

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Larisa Čibej

**Karierno svetovanje - Slovenija v primerjalni
perspektivi**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Larisa Čibej

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

**Karierno svetovanje - Slovenija v primerjalni
perspektivi**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Zahvala

Zahvaljujem se svoji družini in prijateljem, ki mi ste mi ob pisanju diplome stali ob strani.

Zahvaljujem se tudi svoji mentorici prof. dr. Černigoj Sadar za njene strokovne nasvete in resnično pomoč.

Hvala tudi CIPS-u in Saši Niklanoviću.

Karierno svetovanje - Slovenija v primerjalni perspektivi

Diplomsko delo proučuje položaj kariernega svetovanja v Sloveniji. Sprva je nakazan vpliv prožnosti trga delovne sile na spremembo pojma poklic. Karierno svetovanje je ena izmed dejavnosti karierne orientacije, zato je nadalje opredeljen pojem karierna orientacija, opisane so tudi njene ostale dejavnosti, metode in pomen karierne orientacije. Sledi definicija pojma karierno svetovanje, ki nakazuje na pomembnost ne-direktivnih metod svetovanja in prepletanje kariernega svetovanja z osebnim svetovanjem. V nadaljevanju so predstavljene novejšje teorije kariernega svetovanja. Diplomsko delo ugotavlja, da se mora karierna orientacija prilagoditi nenehno spreminjajočim se potrebam fleksibilnega trga. Zadnji del diplomskega dela se osredotoča na spremembe, ki so se zgodile na področju karierne orientacije in kariernega svetovanja v Sloveniji po letu 1998, primerja stanje karierne orientacije v Sloveniji s stanjem v tujini in ugotavlja, katera so tista področja karierne orientacije, ki bi jih v Sloveniji morali izboljšali. Na področju kariernega svetovanja v sistemih osnovnega, srednjega in visokošolskega izobraževanja Slovenija zaostaja za primerljivimi državami. Pripravljajo se različni projekti, ki bodo omogočili tako šolarjem, kot tudi odraslim boljše možnosti informiranja o trgu delovne sile in bolj kakovostno karierno svetovanje.

Ključne besede: karierna orientacija, novejšje teorije kariernega svetovanja, prožnost trga delovne sile, spremembe v karierni orientaciji, ocena kariernega svetovanja v Sloveniji.

Career Counselling - Slovenia in comparative perspective

This thesis examines the current situation in the field of career counselling in Slovenia. At beginning it points out the influence of the labour market on the change of the term occupation. Career counselling is one of the activities of the career orientation, so the thesis defines the term career orientation, its other activities, methods and its meaning. Further, a definition of the term career counselling is provided, which suggest the importance of non-direct counselling methods and the interplay of career and personal counselling. Second part of the thesis describes the new approaches to career counselling. The thesis calls for the adaptation of career orientation to the flexible labour market. The last part of the thesis focuses on the changes in career orientation and career counselling in Slovenia after 1998. The situation of the career orientation in Slovenia to the situation in foreign countries is compared and the fields of the career orientation in Slovenia are indicated that have to improve. The situation in Slovenia in the field of primary school system, secondary school system and university is worse than in other comparable countries. Slovenia is preparing various projects, that are going to help pupils, as well as grown-ups to get better informed of the numerous possibilities in the labour market and have the possibility to attend quality career counselling.

Key words: career orientation, new approaches to career counselling, flexible labour market, changes in the career orientation, evaluation of the career counselling in Slovenia.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	9
2	METODOLOŠKA IZHODIŠČA	10
3	KARIERNA ORIENTACIJA	12
3.1	POMEN DELA IN POJEM POKLIC	12
3.2	OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE	12
3.3	DEJAVNOSTI KARIERNE ORIENTACIJE.....	13
3.4	METODE KARIERNE ORIENTACIJE.....	14
3.5	POMEN KARIERNE ORIENTACIJE	16
4	KARIERNO SVETOVANJE	18
4.1	POJEM KARIERNO SVETOVANJE	18
4.2	TEORIJE KARIERNEGA SVETOVANJA	18
4.2.1	<i>Teorija lastnosti in zahtev</i>	19
4.2.2	<i>Kognitivno vedenjske teorije- strateški »coaching«</i>	21
4.2.3	<i>Pristop Orenie Yaffe-Yanai</i>	29
4.2.4	<i>"Aktivno" sodelovanje in vpliv konstruktivizma</i>	33
5	VPLIV PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE NA KARIERNO ORIENTACIJO ..	38
5.1	PROŽNOST V OBDOBJU RECESIJE	38
5.2	VRSTE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA	38
5.3	OBLIKE PROŽNOSTI DELOVNE SILE	40
5.4	KARIERNA ORIENTACIJA IN TRG DELOVNE SILE.....	40
6	SPREMEMBE V POKLICNI ORIENTACIJI V SLOVENIJI	44
6.1	RAZMERE V POKLICNEM USMERJANJU V SLOVENIJI V LETU 1998	44
6.2	RAZMERE V KARIERNI ORIENTACIJI V SLOVENIJI DANES	48
6.2.1	<i>Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje</i>	48
6.2.2	<i>CIPS - Center za informiranje in poklicno svetovanje</i>	49
7	OCENA KARIERNEGA SVETOVANJA V SLOVENIJI	54
7.1	PRIMERI KARIERNE ORIENTACIJE V TUJINI.....	54
7.1.1	<i>Danska</i>	54
7.1.2	<i>Avstrija</i>	56

7.2	KARIERNA ORIENTACIJA V SLOVENIJI	57
7.2.1	<i>Spremembe v karierni orientaciji ZRZS</i>	57
7.2.2	<i>Društvo DKOS</i>	58
7.2.3	<i>Področja izboljšav karierne orientacije</i>	59
8	SKLEP	62
9	LITERATURA	65
	PRILOGA A: Intervju s predsednikom Društva za karierno orientacijo Slovenije, <i>Sašo</i>	
	<i>Niklanovičem</i>	68

KAZALO TABEL

Tabela 4.1 Proces intervencije strateškega »coachinga«.....	27
Tabela 5.1 Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve.....	38

1 UVOD

Vsak posameznik se kdaj znajde na točki v življenju, ko ne ve, kako naprej. Včasih ga zaustavijo osebne težave, včasih čuti pritisk družbe, da sledi pravilom, ki naj bi določala, kaj je prav in kaj narobe, včasih pa preprosto ne najde potrebnih informacij, ki bi mu omogočile lažjo odločitev. Ena izmed pomembnih odločitev vsakega posameznika je prav gotovo odločitev o karierni poti. Opravljanje dejavnosti, ki prinaša zadovoljstvo, je pomemben korak na poti k sreči. Ob poplavi raznovrstnih informacij v današnji družbi se pogosto zgodi, da tistih bistvenih, odločilnih informacij, ki bi posamezniku pomagale kadar se znajde v dilemah, s katerimi se sooča in pri izbiri karier na različnih področjih, preprosto ni. Ker menim, da je karierno svetovanje ena izmed tistih dejavnosti, ki posamezniku dejansko lahko pomagajo, kadar se znajde pred določenim izzivom v življenju, sem se odločila, da preverim, kakšno je stanje na področju kariernega svetovanja v Sloveniji.

2 METODOLOŠKA IZHODIŠČA

Cilj diplomskega dela je preučiti stanje na področju kariernega svetovanja v Sloveniji. V nalogi želim ugotoviti iz katerih teoretskih okvirjev izhajajo karierni svetovalci na tem področju, s kakšnimi problemi se soočajo in katera so tista področja kariernega svetovanja, ki bi jih v Sloveniji morali izboljšati. Diplomsko delo je eksploratornega značaja. Temelji na študiji literature, delno strukturiranih intervjujih in prispevkih predstavljenih na konferenci Veščine vodenja kariere. Ker diplomsko delo poizkuša oceniti stanje na področju karierne orientacije v Sloveniji s primerjalnega vidika, bom poleg slovenske literature preučila tudi dela tujih avtorjev, pri čemer me zanimajo predvsem novejši pristopi kariernega svetovanja. Poudarek raziskovalnega dela bo na mnenju tistih, ki izvajajo karierno svetovanje, zato bom izvedla intervju z dvema kariernima svetovalkama na Centru za informiranje in poklicno svetovanje in predsednikom Društva za karierno orientacijo, Sašo Niklanovičem.

Pri svojem raziskovanju se bom oprla na naslednji hipotezi:

H1: Karierno svetovanje v Sloveniji ne uporablja tehnik novejših pristopov kariernega svetovanja, ki so poznane v tujini, ampak je usmerjeno v informiranje in temelji na kombinaciji metod, ki jih svetovalec obvlada;

H2: Potrebe po kariernem svetovanju v Sloveniji so večje, kot je za to razpoložljivega ustrezno izobraženega kadra.

Karierno svetovanje je ena izmed dejavnosti poklicne orientacije. Velikokrat se te dejavnosti medsebojno prepletajo in je včasih težko ločiti, ali gre za zgolj svetovalni proces, ali pa obenem za informiranje, posredovanje prostih delovnih mest in zastopanje posameznika. Zato bom na začetku diplomskega dela karierno svetovanje poizkusila umestiti v širši kontekst poklicne orientacije. Opredelila bom pojem poklicne orientacije, njene dejavnosti, metode in pomen.

Drugi del bo namenjen novejšim pristopom v kariernem svetovanju. Primerjala bom tradicionalno teorijo kariernega pristopa z novimi pristopi kariernega svetovanja, ki so se začeli uveljavljati v tujini.

V tretjem delu se bom osredotočila na vpliv, ki ga ima fleksibilen trg delovne sile na posameznikovo kariero in posledično tudi na karierno svetovanje.

V četrtem delu bom preučila spremembe, ki so se zgodile v Sloveniji na področju karierne orientacije. Predstavila bom stanje karierne orientacije v Sloveniji leta 1998 in stanje danes, leta 2010.

V zadnjem delu diplomskega dela pa bom primerjala stanje na področju karierne orientacije v Sloveniji z nekaterimi praksami iz tujine. Sledila bo ocena kariernega svetovanja v Sloveniji in predstavitev predlogov za izboljšanje karierne orientacije v Sloveniji.

3 KARIERNA ORIENTACIJA

3.1 POMEN DELA IN POJEM POKLIC

V času protestantske etike je bilo delo eden od temeljev posameznikove identitete. Puritanski življenjski slog je pripomogel k razvijanju na ekonomiji in racionalnosti temelječe družbe. V sodobnih družbah pa je mogoče opaziti, da se posameznik vedno bolj oddaljuje od sfere dela in se usmerja k drugim vrednotam (Ignjatović 2002). V sodobnih družbah dobiva delo, tudi zaradi različnih oblik fleksibilnosti zaposlovanja, drugačen pomen. Vedno bolj se namesto pojma poklic, uporablja pojem kariera, še posebno, če želimo poudariti dinamiko izobraževalnih in zaposlitvenih statusov, v nasprotju s statičnostjo poklica. »Kariera je individualno specifično zaporedje delovnih in poklicnih vlog, skozi katere gre posameznik v svojem aktivnem obdobju (skupaj z občasnimi obdobji brezposelnosti in obdobji izobraževanja ne le pred začetkom svoje delovne kariere, ampak tudi med njo) in tako združuje izobraževalni in poklicni vidik posameznika« (Niklanović in Trbanc 2002, 234).

3.2 OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE

V Sloveniji se izraz poklicna orientacija uporablja od leta 1998. Prej se je uporabljal izraz poklicno usmerjanje, ki pa se je nanašal predvsem na dejavnosti namenjene mladim, ki so se odločali o nadaljnjem poklicnem izobraževanju. Danes izraz poklicno usmerjanje ni več ustrezen, saj se tovrstne dejavnosti ne nanašajo le na mlade, ampak tudi na brezposelne in zaposlene. Drugače sta se v Sloveniji dolgo časa uporabljala dva pojma, ki označujeta dejavnosti poklicne orientacije, in sicer: poklicna vzgoja in poklicno informiranje ter poklicno svetovanje in poklicno spremljanje (Oman 1976 v Niklanović in Trbanc 2002).

»Poklicna orientacija je skupni izraz za različne dejavnosti, s katerimi svetovalci pomagajo posameznikom pri spoznavanju svojih lastnosti, sposobnosti in želja, pri spoznavanju možnosti, ki so na voljo v okolju (možnosti izobraževanja, usposabljanja, zaposlitve), ter pri njihovih kariernih odločitvah« (Niklanović in Trbanc 2002, 233).

S širjenjem ciljnih skupin, ki so jim dejavnosti poklicne orientacije namenjene, in s širjenjem njihovih izvajalcev se spreminja tudi izrazoslovje. Včasih je bil posameznik

razumljen kot pasivni prejemnik nasvetov poklicnega svetovalca. Novejši pristopi pa dajejo poudarek na aktivnosti posameznika (Niklanovič in Trbanc 2002). Tako se je namesto pojma poklicna orientacija začel uporabljati pojem karierna orientacija.

Pojem karierne orientacije poudarja naslednje točke:

- karierna orientacija se nanaša na državljane v vseh starostnih obdobjih, ki so na katerikoli točki svojega življenja;
- aktivnosti karierne orientacije omogočajo državljanom identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc interesov;
- identifikacija sposobnosti, kompetenc in interesov državljanom omogoča sprejemanje odločitev za izobraževanje, usposabljanje in izbiro poklica;
- pojem vključuje vodenje življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih (učenje in/ali uporaba kompetenc in sposobnosti) (ZRSZ 2010c).

Kot bomo videli kasneje, se v zadnjem času vse bolj uporablja pojem »vseživljenjska karierna orientacija«.

3.3 DEJAVNOSTI KARIERNE ORIENTACIJE

V karierno orientacijo spadajo naslednje dejavnosti:

- informiranje (»information«), ki strankam zagotavlja objektivne in resnične podatke;
- ugotavljanje in ocenjevanje (»assessment«) je oblikovanje diagnostične presoje o primernosti stranke za določene poklicne opcije (to oceno lahko naredi tudi stranka sama: »self-assesment«);
- »nasvetovanje« (»advice«): (pri nas nimamo ločenih izrazov za »advice« in »counsell«; oba izraza se prevajata kot »svetovanje«) svetovanec stranki na podlagi njenega lastnega znanja in izkušenj svetuje, kaj storiti;
- svetovanje (»counselling«): (svetovanje v pomenu, ki ga je uvedla humanistična psihologija; pri »advice« in »counselling« gre torej za razliko med direktivnim in nedirektivnim svetovanjem) svetovalec pomaga, da svetovanec razišče svoje lastnosti, misli in čustva, da razišče opcije, ki jih ima na voljo in posledice posamezne izbire;

- poklicna vzgoja oziroma izobraževanje za kariero (»careers education«): gre za program načrtovanih izkušenj, s pomočjo katerega kandidat razvije spretnosti, koncepte in znanja; ki mu pomagajo pri učinkoviti izbiri kariere in pri prehodih iz ene na drugo stopnjo izobraževanja, pri prehodu v zaposlitev;
- posredovanje dela ali učnih mest (»placement«): pomoč strankam, da dobe določeno delo ali učno oziroma študijsko mesto (op.prev. kadar gre za izobraževalno usmerjanje);
- zastopanje (»advocacy«); je del dejavnosti usmerjanja, kjer gre za zastopanje posameznika pred kako ustanovo, posebno ko ima posameznik veliko ovir (op.prev.: v našem sistemu poklicnega usmerjanja je to vlogo imela pred časom ocena timske konference (AIP), še posebej ocena 5; zdravstvena indikacija);
- povratna informacija (»feed-back«) šolstvu, delodajalcem, skupnosti o neizpolnjenih željah strank;
- spremljanje (»follow-up«): vzdrževanje stika z bivšimi strankami, da bi ugotovili, kaj se z njimi dogaja in ali potrebujejo nadaljnjo pomoč (Watts 1997, 30).

Dejavnosti karierne orientacije običajno izvajajo karierni svetovalci v različnih institucijah, na primer v izobraževalnih institucijah, službah za zaposlovanje ali posebnih službah.

3.4 METODE KARIERNE ORIENTACIJE

Večina javnih svetovalnih služb v evropskih državah ne prisega na določen teoretičen model, ampak uporabljajo vse metode in tehnike, ki so se v praksi izkazale za učinkovite. Do približno šestdesetih let so prevladovalle tradicionalne metode kariernega svetovanja. Kasneje so se začeli uveljavljati pristopi, ki temeljijo na nedirektivnem svetovanju. Močan vpliv je imela humanistična psihologija. Carl Rogers je uveljavil nedirektivni intervju. Pomemben vpliv pa je imel tudi Donald Super, ki je z razvojnim pogledom na poklicno odločanje prispeval k zmanjšanemu poudarku psiholoških testov (Lapajne 1997). V Sloveniji so se večje spremembe na področju poklicnega svetovanja zgodile tudi v devetdesetih letih, ko je prišlo do večjega poudarka odgovornosti posameznika za reševanje njegovega problema brezposelnosti (Niklanović in Trbanc 2002).

Večina metod in tehnik kariernega svetovanja se med seboj prepleta. Najpomembnejše metode so:

- Informiranje

Informiranje je pomemben del karierne orientacije, saj posameznikom omogoča dostop do informacij o različnih možnostih na trgu delovne sile, kot so prosta delovna mesta, možnosti usposabljanja in izobraževanja ter predstavitev poklicev. Te informacije so zbrane v posebnih poklicno-informativnih centrih, knjižnicah, vedno bolj pa so dostopne tudi na internetu.

- Pripomočki za samostojno načrtovanje kariere

Tovrstni pripomočki so dopolnitev individualnega svetovanja. V Sloveniji se je ta metoda začela uporabljati ob opuščanju direktivnega svetovanja. V nasprotju z direktivnim načinom svetovanja, je v zadnjih letih poudarek na večji aktivnosti posameznika pri načrtovanju njegove kariere. Ti pripomočki so se najprej začeli uporabljati v srednjih šolah, od leta 1992 pa se uporablja tudi za slovenske potrebe prirejeni model samousmerjenega iskanja J.Holland (Niklanović in Trbanc 2002). Vedno bolj se uporabljajo tudi računalniški pripomočki za načrtovanje kariere. Zavod RS za zaposlovanje spodbuja samostojno načrtovanje kariere na različne načine. Eden izmed načinov je nova storitev eSvetovanje, kjer lahko posameznik preko različnih računalniških pripomočkov dobi odgovore na vprašanja: kako uspešno kandidirati na prosto delovno mesto, kje bi se lahko zaposlil in katera dela bi lahko opravljal, katere so posameznikove odločilne lastnosti, kompetence, interesi in motivi. E-Svetovanje torej posamezniku pomaga opredeliti zaposlitvene cilje, narediti samooceno, pomaga mu pri večini iskanja zaposlitve, ponuja pa mu tudi informacije v zvezi s prostimi delovnimi mesti na trgu dela. Ti pripomočki zadostujejo predvsem tistim posameznikom, ki so dosegli zadostno stopnjo poklicne zrelosti in so sposobni sami poiskati želene informacije (ZRZS 2010a).

- Individualno svetovanje

Večinoma pridejo na svetovanje posamezniki, ki nimajo težav samo v poklicnem življenju, ampak se soočajo tudi z vrsto osebnih težav. Individualno svetovanje je v

takih primerih, kljub obilici drugih možnosti, najučinkovitejša metoda poklicne orientacije. Danes prevladuje nedirektiven način svetovanja. Spodbuja se odgovornost in aktivnost posameznika pri iskanju zaposlitve.

- Skupinsko poklicno usmerjanje

Obstajajo tri oblike skupinskega poklicnega svetovanja: skupinska razlaga testnih rezultatov, strukturirana oblika skupinskega svetovanja in nestrukturirano poklicno svetovanje. Pri skupinski razlagi testnih rezultatov vodja skupine pomaga udeležencem interpretirati rezultate pridobljene s pomočjo psiholoških testov. Na skupinskem svetovanju udeleženci izoblikujejo svoj karierni cilj in naredijo individualni akcijski načrt za njegovo doseg. Pri nestrukturirani obliki poklicnega svetovanja pa tema programa ni vnaprej določena, ampak se prilagaja potrebam udeležencev.

- Alternativne metode

Za alternativne metode je značilno, da poleg že omenjenih metod vključujejo tudi učenje tistih veščin, ki so postale nujne za uspešno preživetje na trgu delovne sile. V to kategorijo spadajo številni programi Zavoda RS za zaposlovanje. To so delavnice in klubi za iskanje zaposlitve, delavnice osebnostnega razvoja in podobno. (Niklanović in Trbanc 2002)

3.5 POMEN KARIERNE ORIENTACIJE

Karierna orientacija je proces in ne enkratni dogodek, saj je njen namen pomagati posamezniku pri spoznavanju lastnih želja, sposobnosti in poznavanju možnosti danega okolja. Torej, ne gre le za to, da posameznik s pomočjo poklicnega svetovalca sprejme trenutno odločitev, ampak, da si zna na podoben način pomagati tudi kasneje. V času povečane negotovosti zaposlitev, večje fleksibilnosti in dinamike trga delovne sile pomen poklicne orientacije narašča (Niklanović in Trbanc 2002). V takem okolju se posameznik s poklicnimi odločitvami ne sreča le na prehodu iz šolanja v zaposlitev, ampak v svojem delovnem obdobju zamenja več poklicev. Poklicna orientacija v družbah tveganja posamezniku omogoča podlago za odločanje in prevzemanje tveganj. Skupine uporabnikov dejavnosti poklicne orientacije so se v zadnjih desetletjih razširile od mladine in brezposelnih do odraslih, torej tudi zaposlenih in samozaposlenih.

Problem, s katerim se poklicni svetovalci in posamezniki srečujejo, je, kako najti rešitev, ki bi ustrezala posameznikovim željam, hkrati pa tudi možnostim v določenem okolju. Kljub temu, da je poklicna orientacija namenjena posameznikom, je treba upoštevati tudi dejanske izobraževalne ali poklicne možnosti, ki v okolju obstajajo.

4 KARIERNO SVETOVANJE

4.1 POJEM KARIERNO SVETOVANJE

Karierno svetovanje je pojem, ki ga ni lahko opredeliti. V praksi se svetovanci ne zatekajo h kariernemu svetovalcu samo z željo po pomoči pri problemih povezanih s kariero, ampak tudi z željo po pomoči pri globljih osebnih problemih. Torej mora definicija kariernega svetovanja po mnenju Jennifer M Kidd (2009), vsebovati tudi vse tiste komponente, ki se ne nanašajo direktno samo na kariero.

Karierno svetovanje Jennifer M Kidd opredeli kot trajno interakcijo svetovalca in njegove stranke, ki vključuje uporabo psihološke teorije in vrsto komunikacijskih veščin. Glavni poudarek svetovanja je na pomoči svetovancu pri odločitvah, ki so povezane z njegovo kariero in obravnavanju problemov, povezanih s kariero (M Kidd 2009).

Karierno svetovanje se ne nanaša samo na sposobnost sprejemanja odločitev. Čeprav so odločitve v zvezi z nadaljevanjem študija ali s kariero glavni problem mnogih svetovancev, pa je mnogo tudi tistih, ki na karierno svetovanje pridejo v upanju na pomoč pri brezposelnosti, pri upravljanju odnosov na delovnem mestu ali pomoč pri iskanju ravnotežja med različnimi življenjskimi vlogami (M Kidd 2009).

Avtorica ponazarja tudi nekaj primerov skrbi svetovancev, zaradi katerih pridejo na karierno svetovanje (M Kidd 2009, 2):

- »Ravnokar sem končal študijski program in diplomiral na področju umetnosti. Zakaj sem pravzaprav usposobljen?«
- »Rad bi delal samostojno, ampak zapustiti varnost mesečne plače in pokojnine, je zame prevelik korak.«
- »Porabil sem 15 let, da sem vzgajal družino. Kako naj si pridobim samozavest, da se vrnem na delo?«
- »Pravkar sem končal šolo in moja mama želi, da se zaposlim.«
- »Delodajalec me vedno bolj obremenjuje z dodatnim delom. Kako naj bom dovolj samozavesten, da mu povem, kako jaz vidim nekatere stvari?«.

Ti primeri ponazarjajo, da so svetovanci, ki pridejo na karierno svetovanje lahko katere koli starosti ali na kateri koli točki v njihovem življenju. Mnogi potrebujejo pomoč pri odločitvi glede določene službe, pri iskanju informacij o različnih delovnih mestih, spet drugi pa potrebujejo pomoč, ki vključuje poglobljeno razumevanje čustvenih težav, ali pa se soočajo s težavnimi odnosi na delovnem mestu (M Kidd 2009). Torej se karierno svetovanje prepleta z osebnim svetovanjem, kar, kot bomo videli kasneje, ugotavlja tudi Orenia Yaffe- Yanai (2009).

Karierni svetovalec mora imeti znanje in sposobnost, da svetovancu pomaga pri premagovanju njegovih skrbi v širšem smislu in pri čustvenih komponentah njegovega kariernega razvoja. Karierno svetovanje torej vključuje značilnosti in tehnike terapevtskega svetovanja (M Kidd 2009).

V tujini se za pojem karierno svetovanje uporablja več različnih izrazov. S kariernim svetovanjem so povezani pojmi »counselling«, kar je angleški izraz za svetovanje in »guidance«, kar se nanaša na vodenje. Današnji pristopi kariernega svetovanja v večji meri zagovarjajo metode, ki se osredotočajo na večjo aktivnost posameznika pri sprejemanju lastnih odločitev, v manjši meri pa na neposredno dajanje nasvetov. Torej je v tem smislu bolj ustrezen izraz »counselling«.

4.2. TEORIJE KARIERNEGA SVETOVANJA

4.2.1 Teorija lastnosti in zahtev

Da bi lažje razumeli novejšje pristope kariernega svetovanja, za začetek predstavljam tradicionalno teorijo kariernega svetovanja, teorijo lastnosti in zahtev, ki je skoraj celo stoletje imela največji vpliv na vedenje svetovalcev za kariero. Prvi je o njej pisal F. Parsons (1909) na začetku 20. stoletja, v času, ko je trg industrijske delovne sile potreboval stabilno delovno silo. Zaradi nezadovoljstva delavcev in posledične fluktuacije, ki je pomenila dodaten strošek, so delavce želeli usmerjati v poklice, kjer bi bili zadovoljni in bi ostali do upokojitve. Za ujemanje lastnosti posameznika in zahtev poklica je po Parsonsu potreben tristopenjski model (Krumboltz 1997) in sicer:

- spoznati lastnosti posameznika;
- spoznati zahteve poklica;
- racionalna primerjava lastnosti in zahtev.

Kljub navidezni enostavnosti Parsonsovega modela, pa ga, vsaj do določene mere uporabljajo tudi tisti, ki sicer prisegajo na drugačna teoretična izhodišča. Lastnosti posameznika se danes meri s psihometričnimi testi tudi s pomočjo računalnika. (Krumboltz 1997)

Teorija lastnosti in zahtev je bila deležna tudi številnih kritik. Osnovna pomanjkljivost je dejstvo, da se lastnosti posameznikov in zahteve poklicev obravnavajo statično. Teorija lastnosti in zahtev sicer predpostavlja, da se posameznik razvija, vendar se ne ukvarja z vprašanjem, v katero smer in na kakšen način se razvija. Ta teorija tudi zanemara pomen sprememb v vsebini poklicev in v nastajanju novih poklicev. Informacije, ki jih pridobimo z analizo poklicev, so hitro zastarele. Poleg tega bi bila ena od kritik lahko usmerjena tudi v dejstvo, da danes delodajalci od svojih zaposlenih ne zahtevajo samo poklicnega znanja, ampak številne druge kompetence in prilagajanje spremembam (Niklanović in Trbanc 2002).

Če gledamo zgodovinsko zaporedje, je prišlo najprej do preobrata od drobitve dela do vedno bolj specializiranih delovnih nalog. Sedaj se je proces ponovno obrnil. Vračamo se od specializiranih nalog k kompleksnejšim sklopom delovnih nalog, ki zahtevajo večjo avtonomijo delavcev. Uspešne organizacije ne sledijo več staremu industrijskemu modelu in ozkim delitvam nalog, ampak zahtevajo fleksibilne in večstransko usposobljene delavce (Niklanović in Trbanc 2002).

Da zahtev poklicev in lastnosti posameznikov ne bi smeli obravnavati statično, ne ponazarja samo dejstvo, da delodajalci v kontekstu delovnih nalog od svojih zaposlenih zahtevajo večjo fleksibilnost in opravljanje več delovnih nalog hkrati. Danes se veliko govori tudi o zahtevah generacije Y do svojih delodajalcev. Pri iskanju službe generaciji Y niso pomembne samo delovne naloge, ampak celotno delovno okolje. Želijo imeti možnost fleksibilnega dela, nenehnega izobraževanja in možnost osebnega razvoja. Generacija Y ima lastnost, ki pri prejšnjih generacijah ni bila izražena v taki meri in sicer sposobnost opravljanja več del hkrati («multitasking») (Špiler Božič 2010).

4.2.2 Kognitivno vedenjske teorije- strateški »coaching«

Kognitivno vedenjske teorije se ne osredotočajo toliko na posameznikov uvid v probleme, ampak na njegovo aktivno delovanje v smeri rešitve problema. Imajo tri glavne funkcije in sicer: pristop usmerjen k rešitvi problema (»problem-solving approach«), poudarek na znanstveno merljivih rezultatih in usmerjenost h kognitivnemu procesu, preko katerega posameznik nadzoruje svoje vedenje. Kognitivno vedenjske teorije izvirajo iz vedenjskih teorij, katerih idejni oče je Wattson (Wattson 1919 v M. Kidd 2009). Zavzemajo stališče, da je posameznikova reakcija na določen dogodek ni odvisna od dogodka samega, ampak od posameznikove interpretacije dogodka (M. Kidd 2009).

Scott in Dryden sta različne kognitivno vedenjske pristope razdelila na sledeče (Scott in Dryden 2003 v M. Kidd 2009):

- pristope, ki se osredotočajo na obvladovanje veščin (»coping skills«);
- pristope, usmerjene k rešitvi problema (»problem solving«);
- kognitivno restrukturiranje (»cognitive restructuring«);
- strukturno kognitivne terapije (»structural cognitive therapy«).

Pristopi, ki se osredotočajo na posameznikovo obvladovanje veščin, jih na primer učijo kaj si morajo govoriti in kako se obnašati v neki težavni situaciji. Pristopi, ki so usmerjeni v rešitev problema, t.i. »problem solving« pristopi lahko na primer definirajo potrebne korake k rešitvi problema. Kognitivno restrukturiranje je v pomoč posameznikom pri prepoznavanju napačnih prepričanj in interpretacij dogodkov. Strukturno kognitivna terapija pa se osredotoča na glavna prepričanja, ki jih posameznik zavzame v zgodnjih fazah življenja (M. Kidd 2009).

Naloge kariernega svetovalca, ki deluje po principu kognitivno vedenjskih teorij so zelo podobne nalogam terapevta. Pomembno je, da je sposoben oceniti točnost, popolnost in skladnost svetovančevih prepričanj (Mitchell in Krumboltz 1996). Problemi, ki lahko izhajajo iz napačnih prepričanj lahko vključujejo (M. Kidd 2009):

- posplošitev napačnih prepričanj o delu iz ene negativne izkušnje,
- čustveno preobčutljivost na negativne dogodke,

- primerjanje z idealiziranim vzorom,
- napačno dojemanje vzroka določene delovne situacije,
- samoprevaro.

Jennifer M. Kidd (2009) izpostavlja dve tehniki, ki jih lahko uporabljajo karierni svetovalci in sicer:

- modeliranje: postopek, kjer je svetovanec izpostavljen vzorčnim modelom, ki prikazujejo želeno vedenje,
- vedenjske vaje: vaje, s katerimi svetovanec vadi obnašanje v situacijah, ki so zanj težavne, npr. treningi samozavesti.

Eden izmed zanimivih modelov, ki so se razvili iz pristopov kognitivno vedenjskih teorij, ki se osredotočajo na rešitev problema (»problem solving«), je strateški »coaching¹« (»coaching strategico«), pristop, ki sta ga pod okriljem Giorgia Nardone (2007) razvila Roberta Milanese in Paolo Mordazzi. Strateški »coaching«, tako kot ostali novejši pristopi kariernega svetovanja, poudarja pomen samopomoči. Svetovalec zavzame vlogo mentorja, se pravi nekoga, ki svetovancu pomaga, da sam uvidi rešitev problema. Tudi pri tem pristopu je vidna povezava med osebnim in kariernim svetovanjem.

Bistvo strateškega »coachinga« je, da se v nasprotju s tipičnim freudovskim pristopom ne osredotoča toliko na vzrok nekega problema, ampak na hitro rešitev problema. Tipično vprašanje, ki si ga strateški mentor postavlja, ni zakaj se je zgodil nek problem, ampak kako ga rešiti. Prednost strateškega »coachinga« je tudi fleksibilnost in pripravljenost spremeniti metodo svetovanja, v primeru da dosedanja poizkusi niso prinesli zelenih rezultatov (Vitali 2008).

Prva faza strateškega »coachinga« je iskanje že preizkušenih »odvečnih rešitev problema«. Mentor lahko svetovancu pomaga prepoznati njegove poizkuse rešitev nekega problema, ki do sedaj niso delovali. Te odvečne rešitve (okrajšano TSR oz. »tentata soluzione ridondante«) so izbrane, spontane ali nagle. Izbrane TSR so tisti

¹ V besedilu uporabljam besedno zvezo strateški »coaching«, ker v Slovenskem jeziku ni ustreznega prevoda. Približek prevoda »coaching« bi bil lahko trening kompetenc ali pa razvijanje kompetenc. Drugi razlog za uporabo besede »coaching« pa je dejstvo, da je beseda »coaching« uporabljena tudi v preučevani italijanski literaturi »Coaching« strategico.

poizkusi rešitev problema, pri katerih svetovanec namerno izbere določeno vedenje v neki problematični okoliščini, ker je prepričan, da bo prav to njegovo vedenje pripomoglo k rešitvi problema. Spontane TSR ponazarjajo nenamerno vedenje posameznika v določeni situaciji. Posameznik se sicer zaveda, da njegov način reševanja problema ne deluje, vendar v dani situaciji ne zna delovati drugače. Zadnje TSR pa so nagle TSR, to so tisti odvečni poizkusi rešitve problema, pri katerih posameznik deluje v določeni smeri, ker čuti pritisk, lahko s strani družbe ali pa ga omejujejo lastne napačne vrednote (Milanese in Mordazzi 2007).

Ko enkrat odkrijemo ali gre za izbrano, spontano ali naglo odvečno rešitev, moramo ugotoviti še, na katerem področju se TSR izrazi. Lahko se izrazi na področju strategije (oz. tistega kar počnemo narobe), na področju komunikacije (napačnega izražanja) ali na področju odnosa (dimenzija, ki je povezana z našim čustvenim odnosom do drugih ali do sebe). Za primer lahko navedem primer menedžerja, ki je ravnokar pridobil večšine, kako se pred svojimi zaposlenimi obnašati bolj odgovorno. Kadarkoli pa je v stiku s svojim šefom, pa se še vedno postavlja v inferiorni položaj in se ne izraža na način, s katerim bi lahko kaj dosegel. V tem primeru gre za spontano TSR na področju komunikacije (Milanese in Mordazzi 2007).

Naslednja stopnja je iskanje izjem. Mentor spodbudi svetovanca, da poizkusi poiskati izjeme, torej tiste dogodke, v katerih se je iz kakršnih koli razlogov v problematični situaciji obnašal drugače. Bistvo te stopnje je poiskati pozitivne izjeme, določene posameznike reakcije, ki so v težavni situaciji že v preteklosti porodile pozitivne sadove. Iz tega lahko mentor sklepa, katere pristope bi bilo priporočljivo uporabiti tudi vnaprej. Tako kot »odvečne rešitve problema TSR«, so lahko tudi izjeme izbrane, spontane ali nagle. Tudi tu ločimo izjeme, ki se lahko izrazijo na področju strategije, komunikacije ali pa na področju odnosa (Milanese in Mordazzi 2007).

Če ne najdemo nobenih »pozitivnih izjem«, sledi naslednji korak, »analiza osebnega odpora oz. nezmožnosti«. Ločimo: »strateško nezmožnost«, »nezmožnost akcije«, »nezmožnost nespremenljivosti«, »nezmožnost upravljanja«. Pri »strateški nezmožnosti« gre za to, da oseba ne najde učinkovitega načina rešitve problema. »Nezmožnost akcije« pomeni, da je oseba našla način rešitve problema, ampak ga ni sposobna izvesti. Ve torej, kaj mora narediti, zatakne pa se ji pri sami izvedbi. Pri

»nezmožnosti nespremenljivosti« gre za to, da svetovanec ve, kaj mora narediti, je že začel z izvedbo postopka, ki vodi k rešitvi problema, ampak ni sposoben slediti začrtani poti (Milanese in Mordazzi 2007).

Posameznik, ki se mu zatakne pri zadnji točki, »nezmožnosti upravljanja«, je sposoben slediti poti, ki bi ga vodila do uspeha, vendar se ne zna soočiti s stranskimi učinki, ki jih imajo njegova dejanja na okolico. Tak posameznik se na tej točki sprašuje o učinkovitosti in vrednosti svoje strategije in jo večkrat želi spremeniti. Primer osebe, nezmožne upravljanja svojih pozitivnih dejanj, je na primer oseba, ki je bila dolga leta podvržena napadom panike. Stanje se ji končno izboljša, kar pri njenem partnerju, ki je bil toliko časa navajen določenega načina življenja, povzroči negotovost. Oseba se zato raje odloči, da ne bo nadaljevala postopkov, ki bi pripomogli k zmanjšanju napadov panike, torej uspehu, ampak se raje odloči obdržati status quo v partnerski zvezi (Milanese in Mordazzi 2007).

Na tej fazi nadalje ločimo posameznike, ki so podvrženi »nezmožnosti čutiti«, »nezmožnosti reagirati« in »nezmožnosti ne-reagirati«. Posamezniki zaradi različnih razlogov niso sposobni »čutiti« tistega, kar je okolici evidentno. Tak primer je na primer žena, ki jo mož vara, ampak tega ni sposobna prepoznati, ker bi ji spoznanje povzročilo prehudo bolečino. Posameznik, nezmožen reakcije, je sposoben prepoznati situacijo, vendar ni sposoben ustrezno reagirati (Milanese in Mordazzi 2007).

Oseba, ki čuti neizmeren strah, da bo izgubila službo, se ni sposobna vesti na način, ki bi pripomogel k njenemu uspehu na delovnem mestu, nasprotno, strah jo ovira in povzroča negativne posledice in konflikte na delovnem mestu, kar, konec koncu res lahko privede do izgube službe. Primer posameznika, ki ni zmožen ne-reagirati, je na primer oseba, ki ve, da bi bilo bolje, da bila v določenih kritičnih trenutkih tiho, vendar se ne more upreti potrebi po izražanju svoje jeze.

Naslednji korak je »individualizacija bazičnega dominantnega občutka«: strahu, jeze, bolečine, ugodja. Poznamo različne vrste strahu: strah pred smrtjo, strah pred izgubo kontrole, strah pred izkušnjo bolečine, strah pred javnim nastopanjem. Milanese in Mordazzi v svojih raziskavah navajata primer menedžerjev, ki jih je strah javnega nastopanja. Opažata, da se veliko menedžerjev sooča s strahom, ne samo pri govorih na

konferencah, ampak včasih tudi v čisto neformalnih situacijah, v katerih morajo govoriti pred več kot enim poslušalcem. Avtorja predlagata različne tehnike, ki jim lahko pomagajo pri premagovanju strahu. Ena izmed tehnik, ki jo bom predstavila na tem mestu, je tehnika »najslabšega možnega scenarija«. Po tej tehniki si morajo menedžerji, ki jih je strah javnega govora, vzeti vsak dan pol ure časa, da si intenzivno predstavljajo, kaj bi se v najslabšem možnem primeru lahko v času njihovega javnega nastopa zgodilo. Po tej polurni vaji, ki jo morajo izvajati v popolni tišini, prekinejo z negativnimi mislimi in nadaljujejo z vsakdanjim življenjem. Menedžerji, ki so te vaje izvajali vsakodnevno, so na koncu ugotovili, da pravzaprav vse le ni tako strašno, kot je videti. Ko so se soočili s svojimi najhujšimi strahovi, so jih bili na koncu zmožni premagati. To tehniko sta Milanese in Mordazzi poimenovala »pogasiti požar s prilaganjem drv« (»spegnere il fuoco aggiungendo la legna«) (Milanese in Mordazzi 2007). S to tehniko strah torej ni izbrisan sam po sebi, ampak se postopoma spremeni v moč.

Naslednji »bazičen dominanten občutek«, ki sta mu Milanese in Mordazzi posvetila pozornost je jeza (Milanese in Mordazzi 2007). V to kategorijo spada jeza, usmerjena proti drugim, kot tudi tista jeza, ki je usmerjena na samega sebe. Jeza se večkrat izrazi kot nezmožnost delovanja, navzven se kaže kot agresija, notranje pa kot samokaznovanje.

Dober primer, kako se spopasti z občutki jeze, ponazarja mit Velikega Yu. Yu se je že kot mlad znašel pred težkim problemom- kako umiriti poplave Rumene reke. Njegovi predhodniki so jo poizkušali umiriti na najrazličnejše načine. Poizkusili so zgraditi visoke prepreke in zidove, da ne bi poplavljala mesta, vendar brez uspeha. Yu pa se je odločil, da bo ubral drugačno taktiko. Namesto, da bi reki poizkusil nasilno preprečiti prehod z visokimi zidovi, je poglobil in ustvaril nove kanale, da je lahko mirno tekla, hkrati pa je izkoristil njeno neizmerno moč in zgradil mline na vodi. Nardone to tehniko imenuje »creare il vuoto per farvi entrare il pieno«, kar bi se kot nek laičen prevod lahko glasilo »narediti prazen prostor, da lahko vstopi celota« (Nardone 2003 v Milanese in Mordazzi 2007). To je tehnika, s katero se sovražnika premaga, brez da se mu nasprotuje, celo več, izkoristi se njegovo moč v svoj prid.

Ker je jeza zaviralen proces, ki na delovnem mestu ustvarja neke vrste blokado in negativno vzdušje, jo je koristno »zdraviti«. Eden izmed načinov, kako zaviralno silo jeze spreobrniti, je lahko vaja, pri kateri posameznik premaga napad jeze tako, da napiše osebi, ki jo razjezila pismo (ki ga ne pošlje), v katerem napiše vse grde stvari osebe, ki jo je prizadela. To mora storiti popolnoma brez cenzure in pisma pisati toliko časa, da se ne pomiri (Milanese in Mordazzi 2007). Po mnenju avtorjev je to učinkovita tehnika, katere rezultat je pri večini svetovancev pomiritev in ugotovitev, da oseba, na katero so jezni, konec koncu niti ni tako slaba.

V primeru, da je svetovanec žrtev agresije na delovnem mestu, pa Milanese in Mordazzi predlagata tehniko »ubiti kačo z lastnim strupom« (»uccidere il serpente col suo stesso veleno«). Opisujeta primer zaposlene osebe, ki je bila na delovnem mestu podvržena vsakodnevni nadlegovanju sodelavca, kar jo je omejevalo in ji odvrčalo pozornost od pomembnih nalog. Ko je prišlo s strani sodelavca do nadlegovanja in poniževanja, je bila njena tipična reakcija, da mu je odgovorila z enako stopnjo jeze. Mentor je to osebo z uporabo strateškega dialoga vodil do spoznanja, da je zanjo najbolje, da je do sodelavca prijazna. Kar je sodelavec od nje pravzaprav želel, je bilo, da se razburi. Ko se mu je uspela s prijaznostjo postaviti po robu, je končno dobila svojo moč nazaj, nadlegovanje s sodelavčeve strani pa je izginilo (Milanese in Mordazzi 2007).

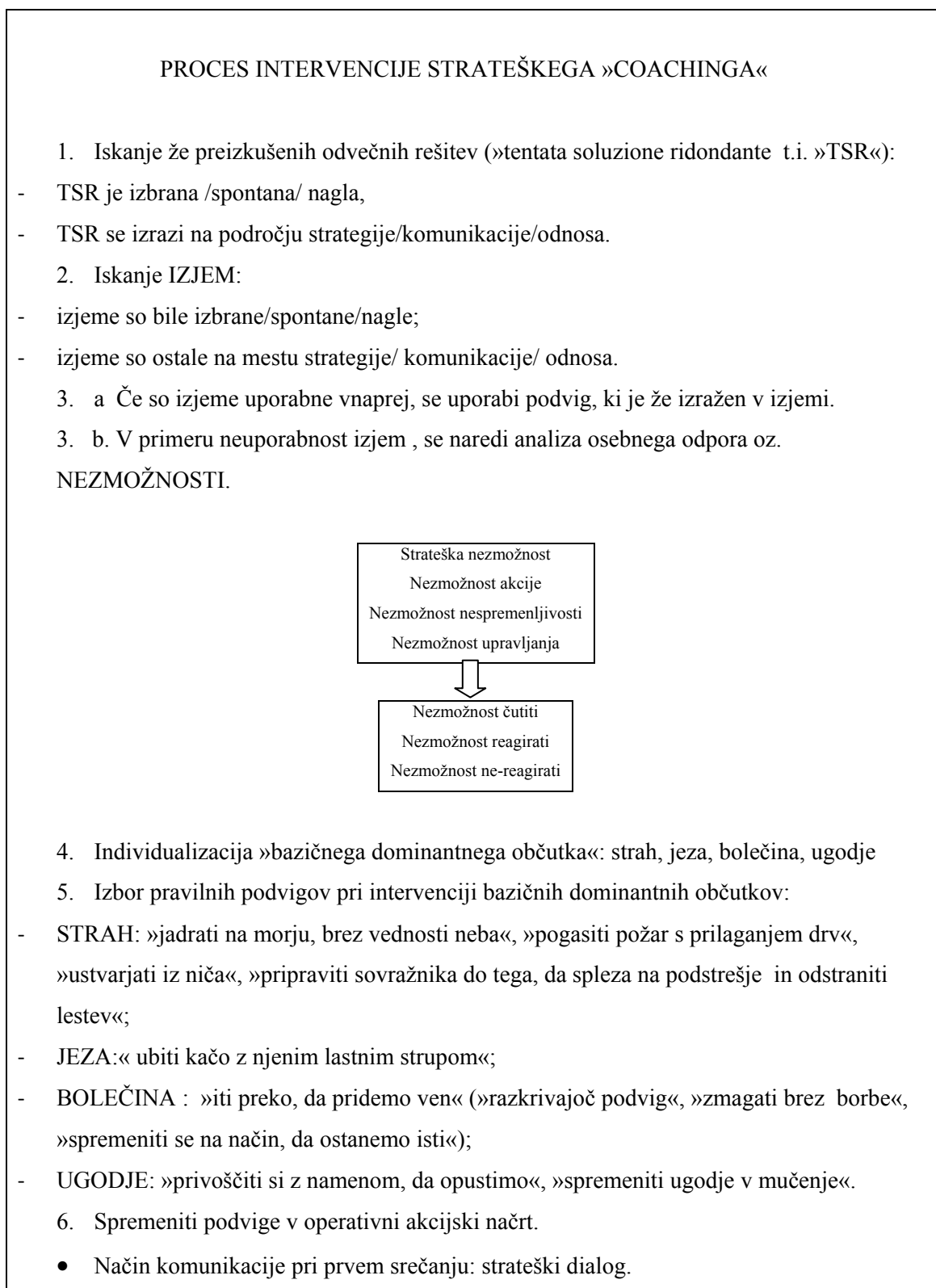
Naslednji »bazičen dominanten občutek«, ki mu je potrebno posvetiti pozornost, je bolečina. Za premagovanje bolečine obstajajo različne tehnike strateškega »coachinga«. Podobno kot pri tehnikah premagovanja jeze, je tudi pri premagovanju bolečine ena izmed tehnik ta, da svetovanec na list papirja napiše vse, kar mu je prizadejalo bolečino. S pisanjem se lahko najprej sooči s svojo bolečino in kasneje čustveno oddalji od nje (Milanese in Mordazzi 2007).

Ugodje je tisti »bazičen dominanten občutek«, ki se mu je morda najtežje upreti, kajti postavlja se nam vprašanje, zakaj se upreti nečemu, kar nam prinaša radost. Kljub vsemu, pa včasih trenuten občutek ugodja, dolgoročno prinese negativne posledice. Za primer navajam zaposlenega, ki se med svojim delovnim časom ne more upreti iskanju različnih informacij na internetu. To dejanje mu prinaša trenutno zabavo, dolgoročno gledano pa mora zaradi izgubljenega časa ostajati v službi dlje, kot je potrebno. Tehnika strateškega »coachinga« v primeru ugodja, je nasprotna od značilnih tehnik, ki skušajo

zmanjšati dejanja posameznika, ki mu prinašajo trenutno ugodje. Strateški »coaching« sprva namenoma poveča število tovrstnih dejanj, da bi se kasneje ta dejanja lahko zmanjšala. Strateški »coach« v omenjenem primeru svetovancu naroči, da mora vsakodnevno, vsako uro svojega prostega časa namerno posvetiti pet minut svojega časa iskanju informacij na internetu (Milanese in Mordazzi 2007). Prvotna reakcija svetovanca je navdušenje, ki pa se kasneje kaže v vedno manjši meri, saj mu ta dejavnost ne prinaša več nekega odmika od realnosti, občutka ugodja, predvsem to postaja dejavnost, ki jo mora opraviti.

Opisane tehnike so določeni primeri strateškega »coachinga«. Za lažjo ponazoritev predstavljam shemo procesa strateškega mentorstva (glej Tabelo 4.1).

Tabela 4.1: Proces intervencije strateškega »coachinga«



Vir: Milanese in Mordazzi (2007).

4.2.3 *Pristop Orenie Yaffe-Yanai*

Orenia Yaffe-Yanai (2009) je v nasprotju z drugimi pristopi kariernega svetovanja iskala povezavo kariernega zastoja in posameznikovega osebnega življenja. Povezala je karierno svetovanje z osebnim svetovanjem. Raziskovala je globlje vzroke, zakaj pri določenih posameznikih pride do kariernega zastoja. Njen pristop temelji na zdravljenju svetovančevih osebnih problemov, ki so povezani s kariernim zastojem. Svetovancu pomaga poiskati izpopolnjujoč poklic, tako da skupaj z njim poišče resnične vzroke, zaradi katerih je svetovanec obtičal v karieri, ki mu ne prinaša zadovoljstva, ali ostal brezposeln. Yaffe opaža predvsem pomen družine in nerazrešenih osebnih travm na karierni poti.

Z dešifriranjem družinskih genov lahko svetovalc pomaga svetovancu izbrati poklicno poslanstvo. Po Yaffe-jevi otrok, ki odrašča v družini s poklicnimi zgodbami o uspehu, ponotranji sporočilo uspeha, nasprotno pa otrok, ki odrašča v družini poražencev, ponotranji sporočilo o neuspehu. Če je oče v družini uspešen poslovnež, lahko s precejšnjo gotovostjo domnevamo, da bo vsaj eden od njegovih otrok tudi uspešen poslovnež. V primeru, da je otrokov oče neuspešen poslovnež, pa lahko v poslu postane neuspešen tudi sam in to prenaša na naslednje generacije. V tem primeru je potrebno družinsko poklicno dediščino prekiniti in razbiti genetsko kodo (Yaffe-Yanai 2009).

Torej je pomembno, da svetovalc pomaga svetovancu, da se zave tistih skritih komponent, ki negativno vplivajo na njegovo poklicno pot. Orenia Yaffe Yanai ugotavlja, da nezavedanje vedenjskih modelov, ki vplivajo na naše karierne odločitve in dejavnosti, še povečuje njihovo moč. Nezavedanje o vplivih iz preteklosti lahko onemogoči našo sposobnost, da prepoznamo sprejete izbire in priložnosti za spremembo, ko se soočimo s kroničnim poklicnim zastojem (Yaffe-Yanai 2009).

Avtorica vidi prednosti družinskega drevesa ali genograma v tem, da iskalcu omogoča najti skrite talente ali poklice po katerih se družina odlikuje (Yaffe-Yanai 2009, 61): »Ko se ljudje zavejo in si ustvarijo jasnejšo sliko svoje poklicne zgodovine, se njihove možnosti izbire razširijo. Tako postane lažje sprejeti omejitve glede tega, kaj je izvedljivo in kaj ni. Če se, denimo ukvarjamo s poklicnimi izbirami moškega, bi bilo

pametno preveriti, katere poklice so si izbrali moški v družini, pa tudi, kako so bile te izbire sprejete in kako so bile videne. So poklici moških v družini cenjeni?»

Po Yaffe-Yannai obstaja deset osnovnih kategorij kariernega zastoja, ki so zasnovane na izkušnjah njenih pacientov in sicer (Yaffe-Yanai 2009):

1. »Prepovedano« mi je uresničiti svojo pravo poklicno izbiro.

Ta kategorija opisuje ljudi, ki vedo, kaj si resnično želijo delati, vendar čutijo, da jim to ni dovoljeno. Soočeni so s klasičnim konfliktom neizpolnjenega starša, ki si želi videti, da se njegovemu potomcu uresničijo sanje, a tega, zaradi notranje bolečine, da je sam nekaj zamudil, ne more dopustiti. Starši, ki so prikrajšani za dovoljenje, da uresničijo svoje poklicne želje, tega dovoljenja ne morejo prenesti na svoje otroke.

2. »Prepovedano« mi je vedeti, da imam pravico izbirati.

Otrokom, katerih starši so ločeni čustveno ali formalno, se pogosto zgodi, da jim ni dovoljeno vedeti, kaj hočejo delati in kako ali kaj izbrati. Otrok se nauči ne izbirati med očetom in mamo in to posega tudi v druge sfere njegovega življenja. Prepoved vedenja pa lahko prihaja tudi iz našega občutka odgovornosti. Ko nečesa ne vemo, nam ni potrebno izbirati, zato tudi ni potrebe po izvedbi potrebnega dejanja.

3. Ne vem, kaj bi izbral ali kaj bi delal.

Ta kategorija opisuje ljudi, ki se trdno odločijo, da nočejo vedeti, kaj bi delali. Po navadi gre za otroke, ki poslušajo poklicne želje svojih staršev in spoštujejo družbene običaje. Izberejo si »varne« poklice, ki se od njih pričakujejo, a se pogosto odrečejo svojim notranjim potrebam. To lahko vodi v kronično nezadovoljstvo in iskanje karierne izpolnitve.

4. »Prepovedano« mi je spoznati, da mi moje odločitve ustrezajo.

Ta tip kariernega zastoja vključuje tiste, ki jim je dovoljeno izbrati in najti izpolnitev, a jim ni dovoljeno, da v njej uživajo. To so dostikrat otroci staršev, ki so sami živeli z izkušnjo neizpolnitve. Izbrali so si poklicno pot, ki jim je bila všeč, vendar niso bili sposobni priznati, da so ravnali pravilno, ker njihova poklicna pot ni bila cenjena. Prvi

korak iz te poklicne pasti je zavedanje o njej. Drugi korak pa je sposobnost videnja negativnih družinskih percepcij na drugačen način.

5. Ne vem, kako uresničiti svoje izbire.

Peta kategorija vključuje tiste ljudi, ki vedo kaj hočejo početi, a ne vedo, kako bi to dosegli ali katera poklicna orodja je potrebno pridobiti. Svoj cilj vidijo jasno, vendar ne najdejo načina, kako ga doseči. Med njimi je veliko sposobnih, karizmatičnih ljudi, ki niso sposobni pravilno usmeriti svojih sposobnosti in narediti odločilnega koraka.

6. Nočem vedeti, kaj je moje resnično poklicno poslanstvo.

V to kategorijo spadajo perfekcionisti, ljudje s previsokimi pričakovanji do samih sebe. Bojijo se zavezati čemerkoli, ker bi ta zavezanost od njih zahtevala popolno pozornost. Zastavijo si natančno opredeljene naloge, a je pot do njih tako težavna, da obupajo, še preden začnejo. Rešitev je delo na sebi, ki lahko sčasoma zmanjša njihova nerealistična pričakovanja.

7. Neodločen sem, a globoko v sebi vem, kaj hočem delati.

Nekateri ljudje sledijo svojemu notranjemu glasu in z lahkoto sprejemajo pomembne odločitve v življenju. Za nekatere ljudi pa odločanje pomeni postavljanje omejitev, kar jim predstavlja velik problem. S sprejetjem določene odločitve se morajo posledično odpovedati nečemu drugemu.

8. Neodločen sem in ne morem se zavezati nobeni odločitvi.

V to kategorijo spadajo ljudje, ki bi radi imeli vse možnosti odprte. Uživajo v poklicnem uspehu, vendar poklice pogosto menjajo. Težko se zavežejo eni izbiri, ker mislijo, da jih nekje čaka boljše delo, ki ga še morejo odkriti. Osebe, ki se kronično izogibajo eni izbiri, se izogibajo možnosti, da bi našle poklic, ki je v njih že prisoten. Ta kategorija ljudi se težko zaveže dolgotrajnim razmerjem na vseh področjih svojega življenja. Določen odnos jih hitro začne dušiti, zato se umaknejo, vendar se cikel v drugem odnosu spet ponovi.

9. Na moje karijerne odločitve vpliva osebna travma.

Deveta kategorija vključuje ljudi, ki so doživeli travmo, ki odločilno vpliva na njihovo življenje. Zaradi travme lahko popolnoma preusmerijo svojo poklicno pot. Primer je lahko otrok, ki se zaradi bolezni svoje matere nezavedno odloči za študij medicine, vendar so njegove resnične želje in potrebe povsem na drugem področju.

10. Na mojo kariero vplivajo izkušnje iz otroštva.

Zadnji tip kariernega zastoja vključuje ljudi, ki so v otroštvu doživeli negativne izkušnje, ki jih ovirajo pri tem, da bi raziskali svoje osnovne poklicne izbire. Pomembno je, da jim svetovalc omogoči proces spoznanja, kar jim pomaga najti osebno poklicno poslanstvo.

Orenia Yaffe-Yanai je karierni zastoj utemeljila s štirimi kategorijami. Prva dimenzija, »poklicna sprememba« se nanaša na posameznika, ki mu trenutni poklic ne zagotavlja izpolnjujočega poklicnega samoizraza. Izhod iz zastoja zahteva popolno spremembo stroke in je dolgotrajen in težaven (Yaffe-Yanai 2009).

Druga dimenzija »poklicna rast« se nanaša na čas, ko je oseba dosegla določeno stopnjo čustvenega razvoja, vendar ne more naprej zaradi potrebe, da napreduje znotraj iste poklicne usmeritve. Taka oseba pogosto ni opremljena, da bi delovala na višji čustveni ravni. Čeprav lahko to stopnjo doživlja kot krizo, lahko dejansko postane katalizator, ki osebo pripelje do višje stopnje čustvene zrelosti. Rezultat tega procesa se včasih manifestira v spremembi človekovih notranjih poklicnih razsežnosti. Da bi se to zgodilo, oseba potrebuje večjo sposobnost, da se ukvarja s samim seboj, z izboljšavo samopodobe ali da se sooči z lastnimi strahovi (Yaffe-Yanai 2009).

Tretja dimenzija »sprememba konteksta znotraj stroke« se nanaša na posameznika, ki je obtičal v smislu delovnega konteksta, položaja in obsega znotraj določene organizacije. Posameznik želi še naprej delovati znotraj stroke. Sprememba lahko vključuje prehod od zaposlenega do samozaposlenega, prehod iz večje organizacije v manjšo ali prehod od partnerstva do samostojnega dela (Yaffe-Yanai 2009).

Zadnja, četrta dimenzija »širši samoizraz« se nanaša na svetovančevo potrebo, da razširi in poveča samoizražanje skozi delo ali nepovezane delovne aktivnosti. Ta

dimenzija vključuje osebe, pri katerih zaradi izgube upanja na zadovoljstvo pride do karierne izgorelosti. Nov občutek zadovoljstva lahko svetovancu prinese raziskovanje, integrirano prizadevanje, ki ima nek pomen ali nov hobi (Yaffe-Yanai 2009).

Avtorica nadalje definira šest stopenj, skozi katere mora iti svetovanec, da od kariernega zastoja pride do karierne izpolnitve.

Prva stopnja »zavedanje« je pomemben korak, saj na tej stopnji svetovanec prepozna problem in je sposoben identificirati situacijo. Zaveda se, da je obtičal v karieri in ne na nekem drugem področju njegovega življenja. Po Yaffe-Yannai je zastoj na karierni poti zdrav del življenja razvijajočega se človeškega bitja (Yaffe-Yanai 2009, 285–286).

Ko ljudje svoje delo doživljajo kot nekaj, kar imajo pod nadzorom, si dovolijo, da vsake toliko časa naredijo inventuro. Včasih so zadovoljni s tistim, kar delajo, včasih pa čutijo, da so obtičali. Neki ljudje se bojijo občutka zastoja in hitijo, da bi ga obšli, ali se vklopijo in se mu zoperstavijo, spet drugi pa zastoj vidijo kot priložnost za spremembo in za napredek. V vsakem primeru je zavedanje o zastoj, povezanem z delom, pogoj za naslednjo stopnjo.

V drugi stopnji »diagnoza« mora svetovanec opredeliti, kaj povzroča zastoj v njegovi karieri. Ko je posameznik sposoben diagnosticirati zastoj, lahko opredeli dejanja, ki jih je treba izvesti, da napreduje na karierni poti (Yaffe-Yanai 2009).

Tretja faza »soočenje je po Yaffe-Yannai zelo zahtevna stopnja, saj se mora posameznik soočiti s praznino, ki nastane, ko diagnosticira svojo težavo. Ta stopnja zahteva intuitivno poslušanje lastne notranjosti, tihega notranjega glasu, ki posamezniku pomaga, da ponovno odkrije osebno vizijo. Praznino večinoma doživlja kot katastrofo, vendar se lahko le skozi stanje praznine ponovno napolni. Dobro je, da se svetovanec zaveda, da je ta stopnja le začasna (Yaffe-Yanai 2009).

Četrta stopnja »vizija« zajema odločitev, kam je svetovanec namenjen. Yaffe-Yannai je mnenja, da posameznik globoko v sebi intuitivno ve, katera pot mu je bila v življenju namenjena. Na tej stopnji se mora posameznik sprijazniti z določenimi resnicami o sebi in premagati strahove, ki so ga držali stran od uresničitve poklicnega poslanstva. Včasih je težko priznati napačno poklicno odločitev, vendar je to vseeno boljše, kot pa pustiti, da

gre življenje mimo nas, ne da bi izpolnili svoje resnično poklicno poslanstvo (Yaffe-Yanai 2009).

Peta stopnja »usposabljanje« se nanaša na to, da se svetovanec opremi z orodji in mentorji, ki mu pomagajo narediti korak naprej do izpolnitve njegove poklicne vizije. Jasnejša ko sta svetovančeva smer in cilj, lažja je pot do uspeha (Yaffe-Yanai 2009).

Šesta stopnja »izpolnitev« pomeni, da posameznik pride do občutka, da je nekaj dosegel. Čuti, da dela tisto, kar mu je bilo namenjeno. To dejstvo mu prinaša vznemirjenje in novo energijo. Pomembno pa je tudi zavedanje, da kariera prinaša vedno nove vzpone in padce in da je to stalen proces. Odločilna je posameznikova sposobnost prepoznati karierni zastoj kot preboj v naslednjo razvojno fazo (Yaffe-Yanai 2009).

4.2.4 »Aktivno sodelovanje« in vpliv konstruktivizma

Metoda »aktivnega sodelovanja« (»Active engagement«, Amundsons 2005) v kariernem svetovanju vključuje mnoge ideje konstruktivistične teorije. Aktivno sodelovanje se v glavni meri ukvarja s problemom »domišljajske krize«. Mnogi svetovanci pridejo na svetovanje zmedeni in obupani. Manjka jim sposobnost predstave novih možnosti rešitve problema. Karierni svetovalci jim torej morajo s svojo domišljijo pomagati ustvariti nov, optimističen pogled. Da bi bil problem učinkovito rešen je potrebno aktivno sodelovanje dveh strani- svetovalca in svetovanca.

V aktivnem sodelovanju obstaja mnogo načinov pomoči. Mnogokrat je to mešanica verbalnih, vizualnih in fizičnih aktivnosti. Norman Amundsons (2005) se pri opisu procesa kariernega svetovanja naslanja predvsem na pojem »backswing« - začasnega premika nazaj. V igri golfa se »backswing« nanaša na del udarca, ki se začne pri tleh in se nadaljuje nazaj do glave igralca. S to metaforo Amundsons želi ponazoriti dejstvo, da se je potrebno premakniti nazaj, preden se lahko premaknemo naprej.

Amundsons v svojih raziskavah ugotavlja, da je lahko svetovalni proces bolj uspešen, če svetovalci svojemu svetovancu nakloni določeno mero pozornosti. To Amundsons ponazori s pojmom »pomembnost« (mattering). Schlossberg, Lynch, and Chickering (1989) definirajo »pomembnost« kot vero, ki jo ima določen posameznik, da je

pomemben za nekoga drugega. Svetovalec mora svojemu svetovancu pokazati, da je zanj pomemben že od vsega začetka. Če se oseba, ki išče pomoč pri kariernem svetovalcu, počuti dobrodošlo in ne kot »samo še en primer izmed mnogih«, je svetovanje mnogo bolj uspešno (Amundsons 2005). Kakovost svetovalnega procesa je torej odvisna od povezanosti svetovalca s svetovancem. Eden izmed načinov, na katerega lahko uspešen svetovalec vzpostavi to vez, je, da gre njegovo svetovanje preko mej golega kariernega svetovanja, ampak vsebuje tudi elemente osebnega svetovanja ali pa preprostega dialoga.

Amundsons je mnenja, da se na samem začetku svetovalnega procesa ni dobro takoj osredotočiti na problem. Za začetek predlaga vajo »dvajset stvari, ki jih rad počnem«, s katero lahko svetovanec vzpostavi vez s svojim mentorjem, mentor pa po drugi strani na ta način dobi pomembne informacije glede interesov svetovanca.

V procesu kariernega svetovanja obstaja mnogo napačnih prepričanj. Eno izmed tovrstnih prepričanj je na primer prepričanje, da imajo svetovalci določene teste, ki priskrbijo vse potrebne odgovore (Amundson, Harris-Bowlsbey in Niles 2005). Drugo prepričanje je domneva, da obstaja ostra meja med kariernimi in osebnimi težavami. Svetovalec se mora v procesu definiranja kariernih ciljev soočiti z osebnostnimi komponentami posameznika (interesi, kompetence, vrednote, osebni stil), kot tudi s socialnimi faktorji (karierne možnosti, delovne, življenjske izkušnje). Amundsons se torej, tako kot že prej omenjena Orenia Yaffe-Yanai (2009), zaveda dejstva, da mora imeti karierni svetovalec sposobnost vpogleda tudi v osebne težave posameznika.

Naslednja pomembna točka kariernega svetovanja je definiranje svetovančevih kariernih težav. Amundsons ugotavlja, da mnogo svetovancev svoj problem poskuša opisati s pomočjo metafor. Kot primer navaja metaforo »Počutim se, kot da sem prišel do konca hodnika v neko prijazno sobo, ampak zdaj se sprašujem, kaj je v ostalih sobah, ki sem jih obšel« (Amundsons 2005). V tem primeru mora karierni svetovalec razpoznati globlji pomen metafore. Že prej omenjena Orenia Yaffe-Yanai bi verjetno ta tip problema opisala kot nekoga, ki je neodločen in se ne more zavezati nobeni odločitvi, tako v kariernem, kot osebnem življenju. Tako osebo začne določen poklic hitro dušiti, saj misli, da ga nekje drugje čaka boljša priložnost. Po Yaffe-Yannai v posamezniku že obstaja idealen poklic, ki ga mora najti.

Ena izmed metafor s katero Amundson opiše svetovalni proces je že predhodno omenjena metafora »backswing«. Ne glede na to ali oseba uporablja golf palico, kladivo ali metlo, potrebno se je premakniti nazaj, preden se lahko pomaknemo naprej. To je po Amundsonu značilno tudi za svetovalni proces (Amundsons 2005).

Na svetovanje pride veliko ljudi, ker ne vedo, katere korake morajo narediti, da bi se pomaknili naprej. Amundsons predlaga dokaj nenavadno, vendar učinkovito vajo in sicer (Amundsons 2005, 7):

Svetovanec stoji na začetku hodnika. Predstavlja si mora, da je rešitev njegovega problema na drugem koncu hodnika. Potem se mu pove, da se je zgodil čudež in da je njihov problem že rešen. Brez, da bi ga morale skrbeti kakršne koli podrobnosti, torej odide na drugo stran hodnika, »prostor rešitve«. Iz te nove perspektive, lahko pogleda nazaj, od koder je prišel in premisli o tem, katere korake je potrebno narediti, da pride na mesto, kjer se trenutno nahaja.

Večina ljudi rešuje svoje probleme po ustaljeni poti, od problema, k rešitvi. Če začnemo pri rešitvi, pa dobimo popolnoma nov pogled na problem. Če problem »prehodimo«, kot se je izrazil Amundsons, to predstavlja fizično aktivnost z določeno mero kognitivne refleksije (Amundsons 2005).

Naslednji pomemben element aktivnega sodelovanja je za Amundsona globlja raziskava dogodkov. V vaji, ki jo je poimenoval » The pattern identification exercise«- vaja identifikacije vzorca (Amundsons 2005), mora svetovanec opisati čas, ko je bil zadovoljen s svojim sodelovanjem v neki dejavnosti in čas, ko s svojim sodelovanjem ni bil zadovoljen. Po podrobnem opisu dogodkov, mu je naročeno, da poišče skupne vzorce dejavnosti. Karierni svetovalec mu sicer pri tem pomaga, vendar je poudarek na svetovančevi samostojni analizi izkušenj. Podrobna raziskava dogodkov lahko da zanimive rezultate. Tako ima lahko na primer svetovančevo navidezno zanimanje za tenis globlji izvor. Lahko na primer ugotovimo, da zanimanje za tenis v bistvu izvira iz njegove želje po socialnem kontaktu ali pa želje po neki fizični aktivnosti. Skupni vzorci so lahko razkriti samo s podrobno analizo (Amundsons 2005).

Po fazi raziskovanja pride čas, ko mora svetovanec sprejeti odločitve in se premakniti naprej. Nekateri svetovanci se izgubijo v fazi raziskovanja, oz. če uporabimo metaforo

»backswing«, na delu, kjer zamahnemo nazaj. Ne naredijo odločilnega koraka, da bi se njihov problem lahko začel reševati. Drugi pa, nasprotno, želijo prehitro napredovati in si ne vzamejo dovolj časa za »zamah nazaj« (Amundsons 2005). Po Amundsonsu obstaja več različnih aktivnosti, ki olajšajo proces odločitve. Za nekatere svetovance je dovolj, da se svetovalce z njimi pogovori o različnih možnostih in se na podlagi tega odločijo. Nekaterim pomaga zapis prednosti in pomanjkljivosti potencialne odločitve, spet drugim pa proces odločitve olajšajo posebne vizualne predstavitve.

Avtor ugotavlja, da mnogim posameznikom, ki se soočajo z zastojem v karieri, problem predstavlja dejstvo, da želijo natančno urediti vse podrobnosti, predno se odločijo za prvi korak k rešitvi (Amundsons 2005). K podobnem sklepu je prišla tudi Orenia Yaffe-Yanai, ki bi takega posameznika opisala kot nekoga, ki noče vedeti, kaj je njegovo resnično poklicno poslanstvo. Tak posameznik ima po Yaffe previsoka pričakovanja do samega sebe in se sooča s problemom perfekcionizma (Yaffe-Yanai 2009).

Amundsons trdi, da je zaradi kompleksnosti trga delovne sile bolje narediti odločilen korak k rešitvi, ostale podrobnosti pa urediti na poti. Majhni premiki na koncu pomenijo veliko spremembo. Pomembno je, da svetovanec ustvari konkreten plan dejavnosti, da ima za primer neuspeha pripravljen pomožni načrt in da svoje cilje napiše ob prisotnosti svetovalca. Karierni svetovalce mora svojemu svetovancu pomagati pri pravilni opredelitvi ciljev, ki prispevajo k želeni rešitvi (Yaffe-Yanai 2009).

5 VPLIV PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE NA KARIERNO ORIENTACIJO

5.1 PROŽNOST V OBDOBJU RECESIJE

V obdobju visoke brezposelnosti vedno bolj prihajajo v ospredje zahteve po večji fleksibilnosti trga delovne sile. Fleksibilizacija se pojavlja na področju distribucije delovnega časa (znižanje delovnega urnika), sklenitve pogodb o zaposlovanju (delo s skrajšanim delovnim časom, za določen delovni čas ipd.), delovne zakonodaje (manjša togost), delovnih mezd (večje nihanje minimalnih delovnih mezd, večje razhajanje med zaposlenimi. Gre za spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov na trgu delovne sile in v sferi zaposlovanja: delovne pogodbe, delovnega mesta in delovnih ur. V obdobju recesije se poveča raznolikost zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve in zaposlitvenih izkušenj posameznika (Ignjatović 2002).

5.2 VRSTE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA

Čeprav fleksibilno zaposlovanje na trgu delovne sile ne prevladuje, pa je v zadnjih desetletjih opažena pospešena rast tovrstnih oblik zaposlovanja. Da bi lažje razumeli fleksibilnost zaposlovanja, navajam različne vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja Ignjatovića (glej tabelo 5.2), ki pa se zaveda, da je v praksi razvrstitev omenjenih oblik zaposlovanja veliko težja in da gre v tem primeru za idealno tipsko predstavitev.

Tabela 5.1 Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

	Čas	Delovno mesto-delo	Prostor
Neposredno zaposleni delavci	<ul style="list-style-type: none"> - delo s skrajšanim delovnim časom (trajno ali začasno) - flexitime (gibljev delovni čas) - zgoščeni delovni teden - letno določene ure - pogodbeno delo za določen čas - fazna, delna upokojitev - začasna prekinitve kariere (sabbaticals) - prostovoljno reducirani delovni čas 	<ul style="list-style-type: none"> - delitev dela - delitev delovnega mesta - pogodbe za opravljeno delo 	<ul style="list-style-type: none"> - flexiplace - delo na domu - teleworking - delavci na daljavo
Samozaposleni		<ul style="list-style-type: none"> - priložnostni delavci - neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) - neodvisni izvajalci (independent contractors) svetovalci 	
Zunanji delavci	<ul style="list-style-type: none"> - sezonski delavci - delavci na klic (zero-hours contracts) 	<ul style="list-style-type: none"> - delavci najeti prek zaposlovalnih agencij - sposojeni delavci - delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil - pomožni, nadomestni delavci - delavci, ki jih subvencionira država 	

Vir: Ignjatović (2002).

5.3 OBLIKE PROŽNOSTI DELOVNE SILE

Crook, Pakulski in Waters (Crook in drugi 1992: 181–192 v Ignjatović 2002) razlikujejo dve komplementarni obliki fleksibilnosti delovne sile: zunanjo ali numerično fleksibilnost in funkcionalno fleksibilnost. Ko govorimo o numerični fleksibilnosti, mislimo predvsem na sposobnost podjetij, da pravočasno uravnava število zaposlenih, glede na potrebe, ki jih ima. Delodajalci za zaposlene, ki imajo manj specifično izobrazbo in sposobnosti (torej niso odločilni za obstoj podjetja), uvajajo fleksibilnejše oblike zaposlovanja. Za izrazom »povečanje numerične fleksibilnost«, se pogosto skrivajo dejanski ukrepi za trajno zmanjšanje števila zaposlenih ali pa zmanjšanje števila delovnih ur. Namen je zmanjšati stroške podjetja (Ignjatović 2002).

Pri funkcionalni fleksibilnosti gre za združevanje nalog, večopravilnost in porazdelitev odgovornosti predvsem znotraj primarnega trga delovne sile. Funkcionalna fleksibilnost se nanaša na reorganizacijo posameznih delovnih mest oziroma na združevanje delovnih nalog posameznih delovnih mest. Z združevanjem delovnih nalog mislimo na nova opravila v okviru enega delovnega mesta, za katera so potrebna različna strokovna znanja (»job enrichment«) ali pa na povečanje števila nalog znotraj enega delovnega mesta (»job enlargement«). Včasih se podjetja poslužujejo tudi rotacije delavcev med delovnimi mesti ali pa ustanovijo začasne time. Pri funkcionalni fleksibilnosti ne gre za direktno, ampak za posredno zmanjševanje števila zaposlenih. Funkcionalna fleksibilnost prinaša redefinicijo starih poklicev ali pa nastajanje novih, za katera so potrebna drugačna znanja. Bolj kot je posameznik strokovno usposobljen, večja je verjetnost, da bo opravljal bolj zapletena dela, ki segajo čez meje enega delovnega mesta, za kar bo prejemal tudi višje plačilo (Ignjatović 2002).

5.4 KARIERNA ORIENTACIJA IN TRG DELOVNE SILE

Da bi lažje razumeli spremembe, ki so se zgodile na področju fleksibilnosti trga delovne sile in posledično v karierni orientaciji, za začetek na kratko predstavljam, kako je bil poklic viden včasih. Eden izmed mnogih avtorjev, ki so preučevali spremembe na področju dojetja poklica je tudi A.G. Watts (Watts 1996 v Watts 2009).

Avtor ugotavlja, da je v industrijski dobi prevladoval predvsem birokratski in elitistični koncept kariere. Govorilo se je, da si ljudje enostavno »izberejo« svoj poklic, v katerem

po urejeni hierarhiji napredujejo. Nekateri so imeli kariere, nekateri samo službe, nekateri pa niso imeli ničesar. Danes, v postindustrijski dobi, v t.i. družbi znanja, se ta koncept počasi podira. Watts ta pojav imenuje »karierni pretres« (»careerquake«). Organizacije so zaradi vpliva globalizacije in tehnoloških sprememb izpostavljene nenehnim spremembam. Posledično se niso več pripravljene dolgoročno vezati na zaposlene (Watts 1996 v Watts 2009). V primerih ko so na zaposlene vezane dolgoročno (tudi s pogodbami za nedoločen čas), pa je to večinoma v zameno za fleksibilnost nalog in vlog zaposlenih, kar se po opredelitvi avtorjev Crook, Pakulski in Waters (Crook in drugi 1992, 181–192 v Ignjatović 2002) nanaša na funkcionalno fleksibilnost.

V sodobni družbi je v ospredje prišel tudi koncept »flexicurity«, katerega glavni princip je, da varnost ni več vezana na zaposlenost, ampak na zaposljivost. Posamezniki, ki hočejo obdržati svojo zaposljivost, morajo stremeti k vseživljenjskem učenju. To dejstvo spremeni pomen pojma kariera. Watts jo opredeli kot »posameznikovo vseživljenjsko napredovanje v učenju in delu« (Watts 1996 v Watts 2009). Kariera torej ni izbrana, ampak izdelana na podlagi odločitev, ki jih sprejemamo v življenju. O dejstvu, da je v sodobnem času namesto pojma poklic bolj ustrezen pojem kariera, sta, kot že omenjeno govorila tudi Saša Niklanović in Martina Trbanc (2002), ki poudarjata zaporedje in različnost delovnih in poklicnih vlog v aktivnem obdobju posameznika (Niklanović in Trbanc 2002).

V kontekstu nenehnih sprememb na trgu delovne sile, fleksibilnosti zaposlovanja in drugačnih delovnih pogojev, Watts predlaga uporabo novega pojma »vseživljenjska karierna orientacija«. Ta pojem je nastal z združitvijo dveh pojmov: karierna orientacija in vseživljenjska orientacija (Watts 2009). S tem pojmom Watts poudarja dejstvo, da se mora karierna orientacija prilagoditi nenehno spreminjajočim se potrebam trga. Karierno svetovanje torej ni le enkratno dejanje, ki posameznika usmeri v poklic, ki ga bo opravljal celo življenje, ampak vseživljenjska pomoč pri različnih spremembah, s katerimi se posameznik sooča pri delu ali izobraževanju.

Zanimiva je tudi ugotovitev organizacije OECD (Organisation for economic co-operation and development), da je ekonomska rast določene države odvisna tudi od večšin upravljanja kariere, ki jih imajo njeni prebivalci (OECD 2002 v Watts 2009).

Pomembno je, da ima posameznik večšine planiranja kariere, večšine iskanja zaposlitve in ostale večšine upravljanja kariere. Iz tega sledi, da lahko karierna orientacija z različnimi dejavnostmi odločilno prispeva k razvoju človeškega kapitala določene države in s tem tudi k družbeni blaginji. Zato Watts poudarja pomen širjenja storitev karierne orientacije. Karierno svetovanje mora biti dostopno vsem, ne samo brezposelnim in mladim ob koncu šolanja. S širitvijo karierne orientacije pa se seveda povečajo stroški, zato Watts predlaga tudi spremembe storitev karierne orientacije. Od storitev individualnega svetovanja in uporabe psihometričnih testiranj bi se morali premakniti k storitvam, ki so v večji meri usmerjene k samopomoči posameznika (Watts 2009).

Te trende poudarjajo tudi teorije razvoja kariere, ki opozarjajo na dejstvo, da bi morale biti storitve karierne orientacije dosegljive vsem posameznikom, v vseh obdobjih njihovih življenj. Karierna orientacija bi morala pomagati posameznikom pri spremembam na karierni poti (Watts 2009). Watts poleg premika k metodam karierne orientacije, ki so usmerjene na informiranje in pripomočkom za samostojno načrtovanje kariere, predlaga tudi premik od pristopov, pri katerih karierni svetovalec s pomočjo psihometričnih testov analizira lastnosti in želje posameznika, torej premik od teorij, ki se zgledujejo po »teoriji lastnosti in zahtev« Parsonsa.

Danes bi morala vloga kariernega svetovalca po Wattsu, biti predvsem ta, da posamezniku pomaga sposobnost sprejemanja odločitev o razvoju svoje kariere. Karierni svetovalec bi moral namesto postavljanja »medicinskih« diagnoz, posamezniku nuditi podporo pri njegovih individualnih odločitvah in večji aktivnosti usmerjeni v pozitivne spremembe na njegovi karierni poti (Watts 2009).

Pri odločitvi o tem, katere so ciljne skupine karierne orientacije v obdobju povečane prožnosti trga delovne sile, se nam postavlja pomembno vprašanje ali bi morale biti storitve karierne orientacije v enaki meri namenjene tudi zaposlenim. Watts je mnenja, da je ta skupina prav tako pomembna in da bi morali stremeti k vseživljenjski karierni orientaciji. Zavedati pa bi se morali pasti kariernega svetovanja zaposlenim (Watts 2009).

Eden izmed primerov, kjer se še posebno dobro pokažejo tovrstne pasti, je primer »revizije kompetenc« v Franciji (»bilan de competence«). »Revizija kompetenc« je proces, kjer se pokažejo posameznikove prednostne kompetence. Zamisel izhaja iz dejstva, da posameznik lahko znanje, veščine in kompetence pridobi na različne načine, ne samo preko formalnega izobraževanja.

»Revizija kompetenc« je baza za razvoj posameznikovega akcijskega plana, ki lahko vodi do spremembe v karieri, nadaljnjega izobraževanja ali prekvalifikacij. Problem pa nastane, ker je bil sistem prvotno zasnovan za nekvalificirane delavce, kar vodi do določene stigme. Posameznik ne želi pokazati pomanjkanja kompetenc. Poleg tega, pa bi zaposlene osebe z željo po prekvalifikaciji svojemu delodajalcu dale vedeti, da niso zainteresirane za dolgoročno sodelovanje (Gendron 2001).

6 SPREMEMBE V POKLICNI ORIENTACIJI V SLOVENIJI

6.1 RAZMERE V POKLICNEM USMERJANJU V SLOVENIJI V LETU 1998

Da bi lažje razumeli spremembe v okviru približno desetih let na področju karierne orientacije v Sloveniji, bom primerjala stanje na področju karierne orientacije v letu 1998 s stanjem danes, leta 2010.

Kot že omenjeno, se je izraz poklicna orientacija v Sloveniji začel uporabljati po letu 1998, zato na tem mestu uporabljam star izraz poklicno usmerjanje. Stanje v poklicnem usmerjanju v Sloveniji do leta 1998 najbolje opisuje študija Saše Niklanovića, ki je preučeval razmere na področju poklicnega informiranja, ocenjevanja, svetovanja, poklicne vzgoje, posredovanja dela ali učnih mest, zastopanja, povratnega informiranja in spremljanja.

Niklanović (1998) ugotavlja, da poklicno informiranje v Sloveniji ni dovolj dobro razvito. Eden izmed problemov je bila ažurnost informacij. Informacije so bile zaradi dinamičnih sprememb na področju šolstva in zaposlovanja zastarele. Zavod je sicer izdal brošure in zgibanke o poklicih in šolah, kaj več pa se z viri, ki so bili na razpolago ni dalo narediti. RZZ² je predstavljal težišče poklicnega informiranja. V Sloveniji v tem času, v nasprotju z drugimi evropskimi državami, še ni bilo poklicno informativnih centrov.

Ocenjevanje («assessment») je bilo v letu 1998 ena izmed najbolj razvitih dejavnosti poklicnega usmerjanja. Vsi učenci so v tem času v sedmem razredu opravljali testiranje sposobnosti s pomočjo testa MFBT (Minnesota Form Board test), ki meri prostorsko predstavljivost in veščine zaznavanja, ki so pomembne na področju umetnosti, znanosti in na področju tehnike (Career assesment center 2010). Ti rezultati so bili v pomoč pri individualnem svetovanju, problem pa je predstavljalo dejstvo, da so se testi nanašali predvsem na kognitivne sposobnosti učencev, niso pa dajali poudarka osebnim lastnostim učencev. V tem času se je že opazal upad uporabe psihometričnih testiranj.

²S spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je stopil v veljavo 24. 10. 1998, se je Republiški zavod za zaposlovanje preimenoval v Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Računsko sodišče Republike Slovenije 1995-2010)

Testiranja celotnih generacij ni, razen Slovenije, izvajala nobena država članica EU (Watts 1993 v Niklanović 1998).

V letu 1998 je že bilo splošno sprejeto stališče, da poklicno usmerjanje ne sme imeti direktivne narave, kar pa se v praksi še ni pokazalo v pravi meri. Skupinske oblike poklicnega svetovanja se še niso uporabljale, bilo pa je v uporabi individualno svetovanje, kar je s strani stroškov neracionalna dejavnost.

V primerjavi z drugimi evropskimi državami, Slovenija ni imela svoje smeri izobraževanja in usposabljanja. V tem času se je pripravljala projekt »Prenova poklicnega svetovanja«, katerega izhodišče je bilo prav kakovostna raven poklicnega svetovanja. Svetovalci RZZ so se dodatno usposabljali, kljub vsemu, pa to usposabljanje z vidika poklicnega usmerjanja ni bilo dovolj specifično. V letu 1996 se je prvič izvedlo dvodnevno usposabljanje za poklicne svetovalce o psiholoških teorijah poklicnega razvoja in odločanja. V nekaterih državah je v letu 1998 že veljal pogoj, da morajo imeti službe za poklicno usmerjanje svetovalce s specialistično izobrazbo, v Sloveniji pa take smeri še ni bilo (Niklanović 1998).

V letu 1998 so bile v učni načrt integrirane aktivnosti poklicne vzgoje, katerih cilj je bil, da učenec spozna samega sebe, da pozna možnosti izobraževanja in zaposlitve in da pridobi veščine odločanja. Ni pa se še uporabljalo »učenje za prehod« (»transition learning«), ki učencu nudi odgovor na vprašanje, kako doseči cilj, ko je bila odločitev o tem, na katero šolo se bo vpisal ali katero zaposlitev izbral, že sprejeta. Poklicni svetovalci so videli svoje poslanstvo predvsem v tem, da svetovancu pomagajo sprejeti določeno odločitev, niso pa se ukvarjali z usposabljanjem svetovanca, da pridobi veščine, ki so pomembne za uresničitev njegovega cilja. Po mnenju Niklanovića poklicna vzgoja v šolah ni bila zastopana v dovolj velikem obsegu (Niklanović 1998).

Kar se tiče posredovanja dela ali učnih mest, poklicno usmerjanje v letu 1998 ni imelo te funkcije. V tedanji ureditvi je bila to naloga gospodarske zbornice in obrtne zbornice. Tudi zastopanje ni imelo v tem času skoraj nobene teže več. Včasih je bila pri prehodu učenca iz osnovne v srednjo šolo pomembna ocena, ki se je nanašala na učenčevo namero in je bila oblikovana na timski konferenci, do leta 1998 pa se je ta postopek

opustil, saj so o vpisu na srednjo šolo odločale točke na podlagi ocen in preizkusa znanja (Niklanović 1998).

Ena izmed aktivnosti poklicnega usmerjanja v letu 1998 je bilo tudi povratno informiranje. RZZ je vsako leto evidentiral vključenost učencev v srednje šole in njihov uspeh ter obdelane podatke posredoval osnovnim šolam. Torej so osnovne šole razpolagale s podatki na katere šole so se vpisali njihovi učenci in kakšen uspeh so imeli. Poleg tega je RZZ vsako leto izvedel tudi analizo namer srednješolcev v zaključnih letnikih, kar je ravno tako imelo naravo povratnega informiranja (Niklanović 1998).

Zaradi povratnega informiranja in spremljanja učencev so bili poklicni svetovalci na RZZ preveč obremenjeni z administrativnimi deli, RZZ pa je vodil tudi preveč obsežne datoteke podatkov o učencih. Poleg tega je bilo samo zbiranje podatkov včasih tudi neracionalno, saj se velikokrat niso uporabljali podatki, ki so že bili na voljo (Niklanović 1998).

Kar se tiče dostopnosti poklicnega usmerjanja, je bilo poklicno usmerjanje v letu 1998 na ravni osnovnih šol v primerjavi z drugimi državami dokaj dobro, problem je nastajal le na tistih osnovnih šolah, ki niso imele svetovalnih služb. Malo bolj neugodne razmere so bile na srednjih šolah, z zelo neugodnimi razmerami pa so se soočali študentje, ker na univerzah ni bilo svetovalnih služb. Največja pozornost poklicnega usmerjanja je bila namenjena učencem osnovnih šol. Odrasli in brezposelni so imeli neprimerno manj možnosti svetovanja.

Po mnenju Niklanovića je imela Slovenija v letu 1998 ustrezen organizacijski model poklicnega usmerjanja, ki je vključeval izobraževalno usmerjanje, poklicno usmerjanje in usmerjanje v zaposlitev. Izvajale so ga tako ustanove s področja izobraževanja kot tudi ustanove s področja zaposlovanja. Če bi ga izvajale na primer samo ustanove s področja izobraževanja, bi se poklicno usmerjanje kaj hitro prelevilo v izobraževalno usmerjanje, s čimer bi se vez s sfero delo skrhala. Kljub vsemu pa je bilo v praksi povezovanje med inštitucijami slabo. Ni bilo točno določeno, kdo bo opravljal določeno aktivnost, zato se je to vprašanje reševalo kar z dogovori med praktiki.

Na vprašanje, kakšno naj bi bilo poklicno usmerjanje v Sloveniji, Niklanović odgovarja, da je treba preučiti tako prednosti, kot tudi slabosti sedanjega sistema. Prednosti organizacijske ureditve v letu 1998 so bile po Niklanoviću naslednje (Niklanović 1998):

- dobre šolske svetovalne službe, ki jih je potrebno ohraniti ali razširiti;
- dokaj dobra dostopnost pomoči učencem (ne bi smeli preiti na koncept prostovoljnega iskanja pomoči, ampak ohraniti pristop, ki zajema vse učence);
- tradicija in izkušnje (pomembne so tudi tiste izkušnje, ki jih šole izvajajo na lastno iniciativo in so premalo poznane);
- obstoj poklicnega usmerjanja na RZZ, ki lahko nudi podporo šolskim svetovalnim delavcem za izvajanje poklicnega usmerjanja na šolah;
- dobra izobraženost svetovalcev RZZ, kot tudi šolskih svetovalnih delavcev (to sicer še ne pomeni, da so svetovalci dovolj usposobljeni za svetovalno delo, je pa to lahko velika prednost, saj je specifično usposabljanje v tem primeru krajše).

V letu 1998 je bilo poklicno usmerjanje v Sloveniji neuravnoteženo. Nekatere aktivnosti so bile dobro razvite, kot npr. ocenjevanje, zbiranje podatkov in vodenje evidenc, druge pa bistveno slabše (metode načrtovanja kariere itn.). Tako Niklanović opozarja tudi na slabosti poklicnega usmerjanja v Sloveniji (Niklanović 1998):

- pomanjkljivo razvito poklicno informiranje, predvsem na področju informacij o poklicih in trgu delovne sile, zaradi česar si učenci ne morejo izoblikovati dovolj dobre predstave o svetu dela;
- prevelik poudarek na izobraževalnem usmerjanju, kar učencem ne zagotavlja znanja, ki ga bodo potrebovali na trgu delovne sile;
- slabo razvito usposabljanje poklicnih svetovalcev (premalo je programov specifičnega usposabljanja);
- RZZ se ne ukvarja s strokovno podporo poklicni vzgoji;
- nerazvitost metod in tehnik poklicnega usmerjanja (premalo je pripomočkov za samousmerjanje, skupinskih oblik poklicnega svetovanja pa sploh ni);
- premajhno sodelovanje na nivoju inštitucij;

- »bolezen velikih sistemov« (sam sistem porabi za svoje delovanje veliko časa svetovalcev, s čimer učinkovitost pade).

-

6.2 RAZMERE V KARIERNI ORIENTACIJI V SLOVENIJI DANES

6.2.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Od leta 1998 do danes so na področju poklicne orientacije v Sloveniji vidne številne izboljšave. Danes se dejavnost poklicne orientacije približuje evropski opredelitvi vseživljenjske karierne orientacije.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je glavni akter na področju karierne orientacije v Sloveniji, zato se najprej osredotočam na spremembe v karierni orientaciji, ki so se zgodile na Zavodu v približno desetih letih.

Leto 2009 je zaznamovala svetovna finančno gospodarska kriza, kar je vplivalo tudi na delo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Število in stopnja brezposelnosti sta se povečali. V letu 2009 se je s pomočjo Zavoda zaposlilo 48.553 brezposelnih oseb, kar je 16, 5% več kot v letu 2008 (Žižek 2010).

Eden izmed glavnih ciljev Zavoda je modernizacija (Žižek 2010, 94):

Modernizacija Zavoda je opredeljena kot stalni cilj, ki dodatno omogoča, da Zavod izpolnjuje svoje poslanstvo. V skladu s tem je Zavod v letu 2009 izvajal številne projekte modernizacije: Kontaktni center Zavoda, Elektronski dokumentarni sistem, Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družin, Usposabljanje zaposlenih in vzpostavitev izobraževalnega centra Zavoda, Spodbujanje vključevanja invalidov in drugih funkcionalno oviranih oseb na trg dela, njihovih enakih možnosti in socialne vključenosti, izdelava strokovnih podlag za izdelavo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji in projekte na področju storitev eZavoda.

Cilji poklicne orientacije, ki se izvaja na Zavodu, so nuditi podporo brezposelnim in drugim iskalcem zaposlitve pri spoprijemanju s hitrimi spremembami na trgu dela,

krepi fleksibilnost in zaposljivost in pomoč pri pridobivanju tistih kompetenc, ki so za posameznika odločilne pri načrtovanju in razvoju njegove kariere.

Poklicni svetovalci Zavoda pomagajo brezposelnim pri (Žižek 2010):

- določitvi poklicnega (zaposlitvenega) cilja,
- pridobitvi veščin iskanja zaposlitve,
- pridobitvi poklicnih znanj in veščin,
- motiviranju in aktiviranju,
- odpravljanju zdravstvenih ovir,
- premagovanju situacijskih ovir.

Poklicna orientacija kot ena izmed dejavnosti ZRSZ igra ključno vlogo pri povečanju zaposljivosti in odpravljanju strukturnih neskladij na trgu dela. Še posebno pomembno je sodelovanje s šolsko mladino in šolskimi svetovalnimi službami, pri čemer ima Zavod preventivno vlogo (Žižek 2010).

V letu 2009 je ZRSZ izvajal naslednje aktivnosti poklicne orientacije: individualna in skupinska informiranja, individualna ter skupinska svetovanja, timske obravnave, motivacijske delavnice in druge delavnice namenjene povečanju zaposljivosti in odpravljanju ovir na poti do zaposlitve (Žižek 2010).

6.2.2 CIPS - Center za informiranje in poklicno svetovanje

Centri za informiranje in poklicno svetovanje so se v Evropi pričeli širiti v šestdesetih letih, pri nas pa je bil prvi tovrsten center odprt 1. decembra 1998 in deluje v okviru Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje v Ljubljani. V letu 2009 je bilo v CIPS-ih po Sloveniji 91.973 obiskov. Največji je bil delež brezposelnih, skoraj 77% (Žižek 2010).

Osnovni namen tovrstnih centrov je uporabnikom zagotoviti informacije o izobraževanju, usposabljanju, poklicih, trgu dela, skratka vse informacije, ki jih posameznik potrebuje pri iskanju zaposlitve in načrtovanju svoje kariere. Informacije so v centru na voljo v različnih oblikah: od pisnih gradiv, interneta, do različnih video-prikazov, katalogov, zloženk in raznovrstne strokovne literature.

Informacije, ki jih CIPS nudi so: opisi poklicev, informacije o srednjih, višjih, visokih šolah ter fakultetah in akademijah, informacije o možnostih poklicnega usposabljanja in študija v tujini, informacije o možnih finančnih pomočeh za izobraževanje in usposabljanje, objave učnih mest, informacije o dijaških in študentskih domovih, informacije o možnostih izpopolnjevanja in usposabljanja, objavljena prosta delovna mesta, navodila in pripomočki za učinkovitejše iskanje zaposlitve, video prikaze poklicev, računalniške programe za samostojno načrtovanje izobraževalne in poklicne poti (ZRSZ 2010b).

Poleg informacij CIPS nudi tudi druge storitve; individualno svetovanje, skupinske oblike svetovanja, predavanja oz. predstavitev poklicev, delodajalcev, pripomočke za samostojno načrtovanje kariere, brezplačno fotokopiranje, dostop do interneta.

CIPS je namenjen: brezposelnim, ki potrebujejo informacije ali poglobljeno poklicno svetovanje, vsem, ki lahko ostanejo brez zaposlitve, da se lahko izognejo prehodu v brezposelnost, mladim, ki trenutno zaradi različnih vzrokov nimajo dostopa do informiranja in poklicnega svetovanja (osipniki), mladini na prehodu iz nižjega v višjo stopnjo izobraževanja (osnovnošolcem, dijakom, študentom), staršem, učiteljem in poklicnim svetovalcem, ki pomagajo pri odločanju (ZRSZ 2010b).

Karierno svetovanje je torej le ena izmed dejavnosti CIPS-a. Na CIPS-u si prizadevajo, da kljub uporabi nekaterih metod direktivnega značaja, proces individualnega svetovanja poteka tako, da svetovalci svetovanca le vodi in mu pomaga pri tem, da si sam poišče odgovore in najboljše rešitve za svojo situacijo. Pri obravnavi brezposelne osebe se upošteva že zbrane informacije o tej osebi. Zavod se je v preteklosti srečeval s težavo združevanja podatkov, ki so se nahajali na različnih lokacijah po Sloveniji, zato se je odločil za razvoj lastne rešitve, ZP- Neta. Danes ZP- Net omogoča večjo storilnost zaposlenih in kakovost storitev (Microsoft 2005). Poleg informacij iz ZP-neta, pa se pri poklicnem svetovanju uporabljajo tudi že zbrani podatki o sposobnostih in načrtovanju prvega poklica. To zagotavlja prihranek časa. Poklicni svetovalci na CIPS-u pri svetovanju uporabljajo tudi različna orodja in psihodiagnostične vprašalnike. Eno izmed orodij je tudi Hollandov test. Kljub vsemu pa so ti testi kariernim svetovalcem predstavljajo samo neke vrste pomoč pri procesu svetovanja. Največji poudarek je na pogovoru s svetovancem (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010).

Poslovno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2009 navaja, da je večina kariernega svetovanja potekala individualno, uporabljale pa so se tudi skupinske oblike kariernega svetovanja (Žižek 2010): »V letu 2009 so poklicni svetovalci nudili individualno svetovanje 18.723 brezposelnim osebam, v skupinske oblike svetovanja in druge oblike skupinskega dela pa je bilo vključenih več kot 1.850 oseb (Skupinska oblika svetovanja, Po študiju v zaposlitev, Poti do dela in zaposlitve, Zaposlitev kot prednost, Skupinska obravnava brezposelnih oseb«) (Žižek 2010).

Večina svetovanja poteka individualno, ker je edino na ta način možno upoštevati potrebe in želje svetovanca, skupinsko svetovanje pa je v nasprotju z individualnim bolj ekonomično. Poleg individualnega in skupinskega svetovanja, so poklicni svetovalci ZRSZ sodelovali pri različnih timskih obravnavah brezposelnih oseb, kot na primer timske obravnave za preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost, timi za vključitev v ukrep aktivne politike zaposlovanja »Usposabljanje in izobraževanje«, timske obravnave s svetovalci zaposlitve in po potrebi rehabilitacijskimi svetovalci. Od januarja do decembra 2009 je bilo v različnih timih obravnavanih 3.902 brezposelnih oseb (Žižek 2010).

Na CIPS-u poteka tudi informiranje in individualno svetovanje šolski mladini, poleg tega pa CIPS sodeluje tudi s svetovalci na osnovnih in srednjih šolah. Od januarja do decembra 2009 je bilo opravljenih 4.467 individualnih svetovanj šolski mladini. Zavod je organiziral tudi predavanja o trgu dela za srednješolce, osnovnošolce in starše, ki so jih izvedli poklicni svetovalci. V letu 2009 pa je bilo izvedenih tudi 685 timskih konferenc na osnovnih šolah, katerih namen je pomagati mladini na prehodu iz osnovne v srednjo šolo. Osnova za timske posvete so podatki iz »vprašalnika o poklicni poti« in test MFBT, se pravi test ugotavljanja sposobnosti v predzadnjem razredu osnovne šole (Žižek 2010).

Poklicne svetovalke na CIPS-u se ravnavajo po Kodeksu psihološke etike, ki ga opredeljujejo štiri načela: načelo spoštovanja človekovih pravic in dostojanstva, načelo pristojnosti, načelo integritete poklica (Društvo psihologov Slovenije 2002).

Postopek svetovanja deluje tako, da svetovanec najprej skupaj s svetovalko zaposlitve opravi svetovalni intervju, ki traja približno 15 minut in kasneje pripravi zaposlitveni

načrt, v katerem so določeni koraki, ki ga bodo privedli do njegovega cilja. Zaposlitveni načrt podpišeta svetovanec in svetovalka zaposlitve. Vsaka brezposelna oseba ima svojo svetovalko zaposlitve. Kasneje se svetovanca napoti na oddelek poklicnega svetovanja, kjer mu poklicna svetovalka svetuje na bolj poglobljen način. Prvo srečanje individualnega svetovanja poteka eno uro, kasnejša srečanja pa so praviloma krajša. Poleg tega CIPS v Ljubljani enkrat na teden organizira tudi dan odprtih vrat, kar pomeni, da na svetovanje lahko pride kdorkoli in je brezplačno tako za brezposelne, kot tudi za zaposlene (Karierna svetovalka na CIPS-u x 2010).

Vsaka poklicna svetovalka svetuje na svoj način. Ne sledijo eni sami določeni teoriji kariernega svetovanja, ampak večinoma združujejo pozitivne točke različnih teorij. Praksa se, po besedah Niklanovića, drži kitajskega pregovora: »Ni važno, kakšna je mačka, važno je, da lovi miši«. Eden izmed pristopov svetovanja, ki ga uporabljajo karierni svetovalci, je tradicionalni pristop kariernega svetovanja, ki se nanaša na izsledke »teorije lastnosti in zahtev«. Ta pristop je pri kariernih svetovalcih v Sloveniji še vedno v veljavi, kar se kaže pri uporabi različnih testov (Niklanović 2010b). Pri svetovanju se uporabljajo testi kot so: Holland Self-Directed Search- SDS, ki raziskuje poklicne možnosti in poklicne podatke, ki temeljijo na interesu posameznika (Career Assessment Center 2010) BFQ - Big Five Questionnaire, oz. test osebnosti, PIE ali Profil indeks emocij, ki meri informacije o nekaterih osnovnih osebnostnih potezah in osebnostnih konfliktih posameznika (Center za psihodiagnostična sredstva 2010). Ti testi služijo kot pomoč pri procesu kariernega svetovanja. Kljub vsemu pa se karierni svetovalci ne zanašajo samo na rezultate testov, saj se zavedajo, da je testna situacija enkratna situacija, ki vključuje veliko faktorjev. Viden je poudarek na pogovoru. S svetovancem je potrebno že na začetku vzpostaviti zaupanje. Svetovanec v procesu svetovanja opiše svoj problem, delovne izkušnje in opredeli svoja pričakovanja (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010). Pri svetovanju se uporabljajo tudi pristopi, ki temeljijo na teorijah učenja. Te teorije zagovarjajo dejstvo, da je v času krize potrebno razvijati različna znanja. V Sloveniji pristopov, ki se zgledujejo po teoriji učenja primanjkuje predvsem v šolstvu, v zaposlovanju pa niti ne (Niklanović 2010b).

Primarni cilj kariernega svetovanja na CIPS-u ni reševanje osebnih težav, torej se ne poslužujejo psihoterapevtskega svetovanja, vseeno pa se zavedajo, da je težko ločiti

osebne težave in težave z zaposlitvijo. Svetovance želijo s pogovorom spodbuditi, da se ne postavijo v vlogo žrtve, ampak, da dano situacijo izkoristijo sebi v prid. V primeru, da ima svetovanec hujše psihološke težave, ga lahko napotijo tudi na »Oddelek za rehabilitacijo«, ki je povezan z ZRSZ, kjer mu je omogočena bolj poglobljena obravnava (Karierna svetovalka na CIPS-u x 2010).

Karierne svetovalke na CIPS-u se zavedajo pomena neprestanega izobraževanja in izpopolnjevanja in poizkušajo svetovance spodbuditi, da se odločajo tudi za programe usposabljanja, ki ji vodi Zavod, kljub vsemu pa poudarjajo, da starejši praviloma za tovrstne programe niso zainteresirani (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010).

Kar se tiče sodelovanja s trgom dela, se karierne svetovalke na CIPS-u trudijo, da je svetovancu omogočen dostop do potrebnih informacij o trgu delovne sile, ne usmerjajo ga pa neposredno na aktualna prosta delovna mesta. Spodbujajo ga, da si potrebne informacije poišče sam (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010).

Na vprašanje, kaj bi v kariernem svetovanju v Sloveniji lahko izboljšalo, na CIPS-u izpostavljajo naslednje točke (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010):

- ustanovitev še večjega števila kariernih centrov na fakultetah;
- šolski svetovalci bi morali imeti več časa, ki bi ga namenili poklicnemu informiranju in svetovanju (trenutno za poklicno orientacijo nimajo fiksno določenih ur);
- poenotenje principov dela poklicne orientacije v Sloveniji.

7 OCENA KARIERNEGA SVETOVANJA V SLOVENIJI

7.2 PRIMERI KARIERNE ORIENTACIJE V TUJINI

7.2.1 Danska

Da bi lažje razumeli stanje na področju kariernega svetovanja v Sloveniji, ponazarjam nekatere prakse iz tujine.

Ena izmed učinkovitih praks, je danska praksa veščin vodenja kariere. «Veščine vodenja kariere se nanašajo na vrsto kompetenc, ki zagotavljajo strukturirane načine za posameznike in skupine, da se združujejo, analizirajo, sintetizirajo in organizirajo izobraževalne in poklicne informacije, prav tako pa se nanašajo na posameznikove veščine sprejemanja in izvajanja odločitev» (Plant 2010).

Peter Plant poudarja, da bi morali kariero dojemati kot življenjsko pot. Tradicija v šolah je, da nam nudijo »učenje za delo« (»learning for work«), se pravi, da se mora posameznik naučiti tistih veščin, s katerimi se bo prilagodil potrebam trga dela, medtem ko nam »učenje o delu« (»learning about work«) ponuja kritično razumevanje sebe v kontekstu dela.

Pomembno je, da šole ponudijo posameznikom tudi tisto znanje, ki jim pomaga, da bolje spoznajo svoje lastnosti in potrebe. Učenec, ki mu šola nudi zavedanje o tem, kateri so tisti njegovi pravi potenciali, je kasneje v življenju bolj uspešen (Plant 2010).

Po mnenju Petra Planta, je zelo pomembno na kakšen način se učencem podaja znanje o svetu dela (Plant, 2010):«Učencem je treba zbuditi zanimanje, za to, kar se pravzaprav dogaja na delovnem mestu. To pa je težko narediti znotraj šole, zato je dobro, da se učence pelje ven. Ko vprašam svoje učence, po čem so si me zapomnili kot profesorja, odgovorijo, da so si moja predavanja zapomnili po tem, da nismo bili nikoli v učilnici.»

Eden izmed načinov, kako učencem nuditi boljše razumevanje o tem, kako poteka določeno delo, je obisk podjetij. Obisk podjetja pa ne sme pomeniti samo golega ogleda organizacije, ampak poglobljeno razumevanje delovnih nalog zaposlenih. Plant v ta namen predlaga tudi uporabo metode »job shadowing«, se pravi celodnevne

spremljanja določene osebe na delovnem mestu. Učenec je tihi opazovalec in zaposlenega opazuje pri njegovih delovnih nalogah, brez da bi se mu bilo treba vključiti v delovni proces. »Job shadowing« se lahko izvaja tudi v okviru enega razreda. Učence se dodeli staršem drugih učencev v razredu. Na ta način spoznajo različne poklice in ugotovijo, kaj bi si želeli početi, ko bodo odrasli.

Peter Plant namreč ugotavlja, da ima mnogo učencev napačne predstave o tem, kakšen je določen poklic. Veliko učencev si predstavlja, da je na primer poklic glasbenika to, da igra na različnih koncertih. Ko pa ga spremljajo en dan, vidijo, da ima glasbenik tudi ogromno drugih nalog, ki ne vključujejo samo igranja na inštrument. Glasbeniki veliko časa preživijo na terenu, ko se dogovarjajo za različne projekte, delajo na svoji promociji, njihovo delo vključuje tudi potovanja, različne priprave in čakanje v zaodrju, da pridejo na vrsto za svojo točko. »Job shadowing« pa ne ponuja samo razumevanja delovnih nalog določenega delovnega mesta, ampak je tudi eden izmed načinov, da se učenec poveže z odraslo osebo in na ta način pridobi tudi kontakt s trgom delovne sile (Plant 2010).

V danskih šolah se ogromno gradi na različnih simulacijah delovnih situacij. V določenem razredu na primer uredijo delovno okolje pisarne in si razdelijo vloge. Imeli so tudi primer, ko so celotno šolo spremenili restavratorji, kjer so pekli piškote. Učenci so imeli različne naloge, od same organizacije dogodka, promocije, peke, ureditve prostora in prodaje piškotov. Poleg simulacije delovnih situacij, danske šole uporabljajo tudi učenje s pomočjo poslovnih iger, z mlajšimi učenci pa na primer izvajajo tehnike, kot so primerjava logotipov različnih organizacij (Plant 2010). S temi aktivnostmi se učencem zbudi zanimanje za delo, poleg tega pa se lahko tudi sami praktično preizkusijo in ugotovijo, katere so tiste naloge, v katerih so dobri.

V razredu govorijo tudi o različnih izkušnjah, ki so si jih pridobili s študentskim delom in popoldanskimi službami in si na ta način izmenjujejo informacije. Peter poudarja izkušnje, ki jih učenci pridobijo s pomočjo tovrstnih aktivnosti. Po njegovem mnenju je pomembno, da učenci niso vključeni samo v izvedbo teh aktivnosti, ampak že v samo planiranje določene aktivnosti (Plant 2010).

7.2.2 Avstrija

Karierna orientacija v avstrijskih šolah je organizirana glede na tristopenjski model (Fritz 2010):

- karierni učitelji (career teachers) izvajajo učne ure izobraževanja o karieri, ki so vključene v učni načrt in so namenjene poučevanju celega razreda;
- študentski svetovalci (student advisor) nudijo učencem individualno karierno svetovanje;
- posebno obravnavo pa nudi »Šolski psihološki servis« (School Psychology Service), ki vključuje tako učitelje, ki poučujejo na šoli, kot tudi strokovnjake in posebne agencije izven okvira šole.

Delo kariernih učiteljev na šolah obsega obravnavo specifičnih tem, kot so: osebni razvoj, trg delovne sile, različni poklici. Kariernemu izobraževanju je namenjena ena ura na teden. V okviru predavanj so organizirane izmenjave študentov, »job shadowing« in različni treningi, pri čemer kariernim učiteljem pomagajo tudi različni strokovnjaki s tega področja.

V pomoč učencem pa so, kot omenjeno, tudi študentski svetovalci, ki jim nudijo individualno svetovanje o planiranju kariere, svetujejo jim, kako se soočiti z učnimi težavami, poleg tega pa se ukvarjajo tudi z vedenjskimi problemi učencev. Študentska svetovalna služba sodeluje tako z učenci, kot tudi z njihovimi starši in učitelji (Fritz 2010).

Kar se tiče izobrazbe študentskih svetovalcev, so poučeni o tehnikah svetovanja pri upravljanju kariere (career management), o tehnikah soočanja z vedenjskimi težavami učencev in o tehnika svetovanja učencem, ki imajo učne težave. Poleg tega morajo imeti znanje o trgu delovne sile, poznati morajo možnosti zaposlovanja in veščine vodenja kariere. Znanje o metodah kariernega svetovanja, o treningu sposobnosti in o vsem kar vključuje poznavanje trga dela, pa morajo imeti tudi karierni učitelji (Fritz 2010).

Avstrijske šole so začele izvajati nov projekt »KL:IBO«, ki vključuje povsem nove načine karierne orientacije. Projekt »KL:IBO« je podprt s strani avstrijskega ministrstva za šolstvo, njegov cilj pa je povezati šole s trgom delovne sile. Projekt vključuje tri

glavne točke: »portfelj dela« (»portfolio work«), konference o karierni orientaciji in »prilagojeno učenje« (»personalised learning«). Bistvo tega projekta je, da gradi na kompetencah učencev. Učence se spodbuja, da zberejo dokaze o svojih raznovrstnih talentih, ki jih potem vključijo v »portfelj moči« (portfolio of strenghts) ali »portfelj nadarjenosti« (»talent portfolio«) (Fritz 2010).

Ob koncu štiriletne nižje srednje šole učenci združijo vse njihove bistvene kompetence v »portfelj prošnje« (»application portfolio«), kar jim pomaga pri odločitvi, na katerem področju se bodo zaposlili, ali kaj bodo študirali (Fritz 2010).

Izvajalci projekta se zavedajo, da ima vsak posameznik svoja specifična znanja, sposobnosti in zanimanja, ki so lahko rezultat tako formalnega, kot tudi neformalnega izobraževanja. »Portfelj moči« ureja vsak učenec sam. Portfelj učencu služi kot orodje, kjer so sistematično zbrane vse informacije o njegovih sposobnostih. Ustvarjanje »portfelja moči« ni koristno samo iz vidika posameznikove boljše predstavitve na trgu dela, ampak tudi iz vidika sposobnosti evalvacije in samorefleksije, ki jih na ta način posameznik pridobi. Projekt »KL:IBO« vključuje vse tiste vidike, ki v formalno izobraževanje niso vključeni. Poudarek na kompetencah posameznika dolgoročno pomeni lažje soočanje s trgom dela in daje učencem samozavest, ki so jo v formalnem učenju, zaradi poudarka na ocenah, mogoče izgubili.

7.3 KARIERNA ORIENTACIJA V SLOVENIJI

7.3.1 *Spremembe v karierni orientaciji ZRZS*

Karierna orientacija v Sloveniji je v zadnjih desetih letih doživela razvoj na več različnih področjih. V letu 1998 poklicno informiranje ni bilo dovolj razvito, zdaj pa je na tem področju viden velik napredek. Konec leta 1998 se je v Sloveniji odprl prvi CIPS, kar je pomemben korak na poti do kariernega svetovanja in informiranja o možnostih zaposlitve.

Opazna je razlika tudi v tem, komu je karierno svetovanje namenjeno. V letu 1998 je bil poudarek predvsem na svetovanju šolarjem, ki so se odločali o poklicni poti, danes pa velik del kariernega svetovanja na CIPS-u obsega svetovanje brezposelnim.

Leta 1998 so se poklicni svetovalci na Zavodu soočali s problemom ažurnosti informacij in preobremenjenostjo z administrativnim delom, danes pa ažurnost informacij, tudi po zaslugi tehnoloških sprememb na področju interneta, ni več problem. Poleg tega danes Zavod, s pomočjo ZP- Neta, uporablja že zbrane podatke o svetovancih, torej se karierni svetovalci lahko bolj kvalitetno posvetijo svetovancem.

Napredek je viden tudi v razvoju skupinskega poklicnega svetovanja, kljub vsemu pa individualno svetovanje še vedno ostaja glavna dejavnost poklicne orientacije na CIPS-u.

Kar se tiče usposabljanja kariernih svetovalcev, je sicer opazen majhen premik v smeri boljše izobraženosti svetovalcev, še vedno pa ne dosegamo standarda izobrazbe ostalih evropskih držav. Na žalost projekt »Prenova poklicnega svetovanja« ni prinesel pričakovanih uspehov, saj izobraževanje ni bilo dovolj specifično. V Sloveniji še vedno ni študijske smeri, ki bi kariernim svetovalcem omogočala pridobitev potrebnega znanja. Torej problem izobraženosti kariernih svetovalcev ostaja (Niklanović 2010a).

7.3.2 Društvo DKOS

Leta 2009 je bilo ustanovljeno tudi Društvo za karierno orientacijo Slovenije DKOS, katerega namen je pospešitev razvoja karierne orientacije v Sloveniji. Društvo za karierno orientacijo Slovenije se zaveda, da je v nekaterih sektorjih zelo malo pravega usposabljanja za karierno orientacijo, zato se trudi izobraževanju kariernih svetovalcev nameniti več pozornosti. DKOS si prizadeva za uveljavitev sodobnih strokovnih konceptov in smernic na področju karierne orientacije, ki jih je sprejelo Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno orientacijo IAEVG (DKOS 2010).

Zanimivo je dejstvo, da je v tujini karierni svetovalec priznan poklic (career counsellor), v Sloveniji pa za enkrat uradno še ne obstaja. Torej je ena izmed nalog, ki se jim DKOS želi posvetiti v prihodnje, tudi registracija dejavnosti kariernega svetovanja (DKOS 2010).

Cilji društva DKOS so, poleg rešitve statusnega vprašanja dejavnosti kariernega svetovanja in usposabljanja kariernih svetovalcev, tudi razvoj stroke (razvoj terminologije, kvalifikacij, standardov kakovosti, razvoj projektov itn.), sodelovanje pri razvoju politik in promocija dejavnosti (DKOS 2010).

7.3.3 Področja izboljšav karierne orientacije

Področja izboljšav karierne orientacije v Sloveniji sem zaradi boljše preglednosti razdelila na področja izboljšav na osnovnih šolah, srednjih šolah, univerzah in izboljšave kariernega svetovanja za odrasle.

Slovenske osnovne šole nimajo predmeta, ki bi vključeval znanje s področja karierne orientacije, zato bi tak predmet morali uvesti. Lahko bi se izvajal tudi kot obvezna izbirna vsebina, pomembno pa je, da je karierno svetovanje sistematično urejeno. Trenutno ni vpogleda v to, na kakšen način se karierno svetovanje na osnovnih šolah izvaja (Niklanović 2010a). Šolske učiteljice si zelo težko izborijo prosto šolsko uro, ki bi jim omogočala poklicno informiranje in svetovanje (Karierna svetovalka na CIPS-u y 2010). Soočajo pa se tudi z organizacijskim problemom, kako v okviru učnega načrta podati znanje s področja karierne orientacije, saj kariernemu svetovanju in informiranju ni namenjenih specifičnih šolskih ur (učiteljica osnovne šole x 2010).

Tudi na srednjih šolah bi se karierne orientacije morali lotiti na bolj sistematičen način. Predlog delovne skupine, ki se je na Konferenci veščine vodenja kariere (2010), ukvarjala z vprašanjem karierne orientacije na srednjih šolah, je bil, da bi sprejeli univerzalen koncept, ki bi vključeval predmet »Učenje za življenje«, v katerem ne bi poučevali samo o temah s področja karierne orientacije, ampak tudi npr. socialne veščine in podobno (Niklanović, 2010a).

Večna dilema pa ostaja, ali bi se predmet »Učenje za življenje« moral izvajati kot poseben predmet ali bi teme karierne orientacije morale biti vključene v druge predmete (Niklanović, 2010a). V tujini poznajo oba koncepta, ki imata tako en, kot drug svoje prednosti in slabosti. Prednosti posebnega predmeta veščin vodenja kariere so, da je lažje obdržati fokus na temah karierne orientacije, poleg tega pa je lažje spremljati razvoj in izvedbo predmeta. Slabosti tega pa so, da ta predmet večinoma ni ocenjevan, kar učencem po eni strani daje jasno sporočilo, da predmet ni pomemben. Če so teme

veščin vodenja kariere vključene v druge predmete, je ena izmed prednosti ta, da se vidi bolj očitna povezava s predmetom v okviru katerega so te teme obravnavane, poleg tega pa se večje število učiteljev zaveda pomena karierne orientacije. Slabosti vključenosti veščin vodenja kariere v ostale predmete pa so, da je to poučevanje odvisno od učiteljev, ki znanja o karierni orientaciji nimajo, poleg tega pa učenci večinoma niso sposobni v okviru enega predmeta prepoznati tem veščin vodenja kariere (Plant 2010). Nazoren primer slabosti vključenosti tem karierne orientacije že v obstoječi predmet, je tudi primer pisanja prošnje v slovenskih šolah pri urah Slovenskega jezika. Pri urah Slovenskega jezika se na primer piše prošnja za zaposlitev, na to prošnjo pa se gleda samo iz jezikovnega stališča. Ni nekih dejanskih napotkov, kaj bi morala vključevati prošnja za zaposlitev, da bi bila zanimiva za delodajalce (Niklanović, 2010b).

Na univerzah je, kar se tiče kariernega svetovanja, v zadnjih letih opazen pozitiven premik. Trenutno imajo Karierne centre tri največje slovenske univerze: Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru in Univerza na Primorskem (Inovacijsko-razvojni Inštitut Univerze v Ljubljani 2010). Možen vpliv na karierno pot študenta pa ima tudi študentsko ali učiteljsko tutorstvo, ki ga organizirajo različne fakultete. Starejši kolegi tutorji ali učitelji tutorji pomagajo študentom pri učnih težavah, informacijah o študiju (Študentski svet FDV 2008). Vprašanje, ki si ga lahko na tem mestu zastavimo je, ali bi morali biti karierni svetovalci v Kariernih centrih samo posredniki informacij o trgu dela, ali bi se morali s posameznikom, ki pride na svetovanje bolj poglobljeno ukvarjati.

Karierni centri bi po mnenju Niklanovića morali imeti tako funkcijo informiranja kot tudi funkcijo svetovanja. Navajam (Niklanović 2010b, 70):

Karierni centri imajo 3 ciljne skupine. Prva ciljna skupina so srednje šole. Namen kariernih centrov na srednjih šolah je promocija fakultet. Druga ciljna skupina so študentje. V bolonjskem sistemu je več izbirnih predmetov, kar pomeni, da se študent lahko tekom študija usmeri na področje, ki ga najbolj zanima. Pri tej odločitvi naj bi mu bili v pomoč tudi karierni centri. Tretja ciljna skupina pa so diplomanti, ki potrebujejo informacije o trgu dela, torej na nek način gre za posredovanja informacij, je pa vse odvisno od tega, koliko je svetovanje poglobljeno. Karierni centri bi torej morali imeti tako funkcijo informiranja kot tudi svetovanja.

Pomembna funkcija univerze na področju karierne orientacije je tudi ta, da bi morala zagotoviti posebno smer študija za karierno orientacijo (Niklanović 2010a). Karierni svetovalci bi morali dobiti ustrezno izobrazbo, kar bi jim olajšalo delo. Kot že omenjeno je večina kariernih svetovalcev na CIPS-u psihologov (Karierna svetovalka na CIPS-u y, 2010), kar jim omogoča poznavanje različnih psiholoških teorij in postopkov svetovanja, s pomočjo interdisciplinarnega študija karierne orientacije pa bi karierni svetovalci pridobili tudi vsa druga potrebna znanja. Ta študij bi bil v pomoč tudi vsem šolskim svetovalnim službam in zasebnim agencijam, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem.

Karierno svetovanje poleg šolarjev in študentov potrebujejo tudi odrasli. V pomoč so jim lahko različni centri, kot na primer CIPS ali pa zasebne agencije. Karierni svetovalci za odrasle poudarjajo, da bi kadrovske službe lahko veliko pripomogle k temu, da bi se z zaposlenimi bolj poglobljeno ukvarjali tudi na področju načrtovanja njihovih karier, saj so centri, kot je CIPS, lahko le kurativa (Niklanović, 2010a). Na tem mestu lahko omenim tudi »outplacement«. Po slovarju besed Merriam – Webster (Merriam in Webster v Šolar 2009), se »outplacement« nanaša na proces, ki olajša nezaželenim menedžerjem odhod iz podjetja in jim nudi s strani podjetja asistenco pri iskanju nove zaposlitve. V zgodovini je ta storitev svetovanja v karierni tranziciji doživela velik napredek. Po letu 1990 se je klasično svetovanje iz bolj površinskega spremenilo v svetovanje, ki temelji na izboljšanju posameznikovih kompetenc za iskanje nove zaposlitve. V evropskem prostoru »outplacement« ponekod že zasledimo, v Sloveniji pa še nima prave prepoznavnosti (Šolar 2009).

8 SKLEP

V obdobju povečane prožnosti trga delovne sile se je pogled na zaposlitev popolnoma spremenil. Včasih je poklic določal posameznikov status, ugled v družbi in je pomenil neko stalnico v življenju. Danes pa se vedno več ljudi zaveda, da bodo v svojem življenju po vsej verjetnosti opravljali več poklicev. Nekateri se bojijo negotovosti, spet drugi jo sprejmejo in iz nje poizkušajo potegniti najboljše.

V tem kontekstu je karierno svetovanje izredno pomembno. Prakse iz tujine kažejo na koliko različnih načinov je mogoče svetovati posamezniku, ki se znajde v nekem odločilnem trenutku v življenju. V diplomskem delu sem predstavila tri nove pristope kariernega svetovanja, vsi pa se stikajo v eni točki in sicer, da svetovalni proces ne sme biti direktiven, ampak mora vključevati aktivno sodelovanje posameznika. Tudi če upoštevamo, da svetovanec nasvet kariernega svetovalca o tem, kaj bi bilo dobro zanj, sprejme, se brez določene mere njegove aktivnosti ne bo zgodilo nič. Če torej izhajamo tako iz dejstva, da ima aktivnost posameznika pri učinkovitosti metod karierne orientacije odločilno vrednost, iz dejstva, da ima vsak posameznik specifične lastnosti in kompetence v katerih se odlikuje in prav tako iz dejstva, na katerega implicitno nakazujejo novejši teorije kariernega svetovanja v tem diplomskem delu, da vsak posameznik vedenje o pravilni karierni izbiri že ima, vendar ga v trenutni točki v življenju ni sposoben razumeti; bi morala biti vloga kariernega svetovalca predvsem ta, da posameznika vodi do pravilnega razumevanja njegove osebne karierne izbire in ga hkrati motivira, da doseže zastavljene cilje.

Novejših teorije kariernega svetovanja poudarjajo, da kariernega svetovanja ne smemo grobo ločiti od terapevtskega svetovanja. Nekateri posamezniki res iščejo samo informacije o možnostih zaposlitve ali pa analizo osebnih sposobnosti in jim je popolnoma dovolj, da rešijo test s področja karierne orientacije, ki jim pomaga pri odločitvi. Večina svetovancev pa potrebuje poglobljeno obravnavo in individualno svetovanje.

Ena izmed zanimivih iztočnic, prav tako omenjenih v tem diplomskem delu, je, ali je potrebno svetovati tudi že zaposlenim. Obstajajo sicer določene slabosti takega svetovanja, kljub vsemu pa menim, da je svetovanje koristno tudi za zaposlene. Če na

kariero gledamo kot na nek razvojni koncept, je delo, ki ga posameznik trenutno opravlja, samo ena izmed več razvojnih faz posameznika, zato ni čudno, da se posameznik sprašuje, kako naprej. Na pomembnost kariernega svetovanja tudi med samo zaposlitvijo opozarjajo novejši pristopi, ki so predstavljeni v tem diplomskem delu, takega mnenja pa so tudi karierni svetovalci, saj poudarjajo pomen kadrovskih služb pri spremljanju posameznikovega napredka in njegovih želja.

Kar me je še posebno zanimalo, je stanje na področju kariernega svetovanja v Sloveniji. V diplomskem delu sem želela preveriti naslednji hipotezi:

H1: Karierno svetovanje v Sloveniji ne uporablja tehnik novejših pristopov kariernega svetovanja, ki so poznane v tujini, ampak je usmerjeno v informiranje in temelji na kombinaciji metod, ki jih svetovalec obvlada;

H2: Potrebe po kariernem svetovanju v Sloveniji so večje, kot je za to razpoložljivega ustrezno izobraženega kadra.

Prvo hipotezo lahko potrdim le deloma. Karierno svetovanje v Sloveniji ne uporablja vseh tehnik novejših pristopov kariernega svetovanja, ki so poznane v tujini in resnično temelji na kombinaciji metod, ki jih svetovalec obvlada, kljub vsemu pa ni usmerjeno samo v informiranje. Diplomsko delo se je osredotočilo na karierno svetovanje na CIPS-u, kjer je res viden poudarek na informiranju in spodbudi posameznikov, da si sami poiščejo potrebne informacije, vendar pa je informiranje le ena izmed dejavnosti karierne orientacije, ki jih CIPS izvaja. Individualno svetovanje in pogovor je na CIPS-u, za primere, ki potrebujejo poglobljeno obravnavo, največkrat uporabljena in najučinkovitejša metoda kariernega svetovanja. Slovensko šolstvo pa bi rabilo nadgradnjo, tako na področju informiranja, kot tudi na področju kariernega svetovanja.

Drugo postavljeno hipotezo pa je diplomsko delo potrdilo. Potrebe po kariernem svetovanju v Sloveniji so večje, kot je za to razpoložljivega ustrezno izobraženega kadra, zato bi bilo potrebno storitve kariernega svetovanja razširiti in izboljšati, prvovrstno pa bi bile potrebne izboljšave na področju izobraževanja o karierni orientaciji. V zadnjih desetih letih je sicer prišlo do različnih izboljšav na področju karierne orientacije, kljub vsemu pa to ne zadostuje sedanjim potrebam po kariernem svetovanju v slovenski družbi.

Ena izmed najpomembnejših točk, v katerih bi se karierna orientacija v Sloveniji morala izboljšati, je šolstvo. Slovenske šole nimajo kadra, ki bi se specifično ukvarjal s kariernim svetovanjem, zato se učenci velikokrat soočajo z resnimi težavami, kako sprejeti odločitev o nadaljevanju šolanja, pri čemer je reševanje določenih testov s področja karierne orientacije lahko v pomoč, vsekakor pa ni dovolj. Primer Danske dokazuje, kako se učencem lahko znanje karierne orientacije podaja na zanimiv način. Pristopi poučevanja karierne orientacije, ki jih uporabljajo na Danskem, poudarjajo pomen izkušenj, iz tega razloga učence vodijo na ogled podjetij, uporabljajo tehnike kot so »job shadowing« in simulacije delovnih situacij. Predstavljen model kariernega svetovanja v Avstriji pa poudarja pomen posameznikovih kompetenc. Praksa dokazuje, da tudi delodajalci kompetencam dajejo vedno večji pomen, zato bi se po mojem mnenju v Sloveniji morali zgledovati po avstrijskem modelu. Na ta način bi gradili pozitiven odnos do vseh tistih posameznikov veščin, ki so bile v procesu formalne izobrazbe spregledan.

Slovenski šolski svetovalni delavci večinoma niso usposobljeni za specifičnosti kariernega svetovanja, učiteljem pa poleg slabe izobraženosti na tem področju, manjka tudi določeno število šolskih ur, v katerih bi lahko dejavnosti karierne orientacije izvajali.

Presenetljivo je tudi dejstvo, da do sedaj v Sloveniji ni študijske smeri, ki bi omogočala študentom pridobiti izobrazbo na tem področju. Karierni svetovalci v Sloveniji so večinoma dobro usposobljeni, saj so veliko znanja pridobili tudi iz izkušenj, kljub vsemu pa se čuti primanjkljaj specifičnega znanja. V primeru, da bi se Slovenija odločila za zgled vzeti druge evropske države in začela v šole uvajati karierno svetovanje in veščinam vodenja kariere namenila poseben predmet pa se bo pokazala še večja potreba po specifičnih znanjih s področja karierne orientacije.

9 LITERATURA

- 1 Amundsons, Norman. 2005. *Active engagement and the Influence of Constructivism*. Dostopno prek: <http://www.saskatoonwork.com/CP2006/Amundson-ActiveEngagementChapter.pdf> (10. september 2010).
- 2 Career Assessment Center. 2010. *Assessments*. Dostopno prek: <http://www.careerassessmentcenter.com/assessments.html> (21. september 2010).
- 3 Center za psihodiagnostična sredstva. 2010. *Profil indeks emocij*. Dostopno prek: <http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/profil-indeks-emocij-pie>
- 4 Društvo psihologov Slovenije. 2002. *Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije*. Dostopno prek: <http://www2.arnes.si/~dpsih/komisijaPDS.htm> (6. september 2010).
- 5 Društvo za karierno orientacijo Slovenije- DKOS. 2010. *Predstavitev in vabilo*. 2010. Ljubljana.
- 6 Gendron, Benedicte. 2001. *The role of counselling and guidance in promoting lifelong learning in France*. Research in Post-Compulsory Education. Dostopno prek: <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/directory/view/23> (4. september 2010).
- 7 Ignjatovič, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica/ Fakulteta za družbene vede.
- 8 Inovacijsko-razvojni Inštitut Univerze v Ljubljani. 2010. *Povezovanje slovenskih univerzitetnih kariernih centrov*. Dostopno prek: <http://www.iri.uni-lj.si/prispevki/karierni-center/> (17. september 2010).
- 9 Karierna svetovalka na CIPS-u x. 2010. Intervju z avtorico. Ljubljana, 3. september.

- 10 Karierna svetovalka na CIPS-u y. 2010 Intervju z avtorico. Ljubljana, 7. september.
- 11 Lapajne, Zdenko, John D. Krumboltz in A.G. Watts. 1997. *Prispevki o poklicnem svetovanju*. Ljubljana: Izida.
- 12 M Kidd, Jennifer. 2009. *Understanding Career Counselling*. Great Britain: Sage.
- 13 Milanese, R. in Mordazzi, P. 2007. *Coaching strategico*. Milan: Ponte alle Grazie.
- 14 Microsoft. 2005. *ZP net za učinkovitejše delo zavoda*. Dostopno prek: <http://www.microsoft.com/slovenija/resitve/stranke/zrsz.msp>x (14. september 2010).
- 15 Niklanović, Saša in Edwin L. Herr. 1998. *Prispevki o poklicnem svetovanju*. Ljubljana: Izida.
- 16 Niklanović Saša in Martina Trbanc. 2002. Poklicna orientacija. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan svetlik, Jože Glanzer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 230-254. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- 17 Niklanovič, Saša. 2010a. *Povzetek konference Veščine vodenja kariere*. (prispevek predstavljen na konferenci Veščine vodenja kariere). Ljubljana, 15. september.
- 18 --- 2010b. Intervju z avtorico. Ljubljana, 16. september.
- 19 Peter Plant. 2010. *Career management skills: Career education*. (prispevek predstavljen na konferenci Veščine vodenja kariere). Ljubljana, 15. september.
- 20 Računsko sodišče Republike Slovenije. 1995-2010. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K01CB42701C59CA9CC125717F0045FFDF> (19. september 2010).

- 21 Yaffe-Yanai, Orenia. 2009. *Kariera iz strasti: o ljubezni, družinskih genih in poslanstvu*. Ljubljana: Planet GV.
- 22 Sabine Fritz. 2010. *Initial Training and In-service training of career teachers and student advisors in secondary education, example of the federal province of Styria, Austria*. (prispevek predstavljen na konferenci Veščine vodenja kariere). Ljubljana, 15. september.
- 23 Študentski svet FDV. 2008. *Poslovník tutorskega sistema Fakultete za družbene vede*. Dostopno prek: <http://www.ssfdv.org/index.php/kp> (17. september 2010).
- 24 Šolar, Tjaša. 2009. *Svetovanja v karierni tranziciji (outplacement) – vedno bolj pridobivajo na pomenu*. Dostopno prek: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=80> (20. september 2010).
- 25 Špiler Božič, Ksenja. 2010. *Izzivi generacije Y*. (prispevek predstavljen na konferenci Izzivi generacije Y -Moje HR Delo konferenca) Ljubljana, 20. maj.
- 26 Watts A.G. 2009. *Lifelong Career Guidance Policy Development in the European Union* (prispevek predstavljen na konferenci Lifelong Career Guidance Policy Development in the European Union). Ljubljana, 4. september.
- 27 Watts A.G., Jean Guichard, Peter Plant in Maria Luisa Rodriguez. 1997. *Izobraževanje in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti*. Ljubljana: Izida.
- 28 Učiteljica osnovne šole x. Intervju z avtorico. Ljubljana, 15. september.
- 29 Vitali, Francesca. 2008. *»Coaching« strategico*. (prispevek predstavljen na predavanju predmeta Psicologia del lavoro progredito). Genova, 23. april.

- 30 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010a. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje- eSvetovanje*. Dostopno prek: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/> (3. september 2010).
- 31 --- 2010b. *CIPS*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/ncips/cips> (14. september 2010).
- 32 --- 2010c. *Karierna orientacija- Vseživljenjski izziv*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/1086/okroglamiza1_6_10.pdf (20. september 2010).
- 33 Žižek, Lučka. 2010 . *Poslovno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2009*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/1275/Poslovno_porocilo_2009.pdf (13. september 2010).

PRILOGA A: *Intervju s predsednikom Društva za karierno orientacijo Slovenije, Sašo Niklanovičem*

1. Katera je tista teorija kariernega svetovanja, ki bi jo, po vašem mnenju morali uporabljati v Sloveniji?

V tej stroki je veliko različnih teorij. Praksa se drži kitajskega pregovora: »Ni važno kakšna je mačka, važno je, da lovi miši«. Na eni strani je tradicionalni pristop kariernega svetovanja, ki se nanaša na izsledke teorije lastnosti in zahtev. Ta pristop je pri kariernih svetovalcih v Sloveniji še vedno v veljavi. Karierni svetovalec posameznika testira. Testirajo se posameznikove sposobnosti (na žalost ne tudi vrednote), vloga svetovalca pa je, da stranki svetuje na podlagi rezultatov testiranja. Očitek te teorije je, da je zelo statična. Danes delodajalci ne iščejo toliko strokovnih znanj, ampak gledajo na mehke veščine, torej na veselje do dela, posameznikovo organiziranost, interes in na to, koliko je posameznik konflikten. Omenjene mehke veščine jih zanimajo bolj kot ozke poklicne veščine. Teorije lastnosti in zahtev ne moremo zanikati, je tudi še vedno najbolj empirično podprta, kljub vsemu pa dejstvo, da se trg dela spreminja, vpliva na prakso kariernega svetovanja, zato se teorija lastnosti in zahtev vse manj uporablja. Najboljši odgovor na razmere na trgu delovne sile so dale teorije učenja, s katerimi se je ukvarjal Krumboltz. Te teorije zagovarjajo dejstvo, da človek ni statičen, ampak se spreminja in razvija. Veliko mehkih kompetenc se da tudi naučiti. V tem pristopu so tudi same metode kariernega svetovanja drugačne. Posameznik je nosilec kompetenc, karierni svetovalec pa mu pomaga. Teorije učenja dajejo tudi odgovor na brezposelnost. Zagovarjajo dejstvo, da je v času krize potrebno razvijati različna znanja. V Sloveniji pristopov, ki se zgledujejo po teoriji učenja primanjkuje predvsem v šolstvu, v zaposlovanju pa niti ne. CIPS ima na primer programe kot so KAM IN KAKO. KAM IN KAKO je računalniško podprt program, ki ugotavlja želje posameznikov in potem njihove odgovore primerja z možnimi poklici. Obstaja pa strokovna dilema ali lahko ti pripomočki zadovoljijo individualno svetovanje. Na svetovanje pridejo zelo različni ljudje. Za nekatere je dovolj, da jim storitve karierne orientacije nudijo primerjavo njihovih želja in kompetenc z lastnostmi poklica. Takim posameznikom tovrstni testi samo potrdijo to, o čemer so že

razmišljali. Potem so drugi posamezniki, ki z odgovori, ki so jih dobili na testiranju, niso zadovoljni. Niso čisto prepričani o tem, kaj hočejo, zato je za njih potrebno poglobljeno karierno svetovanje. Testiranja ne bi smeli opustiti, ampak nadgraditi. Važna je torej kombinacija pristopov in metod. Sam človek lahko veliko naredi, stroka pa mu pri tem pomaga.

2. Ali mislite, da bi razvoj kariernega svetovanja v Sloveniji moral temeljiti tudi ustanovitvi zasebnih agencij, ki bi se ukvarjale s kariernim svetovanjem na njim lasten način?

V tujini obstajajo različne organizacije, šole, ki se ukvarjajo na primer samo s testiranjem, ali pa z različnimi veščinami iskanja zaposlitve. Dobro bi bilo, da bi se tovrstne agencije začele razvijati tudi v Sloveniji. Za enkrat je to pri nas še v povojih. Eden izmed razlogov je tudi izobrazba svetovalcev. V Sloveniji namreč ni študijske smeri karierno svetovanje.

3. Kakšno je stanje na področju kariernega svetovanja v slovenskih šolah?

Karierno svetovanje na šolah je zelo slabo razvito. Dobro bi bilo, da bi se šolski svetovalni delavci ukvarjali s kariernim svetovanjem. Za enkrat šolski svetovalni delavci ne nudijo poglobljenega svetovanja, ampak se ukvarjajo samo s testiranjem. Karierno svetovanje naj bi bilo vključeno tudi v šolske predmete, ampak ta metoda ni uspešna. Ob obilici drugih zahtev predmeta, se karierno svetovanje porazgubi. Pri Slovenščini se na primer piše prošnja za zaposlitev, na to prošnjo pa se gleda samo iz jezikovnega stališča. Ni nekih dejanskih napotkov, kaj bi morala vključevati prošnja za zaposlitev, da bi bila zanimiva za delodajalce.

4. Ali bi torej za šolsko mladino moral poskrbeti CIPS?

Včasih se je CIPS ukvarjal predvsem s šolsko mladino. Zdaj pa je brezposelnih vedno več, zato so se posledično zmanjšale storitve za šolsko mladino. CIPS bi se moral na področju delovanja s šolsko mladino sicer malo bolj razviti, kljub vsemu pa bi moral biti poudarek na karierni orientaciji na šolah. V Avstriji imajo v šolah 1 uro na teden, ki je posvečena karierni orientaciji. Tudi če bi CIPS razširil svoje dejavnosti, en kratek

obiska CIPS-a, ne more nadomestiti ur, ki bi na šolah morale biti posvečene karierni orientaciji.

5. Slovenski šolarji se torej, kar se karierne orientacije tiče, soočajo z velikimi težavami. Ali so brezposelni v boljšem položaju?

Za brezposelne je, kar se tiče kariernega svetovanja, situacija boljša, problem pa je spremeniti njihovo miselnost. Veliko ljudi namreč pride na CIPS in reče, da bi delali vse, važno jim je samo, da dobijo službo. Ne zavedajo se področij, na katerih so uspešni in tistih področij, na katerih niso uspešni. Poleg tega delodajalci takega načina razmišljanja nočejo. Te posameznike se torej skuša motivirati, da se usposablajo, čemur Zavod nameni veliko sredstev.

6. Ali so svetovanci pripravljene sprejeti nove metode karierne orientacije?

Skušamo uvesti nove metode, ampak se ne primejo vedno. Tega se včasih premalo zavedajo tudi svetovalci. Svetovalec bi moral prvi, ki novo metodo dobro pozna. Težko je nekaj predlagati in svetovati, če še sam ne veš za kaj točno gre. Nekateri svetovalci se izobražujejo in usposablajo na različnih delavnicah, nekateri pa bi temu znanju morali posvetiti več pozornosti. Menim, da je metode kariernega svetovanja potrebno izbrati tudi glede na potrebe stranke. V tujini se ta način veliko uporablja. V ta sklop bi lahko uvrstili tudi » coaching«. Verjamem v to, da je za svetovalce izobraževanje nujno. Situacija na trgu dela se hitro spreminja, zato bi morali temu slediti.

7. Ali menite, da bi morali biti karierni svetovalci v Kariernih centrih samo posredniki informacij o trgu dela, ali bi se morali s posameznikom, ki pride na svetovanje bolj poglobljeno ukvarjati?

Karierni centri imajo 3 ciljne skupine. Prva ciljna skupina so srednje šole. Namen kariernih centrov na srednjih šolah je promocija fakultet. Druga ciljna skupina so študentje. V bolonjskem sistemu je več izbirnih predmetov, kar pomeni, da se študent lahko tekom študija usmeri na področje, ki ga najbolj zanima. Pri tej odločitvi naj bi mu bili v pomoč tudi karierni centri. Tretja ciljna skupina pa so diplomanti, ki potrebujejo informacije o trgu dela, torej na nek način gre za posredovanja informacij, je pa vse

odvisno od tega, koliko je svetovanje poglobljeno. Karierni centri bi torej morali imeti tako funkcijo informiranja kot tudi svetovanja.

8. Ali mislite, da bi moral karierni svetovalec posameznika napotiti na delovna mesta, kjer se išče kader, ali bi ga moral spodbuditi, da se izobražuje in išče področje, kjer se res želi zaposliti, ne glede na to, da na tem področju trenutno ni prostih delovnih mest?

Kar se Zavoda tiče, druga opcija ne more biti prioritarna. Prva pomembna naloga Zavoda je, da se posameznik hitro zaposli. Tukaj je opazna razlika s svetovalcem v šolstvu. Na Zavodu je velik uspeh že to, da se drugi koncept vsaj malo uporablja. Usposabljanje brezposelnih na Zavodu je večinoma podrejeno končni zaposlitvi. Torej so usposabljanja na Zavodu namenjena tistim področjem, kjer se išče kader. Kljub temu pa obstajajo tudi usposabljanje za področja, kjer zaposlitve so. Poznamo usposabljanja za mehke veščine, s katerimi mogoče posameznik ne bo takoj prišel do nove službe, vseeno pa se dolgoročno povečuje njegova zaposljivost. Tukaj obstaja dilema kritikov, zakaj bi usposabljali nekoga za področje, kjer ni zaposlitve. Jaz sem mnenja, da na to filozofijo ne moremo pristati. Ker to bi konec koncu pomenilo, da bi šole morali kar zapreti. Kar se tiče države, je vseeno mnenja, da študentov ne bi smeli omejevati, da študirajo, kar si želijo. Svetovalna služba je omejana s kontekstom v katerem dela, zato so tudi opazne razlike med kariernim svetovanjem na Zavodu in v šolstvu. Svetovalna služba podpira razvoj kariere, dokler je to mogoče.

