

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Zdovc

Internet – učinkovita podpora samostojnemu vodenju kariere

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Zdovec

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

Internet – učinkovita podpora samostojnemu vodenju kariere

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

ZAHVALA

Misli mi uhajajo nazaj v študijska leta. Zahvala da s tem delom zaključujem študij, gre najprej mojima staršema, Juditi in Bojanu, starim staršem in stricu Bojanu, ki so mi študij omogočili. Nadalje mentorici prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar in dr. Danijeli Lalić ter ostalim profesorici in profesorjem, ki so me med študijem usmerjali, ter študijskim kolegicam Niki, Erni, Petri in prijateljici Ani. Vsem, ki so do sedaj vztrajno stali ob meni, ki bogatijo moje življenje, in od katerih se lahko učim kako živeti, posebej prijateljicam Neži, Simoni in Maji, slednji in Tanji tudi za lekturo. Nenazadnje mojim dragim, ki so v teh letih tako ali drugače odšli. Vse ob svojem času – čas je, da zaključim delo, s katerim sem dolgo odlašala – Ad acta.

Internet – učinkovita podpora samostojnemu vodenju kariere

Namen naloge je raziskati spletno okolje v okviru kariere. Temeljno raziskovalno vprašanje je, kakšno podporo nudi internet samostojnemu vodenju kariere in kakšne kompetence ter znanja posameznik potrebuje, da ga lahko učinkovito uporablja v ta namen. Rezultati podrobnejše analize štirih kariernih spletnih portalov so aplicirani na model vodenja kariere, iz česar je razvidno, v katerih fazah nudijo največ podpore. Nadalje je podrobneje vsebinsko analiziranih enaindvajset korporativnih kariernih spletnih strani, ki z organizacijskega vidika predstavljajo predstavitevno platformo, posamezniku, ki vodi kariero, pa pogosto nudijo koristne informacije. Koncept spleta 2.0 je močno spremenil splet, saj vsebino ustvarjata tako razvijalec, kot uporabnik interneta, zato so v nalogo vključene tudi možnosti, ki jih je ta sprememba na spletu omogočila. Pomembna naloga posameznika je postala izgradnja in skrb za svojo podobo na spletu. Cilj naloge je predstaviti možnosti, ki jih pri samostojnem vodenju kariere omogoča internet, postaviti "okvir", ki posamezniku omogoča prehod od brskanja h konkretnemu iskanju.

Ključne besede: samostojno vodenje kariere, karierni spletni portal, korporativne spletne karierne strani, digitalna karierna pismenost.

The Internet – effective support in self-directed career guidance

The aim of this diploma thesis is to research the web in career context. The basic research question is: What kind of support does the internet offer in one's self-directed career guidance and what competence does one need for its effective use for this purpose? The detailed analysis results of four career portals are applied to the model of career guidance to show in what phases they offer the strongest support. Furthermore, twenty-one corporate career web sites are fully analysed contentwise to play a role of a presentation platform one needs in organising self-directed career guidance, as well as offering them useful information. The concept of the Web 2.0 has changed the web significantly due to the fact that the contents are created by both – the web developer and the web user. For this reason the possibilities of this change and its impact on web are as well included in the diploma thesis. One's profile design and its administration have become very important. The object of this thesis is to present the possibilities the Internet offers in one's self-directed career guidance, to set a framework that enables an individual to switch from simple browsing to concrete searching on the Internet.

Key words: self-directed career guidance, career portal, corporate career web sites, digital career literacy.

KAZALO

KAZALO.....	5
1 UVOD.....	6
2 TEORETIČNI UVOD	8
2.1 Načrtovanje, vodenje kariere ter vseživljenjska karierna orientacija	8
2.2 Model vodenja kariere in model mini kariernih ciklov pri razvoju kariere.....	12
3 SPLET IN KARIERA	18
3.1 Digitalna karierna pismenost	19
3.2 Oblikovanje lastne podobe na spletu	22
4 KARIERNI SPLETNI PORTALI	24
4.1 Analiza slovenskih spletnih kariernih portalov	26
4.1.1 Infoportal	28
4.1.2 Portal ZRSZ.....	31
4.1.3 Portal Eures	35
4.1.4 MojeDelo.com	38
4.1.5 Analiza po Offerjevi klasifikaciji funkcij pri računalniško podprtih sistemih vodenja	40
4.2 Elektronsko karierno svetovanje	41
5 KORPORATIVNE KARIERNE SPLETNE STRANI	44
5.1 Organizacijski vidik: spletno rekrutiranje – e-krutiranje.....	44
5.2 Analiza spletnih kariernih korporativnih strani najboljših slovenskih zaposlovalcev	45
5.2.1 Metodologija.....	45
5.2.2 Analiza.....	46
5.3 Inovativni spletni pristopi delodajalcev	47
6 SPLET 2.0 IN KARIERA	50
7 SKLEP	52
8 LITERATURA	54
PRILOGA A: intervju z Luko Voduškom.....	62

1 UVOD

"Razvedri se, tvoje spretnosti in znanje so zastareli in nihče ne more reči, kaj se moraš naučiti, da te bodo v prihodnosti potrebovali" (Beck 2000, 3).

Izsek iz Beckove razlage prožnosti dela ujame duh časa. Prožen posameznik je v svetu dela vse bolj zaželen, edina konstanta dobe globalizacije so spremembe. Delovna sila, pripravljena na spremembe, prožna kariera, agilno delovno mesto, ki se hitro in učinkovito prilagodi spremembam, so odgovori na zahteve hitro spreminjajočega okolja (The Career Innovation Company). Informacijske tehnologije, računalništvo in telekomunikacije nenehno spreminjajo procese v družbi, ki se je konec 20. stoletja preobrazila v informacijsko družbo (Bell 2003). V desetletju se je poleg fizične oglasne deske in časopisov ustvarila ogromna platforma z informacijami o delu, karieri, zaposlitvah, organizacijah. Internet je postal mogočno orodje za posameznike, ki vodijo in razvijajo svojo kariero, in delodajalce, vendar hkrati več kot 100.000 spletnih zaposlitvenih strani in portalov za akterje na trgu dela predstavlja neobvladljivo količino informacij, možnosti in priložnosti (Weddle 2009, 9). Nekateri teoretiki trdijo, da bolj kot imamo izpopolnjena sredstva za komunikacijo, manj imamo vsebine (Zupančič 2009), kar je ob dejstvu, da je bolj kot medij pomembna vsebina, kritično. Rezultati raziskave Forrester Research (Bolles 2006, 25) kažejo, da je za iskanje zaposlitve samo uporaba interneta nezadostna, saj je učinkovita za samo 4 % iskalcev zaposlitve, pri tehničnih, IKT, finančnih in zdravstvenih poklicnih profilih pa učinkovitost zraste do 10 %. Ker internet ponuja mnogo več kot samo zaposlitvene oglase, je moja teza, da je lahko, če ga posameznik zna ustrezno uporabiti, učinkovito orodje in podpora samostojnemu vodenju kariere. Zakaj je pomembno slediti dogajanju na spletu? Termin digitalna vključenost poudarja, da je uporaba tehnologije lahko tisti faktor, ki neposredno ali posredno izboljšuje življenje in možnosti deprivilegiranih ljudi in prostorov, kjer živijo (Digital Inclusion Team v Vehovar in Prevodnik 2011, 9). Če se posameznik v spletno okolje ne vključuje, ne dostopa do pomembnih informacij, ki so ostalim uporabnikom dostopne.

Namen naloge je podrobneje raziskati temo in možnosti, ki jih internet ponuja pri samostojnem vodenju kariere. Nova terminologija, ki se počasi prevaja in uporablja

tudi v slovenskem jeziku, me je k temu dodatno spodbudila. Temeljna vprašanja, ki so se pojavila in so usmerjala vsebinski razvoj dela, so: kako lahko posameznik samostojno uporabi splet, da postane učinkovito orodje, katera znanja in spretnosti so za to potrebna, katera teoretična izhodišča so mu pri tem v oporo, kakšna spletna orodja in platforme se lahko uporabljajo pri samostojnem vodenju kariere, kateri so slovenski spletni portali, ki tovrstne vsebine nudijo in kako splet uporabljajo delodajalci. Preglednost nad dogajanjem na spletu omogoča prehod od brskanja h konkretnemu iskanju. Dogajanje in hitra dinamika na internetu bi lahko delo determinirala kot Sizifovo, saj v trenutku, ko bi bila analiza spletnega okolja dokončana, ne bi bila več aktualna. Cilj diplomskega dela tako ni le analizirati in sistematično opisati spletno okolje v okviru kariere, temveč predvsem ugotoviti, kako ga posameznik lahko učinkovito uporabi.

Postavila sem sledeča raziskovalna vprašanja:

RV1: Katere kompetence in znanja posamezniku omogočijo učinkovito uporabo interneta pri samostojnem vodenju kariere?

RV2: Kateri spletni portali nudijo najboljšo podporo samostojnemu vodenju kariere v slovenskem prostoru?

RV3: Kako so urejene korporativne zaposlitvene spletne strani slovenskih delodajalcev?

Proučitev strokovne literature je bila temelj za nastanek diplomskega dela. Metode, ki sem jih pri praktičnem delu uporabila so najprej kvantitativen pregled petdesetih portalov oziroma spletnih strani z vsebinami o karieri in zaposlovanju in desetih korporativnih kariernih spletnih strani. Sledila je podrobnejša analiza štirih portalov, katerih vsebina nastaja ali je sooblikovana na območju Slovenije, ter korporativnih kariernih spletnih strani najboljših slovenskih zaposlovalcev. Opravljen je bil tudi poglobljeni intervju z Luko Voduškom, proaktivnim iskalcem dela, ki je sodeloval v natečaju "Unemployee of the year" – "Brezposelni leta".

2 TEORETIČNI UVOD

Uvodoma bom definirala pojem kariera in pojasnila razvoj percepcije kariere. Teoretiki in strokovnjaki, ki raziskujejo področje, pojem kariera uporabljajo in interpretirajo na različne načine, z različnih zornih kotov. Uporaba je pogosta tudi v vsakodnevnem življenju, med laiki, zaradi česar obstaja velik potencial za zmedo pri uporabi pojma (Kidd 2006, 6–7). Slovar slovenskega knjižnega jezika navaja navadno ekspresivno uporabo s pomenom (hitra) uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja (SSKJ 2000). Arnold definira kariero kot "zaporedje stališč, vlog, aktivnosti in izkušenj povezanih z zaposlitvijo, s katerimi se srečujejo osebe" (Arnold v Kidd 2006, 7). Pojem kariera je bil v preteklosti mnogokrat zaznamovan z negativno konotacijo, v sodobnem času pa dobiva nevtralen pomen pri oznaki poklicnega napredka ali njegovi odsotnosti.

Vzorci karier so vse bolj razgibani, pri čemer so opazne vertikalne in horizontalne spremembe. Pojma brezmejna in protejska kariera implicirata v uvodu opisane značilnosti modernega sveta dela. Brezmejna, ker so meje v sodobni organizaciji bolj prehodne, tako po hierarhiji, kot funkcijsko, pa tudi med organizacijami in po neskončnih mrežah, vzpostavljenih med posamezniki in organizacijami. Protejska po Proteju, bogu iz grške mitologije, ki je obliko spreminjal po svoji želji, tako kot posameznik proaktivno sam usmerja kariero, je prožen, prilagodljiv, vsestranski, k dosegu psihološkega uspeha pa ga, prej kot ozki cilji na področju dela, vodijo lastne vrednote (Greenhaus in ostali 2010, 23–25). Pomembne so spremembe, ki vplivajo na osebni razvoj posameznika, vse pomembnejši pa postajajo tudi čas nezaposlenosti ter vloga in vpliv družine. Poleg delodajalca se v proces razvoja kariere vključujejo tudi druge organizacije. Zelo pomembna postaja skrb posameznika za lastno kariero (Možina v Svetlik in Zupan 2009, 506).

2.1 Načrtovanje, vodenje kariere ter vseživljenjska karierna orientacija

Pojem kariera se pogosto uporablja v zvezi s pojmom načrtovanje in vodenje, pri čemer obstajajo vsebinske razlike, ki jih opisujem v nadaljevanju.

”Načrtovanje kariere je definirano kot nameren proces, s katerim se posameznik začne bolj zavedati sebe, priložnosti, ovir, možnosti izbir in posledic, opredeli karierne cilje in programira delo, izobraževanje in razvojne izkušnje tako, da zagotovi smer, čas in zaporedje korakov, ki mu omogočajo doseči specifičen karierni cilj” (DeSimone in ostali 2002, 458). Gre za proces, v katerem posamezniki ugotavljajo lastne spretnosti, interese in vrednote, pri tem ocenjujejo, katere možnosti jim ustrezajo, in si postavljajo cilje ter snujejo načrte za doseganje teh ciljev. Gre torej za samo načrtovanje. Za spremembe je potrebna še aktivnost, kar vključujejo v nadaljevanju opisane besedne zveze.

”Vodenje kariere pomeni nenehno ocenjevati dosedanje poklicno pot in raziskovati, v katere poklicne aktivnosti je smiselno investirati svoje interese, motive in zmožnosti. Vodenje lastne kariere zahteva problemski pristop, ki ga ne morejo nadomestiti razni nasveti in izkušnje drugih, pa naj bodo še tako racionalni” (Konrad v Cvetko 2002, 50). Poteka lahko samostojno – ”je samostojno voden proces posameznika, ki z izbiro pripomočkov (na primer tehnik, priročnikov, vprašalnikov, interaktivnih računalniških orodij) načrtuje lastno kariero, si postavlja karierne cilje in spremlja njihovo realizacijo” (Kohont 2011, 25) ali s pomočjo svetovalca. Mnenje glede podpore pri vodenju kariere niso enoznačna, kot navaja Konrad, saj del teoretikov poudarja, da je ta zaželena in potrebna. Posamezniki potrebujejo nepristransko karierno podporo, ki jim pomaga razumeti, kam vložiti napor, da bo karierni rezultat takšen, kot si prizadevajo, maksimiran (Andrews v Kidd 2006, 46). Karierna podpora je pomoč nudena posameznikom pri načrtovanju in vodenju kariere. Vključuje skupinsko delo, dajanje informacij, poučevanje, dejavnosti za samopomoč, ugotavljanje in vrednotenje ter karierno svetovanje. Trend v smeri dejavnosti za samopomoč se je razširil predvsem z možnostmi, ki jih nudijo računalniško podprta orodja za vodenje kariere, ki uporabnikom pomagajo oceniti zanimanja, vrednote, spretnosti, zbrati informacije o priložnostih in razviti sposobnost odločanja (Kidd 2006, 3–6).

Karierna podpora je lahko zasnovana na:

- izobraževanju in usposabljanju: integrirana v izobraževalni sistem;
- zaposlitvi: organizacije nudijo centre za razvoj, sheme mentorstva in kovčinga, podporo pred upokojitvijo, karierno svetovanje in drugo v sklopu programov razvoja zaposlenih;

- "neodvisna" karierna podpora je nudena s strani izobraževalnih ustanov, delodajalcev in zasebnega sektorja (Watts in Sadler v Kidd 2006, 4–5).

Zaradi raznolikosti konceptov in teorij so se s ciljem dogovoriti terminologijo na področju kariere združili strokovnjaki, praktiki, odločevalci, financerji, izvajalci ter uporabniki na območju Slovenije, in pripravili Terminološki slovarček karierne orientacije 2011 (v nadaljevanju Terminološki slovar). Karierno orientacijo so definirali:

Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo (Kohont 2011, 5).

Drugače od načrtovanja in vodenja kariere, kjer je poudarjena proaktivna vloga posameznika, gre pri karierni orientaciji "za prevod izraza "career guidance", ki ga lahko prevajamo tudi kot karierno svetovalno delo" (Niklanovič v Kohont 2011, 17). Od mnogih teoretičnih podlag in terminov, ki so na področju kariere nastali, se je termin vseživljenjska karierna orientacija formaliziral in prešel v slovensko zakonodajo. Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), ki je pričel veljati s 1.1.2012, z dopolnitvami, je v delovnopravno zakonodajo prenesel nekatere termine, ki se v praksi že dalj časa izvajajo. Prva vključitev vseživljenjske karierne orientacije v slovensko zakonodajo nakazuje pomembnost le-te v dobi negotovih zaposlitev in fleksibilnih oblik dela. V 18. členu ZUTD opredeli: "Vseživljenjska karierna orientacija zajema aktivnosti, ki omogočajo identifikacijo sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica, ter omogoča vodenje življenjskih poti tako, da se posamezniki teh sposobnosti in kompetenc naučijo in jih uporabljajo" (Zakon o urejanju trga dela 2010).

Aktivnosti vseživljenjske karierne orientacije so opredeljene v naslednjih členih zakona:

1. Informiranje o trgu dela zajema različne oblike informiranja o možnostih zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja, finančni pomoči in drugih temah trga dela v Sloveniji in ostalih državah EU, EGP in v Švicarski konfederaciji. Med splošno

informiranje o trgu dela sodijo informacije o stanju in spremembah na trgu dela, informira pa se tudi o možnostih zaposlovanja.

2. Samostojno vodenje kariere se zagotavlja vsem osebam in zajema pripomočke, s katerimi posameznik načrtuje in vodi svojo kariero tako, da ga ti pripomočki vodijo skozi ključne točke, ki jih je treba pri tem upoštevati.

3. Osnovno karierno svetovanje se zagotavlja brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve. Namenjeno je določanju zaposlitvenih ciljev v zaposlitvenem načrtu, vključuje individualno svetovanje in pomoč pri izdelavi zaposlitvenega načrta ter pomoč pri iskanju zaposlitve, ki vključuje tudi aktivnosti za pridobivanje veščin iskanja zaposlitve.

4. Poglobljeno karierno svetovanje se zagotavlja brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, za katere se domneva, da utegnejo imeti težave pri sprejemanju odločitev o svoji poklicni karieri ali zaposlovanju. Vključuje pomoč pri postavljanju kariernih ciljev, ocenjevanju interesov, lastnosti, sposobnosti in kompetenc, raziskovanju trga dela, spoznavanju možnosti in priložnosti v okolju, sprejemanju odločitev o svoji karieri, izdelavi in uresničevanju kariernega načrta, ki vključuje zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje.

5. Učenje veščin vodenja kariere vključuje oblike, katerih namen je pridobivanje veščin za spoznavanje lastnih interesov in kompetenc, možnosti v okolju, učenje odločanja in uresničevanja zaposlitvenih in kariernih ciljev.

Kot storitve vseživljenjske karierne orientacije se lahko izvajajo tudi aktivnosti, ki so namenjene učencem, dijakom, študentom in njihovim staršem kot podpora karierne orientacije šole oziroma fakultete. Vključujejo aktivnosti, ki omogočajo spoznavanje trga dela:

- informativna gradiva, kot pisne in računalniške informacije o poklicih, perspektivah zaposlovanja in drugih značilnostih trga dela;

- storitve, ki mladim omogočajo spoznavanje poklicev in trga dela, kot so obiski pri delodajalcih, predstavitve poklicev, predavanja, karierni in zaposlitveni sejmi;

- *pripomočki za vodenje kariere, kot tiskani in elektronski pripomočki za samostojno načrtovanje in vodenje kariere;*
- *preventivna timska obravnava učencev in dijakov, pri katerih je večja verjetnost, da bodo imeli težave pri zaposlovanju;*
- *individualno karierno svetovanje za učence, dijake in študente, ki vključuje ugotavljanje interesov, sposobnosti in drugih osebnostnih lastnosti;*
- *skupinske oblike učenja veščin vodenja kariere, kot so delavnice veščin iskanja zaposlitve, postavljanja kariernih ciljev, načrtovanja poti za doseganje kariernih ciljev (Zakon o urejanju trga dela 2010).*

Zakonodaja je v tem delu aktualna, saj je z vključitvijo vseživljenjske karierne orientacije zaznala in se prilagodila spremembam na trgu dela, vključila vse aktivnosti, ki so pri vodenju kariere postale pomembne, kot eno izmed orodij za izvajanje aktivnosti pa je definirala tudi elektronske pripomočke. Zaradi vse večje proaktivne vloge posameznika skozi celotno obdobje izobraževanja, dela in priprav na prehod v pokoj, se bom osredotočila na vprašanje, kakšne možnosti posamezniku nudi internet v okviru aktivnostih vseživljenjske karierne orientacije, predvsem samostojnemu vodenju kariere, pred tem pa predstavila model vodenja kariere.

2.2 Model vodenja kariere in model mini kariernih ciklov pri razvoju kariere

Proaktiven posameznik, z veliko mero samostojnosti pri vodenju kariere, kot praktično uporaben model lahko uporabi Greenhausov (2009) individualno orientiran normativni ciklični model vodenja kariere.

Predpostavka modela je, da je posameznik bolj izpolnjen in produktiven, ko se delovne in življenjske izkušnje ujemajo z željami, bolj zadovoljen, ko so karierne odločitve in delovne izkušnje v skladu z vrednotami, zanimanji, osebnostjo, zmožnostmi in življenjskim stilom ter uspešnejši, ko lahko individualne sposobnosti in zmožnosti uporabi pri delu. Vodenje kariere razlaga kot serijo odločitev, kot proces, v katerem posameznik na podlagi določenih razlogov sprejema primerne odločitve o svojem

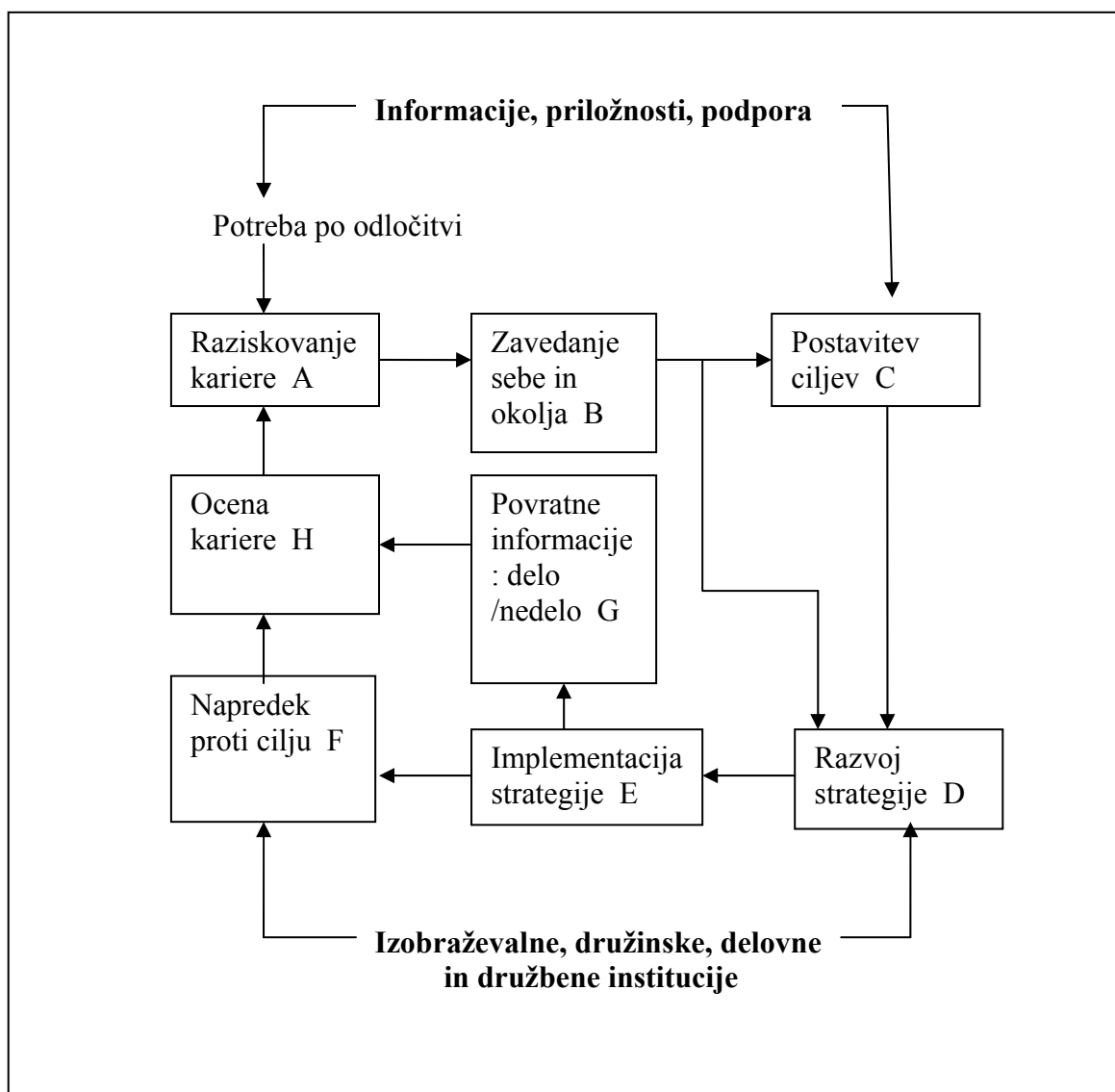
delovnem življenju. Je pristop k reševanju problemov, ki ga lahko uporabimo pri odločanju na karierni poti in prikazuje, kako naj bi posameznik aktivno vodil svojo kariero, sprejemal odločitve, in tako prišel do zelenega rezultata. Posameznik mora pri procesu biti proaktiven in odgovoren, zelo pomembna pri napredku in razvoju kariere pa je tudi socialna podpora prijateljev, družine in nenazadnje organizacij. Model vodenja kariere skuša optimizirati skladnost posameznika in delovnega okolja. Pri učinkovitem procesu vodenja kariere se vpogled in informacije uporabijo za doseg rezultata, ki ni nujno le zadovoljstvo z delom ali splošno uveljavljeno konvencionalno razumevanje uspeha z napredovanjem, temveč je rezultat, ki zadovoljuje osebne vrednote in želje. Kljub temu, da naj bi bilo vodenje kariere racionalno in sistematično, je model zaradi nenehnih sprememb prilagodljiv, ni mehanski ali brez čustev. Širše ga lahko razumemo kot prizadevanje ali učno izkušnjo, ki zahteva potrpežljivost, saj večkrat, tako kot učenje, zahteva veliko vloženega dela, kar je lahko počasno ter frustrirajoče (Greenhause in ostali 2009, 45–59).

Sledi podroben opis in grafični prikaz modela, analiza kariernih spletnih portalov ter pregled, v katerih fazah modela lahko internet nudi podporo. Raziskovanje kariernih možnosti (A) vključuje zbiranje in analizo informacij o sebi in (delovnem) okolju, pomembnih za razvoj in vodenje kariere. Zaradi nenehnih sprememb, tako v okolju, kot posamezniku, je proces kontinuiran, prilagodljiv. Ob ustreznem vodenju in raziskovanju kariernih možnosti se poveča zavest o sebi in okolju (kvadrat B), kar omogoči določitev konceptualnih in operativnih kariernih ciljev (kvadrat C). Vodenje je učinkovito, če se karierni cilji skladajo z vrednotami, zanimanji, talenti in zelenim življenjskim stilom. Definiranje realističnih konceptualnih in operativnih ciljev olajša razvoj in implementacijo karierne strategije (kvadrat D in E), zaporedja aktivnosti, zasnovanih za doseg cilja. Karierne strategije, ki posamezniku povečajo možnosti kariernega uspeha so: "pridobivanje kompetenc na obstoječem delovnem mestu, podaljševanje delovnega časa, razvoj novih spretnosti, razvoj novih priložnosti pri delu, pridobitev mentorja, grajenje podobe in ugleda, vpenjanje v organizacijsko politiko" (Greenhaus in ostali 2009, 131). Implementacija razumne strategije lahko pomeni napredek proti zastavljenim ciljem (kvadrat F). Potrebno jo je nenehno spremljati in po potrebi revidirati, akterju pa lahko zagotovi povratne informacije, ki skupaj z drugimi povratnimi informacijami iz in izven sveta dela (kvadrat G) omogočijo ustrezno oceno

kariere (kvadrat H). Dodatne informacije, ki jih oseba pridobi z oceno kariere, so vodilo za ponovno raziskovanje kariere (kvadrat A) (Greenhaus in ostali 2009, 47–48).

Internet, kot bom predstavila na primerih iz prakse pri analizi spletnih kariernih portalov v 4. poglavju, lahko nudi podporo predvsem pri raziskovanju kariere (A), postavitvi ciljev (C) in razvoju strategije (D). Grafičnemu prikazu modela sledi natančnejša razlaga elementov raziskovanja kariere.

Grafični prikaz 2.1: Model vodenja kariere



Vir: Greenhaus in ostali (2009, 46).

Odkrivanje in raziskovanje sebe je zbiranje podatkov, s pomočjo katerih se bolje razumemo. Rezultat je samozavedanje. Pri raziskovanju sebe se je potrebno osredotočiti na:

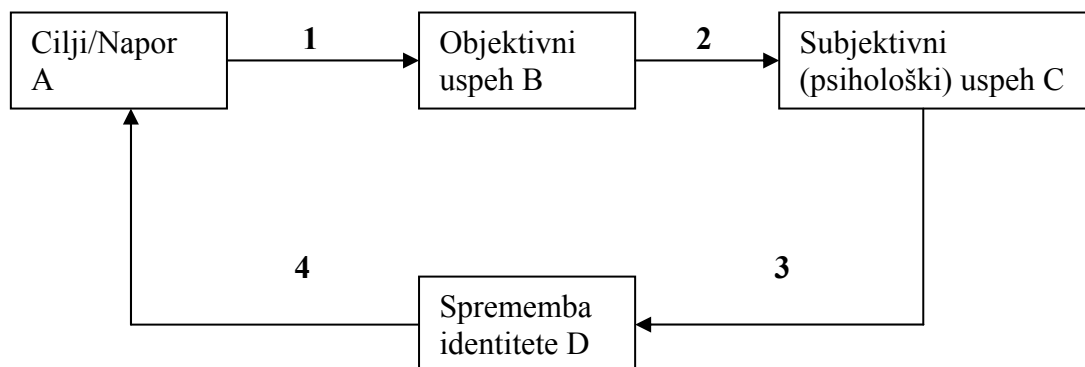
1. Vrednote. Posameznik jih lahko odkriva s pomočjo analize življenjske zgodovine, kariernih odločitev ter razlogov, ki so do takšnih odločitev vodili. Takšne neformalne analize pogosto nadomesti bolj strukturiran popis vrednot.
2. Zanimanja/interese, torej kaj posameznik rad počne. Zanimanja so povezana z vrednotami in se kažejo z določenimi aktivnostmi in opravili. Tisti, ki svoja zanimanja povežejo s kariero, so ponavadi zadovoljnejši in uspešnejši. Pri definiranju zanimanj pomagajo različna orodja, na primer Hollandov test ali SII-popis temeljnih zanimanj (Strong Interests Inventory).
3. Osebnost je relativno stabilna psihološka značilnost, ki vključuje vedenja, navade, misli, čustva in zanimanja. Za analizo osebnosti se uporabljajo osebnostni testi (na primer Myers-Briggsov indikator), ki jih mnogokrat uporabljajo organizacije pri procesu selekcije, razvoju zaposlenih in individualni samooceni.
4. Sposobnosti ali talenti nakazujejo zmožnosti in razvite sposobnosti – kaj posameznik z ustreznim treningom lahko doseže ali bi lahko dosegel (Greenhaus in ostali 2009, 44–68).

Pri raziskovanju kariere, natančneje zbiranju in analizi informacij o sebi, gre pravzaprav za samooceno. Ocena je namreč v Terminološkem slovarju opredeljena kot "proces, s pomočjo katerega ocenjujemo posameznikove zmožnosti, izkušnje, znanja, stanje, določene situacije, kakovost izdelka/storitve ali značilnosti nekega pojava glede na vnaprej postavljene kriterije" (Kohont 2011, 23). Pri analizi okolja se je potrebno osredotočiti na štiri prvine: poklice, delo, organizacije in družine. Poznavanje organizacije je pomembno, saj predvsem organizacijska kultura, finančno zdravje in obeti za organizacijo lahko usodno vplivajo na načrtovanje in opravljanje kariere. Dodatno na vodenje kariere vplivajo poslovni načrt, strategija in sistemi nagrajevanja. Cilj posameznika je poučiti se o naštetih zadostno, da lahko sprejema odločitve glede zaposlitvenega polja, karierne poti in različnih organizacij tako, da uresničuje svoja zanimanja, sposobnosti in želeni življenjski stil (Greenhaus in ostali 2009, 80–82).

Točna analiza sebe in okolja omogoča ustvariti si realistično sliko, pričakovanja o delu, in zastaviti si realistične cilje, ki so izziv, a še vedno dosegljivi. V zadnjih letih je raziskovanje postalo zahtevno, saj trg dela zaradi naraščajoče negotovosti in zmanjšane varnosti zaposlitve zahteva prilagodljivega posameznika. Fleksibilnost pri vodenju kariere je postala nujna, poznavanje sebe in okolja pa temelj, ki omogoča nenehno pripravljenost na spremembo v karieri, če je ta planirana ali ne (Greenhaus in ostali 2009, 63).

Uspeh, ne nujno le konvencionalno razumljen uspeh z napredovanjem na delovnem mestu, temveč rezultat, ki zadovoljuje osebne vrednote in želje, je tisti, ki posameznika motivira k nadaljnjemu razvoju. Hallov model mini kariernih ciklov pri razvoju kariere je zasnovan na psihološki perspektivi. Mini karierni cikel vključuje postavljanje ciljev in trud (A), ki vodi v objektivni in subjektivni uspeh (C), ki sta centralna koncepta modela, kar povzroči spremembe v identiteti (D). Objektivni uspeh so vidni rezultati, na primer napredovanje v hierarhiji, subjektivni pa so odvisni od vrednot posameznika, na primer moralno zadoščenje. Kaj konstituira karierni uspeh je temeljno vprašanje teorij in raziskav na področju kariere (Kidd 2006, 44–46).

Grafični prikaz 2.2: Hallov model psihološkega uspeha



Vir: Hall in Chandler v Kidd (2006, 45).

Kidd (2006, 48) opredeli ključne spretnosti, odnose in čustva, ki so pomembni za razvoj kariere. Ti se pojavijo na področju kariernega odločanja, vodenja kariere in karierne odpornosti. Spretnosti vodenja kariere sem opisala ob modelu kariernega

vodenja. Karierno odločanje oziroma proces odločanja v okviru kariere ter vodenje kariere sem definirala v prejšnjih poglavjih, "karierna odpornost pa je sposobnost spoprijemanja z vzponi in padci v delovnem življenju, in se vzdržuje skozi čustva zaupanja, upanja, prožnosti, samospoštovanja in samostojnosti" (Kidd 2006, 48). Slednja postaja vse pomembnejša.

Tabela 2.1: Ključne spretnosti, odnosi in čustva pri razvoju kariere

Karierno odločanje (posebno znanje in spretnosti)	Vodenje kariere (razjasnitev identitete, meta-spretnosti)	Karierna odpornost (odnosi in čustva)
- zavedanje sebe in priložnosti - razumevanje, kako čustva vplivajo na odločitve	- nenehna ocena vrednot in ciljev - nenehno spremljanje in raziskovanje sebe in situacije - pogajanje	- zaupanje - upanje - prožnost - samospoštovanje - samostojnost

Vir: Kidd (2006, 48).

3 SPLET IN KARIERA

Internet spreminja svet dela, saj se vse, kar se je dogajalo v realnem svetu, sedaj dogaja tudi v virtualnem. Splet nudi dobre možnosti tako delodajalcem, da zaobjamejo večji bazen kandidatov, kot tudi posameznikom, ki načrtujejo in vodijo kariero ali iščejo delo, da lažje dostopajo do informacij o kariernih možnostih ter pristopajo do delodajalcev. Posamezniki, ki niso odraščali z novimi tehnologijami, se težje prilagajajo in ne uporabljajo prednosti novih tehnologij (Evropska komisija 2009). Prihajajoče generacije so interakcije preko računalnika popolnoma sprejele kot sredstvo komunikacije, vajene so manj osebnih in več virtualnih stikov na vseh področjih življenja. Spremembe v naravi in strukturi dela zahtevajo dostop do vseživljenjskega kariernega svetovanja (Lee in Watts v Mulcahy Boer 2001, 5–6).

Posameznik internet v okviru kariere lahko razume in uporablja v več kontekstih:

- *kot knjižnico z viri o karieri, v kateri lahko najde želene informacije;*
- *kot trg priložnosti, na katerem se sreča s ponudniki izobraževanj in delodajalci;*
- *kot prostor za izmenjavo socialnega kapitala, kjer se lahko prične konverzacija, identificirajo kontakti in vzdržujejo mreže;*
- *kot demokratičen medij, ki omogoča komunikacijo med posamezniki, skupinami in širše* (Hooley 2012, 5).

Kot pomoč pri načrtovanju in vodenju kariere so nastali računalniško podprti sistemi vodenja. Internet je postal medij, ki je omogočil dodatno dostopnost do teh sistemov.

Offerjeva (Offer v Kidd 2006, 122) klasifikacija vključuje osem funkcij:

- *samoocena: programi, ki posameznikom omogočajo samooceno, pogosto temeljijo na poklicnih interesih;*
- *sistemi ujemanja: programi, ki posameznika povežejo s poklici ali tečaji so najpogostejše uporabljeni;*
- *pridobivanje informacij: podatkovne baze izobraževanj in usposabljanj ter delodajalcev;*
- *igre in simulacije: uporabnikom na izkustveni način omogočajo spoznavanje posla, usposabljanja ali ostalih vsebin kariernega izobraževanja;*

- *odločitvena pomoč: programi posameznikom pomagajo analizirati faktorje, ki vplivajo na njihovo odločitev in jih uporabiti pri tipični odločitvi;*
- *namenski urejevalniki besedil: programi, ki pomagajo pri pisanju življenjepisa ali izpolnjevanju prijavnih obrazcev;*
- *usposabljanja s pomočjo računalnika: programi, ki učijo spretnosti za iskanje zaposlitve – pripraviti prijavo, priprava na zaposlitveni intervju;*
- *psihometrični testi: običajno gre za spletno različico psiholoških testov sposobnosti, zmožnosti in osebnosti, ki se lahko izvajajo tudi pisno.*

Mini računalniško podprti sistemi vodenja vključujejo eno ali dve od opisanih funkcij, maks sistemi pa so bolj priročni, saj uporabniku omogočajo uporabo in prožno premikanje med večino naštetih funkcij ter integrirano uporabo (Kidd 2006, 122–123).

V naslednjem poglavju se bom osredotočila na posameznika, najprej na vprašanje, katere kompetence mu omogočijo učinkovito rabo interneta kot podpore pri samostojnem vodenju kariere. Opisuje jih termin digitalna karierna pismenost. Nato pa h grajenju lastne podobe na spletu, ki je prav tako postala pomembna.

3.1 Digitalna karierna pismenost

Kot sem omenila, se mlajše generacije, ki so v stiku s tehnologijo, lažje priučijo spretnosti, ki jih potrebujejo za učinkovito uporabo interneta v okviru kariere. Pred odgovorom na vprašanje, katere te kompetence in spretnosti so, je smiselno povzeti sodobno teorijo pismenosti.

V sodobni informacijski družbi nekateri teoretiki utemeljujejo potrebo po redefiniciji koncepta pismenosti, ki je v tradicionalnem smislu definiran kot sposobnost branja in pisanja, ter omenjajo več tipov pismenosti:

- *osnovna pismenost: sposobnost branja in pisanja;*
- *funkcionalna pismenost: sposobnost prenašanja osnovne pismenosti na vsakodnevne naloge;*
- *strokovna pismenost: posedovanje veščin, potrebnih za doseganje ciljev v poklicnem okolju;*
- *tehnološka pismenost: sposobnost uporabe tehničnih okolij;*

- *informacijska pismenost: sposobnost vrednotenja kakovosti informacijskih virov in*
- *prilagodljiva pismenost: sposobnost razvijanja novih veščin* (Dolničar v Vehovar in Prevodnik 2011, 9).

Znanja o uporabi novih tehnologij, e-pismenost in e-kompetence pogosto pomenijo ključno konkurenčno prednost. Projekt Raba interneta v Slovenji (v nadaljevanju RIS) je kot informacijsko pismenega posameznika opredelil takšnega, ki je sposoben digitalno komunicirati, uporabljati sodobne tehnologije in digitalna orodja ter zna hitro in učinkovito poiskati, obdelati in uporabiti informacijo (Vehovar in Prevodnik 2011, 8–9).

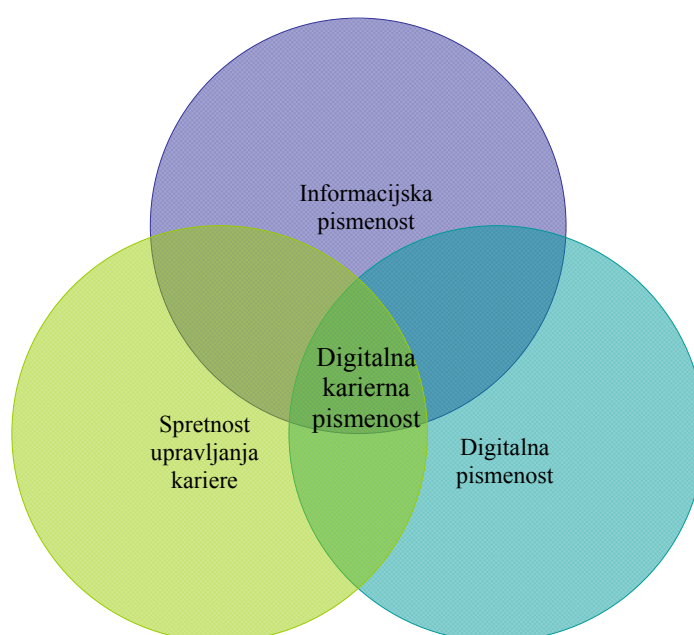
Od splošnega h konkretnemu, h konceptu digitalne karierne pismenosti. Hooley (2012) potrebne spretnosti v okviru kariere zaobjame v termin digitalna karierna pismenost, ki vključuje tako tehnično znanje, kot uporabo le-tega za podporo pri družbeni in ekonomski participaciji. Gre za posameznika, ki je po RIS-ovi definiciji informacijsko pismen in ima ob tem razvite spretnosti upravljanja kariere. Koncept digitalne pismenosti je vključen v Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, kjer je definiran:

Digitalna pismenost zahteva temeljito razumevanje in poznavanje narave, vloge in priložnosti tehnologij sodobne družbe (v nadaljevanju IST) v vsakdanjem življenju: v zasebnem in socialnem življenju ter na delu. Potrebna znanja vključujejo sposobnost iskanja, zbiranja in obdelave informacij ter njihovo uporabo na kritičen in sistematičen način, z oceno pomembnosti in razlikovanjem med resničnim in virtualnim ob hkratnem prepoznavanju povezav. Posameznik mora biti sposoben uporabljati orodje za proizvodnjo, predstavitev in razumevanje kompleksnih informacij ter imeti sposobnost dostopa, iskanja in uporabe storitev po internetu. Zmožen mora biti tudi uporabljati IST za podporo kritičnemu razmišljanju, ustvarjalnosti in inovativnosti (Evropska komisija 2007, 7).

Digitalna karierna pismenost je sposobnost uporabe spletnega okolja za iskanje odgovorov na vprašanja, sklepanje kontaktov in gradnjo profesionalnega ugleda. Koncept je v preseku informacijske pismenost, digitalne pismenost in veščin vodenja kariere, vključuje torej vse tri. Informacijska pismenost vključuje posameznikovo

spodobnost najti, dostopati in uporabiti informacijo. Digitalna pismenost po Hooleyu (2012) vključuje uporabo orodij, temelječih na informacijsko-komunikacijski tehnologiji, spletnih orodij za učenje ter sposobnost ustvarjati vsebino in učinkovito interakcijo na spletu (Hooley 2012, 5–6). Veščine vodenja kariere so v Terminološkem slovarju definirane kot "niz kompetenc, ki posameznikom in skupinam omogočajo, da na strukturirane načine pridobivajo, analizirajo, sintetizirajo in organizirajo informacije o sebi, izobraževanju in poklicih ter niz veščin za sprejemanje odločitev" (Kohont 2011, 27).

Diagram 3.1: Digitalna karierna pismenost



Hooley (2009, 6) je opredelil sedem elementov, pomembnih za razvoj digitalne karierne pismenosti:

- *spreminjanje: sposobnost razumeti in prilagoditi se na spreminjajoče spletne karierne okvire, naučiti se uporabiti nove tehnologije za gradnjo kariere;*
- *zbiranje: zbrati vire, uporabiti karierne informacije;*
- *kritičnost: razumevanje spletnih informacij, sposobnost kritične presoje in analize informacij ter virov, premislek o uporabnosti za kariero;*
- *povezovanje: sposobnost povezovanja, grajenja odnosov in mrež na spletu, ki lahko pripomorejo k razvoju kariere;*
- *komuniciranje: sposobnost učinkovite komunikacije, interakcije preko mnogih;*
- *različne platforme, razumevanje spletnega bontona (netiquette) pri interakcijah in uporaba v okviru kariere;*
- *ustvarjanje: ustvariti spletno vsebino, ki predstavlja posameznika, njegova zanimanja in karierno zgodovino;*
- *skrb: sposobnost ustvarjati digitalne stopinje in spletne mreže kot del grajenja kariere.*

3.2 Oblikovanje lastne podobe na spletu

Oblikovanje in spremljanje posameznikove podobe na spletu, tako na iskalnikih, kot družbenih omrežjih, je pomembno, saj je le-ta pogosto prvi stik med akterji na trgu dela. Dostopna je tako delodajalcem, kot širši javnosti.

Eno od orodij, ki omogoča grajenje lastne podobe na spletu je digitalni karierni portfolijo oziroma e-portfolijo. "Karierni portfolij je pripomoček za beleženje lastne kariere poti, njeno načrtovanje in vrednotenje. Gre za mapo, kamor posameznik zbira vse dokaze o svoji usposobljenosti, delovnih izkušnjah, znanju, veščinah, kompetencah, pa tudi o referencah in pričevanjih drugih ljudi" (Kozoderc 2009, 186) in je dostopna na internetu.

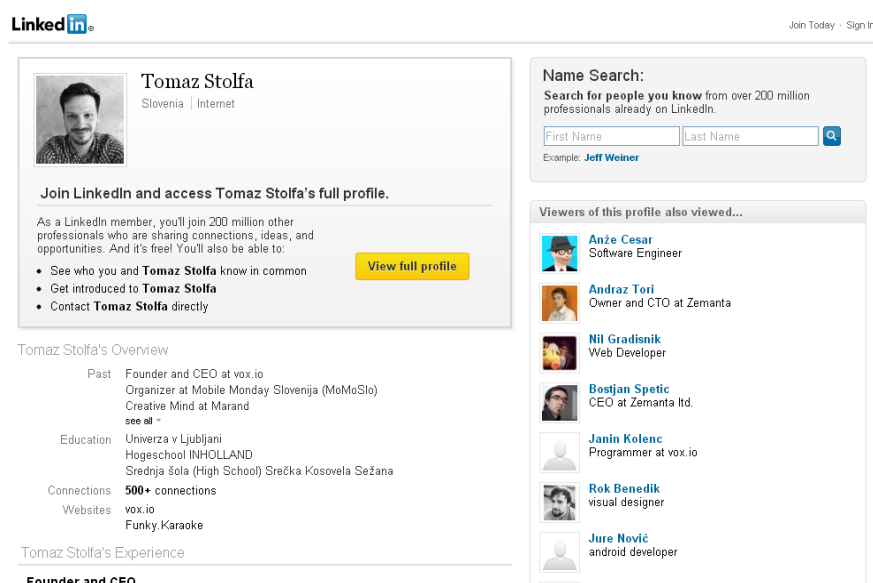
V namen izgradnje spletne podobe posameznik lahko uporabi tudi lastno predstavitevno internetno stran, blog ali katero od družbenih omrežij, kjer si ustvari profil. Uporabi družbenih omrežij se bom podrobneje posvetila v poglavju Splet 2.0. Pri odločitvi, katero platformo uporabiti, je potrebno smiselno presoditi razmerje med vloženim časovnim in finančnim vložkom ter dodano vrednostjo, ki jo predstavitev v določeni obliki prinaša.

Slika 3.1: Primer e-portfolija



Vir: ePortfolio.org.

Slika 3.2: Primer profila na družbenem omrežju LinkedIn



Vir: LinkedIn Corporation.

4 KARIERNI SPLETNI PORTALI

Konec osemdesetih let 20. stoletja so hitre tehnološke spremembe povzročile hitre organizacijske spremembe. Z organizacijskega vidika se je pojavilo vprašanje, ali karierni razvoj planirati zunaj ali znotraj organizacije, razumevanje razvoja kariere se je tako premaknilo do individualnega, nastali so mnogi karierni centri, v katerih so strokovnjaki pomagali zaposlenim, ki so ostali brez zaposlitve (Cvetko 2002, 89). Karierni center je v Terminološkem slovarju opredeljen kot: "Služba oziroma mesto, kjer posameznik v vseh življenjskih obdobjih dobi informacije in pomoč za karierni razvoj in pri odločanju" (Kohont 2011, 21). Karierni centri so konec devetdesetih let 20. stoletja pričeli uporabljati internet in spletne strani za zagotavljanje informacij in servisa (Watts v Hooley 2012, 5). Nastali so karierni spletni portali, ki so v Terminološkem slovarju definirani kot: "Spletno mesto, ki vsebuje informacije, potrebne za karierne odločitve, lahko pa tudi interaktivne programe, ki posamezniku pomagajo sprejemati in uresničevati karierne odločitve" (Kohont 2011, 23). Rast spletnih kariernih portalov omogočajo sledeče elektronske intervencije:

- računalniško podprta orodja in programi za razvoj in vodenje kariere,
- elektronske oglasne deske,
- klepetalnice,
- telefonsko svetovanje,
- svetovanje preko e-pošte,
- podatkovne baze,
- video in telekonference,
- kombinacije zgoraj navedenih intervencij (Mulcahy Boer 2001, 5).

Spletni karierni portali lahko nudijo podporo samo pri iskanju zaposlitve ali celostno (overall) podporo, lahko so splošno ali specializirano uporabni, glede na ponudnika pa se delijo na javne in zasebne.

Kot navaja Mulcahy Boer (2001, 76) danes mnogo držav nudi karierne centre, ki so financirani s strani vlade in so namenjeni predvsem odpuščenim delavcem, nudijo karierno svetovanje, poklicno testiranje, usposabljanje, individualno karierno svetovanje in so nacionalna baza prostih delovnih mest. V ZDA komercialni ponudniki

oporekajo sistemu financiranja vladne agencije za delo (Department of Labor) iz proračuna, z utemeljitvijo, da je tako konkurenca v zasebnem sektorju večja, namesto da bi se podjetniška skupnost podpirala (Mulcahy Boer 2001, 9). Javni karierni centri so pretežno namenjeni mladim ljudem, ki stopajo iz izobraževanja v delo. Kljub vseživljenjskemu učenju in karierni orientaciji je javnih sredstev za karierno podporo odraslih relativno malo (Kidd 2006, 4). Tovrstni karierni centri imajo običajno na internetu obsežne in uporabne spletne karierne portale. V Sloveniji je takšen portal Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Javne univerze v okviru kariernih centrov prav tako nudijo karierne spletne portale: Karierni centri Univerze v Ljubljani, Karierni center univerze v Mariboru in Karierni center Univerze na Primorskem.

Ob kariernih spletnih portalih, ki jih nudijo javni ponudniki, je nastalo tudi mnogo portalov zasebnih ponudnikov, na primer MojeDelo.com, Moja kariera d. o. o., Zaposlitev.net d. o. o., Moja zaposlitev d. o. o., Zaposlim.se, Karieri.si, E-Zaposlitev.com. Agencije za posredovanje dela, ki se ukvarjajo z nadomestnimi zaposlitvami, nudijo podporo predvsem odpuščenim delavcem. Običajno so njihove stranke organizacije, ki v sklopu aktivnosti odpuščanja ponudijo odpuščenim delavcem tudi paket aktivnosti v agencijah (Kidd 2006, 6). Zaposlitveni portali agencij so na primer Manpower Slovenia, Adecco, Agencija M Servis. Zaradi specifičnosti študentskega dela so ponudniki v Sloveniji tudi študentski servisi – ŠS d. o. o., Študentski d. o. o., *Študentski servis, d. o. o.* Spletne različice časopisov in revij pogosto nudijo informacije o prostih delovnih mestih in strani z vsebinami o karieri, delu in zaposlovanju, kot primer Družba – Borza dela na Delo.si in Dnevnik.si. Specializirane strani za posamezne poklicne profile so v Sloveniji redke, kot primer spletna stran Zdravniške zbornice Slovenije, ki je namenjena zdravnikom in zobozdravnikom.

Strategija za povečanje učinkovitosti centrov je partnerstvo, korak v razvoju kariernih centrov, v katerem se povežejo karierni centri višjega in visokega izobraževanja, zasebni ponudniki in prostovoljni organi ali sindikati (Kidd 2006, 5), kar se lahko udejani tudi v spletni različici. V Sloveniji se tovrstna praksa še ni uveljavila.

Narejenih je mnogo ocen (predvsem v ZDA) o tem, kateri spletni karierni portali ali strani so najbolj uporabne za načrtovanje in razvoj kariere. Ameriška poslovna revija

Forbes je v letu 2012 za najboljše razglasila: LinkedIn.com, Indeed.com, SimplyHired.com, Monster.com, Glassdoor.com, Idealist.org, Internships.com, USAjobs.com, karierne strani The Wall Street Journal-a in specializirane strani za določene poklicne profile na primer eFinancialCareers.com, mediabistro.com (Adams 2012). Spletni portal About.com je s pomočjo ocene bralcev na seznam dodal še CollegeTopTalents.com kot najboljšo zaposlitveno stran namenjeno študentom, CareerSonar.com kot najboljšo stran za mreženje, CareerEnlightment.com kot najboljši karierni blog, TweetMyJobs.com kot najboljšo mobilno aplikacijo, ter ResumeBear.com kot najboljšo stran, ki je osredotočena na iskalca dela (Doyle 2013). Globalno se med najbolj prepoznavne uvršča Monster, s sedežem v Massachusettsu, ZDA, ki ima 8,1 milijona unikatnih uporabnikov na mesec in je bila leta 1999 po spletni raziskavi Media Matrix med 100 najbolj obiskanimi spletnimi stranmi na svetu (Mulcahy Boer 2001, 7).

Offer definira vprašanja, s pomočjo katerih lahko presoјamo kvaliteto kariernih spletnih portalov in strani. Izpostavi vprašanje avtorja in morebitnega konflikta interesov, ažurnosti spletne strani, zaupanja in kredibilnosti avtorja ter podpore strani (viri, povezave) (Offer v Kidd 2006, 126). Pomembna je kritična presoja in uporaba zaupanja vrednih internetnih virov, kar je eden od elementov digitalne karierne pismenosti. Velika prednost spleta je dostopnost, predvsem pomembna za geografsko oddaljena območja, premosti se problem s transportom za gibalno ovirane ter omogoči anonimnost zapisanega teksta (Mulcahy Boer 2001, 11–12).

4.1 Analiza slovenskih spletnih kariernih portalov

Tudi v slovenskem prostoru ustanove in organizacije, ki se ukvarjajo s karierno podporo, sledijo trendu in na spletu nudijo karierne spletne portale. Ena od redkih analiz na tem področju je test slovenskih spletnih zaposlitvenih portalov, ki ga je za Marketing Magazin opravil Damjanić (2010). Vanj so bili vključeni spletni zaposlitveni portali: Zaposlitev.net, Mojedelo, Kariera, ZRSZ, Borzadela, Zaposlitev-Delo, Zaposlitev, Mojasluzba, Nova-zaposlitev in e-zaposlitev¹ Opravljena je bila enostavna ocena

¹ Avtor navaja tudi naslove spletnih strani, kjer so portali dosegljivi: www.zaposlitev.net, www.mojedelo.com, www.kariera.si, www.ess.gov.si, www.borzadela.si, zaposlitev.delo.si, zaposlitev.ws, www.mojasluzba.si, www.nova-zaposlitev.si, www.e-zaposlitev.com (Damjanić 2010, 62).

portalov v treh kategorijah:

1. oblikovna zasnova, preglednost, multimedialnost;
2. dostop do informacij, jasnost vsebine;
3. hitrost/obremenitev.

Najbolje je bil ocenjen portal ZRSZ, sledijo mojedelo, kariera, borzadela in zaposlitev-Delo. Žižek ob tem poudari pomanjkanje naprednih rešitev, kot so RSS-novice, uporaba družbenih omrežij in SMS sporočil na omenjenih portalih, dvogovor/pogovor med samimi uporabniki, ki bi omogočil pretok informacij, komentiranje, ocenjevanje vsebin (Damjanić 2010, 62–63). Analize in vsebine o korporativnih spletnih straneh in zaposlovanju je mogoče najti tudi v Raziskovalnem priročniku za spletno poslovanje Najboljše spletne prakse 2012.

Sama sem podrobneje analizirala štiri večje karierne spletne portale:

- Infoportal Kariernih centrov Univerze v Ljubljani, ki ga nudi javni ponudnik in je namenjen predvsem študentom (v nadaljevanju Infoportal);
- spletni portal Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki ga nudi javni ponudnik in je namenjen zainteresirani javnosti (v nadaljevanju portal ZRSZ),
- Evropski portal za zaposlitveno mobilnost – Eures, ki ga nudi javni ponudnik na nadnacionalnem nivoju in je namenjen predvsem tistim, ki iščejo zaposlitev v drugi evropski državi (v nadaljevanju portal Eures),
- zaposlitveni portal MojeDelo.com, ki ga nudi zasebno podjetje Moje delo, spletni marketing, d. o. o., in je namenjen zainteresirani javnosti.

Analiza vsakega vključuje naslov spletnega mesta, podatek o ponudniku ter ostale informacije po Offerjevih kriterijih, kratek opis portala, strukturo strani, opis uporabnosti glede na Greenhausov model vodenja kariere in slikovni prikaz. Analizo sem zaključila s pregledom, katere od funkcij po Offerjevi klasifikaciji funkcij pri računalniško podprtih sistemih vodenja, posamezen portal vključuje.

4.1.1 Infoportal

Slika 4.1: Prikaz Infoportala

Karierni centri
Univerze v Ljubljani
...kompas na vaši karierni poti

Univerza v Ljubljani

Naložba v vašo prihodnost
OPERATIVNO DELNO FINANCIRANJE EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Pozdravljeni, [MITJA ZDOVC](#) [Odlava](#)

[O nas](#) [Aktualno](#) [Bodoči študenti](#) [Študenti](#) [Diplomanti](#) [Delodajalci](#)

Dogodki

- 02/04/2013 Delavnica "Čez 5 let bom – kar se bom odločil danes!"
- 03/04/2013 Poslovni bonton za uspešno vključitev na trg dela, FDV
- 04/04/2013 Delavnica simulacija selekcijskega postopka
- 04/04/2013 Perspektiva prihodnosti - predstavitve in "hitri zmenki" s podjetjem Evrosad d.o.o., Jata Emona d.o.o. in Alltech d.o.o.
- 4/4/2013 Obisk na Komisiji za preprečevanje korupcije

Trije koraki do kariere

1. korak

Izberi pravi študij

Različite:

- svoje interese in želje,
- svoje sposobnosti,
- študijske programe UL.

[Več](#)

2. korak

3. korak

Prosta delovna mesta

02/04/2013 Študent – absolvent strojništva

Anketa

Kaj je najbolj vplivalo na vašo

Novice

28/03/2013 Sejem možnosti in priložnosti -

Vir: Karierni centri Univerze v Ljubljani.

Ponudnik: Univerza v Ljubljani (v nadaljevanju UL).

Ažurnost: tedensko ažurirano.

Podpora: mnogo povezav na strani s komplementarno vsebino, strokovni avtorji.

Opis: Infoportal nudi osnovne informacije vsem obiskovalcem strani, študenti Univerze v Ljubljani in nekdanji študenti pa lahko z uporabniškim imenom in geslom dostopajo do zaprtih strani, kjer si lahko ustvarijo lasten profil, življenjepis, vpisujejo dogodke povezane s kariero in se naročijo na RSS obveščanje o zelenih vsebinah. Karierni centri Univerze v Ljubljani delujejo od leta 2008. Leta 2010 se je aktivnost razširila in uvedla mreža kariernih centrov, ki delujejo na posameznih fakultetah. Osrednji cilj kariernih centrov je spodbujanje sodelovanja študentov in diplomantov s potencialnimi delodajalci, osveščanje študentov o pomenu pravočasnega načrtovanja karierne poti, individualno svetovanje, organizacija dogodkov za pridobivanje dodatnih veščin (HRM 2012, promocijsko gradivo). Namenjeni so bodočim študentom, študentom, diplomantom, tutorjem, delodajalcem in univerzitetnemu osebju. Zagotavljajo podporo pri odločanju za nadaljnje izobraževanje, načrtovanju poklicne poti, pridobivanju delovnih izkušenj. Z individualnim pristopom, dostopnostjo in spremljanjem razmer na trgu delovne sile mlade spodbujajo k načrtovanju kariere, pomagajo pri študijskem in kariernem razvoju dijakov, študentov, diplomantov in akademskega osebja ter skušajo optimizirati potencial dijaka/študenta/diplomanta. Poslanstvo kariernega centra je ponuditi pomoč dijakom (bodočim študentom) pri izbiri študija, pomagati študentom UL pri načrtovanju kariere in tako povečati zaposlitvene možnosti po zaključku študija. Vsebine so dostopne na družbenih omrežjih:

- Facebook profil: 1352 všečkov (Facebook Corporation, 4. april 2013);
- Twitter profil (Twitter, 4. april 2013).

Struktura portala:

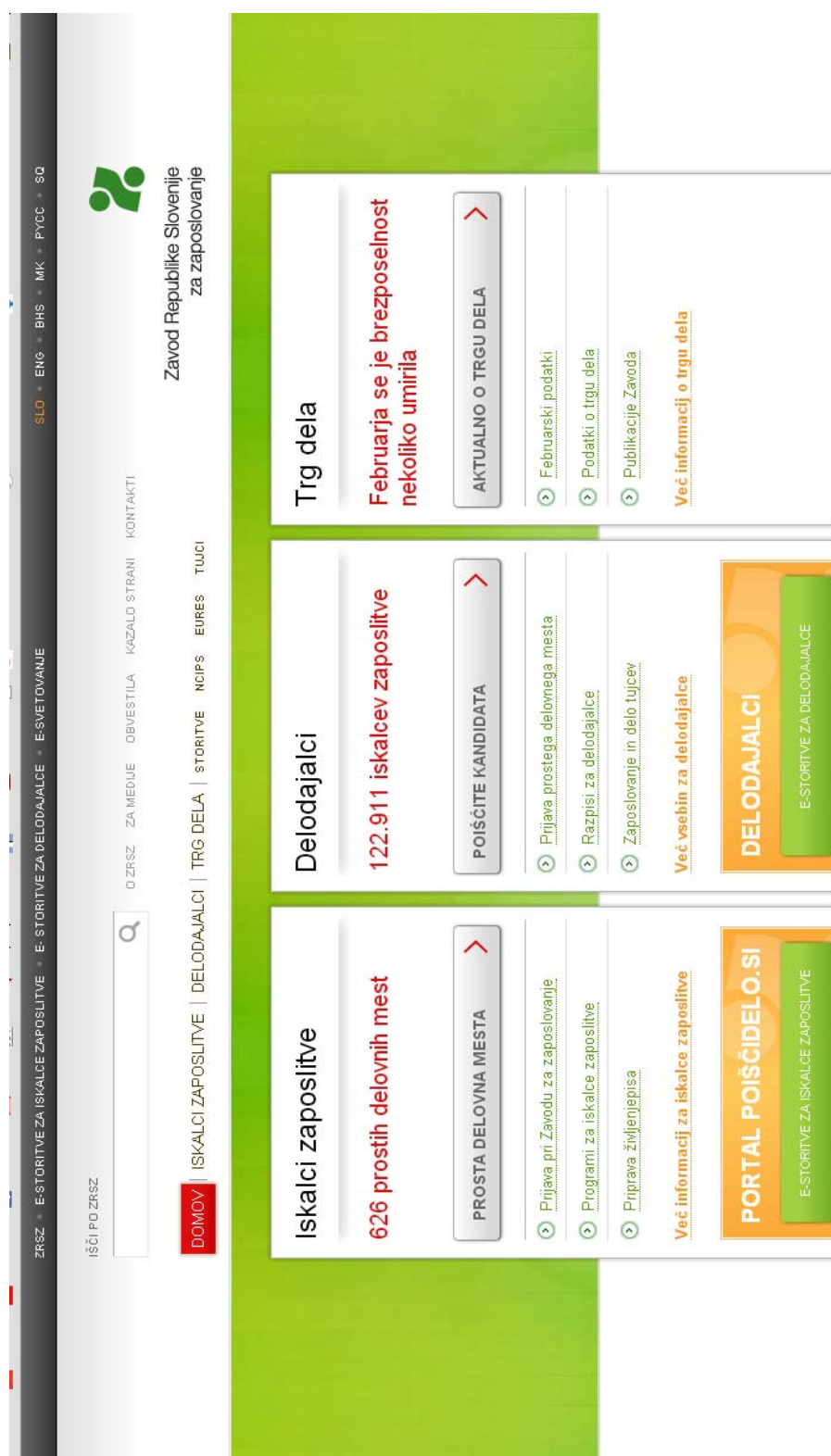
1. O NAS: Storitve, Kje nas najdete, Zaposleni, KC v medijih, Naše publikacije, Partnerji, Mnenja naših uporabnikov, Intranet in SP;
2. AKTUALNO: V središču, Novice, Dogodki, Prosta delovna mesta: Drugi viri prostih delovnih mest; Ankete, Najpogostejša vprašanja in odgovori, Koristne povezave;

3. BODOČI ŠTUDENTI: Kako izbrati študij, Študijski programi na UL: Bolonjska deklaracija, študijski programi za pridobitev izobrazbe; Informacije o vpisu na UL: Vpisni pogoji, Preizkus nadarjenosti, priznavanje izobrazbe; Štipendije;
4. ŠTUDENTI: Načrtovanje kariere med študijem: Mreženje, Priporočila delodajalcev, O svoji karieri so povedali; Študijski programi na UL, Dodatna znanja in usposabljanja, Obštudijske dejavnosti, Izzivi v tujini: Študijska izmenjava, Študijska praksa, Drugi izzivi, IRUN partnerji;
5. DIPLOMANTI: Kako iskati zaposlitev: SWOT analiza, Analiza potreb na trgu delovne sile, Trendi v zaposlovanju, Zaposlitveni načrt, Načini iskanja zaposlitve, Prednosti mladih diplomantov, Priporočila delodajalcev, Zgodbe študentov o iskanju zaposlitve, Zgodbe diplomantov fokusne skupine; Zaposlovanje diplomantov UL, inovativne oblike predstavitve: Motivacijsko pismo, CV, Karierni portfolio; Zaposlitveni razgovor: Najpogostejša vprašanja in odgovori; Pravni nasveti pri zaposlovanju, Fleksibilne oblike zaposlitve, Prosta delovna mesta, Alumni;
6. DELODAJALCI: Storitve, Z nami so sodelovali, Kontakt za delodajalce, Koristne informacije: Prednosti mladih diplomantov, Prednosti mentorstva, Kako najti pravega kandidata, Zaposlovanje študenta ali diplomanta tujca, Prednosti zaposlovanja invalidov; Diplomanti UL.

Uporabnost/Greenhausov model: Pri raziskovanju kariere nudi portal podporo pri zbiranju informacij o sebi, dosegljive so informacije o okolju. Na voljo je podpora pri postavitvi ciljev in razvoju strategije.

4.1.2 Portal ZRSZ

Slika 4.2: Prikaz portala ZRSZ



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Ponudnik: ZRSZ.

Ažurnost: dnevno ažurirano.

Podpora: povezav na druge spletne strani ni, strokovni avtorji.

Opis: Projekt "Enotni informacijski prostor za iskalce zaposlitve", ki se je uradno zaključil leta 2010, je pomenil prenovno spletnega zaposlitvenega portala ZRSZ v okviru srednjeročnih strateških usmeritev razvoja in upravljanja storitev E-zavod (Kovačič in Vran Bertok). Informacije in statistika o trgu dela so dostopne vsem obiskovalcem portala. Dostop do eStoritev za iskalce zaposlitve, ki se na portalu registrirajo, je od 1.1.2012 omogočen na spletnem naslovu PoisciDelo.si. Posebne eStoritve so namenjene delodajalcem, ki se morajo prav tako pred pričetkom uporabe registrirati. Portal nudi RSS obveščanje o prostih delovnih mestih.

Struktura portala:

1. ISKALCI ZAPOSLOTITVE: Prijava na Zavod, Denarno nadomestilo, Prosta delovna mesta: Iskanje dela, Delodajalci z negativnimi referencami; Življenjepis, Pomoč pri iskanju zaposlitve: Posredovanje zaposlitve, Informiranje o trgu dela, Samostojno vodenje kariere, Karierno svetovanje, Učenje veščin vodenja kariere, Storitve za učence, dijake, študente; Programi: Usposabljanje in izobraževanje, Zaposlovanje, Samozaposlovanje; Zaposlitev v tujini, Tuji delavci v Sloveniji, Odjava, Pogosta vprašanja in odgovori;
2. DELODAJALCI: Prijava prostega delovnega mesta, Iskanje delavca: Drugi načini iskanja delavca; Zaposlovanje in delo invalidov, Finančne spodbude, Usposabljanje: Zaposlovanje, Razpisi; Zakonsko sporočanje podatkov, Zaposlovanje in delo tujcev: Pravni viri, Zaposlovanje tujcev iz tretjih držav, Postopek izdaje delovnih dovoljenj, Vrste delovnih dovoljenj, Prijava in odjava dela, Prepoved zaposlovanja tujcev, Obrazci, Zaposlovanje tujcev iz EU, EGP, Švice, Prost dostop na trg dela, Pogosta vprašanja in odgovori;
3. TRG DELA: Aktualno o trgu dela: Regijski trgi dela; Trg dela v številkah: Registrirana brezposelnost, Stopnja registrirane brezposelnosti, Prijavljeni/odjavljeni, Prosta delovna mesta, Zaposlovanje tujcev, Pravica iz zavarovanja, Programi

zaposlovanja, Metodološka pojasnila, Publicistika: Mesečne informacije, Letna poročila, Analize, Sifranti in klasifikacije, Povezave;

4. O ZRSZ: Predstavitev: Osebna izkaznica, Zakonodaja, Poslovna poročila, Poročila s Sveta Zavoda; Zgodovina, Vodstvo, Vizija, Organiziranost, Naslovi in uradne ure, Informacije javnega značaja: Katalog informacij javnega značaja; Register zunanjih izvajalcev, Javna naročila, Projekti Zavoda, Vaše mnenje je pomembno;

5. STORITVE: Elektronske storitve, Evropski socialni sklad: Aktualni programi ESS, Kontaktne osebe ESS; Zaposlitveni sejmi, Štipendije: Pogosta vprašanja in odgovori; Strokovni izpiti, Plačljive storitve Zavoda, Obvestila, Obrazci: Obrazci za brezposelne, Obrazci za delodajalce, Obrazci za zaposlovanje tujcev; Knjižnica;

6. ZA MEDIJE: Sporočila za javnost, Sporočila za javnost o trgu dela, Novinarske konference, Dogodki, Posredovanje podatkov;

7. OBVESTILA: E-obveščanje;

8. ZRSZ;

9. E-STORITVE ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE;

10. E-STORITVE ZA DELODAJALCE;

11. E-SVETOVANJE;

12. NCIPS: CIPS: CIPSI po Sloveniji, Kam in kako, Opisi poklicev, Izobraževanje v tujini, Knjižnica CIPS-a; NCIPS: Euroguidance, Cross border seminar, Študijski obiski, Euroguidance insight, Academia, Ploteus, Pomembni spletni naslovi, Strokovna literatura;

13. EURES: Iskalci zaposlitve: Poiščite zaposlitev v Evropi, Pripravite mednarodni življenjepis, Kaj lahko Eures stori za vas, Zaposlitev in delo v Evropi, Delovni in življenjski pogoji v Evropi, Vrnitev po zaposlitvi v tujini, Pogosta vprašanja in odgovori, Uporabni spletni naslovi; Delodajalci: Zaposlite delavca iz Evropske unije, Kaj lahko Eures stori za vas, Opravljanje storitev z napotenimi delavci, Pogosta vprašanja in odgovori, Uporabni spletni naslovi; Slovenski EURES: Evropski trg dela, Svetovalci EURES, Portal za zaposlitveno mobilnost, Dogodki EURES, Eures v čezmejnih regijah, Publikacije, statistike Eures, Prva zaposlitev EURES;

14. TUJCI: Delo v Sloveniji: Prost dostop na trg dela, Vrste delovnih dovoljenj, Modra karta, Pravice delavcev, Prepoved zaposlovanja tujcev, Izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji, Izobraževanje otrok in mladine, Študij, Izobraževanje odraslih, Učenje slovenskega jezika, Povezave informacijske točke; Vstop in prebivanje v Sloveniji: Prehod meje, Vizumi, Državljanstvo, Dovoljenje za prebivanje, Prijava in odjava

prebivališča, Socialna varnost; Dogodki, Info točka za tujce, Obrazci, Pogosta vprašanja in odgovori;

15. KAZALO STRANI;

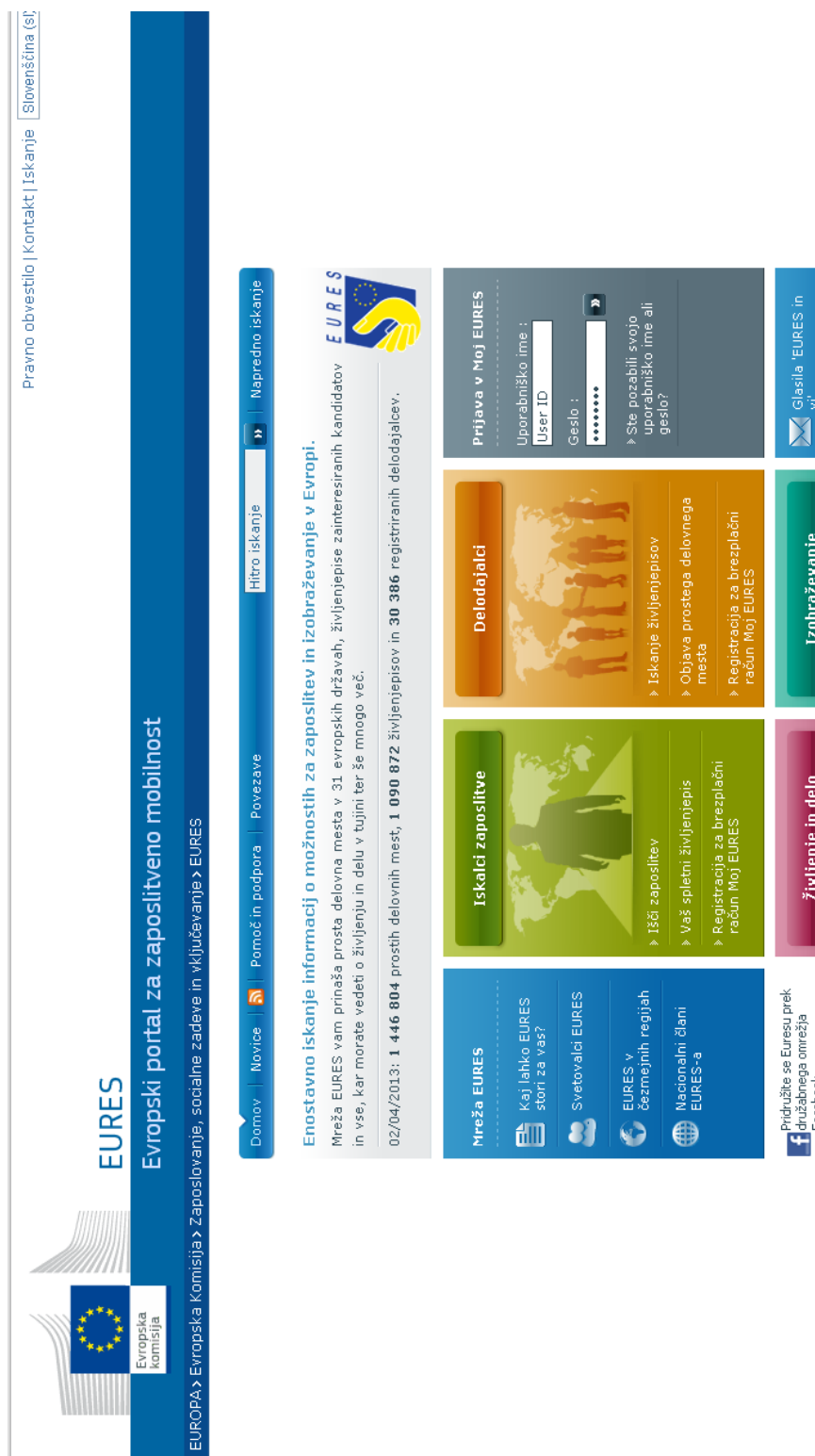
16. KONTAKTI: Kontaktni center, Naslovi in uradne ure, Vaše mnenje je pomembno, Interaktivna Zavodska asistentka.

Uporabnost/Greenhausov model:

Pri raziskovanju kariere nudi portal podporo pri zbiranju informacij o sebi, dostopnih je mnogo informacij o okolju/trgu dela ter teoretična podpora pri postavitvi kariernih ciljev in razvoju strategije.

4.1.3 Portal Eures

Slika 4.3: Prikaz portala Eures



Vir: Evropski portal za zaposlitveno mobilnost.

Ponudnik: Evropska komisija.

Ažurnost: dnevno ažurirano.

Podpora: povezave na nacionalne lokalne in druge zavode za zaposlovanje držav članic EGS, vlad in uprav, organizacij socialnih partnerjev, socialnih in podobnih organizacij, mednarodnih organizacij, medijev, javnih služb, drugih organizacij, zavodov za raziskave trga dela, drugih spletnih in elektronskih služb in evropskih institucij in organov, strokovni avtorji.

Opis: Mrežo EURES opredeli ZUTD v 5. členu: "Evropska mreža storitev, ki omogoča spremljanje mobilnosti za podporo prostemu gibanju delavcev in povezovanje evropskih trgov delovne sile ter za ozaveščanje državljanov o ustrezni zakonodaji skupnosti", predvidena z Uredbo Sveta št. 1612/68 (EGS) z dne 15. oktobra 1968 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti: "Eures je omrežje javnih služb za zaposlovanje in nacionalnih partnerjev iz 31 držav članic EU/EGP in Švicarske konfederacije" (ZRSZ). Portal Eures je del spletnih strani Evropske komisije, natančneje Direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Je Evropski portal za zaposlitveno mobilnost, ki je namenjen: "zagotavljanju informacij, svetovanja in storitev iskanja kandidatov/zaposlitve (usklajevanje ponudbe del in povpraševanja po njih) delavcem in delodajalcem, kakor tudi državljanom, ki želijo izkoristiti prednosti, ki jih ponuja načelo prostega pretoka oseb" (Eures 2013). Omogoča kreacijo lastnega profila, v katerega se shrani življenjepis, ki je dostopen delodajalcem. Vsebine so dostopne na družbenih omrežjih:

- Facebook profil: 46 312 všečkov (Facebook, 3. marec 2013);
- Twitter profil: 10371 sledilcev (Twitter, 3. marec 2013);
- LinkedIn profil: 10 966 članov (LinkedIn Corporation, 3. marec 2013);
- Google+: 1367 članov (Google, 3. marec 2013);
- mobilna aplikacija in RSS obveščanje omogočata obveščanje o zelenih vsebinah. Portal nudi elektronsko karierno svetovanje, ki ga omogoča spletni klepet s svetovalcem.

Struktura portala:

1. EURES: Kaj lahko EURES stori za vas?, Svetovalci EURES, EURES v čezmejnih regijah;

2. MOJ EURES: posebej za iskalce zaposlitve in delodajalce: Ustvari račun moj EURES, Prijava v moj EURES račun; Statistika: Spletni življenjepis, Prosta delovna mesta;
3. ISKALCI ZAPOSLOTITVE: Osnovni podatki o iskanju zaposlitve, Izjava o zaupnosti podatkov in Posebni pogoji, Išči zaposlitev, Vaš spletni življenjepis, Ste diplomant? Registracija za brezplačni račun Moj EURES;
4. DELODAJALCI: Izjava o zaupnosti podatkov in Posebni pogoji, Zaposlovanje iz tujine, Objava prostega delovnega mesta, Iskanje življenjepisov, Registracija za brezplačni račun Moj EURES: Prejmi življenjepise preko e-pošte, Pošlji poizvedbo iskalcem zaposlitve, Oglejte si, shranite in organizirajte življenjepise, Postanite prejemnik glasila "EURES & Vi";
5. ŽIVLJENJE IN DELO;
6. IZOBRAŽEVANJE: Možnosti za izobraževanje, Iskanje možnosti za izobraževanje.

Uporabnost/Greenhausov model:

Portal posamezniku pri raziskovanju kariere ne nudi podpore pri zbiranju informacij o sebi, ponudi pa veliko informacij o okolju na območju držav članic EU, EGS. Podpore pri postavljanju kariernih ciljev in razvoju kariere portal ne nudi.

4.1.4 MojeDelo.com

Slika 4.4: Prikaz portala MojeDelo.com

The screenshot displays the MojeDelo.com portal interface. At the top, there is a navigation bar with the MojeDelo.com logo and several menu items: "Najdi delo", "Vnesi življenjepis", "Za iskalce", "Za delodajalce", "Karierni nasveti", "Registracija", "Prijava", "Posta job", and "Pomoč". Below the navigation bar, there is a large orange banner with a search bar and a green "Išči" button. The search bar contains the text "npr. senior programer ljubljana". Below the search bar, there is a text box stating "Trenutno je objavljenih 350 prostih delovnih mest 183 različnih podjetij." To the right of the search bar, there is a link "Napredno iskanje" and a link "Zadnji oglasi". Below the banner, there are three main sections: "Izberi področje dela", "Izberi regijo", and "Vroča dela". Each section contains a list of job categories with their respective counts in parentheses.

Izberi področje dela

- > Administracija (10)
- > Bančništvo, finance (13)
- > Elektrotehnika, elektronika, telekomunikacije (59)
- > Farmacija, kemija (17)
- > Gostinstvo, turizem, potovanje (28)
- > Gradbeništvo, arhitektura, geodezija (15)
- > Izobraževanje, prevajanje, kultura, šport (1)
- > Kadrovanje, HR (1)
- > Kmetijstvo, ribištvo, gozdarstvo (2)
- > Komerciala, prodaja (94)
- > Kreativna, design (3)
- > Lesarstvo (7)
- > Marketing, PR (13)
- > Matematika, fizika in naravoslovje (1)
- > Mediji (2)

Izberi regijo

- > Osrednjeslovenska (150)
- > Tujina (67)
- > Savinjska (54)
- > Podravska (53)
- > Gorenjska (53)
- > Dolenjska (43)
- > Goriška (37)
- > Obalna (35)
- > Pomurje (29)
- > Notranjsko-kraška (29)
- > Koroska (26)
- > Zasavska (25)
- > Spodnjeposavska (25)

Vroča dela

- > Nepremičnine (2)
- > Osebnostne storitve in varovanje (1)
- > Prehrana, industrija, živilstvo, veterina (10)
- > Proizvodnja (57)
- > Računalništvo, programiranje (42)
- > Računovodstvo in revizija (12)
- > Strojništvo, metalurgija, rudarstvo (88)
- > Tehnične storitve (62)
- > Transport, nabava in logistika (19)
- > Trgovina (21)
- > Upravljanje, svetovanje, vodenje (36)
- > Zavarovalništvo (22)
- > Zdravstvo, nega (14)
- > Znanost, tehnologija (11)

Vaše mnenje in pomoč

Vir: MojeDelo.com.

Ponudnik: Moje delo, spletni marketing, d. o. o.

Ažurnost: dnevno ažurirano.

Podpora: povezave na strani delodajalcev in strani s komplementarno vsebino, strokovni avtorji.

Opis: Slovenski zaposlitveni portal z informacijami o prostih delovnih mestih in napotki za karierni razvoj z bazenom več kot 28 073 življenjepisov, ki so na voljo delodajalcem, z več kot 200 000 uporabniki mesečno in prioriteto iskanja in objave prostih delovnih mest (MojeDelo.com). Na portalu si lahko profil ustvarijo tako iskalci zaposlitve kot delodajalci. Določene storitve so plačljive.

Vsebine so dostopne na družbenih omrežjih:

- Twitter profil: 4241 sledilcev (Twitter, 10. marec 2013);
- Facebook profil: 4960 všečkov (Facebook, 10. marec 2013);
- LinkedIn profil (LinkedIn Corporation, 10. marec 2013).

Struktura portala:

1. ZA ISKALCE: Najdi delo, Shranjeni oglasi, Karierni nasveti: Življenjepisi, Intervju, Spremno pismo, Izobraževalni programi, E-tečaji, Pripomočki, Izbrani delodajalci, Vprašaj strokovnjaka, Zavod za zaposlovanje, Prosta delovna mesta, Navodila za iskanje zaposlitve v tujini in prosta delovna mesta, Učinkovita prošnja za delo je ključ do zaposlitve, Oblike življenjepisa s primeri ter navodili za učinkovit CV, Delo od doma je najbolj prožna oblika zaposlitve, Študentsko delo in aktualne zaposlitve za študente in dijake; Vnesi življenjepis-Objavi življenjepis, Registracija – Moj profil, Novice;
2. ZA DELODAJALCE: Objavite oglas, Najdi primerne kandidata – Išcite po življenjepisih, Storitve, Katalog HR produktov in storitev, Registracija – Profil podjetja, Novice;
3. MOJEDELO.COM: O nas, Oglaševanje, Partnerji, Medijsko središče, Ljudje, Zaposlitev, Kontakt, MojeDelo.com in English.

Uporabnost/Greenhausov model:

Portal pri raziskovanju kariere ne nudi podpore pri zbiranju informacij o sebi, dostopnih pa je veliko informacij o okolju in delodajalcih. Podpore pri postavljanju kariernih ciljev in razvoju strategije ni.

4.1.5 Analiza po Offerjevi klasifikaciji funkcij pri računalniško podprtih sistemih vodenja

Tabela 4.1: Prisotnost funkcij pri analiziranih portalih po Offerjevi klasifikaciji funkcij pri računalniško podprtih sistemih vodenja.

	Infoportal	ZRSZ	Eures	MojeDelo.com
samoocena	DA	DA	NE	NE
sistemi ujemanja	NE	DA	NE	NE
pridobivanje informacij	DA	NE	DA	DA
igre in simulacije	NE	NE	NE	NE
odločitvena pomoč	NE	NE	NE	NE
namenski urejevalniki besedil	DA	DA	NE	NE
usposabljanja s pomočjo računalnika	NE	DA	NE	DA
psihometrični testi	NE	NE	NE	DA

Noben od analiziranih portalov ne uporablja iger in simulacij, ki bi uporabnikom omogočile na izkustveni način spoznavati posel, se usposablјati ali dostopati do ostalih vsebin kariernega izobraževanja. Tudi odločitvena pomoč s pomočjo programov, ki posamezniku pomagajo analizirati faktorje, ki vplivajo na njegovo odločitev in jih lahko uporabi pri tipični odločitvi, ni dosegljiva na nobenem od portalov. Portali pogosto ponujajo podatkovne baze z informacijami o delodajalcih in izobraževanjih, namenske urejevalnike besedil ter orodja za samooceno. Psihometrični testi so nudeni kot plačljiva storitev.

Glede na opravljeno analizo lahko Infoportal, portal ZRSZ in MojeDelo.com uvrstim med maksi računalniško podprte sisteme vodenja, Eures portal pa med mini, saj ima dve ali manj funkcij, ki so natančneje opisane v 3. poglavju.

4.2 Elektronsko karierno svetovanje

Karierno svetovanje je v Terminološkem slovarju definirano kot "storitev, pri kateri posameznik ob pomoči svetovalca odloča o kariernih ciljih in sprejema karierne odločitve na podlagi svojih želja, potreb, sposobnosti, lastnosti, znanj, interesov vrednot in razvojnih priložnosti ter zastavljen karierni načrt tudi uresničuje" (Kohont 2011, 23). Rast spletnih strani namenjenih akademskim kariernim centrom in komercialnim kariernim spletnim portalom omogoča ekspanzijo elektronskega kariernega svetovanja.

Razlika v obliki medija pri uporabi kariernega e-svetovanja:

1. Medij kot javni forum. Pri tej obliki je pomembno postaviti kodeks etike in meje. Uporabne so različne platforme – profili na družabnih omrežjih, forumi, klepetalnice v živo.
2. Izkušnja "ena na ena" preko e-poštnega kariernega svetovanja (Mulcahy Boer 2001, 81). Sama bi pri "ena na ena" svetovanju omenila še možnost klepeta preko sodobnih komunikacijskih kanalov (na primer Skype, G-talk).

Elektronsko karierno svetovanje od analiziranih spletnih kariernih portalov nudi le portal Eures, ki enkrat tedensko, v času uradnih ur, omogoča spletni klepet z Eures svetovalci, ki so usposobljeni za poglobljeno karierno svetovanje. Na portalu ZRSZ interaktivna Zavodska asistentka IZA nudi osnovne informacije in ne kariernega svetovanja. Omeniti je potrebno tudi spletne dogodke, v okviru katerih je ponujeno elektronsko karierno svetovanje. Na spletnem portalu Nefiks.si, katerega bistvo je beleženje neformalno pridobljenega znanja, je 28. in 29. februarja 2012 v spletni klepetalnici potekalo svetovanje na temo Kako se pametno odločiti za študij. Drugi primer je spletni dogodek CollegeWeekLive, na katerem se je predstavilo več kot 250 izobraževalnih organizacij na območju ZDA, in je potekal 23. in 24. marca 2011 na spletnem mestu CollegeWeekLive.com. Omogočen je bil spletni videoklepet v živo z različnimi akterji iz akademskega življenja. Oba dogodka sta za svetovanje uporabila medij kot javni forum.

Kot Mulcahy Boer (2001, 9) povzema po Harris-Bowlsbey in Wattsu, ima profesija kariernih svetovalcev pomembno vlogo pri napredku posameznikov in družbe, če se bo

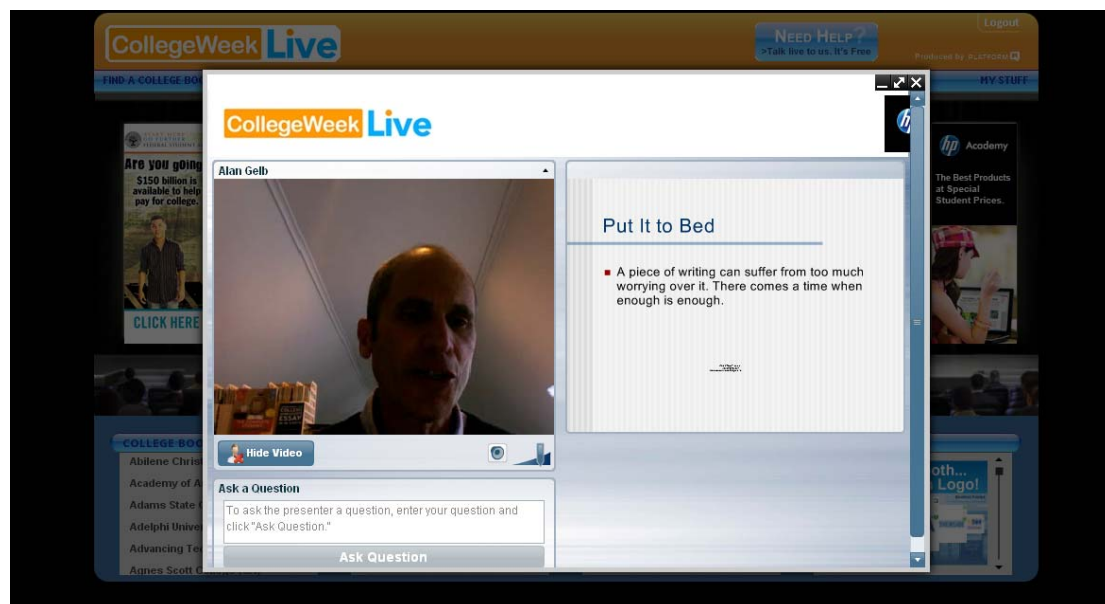
znala prilagoditi in kreativno uporabiti nove možnosti in priložnosti, ki jih ponuja internet in karierno svetovanje na daljavo.

Slika 4.5: Primer spletne klepetalnice s svetovalko v živo



Vir: Nefiks.

Slika 4.6: Primer videokonference s svetovalcem v živo



Vir: CollegeWeekLive.

Dvomi in vprašanja, ki se pri spletnem kariernem svetovanju pojavijo, so:

- etika v praksi: kako zagotoviti zaupnost med svetovalcem in stranko, kakšna je kvaliteta informacij, vprašanje enakega dostopa do storitev, kvalifikacije osebe, ki zagotavlja storitev;
- odnos svetovalec-stranka: kako zagotoviti integriteto proti morebitnim nerazumevanjem, ki izhajajo iz pomanjkanja neverbalnih informacij, ko je stranka na drugi strani sveta;
- tehnologija: kako vplivajo na svetovalni proces spremembe tehnologije (pogoji uporabe, motnje, obračun);
- raziskanost: področje je slabo raziskano, zato se pojavi vprašanje, ali je tovrstno svetovanje koristno ali škodljivo, ter kakšna je vrednost in učinkovitost za posameznika, profesijo kariernih svetovalcev in družbo;
- priprave svetovalca: kako brez zakonodaje zaščititi javni interes (Mulcahy Boer 2001, 8).

5 KORPORATIVNE KARIERNE SPLETNE STRANI

Konec 20. stoletja, ko so se dejavnosti povezane z zaposlovanjem začele premikati na splet, so organizacije začele uporabljati svoje spletne strani za objavo prostih delovnih mest, štipendij in vseh ostalih informacij, pomembnih za razvoj kariere. Sedaj kar 90 % podjetij posreduje informacije o zaposlovanju preko lastnih kariernih spletnih strani (Capelli v Young in Foot 2006, 44). Na spletnih straneh so običajno dostopne tudi informacije o podjetju, strategiji in organizacijski kulturi. Vsebino in strategijo zaposlovanja oblikujejo organizacije same, oblikovanje lastnih vsebin pa jim omogoča večjo svobodo, kot če bi to za njih storile agencije ali komercialni karierni servisi. Pri iskalcu zaposlitve oziroma obiskovalcu spletne strani želijo vzbuditi dober prvi vtis, ustvariti pozitivno podobo o organizaciji, takšno, kot želijo, da jo javnost ima. Posameznik mora pri pregledu tovrstnih spletnih strani uporabiti element digitalne karierne pismenosti, kritičnost.

5.1 Organizacijski vidik: spletno rekrutiranje – e-krutiranje

Young in Foot (2006) sta definirala vzorec, s katerim delodajalci na spletu skušajo pritegniti posameznike:

”- predstavitev podjetja;

- podoba podjetja kot zaželenega delodajalca;

- vzorčenje delovnega mesta;

- omogočeno iskanje prostih delovnih mest in postopek prijave;”

in definirala elemente spletnega rekrutiranja:

”- uporaba interneta za oglaševanje ali objavo delovnih mest,;

- zagotavljanje informacij o delu in delodajalcih;

- komuniciranje med delodajalci in kandidati preko e-pošte;

- registracija in objava življenjepisov kandidata v bazo, ki je dostopna delodajalcem.”

Beardwell in Holden (2001, 240) navajata prednosti spletnega kadrovanja:

”- vse informacije o podjetju in razpoložljivem delovnem mestu so na spletni strani, vključno z elektronskim prijavnim obrazcem;

- prijava se izvrši elektronsko;

- prva faza pregledovanja prijav je lahko programirana oziroma avtomatska.”

Armstrong (2011, 395–396) loči tri tipe spletnih strani namenjenih rekrutaciji:

1. *zaposlitvene strani (job sites): ponujajo jih mala spletna podjetja, objava ponudb je običajno plačljiva, niso povezana z agencijami;*
2. *spletne strani agencij: upravljajo jih agencije za zaposlovanje, kandidati se registrirajo na spletu, določene aktivnosti potekajo osebno v agencijah;*
3. *spletne strani medijev: objavljajo oglase, ki so objavljeni v tisku, vključujejo lahko dodaten opis in povezavo na spletno stran podjetja.*

Dodala bi še korporativne spletne karijerne strani, ki jih bom v nadaljevanju analizirala.

Prednosti za organizacije so manjši stroški, krajši čas, boljši kandidati, stalen dostop do informacij o kandidatih, velik oglasni prostor. Slabosti so lahko prevelik odziv kandidatov, nezaupanje v splet, premalo kandidatov z izkušnjami, nepokritost določenih segmentov populacije, neustrezne prijave in neosebna komunikacija (Svetlik in Zupan 2009, 291–295).

5.2 Analiza spletnih kariernih korporativnih strani najboljših slovenskih zaposlovalcev

5.2.1 Metodologija

Young in Foot (2006) sta pri izbiri podjetij za analizo korporativnih kariernih spletnih strani uporabila poročilo Fortune 500, na katerega so po točno določenih kriterijih uvrščena najboljša podjetja ZDA, ki so hkrati tudi največji delodajalci. Sama sem uporabila finaliste medijsko-raziskovalnega projekta častnika Dnevnik, Zlata nit 2011. Tako sem pridobila primerljiv seznam podjetij v slovenskem prostoru, saj so finalisti izbrani po posebej izdelani metodologiji, ki kot merilo ne upošteva samo odnosa med zaposlenimi in organizacijo, temveč tudi uspeh podjetja – izbira najboljših zaposlovalcev.

V letu 2011 je bilo med enaindvajsetimi finalisti sedem malih, sedem srednjih in sedem večjih podjetij:

Bonopan, d. o. o., Plinovodi, d. o. o., ADRIA MOBIL, Intera, d. o. o., Medis, d. o. o., Krka, tovarna zdravil, Kompas Xnet, d. o. o., Microsoft, d. o. o.,

LEKARNA LJUBLJANA, List, d. o. o., RLS merilna tehnika, d. o. o., McDonald's Slovenija, d. o. o., LOTRIČ laboratorij za meroslovje, d. o. o., Roche farmacevtska družba, d. o. o., S&T Slovenija, d. d., Vivo catering, TELSIMA, d. o. o., Si.mobil, d. d., XLAB, d. o. o., VIZIJA računovodstvo, d. d., Zavarovalnica Maribor, d. d. (Dnevnik.si 2012).

Relativno majhen vzorec kariernih korporativnih spletnih strani sem vsebinsko analizirala glede na delitev vsebin po Youngu in Footu (2006), ki sta ločila tri ravni vsebin:

- “- jedro: informacije o prijavi, opis dela/delovnega mesta, podatki o podjetju, ugodnosti/prejemki zaposlenih;
- sekundarna vsebina: delovno življenje, delovna/organizacijska kultura, raznolikost, pripadnost podjetju, možnosti izobraževanja za zaposlene, nadomestila;
- terciarna vsebina: lokalne informacije, profili in izjave zaposlenih.”

5.2.2 Analiza

Pri analizi spletnih korporativnih strani se je izkazalo, da približno tretjina organizacij nima vsebin o karieri oziroma zaposlitvi v organizaciji. Takšna so večinoma manjša družinska podjetja, v katerih pretok informacij običajno poteka ustno, po mreži, zato je potreba po tovrstnih spletnih vsebinah manjša, oziroma je ni. Majhna podjetja, ki nudijo vsebine o karieri in zaposlovanju, nudijo jedrne vsebine. Srednje velika in velika podjetja večinoma (85,7 %) imajo karierne spletne strani. Vsebina je obširnejša, sekundarno vsebino ima skoraj polovica (42,9 %) srednje velikih podjetij in tretjina (28,6 %) velikih podjetij, terciarno pa tretjina (28,6 %) srednje velikih in 14,3 % velikih podjetij. Vsebine so zelo raznolike, zato je potrebno omeniti, da posamezna raven vsebin vedno ne vključuje vseh elementov, ki jih Young in Foot uvrščata v določeno raven.

Tabela 5.1: Vsebina korporativnih kariernih spletnih strani glede na velikost podjetja in delitev vsebin po Youngu in Footu (%)

velikost podjetja vsebina	majhna	srednja	velika	skupaj
JEDRO	28,6	85,7	85,7	66,7
SEKUNDARNA VSEBINA	0	42,9	28,6	23,8
TERCIARNA VSEBINA	0	28,6	14,3	14,3

Kot primer dobre prakse bi izpostavila spletne karierne strani Roche farmacevtske družbe, d. o. o. Vsebine spletnih kariernih strani so, kot je običajno za multinacionalna podjetja, vključene v globalne spletne strani, zato so vsebinsko obširnejše in imajo zagotovljeno boljšo računalniško podporo. Strani vključujejo vse elemente jedra, sekundarne in terciarne vsebine. Bolj oseben stik z zaposlenimi v podjetju, dialog in dodatne vsebine zagotavljajo preko družbenih medijev in omrežij:

- karierni blog, dosegljiv na spletnem mestu <http://careers.roche.com/en/blog.html>, je aktiven, objave so pogoste, vključuje objavo prostih delovnih mest, novice o korporativnih uspehih, intervjuje z zaposlenimi, dialoge med zaposlenimi, informacije pridobivajo tudi drugi;
- Facebook profil: objave prostih delovnih mest, novic, člankov, kariernih nasvetov, odgovorov na zid ne posredujejo, 11227 članov (Facebook, 19. december 2012);
- LinkedIn profil: 18.970 članov skupine (LinkedIn Corporation, 19. december 2012);
- Twitter profil: 3.430 sledilcev, objave prostih delovnih mest in kariernih vsebin (Twitter, 19. december 2012).

5.3 Inovativni spletni pristopi delodajalcev

Visoka stopnja brezposelnost je delodajalcem ponudila novo priložnost za ustvarjanje vtisa družbeno odgovorne organizacije tudi na področju zaposlovanja. Ker je vsebina vse pomembnejša, se tudi delodajalci ozirajo na duh časa in brezposelnim ponujajo vsebine in natečaje.

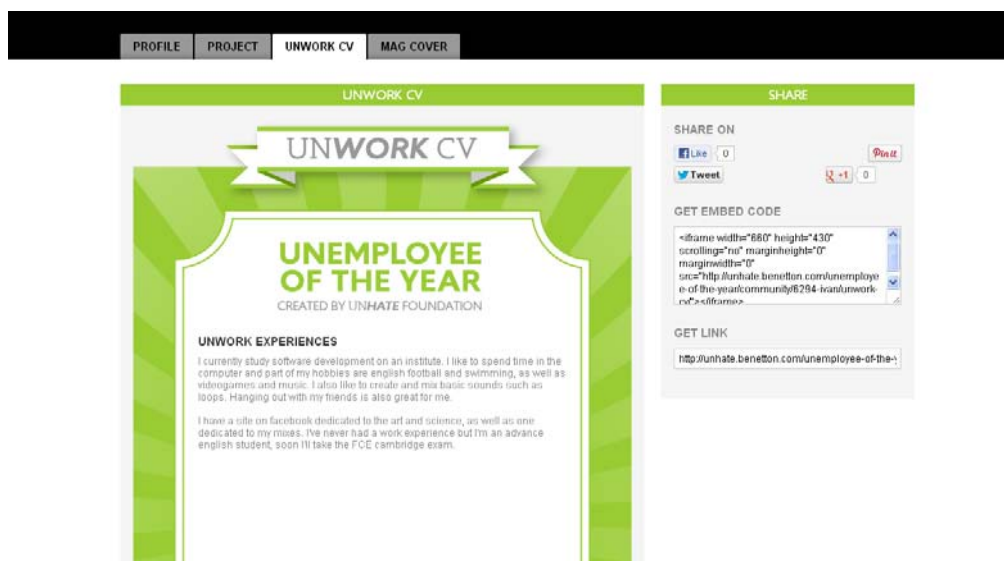
Takšen primer je natečaj fundacije Unhate, ki jo podpira podjetje Benetton in navaja, da je njen cilj in načelo med drugim podpora novim generacijam. Natečaj je ustvarila, kot navaja, za mlade ljudi po vsem svetu, da bi širila pozitivno sporočilo, upanje, spodbujala kreativnost in sposobnost ustvariti nove poti pri reševanju problema brezposelnosti. Finančno nagrajenih je bilo sto idej oziroma projektov, ki so jih udeleženci prijaviili na spletu, kar jim bo pomagalo k uresničitvi idej (*Unhate Foundation 2012*). Natečaj je na spletnem mestu potekal od 18. 9.–14. 10. 2012, udeleženi pa je bilo tudi sedem slovenskih projektov in avtorjev. Vsak prijavitelj si je ustvaril profil, opisal projekt in se predstavil v svojem "unwork CV" – "nedelovnem življenjepis".

Slika 5.1: Prikaz spletne strani, kjer je potekal natečaj "Unemployee of the year" – "Brezposelni leta"



Vir: Unhate Foundation.

Slika 5.2: Prikaz strani, ki je omogočala vnos življenjepisa



Vir: Unhate Foundation.

Med zmagovalce natečaja se je uvrstil tudi projekt slovenskega udeleženca, ki je bil hkrati izbran za sodelovanje v Delovi akciji, "Iščete delo? Najdite ga z Delom". Prijave na Delovo akcijo so bile omogočene preko e-pošte ali družbenih omrežij Facebook in Twitter, pet izbranih kandidatov je bilo nato predstavljenih v časopisu in na spletnem portalu Družba – Borza dela, aktivnosti na poti do prve zaposlitve pa so udeleženci zapisovali tudi na blogu. Dobitnik nagrade, 29-letni iskalec zaposlitve Aleš Ogorevc, po izobrazbi diplomiran geograf, je bil iskalec prve zaposlitve. Za iskanje dela je najprej uporabil konvencionalno pot, pregledoval je zaposlitvene oglase in poslal več kot 400 prijav za delo. Nato se je uspešno vključil v obe omenjeni akciji. Intervju z Luko Voduškom, ki je prav tako inovativen spletni pristop delodajalcev uporabil pri iskanju dela in se prijavil na natečaj "Unemployee of the year" – "Brezposelni leta", je priloga diplomskega dela. Primera kažeta, da uporaba zgolj konvencionalnih metod ni dovolj, potreben je proaktiven pristop.

6 SPLET 2.0 IN KARIERA

Hooley (2012) navaja, da se je uporaba interneta močno spremenila leta 2004 z razvojem termina splet 2.0, ki opisuje nov pristop k razvoju in uporabi interneta. Splet 2.0 razvijalca in uporabnika interneta postavi v položaj soustvarjalca, vsebino namreč kreirata oba. Razvoj družbenih medijev in omrežij, kot so na primer Facebook, blogi in Wiki, je omogočilo nove načine komuniciranja z uporabo interneta. Družbeni mediji in omrežja so omogočili komunikacijski pristop mnogi-mnogim, kar je ustvarilo nove socialne in kulturne oblike. "Znamke povezane s temi orodji (Wikipedia, Youtube, LinkedIn, Twitter) so vstopile v popularno zavest" (Holley 2012, 4). Nadalje povzemam osem trendov obdobja spleta 2.0, ki lahko vplivajo na posameznikovo kariero in dostopanje do podpore:

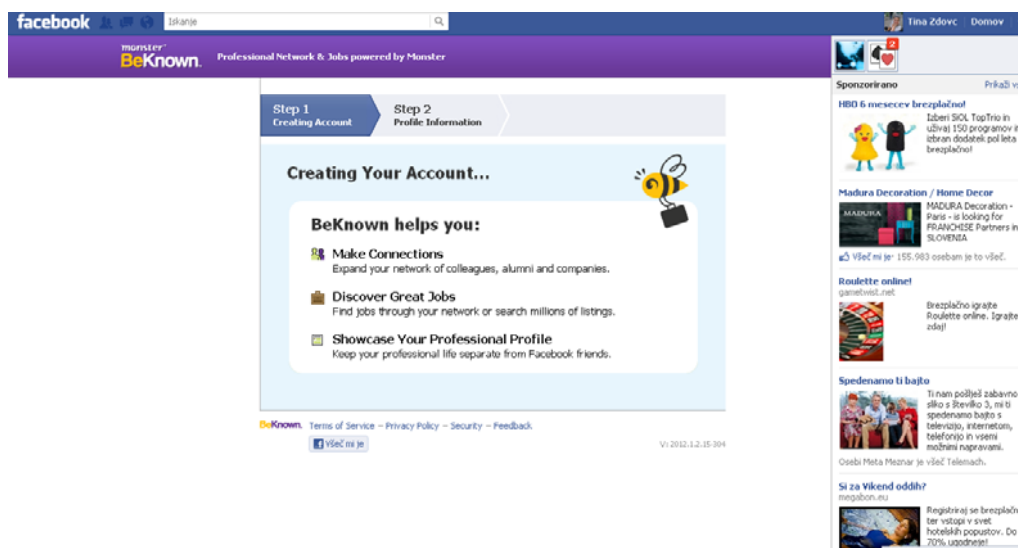
1. *skupnost,*
2. *kolektivizacija znanja,*
3. *individualizacija,*
4. *prepoznavanje časa in prostora,*
5. *lociranje v oblaku,*
6. *zastonj ali skoraj zastonj,*
7. *raznolik in povezan,*
8. *igre.*

Delodajalci so hitro prepoznali nove možnosti, ki jih družbena omrežja in mediji ponujajo za rekrutacijo. Ogromno osebnih podatkov je postalo dostopnih, kar je uporabno pri rekrutaciji. Organizacije na družbenih omrežjih gradijo svojo podobo, ustvarijo profil in omogočajo neposreden stik z internimi sodelavci. Pri analizi sem takšne primere omenila.

Rezultati ankete Socialna omrežja 2011 (v nadaljevanju SO 2011) v okviru raziskav Raba interneta v Sloveniji kažejo, da ima v Sloveniji 60 % anketirancev oblikovan profil na vsaj enem od številnih spletnih družabnih omrežij. Med temi prevladujejo mlajši (stari med 16 in 25 let – 75 %), ženske (63 % žensk v primerjavi s 57 % moških), prebivalci iz naselji, ki imajo več kot 2000 prebivalcev, in srednje izobraženi (72 %) (Vehovar in drugi 2011, 9). Nekateri družbeni mediji imajo jasno definiran

namen in so namenjeni zgolj poklicnemu življenju. Takšen primer je družbeno omrežje LinkedIn, namenjeno zgolj profesionalni uporabi, za grajenje poslovnih stikov in mreže. Drugi, na primer Facebook, imajo na voljo aplikacije, ki omogočajo ločitev zasebnega in profesionalnega profila. Monster je v ta namen ustvaril aplikacijo BeKnown za Facebook, ki omogoča ločitev zasebnega in profesionalnega profila.

Slika 6.1: Prikaz aplikacije BeKnown za Facebook



Vir: Facebook.

Družbeni mediji, pri katerih ni jasne ločnice med zasebnim in profesionalnim življenjem, se lahko zlorabijo za pridobivanje podatkov iz zasebnega življenja, ki jih posameznik morebiti ne želi razkrivati. Po že omenjeni raziskavi SO 2011 približno 20 % moških in 14 % žensk trdi, da je njihov prijatelj, znanec, partner ali kdo drug že izrabil njihovo zaupanje ter objavil informacije, za katere si niso želeli, da bi bile javno objavljene (Vehovar in drugi 2011, 23–24). Grajenje lastnega profila in podobe na družbenih omrežjih dopolnjujejo objave drugih, ki imajo pravico objave na profilu. Objave o sebi po podatkih raziskave SO 2011 vedno preverja le okoli 8 % uporabnikov. Kritičnemu pristopu in določitvi meje med zasebnim in profesionalnim je zaradi možnosti zlorab potrebno nameniti posebno pozornost.

7 SKLEP

S proučitvijo strokovne literature in analizo spletnih kariernih portalov, korporativnih kariernih spletnih strani in družbenih omrežij v okviru kariere, mi je uspelo odgovoriti na raziskovalna vprašanja, zastavljena v uvodu, in potrditi tezo.

Na vprašanje, katera znanja in spretnosti posamezniku omogočijo učinkovito uporabo interneta pri načrtovanju in razvoju kariere, odgovori koncept digitalne karierne pismenosti. Analiza spletnih kariernih portalov je pokazala, da karierni portali nudijo podporo na različnih področjih in imajo različne računalniško podprte funkcije, vsekakor pa so uporabni pri samostojnem vodenju kariere. Na vprašanje, katera spletna stran ali portal nudi najboljšo podporo pri vodenju kariere v slovenskem prostoru, ni enoznačnega odgovora, saj je to odvisno od posameznikove situacije. Rezultat pregleda in analize korporativnih kariernih spletnih strani najboljših slovenskih delodajalcev je pokazal, da največ vsebin nudijo srednje velika podjetja. Multinacionalna podjetja imajo lokalne korporativne karierne spletne strani vključene v globalni okvir, zato so običajno bolj računalniško podprta, vsebine pa so dosegljive tudi na družbenih omrežjih in medijih. Teza, da je internet lahko, če ga posameznik zna ustrezno uporabiti, učinkovita podpora samostojnemu vodenju kariere, je s tem potrjena, naj gre za iskanje dela, samooceno, postavljanje kariernih ciljev ali zbiranje informacij ob spremembi kariere. Dostopno je tudi elektronsko karierno svetovanje.

Kljub temu menim, da internet nikakor ni edina pomembna platforma pri načrtovanju in vodenju kariere. V trenutnih zaostrenih razmerah na trgu dela to ni dovolj, poslužiti se je potrebno inovativnih pristopov in strategij (Bolles 2006).

Poudarila bi pomen kariernih strategij, ki posamezniku povečajo možnosti kariernega uspeha: "pridobivanje kompetenc na obstoječem delovnem mestu, podaljševanje delovnega časa, razvoj novih spretnosti, razvoj novih priložnosti pri delu, pridobitev mentorja, grajenje podobe in ugleda, vpenjanje v organizacijsko politiko" (Greenhaus in ostali 2009, 131). Pri strategijah splet ponovno lahko postane učinkovito orodje podpore – družbena omrežja nudijo podporo pri iskanju in navezovanju stika z mentorjem; spletni dogodki pa so priložnost za pridobivanje novih znanj in kompetenc. V praksi

tako na primer Evropska komisija organizira e-Skills Week, ki je v letu 2012 na spletu potekal med 26. in 30. marcem, organizirani so mnogi webinarji ter dostopni spletni portali, ki so prostor za dostop do znanja, informacij in širjenje idej na različne načine, na primer videolecture.net.

8 LITERATURA

- Action Without Borders*. Dostopno prek: <http://www.idealists.org/> (19. maj 2013).
- Adams, Susan. 2012. *The 10 Best Websites For Your Career*. Dostopno prek: <http://www.forbes.com/sites/susanadams/2012/09/14/the-10-best-websites-for-your-career/> (3. april 2013).
- Adecco. 2013. *Adecco H.R.* Dostopno prek: <http://www.adecco.si/> (19. maj. 2013).
- Adria Mobil. 2012. *Zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.adria-mobil.com/sl-sl/2013/o-nas/zaposlovanje/> (19. maj 2013).
- Agencija M Servis. Dostopno prek: <http://www.mservis.si/> (19. maj. 2013).
- Armstrong, Michael. 2001. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Beck, Ulrich. 2000. *The brave new world of work*. Cambridge: Blackwell.
- Bell, David. 2003. *An introduction to cybercultures*. New York: Routledge.
- Beardwell, Ian in Len Holden, ur. 2001. *Human resource management: a contemporary approach*. Harlow: Financial Times/Prentice Hall.
- Bolles, Richard Nelson. 2006. *What Color Is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Careers-Changers*. Berkeley: Ten Speed Press.
- Bonopan, d. o. o. Dostopno prek: <http://bonopan.si/> (3. november 2012).
- CareerArc Group LLC. Dostopno prek: <http://www.tweetmyjobs.com/> (19. maj 2013).
- CareerBuilder, LLC. Dostopno prek: <http://www.careerbuilder.com/> (19. maj. 2013).

CareerSonar, Inc. Dostopno prek: <https://www.careersonar.com/> (19. maj. 2013).

CollegeWeekLive. Dostopno prek: <http://www.collegeweeklive.com/> (23. marec 2011).

Criscito, Pat. 2000. *Résumés in Cyberspace. Your Complete Guide to a Computerized Job Search.* New York: Barron's Educational Series, Inc.

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

Damjanić, Davor. 2010. Test spletnih zaposlitvenih portalov. *Marketing magazin XXX* (354) 62–63.

Delo.si. 2012. *Družba – Borza dela.* Dostopno prek: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/iscete-delo-najdite-ga-z-delom.html> (25. november 2012).

DeSimone, Randy L., Jon M. Werner in David M. Harris. 2002. *Human resource development.* Fort Worth: Harcourt College Publishers.

Dnevnik.si. 2012. *Zlata nit.* Dostopno prek: <http://zlatanit.dnevnik.si/> (3. november 2012).

Doyle, Alison. 2013. 2013 *About.com Job Search Readers' Choice Awards: Winners.* Dostopno prek: <http://jobsearch.about.com/od/rca/ss/2013-About-com-Job-Search-Readers-Choice-Awards-Winners.htm> (3. april 2013).

ePortfolio. Dostopno prek: <http://www.eportfolio.org/> (10. november 2012).

Evropska komisija. 2007. *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje Evropski referenčni okvir.* Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/documents/publications/keycomp_sl.pdf (10. april 2013).

--- 2009. *Europe in an Online World*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=sl&catId=9566&myCatId=9566&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal> (15. november 2012).

--- 2012. *Eures Evropski portal za zaposlitveno mobilnost*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=sl> (10. november 2012).

E-zaposlitev. Dostopno prek: <http://e-zaposlitev.com/kontakt/> (19. maj. 2013).

Facebook. Dostopno prek: <https://www.facebook.com/> (19. maj 2013).

Glassdoor. Dostopno prek: <http://www.glassdoor.com/index.htm> (19. maj 2013).

Google+. 2012. Dostopno prek: <http://www.google.si/> (19. maj 2013).

Greenhouse, Jefferey, Gerard A. Callanan in Veronica M. Godshalk. 2010. *Career Management 4th Edition*. California: Sage Publications.

HiredMYway.com. Dostopno prek: <http://collegetoptalent.com/> (19. maj 2013).

Hooley, Tristram. 2012. How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* 29 (april). Dostopno prek: <http://www.euroguidance.nl/uploads/euroguidance/Nieuwsberichten/1012%20editorial%20and%20hooleyhow%20the%20internet%20changed%20careers.pdf> (21. oktober 2012).

Indeed. Dostopno prek: <http://www.indeed.com/> (19. maj. 2013).

Intera, d. o. o. Dostopno prek: <http://www.intrix.si/> (3. november 2012).

Internships.com. Dostopno prek: <http://internships.com/> (19. maj 2013).

Karieri.si. Dostopno prek: <http://kariera.si/> (19. maj 2013).

Karierni centri Univerze v Ljubljani. Dostopno prek: <http://kc.uni-lj.si/> (19. maj 2013).

--- 2012. Promocijsko gradivo. *HRM, Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 10 (46) 77. Karierni centri Univerze v Ljubljani, promocijsko gradivo.

Kidd, Jennifer M. 2006. *Understanding Career Counselling. Theory, Research and Practice*. London: Sage.

Kohont, Andrej, Blanka Tecer in Danica Hrovatič, ur. 2011. Terminološki *slovarček karierne orientacije 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3594/terminoloski_slovar.pdf (8. december 2012).

Kompas Xnet, d. o. o. Dostopno prek: <http://www.kompas-xnet.si/> (19. maj 2012).

Kozoderc Danilo. 2009. *Elektronski karierni portfolij – koncept e-orodja, ki podpira karierni razvoj posameznika*. Dostopno prek: http://profesor.gess.si/marjana.pograjc/%C4%8Dlanki_VIVID/Arhiv2009/Papers/Kozoderc.pdf (10. april 2013).

Kovačič, Mitja in Tadea Vran Bertok. *Poročilo EIP-IZ 2010. Poročilo projekta EIP-IZ, Enotni Informacijski Prostor za Iskalce Zaposlitve*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/1995/Porocilo_SIS-JS.pdf (5. september 2012).

Krka, tovarna zdravil, d. d., Novo mesto. 2013. *Zaposlitev v Krki*. Dostopno prek: <http://www.krka.si/sl/zaposlitev-v-krki/> (19. maj 2013).

Lekarna Ljubljana. Dostopno prek: <http://www.lekarnaljubljana.si/> (19. maj 2013).

LinkedIn Corporation. Dostopno prek: <http://www.linkedin.com/> (19. maj 2013).

List, d. o. o., Računalniški inženiring. Dostopno prek: <http://www.list.si/> (19. maj 2013).

Lotrič Meroslovje, d. o. o. Dostopno prek: <http://www.lotric.si/> (19. maj 2013).

ManpowerGroup. 2013. *Manpower Slovenia*. Dostopno prek: www.manpower.si (19. maj 2013).

McDonald's Slovenija. 2013. *Zaposli se v McDonald'su*. Dostopno prek: <http://www.mcdonalds.si/si/zaposlitev/> (19. maj 2013).

Medis, d. o. o. 2013. *Ljudje*. Dostopno prek: <http://www.medis.si/sl/ljudje/> (19. maj 2013).

Microsoft, d. o. o. 2013. *Microsoft Careers*. Dostopno prek: <http://careers.microsoft.com/careers/en/si/home.aspx> (19. maj 2013).

Moja kariera d. o. o. Dostopno prek: <http://mojakariera.si/> (19. maj 2013).

Moja zaposlitev d. o. o. Dostopno prek: <http://www.mojazaposlitev.si/> (19. maj 2013).

MojeDelo.com. Dostopno prek: <http://www.mojedelo.com/> (19. maj 2013).

Monster. Dostopno prek: <http://www.monster.com/geo/siteselection> (19. maj 2013).

Mulcahy Boer, Patricia. 2001. *Career Counseling over the Internet: An Emerging Model for Trusting and Responding To Online Clients*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Dostopno prek: <http://en.bookfi.org/> (2. oktober 2012).

Nefiks. Dostopno prek: <http://enefiks.talentiran.si/> (28. februar 2012).

Out:think. Dostopno prek: <http://careerenlightenment.com/> (19. maj 2013).

Palčič, Damjan. 2008. *S študija na uspešno pot delovne kariere: priročnik za mlade iskalce zaposlitve, ki končujejo študij*. Ljubljana: Moje delo d.o.o.

Plinovodi, d. o. o. 2013. *Zaposlitev*. Dostopno prek: <http://www.plinovodi.si/o-druzbi/zaposlitev/> (19. maj 2013).

Reiter, Walter in Karl H. Müller, ur. 2011. *Arbeitsmärkte und Sozialsysteme nach der Krise Strukturelle Veränderungen und politische Herausforderungen. Delovni trgi in socialni sistemi po krizi Strukturalne spremembe in politični izzivi. Österreichisch-Slowenische Arbeitsmarktkonferenz. Avstrijsko-slovenska konferenca o trgu dela.* Dunaj: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz / Zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov.

ResumeBear. Dostopno prek: <http://resumebear.com/> (19. maj 2013).

Riley Dikel, Margaret in Frances E. Roehm. 2002. *2002-03 Edition Guide to Internet Job searching*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

RLS, d. o. o. 2013. *Careers*. Dostopno prek: <http://www.rls.si/en/Careers--16029> (19. maj 2013).

Roche farmacevtska družba, d. o. o. 2013. *Kariera. Skupaj gremo naprej*. Dostopno prek: <http://www.roche.si/portal/roche-slovenija/kariera> (19. maj 2013).

Si.mobil, d. d. 2013. *Zaposlitev v Si.mobilu*. Dostopno prek: <http://www.simobil.si/sl/inside.cp2?cid=159FE4D3-6059-40DF-07E5-366820FB712E&linkid=content> (19. maj 2013).

Simply Hired, Inc. Dostopno prek: <http://www.simplyhired.com/> (19. maj 2013).

Slovar slovenskega knjižnega jezika. 2000. Ljubljana: ZRC, ZRC SAZU. Dostopno prek: <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html> (15. december 2012).

Svetlik, Ivan, Nada Zupan in Miroslav Stanojević, ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

S&T Slovenija, Informacijske rešitve in storitve, d. d. 2013. *Možnost zaposlitve*. Dostopno prek: http://www.snt.si/about_us/career/snt_career.php.si.php (19. maj 2013).

ŠS d. o. o. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/> (19. maj 2013).

Študentski d. o. o. Dostopno prek: <http://www.studentski.si/> (19. maj 2013).

Študentski servis, d. o. o. 2013. Dostopno prek: <http://www.ss-mb.si/> (19. maj 2013).

The Career Inovation Company. 2012. Dostopno prek: <http://www.careerinnovation.com/> (10. november 2012).

Twitter. Dostopno prek: <https://twitter.com/> (3. marec 2013).

Unhate Foundation. Dostopno prek: <http://unhate.benetton.com/> (13. oktober 2012).

United States Office of Personnel Management. 2013. *USAJOBS*. Dostopno prek: <https://www.usajobs.gov/> (19. maj 2013).

Vehovar, Vasja in Katja Prevodnik. 2011. *E-kompetentni državljani Slovenije danes*. Dostopno prek: http://www.ris.org/db/13/12082/RIS%20poro%C4%8Dila/Ekompetentni_drzavljan_Slovenije_danes/?&p1=276&p2=285&p3=1318 (24. februar 2013).

Vehovar, Vasja, Ajda Jerman Kuželički in Lea Lebar. 2011. *Raba interneta v Sloveniji: Socialna omrežja 2011 (#94)*. Dostopno prek: http://www.ris.org/db/13/12082/RIS%20poro%C4%8Dila/Ekompetentni_drzavljan_Slovenije_danes/?&p1=276&p2=285&p3=1318 (24. februar 2013).

VIVO CATERING. 2013. *Vivo ekipa*. Dostopno prek: <http://www.vivo.si/index.php/sl/o-nas/114-vivo-ekipa> (19. maj 2013).

Vizija računovodstvo, d. d. 2013. *Kariera*. Dostopno prek: <http://www.vizija-racunovodstvo.si/kariera> (19. maj 2013).

Vodušek, Luka. 2012. Intervju z avtorico. Facebook, 19. november.

Weddle, Peter. 2009. *WEDDLE's 2009/10 Guide to Employment Sites on the Internet: For Corporate and Third Party Recruiters, Job Seekers and Career Activists*. Stamford: WEDDLE's. Dostopno prek: <http://en.bookfi.org/> (23. april 2012).

XLAB, d. o. o. Dostopno prek: <http://www.xlab.si/si/> (3. november 2012).

Young, Jun in Kirsten Foot. 2006. Corporate E-Cruiting Construction of Work in Fortune 500 Recruiting Web Sites. *Journal of Computer-Mediated Communication* Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.10836101.2006.tb00303.x/abstract> (4. avgust 2011).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (10. november 2012).

Zaposlim.se. Dostopno prek: <http://www.zaposlim.se/> (19. maj 2013).

Zaposlitev.net d. o. o. Dostopno prek: <http://www.zaposlitev.net/delo.php> (19. maj 2013).

Zavarovalnica Maribor. 2013. *Zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.zav-mb.si/o-podjetju/zaposlovanje/> (19. maj 2013).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (10. november 2012).

Zupančič, Boštjan M. 2009. *Prva od suhih krav*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

PRILOGA A: intervju z Luko Voduškom

Luka Vodušek je proaktivni iskalec dela, udeležencem natečaja "Unemployee of the year" – "Brezposelni leta".

V: Ime in priimek?

O: Luka Vodušek.

V: Starost?

O: 24 let.

V: Status?

O: Absolvent, študiral sem na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, smer medijske komunikacije.

V: V kateri fazi si trenutno – še raziskuješ, kaj bi rad počel, se za to usposabljaš, že delaš v smeri zastavljenega cilja?

O: Faza vsega po malem, delam v svoji smeri in iščem še več stvari.

V: Kje si izvedel za natečaj "Unemployee of the year"? Si namenoma iskal karijerne/delovne priložnosti na spletu ali zgolj slučajno?

O: Za natečaj sem izvedel preko oglasa na televiziji, mislim da POP TV. Nisem iskal namenoma, ampak sem videl, da je natečaj in sem poskusil. Drugače na spletu preizkušam trgovanje z valutami.

V: Kako je potekala udeležba od prijave do izvedbe?

O: Najprej sem seveda moral svojo idejo dodelat, naredit 3D model in pripraviti poslovni načrt. Potem sem se prijavil s Facebook računom in naložil prevedeno različico ideje. Po dveh dneh so mi poslali e-mail, da se jim ideja zdi zelo zanimiva in da naj jim posredujem več informacij. Takrat sem poslal poslovni načrt in PowerPoint predstavitev.

V: Kaj je bil cilj udeležbe?

O: Cilj je bil, da vidim če je ideja sploh zanimiva in možnost uresničitve poslovne ideje. Že tisti prvi povratni odgovor, da želijo več informacij, je dokazal, da je očitno ideja dobra, da bi jo bilo treba uresničiti.

V: Si na spletu našel in se udeležil še kakšnih podobnih natečajev oziroma odkril karijerne priložnosti (na primer Mobitelov "Job je boj")?

O: Drugih stvari se nisem udeležil, niti nisem zasledil. Benettonova se mi je zdela še najbolj verjetna in možna.

V: Katere družabne medije (Facebook, Twitter, Youtube) uporabljaš in kateri po tvojem mnenju nudijo največ priložnosti podpore pri razvoju kariere? Katere karierne spletne strani/portale poznaš in si jih že uporabil? Kakšne so tvoje izkušnje z uporabo spleta v ta namen?

O: Facebook, Twitter, Youtube, Instagram. Mislim da nobeno od teh ne ponuja velike priložnosti za razvoj kariere. Drugače pa podobnih strani nisem še nobenih uporabil, niti na tem področju nimam izkušenj.

V: Spletni portali mojedelo.com, kariera.si ali kaj podobnega? Spletni karierni center fakultete/univerze?

O: Vem za njih, ampak do sedaj nisem nobenega uporabljal.

V: Spletne strani podjetij ali Facebook profile podjetij, za katere bi želel delati, kjer imajo objavljene informacije o zaposlitvah?

O: Gledam posamezne občasno, ampak res nisem še toliko pozoren na to. Želja je, da bi imel svoje podjetje ali klub.