhow.com/coach.htm> (8. avgust 2012).

Evropski parlament. 2010. *Poročilo o dostopu mladih do trga dela, krepitev statusa pripravnosti*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2010-0197+0+DOC+XML+V0//EN#title2> (5. september 2010).

Felzer, Barbara. 2008. *Model coachinga za doseganje učinkovitosti zaposlenih*. Dostopno prek: <http://www.epf.uni-mb.si/ediplome/pdfs/felzer-barbara-spec.pdf> (5. maj 2012).

Galimberti, Umberto. 2009. *Grozljivi gost: nihilizem in mladi*. Ljubljana: Modrijan.

Glotta Nova, Center za novo znanje. 2009. *Šola za coache. Karierni coach*. Dostopno prek: http://www.centerznanja.si/kariernica/file.php/1/Karierni_coach_brosura.pdf (5. maj 2012).

Glotta Nova. 2010. *Coaching*. Dostopno prek: <http://www.glottanova.si/coaching/index.php/> (7. november 2012).

Klinar, Peter. 1976. *Mednarodne migracije*. Maribor: Obzorja.

Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 144–169. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kramberger, Anton, Samo Pavlin, Ignjatovič, Kramberger, Marjan Svetličič, Darja Starkl in Martina Trbanc. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Konrad, Edvard. 1996. *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.

Kopač, Anja, Vanja Hazl in Ivan Svetlik 2002. Evropska politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 58–93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Miheljak, Vlado, Metka Kuhar, Metka Mencin Čeplak, Tanja Rener, Blanka Tivadar in Mirjana Ule. 2002. *Mladina 2000, Slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in Maribor: Založba Aristej.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2012. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/katalog_ukrepov_apz_arhiv/ (18. januar 2013).

Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad za mladino. 2010. *Mladina 2000*. Dostopno prek: http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina_2010_Koncno_poro_cilo.pdf (1. marec 2012).

Pavlin, Samo. 2012. *Slovensko visoko šolstvo s perspektive zaposljivosti diplomantov*. Dostopno prek: <http://www.fdv.uni-lj.si/zalozba/pdf-ji/439.pdf> (15. avgust 2012).

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2006. *Pomladansko poročilo*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/spoml06/pp2_06.pdf (5. maj 2011).

Potočnik, Vinko. 1998. Mladi proti letu dva tisoč. V *Mladi, ulica, prihodnost: zbornik predavanj: mednarodni seminar*, ur. Andrej Baligač, 8–15. Ljubljana: Salve.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/apz_2007_2013.pdf (5. maj 2012).

Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko. 2007. *Operativni program za razvoj človeških virov za obdobje 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf (7. november 2011).

Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174–197. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 34–55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. 1. Natis. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

SURS, 2012. *Mednarodni dan mladih 2012*. Dostopno prek: <http://stat.si/novica-prikazi.aspx?id=4883> (18. oktober 2012).

Strniša, Erna. 2009. *Kaj za Slovenijo pomeni »beg možganov«*. *Rtvslo*, 27. april. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/kaj-za-slovenijo-pomeni-beg-mozganov/99476> (15. december 2012).

Ule, Mirjana, Tanja Rener, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar. 2000. *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in založba Aristej.

Ule, Mirjana. 2008. *Za vedno mladi? Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Wisker, Gina, Kate Exley, Maria Antoniou in Pauline Ridley. 2007. *Working one-to-one with students*. New York: Routledge.

Vertot, Petronela. 2009. *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Verša, Doroteja in Viljem Špruk. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

ZRSZ. 2008. *Registrirana brezposelnost*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registerirana_brezposelnost (4. september 2010).

Židan, Alojzija. 2002. Slovenski izobraževalni nacionalni interesi in EU. *Teorija in praksa* 39 (6): 1048–1058.