

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Marijana Blažič**

**Pomen karijerne orientacije za mlade**

Diplomsko delo

**Ljubljana, 2009**

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Marijana Blažič**

**Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović**

**Pomen karijerne orientacije za mlade**

Diplomsko delo

**Ljubljana, 2009**

## **POMEN KARIERNE ORIENTACIJE ZA MLADE**

Mladi kot težje zaposljiva kategorija se zaradi številnih strukturnih sprememb na trgu delovne sile soočajo z vse težjim prestopom iz procesa izobraževanja v stanje zaposlitve. Tej problematiki je posvečeno veliko raziskovalne pozornosti po vsej Evropi. Prednost mladih pri prehodu v zaposlitev je v novo pridobljenem znanju, ki ga imajo, a delodajalci v njih vseeno vidijo tvegano delovno silo. Veliko mladih svojo izobraževalno in poklicno pot prepušča naključju. Mnogi so prepričani, da jih po končanem šolanju nekje zagotovo čaka zaposlitev. Žal stvar ni tako enostavna. Zaradi vse večje problematike zaposljivosti mladih je zmeraj bolj v ospredje postavljen pomen karierne orientacije. Karierna orientacija predstavlja vez med posameznikom in trgom delovne sile. Karierna orientacija omogoča pravočasno ozaveščanje mladih o pomembnosti načrtovanja svoje izobraževalne in karierne poti. Le tako lahko pridobijo realen pogled o stanju na trgu delovne sile in pri tem poskusijo preko različnih mehanizmov karierne orientacije postati bolj konkurenčni, privlačni in kompetenčni za delodajalce. V diplomskem delu predstavljam pomen karierne orientacije za mlade in dva mehanizma, ki jo uspešno izvajata, tako imenovani Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) in Karierni center Univerze v Ljubljani.

Ključne besede: zaposlovanje mladih, karierna orientacija, Center za informiranje in poklicno svetovanje, Karierni center Univerze v Ljubljani.

## **THE ROLE OF CAREER GUIDANCE FOR THE YOUTH**

Due to many structural changes in the labour market the youth – as one of the difficult employable groups – face increasingly harder transfer from the education process towards employment. This problem is the topic of numerous research activities all over Europe. The advantage of youth when seeking employment lies with the newly acquired knowledge they possess, however employers still tend to consider them as risky employees. The educational and career path of young people is often coincidental as many are convinced that they will have no problems seeking employment after the completion of education. Unfortunately the latter is not that simple. Due to the rising problem of decreased employability of the young, career guidance is becoming more and more important. Career guidance represents the link between the individual and the labour market. Career guidance allows for awareness of the youth about the importance of planning of their educational and career path in due time. It is the only way for the young that provides them with a real overview of the situation in the labour market and many mechanism of career guidance enable the young to become more competitive, attractive and suitable for employers. This diploma paper presents the role of career guidance for the young and two mechanisms which are successfully provided by the Information and Professional Guidance Centre (*“Center za informiranje in poklicno svetovanje”* – CIPS) and the Career Centre of the University of Ljubljana (*“Karierni center Univerze v Ljubljani”*).

Key words: youth and employment, career guidance, Information and Professional Guidance Centre, Career Centre of the University of Ljubljana

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>MLADI IN ZAPOSLOVANJE</b> .....	<b>7</b>
2.1	ZNAČILNOSTI MLADIH .....	8
2.1.1	<i>Znanje</i> .....	8
2.1.2	<i>Delovne izkušnje</i> .....	9
2.1.3	<i>Osebnostne lastnosti</i> .....	10
2.2	POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE.....	10
2.2.1	<i>Dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev</i> .....	10
2.2.2	<i>Načini iskanja zaposlitve pri mladih</i> .....	16
2.3	UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH .....	16
2.3.1	<i>Aktivna politika zaposlovanja</i> .....	16
<b>3</b>	<b>KARIERNA ORIENTACIJA</b> .....	<b>17</b>
3.1	POJEM KARIERA .....	17
3.2	KARIERA IN POSAMEZNIK .....	20
3.3	NAČRTOVANJE KARIERE .....	20
3.4	POJEM POKLICNA ORIENTACIJA .....	21
3.5	OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE .....	23
3.5.1	<i>Dejavnosti karierne orientacije</i> .....	24
3.5.2	<i>Metode karierne orientacije</i> .....	25
3.6	POLITIKA KARIERNE ORIENTACIJE V EVROPSKI UNIJI IN V SLOVENIJI .....	26
<b>4</b>	<b>CENTRI ZA INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE (CIPS-I)</b> .....	<b>29</b>
4.1	RAZVOJ CIPS-A .....	30
<b>5</b>	<b>KARIERNA ORIENTACIJA V VISOKEM ŠOLSTVU</b> .....	<b>32</b>
5.1	TRENDI KARIERNIH CENTROV V EVROPSKI UNIJI IN PRI NAS .....	32
5.2	KARIERNI CENTRI ČLANIC UNIVERZE V LJUBLJANI .....	33
5.3	PREDSTAVITEV KARIERNEGA CENTRA UL .....	34
5.3.1	<i>Poslanstvo in vizija Kariernega centra UL</i> .....	35
5.3.2	<i>Cilji Kariernega centra UL</i> .....	35
5.3.3	<i>Storitve Kariernega centra UL</i> .....	36
<b>6</b>	<b>SKLEP</b> .....	<b>40</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA</b> .....	<b>42</b>
<b>8</b>	<b>PRILOGE</b> .....	<b>45</b>
	PRILOGA A: INTERVJU .....	45

## KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Delež mladih (19 do 23 let) na terciarni stopnji izobraževanja.....	13
Tabela 3.1: Dejavnosti karierne orientacije z opisi .....	24

# 1 UVOD

Karierna orientacija je pojem, ki zajema široko paleto dejavnosti, s katerimi želi posameznikom pomagati pri spoznavanju njegovih želja, interesov, lastnosti, možnosti, ki so na voljo, ter pri njegovih nadaljnjih kariernih odločitvah. Poglavitni namen in cilj karierne orientacije je pravočasno spodbuditi posameznika k aktivnemu oblikovanju in načrtovanju svoje karierne in poklicne poti ter s tem povečati njegove zaposlitvene možnosti ob vstopu na trg delovne sile. Karierna orientacija in svetovanje močno pridobivata na pomenu v Evropi in pri nas. Zaradi vse bolj fleksibilnega trga delovne sile in nestabilnih kariernih vzorcev je vloga karierne orientacije vse bolj vezana na sam trg delovne sile, predvsem na omogočanje posameznikovih prehodov med različnimi stanji (od brezposelnosti oziroma neaktivnosti k aktivnosti). Zaradi hitrih globalizacijskih in ekonomskih sprememb na trgu delovne sile morajo mladi vložiti veliko več truda v iskanje prve zaposlitve kot nekoč in pogosto so v situaciji, ko preprosto ne vedo, kaj jih čaka. Posameznik postaja čedalje bolj odgovoren za svoje šolanje, zaposlitev in kariero. In pri tem je zelo pomembno, da si posameznik zna postaviti cilje in načrtovati svojo karierno pot.

V svojem diplomskem delu želim prikazati in predstaviti, kako pomembna je karierna orientacija za posameznika in za družbo, še posebej v današnjih razmerah, ko živimo v okolju, ki je zelo spremenljivo in nestabilno. Karierna orientacija je pomembna za vso družbo, a se bom v svojem delu osredotočila predvsem na populacijo mladih (dijaki, študenti in diplomanti).

V prvem delu se bom dotaknila tematike zaposlovanja mladih. Predstavila bom temeljne značilnosti mladih kot posebne kategorije pri zaposlovanju, njihov položaj na samem trgu delovne sile in različne ukrepe za dvig zaposlenosti mladih. V drugem delu sledi predstavitev karierne orientacije in z njo povezanih pojmov, dejavnosti in metode karierne orientacije in predstavitev politike tega področja pri nas in v Evropski uniji. Mladi kot težje zaposljiva kategorija lahko v okviru dejavnosti karierne orientacije že pred samim vstopom na trg delovne sile pripomorejo k svoji večji konkurenčnosti in večji zaposljivosti. Čeprav je danes prisoten precej velik razmah organizacij in institucij, ki se ukvarjajo z izvajanjem karierne orientacije, se bom v tretjem delu naloge osredotočila na dve organizaciji oziroma instituciji, ki se mi zdita najbolj pomembni za mlade pri oblikovanju njihove karierne poti. S storitvami,

ki jih ponujata Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) in Karierni center Univerze v Ljubljani, mladi lahko pridobivajo vse potrebne informacije za lažje odločanje o svoji bodoči življenjski poti že v času izobraževanja.

Ključna vprašanja, na katera bom skušala odgovoriti v diplomskem delu so: »Kakšen je položaj in pomen karierne orientacije v Sloveniji?«, »Kako je urejena karierna orientacija pri nas predvsem za ciljno skupino mladih?«, »Kako aktivni so mladi pri načrtovanju svoje kariere?«, »Kako razvita je karierna orientacija v visokem šolstvu?« in »Ali je Karierni center Univerze v Ljubljani učinkovit mehanizem, ki pripomore k večji zaposljivosti študentov in jim omogoča lažji prehod iz izobraževanja na trg delovne sile?«.

## 2 MLADI IN ZAPOSLOVANJE

Mladi<sup>1</sup> predstavljajo skupino ljudi, ki se na svoji življenjski poti znajdejo na različnih razpotjih in pred pomembnimi odločitvami. Najprej sprejemajo pomembne odločitve pri izbiri svojega izobraževanja in prehodih z nižje v višjo stopnjo izobraževanja, nato pa se znajdejo pred dejstvom, da je potrebno vstopiti na trg delovne sile in postati samostojna in ne več vzdrževana oseba. Ravno prehod s področja izobraževanja v področje dela je eden izmed najpomembnejših in zahtevnejših prehodov.

Številni tuji raziskovalci (Pollock, Shavit in Muller, Furlong in Hammer) ugotavljajo, da se prehodi iz šolanja v svet dela podaljšujejo in postajajo bolj kompleksni, zato je temu posvečeno veliko raziskovalne pozornosti po vsej Evropi (Trbanc 2005, 162).

Danes je že precej pogosto, da si mladi pridobijo nekaj delovnih izkušenj že med šolanjem. Že takrat se vključujejo na trg delovne sile, t.i. »mladinski trg dela« preko študentskega in dijaškega dela (počitniško, sezonsko, občasno in honorarno delo). Trbančeva (2005) pravi, da je mladinski trg delovne sile najbolj in najhitreje izpostavljen različnim nihanjem in pritiskom prožnosti in prilagodljivosti. Dejanski prehod na trg delovne sile po končanem šolanju je precej problematičen. Temu lahko pripisujemo več razlogov, ki se kažejo v strukturi in načinu delovanja trga delovne sile:

- večji pritok mladih iskalcev zaposlitev v določenih obdobjih,
- netipične oblike zaposlovanja,
- zaprtost/odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih,
- struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih,
- odnos delodajalcev, ki ga imajo do zaposlovanja mladih itd. (Trbanc in Verša 2002, 338).

»Mladinska brezposelnost je v večini evropskih držav že desetletja dva do trikrat višja od splošnih stopenj brezposelnosti, zaradi česar je prepoznana za enega osrednjih problemov zaposlovanja« (Trbanc 2007, 39). V Sloveniji je stopnja mladinske brezposelnosti 2,3-krat

---

<sup>1</sup> Za statistično prikazovanje podatkov o mladih na trgu delovne sile se večinoma uporabljajo podatki za starostno kategorijo od 15 do 24 let (Evropski statistični urad, mednarodne primerjave). Podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) o registrirano brezposelnih mladih se večinoma nanašajo na skupino starih do 26 let.

večja od stopnje celotne brezposelnosti, in sicer je v letu 2006 stopnja mladinske brezposelnosti znašala 13,9%, medtem ko je bila stopnja brezposelnosti v populaciji 6% (Trbanc 2007, 43).

Brezposelnost, prehodi mladih v zaposlitve in nizka zaposljivost ranljivih skupin predstavljajo problem tudi v drugih evropskih državah. Prehodi mladih v zaposlitve se po državah razlikujejo glede na razvoj poklicnega izobraževanja, glede na delež splošnega šolstva znotraj izobraževanja ter glede na institucionalno podporo in regulacijo, ki spremlja sam prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev (Kramberger 2007a, 12).

Znotraj mladinske brezposelnosti so predvsem problematične skupine mladih brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelni mladi, mladi z različnimi težavami (npr. odvisnost), hendikepi in iskanci prve zaposlitve v regijah z nadpovprečno visoko stopnjo brezposelnosti. Prav tako je tudi stopnja brezposelnosti mladih žensk precej višja kot za mlade moške (Ignjatović in Trbanc 2007).

## ***2.1 ZNAČILNOSTI MLADIH***

Za mlade veljajo določene značilnosti, po katerih se razlikujejo od ostalih kategorij na trgu delovne sile in ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Trbanc in Verša poudarjata tri sklope značilnosti mladih, ki so pomembne za delodajalce: **znanje, delovne izkušnje in osebnostne lastnosti.**

### ***2.1.1 Znanje***

Mladi po končanem šolanju vstopajo na trg delovne sile z novim znanjem, ki ga lahko kasneje dopolnjujejo glede na spreminjajočo se naravo dela. Z novim znanjem so v prednosti pred ostalimi, ki so že na trgu delovne sile. Dejstvo je, da se izobraževanje mladih podaljšuje, zato le-ti vsebujejo tudi kompleksnejše znanje, ki vključuje različne spretnosti in pridobivanje kompetenc: »uporaba računalnikov, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov med izobraževanjem itd« (Trbanc in Verša 2002, 340). Poleg svežega znanja in spretnosti, ki jih pridobijo mladi v času šolanja, pa so izrednega pomena tudi spretnosti in kompetence, ki jih pridobivajo med odraščanjem, in ki so pomembne za večjo



konkurenčnost in prednost na trgu delovne sile v primerjavi z ostalimi kategorijami. To so predvsem naslednje spretnosti: »sposobnost široke uporabe računalnika, sporazumevanje v angleščini kot najbolj razširjenem tujem jeziku in tudi siceršnje znanje tujih jezikov, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij, odprtost v svet, izkušnje z multinacionalnostjo, precejšnja mobilnost« (Trbanc in Verša 2002, 340).

Hkrati pa velja omeniti drugo skupino mladih, katerih vstop na trg delovne sile je zelo težaven zaradi nizke in neustrezne izobrazbe oziroma so brez izobrazbe. »Posebno problematično skupino sestavljajo tako imenovani *osipniki*, to so mladi, ki so iz različnih razlogov šolanje zapustili, še preden so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo in/ali kvalifikacijo« (Trbanc in Verša 2002, 340). Ta skupina je na trgu delovne sile v najslabšem položaju z zelo majhnimi možnostmi za pridobitev trajne zaposlitve.

### **2.1.2 Delovne izkušnje**

Delodajalci pri mladih vidijo predvsem pomanjkanje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, zaradi česar ne morejo oceniti njihovih delovnih lastnosti, kot so pripadnost, stalnost, zavzetost, avtonomnost in odgovornost pri delu... Čeprav si mladi pridobijo nekaj delovnih izkušenj preko občasnih del, pa se le-te večinoma ne vežejo na področje bolj stalnega dela, za katerega se mladi borijo ob koncu izobraževanja. Zaposlovanje mladih delodajalcem predstavlja tveganje (zlasti na pomembnejših delovnih mestih), zato se zavarujejo pred njimi tako, da jim ponujajo nestalne in bolj fleksibilne oblike zaposlitev (Trbanc in Verša 2002, 341).

Pomen, ki ga delodajalci pripisujejo delovnim izkušnjam, se od države do države razlikuje. V državah, kot so Nemčija, Francija, Belgija, Irska je ključno merilo pri zaposlovanju mladih njihova stopnja in vrsta izobrazbe, medtem ko v so v Veliki Britaniji in južnoevropskih državah delovne izkušnje zelo pomembne, celo bolj pomembne kot izobrazba posameznika. Do teh razlik prihaja predvsem zaradi različnih struktur nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter povezavami med izobraževalno in delovno sfero (Trbanc 2005, 166-167).

### **2.1.3 Osebnostne lastnosti**

Vedno več delodajalcev pripisuje vse večji pomen tudi osebnostnim lastnostim, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj in socialnega okolja. Te lahko postanejo ključni faktor pri izbiri kandidata za zaposlitev v primeru velike ponudbe dobro usposobljene delovne sile. Na podlagi izkušenj delodajalcev z mladimi so se oblikovale tudi nekatere določene ali pripisane osebnostne lastnosti. Mladi so manj odgovorni, manj resni in zreli, bolj nestalni, nagnjeni h večjim spremembam itd, zaradi česar so v očeh delodajalcev tvegana delovna sila, po drugi strani pa so bolj dovtetnejši za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše zaposlitve (Trbanc in Verša 2002, 342-343). Zaradi tega so večkrat izkoriščeni in tudi slabše plačani za svoje delo.

## **2.2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE**

Gospodarska kriza v Sloveniji na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja je povzročila zmanjšanje stopenj delovne aktivnosti in s tem povečanje stopnje brezposelnosti za celotno populacijo, tudi za mlade. Z izboljšanjem gospodarskega položaja v drugi polovici devetdesetih let se je začel izboljševati tudi položaj mladih. Mladi so postali bolj izobraženi in fleksibilni, torej bolj zaposljivi (Ignjatović 2006).

### **2.2.1 Dejavniki, ki vplivajo na hitrost prehodov mladih v zaposlitev**

Trbančeva (2007) v grobem številne dejavnike (zaznani v različnih študijah), ki vplivajo na hitrost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev in pojasnjujejo gibanje mladinske brezposelnosti, deli na tri skupine:

- strukturni dejavniki;
- institucionalni dejavniki in
- individualni dejavniki.

#### **➤ Strukturni dejavniki (demografski in ekonomski dejavniki)**

Med demografske dejavnike štejemo priliv mladih, ki letno zapustijo šolanje in iščejo zaposlitev. Če se bo prebivalstvo še najprej staralo in bodo generacije mladih manjše, je za

pričakovati, da se bo stopnja mladinske brezposelnosti znižala. To pa je vzporedno odvisno tudi od različnih ekonomskih dejavnikov (obseg in struktura povpraševanja po delovni sili in usklajenost med prilivom mladih na trg s strukturo aktualnega povpraševanja) (Trbanc 2007, 51).

Stopnja in vrsta izobrazbe sta prav tako pomembna dejavnika pri povpraševanju. Iz podatkov o povečanem obsegu zaposlovanja v poklicih, ki zahtevajo višjo izobrazbo, in podatkov o zmanjševanju zaposlovanja v enostavnih poklicih, je razvidno, da se izobrazbene zahteve v sodobnih družbah povečujejo. Starejši lahko svojo pomanjkljivo izobrazbo dopolnijo z delovnimi izkušnjami, delovno dobo in z znanjem pridobljenim v času dela, medtem ko so slabo izobraženi mladi (predvsem osipniki) v veliko slabšem položaju (manj zaposlitvenih priložnosti, nestabilne in netipične oblike zaposlitve). Tudi vrsta izobrazbe oziroma vrste poklicev kažejo na strukturalna neskladja med povpraševanjem in novimi pritoki na trg delovne sile. Delodajalci v Sloveniji že več let zapored izpostavljajo primanjkljaj poklicev s področja gradbeništva, oblikovanja kovin, strojništvo, delavci v zdravstvu, gostinstvu in turizmu... Za večino poklicev s teh področij so značilne predvsem slabše plače in fizična zahtevnost dela, zato ne preseneča, da se vedno manj mladih odloča za te poklice. Podobno velja tudi na nivoju visoko kvalificiranih profesij. Pogost je večji pretok mladih na trg s področij, na katerih ni velikega povpraševanja (npr. poslovne, administrativne, družboslovne vede in pravo) (Trbanc 2007, 53).

Na prehod mladih iz šolanja v zaposlitev vpliva tudi togost ali fleksibilnost in zaprtost oziroma odprtost trga. Na togih in zaprtih trgih je vstop za mlade težji in daljši, na bolj fleksibilnih pa so prehodi med brezposelnostjo in zaposlenostjo večji in hitrejši. V Sloveniji je varnost zaposlitve stalno zaposlenih še vedno zelo visoka, zato podjetja predvsem mlade večinoma zaposlujejo za določen čas. Povečevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja je značilno tudi za ostale evropske države, kar kaže, da so prav netipične oblike zaposlovanja glavna perspektiva za rast zaposlenosti v prihodnosti in s tem zmanjševanja brezposelnosti. Kanjuo-Mrčela in Ignjatović (2004) sta ugotovila, da je bilo leta 2001 kar 58,7% zaposlenih mladih zaposlenih za določen čas ali za skrajšan delovni čas (Trbanc 2007, 54). Ta podatek kaže na precej veliko negotovih zaposlitvenih priložnostih za mlade na slovenskem trgu dela. Prav tako je v Sloveniji močno razširjeno tudi delo preko študentskega servisa, ki delodajalcem predstavlja najcenejšo obliko delovne sile in najmanjšo obveznost do te sile. Študentska

delovna sila predstavlja konkurenco predvsem nižje in srednje izobraženim mladim, ki iščejo redno zaposlitev (Trbanc 2007, 55).

Med mladimi oblike negotovih in netrajnih zaposlitev predstavljajo kar visok delež (delo preko pogodbe, študentsko delo, itd.). Delež mladih, ki opravljajo druge oblike dela, starih med 15-24 letom se je od leta 2000 do 2006 skoraj podvojil, in sicer iz 7,9% leta 2000 na 14% v letu 2006 (Ignjatović in Trbanc 2007).

Ignjatović (2006) pravi, da so mladi zaradi dualnosti slovenskega trga delovne sile (na eni strani prevladuje relativna varnost prevladujoče zaposlitve za nedoločen čas in na drugi strani močno nagibanje delodajalcev k fleksibilizaciji – vedno bolj pogoste zaposlitve za določen čas) prisiljeni sprejeti delo za določen čas in druge fleksibilne oblike zaposlovanja. S tem se delodajalci zavarujejo pred potencialno odvečno in/ali potencialno neustrezno delovno silo.

Zaposlovanje za določen čas pomeni za mlade nižjo stopnjo socialne varnosti, izhajajoče iz dela, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje ter večjo izpostavljenost cikličnim gibanjem v gospodarstvu, ki določajo obseg potreb po delovni sili (Trbanc in Verša 2002, 353).

### ➤ **Institucionalni dejavniki**

Tukaj so mišljeni predvsem struktura in organizacija izobraževalnega sistema, povezave med delodajalci in šolami ter sistemi prehodov iz šolanja na trg delovne sile (vajeništvo, opravljanje delovne prakse, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve itd.) (Trbanc 2007, 55).

Shavit in Muller (OECD 1998) sta dokazala, da institucionalne značilnosti nacionalnih izobraževalnih sistemov vplivajo na prehod mladih iz šolanja v zaposlitev. Gre predvsem za to, ali je izobraževalni sistem bolj splošno naravnano, ali pa je večji poudarek na poklicnem in strokovnem izobraževanju. Predvsem je pomembno, koliko imajo mladi različnih oblik usposabljanja in povezovanja učenja s konkretnim delom med samim šolanjem, kakšna je stopnja stikov mladih z delodajalci med šolanjem in koliko šolski sistemi spodbujajo hkratno delovno aktivnost mladih ob študiju (Trbanc in Verša 2002, 349).

Za Nemčijo in Avstrijo je velik poudarek na dualnem sistemu usposabljanja v srednjem in višjem izobraževanju (mladi so vpeti v vajeniški tip usposabljanja). Zaradi tega je stopnja mladinske brezposelnosti relativno nizka. Nasprotno je v državah Franciji in Belgiji, kjer je izobraževalni sistem bolj šolsko in splošno usmerjen. Tukaj je nadaljevanje šolanja na višji in visoki stopnji med mladimi precej visoko, zato je tudi stopnja mladinske brezposelnosti precej povečana (Trbanc in Verša 2002, 349).

Zaradi vse večjega pomena izobrazbe in usposobljenosti so se začele dvigovati tudi izobrazbene težnje in želje med mladimi. »Po eni strani gre za povečano vlogo države pri spodbujanju nadaljevanja izobraževanja mladih, po drugi strani pa za povečano ambicioznost samih mladih in njihovih staršev ter za nekakšen realizem, saj pričakujejo, da jim bo vlaganje v več znanja in višjo stopnjo izobrazbe zagotovilo boljši položaj na trgu delovne sile« (Ignjatović 2006). Zaradi tega mladi podaljšujejo svoje izobraževanje in kasneje vstopajo na trg delovne sile.

V Sloveniji se od začetka devetdesetih let povečuje delež mladih, ki nadaljujejo svoje šolanje na terciarni stopnji. Verša in Spruk v svoji analizi iz leta 2004 navajata naslednje podatke o povečanju števila mladih na višjem in visokošolskem nivoju v Sloveniji:

**Tabela 2.1: Delež mladih (19 do 23 let) na terciarni stopnji izobraževanja**

<b>Mladi (19-23 let)</b>	<b>1991</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>
Delež na terciarni stopnji	18,1%	34%	37,7%	42,2%

Vir: Verša in Spruk (2004).

Obstajajo različni razlogi za večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja:

- »neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in vstop na trg delovne sile«;
- »visok življenjski standard v državah Evropske unije omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da obstajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin«;
- »povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega

oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov«;

- »širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja« (Trbanc in Verša 2002, 345).

Mladi z višjo stopnjo izobrazbe imajo večjo možnost za zaposlitev, po drugi strani pa narašča tudi tekmovalnost med njimi, ki je posledica dejstva, da delež iskalcev zaposlitev z univerzitetno izobrazbo narašča (Ignjatović 2006).

Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) je delež iskalcev prve zaposlitve od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja naraščal med registrirano brezposelnimi, kar kaže na povečano težavnost prehodov iz šolanja v zaposlitev. Od leta 2000 do 2005 je ta delež narasel s 17,9% na 24,3%, po letu 2006 pa se je delež začel zmanjševati, in sicer 22,3%, v letu 2007 pa 19,4% (ZRSZ 2009a).

Prav tako se povečuje delež iskalcev zaposlitve med 26. in 30. letom. Po podatkih ZRSZ se je delež le-teh med registrirano brezposelnimi od leta 2001 do 2005 povečal z 11,0% na 17,0%. V zadnjih letih se ta delež nekoliko znižuje, in sicer leta 2006 16,8% in leta 2007 15,5% (ZRSZ 2009a).

Vzroke za to lahko iščemo predvsem v pomanjkanju delovnih mest in smereh študija. Veliko mladih se odloča za smeri študija, za katere je značilno manj povpraševanja na trgu delovne sile.

Kramberger (2007b, 98) ugotavlja, da letni priliv diplomiranih oseb v Sloveniji že za skoraj dvakrat presega ponudbo sproščenih delovnih mest zanje. Tako prihaja do situacije, ko se mladi s terciarno izobrazbo zaposlujejo tudi na delovnih mestih, ki so opredeljena za sekundarno izobrazbo in tako prejema nižjo plačo glede na svojo doseženo izobrazbo.

### ➤ Individualni dejavniki

Lastnosti, ki so značilne za mlade, lahko pomenijo konkurenčno prednost ali pa slabost na trgu delovne sile. Prav tako so te lastnosti lahko resnične in določljive, kot na primer novo

znanje, pomanjkanje delovnih izkušenj itd., lahko pa so le pripisane (predstave, ki jih imajo delodajalci o mladih), na primer neresnost, manjša pripadnost in odgovornost itd. (Trbanc 2007, 58).

Mladi so lahko bolj konkurenčni predvsem zaradi novega znanja, višje izobrazbe ter pridobljenih spretnosti in kompetenc preko šolanja, skozi socializacijo in iz različnih izkušenj (računalniška pismenost, uporaba tujih jezikov, večja mobilnost, delo v skupinah, iskanje informacij itd.) (Trbanc 2007, 57).

Pomanjkanje delovnih izkušenj pomeni konkurenčno pomanjkljivost, saj delodajalci iz delovne zgodovine lahko sklepajo o določenih lastnostih posameznika (pripadnost, stalnost, karierna formiranost itd.). Pomen, ki ga delodajalci pripisujejo delovnim izkušnjam se razlikuje po državah v odvisnosti od strukture nacionalnega sistema izobraževanja in usposabljanja. Večji pomen delovnih izkušenj je prisoten v državah, kjer je sistem izobraževanja bolj splošno naravnani in kjer delodajalci nimajo vpliva na oblikovanje vsebine izobraževalnih programov, ter obratno v državah, kjer je močno prisotno poklicno in strokovno izobraževanje in je vpetost delodajalcev v oblikovanje in izvajanje izobraževalnih programov večja. Tam so pripravljene zaposlitve mlade takoj po končanem šolanju (Trbanc 2007, 59).

Stopnja dosežene izobrazbe močno vpliva na brezposelnost in zaposlitev za določen čas. Univerzitetno izobraženi ljudje imajo manj možnosti za brezposelnost kot nižje izobraženi mladi. Za vse mlade velja, da so najbolj izpostavljeni morebitni brezposelnosti in zaposlitvi za določen čas v prvem letu po končanem šolanju. Brezposelnosti je najbolj izpostavljena skupina starostne kategorije 20-24 let, zaposlitev za določen čas pa je značilna za vse stare do 15-29 let. Velja omeniti, da imajo mladi moški večjo verjetnost zaposlitve za nedoločen čas, mlade ženske pa za zaposlitev za določen čas in brezposelnost (Ignjatović in Trbanc 2007).

Za Slovenijo Trbančeva (2007) pravi, da so delovne izkušnje drugi najpomembnejši pogoj za zaposlitev takoj za izobrazbo.

### **2.2.2 Načini iskanja zaposlitve pri mladih**

Najpogostejši načini iskanja zaposlitve pri mladih so:

1. spraševanje sorodnikov, prijateljev in znancev (socialna omrežja);
2. neposredno spraševanje pri potencialnih delodajalcih (s starostjo ta način upada).

Zavod za zaposlovanje je pogosta tehnika iskanja zaposlitve predvsem za slabo izobražene mlade, na drugi strani pa visoko izobraženi mladi najpogosteje uporabljajo prijavljanje na zaposlitvene oglase in intenzivno pregledovanje zaposlitvenih oglasov iz medijev (Ignjatović in Trbanc 2007).

## **2.3 UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH**

Zaposlovanje mladih je urejeno z medsebojnim povezovanjem izobraževalnih in zaposlitvenih institucij ter s sodelovanjem med socialnimi partnerji (država, delodajalci in sindikati).

Država lahko vpliva na zaposlovanje z zaposlitveno zakonodajo in različnimi ukrepi (spodbujanje povezovanja šol in delodajalcev, praktično usposabljanje mladih med šolanjem, možnosti kombiniranja šolanja z delom, reguliranje izobraževalnih možnosti in prehodi med različnimi vrstami izobraževanja, štipendijska politika itd.). Zelo pomembni mehanizmi spodbujanja zaposlovanja mladih pa so predvsem programi aktivne politike zaposlovanja. Vse večji poudarek pa se daje tudi na modernizaciji dejavnosti poklicne oziroma karijerne orientacije in zaposlitvenega svetovanja za mlade (Trbanc 2005, 174).

### **2.3.1 Aktivna politika zaposlovanja**

Prvi program zaposlovanja, ki je bil namenjen mladim iskalcem zaposlitve, je bil program subvencioniranega pripravništva (1991). Zavod za zaposlovanje je spodbujal delodajalce, da so zaposlovali mlade vsaj za določen čas v obdobju, ko je bilo zaposlovanje povsem zaustavljeno zaradi gospodarskih razmer. Pri tem so bile plače pripravnikov sofinancirane s strani države. Konec leta 1996 je bil program opuščen, ker zanj ni bilo več potrebe, saj se je začela rast zaposlovanja (Trbanc 2005, 174).



V Sloveniji je bil sprejet Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005 (MDDSZ, 2005), kjer so bili kot ciljna skupina omenjeni mladi, ki so brezposelni več kot 6 mesecev<sup>2</sup>, in tisti, ki prvič iščejo zaposlitev. Tudi v kasnejših programih ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Slovenije za leto 2006 in obdobje 2007-2013 so mladi iskalci prve zaposlitve označeni kot ena izmed ciljnih skupin za ukrepe zaposlovanja, prav tako tudi zmanjšanje sorazmerno visoke stopnje brezposelnosti mladih (Trbanc 2007, 39).

Programov za zaposlovanje, ki se osredotočajo samo na mlade, je v Sloveniji zelo malo. Lahko omenim program Projektno učenje za mlade, ki je namenjen socialnemu vključevanju mladih osipnikov ter nekaj programov poklicnega informiranja in svetovanja (Trbanc 2005, 175).

Obstaja pa tudi nekaj programov, ki so namenjeni brezposelnim, in v katere se lahko vključujejo tudi mladi:

- programi podpore za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitev (delavnice);
- klubi za iskanje zaposlitve;
- programi za pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti;
- program usposabljanja na delovnem mestu;
- program 10.000 (brezposelnim osebam omogoča dokončanje šolanja, ki so ga predčasno zapustili, in si s tem izboljšali zaposlitvene možnosti) in
- lokalni zaposlitveni programi, vključno z javnimi deli (Trbanc 2005, 174).

### **3 KARIERNA ORIENTACIJA**

#### **3.1 POJEM KARIERA**

Beseda »kariera« ima za seboj dolgo zgodovino, predvsem v ameriški in angleški strokovni literaturi. Angleška beseda »a career« je široko uporabljena in zajema tri različne pomene: »1. razvoj skozi življenje, 2. način življenja, tudi poklicnega dela, 3. hitro ali nasilno gibanje navzgor.« (Hornby v Cvetko 2002, 45) .

---

<sup>2</sup> Pri mladih govorimo v primeru, ko brezposelnost traja več kot 6 mesecev, o dolgotrajni brezposelnosti. Dolgotrajna brezposelnost predstavlja ključni problem v zaposlovalnih politikah vseh držav.

Do osamosvojitve Slovenije je bila beseda kariera redkeje uporabljena, saj je vsebovala negativen prizvok. V socialističnih državah je kariera pomenila intelektualno povzpetništvo, v smislu hitrega napredovanja, predvsem v poklicnem, delovnem in političnem okolju (Cvetko, 2002: 45). Za karierista so označevali osebo, ki stremi k višjemu položaju in gre pri tem tako rekoč »preko trupel« (Brečko 2006, 20).

Beseda »kariera« se v slovenski literaturi pogosteje pojavlja šele v zadnjem desetletju. Gre za tujko, ki izvira iz latinske besede *carrus* in pomeni voz, *carriera* v italijanskem jeziku pa pomeni dirkališče za vozove. V slovarju tujk kariera pomeni: »1. dir, galop konja in 2. tok, potek življenja, življenjsko pot (glede služb, napredovanja itd.) . V figurativnem pomenu pomeni naglo napredovanje v službi, pri znanstvenem delu.« (Verbinc v Cvetko 2002, 45).

Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ) besedo kariera opredeljuje kot: »1. (hitra) uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja in 2. delovanje, življenje glede na poklicno družbeno področje« (SSKJ 1998).

Do danes se je oblikovalo veliko različnih definicij za kariero, saj ima pojem med strokovnjaki različne razsežnosti (nekateri poudarjajo sestavine kariere, drugi pa proces kariere). Sledi nekaj definicij kariere znanih tujih strokovnjakov.

William W. Werther jr. in Keith Davis definirata kariero na naslednji način: »Kariera so vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju« (Cvetko 2002, 46).

Kyril Tidmarsh razlaga kariero kot »razvoj skozi življenje in še posebej napredovanje v posameznikovem poklicu« (Shein in drugi v Brečko 2006, 29).

Sodobne definicije kariere se ne nanašajo zgolj na delovno zavzetost in napredek v delovni vlogi. Na to opozarja Greenhausova definicija kariere, ki se glasi: »Kariera je vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja« (Cvetko 2002, 46).

Bolj obsežno definicijo kariere sta leta 1989 podala D. C. Feldman in H. J. Arnold (Cvetko 2002, 46), ki sta v svoji definiciji strnila razlike starejših in novejših pojmovanj kariere:

1. »Izraz kariera se ne nanaša danes le na posameznike v poklicih, ki imajo visok status in jim je omogočeno hitro napredovanje. Danes z besedo kariera označujemo zaporedja del, ki jih ljudje opravljajo v svojih delovnih zgodovinah, ne glede na poklic oziroma organizacijsko raven.
2. Izraz kariera se ne uporablja več le za dela, ki pomenijo vertikalno mobilnost, torej premik navzgor v organizaciji. Čeprav še vedno velika večina delavcev stremi za napredovanjem, pa je vedno večje število ljudi, ki odklanjajo bolj odgovorna dela, raje ostanejo na osvojenem položaju, kjer so zadovoljni. Sedaj je v karieri bolj pogosta horizontalna mobilnost, včasih pa tudi premiki navzdol.
3. Izraz kariera ni več sinonim za zaposlenost le v enem poklicu ali v eni organizaciji. Danes je očitno, da vedno več ljudi doživlja multikariere, poti v karieri, ki vključujejo dvojne ali troje različnih področij in dve ali tri organizacije.
4. Ne velja več predpostavka, da ima le organizacija kontrolo nad posameznikovo kariero. Kolidži, visoke šole, vlada in sredstva množičnega obveščanja so vplivali na zaposlene, da se vedno bolj zavedajo koristi, če aktivno planirajo in usmerjajo lastne kariere«.

Ravno ta definicija predstavlja po mnenju Romana Cvetka (2002) razliko med starejšimi in novejšimi definicijami kariere in je po njegovem mnenju tudi najbolj smiselna in uporabna.

Naj omenim še nekaj definicij kariere slovenskih avtorjev. Bogdan Lipičnik (Cvetko 2002, 48) kariero opredeljuje kot: »Kariera je načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranem času«.

Možina in drugi (2002, 408) kariero opredeljujejo kot: »Kariera označuje življenjsko pot posameznika z vidika delovnih izkušenj, znanj (delovnih mest, služb, napredovanj) «.

Brečkova (2006, 33) kariero razume kot življenjsko in poklicno pot. »Kariera zajema aktivnosti, ki izvirajo iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega cikla, se mej seboj tesno prepletajo in vplivajo na smer, intenziteto in hitrost osebnega razvoja«.

Niklanović in Trbanc (2002, 234) pa podajata naslednjo definicijo: »Kariera je individualno specifično zaporedje delovnih in poklicnih vlog, skozi katere gre posameznik v svojem

aktivnem obdobju (skupaj z občasnimi obdobji brezposelnosti in obdobji izobraževanja ne le pred začetkom svoje delovne kariere, ampak tudi med njo) in tako združuje izobraževalni in poklicni vidik posameznika«.

### **3.2 KARIERA IN POSAMEZNIK**

Negativni stereotip o karieri je eden izmed razlogov, da so se slovenski strokovnjaki relativno pozno začeli ukvarjati z vlogo kariere pri posamezniku. Kot drugi dejavnik pa Brečkova (2006, 20) omenja tudi prejšnjo družbeno in ekonomsko ureditev, kjer je imel posameznik zagotovljeno stalno zaposlitev s strani organizacije in mu tako ni bilo potrebno razmišljati o razvoju kariere. Danes je situacija povsem drugačna. Vse večja brezposelnost, vse več različnih oblik podjetij in vedno bolj krajše življenjske dobe organizacij silijo ljudi, da sami poskrbijo zase. Organizacije ne nudijo več takšne varnosti kot nekoč. Danes morajo mladi, ki vstopajo iz procesa šolanja na trg delovne sile vložiti v iskanje prve zaposlitve veliko več truda kot nekoč in pogosto so v situaciji, ko preprosto ne vedo, kaj jih čaka.

Globalizacija danes ponuja veliko priložnosti, hkrati pa pomeni tudi negotovost. Čeprav smo danes ljudje veliko bolj mobilni, vpeti v svetovno spletno in komunikacijsko omrežje in svobodni, ravno ta svoboda pomeni za posameznika večjo samoodgovornost. Sami smo odgovorni za svoje šolanje, zaposlitev in kariero. Odgovornost za upravljanje kariere se je prenesla z organizacije na posameznika. Zato je tudi vse večji poudarek na karierni orientaciji pri mladih že med njihovim šolanjem.

### **3.3 NAČRTOVANJE KARIERE**

Cvetko (2002, 48) pri opredelitvi pojma načrtovanja kariere (Career Planning) navaja Leibowitz et al. (1986) definicijo, in sicer planiranje kariere »se nanaša na proces, v katerem posamezniki ugotavljajo lastne spretnosti, interese in vrednote, pri tem ocenjujejo, katere možnosti jim ustrezajo in postavljajo cilje ter snujejo plane za doseganje teh ciljev. Planiranje kariere poteka na učnih delavnicah, ob pomoči poklicnega svetovanja in z uporabo knjige o delu in v centrih za planiranje kariere«.

»Planiranje kariere je torej proces, v katerem posameznik sam ali s pomočjo organizacije analizira sebe in okolje, na delovnem področju si zastavi neke cilje ter napravi načrt za doseganje teh ciljev« (Cvetko 2002, 48). Pri tem obstajajo ljudje, ki svojo kariero skrbno načrtujejo, tudi s pomočjo organizacije, v kateri delajo, medtem ko jo drugi ne planirajo in jo prepuščajo naključju.

Možina in drugi (2002, 410) pravijo, da načrtovanje kariere »obsega dolgoročno opredelitev delovne poti in možnih stopenj napredovanja posameznika v organizaciji ter opredelitev s tem povezanih razvojnih ciljev in dejavnosti. Načrtovanje kariere temelji na podlagi podatkov o interesih, vrednotah, prednostih in slabostih posameznika ter podatkov o delovni uspešnosti in razvojnih možnostih«.

Brečkova (2006, 35) v načrtovanje kariere poleg delovnega kariernega cikla uvršča še življenjski in družinski cikel. Načrtovanje kariere definira kot »proces, ko posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje posebne sposobnosti in tudi omejitve, potrebe v različnih življenjskih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem času dosegel želene cilje«.

Načrtovanje kariere je dejavnost posameznika in njegovega svetovalca, katerih cilj je načrtovati individualno kariero posameznika. Nanaša se na posameznika v procesu razvoja kariere in ne na dejavnost organizacije, v kateri se nahaja (Niklanović in Trbanc 2002, 235).

### **3.4 POJEM POKLICNA ORIENTACIJA**

Začetki poklicnega svetovanja segajo že sto let nazaj. V zadnjih desetletjih smo pričali številnim strukturnim spremembam na področju dela, trga delovne sile in zaposlovanja. Deindustrializacija, hiter tehnološki razvoj, delitev dela, profesionalizacija, globalizacija itd. so bistveno spremenili naravo dela ter znanje in spretnosti, ki se pričakujejo od posameznikov. Zaradi vse večje dinamike na trgu delovne sile in potrebe po prožnosti posameznikov se pomen poklicne orientacije in z njo povezanih dejavnosti močno povečuje. Posameznik se tako ne srečuje z izobraževalnimi in poklicnimi odločitvami samo na prehodu iz šolanja v zaposlitev, temveč vse svoje delovno obdobje, ko zamenja več poklicev in se zato večinoma tudi dodatno izobražuje (Niklanović in Trbanc 2002, 231).

»Poklicna orientacija torej v sodobnih družbah, ki so sociološko označene tudi kot družbe tveganja (Beck, 2001), pridobiva pomen, saj posameznikom s svojimi dejavnostmi omogoča podlago za odločanje in prevzemanje tveganj pri njihovih kariernih (izobraževalnih in zaposlitvenih) odločitvah« (Niklanović in Trbanc 2002, 231).

Poklicna orientacija danes zajema različne uporabnike: mlade, brezposelne, zaposlene, samozaposlene in trenutno neaktivne. Tudi izvajalcev te dejavnosti je precej: službe za zaposlovanje, šolski svetovalci, posebne agencije ali službe za svetovanje, zasebne specializirane agencije in posebne službe v večjih podjetjih, delno tudi učitelji in delodajalci (Niklanović in Trbanc 2002, 232).

S širjenjem poklicne orientacije na več izvajalcev in ciljnih skupin se spreminja tudi izrazoslovje v povezavi s tem področjem. Danes se tako vse pogosteje uporablja namesto izraza poklicno svetovanje kar pojem karierna orientacija. Orientacija predvsem zato, ker posameznik ni več samo pasivni prejemnik nasvetov in pomoči, temveč je aktivno vključen v proces, kjer z različnimi pripomočki in s sodelovanjem svetovalca sam sprejme svoje poklicne odločitve. Pri orientaciji, ki zajema ožji pojem svetovanja, posameznik aktivno sodeluje in je tako večji poudarek na samospoznavanju (lastnih želja, možnosti itd.) in samousmerjanju. Prav tako je tudi kariera širši pojem od poklica, saj zajema zaporedje različnih statusov in situacij, skozi katere gre posameznik v času delovnega obdobja, obdobja brezposelnosti, obdobja izobraževanja (gre za tok). Poklic po drugi strani označuje samo opravljanje določenega dela ali pa izobraževanje za neko določeno vrsto dela (gre za stanje) (Niklanović in Trbanc 2002, 232).

Tudi sama se bom v nadaljevanju diplomske naloge posluževala izraza karierna orientacija, saj gre za širši pojem, ki zajema več dejavnosti kot pojem poklicna orientacija.

### **3.5 OPREDELITEV KARIERNE ORIENTACIJE**

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

Poglavitni cilj karierne orientacije je omogočiti in podpreti izobraževalne in poklicne odločitve posameznika in tako povečati njegove zmožnosti za zaposlitev. Karierna orientacija je proces in ne enkratni dogodek, saj omogoča spoznavanja lastnosti posameznika, spoznavanje možnosti in priložnosti v okolju ter s tem omogoča ustrežnejše odločanje na tej podlagi (Niklanović in Trbanc 2002, 233).

Pri nas se izraz karierna orientacija nanaša na naslednje dejavnosti:

- informiranje, svetovanje, programe razvoja kariere, poklicno vzgojo itd. (na vseh stopnjah izobraževanja);
- v zaposlovanju (ZRSZ): informiranje, v Centrih za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS-i), poklicno svetovanje na uradih za delo, delno tudi zaposlitveno svetovanje in nekateri programi, ki se izvajajo v okviru programa aktivne politike zaposlovanja (programi motiviranja, načrtovanja in vodenje kariere, delavnice za iskanje zaposlitve, klubi za iskanje zaposlitve itd.);
- informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (ISIO centri itd.);
- razvoj karier zaposlenih (aktivnosti, ki se izvajajo v delovnih organizacijah) (Niklanović 2007, 12).

Pomen karierne orientacije in usmerjanja je zelo velik predvsem v družbah z hitrimi ekonomskimi in socialnimi spremembami. Službe, ki se ukvarjajo z izvajanjem karierne orientacije, z usmerjanjem in poklicnim svetovanjem, so pomembne za:

1. posameznike (pomagajo jim pri izobraževalnih in zaposlitvenih možnostih, z namenom da so le-te čimbolj izrabljene);
2. izvajalce izobraževanja in svetovanja (njihova pomoč udeležencem veča učinkovitost učenja in uresničevanja njihovih potreb ter nadaljnjih odločitev);
3. delodajalce (lažje odkrivajo posameznike, ki s svojo nadarjenostjo in motivacijo ustrezajo njihovim zahtevam) in

4. državo (povečujejo ekonomsko korist človeških virov neke države) (Watts et.al 1997, 19).

Watts et. al (1997, 19) poudarjajo, da je karierna orientacija, usmerjanje in poklicno svetovanje pomembno in koristno z ekonomskega in socialnega vidika, saj lahko »zmanjša osip v izobraževanju in usposabljanju«, »zmanjša število napačnih odločitev za izobraževanje in zaposlovanje«, »poveča motivacijo učencev, študentov in zaposlenih« ter »izboljša usposobljenost delovne sile«.

### 3.5.1 Dejavnosti karierne orientacije

Karierna orientacija zajema več različnih dejavnosti, ki so našteje in opisane v spodnji tabeli.

**Tabela 3.1: Dejavnosti karierne orientacije z opisi**

Dejavnosti	Opis
Informiranje ( <i>information</i> )	Zagotavljanje objektivnih in resničnih informacij o izobraževanju in usposabljanju, poklicih, možnostih zaposlitve in podobno (pisno gradivo, zgibanke in brošure, računalniški mediji in internet).
Ugotavljanje in presojanje ( <i>assessment</i> )	Oblikovanje diagnostične presoje o primernosti posameznika za določene poklicne možnosti s pomočjo psihometričnih testov in drugih pripomočkov za ugotavljanje lastnosti posameznika (računalniški pripomočki za samooceno).
Dajanje nasvetov ( <i>advice</i> )	Svetovalec na podlagi svojega znanja in izkušenj posamezniku direktno svetuje v določeni situaciji. Posameznik je v pasivnem položaju, ki prejema nasvete.
Svetovanje ( <i>counselling</i> )	Pomoč svetovancu pri odkrivanju njegovih lastnosti, misli in čustev, ki jih ima na voljo, in posledice ter da sprejme odločitve. Svetovanje je nedirektivno, svetovalec je aktiven in s pomočjo svetovalca sam sprejme odločitve.
Poklicna vzgoja/izobraževanje za kariero ( <i>career education</i> )	Gre za program načrtovanih izkušenj, kjer posameznik razvije veščine, koncepte in znanja, ki mu pomagajo pri učinkoviti izbiri poklica, pri prehodu z različnih stopenj izobraževanja, pri zaposlitvi in pri prehodu med zaposlitvami.
Posredovanje dela ali učnih mest ( <i>placement</i> )	Pomoč svetovancem pri iskanju dela in učnega oziroma študijskega mesta.
Zastopanje ( <i>advocacy</i> )	Gre za zastopanje posameznika pred institucijo ali posredovanje med posameznikom in institucijo (izobraževalno, delovno itd.) v primeru sporov in ovir, ki jih posameznik sam ne more oziroma ne zna razrešiti.
Povratna informacija ( <i>feedback</i> )	Povratne informacije o potrebah in neizpoljenih poklicnih, izobraževalnih in podobnih želja posameznikov šolam, delodajalcem, zavodom za zaposlovanje itd.
Spremljanje ( <i>follow-up</i> )	Vzdrževanje stikov z nekdanjimi strankami, da bi ugotovili, kaj se z njimi dogaja in ali potrebujejo nadaljnjo pomoč.

Vir: Watts, A. G. et. al (1997, 30).



### 3.5.2 Metode karijerne orientacije

Zaradi različnih pristopov v teoriji in praksi, so prisotne različne metode karijerne orientacije strokovni literaturi. Niklanović in Trbanc (2002, 241-243) podajata spodnjo razvrstitev metode karijerne orientacije po avtorju Spokane (1991):

- **Informiranje** zajema pisna gradiva, avdio in videoposnetke s predstavitvami poklicev, možnosti na trgu delovne sile, možnosti izobraževanja in usposabljanja, možnosti štipendiranja itd. Gradivo je na voljo v posebnih poklicno informativnih centrih, knjižnicah in podobno.
- **Pripomočki za samostojno načrtovanje kariere** so se pojavili z namenom, da se spodbudi večja aktivnost in samostojnost posameznikov pri načrtovanju njihove kariere. Gre predvsem za pripomočke v obliki vprašalnika ali delovnega zvezka, ki se uporabljajo predvsem na srednjih šolah (provokativni vprašalniki, delovni zvezek Poklicni kažipot za osmošolce, računalniški program Kam in kako? na ZRSZ namenjen šolski mladini in brezposelnim). Pripomočki za samostojno načrtovanje kariere služijo kot koristna dopolnitev individualnemu svetovanju in drugim oblikam karijerne orientacije in ne kot njihovo nadomestilo.
- **Individualno svetovanje** je tradicionalna metoda karijerne orientacije brez katere tudi danes ne gre in je nenadomestljiva. Pri individualnem svetovanju so pogosto uporabljala psihološko testiranje posameznika.
- **Skupinsko poklicno svetovanje** se deli na tri vrste: skupinska razlaga testnih rezultatov, strukturirana oblika skupinskega svetovanja in nestrukturirano poklicno svetovanje. Pri prvi gre za skupinsko interpretacijo rezultatov psiholoških testov, pri drugi obliki gre za v naprej določen program za delo skupine, kjer so oblikovane dejavnosti s ciljem, da udeleženci izoblikujejo svoj karierni cilj in naredijo svoj individualni akcijski načrt za doseg le-tega, pri tretji obliki pa se program oblikuje in prilaga sproti potrebam udeležencev in tematikam, ki so bile določene na začetku svetovalnega srečanja. Pri nas skupinske oblike svetovanja niso zelo razširjene kot v drugih državah.
- **Alternativne metode** predstavljajo kombinacijo različnih metod. Poleg že opisanih metod te vključujejo dodatno še druge veščine, kot so veščine iskanja zaposlitve, načrtovanja kariere, organiziranja, komuniciranja, timskega dela, reševanja sporov itd.

Sem spadajo tudi različne aktivnosti, ki jih izvaja ZRSZ, in sicer klubi za iskanje zaposlitve, delavnice osebnostnega razvoja, delavnice za iskanje zaposlitve itd.

### ***3.6 POLITIKA KARIERNE ORIENTACIJE V EVROPSKI UNIJI IN V SLOVENIJI***

Karierna orientacija je dobila po letu 2000 pomembno mesto v evropski politiki, pred tem ta tema ni bila resneje obravnavana na ravni EU. Razvoj človeških virov je tako prišel v ospredje evropske politike, s tem pa tudi vseživljenjsko učenje in karierna orientacija, ki je bila uvrščena v kontekst izobraževanja, zaposlovanja in gospodarske uspešnosti EU.

Od leta 2001 ima karierna orientacija pomembno mesto v strateških dokumentih evropske politike, obstaja pa tudi osrednji dokument, ki se nanaša le na karierno orientacijo, in sicer tako imenovana Resolucija o karierni orientaciji (sprejeta leta 2004 s strani Sveta EU). Države članice so se s sprejetjem resolucija zavezale, da bodo v bodoče sistematično razvijale karierno orientacijo v skladu s sprejetimi usmeritvami (Niklanović 2007, 10).

Kot primer dobre prakse so se pokazali tudi evropski forumi za karierno orientacijo. Tukaj se združujejo različni predstavniki, ki so delujejo pri načrtovanju, financiranju in izvajanju storitev karierne orientacije (ministrstva, javne institucije, uporabniki, delodajalci, sindikati itd.). Glavna tema je politika na področju karierne orientacije (katere dejavnosti naj se izvajajo, kdo naj jih izvaja, kako naj bodo organizirane itd.), tukaj se stekajo ideje in predlogi.

Po letu 2002 je Evropska komisija izvedla študije, kjer so želeli preučiti stanje v posameznih državah EU na področju karierne orientacije in služb, ki jo izvajajo. Splošne ugotovitve so bile predvsem te, da veliko evropskih držav nima neke jasne politike na tem področju, čeprav obseg sredstev za izvajanje karierne orientacije v nekaterih državah ni majhen, ter da se izvajanje karierne orientacije v mnogih državah decentralizira (številko izvajalcev raste), kar vodi v nepreglednost in razdrobljenost služb in v dvomljivost kakovosti izvajanja njihovih storitev (Niklanović 2007, 14).

Študije o karierni orientaciji sto bile izvedene tudi pri nas. Predvsem je zanimiva študija ETF (European training foundation) iz leta 2003 (sodelovala je večina slovenskih ustanov, ki se

ukvarjajo z izvajanjem karierne orientacije, prav tako Ministrstvo za šolstvo in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve), po kateri je bilo narejeno obširnejše poročilo o sistemih, praksah in politikah karierne orientacije v Sloveniji. Zanimive so predvsem ugotovitve o prednostih in pomanjkljivostih sistema karierne orientacije pri nas. Kot prednosti so se izkazale naslednje stvari: »razširjenost svetovalnih služb v šolah, prisotnost službe za poklicno orientacijo na ZRSZ, raven profesionalnega razvoja zaposlenih s področja poklicne orientacije, večji interes partnerjev za sodelovanje pri aktivnostih in projektih s področja poklicne orientacije, razvoj izobraževalne orientacije za odrasle, naraščajoče zanimanje za poklicno orientacijo s strani nosilcev politike«. »Pomanjkanje kakovostnega specializiranega usposabljanja in izobraževanja za svetovalce, marginalen položaj poklicne vzgoje v slovenskih šolah, odsotnost jasne in koordinirane politike na področju poklicne orientacije in odsotnost služb za poklicno orientacijo v visokošolskem izobraževanju« so področja, ki jih je potrebno pospešeno razvijati v prihodnosti (Niklanović 2007, 14).

V Sloveniji je najpomembnejša institucija, ki ponuja karierno svetovanje, ZRSZ in je namenjena mladim, ki so predčasno zapustili šolanje, dijakom, študentom, zaposlenim, nezaposlenim, dolgotrajno brezposelnim, nekvalificiranim brezposelnim in starejšim. Svetovalci na ZRSZ delujejo v lokalnih in regionalnih pisarnah. Svetovalci so prisotni tudi v okviru šolskih svetovalnih služb v osnovnih in srednjih šolah. Tam se svetovanje osredotoči na vse dijake. Obstajajo pa tudi skupine, za katere je karierno svetovanje pomanjkljivo urejeno. Niklanović (2007) opozarja predvsem na problematiko nerazvite karierne orientacije za ciljne skupine, kot so študenti v visokošolskem izobraževanju, zaposleni in osipniki iz izobraževanja. Priprava politike karierne orientacije za mlade se mora nanašati na vse stopnje izobraževanja (osnovno, srednjo in terciarno) ter na rizične skupine mladih (osipniki), predvsem pa je pomembna širša dostopnost in kvaliteta svetovanja za njih (OECD in European Commission 2004).

Čeprav karierno svetovanje v Sloveniji pridobiva na pomenu, kljub temu še nimamo izdelane in določene politike o karierni orientaciji ali osrednje organizacije, ki bi upravljala, nadzorovala in koordinirala delovanje karierne orientacije. Na to opozarja tudi Danilo Kozoderc (2006) iz Društva Mladinski ceh, ki pravi, da v Sloveniji še ni institucije, ki bi skrbela za razvoj karierne orientacije, pripravo njenih programov, njene implementacije v šolstvu in obšolskih dejavnostih in ki bi skrbela za usposabljanje ljudi, ki karierno orientacijo že izvajajo oziroma si jo želijo izvajati. Nujno potrebo po instituciji, ki bi imela pregled nad

različnimi izvajalci poklicnega svetovanja in karierne orientacije in ki bi skrbela za zagotavljanje kakovostnega dela na tem področju, je poudarila tudi Darja Jamnik iz ZRSZ (2006a). Po njeno so potrebni standardi znanj in veščin, ki jih mora imeti vsak svetovalec. Institucija bi lahko skrbela za informiranje o novostih na tem področju, izdajala informativna gradiva, organizirala delavnice in seminarje za kvalitetnejše delo poklicnega svetovalca.

Da se Slovenija zaveda pomena kariernega svetovanja kaže tudi dejstvo, da sodeluje v Evropskem raziskovalnem forumu EGCRF (European Guidance and Counselling Research Forum) oziroma Karierna orientacija in svetovanje – evropski raziskovalni forum, katerega namen je izboljšati in raziskovati področje kariernega svetovanja. Poleg slovenskih strokovnjakov na forumu sodelujejo tudi strokovnjaki iz Danske, Finske, Grčije in Velike Britanije. Najpomembnejši prioriteti foruma sta boj proti diskriminaciji nekaterih družbenih skupin in zagotavljanje enakih možnosti na trgu delovne sile. Forum je namenjen razpravljanju o ključnih temah na področju karierne orientacije in svetovanja, o ovirah s katerimi se srečujejo strokovnjaki na teoretičnem področju in v praksi, o sodelovanju med teorijo in prakso in o smernicah na področju karierne orientacije in svetovanja na nacionalni in evropski ravni. Na forumu so primeri dobrih praks, strokovna literatura, povezave in drugi viri, ki pozitivno vplivajo na razvoj kariernega svetovanja (EGCRF 2007).

Za namen diplomskega dela se bom v nadaljevanju osredotočila predvsem na karierno orientacijo za mlade, torej dijake in študente. Kot sem že omenila, je karierna orientacija slabo urejena ravno v visokem šolstvu, torej za študente, katerim iskanje prve zaposlitve po končanem šolanju danes predstavlja velik izziv, nekaterim celo veliko težavo glede na razmere na trgu delovne sile.

V nadaljevanju sledita predstavitvi dveh mehanizmov oziroma organizacij, ki se ukvarjata s področjem karierne orientacije za ciljno populacijo mladih. Najprej bom predstavila Center za informiranje in svetovanje (v nadaljevanju CIPS) v okviru ZRSZ, ki se ukvarja s poklicnim informiranjem in svetovanjem tako za dijake, študente, kot tudi zaposlene in brezposelne. CIPS je zlasti aktualen med mladimi šolarji in dijaki ob prestopu iz nižje v višjo stopnjo izobraževanja. CIPS je primer splošne službe, ki zagotavljajo storitve različnim ciljnim skupinam. Splošne službe so v zadnjih letih bolj pogoste kot službe, ki so specializirane za določene ciljne skupine, npr. študente. Študenti potrebujejo specializirane informacije o študijskih modulih, o tem kako te module kombinirati v skladu z njihovimi kariernimi cilji, in

informacije o delodajalcih, ki zaposlujejo kandidate z določenim izobrazbenim profilom. Torej za študente so potrebne bolj specializirane službe za karierno svetovanje. S tem namenom je nastal Karierni center Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju Karierni center UL), ki je ustanovljen ravno za potrebe študentov in diplomantov UL, njegov glavni cilj pa je pomoč pri razvoju in načrtovanju lastne karierne poti študenta in povečati njegovo zaposljivost pri prehodu iz šolanja na trg delovne sile. O pomenu samega Kariernega centra UL in o položaju karierne orientacije v visokem šolstvu sem v intervjuju povprašala tudi nekdanjo svetovalko centra, Majo Dizdarevič (glej prilogo).

#### **4 CENTRI ZA INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE (CIPS-i)**

Tako v Evropi kot tudi v Sloveniji je informiranje in svetovanje pri poklicni izbiri tradicija. Svetovalne službe v šolah in na ZRSZ že tradicionalno informirajo in svetujejo šolski mladini ob prehodu iz nižje na višjo stopnjo izobraževanja, na ZRSZ pa je vedno več svetovanj za odrasle, predvsem brezposelne.

Centri za informiranje in poklicno svetovanje (v nadaljevanju CIPS-i) so centri po vsej Sloveniji, ki uporabnikom zagotavljajo vse informacije, ki jih posameznik potrebuje pri iskanju zaposlitve in načrtovanju svoje kariere (o izobraževanju, usposabljanju, poklicih, trgu dela itd.). Tukaj lahko uporabniki pridobijo informacije o izobraževalnih programih na srednji, višji in visoki stopnji, o zahtevah in pogojih za vključitev v te programe, o šolah in fakultetah, ki te programe izvajajo, o programih za usposabljanja in njihovih izvajalcih, o dijaških domovih, o finančnih poteh pri študiju, o poklicih, o možnostih zaposlitve, o delodajalcih, o trgu dela itd (ZRSZ 2009b).

CIPS-i so se v Evropi začeli širiti v šestdesetih letih 20. stoletja in se v posameznih državah imenujejo različno. V Nemčiji in Avstriji govorimo o centrih za informiranje o delu, v Veliki Britaniji o kariernih centrih in v Franciji CIO. Centri se med seboj spreminjajo glede na ciljno populacijo, ki so ji namenjeni, glede na to ali nudijo le informiranje ali tudi svetovanje, glede na to kje so locirani, kako so organizirani in financirani itd. Vsem pa je več ali manj skupna vsebina in cilj, ki je, informirati posameznika o možnostih izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja (ZRSZ 2009b).

Poklicno-informativni centri se razlikujejo od tradicionalnih oblik pomoči predvsem v tem, da posameznika aktivirajo, spodbujajo k samostojnemu odločanju, kjer sam prevzema odgovornost za svoje odločitve. Poklicno-informativni centri pri tem zagotavljajo ustrezne objektivne in strokovno pripravljene informacije, na osnovi katerih lahko posameznik uvidi svoje odločitve in se bolj ustrezno odloči. Na drugi strani pa tradicionalni pristop temelji predvsem na tem, da svetovalec opravi diagnozo, ugotovi lastnosti posameznika, in poda nasvet. Pri tem je svetovanec v pasivni vlogi in ni spodbujen k prevzemanju lastne odločitve. Takšen način dela in svetovanja danes ni več primeren. Namen CIPS-a je, da posameznikom nudi možnost, da samostojno raziskujejo in iščejo podatke in se na tak način učijo samoiniciativnosti ter samostojnega odločanja o lastni karieri.

Prednost CIPS-a je v tem, da na enem mestu posameznik najde veliko količino informacij, ki so dokaj redno ažurirane. Zaradi velike količine informacije in hitrih sprememb je posodabljanje informacije precej zahtevno. Za to skrbi Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje (v nadaljevanju NCIPS), ki zbira informacije nacionalnega pomena na enem mestu. NCIPS koordinira pretok relevantnih informacij med posameznimi institucijami in uporabniki in te informacije posreduje vsem CIPS-om in ostalim uporabnikom, ne pa neposredno strankam. Deluje kot mreža, ki povezuje različne organizacije in ustanove, ter pripravlja in zbira informacije v obliki informativnega gradiva in podatkovnih baz (Jamnik 2006b).

#### **4.1 RAZVOJ CIPS-a**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) in ZRSZ posvečata veliko pozornosti aktivni politiki zaposlovanja. Obe instituciji se zavedata, da je zelo pomembno aktivirati posameznike za čim bolj samostojno odločanje. Zato ZRSZ veliko vlaga v izobraževanja in usposabljanja, kjer bi bil učinek brez poklicne orientacije občutno manjši. S tem namenom so leta 1996 na ZRSZ začeli s projektom Prenova poklicnega svetovanja, kjer je bil poglobitveni cilj projekta izboljšati dejavnost poklicnega informiranja in svetovanja. Leta 1996 je bil ob podpori MDDSZ predlagan projekt Poskusni center za informiranje in poklicno svetovanje – CIPS. Čeprav je šlo za ustanovitev regijskega centra, so si na ZRSZ že od

začetka projekta prizadevali, da bi rezultati koristili uporabnikom po celi Sloveniji (ZRSZ 2009b).

Prva faza projekta je bila zaključena 1998, prvi rezultat pa je bil vzpostavitev neformalne informativne mreže z Ministrstvom za šolstvo in šport, Gospodarsko zbornico, Obrtno zbornico, Centrom za poklicno izobraževanje, Andragoškim centrom in drugimi ustanovami, ki podpirajo razvoj sistema poklicnega informiranja. Izdelana je bila tudi metodologija opisov poklicev (ZRSZ 2009b).

Prvi CIPS je bil odprt 1. decembra 1998 in deluje v okviru ZRSZ na Smoletovi 12 v Ljubljani. Po končanem poskusnem obdobju je bil uveden v redni program dela ZRSZ. Namenjen pa je:

- »mladim, ki trenutno zaradi različnih vzrokov nimajo dostopa do informiranja in poklicnega svetovanja;
- mladini na prehodu iz nižjega v višjo stopnjo izobraževanja;
- brezposelnim, ki potrebujejo informacije in poglobljeno poklicno svetovanje pri iskanju zaposlitve ali odločanju za dodatno izobraževanje;
- presežnim delavcem, z namenom da se izognejo prehodu v odkrito brezposelnost;
- svetovalcem zaposlitve, poklicnim svetovalcem in drugim zaposlenim na ZRSZ, ter šolskim svetovalnim delavcem« (ZRSZ 2009b).

V CIPS-u so za uporabnike na voljo naslednje informacije:

- »opisi poklicev in informacije o trgu dela;
- informacije o možnostih za izobraževanje in usposabljanje (redno in izredno izobraževanje, pridobivanje certifikatov, izpopolnjevanje, prekvalifikacije);
- informacije o možnih finančnih pomočeh za izobraževanje in usposabljanje (republiške, kadrovske in Zoisove štipendije, različne fundacije, krediti itd.);
- informacije o možnostih zaposlovanja v poklicu (prosta mesta, število brezposelnih);
- priročniki za pisanje prošenj, vodenje razgovorov z delodajalci itd.;
- pisni in računalniški programi za samostojno načrtovanje poklicne poti;
- individualno svetovanje pri načrtovanju poklicne poti;
- individualno svetovanje pri načrtovanju izobraževalne poti;
- predavanja o poklicih;

- pogovori z delodajalci« (ZRSZ 2009b).

## **5 KARIERNA ORIENTACIJA V VISOKEM ŠOLSTVU**

Kot sem že omenila je karierni orientaciji v visokem šolstvu posvečeno premalo pozornosti. Na to problematiko me je opozorila tudi nekdanja svetovalka v Kariernem centru UL, Maja Dizdarevič, ki pravi, da bo zaradi vse večje konkurenčnosti med visokošolskimi inštitucijami nekaj potrebno storiti tudi na tem področju. Sama pravi, glede na izkušnje s stiki z gospodarstveniki, da so karierni centri in podobne službe še kako dobrodošle s strani delodajalcev. Zato v sodelovanju in povezovanju akademskega okolja z gospodarskim vidi veliko priložnost za razvoj in okrepitev karierne orientacije v visokem šolstvu.

### ***5.1 TRENDI KARIERNIH CENTROV V EVROPSKI UNIJI IN PRI NAS***

Poleg Slovenije se tudi ostale države članice Evropske unije bolj ali manj soočajo s problematiko mladih pri iskanju prve zaposlitve. Temu primerno čedalje večjo vlogo pri vstopu študentov na trg delovne sile in splošni gradnji kariere tekom študija v zadnjem desetletju opravljajo karierni centri evropskih univerz (Služba za kakovost in storitve za študente 2008).

Univerzitetni karierni centri predstavljajo vez med visokim šolstvom in gospodarstvom kot posredniki med študenti in potencialnim delodajalci. V ta namen opravljajo različne dejavnosti. Nekateri karierni centri so osredotočeni izključno na področje izobraževanja (informacije o študiju), nekateri na področje zaposlovanja, drugi kombinirajo obe področji. Zaradi bolonjske reforme študijskih programov in večje fleksibilnosti, ki naj bi jo prinesla bolonjska reforma, postaja vloga univerzitetnih kariernih centrov še toliko bolj pomembna (Služba za kakovost in storitve za študente 2008).

Večina univerzitetnih kariernih centrov tujih univerz se je v zadnjem času specializiralo za področje kariernega svetovanja. Tudi sama Univerza v Ljubljani (v nadaljevanju UL) oziroma del nje, in sicer Služba za kakovost in storitve za študente, je izvedla kratko anketo, na katero je odgovorilo 47 evropskih univerz, ki imajo aktivne karierne centre, na podlagi katerih so



dobili vpogled v najpogostejše storitve univerzitetnih kariernih centrov, ki so predvsem naslednje: individualno karierno svetovanje študentom, oglaševanje prostih delovnih mest, organizacija delavnic za razvijanje zaposlitvenih veščin, oglaševanje prostih delovnih mest za diplomante, skupinsko karierno svetovanje, raziskava zaposlitvenih poti diplomantov in svetovanje za izbiro študija (Služba za kakovost in storitve študentov 2008).

Zaradi dinamike gospodarskega razvoja, hitrega tehnološkega napredka in globalnih aspektov pri zaposlovanju nastaja med študenti in mladimi diplomanti vedno večja potreba po svetovanju pri iskanju zaposlitve. Prvenstveno je to vlogo v Sloveniji opravljal ZRSZ, kasneje pa so se mu pridružile tudi druge neprofitne organizacije, ki so se specializirale za ciljno populacijo študentov in mladih diplomantov, kot so: Zavod Center za e-izobraževanje in vseživljenjsko učenje Univerze v Mariboru ter Zavod Karierni center Univerze na Primorskem. V okviru UL že od leta 2002 deluje Center za razvoj in raziskave študentov – CERŠ, ki svetuje pri iskanju zaposlitve študentom Ekonomske fakultete UL (Služba za kakovost in storitve študentov 2008).

## **5.2 KARIERNI CENTRI ČLANIC UNIVERZE V LJUBLJANI**

UL stremi k vzpostavitvi mreže fakultetnih kariernih centrov, ki bi sistematično podpirale proces izgradnje kariere študentov in diplomantov posameznih fakultet, akademij in šol.

Karierni center UL deluje kot centralizirani model kariernega centra (ponuja predvsem splošne informacije o študiju na UL, enake in enotne storitve za vse študente, omogočena je centralna nabava informacijske podpore, enotno trženje storitev pri delodajalcih za vse profile študentov in diplomantov, itd.).

Cilj UL pa je, da bi v prihodnosti vsaka članica UL imela svoj karierni center (le-ti bi lahko ponujali bolj specifične informacije o študijskih programih, saj vsaka članica najbolj pozna svoje študijske programe in specifične značilnosti pri zaposlovanju).

Trenutno v okviru Kariernega centra UL delujejo:

1. Karierni center Fakultete za socialno delo
2. Karierna točka za študente Fakultete za upravo

### 3. CERŠ – Center za svetovanje in razvoj študentov

#### **5.3 PREDSTAVITEV KARIERNEGA CENTRA UL**

Karierni center UL je organizacijska enota Službe za kakovost in storitve za študente, ki je del rektorata UL. Karierni center UL deluje pod okriljem rektorata UL, ki je samostojna pravna oseba. UL si je v svoji strategiji leta 2006 zadala nalogo vzpostavitve sistema študentskega tutorstva in kariernega svetovanja za študente na vseh njenih članicah (Dizdarevič in Tušar 2008). Karierni center UL naj bi pri tem igral posebno vlogo, saj se predstavlja kot posrednik med članicami UL in organizacijami v javnem in zasebnem sektorju.

Glavna naloga Kariernega centra UL je izvajanje dejavnosti kariernega svetovanja in pomoč bodočim dijakom, študentom in diplomantom pri izbiri študijske in karierne poti. Poleg tega se Karierni center UL ukvarja tudi s trženjem nekaterih storitev za delodajalce, in sicer oglaševanje delovnih mest in selekcija ustreznih kandidatov z namenom večanja zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov UL.

Kako pomembna je ustanovitev Kariernega centra UL mi je pojasnila tudi Maja Dizdarevič, ki pravi, da se ji zdi ustanovitev kariernega centra izrednega pomena in je ravno zato tudi pristopila k samemu projektu ustanovitve le-tega. Z raziskavo med študenti UL, ki so jo naredili novembra leta 2006, so ugotovili, da se je kar 59% anketiranih študentov pozanimalo o zaposlitvenih možnostih pred vpisom na zeleni študij, vseeno pa je kar 73% študentov menilo, da v času študija niso prejeli dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih po zaključku študija. S tem namenom so tako ustanovili Karierni center UL, saj želijo z zastavljenimi storitvami mlade ozaveščati o pomenu pravočasnega načrtovanja karierne poti in jim olajšati vstop na trg delovne sile po zaključenem študiju.

Kolektiv Kariernega centra UL je ženski, ki ga sestavlja pet sodelavk z univerzitetno izobrazbo s področja psihologije in kadrovskega menedžmenta. Magistra Vanja Vučetić Dimitrovski je magistrirala na Fakulteti za družbene vede in je vodja službe rektorata I – za področje razvoja kakovosti in storitev za študente. Poleg nje so zaposlene še dve univerzitetno diplomirani psihologinji, ki sta zadolženi predvsem za svetovanje, in dve univerzitetno diplomirani sociologinji kadrovskega menedžmenta, kjer je prva odgovorna predvsem za stike

z delodajalci in za trženje, druga pa za študijsko svetovanje in oskrbovanje portala KC UL. Vse so zaposlene na delovnem mestu z nazivom Samostojna svetovalka rektorata I – za področje razvoja kakovosti in storitev za študente.

### ***5.3.1 Poslanstvo in vizija Kariernega centra UL***

Ciljna skupina delovanja za Karierni center UL so bodoči študenti, študenti UL, diplomanti UL, tutorji, delodajalci in univerzitetno osebje. S svojimi širokim naborom storitev in vsebin želi Karierni center UL:

- Svojim bodočim študentom, študentom in diplomantom nuditi podporo pri odločanju za nadaljnje šolanje in jih ozaveščati o pomenu pravočasnega načrtovanja kariere;
- mladim nuditi pomoč pri načrtovanju poklicne poti in pri pridobivanju prvih delovnih izkušenj;
- povezovati akademsko in gospodarsko okolje in
- promovirati vseživljenjsko okolje (Karierni center UL 2009a).

Vizija Kariernega centra UL pa je »zagotoviti kakovosten študijski in karierni razvoj študentov in diplomantov različnih študijskih programov UL ter spodbujati sodelovanje s slovenskimi in tujimi delodajalci« (Karierni center UL 2009b).

Konkurenčnost Kariernega centra UL je predvsem v veliki bazi študentov in diplomantov UL, katerim so ponujene storitve, in ki so hkrati zanimivi tudi delodajalcem.

### ***5.3.2 Cilji Kariernega centra UL***

Poslanstvo in vizijo si v Kariernem centru UL trudijo doseči s pomočjo naslednjih vrednot:

- Dostopnost
- Individualni pristop
- Zaupanje
- Ažurno spremljanje razmer na trgu
- Spodbujanje mladih k pravočasnemu načrtovanju kariere in pridobivanju kompetenc
- Optimizacija potenciala dijaka, študenta in diplomanta

- Skrb za študijski in karierni razvoj dijakov, študentov, diplomantov in akademskega osebja (Karierni center UL 2009c).

Končni cilj Kariernega centra UL je omogočati diplomantom čim uspešnejši prehod v prvo zaposlitev, kar se bo posledično odražalo na nižjo stopnjo brezposelnosti med mladimi diplomanti UL. Maja Dizdarevič je v intervjuju pojasnila, da zaenkrat še ni so izvedli nobene raziskave v okviru Kariernega centra UL, ki bi kazala na večjo zaposljivost diplomantov, ki so uporabljali njihove storitve.

### **5.3.3 Storitve Kariernega centra UL**

Karierni center UL nudi storitve dijakom (bodočim študentom), študentom, diplomantom, pedagoškim in nepedagoškim delavcem na UL ter delodajalcem. Svoje storitve so oblikovali na podlagi potreb in pričakovanj študentov, ki jih je Karierni center UL preveril z obsežno raziskavo o storitvah Kariernega centra UL konec leta 2006 (Analiza ankete o zaposlitvenih možnostih študentov Univerze v Ljubljani), na katero je odgovorilo skoraj 4000 študentov 24 članic UL (Služba za kakovost in storitve študentov 2008).

Storitve Kariernega centra UL obsegajo pet večjih sklopov aktivnosti:

1. študijsko in karierno svetovanje (individualno in skupinsko) za študente in diplomante, kjer dobijo pomoč pri načrtovanju študijske in karierni poti, oblikovanju ciljev in aktivnosti;
2. informiranje o trgu delovne sile, poklicih, zaposlitvenih možnostih po zaključku študijskega programa, možnostih študija/izmenjave v tujini;
3. organizacija izobraževanj, ki krepijo zaposlitveni potencial študentov in diplomantov (različne delavnice, tečaji in okrogle mize za pridobivanje zaposlitvenih veščin in kompetenc);
4. analitično spremljanje zaposljivosti diplomantov UL (spremljanje kariernih poti diplomantov UL) ter
5. kadrovske svetovanje in posredovanje: v želji po sodelovanju med delodajalci in študenti, Karierni center UL nudi delodajalcem različne možnosti kadrovanja (predstavitve na fakultetah, zaposlovanje, študijske prakse itd.) (Karierni center UL 2009d).

Poleg brezplačnih storitev za študente in diplomante UL, ki so osnovni cilj Kariernega centra UL, Karierni center UL izvaja tudi profitne storitve (cenovno bolj ugodne in konkurenčnejše od privatnih zaposlovalnih agencij) za delodajalce: oglaševanje delovnih mest, selekcija in preSelekcija kandidatov in baze CV, poglobljena selekcija kandidatov (po naročilu delodajalca), nudenje omejenega dostopa delodajalcem do baze CV-jev in organizacija kariernih dogodkov za študente (sejmi, predstavitve delodajalcev).

### ➤ **Storitve za dijake**

Storitve, ki so namenjen dijakom s strani Kariernega centra UL so naslednje:

- informativno in poglobljeno svetovanje za izbiro študija;
- informacije o študijskih programih UL;
- informacije o zaposlitvenih možnostih in zaposljivosti diplomantov po zaključku določenega študijskega programa;
- opisi poklicev in strokovnih področjih ter stanja na trgu dela ter
- informacije o študentskem življenju na UL (Karierni center UL 2009d).

### ➤ **Storitve za študente**

Karierni center UL svojim študentom ponuja naslednje storitve:

- informacije o podiplomskih študijskih programih UL;
- informativno in poglobljeno študijsko in karierno svetovanje;
- možnost vpisa življenjepisa na portalu Kariernega centra UL;
- organizacija delavnic za krepitev zaposlitvenih in drugih veščin;
- informacije o možnostih opravljanja praktičnega usposabljanja doma in v tujini;
- informacije o možnostih študija v tujini;
- vzpostavitev stika z delodajalci že v času študija (študijski obiski pri delodajalcih, zaposlitveni sejmi);
- informacije o prostih študentskih in rednih delih, študijskih praksah, seminarskih, diplomskih in projektnih nalogah

- organizacija kariernih dogodkov (karierni sejmi, predstavitve delodajalcev po fakultetah UL, kjer pride do neposrednega vzpostavljanja stikov s potencialnimi delodajalci) ter
- informacije o zaposlitvenih možnostih po zaključku določenega študijskega programa, opisi poklicev in strokovnih področjih ter stanja na trgu (Karierni center UL 2009d).

#### ➤ **Storitve za diplomante**

Karierni center UL nudi svojim diplomantom naslednje storitve:

- informacije o podiplomskih študijskih programih UL;
- informativno in poglobljeno študijsko in karierno svetovanje;
- vnos življenjepisa na portalu Karierni center UL;
- organizacija delavnic za krepitev zaposlitvenih in drugih veščin;
- Leonardo program (program nudi možnost opravljanja prakse v tujini vsem diplomantom, ki so pred kratkim zaključili študij in niso nikjer zaposleni);
- informacije o prostih rednih delih;
- informacije o zaposlitvenih možnostih in zaposljivosti diplomantov po zaključku določenega študijskega programa (Karierni center UL 2009d).

#### ➤ **Storitve za pedagoške in nepedagoške delavce**

Karierni center UL nudi naslednje storitve pedagoškim in nepedagoškim delavcem:

- informacije o dodiplomskih in podiplomskih študijskih programih UL;
- spodbujanje vseživljenjskega učenja – organizacija dodatnih izobraževanj in usposabljanj (karierne, pedagoške in zakonske vsebine);
- informacije o tutorskem sistemu na UL ter
- informacije o zaposlitvenih možnostih in zaposljivosti diplomantov po zaključku določenega študijskega programa (Karierni center UL 2009d).

#### ➤ **Storitve za delodajalce**

Karierni center UL nudi naslednje storitve namenjene delodajalcem:

- oglaševanje prostih delovnih mest za študente UL (na portalu Kariernega centra UL se ustvarja velika baza študentov in diplomantov različnih strokovnih profilov, med katerimi lahko delodajalci iščejo nov kader);
- preSelekcija in selekcija kandidatov iz baze CV;
- organizacija psiholoških testiranj kandidatov;
- organizacija predstavitev delodajalcev na zaposlitvenih sejmih, na fakultetah/akademijah in UL, na spletnih straneh;
- informacije o dodiplomskih in podiplomskih študijskih programih UL;
- objava študijskih praks, seminarских nalog in diplom;
- informacije o mentorstvu pri strokovnih/študijskih praksah ter
- informacije o zaposlitvenih možnostih in zaposljivosti diplomantov po zaključku določenega študijskega programa (Karierni center UL 2009d).

Po besedah Maje Dizdarevič so študenti največ zanimanja pokazali za naslednje storitve: individualni karierni razgovor, delavnice in možnost prakse v tujini. Svoje storitve pa so znotraj centra ocenjevali tako, da so uporabnike prosili po anonimni oceni za uporabljene storitve in jih prosili za njihove predloge in izboljšave za prihodnje.

## 6 SKLEP

Glavni namen karierne orientacije je predvsem spodbujanje osebnostnega in profesionalnega razvoja posameznika in ne zgolj zmanjševanje brezposelnosti in povečevanje aktivnosti prebivalstva. Karierna orientacija dobiva v današnjem obdobju nov pomen, ki je veliko bolj kot v preteklosti vezan na trg delovne sile. Karierna orientacija namreč predstavlja mehanizem, ki povezuje potrebe posameznika (njegove želje, pričakovanja) z izobraževalnimi programi in s trgom delovne sile. Zaradi fleksibilizacije trga delovne sile postaja karierna orientacija še kako pomembna in potrebna v šolskih sistemih.

Vloga karierne orientacije je dan danes pomembna, saj omogoča mladim, da razvijajo kompetence za vseživljenjsko načrtovanje in upravljanje tako kariere kot samega življenja. V naših osnovnih in srednjih šolah je del karierne orientacije zagotovljen preko svetovalnih služb, ki šolarjem in dijakom ponujajo različne informacije ponavadi kar pred neposrednim prehodom na višjo stopnjo izobraževanja. Za dodatno pomoč se lahko dijaki obrnejo tudi na CIPS v okviru ZRSZ, ki nudi širok spekter informacij o izobraževanju, usposabljanju, poklicih, trgu dela itd.

Da karierna orientacija pridobiva na pomenu tudi pri nas, kaže dejstvo, da se pojavlja vedno več organizacij in inštitucij, ki jo izvajajo. Najbolj znana inštitucija je še zmeraj ZRSZ, ki nudi karierno svetovanje dijakom, študentom, brezposelnim, zaposlenim, starejšim. Vseeno pa v Sloveniji ni osrednje inštitucije, ki bi upravljala, nadzorovala in koordinirala delovanje karierne orientacije in njenih izvajalcev, kar predstavlja slabost v razvoju karierne orientacije kot take.

Kljub temu da je karierna orientacija zmeraj bolj pomembna v družbi, veliko mladih ne razmišlja o svoji izobraževalni in karierni poti do trenutka, ko se znajdejo pred prestopom v zaposlitev. Da je temu res tako, mi je potrdila tudi Maja Dizdarevič, ki je v okviru raziskave Potencialna vloga kariernega centra pri zaposlovanju diplomantov Univerze v Ljubljani ugotovila, da se kar 80% anketiranih študentov tekom študija ni udeležilo nobenih predavanj in delavnic, s katerimi bi lahko pripomogli k svoji večji zaposljivosti. Na podlagi teh rezultatov in intervjuja lahko trdim, da so mladi še zmeraj precej pasivni pri načrtovanju svoje karierne poti. V Kariernem centru UL jih preko promocije centra skušajo informirati in



spodbujati o pravočasnem načrtovanju karierne poti. Tudi ostale organizacije, ki sodelujejo z mladimi in z Kariernim centrom UL večkrat pravijo, da so mladi vedno bolj apatični do ponujenih aktivnosti in storitev v času izobraževanja.

V zakonskih dokumentih in smernicah (npr. Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013) se pojavlja karierna orientacija, a ne za ciljne populacije kot so študenti in že zaposleni. Da je karierna orientacija v visokem šolstvu šele v povojih mi je potrdila tudi moja sogovornica v intervjuju, Maja Dizdarevič. Sama pravi, da so visokošolske institucije primorane same poskrbeti za to že zaradi same konkurenčnosti med njimi. UL se je tako sama lotila projekta ustanovitve Kariernega centra UL, ki bo skrbel za izvajanje karierne orientacije za študente in diplomante UL. Karierni center UL nudi veliko storitev, s katerimi želi pomagati dijakom, študentom in diplomantom pri oblikovanju njihove karierne poti. Maja Dizdarevič opozarja, da bi bilo potrebno razmisliti o vzpostavitvi karierne orientacije in kariernih centrov na nacionalni ravni, ki bi nato nadzorovala delovanje ostalih centrov in kvaliteto le-teh. Karierno orientacijo je vsekakor potrebno bolj sistematsko in podrobno vključiti v program visokega šolstva. Kozoderc iz Društva Mladinski ceh (2006) vidi možne rešitve v uvedbi študijske smeri (dodiplomske ali specializacije) za karierno svetovanje in ustanovitev institucije, ki bi koordinirala karierno orientacijo v Sloveniji. Maja Dizdarevič pa opozarja na postavitve standardov in kompetenc za karierne svetovalce, več zagotovljenega in ustreznega kadra za izvajanje karierne orientacije, ne nazadnje poudarja tesnejše sodelovanje med akademskim in gospodarskim okoljem.

Da je Karierni center UL samo eden izmed učinkovitih mehanizmov izvajanja karierne orientacije, ki pripomore k večji zaposljivosti študentov, ne morem v celoti potrditi, saj v okviru Kariernega centra UL zaenkrat še ni bila izvedena nobena raziskava, ki bi kazala na večjo zaposljivost študentov in diplomantov, ki so se posluževali njihovih storitev. Je pa vsekakor načrtovana za v prihodnje. Da pa je sam center pozitiven mehanizem kaže dejstvo, da se vedno več študentov poslužuje in obrača na svetovalke in storitve v Kariernem centru UL. Prav tako so tudi ocene študentov o storitvah in aktivnostih centra izredno dobro ocenjene. Veliko zanimanje in interes za sodelovanje pa je tudi s strani delodajalcev.

## 7 LITERATURA

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

Cvetko, Roman. 2002. *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Dizdarevič, Maja in Vesna Tušar. 2008. *Potencialna vloga Kariernega centra pri zaposlovanju diplomantov Univerze v Ljubljani*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

European Guidance and Counselling Research Forum – EGCRF. 2009. *Karierna orientacija in svetovanje – evropski raziskovalni forum*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA> (25. julij 2009).

Ignjatović, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija – Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja* 40 (4): 66–69.

Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2007. *Mladi in zaposlitev: objektivna dejstva in percepcije mladih*. Povzetek z 22. slovenskega sociološkega srečanja, Ptuj.

Jamnik, Darja. 2006a. *Na nivoju države pogrešamo institucijo, ki bi imela pregled nad različnimi izvajalci kariernega svetovanja*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/SISTEM/Jamnik1> (15. avgust 2009).

--- 2006b. *Prednost CIPS-a je ravno v tem, da na enem mestu najdemo veliko količino informacij, ki so dokaj redno ažurirane*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/viri/jamnik4> (16. avgust 2009).

Karierni center UL. 2009a. *Poslanstvo Kariernega centra UL*. Dostopno prek: <https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/?cnt=mnPosKar> (1. avgust 2009).

--- 2009b. *Vizija Kariernega centra UL*. Dostopno prek: <https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/?cnt=mnPosKar&id1=466> (1. avgust 2009).

--- 2009c. *Cilji Kariernega centra UL*. Dostopno prek: <https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/?cnt=mnPosKar&id1=467> (1. avgust 2009).

--- 2009d. *Storitve Kariernega centra UL*. Dostopno prek: <https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/?cnt=mnStrKar> (2. avgust 2009).

Kozoderc, Danilo. 2006. *V Sloveniji ne obstaja institucija, ki bi skrbelo za razvoj poklicne orientacije*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/SISTEM/kozoderc1> (15. avgust 2009).

Kramberger, Anton. 2007a. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11–37. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2007b. Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 64–102. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

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

Niklanović, Saša in Martina Trbanc. 2002. Poklicna orientacija. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 230–254. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Niklanović, Saša. 2007. *Pregled politike karijerne orientacije v EU: resolucija o karierni orientaciji*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

OECD in European Commission. 2004. *Career Guidance: A Handbook for policy maker*. Dostopno prek: [www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf) (3. avgust 2009).

Služba za kakovost in storitve za študente. 2008. *Poslovni načrt Karierni center Univerze v Ljubljani 2008*. Interno gradivo.

*Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 1998. Ljubljana: DZS.

Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina. 2005. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 161–188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino in Založba Aristej.

Verša, Dorotea in Viljem Spruk. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/AnalizeArhiv.htm> (1. julij 2009).

Watts, Anthony G., Jean Guichard, Peter Plant in Maria Luisa Rodriguez, ur. 1997. *Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti*. Ljubljana: Izida.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ. 2009a. *Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> (2. julij 2009).

--- 2009b. *Kaj je CIPS in kakšne so njegove naloge*. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/Opis/KajJeCips.htm> (15. avgust 2009).

## 8 PRILOGE

### *PRILOGA A: INTERVJU*

Sogovornica: Maja Dizdarević, uni. dipl. soc., nekdanja samostojna svetovalka rektorata I – za področje razvoja kakovosti in storitev za študente

**Datum intervjuja: 2. 7.2009**

#### **1. Kako pomemben se vam zdi Karierni center UL za dijake, študente in diplomante UL?**

Karierni center se mi zdi izrednega pomena, zato sem tudi pristopila k samemu projektu. Preden smo sploh zasnovali storitve in aktivnosti kariernega centra, sva s sodelavko Vesno Tušar novembra 2006 naredili večjo raziskavo med študenti Univerze v Ljubljani, v kateri je sodelovalo nekaj manj kot 4000 študentov. Rezultati me niso presenetili, smo pa tako lahko potrdili vodstvu univerze, kako zelo pomembna je vzpostavitev centra, saj sej je kar 59% anketiranih študentov UL pred vpisom na želeni študij pozanimalo o zaposlitvenih možnostih po zaključku študija, vendar jih je kljub temu kar 73% menilo, da v času študija niso prejeli dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih po zaključku študija.

Z zastavljenimi storitvami želimo mlade ozaveščati o pomenu pravočasnega načrtovanja karierne poti in posledično tudi olajšati njihov vstop na trg delovne sile po zaključku izobraževanja.

#### **2. Se vam zdi Karierni center UL dovolj prepoznaven in uveljavljen med dijaki, študenti, diplomanti, fakultetami in delodajalci? In zakaj menite tako?**

Promocijo smo zastavili v okviru naših zmožnosti, finančnih, storitvenih in informacijskih. Najprej smo ciljali na dijake, študente in diplomante. Šolskim svetovalkam in ravnateljem srednjih šol smo razposlali predstavitevno gradivo in sodelovali na posvetu Prijavno informacijske službe.

Večina članic nas je podpirala pri promociji in nam pomagala tudi tako, da so objavljale na svoje spletne strani novice o nas, našo spletno povezavo, nam ponudile prostor za izvajanje naših aktivnosti itd. Žal ne samo mi, ampak tudi ostale organizacije, ki tako ali drugače sodelujejo z mladimi opažajo, da so le ti vedno bolj apatični do ponujenih aktivnosti, na koncu, po diplomi, pa vsi obtožujejo fakulteto, univerzo, da je ta kriva za njihove slabe zaposlitvene možnosti. Kar mi lahko storimo je to, da smo tam zanje, ko potrebujejo pomoč. Tisti, ki nas rabijo, pridejo do nas in teh je vedno več. Zanimivo je tudi to, da so gospodarstveniki precej bolj pokazali interes za sodelovanje kot pa sami študenti.

#### **3. katerih vaših storitev se najpogosteje poslužujejo študenti in katerih delodajalci? Kako ocenjujete zadovoljstvo študentov in delodajalcev z vašimi storitvami?**

Študenti so največ zanimanja kazali za individualni karierni pogovor, delavnice in možnost prakse v tujini. S temi storitvami so bili tudi najbolj zadovoljni, medtem ko je bilo precej kritik na samo delovanje portala. Storitve smo ocenjevali tako, da smo naše uporabnike zaprosili po anonimni oceni naših storitev ter predlogih in izboljšavah za prihodnje. Naj omenim, da so bile ocene izredno dobre, sama pa sem bila najbolj vesela takrat, ko so se nam prišli v center zahvalit diplomanti, ki so končno po dolgem času, tudi z našo pomočjo, dobili zaposlitev.

Večje sodelovanje z delodajalci je načrtovano v prihodnje.

**4. Ali v okviru Kariernega centra UL izvajate kakšno raziskavo, ki kaže na večjo zaposljivost študentov in diplomantov, ki uporabljajo vaše storitve? Če da, na kakšen način jo izvajate?**

Za enkrat takšne raziskave še nismo izvedli, je pa načrtovana za v prihodnje. Računali smo na to, da bodo diplomanti pol leta po diplomi med drugim ocenili tudi zadovoljstvo in koristnost naših storitev.

**5. Ali menite, da je načrtovanje kariere stvar vsakega posameznika ali stvar države in izobraževalnih institucij? Zakaj menite tako?**

Sama menim, da je vsak posameznik odgovoren sam zase. Če sam ne dela na karieri, je vsakršno vmešavanje drugih popolnoma neučinkovito. Kar lahko drugi naredijo je, da ga informirajo in spodbujajo pri odkrivanju njegovih potencialov in interesov, tiste apatične pa opominjajo o pomenu pravočasnega načrtovanja karierne poti. Žal je veliko takih, ki svojo karierno pot načrtujejo mesec dni preden diplomirajo.

**6. Ali študenti po vašem mnenju povečajo dovolj pozornosti načrtovanju karierne poti v času šolanja ali jo raje prepuščajo naključju?**

Na podlagi rezultatov raziskave Potencialna vloga kariernega centra pri zaposlovanju diplomantov Univerze v Ljubljani, sva s Tušarjevo prišli do precej zanimivih rezultatov ... Študentje so v raziskavi pogosto navajali, da jih je strah pred brezposelnostjo, kljub temu pa v izognitev temu ne naredijo prav veliko. Rezultati ankete so pokazali, da se tekom študija kar 80% anketiranih študentov UL ni udeležilo nobenih predavanj ali delavnic, s katerimi bi izboljšali svoje zaposlitvene veščine (učinkovito iskanje zaposlitve, pisanje življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor, načrtovanje karierne poti). Za najbolj ozaveščene so se izkazali družboslovci, in sicer Fakulteta za družbene vede in Fakulteta za upravo, kar lahko pripisujemo njihovemu zavedanju o preobilici družboslovcev na trgu delovne sile.

**7. V državah EU karierna orientacija postaja čedalje bolj pomembna. Kako ocenjujete pomen in razvoj politike karierne orientacije v Sloveniji?**

Država je leta 2006 pripravila Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, ki pa ni vključeval razvoja karierne orientacije za študente, za zaposlene, pomanjkanje kadra na CIPSih itd. Kljub temu, je v zadnjih letih mogoče opaziti širjenje trenda kariernega svetovanja mladim in odraslim pri odločanju za poklic, izobraževanje, zaposlovanje ali razvoj kariere. Večina

svetovalcev te aktivnost izvaja v vrtcih, šolah, andragoških centrih in zavodu za zaposlovanje, medtem ko je karierna orientacija v visokošolskih inštitucijah šele v povojih.

Problematično se mi zdi, da Sloveniji (in marsikateri drugi evropski državi) manjka sistematičen pristop k razvoju karierne orientacije, premalo je medsebojnega sodelovanja, težko je preverjati kvaliteto svetovanj itd. Zagotovo bi bilo potrebno postaviti neke skupne standarde, oblikovati smernice razvoja za v prihodnje in konkretnije opredeliti kompetence kariernih svetovalcev ter preverjati njihovo kvaliteto. Sama menim, da so šolske svetovalne delavke absolutno preobremenjene, ko opažam, da je na marsikateri srednji šoli zaposlena samo ena svetovalka za več 100 dijakov in se ta med drugim ukvarja tudi s karierno orientacijo. Razmere na trgu delovne sile se nenehno spreminjajo, prihajajo novi poklici, študijski programi, izvaja se prenova visokega šolstva, vsako leto se spreminjajo merila za vpis, zato se te svetovalke težko posvetijo kakovostnemu, poglobljenemu svetovanju. Posledično, a nehote seveda prihaja tudi napak, ki pa lahko zaznamujejo posameznikovo karierno pot.

## **8. Kako ocenjujete razvoj študijskega in kariernega svetovanja v visokem šolstvu in kakšne so vaše napovedi v prihodnje na tem področju?**

Kot sem že pri prejšnjem vprašanju omenila, država za enkrat ni sprejela nobenih posebnih ukrepov na tem področju. Če ne drugega, bo vedno večja konkurenca med visokošolskimi inštitucijami in bodo le te primorane svojim študentom ponuditi »nekaj več.« V kolikor bi se okrepilo sodelovanje akademskega in gospodarskega okolja, je tu priložnost tudi že zaradi finančnih interesov. Ogromno gospodarstvenikov pozdravlja idejo po kariernih centrih in njim podobnim službam, tako da je na visokošolskih inštitucijah kako bodo priložnost znale izkoristiti.

Od same vzpostavitve kariernega centra na UL beležimo vedno več obiskov dijakov, študentov in diplomantov. Nekatere članice samostojno, druge z našo pomočjo, že same organizirajo podobne podslužbe in zagotavljajo kadre, ki bi se ukvarjali s kariernim svetovanjem.

Pozitiven učinek našega dela pa opažamo tudi v tem, da gre vedno več slovenskih univerz po »naših stopinjah« in vzpostavlja kariernemu centru podobne službe.

Razmisliti bi bilo potrebno o vzpostavitvi karierne orientacije in kariernih centrov na nacionalni ravni, to pa predvsem zato, da bi se nekoliko podrobneje spremlja njihovo delovanje ter kvaliteta njihovih aktivnosti.

## **9. Na kakšen način bi morala biti karierna orientacija vključena znotraj visokega šolstva, da bi bil prehod diplomantov iz šolanja v zaposlitev hitrejši in večji?**

- Vsaj en zaposlen v visokošolski ustanovi, ki bi mladim nudil študijsko in karierno svetovanje;
- dostopnost do verodostojnih informacij o zaposlitvenih možnostih po zaključku posameznega študijskega programa;
- proaktivnost posameznika tekom študija (nudenje dodatnih izobraževanj za pridobivanje dodatnih kompetenc – javno nastopanje, komuniciranje, podjetništvo, strategije upravljanja s časom, ...);
- seminarji v okviru študijskega programa, ki bi študente pripravljali in informirali o načinih vstopa na trg delovne sile, seznanjali s pravicami in obveznostmi, ki izhajajo

oz Zakona o delovnih razmerjih, jih seznanjali s možnostjo samostojnega podjetništva itd.;

- tesnejše sodelovanje akademskega in gospodarskega okolja (medsebojno upoštevanje in prilagajanje interesom obojih);
- zagotavljanje dobre študijske prakse, ki bi študentom nudila možnost spoznati potencialni poklic v realnem delovnem okolju itd.