

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO
**ZAZNAVA POMENA
POZITIVNEGA PSIHOLOŠKEGA KAPITALA
PRI ISKANJU PRVE ZAPOSLOTITVE**

Ljubljana, julij 2013

ANJA FRASS

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Anja Frass, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica zaključnega magistrskega dela z naslovom Zaznava pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Katarino Katjo Mihelič.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne _____

Podpis avtorice: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MLADI NA TRGU DELA	2
1.1 Opredelitev mladih	2
1.2 Mladi v Evropski uniji	3
1.3 Mladi v Sloveniji	5
2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE	6
2.1 Pasivne metode	7
2.2 Aktivne metode	12
3 POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL	14
3.1 Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala	15
3.1.1 Samozavest	16
3.1.2 Upanje	19
3.1.3 Optimizem	21
3.1.4 Prožnost	25
3.2 Skupne značilnosti dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala	28
4 METODOLOGIJA	29
4.1 Opis in utemeljitev metode raziskovanja	29
4.1.1 Metoda fokusne skupine	30
4.1.2 Metoda analize vsebine	32
4.2 Predstavitev udeležencev fokusnih skupin	33
4.2.1 Fokusna skupina Zaposleni	33
4.2.2 Fokusna skupina Iskalci zaposlitve	34
4.3 Predstavitev poteka fokusnih skupin	35
5 ANALIZA IN INTERPRETACIJA RAZISKAVE	35
5.1 Rezultati fokusne skupine Zaposleni	36
5.1.1 Iskanje prve zaposlitve	36
5.1.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve	37
5.2 Rezultati fokusne skupine Iskalci zaposlitve	41
5.2.1 Iskanje prve zaposlitve	41
5.2.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve	43
5.3 Sinteza ugotovitev	48

5.3.1 Iskanje prve zaposlitve.....	48
5.3.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve.....	49
6 DISKUSIJA.....	53
6.1 Glavne ugotovitve.....	54
6.2 Priporočila za nadaljnje raziskovanje	57
SKLEP	58
LITERATURA IN VIRI	61
PRILOGE	

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Primerjava stopnje brezposelnosti v EU-27 in Sloveniji</i>	5
<i>Slika 2: Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala</i>	15
<i>Slika 3: Proces analize vsebine</i>	33

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Prispevek posamezne dimenzije v konstrukt pozitivnega psihološkega kapitala.....</i>	29
<i>Tabela 2: Predstavitev udeležencev fokusne skupine Zaposleni</i>	34
<i>Tabela 3: Predstavitev udeležencev fokusne skupine Iskalci zaposlitve</i>	34

UVOD

Zahodne kulture mladost povečujejo in jo povezujejo z življenjsko energijo, močjo, lepoto, drznostjo in ustvarjalnostjo. Po drugi strani pa statistični podatki prikazujejo temachno realnost. Grčija se spopada z 59 % brezposelnostjo med mladimi, sledijo ji Španija s 55 %, Italija in Portugalska z 38 %. V Sloveniji je bil v prvem četrtletju leta 2013 brez zaposlitve vsak četrti mladi. V starosti, v kateri so prejšnje generacije pridobivale poklic, prvo plačo, stanovanje in sanjale o svoji prihodnosti, se današnja »izgubljena generacija« poleg naraščajoče stopnje brezposelnosti sooča tudi z večanjem obsega začasnih in manj kakovostnih oblik zaposlovanja ter s hudo konkurenco na trgu dela (Kambič, 2012).

Obstoječe raziskave na področju brezposelnosti so se pri iskanju ključnega razlikovalnega dejavnika med iskalci zaposlitve osredotočale na raziskovanje pomena človeškega in socialnega kapitala. Prvi je sestavljen iz posameznikovega znanja, izkušenj, izobrazbe, sposobnosti in idej, v kontekstu iskanja zaposlitve pa vključuje spremenljivke, kot so raven izobrazbe in spretnosti. Socialni kapital vključuje odnose, mreže stikov in prijatelje posameznika, preko katerih posameznik pridobi informacije, povezane z zaposlitvijo in kariero. Posamezniki z več človeškega in socialnega kapitala so bolj uspešni pri iskanju nove zaposlitve. Medtem ko so raziskave človeškega in socialnega kapitala obsežne in temeljite, je pomen in vpliv pozitivnega psihološkega kapitala na iskanje zaposlitve relativno slabo raziskan. Pozitivni psihološki kapital se osredotoča na posameznikove prednosti, dojemanje, odnos do dela in splošni pogled na življenje (Chen & Lim, 2012, str. 811).

Namen magistrskega dela je opozoriti na vlogo, ki jo ima pozitivni psihološki kapital v procesu iskanja prve zaposlitve. V magistrskem delu raziskujem, s katero vrsto metod mladi pristopijo k iskanju zaposlitve, predvsem pa želim ugotoviti, kako posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala po mnenju mladih pripomorejo k iskanju zaposlitve. Zanima me tudi razlika v zaznavanju pomena dimenzij med mladimi, ki se nahajajo v procesu iskanja zaposlitve, in mladimi, ki so zaposlitev že našli.

Na podlagi narave raziskave je delo namenjeno zaposlitvenim in kariernim svetovalcem, pa tudi iskalcem zaposlitve in že zaposlenim, saj je cilj raziskave prikazati, kako pomembno iskalcem zaznavajo dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala. Z magistrskim delom želim spodbuditi slovenske raziskovalce na področju managementa k nadaljnjemu raziskovanju vpliva pozitivnega psihološkega kapitala na zaposljivost.

Glavni cilj magistrskega dela je v teoretičnem delu predstaviti metode iskanja zaposlitve in dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala, v empiričnem delu pa z izvedbo kvalitativne metode raziskovanja ugotoviti, kako mladi zaznavajo pomen posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala v procesu iskanja zaposlitve.

V magistrskem delu želim odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Katere metode iskanja zaposlitve uporabljajo mladi?
2. Kako mladi zaznavajo pomen posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve?
3. Kako se zaznava pomena posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve razlikuje med mladimi zaposlenimi in mladimi iskalci zaposlitve?

Izdelava magistrskega dela temelji na različnih metodoloških prijemih raziskovanja na področju managementa. Prvi del naloge vsebuje poglobljen teoretični pregled strokovne literature, raziskav in člankov slovenskih ter tujih strokovnjakov, tako s področja iskanja zaposlitve, kot tudi pozitivnega psihološkega kapitala. Drugi del magistrskega dela obsega empirični del, ki temelji na kvalitativni metodi raziskovanja, fokusnih skupinah.

Magistrsko delo sestavlja šest poglavij. V prvem poglavju predstavim problematiko mladih v Evropi in Sloveniji. Na začetku se nahaja opredelitev mladih, ki ji sledi opis položaja mladih na evropskem in slovenskem trgu dela. V drugem poglavju se osredotočim na področje iskanja zaposlitve. Na začetku kratko predstavim proces iskanja zaposlitve, v nadaljevanju pa metode iskanja zaposlitve glede na proaktivnost, čas, vložen v iskanje in intenzivnost komuniciranja z delodajalci razdelim na pasivne in aktivne ter jih podrobneje opišem. Tretje poglavje zajema predstavitev pozitivnega psihološkega kapitala ter posameznih dimenzij, kjer se osredotočam na raziskave, opravljene na mlajši populaciji. Četrto poglavje vključuje predstavitev metodologije, kjer sem opisala in utemeljila metodo raziskovanja, v nadaljevanju pa predstavila udeležence fokusnih skupin in potek obeh diskusij. Peto poglavje je sestavljeno iz analize in interpretacije raziskave, kjer sem podala ugotovitve posamezne fokusne skupine. Poglavje zaključim s sintezo vseh ugotovitev. Glavne ugotovitve magistrskega dela in priporočila za nadaljnje raziskovanje so predstavljeni v šestem poglavju. Magistrsko delo zaključim s sklepom, kjer sem povzela najpomembnejšo vsebino in navedla prednosti ter omejitve magistrskega dela.

1 MLADI NA TRGU DELA

1.1 Opredelitev mladih

Ker je prehod iz mladosti v odraslost objektivno težko določiti, obstaja več različnih opredelitev mladih. Statistični urad RS (SURS) za obdobje mladosti navaja prehode od šole k delu, od ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti, od gospodinjstva staršev do lastnega gospodinjstva. Ker se mladi v Sloveniji za te prehode odločajo vse kasneje, SURS za preučevanje mladih uporablja starostno skupino od 20 do 34 let.

Združeni narodi in Evropska komisija mlade opredeljujeta znotraj starostne skupine od 15 do 29 let, pri tem pa poudarjata, da je sam prehod iz mladosti v odraslost odvisen od regionalnih

vplivov – nacionalnega konteksta, socio-ekonomskega razvoja družbe in časa. Trenutna ekonomska kriza prehod še podaljšuje, saj si mladi vse težje najdejo prvo zaposlitev in se osamosvojijo, s čimer se večja možnost, da današnja mladina postane »izgubljena generacija«.

Nastran Ule (1996, str. 16-18) mlade v današnji dobi glede na zgodovinske, družbene in ekonomske spremembe razdeli na tri dele:

- klasično mladost ali adolescenco: zajema mladino od 15. do 19. leta v obdobju po obveznem šolanju. Za to obdobje je značilna sinhronost, saj mladoletni istočasno dosežejo pogoje za prestop v odraslost, torej postanejo politično, ekonomsko in socialno samostojni. Od druge polovice dvajsetega stoletja dalje se mladi bolj pogosto odločajo za nadaljevanje izobraževanja in tako iz adolescence ne preidejo neposredno v odraslost, temveč v postmladost oz. postadolescenco;
- postmladost ali postadolescenca: zajema mlade med 20. in 24. letom. Za njih je značilno, da se ne želijo posloviti od mladostniškega načina življenja. Ker se je število študentov vseskozi večalo, je postadolescenca postala običajno obdobje v življenju mladih;
- mlajša odraslost: faza mlajše odraslosti, ki traja od 25. do 29. leta, je nastala predvsem zaradi spremenjenih ekonomskih pogojev in oteženega vstopa na trg dela. V tem obdobju mladi nimajo možnosti za zaposlitev, s tem pa tudi nimajo možnosti za ostale dejavnosti, značilne za to obdobje, kot je ustvarjanje družine.

1.2 Mladi v Evropski uniji

V letu 2011 je v Evropski uniji živelo okoli 95,2 milijonov mladih, starih med 15. in 29. let, kar predstavlja približno petino celotnega prebivalstva Evropske unije. Delež mladih se po posameznih državah precej razlikuje, največji delež mladih ima Ciper, kjer mladi predstavljajo 23 % celotne populacije, sledita mu Slovaška in Poljska z 22 % deležem mladih. Najmanj mladih živi v Italiji, kjer se delež giblje pri 15 % (Evropska komisija, 2012, str. 10).

Stopnja brezposelnosti mladih do 25 let je v tretji četrtini leta 2012 znašala 22,7 % in je dvakrat večja kot stopnja brezposelnih prebivalcev, starih nad 25 let, ki je znašala 9,2 %. Dolgotrajna brezposelnost mladih se je od leta 2008 do 2012 zvišala za 3,7 odstotne točke na 7,3 %, medtem ko se je v istem času dolgotrajna brezposelnost odraslih zvišala za 1,8 odstotne točke na 4,3 % (Evropska komisija, 2012, str. 21-22).

Med državami članicami obstajajo velike razlike v rezultatih spopadanja z brezposelnostjo med mladimi. Najbolj uspešne so Avstrija, Nemčija in Švica, medtem ko je v Grčiji in Španiji brezposelnost mladih narasla na več kot 50 % (Evropska komisija, 2012, str. 22).

V vseh evropskih državah je brezposelnost med mladimi že nekaj desetletij eden najpomembnejših izzivov. Stopnja brezposelnosti med mladimi pod 25 let narašča, največji problem za mlade pa predstavlja prehod iz šolanja na trg dela in zagotavljanje spretnosti, ki

jih bodo pri zaposlitvi potrebovali. Večji del mladih pod 25 let je med šolanjem na trgu dela neaktivnih, kar privede do tega, da pri iskanju prve zaposlitve nimajo še nobenih ali imajo le malo formalnih ali neformalnih delovnih izkušenj (Trbanc, 2005, str. 9).

Ekonomska kriza močno vpliva na zaposlovanje v Evropi, zato ni presenetljivo, da so mladi kot najbolj ranljiva skupina pri tem zelo prizadeti. Mladi zaposleni hitreje izgubijo službo kot starejši, saj se delodajalci pri odpuščanju velikokrat odločajo po principu »zadnji zaposlen, prvi odpuščen« (angl. *last hired, first dismissed*), prav tako pa imajo manj izkušenj in so večkrat zaposleni za določen čas. Trg dela je v času krize bolj konkurenčen, saj se zaradi manj ponudb na vsako razpoložljivo delovno mesto prijavi več kandidatov, pri tem pa so v slabšem položaju tisti z nižjo izobrazbo in prvi iskalci zaposlitve brez delovnih izkušenj. Tudi že zaposleni mladi se soočajo z negotovostjo zaradi nizkih plač, s slabimi delovnimi pogoji in nizko socialno varnostjo, ovire pri zaposljivosti mladih pa se z neuravnoteženostjo družinskega življenja in dela, z diskriminacijo ter pomanjkanjem zahtevanih delovnih izkušenj le še povečujejo (Evropska komisija, 2012, str. 16).

Ko mladi najdejo zaposlitev, je ta običajno manj varna. V letu 2012 je bilo v EU 42 % mladih zaposlenih za določen čas, 32 % pa jih je delalo krajši delovni čas. Čeprav lahko zaposlitev za določen čas sčasoma vodi v zaposlitev za nedoločen čas, njihova razširjenost kaže na disfunkcionalnost evropskega trga dela in odpira ekonomska ter socialna vprašanja. Močno ogroženi so tudi mladi osipniki, to so mladi, ki so opustili šolanje še pred pridobitvijo formalne izobrazbe. Dobra polovica tistih, ki so zgodaj opustili izobraževanje in usposabljanje, ni zaposlenih. Ob tem se pojavlja tudi problem vdanosti v usodo, saj vse več mladih, ki si želijo delati, zaposlitve sploh ne išče. V drugem četrtletju leta 2012 je bilo takih 12,4 % delovno neaktivnih mladih (Evropska komisija, 2012, str. 27-30).

Na evropskem trgu dela obstaja velika neusklajenost med ponudbo in povpraševanjem. Veliko mladih ima višjo stopnjo izobraževanja, kot jo delovna mesta zahtevajo, hkrati pa imajo v primerjavi z odraslimi premalo izkušenj. Dolgoročna brezposelnost vse bolj prizadene mlade s terciarno izobrazbo (Evropska komisija, 2012, str. 24).

Statistični podatki prikazujejo tudi naslednji značilnosti današnje mladine v Evropski uniji (Evropska komisija, 2012, str. 6):

- večji delež študentov: do leta 2009 je bilo število mladih enakomerno porazdeljeno med študente in mlade zaposlene. Od leta 2009 naprej se je odstotek močno prevesil v prid študentov, mnogo je tudi »povratnikov« - mladih zaposlenih, ki so izgubili zaposlitev in so se odločili za nadaljevanje izobraževanja;
- večanje števila mladih, ki niso zaposleni, vključeni v izobraževanje ali usposabljanje: kazalnik NEET (angl. *Neither in employment, education or training*) se od leta 2008 povečuje, tako leta 2011 vsak deseti mladi med 20. in 24. letom ni delal, študiral, obiskoval šole ali se usposabljal.

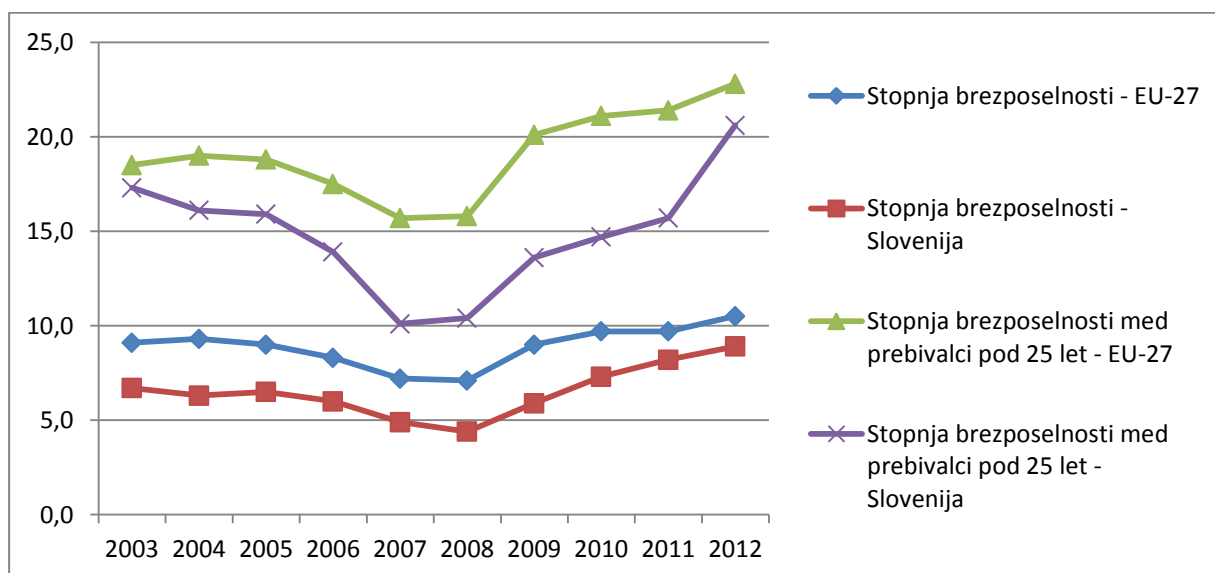
1.3 Mladi v Sloveniji

V Sloveniji živi približno 365.000 mladih, starih od 15 do 29 let. V formalno izobraževanje je bilo v letu 2010 vključenih kar 70,4 % mladih v starostni skupini od 15 do 24 let, kar Slovenijo uvršča v vrh EU. V študijskem letu 2010/11 je bil v Sloveniji študent že vsak drugi prebivalec med 19. in 24. letom, medtem ko je bilo v študijskem letu 2000/01 v tej starostni skupini le 35 % prebivalcev vpisanih v terciarno izobraževanje. Posledično naglo narašča tudi število diplomantov terciarnega izobraževanja, v letu 2010 je v Sloveniji diplomiralo skoraj 20.000 študentov višjega strokovnega in visokošolskega študija (SURS, 2012a, str. 12-29).

Po podatkih Ankete o delovni sili je bilo v Sloveniji v 2. četrtletju 2012 med mladimi v starostni skupini od 20 do 34 let 294.000 delovno aktivnih, 40.000 brezposelnih in 82.000 neaktivnih oseb. Med delovno aktivnimi mladimi je bilo 81,5 % zaposlenih v delovnem razmerju, 7,4 % samozaposlenih, 7,3 % pa jih je delo opravljalo preko študentskega servisa. Skoraj tretjina mladih je bila zaposlena za določen čas, 12 % delovno aktivnih mladih pa je bilo zaposlenih za krajši delovni čas (SURS, 2012b).

Kljub temu da se brezposelnost od leta 2008 stalno večja, Slovenija ostaja pod povprečjem Evropske unije. Na Sliki 1 je ponazorjena primerjava celotne stopnje brezposelnosti in stopnje brezposelnosti med prebivalci, starimi pod 25 let, med povprečjem v Evropski uniji ter Sloveniji.

Slika 1: Primerjava stopnje brezposelnosti v EU-27 in Sloveniji



Vir: Eurostat, Unemployment rate by sex and age groups – annual average, 2003-2012.

Na slovenskem trgu dela je zelo razširjeno delo preko študentskih servisov, kar močno vpliva na zmanjšano povpraševanje po zaposlovanju diplomantov. Delodajalci mesta, ki bi jih

drugače zasedli z drugimi oblikami delovnega razmerja, pogosto zapolnijo s študenti. 27 % mladih, zaposlenih prek študentskega servisa, dela za polni delovni čas, kar pomeni, da »nadomestijo« redno zaposlene (SURs, 2012b). Študentsko delo je učinkovito predvsem zaradi nizke obdavčitve, dokaj nizkih urnih postavk, fleksibilnosti delovne sile, hkrati pa ima delodajalec do študenta manj obveznosti. S tem študentsko delo predstavlja nelojalno konkurenco drugim oblikam zaposlitve. Kljub nedavnemu zvišanju obdavčitve študentskega dela in odpravi posebne osebne davčne olajšave za študente in dijake ostaja študentsko delo za delodajalca najcenejša izbira.

Slovenija se z brezposelnostjo spopada z izvajanjem aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Med ukrepe APZ spadajo: usposabljanje in izobraževanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, ustvarjanje delovnih mest in spodbujanje samozaposlovanja. Namen ukrepov APZ na področju mladih je hitrejša aktivacija brezposelnih in odprava strukturnih neskladij na trgu dela na področju potrebnih znanj in spretnosti za zasedanje razpoložljivih delovnih mest. Aktivacija mladih, ki jo je Sloveniji priporočila Evropska komisija, predstavlja prioriteto tudi na ravni EU, saj poskuša preprečiti pojav »izgubljene« generacije. Ukrepi APZ za doseganje aktivacije mladih so spodbude za zaposlovanje, ustvarjanje novih delovnih mest in spodbude za samozaposlovanje, ukrepi pa so podprti s storitvama vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve. Ker mlade na trgu dela pri iskanju zaposlitve pogosto ovira pomanjkanje kompetenc, poskušajo APZ z usposabljanjem in svetovanjem zmanjšati strukturna neskladja na trgu dela (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2011, str. 5-13).

2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Običajno iskanje zaposlitve se začne na spletu. Iskalec zaposlitve se prijavi na zaposlitvene portale, pripravi življenjepis, ki ga objavi na portalu. Program nato preko ključnih besed poišče najboljšo kombinacijo iskalca in ponudnika zaposlitve ter iskalca zaposlitve, delodajalca ali oba obvesti o ustreznosti. Če iskalca zaposlitve ponudba zanima, naveže stik z delodajalcem.

Mladi se iskanja zaposlitve lotijo intenzivno in na več različnih načinov. Najpogosteje o možnostih zaposlitve poizvedujejo pri prijateljih, sorodnikih in znancih. Ob tem intenzivno pregledujejo in se prijavljajo na zaposlitvene oglase v različnih medijih. Na Zavod za zaposlovanje in agencije, ki posredujejo zaposlitve, se mladi ne zanašajo. Na Zavod se prijavi približno polovica iskalcev prve zaposlitve, pristop k agencijam pa je še precej manjši (Trbanc, 2007, str. 47).

Iskalec zaposlitve mora za delovno mesto izvedeti, navezati stik z osebo, ki v procesu zaposlitve novega zaposlenega odloča, in se primerno predstaviti. Metode iskanja zaposlitve

se delijo na pasivne in aktivne, glavni kriteriji pri delitvi pa so delo, vloženo v iskanje, intenzivnost komuniciranja z delodajalci in proaktivnost (Zaletel, 2006, str. 63).

2.1 Pasivne metode

Pasivne metode so zaznamovane s čakanjem. Iskalec zaposlitve čaka, da delodajalec objavi prosto delovno mesto, nato pošlje prošnjo in čaka na povratni odziv delodajalca.

Med pasivne oblike sodijo (Zaletel, 2006, str. 64):

- prijave na tiskane in spletne zaposlitvene oglase,
- vpis v baze zaposlitvenih agencij ali lovcev na glave,
- iskanje prek Zavoda za zaposlovanje in zaposlitvenih klubov,
- pošiljanje prošenj na slepo.

Pasivne metode so precej manj učinkovite predvsem zaradi velikega števila konkurence, saj se na posamezni oglas javi nekaj 100 iskalcev zaposlitve. Kljub temu na tak način zaposlitev pridobi petina iskalcev dela.

Tiskani in spletni zaposlitveni oglasi so po navadi zadnja izbira delodajalca, ko se odloči za iskanje novega zaposlenega. Glavni razlog so visoki stroški in pa obsežnost dela pri izbiri pravega sodelavca, saj se na prosto delovno mesto prijavi veliko primernih in neprimernih kandidatov, vse prijave pa je potrebno pregledati in presoditi. Pri tem načinu iskanja zaposlitve je uspešnih le 5 % iskalcev. Zaposlitveni oglasi se pojavljajo v časopisih, spletnih zaposlitvenih portalih in straneh podjetij, zato je javna objava zaposlitvenega oglasa vidna tisočim iskalcem zaposlitve (Zaletel, 2006, str. 65).

Največja težava, s katero se delodajalci soočajo pri javni objavi zaposlitvenega oglasa, je, da se mnogo iskalcev prijavi na delovno mesto, čeprav ne izpolnjujejo pogojev in zahtev delodajalca, pogosto pa delodajalci objavijo zaposlitveni oglas s preskopimi informacijami o zahtevah in nalogah delovnega mesta.

Največ iskalcev zaposlitve in delodajalcev poišče informacije o potencialnih delovnih mestih na spletu, kjer lahko iskalec hitro pridobi obsežne informacije o prostih delovnih mestih, spremlja razmere na trgu dela in komunicira s potencialnim delodajalcem. Splet aktivno uporablja 70 % iskalcev zaposlitve (Prvi koraki do zaposlitve: Navodila za učinkovito iskanje prve zaposlitve, str. 11).

Postopek iskanja zaposlitve preko zaposlitvenega portala se začne z brskanjem po portalu, kjer iskalec najde primeren oglas. Če ustreza zahtevam, navedenim v oglasu, se nanj prijavi preko navadne pošte, elektronske pošte ali elektronske prijave. Elektronsko prijavo lahko iskalec izvede s prijavo na portal, kjer po navodilih vpisnega obrazca odda svoj življenjepis.

Po elektronski ali kateri drugi prijavi si ustrezna oseba, ki je v podjetju odgovorna za iskanje novega sodelavca, ogleda življenjepis in spremno pismo iskalca zaposlitve.

Kljub enostavnosti elektronskega prijavljanja na objavljena delovna mesta je veliko prijav neustreznih, saj so iskalci navajeni, da je uporaba spleta preprosta, za iskanje dela in večjo konkurenčnost pri tem pa se je potrebno bolje pripraviti. Najpogostejše napake pri spletnem iskanju zaposlitve so (Zaletel, 2006, str. 71):

- iskalec spletnega zaposlitvenega oglasa ne enači z drugimi oblikami oglasov: splet je postal alternativni medij, bolj učinkovit od časopisov, zato delodajalec tako kot pri tradicionalnih medijih tudi preko spleta pričakuje kakovostne prijave;
- površno vnesen življenjepis: iskalci zaposlitve se hitro zadovoljijo z življenjepisom, ki ga na splet vnesejo v nekaj minutah, pri tem pa se pogosto pojavijo vsebinske in jezikovne pomanjkljivosti, zato delodajalec dobi slab prvi vtis o kandidatu, čeprav bi ta mogoče ustrezal zahtevam delodajalca;
- e-prijava ne vsebuje spremnega pisma: iskalci zaposlitve pogosto ne enačijo spletne in tiskane prijave, pri čemer ob spletni prijavi oddajo le življenjepis, ne pa tudi ustreznega spremnega pisma. Delodajalci pa informacije o kandidatih najprej poiščejo v spremnem pismu, če profil iskalca ustreza njihovim zahtevam, pa se posvetijo tudi življenjepisu;
- iskalec uporablja en življenjepis več let: nekateri zaposlitveni portali iskalcu omogočajo, da pripravi in shrani več različnih življenjepisov. Kandidat ima namreč pri prijavi več možnosti za zaposlitev, če svoj življenjepis prilagodi in poudari, da izpolnjuje določene zahteve delodajalca in je torej ustrezen kandidat, kot če pri prijavah uporablja univerzalni življenjepis;
- zaposlitvena prijava ni personalizirana: iskalec zaposlitve mora raziskati, s čim se podjetje ukvarja, kakšne so zahteve in naloge na novem delovnem mestu, nato pa mora v zaposlitveni prijavi učinkovito predstaviti svoje lastnosti, znanje in izkušnje, s katerimi bo pripomogel k uspešnosti podjetja. Splošno spremno pismo in splošni življenjepis o kandidatu ne povesta dovolj.

Zaposlitvene agencije iskalcem in podjetjem ponujajo storitve posredovanja. Iskalec zaposlitve vpiše svoj življenjepis v bazo zaposlitvene agencije. Agencija za potrebe svojih strank – podjetij v bazi poišče kandidate, ki ustrezajo zahtevam podjetja, in z njimi opravi intervju, najbolj primerne pa napoti še na intervju k podjetju, ki išče novega zaposlenega. Agencije iščejo različne profile zaposlenih, od proizvodnih do vodstvenih delavcev. Ukvarjajo se tudi s storitvami »posojanja« delavcev, ko kandidata sami zaposlijo in ga nato »posodijo« strankam, ko le-te potrebujejo ta profil delavca (Zaletel, 2006, str. 77).

Med agencijo za zaposlovanje, podjetjem in delavcem se vzpostavi tripartitno razmerje. Delavec prejema enako plačo, kot bi jo v neposrednem delovnem razmerju, v času posredovanja zaposlitve mu teče delovna doba in ima plačane socialne prispevke. Višino plače določi podjetje, ki mu delavec v času trajanja zaposlitve tudi odgovarja. Agencija

podjetju na podlagi delavčeve plače zaračuna storitev, za delavca pa je storitev posredovanja dela brezplačna (Budal, 2007).

Zaposlitvene agencije imajo določeno prednost pred iskalci zaposlitve, saj imajo neposreden stik s podjetji, ki iščejo novega zaposlenega in tega javno ne objavijo. Agencije gradijo svojo bazo kandidatov in podjetij. Če kandidat ustreza zahtevam podjetja, ga na razgovor povabijo brez pošiljanja prijave, kandidatu pa tudi ni potrebno slediti zaposlitvenim oglasom. Agencije ne razkrijejo, za katero podjetje opravljajo razgovore, to informacijo kandidat dobi šele pri uvrstitvi v drugi krog razgovorov (Zaposlitvene (kadrovske) agencije v Sloveniji [seznam], 2013).

Ena od fleksibilnih možnosti zaposlovanja je preko posojanja delavcev, ki so zaposleni pri agenciji. Le-ta delavca plačuje, dela pa pri več različnih podjetjih. Delavec lahko v obdobju nekaj mesecev zamenja več delovnih okolij, pride v stik z več podjetji in opravlja različna dela, ima pa tudi boljše možnosti, da se pri katerem od podjetij redno zaposli. Ob tem mu zaposlitvena agencija zagotavlja socialno varnost (Zaletel, 2006, str. 77).

Lovci na glave (angl. *headhunter*) se profesionalno ukvarja z iskanjem posameznikov za vodilna mesta v podjetjih. Lovci na glave so kadrovske strokovnjaki, ki delujejo v okviru zaposlovalnih agencij ali samostojno. Običajno jih podjetja najamejo za iskanje profila delavcev, ki jih na trgu primanjkuje, vodilnih delavcev in strokovnjakov. Podjetje izdela profil kandidata, ki ga želi zaposliti, lovec na glave pa poišče in podjetju predstavi kandidate, ki ustrezajo zahtevanemu profilu. V nekaterih primerih podjetja od njega zahtevajo, da zanje pridobi točno določeno osebo, ki jo mora prepričati v menjavo zaposlitve (Zaletel, 2006, str. 78).

Lov na glave je namenjen predvsem iskanju srednjega in vrhnjega managementa ter strokovnjakov, tudi zato, ker je ta storitev zelo draga in zahteva temeljito pripravo: analizirati je potrebno trg, industrijo in sorodne veje industrije naročnika ter konkurenco. Nato začne lovec na glave zbirati informacije o potencialnih kandidatih in jim s strokovnim pristopom predstaviti karijerne priložnosti. Širši seznam običajno obsega do 30 kandidatov, to število pa se že po prvem stiku občutno zmanjša. Sam postopek traja tudi več mesecev, cena storitve pa v Sloveniji znaša od 25 do 30 % bruto letnih prejemkov kandidata, pri tem pa sam kandidat nima zaradi posredovanja nobenih stroškov (Mihajlovič, 2010).

Za iskalce prve zaposlitve je lov na glave običajno bolj neprimerna metoda iskanja zaposlitve, saj so poleg ustrezne strokovne izobrazbe kandidata, ki ga naj bi poiskal lovec na glave, pomembne tudi njegove večletne delovne izkušnje in ustreznost zahtevam delovnega mesta (Mihajlovič, 2010). Podjetja poiščejo pomoč lovcev na glave pri iskanju potencialnih kandidatov za zasedbo delovnih mest, za katera je zahtevano specifično znanje. Lovci na glave pogosto najdejo kandidate, ki niso aktivni iskalci zaposlitve in so že zaposleni (Kanali iskanja novih sodelavcev, ki se jih poslužujejo podjetja, 2012).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) je ena ključnih ustanov na trgu dela. Njene temeljne dejavnosti so posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje, izvajanje karierne orientacije, izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev ter informiranje o trgu dela. Uporabniki Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost (Predstavitev, 2013).

Zavod na svojih straneh ponuja približno 15.000 prostih delovnih mest. Nekaj teh mest je že zasedenih, saj morajo delodajalci objaviti prosto delovno mesto, čeprav imajo kandidata že izbranega. Za brezposelne je kljub temu koristno, da se prijavijo na Zavod, saj so tako po izgubi delovnega mesta upravičeni do finančne pomoči in nadomestil (Zaletel, 2006, str. 79).

S prijavo na Zavod dobi iskalec zaposlitve informacije o aktualnih prostih delovnih mestih na lokalnem trgu dela, strokovno pomoč pri pisanju vlog in pripravi na razgovor. Vključi se lahko tudi v delavnice za uspešno iskanje zaposlitve in vodenje kariere. Za prve iskalce zaposlitve v območni enoti Zavoda v Ljubljani organizirajo posebne delavnice, kjer dobijo nekoliko poglobljene informacije o pristopu k iskanju zaposlitve. Poudarjajo pomen kariernih ciljev, ki so opredeljeni v Zaposlitvenem načrtu, pogodbi, ki jo iskalec zaposlitve sklene ob prijavi na Zavod. Iskanja zaposlitve se tako iskalec loti z realnimi, merljivimi in dosegljivimi cilji, kar poveča učinkovitost iskanja. Na delavnicah večinoma predstavijo metode iskanja zaposlitve, prav tako pa se udeleženci učijo spretnosti, potrebnih za pridobitev zaposlitve, kot so pisanje prijave, življenjepis in zaposlitveni razgovor.

Zavod skupaj z zunanjimi izvajalci v okviru APZ izvaja tri sklope programov: usposabljanje in izobraževanje (posameznik pridobi izobrazbo ali se usposobi za opravljanje določenega dela ali poklica), zaposlovanje (Zavod s finančno pomočjo delodajalce spodbuja k zaposlovanju) in samozaposlovanje (Zavod kandidatom omogoča subvencijo za samozaposlitev) (Programi, 2013).

Centri za informiranje in poklicno svetovanje (v nadaljevanju CIPS) iskalcem zaposlitve nudijo informacije za iskanje in pomoč pri načrtovanju kariere. CIPS-i delujejo v okviru Zavoda, iskalcem pa nudijo tudi potrebne tehnične pripomočke, kot so računalnik, dostop do spleta, tiskalnik, pa tudi priročnike in zloženke za iskanje zaposlitve. V CIPS-ih so zaposleni strokovno usposobljeni svetovalci, ki so iskalcem na voljo individualno ali skupinsko (Zaletel, 2006, str. 80). Svetovanje v CIPS-ih je nekoliko bolj poglobljeno kot svetovanje v Zavodu. Z iskalcem se pogovorijo o njihovih željah, kompetencah in znanjih, po potrebi opravijo tudi psihološke teste in iskalca usmerijo na pravo pot pri iskanju.

CIPS-i so namenjeni (Zaletel, 2006, str. 80):

- mladim, predvsem na prehodu z nižje na višjo stopnjo izobraževanja,
- brezposelnim, ki iščejo informacije in potrebujejo poglobljeno svetovanje pri iskanju zaposlitve ali odločanju za dodatno izobraževanje,
- presežnim delavcem, z namenom, da se izognejo prehodu v odkrito brezposelnost,
- zaposlenim, študentom, delodajalcem,
- staršem, učiteljem, svetovalcem zaposlitve, poklicnim svetovalcem in šolskim svetovalnim delavcem.

Klubi za iskanje zaposlitve nudijo intenzivno usposabljanje za učinkovito in sistematično iskanje zaposlitve. Program traja 3 mesece, od tega je prvih 12 dni namenjenih usposabljanju, ostalo pa intenzivnemu iskanju zaposlitve. Programi so najbolj primerni za dolgotrajne iskalce zaposlitve, ki že pričenjajo obupavati. Člani kluba so na sedežu organizacije, ki izvaja program, vsak delavnik od 9. do 13. ure; v tem času ob strokovnih nasvetih in s pomočjo informacij o prostih delovnih mestih in skritem trgu delovne sile iščejo zaposlitev. Tako kot v CIPS-ih jim je na voljo vsa tehnična oprema, svetovalci v klubih pa s strokovnimi prijemi iskalcem pomagajo tudi pri izgradnji boljše samopodobe in krepitvi samozavesti, učenju komunikacije, samostojnega sprejemanja odločitev in vodenja lastne kariere. Obiskovanje kluba je uspešno za približno 50 % udeležencev, ki v roku treh mesecev po koncu programa najdejo redno zaposlitev ali honorarno delo, se vključijo v izobraževanje, usposabljanje ali se odločijo za opravljanje javnih del (Zaletel, 2006, str. 81).

Iskalci zaposlitve se pogosto odločajo za **pošiljanje prošenj na slepo**, to pomeni pošiljanje prijav na kadrovske oddelke podjetij, čeprav ta niso razpisala prostih delovnih mest. Ta metoda ni učinkovita predvsem zaradi tega, ker so prošnje iskalcev preveč splošne, niso usmerjene na točno določeno delovno mesto. Delodajalci, ki novih zaposlenih ne potrebujejo, te prošnje arhivirajo ali preprosto zavržejo, iskalec zaposlitve pa zaman čaka na odgovor podjetja in s tem zapravlja svoj čas in denar. Za večjo uspešnost pri pošiljanju prošenj podjetjem, ki niso razpisala delovnih mest, bi se morali iskalci osredotočiti na aktivne metode iskanja zaposlitve, predvsem v usmerjeno komunikacijo s podjetji (Zaletel, 2006, str. 82).

Karierni centri so običajno enote organizacij, ki nudijo različne poklicne programe in storitve. Celoviti karierni centri zagotavljajo karierno svetovanje in ocenjevanje, praktične karierne možnosti kot sta praksa in sodelovanje s podjetji med izobraževanjem, izobraževalno in poklicno usmerjanje, pomoč pri iskanju zaposlitve in informacije o prostih delovnih mestih. Karierni centri se običajno nahajajo v šolah in na univerzah, manj pa v poslovnih ali vladnih organizacijah. Sodobni karierni centri na univerzah omogočajo edinstveno povezavo med akademskim in poslovnim svetom. Karierni centri študentom večinoma nudijo različna testiranja, knjige, opise poklicev in izobraževalnih programov, letake in druge materiale ter postopke za iskanje informacij in pripravo na iskanje zaposlitve (Garis, Reardon & Lenz, 2012, str. 6-8).

V Sloveniji imajo svoje karijerne centre Univerza v Ljubljani, na Primorskem, v Mariboru in v Novi Gorici. Karierni center Univerze v Ljubljani povezuje 23 fakultet in 3 akademije. Na spletnih straneh kariernega centra so dostopne različne informacije o izbiri študija, učinkovitem prehodu v zaposlitev in prostih delovnih mestih. Mladim nudijo delavnice in dodatno izobraževanje pri pridobivanju dodatnih kompetenc in praktičnega znanja, jih povezujejo s potencialnimi delodajalci, organizirajo študijske obiske v organizacijah z namenom, da študenti spoznajo realno delovno okolje. Izvajajo tudi simulacijo selekcijskega postopka, ki študenta ali diplomanta nauči, kako se učinkovito prijavi na prosto delovno mesto, s karierno svetovalko oblikuje svoj karierni načrt in opravi zaposlitveni razgovor, na koncu pa pridobi povratne informacije o svojem nastopu (Petkovšek Štakul, 2012).

2.2 Aktivne metode

Pri aktivnih oblikah iskanja zaposlitve iskalec naredi prvi korak in podjetju razloži, kaj bi pridobilo, če bi ga zaposlili. Ker podjetja porabijo preveč časa in denarja za iskanje novih sodelavcev, se želijo temu postopku izogniti. Če v času, ko se odločajo za zaposlitev novega delavca, spoznajo iskalca, ki jih prepriča s svojim znanjem, izkušnjami in spretnostmi, ga zaposlijo. Pri aktivnih metodah iskanja dela je ključno spoznavanje ljudi, ki prvi izvedo za novo delovno mesto. Iskalce zanima skriti trg dela, saj je na ta način zasedenih približno 80 % delovnih mest, za katera delodajalec že potrebuje delavce, ni pa še začel z aktivnim iskanjem, kar tudi pomeni, da iskalec ne konkurira z ostalimi kandidati (Zaletel, 2006, str. 86).

Med aktivne metode spadajo (Zaletel, 2006, str. 86):

- mreženje,
- zaposlitveni sejmi,
- multipliciranje prisotnosti,
- usmerjeno komuniciranje s podjetji.

Mreženje (angl. *networking*) je oblika iskanja zaposlitve, ki jo uporablja skoraj vsak iskalec. Iskanje zaposlitve z mreženjem poteka s poizvedovanjem o prostih delovnih mestih pri osebah, ki jih iskalec pozna in bi mu lahko posredovale koristne informacije. To so lahko sorodniki, prijatelji, nekdanji sošolci, poslovni partnerji. Mreženje temelji na osebnem priporočilu; tisti, ki iskalca priporoči oz. predlaga za delovno mesto, s tem pokaže, da verjame vanj in na nek način zanj tudi jamči. Koncept mreženja temelji na tem, da nekdo »zastavi« svoj ugled za iskalca zaposlitve, zato je verjetno prepričan, da predlaga sposobno osebo, ki ustreza delovnemu mestu (Zaletel, 2006, str. 84).

Mreženje je opredeljeno kot poskus posameznika, da razvije in ohranja odnose z drugimi, ki bi mu lahko pomagali pri delu ali karieri (Forret & Dougherty, 2001, str. 284). Mreženje kot metodo iskanja dela bi lahko opredelili kot navezovanje stikov s prijatelji, znanci in ostalimi ljudmi z namenom, da posameznik pridobi informacije, namige ali nasvete pri iskanju

zaposlitve (Wanberg, Kanfer & Banas, 2000, str. 492). Ker je mreženje nekakšna priprava pred aktivnimi dejanji, s katerimi iskalec pridobi zaposlitev, iskalec z bolj intenzivnim mreženjem pridobi več informacij o potencialnih zaposlitvah in si s tem poveča možnost zaposlitve, pri tem pa so informacije bolj realistične in specifične, zato se lahko iskalec prijavi na delovna mesta, za katera je bolj usposobljen in ga delo bolj zanima (Blau, 1994).

Zaposlitveni sejmi so namenjeni srečevanju delodajalcev in iskalcev zaposlitve. Delodajalci na sejmih promovirajo podjetje kot zaposlovalca in na ta način spoznavajo kandidate za nova delovna mesta. Iskalec zaposlitve ima na zaposlitvenem sejmu priložnost, da opravi več zaposlitvenih razgovorov, saj so delodajalci na sejmu prav zato, da srečajo čim več ustreznih iskalcev. Zanje podjetja običajno pripravijo posebne CV vprašalnike in predstavitvene zloženke. Prav zato je pomembno, da se iskalci na sejem dobro pripravijo. Zaletel (2006, str. 87) pri tem iskalcem predlaga, naj preučijo podjetja, ki se bodo predstavila na sejmu, in ugotovijo, kje v tem podjetju bi želeli delati, ter pripravijo 30-sekundni govor, v katerem bodo delodajalca prepričali o svojem znanju in spretnostih. Na sejem naj iskalec pride opremljen z aktualnim življenjepisom in z vrstnim redom, po katerem bo vzpostavljajal stik z izbranimi delodajalci. Pri pristopu k delodajalcem mora iskalec delovati profesionalno in pozitivno.

Zaletel (2006, str. 89) trdi, da je **usmerjeno komuniciranje s podjetji** najbolj učinkovita metoda iskanja in prinese najboljše rezultate. Delodajalci namreč iščejo samoiniciativne zaposlene, ki znajo vzeti stvari v svoje roke in jih samostojno opraviti. Iskalec, ki pozna potenciale nekega podjetja in ponudi svoje znanje, izkušnje in spretnosti za reševanje njegovih problemov, naredi na delodajalca dober vtis. Cilj usmerjenega komuniciranja s podjetji je pridobitev intervjuja v želenem podjetju.

Iskanje zaposlitve se je skozi leta selilo na spletne strani, v zadnjih letih pa se za ta namen povečuje uporaba **spletnih družbenih omrežij**. Raziskava Jobvite o uporabi spletnih družbenih omrežij je pokazala, da je bilo v letu 2010 kar 83 % vprašanih zaposlovalcev prisotnih ali so nameravali biti prisotni na spletnih družbenih omrežjih, kjer so iskali nove kandidate za zaposlitev. Pri tem je najbolj popularno omrežje LinkedIn, ki velja za vodilno in najbolj uspešno obliko iskanja novih zaposlenih na družbenih omrežjih, vse bolj pa se mu približujeta tudi omrežji Facebook in Twitter (Madia, 2011, str. 20). Poleg tega kadroviki vse večkrat preverijo kandidate na družbenih omrežjih kot sta MySpace in Facebook. Profili, ki kažejo strokovno podobo in trdne reference, povečajo možnosti kandidata za zaposlitev.

Iskalci zaposlitve lahko s poslovnim profilom na družbenih omrežjih poudarijo svoja znanja in vrline, pretekle izkušnje in zaposlitve. Ustvarijo si spletni življenjepis, v katerem opišejo svoje hobije in interese. Različna družbena omrežja ponujajo drugačne prednosti. Facebook je preprost za uporabo, omogoča varovanje zasebnosti, pridobivanje dodatnih informacij o podjetjih in enostavno spletno komunikacijo. LinkedIn je družbeno omrežje, ki omogoča spoznavanje strokovnjakov v različnih poklicih po vsem svetu. Je profesionalno, poslovno in karierno usmerjeno, omogoča pridobivanje poslovnih stikov in profesionalno mreženje.

Prednost Twitterja je predvsem ažurnost, saj lahko kandidat oglas za prosto delovno mesto zasledi prej kot v drugih medijih. Omogoča tudi vzpostavljanje in grajenje odnosov ter krepitev socialne mreže. Ostala družbena omrežja, ki jih je mogoče uporabiti pri iskanju zaposlitve, so še Google +, Youtube in Myspace. Slednja sta primerna predvsem pri iskanju zaposlitve v bolj kreativnih poklicih, saj omogočata promoviranje svojih zamisli (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, b.l., str. 11-20).

Z učinkovitim razvojem osebne blagovne znamke na spletu in družbenih omrežjih se kandidati lahko prikažejo v najboljši luči. CareerBuilder iskalcem zaposlitve svetuje, naj iz svojega profila odstranijo slike, vsebine in povezave, ki bi lahko potencialnemu delodajalcu poslale napačno sporočilo. Profile naj redno posodablja in izpostavljajo svoje najnovejše dosežke, blokirajo komentarje in se izogibajo spornim objavam ter se ne vključujejo v skupine z imeni, ki bi lahko odvrnila potencialne delodajalce. Profili naj bodo zasebni, tako da si jih bodo lahko ogledali le določeni posamezniki (Harris & Rae, 2011, str. 17).

3 POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL

Psihološki kapital je opredeljen kot posameznikovo pozitivno psihološko stanje razvoja, pri katerem so za posameznika značilne naslednje lastnosti (Luthans & Youssef, 2007, str. 333):

- samozavest (angl. *Self Efficacy*): zaupanje, posameznik prevzame in prispeva za doseganje želenih rezultatov vse, kar je v njegovi moči;
- optimizem (angl. *Optimism*): pozitiven prispevek posameznika k uspešnosti v sedanjosti in prihodnosti;
- upanje (angl. *Hope*): vztrajnost in sposobnost posameznika, da preusmeri pot do cilja z namenom doseči uspeh;
- prožnost (angl. *Resiliency*): pri soočenju s problemi in stiskami je posameznik sposoben ohranjati pozitivnost za doseganje uspeha.

Današnji vodje lahko razvijejo samozavest, upanje, optimizem in prožnost, s čimer se izboljša individualna in organizacijska uspešnost. To lahko dosežejo s poudarjanjem in razvijanjem osebnih kvalitiet in konkurenčnih prednosti posameznika, namesto da se osredotočajo na slabosti (Penger, 2006, str. 77). Vse, kar posameznik ve, kar naredi, njegova poznanstva, veze in inteligenca vplivajo na to, kdo je, in mu povečujejo dodano vrednost na trgu dela (Peterson & Spiker, 2005, str. 155). Pozitivni psihološki kapital predstavlja posameznikovo pozitivno oceno verjetnosti uspeha na osnovi lastnega truda, prizadevnosti in vztrajnosti (Gooty, Gavin, Johnson, Lance Frazier & Snow, 2009, str. 354). Gradi na ekonomskem, človeškem in socialnem kapitalu ter spodbuja posameznika k razvoju od dejanskega jaza do takšnega, kakršen lahko postane v prihodnosti, morebitnega jaza (Luthans & Youssef, 2007, str. 335).

Tradicionalni ekonomski kapital predstavlja, kaj posameznik ima, pri tem pa vključuje finance in opredmetena sredstva. Človeški kapital, ki odgovarja na vprašanje, kaj znaš, je

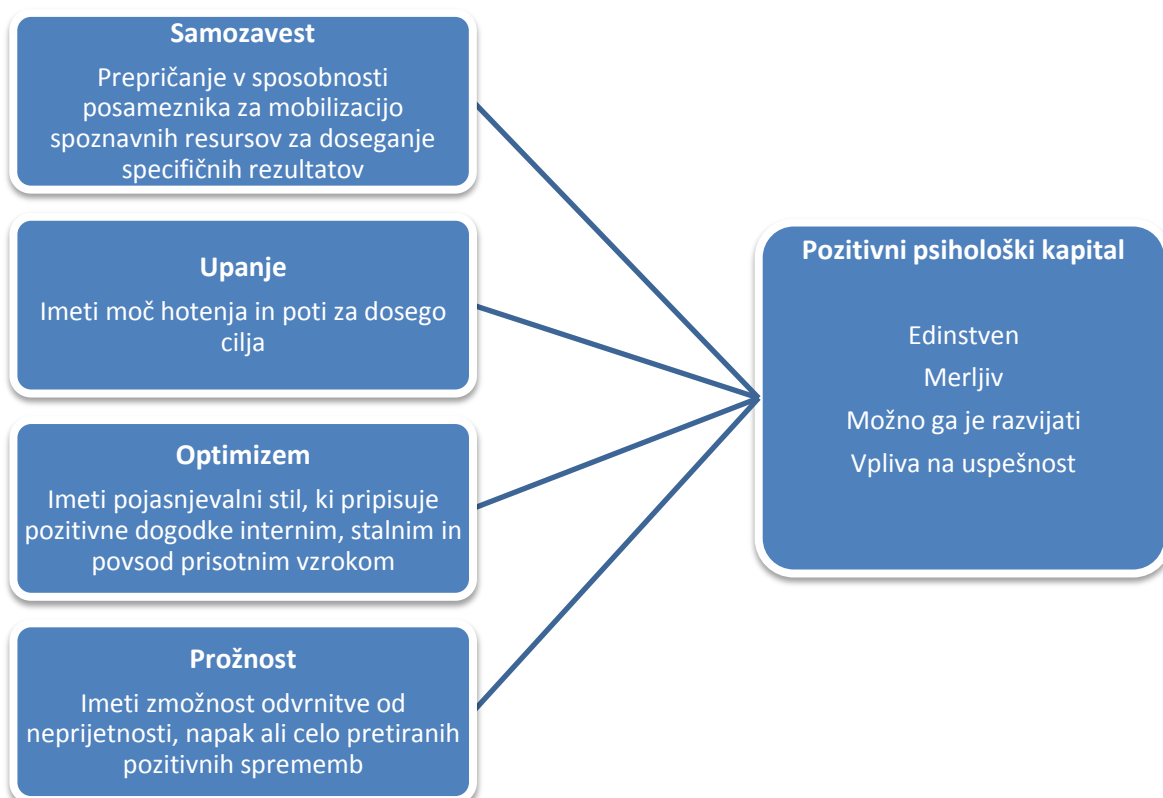
sestavljen iz posameznikovega znanja, izkušenj, izobrazbe, sposobnosti in idej. Socialni kapital vključuje odnose, mreže stikov in prijatelje posameznika in odgovarja na vprašanje, koga poznaš.

Pozitivni psihološki kapital pa je odgovor na vprašanje, kdo si, in, v smislu razvijanja, kdo postajaš. Pozitivni psihološki kapital poleg štirih dimenzij, ki so opisane v nadaljevanju, vključuje tudi komponente človeškega in socialnega kapitala, združeni pa v sinergiji pomagajo doseči posameznikov potencial oz. morebitni jaz (Luthans, Youssef & Avolio, 2006, str. 21).

3.1 Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala

Pozitivni psihološki kapital je tako kot druge oblike kapitala multidimenzionalni konstrukt. Identificiramo ga s štirimi pozitivnimi psihološkimi dimenzijami: samozavest, upanje, optimizem in prožnost (Avey, Luthans & Youssef, 2010, str. 436). Slovenska poimenovanja dimenzij so povzeta po Penger (2006, str. 79-82).

Slika 2: Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala



Vir: F. Luthans & C. M. Youssef, Human, social and now positive psychological capital: Investing in people for competitive advantage, 2004, str. 152.

3.1.1 Samozavest

Koncept samozvesti je predstavil Albert Bandura z opredelitvijo, da je samozvest posameznikovo prepričanje v lastne sposobnosti, da lahko organizira in izvede dejanja, potrebna za določene dosežke (Bandura, 1997, str. 3). Stajkovic in Luthans (1998, str. 66) samozvest opredelita kot posameznikovo zaupanje v svoje sposobnosti za mobiliziranje motivacije, spoznavnih virov in izvršitev dejanj, potrebnih za izvedbo določene naloge. Samozvestni ljudje, ki zaupajo sami vase, v nalogah iščejo izzive in širijo motivacijo in trud za doseganje postavljenih ciljev, ob tem pa so pri soočenju z ovirami vztrajni (Luthans & Youssef, 2004, str. 153). Samozvest predstavlja vir konkurenčne prednosti za vodje, zaposlene in celotno organizacijo, ker vpliva na uspešnost ravnanja v podjetju (Luthans, 2002, str. 59). Bandura in Locke (2003, str. 91) samozvest povezujeta s posameznikovo sposobnostjo vztrajanja kljub oviram in stresu ter z njegovim obvladovanjem lastnih čustev, ki bi lahko ovirala izpolnitev določene naloge.

Samozvest je odvisna od konteksta določene situacije in se razlikuje po treh dimenzijah: ravni, splošnosti in trdnosti. Raven samozvesti je odvisna od težavnosti naloge, s katero se posameznik spopada; splošnost samozvesti se nanaša na prenosljivost samozvesti, torej da posameznik samozvest, ki jo pridobi na določenem področju oz. pri izpolnitvi določene naloge, prenese na druga področja oz. naloge; trdnost samozvesti pa se nanaša na gotovost, s katero posameznik izpolnjuje določene naloge (Zimmerman, 1995, str. 203).

Koncept samozvesti ima določene specifične lastnosti, zaradi katerih se razlikuje od drugih psiholoških konceptov in imajo pomemben vpliv na merjenje samozvesti in primerjavo z drugimi koncepti. Temelji na zaznavanju lastnih sposobnosti za opravljanje določene naloge in ne na osebnostnih in psiholoških značilnostih posameznika. Z drugimi besedami, samozvest odraža vprašanje »kako dobro lahko nekaj naredim« in ne »kakšen sem«. Samozvest je odvisna od konteksta, v katerem se posameznik nahaja. V razredu učencev, ki so zelo tekmovalni, ima posameznik manjšo samozvest kot v razredu, kjer učenci med seboj sodelujejo. Je večdimenzionalna in vezana na določena področja, zato je posameznik na nekaterih področjih, kjer se počuti bolj sposobnega, bolj samozvesten, na drugih pa manj. Značilnost, ki je vezana na trdnost samozvesti, je odvisnost samozvesti od kriterija mojstrstva namesto od nominalnih ali drugih meril. Tako študenti ocenjujejo, kako dobro lahko opravijo izpit glede na raven sposobnosti in ne koliko bolje od vrstnikov ga lahko opravijo. Samozvest se ocenjuje pred začetkom določene aktivnosti ali naloge, saj se s tem lahko ocenjuje vpliv samozvesti na vzročno strukturo (Zimmerman, 1995, str. 203-204).

Samozvestne ljudi odlikujejo naslednje lastnosti (Luthans et al., 2006, str. 39):

- postavljajo si višje cilje in izbirajo težje naloge;
- izzivov se ne bojijo, temveč se z njimi radi spopadejo;
- so zelo motivirani;

- vložijo trud v dosego svojih ciljev;
- ko se soočijo z ovirami, vztrajajo.

Samozavestni posamezniki pri postavljanju svojih ciljev niso pasivni, temveč najdejo vedno nove izzive ter zahtevnejše naloge, pri tem pa jih ovire, kot so dvomi, skeptičnost, negativne povratne informacije in kritika, ne ustavijo, kakor bi ustavile manj samozavestne ljudi (Luthans et al., 2006, str. 40).

Samozavestni posamezniki uporabljajo kognitivne sposobnosti, kot so simboliziranje, previdnost, opazovanje, samoregulacija in samorefleksija. Simboliziranje, ki pomeni ustvarjanje mentalnih slik produktov, procesov in rezultatov, lahko olajša pripravo na kritična srečanja ali soočanje z izzivi. Previdnost vključuje predvidevanje kratkoročnih in dolgoročnih mejnikov ter potencialnih ovir, s čimer posameznik poveča naključno načrtovanje in samomotivacijo pri občasni čustvenih skokih. Opazovanje lahko olajša učenje od drugih, s čimer se prihranita čas in energija, porabljeni za učenje na podlagi poskusov in napak. Samoregulacija skrbi za proaktivnost in samodisciplino, ki sta potrebni za uresničitev produktivnega vedenja in posledično za uresničitev zastavljenih ciljev, tudi kadar posameznik nima zunanjih motivatorjev. Samorefleksija povečuje pozitiven vpliv preteklih izkušenj in apliciranje tega, kar se je posameznik iz preteklih dejanj naučil, na prihodnje priložnosti in izzive (Luthans & Youssef, 2007, str. 329).

Bandura samozavest pripisuje štirim glavnim virom: mojstrskim izkušnjam (pretekle izkušnje – lastni uspeh ali neuspeh), učenju iz izkušenj drugih oz. modeliranju (uspeh in neuspeh drugih), družbenemu prepričevanju (prepričevanje vrstnikov, sodelavcev, sorodnikov) in fiziološkemu ter čustvenemu stanju, na podlagi katerega posameznik delno presoja svojo sposobnost in trdnost. Mojstrske izkušnje potekajo pri treningu na delovnem mestu in pri podobnih pristopih, kjer se zahtevnost naloge postopno zvišuje; s tem omogočajo več priložnosti za vajo in uspeh. Kadar konkretne izkušnje za dosego uspeha predstavljajo preveliko tveganje, so predrage ali nerazpoložljive, je mogoče samozavest razvijati preko modeliranja in učenja z zgledom. Pri tem so zelo učinkoviti formalni izobraževalni programi in neformalni pristopi, kot sta mentorstvo in »*coaching*«, še posebej, kadar je opazovana naloga podobna nalogi, ki jo mora opazovalec opraviti, in opazovalec zazna podobnost svoje vloge z vlogo modela. Družbeno prepričevanje razvija samozavest s pozitivnimi povratnimi informacijami, podporo, spodbudo, spoštovanjem in zaupanjem. Posameznik zaradi teh pozitivnih vplivov razvije zaupanje, da zmore nekaj narediti, posredno pa lahko razširi vrsto mogočih dejanj in gradi intelektualne, fizične, socialne in psihološke vire. Dobro fizično počutje, ki ga dosežemo z uravnoteženim razmerjem med delom in privatnim življenjem, preventivna skrb za zdravje in fizična aktivnost, skupaj z dobrim psihološkim počutjem in srečo, povečujejo produktivnost in samozavest (Luthans & Youssef, 2007, str. 329).

Samozavest pri mladih odpira možnost za oblikovanje lastne identitete. Tako se lahko aktivno odzivajo na potenciale in možnosti, pa tudi na izzive in krize pri prehodu v odraslost.

Prepričanje v lastno učinkovitost pri opravljanju različnih nalog in kumulativni učinek teh prepričanj bistveno vplivata na dolgoročni razvoj mladih. Samozavest študentov napoveduje izbiro smeri študija in poklica. Povezana je s ključnimi motivacijskimi konstrukti, kot so samopodoba, optimizem in usmerjenost k doseganju ciljev (Tsang, Hui & Law, 2012).

Mladi se pri prehodu v odraslost soočajo z vedno bolj pomembnimi in težjimi nalogami, kot so ustvarjanje tesnih odnosov, sprejemanje odločitev glede zaposlitve in osamosvojitve. V tem času je samozavest posebej pomembna, saj prepričanje v lastne sposobnosti usmerja tudi njihov način razmišljanja in čustvene reakcije, tako da osebnostno rastejo in so s svojim življenjem bolj zadovoljni (Çakar, 2012, str. 127). Samozavest ima zelo veliko vlogo pri izobraževanju, saj so raziskovalci ugotovili, da samozavestni študenti, ne glede na prejšnje dosežke in sposobnosti, bolj trdo delajo, dlje vztrajajo tudi pri soočenju s stresom, so bolj optimistični in dosežejo več. Čeprav velja v psihologiji za najbolj vpliven pokazatelj uspeha inteligenca, so raziskave pokazale, da prepričanje v lastne sposobnosti močno in neodvisno vpliva na akademski uspeh študenta. Prav tako je samozavest kritična determinanta življenjskih izbir in poti, za katere se študenti odločijo. Pri tem se posvetijo tistim, za katere so prepričani, da so jih sposobni doseči, in se izognejo tistim, ki jih po njihovem mnenju ne zmorejo uresničiti (Pajares, b.l.).

Koncept samozavesti je mogoče učinkovito uporabiti pri izkušnjah z brezposelnostjo tako pri mladih, ki se soočajo s težavnim vstopom na trg delovne sile, kot tudi pri tistih, ki so zaposlitev izgubili. Bandura je ugotovil, da je samozavest običajno v življenjskih prehodih negativno ovrednotena, saj se posamezniki soočajo s prilagajanjem novim situacijam in učenjem novih vedenjskih vzorcev. Izguba samozavesti je neločljivo povezana s procesom prehoda v odraslost, ko vedenjske vzorce iz otroštva in najstništva nadomestijo bolj odrasli vzorci. Negativne posledice brezposelnosti na samozavest so na tej stopnji življenja posebej izčrpavajoče, saj imajo mladi v primerjavi s starejšimi manj drugih priložnosti za samooceno. Uspeh pri prehodu v odraslost vodi k večji samozavesti, medtem ko izkušnje, kot sta neuspešno iskanje zaposlitve in izguba zaposlitve, samozavest zmanjšajo. V takih situacijah je priporočljiva konceptualizacija generalne samozavesti, saj na tak način posameznik pridobi občutek osebne usposobljenosti za reševanje zahtevnih situacij. Mlajši brezposelni ideje o možnosti za spremembo in odgovornosti za svoj napredek in razvoj težje prenesejo v samozavest. Iz tega je mogoče domnevati, da je samozavest večja pri posameznikih, ki so že bili uspešni pri pridobitvi zaposlitve, kot pri tistih, ki so bili pri tem neuspešni. Pri mladih brezposelnih z nizko samozavestjo so zato smiselni tečaji, ki povečujejo občutek osebnega nadzora in samozavesti. To pripomore k okrepljenemu prizadevanju pri iskanju zaposlitve, poveča uspešnost pri pridobivanju zaposlitve in pospeši proces zaposlovanja (Albion, Fernie & Burton, 2005, 11-19).

Čeprav je mogoče, da posameznik dejansko nima sposobnosti ali nadarjenosti za posamezno področje, je dejanski prispevek koncepta samozavesti v tem, da se osredotoča na ljudi, ki nerealno podcenjujejo svoje sposobnosti. Nizka samozavest na določenem področju pripelje

do začaranega kroga, saj vodi k izogibanju. Posameznik se izogne situaciji, ki se je boji, zato se ne nauči, kako jo obvladovati, tega ne postane vešč in pritrdi svojemu prvotnemu dojemanju sebe kot nesposobnega (Betz, 2004, str. 344-345).

3.1.2 Upanje

Snyder, Irving in Anderson (1991, str. 287) upanje definirajo kot pozitivno motivacijsko stanje, ki temelji na interakciji med k ciljem usmerjeno energijo in načrtovanjem poti za doseganje ciljev. To ljudi žene k delovanju in jim priskrbi notranjo odločnost in voljo, da v doseganje zastavljenih ciljev vložijo vso svojo energijo (Luthans & Youssef, 2004, str. 153). Z drugimi besedami, upanje predstavlja posameznikovo voljo, da doseže zastavljeni cilj, hkrati pa sposobnost, da ustvari alternativno pot do cilja, ko se sooči z ovirami (Avey, Luthans & Jensen, 2009, str. 681). Upanje je, podobno kot samozavest, ustvarjeno iz posameznikove samoiniciativne in na cilj osredotočene motivacije ter vedenja, pri tem pa se osredotoča na drugačne mehanizme, s katerimi doseže zastavljene cilje. Eden teh mehanizmov je občutek za delovanje ali notranjo kontrolo, ki ustvari voljo in motivacijo (angl. *willpower*), s katero si posameznik začne prizadevati in ohrani to prizadevanje za izpolnitev ciljev. Drugi mehanizem je proces, skozi katerega posameznik oblikuje alternativne poti in nadaljnje načrte za doseg ciljev in premagovanje ovir (angl. *waypower*) (Luthans & Youssef, 2007, str. 330). Ta dva mehanizma, poenostavljeno volja in pot, sta povezani komponenti upanja, ki ponavljajoče ustvarjata upanje (Luthans & Jensen, 2002, str. 306). Ta povezava se pokaže, če jo postavimo v okvir procesa zasledovanja cilja. Če posameznik premore veliko prvega mehanizma, volje, je prepričan v trditve, kot sta »zmorem« in »sposoben sem, da dosežem ta cilj«. Če pri tem ni sposoben razviti poti, s katero bi cilj dosegel, bosta njegovo prizadevanje in motivacija začela upadati. Če pa ima posameznik razvitih veliko poti za doseg cilja, pri tem pa nima zadostne ravni volje in motivacije, bo začel razvite poti zavračati z mislijo, da jih ni sposoben uresničiti (Snyder, Feldman, Shorey & Rand, 2002, str. 300). Upanje vključuje tudi kakovost postavljenih ciljev in mehanizmov, skozi katere posameznik cilje ustvari, k njim pristopi, jih doseže ali po potrebi spremeni glede na spremenjene okoliščine (Luthans & Youssef, 2007, str. 330).

Snyder et al. (2002, str. 301) upanje glede na specifičnost razdelijo na tri ravni:

- globalno upanje ali upanje kot osebnostna lastnost,
- upanje na določenem področju,
- upanje pri zasledovanju določenega cilja.

Globalno upanje je posameznikova splošna ocena njegove sposobnosti ustvarjanja poti in volje za doseganje ciljev. Pri tem upanje ni vezano na konkretni cilj, temveč na sposobnost na splošno. Ker globalno upanje predstavlja posameznikovo prepričanje, ni nujno, da ocena odraža dejansko zmožnost ustvarjanja poti in volje. Posameznik z visokim globalnim upanjem ima lahko istočasno nizko upanje na enem ali več življenjskih področjih. Zato se druga, bolj konkretna raven upanja osredotoča na specifična področja. Po navadi imajo ljudje, ki imajo

visoko globalno upanje, visoko upanje tudi na večini področij. Primer so študenti, ki imajo visoko globalno upanje v sferi življenja na splošno, imajo pa nizko specifično upanje na akademskem področju. Naslednja raven pokriva upanje na najnižji ravni, na določenem področju pri zasledovanju določenega cilja. Lahko se namreč zgodi, da ima posameznik z visokim globalnim upanjem in celo visokim upanjem na določenem področju nizko upanje pri zasledovanju nekega cilja. Tako ima lahko študent visoko globalno upanje in visoko upanje na akademskem področju, vendar pa ni sposoben razviti volje in poti za doseganje najvišje ocene pri določenem predmetu. Upanje pri zasledovanju določenega cilja je pomembno za razumevanje neuspeha pri doseganju določenih ciljev, čeprav so dosežki na vseh ostalih področjih zadovoljivi. Različne ravni upanja so med seboj povezane in recipročno vplivajo ena na drugo. Vpliv ene ravni lahko potuje po hierarhiji navzgor ali navzdol. Tako ima mlad posameznik, ki vedno znova naleti na neuspeh pri iskanju zaposlitve in ima zaradi tega nizko upanje pri določenem cilju, sčasoma manjše upanje tudi pri celotnem poklicnem področju (Snyder et al., 2002, str. 301-302).

Upanje lahko razvijamo z več metodami. Mednje sodijo postavljanje ciljev, postopnost, participacija, pripravljenost, kontingenčno planiranje, mentalne sposobnosti in ponovno postavljanje ciljev. Za usmeritev posameznikove volje in poti v določeno smer je najbolj pomembna postavitev cilja. Ta mora biti jasno izražen, specifičen, realističen, merljiv in mora posamezniku predstavljati izziv. Kot učinkovita metoda zviševanja upanja se je izkazalo postopno zviševanje ciljev, saj se na ta način kompleksne, zahtevne in dolgoročne cilje razbije na bolj obvladljive podcilje. To omogoča postopno napredovanje in manjše zmage. Upanje povečuje tudi participacija pri delegiranju in opolnomočenju, saj se posameznik počuti odgovornega za svojo sedanjost in prihodnost. Posamezniku je na ta način izkazano zaupanje, ki poveča njegovo motivacijo. Kontingenčno planiranje vključuje »kaj pa če« analize in na ta način povečuje sposobnost ustvarjanja alternativnih poti, hkrati pa povečuje tudi odprtost in učinkovitost v kriznih situacijah. Učinkovita metoda grajenja upanja je tehnika z mentalnimi sposobnostmi, kjer si posameznik vizualizira pomembne prihodnje dogodke, predvideva mogoče ovire in si v mislih ustvari alternativne poti, s katerimi bo premagal te ovire. S tem se povečuje tudi pripravljenost na soočenje z ovirami. V nekaterih primerih so ovire za doseg nekega cilja previsoke. Takrat mora biti posameznik sposoben cilj spremeniti ter se s tem izogniti pastem lažnega upanja (Luthans & Youssef, 2004, str. 155).

Rand, Martin in Shea (2011, str. 685-686) so v svoji raziskavi na vzorcu študentov prava ugotovili pozitivno korelacijo med upanjem in povprečno oceno. Prav tako so študentje z višjim upanjem izkazali večje zadovoljstvo z življenjem. Avtorji ugotavljajo, da upanje vpliva na bolj problemsko usmerjeno soočenje s težavami, kar povzroči učinkovitejše doseganje ciljev. To pojasni ugotovitev, da višje upanje napoveduje boljše ocene. Ta odnos deluje kot ponavljajoča povratna zveza. Višje upanje vodi k bolj ciljno usmerjenemu delovanju in posledično večjemu zadovoljstvu z življenjem, to pa v zameno privede do višjega upanja. Druga raziskava je ugotovila, da se študentje z visokim upanjem manj izogibajo pisanju seminarских nalog, učenju in opravljanju tedenskih zadolžitev kot tisti z nižjim upanjem

(Alexander & Onwuegbuzie, 2007, str. 1307). Avtorja sta pri tem mnenja, da je kombinacija motivacije in sposobnosti ustvarjanja poti najbolj optimalna, kadar ima posameznik zastavljen konkretno opredeljen cilj. Zato predlagata razlago, da med študenti z visokim in nizkim upanjem obstaja razlika, ki se odraža v večji sposobnosti prvih, da si postavijo jasen, privlačen cilj, ki ga želijo doseči po diplomi.

3.1.3 Optimizem

Optimizem vpliva na posameznikovo doživetje samega sebe in okolja, v katerem se nahaja, na sprejemanje podatkov iz okolja in odločitev, kako ustrezno ukrepati. Optimisti verjamejo, da je njihova prihodnost ugodna, pesimisti pa menijo, da se jim bodo verjetno zgodili slabi dogodki in se zato pripravljajo na najhujše. Optimizem in pesimizem sta močna kognitivna filtra, ki spreminjata posameznikovo doživetje sveta in vplivata na to, kako se odziva in prilagaja novim razmeram. Najbolj pomembno vplivata na to, kako se posameznik spopade z zahtevnimi in stresnimi situacijami. Mnogo ljudi optimizem razume kot psihološko iluzijo, naivnost in zanikanje ter se zato raje obračajo na pesimizem in njegov realistični, racionalni pogled na svet. Obsežne raziskave so dokazale, da optimizem ne vključuje prisilnega navdušenja ali zanikanja resnice, prav tako pa so dokazale povezavo med optimizmom in široko paleto pozitivnih posledic (Forgeard & Seligman, 2012, str. 108-109). Optimizem ne vpliva na same dogodke, ki se posamezniku pripetijo, temveč predvsem na njegovo doživljanje in razlaganje teh dogodkov.

Optimizem se deli na dve raziskovalni veji: pozitivni pojasnjevalni stil in dispozicijski optimizem. Pozitivni pojasnjevalni stil je razvil pionir pozitivne psihologije Martin Seligman. Ugotovil je, da pesimisti negativne dogodke doživljajo kot trajne, vzroke pa iščejo v sebi. Pozitivne dogodke pripisujejo zunanjim, začasnim in specifičnim vzrokom. Nasprotno imajo optimisti pozitivne dogodke za trajne in jih pripisujejo notranjim in povsod prisotnim vzrokom, negativne dogodke pa zunanjim, začasnim in specifičnim vzrokom. Optimisti tako priznavajo prisotnost negativnih dogodkov, ampak o njih razmišljajo konstruktivno in jih nimajo za usodne, saj zaupajo v svoje sposobnosti za reševanje stresnih težav (Forgeard & Seligman, 2012, str. 110). Medtem ko pesimiste ovirajo dvom vase in negativna pričakovanja, optimisti gradijo pozitivna pričakovanja, ki jih motivirajo za zasledovanje ciljev (Luthans & Youssef, 2007, str. 331). Dispozicijski optimizem temelji na modelu pričakovanja-vrednote pri zasledovanju ciljev. Posamezniki uresničijo cilje, ki so zanje najbolj pomembni (vrednote), in cilje, pri katerih so prepričani v izpolnitev (pričakovanje). Dispozicijski optimizem meri optimizem z oceno posameznikovega prepričanja o prihodnosti in ne preteklosti, zato pri tem ni pomembna posameznikova interpretacija dogodkov, temveč njegov pogled na ugodnost ali neugodnost prihodnosti (Forgeard & Seligman, 2012, str. 109-110).

Seligmanove raziskave prikazujejo dve značilnosti pojasnjevanja pozitivnih in negativnih dogodkov, po katerih se razlikujejo optimisti in pesimisti: stalnost, ki je povezana s časom, in prodornost, ki je povezana s krajem. Optimisti slabe dogodke interpretirajo kotčasne

(»Utrujen sem«), dobrim dogodkom pa pripisujejo trajnost (»Talentiran sem«). Nasprotno pesimisti slabe dogodke doživljajo kot trajne (»Popolnoma sem izčrpan«), dobre dogodke pa interpretirajo kot enkratne (»Res sem trdo delal«). Optimisti za slabe dogodke najdejo specifične vzroke (»Imel sem probleme s tem programom«), dobre dogodke pa pripisuje povsod prisotnim vzrokom (»Obvladam računalništvo«). Pesimisti ravno obratno slabim dogodkom pripisujejo splošnost (»Sem računalniško nepismen«), pri dobrih pa poiščejo specifične vzroke (»Znam uporabljati Excel«) (Luthans, Luthans & Luthans, 2004, str. 47).

Podobno kot samozavest in upanje je bil optimizem oblikovan, motiviran in razvit v zvezi z doseganjem osebno postavljenih ciljev. Pri tem ima optimizem tudi zunanjo dimenzijo, ki jo samozavest in upanje razlagata prek notranje perspektive. Optimistova pozitivna pričakovanja ugodne prihodnosti lahko izhajajo iz njega samega, iz drugih ali zunanjih dejavnikov. Pri negativnih dogodkih se optimist distancira od neuspeha. Optimizem je povezan s širokim spektrom pozitivnih rezultatov, vključno s telesnim in duševnim zdravjem, dobrim počutjem, obvladovanjem samega sebe in okrevanjem. Podobno so raziskave pokazale povezavo pesimizma z negativnimi rezultati, kot so depresija in fizične bolezni. Kljub temu pa raziskave ne dajo jasnega odgovora na vprašanje medsebojne povezave optimizma in pesimizma (Luthans & Youssef, 2007, str. 331). Rezultati namreč kažejo, da optimizem in pesimizem ne predstavljata dveh koncev istega bipolarnega spektra, temveč sta neodvisna konstrukta, ki sta med seboj srednje do močno korelirana (Forgeard & Seligman, 2012, str. 110-111).

Optimisti se v življenju osredotočijo na ugodne dogodke in s tem povečajo samospoštovanje ter delovno vnemo. S tem se lahko oddaljijo od neprijetnih življenjskih dogodkov, se zaščitijo pred njihovimi negativnimi posledicami, samooboževanjem, občutkom krivde in neuspehom (Penger, 2006, str. 81). Optimisti so prepričani, da bodo sčasoma uspeli, zato tudi v težkih časih vztrajajo. Pesimisti dvomijo v svoj uspeh, zato se zamotijo z začasnimi motečimi dejavniki in se v nekaterih primerih ne hajo truditi. Optimisti živijo bolj polno in izpolnjujoče življenje, saj v primerjavi s pesimisti v težavnih okoliščinah čutijo manj stiske. S stresnimi situacijami se soočajo z vztrajanjem pri zasledovanju ciljev, ki jih te situacije ogrožajo. Kadar je za odstranitev stresnega dejavnika potrebno nekaj narediti, se osredotočijo na ta problem, v primeru, da je treba stisko preprosto prestat, pa položaj obvladujejo s prilagajanjem (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010, str. 882-885).

Mnoge raziskave kažejo, da optimisti doživljajo višjo raven subjektivne blaginje. Tako se bolj optimistični študenti prvih letnikov lažje in boljše prilagodijo, kažejo manj simptomov depresije, imajo višjo raven blaginje in nižjo raven neuspeha, prav tako pa bolje dojemajo družbeno podporo. Tudi longitudinalna študija švedskih žensk je pokazala, da je optimizem v primerjavi z drugimi kazalci, kot sta družinski dohodek in inteligenca, najboljši napovedovalec zadovoljstva z življenjem v srednjih letih. Iz raziskav izhaja, da optimisti uporabljajo strategijo pristopa in pri tem v nasprotju s splošnim prepričanjem ne zanikajo težav, temveč se z njimi aktivno spopadejo. Pesimisti večkrat uporabijo strategijo izogibanja.

Rezultati raziskave na vzorcu bolnikov z aidsom so pokazali, da optimisti iščejo informacije o bolezni in delajo načrte za okrevanje, se manj obtožujejo in se skušajo izogniti razmišljanju o simptomih. Podobno je druga raziskava ugotovila, da optimistične ženske, ki se zdravijo zaradi raka dojke, premorejo več borbenega duha. Dokazana je tudi povezava med optimizmom in fizičnim zdravjem, počasnejšim napredovanjem bolezni in hitrejšim okrevanjem, vseeno pa je to področje predmet številnih polemik (Forgeard & Seligman, 2012, str. 111-112).

Tudi na področju dela so optimistični posamezniki uspešnejši od pesimističnih, kar je predvsem razvidno v službah, kjer se dnevno srečujejo z neuspehom. Seligman in Schulman sta v svoji raziskavi zavarovalnih agentov dokazala, da optimistični agenti prodajo več kot tretjino zavarovanj več kot njihovi bolj pesimistični sodelavci. Študija psiholoških značilnosti olimpijskih prvakov je pokazala, da imajo taki športniki običajno nadpovprečno stopnjo optimizma in upanja. Vseeno je potrebno poudariti, da lahko nerealni in neupravičeni optimizem škoduje uspehu, saj vodi k slabim odločitvam. Na splošno rezultati kažejo, da lahko optimizem v povezavi z višjimi prizadevanji in standardi pripelje do dobrih rezultatov, medtem ko lahko v »statusu quo« vodi do negativnih posledic. Eno bolj zanimivih odkritij na področju raziskovanja optimizma je, da imajo ljudje raje optimiste kot pesimiste. To je razvidno tudi iz zgodovine ameriških predsedniških volitev, saj so od leta 1900 do 1984 v 18 od 22 primerov zmagali kandidati z bolj optimističnimi govori (Forgeard & Seligman, 2012, str. 113).

Razvijanje optimizma je za posameznika pomembno, ker mu omogoča osredotočanje na pozitivne dogodke v življenju. Pesimistični posamezniki pozitivnih dogodkov ne pripisujejo samim sebi, temveč sreči, pomoči drugih ljudi ali situacijskim faktorjem. To ovira učenje iz uspehov in pridobivanje mojstrskih izkušenj, ki so pomembne za razvijanje samozavesti ter pridobivanje volje in sposobnosti za razvijanje poti do ciljev, kar omogoča razvijanje upanja. Ko se pesimisti soočijo s stisko, krivdo zanjo prevladajo nase in pričakujejo, da se bo ta stiska ponavljala in jih spremljala pri vsakem koraku v življenju. Ljudje, ki razmišljajo pesimistično, se le redko učijo iz svojih napak in jim življenjski izzivi ne pomenijo priložnosti za osebno rast. Za najbolj primerne tehnike razvijanja optimizma so se izkazali naslednji prijemi: prizanesljivost do preteklosti, spoštovanje sedanjosti in iskanje priložnosti v prihodnosti. Posameznik se mora naučiti biti prizanesljiv do samega sebe in svojih napak v preteklosti, sprejeti pretekle neuspehe, ki jih ni več mogoče popraviti. Ob tem mora biti hvaležen in zadovoljen s pozitivnimi stranmi in stvarmi sedanjega življenja. To velja tako za tiste stvari, ki jih lahko obvladuje, kot tudi za tiste, ki jih ne more. Pogled v prihodnost in negotovost, ki jo prihodnost prinaša, mora posameznik razumeti kot priložnost za rast in napredek. Prihodnost mora sprejeti z naklonjenostjo, dobrodošlico in s samozavestjo (Luthans & Youssef, 2004, str. 155-156). Optimizem, ki ga posameznik razvija, mora biti realističen in prilagodljiv. Nekritični, nerealni optimizem lahko vodi do neodgovornega vedenja. Optimistični posamezniki bodo tako bolj verjetno nadaljevali z igrami na srečo po tem, ko so izgubili denar, zaradi težnje, da izgubo zaznavajo kot »skorajšnjo zmago«. Vedno več

raziskav kaže, da neomejeni in nerealni optimizem pripelje do slabih rezultatov tako na ravni posameznika (zdravje) kot tudi na ravni organizacije (slabo poslovanje). Realni pesimizem je tako v nekaterih primerih koristen, saj lahko prepreči razočaranje, ko postane jasno, da posameznik ne bo dosegel zelenega cilja v prihodnosti (Forgeard & Seligman, 2012, str. 115). Prilagodljiv optimizem omogoča uporabo tako optimizma kot tudi pesimizma glede na nastalo situacijo (Luthans & Youssef, 2004, str. 155-156).

Posameznik lahko pesimistični način razmišljanja skozi čas razvije zaradi popačenih ali dejanskih pesimističnih razlag. Taki posamezniki se lahko optimizma naučijo na različne načine. Pesimisti, ki prevzamejo odgovornost za neugodne razmere izven svojega nadzora ali zasluge za svoje dosežke pripišejo nekomu ali nečemu drugemu, se lahko optimističnega razmišljanja naučijo tako, da destruktivne predpostavke in prepričanja nadomestijo z bolj pozitivnimi in produktivnimi. To vodi k razvoju realističnega optimizma. Nekateri posamezniki se v past pesimističnega razmišljanja ujamejo s tem, da gojijo nerealna pričakovanja in si postavijo nedosegljive cilje. S tem se postavijo v neugodno izhodišče, kjer lahko pričakujejo več neuspehov kot uspehov. Ta vrsta pesimistov lahko postane bolj optimistična z učenjem bolj učinkovitih strategij postavljanja ciljev (Luthans & Youssef, 2007, str. 332).

Visok optimizem je povezan z visoko stopnjo načrtovanja kariere, raziskovanjem, zaupanjem v svoje odločitve in s kariernimi cilji. Nasprotno je visok pesimizem povezan z neodločnostjo glede kariere, nizkimi dosežki, nizkim samospoštovanjem in večjo psihološko stisko. Optimistični študenti se bolje prilagajajo tako fizično kot psihološko. Pri tem imajo manj motenj razpoloženja, ko se odzivajo na številne stresne situacije (El-Anzi, 2005, str. 97).

Pozitivna pričakovanja v prihodnosti napovedujejo večjo motivacijo in več uspeha kot negativna pričakovanja, kljub temu pa nerealni optimizem napoveduje nižjo motivacijo in manj uspeha kot pesimizem. Oettingen in Mayer (2002, str. 1199-1205) sta se osredotočili na raziskovanje pozitivnih, negativnih in nerealističnih pričakovanj v povezavi s preходом iz šolanja v zaposlitev. Raziskava je pokazala, da so mladi s pozitivnimi pričakovanji v obdobju dveh let prejeli več ponudb za delo in prejeli višjo plačo. Udeleženci z nerealističnimi pričakovanji o prehodu v poklicno življenje so bili pri tem bolj neuspešni, poslali so manj vlog, prejeli manj ponudb za zaposlitev in zaslužili manj. Tudi udeleženci s pozitivnimi pričakovanji so poslali manj prijav za delo kot tisti z negativnimi pričakovanji, saj so bili prepričani v obetavni začetek poklicne prihodnosti in v zadostno število poslanih prijav za dosego uspeha.

Pesimistični pojasnjevalni stil lahko deluje kot dejavnik tveganja za prihodnje negativne dogodke. Pri mladih se izrazi brezupja povezujejo z depresijo in splošno neprilagojenostjo, žalostjo, slabim reševanjem problemov, nizko samozavestjo in nižjimi akademskimi dosežki. Duke, Borowsky, Pettingell, Skay in McMorris (2011, str. 225-229) so v svoji raziskavi optimistični in pesimistični pojasnjevalni stil povezali z zaznavo verjetnosti prezgodnje smrti

pri mladih. Pri tem so bili pesimistični mladi, ki so verjeli, da ne bodo doživeli 30. leta starosti, bolj verjetno slabšega zdravja in manj produktivni v mlajši odraslosti. Prav tako so izkazali nižjo samozavest, niso uspeli dokončati srednje šole ali se zaposliti.

Vansteenkiste, Lens, De Witte in Feather (2005, str. 281-282) poudarjajo, da je iskanje zaposlitve negativno povezano s pozitivnimi pričakovanji posameznika. Ta rezultat bi lahko razložili na več načinov. Optimistični posamezniki se iskanja lotijo kasneje in začasno pozornost usmerijo v druge dejavnosti svojega življenja. Prav tako verjamejo, da je služb dovolj in tako intenzivno iskanje ni potrebno. Ob tem so prepričani, da imajo potrebne kompetence za doseganje uspeha. Posameznik s previsokim optimizmom ima lahko nerealna pričakovanja glede trga dela, kar se lahko kaže v daljšem času brezposelnosti. Vseeno pa velja, da bolj kot je brezposelna oseba optimistična glede iskanja službe, bolj življenje zaznava kot smiselno in polno, se ne počuti zapuščene in socialno izolirane.

3.1.4 Prožnost

Prožnost je opredeljena kot sposobnost odvrniti se od negotovosti, neuspeha, napak in tudi pozitivnih, a prevelikih sprememb. Individualnim in okoljskim zaščitnim mehanizmom omogoča, da delujejo v smeri izboljšanja sredstev ali zmanjševanja dejavnikov tveganja v posamezniku in njegovemu okolju (Luthans & Youssef, 2004, str. 154). Prožnost se nanaša na doseganje pozitivnih rezultatov kljub zahtevnim okoliščinam, obvladovanje neprijetnih izkušenj in izogibanje negativnih tveganj poti do doseganja ciljev. Pozitivna psihologija prožnost označi za sposobnost, ki se jo da naučiti in razvijati pri vsakdanjih ljudeh. Prožni posamezniki sprejemajo realnost, imajo trdne vrednote in prepričanja ter sposobnost učinkovitega prilagajanja na nepričakovane situacije (Luthans & Youssef, 2007, str. 156).

Prožni posamezniki so čustveno bolj stabilni, kadar se soočijo s stisko, so bolj prilagodljivi glede na spreminjajoče se zahteve in z odprtimi rokami sprejmejo nove izkušnje. Raziskave kažejo, da se skozi neuspeh in težave razvijajo ter napredujejo, saj se vrnejo ne samo na prvotno raven uspešnosti, temveč celo na višjo. V tem velikokrat najdejo smisel in vrednost svojega življenja. Za prožne ljudi so značilne tri komponente, in sicer neomajno sprejemanje realnosti, trdna prepričanja, podkrepljena z močnimi vrednotami, in sposobnost improvizirati in se prilagoditi pomembnim spremembam. Prožnost se skozi življenje postopoma razvija, pri tem pa je bolj kot končni cilj pomemben proces (Luthans & Youssef, 2004, str. 154-156). Prožen posameznik ima do samega sebe zdrav odnos, je samozavesten, odločen in sposoben najti smisel v življenju. Nekatere raziskave kažejo, da taki posamezniki v medosebnem svetu bolje delujejo. Prožnost je pogost pojav, ki izhaja iz delovanja osnovnega mehanizma prilagajanja. Prožen posameznik je sposoben nadzorovati svoja čustva in učinkovito sodelovati v družbenem okolju (Larson, 2003, str. 4).

V pozitivni psihologiji prožnost ni omejena na reaktivno sposobnost, ki se izrazi le v težkih časih. Vključuje tudi proaktivno dimenzijo, ki spodbuja napredek tudi v odsotnosti zunanjih groženj. Na težave in nazadovanje gleda kot na priložnost za učenje, rast in razvoj. Vključuje

kreativne in fleksibilne prilagodljive mehanizme, ki, podprti z etičnimi vrednotami in zaupanjem, vodijo k doseganju pomembnih osebnih in organizacijskih ciljev. V tem kontekstu konstrukt prožnosti vpliva na uspešnost, mogoče jo je meriti in razvijati (Luthans & Youssef, 2007, str. 334).

Barnard prožnim posameznikom pripisuje naslednje lastnosti (v Larson, 2003, str. 9):

- socialne kompetence: sposobnost pridobivanja pozitivnih odzivov od drugih in tako z njimi vzpostaviti pozitiven odnos;
- sposobnost reševanja težav: načrtovanje, ki omogoča obvladovanje stvari pod nadzorom, in iznajdljivost pri iskanju pomoči od drugih;
- samostojnost: občutek lastne identitete, sposobnost neodvisnega delovanja in določena stopnja nadzora nad okoljem;
- smisel in prihodnost: cilji, želje, vztrajnost, upanje in občutek za svetlo prihodnost.

Werner je v svoji longitudinalni raziskavi ugotovil tudi druge lastnosti prožnih posameznikov. To so pridobivanje pozornosti ljudi na pozitiven način, vnaprejšnje načrtovanje in reševanje problemov, razvijanje talentov in hobijev, občutek samostojnosti, vztrajanje pri soočanju z neuspehom, ohranjanje pozitivnega pogleda na življenje, razvijanje smisla za humor in razvijanje občutka nadzora nad življenjem (v Larson, 2003, str. 9). Prožni posamezniki imajo jasno predstavo o tem, kdo so in kaj hočejo ustvariti in doseči v življenju. Ta občutek identitete in življenjske usmeritve jim pomaga osmisliti življenje in se osredotočiti na soočanje s preizkušnjami in težavami. Izkazujejo visoko osebno pobudo in so osredotočeni na to, kaj lahko in morajo narediti, da dosežejo svoje cilje, pri tem pa se ne osredotočajo na stvari, na katere ne morejo vplivati. Pri razvoju prožnosti pomaga tudi podporna mreža družine in prijateljev, s katerimi lahko posameznik deli probleme, išče ideje, ko je to potrebno, pa tudi spodbudo. Fleksibilnost prožnim posameznikom omogoča, da so odprti za nove ideje in pristope ter se lažje prilagodijo spreminjajočim se razmeram (Claudio-Pascua, 2003, 1-2).

Prožnost se razvija, ko je posameznik postavljen pred izziv, ne ker je dosegel določeno raven sposobnosti, ki jih ni potrebno okrepiti. Zato prožnost igra pomembno vlogo pri doseganju uspešnosti v ekstremnih situacijah. Prožnost je sestavljena iz treh komponent, in sicer iz virov prožnosti, dejavnikov tveganja in vrednot. Med vire prožnosti spadajo kognitivne sposobnosti, kot so temperament, pozitivno dojemanje samega sebe, vera, pozitiven pogled na življenje, čustvena stabilnost, samoregulacija in smisel za humor. Posebej pomembni so viri, ki temeljijo na odnosih z drugimi. Posamezniki, ki najdejo in razvijajo svoje talente, pri tem pa imajo učinkovitega mentorja, po katerem se zgledujejo, imajo večjo možnost za razvijanje prožnosti in tudi uspešnosti. Dejavniki tveganja prožnosti povzročijo povečano verjetnost za nezaželene rezultate. Vključujejo lahko jasno destruktivne in disfunkcionalne izkušnje, kot sta zloraba drog in alkohola ter izpostavljenost travmam, vključujejo pa tudi manj očitne, a sčasoma škodljive dejavnike, kot so stres, izčrpanost, slabo zdravje in brezposelnost. V okviru

pozitivne psihologije spadajo med dejavnike tveganja tudi škodljivi dejavniki na delovnem mestu, torej da je posameznik odpuščen, spregledan pri napredovanju, ne doseže zastavljenih ciljev, se počuti diskriminiranega. Dejavnike tveganja lahko predstavljajo tudi pozitivni dogodki, na primer povečana odgovornost in izpostavljenost pri napredovanju, povečana pričakovanja zaradi dobrega dela posameznika. Dejavnikom tveganja se ne da izogniti. S primerno uporabo lahko posameznik z viri prožnosti obvlada dejavnike tveganja, pri tem pa premaga samozadovoljnost, raziskuje nova področja in izkorišča svoje sposobnosti in prednosti. Z drugimi besedami, dejavniki tveganja spodbujajo rast in razvoj ter pomagajo ljudem doseči polni potencial. Pomembna komponenta prožnosti je tudi sistem vrednot, ki usmerja, oblikuje in daje doslednost ter smisel posameznikovim spoznanjem, čustvom in dejanjem. Vrednote in prepričanja posamezniku pomagajo, da prebrodi zahtevne sedanje dogodke in jih povezuje z bolj prijetno prihodnostjo (Luthans et al., 2006, 117-122).

Strategije razvijanja prožnosti so običajno usmerjene v zgoraj naštetе komponente. Strategije, osredotočene na vire prožnosti, poskušajo povečati zaznano in dejansko raven virov, ki lahko povečajo verjetnost pozitivnih rezultatov. Uporaba teh strategij na delovnem mestu deluje na človeški kapital (z razvijanjem eksplicitnega znanja, spretnosti in sposobnosti), socialni kapital (odprta komunikacija, grajenje zaupanja, avtentičnost, transparentnost, timsko delo, povratne informacije in priznanje) in ostale dimenzije psihološkega kapitala. Strategije, osredotočene na dejavnike tveganja, poskušajo preprečiti dejavnike tveganja, ki povečajo verjetnost negativnih rezultatov. V pozitivni psihologiji se te strategije nekoliko razlikujejo, saj preprečevanje pozitivnih dejavnikov tveganja, kot je napredovanje, predstavlja zavrnitev napredovanja. Alternativna strategija obvladovanja tveganja vključuje razvojni pristop za povečanje samozavesti na novem področju, kar lahko dosežemo s »*coachingom*« in mentorstvom ter konstruktivnimi povratnimi informacijami. Na tak način se gradijo viri prožnosti, ki so pomembni za nove izzive in posamezniku pomagajo tveganja zaznati kot priložnosti. Posameznik z uporabo teh strategij grožnjo spremeni v priložnost. Zadnja vrsta strategij je usmerjena v procese. Te strategije vključujejo učinkovite prilagodljive mehanizme, s katerimi posameznik razvija ustrezno kombinacijo virov prožnosti pri obvladovanju dejavnikov tveganja. To omogoča premagovanje težav in posledično rast prožnosti. Z drugimi besedami, tudi če ima posameznik vse ustrezne vire, to še ne pomeni, da jih bo učinkovito uporabil pri soočenju s tveganji. Vire mora ustrezno oceniti in jih uporabiti pri premagovanju tveganja (Luthans et al., 2006, 125-127).

Več raziskav je pokazalo, da imajo prožni mladi v svojem življenju več zaščitnih faktorjev, ki zmanjšujejo vpliv negativnih dogodkov, pomagajo preprečiti ali upreti se težavnim potem in spodbujati odločitev za dobre ter uspešne poti. Prožni mladi, osredotočeni na uspeh, so bolj optimistični, delujejo proaktivno in pozitivno ter na nazadovanje odgovorijo z optimizmom in energijo. Taki mladi se na proaktiven in pozitiven način prilagajajo morebitnemu neuspehu. Manj prožni mladi, ki se poslužujejo strategije izogibanja neuspehu, so običajno bolj anksiozni, motivira jih strah pred neuspehom, dvomijo sami vase in niso prepričani v svojo sposobnost doseči uspeh ali se izogniti neuspehu. Čeprav manj prožni mladi ponavadi trdo

delajo in dosegajo dobre rezultate, jih neuspeh hitro potre, saj potrdi njihov dvom v lastne sposobnosti. Da bi se izognili neuspehu in našli izgovor, zakaj nečesa ne storijo tako dobro, lahko aktivno sabotirajo svoje možnosti za uspeh s tem, da z izzivi odlašajo, jih rešujejo zadnji trenutek ali pa sploh ne (Martin, 2002).

3.2 Skupne značilnosti dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala

Samozavest, upanje, optimizem in prožnost so znani konstrukti, raziskani v mnogih raziskavah na področju psihologije in managementa. Vsaka dimenzija pozitivnega psihološkega kapitala je bila kljub medsebojnemu prekrivanju z ostalimi dimenzijami konceptualno in empirično analizirana in dokazana kot veljavna.

Samozavest in upanje delita komponente notranje motivacije in energije ali pozitivnih pričakovanj v lastni uspeh. Posamezniki, ki imajo visoko samozavest in upanje, si postavljajo visoke cilje in si nalagajo zahtevne naloge (Avey et al., 2010, str. 436). Samozavest in upanje se nanašata na notranje vire, s katerimi lahko posameznik doseže določen cilj. Razlika se pojavi pri usmerjenosti, saj se upanje osredotoča izrecno na prihodnost, torej na kratkoročne in dolgoročne cilje in načrte, samozavest pa se nanaša tako na sedanje kot tudi prihodnje izzive. Upanje izhaja iz posameznika, torej iz notranje motivacije, samozavest pa predstavlja le pripravljenost na neki izziv, motivacija pa lahko izhaja iz posameznika ali njegove okolice (Page & Donohue, 2004, str. 6).

Samozavest, upanje in optimizem si delijo pozitivna pričakovanja o prihodnosti. Pri tem je optimizem bolj splošen in je sestavljen iz generalnih pozitivnih pričakovanj o uspehu, upanje in samozavest pa sta bolj specifična in usmerjena proti določenemu cilju ali področju. Nasprotno kot pri samozavesti in upanju, kjer so pozitivna pričakovanja ponotranjena, se optimizem oblikuje skozi druge ljudi in zunanje faktorje. Tudi prožnost ni omejena na notranjo perspektivo, temveč je odvisna od socialne podpore in drugih premostitvenih mehanizmov (Avey et al., 2010, str. 436-437).

Samozavest, upanje in optimizem delujejo proaktivno, nasprotno pa prožnost običajno nastopi reaktivno kot odgovor na neuspeh ali zastoj. Vseeno pa ima prožnost s samozavestjo, upanjem in optimizmom skupnih nekaj zanimivih lastnosti. Tako samozavest kot tudi prožnost imata izraženo vztrajnostno komponento, ki posameznika motivira k vztrajanju ob soočenju z ovirami. Skupna lastnost upanja in prožnosti je procesna usmerjenost (Avey et al., 2010, str. 437).

Skupni imenovalec vseh štirih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala so ponotranjena agencija, motivacija, vztrajnost in pričakovanje uspeha. Dimenzije se razlikujejo po obsegu in naravi vplivov okolja, mehanizmih prilagajanja in procesu doseganja ciljev, kar edinstveno prispeva k multidimenzionalnosti pozitivnega psihološkega kapitala (Avey et al., 2010, str. 438). Pri pozitivnem psihološkem kapitalu se namesto na posamezno dimenzijo osredotočamo

na skupni motivacijski učinek vseh dimenzij, saj je le-ta širši in izrazitejši kot pri posamični dimenziji. Vsaka dimenzija vključuje edinstvene kognitivne in motivacijske procese, ki se v kombinaciji z ostalimi dimenzijami okrepijo (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, str. 550). Spodnja tabela prikazuje časovno usmerjenost in temeljni vpliv posamezne dimenzije na celoten konstrukt.

Tabela 1: Prispevek posamezne dimenzije v konstrukt pozitivnega psihološkega kapitala

Dimenzija	Usmerjenost	Prispevek
Samozavest	Sedanost in prihodnost	Zagotavlja odprtost za izzive in pripravljenost potruditi se pri zasledovanju cilja (zaradi pričakovane donosnosti naložbe).
Upanje	Prihodnost	Določa cilje in želje za dosego teh ciljev (povezava z motivacijo), zagotavlja tudi načrtovanje in strateški odgovor za omogočanje uresničitve teh ciljev.
Optimizem	Prihodnost	Zagotavlja blaženje med negativnim vplivom neugodnih dogodkov in (vztrajno pozitivnimi) pričakovanji za prihodnost ter povečuje ali izkorišča pozitivni vpliv ugodnih dogodkov.
Prožnost	Preteklost in sedanost	Zagotavlja okrevanje po prejšnjih ali sedanjih neugodnih dogodkih in vzdržuje (ali presega) »status quo«.

Vir: L. Page & R. Donohue, *Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct*, 2004, str. 6.

4 METODOLOGIJA

4.1 Opis in utemeljitev metode raziskovanja

Empirični del naloge temelji na uporabi kvalitativne metode raziskovanja, saj želim pridobiti mnenja mladih o pomenu pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve.

Raziskovalna vprašanja, ki sem jih opredelila v uvodu naloge, so sledeča:

1. Katere metode iskanja zaposlitve uporabljajo mladi?
2. Kako mladi zaznavajo pomen posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve?
3. Kako se zaznava pomena posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve razlikuje med mladimi zaposlenimi in mladimi iskalci zaposlitve?

Pozitivni psihološki kapital v Sloveniji še ni dobro raziskan, zato je kvalitativna raziskava bolj primerna od kvantitativne. Pri kvantitativnih metodah raziskovanja gre za zbiranje podatkov v obliki števil, pri kvalitativnem pa v obliki besed ali slik. Kvantitativne raziskave omogočajo raziskovalcu posplošitev velikega vzorca na veliko populacijo. Nasprotno so kvalitativne raziskave primerne, kadar proučujemo določen pojav v globino, torej kadar so predhodna spoznanja o proučevanem pojavu skromna in ne omogočajo strukturirano oblikovanih problemov. Koristne so predvsem pri razumevanju družbenega in kulturnega konteksta, znotraj katerega ljudje živijo, sprejemajo odločitve in delujejo. Ravno kontekst v nekaterim primerih razloži, zakaj ljudje ravnaajo na določen način (Myers, 2009, str. 5-9).

Pri kvalitativnem raziskovanju se zbirajo tako imenovani mehki podatki, torej podatki, vsebinsko bogati z opisi ljudi, dogodkov in situacij. Raziskovalci te podatke zbirajo neposredno v stiku s proučevanimi osebami v njihovem naravnem okolju (Bogdan & Bilken, 2003, str. 2). Kvalitativne metode raziskovanja raziskovalcu omogočajo fleksibilnejši pristop predvsem zaradi uporabe odprtih ali delno strukturiranih vprašanj. Udeleženci na vprašanja odgovarjajo s svojimi besedami, kar prispeva k bolj poglobljenemu razumevanju tematike (Flick, 2009, str. 11-13). Slabost kvalitativnih metod raziskovanja je zamudnost, saj s kvalitativnimi metodami raziskovalec pridobi veliko količino podatkov, ki jih mora obravnavati, pri tem pa se pojavi tudi subjektivnost. Rezultatov kvalitativnih raziskav se prav tako ne da posplošiti na večjo populacijo, ker v majhnem vzorcu ni statistično izbranih enot (Myers, 2009, str. 9-10). Rezultate kvalitativne raziskave sem zato podprla z vključitvijo del s podobno tematiko in tako povečala verodostojnost ugotovitev.

4.1.1 Metoda fokusne skupine

V empiričnem delu naloge sem uporabila metodo fokusne skupine, podatke pa sem analizirala na podlagi metode analize vsebine. Fokusna skupina (angl. *Focus Group*) je opredeljena kot intervju, zasnovan za manjše skupine ljudi, ki osredotočeno diskutirajo o izbrani temi ali vprašanju. S tem pristopom se raziskovalci poskušajo učiti o zavestnih, polzavestnih in podzavestnih psiholoških in družbenih značilnostih in procesih med različnimi skupinami. Metoda fokusnih skupin je vodena ali prosta diskusija o določeni temi, ki se dotika skupine in raziskovalca (Berg, 2007, str. 111). Temelji na ustvarjanju interakcije med udeleženci in njeni analizi, namesto da bi vsaki skupini udeležencev zastavljali ista vprašanja (Barbour, 2008, str. 2). Fokusne skupine so zelo dinamične. Interakcija znotraj in med člani skupine spodbuja razpravo, v kateri se en član skupine odziva na pripombe drugega. Ta sinergija omogoča kolektivni »*brainstorming*«. Skozi skupinsko diskusijo se poraja večje število idej, vprašanj, tem in rešitev problemov kot pri individualnem pogovoru (Berg, 2007, str. 112).

Fokusne skupine so uporabne kot samostojna strategija za zbiranje podatkov in kot del triangularnega projekta. Pogosto se jih uporablja v kombinaciji z individualnimi intervjuji in kot pripravljalna faza pri oblikovanju anketnih vprašalnikov (Berg & Lune, 2012, str. 165). Raziskovalci metodo fokusne skupine uporabijo, kadar želijo pridobiti ozadje osnovnih informacij o raziskovani temi ali želijo ustvariti raziskovalne hipoteze, ki so osnova za

nadaljnje raziskovanje s kvantitativnim pristopom. Hkrati v procesu spodbujajo nove ideje in kreativne koncepte ter diagnosticirajo potencialne probleme. Ustvarjajo vtis o izdelku, programu, storitvi, ustanovi ali čem drugem ter ugotavljajo, kako se določeni udeleženci pogovarjajo o določenem pojavu. Metodo fokusnih skupin lahko izvedejo tudi z namenom tolmačenja že pridobljenih kvalitativnih rezultatov (Berg, 2007, str. 144-145).

Uporaba fokusnih skupin je primerna, kadar želi raziskovalec pridobiti širok spekter vedenj, interakcij in celovito ter odprto razpravo o določeni temi ali vprašanjih. Čeprav je namen fokusnih skupin vzpodbuditi svoboden in sproščen dialog med udeleženci, je zaradi umetno ustvarjenega okolja težje vzpostaviti neformalno vzdušje. Pri večini fokusnih skupin sodelujejo udeleženci, ki se sicer v taki zasedbi najverjetneje ne bi zbrali. Udeležence izbere raziskovalec glede na njihovo povezanost s tematiko in glede na to, ali lahko posredujejo koristne informacije. Diskusija ne poteka popolnoma nestrukturirano, saj jo raziskovalec usmerja tako, da pokriva glavna raziskovalna področja, nato pa je potek odvisen od interakcije med udeleženci, zato je vsaka fokusna skupina edinstvena in neponovljiva (Berg & Lune, 2012, str. 175-177).

Fokusno skupino vodi povezovalec oz. moderator. Izkušen in učinkovit moderator je sposoben udeležence pripraviti do tega, da razkrijejo svoja čustva in ideje. Moderator skrbi za to, da diskusija poteka sproščeno, in udeležence spodbuja k izražanju mnenj. Na začetku diskusije moderator udeležencem predstavi teme in aktivnosti, ki se bodo izvajale, nato pa mora postaviti osnovna pravila diskusije, s katerimi udeležence seznani s svojimi pričakovanji. Moderator pri diskusiji ne sodeluje, ampak jo le usmerja in jo spodbuja s postavljanjem kratkih vprašanj za razpravo, vključi pa lahko tudi različne aktivnosti in vaje (Berg & Lune, 2012, str. 165, 179-181).

Priporočila glede števila udeležencev fokusne skupine se med avtorji razlikujejo. Tako Berger (2011, str. 136) zagovarja skupine, sestavljene iz 6 do 12 udeležencev, Eriksson in Kovalainen (2011, str. 174-175) pa navajata skupine z 2 do 10 posamezniki, najbolj tipične pa so po njunem mnenju sestavljene iz 4 do 8 udeležencev. Berg in Lune (2012, str. 165) predlagata, da fokusna skupina, s katero raziskovalec obravnava kompleksne probleme, šteje približno 7 udeležencev. Navajata tudi več razlogov, ki govorijo v prid manjšim skupinam. Prevladujoči razlog je zmožnost učinkovitega pridobivanja širokih odgovorov. Večje skupine moderator težje obvladuje, hitro postanejo toge, udeleženci pa se lahko razdelijo na več razdrobljenih podskupin, kar oteži razumevanje pridobljenih informacij. Prav tako moderator v manjši skupini lažje obvladuje morebitne dominantne udeležence. Manjša skupina olajša prepis zvočnega posnetka, saj prepisovalec enostavneje ločuje različne udeležence in njihove pripombe. Prav tako se zmanjša možnost skupinskega mišljenja, ko se nekateri udeleženci strinjajo z mnenjem drugih zaradi pritiska podskupine.

Metoda fokusnih skupin ima v primerjavi z drugimi oblikami intervjujev veliko prednosti. Glavna prednost je fleksibilnost glede števila udeležencev, skupin in trajanja. Prav tako

omogoča pridobitev velike količine informacij od potencialno velike skupine udeležencev v relativno kratkem času, raziskovalcu pa omogoča boljše razumevanje udeležencev. Izvedba fokusnih skupin omogoča vpogled v teme, ki še niso dobro razumljene, zelo fleksibilna pa je tudi glede nepričakovanih tem, ki se pojavijo med razpravo, saj jih lahko raziskovalec med diskusijo razišče (Berg & Lune, 2012, str. 172).

Fokusne skupine pa imajo tudi nekatere slabosti. Tako je kvaliteta zbranih podatkov odvisna od sposobnosti motiviranja in povezovanja razprave s strani moderatorja. Niso primerne za različne vrste nadaljnjih analiz, ki jih je mogoče opraviti pri anketah in individualnih intervjujih. Ker je udeležba prostovoljna, se lahko zgodi, da se fokusne skupine v razpisanem terminu udeleži nezadostno število udeležencev. Ena od slabosti in hkrati prednosti je kratko trajanje fokusne skupine, saj ponavadi traja od 30 do 60 minut. Omejeno trajanje vpliva na število uporabljenih vprašanj. Pri analizi so zajeti le skupinski, ne pa tudi individualni odgovori, šteje mnenje skupine. V sami diskusiji lahko pride to tega, da dominantni posamezniki prevzamejo glavno besedo in obvladujejo odzive skupine ter tako onemogočijo ali zmanjšajo sodelovanje ostalih udeležencev. Raziskovalec mora skrbno paziti, kako uporabi ali posploši podatke, zbrane z metodo fokusne skupine (Berg & Lune, 2012, str. 172-173).

4.1.2 Metoda analize vsebine

Analiza vsebine (angl. *Content Analysis*) predstavlja skrbni, podrobni in sistematični pregled ter razlago posameznega dela pridobljenih podatkov z namenom identifikacije vzorcev, tem in pomenov. Raziskovalci običajno analizirajo vsebino različnih oblik človeškega komuniciranja, ki je dokumentirano v zapisih, fotografijah, filmih in zvočnih posnetkih. Analiza je namenjena kodiranju vsebine na način, ki omogoča obravnavo raziskovalnih vprašanj in predstavlja proces interpretacije podatkov (Berg & Lune, 2012, str. 349-350).

Analiza vsebine je strukturirana metoda za obdelavo kvalitativnih ali interpretativnih podatkov na enostaven, jasen način, ki ga je mogoče brez težav ponoviti. Največja slabost metode je, da se raziskovalec osredotoča le na manjše dele pridobljenih podatkov, s tem pa se izgubi kontekstualni pomen. V analizi se pojavi tudi pristranskost raziskovalca (Myers, 2009, str. 172).

Naslednja slika prikazuje proces vsebinske analize, ki mu bom sledila v empiričnem delu magistrske naloge.

Slika 3: Proces analize vsebine



Vir: B. L. Berg & H. Lune, Qualitative Research Methods for the Social Sciences, 2012, str. 373.

4.2 Predstavitev udeležencev fokusnih skupin

Da bi pridobila poglobljen vpogled v to, kako mladi zaznavajo vpliv pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve, sem izvedla dve fokusni skupini. Za obe skupini sem izbrala udeležence, ki so se soočili s procesom iskanja zaposlitve. Za prvo fokusno skupino sem poiskala in zaprosila za sodelovanje mlade zaposlene, skupino pa sem poimenovala Fokusna skupina Zaposleni. Drugo fokusno skupino, Fokusno skupino Iskalci zaposlitve (v nadaljevanju Iskalci), so sestavljali iskalci prve zaposlitve.

Z izvedbo prve fokusne skupine sem želela izvedeti, kdaj mladi začnejo razmišljati o iskanju zaposlitve in kako iskanje začnejo. V nadaljevanju smo se osredotočili na pozitivni psihološki kapital, pogovarjali smo se o zaznanem vplivu posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala na proces iskanja zaposlitve in na sedanje delo udeležencev. Pri izvedbi druge fokusne skupine me je zanimalo, kaj menijo iskalci prve zaposlitve o procesu iskanja zaposlitve in vlogi pozitivnega psihološkega kapitala pri tem.

Izvedeni fokusni skupini in udeleženci so podrobneje predstavljeni v nadaljevanju.

4.2.1 Fokusna skupina Zaposleni

Fokusno skupino Zaposleni je sestavljalo 6 udeležencev, ki so redno zaposleni, in 1 udeleženec, ki opravlja obvezno prakso. Za sodelovanje v fokusni skupini je bilo pomembno,

da so udeleženci stari med 15 in 29 let ter so prvič zaposleni. V Tabeli 1 sledi predstavitev posameznih udeležencev.

Tabela 2: Predstavitev udeležencev fokusne skupine Zaposleni

Udeleženec	Starost	Izobrazba	Čas iskanja zaposlitve	Metoda iskanja zaposlitve, ki je privedla do zaposlitve
Udeleženka 1	28 let	univ. dipl. ekon.	/	Študentsko delo, po končanem študiju redna zaposlitev.
Udeleženec 2	28 let	univ. dipl. prav.	2 meseca	Prijava na objavljen razpis
Udeleženec 3	27 let	univ. dipl. prav.	6 mesecev	Pošiljanje prošenj na slepo
Udeleženka 4	28 let	univ. dipl. prav.	6 mesecev	Prijava na objavljen razpis
Udeleženec 5	28 let	univ. dipl. prav.	6 mesecev	Prijava na objavljen razpis
Udeleženec 6	22 let	absolvent Fakultete za elektrotehniko	2 meseca	Pošiljanje prošenj na slepo
Udeleženka 7	24 let	univ. dipl. ekon.	/	Študentsko delo, po končanem študiju redna zaposlitev.

4.2.2 Fokusna skupina Iskalci zaposlitve

Fokusno skupino Iskalci je sestavljalo 7 udeležencev, ki iščejo prvo zaposlitev. Nekaj udeležencev študija še ni zaključilo, vendar so že začeli iskati redno zaposlitev. Pogoji za sodelovanje v skupini je starost od 15 do 29 let in vpletenost v proces iskanja prve zaposlitve. Tabela 2 vsebuje predstavitev posameznih udeležencev.

Tabela 3: Predstavitev udeležencev fokusne skupine Iskalci zaposlitve

Udeleženec	Starost	Izobrazba	Čas iskanja zaposlitve
Udeleženka 1	28 let	univ. dipl. prav.	10 mesecev
Udeleženka 2	24 let	absolventka Filozofske fakultete	Med zaključevanjem študija išče zaposlitev.
Udeleženec 3	28 let	univ. dipl. geog., absolvent Fakultete za gradbeništvo in geodezijo	Med zaključevanjem študija išče zaposlitev.
Udeleženec 4	29 let	univ. dipl. inž. str.	3 leta
Udeleženka 5	25 let	univ. dipl. inž. (Nemčija)	5 mesecev
Udeleženka 6	22 let	absolventka Pedagoške fakultete	Poleg študija išče zaposlitev.
Udeleženka 7	22 let	absolventka Fakultete za družbene vede	6 mesecev

4.3 Predstavitev poteka fokusnih skupin

V uvodu v diskusijo sem udeležencem obeh fokusnih skupin kratko predstavila temo in namen opravljanja diskusije. Zatem sem jim opisala potek fokusne skupine in postavila osnovna pravila sodelovanja. Diskusijo sem razdelila na dva vsebinska sklopa. Vprašanja v prvem vsebinskem sklopu so se nanašala na ožje področje iskanja zaposlitve. Hkrati je bil namen teh vprašanj, da se udeleženci v diskusiji sprostijo. V drugem vsebinskem sklopu smo se osredotočili na pomen posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve.

Prvi vsebinski sklop se je nanašal na proces iskanja prve zaposlitve, kar sem razdelila na tri dele: 1) kakšne so bile predstave udeležencev o iskanju zaposlitve, preden so vstopili v sam proces, in kdaj so o tem začeli razmišljati, 2) na kakšen način so pristopili k iskanju zaposlitve, 3) koliko časa so zaposlitev iskali. Vprašanja iz prvega sklopa so bila vsebinsko enaka pri izvedbi obeh fokusnih skupin. Razlikovala so se le glede na čas, v katerem so udeleženci iskali zaposlitev. Pri fokusni skupini Zaposleni sem dobila vpogled v to, kako so zaposlitev iskali pred nekaj meseci, vidik fokusne skupine Iskalci pa je prikazal sedanjo situacijo mladih na trgu dela. V skupini Iskalci se je porodilo dodatno vprašanje glede študija v tujini kot konkurenčne prednosti iskalca.

V drugem vsebinskem sklopu smo se osredotočili na dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala. S posameznimi vprašanji sem poskušala pridobiti mnenje udeležencev o pomenu posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve ter o konkretnih situacijah, na katere je vplivala. Nato sem dimenzijo podrobneje predstavila in udeležence konkretno povprašala po mnenju o njenem vplivu na proces iskanja. Pri sestavi vprašanj sem si pomagala z različnimi vprašalniki, ki merijo posamezno dimenzijo, oprla pa sem se tudi na vprašalnik pozitivnega psihološkega kapitala, ki so ga sestavili avtorji Luthans, Avolio in Avey. Tudi v tem sklopu so bila glavna vprašanja za obe skupini ista.

Vnaprej sestavljen scenarij, ki je bil za obe skupini skoraj identičen, je omogočal osredotočenost na raziskovalna vprašanja in primerljivost obeh fokusnih skupin. Med samo diskusijo se je porodilo nekaj kratkih dodatnih vprašanj. Izvedba prve fokusne skupine je pokazala ustreznost vprašanj, zato sem za izvedbo druge vprašanja le prilagodila pogledu druge perspektive udeležencev. Vodič posamezne fokusne skupine se nahaja v Prilogi 1.

5 ANALIZA IN INTERPRETACIJA RAZISKAVE

Analiza raziskave temelji na procesu, ki ga predlagata Berg in Lune (2012, str. 373) in je predstavljen na Sliki 3. Z analizo želim odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja, ki so opredeljena v uvodu naloge:

1. Katere metode iskanja zaposlitve uporabljajo mladi?
2. Kako mladi zaznavajo pomen posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve?
3. Kako se zaznava pomena posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve razlikuje med mladimi zaposlenimi in mladimi iskalci zaposlitve?

Po izvedenih diskusijah sem posnetka pretvorila v besedilo. Snemanje diskusije mi je omogočilo lažje spremljanje dogajanja in vključitev dobesednih citatov udeležencev v analizo. Zapis fokusne skupine Zaposleni se nahaja v Prilogi 2, zapis fokusne skupine Iskalci pa v Prilogi 3. V naslednjem koraku sem z večkratnim prebiranjem zapisanih diskusij in z razvojem kriterijev, kjer sem iskala podobne vzorce in fraze, določila podatke, ki so pomembni za raziskavo in jih razporedila v kategorije. Oblikovane kategorije morajo odražati relevanten pogled sporočila udeležencev in vsebovati njihove stavke. Nato sem preučila podatke v posamezni kategoriji in med njimi iskala povezave in vzorce. Končne ugotovitve sem povezala z obstoječo literaturo in opravljenimi podobnimi raziskavami.

5.1 Rezultati fokusne skupine Zaposleni

Fokusno skupino z mladimi zaposlenimi sem izvedla 24. marca 2013 ob 19. uri. Diskusija je trajala 1 uro in 40 minut.

5.1.1 Iskanje prve zaposlitve

V prvem delu diskusije, ki se je nanašal na izkušnjo iskanja zaposlitve, me je zanimalo, kdaj so udeleženci začeli razmišljati o iskanju zaposlitve in kakšne predstave so imeli o tem. Udeleženci med študijem večinoma niso razmišljali o zaposlitvi, njihove predstave pa so bile kljub negativnim napovedim iz okolja pozitivne (*Udeleženec 3: »[Ž]e v tistem obdobju, ko sem diplomu pisal [...] so vsi rekli, da je ful težko dobit [...] sem si predstavljal, sicer, malo manj težko.«*/Udeleženec 4: *»[J]az sem pričakovala ubistvu, da se verjetno ne bo kar takoj dal, da bi kar takoj dobila [...].«*/Udeleženec 5: *»[N]a začetku [...] okrog prvega letnika, to so vsi govorili, to bo takoj služba [...] nekje v četrtem sem začel razmišljat o tem [...] ne bo tako lahko sploh [...] včasih so itak govoril [...] če nisi dobil v pravosodju, ti v gospodarstvu ziher ne uide [...] se je izkazal, da je bilo že to težko.«*/Udeleženec 6: *»[P]ri meni je tako, da je ta praksa obvezna [...] ni tak problem sploh dobit v tej stroki neke službe [...] me to mogoče malo rešuje [...].«*/Udeleženec 7: *» [M]ed študijem nisem sploh razmišljala o tem [...] saj vsi govorijo o tem, ampak ti si itak misliš [...] ko boš iskal, ziher če se trudiš, ziher boš dobil [...] ko je bilo treba redno dobit [...] niti ni tako lahko, čeprav sem dobila študentsko delo dosti preprosto.«*/ Udeleženec 1: *»[N]isem niti razmišljala o tem, da bi se zaposlila [...] so mi pa starši in vsi več ali manj okoli mene pač probali dopovedati, da danes dobit službo ni enostavno [...] situacija ni najbolj rožnata, sploh za prve iskalce zaposlitve [...] je to potem pretehtalo [...].«*/ Udeleženec 2: *»[V] času študija nisem razmišljal sploh o*

tem [...] sem se tudi ful bal, to kar so vsi govorili [...] ne boš dobil [...] je bilo grozno [...] vsak, ki dobi zdaj, je res največji car ali pa ima malo sreče.«).

Udeleženci so se iskanja zaposlitve lotili na različne načine. Trije udeleženci so uporabili tako pasivne kot tudi aktivne metode iskanja zaposlitve, večina pa je zaposlitev iskala pasivno (Udeleženec 2: »[T]akoj ko sem diplomiral, sem se prijavil na Zavod [...] nisem pričakoval, da mi bodo na Zavodu sploh zrihtal službo [...] sem takoj v prvem tednu poslal približno 30 ponudb [...] vsem sem poslal, k sem videl [...] bil sem pri zdravniku, in tam gor se vrtijo tisti so zasloni [...] oglašujejo [...] sem pač napisal ponudbo [...] sem pogledal tudi pač na internetu [...] iskal tudi podjetja [...] tudi na študentskem servisu [...] sem poslal torej, kolikor sem imel čas in voljo, vsem, povsod, nisem zdaj izbiral [...].«/ Udeleženec 3: »[T]akoj po diplomiranju sem šel direkt na Zavod [...] vse te družbe, ki bi rabile kakšne pravnike [...] sem šel na AJPEŠov program [...] pa mi je ful teh družb ven vrglo [...] sem jih poslal čez 50 [...].«/Udeleženec 4: »[S]em se enkrat prijavila na Zavod [...] sem malo več prošenj napisala in še več [...].«/Udeleženec 5: »[N]isem bil tako priden [...] bi se bolj resno aktivno jeseni lotil [...] poleti mogoče niti ne iščejo toliko, tako da se nisem niti sekiral [...] Nisem se pa lotil tako aktivno, da bi [...] pošiljal tam kjer niso iskali, ampak to bi pa bil naslednji korak [...].«/Udeleženec 6: »[U]bistvu smo dobili seznam na faksu od vseh teh delodajalcev, ki so že nudil prakso študentom [...].«/Udeleženec 7: »[J]az sicer nisem kaj dosti iskala, ker sem dobila pač direkt preko študenta [...].«/Udeleženec 1: »[N]o jaz se nisem kaj dosti trudila, ker so mi pač sami ponudili službo [...] zaradi formalnosti sem morala prošnjo oddat [...].«).

Pri aktivnih metodah iskanja zaposlitve so udeleženci omenili iskanje prostih delovnih mest preko vez in poznanstev ter ustanovitev lastnega podjetja (Udeleženec 3: »[S]em se začel pogovarjati [...] z ljudmi [...] o kakšni vezi sem razmišljal [...].«/Udeleženec 2: »[M]oj oče je recimo pravnik in sem mislil [...] mi bo pa on zrihtal [...] dejansko tudi on ni mogel nič zrihtat [...].«/Udeleženec 4: »[S]em se mogoče začela malo drugače lotit [...] če se ne da dobit službo, si jo bo treba ustvarit [...] probali smo ustanoviti [...] eno združenje pravnikov [...].«).

5.1.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve

V drugem sklopu vprašanj sem želela pridobiti mnenja udeležencev o pomembnosti posameznih dimenzij pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve.

5.1.2.1 Samozavest

Da bi ugotovila, kako samozavestni so bili udeleženci, ko so začeli s procesom iskanja zaposlitve, sem jih povprašala, ali so bili prepričani v to, da bodo dobili zaposlitev, kljub temu da je ponudba prostih delovnih mest zelo majhna. Vsi udeleženci so pritrdili, da so bili v procesu iskanja prepričani, da bodo službo slej ko prej dobili. Nekaj udeležencev je navedlo, da se je njihova samozavest povečala, če je razgovor potekal sproščeno in so imeli občutek, da so se dobro predstavili, še bolj pa se je samozavest povečala, če so bili povabljeni v drugi

krog razgovorov (Udeleženec 2: »[N]a ta prvem razgovoru se mi je zdelo, da je šlo kar v redu [...] sem dejansko prišel čisto sproščen, sploh nisem bil živčen, nič, nisem imel niti suhih ust [...] sva se tako pogovarjala čisto sproščeno in ubistvu sem sam bil iskren, bil sem to kar sem [...] ona me sploh ni nič strokovnega spraševala [...].«/Udeleženec 3: »[S]em najprej ful verjel [...] sem imel čez tega pol leta enaindvajset razgovorov [...] če hitro dobiš razgovor, takoj ko pošlješ kaj, pomoje takrat bolj verjameš [...].«/Udeleženec 4: »[N]o jaz sem ubistvu skoz verjela, da slej ko prej bo služba [...] sem bila ubistvu prvič na razgovoru [...] niso nič sporočili nazaj, nobene povratne informacije nisem imela [...] so me povabili še na en razgovor [...] na tistem ta drugem razgovoru sem si rekla, če gre pa za ta drug razgovor [...] je že verjetno večja šansa [...] po prvem razgovoru nisem bila prepričana, da bi mi uspelo, po drugem sem pa že bolj verjela.«/Udeleženec 5: »[J]az tudi ubistvu nisem nič nikoli mislil, da službe ne bo, gotovo bo [...] skrbelo me je edino zaradi časa, kdaj bo, vedel pa sem, da enkrat bom dobil [...] če ne bi šlo po tem sistemu, bi mogel pa pač spremenit pa pošiljat ne samo tisto, kar je objavljeno.«).

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo, kako pomembna se udeležencem pri iskanju zaposlitve zdi samozavest. Skozi odgovore se je izkazalo, da je samozavest pri iskanju prve zaposlitve nizka, saj so bili vsi udeleženci mnenja, da znanja, potrebnega za opravljanje določenega dela, po opravljenem študiju niso imeli. Nizka samozavest je razvidna tudi v odgovorih, da so zaposlitev pridobili, ker so imeli srečo. Strinjali so se, da samozavest pride do izraza predvsem na razgovoru, enotni pa so bili tudi pri tem, da se samozavest po pridobitvi zaposlitve poveča (Udeleženec 6: »[V]eliko, sploh na razgovoru [...] Deluješ bolj samozavesten [...] kot oseba, ki je zmožna to narest [...] si odločen in sposoben [...] sem imel ful slab občutek, ker pač je bilo področje, ki ga nisem jaz študiral in nisem bil preveč seznanjen s stvarmi, pač karkoli me je vprašal [...] sem malo kiksnil [...].«/Udeleženec 2: »[M]oraš to svoje prepričanje oziroma verovanje vase pravilno znati izkazati [...] ko mi diplomiramo, ne vemo nič, oziroma ne znamo nič [...] eden, ki pride na razgovor in se dela, kot da že vse zna [...] če bi odvetnik hotel enega, ki že vse zna, bi vzel enega kandidata s PDI-jem [...] jaz sem mogoče celo malo premalo [...] samozavesten pri teh stvareh.«/Udeleženec 5: »[J]az pa mislim, da je najbolj pomembno, kako potem delaš, da res tisto narediš, s celim sebe, da res daš vse od sebe [...] lahko se posreči lahko pa ponesreči, razgovor [...] te ne bo nikoli spoznal v taki luči, kakor si zares.«/Udeleženec 1: »[M]ogoče pride bolj do izraza pri kasnejših oziroma po določenih izkušnjah, ki jih že imaš [...] takrat veš, da si že nekaj naredil, da si se nekaj že naučil in lahko to pri naslednji službi pač mogoče bolj vnovčiš kot na začetku, ko takih izkušenj še nisi imel.«/Udeleženec 3: »[S]em se prijavljal tudi za tako delovno mesto [...] so tudi rabili nekaj izkušenj [...] takrat nisem bil samozavesten [...] Če bi pa mogel iti zdaj na razgovor za delovno mesto [...] v zvezi s tem fohom, kjer zdaj delam, bi bil pa ful bolj samozavesten.«).

Že med diskusijo se je pokazalo, da so udeleženci pri svojem delu pridobili nova znanja, zaradi katerih so bolj samozavestni in prepričani v svoje sposobnosti. To so potrdili tudi z odzivom na vprašanje, kako bi se ponovno iskanje zaposlitve razlikovalo od prvega

(Udeleženec 4: »[Č]e drugega ne [...] neke izkušnje imaš, pa vidiš kako gre cel proces [...] prvo prošnjo pošlješ, pa misliš, da zdaj nobene več ne boš poslal [...] ti si tam konec koncev ena številka, več prošenj pošiljaš, širše možnosti imaš [...] bi bilo vseeno drugače, ker ti tudi, ko enkrat delaš, dobiš že stike [...] je potem lažje vstopit v neke druga razmerja, kjer se ti mogoče spet mogoče kakšna nova ponudba odpre [...] preden sploh stopiš na ta trg delovne sile [...] takrat je najtežji [...] če si doma pa zgolj take res suhoparne prošnje pošiljaš, to je pomoje najslabša varianta.«/Udeleženec 3: »[K]er sem zdaj tudi med to zaposlitvijo tudi sebe bolj spoznal [...] v katerih nalogah se bolj znajdem, v katerih manj, in bi lahko svoje predvsem prednosti še bolj izrazil na naslednjih razgovorih [...] razgovori bi bili nekaj ne novega [...] bolj sproščeno.«/Udeleženec 2: »[J]az bi bil definitivno manj živčen.«/Udeleženec 1: »[T]o so izkušnje, ki ti znajo prav priti [...] če bom kdaj menjala službo, mi bodo sigurno manjkale [...].«).

5.1.2.2 Upanje

V nadaljevanju diskusije sem pri udeležencih želela preveriti, na kakšen način se soočijo z ovirami na poti do doseganja določene naloge ali cilja. Upanje se izraža v odgovorih udeležencev, kako pristopijo k reševanju naloge pri delu. Našteli so različne poti, s katerimi premagajo oviro in opravijo nalogo ali dosežejo svoj cilj (*Udeleženec 5: »[Č]e je pa kakšna bolj zapletena stvar, pa mogoče malo metodo dela spremeniš, če je treba [...] Če vidiš, da z nečim ne gre, je treba pač na drug način.«/Udeleženec 1: »[P]robam z nasveti, s pomočjo socialnega kapitala to čim bolj vnovčit [...] Se poglabim v zadevo, pogledam trikrat več stvari kot je treba [...] več znanja kot imaš, več poti je možnih, da prideš do istega cilja [...].«/Udeleženec 3: »[N]ajprej hočem sam [...] obstaja že na kakšnih naših spletnih straneh ali pa kakšna rešitev v tej smeri [...] internet, potem pa oseba [...] da bo ziher vedela.«/Udeleženec 4: »[Č]e recimo res dolgo dosegaš nek cilj, če je mogoče nedosegljiv, da ga mogoče malo prilagodiš [...] pa čas ti pokaže mogoče malo drugo pot [...] slej ko prej greš v neko smer, ki vodi, saj če ne točno do tega cilja, pa vsaj blizu tega cilja [...] ni toliko težava znanje [...] ker se ga da najti [...] Če je pa človeški faktor, pa ne veš, a bi se obrnil levo ali desno, ali so tudi različni interesi [...] je tu potem težje nek slalom peljat, da boš prišel pravilno na cilj.«/Udeleženec 2: »[V] veliko primerov, ko se mi je zataknilo, je bilo ponavadi zato, ker sem hotel nekaj na hitro narest [...] se moram uno prav skoncentrirati [...] pa grem sistematično [...] dobiš neko širšo sliko in potem pač ponavadi najdeš pot [...] tudi drugi, ki pišejo, te lahko napeljejo na rešitev [...].«).*

Nekaj udeležencev je omenilo tudi drugi sestavni del upanja, torej voljo oz. motivacijo. Le-ta jim pomaga, da vztrajajo pri zasledovanju ciljev (*Udeleženec 1: »[Č]e imam en cilj, ga dosežem [...] sem tako trmasta, sem toliko vztrajna, da enostavno nekako bom prišla do tistega cilja.«/Udeleženec 4: »[D]a bi pa kar obupala vmes na poti [...] se mi ne zgodi [...].«/Udeleženec 3: »[K]jer je volja, tam je pot.«/Udeleženec 6: »[Č]e pač trčiš ob oviro, začneš razmišljati, tega ne bom rešil, potem tudi volje nimaš, da bi to rešil [...] se lažje naprej premakneš, da začneš druge poti sploh iskat spet do unega cilja [...] lahko vsak človek doseže*

[...] vse, kar si zastavi [...] toliko dela in volje in zagnanosti pa časa mora notri vložiti [...] če bi se odločil, to bom pa naredil, bi to naredil.».«).

5.1.2.3 Optimizem

Zanimalo me je tudi, ali udeleženci o sebi menijo, da so optimisti, in kako jim je optimizem pri iskanju zaposlitve pomagal. Skoraj vsi udeleženci so bili prepričani, da je potrebno k iskanju zaposlitve pristopiti optimistično in pozitivno. V svojih odgovorih se je večina udeležencev označila za optimiste (*Udeleženec 1: »[L]ažje skozi prideš [...] če gledaš ti vse črno [...] običajno vidiš stvari precej bolj slabo, kakor dejansko so [...] uničuješ samega sebe, depresiven si, tudi okolje oziroma ljudi, ki so okoli tebe, spravljaš v slabo voljo [...] optimisti prej dobijo kot pesimisti [...] delodajalec vidi, ko ti prideš na razgovor [...] da si prepričan, da službe itak ne boš dobil [...] tisti, ki je ravnodušen, tistemu je očitno vseeno, a jo bo dobil ali pa ne [...]«/Udeleženec 6: »[Č]e ne bi bili optimisti, bi še zmeraj iskali službo [...] moraš razmišljati pozitivno [...]«/Udeleženec 4: »[Č]e si realen, se mi zdi najbolje [...] če bi bil totalen optimist, bi lahko ful manj prošenj poslal, bi eno poslal pa bi bil res optimist [...] bi na koncu ugotovil, da bi bilo mogoče bolje, da se spustiš na realna tla.«/Udeleženec 2: »[R]ealist moraš biti zato, da nisi potem razočaran, ko ne dobiš [...] Ko pa iščeš, pa moraš biti optimist [...] če greš na razgovor [...] sigurno si ne smeš misliti [...] zdaj spet ne bom dobil [...] potem verjetno res ne boš dobil [...]«/Udeleženec 5: »[O]ptimist s pravo mero realizma [...].«).*

Nekaj udeležencem optimizem med procesom iskanja zaposlitve ni pomagal, nekateri pa so zaradi negativnih odgovorov postali manj optimistični (*Udeleženec 6: »[S]em poslal eno prošnjo, sem rekel, če bom pozitivno razmišljal, pa če bom dobro prošnjo napisal, bom jaz to dobil in se mi ne bo treba z nobeno drugo ukvarjat [...] dva tedna ni bilo odgovora [...]«/Udeleženec 3: »[P]rvo prošnjo, ki sem jo poslala [...] si nisem upala na nobeno drugo delovno mesto prijaviti [...] da bom imela čas it prav k njim na razgovor [...] to ni tako, da zdaj eno prošnjo pošlješ in je konec zdaj življenja in da si ziher tam notri.«/Udeleženec 3: »[S]em bil ful na začetku optimist, vsakič, ko sem šel na razgovor [...] potem je pa ta optimizem malo padel [...] sem pol vsakič malo manj verjel [...]«/Udeleženec 7: »[S]em razmišljala, to bo ziher to, ziher me bodo vzel [...] In potem en teden nič, sem bila prav razočarana, razmišljala sem kaj je narobe z mano, da me ne marajo.«).*

5.1.2.4 Prožnost

Naslednje vprašanje se je nanašalo na soočanje z neuspehom v službi ali v osebnem življenju. Pri tem se je izkazalo, da si udeleženci kot neuspeh predstavljajo različne stvari, njihova prožnost pa se je pokazala v trditvah, da se po padcu vedno poberejo in da jih neuspeh okrepi (*Udeleženec 1: »[B]istvo neuspeha [...] ni to, da nikoli ne padeš, ampak da se pobereš vsakič, ko padeš [...] se iz tega nekaj naučiš [...] saj te potre, si na tleh določen čas, ampak ne smeš ubistvu se prepustiti tem negativnim občutkom, ampak dejansko izvleči iz tega nekaj [...] da pač vztrajaš, da greš naprej, da se pobereš, naslednjo stvar narediš boljše [...] neuspeh je*

ubistvu del dela [...] če tega nisi sposoben, ubistvu samo toneš, dokler enkrat dejansko ne potoneš.«/Udeleženec 3: »[P]rideš ven še močnejši [...] je pa treba recimo kakšno prijavo, kaj napisat, pa sem nekaj pozabil [...] Sem ubistvu zdaj še močnejši, ker vem, da ko bom zdaj tisto zadevo delal, bom vsakič to še ekstra šel preverit [...] tak mini poraz je tudi, neuspeh je mogoče tudi napaka.«/Udeleženec 5: »[N]ajhujše je, če si vedel, da si vse naredil, pa nisi mogel [...] včasih tudi ni bilo odvisno od tebe [...] si recimo razočaran, pa ker si vedel recimo, da si najboljši v tem, pa nisi dobil nič.«/Udeleženec 4: »[S]em malo nagnjena k temu, da probam prevaliti napako na koga drugega [...] ziher nisem jaz čisto vsega kriva [...] probaš bolj objektivno pogledati tudi nase [...] ne prenesem dobro poraza [...] Me prizadane [...] grem naprej, ampak mi ni kul [...] zamerim, ali kar neko maščevanje [...] Ampak potem ko greš čez, si pa pol še močnejši [...] je tudi dosti razlike, recimo če te nekdo dobronamerno opozori [...] to ne jemljem jaz kot svojo ful osebno razočaranje [...].«/Udeleženec 2: »[S]e pa ful siceram [...] Ful si k srcu jemljem [...] sem zamudil en rok [...] je bila ubistvu dobra izkušnja, dobro da sem zamudil ta rok, ker če ne bi verjetno čez kakšen mesec pa verjetno res kakšnega res pomembnega [...] od takrat sem res pozoren.«).

Dandanašnja praksa podjetij je, da na prijave velikokrat ne odgovorijo, zato se iskalci zaposlitve velikokrat soočijo z neodzivnostjo in negativnimi odgovori. Zanimalo me je, kako to vpliva na iskanje in motivacijo. Udeleženci so bili s to neodzivnostjo podjetij že pred začetkom iskanja seznanjeni in na to pripravljeni, zato so se kljub kratkemu razočaranju hitro pobrali in nadaljevali z aktivnim iskanjem zaposlitve (Udeleženec 2: »[P]ošlješ sto prošenj, pa dobiš dva odgovora [...] že ko sem ta prvo poslal [...] nisem pričakoval, sigurno mi bo zdaj čez tri dni odgovoril [...] če bo, prav, itak sem ta isti dan deset jih poslal [...] sem vedel, da v to grem [...] sem vedel, da se to dogaja in da je to zdaj očitno normalno, da pač se ne odgovarja in si sploh res nisem želen k srcu.«/Udeleženec 3: »[J]a, če ne bo ta, bo pa drug [...] pa ko so ti obljubljali, da sporočimo do takrat pa takrat, potem pa res niso, ti pa čakaš [...] obvestilo dobiš, pogledaš, nisi izbran [...] sam stran vržem [...].«/Udeleženec 5: »[V]edel si, da se to dogaja, ampak zjezi pa te [...] se pa vprašaš, a bi bilo sploh kul, da bi pri takem delal.«/Udeleženec 4: »[J]az sem nekaj časa pri odvetniških pisarnah celo res verjela, da je to trik [...] zanalašč ne obvesti, zato da vidi, če poznaš delovno zakonodajo [...].«).

5.2 Rezultati fokusne skupine Iskalci zaposlitve

Fokusno skupino z iskalci prve zaposlitve sem izvedla 26. marca 2013 ob 18. uri. Diskusija je trajala 2 uri.

5.2.1 Iskanje prve zaposlitve

V prvem delu diskusije sem želela izvedeti, kdaj so udeleženci začeli razmišljati o iskanju zaposlitve in kakšna so bila njihova pričakovanja. Večina udeležencev je o zaposlitvi začela razmišljati že pred zaključkom študija (Udeleženec 6: »[D]lje časa razmišljam o tem [...]

treba je čim prej o tem začeti razmišljati pa nekaj puščati [...] dober vtis, da pač imaš možnost enkrat preko vez priti noter.«/Udeleženec 5: »[J]az sem pred diplomo ubistvu že delala v pisarnah [...] kar eno leto pred diplomo se tako malo začela zamišljati, kaj bi [...] v moji stroki se ne zaposluje več [...] si ubistvu s.p. odpreš, pa si free lancer [...] Pričakovanja so pa [...] sem vedela, kakšna je situacija [...] veliko prek vez, pa sam se moraš znajti [...].«/Udeleženec 4: »[S]em pridobil čim več vez, poznanstev, connectionov dobrih, pa sem potem te veze tudi izkoristil [...] so bila samo projektna dela, ni bilo redne zaposlitve iz tega.«/Udeleženec 3: »[P]red diplomo [...] nisem nekaj razmišljal nekaj za zaposlitev [...] potem sem pa šele začel razmišljati, da bi ubistvu nekam drugam se moral usmerit [...] ni bilo nikjer drugje vezi.«/Udeleženec 2: »[Z]elo malo prostih mest [...] se moraš res tisto borit in iskat veze [...] iščeš čim več stikov, vezi, ljudi [...].«/Udeleženec 1: »[J]az pa tako iskreno v času študija nisem nič razmišljala o delu [...] sem pol začela res iskat, ko sem diplomirala [...] ko sem se na pravo vpisala, jih je manjkalo [...] ko sem zaključila, je bila situacija drugačna [...] se nisem nič razširila, nisem nič izkušenj dobila v času študija, tako da sem se ubistvu znajdla tako malo začudeno na koncu, toliko vložka, na koncu pa kar nič.«/Udeleženec 7: »[J]az sem začela razmišljati o tem, kaj bom delala, recimo 2. letnik srednje šole [...].«).

Udeležence sem povprašala, kako so se lotili iskanja zaposlitve. Izkazalo se je, da obstajajo razlike glede na stroko udeležencev. Večina udeležencev se bolj kot pasivnega iskanja zaposlitve poslužuje aktivnega (Udeleženec 5: »[K]o sem prakso iskala, sem kar klicala, ali pa sem šla kar do pisarn [...] zelo veliko preko stikov ali pa priporočila [...] poznanstva [...] sem začela pošiljati prijave [...] so mi kar vsi rekli, naj ne bom tako optimistična, da ziher ne bo niti enega odgovora, da tudi če jih 50 pošljem, pa ne dobim niti ne nazaj, naj ne izgubim upanja, da je to normalno [...] po enem tednu, sem imela pomoje ene 10 sestankov [...] Moram pa vedno ali direktno na firmo poslati ali pa [...] kar pošljem email in pol kar njega dobesečno nagovorim [...] sem veliko spremljala različne design bloge [...] si skoz ubistvu zapisujem, če mi je všeč kakšna firma [...].«/Udeleženec 7: »[J]az [...] sem iskala prek študentskega servisa ali pa preko mailov na kakšni mailing listi [...] če so bili kakšni razpisi [...] ne nameravam prijaviti na Zavod [...].«/Udeleženec 4: »[V] moji stroki [...] ko se angažiraš, pač spoznaš en zelo ozek krog ljudi, ki obstaja v Sloveniji, in se informacije [...] zelo pretakajo hitro [...] si že tekom šolanja nabereš reference [...] probaš narediti čim boljši vtis [...] da te vzamejo čim prej v svoje vrste [...] zdaj v Sloveniji niti ni nobene opcije pametne [...] Za tujino [...] je 100% riziko ali dobiš službo ali ne [...] Imam plan B, kjer si pač zaslužiš kruh [...] istočasno pa držim kontakt z ljudmi [...] Jaz sem svojo prakso izbral tako [...] je bilo evropsko tekmovanje in je ogromno firm okoli hodilo [...] izbral lokacijo za prakso tam, kjer sem s stotimi direktorji govoril [...] vizitke pobral [...].«/Udeleženec 6: »[K]ar se tiče študentskega dela [...] sem poslala v roku 7 dni 80 prošenj [...] dobila nisem niti enega odgovora [...] kar sem dobila [...] je vse preko vez [...] Kar se pa tiče prakse [...] moramo študenti sami klicati na osnovne šole in jih ubistvu prositi, če bi nas vzeli na študentsko prakso [...].«/Udeleženec 2: »[K]ar se pa tiče prakse [...] sem v tisti osnovni oz. srednji šoli [...] dober vtis sem pustila [...] ko iščeš, pač pokličeš, najboljše, da greš kar

osebno tja, ker te pač dejansko vidijo in se res predstaviš in poveš točno kaj hočeš, kako si ti vidiš v tem podjetju.«/Udeleženec 3: »[J]az sem bil pa na začetku kar dosti pasiven [...] ker sem delal v tej firmi [...] sem se naenkrat znajdel na študentskem trgu [...] sem poslal ne vem, kakih 20 prošenj [...] za prakso, sem dobil prek vez [...] ko bom zdaj tudi bolj resno začel iskat, mogel malo bolj profile firm pogledat, kje se jaz recimo vidim, kaj bi jaz lahko njim ponudil [...].«/Udeleženec 1: [Z]ačela sem mogoče dosti pasivno [...] samo pošiljala, nič nisem tako klicala ali pa sama prišla [...] zelo postopoma grem naprej z [...] različnimi načini iskanja dela [...] grem sama recimo do delodajalca [...] Na Zavod sem se prijavila po 6 mesecih.«).

Eden od udeležencev je svoj študij dokončal v tujini. Zato se je porodilo vprašanje, ali ima zaradi tega konkurenčno prednost. Udeleženci so bili različnih mnenj (Udeleženec 3: »[T]e prej povabijo na razgovor [...] če ne bi delala v Nemčiji, ziher ne bi od vseh dobila odgovor.«/Udeleženec 5: »[K]o sem bila gor, da je ful dolg trajalo, da sem dobila kakšno študentsko delo ali pa kaj, ker si vseeno ubistvu tujec [...] Čim greš v kakšno malo boljšo firmo, lahko računaš, da če se jih v Sloveniji 100 prijavi, se jih gor 2000 [...] Študentsko delo pa študentski servisi, to je samo v Sloveniji [...] ni teh potuh [...] kjer se ti zdaj vsedeš in gledaš kaj je ponujeno [...] prisiljen da sam iščeš [...] se moraš iti nekam predstaviti.«/Udeleženec 7: »[Z]daj čisto odvisno katera stroka je [...] da si študiral v tujini, da ni to zmeraj prednost [...] mogoče pač kvalitetnejši študij.«).

5.2.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve

V drugem delu diskusije sem želela pridobiti mnenja udeležencev o dimenzijah pozitivnega psihološkega kapitala in njihovem vplivu na proces iskanja.

5.2.2.1 Samozavest

V procesu iskanja se iskalec znajde v novih, nepoznanih in težkih situacijah, v katerih iskalec velikokrat ni samozavesten. Zanimalo me je, kako se v takih situacijah počutijo udeleženci. Večina se je strinjala, da v takih situacijah dvomijo v svoje sposobnosti in niso samozavestni, kar so predvsem pripisali negotovosti zaradi pomanjkanja izkušenj in strahu pred neuspehom (Udeleženec 5: »[N]esamozavest, to kar opažam zgleda kar pri vseh [...] pred diplomo, jaz sem tudi mislila, kako bom zdaj fertig, sploh nisem pripravljena, nič ne znam ubistvu [...] nisi se pa nekaj konkretnega naučil [...] ti ubistvu zaradi tega manjka samozavesti, ubistvu si delal, ampak imaš feeling kakor da nič ne znaš [...] še nimam dosti izkušenj [...].«/Udeleženec 7: »[T]rema [...] izvira iz tega, ko si misliš [...] saj spet ne bo nič [...].«/Udeleženec 2: »[G]reš ponavadi nekaj novega iskat, nekaj kar ti je čist totalna neznano [...] ne veš niti kaj pričakovati, niti kako bo zgledalo, jaz če si neki vizijo predstavim v glavi, kako bo zgledalo vse, je čisto kontra [...].«/Udeleženec 3: »[T]rema, mogoče strah pred negotovostjo, da ne bo [...] tudi če si ti pozitiven pa razmišljaš pozitivno [...] imaš zadaj neki [...] kaj pa če spet ne bo [...].«/Udeleženec 1: »[K]er je to nekaj novega [...] na ta

predavanja Kariernega centra Univerze v Ljubljani, tako da sem videla približno par fint oziroma malo načinov, kako se predstaviti, kako samozavestno delovat [...].«).

Nekaj udeležencev je med diskusijo izrazilo mnenje, da jih iskanje zaposlitve in samo delo ne skrbi. Želela sem ugotoviti, iz česa ta samozavest in prepričanost v lastne sposobnosti izvira. Svojo samozavest so utemeljili predvsem z izkušnjami, pridobljenimi v preteklosti, pa tudi izkušnjami, ki so jih pridobili z učenjem z zgledom (Udeleženec 2: »[S]mo imeli dosti nastopov [...] sem imela tako avtoriteto in da se res ni videlo, da sem jaz tam prvi dan [...] je bila mentorica super, potem mi je dala polno nekih nasvetov tudi za naprej, kako iskat, za zaposlitev, kaj je dobro, kaj ni dobro [...] je res dobro, da dobiš eno tako izkušnjo [...].«/Udeleženec 7: »[J]az sem na splošno zelo samozavestna [...] izvira iz mojih trenutnih izkušenj, ko sem prišla na kakšen razgovor [...] prav vem da bom znala odgovoriti na vsa vprašanja [...] In zmeraj je kakšen pozitiven odgovor [...] ful dobre izkušnje dobivam [...] sem veliko lahko dosegla [...] sem dosti tekom študija naredila na tem, da bom lahko ponudila kaj delodajalcu [...] verjamem vase [...].«/Udeleženec 6: »[I]mamo vsako leto 1 mesec prakse plus nastope [...] dobimo dosti izkušenj [...] ko bova enkrat na tem, da bo čas za zaposlitev, greva lahko samozavestni tja, ker pač sva dale tok pa tok prakse čez [...] vem, da če zdaj dobim zaposlitev, da znam učiti.«).

Zanimalo me je, kako pomembna se udeležencem zdi samozavest pri iskanju zaposlitve. V svojih odgovorih so navedli, da jim samozavest najbolj pomaga pri razgovorih. Več udeležencem se je zdelo pomembno, da pokažejo neko splošno samozavest pri razgovoru, tudi če so pri izvajanju konkretnih delovnih nalog manj samozavestni, hkrati pa so iskreni glede svojih sposobnosti (Udeleženec 7: »[S]amozavest je ful pomembna pri iskanju zaposlitve, ampak ne pa nujno na vsakem razgovoru [...] je to bolj pomembno, ne toliko, kot ti znaš, ampak kaj si vse se pripravljen naučiti [...] na razgovoru sem ful samozavestna [...] če so pa kaj arogantni oni ratal, na ta namen, da bi mojo samozavest zbijali [...] me bodo pa drugi hoteli [...].«/Udeleženec 3: »[K]o se prijaviš na nekaj, da ti pri sebi razčistiš, da si ti sposoben tisto delat [...] greš ti že s tem izhodiščem [...] pred razgovorom, da si ti predstavljaš, kaj ubistvu bi delal, pa kako, na kak način bi ti rešil težave [...] na prvem sem bil čist tako, nepripravljen, nisem sploh vedel kako zgleda [...] več kot imaš teh razgovorov za sabo [...] je boljše [...].«/Udeleženec 5: »[P]red razgovorom težji [...] sem doma vedno bila ful uno živčna, negotova [...] vedno probam biti samozavestna [...] realistično povem, katere moje sposobnosti so pa kaj sem pripravljena narediti pa na čem se še izboljšat pa naučiti [...] samozavest najbolj pomembna pri teh stvareh, ki jih še nisi delal [...] imaš tisto osnovno samozavest [...] da te ni strah tudi nekaj novega [...].«/Udeleženec 6: »[A]li je potrebna samozavest, sigurno je potrebna [...] Če ti prideš tam kot plaha oseba [...] te bodo pojedli [...].«/Udeleženec 1: »[S]em dosti živčna [...] vedno se dosti pripravim [...] da me ne morajo kaj tako vprašat [...].«/Udeleženec 2: »[P]rideš samozavesten [...] imaš tisto pozitivno tremo [...] se vidi, da nisi suveren na svojem področju, da neke snovi ti ne znaš razložiti [...].«).

5.2.2.2 Upanje

V nadaljevanju diskusije sem želela ugotoviti, ali so udeleženci sposobni ustvarjanja novih poti do cilja, kadar na poti naletijo na oviro. Pri tem je večina navedla, da se z oviro spopadejo ali pa poskušajo najti drugo pot (*Udeleženec 7: »[P]oiščeš druge načine, kako priti do tega, poiščeš druge izzive, poiščeš druge priložnosti, ki bi ti lahko [...] omogočili dostop do tistega cilja [...] poskušaš premagati to oviro [...] ali greš v drugo smer ali greš v to oviro [...] če nekaj ne bom najdla, bom probala najdet neko drugo opcijo, s katero bom tudi zadovoljna, s katero bom tudi dosegla kakšen moj cilj .«/Udeleženec 3: »[K]oga vprašaš malo okoli ljudi s podobnimi izkušnjami oz. boljšimi izkušnjami [...] ne smeš se prepustiti oviri [...]«/Udeleženec 1: »[V]idiš kaj moraš pri sebi še popraviti oz. dodelati [...] napadeš, ker potem si tudi močnejši, da se ne umikaš stvarjem [...]«/Udeleženec 2: »[G]reš čez to, probaš to premagati, ne ostaneš tam, da bi [...] obupal [...]«).*

Da bi ugotovila še drugi vidik upanja, koliko volje oz. motivacije imajo udeleženci, sem jih povprašala, ali bi se ocenili kot motivirane za iskanje zaposlitve. Večina udeležencev je o sebi menila, da so motivirani, navajali pa so tudi različne dejavnike, ki vplivajo na njihovo motivacijo (*Udeleženec 5: »[P]oleti [...] sem se prijavljala [...] sem bila čisto bolj pozitivna kakor pa zdaj [...] če že dolgo časa ni bilo nobenega pozitivnega feedbacka ali uspeha, da pol sam pač greš tudi par stopničk nazaj v svoji motivaciji pa svoji samozavesti [...]«/Udeleženec 1: »[D]a si ves čas nekako aktiven, da imaš občutek neke koristnosti.«/Udeleženec 7: [J]az ko začutim, da nisem motivirana za iskanje novih izzivov pa iskanje novih možnosti za zaposlitev [...] se malo prisilim, da začnem malo gledat za kakšne nove tečaje, kakšne nove razpise [...] .«/Udeleženec 4: »[V] smislu financ nisem motiviran [...] imam pa željo enkrat napredovati [...] sem kot pingpong žogica [...] Je vsakič manjša volja, potem pa daš en nov zamah.«/).*

Udeležence sem povprašala, kako jim upanje kot dimenzija pozitivnega psihološkega kapitala pomaga pri iskanju zaposlitve. Večina udeležencev je navedla, da je pomembno predvsem z vidika, da imajo več različnih možnosti, kje bi se zaposlili, ter da so motivirani, da bi svoj cilj dosegli (*Udeleženec 1: »[J]e ubistvu tudi pomembno, da v vsakem trenutno približno veš, kam greš in imaš več stvari odprtih.«/Udeleženec 5: »[I]maš par opcij v glavi, kaj bi bil še pripravljen delat [...] imam skoz neka velika pričakovanja pa skoz si neke visoke cilje postavljam pa hočem jih doseči [...]«/Udeleženec 7: »[J]az imam res željo za pripravištvo [...] moja življenjska želja [...] se meni ful zmanjšajo možnosti [...] Ampak ta želja v meni še vedno tako močno tli [...] če bi se dalo tam pač najdet neko prostovoljno prakso [...] To je zdaj ena moja oblika iskanja opcije B [...]«/Udeleženec 3: »[S]em zdaj v opciji B [...] nismo iskan kader, to sem videl čisto prepozno [...] ne smem zdaj obupat, jaz moram zdaj nek C, ali pa kombinacijo neko [...] To so te opcije potem, ko ne smeš samo eno gledat [...] je dobro, da si visoke cilje postavljaš, da lahko vsaj kakšen cilj dosežeš [...] ni nujno, da boš ti zdaj dosegel ta nivo [...] boš vmes neke vmesne cilje dosegel pa se s tem potem zadovoljiš [...] Če si pa ti ne postaviš nekih ciljev oz. sploh ne veš kaj bi, si nizko postaviš, pol ne boš niti hotel doseči [...] Nimaš motivacije za to.«/Udeleženec 2: »[Č]e sem jaz v neko stvar prepričana,*

bom šla čez vse ovire, da pridem do tega in bom delala vse v tej smeri [...] Če bom pa tako nekaj kolebala [...] pa itak že obupaš [...] če nimaš nekega jasnega cilja, enostavno se ustaviš [...].«).

5.2.2.3 Optimizem

Diskusija se je nadaljevala z vprašanjem o optimizmu. Večina udeležencev se je označila za optimiste tako na splošno v življenju kot tudi pri iskanju službe (Udeleženec 5: »[I]mam ful optimistična obdobja pa da voljo zberem [...] sem res kar optimistična [...] imam kar veliko volje [...]«./Udeleženec 3: »[J]az sem optimist, jaz pač gledam na vse s pozitivne strani [...] vedno skušam iz vsake stvari potegniti tisto, kar je pozitivnega [...] moraš it nekako pozitivno v vsak razgovor [...] upat, da mogoče pa bo [...]«./Udeleženec 4: »[J]az sem tudi optimist, ker mi gre vse po planu [...] če imaš visoka pričakovanja, potem si razočaran, če imaš pa skromna pričakovanja, potem je pa zmeraj vse super.«/Udeleženec 1: »[S]em optimistična, to pa nekako dosežem tako, da pogledam nazaj, pa pogledam kaj sem vse dosegla, pa da me več stvari zanima, več stvari znam [...]«./Udeleženec 7: »[J]az sem na splošno že zelo optimistična, kar se pa tiče pri iskanju zaposlitve [...] mislim, da ni spet tako huda situacija [...] če se pokažeš kot optimističen, s tem tudi pokažeš, da zaupaš vase, da si ambiciozen [...] optimizem valda pride iz samozavesti [...] če seveda ni pretirana samozavest in s tem tudi pretiran optimizem, da že prideš not, kakor da boš dobil službo.«/Udeleženec 6: »[N]e moramo biti optimistični, sploh ne v našem poklicu [...] po eni strani sem optimistična, po drugi strani pa ni gluh fajn situacija.«/Udeleženec 2: »[J]e važno, da imaš res že tist pozitiven pristop, če prideš tja čist zamorjen, pa vidiš vse samo črno, te itak noben ne bo gledal [...] upaš na najboljše.«).

Ker dva udeleženca že dlje iščeta službo, se je porodilo vprašanje, če optimizem s časom pada. Odgovora sta bila podobna (Udeleženec 1: »[S]o taka nihanja [...] se moraš nekako povzdignit [...] optimizem je sestavljen iz večih faktorjev, samozavest, samozaupanje [...] se moram skoz motivirati [...]«./Udeleženec 4: »[O]ptimist sem, zdaj zaenkrat se mi je vse izšlo tako, kot sem si jaz želel [...] malo manj, ampak sem še zmeraj v redu zaradi tega [...] toliko bolj izkušen sem, toliko bolj znam odreagirati na nove nezgode [...]«).

5.2.2.4 Prožnost

Naslednje vprašanje se je nanašalo na soočanje z neuspehom. Udeleženci so navedli različne načine soočanja, iz katerih je razvidno, da jih neuspeh sicer potre, ampak se potem vedno znova dvignejo (Udeleženec 7: »[J]a neprijetno [...] znova začneš, z upanjem [...] Jaz sem imela zmeraj, če sem šla na en razgovor [...] v tistem tednu še kakšnega [...] nisem nikoli čakala [...] te pa en zavrne pa si cel slabe volje, pa nič nimaš [...] je boljše, če ne čakaš, da ti bo un odgovoril [...] že druge razgovore imaš, druge opcije, in zaradi tega te tudi ne potre, ko enega od unih, k si ful upal, ko si vse stavil nanj, potem pa izveš, da nič ni.«/Udeleženec 2: »[M]eni osebno pomaga, da se zjokaš [...] saj nova priložnost pride čez 15 minut [...] vidim, da življenje ni tako črno in grem naprej [...] Za vsakim dežjem posije sonce

[...].«/Udeleženec 5: »[Z] osebnimi problemi drugače spopadam kot pa s službenimi [...] dlje časa rabim, da nekaj predelam pa pustim za sabo [...] ne bom pa zdaj jaz čakala na to, da bom službo dobila, pa ne bom nič delala [...] tudi če sem imela dober razgovor, sem ostalih 5 vseeno opravila, nisem vnaprej že zavrnila [...] nikoli ne veš, mogoče ti bo pa ena oseba še bolj všeč, mogoče te bo ena firma še bolj prepričala [...].«).

Ko sem udeležence povprašala po občutkih, ko na prošnjo dobijo negativen odgovor ali pa ga sploh ne dobijo, je nekaj udeležencev omenilo razliko med zavrnitvijo pri prijavi na študentsko ali redno zaposlitev. Strinjali so se, da se po več takih izkušnjah na to navadiš, tako da se prožnost poveča, če pa vedno dobivaš le negativne odgovore, se vedno težje pobiraš (*Udeleženec 1: »[S]časoma rataš že imun na to, da ne polagaš toliko na to, da bi bil razočaran zaradi tega, ker pač tako se zgodi, pa upaš naprej oziroma si aktiven skoz naprej [...] te to potem ne podre [...] imaš občutek, da ni pri tebi krivda [...] če najdem pri sebi napako, probam popraviti, pa me mogoče takrat žre, ker vem, da sem mogoče kaj narobe naredila [...] greš naprej.«/Udeleženec 7: »[N]ekje že veš [...] niti nisi tako razočaran, ko dobiš negativen odgovor [...] Pri študentskih delih [...] imaš [...] skoraj neskončno možnosti [...] ko pa iščeš ti za redno delo [...] imaš pa ene omejene možnosti za tvojo stroko [...] zaradi tega se tok bolj razočaran, če na unih 5 [...] dobiš negativen odgovor [...].«/Udeleženec 5: »[N]oben ne bo dobil samo negativne odgovore [...] če bi res ena oseba bila, ki bi skoz samo ne ne ne dobivala [...] si potem čisto depresiven enkrat pa ti res vse dol pade [...].«/Udeleženec 2: »[K]o sem začela tako na ta študentska dela pošiljat in je bilo meni sploh nekaj nenormalnega, kako da ti ne odgovorijo oziroma da te zavrnejo [...] si razočaran, jezen [...] ko to ponavljaš skoz to zgodbo [...] se sprijazniš s tem [...] sem dobila odgovor na noben mail [...] Ko dobiš več teh izkušenj [...] nimaš nekih visokih ciljev, pričakovanj, da itak verjetno ne bo nič, če pa bo, bo pa super [...] to razočaranje [...] daš malo na stranski tir [...] začneš pri sebi razmišljat, kaj je s tabo narobe, kaj delaš narobe, kaj bi lahko spremenil, analizo narediš, potem pogovor z vrstniki, da dobiš še drugo izkušnjo, kje je njemu uspevalo [...] ti pove svojo situacijo, pa vidiš, da res ni vse črno [...].«/Udeleženec 3: »[S]e že navadiš [...] za enim negativnim razgovorom bo prišel naslednji.«/Udeleženec 5: »[Š]tudentsko delo je čisto drugo kot pač služba [...] ko sem jaz 80 prošenj poslala, pač nisem dobila nobenega odgovora, mi ni bilo takrat tako zelo hudo [...] ko res iščeš službo [...] drugače dojemaš odgovor [...].«).*

Zanimalo me je, kako pomembna se pri iskanju zaposlitve udeležencem zdi prožnost. Pri tem je bilo veliko udeležencev mnenja, da so bolj prožni tisti posamezniki, ki so se v svojem življenju že večkrat soočili z neuspehom (*Udeleženec 7: »[U]pada to tudi [...] mogoče na začetku lažje pobiraš [...] ko si pa že eno leto v tem pa iščeš [...] ti pade tista zmožnost, da se pobereš, s časom [...] pasiven rataš, če ne vztrajaš [...] kakšni, ki so se že med študijem z neuspehi soočali [...] se mogoče tisti lažje poberejo [...] jaz nisem padla izpita in ne vem kako bi se zdaj spopadala s tem, da bi ene parkrat res bila zavrnjena za tako službo, ki bi si jo res želela.«/Udeleženec 3: »[S]e elastika, prožnost strga [...] Ne smeš se vdati v usodo [...] se učiš iz napak.«/Udeleženec 2: »[Č]e si direkt po diplomi, si itak čisto optimističen [...] te ne*

dotolče to [...] svet se mi je pomoje podrl v prvem letniku, ko padeš izpit, pa padeš tudi letnik [...] sem bila jaz čisto v nuli [...] gledaš potem za nazaj [...] vse se zgodi z razlogom [...] prinese do tega, da potem tudi če padeš izpit, pač ni bila več taka tragedija, ker si že imel eno tako življenjsko situacijo, da si se nekaj naučil in da iz vsakega padca res tisto ven pobereš, kaj ti je ta padec prinesel [...] če imaš izkušnje s padci, se lažje pobereš [...].«/Udeleženec 1: »[J]e tudi odvisno, koliko si vztrajen [...] kar rinem naprej in da se probam širiti [...] če imaš neko vztrajnostno komponento pri sebi, je lažje [...] lahko tudi oreng vložiš, pa ne pomaga [...] je razočaranje na koncu, ker si ful vložil, na koncu pa nič.«/Udeleženec 5: »[N]azadnje, ko nisem nič dobila, sem šla v to [...] en osebni neuspeh [...] sem šla pa 5 korakov nazaj [...] se je pa izkazalo, da je dobro na CV-ju [...] zaradi tega malo bolj širim [...] saj ti nič ne more škoditi [...] so nas pri tem skoz zatirali, vse je bilo grdo, vse moraš na novo naredit [...] nikoli niso bile samo pozitivne kritike [...] se nekako naučiš čez tist faks s tem pač, da nisi popoln in ne moreš biti vedno najboljši [...] potem si tudi bolj pripravljen na kakšno kritiko, ko prideš na kakšen razgovor.«/Udeleženec 6: »[I]zpit na fakulteti [...] Ga prvič padeš, pa ti vse dol pade [...] še vedno moraš iz te situacije, tudi če štirikrat padeš izpit, moraš še vedno znova iti na tisto stvar z mislijo, da pač sigurno vsakič nekaj več znaš in sigurno vsakič dobiš ene nove izkušnje in sigurno si močnejši.«).

5.3 Sinteza ugotovitev

5.3.1 Iskanje prve zaposlitve

Na podlagi interpretacije podatkov, ki sem jih pridobila na podlagi opravljenih fokusnih skupin, ugotavljam, da »Zaposleni« o iskanju zaposlitve niso razmišljali do konca študija, saj so pričakovali, da bodo kljub gospodarski krizi brez večjih težav dobili službo. Nasprotno je večina udeležencev skupine »Iskalci« o zaposlitvi začela razmišljati že pred koncem študija, kot vzrok za to pa navajajo specifičnost študija, med katerim morajo pridobiti veze in poznanstva za lažji prodor na trg dela, zavedajo pa se tudi, da je v trenutni situaciji težko dobiti zaposlitev.

Vsi udeleženci skupine »Zaposleni« so se iskanja zaposlitve lotili pasivno. Trije udeleženci so se prijavili na Zavod in pošiljali prošnje na slepo. Štirje udeleženci so se prijavljali na delovna mesta, objavljena na spletnih zaposlitvenih portalih, dva udeleženca pa sta pri podjetju najprej začela delati preko študentskega servisa, kasneje pa sta pridobila redno zaposlitev. Le trije udeleženci so poleg pasivnih metod iskanja uporabili tudi aktivne metode, pri tem sta si dva udeleženca pomagala predvsem z mreženjem, s katerim sta pridobila informacije o prostih delovnih mestih, en udeleženec pa je poskušal ustanoviti svoje podjetje. V večji meri pa so z aktivnimi metodami k iskanju zaposlitve pristopili »Iskalci«. Skoraj vsi so med diskusijo omenili pomembnost vez in poznanstev, ki jih poskušajo z mreženjem pridobiti čim več. Skoraj vsi »Iskalci« so imeli izkušnjo, da so študentsko delo ali prakso pridobili preko vez. En udeleženec je zaposlitev iskal na tekmovanju, kjer so se podjetja podobno kot na zaposlitvenih sejmih predstavljala in rekrutirala nove zaposlene. Štirje »Iskalci« zaposlitev

iščejo z usmerjenim komuniciranjem s podjetji, pri tem pa so navedli, da samo pošiljanje prijav za delovno mesto ali prakso ne zadostuje, zato pogosto pokličejo po telefonu ali pa se na sedežu podjetja celo osebno oglasijo. V manjši meri uporabljajo tudi pasivne metode iskanja, in sicer en udeleženec zaposlitev išče s pomočjo Zavoda, dva pa s prijavljanjem na objavljene razpise.

S pomočjo teh podatkov lahko odgovorimo na **prvo raziskovalno vprašanje**, katere metode iskanja zaposlitve uporabljajo mladi. Mladi začnejo zaposlitev iskati tako s pomočjo pasivnih kot tudi aktivnih metod iskanja. Med pasivnimi metodami so udeleženci obeh fokusnih skupin največkrat navedli prijavo na Zavod in prijavljanje na razpisana delovna mesta, objavljena na zaposlitvenih portalih, med aktivnimi metodami pa mreženje. Rezultati izvedenih fokusnih skupin so pokazali, da so »Zaposleni« več uporabljali pasivne metode, medtem ko večina udeležencev skupine »Iskalci« zaposlitev išče z aktivnimi metodami.

»Iskalci« so bili prepričani, da ima udeleženec, ki je študij zaključil v tujini, konkurenčno prednost pred ostalimi iskalci zaposlitve in je zaradi tega povabljen na več razgovorov. Udeleženec, ki je študij zaključil v tujini, je povedal, da delodajalci mnogokrat opazijo razliko med njim in ostalimi kandidati, vendar pa kljub temu zaposlitve še nima. Iskanje zaposlitve v tujini je označil za enako težko kot v Sloveniji, saj se na prosto delovno mesto prijavi veliko več ljudi, hkrati pa ima tam manjše možnosti, da bi bil izbran, ker je tujec.

5.3.2 Analiza pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve

»Zaposleni« niso dvomili v to, da bodo zaposlitev slej ko prej dobili. Prepričanje v to se je okrepilo, kadar so razgovor pridobili hitro po tem, ko so prijavo poslali. Če je razgovor potekal sproščeno in ni bilo veliko strokovnih vprašanj, so verjeli, da imajo več možnosti, da uspejo, še bolj skokovito pa je prepričanje naraslo, če so bili povabljeni v drugi krog razgovorov. »Iskalci« imajo večinoma pozitivna pričakovanja in verjamejo, da bodo zaposlitev dobili, dva udeleženca bosta zaposlitev, če je ne bosta našla v Sloveniji, iskala tudi v tujini.

Tako »Zaposleni« kot tudi »Iskalci« so bili mnenja, da je pri iskanju zelo pomembno, da si samozavesten, vendar je potrebno to samozavest primerno izkazati na razgovoru. »Zaposleni« so se zavedali, da imajo po diplomi malo izkušenj ali jih celo nimajo, zato so skoraj vsi »Zaposleni« svojo samozavest glede znanja, potrebnega za opravljanje dela, ocenili nizko, kar je vplivalo na njihovo samozavest pri razgovorih. Izpostavili so, da se je njihova samozavest povečala, ko so pridobili določene izkušnje na delovnem mestu. Enotni so bili pri trditvi, da bi bilo ponovno iskanje zaposlitve lažje kot prvo, saj imajo izkušnje s celotnim procesom iskanja, bili bi bolj sproščeni in mirni, ker bi vedeli, kaj jih čaka na razgovorih, zaradi svojih dosedanjih izkušenj na določenem področju pa bi bili bolj samozavestni in bi te izkušnje bolje predstavili.

Tako kot »Zaposleni« tudi večina udeležencev skupine »Iskalci« v nepoznanih in težkih situacijah ni najbolj samozavestna. To so utemeljili s pomanjkanjem znanja in izkušenj, pa tudi z negotovostjo, ali bo njihovo iskanje uspešno. Trije udeleženci »Iskalcev« so med diskusijo ocenili, da so pri iskanju zaposlitve samozavestni in so prepričani v svoje sposobnosti. Samozavest so razvijali s pridobivanjem izkušenj pri študentskem delu ter z učenjem z zgledom. »Iskalci« si pred razgovorom pomagajo s simboliziranjem, z drugimi besedami, pred razgovorom si predstavljajo, kako bi na tem delovnem mestu delovali, hkrati pa se utrdijo v prepričanju, da so sposobni za tisto delo. Na razgovoru poskušajo svojo slabost, pomanjkanje izkušenj, nadomestiti s pripravljenostjo, da se naučijo novih spretnosti in pridobijo novo znanje.

Na podlagi pridobljenih podatkov ugotavljam, da glede na **drugo raziskovalno vprašanje**, kako mladi zaznavajo pomen samozavesti pri iskanju prve zaposlitve, udeleženci obeh fokusnih skupin samozavest zaznavajo kot zelo pomembno. Predvsem jim pomaga pri razgovorih, kjer jo lahko najboljše izrazijo. Večina udeležencev obeh skupin je na začetku iskanja zaposlitve izkazala nižjo stopnjo samozavesti zaradi pomanjkanja izkušenj in znanja. Večina se je strinjala, da se samozavest tako z delovnimi izkušnjami kot tudi z izkušnjami v samem procesu iskanja zaposlitve viša. Tako pri »Zaposlenih« kot tudi pri »Iskalcih« je v procesu iskanja zaposlitve mogoče zaslediti opazovanje in samorefleksijo, kognitivni sposobnosti, značilni za samozavestne posameznike.

Rezultati fokusnih skupin so pokazali tudi določene razlike v zaznavi pomena samozavesti med obema skupinama, kar odgovarja na **tretje raziskovalno vprašanje** o razlikah med zaznavanjem pomena samozavesti med zaposlenimi in iskalci zaposlitve. Vsi udeleženci skupine »Zaposleni« so bili v procesu iskanja zaposlitve manj samozavestni, to, da so zaposlitev našli, pa so bolj kot prepričanju v svoje sposobnosti pripisali naključju oz. sreči. Bolje so se počutili na razgovorih, ki so potekali sproščeno in niso vsebovali veliko strokovnih vprašanj. Nasprotno je slaba polovica »Iskalcev« izrazila samozavest in prepričanje v svoje znanje, kar so pripravljeni izkazati tudi na razgovoru in z odgovori na bolj strokovna vprašanja. Pri »Iskalcih« je v procesu iskanja poleg že prej omenjenih kognitivnih sposobnosti mogoče zaznati tudi simboliziranje in samoregulacijo.

Pri soočanju z ovirami tako »Zaposleni« kot tudi »Iskalci« poskušajo pridobiti novo znanje, s katerim bi lahko našli novo pot do cilja. Ker so »Zaposleni« pri delu velikokrat soočeni s časovnimi omejitvami, si s socialnim kapitalom pomagajo, da hitreje premagajo težavo, ki je sami ne znajo rešiti ali pa bi potrebovali veliko časa, da pridobijo novo znanje. En udeleženec skupine »Zaposleni« je bil mnenja, da je potrebno nedosegljive cilje prilagoditi, spremeniti cilj ali pa izbrati pot, ki vodi v bližino cilja. Tudi nekateri »Iskalci« pomoč pri premagovanju ovir na poti do cilja iščejo pri ljudeh s podobnimi izkušnjami. Večina »Iskalcev« je pri tem bolj kot iskanje nove poti izpostavila to, da oviro vedno poskušajo premagati, saj jih to okrepi. Dva udeleženca sta navedla, da v primeru, ko jima zastavljenega cilja ne uspe doseči po načrtani poti, iščeta druge načine, druge izzive in priložnosti. Trije udeleženci »Iskalcev« so

se strinjali, da visoki cilji vodijo k doseganju več vmesnih ciljev, s katerimi se potem zadovoljijo.

Pri doseganju ciljev je slaba polovica »Zaposlenih« poleg tega, da je potrebno iskati nove poti, navedla velik pomen motivacije. Če niso motivirani in nimajo volje za to, da bi dosegli nek cilj, ob oviri obupajo in niti ne poskušajo iskati novih poti, ki bi vodile do cilja. Tudi dva udeleženca skupine »Iskalci« sta bila mnenja, da si ji potrebno postaviti visoke cilje in biti motiviran, da jih dosežeš. Motivacija večine »Iskalcev« za iskanje zaposlitve je podvržena nihanju, posebej če dolgo ne dobijo nobene pozitivne povratne informacije. V takih trenutkih se poskušajo motivirati in se prisilijo, da iščejo nove možnosti in novo znanje. Motivacijo ohranjajo tudi s stalno aktivnostjo in občutkom, da delajo nekaj koristnega.

Udeleženci obeh skupin so imeli težave pri razumevanju dimenzije upanje, predvsem pa se je to izkazalo pri skupini »Zaposleni«. V svojih odgovorih je večina »Zaposlenih« opisovala konkretne načine, kako se spopadejo z nalogo ali oviro pri delu, pa tudi dejavnike, ki vplivajo na to, kako nalogo rešijo. Bili so mnenja, da upanje pri delu ne pride toliko do izraza, ker pri dodeljeni nalogi sploh nimajo možnosti, da je ne bi opravili, upanja pri iskanju zaposlitve pa niso omenjali. Iz odgovorov, ki so jih podali pri splošnih vprašanjih o iskanju zaposlitve, je mogoče sklepati, da so bili trije udeleženci »Zaposlenih«, ki so se iskanja zaposlitve lotili tudi z aktivnimi metodami iskanja, pri samem procesu bolj motivirani in so bolj zavzeto iskali različne poti, po katerih bi prišli do zaposlitve. »Zaposleni«, ki je zaposlitev iskal izrazito pasivno, je navedel, da za to ni bil tako motiviran in je, preden je zaposlitev dobil, nameraval k iskanju pristopiti tudi z drugimi metodami.

Pri **drugem raziskovalnem vprašanju**, ki sprašuje po pomenu upanja pri iskanju zaposlitve, lahko na podlagi interpretacije rezultatov upanje označimo kot zmerno pomembno komponento pri iskanju. Udeleženci obeh skupin velik pomen pripisujejo motivaciji za doseganje zastavljenih ciljev. Pomaga jim pri tem, da na poti vztrajajo. Manjše število udeležencev je navedlo, da je potrebno cilj, kadar je nedosegljiv, prilagoditi ali pa si postaviti nov cilj.

Pri **tretjem raziskovalnem vprašanju** lahko kot razliko v zaznavanju pomena upanja med obema skupinama omenimo to, da »Iskalci« pomen upanja vidijo tudi v tem, da so sposobni najti nove poti in možnosti za zaposlitev. Ko je njihova motivacija za iskanje zaposlitve visoka, iščejo nove možnosti za osebni razvoj in učenje, ki bi jim lahko pomagalo pridobiti zaposlitev. Izpostavili so tudi pomen visokih ciljev kot motivatorjev in kot možnost, da med potjo do visokega cilja dosegajo vmesne cilje, s katerimi se zadovoljijo.

»Zaposleni« so večinoma mnenja, da je optimizem pomembna komponenta tako pri iskanju zaposlitve kot tudi pri opravljanju dela. Vsi so bili prepričani, da mora biti iskalec zaposlitve optimističen, tudi na vsak razgovor se mora odpraviti z mislijo, da bo službo dobil, kar naj bi pozitivno vplivalo tudi na delodajalca. Če je razgovor neuspešen, mora realno oceniti svoj

nastop na razgovoru, pregledati svoje napake in se ne sme obtoževati za neuspeh. Dobra polovica »Zaposlenih« je ocenila, da optimisti zaposlitev pridobijo prej kot pesimisti. Štirje udeleženci skupine »Zaposleni« so med diskusijo omenili, da so se v procesu iskanja zaposlitve znašli v položaju, ko jim optimizem ni pomagal. En udeleženec je zato izpostavil, da pretiran optimizem prej škoduje kot pomaga, saj lahko optimističen posameznik pošlje manj prošenj in ima zato manj možnosti. Dvema udeležencema »Zaposlenih« je optimizem v procesu iskanja zaposlitve upadal. »Iskalci« ocenjujejo, da so optimisti, gledajo na življenje pozitivno in poskušajo iz vsake situacije izvleči najboljše. Tako kot »Zaposleni« so tudi »Iskalci« mnenja, da mora biti posameznik na razgovoru optimističen, saj s tem pokaže zaupanje vase, samozavest in ambicioznost. Dva udeleženca skupine »Iskalci«, ki že dlje neuspešno iščeta zaposlitev, sta povedala, da optimizem s časom pada, zato se je potrebno vedno znova motivirati in vzdrževati stopnjo samozavesti in samozaupanja.

Kot odgovor na **drugo raziskovalno vprašanje** o zaznavanju pomena optimizma pri iskanju zaposlitve obe fokusni skupini optimizmu pripisujeta velik pomen. Skoraj vsi udeleženci ocenili, da so optimisti. Obe skupini sta navedli, da je optimizem pomemben pri razgovorih, saj ima tudi na delodajalca pozitiven vpliv. V obeh skupinah so udeleženci, ki zaposlitev iščejo oz. so jo iskali dlje časa, navedli upadanje optimizma.

Pojavlja se tudi nekaj razlik med zaznavanjem pomena optimizma med »Zaposlenimi« in »Iskalci«, po katerih sprašuje **tretje raziskovalno vprašanje**. Medtem ko so »Iskalci« mnenja, da optimizem najbolj pomaga pri razgovorih, je nekaj udeležencev skupine »Zaposleni« poudarilo pomen optimizma že v fazi iskanja prostih delovnih mest in pri pripravi na razgovor. Pri skupini »Zaposleni« je imelo nekaj udeležencev slabe izkušnje zaradi optimističnega razmišljanja pri prijavljanju na prosta delovna mesta, česar pri »Iskalcih« ni bilo mogoče zaslediti.

»Zaposleni« se z neuspehom soočajo različno, saj jih potre, so razočarani, si jemljejo k srcu in poskušajo prevaliti krivdo na koga drugega. Pri tem je en udeleženec poudaril razliko med neuspehom na osebnem področju in zaradi napake pri delu. Slednjo nekateri dojemajo kot manjši neuspeh, drugi pa kot priložnost za učenje in napredovanje ter tega ne jemljejo kot osebno razočaranje. »Zaposleni« neuspeh dojemajo kot del življenja in s tem tudi dela, zato se morajo vedno znova dvigniti in se nekaj novega naučiti. Vsi udeleženci so navedli, da so potem, ko se soočijo z neuspehom, še močnejši. »Iskalce« neuspeh potre, razmišljajo o tem, kaj so naredili narobe, in poskušajo analizirati pretekle dogodke. Trije udeleženci so omenili, da jim velikokrat pomaga pogovor z nekom, ki je doživel podoben neuspeh, saj na tak način pridobijo še drugačne izkušnje. »Iskalci« menijo, da se prožnost pri iskanju zaposlitve s časom zmanjšuje, še posebej, ker iskanje začnejo optimistično, nato pa so dlje časa neuspešni in se po neuspehu vse težje poberejo. Vsi udeleženci skupine »Iskalci« so prepričani, da imajo posamezniki, ki so se z neuspehi soočali že med časom študija, pred ostalimi prednost, saj vedo, da bodo neuspeh prebrodili in se iz njega nekaj naučili. Taki posamezniki imajo po

mnenju »Iskalcev« po izkušnjah z neuspehom drugačna merila za to, kaj neuspeh sploh je, zato na njih to manj vpliva, naučijo se sprejeti kritiko, kar jim pomaga pri razgovorih.

Podjetja mnogokrat ne odgovorijo na prijave, ki jih prejmejo ob objavi prostega delovnega mesta. Iskalci zaposlitve zato velikokrat odgovora, na katerega so čakali, ne dobijo ali pa je ta negativen. »Zaposleni« so bili na tako ravnanje slovenskih podjetij pripravljeni, zato jih to ni potrla, kljub temu pa se jim to ne zdi pravično do iskalcev. Navedli so, da so jih podjetja s tem odvrnila, saj s takimi ljudmi ne bi želeli delati. Pri soočanju z neodzivnostjo podjetij in negativnimi odgovori jim je pomagalo tudi to, da so vsak dan poslali več prijav, s tem pa niso polagali vsega upanja le na eno. Podobno so »Iskalce« negativni odgovori in neodzivnost podjetij na začetku bolj razočarali in razjezili, ko pa so to večkrat doživeli, so se s tem sprijaznili in niso več razočarani. Tako kot »Zaposleni« so se tudi »Iskalci« v procesu iskanja naučili, da ne čakajo na odgovor, temveč aktivno iščejo naprej, kar jim pomaga, da nimajo previsokih pričakovanj in lažje sprejmejo negativni odgovor, saj imajo še druge možnosti. Navedli so, da je razočaranje pri negativnem odgovoru večje, kadar gre za redno zaposlitev in ne za študentsko delo, saj imajo na svojem področju omejeno število možnosti.

Obe fokusni skupini menita, da je prožnost zelo pomembna lastnost posameznika. »Zaposleni« so jo izpostavili kot ključno ne le pri iskanju zaposlitve, temveč v življenju nasplo, kar odgovori na **drugo raziskovalno vprašanje** o pomenu prožnosti pri iskanju zaposlitve. Prožnost se obema skupinama zdi pomembna predvsem v času po prijavi na prosta delovna mesta in po razgovorih. Večina udeležencev je navedla, da jih je neuspeh na začetku procesa iskanja zaposlitve razočaral. Večkrat ko so se soočili z neuspehom pri iskanju, bolj so nanj postali imuni, prožnost se je povečala. Udeleženci so navedli različno dožemanje neuspeha in različno količino časa, ki ga potrebujejo, da neuspeh prebrodijo, vsem pa je skupno to, da jih neuspeh okrepi in se poskušajo iz njega nekaj naučiti.

Tretje raziskovalno vprašanje se nanaša na razlike v zaznavanju pomena prožnosti. Pri tem sem ugotovila, da so bili »Zaposleni« na neuspeh pri iskanju zaposlitve bolj pripravljeni kot »Iskalci«, zato so slednji izrazili večje razočaranje. Večina udeležencev skupine »Iskalci« je trdila, da jih je neuspeh na začetku razočaral, hkrati pa, da je prožnost največja prav na začetku iskanja, saj so takrat najbolj optimistični in vidijo mnogo drugih možnosti. Po njihovem mnenju se prožnost s časom manjša, medtem ko se po mnenju »Zaposlenih« večja.

6 DISKUSIJA

Namen diskusije je predstaviti glavne ugotovitve raziskave in podati priporočila za nadaljnje raziskovanje pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve.

6.1 Glavne ugotovitve

Zaletel (2006, str. 63) trdi, da je javno objavljenih le 20 % prostih delovnih mest, zato priporoča uporabo aktivnih metod iskanja zaposlitve, s katerimi iskalec pridobi dostop do skritega trga dela. Pri udeležencih opravljene raziskave je bilo zaslediti uporabo tako pasivnih kot tudi aktivnih metod iskanja zaposlitve, pri skupini »Zaposleni« pa je večina udeležencev zaposlitev pridobila z uporabo pasivnih metod. Nasprotno se »Iskalci« bolj poslužujejo aktivnih metod. Razlog za to bi lahko bila specifičnost študija nekaterih udeležencev, saj se na njihovem področju zaradi omejenega števila delodajalcev zaposlitev pridobi predvsem preko mreženja.

Trbanc (2007, str. 47) v svoji raziskavi ugotavlja, da se mladi ne zanašajo na to, da bi s prijavo na Zavod pridobili zaposlitev. To so potrdili tudi udeleženci fokusnih skupin, ki so se prijavili na Zavod, saj so prosta delovna mesta večinoma iskali v kombinaciji več metod iskanja zaposlitev, izkoristili pa so storitve Zavoda, kot so svetovanje, delavnice in tečaji.

Pozitivni psihološki kapital se v nasprotju s človeškim in socialnim kapitalom posveča posameznikovim prednostim, zaznavanju in odnosu do dela ter splošnim obetom v življenju. Pozitivni psihološki kapital pomembno prispeva k premagovanju nazadovanja pri zaposlenih, nedvomno pa je pomemben tudi pri soočanju z izgubo zaposlitve ali pri iskanju prve zaposlitve. Ko se mladi po zaključenem šolanju znajdejo na trgu dela, jim velikokrat primanjkuje znanja in izkušenj. Pozitivni psihološki kapital jim pri tem pomaga, da se trdno zoperstavijo oviram in se oddaljijo od neuspehov v procesu iskanja zaposlitve (Chen & Lim, 2010, str. 811-813).

V raziskavi sem ugotovila, da so vse dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju zaposlitve pomembne tako za »Zaposlene« kot tudi za »Iskalce«. Pri tem so najbolj izpostavili samozavest med razgovorom, optimizem pred in med razgovorom ter prožnost po razgovoru.

Številne raziskave so pokazale, da samozavest pri iskanju zaposlitve ni povezana s številom prijav na delovna mesta ali s številom pridobljenih razgovorov. Moynihan, Roehling, LePine in Boswell (2003, str. 210, 216-218, 227-228) so v svoji raziskavi ugotavljali povezavo med samozavestjo, številom razgovorov in številom prejetih zaposlitvenih ponudb. Njihove ugotovitve navajajo, da je povezava med številom razgovorov in številom prejetih ponudb veliko močnejša pri posameznikih z visoko samozavestjo na področju iskanja zaposlitve kot pri tistih z nizko samozavestjo. Z drugimi besedami, posamezniki z višjo samozavestjo so bolj učinkoviti pri pretvorbi razgovorov v zaposlitveno ponudbo. To utemeljujejo z dvema razlogoma. Kot prvi razlog navajajo, da posamezniki z višjo samozavestjo na razgovorih nastopijo bolj suvereno in prepričano. Raziskave na tem področju kažejo, da organizacije tak nastop na razgovorih cenijo, spraševalci pa samozavestne posameznike bolje ocenijo, kar vodi k zaposlitveni ponudbi. Drugi razlog se nanaša na ugotovitve, da se posamezniki z visoko samozavestjo pri iskanju zaposlitve bolj angažirajo pri iskanju informacij o prostih delovnih

mestih in bolje ocenijo svojo kompatibilnost s podjetji, h katerim se prijavljajo, posledično pa se ne prijavljajo na vsa prosta delovna mesta, ampak le na tista, za katera izpolnjujejo zahtevane pogoje.

Iz podatkov, pridobljenih v opravljeni raziskavi, enakih zaključkov ne moremo potegniti, lahko pa zaznamo povezavo med samozavestjo udeležencev in osredotočenostjo na točno določena delovna mesta, saj so manj samozavestni udeleženci bolj uporabljali pasivne metode iskanja zaposlitve in niso izbirali, kam se prijavljajo, nekaj bolj samozavestnih udeležencev pa je pri svojem iskanju bolj usmerjeno komuniciralo s podjetji.

Udeleženci obeh fokusnih skupin samozavest razvijajo s pridobivanjem lastnih delovnih izkušenj in z učenjem z zgledom, kar je skladno z ugotovitvami Bandure. Nasprotno so Moynihan et. al (2003, str. 228) ugotovili, da število mesecev poletnega dela in delovne izkušnje niso pomembno povezane s samozavestjo pri iskanju zaposlitve. Ob tem domnevajo, da je bolj kot količina delovnih izkušenj pomembna kakovost ali ugled univerze, na kateri je iskalec študiral, in vrsta predhodnih delovnih izkušenj.

Samozavest se v daljšem časovnem obdobju spreminja. Tako nove informacije in nove izkušnje povzročijo spremembo v posameznikovi samozavesti. Dejanska uspešnost pri pomembnih nalogah posamezniku omogoča, da preveri svojo samozavest. Pozitivne izkušnje samozavest povečujejo, medtem ko neuspeh ustvarja dvom v lastne sposobnost in znižuje samozavest. Tako uspešni razgovori iskalcem zaposlitve potrjujejo spretnost in mojstrstvo na tem področju in izboljšujejo nadaljnjo samozavest (Tay, Ang & Van Dyne, 2006, str. 448). Povečanje samozavesti na področju iskanja zaposlitve in opravljanja razgovorov je pokazala tudi opravljena raziskava. Tako »Iskalci« kot tudi »Zaposleni« so v samem procesu iskanja postajali bolj prepričani v lastne sposobnosti uspešnega nastopanja na razgovorih. Pri »Zaposlenih« se »spirala samozavesti« nadaljuje, saj so zaradi uspeha pri iskanju prve zaposlitve postali bolj samozavestni in okrepili prepričanje v večjo uspešnost pri ponovnem iskanju zaposlitve.

Posamezniki z visokim upanjem so bolj uspešni, ker so si sposobni postaviti jasno določene cilje, poiskati različne poti do ciljev, kar jim omogoča uporabo alternativnih strategij. Ko na zadani poti niso uspešni, pri svojem delovanju izkazujejo nižjo raven anksioznosti, predvsem pa so sposobni ohraniti pozitiven pogled na doseganje ciljev tudi po neuspehu. Ohranitev pozitivnega pogleda spodbuja občutek motivacije, ki vpliva na vztrajnost. Zmožnost ohranjanja motivacije, ki posameznika spodbuja k aktivnosti v procesu zasledovanju cilja, povečuje verjetnost, da bodo izbrane poti bolj uspešne. Pozitivna čustva, ki nastanejo, ko posameznik doseže cilj, povratno delujejo na proces zasledovanja cilja (Shorey, Little, Snyder, Kluck & Robitschek, 2007, str. 1918-1919).

To je mogoče zaslediti tudi pri opravljeni diskusiji. Udeleženci, ki so navedli, da imajo zelo konkretne, jasne cilje, so izrazili visoko motiviranost za zasledovanje ciljev, hkrati pa so imeli

v mislih več alternativnih poti, ki vodijo k zastavljenim ciljem. Prav tako je iz odgovorov udeležencev mogoče ugotoviti, da so tisti, ki so bili za iskanje zaposlitve zelo motivirani, pri iskanju uporabljali več metod iskanja zaposlitve, pri tem pa so iskali vedno nove možnosti.

Optimistična pričakovanja posameznika vodijo k angažiranosti in stalnemu prizadevanju namesto k umiku in opustitvi svojih ciljev. Raziskave kažejo, da je optimizem glavna determinanta dveh oblik vedenja. Pri prvi obliki si posameznik nadaljnje prizadeva in vztraja, pri drugi obliki pa obupa in se odvrne od svojih ciljev. Optimistični posamezniki se s svojimi težavami soočijo, namesto da bi se jim izognili, pri tem pa se osredotočijo na problem (Nes & Segerstorm, 2006, str. 248). To se je izkazalo tudi pri opravljeni raziskavi, saj so udeleženci, ki so se večinoma opredelili kot optimisti, navedli, da jim optimizem pomaga pri tem, da se z težavno nalogo začnejo aktivno ukvarjati, namesto da bi razmišljali o tem, da tega ne znajo in ne zmorejo. »Iskalci« so med diskusijo poudarili, da se želijo z ovirami vedno soočiti, namesto da bi zaradi tega obupali in se na tak način težavam izognili.

Nekaj udeležencev opravljene raziskave je omenilo past nerealnega optimizma. Nerealni optimist bi tako lahko poslal le eno prošnjo in bil prepričan, da bo zaposlitev takoj dobil. To slabost so izpostavile mnoge raziskave, saj so ljudje pogosto nerealistično optimistični v zvezi s tveganji za zdravje, prometno varnostjo in boleznimi. To ustvari pogoje za neizpolnjena pričakovanja in poveča negativno reakcijo, ko se pozitivna pričakovanja ne uresničijo. Optimizem se tako lahko izjalovi, ker optimistični ljudje pričakujejo najboljše in so toliko bolj občutljivi na razočaranje (Britton, Sliter & Jex, 2012, str. 713). S tem se strinjajo tudi »Zaposleni«, ki menijo, da je optimizem sicer pomemben tako pri prijavljanju na delovna mesta, kot pri pripravi na razgovor in pri samem razgovoru, hkrati pa pričakovanja ne smejo biti previsoka, saj so potem toliko bolj razočarani.

Shepperd, Fernandez in Oullette (1996, str. 844, 847-848) menijo, da mnogo ljudi optimistično mišljenje vsaj začasno zamenja z bolj realističnim. To se zgodi po nekaj osebnih izkušnjah z negativnimi dogodki ali ko opazujejo, kako se taki dogodki zgodijo drugim. Optimizem se zmanjša, ko posamezniki pridobijo nove informacije, iz katerih potegnejo sklepe o negativni situaciji. Omenjeni avtorji so ugotovili, da se je optimizem študentov glede višine plače, ki jo bodo prejeli med prvo zaposlitvijo, s časom spreminjal. Študenti zadnjih letnikov so v začetku študijskega leta izkazali visok optimizem, bolj ko pa so se približevali koncu študija, bolj se je optimizem zmanjševal. Pri tem se je optimizem bolj zmanjšal pri tistih, ki so že imeli izkušnje z iskanjem zaposlitve, ter pri tistih, ki so zaposlitev nameravali iskati takoj po diplomi, študenti, ki pa tega namena niso imeli, so ohranili visok optimizem. Raziskovalci so rezultate utemeljili z dvema razlogoma. Prvi razloga, da so študenti v času med merjenjema optimizma pridobili nove informacije o povprečni začetni plači, drugi pa, da so študenti v procesu iskanja in po morebitnih začetnih zavrnitvah začeli razmišljati o tem, da morda ne bodo mogli dobiti tako dobre zaposlitve, kot so upali. Podobno je nekaj udeležencev fokusnih skupin zaradi lastnih negativnih izkušenj v procesu iskanja zaposlitve postalo manj optimističnih.

V isti raziskavi so študentje ocenjevali svoja pričakovanja glede ocene pri izpitu. Manj samozavestni študenti so pričakovali nižjo oceno, kot so jo dejansko dobili. Po mnenju raziskovalcev nižje ocene uspešnosti odražajo predhodno uravnavanje razočaranja in negativnih čustev študentov, če bi bila dejanska ocena nižja od pričakovane. Z nižjimi pričakovanji se tako izognejo potencialnemu razočaranju (Shepperd et al., 1996, str. 853-854). Tudi v opravljeni raziskavi so tako »Zaposleni« kot tudi »Iskalci« navedli, da se razočaranju poskušajo izogibati z nižjimi pričakovanji. To dosežejo s prijavi na več delovnih mest istočasno in s tem ne polagajo vsega upanja le v eno.

Udeleženci obeh fokusnih skupin menijo, da ima optimizem velik pomen pri iskanju zaposlitve. Te trditve raziskave ne podpirajo, saj so poleg pozitivne povezanosti z dolgotrajnostjo iskanja zaposlitve pokazale le šibko povezavo s spremenljivkami iskanja zaposlitve (Fleig-Palmer, Luthans & Mandernach, 2009, str. 234).

Hartley (2011, str. 601) je v svoji študiji raziskoval, kako prožnost prispeva k delovanju študentov v vedno bolj stresnem univerzitetnem okolju. Rezultati so pokazali, da študentje, ki so navajali, da vztrajajo ne glede na to, kaj se zgodi, in ne obupajo, ko ni videti nobenega upanja, dosegajo boljše povprečje ocen. Prav tako so imeli študenti, ki so ocenili, da dobro prenašajo stres, nižjo povprečno oceno. Raziskovalec za to negativno povezavo ponuja razlago, da predstavlja obvladovanje stresa zaščitni faktor le za študente, ki so v svojem življenju že doživeli občutne stiske. Nasprotno lahko za študente, ki tega niso doživeli, toleriranje stresa v obliki slabih ocen pomeni manjšo motivacijo za študij. To pritrjuje trditvam »Iskalcev«, da so posamezniki, ki so se že v času študija soočali z določenimi neuspehi, bolj prožni in lažje prenesejo zavrnitve pri prijavi na delovno mesto.

Da ima prožnost velik vpliv pri iskanju zaposlitve, opozarjajo tudi Fleig-Palmer et al. (2009, str. 230), saj se posamezniki v procesu iskanja velikokrat soočajo z zavrnitvami. Skoraj dve tretjini iskalcev zaposlitve je poročalo, da prejmejo odgovor le na 10 % poslanih prijav. Prav tako 28 % iskalcev, ki so bili povabljeni na razgovor, kasneje od podjetja ni dobilo odgovora ali povratne informacije, nekateri iskalci pa dobijo odgovor, da ne ustrezajo zahtevam delovnega mesta. Iskalci zaposlitve tako nikoli ne vedo, kdaj je njihova prijava prebrana ali upoštevana. Prožnost, sposobnost za doseganje dobrih rezultatov kljub stiskam, pomaga pri razumevanju, zakaj iskalci zaposlitve premagajo zavrnitve in vztrajajo pri iskanju zaposlitve, dokler je ne najdejo.

6.2 Priporočila za nadaljnje raziskovanje

V nalogi sem področje iskanja prve zaposlitve povezala s pozitivnim psihološkim kapitalom. Obe področji tako v tujini kot tudi v Sloveniji še nista raziskani v podrobnosti. Na področju iskanja prve zaposlitve bi raziskovalcem priporočala kvantitativno raziskavo o uspešnosti uporabe različnih metod iskanja zaposlitve. Slovenska literatura na temo iskanja zaposlitve je

zelo omejena, stara in neaktualna, zato iskalci ne morejo pridobiti sodobnih informacij o trgu dela in novejših, bolj inovativnih metodah iskanja dela.

Raziskovanje pozitivnega psihološkega kapitala je bilo do sedaj precej osredotočeno na njegov vpliv na delovnem mestu, zato predlagam, da se razširi tudi na raziskovanje vpliva na zaposljivost tako mlajše kot tudi starejše populacije. Raziskovalcem bi priporočila kvantitativno raziskavo, s katero bi z zajemom večje populacije odkrili morebitno povezavo med zaposljivostjo in pozitivnim psihološkim kapitalom. Pri tem bi nas zanimalo, na kakšen način posamezna dimenzija pozitivnega psihološkega kapitala vpliva na iskanje zaposlitve ter vpliv pozitivnega psihološkega kapitala na izbiro uporabljenih metod iskanja zaposlitve.

Luthans in Youssef (2007, str. 323) poudarjata tudi negativno plat pozitivnega psihološkega kapitala. Ekstremno visoka raven pozitivnega psihološkega kapitala lahko vodi k nasprotnim posledicam od želenih, kot so nerealna samozavest, lažno upanje in optimizem, zavezanost k zastavljenim ciljem, ki jih ni mogoče doseči, ter vztrajanje pri njih ne glede na vmesne neuspehe. Te potencialne pasti bi lahko vplivale tudi na iskalce zaposlitve, saj lahko posamezniki s pretirano visokim pozitivnim psihološkim kapitalom precenjujejo svoje sposobnosti in si postavijo nerealistično visoke karijerne cilje, ki v procesu iskanja zaposlitve vodijo k razočaranju, frustracijam in depresiji. Prihodnje raziskovanje bi se moralo z longitudinalno raziskavo osredotočiti na to potencialno temno plat pozitivnega psihološkega kapitala.

Pozitivni psihološki kapital se skozi čas razvija. Manjši uspehi v procesu iskanja zaposlitve lahko vodijo k povečanju pozitivnega psihološkega kapitala, kar iskalca motivira za nadaljnje vztrajanje v procesu iskanja. Nasprotno lahko stalni neuspehi in zavrnitve okrnijo posameznikov pozitivni psihološki kapital in zmanjšajo njegovo motivacijo pri iskanju zaposlitve. Raziskava, s katero bi ugotovili, kako uspeh ali neuspeh pri iskanju zaposlitve povratno vplivata na razvoj pozitivnega psihološkega kapitala, bi raziskovalcem omogočila globlje razumevanje procesa iskanja zaposlitve in vloge, ki jo ima pri tem pozitivni psihološki kapital.

SKLEP

Brezposelnost med mladimi se iz dneva v dan veča, za iskalce prve zaposlitve brez delovnih izkušenj pa je boj na trgu dela trd in dolgotrajen. Mnogo mladih se zaradi težjih razmer sooča z ovirami pri pridobitvi zaposlitve in osamosvojitvi, zaradi onemogočenega prehoda iz mladosti v odraslost pa jim grozi, da postanejo »izgubljena generacija«.

V procesu iskanja prve zaposlitve morajo biti mladi psihološko trdni pri premagovanju preprek, potrebujejo pa tudi duševno moč za vztrajanje pri iskanju zaposlitve. Mnoge raziskave, ki so se osredotočale na posamezno dimenzijo pozitivnega psihološkega kapitala,

ugotavljajo pozitiven vpliv dimenzije na posameznikov splošni pogled na življenje in iskanje zaposlitve.

Samozavestni posamezniki so prepričani v svoje spretnosti in sposobnosti, ki jih potrebujejo za opravljanje dela, zato so tudi prepričani, da se bodo hitro zaposlili, kar jih v procesu iskanja zaposlitve še dodatno motivira. Na zaposlitvenih razgovorih so bolj suvereni, prav tako pa se bolj angažirajo pri iskanju informacij o prostih delovnih mestih. Posamezniki z visokim upanjem so motivirani za iskanje zaposlitve in iščejo nove poti, ki bi pripeljale do zaposlitve. Ustvarjalnost in iznajdljivost pri iskanju novih poti ustvari občutek nadzora, ki povečuje motivacijo in odločenost pri iskanju zaposlitve. Optimistični mladi brezposelnost pripisujejo zunanjim in začasnim vzrokom. Optimistična pričakovanja vodijo k angažiranosti in stalnemu prizadevanju, optimistični posamezniki pa se s svojimi težavami aktivno spoprimejo. Bolj prožni posamezniki so neuspehe pri iskanju zaposlitve sposobni premagati, verjamejo vase in vztrajajo v procesu iskanja z namenom doseči še višje kariernе cilje.

Glavni cilj magistrske naloge je bil ugotoviti, s katerimi metodami iskanja mladi pričnejo iskati prvo zaposlitev in kako mladi v procesu iskanja zaznavajo pomen posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala. V prvem delu raziskave sem ugotovila, da mladi pri iskanju prve zaposlitve uporabljajo tako pasivne kot tudi aktivne metode iskanja, pri tem pa so »Zaposleni« večkrat navedli uporabo pasivnih, »Iskalci« pa uporabo aktivnih metod iskanja zaposlitve. Rezultati drugega dela raziskave so pripeljali do ugotovitev, kako mladi zaznavajo pomen posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala in kako se zaznava pomena razlikuje med mladimi zaposlenimi in mladimi iskalci zaposlitve.

Prvo dimenzijo, samozavest, mladi zaznavajo kot zelo pomembno komponento v procesu iskanja zaposlitve, ki se izrazi predvsem pri razgovorih. Samozavest je na začetku procesa iskanja zaposlitve nižja zaradi pomanjkanja izkušenj in znanja, s pridobivanjem delovnih izkušenj in izkušenj v samem procesu iskanja pa se poviša. Med »Iskalci« je bilo več udeležencev bolj samozavestnih in prepričanih v svoje znanje, »Zaposleni« pa so to, da so zaposlitev našli, bolj kot svojim sposobnostim pripisali sreči.

Upanje so udeleženci med samo diskusijo najmanjkrat izpostavili kot pomembno komponento pri iskanju zaposlitve. Velik pomen pripisujejo motivaciji za doseganje ciljev, ki jo potrebujejo za vztrajanje na poti do zaposlitve. Kot razliko med skupinama lahko navedem mnenje »Iskalcev«, da je upanje pomembno tudi zato, da so sposobni najti nove poti in možnosti za zaposlitev.

Obe fokusni skupini sta optimizmu pripisali velik pomen, pomaga jim predvsem pri razgovorih. Udeleženci, ki so zaposlitev iskali dlje, so opozorili na upadanje optimizma. »Zaposleni« so izpostavili tudi pomen optimizma v fazi iskanja prostih delovnih mest in pri pripravi na razgovor, nekaj »Zaposlenih« pa je imelo zaradi optimističnega razmišljanja v procesu iskanja zaposlitve slabe izkušnje.

Prožnost so tako »Zaposleni« kot tudi »Iskalci« izpostavili za zelo pomembno komponento pri iskanju zaposlitve. »Zaposleni« so celo menili, da je ta lastnost posameznika ključna ne le pri iskanju zaposlitve, temveč v celotnem življenju. Prožnost je pomembna predvsem v času po prijavi na prosto delovno mesto in po razgovorih. Začetni neuspeh v procesu iskanja zaposlitve je mlade razočaral, vendar so se iz njega poizkusili nekaj naučiti in ga preseči. »Zaposleni« so bili v primerjavi z »Iskalci« na neuspeh pri iskanju zaposlitve bolj pripravljeni in so izrazili manjše razočaranje. Po mnenju »Iskalcev« se prožnost pri iskanju zaposlitve s časom manjša, »Zaposleni« pa menijo, da se veča.

Omejitve pri raziskovanju predstavlja izvedba metode fokusnih skupin, ki ima sama po sebi določene slabosti. Ugotovitev se ne da posplošiti na širšo populacijo, saj gre za premajhen vzorec, v katerem enote niso statistično izbrane. Analiza temelji na raziskovalčevi interpretaciji podatkov, zato se lahko pri predstavitvi rezultatov pojavi subjektivnost. Kot omejitev lahko navedem tudi svojo neizkušnost v vlogi moderatorke.

Omejitve se pojavijo tudi pri vsebini izvedene raziskave. Udeleženci niso izpolnili nobenega vprašalnika, s katerim bi izmerili raven pozitivnega psihološkega kapitala, prav tako pa so imeli težave pri lastni oceni posamezne dimenzije. Nekateri udeleženci so imeli težave pri razumevanju določene dimenzije. »Zaposleni« so morali priklicati v spomin čas iskanja zaposlitve, nekoliko težje pa so ocenjevali raven posamezne dimenzije v preteklosti. V diskusiji smo se osredotočili na posamezne dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala, potrebno pa je upoštevati, da je vpliv pozitivnega psihološkega kapitala večji kot vpliv posamezne dimenzije.

Z raziskovanjem zaznave pomena pozitivnega psihološkega kapitala pri iskanju prve zaposlitve sem želela opozoriti na uporabnost koncepta na področju zaposlovanja. Obravnavana tema je pri nas in v tujini še dokaj neraziskana. S prvim delom diskusije sem pridobila vpogled v uporabo metod iskanja zaposlitve. Ugotovitev, da mladi še vedno zelo veliko uporabljajo pasivne metode iskanja zaposlitve, predstavlja prispevek za zaposlitvene in karijerne svetovalce, naj mlade še bolj preusmerijo na skriti trg dela.

Rezultati raziskave so pokazali, da mladi pozitivni psihološki kapital zaznavajo kot pomembno komponento pri iskanju prve zaposlitve. Z raziskavo želim pokazati, da je pozitivni psihološki kapital poleg človeškega in socialnega kapitala pomemben del procesa iskanja zaposlitve ne le pri mladih, temveč pri celotni populaciji.

LITERATURA IN VIRI

1. Albion, M. J., Fernie, K. M., & Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian journal of psychology*, 57(1), 11-19.
2. Alexander, E. S., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). Academic procrastination and the role of hope as a coping strategy. *Personality and Individual Differences*, 42(7), 1301-1310.
3. Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
4. Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
5. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
6. Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*, 88(1), 87-99.
7. Barbour, R. (2008). *Doing focus groups*. London: SAGE Publications Limited.
8. Berg, B. L. (2007). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Pearson Education.
9. Berg, B. L. & Lune, H. (2012). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences (8th ed.)*. Boston: Pearson Education.
10. Berger, A. A. (2011). *Media analysis techniques*. Thousand Oaks: SAGE Publications Incorporated.
11. Betz, N. E. (2004). Contributions of Self Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
12. Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
13. Bogdan, R. C., & Bilken, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An instruction to theories and methods*. Boston: Allyn and Bacon.

14. Britton, A. R., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). Is the glass really half-full? The reverse-buffering effect of optimism on undermining behavior. *Personality and Individual Differences*, 52(6), 712-717.
15. Budal, M. (2007, 6. februar). Več desetodstotna rast posredovanja dela. *Večer*. Najdeno 15. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.mojadecco.com/content/vmedijih/vecer070207.pdf>
16. Çakar, F. S. (2012). The Relationship between the Self-efficacy and Life Satisfaction of Young Adults. *International Education Studies*, 5(6), 123-130.
17. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
18. Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
19. Claudio-Pascua, M. V. V. (2003). Organizational Resilience: Building Your Organization to Last. Najdeno 12. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.irisconsulting.com.au/PDF's/businessresilience.pdf>
20. Duke, N. N., Borowsky, I. W., Pettingell, S. L., Skay, C. L., & McMorris, B. J. (2011). Adolescent early death perception: Links to behavioral and life outcomes in young adulthood. *Journal of Pediatric Health Care*, 25(4), 224-234.
21. El-Anzi, F. O. (2005). Academic achievement and its relationship with anxiety, self-esteem, optimism, and pessimism in Kuwaiti students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(1), 95-104.
22. Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2011). *Qualitative methods in business research*. London: SAGE Publications Limited.
23. Evropska komisija (2012, 10. september). *EU Youth Report*. Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Bruselj: Evropska komisija.
24. Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W., & Mandernach, B. J. (2009). Successful reemployment through resiliency development. *Journal of Career Development*, 35(3), 228-247.
25. Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. Boston: SAGE Publications Limited.

26. Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques psychologiques*, (2), 107-120.
27. Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behaviour for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26, 283-311.
28. Garis, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2012). Current status and future development of career centers in the United States. *Asian Journal of Counselling*, 19(1), 5-26.
29. Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the Eyes of the Beholder Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
30. Harris, L., & Rae, A. (2011). Building a personal brand through social networking. *Journal of Business Strategy*, 32(5), 14-21.
31. Hartley, M. T. (2011). Examining the relationships between resilience, mental health, and academic persistence in undergraduate college students. *Journal of American College Health*, 59(7), 596-604.
32. Kambič, M. (2012). Uvodnik. *Mladje*. Najdeno 25. maja 2013 na spletnem naslovu http://www.mva.si/fileadmin/user_upload/doc/2_OGLEDALO/2_Publikacije/Mladje/Mladje_28_splet.pdf
33. *Kanali iskanja novih sodelavcev, ki se jih poslužujejo podjetja* (2012, 17. april). Najdeno 17. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.mojedelo.com/novice/kanali-iskanja-novih-sodelavcev-ki-se-jih-posluzujejo-podjetja-2672>
34. Larson, M. (2003). Resiliency: A Resource For Today's Employees. *Organizational behavior*. Najdeno 29. marca 2013 na spletnem naslovu <http://cobacourses.creighton.edu/MAM/2003/papers/milan.doc>
35. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
36. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572

37. Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
38. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
39. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management:: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
40. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press, USA.
41. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
42. Madia, S. A. (2011). Best practices for using social media as a recruitment strategy. *Strategic HR Review*, 10(6), 19-24.
43. Martin, A. (2002). Motivation and Academic Resilience: Developing a Model for Student Enhancement. *Australian Journal of Education*, 46(1), 34-49.
44. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2011). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015. Najdeno 16. februarja 2013 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf
45. Mihajlovič, S. (2010, 25. marec). Pozor, lovci na glave so na preži! *Moje finance*. Najdeno 24. februarja 2013 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/274928/Pozor-lovci-na-glave-so-na-pre%C5%Bei>
46. Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233.
47. Myers, M. D. (2009). *Qualitative research in business & management*. London: SAGE Publications Limited.
48. Nastran Ule, M. (1996). *Mladina v devetdesetih: Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

49. Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and social psychology review*, 10(3), 235-251.
50. Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The Motivating Function of Thinking About the Future: Expectations Versus Fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212.
51. Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Business and Economics, Victoria*, 51(4), 1-10.
52. Pajares, F. (b.l.). Self-Efficacy Theory. Najdeno 3. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.education.com/reference/article/self-efficacy-theory/>
53. Penger, S. (2006). *Učēča se organizacija in oblikovanje pozitivne organizacijske identitete: študija primera slovenskega podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
54. Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
55. Petkovšek Štakul, J. (2012, 23. junij). Študenti naj čim prej poiščejo karierni center. *Dnevnik*. Najdeno 1. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/poslovni/zaposl/1042537743>
56. *Prvi koraki do zaposlitve: Navodila za učinkovito iskanje prve zaposlitve*. Najdeno 15. februarja 2013 na spletnem naslovu <http://delo.mojedelo.com/delo/prirocniki/pdf/pr10.pdf>
57. Rand, K. L., Martin, A. D., & Shea, A. M. (2011). Hope, but not optimism, predicts academic performance of law students beyond previous academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 45(6), 683-686.
58. Shepperd, J. A., Ouellette, J. A., & Fernandez, J. K. (1996). Abandoning unrealistic optimism: Performance estimates and the temporal proximity of self-relevant feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 844-855.
59. Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1917-1926.

60. Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and health*. Elmsford: Pergamon Press.
61. Snyder, C.R., Feldman, D.B., Shorey, H.S., Rand, K.L. (2002). Hopeful Choices: A School Counselor's Guide to Hope Theory. *Professional School Counseling*, 5(5), 298-308.
62. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
63. Statistični urad RS (2012a). *Izobraževanje v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
64. Statistični urad RS (2012b, 30. oktober). Mladi v Sloveniji, 2011. Najdeno 24. februarja 2013 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5114
65. Tay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, Biographical Characteristics, and Job Interview Success: A Longitudinal Study of the Mediating Effects of Interviewing Self-Efficacy and the Moderating Effects of Internal Locus of Causality. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 446-454.
66. Trbanc, M. (2005). Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje* (str. 7-13). Ljubljana: Salve.
67. Trbanc, M. (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji – Analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave* (str. 38-63). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
68. Tsang, S. K., Hui, E. K., & Law, B. (2012). Self-Efficacy as a Positive Youth Development Construct: A Conceptual Review. *The Scientific World Journal*, 2012, 1-7.
69. Vansteenkiste, V., Lens, W., Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269-287.
70. Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.

71. Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev? Vaš nujen pripomoček za iskanje sanjskega dela!*. Ljubljana: Moje delo.
72. *Zaposlitvene (kadrovske) agencije v Sloveniji [seznam]* (2013, 25. april). Najdeno 3. maja 2013 na spletnem naslovu <http://www.zaposlitev1a.com/blog/karierni-nasveti/zaposlitvene-kadrovske-agencije-v-sloveniji-seznam/180>
73. Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. V Bandura, A., *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
74. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (b.l.). Iskanje zaposlitve s pomočjo interneta. Najdeno 6. marca 2013 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/4342/iskanje_zaposlitve_s_pomocjo_interneta.pdf
75. *Predstavitev*. Najdeno 3. marca 2013 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev
76. *Programi*. Najdeno 3. marca 2013 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vodič fokusnih skupin.....	1
Priloga 2: Zapis fokusne skupine Zaposleni.....	4
Priloga 3: Zapis fokusne skupine Iskalci zaposlitve.....	24

PRILOGA 1: VODIČ FOKUSNIH SKUPINE

A: ZAPOSLENI

Pozdravljeni!

Hvala, da ste si vzeli čas in ste pripravljeni sodelovati pri moji raziskavi. Sem Anja Frass in študiram na Ekonomski fakulteti. V empiričnem delu magistrske naloge želim ugotoviti povezavo med pozitivnim psihološkim kapitalom in iskanjem zaposlitve.

Današnja diskusija bo potekala po naslednjem vrstnem redu. Na začetku vas bom povprašala o vaših izkušnjah pri iskanju zaposlitve. Sledila bodo vprašanja o dimenzijah pozitivnega psihološkega kapitala in njihovem vplivu na vaše življenje oz. njihovem vplivu na iskanje zaposlitve.

Preden začnemo, bi želela predstaviti še nekaj pravil fokusne skupine. Ni pravih ali napačnih odgovorov, so le različna mnenja. Prosim, da odgovarjate spontano, saj želim izvedeti vaše izkušnje in mnenja. Želela bi, da v diskusiji sodelujete vsi, pustite drug drugemu do besede, predvsem pa da ste v odgovorih iskreni, pa čeprav se razlikujejo od drugih.

Moja vloga v diskusiji je, da vam zastavljam vprašanja in vas poslušam, v pogovoru ne bom sodelovala. Diskusijo bom usmerjala le v tolikšni meri, da ostane v okviru teme.

Pa kar začnimo.

1. SKLOP VPRAŠANJ: ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Za začetek bi prosila, da poveste, kaj ste po izobrazbi, kje ste zaposleni in koliko časa ste iskali službo.

Kdaj ste začeli razmišljati o iskanju zaposlitve in kako ste si takrat predstavljali, da bo iskanje službe izgledalo?

Kako ste se iskanja službe lotili?

2. SKLOP VPRAŠANJ: POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL

A: SAMOZAVEST

Ali ste verjeli, da lahko dobite službo, čeprav v krizi služb ni? Zakaj?

Če bi izgubili službo in bi se morali ponovno lotiti iskanja službe, bi se to iskanje razlikovalo od prvega iskanja? Se vam zdi, da bi iskali bolj in hitreje našli službo? Zakaj?

Opredelitev samozavesti.

Se vam zdi, da ta lastnost vpliva na iskanje in če vpliva, kako?

B: UPANJE

Kaj storite, ko se vam na poti do doseganja cilja zatakne ali pa ugotovite, da na tak način ne bo šlo?

Opreделитеv upanja.

Se vam zdi, da ta lastnost vpliva na iskanje in če vpliva, kako?

C: OPTIMIZEM

Se imate za optimiste? Zakaj?

Vam je optimizem v kakšni situaciji pri iskanju službe in v službi pomagal?

Ali optimizem vpliva na iskanje službe?

D: PROŽNOST

Kako se v službi ali nasploh v življenju soočite z neuspehom?

Kako ste se počutili, kadar ste pri prijavi na delovno mesto dobili negativen odgovor ali odgovora niste dobili?

Kako je to vplivalo na motivacijo pri iskanju?

Opreделитеv prožnosti.

Je prožnost pomembna, ko iščeš službo?

Hvala za sodelovanje.

B: ISKALCI ZAPOSLOTITVE

Pozdravljeni!

Hvala, da ste si vzeli čas in ste pripravljeni sodelovati pri moji raziskavi. Sem Anja Frass in študiram na Ekonomski fakulteti. V empiričnem delu magistrske naloge želim ugotoviti povezavo med pozitivnim psihološkim kapitalom in iskanjem zaposlitve.

Današnja diskusija bo potekala po naslednjem vrstnem redu. Na začetku vas bom povprašala o vaših izkušnjah pri iskanju zaposlitve. Sledila bodo vprašanja o dimenzijah pozitivnega psihološkega kapitala in njihovem vplivu na vaše življenje oz. njihovem vplivu na iskanje zaposlitve.

Preden začnemo, bi želela predstaviti še nekaj pravil fokusne skupine. Ni pravih ali napačnih odgovorov, so le različna mnenja. Prosim, da odgovarjate spontano, saj želim izvedeti vaše izkušnje in mnenja. Želela bi, da v diskusiji sodelujete vsi, pustite drug drugemu do besede, predvsem pa da ste v odgovorih iskreni, pa čeprav se razlikujejo od drugih.

Moja vloga v diskusiji je, da vam zastavljam vprašanja in vas poslušam, v pogovoru ne bom sodelovala. Diskusijo bom usmerjala le v tolikšni meri, da ostane v okviru teme.

Pa kar začnimo.

1. SKLOP VPRAŠANJ: ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Za začetek bi prosila, da poveste, kaj ste po izobrazbi oz. kaj študirate in koliko časa že iščete službo.

Kdaj ste začeli razmišljati o iskanju zaposlitve in kako ste si takrat predstavljali, da bo iskanje službe izgledalo?

Kako ste se iskanja službe lotili?

Dodatno vprašanje:

Ali ima udeleženec, ki je študiral v tujini, prednost pred ostalimi?

2. SKLOP VPRAŠANJ: POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL

A: SAMOZAVEST

Ali verjamete, da lahko dobite službo, čeprav v krizi služb ni? Zakaj?

Kako reagirate v novih ali težkih situacijah, ko dvomite v svoje sposobnosti?

Oprelitev samozvesti.

Se vam zdi, da ta lastnost vpliva na iskanje in če vpliva, kako?

B: UPANJE

Kaj storite, ko se vam na poti do doseganja cilja zatakne ali pa ugotovite, da na tak način ne bo šlo?

Ali bi sami sebe ocenili kot motivirane pri iskanju zaposlitve?

Oprelitev upanja.

Se vam zdi, da ta lastnost vpliva na iskanje in če vpliva, kako?

C: OPTIMIZEM

Se imate za optimiste? Zakaj?

Vam je optimizem v kakšni situaciji pri iskanju službe pomagal?

Ali optimizem vpliva na iskanje službe?

Dodatno vprašanje:

Ali se udeležencema, ki že najdlje iščeta službo, zdi, da optimizem s časom pada?

D: PROŽNOST

Kako se v življenju soočite z neuspehom?

Kako se počutite, kadar pri prijavi na delovno mesto dobite negativen odgovor ali odgovora ne prejmete?

Oprelitev prožnosti.

Je prožnost pomembna, ko iščeš službo?

Hvala za sodelovanje.

PRILOGA 2: ZAPIS FOKUSNE SKUPINE ZAPOSLENI

Moderatorka: Kaj vsak študira in kaj ste po izobrazbi, kje zdaj delate in koliko časa ste iskali službo?

Udeleženec 3: Bom jaz prebil led. Jaz sem iskal zaposlitev pol leta, tako, zelo intenzivno, potem sem pa dobil v bistvu približno to moje področje, ena veja prava, pravo intelektualne lastnine, in zdaj delam v eni družbi, Družba 1 se imenuje.

Udeleženec 4: Jaz sem končala pravo, delam na Družbi 2, na oddelku pravne storitve, tako da v gospodarstvu. Iskala sem zaposlitev okvirno pol leta, dosti intenzivno, vmes pa sem delala kolikor se je dalo po kakšnih pogodbah ali pa volentersko ali tako.

Udeleženec 5: Jaz sem tudi pravo končal, tudi pol leta zaposlitev iskal, od aprila do septembra, tudi delam v gospodarstvu, zaposlen sem v Družbi 3, kot pravnik v splošni službi, ukvarjam pa se v bistvu največ z nepremičninskim pravom, stvarnim, drugače pa kar je s pravom gospodarskih družb, svetujem upravi. Splošna služba v glavnem, nič konkretnega.

Udeleženec 6: Študiram elektro faks, v bistvu prave zaposlitve še nisem iskal, ampak sem mogel najti obvezno prakso za faks, iskal sem jo nekje dve meseca, zdaj sem jo dobil. Dobil sem jo v eni firmi, ki dela sončne elektrarne na ključ, tukaj moram ostati tri mesece, moram narediti to prakso iz tega in po možnosti narediti diplomu napisat. Za kakšno resno zaposlitev pa se bom mogel še potruditi.

Udeleženec 7: Jaz sem končala ekonomijo, iskala kaj dosti sploh nisem, ker sem imela dosti sreče, da sem se oglasila na en oglas na študentskem servisu, čist preprosto za delo v neki trgovinici oziroma za otvoritev Družbe 4, in tam sta me lastnika kar po dveh dneh že takoj vzela in določila za poslovodjo prek študenta in potem sta me čez ene pol leta tudi sama vzela za redno. Sem se pa mogla pri njima kakšen mesec trudit recimo zakaj bi me vzela za redno in zakaj ne bi koga drugega in tako naprej. Tako da sem zdaj tam poslovodja.

Udeleženec 1: Jaz sem tudi končala ekonomijo. Delam na Družbi 5, imela sem pa v bistvu dosti sreče, ker zaposlitve sploh nisem iskala, ker sem delala tam prek študenta že kar nekaj let, in po poteku statusa so mi potem avtomatsko dali zaposlitev. Sem imela kar srečo.

Udeleženec 2: No jaz sem tudi končal pravo. Diplomiral sem, takrat sem delal še preko študentskega servisa, potem sem tam nismo mogli dejansko dogovoriti, da mi vzeli naprej, sem se prijavil na volentersko pripravništvo na sodišče.

Moderatorka : Če te smem malo ustavit, o tem bomo še govorili, zdaj samo o tem, kje delaš.

Udeleženec 2: Aja OK. Ko sem se odločil, da bom iskal nekaj plačljivega oz. plačanega, sem iskal bom rekel dve meseca. Bil je, bom rekel sreča ali ne vem kaj, bil je oglas in sem se prijavil in dobil. Delam pa v odvetniški pisarni.

Moderatorka: Kdaj ste začeli o tem razmišljati? Pred diplomu, po tem ko ste diplomirali? Kako ste si takrat predstavljali, da bo izgledalo iskanje?

Udeleženec 3: Začel sem razmišljati, ja, že v tistem obdobju ko sem diplomu pisal, sem se začel pogovarjati, tako z ljudmi, kaj kej delajo, pa tudi tiste starejše, rekreative, ki jih učim, tako da bi že kej, tako o kakšni vezi sem razmišljal, da bi me kdo kaj, sem rekel da bom približno januarja diplomiral....Tako da ja, takrat sem že začel, potem pa takoj po diplomiranju sem šel direkt na Zavod, takrat se je pa začel ta orng del.

Moderatorka: Kako si si pa predstavljal, da bo izgledalo?

Udeleženec 3: Ja po pogovorih, ko sem se pogovarjal, so vsi rekli, da je ful težko dobit in da bom, da pol na Zavod in to je to. Tako da sem si predstavljal, sicer, malo manj težko. Jaz sem bil optimist že od začetka, pač. Sem rekel, da imam toliko vez, potem imam tudi nekaj stvari za napisat za v CV, pač pravo, imaš dost širše področje, tako da sem bil, ja, optimist.

Udeleženec 4: Jaz sem pričakovala ubistvu, da se verjetno ne bo kar takoj dal, da bi kar takoj dobila, pač pogodbo oz vsaj redno zaposlitev. Prej sem delala tudi prek študenta, ampak vse kar sem delala ni bilo v bistvu čisto sto procentno povezano s pravom. Ali je bilo eno izobraževalno podjetje, ali je bilo preko društev. V bistvu še najbližje da je bila povezava med pravom in mojim delom je bilo športno pravo. Da bi delala v gospodarstvu, si pa prej ubistvu niti nisem predstavljala. Ampak potem nekako se mi je zdelo, da ne glede na to, ker razpis je, pa tam, kjer se mi je odprla pač priložnost, sem šla v to. Tako da zdaj sem zadovoljna, ampak da bi si pa predstavljala vnaprej, da bi šla v gospodarsko pravo, pa nisem pričakovala.

Udeleženec 5: Jaz v bistvu enako. Na začetku, če se spomnim, okrog prvega letnika, to so vsi govorili, to bo takoj služba, to sploh ni problema. Potem pa enostavno nekje v četrtem sem začel razmišljat o tem, sem ugotavljal, da ne bo tako lahko sploh. Potem pa, saj pravim, ko sem končal, pa nekje šest mesecev je trajal, to je bilo kar, se mi zdi.

Udeleženec 3: Si bil tudi na Zavodu?

Udeleženec 5: Ne, na Zavod se nisem prijavil, sem pa iskal ubistvu predvsem na Zavodu pa tudi na teh drugih portalih. Da bi pa, se mi zdi, da sem imel kar srečo nekako, zadnji trenutek, preden bi se moral iskanja že nekak drugače lotit, a bi sam začel na golo pošiljat, takrat sem pa potem dobil en razgovor in sem imel tudi kar srečo. Nisem si pa predstavljal, da bom delal v gospodarstvu, niti slučajno ne, pri arhitektih še manj, sem mislil da bo to pri odvetnikih, jasno. Ker se mi zdi, da je največ možnosti, pa največ jih je. Za včasih so itak govoril, ne vem pred desetimi leti, če nisi dobil v pravosodju, ti v gospodarstvu ziher ne uide. Ampak se je izkazal, da je bilo že to težko. Sem pa, mislim, zadovoljen, so ene stvari s katerimi sem, ene pa ne.

Udeleženec 6: Pri meni je tako, da je ta praksa obvezna. Jaz, če hočem dokončat študij, moram opraviti tri mesece prakse, prej po starem študiju je bilo pol leta. Baje so imeli prej bolj srečo, ker v pol leta se več naučiš kakor zdaj v treh mesecih. Kar se tiče za naprej, ko se pogovarjam s sošolci, ki so že opravili prakso, ni tak problem sploh dobit v tej stroki neke službe. Zdaj glede plače se ne moreš zmišljevat, da bo ne vem kakšna, vsaj na začetku ne, ampak ni pa problem. Jaz imam v mislih, da bom v tem podjetju, kjer zdaj delam, to prakso zaključil, potem bi pa, ne bi še iskal redne zaposlitve, ampak prek študenta bi pa še delal. Zdaj imam šanso, da tri mesece poleti uživam pa delam preko študenta pa študiram, si nabiram izkušnje kle, pa tam pa drugje, za resno redno službo bom imel še čas. Malo imam glavi še zmeraj tisto, da ne bo tako težko najti v tej stroki, tako da me to mogoče malo rešuje. Mogoče če bi bil malo bolj posran glede tega, bi že malo bolj razmišljal glede tega, zdaj se pa malo bolj svobodno počutim.

Udeleženec 7: Jaz sem nekak isto razmišljala, pač cel cajt med študijem nisem sploh razmišljala o tem, kok mi bo težko dobit. Mislim, saj vsi govorijo o tem, ampak ti si itak misliš, ne sej pol ko boš iskal, ziher če se trudiš, ziher boš dobil, še posebej ker sem delala prek vez na enem oddelku računovodstva vsako poletje in sem si mislila, ma bom ziher tam

kaj dobila, in nisem niti razmišljala, da bi kaj začela aktivno iskat, ker mi je tudi bilo pač kot študentki preveč lepo, ko si frej pa lahko nehaš če hočeš pa ni tiste obveznosti od sedmih pa do ne vem kdaj. Potem pa pač eno leto, ko tam niso več sprejemali študentov, sem pač začela iskati študentsko delo za čez poletje, da si kaj nabereš. Mi je to čisto spontano prišlo, sem imela še vedno v glavi tisto idejo, da res lahko dobiš. Sem potem šele, ko je bilo treba redno dobit tuki, dojela da v bistvu te lastniki pa na sploh veliko kalkulirajo, se splača ali te ne bi raje zamenjali s študentom, tako da v bistvu niti ni tako lahko, čeprav sem dobila študentsko delo dosti preprosto.

Udeleženec 1: Ja jaz v bistvu proti koncu študija nisem niti razmišljala o tem, da bi se zaposlila. Na Družbi 4 so mi sicer par mesecev prej ponudili, pogoj je bil, da diplomiram, ampak sem bila kar v dilemi, a bi sploh sprejela ali ne bi, ker sem podobno razmišljala kot ostali, da bi še malo uživala, veliko načrtov sem še imela. Po drugi strani so mi pa starši in vsi več ali manj okoli mene pač probali dopovedati, da danes dobit službo ni enostavno, da danes taka gospodarska situacija ni najbolj rožnata, sploh za prve iskalce zaposlitve, tako da v bistvu je to potem pretehtalo, da sem potem sploh sprejela to zaposlitev.

Udeleženec 2: Jaz pa tudi v času študija nisem razmišljal sploh o tem, torej tudi moj oče je recimo pravnik in sem mislil pač, pa valda sošolci njegovi so bili vsi pravniki in se tudi zdaj še poznajo in se družijo, in sem si mislil, enkrat ko bom diplomiral, pač če ne bo drugega, mi bo pa on zrihtal in bom ali tam zastonj delal ali pa kje drugje zastonj delal, vsaj da dobim prakso za pravosodnega ali kakorkoli. U bistvu dejansko glede tega sploh nisem skrbel oziroma nisem razmišljal o tem, kaj se bo potem zgodilo, ko bom diplomiral. No potem ko sem diplomiral, se je pa tako izkazalo, da mi dejansko tudi on ni mogel nič zrihtat, ker je bilo tudi pri teh odvetnikih, ki jih pozna, se je ta kriza tako poznala, da niso niti sami zaposlovali svojih sinov pa hčera, če pa so jih imeli, so pa oni valda delal pri njih. Tako da potem sem se ubistvu prijavil kot volenter na sodišče, tisto dobil zelo hitro, v enem mesecu in s tistim sem se kar okupiral, bom rekel. Veliko sem delal, ni bilo tako, kot to drugi mislijo, da volenterji nič ne delajo, ker tako je, če hočeš, delaš, če ne pa ne, jaz recimo sem hotel delat. Potem sem se pa pač odločil, da, ubistvu kar enkrat, da zdaj bom pa začel iskat. In dejansko, aja, takoj ko sem diplomiral sem se prijavil na Zavod. In tam so bili, bom rekel, zelo prijazni. Tudi to, ljudje pričakujejo, da ko se prijavijo na Zavod, da jim bodo zrihtali službo. Kar je daleč od resnice. Torej oni nič ne zrihtajo, so bili pa zelo prijazni pri vodenju, pri usmerjanju, v glavnem so mi pomagali pri sestavi CV-ja in življenjepisa, kar sta tudi obe odvetnici, ko sem se prijavil, torej na dva razpisa, ta prvi stavek, ki je bil, sta to poudarile, torej da je bil CV. In to so mi tam dal, ubistvu to znanje. No in potem tudi so mi poslal kar parkrat za kakšne razpise, za kakšne razgovore, tudi ne strogo pravno, ampak tudi ven, ampak nič od tega nisem pač vzel, nisem šel delat. No potem sem pa pač začel razmišljat, da zdaj pa se moram zaposlit, bolj kot ne zaradi financ, bom čist tako rekel, ker sem hotel postati finančno neodvisen, s punco sva počasi začela razmišljat, da bi se preselila, torej na svoje, in vse to za sabo stroške in tako naprej, in potem sem začel iskat. Potem sem, saj pravim, v dveh mesecih potem dobil. Moderatorica: No, naslednje vprašanje je, kako konkretno ste se lotili iskanja, tako da mogoče če kar nadaljuješ...

Udeleženec 2: Torej, nisem, kakor sem že prej rekel, nisem pričakoval, da mi bodo na Zavodu sploh zrihtal službo, mislim, da bi prišel tja in se prijavljaj samo na razpise. Jaz sem takoj v prvem tednu poslal približno 30 ponudb, torej ne prošenj, to so mi tudi na Zavodu izrecno rekli, ne pošiljaj prošenj, ker ne prosiš, ampak ponujaš. Torej ti si ponudnik in oni so povpraševalci ubistvu, čeprav formalno ne iščejo, ne dajo ven. Torej ti ponujaš svoje znanje, ti ponujaš sebe, in sem pošiljal ponudbe. In moram reči, da sem recimo od 30 ponudb dobil ene 15 odgovorov, kar je, kot se pogovarjam s kolegi, veliko.

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 2: Vsi so bili sicer negativni, enega sem dobil tudi pred kratkim, od enega podjetja, k sem poslal, to je zdaj že tri mesece.

Udeleženec 3: Ja ker so dolžni.

Udeleženec 2: Ja, da hvala, da se zahvaljujejo, ampak da so izbrali drugega. Sicer pa tudi nisem imel pogojev za to mesto, ker so zahtevali 5 let izkušenj. Ubistvu sem iskal. Potem sta pa bila dva razpisa na odvetniški zbornici istočasno praktično. Sem se prijavil na obadva, pri obeh prišel tudi v nadaljnje kroge, in potem pri eni, me je kar presenetila ubistvu, sem prišel na drugi razgovor, mislil sem, da bo razgovor, pa je rekla, da so se kar odločil. In pol sem pač vzel. Malo je bilo še zakomplicirano še zaradi tiste druge odvetnice, ampak zdaj v glavnem sem zaposlen.

Udeleženec 3: Eno čisto neumesno. To, ko si rekel, da iščejo 5 let izkušenj pa tega, jaz sem se tudi prijavljaj na to, odkar sem slišal, da je recimo Oseba X, ga tudi poznate, on se je pa prijavil čisto tako, je bilo tudi ne vem 5 let izkušenj, se je pa samo on prijavil, pa je potem direkt dobil. On je kar na uč poslal, vsi so rekli, pa 5 let, ne bom se prijavil, pa je potem dobil, pa mislim, da je prav dobro plačan.

Udeleženec 6: Pa brez izkušenj?

Udeleženec 3: Ja, mislim, čisto brez.

Udeleženec 1: To se dostikrat zgodi.

Udeleženec 2: Ja jaz, kakor si rekel, vsem sem poslal, k sem videl. Recimo, čisto konkretno, bil sem pri zdravniku, in tam gor se vrtijo tisti so zaslone, kot na busu, ko oglašujejo svoje stvari, in sem videl pravna pomoč oz. neka pravna služba, sestava pogodb, tako naprej, sem si zapisal na mobilni, sem prišel domov in sem pač napisal ponudbo. In tako sem pogledal tudi pač na internetu, pač enostavno sem iskal tudi podjetja, gledal sem tudi na študentskem servisu, še zmeraj, aha iščejo študenta, pa sem napisal ponudbo in sem napisal v tem smislu, takrat so še neke subvencije na Zavodu razpisovali in sem preračunal, in ker se je študentsko delo zdaj še podražilo, dejansko ni neke bistvene razlike bilo, če bi delal za neko nizko plačo. In sem se tako skušal malo se približat, ampak dejansko od teh nisem dobil odgovora, od teh ki so iskali študenta oziroma študentko. Ampak dejansko sem poslal torej, kolikor sem imel čas in voljo, vsem, povsod, nisem zdaj izbiral. Tudi nisem si rekel, zdaj samo odvetnikom, samo v odvetniški pisarni delat, ampak sem imel ubistvu najprej raje večjo željo, da bi delal v nekem podjetju, ki se ukvarja s pravnim svetovanjem, pa ne zdaj te brezplačne pravne pomoči, ampak svetovanja tako, generalnim podjetjem in komurkoli, pa sestave pogodb pa tako. No potem sem pa pač pri odvetniku dobil.

Udeleženec 3: No jaz sem se pa tako lotil, pač vedel sem, da je pač čist prvi kontakt s tistim delodajalcem, valda ta tvoja prošnja in življenjepis pa to, pa pomembne so bile tudi te priloge k življenjepisu in k tej prošnji. Tako da sem se ubistvu tako lotil, da sem vsa tista študentska dela, ki so bila seveda v povezavi s pravom, oziroma da sem nekaj konkretnega delal, ne zdaj pumpa pa ne vem kelnarjenje, karkoli. Tiste konkretne zadeve sem si zrihtal priporočila, tisti so tudi tako fleksibilni bili, da so vse rekli, kar napiši si, mi bomo vse pošttempljali in ti poslali, mislim pa ti podpisali. Tako da sem si ubistvu to zrihtal, da sem najprej kvalitetno to prošnjo tudi sestavil, sem šel tudi na en, sem dobil za darilo, to obstaja zdaj po netu, kao en da se naučiš napisat dobro prošnjo, svojo sem malo preoblikoval, malo sem domače vprašal, kaj si mislijo, tako da mi je res dobro prošnjo uspel napisat. To se pravi, da sem res imel popolno vse, tudi s prilogami ko sem pošiljal, nisem samo CV poslal pa samo vlogo, ampak tudi podkrepljeno res z diplomo pa priporočila od tukaj pa od tukaj, da je res kao nekaj zgledal. Pa tudi komu sem poslal, to sem se tudi lotil, sem pa seveda Zavod, če sem že bil na Zavodu prijavljen, sam potem sem to videl, da je itak po nevem koliko prijavljenih. Tako da sem rekel, zdaj moram pa nekaj najti tako. In sem šel vse te družbe, ki bi rabile kakšne pravnike, od zavarovalnice do pošte, do ful velik d.o.o.-jev in tega. Tako da sem to potem okoli pošiljal in tistim, ki so rabili, mislim, ki so iskal prav enega za zaposlit in tistim, ki so pač... In tudi na ta način sem dobil, sem šel na AJPEsov program in tam napisal pravno svetovanje, pa mi je ful teh družb ven vrglo. In potem sem prav kompletne vloge z vsemi priporočili in potrdili kar pošiljal, ne vem, mislim, da sem jih poslal čez 50. Da ne govorimo o volenterskem pripravištvu, da sem tudi en mesec pri eni odvetnici delal, pa nisem potem zdržal, ker pač ni bila kul ane. Vmes, mislim, sem se na Zavodu lotil teh ponudb, ki so jih imeli, recimo računalniški tečaj, pa tečaj retorike pa te fore, da sem vse to lahko malo tudi v CV not dal.

Udeleženec 6: A si vsem pošiljal iste prošnje?

Udeleženec 3: Ne, vedno sem priredil.

Udeleženec 5: S študentskimi deli.

Udeleženec 2: Da dodam samo, oziroma dopolnim še pri sebi, jaz sem tudi vsako prošnjo in to sem prilagodil delodajalcu. In un uvodni oziroma začetni stavek, torej nagovor, in potem vmes seveda tudi, logično, kaj, katero področje me najbolj veseli, torej tisto, kar oni iščejo, se ukvarjajo. Smo imeli pa še enkrat na pravni fakulteti kot gostujoče predavanje, bil je Čeferin, pa še ena odvetnica, zdaj ne vem več katera, pa en iz Ljubljanske banke, no ta odvetnica je rekla, da toliko časa kolikor si vzamete za pripravo prošnje, toliko imate možnosti, da dobite službo. Ker jaz recimo se ukvarjam s kazenskim pravom, je rekla, pa dobivam prošnje, ne vem, zelo me veseli civilno, delovno pa gospodarsko, sploh več ne preberem naprej, ker vidim, da je en to pač naredil in je to poslal torej send forward stotim.

Udeleženec 4: Jaz mislim, da sem se mogoče začela malo drugače lotit od teh zgodb, meni se je zdelo, da je bila takrat že tako gospodarska kriza, da se je že govorilo da se težko dobi službo, tako da sem si takrat rekla, zdaj če se ne da dobit službo, si jo bo treba ustvariti. Tako da probali smo ustanoviti, saj vidva sta bila tudi med ustanovitelji, eno združenje pravnikov X, kjer bi se tudi s pravnim svetovanjem ukvarjali, potem tist projekt kar nekako ni šel naprej. Potem v športnem pravu sem ugotovila, je bilo ene kar projektov, sem peljala. Žal je tako, da je to premalo denarja, da bi to nekomu omogočalo pač neko normalno eksistenco, da bi samo

od tega preživel. Tako da potem ko sem se enkrat prijavila na Zavod, sem šele, se spomnim, prvo prošnjo, ki sem jo poslala, je bilo v Domžale, je Center za socialno delo iskal pravnika. In se spomnim, da si nisem upala na nobeno drugo delovno mesto prijaviti, ker če bi me oni vzeli, da bom imela čas it prav k njim na razgovor. Ej to ni tako, da zdaj eno prošnjo pošlješ in je konec zdaj življenja in da si ziher tam notri. In potem sem malo več prošenj napisala in še več. In potem v resnici, za to delovno mesto kjer sem zdaj, mi je šlo na roko toliko, da sem delala pri eni gospe na razpisih in ona je ubistvu potem zvedela za delovno mesto preko svoje družine, da je razpisano, in mi tudi pomagala ubistvu, ker sem jaz že pri njej delala in je imela izkušnje z mano, kako delam in je ocenila, da sem zanesljiva, tako da je tudi priporočilno pismo napisala. Tako da se mi zdi, da je to ubistvu dosti tak način, da je lažji da prideš, ker delodajalec res dobi velik tistih prošenj, da kakšna taka izkušnja, ali je študentsko delo, ali je pogodbeno, jaz sem delala preko študenta, lahko ti prav pride. Meni recimo je prav prišlo.

Udeleženec 2: A lahko še malo vskočim? Jaz sem se tudi ful bal, to kar so vsi govorili, mislim, ni šans, ne boš dobil, mislim, in tako naprej. Ker je bilo grozno, in dejansko je grozno zelo, jaz mislim, da sem imel veliko srečo, da sem dobil, pa vsak, ki dobi zdaj, je res največji car ali pa ima malo sreče. Tako da isto kot Petra, od začetka nisem vedel, ampak ne vem zakaj, mene nekako ni tako skrbelo. Strah me je bilo v tem smislu, ker so vsi govorili, da je težko, ampak sem si mislil, pa dobro, kaj, drugače ne bo, če se bom sikeral ali če se ne bom. Ko pa je rekla, da je poslala samo eno prošnjo in potem čakala, no jaz sem imel to tudi skozi nekje zadaj v glavi. Kaj če se bom zdaj tukaj prijavil, pa bo nov razpis, pa se bom tukaj prijavil, in kaj če mi zdaj ta prva reče vzamem te, pri drugi imam pa nov razgovor ali kakorkoli. In točno to se mi je zgodilo. Jaz sem se prijavil na dva ta razpisa, o tem sem že prej govoril, in sem imel pri eni tej odvetnici razgovor, potem sem se šele prijavil na drug razpis, in sem imel tudi v tej pisarni razgovor. In potem je tista prva odvetnica toliko časa nekaj mečkala, vglavnem ni bilo odgovora, oziroma bil je, da bo naslednji krog, potem pa kar ni bilo tega razgovora. Me je že ta, druga odvetnica, pri ta drugi k sem se prijavil, poklicala če lahko pridem na razgovor, sem rekel da lahko, pridem lahko v ponedeljek, ne torek je bilo, ob 9ih zjutraj, ker potem gremo smučat. In potem me kliče še ta druga odvetnica, da imam isti dan razgovor, kdaj, ob 5ih popoldne. Torej sem imel na isti dan torej ob 9ih en razgovor in ob 5ih drugega in potem smo šli smučat. Torej zgodilo se je točno to, kar sem se najbolj bal. Potem ko smo prišli na smučanje, sem zbolel takoj ta prvi dan, psihično, sicer sem se takoj v enem dnevu pozdravil, nisem zamudil nobenega dneva smučanja, ampak švical sem tist dan kot norec in bil čist hin. Un dan sem bil tako živčen, da res, grozno, nisem cel dan jedel.

Udeleženec 5: Čeprav potem se vprašaš, da je tako, brezveze. Nimaš čist nič za zgubit, samo dobiš lahko.

Udeleženec 3: Točno tako.

Udeleženec 6: Ja, pa si vseen živčen.

Udeleženec 5: Ja ful si živčen, kot za izpit, ko pa lahko izgubiš.

Udeleženec 6: Saj to je najhuje, ampak si vseeno živčen. Ker veš, da bolj boš sproščen, boljši vtis boš naredil.

Udeleženec 3: Jaz sem pa hotel samo rečt, ker vprašanje je, kako si se lotil pa to, jaz sem se potem še nekaj spomnil, potem že vmes, ko sem že dva, tri mesece iskal, sem rekel, itak smo

vsi enaki praktično, tam, pravno fakulteto sem naredil, maturo sem naredil, delal sem ene dve stvari ziher, kot študent. Potem sem pa rekel, zdaj moram vsaj malo izstopat. Potem sem pa hvalabogu sem jaz, to kar sem prej rekel, da sem z veliko ljudmi govoril, no in mi je en, celo iz Izraela, mi je rekel, naj malo spremenil ta življenjepis. Ti, ko si rekel, da si CV, to praktično vsi pošljemo, to CV obliko. Potem mi je pa un rekel, naj dam trd, mislim debelino papirja že malo bolj debelo, ne vem koliko je ponavadi, 80, no jaz sem dal zdaj 100, pa tako malo spremenit, tudi kakšne barve, pa sem dal tisto kar sem delal, da sem dal kljukice. Nisem barval no, da bi bilo pisano.

Udeleženec 5: A si kdaj videl od Čeferina obvestila ali pa tožbo, rumen papir pa zlati okvir.

Udeleženec 3: A res, no vidiš, tak poseben. No on mi je tako rekel, mi je tako primerjavo dal, če boš šel ti v enega diskača, pa boš dobil tak pildek na en čist v izi papir pa piše 10 evrov gor vstopnina, bi rekel, saj ne vem če bi šel. Potem pa če dobiš en orang karton, ne vem kaj kej z barvami ne vem tretje, je drug filing, eno drugo težo ima. Tako da sem ubistvu probal malo izstopat tudi preko tega. Tako da sem še to malo nadgradil. Tako da sem ta kompletan življenjepis sem potem naprej pošiljal.

Udeleženec 4: A ste prilagal slike k svojemu življenjepisu?

Udeleženec 2: Jaz sem isto barvnega. Pa slikice pa logote.

Udeleženec 4: Barvno pa s sliko.

Udeleženec 6: A to ste po mailu pošiljal ali fizično?

Udeleženec 2: Jaz sem po mailu.

Udeleženec 3: Tako kot so zahtevali.

Udeleženec 4: Saj tudi če je po mailu, daš pdf zraven sliko.

Udeleženec 6: Ker je rekel debelejši papir.

Udeleženec 3: Tiste, ki imaš na Zavod, rečejo ali samo elektronsko ali po pošti. In tudi tisti, ki so imeli ali ali, sem raje po pošti, zaradi tega, ker, ne vem, bolj resno zgleda.

Udeleženec 5: Ja, jaz tudi.

Moderatorica: Kako si se pa ti lotil?

Udeleženec 5: Jaz nisem bil tako priden, vsaj začel nisem tako. Tako kot sem že povedal, sem imel že v glavi, da bi se bolj resno aktivno jeseni lotil, če ne bi bilo, ker sem si rekel, da poleti mogoče niti ne iščejo toliko, tako da se nisem niti sekiral toliko, da poleti nič ni bilo. Ampak načeloma sem no, prilagodil sem življenjepis vsakemu posebej, to sem zmeraj naredil, pošiljal sem klasični življenjepis, ta običajen s črtami vmes. Ja nič, probal sem napisat, če so se ukvarjali s kakšnim določenim področjem, da sem imel tam izbirni predmet, tukaj je bila splošna služba, sem napisal, da sem delal v hotelu, v recepciji sem delal stvari, ki se tičejo administracije, tako da boste lahko tudi to zraven imeli, na ta način. Nisem se pa lotil tako aktivno, da bi, saj pravim, pošiljal tam kjer niso iskali, ampak to bi pa bil naslednji korak, če pač na začetku jeseni ne bi dobil. Moram reči, da sem se malo celo polenil.

Udeleženec 6: Ta življenjepis, govorimo to o tem evropskem ali ta, ki ga sam?

Vsi: Ja, Europass.

Udeleženec 6: Pa je kdo pisal notri tudi stvari, ki se podjetja ne tičejo? Se pravi, pravnik, delal pa sem ne vem kje, ki se tega področja čist nič ne tiče?

Udeleženec 1: Ja tudi.

Udeleženec 3: Ja, sam tisto, ki bi ti dalo kakšno težo.

Udeleženec 5: Recimo delo z ljudmi.

Udeleženec 3: Recimo, vsako delo ti da določeno eno sposobnost. Če ne drugega, kao pumpa je bilo odgovorno delo z denarjem. Samo če sem jaz napisal tam...

Udeleženec 4: Aja a res si delal na pumpi?

Udeleženec 3: Ja ja, na blagajni, pa mi je to ful dal ene odgovornosti pa odpret vse zjutri pa zapret, ampak pravniki to niso.

Udeleženec 4: Ja pa ne smeš zamudit recimo.

Udeleženec 5: Ja pravniki samo izstavljajo račune.

Moderatorka: Udeleženec 6, kako si pa ti našel prakso?

Udeleženec 6: Ubistvu smo dobili seznam na faksu od vseh teh delodajalcev, ki so že nudil prakso študentom na naši fakulteti. Ampak moram priznat, da sem un list zgubil. Pa vbistvu jaz bi mogel to že lani opravljat, ampak sem rekel, da nočem dobit prakse, da se bom po riti praskal ali pa kavo kuhal ali pa papirje prelagal, ampak hočem dobit nekaj takega, kar me zanima, to prvo, kot drugo pa nekaj takega, da se bom iz tega nekaj naučil, da ne bom samo en, ki ga bodo nekaj pošiljal. Eno leto sem si vzel frej, sem pavziral, da bom razmišljal. Zdaj se mi je zgodil, da sem januarja začel razmišljat o tem, da moram najti prakso, sem razmišljal, kaj bi sploh delal. Potem na koncu sem poslal prošnje na Slovenske železnice, ker me je zanimala ta močnostna elektronika o vlakih. Ampak potem na koncu isto tako, sem poslal eno prošnjo, sem rekel, če bom pozitivno razmišljal, pa če bom dobro prošnjo napisal, bom jaz to dobil in se mi ne bo treba z nobeno drugo ukvarjat. Ja potem je bilo tako, da ene dva tedna ni bilo odgovora. So mi drugi govoril, mogoče bi pa lahko še kakšno poslal, pa sem sam vedel, da bi lahko poslal, sam jaz še vedno pozitivno razmišljam. Potem sem še ene dve poslal, eno za to, kjer imam, eno še na železnice. Od teh treh prošenj sem dobil dva odgovora. In tukaj kjer zdaj prakso opravljam, je bil ta prvi, ki mi je odgovoril, sem šel na razgovor, mi je rekel, lej ti bom sporočil v roku enega tedna, pa ti bom takrat povedal. V tistem tednu dobim še od tiste firme ta prve, k sem poslal in sem dva tedna pozitivno razmišljal pa ni bilo nič, tako da sem potem po dveh tednih dobil odgovor, pridi na razgovor. In potem je bilo tako, da sem šel v to drugo firmo na razgovor in sem imel ful slab občutek, ker pač je bilo področje, ki ga nisem jaz študiral in nisem bil preveč seznanjen s stvarmi, pač karkoli me je vprašal, se mi je zdel, da sem malo kiksnil. In potem je rekel, da mi bo sporočil čez en teden. Potem čez dva dni mi ta prvi iz prve firme sporoči, da me bo vzel na prakso, in sem prišel z novim tednom k njemu, naslednji dan, mislim da še nismo podpisali nobene pogodbe, naslednji dan dobim od unih, da me bodo tudi vzeli na prakso. In potem je bilo tako, s temi še nisem nič podpisal, še vedno lahko grem. In potem sem bil, ubistvu tisto kar nisem hotel, se mi je zgodilo, tako kot tebi. Dva naenkrat. Sam sem rekel, ne bom si zdaj zmišljeval, oziroma najprej je bilo tako, da nisem hotel si enih vrat zapret pa sem najprej tega hiter vzel, ker sem imel v uni slab filing, potem sta se pa obadva odločila, da me bosta vzela, pa sem rekel, bom raje tukaj ostal, da ne bo to malo čudno zgledal, pa bo kar bo. Kar se tiče teh prošenj, je bilo tako, da sem vsakemu malo priredil. Zdaj šel sem pogledat malo na internet tiste osnovne oblike, kako zgleda, kaj naj bi napisal, da bo dobro zgledal. Probal sem čim bolj tako sproščeno napisat, saj tudi nastop, ki ga hočem pred človekom, kateri vodi razgovor, hočem čim bolj sproščeno delovati.

To je dostkrat težko, ker ful zašvicam, pa recimo cmok v grlu pa mrzle roke pa ne vem kaj še vse, ampak tudi hotel sem na splošno pokazat neko sproščenost, pač in v prošnji in osebno. Zdaj ne vem, ali je to kaj pripomoglo ali ni, ali so firme rabile kakšnega, kakšno poceni delovno silo, ker ta praksa je dost poceni, približno evro na uro sem plačan, sam še vedno boljše kot nič.

Udeleženec 7: Jaz sicer nisem kaj dosti iskala, ker sem dobila pač direkt preko študenta, sem pa pač tist en mesec, preden sta me šefa mislila vzeti redno, vseeno poslala par prošenj, tako da sem si takrat šele prvič življenjepis šla delat in ga celega naredila glede na eno prijavo, ko so iskali asistenta poslovodje neke trgovine v centru, neke modne zadeve, in mi je bilo super. Smo prav prilagodile, še pomagale so mi kolegice, še inovativno je bilo treba narest še neki z njihovim sloganom, res sem se poglobila. In pošljem, in prav isto sem razmišljala, to bo ziher to, ziher me bodo vzel, izkušnje mam pač eno leto poslovođenja, ampak vseeno sem mislila, da sem edina, ki ima take izkušnje, plus inovativno prijavo sem poslala, ziher bo to to. In potem en teden nič, sem bila prav razočarana, razmišljala sem kaj je narobe z mano, da me ne marajo. In potem sem poslala par prijav podobnih, še na Simobil, še z zeleno sem pobarvala njihov slogan. Plus to me zanima. A vi to pošiljate v priponki to ponudbo, sam nagovor, ali direktno napišete v mail?

Udeleženec 3: Direkt mail, priponka je samo življenjepis.

Udeleženec 2: Ja, jaz sem naredil v maile čist kratek, spoštovani, točno komu pošiljaš, torej gospod, gospa ta pa ta. In potem sem sam imel uvodni nagovor, torej ne vem, moj cilj je ta pa ta, želim si to pa to, en stavek, in potem, v pričakovanju ali pa ne vem, bla bla bla.

Udeleženec 3: Ja kje si pa spremno pismo naredil?

Udeleženec 2: Ja to je bilo to.

Udeleženec 3: Aja to je bilo to, potem pa samo CV.

Udeleženec 2: Ja, potem sem imel pa CV. CV torej ali pa tudi življenjepis. Ker eni so zahtevali CV, eni pa življenjepis. Jaz sem se tako odločil. Danes je dejstvo, da včasih tudi delodajalci ne vedo več, kaj je CV, kaj pa življenjepis, ker dejansko CV pomeni življenjepis. Ko danes rečeš CV, folk pomisli na Europass, ko rečeš pa življenjepis, pa tist naš, torej rodil sem se tam pa tam, kar pa tukaj ne pride več v poštev. Ampak ja, torej vezana beseda. Tako da sem imel pripravljena obadva.

Udeleženec 5: Kaj pa motivacijsko pismo, če bi mogel? Tisto je pa baje nekaj več.

Udeleženec 3: To si verjetno to vprašala, to motivacijsko pismo?

Udeleženec 7: Ja to, ko napišeš malo več, ko jih prepričaš še dodatno, zakaj bi te vzeli.

Udeleženec 4: A ste tudi CV prilagajali prav na podjetja?

Udeleženec 2: Ja jaz sem recimo samo CV, jaz sem ubistvu naredil čisto svojo obliko tega CVja, nisem imel tistega vzorčka Europass. Na isti način, bom rekel, ampak čisto po svoje.

Udeleženec 6: A to so ti tam predlagali?

Udeleženec 2: Ja, to so mi na Zavodu rekli. In on mi je dal tudi fajn vzorčke, pa prav Američani imajo ogromno teh različnih in res če greš na Google gor, napišeš CV, imaš ogromno različnih, ni da ni. Tudi plačaš lahko, ne vem, en dolar, sicer jaz nisem nobenega kupil, ampak tako hočem reči, imaš še pa još teh možnosti.

Moderatorka: Malo vas bom morala prekiniti, ker smo že čez čas za ta del. Bo še Udeleženec 1 povedala.

Udeleženec 1: No jaz se nisem kaj dosti trudila, ker so mi pač sami ponudili službo, zdaj ali je to dobro ali slabo, mislim, dobro sigurno je, da sem sploh dobila brez enega dolgega čakanja pa pošiljanja prošenj, po drugi strani pa pač, to so izkušnje, ki ti znajo prav priti. In če bom kdaj menjala službo, mi bodo sigurno manjkale. Ampak, ubistvu dejansko mi ni bilo treba nič narest, ubistvu sem imela pogodbo že podpisano in samo zaradi formalnosti sem morala prošnjo oddat, tako da se za tisto nisem niti toliko trudila. No, to ne pomeni, da je bila slabo napisana, ampak nisem vložila toliko truda, kolikor bi ga drugače.

Moderatorka: Pojdimo na drugi del diskusije. Ali ste verjeli, da boste dobili službo, čeprav so vam vsi govorili, služb ni, težko je dobiti, ste bili sami v sebi prepričani?

Udeleženec 2: Bom jaz kratek glede tega. Na ta prvem razgovoru se mi je zdelo, da je šlo kar v redu, ampak ful nas je bilo res veliko in tudi videl sem te, ki so bili, in pač vsi so bili tako popedenani, bom rekel, pa kravate, no jaz sem tudi imel, ampak tako, vseeno, ko vidiš ljudi, je drugače, kakor uno, ko pač ne veš kdo je, čeprav veš da jih je sto. Tukaj pa če jih vidiš dvajset pa tako no, se mi zdelo tako, da je bilo kar v redu, da ni bilo glih najslabše, da bi lahko bilo malo boljše, ampak očitno je bilo vseč jim, to je bilo pri tej ta prvi, kjer zdaj nisem vzel. Pri tej ta drugi si pa ubistvu tudi sam nisem sploh toliko želel, ampak sem se dejansko prijavil, zato ker sem rekel, ona ima razpis, danes za izbirat glih ni, ker se ukvarja tudi s takim področjem pretežno, ki pač tako no, javna naročila. In sem dejansko prišel čisto sproščen, sploh nisem bil živčen, nič, nisem imel niti suhih ust, res bilo je the best. Bilo je mrzlo kot pes, bom rekel, tist dan, in ko sem prišel notri, sem rekel, danes je pa res mraz, ona je pa rekla, ja saj je prav, saj je zima, in tako sva začela, ubistvu še ko sem se slačil, sem to rekel. Potem sva se tako pogovarjala čisto sproščeno in ubistvu sem sam bil iskren, bil sem to kar sem. Tudi ona me sploh ni nič strokovnega spraševala, govorila je ubistvu sam je važno, da nekaj izkušenj že imate, ker sem bil prej že na sodišču slabe pol leta. In ubistvu to je to, ni bilo drugega, na koncu je rekla, da me nima kaj več vprašat in da se slišimo.

Udeleženec 3: Jaz, kot sem že prej rekel od začetka, a si končal, sorry? Jaz sem bil optimist pa to, tako da sem bil od začetka tudi, in sem bil skoraj že tako, pač, sem rekel, CV, to imam dobro napisan, pol sem, ne vem, tudi tako, pač zrihta se človek, ko pride na razgovor pa to. Tako da sem najprej ful verjel. Saj pravim, jaz sem imel čez tega pol leta enaindvajset razgovorov, in, kar je ful, in sem bil ful na začetku optimist, vsakič, ko sem šel na razgovor. Ampak to, potem je pa ta optimizem malo padel, mislim še vedno sem imel, saj smo tako, saj smo morali živeti, pa si dobil obvestilo, da si ruknil, mislim da te niso sprejeli, pa je to to. Ampak sem pol vsakič malo manj verjel, še posebej, ko prideš v čakalnico, pa že pet pred tabo unih ljudi, pa si misliš, a dobro, kako bom pa jaz zdaj izstopal? Na začetku sem malo bolj, ko sem rekel ajde, saj najbrž ni tako težko službo dobit, potem je bilo pa malo slabše. Sam smo šli naprej, skos pisat in to je to.

Udeleženec 4: No jaz sem ubistvu skoz verjela, da slej ko prej bo služba, da bi me zdaj kar na lepem prijel, da ubistvu nikoli v življenju ne bom imela službe, tako daleč nisem šla z mislijo. Ampak je pa res, da za to konkretno službo, ki sem jo zdaj dobila, je bila taka specifična situacija, da so oni ubistvu iskali pravnika za eden dosti omejen kratkotrajen projekt, tako da

jaz sem bila ubistvu prvič na razgovoru in potem iz tega projekta ubistvu, na nek način, potem naknadno sem izvedela, da je prišlo do nekih sprememb znotraj firme, tako da meni niso nič sporočili nazaj, nobene povratne informacije nisem imela, in sem bila ubistvu, to firmo sem dala že čisto uno, adacta, to ne bo nič, to je še ena od prošenj verjetno, ko ne bo niti nazaj nič prišlo. In potem čez neki časa so me povabili še na en razgovor. In na tistem ta drugem razgovoru sem si rekla, če gre pa za ta drug razgovor, to je pa že v bistvu, je že verjetno večja šansa. In te so me na delovno mesto vzeli ne za tist projekt, ampak kar ubistvu v pravno službo, kar mi še bolj ustreza. Ampak po prvem razgovoru nisem bila prepričana, da bi mi uspelo, po drugem sem pa že bolj verjela.

Udeleženec 5: Jaz tudi ubistvu nisem nič nikoli mislil, da službe ne bo, gotovo bo, samo tist čas je vprašanje. Ubistvu sem bil samo na treh razgovorih. Zdaj ne vem, ali sem si jaz to malo domišljjal, ampak tisto poletje je bilo vmes, nisem bil niti zaskrbljen, ker sem rekel, okej, so na dopustu, noben ne išče, okej, na začetku, moram reči, aprila sem diplomiral, na začetku aprila, tako da sem nekje maja začel nekako tisto bolj pošiljat. Pa me ni bilo čisto nič strah, sem rekel, to je bilo poletje, če bo, bo, če ne, ne. Turizem me zelo zanima, tako da sem potem poslal ubistvu na eno turistično agencijo, tam sem takoj dobil razgovor, čisto takoj, ker sem napisal tisto, sem čist notri v tem bil. Samo potem sva pa prišla do petih stavkov, sva bila ful v redu s tistim, pa mi je rekel, ja a statusa pa ni, sem rekel ne, pa je rekel, potem bova mogla pa kar zaključit takoj. Ampak čisto tretja stvar, sploh ni bilo s pravom. Potem sem pa poleti dvakrat šel na razgovor v tej firmi. Mi je bilo ful fajn, midva sva se menila o športu, o kolesarjenju, mislim, vse sorte. Je bil zadovoljen. Zelo malo je bilo o pravu. Tudi javna naročila, ker se s tem tudi dosti. Pa pridem na drugi razgovor, pa vpraša, a ste pogledal, ker je omenil, da so javna naročila, pa sem povedal, vse kar sem rekel, sem rekel, ja, druga stopnja je komisija, ko je pritožba, pa je rekel, a pol ste pa naredil domačo nalogo, res čisto enostavno. Potem me je pa poklical, pa je rekel v redu je. Saj pravim, skrbelo me je edino zaradi časa, kdaj bo, vedel pa sem, da enkrat bom dobil. Ker če ne bi šlo po tem sistemu, bi mogel pa pač spremenit pa pošiljat ne samo tisto, kar je objavljeno.

Udeleženec 6: A se na razgovorih trudite govoriti pravilno?

Udeleženec 5: Čisto kakor ga vidiš, sogovornika. Po občutku, vsaj pri meni. Če vidiš, da je to neka resna stvar, da tam moraš biti, jaz nisem bil v obleki, bilo je vroče, imel sem eno lepšo majico pa je bilo.

Udeleženec 3: Samo če hitro dobiš razgovor, takoj ko pošlješ kaj, pomoje takrat bolj verjameš tist.

Udeleženec 5: Ja, sploh če potem še drugega dobiš, tisto je pa...

Moderatorka: Ena od dimenzij psihološkega kapitala je samozavest, to pomeni, da si prepričan v lastne sposobnosti, da si sposoben narediti neko nalogo ali doseči nek cilj. Če to postavimo v kontekst iskanja zaposlitve, je to vaše prepričanje v lastne sposobnosti, da zmorete najti službo. Se vam zdi ta lastnost pomembna pri iskanju?

Udeleženec 6: Veliko, sploh na razgovoru. Deluješ bolj samozavesten, deluješ, vsaj pomoje, res kot oseba, ki je zmožna to narediti, ne vem, ne pa tak, nesiguren. Človek te vidi, da si odločen in sposoben.

Udeleženec 2: Jaz se to strinjam, ampak moraš to svoje prepričanje oziroma verovanje vase pravilno znati izkazati.

Udeleženec 6: Pravilno zapakirati, ne smeš biti poln samega sebe.

Udeleženec 1: Če si nadut, je lahko to taka tanka linija.

Udeleženec 2: Ne smeš biti pameten, v narekovajih, bom rekel. Zato ker, vsaj pri nas, pri pravniki, vem da je tako pa ne bo noben drugače rekel, da je, verjetno no, ko mi diplomiramo, ne vemo nič, oziroma ne znamo nič.

Udeleženec 6: Pri nas je isto.

Udeleženec 2: Takrat nobeden nič ne zna. Torej eden lahko se spomni koliko je recimo rok za neko pritožbo, eden pa pač ne.

Udeleženec 5: Napisati je pa ne zna.

Udeleženec 2: Tako. Ampak bistveno je, da veš, kje to pogledat. In eden, ki pride na razgovor in se dela, kot da že vse zna in koliko enih stvari je že vse delal, tam sem delal, pa to že vse znam, pa gor pa dol, to vse ni res. Sploh če gre recimo za pripravnika, recimo pri odvetniku, torej če bi odvetnik hotel enega, ki že vse zna, bi vzel enega kandidata s PDIjem, potem ne bi iskal pripravnika. Meni sta obedve rekli, iščeva enega, ki je priden, s katerim se da delat, kater se je pripravljen veliko naučit, ne pa enega, ki že vse zna. Tako da svoj ego moraš znat, če si tak, jaz nisem tak, jaz sem mogoče celo malo premalo, bom rekel, samozavesten pri teh stvareh.

Udeleženec 5: Jaz pa mislim, da je najbolj pomembno, kako potem delaš, da res tisto narediš, s celim sebe, da res daš vse od sebe, in takrat pol vidijo. Tisto, lahko se posreči lahko pa ponesreči, razgovor. In te ne bo nikoli spoznal v taki luči, kakor si zares. In če pa te potem vidi po enem tednu, če bomo prišli do tega, ta poskusno delo, po novem zakonu, to je super, tam res vidiš, daj ti probaj tri, če hočeš v pol leta dobiti enega konkretnega kandidata, daj ti vsakega po en mesec, šest komadov, pa jih narediš.

Udeleženec 4: Se morata oba ujet.

Udeleženec 2: Mislim, da smo malo zašli.

Udeleženec 1: Drugače pa jaz mislim, da tole no, samozavest oz. samoučinkovitost, da mogoče pride bolj do izraza pri kasnejših oziroma po določenih izkušnjah, ki jih že imaš. Ker takrat veš, da si že nekaj naredil, da si se nekaj že naučil in lahko to pri naslednji službi pač mogoče bolj vnovčiš kot na začetku, ko takih izkušenj še nisi imel. Je pa vsekakor pomembno, da prideš z neko normalno mero samozavesti, ker če boš ti tak ponižen bogi izgledal, te ne bodo vzeli.

Udeleženec 6: Sam poln sam sebe pa tudi ne.

Udeleženec 2: Absolutno. Ne smeš biti bolj pameten od spraševalca.

Udeleženec 1: Mislim, lahko si, s tem ni nič narobe, ampak ne smeš jim dat vedeti, da si.

Udeleženec 3: Čeprav jaz sem pa takoj izgubil tam eno upanje, recimo, ko sem šel na en razgovor celo v Novo mesto v eno zavarovalnico, in sem se z enim pogovarjal, ki je bil tam pred mano na razgovoru, je bil pa on že pravnik, ki je že delal stvari, se pravi je že imel ful izkušenj, samozavest, ker je tudi že s temi javnimi naročili in ne vem kaj vse mi je govoril, da je delal. In sem jaz samo, ja halo, valda bodo njega raje vzeli kot tukaj enega. Takrat samozavest mi je ubistvu, ubistvu je nisem imel, zato ker sem se prijavljal tudi za tako

delovno mesto, mislim da so tudi rabili nekaj izkušenj. Tako da, res čisto odvisno tudi na kakšno delovno mesto se prijavljaš.

Moderatorka: Ali to kaj vpliva, recimo če ste se prijavili na delovno mesto, kjer so bile zahtevane izkušnje, pa jih niste imeli, pa ste bili povabljeni na razgovor. Ste se prijavljali samo na delovna mesta, katerim ste ustrezali?

Udeleženec 2: Ne, jaz sem se prijavljal tudi na druge.

Udeleženec 5: Do štiri leta, več najbrž nisem.

Moderatorka: Ste se dostikrat prepoznali v razpisih, v tem kar so oni zahtevali?

Udeleženec 3: Ne.

Udeleženec 5: Tam imaš pet stvari naštetih, v eni si se lahko prepoznal.

Udeleženec 4: Samoiniciativen, zanesljiv, prijeten sogovornik.

Udeleženec 3: Recimo, jaz sem bil že tako tisto pol na koncu, sem rekel, saj so rabili pravnika, ampak je bilo nekaj v zvezi z nepremičninami, sam mene to ni zanimalo. Ampak sem se vseeno prijavil. Potem sem pa prišel celo na razgovor, že na ta drug razgovor. Uni sem bil všeč, zato ker so neki rabili nemščino in sem prišel že v drug krog. Pa me je začel malo bolj masirat z ne vem ala tudi s politično opredelitvijo in sem pogorel. Ker on me je tako dobro spraševal, da je videl, da sem res en lolek, Da je res on rabil enega izkušenega, ki zdaj malo več ve, malo bolj s svojo glavo razmišlja tudi v zvezi s temi, oni so se, kje bodo trgovine. No, takrat nisem bil samozavesten. Če bi pa mogel iti zdaj na razgovor za delovno mesto, recimo, neki v zvezi s tem fohom, kjer zdaj delam, bi bil pa ful bolj samozavesten. Sicer ne bi hotel to pokazat ful tist, nadut ne bi bil, kao jaz sem že delal to to to, ampak tako pač, s tem smo se ukvarjal, tako, malo bolj skromno.

Moderatorka: Se vam zdi, da bi zdaj, ker ste že šli čez to izkušnjo iskanja, če bi spet iskali službo, bi bilo lažje? Zakaj?

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 4: Če drugega ne, se mi zdi, da neke izkušnje imaš, pa vidiš kako gre cel proces. Kot sem rekla, ko ta prvo prošnjo pošlješ, pa misliš, da zdaj nobene več ne boš poslal. Ubistvu vidiš, da je to čisto, ti si tam konec koncev ena številka, več prošenj pošiljaš, širše možnosti imaš. Ali pa po eni strani mislim, da bi bilo vseeno drugače, ker ti tudi, ko enkrat delaš, dobiš že stike. Ali je pa to le specifična gospodarstva. Ker mi recimo imamo stalno kontakt tudi z zunanjimi strankami. Jaz sem prepričana, da če ti z nekom zunanjim delaš in da kakorkoli se ti v življenju zgodi, verjetno je nekdo že zate slišal, če drugega ne, si z njim delal konkretno pogodbo. Mislim, da je potem lažje vstopit v neke druga razmerja, kjer se ti mogoče spet mogoče kakšna nova ponudba odpre. Ker če si pa, preden sploh stopiš na ta trg delovne sile, takrat mislim da takrat je najtežji. Zato je pa pomoje najlažji, da maš ali preko študenta ali preko pogodb, ampak da vsaj nek prvi korak narediš. Ker se mi zdi, da če si doma pa zgolj take res suhoparne prošnje pošiljaš, to je pomoje najslabša varianta.

Udeleženec 3: Veš kje se pa meni zdi, da bi bilo ful meni lažje. Ker sem zdaj tudi med to zaposlitvijo tudi sebe bolj spoznal, ne vem, v katerih nalogah se bolj znajdem, v katerim manj, in bi lahko svoje predvsem prednosti še bolj izrazil na naslednjih razgovorih, pa še razgovori bi bili nekaj ne novega, ampak pač, ena malo bolj, mislim ne rutinska stvar, ampak bolj sproščeno. Ne vem, sebe tukaj vidim, da bi ful bolj lahko izpostavil v tem iskanjem.

Udeleženec 2: Jaz bi bil definitivno manj živčen.

Udeleženec 4: To zdaj misliš, če bi bil pa brezposeln, bi pa še bolj švical, ker imaš še stroške zdaj.

Udeleženec 2: Ampak to je pa res. Ubistvu res v kakšni situaciji si. Zdaj a ti rabiš dejansko službo za to, ker bi rad ne vem čim prej, zdaj pri nas recimo, imel pogoj za da bi se začel učiti za pravosodnega, ali rabiš zato službo, ker se pač moraš preživljat dejansko sam. In če je to drugo, si dosti bolj živčen. Mislim, je razlika, zakaj ti potrebuješ službo. Končni cilj je itak jasen.

Udeleženec 6: Pa še ubistvu človek, h kateremu prideš na razgovor, kakšen daje on vtis.

Udeleženec 2: Tudi. No sigurno bi bil pa zdaj manj živčen, pomoje.

Udeleženec 3: Sam res pomoje ful odvisno od delodajalca. Kakšen je tudi un človek, tudi tako, enemu si bolj simpatičen, enemu manj, že zaradi tega se lahko...

Udeleženec 6: Saj tudi vidiš, da na enih razgovorih te sprašuje, se pogovarjaš o fuzbalu, o ne vem čem, ubistvu sploh ne gre, on bi te rad samo začutil, tebe, ne a ti veš to, a imaš te podatke, a znaš to.

Udeleženec 3: Ja, ker to se da vse naučit, zato pa je pripravništvo ali pa kaj takega.

Moderatorica: Kaj naredite, ko imate en cilj, nalogo, pa se vam na poti do tega cilja zatakne? Ali pa vidite, na tak način, kot sem si to zastavil, ne bo šlo.

Udeleženec 5: Ja jaz se na dve stvari oprem, prva je pomoč, imam tega svojega šefa, on je pravnik edini v firmi poleg mene, ga vprašam za mnenje, to je tak prijateljski pogovor, a ti kaj veš, ja, to sem neki gledal, jaz tako mislim, se strinjam s tabo. Če je pa kakšna bolj zapletena stvar, pa mogoče malo metodo dela spremeniš, če je treba. Če vidiš, da z nečim ne gre, je treba pač na drug način. Gotovo pa povprašam za pomoč. Je pa res, da je težko, pri nas recimo, ta moj šef pravosodnega nima, je v gospodarstvu začel, včasih je bilo to lažje priti do službe, in je nekako vsidran. Pozna pa zelo veliko ljudi, teh pravnikov, tako da s tem nekako, se mi zdi, zapolnjuje tisto strokovno vrzel, ampak vseeno, se mi zdi, da toliko izkušenj ima, da ga lahko vprašam. Hočem reči, direktorji so pa geodeti, nič ne vejo o tem, mi morajo zaupati. Čist enostavno mi pravijo, jaz tebi zaupam, kar si naredil, si naredil, tako bo šlo naprej.

Udeleženec 1: Jaz moram reči, da se mi kar dostikrat zatakne v službi.

Moderatorica: Saj ni treba samo v službi, tudi na splošno v življenju, imaš en cilj in na poti ne gre več naprej.

Udeleženec 1: Ja jaz ponavadi če imam en cilj, ga dosežem. Mislim, sem tako trmasta, sem toliko vztrajna, da enostavno nekako bom prišla do tistega cilja in mislim da relativno zaenkrat mi je to še kolikor toliko dobro uspevalo. Je pa res, da probam z nasveti, s pomočjo socialnega kapitala to čim bolj vnovčit, kar se da. Dejstvo je, da če imaš veliko ljudi okoli sebe z različnih področij, to lahko ful olajša zadevo. Pa sama predvsem. Se poglabim v zadevo, pogledam trikrat več stvari kot je treba, da dobim širšo sliko, da se lažje soočam s problemi. Na ta način.

Udeleženec 3: Jaz isto kot Udeleženec 1. Sicer hočem sam naprej, ne takoj da prva zadeva, naloga, no koga bom šel vprašat, še posebej ne šefa, ker, ne vem, to je naslednja faza. Najprej hočem sam, pa une zadevščine, iz prejšnjih, ziher obstaja že na kakšnih naših spletnih straneh

ali pa kakšna rešitev v tej smeri, probam sam, potem pa jaz sem to tako naredil, kaj pa. Tako da, to je to, se pravi internet, potem pa oseba, k vem, da bo ziher vedela.

Udeleženec 4: Jaz razumem malo razlike med ciljem in nalogo. Ker pri nas recimo, ko dobiš nalogo, pomoje sploh ni opcije, da je ne bi rešil, tako ali pa drugače jo boš rešil. Mogoče tudi konec koncev ali s pomočjo vodje ali direktorja, ampak naloga pač takrat ko mora biti narejena, mora biti narejena. Zdaj ali boš ata Google vprašal ali boš kolega poklical. Zdaj kar se tiče pa ciljev, je pa mogoče, da res potem če recimo res dolgo dosegaš nek cilj, če je mogoče nedosegljiv, da ga mogoče malo prilagodiš no. Ali osebni, ali recimo mladi zdaj, kako priti do stanovanja. Da bi rekel, sam si bom kupil stanovanje, kakorkoli, ampak se mi zdi, da potem mogoče malo prilagodiš, pa čas ti pokaže mogoče malo drugo pot. Ampak slej ko prej greš v neko smer, ki vodi, saj če ne točno do tega cilja, pa vsaj blizu tega cilja. Da bi pa kar obupala vmes na poti, pa moram reči, da se mi ne zgodi.

Udeleženec 6: Ampak a te pa prime, da bi brcnila in rekla, ah daj dosti imam jaz tega?

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 4: Ja ampak na koncu moraš oddat, če je delo recimo.

Udeleženec 2: Ja, mene tudi prime. Ampak zdaj odkar sem v službi, pa tudi prej že na sodišču, v veliki primerov, ko se mi je zataknilo, je bilo ponavadi zato, ker sem hotel nekaj na hitro narest. In potem sem moram uno prav skoncentrirati in reči, vdihni, zdaj pa grem sistematično. In obrnem spis na glavo in grem od zadaj, tudi tisto, kar mogoče sploh ni pomembno, ali pa se mi je prej zdelo nepomembno, in potem ko vse prebereš, pa vse vloge, ko prebereš in tako naprej, in vidiš kaj so pred tabo pisali, pa kaj so uni pisali, pa od organov kakšne listine pa tako naprej, pol dobiš neko širšo sliko in potem pač ponavadi najdeš pot. Ker če ne drugega, tudi drugi, ki pišejo, te lahko napeljejo na rešitev, dejansko. Torej to sem ugotovil, da res velikokrat se mi to zgodi, kadar hočem nekaj na hitro naredit, kar je pa sploh zdaj zelo velikokrat, ampak ne zato, ker bi hotel nekaj na hitro naredit, mislim, ne ker se mi ne bi dalo, ampak ker je enostavno toliko dela, da drugače ne gre.

Udeleženec 3: Kjer je volja, tam je pot.

Moderatorica: To je dimenzija psihološkega kapitala, upanje. Je motivacija, volja, da dosežeš nek cilj, hkrati pa, da si sposoben različne poti do tega cilja generirati. Kako se vam zdi, da je to pomembno pri iskanju službe?

Udeleženec 6: Pa to misliš osebno ali v službi? Ker v službi najbrž dobiš nalogo, ki je B, ni C, moraš do B-ja priti.

Udeleženec 6: Ne, samo pot je druga. Cilj je isti.

Udeleženec 2: Ja, jaz googlam, pa vprašam.

Udeleženec 1: Ja pomembno je ful, več znanja kot imaš, več poti je možnih, da prideš do istega cilja. S tem da je ena hitrejša kot druga.

Udeleženec 4: Ampak jaz imam pa občutek, nimam nekaj ful izkušenj, ampak da največkrat do zdaj se mi je zgodilo, da ni toliko težava znanje, ker znanje slej ko prej, ok, mogoče ga še nimamo tako veliko, ampak je dostikrat bolj človeški faktor, se mi zdi.

Udeleženec 6: Ja, znanje se da poiskati.

Udeleženec 4: Ja, ker se ga da najti, pa če bi se res res poglobil, saj drugače pa prebereš malo večjo, ampak. Če je pa človeški faktor, pa ne veš, a bi se obrnil levo ali desno, ali so tudi

različni interesi, bolj se mi zdi, da je tu potem težje nek slalom peljat, da boš prišel pravilno na cilj. Da bi pa zdaj, kaj pa vem, pri teoriji v pravu se mi zdi, da včasih sploh ni ta pravega odgovora.

Udeleženec 6: Dostikrat se mi zdi, da je čas tisti problem. Hočeš nekaj v tistem času ali pa ti dajo termin, v katerem ga moraš doseči in potem si zaradi tega še živčen in nočeš vse okoli it in neke nove literature iskati in neko novo znanje, pol ki te bo pripeljalo do tega, ampak si živčen in hočeš nekaj na silo. Tukaj se največkrat ustavi.

Udeleženec 1: Ja saj v takih primerih je recimo socialni kapital zelo dobra rešitev. Ker če ti veš, takoj ko dobiš problem, vidiš, o to pa un zna, ker veš da se s tem ukvarja, je to najboljša možna rešitev. In tega se ubistvu ne bi smeli niti sramovati, kao nisem sposoben sam naresti, mi bo to nekdo drug. Ne, zakaj, če imaš ti rok pač, da moraš do takrat narest, in veš da boš sam porabil toliko in toliko časa, da ti bo to ratalo, je potem to najboljša možna rešitev. Če bo mene v službi morila ena pravna zadeva, sigurno ne bom šla zakona brat, ampak bom Udeleženca 2 ali 4, kogarkoli ki se s tem pač ukvarja poklicala. Ker mi bo to povedal v dveh minutah, jaz bi pa rabila 3 ure, da bi zakon prebrala recimo, pa še potem mi ne bi bilo jasno.

Udeleženec 6: Veš pa, da imaš tudi to možnost, da tudi sama pogledaš.

Udeleženec 2: Jaz sem ravno dva tedna nazaj nekaj rabil, pa sem Udeleženca 4 poklical. Pač socialni kapital.

Udeleženec 1: Je pa človeški faktor tudi zelo, tako kot si ti prej rekla. Predvsem je komunikacija tista, ki je najšibkejša v celi zadevi. Če nimaš natančnih pa pravih navodil, ubistvu se s problemom ne soočaš niti na prav način, ker ne veš niti kako.

Udeleženec 3: Pa potem recimo, ko pridete do cilja, če vam recimo nekdo pove, a si greš potem to malo prebrat? Ker mene potem to tudi zanima. Odvisno no kakšna je zadeva.

Udeleženec 4: Ja čas je tu zelo pomemben.

Moderatorica: Ali se imate za optimiste, pa zakaj konkretno?

Udeleženec 1: Dejansko zato, ker lažje skozi prideš. Zdaj če gledaš ti vse črno, mislim, da je res vse tako slabo, ker če začneš tako gledat, običajno vidiš stvari precej bolj slabo, kakor dejansko so. In s tem ubistvu uničuješ samega sebe, depresiven si, tudi okolje oziroma ljudi, ki so okoli tebe, spravljaš v slabo voljo, ta negativizem, to je katastrofa. Tako da, jaz načeloma sem, čeprav včasih pa je težko.

Udeleženec 6: Jaz bi rekel, da če ne bi bili optimisti, bi še zmeraj iskali službo. No ja, mogoče ne vsi, ampak ziher kakšen od nas, če bi bolj pesimistično razmišljal, ne bi dobil.

Udeleženec 1: Je ne bi imel.

Anja: Se pravi optimisti hitreje dobijo službo?

Udeleženec 4: Pomoje najprej dobijo realisti. Če si realen, se mi zdi najboljše.

Udeleženec 6: Ja seveda, ne smeš biti v oblakih. Verjamem pa, da moraš razmišljat pozitivno.

Udeleženec 2: Ampak realist moraš biti zato, da nisi potem razočaran, ko ne dobiš. Ko pa iščeš, pa moraš biti optimist.

Udeleženec 4: Ja samo če bi bil totalen optimist, bi lahko ful manj prošenj poslal, bi eno poslal pa bi bil res optimist. Pa bi na koncu ugotovil, da bi bilo mogoče bolje, da se spustiš na realna tla.

Udeleženec 6: Ampak to so realna tla, to še ni negativizem.

Udeleženec 5: Optimist s pravo mero realizma.

Udeleženec 6: To je itak povsod, prava mera.

Udeleženec 1: Sigurno pa jaz verjamem, da optimisti prej dobijo kot pesimisti. Ker delodajalec vidi, ko ti prideš na razgovor ali pa kakorkoli, mislim, te vidi.

Udeleženec 3: Vidi eno energijo.

Udeleženec 6: Ni življenja.

Udeleženec 1: Ja, da, ali da te je strah, ali da si prepričan, da službe itak ne boš dobil. Na odnosu se pozna. Kako komuniciraš, kako se obnašaš. In če si živčen, je to relativno dost dober znak. Saj je logično, želiš si, vztrajaš. Ker tisti, ki je ravnodušen, tistemu je očitno vseeno, a jo bo dobil ali pa ne. To se pozna, jaz mislim, da dobijo prej optimisti.

Udeleženec 2: Saj če greš na razgovor, tam ko hodiš od busa do pisarne, sigurno si ne smeš mislit, ojoj, fak, še en razgovor, zdaj spet ne bom dobil. Pač potem verjetno res ne boš dobil.

Udeleženec 6: Če bi te mogoče to preveč prevzelo, bi se mogoče pred vrati celo obrnil. Potem pa sploh ne bi dobil.

Udeleženec 3: Sam potem, če ni uspešen, si ne smeš toliko k srcu jemati, predolg časa. Lahko ti je žal, ok, to službo bi pa res, sem se videl, sam treba je iti naprej.

Udeleženec 6: Saj si optimist naprej. Pač, bo pa una.

Udeleženec 5: Če si sam zafrknil. Če nisi dal vse za to.

Udeleženec 3: Ja moraš vedeti, da si vse naredil za to. Lahko še zmeraj greš malo vase pa razmišljaš, a bi lahko kaj izboljšal, kaj sem prej rekel sploh tam na razgovoru.

Udeleženec 5: Če pa nisi, je pa to lahko pogubno.

Udeleženec 3: Ker pripraviti se pa na razgovor tudi ne moreš. Te vsakič nekaj drugega vprašajo. Tam na Zavodu ti dajo kakšna vprašanja, jaz že tisto vem, pet slabih, pet dobrih, cep, hočete.

Udeleženec 4: A to te na Zavodu opozorijo?

Udeleženec 3: Ja, ziher, pač svoje prednosti in slabosti.

Udeleženec 2: To moraš vedeti na pamet, pol pa, pol se pa ne moreš pripraviti.

Udeleženec 4: Ker to so dal meni na razgovoru, pa nisem vedla, to je bilo meni tisto, oh. Prvič, pa sem si potem nekaj zmišljevala tam na hitrco, nisem vedela, da je to...

Udeleženec 3: A veš tako, negativno moraš kao predstaviti svojo, ne vem, ko je ubistvu pozitivna.

Moderatorica: Udeleženec 7, kaj si pa ti misliš o tem?

Udeleženec 7: Ja se kar strinjam z vsemi.

Moderatorica: Ali vam je optimizem v kateri konkretni situaciji v službi pomagal?

Udeleženec 6: Pri vsaki nalogi ti lahko malo pomaga. Ker, če pač trčiš ob oviro, začneš razmišljati, tega ne bom rešil, potem tudi volje nimaš, da bi to rešil. Tako da se mi zdi, pri vsaki stvari se mi zdi, da vsaj malo optimizma mora biti, da se lažje naprej premakneš, da začneš druge poti sploh iskat spet do unega cilja ali pa naloge.

Udeleženec 2: To je čist res. Če itak razmišljaš samo to, da to pa itak ne bom naredil in sploh ne razmišljaš, kako bi to naredil. Torej ne razmišljaš o stvari, ampak razmišljaš o tem, kako tega sploh naredil ne boš.

Udeleženec 5: To je zelo zanimivo, meni se je zgodilo predvsem na začetku, zdaj kasneje, ko dobiš malo izkušenj, niti ni panike, ampak na začetku mi je kar dal delo, zdaj pa to naredi. Ti pa s faksa, pojma nisem imel, ta prvič je še pogledal, ta drugič je oddal, ne da bi sploh pogledal. Sploh ni bilo vprašanja, poiščeš kjerkoli hočeš, ampak... Tako da tukaj moraš biti optimist, ni druge.

Udeleženec 6: Tako sem se tudi jaz počutil ta prvi teden.

Udeleženec 3: Ja itak, pa saj delaš to, kar te veseli, itak boš našel eno pot. Saj ti ne bo dal, saj ne bo meni dal naloge nekaj za zračunat, nekaj ne vem kaj takega, tisto bi že rekel, pa pismo nisem jaz to, ne znam jaz to te odvode, un, tretje. Jaz nisem to. Samo če ti pa zdaj da nekaj v zvezi s pravom ali pa vsaj nekaj približno stuhtati, boš pa našel že.

Udeleženec 6: Pa tudi če bi ti dal nekaj za zračunat, če bi se odločil, to bom pa naredil, bi to naredil.

Udeleženec 3: Ja itak, bi našel pot najkrajšo.

Udeleženec 6: Saj ne rabiš take bukve o fiziki in matematiki prebrat, da tisto rešiš. Sam pač da pa se. Sploh danes, ko greš na internet pa najdeš tam. Kar se pač išče, se tam najde. Tako da jaz sem itak mnenja, da lahko vsak človek doseže pač gluh vse, kar si zastavi. Sam pač, toliko in toliko dela in volje in zagnanosti pa časa mora notri vložiti.

Udeleženec 1: Ja jaz kar moram biti vsak dan malo optimistična, ker, mislim, drugače res ne gre. Ker dejansko ti vsak dan ti prinesejo novega za delat in če bi takoj pomislila, joj kaj so mi to zdaj prinesli, jaz to itak ne morem, ne znam narest, ne bi šlo.

Udeleženec 3: To bi že nehala delat.

Udeleženec 6: Sam se mi zdi, da ogromno folka razmišlja tako. Tako, o, spet, pa kaj jaz sploh delam na šihitu. Ampak taki se mi zdi, da...

Udeleženec 4: Bomo videli čez 30 let.

Udeleženec 6: To te zelo ubije, tukaj bi jaz rekel, da rata stres. Pač ko dela nekaj, kar ga ne veseli. Mislim, tudi če ga veseli, ampak se obremenjuje s tem, koliko to on ne bi počel, pa koliko on tega ne zna, pa koliko on noče. Tukaj se mi zdi, da je največji un stres, ki ga službe in to povzroča.

Udeleženec 1: Ja, znat moraš ta stres transformirati v ubistvu voljo, moč, ubistvu. Ker potem ko ti rata neko nalogo zaključiti, si ubistvu, ti toliko dvigne samozavest in optimizem še dodatno. Tako da, je treba.

Udeleženec 4: Da si že blizu nadutosti.

Moderatorica: Kaj pa, ko se soočite v službi ali pa v osebnem življenju s kakšnim neuspehom? Kako prenesete, kako reagirate?

Udeleženec 1: Ja...mislim, bistvo neuspeha je, mislim, ni to, da nikoli ne padeš, ampak da se pobereš vsakič, ko padeš.

Udeleženec 3: In ubistvu prideš ven še močnejši.

Udeleženec 1: In se iz tega nekaj naučiš. Jaz zmeraj gledam prav dejansko iz tega vidika. Da vsak neuspeh, ok, saj te potre, si na tleh določen čas, ampak ne smeš ubistvu se prepustiti tem negativnim občutkom, ampak dejansko izveleči iz tega nekaj, mislim, pozitivnega je težko, ampak vsaj nekaj, da pač vztrajaš, da greš naprej, da se pobereš, naslednjo stvar narediš

boljšo. Ker neuspeh je ubistvu del dela, tudi v vsakdanjem življenju se pojavlja, in pač če tega nisi sposoben, ubistvu samo toneš, dokler enkrat dejansko ne potoneš.

Udeleženec 5: Najhujše je, če si vedel, da si vse naredil, pa nisi mogel, recimo, včasih tudi ni bilo odvisno od tebe. Tudi tale naročila, se prijavljaš, pa vidiš, da je bilo malo bolj po osebni plati to izbrano, ne strokovnih kompetenc pa tako... Takrat si recimo razočaran, pa ker si vedel recimo, da si najboljši v tem, pa nisi dobil nič.

Udeleženec 4: Jaz če po pravici povem, sem malo nagnjena k temu, da probam prevaliti napako na koga drugega. Da rečeš, kaj je to, tukaj je nekaj šlo narobe, ampak ziher nisem jaz čisto vsega kriva. Pol je pa res že tako, da sem se že naučila, da res probaš že sam sebe pogledat, pa reči, aja, pa a je bilo res, da so vse drugi narobe naredili, ti si vse tako krasen v vsem. To se probam, da probaš bolj objektivno pogledati tudi nase. Drugače pa, kako prenesem, ne prenesem dobro poraza. Me prizadane, mi ni kul, grem naprej, ampak mi ni kul. Ali zamerim, ali kar neko maščevanje ali pa kaj. Ampak potem ko greš čez, si pa pol še močnejši.

Udeleženec 2: Jaz pa to nisem, ampak se pa ful siceram. Predolg. Ful si k srcu jemljem. Recimo, to se mi je isto zgodil, to sem pa tudi hotel, pa ne prevalit, ampak recimo po štirinajstih dneh tukaj sem zamudil en rok. Ampak tak, nepomemben rok, mislim ne nepomemben, vsak rok je pomemben, ampak nobene vrednosti, nič takega ni bilo, potem ubistvu ni bilo nič narobe, samo pač v urniku je bilo treba zapisat, toliko da je bil on s tem zadovoljen. No v glavnem, bilo je tako, torej po štirinajstih dneh sem se jaz itak tam še lovil vsak dan, pa en kup teh spisov, pa sam taki rokci osem dnevn, pa valda tega sem zamudil, mislim, enega izmed vsemi. Pri nas pa si v knjigi tako zapisujemo, torej trikrat roki, tako, z modro kulico so tisti, ko imaš nekaj časa še, potem so rdeči, ko so naslednji ali pa čez dva dni rok, ta zadnji rok, in potem še z zelenim, so z z z, torej zadnji zadnji zadnji, in to dela naša poslovna. No in tega roka pač ni bilo vpisanega. Jaz pa takrat seveda sistema še nisem niti pogruntal in valda nisem, sem pač zamudil. In takrat sem rekel, lej, ni bilo tega vpisanega, in ona pravi, kako ni tega vpisanega, saj je tukaj, pa sem rekel, ja, samo z rdečim je. Takrat je rekla, ja ampak sam moraš to preverjat, nisem, ni to zdaj to. In iz tega sem se naučil, da dejansko sam. Ampak hočem reči, to je bila ubistvu dobra izkušnja, dobro da sem zamudil ta rok, ker če ne bi verjetno čez kakšen mesec pa verjetno res kakšnega res pomembnega.

Udeleženec 4: Ampak to isto čez čas z izkušnjami dobiš, ker jaz sem bila na začetku, to je ziher kdo drug.

Udeleženec 2: Ja od takrat sem res pozoren. Takrat se res zaveš, to je pa res pomembno in moram res sam gledat, mogoče tudi sam vodit kakšno evidenco in tako naprej.

Udeleženec 5: Kje je razlog, da ste vi odvetniki vedno nagnjeni nekje k zadnjim dnem, ne vem, sem že večkrat opazil.

Udeleženec 2: Ja to gre meni blazno na živce, ampak sem se navadil. Tako je. Toliko je dela in enostavno ne gre. Ampak če tako pogledaš, če bi vse drugi dan naredil, bi imeli ravno toliko dela in isto bi ga naredil. Saj je vseeno, kdaj narediš, dela je skos isto. No potem sem to tudi povedal odvetnici, sem priznal, je bila pač zadovoljna, je rekla, da jo veseli, da je od mene slišala in ne od enega tretjega. Ampak dobro, to je konkretno tukaj zdaj recimo, poraz.

Udeleženec 6: S tem porazom si se še največ naučil.

Udeleženec 2: Ja, veliko, kar mi zdaj koristi. Da se bo to čim manjkrat zgodilo. Se pa siceram.

Udeleženec 3: Jaz imam pa samo še...Jaz pa nimam takih zadev, ajde, rok, imamo tudi te roke, nisem nič to zafrknil, ampak je pa treba recimo kakšno prijavo, kaj napisat, pa sem nekaj pozabil, sem mislil, da sem vse, pa ne grem stokrat preverit, pa me potem nevem un opozori, da sem nekaj pozabil. Sem ubistvu zdaj še močnejši, ker vem, da ko bom zdaj tisto zadevo delal, bom vsakič to še ekstra šel preverit. Tako da mogoče, tak mini poraz je tudi, neuspeh je mogoče tudi napaka. Ena minimalna.

Udeleženec 4: Pomoje je tudi dosti razlike, recimo če te nekdo dobronamerno opozori, recimo, te nadrejeni opozori, recimo to in to je lahko napaka, se mi zdi, on te ne opozarja zato, da te bo, da ne rečemo zezal, ampak glih zato, da boš ti boljši in da bo podjetje boljše in da ne bo prišlo naslednjič do napake. Tako da to ne jemljem jaz kot svojo ful osebno razočaranje, ampak ubistvu, zdaj okej, druge so pa kakšne situacije, da prav res ti v nulo zafrkneš, pa da te noben niti ne opozori dobronamerno, to je pa tudi, se mi zdi pa drugo.

Udeleženec 1: Ja, veliko je odvisno od vodje dejansko, a te zna peljati čez zadevo in pa opozarjati na določene zadeve, ki so pomembne, pa ki jih lahko ubistvu zagrešiš.

Udeleženec 4: Ampak tukaj smo ubistvu spet pri človeškem faktorju. Če veš, da te nekdo opozori, ker je res dober namen zadaj, potem je super. Če pa gre za kaj drugega, se zdi pa težje.

Udeleženec 6: Potem je pa tu človeški faktor, kako ga ti vzameš. On te nekaj opozori, ti pa rečeš, daj ne teži. Pa ubistvu hoče samo dobro.

Vsi se strinjajo.

Udeleženec 4: Moraš objektivno pogledat, res sem slab, res me je opozoril, res sem naredil napako. Ne pa zdaj...

Moderatorica: Kako ste se pa počutili, ko recimo niste dobili odgovora, ko ste se prijavili na delovno mesto? Ali pa ste dobili negativni odgovor? Kako je to vplivalo na vaše iskanje in motivacijo?

Udeleženec 2: Že vnaprej, že ko smo se pogovarjali, so že tako ful govorili, pošlješ sto prošenj, pa dobiš dva odgovora, ali pa tri, ali pa deset, saj je vseeno v glavnem. Ubistvu že ko sem ta prvo poslal, mislim, sem pričakoval, oziroma uno nisem pričakoval, sigurno mi bo zdaj čez tri dni odgovoril, ampak sem si mislil tako, če bo, prav, itak sem ta isti dan deset jih poslal. Tako da...

Udeleženec 3: Ja, če ne bo ta, bo pa drug.

Udeleženec 2: Ja, ker sem vedel, da v to grem. In sem vedel, da se to dogaja in da je to zdaj očitno normalno, da pač se ne odgovarja in si sploh res nisem ženal k srcu.

Udeleženec 5: Ni pa vseeno tisto...

Udeleženec 2: Ni pa korektno.

Udeleženec 5: Predvsem če je bil razpis. Tisto me je pa zjezilo. Tako, fejest. Ampak vedel si, da se to dogaja, ampak zjezi pa te.

Udeleženec 3: Ali pa ko so ti obljubljali, da sporočimo do takrat pa takrat, potem pa res niso, ti pa čakaš.

Udeleženec 5: Ja potem se pa vprašaš, a bi bilo sploh kul, da bi pri takem delal? Ker ti že tam pokaže.

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 3: Če si ti resen pa zanesljiv, naj bo še on, vsaj ko reče.

Udeleženec 6: To je pa un optimizem, ko si pol rečeš, ubistvu je dobro.

Udeleženec 5: Ubistvu sem boljši kot on.

Udeleženec 3: Tako da pač pol, obvestilo dobiš, pogledaš, nisi izbran, niti pol ko oni po tem členu smo vas dolžni, sam stran vržem in to je to.

Udeleženec 4: Jaz sem nekaj časa pri odvetniških pisarnah celo res verjela, da je to trik. Kao da se zanalašč ne obvesti, zato da vidi, če poznaš delovno zakonodajo, da ti njemu pišeš.

Udeleženec 3: Da ga opozoriš.

Udeleženec 4: Ampak potem sem rekla, ah to ni trik, brez veze. Pustimo stat.

Moderatorka: Zadnja dimenzija prožnost, to pomeni, da si se sposoben odvrniti od neuspeha in prideš nazaj še močnejši. Katera od dimenzij se vam zdi najbolj pomembna?

Udeleženec 6: To je vse dosti povezano, ni tako, da bi se odločil, lej če imaš pa to, si pa naredil vse.

Udeleženec 5: Ja res. Ampak vseeno ta zadnja je taka življenjska, da te žene naprej.

Udeleženec 6: Jaz bi se isto za to odločil. V prvem delu mogoče tisto, da si sorazmerno optimist, če si optimističen in samozavesten, v drugem delu pa, če je negativen odgovor, da si pač elastičen.

Udeleženec 5: Pa ker veš, da bo dosti negativnih odgovorov, moraš biti stalno pripravljen.

Udeleženec 3: Pa optimist.

Moderatorka: Bi še kdo kaj dodal? Potem pa bi počasi zaključili. Še enkrat se vam zahvaljujem za sodelovanje.

PRILOGA 3: ZAPIS FOKUSNE SKUPINE ISKALCI ZAPOSLOTITVE

Moderatorka: Prosim, da vsak pove, kaj študira oziroma izobrazbo, kdaj ste diplomirali in koliko časa že iščete službo.

Udeleženec 7: Jaz študiram Mednarodne odnose, zdaj zaključujem, malo bolj pospešeno iščem delo v moji smeri zadnje pol leta.

Udeleženec 6: Jaz študiram Razredni pouk, sem četrti letnik, ampak že pač iščem in vzpostavljam veze za bodoče delo kot pač učiteljica na osnovni šoli.

Udeleženec 5: Jaz sem študirala Notranjo arhitekturo v Nemčiji, pa sem diplomiran inženir in zdaj iščem pet mesecev službo.

Udeleženec 4: Jaz sem doštudiral Letalstvo na strojništvu leta 2008, pa sem tri leta intenzivno iskal službo, pa zaenkrat so se stvari ustavile, kar se tiče kadrovskih potreb.

Udeleženec 3: Jaz sem študiral Geografijo, tudi diplomiral, potem pa sem se usmeril še v vzporedni študij Geodezije. Zdaj pišem diplomu počasi in počasi iščem službo.

Udeleženec 2: Ja jaz sem absolventka Geografije in Sociologije kulture. Tudi jaz počasi tiste zadnje obveznosti zaključujem in itak iščem nekaj zdaj v zvezi s pedagoško smerjo.

Udeleženec 1: Jaz sem diplomirana pravnica, končala sem študij lanskega 24. Februarja, in zdaj približno 10 mesecev intenzivno iščem delo.

Moderatorka: Kdaj ste začeli razmišljati o iskanju zaposlitve in kako ste si v tistem momentu predstavljali, da bo to zgledalo? Kakšna so bila pričakovanja?

Udeleženec 6: Ja jaz sigurno že dlje časa razmišljam o tem, ker pač moj poklic je definitivno tak, ko enkrat prideš noter, do penzije ne greš ven. In ubistvu, zdaj če pomisliš, da nas na leto doštudira 100 študentov, ubistvu se pa na leto sprosti na leto v celi Sloveniji približno 25 delovnih mest, to pomeni, da bomo mi prišli na vrsto bog ve kdaj. Se pravi, treba je čim prej o tem začet razmišljat pa nekak puščati na šolah dober vtis, da pač imaš možnost enkrat preko vez priti noter.

Udeleženec 5: Ja jaz sem pred diplomo ubistvu že delala v pisarnah po 8 ur na dan, pa med diplomo tudi no, tako da sem kar dosti, ubistvu že kar eno leto pred diplomo se tako malo začela zamišljat, kaj bi, a bi ostala v Nemčiji ali odšla domov. Pa sem pol ubistvu, glede na to, da v moji stroki se ne zaposluje več oziroma ni več te navade, da si ubistvu s.p. odpreš, pa si free lancer, tako da sem ubistvu eno leto pa pol freelancala. Sam glede na to, da so zadeve take kot so, je dosti projektov tudi propadlo, in sem potem mogla popoldanski s.p. prijaviti za gostinske dejavnosti pa take. Tako da že kar nekaj časa zdaj aktivno. Pričakovanja so pa...ubistvu sem vedela, kakšna je situacija, ampak je res tako veliko prek vez, pa sam se moraš znajti, ubistvu moraš s.p. prijaviti, ni druge no.

Udeleženec 4: Jaz sem že med študijem imel štipendijo za v vojski, pa sem cel študij apeliral, da bom tudi tam delal, ampak iz osebnostnih razlogov pol sem štipendijo vrnil in ciljaj na civilno aviacijo. In sem se glih zaradi tega razloga zelo angažiral v letenju na malih avionih, da sem pridobil čim več vez, poznanstev, connectionov dobrih, pa sem potem te veze tudi izkoristil za panoramsko letenje, za projekte, ki so se delali z avioni, ampak to so bila samo projektna dela, ni bilo redne zaposlitve iz tega.

Udeleženec 3: Ja jaz sem pred diplomo na Geografiji delal v eni firmi kot študent, pa je šlo fajn. Sem mislil, pač nisem nekaj razmišljal nekaj za zaposlitev pa gor pa dol, sem mislil, mogoče bo tudi tukaj kakšna opcija. No potem sem nekako videl, da ne bo šlo, sem potem šel še na Geodezijo, mislim, diplomiral na Geografiji, potem pa sčasoma, kakor sem imel spet status na Geodeziji, sem spet delal na tej firmi. Potem je pa prišla kriza, malo so začeli odpuščati, potem sem pa šele začel razmišljati, da bi ubistvu nekam drugam se moral usmeriti, nekje drugje iskat, ne samo biti v tej firmi, ker potem sem samo tam delal, ni bilo nikjer drugje vezi. Potem sem se malo s to geodezijo, sem malo začel pošiljati okoli prošnje, vsaj za študentsko delo, kot figurant v geodeziji, pa sem dobil ene par tudi za prakso, pa tudi zdaj za poleti, ampak zdaj je kriza in je težko dobiti v stroki. Zdaj bomo pa pač iskali, kar bo.

Udeleženec 2: Jaz sem pa tako, recimo. Jaz sem že v osnovni šoli, sem imela neko željo ne vem, biti učiteljica, in sem pač šla za tem ciljem, se pravi v gimnazijo. In sem bila tisto, ja hočem učiti geografijo, in sem sledila temu cilju. In sem v nekem, kako bi rekla, v neki povezavi itak že skoz o tem razmišljal, kje bi pač nekoč bil. Ampak potem ne vem, ko sem prišla že itak na faks, pa potem tam vidiš, da geografija ni samo tista šolska stvar, ampak da je ful širok pojem, in pol te tako, tudi praksa, ko sem potem videla, vse super fajn, potem sem že res začela razmišljati, mogoče bi res šla sem. Ampak kot je že Lucija rekla, res veliko število diplomantov je eno leto in zelo malo prostih mest. In se moraš res tisto boriti in iskat veze in cilje in kakorkoli. Jaz sem počasi začela o tem, da mogoče tista šola, saj je fajn pa to, ampak

zdaj tudi, ne vem, te otrokove pravice in oh in sploh, že tisto mogoče da bi šla prav za tisto šolo in se skozi ukvarjaš samo s tistimi zakoni in razvajenimi mulci, da pač ni to to, meni je pač fajn poučevati. In zaradi tega sem začela tudi, ne vem, da ne bom zdaj sledila samo temu cilju, ja hočem biti v šoli, ampak tudi študentska dela taka iščem, da grem na različna področja. Da grem res kot animator ali karkoli, da imaš res stik z otroki in nisi formalno v šoli, ampak mogoče neko drugo področje, ampak delo z otroki. In mogoče na tak način, tudi ko delaš z ljudmi, je to tako pač, res nemogoče. In ko delaš na kakšnih položajih, se spoznaš in z ljudmi in vse, rataš tak bolj fleksibilen in znaš reagirati v situaciji. Tako da nisem šla res samo v to smer, da bi šla zdaj samo v šolo učiti, ampak pač različna področja in iščeš čim več stikov, vezi, ljudi, ker že pač že ko greš samo k zdravniku, je zelo fajn, če tam nekoga poznaš, je tako, marsikje ti je lažje. Začela sem tako, da ne grem samo ta pa ta korak, ampak grem res pač z odprtimi očmi, se niti ne obremenjujem samo s tistim, da bom zdaj samo čakala na nekaj razpisov v šoli, ampak greš na različna področja in tudi sam kaj iščeš, ne pa da čakaš doma in upaš, da nekdo potrka na vrata in reče, ti si popoln za nas, tebe iščemo in pojdi z nami.

Udeleženec 1: Jaz pa tako iskreno v času študija nisem nič razmišljala o delu in kaj bi si želela, ker je bil faks kar intenziven in učenje. Tako da ubistvu sem šele konec faksa začela, ampak je bilo tako, da sem želela čim prej zaključiti, ker sem pač že prvega ponavljala pa tako, pa sem pol začela res iskat, ko sem diplomirala. Tako, če zdaj gledam za nazaj, mogoče ni bilo prav dobro, ker je fajn že kaj med študijem, ampak pri nas, jaz sem morala biti res fokusirana na faks in ni šlo še kaj zraven. Tako da ja, sem potem začela po diplomi iskat in tudi na različne načine, grem sama recimo do delodajalca in tako, ne samo s pošiljanjem prošenj. In zdaj sem ZUP naredila izpit, pa zdaj grem še za zastopnika za modele in znamke, tako da si pridobim čim več znanja, da si mogoče malo boljši na trgu, pa tudi zaradi sebe.

Udeleženec 7: Jaz sem začela razmišljati o tem, kaj bom delala, recimo 2. Letnik srednje šole in takrat sem tudi začela delati na tem. Se čim več vključevati, takrat sem začela delati v Unicefu, začela sem iskat taka študentska dela, ki bi mi dejansko nekaj pomenila, če jih napišem na življenjepis, pa čeprav sem tam delala samo 14 dni. Ampak mi je veliko pomenilo, da sem lahko napisala, da sem projektno delala, kot pa na primer prodajala. In k temu sem stremela do zdaj in potem sem se tudi začela, sem se na začetku faksa vključila v društvo za mojo smer, ki ga zdaj vodim, že s 16. Leti sem že na občini delala in pač te dobre veze so se obdržale, tako da zdaj že leto pa pol tam redno delam in kaže se za naprej. Sicer mi to ni nekaj grozno v interesu, da bi tudi naprej bila tam, kot redno zaposlitev, ampak to se bo pač videlo. Sicer pa že zelo dolgo, mislim, in učenje v srednji šoli in na faksu je bilo usmerjeno v to, kaj bom jaz delala. Zaradi tega skozi hodim ali na izobraževanja ali iščem neke nove opcije za ne vem, včeraj sem bila na enem razgovoru, čez en mesec se mi praksa začne, ki sem jo tudi našla, pa vem, da imam ful že tako natrpan urnik, ampak se mi zdi, da moramo zdaj malo stisnit, ko zaključujemo, še kakšen tečaj najti, še kakšen tuj jezik, sploh jaz, k sem taka smer, ker je konkurenca ogromna na mojem področju. In zaradi tega se mi zdi, da sem k sreči toliko pametna, da sem dosti kmalu začela, sploh zdaj, ko vidim, kakšne imamo, kakšna je moja konkurenca.

Moderatorica: Kako pa ste se konkretno lotili iskanja službe?

Udeleženec 5: V moji stroki je itak drugače, zdaj ne vem kakšni sploh v Sloveniji standardi, ker jaz sem enih standardov iz tujine navajena. Zdaj v arhitekturi je vedno tako, da imaš svoj portfolio, imaš kot neko svojo malo knjižico, ali pa mapo narediš, tistih del, ki si jih naredil na faksu. Dobro tist kar imaš s faksa, ponavadi res tako šolsko zgleda, zdaj če to enemu arhitektu prineseš pa on vidi, ok ta je pa pred enim mesecem naredila diplomo, razume. Zdaj pol pa, čim dlje si pa stran od diplome, je pa dobro, da imaš še več drugih stvari, zdaj ali so to projektna dela ali pa karkoli, pa da je različno. Pol pa valda narediš, še CV imaš pol, pa kakšno to sprejemno, motivacijsko pismo. Tako da sem ubistvu to, pa kar, že takrat ko sem prakso iskala, sem kar klicala, ali pa sem šla kar do pisarn pač tam v našem mestu, kjer sem v Nemčiji živela. Pol ko sem pa za projektno delo iskala, sem pa že diplomirala, je bilo pa zelo veliko preko stikov ali pa priporočila drugih prijateljev ali pa, ne vem, poznanstva ali pa kakorkoli. Sem tudi sama pošiljala naprej CV-je, ampak prek tega zelo malo. Ne vem, če sem dobila eno projektno delo, pa potem sva se še dva meseca kregala zaradi denarja, mi ni sploh plačal. Tako da največ je bilo preko vez ali pa priporočitev, ali pa preko stikov, ki sem jih navezala že med študentskim delom, že med faksom. Sam tako, jaz vem da na faksu sem imela res ful za delat, noro, ponoči do treh zjutraj, preden si projekt oddal, po dva, tri dni ne spiš, diplomsko sem pomoje naredila v dveh tednih na kofeinskih tabletah, spala sem po tri ure na dan, pa vmes sem še delala v pisarni, res na polno. Tako da ubistvu sem šele po diplomi res uno, sem rabila en mesec, da sem k sebi prišla, pa tako res se umirila in sprostila, okej v katero smer zdaj hočem it, kam bom začela pošiljati prijave, je tako malo trajalo. Zdaj sem ugotovila, poleti sem pošiljala pa pač v Sloveniji res tako, sem bila tri tedne doma pa sem začela pošiljat prijave in mislim, da so mi kar vsi rekli, naj ne bom tako optimistična, da ziher ne bo niti enega odgovora, da tudi če jih 50 pošljem, pa ne dobim niti ne nazaj, naj ne izgubim upanja, da je to normalno. Ampak mene so tako res po enem tednu, sem imela pomoje ene 10 sestankov. In so samo rekli, da se vidi ena razlika, da se vidi že po tistem iz faksa, da sem v tujini študirala, zdaj pa ne vem, ali je bil pa portfolio res tako grafičen pa vse. Samo jaz sem tudi pol, nisem bila samo v moji stroki, zdaj zadnjih 10 mesecev sem bila v Nemčiji zaposlena v eni grafični firmi, tako komunikacijska firma, imajo tudi programerje svoje za internet strani. Pa kakor je ona rekla (Špela), ubistvu sem tako itak skoz rekla, računi morajo biti plačani, pač bom šla z odprtimi očmi, mislim zdaj nisem bila čisto v svoji stroki, ampak imam pa zdaj grafiko vso pokrito, znam programe, znam 3D, in to se je do zdaj za mene za dobro izkazalo. Moram pa vedno ali direktno na firmo poslati ali pa če veš že, če od koga zveš, ta pa ta arhitekt ima to pa to pisarno, da pol kar pošljem email in pol kar njega dobesedno nagovorim, tak pristop ubistvu.

Moderatorka: A na Zavod si se prijavila?

Udeleženec 5: Ne nisem se še, zdaj razmišljam, da bi se, ampak...itak ne vem, kaj bi sploh imela od tega, ker me tudi toliko časa ni bilo doma, nisem niti nikoli delala v Sloveniji, mislim, pol leta sem delala prek študenta, potem sem šla pa v Nemčijo. Tako da tistih 14 evrov za osnovno zavarovanje si pa lahko tudi sama plačam. Pa itak mi je zdaj cilj, da čim prej kaj najdem.

Udeleženec 7: Jaz pa, kar sem dobila, sem iskala prek študentskega servisa ali pa preko mailov na kakšni mailing listi, ki jo dobiš od kakšnih študentskih društev ali pa od ŠOU-a, če

so bili kakšni razpisi, da iščejo kakšne sodelavce. Edino za na občini sem tako dobila, da so me oni povabili, če bi prišla delat. Sicer pa preko študentskega. Se pa verjetno ne nameravam prijaviti na Zavod, ko bom začela iskat. Pač bom ta prvo probala optimistično, če se da, brez prijave, če bo pa potem pač nujno, mislim, če bom videla, da res ni nobenega, mislim, nobene druge možnosti oziroma če bom videla, da res ni niti razgovora niti ne nič, potem se bom verjetno prijavila, zaenkrat pa nisem razmišljala, da bi se sploh prijavila.

Udeleženec 4: V moji stroki je tako, da že tekom študija moraš nabrati vse ure letenja pa licence, pa izpite položiti na ministrstvih. In ko se angažiraš, pač spoznaš en zelo ozek krog ljudi, ki obstaja v Sloveniji, in se informacije, kje je ekspanzija flote, kje se bo, kje bo kaj posla, se zelo pretakajo hitro, ker je ozek krog ljudi. In si že tekom šolanja nabereš reference, mislim, probaš narediti čim boljši vtis, pa da pol, ko si ready za to, da te vzamejo čim prej v svoje vrste. In moja izkušnja je taka, da takoj ko sem naredil vse pogoje, takoj naslednji dan so me že poklicali za vakcinationacijo lisic, to je en projekt, ki se izvaja z majhnimi avioni po Sloveniji in so rabili enega, ki ima vse formalne pogoje, pa je pripravljen delat, ker je zelo zahtevno delo to. In pač so me ocenili, da sem ta pravi za to in se je takoj pojavila opcija B C D, kje delat, ker priporočila zelo hitro gredo okrog. In pol sem dobil opcijo, da sem letel panorame čez vikende, pa plačali so mi šolo za inštruktorja letenja, in na ta način sem si nabral ogromno izkušenj, da bi bila ubistvu vstopnica za ta velike avione, če bi se stvar odvijala naprej. Ampak v Sloveniji, Adria, ki je edina verjetno, ki zaposluje, včasih, zdaj niti ne, je nehala, in zdaj v Sloveniji niti ni nobene opcije pametne. Za tujino pa ne rabiš niti faksa, rabiš samo 100 tisoč evrov, da pridobiš ratinge, ki jih rabiš za ne vem recimo EasyJet, Ryanair. Je karta to, da imaš 100 tisoč evrov, pa da si približno dober in ko to šolanje narediš, lahko potrkaš na vrata in vprašaš, če bi te vzeli. Tako da je 100% riziko ali dobiš službo ali ne. In že ko imaš službo, lahko kadarkoli rečejo, ne rabimo te več, adijo. Nekako taka neugodna situacija je za ziher službo, pa če si brez denarja. V vsakem primeru moraš imeti dosti denarja pa reskiraš. Živiš pa kjerkoli drugje, samo doma ne.

Moderatorica: Si se potem lotil tudi kaj drugega iskati, ali si samo v tej svoji smeri?

Udeleženec 4: Imam plan B, kjer si pač zaslužim kruh, to je pa čisto neka druga sfera, pač, družinski poklic, instalacije. Ta čas, ko ni nobene pametne variante v aviaciji, delam te stvari, istočasno pa držim kontakt z ljudmi, ki imajo službo, ki letijo po svetu, s sošolci pa kolegi, tako da spremljam zadevo, kdaj se pojavi kakšna opcija, da bi bilo pametno skočiti zraven.

Udeleženec 5: Jaz bi dodala samo še nekaj zraven glede tega, kako sem iskala. Recimo jaz sem veliko spremljala različne design bloge pa tako arhitekturne stvari pa tako, da si skoz ubistvu zapisujem, če mi je všeč kakšna firma, pogledam kje delajo pa to. Pa ne vem, tudi če se hodila po mestu, če sem videla, recimo tam kjer sem potem delala 10 mesecev pred diplomo, sem vedno, arhitekti morajo vedno dati plano, mi delamo pač to, ime firme, pa uno pogooglaš, če ti je pač hiša všeč, na hitro pogledaš. Zdaj ne vem kakšni so standardi v Sloveniji, a vsi, ki se prijavljate, date sliko zraven k prijavi?

Vsi odkimajo.

Udeleženec 5: Zato ker jaz jo kar dajem no, pa mislim, da je kar v redu. Ker jaz imam bratranca, ki je odvetnik, pa je rekel, da oni dobijo recimo 80 prijav na dan, tiste, ki nimajo slike, jih sam šopajo ven.

Udeleženec 7: Zakaj pa to?

Udeleženec 5: Ja zato, ker pač ti že takoj imaš en vtis o osebi, mislim, valda mu je bolj simpatično, če vsaj vidi sliko. In to je v tujini ful navada, da slike dajo zraven.

Udeleženec 7: Ker jaz sem delala v agenciji, pa sem delala izbore, ko je bilo kakšno prosto delovno mesto, nisem nikoli gledala, ali imajo sliko ali ne, samo izkušnje.

Udeleženec 5: Iz tujine je res ful navada, da se da slika zraven. Pa ni nič tako, noben ne misli kaj slabega, kaj moram zdaj napraviti, ampak je kar navada, da daš eno poslovno sliko zraven. Mislim, jaz imam tako, eno belo majico, tako, da je pač do tukaj odprta, mislim izrez do sem, pa črn rekelc čez, pa sem tako na sliki. Paše glih v tist moj portfolio tudi, ker imam pač glih take sive črte pa tako malo. Sam pri meni je itak drugače. Mislim, zdaj tudi vem, da tudi sošolke, ko so se za prakse prijavljale, vsaka je dala sliko zraven.

Udeleženec 6: Najprej to, kar se tiče študentskega dela, imam izkušnjo eno poletje, ko sem bila 3 mesece frej. Sem rekla, zdaj si bom pa jaz najdla nekaj za delat za 3 mesece in sem poslala v roku 7 dni 80 prošenj, to je bilo od promocij do strežbe, administrativnih del, skratka vse, dobila nisem niti enega odgovora. Pa že to mi je bilo prvo neumno, da hočejo za administrativna dela imeti sliko zraven, mislim, pač, to za študentsko delo z urno postavko 3,5 evrov pač ne vem, zakaj se to zahteva. Tako da, ubistvu, kar sem dobila, pa kar delam preko študentskega servisa, je vse preko vez. Kar se pa tiče prakse, so pa izkušnje pač take, praksa študentska je neplačana, ubistvu študentje smo ubistvu moderni sužnji, pridemo na šolo in ubistvu, zdaj glih pač letos en mesec delamo vsa dela namesto učiteljice, ona sedi odzadaj in nas gleda. Dejansko nima nobenega dela, ker pač moramo vse stvari mi voditi, tako da ubistvu, je pa neplačano, ona ima plačan, ko odzadaj sedi, mi pa niti malice ne dobimo. Je pa tudi glede prakse, ko se kliče po osnovnih šolah, z bolonjskim študijem je zdaj to tako, da moramo študenti sami klicati na osnovne šole in jih ubistvu prositi, če bi nas vzeli na študentsko prakso. In ubistvu na enih šolah naletiš na pač, na take učitelje, ki so taku ubistvu stari in staromodni in so pač zaverovani v svoj star sistem učenja, da bog ne daj, da bi kdo nov prišel notri pa ubistvu videl, na kakšen način oni učijo, se jih ubistvu niti ne da s tem ukvarjati. Ubistvu na koncu, ko narediš, potegneš eno črto tudi glede študijske prasko, vse kar sem dobila, sem dobila preko vez. Tako da, super da imamo veze.

Udeleženec 2: Ja tudi jaz sem tudi tako, itak, največ preko študentskega dela. In jaz imam ful srečo, moram kar potrkati, mene delo ful najde oz. mene ljudje res pač kar pokličejo. Že prvo študentsko delo, ki je bilo, je bilo res da v trgovini, ampak je kar rekla, a bi prišla delati ali karkoli, in sem rekla, da itak, ni panike, itak rabiš denar. Pol pa ko si enkrat, mislim, meni nikoli v srednji šoli ni bilo treba delati, ker itak imaš tisto štipendijo in itak ti je fajn, zakaj bi se poleti človek še nekaj preveč matral, rajši uživaš počitnice. Potem pa prideš enkrat na faks, pa itak rabiš malo več, pa bolj intenzivno iščeš. Jaz sem imela srečo, da sem na občini, je bil en razpis v občinskem časopisu, tisto čisto slučajno, sem prišla na razgovor in te itak vzamejo. Zdaj sem tam že, ne vem, 6, 7 let, in te tudi, za vsako stvar, ko te rabijo, se najprej nate spomnijo, če imaš cajt, in itak je fajn, si itak že neko ime tam, in zdaj tudi ne iščejo več oz. ne dajo več razpisa ven za delati, sploh kar je za študentsko napotnico, ker vpraša itak tiste 3, ki jih ima na zalogi, če ima kdo čas in to je to. Kar se pa tiče prakse, sem pa imela tudi na faksu zdaj, v osnovni in srednji šoli. Sem imela pa tudi srečo, kakor je Lucija rekla, zelo je težko

prakso. Ker učiteljice res, zelo se ga otepajo, kot da jim res predstavljaš ne vem kakšno muko, ampak jaz sem imela zelo srečo, da sem šla itak na svojo osnovno oz. srednjo šolo in sem v tisti osnovni oz. srednji šoli imela pač, dober vtis sem pustila. In ko te vidijo in se te spomnijo, pač vejo, da si bil priden, te pač vzamejo in ni panike. V srednji šoli sem imela prakso in je bila mentorica super, potem mi je dala polno nekih nasvetov tudi za naprej, kako iskat, za zaposlitev, kaj je dobro, kaj ni dobro, ti res pove. Ona je bila tudi enkrat na tem, ker dejansko mora vsak delat prakso, tako da je res dobro, da dobiš eno tako izkušnjo. Drugače pa, ko iščeš, pač pokličeš, najboljše, da greš kar osebno tja, ker te pač dejansko vidijo in se res predstaviš in poveš točno kaj hočeš, kako si ti vidiš v tem podjetju. Samo jaz moram res kar reči, da imam kar srečo, kar se tega tiče.

Udeleženec 4: A lahko nekaj dodam, moja praksa pa to. Jaz sem svojo prakso izbral tako, da sem bil na Brniku, glih takrat, ko je bilo evropsko tekmovanje in je ogromno firm okoli hodilo. Tako da sem izbral lokacijo za prakso tam, kjer sem s stotimi direktorji govoril. In sem vizitke pobral, na ta način sem probal priti kontakt.

Udeleženec 3: Jaz sem bil pa na začetku kar dosti pasiven, kar se tega tiče. Mogoče zaradi tega, ker se delal v tej firmi, pa tudi Geografija je res tak študij, meni je bil res fajn, bolj v izi, dobra družba, profesorji, ekskurzije. In pol sploh ne razmišljaš ubistvu o življenju naprej. In pol si enkrat pred diplomo, geograf, uf, kaj pa to počne, saj sploh ne veš, kam bi se dal, kje si sploh uporaben. Pol sem pa rekel, grem jaz še malo Geodezijo. In pol kar se tiče tudi teh, za študentsko delo, jaz sem delal v tej firmi ene 2, 3, 4 leta, in potem se tam navadiš. Meni je bilo fajn, imel sem delo, vsi so me poznali, dobra urna postavka, sploh nisem vedel, kako je to, iskat. Pol pa enkrat tam zmanjkalo dela, pa sem se naenkrat znašel na študentskem trgu, pol sem pa začel ubistvu tudi malo okoli, ne samo, tisto kar mene zanima, ampak tudi da dobim neke druge izkušnje. Na začetku sem predvsem iz geodetske stroke, tam recimo, enkrat sem poslala ne vem, kakih 20 prošenj geodetskim firmam, in sem imel srečo, da sem dobil en pozitiven odgovor in sem tam delal ene 3, 4 mesece. Sem mislil, da bo pol kaj več, ampak se ni izšlo. Prej so me pa ubistvu tudi za prakso, sem dobil prek vez, pa tudi prek vez sem dobil iz geodetske smeri za en mesec ali dva. Potem sem pa začel tudi iskat tudi kakšne druge, sem delal na primer telefonski marketing, ki mi je čisto nepoznan, da dobim izkušnje tudi iz drugih. Ker na geodeziji sem videl, da je na geografije, da smo čisto premalo tudi računalniško izobraženi in nismo toliko iskan kader, kar je problem, pri geodeziji pa je problem, da zdaj je gradbeništvo v krizi in je težko prav iz te smeri. Zato zdaj skušam in bom tudi, ko bom zdaj tudi bolj resno začel iskat, mogel malo bolj profile firm pogledat, kje se jaz recimo vidim, kaj bi jaz lahko njim ponudil, na ta način. Bom OK poslal vsem firmam geodetskim, to itak, pa tisto, neka povezava geografija geodezija, kje bi jaz lahko, bom malo pogledal lastnosti firm, kje bi se lahko najdel.

Udeleženec 1: Jaz sem pa ubistvu v gimnaziji in potem tudi na faksu, kar sem študentskega dela opravljala, ubistvu med počitnicami in je bilo ubistvu tudi vse sorte, od marketinga telefonskega do hostese pa prodajalke. Ampak to je bil res tist čas med počitnicami na faksu, zelo malo časa, pa potem proti koncu sem začela tudi, ker sem včasih trenirala tenis 12 let, sem potem trenerskega naredila in še zdaj malo za sproti služim s tenisom. Glede fakultete je bilo pa tako, ko sem se na pravo vpisala, jih je manjkalo, tako da čez študij sem samo

računala na to, da bom čim prej diplomirala in se sploh posvetila nisem ali pa razmišljala, kako bo pol, ko bom končala. In pol dejansko, ko sem zaključila, je bila situacija drugačna, kot takrat, ko sem se vpisovala. Tako da ubistvu se nisem nič razširila, nisem nič izkušenj dobila v času študija, tako da sem se ubistvu znajdla tako malo začudeno na koncu, toliko vložka, na koncu pa kar nič. Ko sem diplomirala, sem si vzela ene dva meseca frej, nisem takoj mogla začeti iskat. Začela sem mogoče dosti pasivno, mogoče zaradi tega pomanjkanja samozavesti, ker še nisem delala v pravu, in sem res samo pošiljala, nič nisem tako klicala ali pa sama prišla, tako da zelo postopoma grem naprej z neko svojo samozavestjo in temi različnimi načini iskanja dela. Tako da zdaj sem začela tudi tako, da sama grem do delodajalca, da pokličem, bomo videli. Na Zavod sem se prijavila po 6 mesecih. Najprej sem računala, da bom sama našla, ampak saj tudi pol ubistvu, ko se prijaviš na Zavod, ni nič. Tako da je vseeno, če se prej ali pol ali kakorkoli. Tudi svetovalke...

Udeleženec 3: Kaj pa une zadeve neki, ko si po šestih mesecih, zdaj ne vem točno, prvi izziv ali nekaj...

Udeleženec 1: Ja ko si tri mesece na Zavodu, lahko. Ampak to je tako, oni imajo nek razpis, ti moraš nekako sam do delodajalca in se sam predstaviti, da si voljen za prvi izziv. To je tako, bolj v teoriji.

Udeleženec 5: Sam to nesamozavest, to kar opažam zgleda kar pri vseh. Ker tista dva tedna pred diplomo, jaz sem tudi mislila, kako bom zdaj fertig, sploh nisem pripravljena, nič ne znam ubistvu, samo rišemo pa limamo stvari skupaj.

Udeleženec 1: Ja, nimamo nič praktičnega dela, nobene prakse.

Udeleženec 5: Ja ampak to je zgleda povsod.

Udeleženec 7: Ja, noben faks ne vlaga na prakso.

Udeleženec 1: Čeprav te bolonjski se mi zdi, da imajo prakso, pa je vsaj malo.

Udeleženec 5: Pri meni je tudi tako bilo, da ne moreš se ti prijaviti pa potem pri arhitektu za ne vem, da bi kar na gradbišču delal, ker ne moreš, ker si bil prej deklica za vse, pa si vse po malo, nisi se pa nekaj konkretnega naučil. In ti ubistvu zaradi tega manjka samozavesti, ubistvu si delal, ampak imaš filing kakor da nič ne znaš.

Udeleženec 1: Točno tako. Pa ubistvu odvisno tudi kakšen tip človeka si, jaz nisem tako ekstrovertirana, eni znajo to bolje prikazati tudi, jaz pač nisem taka in rabi človek malo več časa, da pride do neke stopnje.

Udeleženec 5: Sam to glede, ko je Udeleženec 6 rekla, da praksa ni plačana, jaz vem, v Nemčiji je pa problem, ti pa plačajo, ampak maksimalno 400 evrov dobiš. Ampak to ni gor nič. Tukaj imaš ti nulo, gor pa....

Udeleženec 2: Meni se zdi tako, zdaj ta pedagoška praksa, tisto je 3 tedne, 1 mesec, tisto človek preživi. Jaz pa recimo sebe pogledam za pripravništvo, ko je razpis mislim da na leto 230 razpisnih mest za vse pedagoške smeri od vzgojiteljske, razredni pouk, vse pedagoške smeri, kar je res...Mislim, da jih je res 30 plačanih, vse ostalo je pa...

Udeleženec 6: Na povprečje 9 ali več.

Udeleženec 2: Ja, povprečje celo 9. In res pač v redu, volentersko pripravništvo ni panike, ampak recimo ti pol leta nimaš nobenega denarja, jaz ne morem pol leta od lufta živeti, pa noben ne more.

Udeleženec 7: Moja smer ima še tako, jaz, ker sem Mednarodni odnosi, in ti imaš možnosti za te prakse, ki naj bi nekaj štele, so veleposlaništva, ki so po celem svetu, recimo Berlin jih ima dosti, Tokio jih kar nekaj razpiše, pa Bruselj.

Udeleženec 5: Tam rabiš pa 1000 evrov na mesec od staršev.

Udeleženec 7: Ja, 1000 na mesec. Ne dobiš seveda nič plačan, če greš na predstavništvo Slovenije, dobiš meni se zdi 200 evrov, kaj je to v Bruslju, za dva sendviča mogoče. In koliko ljudi si to lahko privošči. Bogati delajo bogate, to jaz rečem. Kar tisti, ki imajo bogate starše, si lahko privoščijo, da gredo na tako prakso.

Udeleženec 5: Kolegica je dobila pri Lufthansi v Hamburgu 250 evrov na mesec, ati ji je dal pa 1100 evrov na mesec za to, da je ona lahko stanovanje plačala, pa karto za bus pa hrano. In je v tujini isto. Dobiš 200 evrov, za vas je veliko, za njo ni pa nič, mislim, če si v Hamburgu.

Udeleženec 1: Kakšna je pa razlika med iskanjem službe tukaj in v Nemčiji? Kje se ti zdi težje?

Udeleženec 5: Isto je pomoje. Tudi v Nemčiji, mislim, zato sem jaz konec koncev domov prišla, zato ker...

Udeleženec 1: Ker tukaj se meni zdi osebno grozno no.

Udeleženec 5: Zdaj jaz nisem tega še toliko občutila, ker sem iz tujine domov prišla, pa mogoče tudi malo lažje stike navežem, ker vsi mislijo uno, o iz tujine je prišla, samo jaz vem, da ni več tistega, da bi jaz delala v Nemčiji pa bi imela 1000 evrov več na mesec, pa bi prišla lepo domov, pa si počasi hiško sezidala, tako kot si jo je mami včasih. Ne bom mogla. Ker jaz sem delala recimo v pisarnah do 6ih, če so bili projekti, me pred osmo ni bilo domov, čez vikende sem pa kelnarila. Pa ne vem če sem imela 200 evrov na mesec ekstra, ker sem imela itak več računov kakor recimo v Sloveniji, pa nekih dodatnih stroškov. Pa kaj potem, vsak dopust, ki sem ga imela, sem prišla domov, zakaj, zato da lahko rečem, da sem v tujini.

Udeleženec 1: Kaj pa klima, tako, na delovnem mestu?

Udeleženec 5: Jaz vem, da ko sem bila gor, da je ful dolg trajalo, da sem dobila kakšno študentsko delo ali pa kaj, ker si vseeno ubistvu tujec. In Nemci ful zaprti, kar rabijo, ali pa rabiš res na enega takega šefa naletet, da je tak hiperaktiven pa odprt za vse, tako kot je bil ta moj ta zadnji. Sam drugače je pa isto. Čim greš v kakšno malo boljšo firmo, lahko računaš, da če se jih v Sloveniji 100 prijavi, se jih gor 2000. Ubistvu se pogliha. In si potem ubistvu spet na vezah ali na tem, da imaš ful izkušenj, ker ti je ati prej plačal ne vem katere prakse v tujini, in ubistvu si pol na istem. In moraš ali z malim začeti, ali... pogliha se vse.

Udeleženec 1: Ne vem, mene mogoče edino okolje včasih bolj privlači, zato zdaj dosti v tujino pošiljam kot tukaj, da se mogoče kaj več naučiš.

Udeleženec 5: Saj to mora vsak sam dati čez. Zdaj različno, jaz sem bila pa pač cel študij v tujini, pa po osmih letih se recimo rada vrnem domov. Kakšen pa, ki še nikoli ni bil, zdaj razmišlja o tem, da bi šel.

Moderatorica: A se ostalim zdi, da ima Anka prednost zaradi tega, ker je bila v tujini?

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 3: Ja, pomoje te prej povabijo na razgovor.

Udeleženec 5: No ja, pa saj jaz še zmeraj nimam službe. Fora je bila v tem, da mi je takoj email, mi je en arhitekt napisal, joj sem si pogledal, sem na dopustu, kdaj boš pa spet doma, ker je bil glih avgust. Vsi so mi odpisali, 5 jih recimo ni odpisalo od recimo 40.

Udeleženec 3: Samo če ne bi delala v Nemčiji, ziher ne bi od vseh dobila odgovor.

Udeleženec 5: Res, odgovor, tudi če je bil negativen, ena mi je nazaj napisala, ja lep portfolio, žal ne iščemo, ampak bomo si zapomnili, pol ne vem, s tistimi, s katerimi sem se dobila, smo se ful zaštekali z vsakim posebej, vsi zmeraj vizitke, da naj se javim, ko bom doma, ampak so takoj vnaprej povedali, da je težka situacija, da imajo glih sami za preživet, če pa bo kakšen projekt, pa takoj. Sam ti vnaprej povejo, da je težko, da bi sami zase, pa tiste zaposlene, ki jih imajo, probajo obdržati, zdaj če bo pa kaj večjega, ti bodo pa sporočili. Sam ti pa že vnaprej tudi povejo, da ni za stalno zaposlitev, da moraš pol imeti s.p. In meni se je enkrat zgodilo, da je ob 12ih propadel projekt, ker je banka rekla, ne damo več keša, eni so se med sabo skregali, pa ti en reče, zapri računalnik, ne plačam več in lahko popokaš in greš.

Udeleženec 7: Zdaj čisto odvisno katera stroka je. Zdaj ne vem kam si ti hodila, čisto možno, da en dober arhitekt ve, da tist faks, kamor si ti hodila, da je ful ugleden, da ima ful ene dobre strokovnjake in da je to ta prednost. Mislim pa da na splošno prednost to, da si študiral v tujini, da ni to zmeraj prednost.

Udeleženec 6: Pa tudi študij notranje opreme je tukaj dokaj nova zadeva. Je sploh še ni.

Udeleženec 7: Ja mislim, da je to ta prednost. Ne toliko v tem, da si bila v tujini oz. da je kdo v tujini, ampak mogoče pač kvalitetnejši študij.

Udeleženec 5: Itak je v Nemčiji toliko faksov, da zdaj če res nisi na eni arhitekturi na Dunaju ali Zurichu, to enemu v Ljubljani nič ne pove. Pa sem bila jaz, moj faks, vem da ni slab, ni ravno elita v Nemčiji, sta dva najboljša, ampak ni pa slab. Sam kaj bom zdaj jaz pisala, delala sem diplomu pri tem pa tem profesorju, ker ni tega standarda. V Sloveniji imaš ne vem 10 dobrih profesorjev arhitekture in valda napišeš potem ime, ker se vsi med sabo poznajo. Iz tujine ti pa ni treba tega delat.

Udeleženec 1: Se mi zdi, da je res razlika glede področja. Se mi zdi, da kjer je kreativnost, recimo, ko sem imela pa na razgovorih čisto obratno izkušnjo. Recimo če so začutili neko konkurenco, sem imela občutek neke, da so oni imeli neke ogroženosti pa nek strah, da ti mogoče preveč veš ali pa tako. Ali pa mogoče podoba jih je zmotila ali pa tako, sem imela kar občutek, da v Sloveniji iščejo neko tisto povprečnost, da si prilagodljiv pa da boš lahko vse delal in samo tako ja govoril. Čim čutijo neko tako malo bolj močno osebo, se ustrašijo in nekako ne prideš zraven. Sem imela ta občutek na kar večih razgovorih.

Moderatorica: Ali verjamete, da lahko dobite službo, glede na krizo, na to, da ni delovnih mest?

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 5: Saj moramo.

Udeleženec 2: Saj jaz mislim, da tako, jaz sem na tem zdajle, imaš na računu itak še nekaj denarja, dokler si še doma, je itak še tako, nimaš nekih mesečnih stroškov in si zaenkrat še na tem, vsaj jaz sem, da si lahko še zmišljujem kaj bom delala in česa ne bom. Samo ko ti pa enkrat res začne voda v grlo it, greš pa že tako, itak vzameš, kar je. V končni fazi, če ti rabiš denar, boš res šel vse delat.

Moderatorka: A vidite tudi vi študentje, ki iščete na študentskem servisu, je tudi že čisto tako delo, veliko že zahtevajo.

Udeleženec 7: S tem da v zadnjem letu, letu pa pol, so padle ful postavke, padle so pa kvaliteta ponujenega dela, ker zdaj so samo še neka nizka administrativna dela, nobenega malo bolj strokovnega oz. projektnega dela, ki bi ti dejansko lahko kaj prinesel. Za pravo mogoče enkrat na vsake toliko časa vidiš kaj, vse so samo še uno res za nizko kvalificirane delavce.

Udeleženec 1: Težko prideš na razgovor. Ker jaz sem potem še eno leto imela status na eni drugi šoli in ubistvu sem potem več razgovorov dobila, ko sem že diplomirala, oz. ko sem iskala in nisem imela več statusa, kot takrat za študentsko delo, ubistvu smešno.

Udeleženec 3: Jaz sem opazil, da težko je dobiti že ubistvu pri študentskem delu, tisto kar ti je kul. Ne vem, jaz sem prišel že na ene par razgovorov, nisem prišel v drugi krog, ker verjetno je bilo, ajde administrativna dela, pomoje nisem bil glih primeren. Ampak tako, že prvi krog je bil, pol je bil že preizkus, pol je bil drugi krog pa verjetno že preizkus, ubistvu kot za pravi šiht. Pa ogromno enih izkušenj moraš že imeti. Se mi zdi, da že tudi pri študentskem delu se je, konkurenca je že huda, to itak, ampak se tudi oža ponudba del.

Udeleženec 1: Izkoriščajo pač.

Udeleženec 3: Recimo tudi študenti težko dobijo tista dela, ki si želijo in morajo iti na ta, že študenti morajo vzeti, kar dobiš.

Udeleženec 5: Ampak to študentsko delo pa študentski servisi, to je samo v Sloveniji.

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 5: Jaz vem, da ko sem prišla v Nemčijo, nisem imela pojma, kako se gor dela. Ti dobiš, na občino se prijaviš, da boš tam študent, in dobiš neko davčno kartico in ti lahko s tistim pildkom delaš za 400 evrov na mesec. Ti lahko delaš za 1000, ampak boš mogel pol davčno napoved naredit. In res imaš potem študente, ki že med faksom študirajo namesto 4 leta 8 let, ampak delajo cel cajt v biroju. In pol imaš tudi zaradi tega, ker ni teh potuh, študentskih servisov, kjer se ti zdaj vsedeš in gledaš kaj je ponujeno, ampak si bolj uno, prisiljen da sam iščeš, dobesedno, tudi če je kelnarjenje, se moraš iti nekam predstaviti, evo tukaj sem, rad bi delal. To je razlika.

Udeleženec 3: Saj to je boljše, tudi potem, za iskanje službe.

Udeleženec 5: Ja in folk to ve, in ko so me spraševale, kaj si pa delala tam, men se zdi, zdaj če rečeš študentski servis nizko administrativno delo, jaz to ne vem kaj to je recimo.

Udeleženec 7: Ja, kopiranje.

Udeleženec 5: No evo. Zdaj recimo, da bi ti začela delati v tujini v eni pisarni, bi mogoče malo več odgovornosti takoj dobila. Ker te pač, malo boljše te vseeno plačajo, imaš malo več pritiska, malo več delaš, kakorkoli. Samo, meni se zdi malo potuha ta študentski servis.

Udeleženec 3: Je ja.

Udeleženec 7: Meni se zdi, kar se tiče tega, dobiti službe, jaz sem ful optimistična. Sploh ker skoz ljudi poslušam, pa odhajajo v tujino, sploh moji vsi te sovrstniki, oni bodo šli vsi ven, jaz pa tako, zakaj, pa vsi jamrajo, ja nič se ne da dobit. Pri dostih, ki mi to rečejo, že vnaprej vem, da oni se prav, skoraj nič ne iščejo, se pravi, že med faksom ni nič delal, in si mislim, ah. In pač jaz sem zaenkrat in upam, da bom to poskusila, da bom to ohranila, da sem pač

optimistična. To izvira iz mojih trenutnih izkušenj, ko sem prišla na kakšen razgovor, ne vem, sploh nisem več živčna, ko pridem na razgovor. Jaz tja pridem, vem odgovoriti na tista, prav vem da bom znala odgovoriti na vsa vprašanja in ponavadi mi to zmeraj rata. In zmeraj je kakšen pozitiven odgovor, recimo tudi na občini, ko sem rekla, ja zdaj bi pa jaz mogoče še kaj drugega delala, da še kakšno izkušnjo dobim, v roku enega, dveh dni so mi ponudili ful bolj zahtevna dela, ki bi jih recimo pravnik delal. In ful dobre izkušnje dobivam in glih iz tega razloga, ker imam zdaj že take izkušnje, da sem veliko lahko dosegla, sem jaz zelo optimistična tudi za naprej. Zdaj, kako bo, je to težko reči, ko še ne iščeš dejansko prav redne zaposlitve, mislim, iščeš, sam še vseeno veš, da imaš za backup tisti študentski servis. Ampak ja, jaz upam, da bom ostala optimistična še naprej.

Udeleženec 3: Ja težko bo, ampak treba je biti optimist, že zdaj.

Udeleženec 5: Jaz se že zdaj malo zanašam, da če doma ne bom nič dobila, da bom pač te stike iz tujine obdržim pa da bi potem kaj za ven delala. Bi tukaj živela pa da delam za ven. Tako da zdele se spet par stvari odpira, mislim, glih danes sem s parimi telefonirala, tako da jaz mogoče, da sem zaradi tega še toliko optimistična. Pa zaradi tega, ker vem, da z jeziki nimam problemov, da vsaj ta evropski, kaj jaz vem, Avstrija, Švica, Nemčija, meni nikoli več ne bo problem, že zaradi jezika. Želja mi je ostati doma. Je pa žalostno, da je taka situacija, da folk kar ven rine, pa vidi neki boljšega, k ubistvu je povsod po Evropi isto.

Udeleženec 7: To se folk ne zaveda. Kar naj gredo ven, bo več za nas ostalo.

Udeleženec 5: Fora je v tem, jaz sem zadnjič eno punco spoznala, ki je šla iz FDVja v Ljubljani, je skoz imela samo neko študentsko delo, in zdaj je ona dobila neki v Dusseldorfu za ne vem 1400 na mesec. In ona misli, da je zdaj ne vem kaj dosegla, in sem ji rekla, punca, poslušaj, koliko časa si pa ti gor? Pa je rekla tri mesece. Sem rekla, se bova čez 5 let dobili na kavi pa boš pol povedala. Ni lahko. Ona zdaj živi s petimi v enem stanovanju, pa valda plačuje 300,400 evrov na mesec pa se ji zdi fajn. Ko bo pa enkrat hotela it na svoje, pa ne bo imela več toliko denarja, pa ne bo mogla it, ko bo babica bolna, se v sest na avion pa it domov, ker bo imela svoje račune, bo imela avto enkrat. In ni pol več to to. Ti valda nekak dobiš službo pa imaš eno konkretno plačo, ki se za nas v Sloveniji pa za vas zdi, u, 1400, sam je pa pol težko višji priti. Ker je pa pol že spet tista tekmovalnost, pa moške naprej kot ženske, pa tudi to v tujini, težko. Ni tako, da je vse zlato, obljubljena dežela.

Udeleženec 7: Ja jaz imam sicer brata, ki je šel gor, ki je bil ubistvu povabljen v službo gor in je ful zadovoljen, vse ful dobro. Tako da saj mislim, da je povsod, kamorkoli prideš, so dobre prakse, slabe prakse.

Moderatorica: Kako pa reagirate, ko ste v kakšnih novih ali težkih situacijah, ko dvomite v svoje sposobnosti? Recimo razgovor je ena taka situacija, ko nisi čisto prepričan. Kako reagirate, kako se počutite na razgovoru, pred razgovorom?

Udeleženec 5: Pred razgovorom težji, jaz vem, da sem doma vedno bila ful uno živčna, negotova, nisem bila ziher, včasih še res na poti tja. Pol se pa kar nekako prepričam, saj bo, saj bo, mislim, taka si, ne boš se zdaj spreminjala zaradi drugih, pač če te tako vzamejo, te vzamejo. In potem ne vem, pač pustiš tisti vtis, ki ga narediš, kaj se boš zdaj nekaj delal, pol se moraš 10 let. Sam je pa doma, meni se zdi, prav tista trema je skoz.

Moderatorica: Na čem pa misliš, da temelji ta trema?

Udeleženec 5: Mogoče zdaj zato, ker nimaš izkušenj tok. Jaz vem, da ko sem bila 20 let stara, sem mislila, da bom imela pri 27ih ful več izkušenj, da bom imela svoje stanovanje, dve leti že lepo službi, sama bom projekte delala, pa to. Pa pač to ni se tako izteklo in potem misliš, da si, kakor da si malo propadel, da nisi enega cilja dosegel in zdaj si nula. Ubistvu sam sebe malo v ničlo daješ, tako se meni zdi.

Udeleženec 7: Jaz si samo mislim, da če kaj ne bom vedela na razgovoru, pač jaz imam že tudi na faksu, moj moto je, kar poveš, moraš povedati sigurno in prepričano. In če mene kaj vprašajo, ko že vprašanje vem, če vem, da ne bom znala točno odgovoriti, jaz začnem govoriti samo en kanček mogoče tistega, kar vem, ali pa je povezano s tistim, pa grem kar v drugo smer, ampak tisto prepričano in sigurno povem. In potem oni začnejo kimat. Tako da, ni se mi pa še zgodilo, da bi bila v situaciji, ko ne bi vedela, kaj povedati. Včeraj sem bila na enem razgovoru, pa sem slišala, kaj so enega not vprašali, nekaj neko gibanje, pa sem hitro šla na Google in vse prebrala in potem ko me je ona vprašala, sem ful dobro vse povedala in je ful kimala. Znajti se je treba.

Udeleženec 4: Pri nas je tako, stvari, ki jih moraš vedeti, so vnaprej znane, se moraš pripraviti, potem te pa oni pač v roku pol ure ocenijo, a si ali nisi, čist na podlagi banalnih vprašanj, te sprašujejo nekaj tretjega, da vidijo kako odreagiraš, in v roku ene ure so sposobni oceniti karkoli, psihologi.

Udeleženec 2: Jaz zdaj če iskreno povem, mi niti nič na pamet ne pade. Nisem imela nobene neprijetne izkušnje, tako, da ne bi vedela, kaj odgovoriti, pomoje je bilo še najbolj tisto na praksi, ko nekaj razlagaš in te dejansko tisti mulci nekaj vprašajo, pa nekaj cajta gledaš, pa rečeš naj še enkrat ponovi vprašanje. Pa kot je Eva rekla, v drugo smer greš, poveš tisto kar veš, meni na praksi ni bilo panike priznat, da lej tega ne vem, da lahko se pa pozanimam pa ti jutri sporočim, isto mi je mentorica rekla, tega se ne sramovat, ti itak nisi vseved. In ne vem, na vseh razgovorih, kar sem pa bila, je bilo pa tisto, da prideš samozavesten. Saj imaš tisto pozitivno tremo, itak, saj malo te more črvčit notri, saj to je normalno. Ne vem, prideš tja tak kot si, ponavadi prideš na razgovor, probaš biti čim boljše volje, nasmejan, ne vem, poveš kar te vprašajo, če nečesa res ne veš, poveš iskreno, lej nimam pojma kaj me sprašuješ. Jaz sem imela zaenkrat vedno take izkušnje, da pridem ven iz zagate. Se mi zdi pa da je važno, da imaš res že tist pozitiven pristop, če prideš tja čist zamorjen, pa vidiš vse samo črno, te itak noben ne bo gledal več kot 2 sekundi pomoje. In se mi zdi, da če prideš tako, tudi tako, če vidiš, če iščeš službo, pa ko rečejo, nimamo zate nič, pa rečeš, v redu, ni panike, bo pa drugič kaj boljše. Tudi oni drugače dojemajo. Če pa prideš pa tja pol, da totalno na tla padeš, ker pač nimajo nič zate, že tako daješ en tak vtis...Se mi zdi, da je res fajn, da si sproščen pa pač upaš na najboljše.

Udeleženec 3: Jaz sem imel par razgovorov na teh študentskih in na prvem sem bil čist tako, nepripravljen, nisem sploh vedel kako zgleda. In se ni najboljše izteklo. Ko je bilo neko vprašanje, kaj je tvoj cilj v življenju, nekaj takega, in sem kar nekaj odgovoril, da bi rad se zaposlil, kriza zdaj pa ne vem kaj bom delal, sem čist mimo udaril. Pol sem pa rekel, pismo, moram se jaz malo pripraviti. Pol pa, več kot imaš teh razgovorov za sabo, se mi zdi, da je boljše. Pa kakor je Udeleženec 2 rekla, moraš it nekako pozitivno v vsak razgovor. Moraš upat, da mogoče pa bo. Pa da iskreno odgovarjaš in si tak, kakor si. Ko si rekla, zakaj trema,

mogoče strah pred negotovostjo, da ne bo. Vseeno, tudi če si ti pozitiven pa razmišljaš pozitivno, pa saj bo, vseeno imaš zadaj neki, pismo kaj pa če spet ne bo. To se mi zdi, da nekako je treba prebrodit. Saj za enim negativnim razgovorom bo prišel naslednji, ampak treba je gledat pozitivno, vsaj jaz tako gledam.

Udeleženec 2: Ja tudi to je ponavadi, ko greš na razgovor, greš ponavadi nekaj novega iskat, nekaj kar ti je čist totalna neznano. In res niti ne veš, jaz osebno, ko sem šla na prakso, ko ne veš niti kaj pričakovati, niti kako bo zgledalo, jaz če si neki vizijo predstavim v glavi, kako bo zgledalo vse, je čisto kontra. Zdaj sama sebe prepričam, gremo s prazno glavo in ne vem no, da je res tako, je res nekaj čisto novega, neznanega in poskušaš čim več tistega potegniti ven. Če je prvi vtis res tist dober, te načeloma tudi naprej vleče. Če pa ti že prvi vtis narediš tako tako, je zelo težko ven iz tega priti. Se mi zdi, da je še to poleg tega, tist prvi vtis. Se mi zdi, da če pogledaš na srednji šoli, če se ti pri novi profesorici pokazal, da si priden in karkoli, si avtomatično imel plus točke. Kakor si ti kakšno neumnost naredil, si bil že prvi dan, črna pika in v osmih letih te črne pike nisi zbrisal. Pomoje pa res tisto, da je trema, ker je nekaj čisto novega. Ker načeloma, če ti je nekje fajn, tam ne boš šel stran, razen če te po kakšni sili razmer morajo odsloviti. Če se pa res izkažeš, pa tudi če je kriza, te skušajo obdržati res do konca.

Udeleženec 1: Ja jaz sem šla ravno zaradi tega, ker je to nekaj novega, sem šla na ta predavanja Kariernega centra Univerze v Ljubljani, tako da sem videla približno par fint oziroma malo načinov, kako se predstaviti, kako samozavestno delovat, ker sem pač imela dosti s samozavestjo težave, in s tem, kako ubistvu sebe predstavljat. Vedno se mi je zdelo, da v teh motivacijskih pismih, da moraš se nekako v lepi luči pa bolj poudariti stvari, to je bilo meni vedno tako težko, ker sem dosti iskrena oseba. Tako da tukaj sem dobila nekaj informacij, pa predvsem delam na tem, da sem dosti živčna, en dan prej, ko doma sedim in ugotavljam, kaj me bodo vprašali in vedno se dosti pripravim, vse te zakone preberem, spletno stran, vse, s čim se ukvarjajo, tako da ne bi prišla tja, da me ne morajo kaj tako vprašat. Kar sem pa ugotovila, da je včasih tudi slabo, da so bili kar zabežirani, ko sem to povedala, ko sem pozanimala, pa sem kakšne stvari tako vprašala, ki so mene zanimale, pa jih to nekako ni bilo všeč. Kar je pa mene najbolj strah pred razgovorom, me je ubistvu to, da saj vem, da ne smeš biti vezan na osebo, ki te sprašuje, ampak včasih si na taki valovni dolžini, da se sploh ne ujameš. In da imaš filing, da govoriš steni ali kar nekaj, in un sploh ne dojame, kaj si mislil in te pol tako čudno gledajo. Čeprav si ti delovnega mesta zelo želiš, ubistvu vidiš, da s takimi ljudmi bi tudi težko delal. Meni se je to že večkrat zgodilo, sem si mislila, na vseh razgovorih sem imela tak čuden občutek in sem se počutila slabo. In ponavadi jaz tako naredim, da ko končam, na koncu dneva analiziram pač kje sem bila jaz slaba, da skušam to popraviti, je bilo v dostih zadevah pač na njih, ko nimaš vpliva pač na to ubistvu. Se mi zdi, da je tu težko, da ubistvu osebno nekako ne prideš, čeprav si ti želiš delo opravljat pa bi ga opravljal, pa ubistvu ni prostora zate, ker nekako ni razumevanja, ni pa take širine, da bi sprejeli nekoga drugačnega.

Udeleženec 2: Ni hujšega, kot delat v kolektivu, kjer se dejansko ne ujameš.

Udeleženec 5: Res, pa saj oni tudi verjetno iščejo enega, ki bo pasal. Zdaj če že na razgovoru ni neke kemije, potem brez veze.

Udeleženec 3: Ali je možno, da je on že prepričan, da te ne bo vzel, pa da je pol zaradi tega tak?

Udeleženec 5: Ja valda, da je.

Udeleženec 7: Saj je znano, da je dostikrat že vnaprej izbrano. Mislim, da ta trema, vsaj pr meni, izvira iz tega, ko si misliš, tako kot ste že rekli, saj spet ne bo nič. Sploh zdaj, ko je taka situacija, pa ne vem, mene najbolj to ubija, ko prideš pa vidiš še 10 drugih ljudi, ki čaka na isti na isti razgovor, pa si misliš, pa vidiš enega, ki je ziher 5 let starejši, si misliš, super.

Udeleženec 4: Pa greš tja, pa že veš, kdo bo izbran.

Udeleženec 5: Zato je bilo meni ubistvu boljše, ko so mi napisali, zdajle nimamo nič, ampak pridi sem, da se spoznamo. Pa lej, mi je boljše, sem bila edina, ki sem prišla, pa so me res hoteli spoznat, ne pa da bi jih bilo tam ne vem 20. Pa mi je vnaprej povedala, da nima nič za mene, sam sem šla tja, pa sva se čez eno uro pogovarjale.

Udeleženec 1: Meni je vedno problem pri teh tipičnih vprašanjih na razgovorih. Ker jaz imam občutek, da oni nimajo ideje, kaj točno vprašat, niti kaj točno iskat, in potem uno, povej 3 slabe lastnosti osebne, mislim, kako se lahko ti na podlagi izraziš kot osebnost, mislim, čisto nič. In pol govoriš in on te tako gleda...

Udeleženec 5: Ampak to so že triki, jaz imam eno kolegico, je pomoje tudi na Zavodu že pol leta, in je šla na en razgovor, je tudi iz FDVja, in so mogli risat, nariši eno sadno drevo. In je ona narisala, pa še ona dobro riše, pa je narisala drevo pa malo jabolk gor pa malo po tleh. Pa so jo vprašali, zakaj je jabolka na tleh narisala. Ja ker tako je v naravi, ker ta gnila dol padejo. Ja to je pa negativno gledanje na življenje, in je ven letela.

Udeleženec 3: A to so že te psihološke fore.

Udeleženec 7: Jaz sem delala na agenciji za zaposlovanje, pa ko sem videla, to smo imeli vsakodnevne razgovore, pa ko so ljudje, ko so not prišli, so čakali. Mislim, da je bila to dobra izkušnja, da sem videla, kakšni so bili komentarji, ko je nekdo šel noter, pa so po pisarni samo komentarji padali, ta je pa...Škoda, da si nisem dejansko zapisovala. Ampak ja, tam so imeli pa pol, ko je bil dejansko že nekdo izbran, pa so bili trije krogi, pa so mogli skoz tja hodit, potem so imeli pa psihološke teste in čeprav so bili zelo primerni kandidati, so odpadli. In pač niso nobenega zaposlili. Mislim, da se ljudje tudi tega bojijo, nekih novih metod. Kaj se bodo zdaj še spomnili pri ocenjevanju kandidatov.

Udeleženec 3: Pa tisto kar si prej rekla, konkurenca, to se tudi pač...

Udeleženec 2: Meni je pa fajn, če pridem nekam, jaz sem načeloma človek, če si pri volji, lahko čebnjaš 5 ur skupaj. Mi je načeloma fajn, če greš na izpit, da je pač tam več ljudi, ki so v istem zosu kot ti. In si potem z njimi malo deliš izkušnje, se pogovarjaš, mene to ful sprosti, potem tist malo pozabiš na to, kar te čaka čez 15 minut za zaprtimi vrati. Saj gledaš na te ljudi kakor malo na konkurenco, ampak še vedno mi je fajn, da imaš tam nekoga, ko daš tisto negativno energijo ven, se malo pohecaš, mogoče imaš še kakšnega takega srečneža, da te res v ful dobro voljo spravi, pač prideš notri ful naspidiran. Jaz na te ljudi bolj tako res gledam. In mi tudi, recimo ko sem imela izpite, prideš res sproščen pol tja. In potem ko te profesor kaj vpraša, prideš skozi. Tudi na teh razgovorih, prideš bolj res sproščen in če te kje hoče šef oz. nadrejeni hoče spraviti v neprijetno situacijo, nekako pač prideš ven.

Udeleženec 1: Sam čutiš neko odgovornost, saj pri sebi vidim, ko si želiš službe pa to, si ful težko čisto sproščen.

Udeleženec 2: Mogoče je to od karakterja odvisno.

Moderatorica: Prva dimenzija psihološkega kapitala je samozavest, prepričanje v lastne sposobnosti, da si sposoben naredi eno nalogo ali doseči en cilj. V kontekstu iskanja službe je to vaše prepričanje v svoje sposobnosti, da ste sposobni, da zmorete najti službo. Se vam zdi, da je ta lastnost pomembna, ko iščeš službo, pa zakaj?

Udeleženec 2: Če sem jaz v neko stvar prepričana, bom šla čez vse ovire, da pridem do tega in bom delala vse v tej smeri. Če bom pa tako nekaj kolebala, a bi to, ali ne bi, pa itak že obupaš. Vsaj jaz. Že tako, vsaka stvar, če neki tako, a bi to ali ne bi, če nimaš nekega jasnega cilja, enostavno se ustaviš. Jaz sem zdaj na tej stopnji, kot sem že rekla, sem bila v tisti osnovni šoli in sem rekla ja, jaz hočem biti učiteljica geografije, in sem šla za tem ciljem. Je bilo levo, desno, ampak greš pač naprej. Pa ko prideš pol na faks, pa si misliš, mogoče bi šel pa kaj drugega, ko pol študiraš, kaj pa bi jaz delal, imaš problem pol, vsaj jaz ga imam. Kaj točno sploh delam delat? Ja nekaj z otroki, gor dol, moraš najti samega sebe, če gremo zdaj na iskanje zaposlitve, itak da boš vse naredil v tej smeri, da boš iskal kontakte, se boš izobraževal, boš prišel do tega. Če nimaš nekega cilja, če razmišljaš, a bi danes delal ali bi šel raje tje na klopco na sončku ležat, boš potem šel raje na sončka namesto da bi iskal zaposlitev.

Udeleženec 7: Jaz mislim, da samozavest je ful pomembna pri iskanju zaposlitve, ampak ne pa nujno na vsakem razgovoru. Tako kot si rekla, če naletiš na enega, ki je sam mogoče pač bolj nesigurna oseba na drugi strani in boš ti nastopil kot ena močna oseba, se bo on ustrašil. Fajn je, da ti veš, kaj hočeš, da znaš sebe predstaviti, ampak če vidiš na razgovoru na drugi strani enega malo bolj mirnega, prestrašenega, pa ne moreš nastopiti tako močno. Pol moraš pa razmisliti in se malo umiriti in nastopiti na isti valovni dolžini, kakor te on sprašuje. Če te on mirno sprašuje, če te sprašuje bolj tiho, če ne da zdaj tako specifičnih vprašanj ali pa če te ne sprašuje močno.

Udeleženec 1: Sam včasih se ne ujameš točno v mislih, kaj on hoče.

Udeleženec 7: To je res, sam to mislim, da se moraš probat ujet, če je on taka mirna oseba, ne boš ti nastopil močno, ker se ustraši.

Udeleženec 1: Ampak včasih ti ne ujameš teh misli in potem se ne moreš tako izraziti kakor bi se želel, ker on tega nekaj ne dojame. Tega je mene najbolj strah.

Udeleženec 7: Sam jaz tako, kot pravim, samozavest je lahko dobra pri celem postopku iskanja zaposlitve, ampak ni pa nujno dobra na vsakem razgovoru.

Udeleženec 4: Jaz nisem nikoli kje tiščal, da bi najdel kaj, zmeraj sem naletel na opcije, delal sem pa tisto, kar me je veselilo. In sem zmeraj naletel na možnost, da bi nekaj delal.

Udeleženec 3: Meni se zdi, da ko se prijaviš na nekaj, da ti pri sebi razčistiš, da si ti sposoben tisto delat. Da greš ti že s tem izhodiščem, že vbistvu pred razgovorom, da si ti predstavljaš, kaj vbistvu bi delal, pa kako, na kak način bi ti rešil težave. Da si tako predstavljaš. Če imaš pa ti neke pomisleke, te lahko pa hitro ujamejo in imaš lahko hitro si lahko nesamozavesten.

Udeleženec 5: Jaz moram tebi dati prav, jaz vedno probam biti samozavestna pa vem, v katero smer bi rada šla, zdaj če sem bila na kakšnem razgovoru, kjer so me vprašali, kaj bi rada

delala v pisarni, povem tudi v katero smer bi šla. Sem tudi že imela, da sem rekla, da bi jaz zelo rada delala na gradbišču, pa vodila gradnjo, pa bi šla tudi za prakso delat za male pare ali pa za nič, pa sem se pripravljena naučit, pač povem. Povem, da sem že hodila po gradbiščih pa da sem protokol pisala, da še nimam dosti izkušenj. Da bom pa zdaj jaz tja prišla pa nekaj nabijala, pa se lagala pa nekam svoje sposobnosti porivala, kjer jih ni, raje realistično povem, katere moje sposobnosti so pa kaj sem pripravljena narediti pa na čem se še izboljšat pa naučit. To se mi zdi bolj fer.

Udeleženec 7: Mislim, da je to bolj pomembno, ne toliko, kok ti znaš, ampak kaj si vse se pripravljen naučit.

Udeleženec 3: Ja, da si se pripravljen naučit.

Udeleženec 1: Ja meni se tudi zdi ta samozavest najbolj pomembna pri teh stvareh, ki jih še nisi delal, recimo, ali pa nimaš izkušenj. Da si se pripravljen naučit. Ker ubistvu glih ta strah je glih v tem, ker tega nisi delal. Tukaj se mi zdi fajn, da imaš tisto osnovno samozavest, ne preveč, da ne nabijaš, ampak pač da te ni strah tudi nekaj novega.

Udeleženec 3: Ja, strah pred novim, to je to.

Udeleženec 7: Mogoče res to, sem že večkrat slišala, da delodajalci ful spoštujejo to, da si pripravljen na izziv, na neki novega, da si pripravljen tudi področju delat, kjer do zdaj še nisi.

Udeleženec 1: Sam velikokrat se mi pa zdi, da ne dobiš priložnosti glih zato, ker so zahtevane izkušnje. To se mi zdi ful velika škoda, ker glih s tem bi si človek razširil znanje.

Udeleženec 7: Ja točno to, jaz vem, da če ob začetku iskanja resne zaposlitve, jaz vem da bom naletela na odgovor ali pa vsaj na misli, pridi čez 5 let, da sem premlada. Pa se mi zdi, da potem, tudi če našteješ svoje izkušnje, pa da jim poveš, da že od ne vem katerega leta že vlagaš v svoje izobraževanje, v svoje izkušnje, da konec koncev, če bom jaz stara 23 let, dvomim da me bodo vzeli.

Udeleženec 3: Ali pa da ga prepričaš, da te brez izkušenj, ampak to je spet odvisno od delodajalca.

Udeleženec 7: Mislim, da so leta spet ful važna.

Udeleženec 6: Recimo v mojem bodočem poklicu je tako, recimo ko bom jaz doštudirala, bom stara 24 let. In zdaj če jaz pomislim, da bom jaz učila v 1. Razredu, kjer bodo starši stari 28 let, bodo oni 2 leti starejši od mene. In kako bodo oni mene potem gledali, jaz ne bom potem več študentka pedagoške fakultete, ampak bom učiteljica razrednega pouka. Tukaj če je vprašanje, ali je potrebna samozavest, sigurno je potrebna. Če ti prideš tam kot plaha oseba, neki kot brez neke osebnostne strukture, pač te bodo pojedli. In te bodo otroci pojedli in te bodo starši pojedli in ne bo dobro.

Moderatorka: In kako se spopadate s tem? Ker recimo, ti zdaj te samozavesti še nimaš.

Udeleženec 6: Imam. Pač imam izkušnjo iz lanskoletne prakse, ko sem učila v razredu, imela sem problematičnega učenca in se mi je stalno obračal okoli, po treh opozorilih, ko mi je še vedno kazal hrbet, sem udarila po mizi njegovi, toliko, da sem imela cel dan rdečo roko. In se je obrnil in je bil tiho, sem mu rekla, veš zakaj sem to naredila, je rekel, ja. Naslednji dan je prišel starš na govorilno uro, o tem ni bilo govora, sem bila zraven. Pač če ti nekaj narediš z razlogom, pač stojiš za svojim dejanjem, točno vem, zakaj sem to naredila, pa vem, da sem upravičeno to naredila, mislim, vem, da sicer ne bi smela, ampak če gre to zdaj v ekstrem, pa

če imaš dobre razloge, ni problema. Pač, kakorkoli sem pač študentka pa stara 22 let, še vedno pač...

Udeleženec 1: Si zaslužiš neko osnovno spoštovanje. In to človeka pojezi.

Udeleženec 2: Sam to pač res pri učiteljskem poklicu je res, da moraš imeti samozavest in avtoriteto. Zato je to res poklic, kjer moraš imeti to že dodelano.

Udeleženec 1: Sam to ti pa ubistvu že malo mesto da, ko si tam pred razredom.

Udeleženec 2: Ne vem, mi smo imeli dosti nastopov, pa se je videlo, ko pride notri avtoriteta, jaz ne maram javnih nastopov, ampak ko sem pa dobila tist dnevnik in redovalnico v roke, pa tiste knjige, ne vem, prideš noter samozavesten. Jaz sem bila tudi pri 22ih, 23ih, sem imela srednješolce, maturante, torej tam tam stari. Ampak ne vem, oni so mene spoštovali, že tisto, ko te gledajo, kaj prideš ti zdaj tja en palček, kaj delam pred njimi, ampak postaviš tista pravila in če je imela mentorica, da morajo iti čigumiji ven, sem jaz to tudi naprej, ker dejansko vidiš, da je zelo moteče, če nekdo pred tabo žveči kot krava. Vztrajaš pri tem, v koš. Jaz res nisem imela problemov s tem, tudi mentorica je bila začudena nad tem, da sem imela tako avtoriteto in da se res ni videlo, da sem jaz tam prvi dan pred dijaki. Ne vem, moraš priti tak. Če prideš tja tak plašen, tako kot je Udeleženec 6 rekla, takoj te pojejo. In takoj se vidi, da nisi suveren na svojem področju, da neke snovi ti ne znaš razložiti, to te takoj pojejo.

Udeleženec 6: Ne da ne znaš, ampak da pokažeš nek strah do tega vprašanja in takrat je konec avtoritete.

Udeleženec 2: Sem pa imela tudi izkušnjo, ko so bili študentje, ki so strogo pripravo se nauči in gre potem na pamet po tem pa tem in niti ne dovoli otroku, da bi vprašal karkoli, da bi še enkrat mogoče razložil. Res moraš biti tako suveren.

Udeleženec 6: Čeprav recimo, ostali s tem nimate izkušenj, midve recimo na pedagoškem, kar se mene tiče, mi imamo vsako leto 1 mesec prakse plus nastope. In se mi zdi, da dobimo dosti izkušenj. Dejansko lahko ti že v prvem letniku vidiš, lej, sori, to pa res ni zate, nisi ti za v razred. Čeprav še vedno pač opažam na teh nastopih, ki jih ocenjujejo profesorji s fakultete, da punce res niso za to narejene. Ali so histerične, ali so plahe ali se sploh ne morejo zadreti. Ampak dejansko, kar se prakse tiče, recimo midve ko bova enkrat na tem, da bo čas za zaposlitev, greva lahko samozavestni tja, ker pač sva dale tok pa tok prakse čez in pač ne vem, po tolikem cajtu vem, da če zdaj dobim zaposlitev, da znam učiti.

Udeleženec 4: Jaz sem moral predavati še enkrat starejšemu možakarju teorijo letenja, ker ste glih pedagoginje, enemu takemu pomembnemu možakarju. Pa nekaj časa se počutiš malo nizkega, sam pol poštedaš, on ima nič izkušenj iz tega področja, ti pa milijon tavžent. Potem probaš biti na isti frekvenci, da preneseš informacije in da se čim bolj poconnectaš.

Udeleženec 1: Ja v njega se probaš, da vidiš kako dojema stvari.

Udeleženec 7: Jaz isto če dostopam do nekoga tako, jaz sem na splošno zelo samozavestna in tudi na razgovore grem jaz ful samozavestno in na razgovoru sem ful samozavestna, zdaj če je bila kakšna situacija, da je bila kakšna res plaha oseba nasproti mene, sem ostala samozavestna, ampak sem...mi se učimo diplomatskega vedenja, sem bila tako diplomatska, odgovarjaš tako, politično, tako kot so te pač naučili, da v vprašanju poiščeš točno tisto, kar te on sprašuje in samo čim bolj elegantno in vljudno to poveš, ampak na splošno pa, če so pa kaj arogantni oni ratal, na ta namen, da bi mojo samozavest zbijali, sem pa jaz hitro pol izbrala

samozavest pa sem si že sredi razgovora sama sebi rekla, me bodo pa drugi hoteli. Ali pa situacija, sem nekaj županu naredila, pa je on rekel, tole pa ni tukaj ni prav, pa sem jaz točno vedela, da je prav, pa imam veliko več izkušenj na tistem področju, karkoli sem že pripravljala, pa je rekel, to pa ni prav, pa sem si mislila, boš ti mene, pa sem rekla, je prav, pa je rekel, da ni, pa sem rekla, je prav. Pač zdaj odvisno, načeloma pol ali se prilagodiš pa če že vidiš, da ne moreš biti samozavesten ali ti hoče nekdo to okrniti, se malo prilagodiš pa probaš se čim bolj izkazati ali pa obupaš mogoče pa si rečeš, bo drugič boljše.

Moderatorica: Kaj storite, ko se vam na poti do doseganja cilja, lahko osebnega cilja, ali pa cilja kot je na primer najti službo, zatakne, ali pa vidite, da na tak način ne bo šlo.

Udeleženec 7: Čisto enostavno, poiščeš druge načine, kako priti do tega, poiščeš druge izzive, poiščeš druge priložnosti, ki bi ti lahko, kot so tečaj, izobraževanja, ki bi ti lahko omogočili dostop do tistega cilja, to je to.

Udeleženec 3: Koga vprašaš malo okoli ljudi s podobnimi izkušnjami oz. boljšimi izkušnjami.

Udeleženec 1: Ja pa vidiš kaj moraš pri sebi še popraviti oz. dodelati, kje si mogoče še šibek, pa poskušaš to področje na isto raven spraviti.

Udeleženec 7: Pa poskušaš premagati to oviro.

Udeleženec 1: Predvsem da jo napadeš, ker potem si tudi močnejši, da se ne umikaš stvarjem.

Udeleženec 7: Pa zdaj ali greš v drugo smer ali greš v to oviro.

Udeleženec 3: Ja ne smeš se prepustiti oviri, ne smeš.

Udeleženec 2: Greš čez to, probaš to premagati, ne ostaneš tam, da bi zdaj rekel, obupal in to je to.

Udeleženec 1: Čeprav to je ful težko iti preko sebe.

Udeleženec 3: Ja včasih je tudi treba kaj spremeniti pri sebi.

Moderatorica: Ali bi sami sebe ocenili, da ste motivirani za iskanje službe?

Udeleženec 5: Odvisno od letnega časa. Da bi bil zdajle november, jaz bi rekla, jaz se zdele poden. Jaz mislim, da poleti, avgusta, ko sem bila doma, pa sem se prijavljala in se s temi arhitekti dobivala, sem bila čisto bolj pozitivna kakor pa zdaj januarja recimo.

Udeleženec 1: Ja pa kamorkoli greš, se mi zdi, da so vsi tako apatični.

Udeleženec 5: Ali pa mogoče, če že dolgo časa ni bilo nobenega pozitivnega feedbacka ali uspeha, da pol sam pač greš tudi par stopničk nazaj v svoji motivaciji pa svoji samozavesti. Vem da, določene stvari so že dostikrat bile na nuli pa imaš v življenju kakšen depresiven mesec, pa sem pol rekla, nekaj moram zdaj narediti, računi se morajo plačati, pa sem šla potem nekaj čisto drugega delati. Pač mi je nekako še vedno ratalo. Recimo prejšnji teden sem imela en dan, sem cel dan samo jokala, ker nisem več vedela, kaj bom.

Udeleženec 1: Tako da si ves čas nekako aktiven, da imaš občutek neke koristnosti.

Vsi pritrdijo.

Udeleženec 3: Da si vseeno socializiran.

Udeleženec 1: Ja, pa greš pač ven.

Udeleženec 7: Jaz ko začutim, da nisem motivirana za iskanje novih izzivov pa iskanje novih možnosti za zaposlitev ali pa da bi mi pomagalo priti do zaposlitve, pač naredim, da sem motivirana. Ali se malo prisilim, da začnem malo gledati za kakšne nove tečaje, kakšne nove razpise, pač narediš se motiviranega. Jaz se niti ne počutim dobro, točno tako kot si rekla, če

se ne počutiš koristnega, s tem, da tudi potem nisi motiviran, pač poskušaš postat spet motiviran in narediti nekaj na tem.

Udeleženec 4: Ja v smislu financ nisem motiviran, ampak tako, kar se tiče svojih osebnih ciljev, imam pa željo enkrat napredovati, enkrat, ko bo finančno to možno.

Moderatorka: Ti si iskal službo, zdaj si se nekako sprijaznil s tem, da delaš v domačem podjetju, se ti zdi, da si malo zaspal glede iskanja službe?

Udeleženec 4: Kar se tega tiče, ja. V naslednjem letu se ne bo nič pametnega dogajalo in pač delam zato, da zaslužim denar, šparam, se čim več angažiram okoli po potovanjih in družbeno socialnih dogodkih, ki jih prej nisem mogel tekom študija se udeleževati. Ja dejansko je res, letenje zahteva 100% prisotnost in prisebnost in ni variante, da v petek žuraš in v soboto greš letet.

Udeleženec 5: Dobro sam pri tebi je tudi nekaj drugega, ti veš da če boš dobil, da bo v tujini. Da boš odsoten.

Udeleženec 4: Ja moraš se sprijaznit, da zdaj pa 5 let v Dubaju, kjerkoli. Grem naprej, moram imeti kompatibilno ženo, več je faktorjev. Imam čas za premislek, mudi se ne.

Udeleženec 5: No saj piloti morajo tudi določeno glede starosti, vsi ki letijo, saj ni toliko mladih.

Udeleženec 4: Ja dejansko v 5ih letih se naveličaš, po 10ih maksimalno, nekje do 30 leta če dobiš službo, pri 40ih si ti že naveličan tega vsega. In moji sošolci, ki so recimo že 5 let nazaj dobil službo, imajo že želje karkoli drugega delat. Ker je rutinsko delo, gor dol, mislim, brez veze. Sčasoma postane, se naveličaš. Zato se mi nikamor ne mudi, sploh ker ni finančno gospodarstvo ni v takem stanju, da bi za vsako ceno rinil v to.

Moderatorka: Kar vas zdaj sprašujem, je druga dimenzija psihološkega kapitala, upanje, je volja, da posameznik doseže cilj in hkrati sposobnost, da generira različne poti do cilja. Koliko se vam zdi, da je to pomembno, ko iščete službo?

Udeleženec 4: Ja ful pomembno, neobremenjeno greš na razgovor, če imaš garantirano opcijo B.

Udeleženec 7: Ne garantirano, pač da si jo ustvariš, ko vidiš, da opcija A ni.

Udeleženec 1: Zato moraš pa zelo široko pogledati in dobiti več znanj ubistvu.

Udeleženec 5: Mislim, da smo zdaj kar vsi se prisiljeni vprašati, ok, zdaj pač, kaj bi pa lahko še delal, kaj bi bil pripravljen delat, kaj bi bilo približno v moji stroki, koliko imaš opcij, plus minus nihanja, da rečeš, da si še vedno v svoji stroki, ne vem, da boš ti Udeleženec 1 recimo šla zdaj v trgovino za šalter delat. Pa pomoje je to kar pomembno, da imaš par opcij v glavi, kaj bi bil še pripravljen delat.

Udeleženec 7: Ja jaz imam res željo za pripravništvo, to je res uno pomoje moja življenjska želja, pripravništvo v stalnem predstavnštvu v New Yorku, pač predstavnštvu Slovenije pri organizaciji za Združene narode v New Yorku. To je pač neplačana praksa v parih mesecev, to ni zdaj nič big deal, da bi bilo tukaj, da bi tam ostala, da bi bila to kariera, ampak je pa ena praksa, ki si je ful želim. In zdaj se je pokazalo, ker jaz sem predvidevala, da se jih tja bolj malo prijavi, da je dražja opcija, New York je bolj stran, New York je dražji, sploh zaradi tega, ker moraš na Manhattnu ali Brooklynu živeti, če hočeš delat tam na predstavnštvu. Ampak sem se uštel in sem izvedela, da se ful podiplomskih naših študentov prijavlja tja, kar

pomeni, da se meni ful zmanjšajo možnosti za pridobitev te prakse, ki bo junija še enkrat razpisana. Zdaj je bila, ampak se nisem prijavila iz tega razloga, ker hočem prej faks zaključit, ampak bo pa junija še enkrat. In zdaj sem izvedela, ja, da se ogromno teh podiplomskih študentov prijavi, ki jih mogoče celo rajši vzamejo. Ampak ta želja v meni še vedno tako močno tli, da sem se zdaj na Unicefu začela malo ponujati, oni imajo pa tudi sedež zraven OZNja v New Yorku, če bi se dalo tam pač najdet neko prostovoljno prakso. Sicer mi je ta kolegica rekla, da je ful težko, da imajo malo teh praktikantov, ampak sem rekla, daj prosim pozanimaj se, saj veš jaz bi ful rada, saj imam ful izkušenj. In je ona pač zdaj mi že eno dolgo priporočilno pismo napisala in ga poslala že tej kolegici, ki dela na dokaj visokem mestu. To je zdaj ena moja oblika iskanja opcije B in upam, da bo uspešna.

Udeleženec 3: Pri meni pa lahko rečem, da sem zdaj v opciji B. Recimo geodezija, ker sem videl, da geografija nekako nismo iskan kader, to sem videl čisto prepozno, sem pa zdaj ugotovil, da tudi geodezija nekako, pol ko sem začel to tudi v praksi delat. Zdaj ko je taka situacija, ni to... Jaz sem mislil, ko sem šel geodezijo, nam so tudi govorili, naši diplomanti, to dobijo šiht brez problema. Sem rekel super, tole bom jaz v treh letih končal pa bo. Situacija se je malo obrnila, to je to, jaz ne smem zdaj obupat, jaz moram zdaj nek C, ali pa kombinacijo neko. Neko kombinacijo geografije in geodezije in to ponujat pol firmam, moram iskat take profile, kjer bi jaz se lahko prodajal. To so te opcije potem, ko ne smeš samo eno gledat, moraš malo...

Udeleženec 1: Se mi zdi bistveno, da ohraniš to samozavest, da si sposoben pol še te druge.

Udeleženec 7: Pa da ne postaneš, tako kot si prej rekla, apatičen. Tega mislim, da se dosti ljudi boji, jaz, če sebe kadar vidim, da sem ratala apatična, pa tudi če samo en teden, se takoj zbudim, pač, obudiš upanje.

Moderatorica: Ali se imate za optimiste? Pa zakaj?

Udeleženec 5: Ja meni se zdi, tako kot sem rekla, da kar malo niham vsako leto, da res imam ful optimistična obdobja pa da voljo zberem, ne vem, za mene je bil to ful velik korak, da sem domov prišla, ker sem se ful časa odločala, ampak do zdaj, ko nazaj pogledam, določene stvari, ko sem mislila, da ne, do zdaj mi je nekako uspel čez priti čez vse. Tako da sem res kar optimistična, ampak imam pa res ali določene dne, ali ženske dni v mesecu, ko imaš same negativne misli, pa kar tak za nobeno rabo, ali pa pač čez kakšne družinske dogodke se mi je že zgodilo, da recimo dva meseca skupaj nisem za nobeno rabo. Ampak se mi zdi, da načeloma sem kar optimistična ali pa imam kar veliko volje.

Udeleženec 3: Ja ne vem, jaz sem optimist, jaz pač gledam na vse s pozitivne strani. Se pravi, jaz sem eden tistih, ko rečem, da je lahko še huje. Pač vedno skušam iz vsake stvari potegniti tisto, kar je pozitivnega in na vse stvari potem tako gledam, tudi kar se tiče ljudi pa kar se tiče iskanja službe pa kar se tiče, pač karkoli v življenju počnem, vedno hočem samo tisto pozitivno potegniti. In tako gledam na življenje in pač, take moje misli so, optimistične.

Udeleženec 4: Jaz sem tudi optimist, ker mi gre vse po planu. Stvar je samo v tem, če imaš visoka pričakovanja, potem si razočaran, če imaš pa skromna pričakovanja, potem je pa zmeraj vse super.

Udeleženec 5: Recimo jaz pa ne morem, jaz imam skoz neka velika pričakovanja pa skoz si neke visoke cilje postavljam pa hočem jih doseči. Sam tako, A B C D, jaz imam še kakšen E

in F zraven, sam pač se mi zdi tako, da mogoče pač za kakšne načrte ali pa ideje, ki jih imaš, bo trajalo še par let pa kakšne izkušnje, da boš sploh lahko izpeljal. Ali moraš pa ta prave ljudi spoznati, ki bi šli s tabo v to.

Udeleženec 3: Samo se mi zdi, da je dobro, da si visoke cilje postavljaš, da lahko vsaj kakšen cilj dosežeš.

Udeleženec 5: Ja, saj sem z malim zadovoljna, ampak vseeno imam pa željo nekaj določene stvari doseči.

Udeleženec 3: Ne zdaj, da imaš ok prevelika pričakovanja, ampak da si postavljaš neke cilje, ni nujno, da boš ti zdaj dosegel ta nivo, če boš ti hotel doseči ta cilj, boš vmes neke vmesne cilje dosegel pa se s tem potem zadovoljiš. Če si pa ti ne postaviš nekih ciljev oz. sploh ne veš kaj bi, si nizko postaviš, pol ne boš niti hotel doseči. Nimaš motivacije za to.

Udeleženec 1: Saj je ubistvu tudi pomembno, da v vsakem trenutku približno veš, kam greš in imaš več stvari odprtih. Jaz tako, mislim da sem optimistična, to pa nekako dosežem tako, da pogledam nazaj, pa pogledam kaj sem vse dosegla, pa da me več stvari zanima, več stvari znam, pa si potem rečem, recimo če trenutno ni časa in prostora za to, bom vedno delala, da mogoče v prihodnje mi rata.

Udeleženec 7: Jaz sem na splošno že zelo optimistična, kar se pa tiče pri iskanju zaposlitve, iskanju službe, sem ja, zelo optimistična, zato ker mislim, da ni spet tako huda situacija, kot pravijo da je, mislim, da sem dosti tekom študija naredila na tem, da bom lahko ponudila kaj delodajalcu, pa tudi zato, ker verjamem vase, da če nekaj ne bom najdla, bom probala najdet neko drugo opcijo, s katero bom tudi zadovoljna, s katero bom tudi dosegla kakšen moj cilj. Pa tudi ne verjamem, da velja, da kdor visoko leta, nizko pade.

Udeleženec 6: Jaz sem zdaj, ko vas poslušam, naletela na en konflikt v glavi. In sicer, recimo da sem optimistična, mogoče zaradi tega, ker sem dva tedna nazaj dobila eno zanimivo informacijo glede pač možnosti zaposlitve. Po drugi strani pa zdaj pač razmišljam o tem, o čemer sem pač razmišljala cele štiri leta študija, in sicer, ko bomo mi pač, mi v četrtem letniku diplomiramo, diplome fizično v roke ne dobimo, ker itak smo z diplomo pomočniki razrednega učitelja, torej tega noben ne rabi, in moramo it delat magisterij. Z magisterijem bomo imeli mi eno stopnjo višjo izobrazbo kot vsi ostali, če eno stopnjo, če ne še več, ker nekateri so še iz učiteljišča zaposleni, pač to je spet en višji plačilni rang in tega se v teh časih vsi otepajo. In zdaj iz tega pogleda pač ne moramo biti optimistični, sploh ne v našem poklicu, ampak ja, zdaj imam v glavi dve različni misli, po eni strani sem optimistična, po drugi strani pa ni gluh fajna situacija.

Moderatorka: Ali vam je optimizem v kakšni konkretni situaciji pri iskanju službe pomagal?

Udeleženec 5: Ja meni je. Mislim, jaz sem že take situacije imela, da sem, tako kot si ti rekel, da si nepripravljen prišel na razgovor, jaz tudi vem, da čisto ta prvi, ki sem ga imela za prakso v Nemčiji, da sploh nisem vedela, kakšna bodo približno vprašanja, pojma nisem imela, ampak se mi je direkt pri ta prvemu tako naredilo, da je, tako kot si ti rekla, da je pred mano že tam en sedel, ko sem takoj po 10 minutah vedela, da z njim sploh nočem delat, ker se nisva ujela. Ampak me je pol, po tem, en teden kasneje potem ponudil prakso, ampak sem hvala bogu medtem že enega drugega najdla, k sva se takoj zaštekala in sem rekla samo ja hvala imam pa že nekaj drugega. Ampak tam kjer sem pa dobila, je bilo pa tako spontano, da sem se

jaz iz faksa domov peljala ob pol devetih zvečer in je on mene klical, ja jaz sem zdaj v pisarni, bi ti zdaj prišla lahko, dvakrat sva se že prebekslala s tistimi termini in jaz sem bila še tako optimistična, mogoče pa še kaj bo, do ta zadnjega dne, čeprav je skoz rekel, joj danes nimam časa, nimam časa. No in sva se res zvečer dobila, dobila sem pa prakso na podlagi tega, ker sem bila res malo spontana in optimistična, je rekel, aha, vidim, da znaš hrvaščino. Pa jaz tako, ja no, za nemca znam veliko hrvaško, za slovenca pa ne vem koliko, znala bi se zmenit, pismeno glih ne, ampak pogovorno pa. No pol boš šla z mano na gradbišče, in res vzame mobitel in pokliče gradbinca, gospod Ilič, pa mi ga da na telefon. In jaz živjo, zdravo, koga sat imam na telefonu. Pa on meni tam razlaga, baje da imam prakso, sem mu kar povedala. In pol ta arhitekt odloži, ampak je bil res tak energičen, sredi tridesetih, res sva se takoj zaštekala. In on reče to, zdaj imam pa enega ustaša, kakor na gradbišču, ne bodo me več tukaj zafrkaval pa okoli prinašal. Boš imela lepo prevajalsko delo na gradbišču. Pa res mi je dal kar telefon v roko in jaz sem imela kar enega na hrvaško, na podlagi tega sem potem dobila tisto prakso. Pa res tist teden sem že mislila, saj ne bo nič več iz tega.

Udeleženec 3: Ja jaz sem se recimo zdaj spomnil, jaz sem imel en razgovor v angleščini, pol sem pa rekel, saj znaš, čeprav tako, recimo da sem povprečen v angleščini, pa sem si rekel, saj bo, pa je bilo dobro, sem se zmenil.

Udeleženec 1: Se mi zdi, da če se človek prepusti situaciji, da ne razmišlja toliko, je lažje.

Udeleženec 3: Ja, prepustiš se, pa ne se sikanat. Recimo, to je ena taka situacija recimo, da je optimizem pomagal.

Moderatorica: A na razgovorih tudi pomaga optimizem, da te človek dojame kot optimista?

Udeleženec 7: Ja jaz mislim da ja, ker če se pokažeš kot optimističen, s tem tudi pokažeš, da zaupaš vase, da si ambiciozen.

Udeleženec 1: Samozavesten.

Udeleženec 7: Ja mislim, da optimizem valda pride iz samozavesti. In mislim, da to pomaga, če seveda ni pretirana samozavest in s tem tudi pretiran optimizem, da že prideš not, kakor da boš dobil službo. To spet ni dobro. Ampak mislim pa, da pomaga. Vsaj če bi bila jaz na drugi strani, jaz bi bila zelo vesela takih veselih, optimističnih ljudi, ki bi k meni hodili na razgovore.

Udeleženec 6: Čeprav je težko ane. Če si ti na eni strani tako optimističen, pa imaš na drugi strani na primer primer učiteljice, k sem jaz imela prakso pri njej, ki je bila res pesimistična totalno. In da ti prideš kot študent drugega letnika hudo ves optimističen, to je res poklic zame, to je to kar hočem delat, na drugi strani je ona, ki ti to zbija dol, tako da, je dobro da si optimističen, ampak moraš tudi paziti, s kom greš v ta optimizem.

Moderatorica: Se vama (Udeleženec 1 in 4), ki že najdlje tukaj iščeta službo, se vama zdi, da s časom optimizem pada?

Udeleženec 1: Zdi se mi, da so taka nihanja. In pol se moraš nekako povzdignit, ker ta optimizem je sestavljen iz večih faktorjev, samozavest, samozaupanje in to, in da se mora človek, vsaj jaz sem taka oseba, da se moram skoz motivirati in nekako pri sebi to, da pol to gre. Ker se mi zdi, da če tega nimaš pri sebi razčiščenega, je pol težko karkoli dobit, tudi pol drugemu vzbudit kaj takega, kar je iskano.

Udeleženec 4: Ja pri meni, optimist sem, zdaj zaenkrat se mi je vse izšlo tako, kot sem si jaz želel, vsa svoja pričakovanja sem izpolnil, ogromno izkušenj sem nabral, ogromno ljudi sem spoznal, v glavnem, kaj je že vprašanje?

Udeleženec 3: Če s časom pada optimizem.

Udeleženec 4: Kaj pa vem. Pomoje da malo manj, ampak sem še zmeraj v redu zaradi tega. Pač, toliko bolj izkušen sem, toliko bolj znam odreagirati na nove nezgode z močnim attitudom, to je pa tudi najbolj važno pomoje, sam attitude.

Moderatorica: Kako se pa počutite, ko vam nekaj ne uspe? Osebnem, službenem področju? Kako reagirate?

Udeleženec 7: Ja neprijetno, jaz si potem moram kaj zase privoščiti, ali greš tisto kar ti pač paše, da te spravi v boljšo voljo, pol čez kakšen dan, če je šlo to res za razgovor, pa si takrat misliš, pa si slabe volje, pa kakšen dan pustiš vse na miru, pol pa pač znova začneš, z upanjem.

Udeleženec 2: Meni osebno pomaga, da se zjokaš tako res čist, čustva daš ven, in pol ko to daš mimo, si kar takoj ah, saj kaj pa je bilo to, saj nova priložnost pride čez 15 minut in to je to. Pri meni gre to tako, moram res ta čustva dati ven, ta prvega v imeniku pokličeš, in pol ko daš vse to ven iz sebe, delil z nekom, avtomatično, vsaj jaz vidim, da življenje ni tako črno in grem naprej. Za vsakim dežjem posije sonce.

Udeleženec 7: Jaz sem imela zmeraj, če sem šla na en razgovor, sem imela ziher v tistem tednu še kakšnega. Jaz nisem nikoli čakala, mislim včasih sem, ampak potem sem videla, da je to čisto brez veze, ker potem te pa en zavrne pa si cel slabe volje, pa nič nimaš. In sem zdaj že ugotovila, da je boljše, če ne čakaš, da ti bo un odgovoril, a si ali ne. Ti v tistem že druge razgovore imaš, druge opcije, in zaradi tega te tudi ne potre, ko enega od unih, k si ful upal, ko si vse stavil nanj, potem pa izveš, da nič ni.

Udeleženec 1: Tukaj so tudi ljudje in potem nimaš ti vpliva, recimo če mu nisi všeč.

Udeleženec 5: Meni se zdi, ko si rekla, osebni ali pa službeni, da se z osebnimi problemi drugače spopadam kot pa s službenimi, mogoče zaradi tega, ker sem tako čustvena oseba, da dlje časa rabim, da nekaj predelam pa pustim za sabo. Tam pri službenih pa ne vem začnem kaj drugega delat in se mi zdi, da se s stresom pa več stvarmi naenkrat lažje spopadam kot pa z nedelom. V tistem momentu, ko imam jaz stres pa da vem, da moram do osmih zvečer v pisarni pa da grem čez vikend kelnarit pa da rabim denar, pa računam vnaprej, čez dva meseca moram imeti toliko denarja našparanega, da imam neko motivacijo. Zdaj pa recimo en mesec nisem imela nič, mi je pa kar tako malo...mi je hujše. Tako kot si pa ti rekla, da ne čakaš, jaz sem si recimo že decembra vnaprej splanirala dva sejma, da bom delala, januarja pa marca, ker sem vedela, da bo veliko denarja in da bom sorazmerno veliko denarja za par dni dobila in sem vedela, da tist denar bom rabila. Pa so mi doma recimo teta, ati, joj kaj pa če boš službo dobila. Sem rekla, ja bom šla na razgovor pa bom rekla, pogledajte težki časi so, jaz sem mogla za vnaprej poskrbet, zdaj če bi mi kdo res ponudil službo, jaz bi rekla, lejte, pol mi dajte pa od dopusta trgati 4 dni ali pa kakorkoli, ne bom pa zdaj jaz čakala na to, da bom službo dobila, pa ne bom nič delala. In tako kot si rekla, tudi če sem imela dober razgovor, sem ostalih 5 vseeno opravila, nisem vnaprej že zavrnila, ker nikoli ne veš, mogoče ti bo pa

ena oseba še bolj všeč, mogoče te bo ena firma še bolj prepričala pa te bo vesela. Tako da, najboljše se meni zdi, da čim več zase narediš in zase presodiš, kje sam sebe najbolj vidiš.

Moderatorka: Kako se počutite, ko dobite odgovor ali pa pošljete prošnjo, pa sploh ne dobite odgovora?

Udeleženec 1: Ja sčasoma rataš že imun na to, da ne polagaš toliko na to, da bi bil razočaran zaradi tega, ker pač tako se zgodi, pa upaš naprej oziroma si aktiven skoz naprej. Tako da če si aktiven, se mi zdi, da te to potemne podre. Če pa čakaš na to...

Udeleženec 7: Pa saj nekje že veš, da vidiš, da te ne bodo, da se ne ujameš in pol niti nisi tako razočaran, ko dobiš negativen odgovor.

Udeleženec 1: Ja, imaš občutek, da ni pri tebi krivda. Vsaj jaz sem taka, da če najdem pri sebi napako, probam popraviti, pa me mogoče takrat žre, ker vem, da sem mogoče kaj narobe naredila. Če pa tako, pa pač greš naprej.

Udeleženec 5: Ja meni se zdi, da noben ne bo dobil samo negativne odgovore, pomoje da, če greš dokaj optimističen ali pa en se bo že najdel, da se boš z njim razumel. Dokler imaš pol pol, da je vsaj pol pol, je pomoje v redu. Zdaj če bi res ena oseba bila, ki bi skoz samo ne ne ne dobivala, verjamem, da si potem čisto depresiven enkrat pa ti res vse dol pade.

Udeleženec 2: Jaz vem, ko sem začela tako na ta študentska dela pošiljat in je bilo meni sploh nekaj nenormalnega, kako da ti ne odgovorijo oziroma da te zavrnejo, kar tako, kaj? In potem itak si razočaran, jezen, karkoli, ampak pol itak, ko to ponavljaš skoz to zgodbo, potem ugotoviš, mislim, se sprijazniš s tem.

Udeleženec 3: Se že navadiš.

Udeleženec 2: Se mi je že zgodilo, da sem dobila odgovor na noben mail. In potem je bilo meni že kar tisto, kaj, ne daj gremo še enkrat brat, če je to res. Pol si čisto tako, kot da si iz drugega sveta. Ko dobiš več teh izkušenj, si potem že bolj tisto, mislim, saj nimaš nekih visokih ciljev, pričakovanj, da itak verjetno ne bo nič, če pa bo, bo pa super. Potem to razočaranje, se mi zdi, da ga daš malo na stranski tir. Sam prvič, dvakrat ne dobiš odgovora, si pa kar tako, jezen.

Udeleženec 6: Študentsko delo je čisto drugo kot pač služba. Takrat ko sem jaz 80 prošenj poslala, pač nisem dobila nobenega odgovora, mi ni bilo takrat tako zelo hudo. Bilo mi je valda čudno, ker prvič je bilo tako, da noben ni niti nič odreagiral, po drugi strani si pa misliš, ah saj si še mlada, imaš še čas, zdaj verjamem pa, da ko res iščeš službo, je drugače, drugače dojemaš odgovor.

Moderatorka: Kako drugače? Te bolj prizadane?

Udeleženec 6: Ja, sigurno.

Udeleženec 7: Pri študentskih delih ti karkoli iščeš in imaš, če že tako gledaš, skoraj neskončno možnosti, zdaj malo pač potenciram. Ampak vseeno, ko pa iščeš ti za redno delo, greš pa, imaš pa ene omejene možnosti za tvojo stroko. In zaradi tega se tok bolj razočaran, če na unih 5, samo na unih 5, ki so, dobiš negativen odgovor.

Udeleženec 5: Meni se zdi, da ko si še študent, si vseeno še bolj optimističen, ker si misliš, saj imam še čas, ah ta praksa mogoče ni optimalna, bo pa naslednja, saj do diplome sta še 2 leti, pol pa bo. Samo jaz potem, ko sem imela diplomo, sem bila kar malo panična, zdaj pa moram

en šilt dobit, zdaj pa moram biti ful uspešna, zdaj moram pa iz sebe nekaj narediti. Se mi zdi, da ful večji pritisk sam nase narediš, ko imaš neki zaključeno.

Udeleženec 2: Ja jaz glih tako vidim, da dokler si ti redni študent, imaš itak toliko dela s faksom, da če kaj zraven delaš, je itak super in se sploh ne sikeraš. Ko si pa enkrat absolvent, si pa tri četrt časa doma, nimaš več faksa in načeloma tiste obveznosti imaš trikrat na leto, zdaj ko sem jaz dejansko v tej situaciji, te dejansko to počasi spravlja v obup. Doma ne moraš, mislim, jaz nisem tak človek, da bi bila skoz tam nekaj pri miru in da se nič ne dogaja, skoz se mora nekaj dogajat. Itak spet odvisno od situacije, kako te kaj prizadane.

Moderatorica: Kaj pa potem, ko te nekaj prizadane, kaj pa potem naredite?

Udeleženec 2: Spraviš sam sebe v dobro voljo.

Udeleženec 7: Ja, v dobro voljo se spraviš, pa si misliš, kakor sem že rekla, me bodo pa drugi hoteli.

Udeleženec 2: Ja tako mogoče, da ti začneš pri sebi razmišljat, kaj je s tabo narobe, kaj delaš narobe, kaj bi lahko spremenil, analizo narediš, potem pogovor z vrstniki, da dobiš še drugo izkušnjo, kje je njemu uspevalo, nekje mora biti razlika.

Udeleženec 7: Jaz se pa nikoli ne primerjam z drugimi, to mi pa nikoli ni bila opcija in se sploh ne maram primerjat, kaj on dela, kako je pa on naredil, to nikoli ni bila moja opcija, ker se mi zdi, da te to bolj omejuje.

Udeleženec 1: Saj ne tako, da pogledaš, kako se znajdejo, da črpaš iz njega.

Udeleženec 7: Ja jaz to ful ne, verjamem pa, pač tako jaz delujem, verjamem pa, da veliko ljudi tako nauči kaj.

Udeleženec 2: Ja meni je pa tako res fajn, ko si na tleh in govoriš z nekom, ki je takrat res v briljantni situaciji, te spravi res, te dvigne.

Udeleženec 1: Ti pove kakšno idejo, izkušnjo.

Udeleženec 2: Ja ti pove svojo situacijo, pa vidiš, da res ni vse črno in da se pač da kaj, narediš korak namesto v levo greš pa v desno.

Udeleženec 3: Ja jaz vem recimo, da mi je Oseba X konkretno dal veliko nasvetov, recimo kako napisat pismo, življenjepis, se mi je zdelo kar fajn. Ker je bil on kar uspešen in se mi je potem zdelo kar fajn, da imam neko tako še od enega drugega izkušnjo. Da nisi samo tisto, sam. Mogoče pa tako malo širiš, pa narediš eno svojo kombinacijo, pa upaš, da je prava.

Moderatorica: Zdaj govorimo o zadnji dimenziji, prožnosti. To je sposobnost, da se odvrneš od neuspeha, se pravi, da ko se soočiš z neuspehom, da si se sposoben vrniti na isto stopnjo, kjer si bil prej, ali pa si celo močnejši. Ali se vam zdi, da je to pri iskanju službe pomembno?

Udeleženec 7: Pomembno je, ampak mislim, da upada to tudi, da se mogoče na začetku lažje pobiraš, lažje rečeš ah, saj bo, pol ko si pa že eno leto v tem pa iščeš, pol si pa že rečeš, ti pade tista zmožnost, da se pobereš, s časom.

Udeleženec 3: Da se elastika, prožnost strga.

Udeleženec 2: Zdaj ne vem, če si direkt po diplomi, si itak čisto optimističen. Pač te ne dotolče to, če si pa par let v tem in da kar ni nekega uspeha.

Udeleženec 1: Pomoje je tudi odvisno, koliko si vztrajen, da je to z vztrajnostjo povezano. Jaz vem, da sem kar in da kar rinem naprej in da se probam širiti, kolikor se da, področja na katerih iščem pa kaj bi se še kaj novega spomnila. Čeprav je res, da se tako s časom to oža,

ker vedno več probavaš, ampak se mi zdi, če imaš neko vztrajnostno komponento pri sebi, je lažje.

Udeleženec 7: Ker drugače pasiven rataš, če ne vztrajaš.

Udeleženec 3: Ne smeš se vdati v usodo. Moraš skoz nekaj.

Udeleženec 5: Jaz vem, da sem skoz nekaj, zdaj nazadnje, ko nisem nič dobila, sem šla v to grafiko in za mene je bilo to na začetku malo tako, kakor da sem, en osebni neuspeh to za sebe vzela, zato ker sem mislila, zdaj sem šla pa 5 korakov nazaj, ker sem sprejela eno delo, ki ga najprej nisem hotela delat po diplomi, ker sem hotela it prav samo notranjo arhitekturo. Ampak zdaj se je pa izkazalo, da je dobro na CVju, da izgleda res tako bolj pisano in tako imaš več možnosti. Tako da zdaj ubistvu, vse tiste nove ideje ali pa cilje ali pa kar sem pripravljena delat, mogoče tudi zaradi tega malo bolj širim, ker si zdaj dobesedno mislim, saj ti nič ne more škoditi. Tako da, ne vem, valda je težko, zdaj pač priti do enega cilja, če toliko časa nihaš gor pa dol, sam pač probam.

Udeleženec 4: Jaz mislim, da sem kot pingpong žogica. Je vsakič manjša volja, potem pa daš en nov zamah.

Udeleženec 6: Pomoje je to isto kot recimo, ne vem, izpit na fakulteti. Ga prvič padeš, pa ti vse dol pade, pa si rečeš, ne zdaj 30% sigurno znam, ta drug izpit spet padeš, 50% sigurno več znam, še vedno moraš iz te situacije, tudi če štirikrat padeš izpit, moraš še vedno znova iti na tisto stvar z mislijo, da pač sigurno vsakič nekaj več znaš in sigurno vsakič dobiš ene nove izkušnje in sigurno si močnejši.

Udeleženec 1: Pa pri tem res vidiš, kje izboljšaš, kje več znaš, ker vedno isto začneš.

Udeleženec 3: Ne ponavljaš napak, se učiš iz napak.

Udeleženec 7: Pol je mogoče no, jaz bi rekla, da se kakšni, ki so se že med študijem z neuspehi soočali, s kakšnimi padci izpitov, da so mogoče tisti bolj, da se mogoče tisti lažje poberejo, ker jaz nisem padla izpita in ne vem kako bi se zdaj spopadala s tem, da bi ene parkrat res bila zavrnjena za tako službo, ki bi si jo res želela. Verjetno težje kot nekdo, ki bi si rekel, ah saj se spomniš, kako je bilo na faksu, pač padeš pa si pol drugič ali pa tretjič naredil.

Udeleženec 1: Samo je različno od faksa. Jaz vem, da sem se že za prvič oreng učila, pa sem padla, pa sem se drugič spet oreng učila, pa spet ni šlo. Tako da, kakor je, kolikor imaš srečo, to se pravi, da lahko tudi oreng vložiš, pa ne pomaga. Zato zdaj ta vztrajnost pa to, ker veš, da včasih tudi ne gre, tudi če se oreng naučiš.

Udeleženec 2: Ja jaz sem tudi trenutno v taki situaciji, pač padeš, saj si rečeš, saj enkrat bo, svet se mi je pomoje podrl v prvem letniku, ko padeš izpit, pa padeš tudi letnik, takrat sem bila jaz čisto v nuli, kaj je zdaj to. Ampak potem je bilo pač, ko pride tisti januar, narediš ta izpit, in gledaš potem za nazaj, kaj vse se mi je meni v tistem letu, ko sem padla, zgodilo. In si rečeš, ja saj vse se zgodi z razlogom. Iz tega sčrpaš največ kar lahko in tudi vztrajnost in vse prinese do tega, da potem tudi če padeš izpit, pač ni bila več taka tragedija, ker si že imel eno tako življenjsko situacijo, da si se nekaj naučil in da iz vsakega padca res tisto ven pobereš, kaj ti je ta padec prinesel. Če to pomeni, da si se zdaj pač toliko boljše naučil, da boš dobil boljšo oceno. Tako ko je Udeleženec 7 rekla, če imaš izkušnje s padci, se lažje pobereš, kot če prideš enkrat v življenju...

Udeleženec 1: Mogoče da ni razočaranja. Jaz vem, da sem se učila tudi po 8 ur na dan, pa sem padla, tako da količina učenja ne pomeni, da si izpit naredil. Tako da je razočaranje na koncu, ker si ful vložil, na koncu pa nič.

Udeleženec 5: Jaz recimo tega učenja sploh nisem imela na faksu, mislim, smo imeli učenje, ampak je bil bolj poudarek na kreativni in so nas pri tem skoz zatirali, vse je bilo grdo, vse moraš na novo naredit, to ni nič, kar ti delaš, na koncu pa tudi, ko si imel predstavitev na koncu semestra, je že gledal s takim pogledom, si misliš, pa kaj po spet povedal, in nikoli niso bile samo pozitivne kritike, ampak so bile vedno skoraj že destruktivne ali objektivne ali take in se nekako naučiš čez tist faks s tem pač, da nisi popoln in ne moreš biti vedno najboljši, nekako se naučiš s tem. Enkrat ali dvakrat so mi res solze pritekale, enkrat pred enim izpitom, ko sem bila toliko neprespana, pa po diplomi, tisto ko sem prišla ven iz ustnega, samo jokati sem se začela. Ker so me ubistvu z vprašanji razdrli, potem sem pa notri prišla, sem pa ubistvu dobila dvojko, k je ubistvu v Nemčiji samo enka še boljša. Pol si pa tisto, kaj me spravljate v nulo, potem mi date pa dobro oceno, si misliš ane. Tako da ubistvu se mi je zdelo to kar v redu na faksu, ker potem se tudi bolj pripravljen na kakšno kritiko, ko prideš na kakšen razgovor. Točno veš, da tiste tvoje stvari so dobre, saj za svojimi stvarmi moraš nekako stat pa povedat, zakaj si to tako naredil, pa pač pričakuješ, da bodo ljudje z drugačnimi očmi to gledali.

Moderatorica: S tem bi počasi zaključili, še enkrat se vam zahvaljujem za sodelovanje.