

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**VPLIV ČLANSTVA V MEDNARODNI ŠTUDENTSKI
ORGANIZACIJI AIESEC NA USPEŠNO KARIERO**

Ljubljana, maj 2008

JASMINA DJOKIĆ

IZJAVA

Študentka Jasmina Djokić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 12. maj 2008

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1. NEPROFITNE ORGANIZACIJE	2
1.1. RAZLIKA MED NEPROFITNIMI IN PROFITNIMI ORGANIZACIJAMI	5
1.2. PROSTOVOLJNA ORGANIZACIJA KOT OBLIKA NEPROFITNE ORGANIZACIJE	7
2. ČLANSTVO V PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJAH.....	8
2.1. PRIVABLJANJE PROSTOVOLJCEV	9
2.2. USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE PROSTOVOLJCEV	10
2.3. SPODBUJANJE IN OHRANJANJE MOTIVACIJE ZA PROSTOVOLJNO DELO ..	13
2.4. PRENOS ZNANJ IN IZKUŠENJ MED GENERACIJAMI.....	14
3. KARIERA.....	14
3.1. OPREDELITEV POJMA KARIERE.....	15
3.2. OBLIKE KARIER.....	16
3.3. KARIERNA SIDRA	18
3.4. NAČRTOVANJE IN UPRAVLJANJE KARIERE.....	19
3.5. FAZE V RAZVOJU KARIERE	22
3.6. USPEŠNOST KARIERE	23
4. RAZISKAVA O KARIENI USPEŠNOSTI ČLANOV ORGANIZACIJE AIESEC....	24
4.1. PREDSTAVITEV ORGANIZACIJE AIESEC.....	24
4.1.1. Zgodovina organizacije AIESEC	24
4.1.2. Identiteta organizacije AIESEC	25
4.1.3. Organizacija AIESEC-a Slovenija	26
4.1.4. Usposabljanje in izobraževanje v AIESEC-u	29
4.1.5. Model razvoja kompetenc in načrtovanje kariere.....	30
4.2. NAMEN IN IZVEDBA RAZISKAVE O KARIERNI USPEŠNOSTI	33
4.2.1. Namen.....	33
4.2.2. Metodologija	33
4.3. PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE	34
4.3.1. AIESEC.....	34
4.3.2. Prva zaposlitev.....	36
4.3.3. Sedanja zaposlitev.....	38
4.3.4. Kariera.....	39
4.3.5. Uspešnost	40
4.4. UGOTOVITVE RAZISKAVE	44
SKLEP.....	46
LITERATURA	48
PRILOGA	

UVOD

Globalizacija, kompleksnost gospodarskih in družbeno-kulturnih odnosov ter številne hitre spremembe vplivajo na razmere, v katerih delujejo podjetja. Podjetja, ki želijo obstati in biti uspešna, se morajo pripraviti na hitre spremembe. Odzivajo pa se različno. Nekatera spreminjajo oblike zaposlitve, kar podjetju prinese zmanjšane dolgoročne obveznosti do zaposlenih. V tujini so najbolj pogoste krajše fleksibilne oblike, ki posameznika postavijo pred nove izzive in zahtevajo nove spretnosti. V Sloveniji imamo večinoma še vedno zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas se uporablja kot preizkusno delo pri novih zaposlitvah.

Spreminja se tudi sama narava dela. Od kandidatov se zahteva vedno več specifičnih spretnosti, ustvarjalno reševanje problemov, bolj se cenijo spretnosti timskega dela in stalno izpopolnjevanje znanja. Iskalci zaposlitve se bodo morali prilagajati spremembam, biti zmožni načrtovati in ravnati glede na spreminjajoče se poklicne priložnosti, sprijazniti se z zamenjavo službe ali poklica večkrat v življenju, razviti tehnične in socialne spretnosti ter vedeti kako in zakaj so takšne spretnosti uporabljajo. Skozi vse to pa bodo morali ostati motivirani, da ohranijo fleksibilnost v poklicnem življenju.

Včasih je bilo znanje enako vse življenje, danes tega ni več. Danes pridobljeno znanje je jutri lahko že zastarelo. Kar pomeni, da ni več del in opravil, za katera bi se posameznik usposobil samo enkrat v življenju. Edina rešitev, ki mu preostane, je izpopolnjevanje oziroma dopolnilno usposabljanje skozi vso delovno dobo. Vseživljenjsko učenje o zaposljivosti bo torej temeljni pogoj za ohranitev delovnega mesta. Priložnost posameznika ne bo več v zaposlitvi, temveč v zaposljivosti, katere pomemben del je spretnost načrtovanja in vodenja kariere.

Tradicionalno pojmovanje kariere se spreminja in umika novim konceptom in definicijam. Kariera danes ne pomeni samo avtomatičnega napredovanja, temveč predstavlja posameznikovo življenjsko pot na področju učenja in dela (Konrad, 1996). Skozi razvoj osebne kariere posameznik pridobiva različne spretnosti in izkušnje, z načrtovanjem in vodenjem kariere pa veča svoje znanje, kompetentnosti in zmožnosti za delo. Kariero si tako lahko predstavljamo kot dejaven proces, ki vključuje formalne, neformalne in informalne oblike učenja, različne oblike zaposlitve in neformalne oblike dela, usmerjen je v posameznika in poteka vse življenje.

Uspešna kariera se ne zgodi sama od sebe ali po naključju, ampak je rezultat nenehnega učenja, želje po uspehu, delavnosti, vztrajnosti in sreče. Posameznik si mora zastaviti ambiciozne in uresničljive cilje, oblikovati krog sodelavcev in pridobiti ustrezno podporo, razumevanje in zaupanje družbenega in poslovnega okolja (Pavček, 2007, str. 138).

V diplomskem delu bom predstavila mednarodno študentsko organizacijo AIESEC in njeno delovanje. Na fakultetah študentje pridobijo teoretično znanje, zato me je zanimalo, na kakšne načine pridobijo želeno praktično znanje in kako uspešni so pri njegovi uporabi. Ponavadi se študenti poleg klasičnega načina izobraževanja udeležujejo raznih seminarjev, delavnic, delovnih vikendov nevladnih organizacij in tako naprej. Ena od teh organizacij je študentska mednarodna

organizacija AIESEC, v kateri naj bi se posamezniki razvili v družbeno odgovorno, podjetno, kulturno strpno in aktivno učečo osebo. Skozi delo v organizaciji naj bi člani razvili določene kompetence, ki naj bi jim pripomogle pri nadaljnjem iskanju zaposlitve in razvoju kariere.

Cilj diplomskega dela je raziskati sedanjo karierno uspešnost bivših članov organizacije AIESEC, kako in koliko so jim članstvo, pridobljeno znanje in izkušnje v organizaciji pripomogli pri nadaljnjem iskanju službe in razvoju kariere. Zanima me, kolikšno vlogo in vpliv imajo pridobljeno znanje, izkušnje in mreženje na njihovo uspešnost. Ali jim je članstvo v študentski organizaciji pripomoglo, in v kolikšni meri, pri prvi zaposlitvi, kaj pomeni članstvo v organizaciji za študenta in kaj za kariero diplomanta, kako je članstvo vplivalo na njihov osebni razvoj in ali članstvo v organizaciji prinese konkurenčno prednost in s tem uspešnost.

Diplomsko delo je razdeljeno na dva dela. Prvi, teoretični del, vsebuje tri poglavja. V prvem poglavju opredelim pojem neprofitna organizacija ter navedem razloge za njen obstoj in delovanje. Drugo poglavje govori o članstvu v neprofitnih študentskih organizacijah. Nadalje so opisane vse faze skozi katere napredujejo člani v organizaciji od rekrutiranja novih članov, njihovega usposabljanja in izobraževanja, vzpodbujanja k aktivnosti in ohranjanja motivacije vse do izhoda članov iz organizacije. V tretjem poglavju opredelim pojem kariera in spremembo tradicionalnega pomena kariere v sedanjosti, opišem oblike karier in pomen kariernih sider, opredelim nosilce odgovornosti pri načrtovanju in upravljanju kariere in zaključim z opredelitvijo uspešnosti kariere.

Prvi del diplomskega dela je podlaga za raziskovalni del. Najprej predstavim organizacijo AIESEC, njeno zgodovino, identiteto, potek usposabljanja in izobraževanja v AIESEC-u, njen model razvoja kompetenc skozi izobraževanje v organizaciji in predstavim delovanje AIESEC-a Slovenija. Bolj podrobno predstavim Zvezo študentskih izobraževalnih društev AIESEC Slovenija, kar je potrebno za boljše razumevanje delovanja članov v organizaciji in je podlaga za razumevanje vprašalnika, opravljenega z bivšimi vodilnimi člani organizacije. Rezultati so predstavljeni v drugem poglavju raziskovalnega dela. Z vprašalnikom sem želela odkriti dejanski vpliv organizacije AIESEC na karierno uspešnost njenih članov. Zanimalo me je, kaj so bivši člani delali v AIESEC-u, kaj so pridobili od članstva, kaj delajo sedaj, ali so zadovoljni s svojo kariero in kako uspešni so dejansko v poklicnem življenju.

1. NEPROFITNE ORGANIZACIJE

Neprofitne oziroma nedobičkonosne organizacije so skupni pojem za javno upravo, za družbene dejavnosti in za prostovoljne organizacije, ki poslujejo brez dobička, ali pa z njim, vendar cilj njihovega poslovanja ni dobiček; če do njega pride, se z njim ne razpolaga po svobodni presoji, ampak se le-ta vlaga nazaj v dejavnost organizacije in služi kot sredstvo za razširitev te dejavnosti, ali pa za dvig kvalitete storitev (Rus, 1994, str. 959).

Neprofitne organizacije delujejo na zelo različnih področjih od socialne pomoči do športa, od pomoči ostarelim do vzgoje mladih, od reševanja ponesrečencev do kulture, izobraževalnih dejavnosti ipd., skupne pa so jim naslednje lastnosti (Trunk Širca & Tavčar, 1998, str. 42):

- **nepridobitna naravnost** saj spodbudo, ki jo sicer ljudem dajeta dobiček in lastnina, nadomeščajo drugi motivi, ki niso materialne narave,
- zelo velik vpliv na obstoj in razvoj neprofitne organizacije imajo **udeleženci**, ki so **z organizacijo v menjalnih razmerjih**. Dajejo ji, kar potrebuje in prejema od nje koristi, ki so v skladu z njihovimi interesi,
- rezultat njihovega delovanja v okviru osnovnega in interesnega poslanstva so večinoma **nesnovne storitve** in le v manjši meri snovni izdelki.

Osnovni cilj neprofitne organizacije torej ni profit, temveč delovanje v splošnem družbenem interesu in v splošno družbene koristne namene. Drucker (1990, v Rus, 1994, str. 960) meni, da obstajajo zato, da prinašajo spremembe posameznikom in družbi. Pri tem si želijo končnega porabnika, ki ne bo zgolj uporabnik, ampak bo tudi sam ukrepal in deloval. Torej so storitve sredstvo neprofitne organizacije, s katerim povzroča spremembe v ljudeh.

Poslanstvo neprofitne organizacije mora odgovoriti na vprašanje, katere nezadovoljene potrebe bo zadovoljila s svojo dejavnostjo. Izraža osrednji namen neprofitne organizacije pri produkciji in distribuciji socialnih storitev v sedanjosti in v prihodnosti. Je izraz volje in načina zadovoljevanja socialnih storitev, izraz socialne politike v družbi in vloge neprofitnih ciljev organizacije v njej (Mesec, 2006, str. 22).

Vizija pomaga organizaciji, da se nenehno uči in izboljšuje. Vizija daje usmeritev; ima simbolni značaj, posreduje podobo organizacij, ki privlači sposobne ljudi; ima vzgojne lastnosti: olajšuje poziciranje sodelavcev, povezovanje, usklajevanje; sprošča energije, ker spodbuja podjetniško obnašanje (Trunk Širca & Tavčar, 1998, str. 116).

Prednosti neprofitnih organizacij so (Mesec, 2006 str. 15):

- fleksibilnost: sposobne so se hitro prilagoditi in reagirati na nove okoliščine ter imajo možnosti razvijanja novih pristopov k obvladovanju izzivov in problemov.
- relativna neodvisnost: so razmeroma malo odvisne od tržnega gospodarstva in od države, imajo možnost delovanja na področjih ali v smeri, ki niso po volji tržnega gospodarstva ali državnih institucij, ali na področjih, za katera država in tržno gospodarstvo ne kažeta zadostnega interesa.
- očitno delovanje v interesu javnosti in v interesu prikrajšanih skupin: ne delujejo v interesu ekonomskih ali političnih skupin, kar vzbuja zaupanje pri ljudeh.
- tesna povezanost s skupnostjo ali skupinami, za katere se zavzemajo in lahka dosegljivost za ljudi.

Pomanjkljivosti neprofitnih organizacij so (Mesec, 2006, str. 15):

- pomanjkanje transparentnosti delovanja in nezadostno vzajemno informiranje,

- finančne težave: denar je težko pridobiti - vodje društev izgubljajo veliko energije v zbiranju denarja,
- pomanjkanje skupne sektorske identitete: zaradi česar včasih delujejo z nasprotujočimi si cilji ali opuščajo priložnosti za skupne akcije v interesu populacije.

V Sloveniji najdemo na podlagi delitve na profitne in neprofitne organizacije naslednje organizacijske oblike, prikazane v tabeli 1.

Tabela 1: Neprofitne organizacije v skladu z našo statusno-pravno ureditvijo

Vrste organizacij	NEPROFITNE	PROFITNE
JAVNE	• organizacije, ki izvajajo državne funkcije, organi lokalnih oblasti • javni gospodarski zavodi • javni zavodi (šole, bolnice, zavod za zaposlovanje, ..)	• javna podjetja
NAPOL JAVNE	• zbornice (gospodarske, obrtne..)	• javna podjetja z udeležbo zasebnega kapitala • zasebna podjetja s koncesijo
ZASEBNE	• društva • zasebni zavodi • ustanove • zadruga • gospodarska interesna združenja • gospodarske družbe za opravljanje neprofitnih dejavnosti • politične stranke • verske skupnosti • sindikati • poklicna združenja	• podjetja • samostojni podjetniki • gospodarske družbe • povezane družbe • banke • zavarovalnice

Vir : Trunk Širca & Tavčar, Management nepridobitnih organizacij, 1998, str. 7.

Tipologija gospodarskih entitet jih razvršča na podlagi petih kriterijev (Dimovski, 2002, str. 700-701):

- **Kriterij cilja, poslanstva in namena:** Če je temeljni cilj profit, ki je merljiv v denarju, je organizacija profitna in neprofitna, če ima za cilj neko drugo korist, ki je praviloma javno dobro in se je ne meri v denarju. S to preprosto delitvijo si poenostavimo predstavo, ni pa dovolj natančna, saj ne upošteva ne števila, ne lastnikov, ne stopnje donosnosti, ne programov organizacij, ne njihovega statusa. Vendar bistvo neprofitnih organizacij ni v tem, da ne bi smele ustvarjati dobička, temveč v tem, da ga ne smejo izplačati lastnikom.
- **Kriterij ustanovitelja:** Ločimo privatna in zasebna podjetja (organizacije, ki jih ustanovijo zasebniki) ter javne neprofitne organizacije (ustanovi jih država).
- **Kriterij po izvajalcu aktivnosti:** Ločimo čisto profesionalne neprofitne organizacije, čiste prostovoljne in mešane neprofitne organizacije.

- **Kriterij ciljne skupine oziroma uporabnikov:** Če so uporabniki storitev neprofitne organizacije zunaj organizacije, delujejo v javnem interesu in če so člani organizacije, delujejo v interesu svojih članov.
- **Kriterij funkcije:** Razvrščamo jih po funkciji na poklicna in strokovna združenja, sindikate, članske klube, politične stranke, ipd.

1.1. RAZLIKA MED NEPROFITNIMI IN PROFITNIMI ORGANIZACIJAMI

Neprofitne organizacije se **razlikujejo** od profitnih predvsem po treh lastnostih (Weisbrod, 1988, v Šporar, 2000, str. 6):

- nimajo pravice deliti dobička ali presežka, ki ga ustvarijo, kar povečuje njihovo učinkovitost,
- ne plačujejo davka na dobiček,
- imajo tudi druge davčne olajšave, s čimer so v ugodnejšem izhodiščnem položaju kot profitne organizacije.

Videli smo, da obstajajo velike razlike med neprofitnimi organizacijami pri lastništvu, programih, ekonomiki, močne razlike se kažejo tudi v vrednotah in interesih udeležencev. **Kultura** neprofitnih organizacij ima naslednje značilnosti (Trunk Širca & Tavčar, 1998, str. 15):

- **težnja k uveljavljanju osebnih interesov;** lahko se zgodi, da postanejo osebne zadeve članov pomembne za delovanje in naravnost organizacije,
- **težnje k harmoniji** skrbijo, da za javnost ni notranjih spopadov, pogost je pritisk na vzdrževanje enotnosti in skladnosti, nasprotja pripisujejo zunanjemu sovražniku in jih urejajo na skrivaj,
- **težnja k enakosti;** gre za močnejše poudarjanje enakopravnosti in izogibanje obravnave moči in oblasti,
- **težnja k neformalnosti,** odpor do formaliziranega delovanja, urejanja postopkov in odločanja, odpor do pisnega komuniciranja.

Razlike v organizaciji med neprofitnimi in profitnimi organizacijami narekujejo tudi drugačen pristop v **managementu**, kar prikazuje tabela 2:

Tabela 2: Različni pristopi v managementu profitnih in neprofitnih organizacijah

	Neprofitne	Profitne
Poslanstvo in smotri	delajo za boljšo kakovost življenja uporabnikov	delajo za dobiček
Strategije	kratkoročne	dolgoročne
Finančni načrti	so instrumenti nadzovanja - sredstva porabijo do konca	so instrumenti načrtovanja in obvladovanja – varčujejo s sredstvi
Človeški viri	prostovoljni delavci, plačani, mešano	plačani delavci
Izbiranje managerjev	interesi imajo večjo vlogo kot strokovnost, različne oblike izbire	ponavadi na osnovi usposobljenosti in izkušenj

Vir : Trunk Širca & Tavčar, Management nepridobitnih organizacij, 1998, str. 9.

Za vodilni in srednji management v neprofitnih organizacijah je ključnega pomena (Mesec, 2006, str. 30):

- kako organizirati poslovno načrtovanje neprofitnih institucij,
- kako izpeljati načrtovane poslovne akcije,
- kako uveljaviti učinkovit notranji nadzor nad morebitnimi odstopanji od načrtovanih ciljev.

O merjenju **učinkovitosti in uspešnosti** govorimo le ob oblikovanem poslanstvu in predhodno jasno zastavljenih ciljih in strategijah za njihovo uresničevanje. Uspešnost se enači z doseganjem zastavljenih ciljev (Lipičnik, 2002, str. 482), medtem ko učinkovitost predstavlja pozitiven rezultat med vloženimi viri in dobljenimi rezultati (Tekavčič, 2002, str. 665). Učinkovitost ne pomeni nujno uspešnosti in obratno. Najbolj pogosto pomeni učinkovitost znižanje stroškov ob ohranitvi obsega storitev in uspešnost primarno upoštevanje kriterija kakovosti. Učinkovito uresničevanje postavljenih ciljev vodi do visoke uspešnosti poslovanja.

Neprofitne organizacije imajo omejene in pogosto tudi nestabilne vire financiranja: bolj kot so odvisne od darovalcev, bolj se morajo posvetiti učinkovitosti. Neprofitne nevladne organizacije naj bi bile bolj učinkovite od podobnih javnih in privatnih podjetij zaradi načina vodenja in upravljanja, manj birokratske administracije, uporabe prostovoljnega dela, večje predanosti zaposlenih, nižjih plač, manj blokad in odporov sindikatov, zmožnosti prealolitve dela stroškov na uporabnike, multiplikativnih učinkov pridobivanja sredstev od darovalcev in ekonomij obsega. Vse to seveda prispeva k nižjim stroškom (Knapp, 1996). Vendar takšno stališče bolj temelji na splošnem prepričanju, kot na resničnih dokazih.

Temeljni problem ocenjevanja in vrednotenja neprofitnih organizacij so merila in standardi uspešnosti. Kriterij za merjenje uspešnosti mora biti vezan na njeno poslanstvo, katerega končni cilj je praviloma zadovoljstvo uporabnikov, zato so najpogostejše uporabljene mere uspešnosti v profitnem sektorju: gospodarnost, produktivnost in donosnost manj primerne ali povsem neprimerne za merjenje uspešnosti neprofitnih organizacij.

Merjenje uspešnosti še dodatno zaplete dejstvo, da so cilji v neprofitnih organizacijah pogosto zelo kompleksni, nejasni in številni. V osnovi je končni cilj zadovoljevanje določenih potreb določene skupine ljudi. Tudi ta cilj je presplošen, zato si mora neprofitna organizacija zastaviti ožje, natančno definirane cilje, s katerimi bo lahko operativno presojala svojo uspešnost.

Mnogi vsebinskih kategorij ni mogoče meriti neposredno, zato neprofitne organizacije posegajo po posrednih merilih kot so obseg izvajanja programov, skladnost s standardi, delovanje managementa, značilnosti uporabnikov, izidi programa, zadovoljstvo uporabnikov (Young, 1994, str. 102, 103). Uspešnost lahko merijo z neposrednim anketiranjem uporabnikom ali oblikujejo specifične kazalce svoje uspešnosti glede na vrsto dejavnosti, ki jo opravljajo.

Poleg razlik v opredelitvi poslanstva in uspešnosti poslovanja pri neprofitnih organizacijah, se pojavljajo tudi posebnosti pri izvajanju poslovnih funkcij. Pomembna razlika je v **strategiji trženja** v neprofitnih organizacijah, ki se ne konča s prodajo storitve. Najprej je potrebno

prepoznati potrebe potencialnih uporabnikov in nato oblikovati individualizirano storitev, ki bo kar najbolj zadovoljila potrebe uporabnika oziroma skupine uporabnikov. Pri tem niso pomembne splošne družbene potrebe, temveč ugotavljanje posebnih potreb individualnih uporabnikov. Individualizirane potrebe zahtevajo iskanje tržnih niš, ki so osnovna značilnost trženja neprofitnih organizacij. Trženje se začne s prepoznavanjem potreb ciljnih skupin uporabnikov in konča z ugotavljanjem stopnje zadovoljitve potreb uporabnikov in ne s prodajo storitve (Rus, 1994, str. 959-960).

Vsaka organizacija se mora zavedati svoje posebnosti, svoje konkurenčne prednosti glede na podobne institucije. Trženje mora prispevati k večji stopnji prepoznavnosti in zavedanju o obstoju organizacije, k širjenju njene kulture in poslanstva med uporabniki. Zato je ena izmed metod s katero lahko preverjamo uspešnost trženja ugotavljanje, koliko ljudi se zaveda obstoja organizacije.

1.2. PROSTOVOLJNA ORGANIZACIJA KOT OBLIKA NEPROFITNE ORGANIZACIJE

Prostovoljstvo je nepoklicno delo na področju družbenih dejavnosti. Opravljajo ga prostovoljci, ki za svoje delo ne prejemajo plačila. Zanj se odločajo prostovoljno in ne zaradi zadovoljevanja eksistenčnih potreb, dolžnosti ali obveznosti, ki izvirajo iz pravnih ali moralnih norm, ki urejajo družinske, sorodstvene in sosedske odnose, zaradi običajev in lastne vloge v družini, sorodstvu ali soseski (Mesec, 1984, str. 17). Prostovoljno delo pomaga pri kreiranju stabilne in kohezivne družbe ter delu dodaja vrednote humanosti (Mesec, 2004, str. 4). Tradicionalne definicije prostovoljstva so osredotočene na darovanje časa, svobodo izbire in odsotnost plačila (Sheard, 1995, str. 115).

Prostovoljstvo je eden temeljnih kamnov civilne družbe, saj stremi k oživljanju najplemenitejših del človeštva - prizadevanja za mir, svobodo, varnost in pravičnost za vse ljudi. Po Univerzalni deklaraciji o prostovoljstvu (2005) prostovoljstvo daje:

- priložnost za podpiranje in krepitev človeških vrednot, skupnosti in pomoči,
- posameznikom, kot članom skupnosti, ki se celo življenje učijo in razvijajo, možnost za uveljavitev njihovih pravic in odgovornosti ter uresničitev vseh njihovih človeških potencialov,
- možnosti za premagovanje razlik, ki nas ločujejo, da lahko živimo skupaj v zdravih, zadovoljnih skupnostih, da skupaj delamo in iščemo inovativne rešitve za skupne probleme.

Ločimo **neformalno** oz. spontano prostovoljstvo in **formalno** oz. organizirano prostovoljstvo. Formalno prostovoljstvo predstavlja neplačano in neobvezno delo za druge ljudi, organizacije ali družbo kot celoto in se izvaja znotraj organizacijskega konteksta (Hustinx & Lammertz, 2003, str. 167). Pri organiziranem in strokovno vodenem prostovoljstvu sodelujejo strokovnjaki, ki izbirajo, usposablajo in vodijo prostovoljce ter predstavljajo prostovoljno delo javnosti. Poudarek pri formalnem prostovoljstvu je, da se izvaja organizirano in znotraj organizacije za razliko od spontanega, ki poteka v okviru neformalnih skupin.

Delovanje prostovoljnih organizacij se je v zadnjih desetletjih zelo spremenilo. Tradicionalno vlogo zagotavljanja pomoči in zmanjševanja stiske prikrajšanih in trpečih, zamenja vloga spodbudnika in nosilca razvoja, ki prispeva k zmanjšanju revščine, izključenosti, prikrajšanosti, in k samostojnosti državljanov pri iskanju rešitev za probleme posameznikov, skupin in skupnosti.

Društvo kot oblika prostovoljne organizacije je oseba zasebnega prava in je prostovoljno, samostojno, neprofitno združenje fizičnih oseb, ki se združujejo zaradi skupno določenih interesov, opredeljenih v temeljnem aktu in v skladu z zakonom (Zakon o društvih, 2006). Društvo je oblika interesnega združevanja posameznikov, ki jih druži zavest o skupnih osebnih, strokovnih ali drugih interesih. Za društvo je značilno osebno prizadevanje članov za doseganje namena društva, menjava članov ne vpliva na obstoj društva in člani društva nimajo stvarnih pravic na premoženju društva (Debelak & Trstenjak, 1996, str. 13).

Za razumevanje delovanja društva so pomembna še naslednja načela (Debelak & Trstenjak, 1996, str. 15-16):

- **prostovoljnost:** zaradi pravice do svobodnega združevanja in zato, ker gre pri društvu za osebo zasebnega prava, obvezno včlanjevanje ne sme biti predvideno. Nikogar ni mogoče prisiliti k vstopu v društvo, prepovedano je avtomatično združevanje na podlagi določenih posameznikovih lastnosti;
- **samostojnost:** društvo je samostojno pri določanju svojega namena, ciljev in nalog (ki so zapisane v temeljnih aktih in statutu društva), dokler so ti nameni skladni s pravnim redom v celoti;
- **neprofitnost:** če društvo ustvari dobiček, ga mora uporabiti v namen, zaradi katerega je bilo ustanovljeno;
- **javnost:** delovanje društva mora biti transparentno. S tem celotna družba spremlja in nadzoruje njegovo delovanje. Temu načelu služijo številni predpisi. Članstvo v društvu je lahko omejeno samo pod pogoji, ki so za vse enaki in vnaprej določeni.

2. ČLANSTVO V PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJAH

Organizacija s svojim delovanjem in doseganjem lastnih ciljev želi zadovoljiti neko potrebo v okolju ali vplivati na neko spremembo v okolju. Tako večina prostovoljcev v organizaciji sodeluje iz neekonomskih nagnjenj. Najbolj pogosta nagnjenja so (Mason, 2003):

- pridobivanje novih spretnosti,
- vračanje svojemu poklicu ali njegovo so-oblikovanje,
- povečanje ugleda v industriji ali poklicu in
- izgradnja mreže poznanstev.

Uspeh organizacije sloni na jasno opredeljenem namenu organizacije, močnih vrednotah in priložnostih za ljudi, da ustvarjajo pomembne medsebojne odnose, saj na ta način privablja in ohranja prostovoljce. Moč odnosa med prostovoljcem in organizacijo je odvisna od občutka

prostovoljca, da z organizacijo sodelujeta proti skupnim ciljem. Organizacija se mora tako nujno zavedati, da so prostovoljci najpomembnejši element organizacije (Mason, 2003).

Organizacija, ki si želi zagotoviti **močno bazo članov**, ki bodo prispevali k uresničevanju ciljev organizacije, mora zagotoviti:

- jasno in močno identiteto organizacije,
- uspešno privabljanje novih članov,
- nenehno izobraževanje in usposabljanje članov,
- spremljanje, motivacijo in nagrajevanje članov,
- prenos znanj in izkušenj med generacijami.

Načrtovanje kadrovske strukture neprofitnih organizacij v praksi ni tako enostavno, saj organizacije tekmujejo za omejeno število prostovoljcev, delno plačanih in drugih sodelavcev, kar omejuje možnosti za poljubno strukturiranje. Razporeditev in usposabljanje prostovoljcev je pogosto neustrezno, saj so mnogokrat določeni za preveč enostavna dela, kar jih demotivira. Usposabljanje prostovoljcev je tudi sorazmerno dražje od usposabljanja redno zaposlenih plačanih sodelavcev, saj pogosto menjavanje prostovoljcev pri določeni nalogi porablja čas in denar in hkrati izgublja dragocene informacije o poteku dela. Težavno je tudi doseganje primerne starostne strukture in razmerja med spoloma (Trunk Širca & Tavčar, 1998, str. 93).

2.1. PRIVABLJANJE PROSTOVOLJCEV

Priložnosti za prostovoljno delo danes skokovito naraščajo, hkrati se povečuje konkurenčnost organizacij za različne resurse, predvsem človeške in finančne. Organizacije vedno bolj opuščajo metode z vpisnimi sezname in jih nadomeščajo s strateškimi pristopi in natančnim načrtovanjem. Večina prostovoljnih organizacij deluje javno in so odprte vsakomur, le nekatere se že zavedajo, da ni vsak posameznik primeren za članstvo oziroma delo v organizaciji in to upoštevajo tudi v praksi.

Po Druckerju (1990) ljudje določajo učinkovitost organizacije. Organizacija nikoli ne more biti bolj učinkovita kot so učinkoviti njeni delavci. Vsaka organizacija vpliva na ljudi, jim pomaga rasti ter napredovati ali pa zatire njihove potenciale. Sposobnost neprofitne organizacije, da privabi in ohrani sposobne in družbeno zavedne posameznike, tako najbolj vpliva na njeno delovanje.

Preden prostovoljna organizacija prične s privabljanjem prostovoljcev, mora vedeti, za kakšna dela jih bo potrebovala. Z **opisom delovnega mesta** natančno definira naloge in odgovornosti prostovoljcev do uporabnikov in neprofitne organizacije. Potrebno je oblikovati **opise del** glede na potrebe spreminjajoče se organizacije in potrebe prostovoljcev. Opis dela je prvi in temeljni korak v procesu pridobivanja novih članov, saj vsi nadaljnji postopki: privabljanje, vključevanje, usposabljanje, spremljanje, motiviranje in ohranjanje članov, gradijo na njegovi osnovi.

Uspešno privabljanje pomeni privabiti »prave« ljudi z določeno identiteto, lastnostmi, znanjem, spretnostmi in izkušnjami, ki jih organizacija potrebuje. Najprej je potrebno narediti analizo članov, ki jih organizacija trenutno privablja in pripraviti **profil »idealnega« člana** organizacije. Na podlagi analize razlik med trenutnim in »idealnim« članom ter priložnosti za samouresničevanje, ki jih organizacija lahko ponudi posamezniku, organizacija prilagodi svoje aktivnosti rekrutiranju članov. Na ta način bo privabljala take člane, kot jih želi in potrebuje (Walker, 2001).

Idealni prostovoljec ima osnovno znanje o področju na katerem dela, ima osebne kvalitete, kot so: čustvena toplina, intuicija, avtentičnost, pristnost in empatičnost, je neposesiven, obvlada komunikacijske veščine (poslušanje, govorjenje, odzivanje, mišljenje) in se udeležuje ustreznega usposabljanja in izobraževanja (Kristančič, 2004, str. 34).

Menim, da je pri prostovoljnih študentskih organizacijah potrebno upoštevati še **specifičnost članstva**:

- **profil člana**: člani imajo zaključeno največ srednješolsko izobrazbo, večina se ni nikoli usposabljala za delo in nima bistvenih praktičnih izkušenj,
- **starost in življenjski stil**: starost članov se giblje med 19 in 26 let, ko se posamezniki še osebno razvijajo. Veliko jih prvič živi samostojno, pojavljajo se težave zaradi prehoda na drugačno obliko izobraževanja, potreba po socialnih stikih s svojo generacijo je velika, visoka stopnja aktivnosti, ipd.,
- **študijski koledar**: je zelo sezonski in vpliva na razpoložljivost posameznika za prostovoljno delo v organizaciji,
- **trajanje članstva**: je omejeno s statusom študenta. Članstvo že v osnovi traja le omejen čas glede na trajanje študijskega programa in zahteva tudi uspešno napredovanje člana pri študiju.

V **fazi privabljanja** organizacija privablja ljudi preko pisnih oglasov (plakati, veleplakati, oglasi v časopisu, na oglasnih deskah, raznih javnih mestih) in ustnih vabil (na predavanjih, seminarjih, prireditvah, po radiu, televiziji). Število ljudi ni toliko pomembno, važneje je, da privabi »prave« ljudi, se pravi posameznike z določeno identiteto, lastnostmi, znanjem, spretnostmi in izkušnjami, ki jih organizacija potrebuje. Organizacija izbere tiste, ki so za delo najprimernejši in ustrezajo vsem zahtevam. Pred vključitvijo v delo je potrebno prostovoljca dobro seznaniti z organizacijo, mu predstaviti njene osnovne značilnosti in potek dela ter ga nato vpeljati v organizacijo. Po opravljeni selekciji, ko novi kandidati zasedejo svoja delovna mesta, se začne proces uvajanja v delo.

2.2. USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE PROSTOVOLJCEV

Strokovno izobraženi in usposobljeni kadri so temeljni dejavnik razvoja, kakovosti in uspešnosti vsake organizacije. Po pridobitvi in vključitvi članov v organizacijo je zelo pomembno, da jim organizacija zagotovi ustrezno usposabljanje in izobraževanje za delo ter pri tem upošteva in izkoristi lastnosti, znanja in izkušnje članov. Organizacija s tem pridobi več kot samo

uresničevanje svojih ciljev, saj ohranjanja tudi članstvo. Če prostovoljci čutijo, da v procesu sodelovanja pridobivajo nove spretnosti, izkušnje, kontakte in v organizaciji prispevajo k resničnim spremembam, se poveča možnost, da bodo v organizacijo vključeni dlje.

Pred začetkom dela je potrebno prostovoljcem omogočiti vsaj neko minimalno usposabljanje, ki je nujno potrebno za začetek dela. Ostala znanja in praktične izkušnje je bolje posredovati ob samem delu. Usposabljanje se odvija teoretično in praktično ter je prirejeno osebnim potrebam prostovoljcev. Prostovoljec z usposabljanjem pridobi znanja o vedenju v situacijah povezanih z njegovim delom. Usposabljanje je učinkovito le, če prostovoljec pridobi znanja, ki jih bo neizogibno potreboval (Žorga, 1996, str. 278). Prostovoljne organizacije imajo večinoma omejena sredstva za usposabljanje, zato se od članov pričakuje več samoučenja, samoiniciative in samostojnosti.

Za kakovostno izvedbo usposabljanja mora organizacija pripraviti **program usposabljanja**, v katerem podrobneje opredeli naslednje dejavnosti (prirejeno po Ferjan, 1999, str. 95-98):

- **določi ključna znanja**, ki jih potrebujejo novi člani za opravljanje svojega dela, kot so: spoznavanje namena, vrednot in vizije organizacije, njena vključenost v okolje, organiziranost in operativna znanja za izvajanje posameznih nalog v organizaciji;
- **izbere učne snovi** glede na zahtevana ključna znanja, vidik pridobivanja spretnosti, sposobnosti dejanske uporabe znanja v praksi in možnosti nadgrajevanja znanja;
- **določi strategije izobraževanja**. Pri tem mora upoštevati posebnosti članstva prostovoljnih neprofitnih študentskih organizacij, kot so omejena razpoložljivost notranjih virov izobraževanja in istočasno možnost velikega zaledja v znanju in izkušnjah s strani partnerjev organizacije in bivših članov, možnost uporabe različnih vrst učenja (individualno, skupinsko in učenje na ravni organizacije), relativno visoka tolerantnost napak in s tem manjša prisotnost strahu pred neuspehom ali odporom pred novimi izzivi, omejenost finančnih resursov in druge;
- **pridobi predavatelje, pripravi in oceni material** za znanja o sami organizaciji in njenih programih, interno s pomočjo članov organizacije na lokalnem, nacionalnem ali mednarodnem nivoju ter delno tudi z vključitvijo mladih alumnijev. Za znanja s področja vodenja, managementa, organizacije in drugih, pridobi zunanje predavatelje preko partnerskih organizacij, profesionalnih združenj, sponzorjev, starejših alumnijev in drugih podpornikov organizacije, s pomočjo katerih tudi pripravlja in oceni materiale;
- v **implementacijo** sta vključena organizacija in sama izvedba programa, torej logistika, komuniciranje s predavatelji in udeleženci, izvajanje administrativnih opravil, ustvarjanje in vodenje aktualne baze znanj, ki omogoča pregled izvedenega izobraževanja, njegovo ponavljanje in izboljševanje ter individualno poglobljeno učenje udeležencev.

Stalno spremljanje članov nudi podporo pri ugotavljanju uspešnosti izobraževanja in usposabljanja v organizaciji in možnost ustvarjanja individualnih programov izobraževanja in usposabljanja, prilagojenih posamezniku oziroma skupini posameznikov s podobnim profilom ali željami. S **spremljanjem članov** ugotovimo:

- znanja, spretnosti in izkušnje, s katerimi razpolaga posameznik,

- vrednote, lastnosti, osebno vizijo in dolgoročne cilje posameznika,
- altruistične in egoistične vzgibe posameznika za članstvo in prostovoljno delo v organizaciji,
- posameznikovo vključevanje v aktivnosti in dosežke pri delu,
- posameznikovo načrtano ali željeno kariero v organizaciji,
- druge posebnosti sodelovanja med organizacijo in posameznikom (morebitne nagrade, vpetost in povezava posameznika z zunanjim okoljem - prinesena ali ustvarjena poznanstva in partnerstva, itd.).

Izobraževanje vodilnega kadra

Neprofitne organizacije so pogosto neformalne in delujejo na osnovi prostovoljstva, kljub temu pa morajo biti enako kot profitne organizacije učinkovito vodene, da lahko dosežejo kakovostne rezultate. Javnost in porabniki teh organizacij namreč upravičeno pričakujejo visoko kakovost delovanja (Kovač, 1997).

Zaradi tesne povezave poslovne uspešnosti in učinkovitosti organizacije z učinkovitostjo vodilnega kadra je usposabljanje vodilnega kadra ena najpomembnejših vrst izobraževanja. Izobraževanje vodilnih je sistematično razvijanje stališč, znanj in spretnosti, potrebnih za opravljanje vodstvenih funkcij. Izobraževanje vodilnih in vodstvenih kadrov je še posebej pomembno, saj se spremembam v organizaciji težko pravočasno prilagodimo brez ustreznega prilagajanja izobrazbene sestave managerskih kadrov spremenjenim razmeram.

Vodenje je v večji meri umetnost kot pa znanost. Ko se lotevamo izobraževanja in usposabljanja vodij v neprofitnih organizacijah se moramo zavedati, da je za vodenje potrebno več treninga in prakse kot pa sistematičnega proučevanja in študija (Daft, 2001, str. 27). Za usposabljanje in razvoj vodilnih so potrebne nove metode in oblike dela, kot na primer: sodelovanje pri projektih, razgovori (okrogle mize) z vodilnimi managerji, izobraževalni krožki, učne delavnice, igre vlog, seminarji kot delovni sestanki in mentorsko svetovanje senior managerjev (Florjančič, 1994, str. 205).

Vodenje (Kotter, 1990) je sposobnost vplivanja, spodbujanja in usmerjanja drugih za doseganje zelenih ciljev. Uspešen vodja (Možina, 1994, str. 525) sodeluje s člani skupine pri ustvarjanju ugodnega vzdušja za doseganje organizacijskih ciljev.

Pri vodenju neprofitne organizacije ima vodja zelo velik pomen, saj so v večini neprofitnih organizacij ljudje daleč najpomembnejši dejavnik, ker so ostali viri (predvsem materialni in finančni) izredno omejeni. V večini so ti ljudje prostovoljci, zato jih je nemogoče usmerjati k ciljem z uporabo moči položaja oz. avtoritete. Tu se pokaže ključnega pomena osebna moč, ki krasi prave vodje.

2.3. SPODBUJANJE IN OHRANJANJE MOTIVACIJE ZA PROSTOVOLJNO DELO

Prednost prostovoljnih organizacij je v visoki začetni **motiviranosti** prostovoljcev, saj se včlanijo le tisti, ki si to zares želijo. Ker prostovoljci ne delajo za preživetje, ampak sledijo neki ideji, življenjskemu nadzoru, je ohranjanje motivacije ljudi za delovanje velika odgovornost prostovoljnih organizacij (Drucker, 1990, str. 150).

Organizacija se mora zavedati, da si prostovoljci želijo krajših nalog in jasno določenih pričakovanj. Prostovoljne organizacije so znane po tem, da dobro delo prostovoljcev »nagradijo« z dodatnim delom in tako zaradi izgorevanja izgubijo svoje najboljše prostovoljce. Na ta način začetna motiviranost hitro upade ali celo izgine. Organizacija mora stalno skrbeti za vzdrževanje ustreznega nivoja motivacije članov tako, da jih vključuje v krajše zaporedne aktivnosti in zagotavlja priložnosti za izpolnitev posameznikovih osebnih ciljev (Ellis, 2005).

Pri upravljanju s prostovoljci je torej potrebno posvetiti posebno pozornost motivom, ki vodijo ljudi v prostovoljno delo in načinom, kako ohraniti motivacijo prostovoljcev za dolgoročno sodelovanje, saj je ključni razlog za izstop prostovoljca iz organizacije nezadostna notranja ali zunanja motivacija za prostovoljno delo.

Motiviranje prostovoljcev je ključno tudi za uspeh managerjev prostovoljcev. Le-ti imajo malo možnosti za denarno nagrajevanje, saj je prostovoljstvo brezplačno opravljanje storitev. Razumevanje motivov za vključevanje in nadaljevanje prostovoljnega dela je torej nujno za uspešno upravljanje prostovoljcev, saj vodi v učinkovitost neprofitne organizacije (Liao-Troth & Dunn, 1999, str. 347).

V slovenskih zasebnih neprofitno-prostovoljnih organizacijah predstavlja število opravljenih ur dela prostovoljcev kar 53% dela, ki ga opravijo zaposleni oziroma delavci, ki za svoje delo prejemajo plačilo (Kolarič 2002, str. 120). Zato je dobro poznati mehanizme, ki vodijo prostovoljce k in pri prostovoljnem delu. Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela in Slovenska filantropija sta razvila model motivov posameznika za prostovoljno delo. Model je prikazan na prilogi 1. V posamezniku so lahko prisotni vsi našteti motivi za prostovoljstvo ali le nekaj izmed njih.

Znanje o tem, kaj motivira prostovoljce, pomaga neprofitnim organizacijam, da prave prostovoljce razporedijo na prava mesta. Managerjem prostovoljcev pa omogoča, da razumejo, kakšno podporo in vzpodbudo potrebuje vsak posamezni prostovoljec za nadaljnje delo. Prostovoljci morajo imeti več zadovoljstva od plačanih zaposlenih, ker ne delajo za plačilo, ampak predvsem zaradi izziva, ki jim ga nudi delo.

Namen prostovoljnih organizacij in stopnja doseganja ciljev prek različnih aktivnosti ponavadi nima ekonomskih prvin, ampak neekonomske, socialne ali širše družbene prvine. Velikokrat se ekonomskih učinkov niti ne da ugotoviti. Organizacija torej težko določi kriterije za merjenje uspešnosti in posledično **nagrajevanje**, ki bi se lahko enotno uporabili za vse aktivnosti oziroma

za celotno delovanje organizacije. Organizacija mora določiti usmeritve, ki bodo omogočile potrebno fleksibilnost za nagrajevanje ter določiti oblike nagrajevanja, ki so finančno izvedljive ter primerne in bodo pripomogle prostovoljcem k doseganju njihovih osebnih ciljev.

Poleg nagrad in priznanj, ki sta ključna načina, preko katerih organizacije nagradijo trud prostovoljcev, se v organizacijah **spodbuja in ohranja motivacijo** preko (Rainman Schinder, 1988):

- sodelovanja pri reševanju družbenih problemov in vključevanja v proces neprofitne organizacije,
- ujemanja vrednot, poslanstva, vizije, neprofitne organizacije s prostovolječevim vrednostnim sistemom,
- ujemanja motivov prostovoljca z delom, ki ga opravlja,
- možnosti za osebni razvoj prostovoljca,
- jasno definiranih smernic, ki odsevajo naloge prostovoljca pri doseganju organizacijskih ciljev,
- zviševanje odgovornosti, vpliva, znanja in sposobnosti,
- spremljanja prostovoljčevih aktivnosti in omogočanja priporočil, pohval in priznanj.

2.4. PRENOS ZNANJ IN IZKUŠENJ MED GENERACIJAMI

Organizacija skozi jasno definirano identiteto, ustreznim privabljanjem, izobraževanjem in usposabljanjem, hitrim in ustreznim vključevanjem članov v delo ter stalno skrbjo zanje ustvari kakovosten kader z veliko znanja in izkušnjami. Kader organizacijo s časom zapusti, pridobljena znanja in izkušnje pa mu ostanejo. Odhod kadra v prostovoljnih neprofitnih študentskih organizacijah predstavlja poseben problem, povezan z ohranjanjem znanja in izkušenj ter nadaljevanjem razvoja in delovanja organizacije. Problem leži v visoki stopnji pretoka članstva, vsakoletnim menjavanjem oseb na vodilnih položajih, najkasneje v petih, običajno že v treh letih se članstvo v celoti zamenja.

Za zagotovitev prenosa znanj in izkušenj med generacijami mora organizacija ustvarjati kataloge znanj in informacij, poskrbeti za vključitev prenosa znanj in informacij v stalen proces izobraževanja in usposabljanja, poskrbeti za prenos med odhajajočimi in novoizvoljenimi člani na vodilnih položajih in ohranjati kontakt z bivšimi člani. Izkušeni člani morajo biti na voljo novim oziroma manj izkušenim članom, jim nuditi pomoč, potrebne informacije, jih spremljati in jim svetovati pri opravljanju aktivnosti ter skrbeti za praktično usposabljanje članov skozi izkustveno učenje na različnih področjih. Organizacija mora zagotoviti prenos znanj in izkušenj med generacijami, če ne želi vsakih nekaj let začeti znova.

3. KARIERA

Dandanes imamo možnost odločanja o lastni karieri skozi celo življenje. Kljub temu je karierna odločitev ena od najpomembnejših odločitev, ki jo posameznik opravi v svojem življenju. Za nekatere je ta odločitev lahka in samoumevna, na drugi strani pa je ogromno ljudi nesigurnih

glede svoje prihodnje zaposlitve. Obstaja veliko opredelitev kariere. Na splošno kariera predstavlja proces, preko katerega se posameznik izobražuje in pridobiva delovne izkušnje in spretnosti na različnih delovnih mestih, veča svoje znanje, kompetentnost, moč in odgovornost. Proces poteka vse življenje, saj si posameznik vedno znova postavlja nove cilje, ki jih poskuša doseči. Pomembna je tudi vez med organizacijo in posameznikom, saj bo posameznik zvest neki organizaciji le do trenutka, ko mu bo le-ta nudila možnosti za nadaljnji profesionalni razvoj.

3.1. OPREDELITEV POJMA KARIERE

Prve opredelitve kariere segajo že v obdobje konca 19. stoletja v čas vzpona industrijske revolucije in velikih sprememb delovnega okolja. Na področju kariernega pojmovanja je bila takrat najbolj odmevna Parsonova teorija, znana kot »trait in factor theory«, s katero je Parson ustvaril prvi sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja, pri čemer je najpomembnejši konceptualni okvir za selekcioniranje in pomoč pri poklicnem razvoju posameznika (Brečko, 2006, str. 29-30). V teoriji je opredelil naslednje elemente:

- poznavanje samega sebe in lastnih sposobnosti,
- poznavanje zahtev in pogojev za uspeh te razvojne perspektive pri različnih vrstah dela,
- realno ocenjevanje razmerja med sposobnostmi posameznika in zahtevami delovnega mesta.

Florjančič in Možina (Cvetko 2002, str. 47) sta kariero definirala: »Če načrtujemo posameznikov razvoj, moramo pri tem poudariti celovitost osebnega razvoja, ki je rezultanta razvoja osebnosti, strokovnega razvoja in delovnega razvoja, to je doseganje (delovnih) rezultatov v delovni skupini oziroma organizaciji«. Po Lipičniku (1998, str. 180) je: »kariera načrtovano ali nenačrtovano zaporedje dela ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranim času«.

Brečkova (2006, str. 33) kariero razume kot življenjsko in poklicno pot, ki zajema splet aktivnosti iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega cikla, ki vplivajo na smer, intenzivnost in hitrost posameznikovega osebnega razvoja. Kot večina avtorjev pojasni delovno kariero kot izobraževano pot posameznika, na kateri se izobražuje, usposablja in izpopolnjuje za organizacijske vloge, katere mu dajejo občutek osebnega napredovanja in uspešnosti pri delu. Lahko gre za vertikalno napredovanje, zamenjavo vloge (horizontalni premik), prilagoditev organizacijske vloge osebnim sposobnostim, interesom, stališčem ali ustavitve delovnega cikla v karieri.

V preteklosti se je veliko govorilo o karieri le v povezavi z organizacijo, ki je imela popolno kontrolo nad posameznikovo kariero. Ta stereotip danes izginja. Usmerjanje kariere je odvisno predvsem od vsakega posameznika posebej. Danes kariera ne pomeni le prizadevanja k napredovanju v smislu vertikalnega napredovanja, saj se večja število zaposlenih, ki zavračajo odgovornejša delovna mesta, vendar kljub temu želijo ostati na določenem položaju, saj so z delom zadovoljni. Tako danes zaznavamo vedno več horizontalnih premikov na vseh področjih dela, se pravi selitev iz enega področja dela na drugo področje, niso pa redki tudi premiki

navzdol. Razvoj in napredovanje v karieri predstavlja potrebo po tem, da ima posameznik občutek osebnostnega razvoja in napredovanja tako v poklicu kot v življenju.

Predstava kariere se je v zadnjih letih drastično spremenila. Včasih je kariera pomenila visoko raven delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi. Danes jo vse bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje. Konrad (1996, str. 9) je razlike med tradicionalnimi in novejšimi opredelitvami kariere strnil v predpostavke, prikazane v tabeli 3.

Tabela 3: Razvoj pojmovanj v zvezi z delovno kariero

Sodobno pojmovanje kariere	Tradicionalno pojmovanje kariere
Polna zaposlenost je v bližnji prihodnosti manj verjetna.	Zagotovljena je polna zaposlenost.
Poklicne poti postajajo vedno bolj pestre, neenakomerne in prekinjene.	Večina ljudi ima stabilno, enosmerno poklicno pot vse življenje.
Razvoj kariere pomeni tudi premik navzdol in vstran.	Razvoj kariere pomeni premik navzgor.
Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.	Načrtovanje kariere zadeva predvsem nove in mlade zaposlene.
Na razvoj kariere vplivajo družina in življenjske vloge izven zaposlitve.	Razvoj kariere je usmerjen predvsem na poklicno življenje.
Vsakdo ima svojo specifično kariero.	»Kariero« delajo predvsem višji sloji.

Vir : Konrad, Delovne kariere, 1996, str. 9.

Kariera torej ne pomeni samo avtomatičnega napredovanja, temveč predstavlja posameznikovo življenjsko pot na področju učenja in dela. Skozi razvoj osebne kariere posameznik pridobiva različne spretnosti in izkušnje, z načrtovanjem in vodenjem kariere pa veča svoje znanje, kompetentnosti in zmožnosti za delo. Kariero si lahko predstavljamo kot dejaven proces, ki vključuje formalne, neformalne in informalne oblike učenja, različne oblike zaposlitve in neformalne oblike dela, je usmerjen v posameznika in poteka vse življenje.

3.2. OBLIKE KARIER

«Karierne oblike ne pomenijo le osnovne opredelitve različnih oblik dela, temveč pomenijo tudi princip, v zvezi s katerim se razvija delovna logika kariere, predvsem pa so posameznim oblikam delovne kariere skupne oblike spodbud za nadaljevanje, naravo priložnosti in večjih nagrad» (Brečko, 2006, str. 39-40).

Kanter (1989) je prva uvedla in opisala pomen razlik med tremi osnovnimi oblikami kariere, birokratsko, profesionalno in podjetniško obliko kariere, medtem ko je Shein (1987) uvedel pojma zunanja in notranja kariera. Kariere delimo še na horizontalno in vertikalno kariero ter subjektivno in objektivno (Brečko, 2006, str. 39-45). Driver pa kariere deli glede na prepletanje subjektivnih in objektivnih vidikov na stalno, prehodno, linearno in ciklično kariero (Konrad, 1996, str. 7-8).

Birokratska kariera je sinonim za vertikalno napredovanje, kjer gre za niz pozicij, ki so formalno definirane in hierarhično strukturirane v birokratskih organizacijah. Posameznik napreduje na vsakič višjo pozicijo v hierarhični strukturi, ki mu hkrati prinaša vse ugodnosti, ki so povezane z določeno višino pozicije. Pri tej obliki napredovanja se spreminjajo nazivi zaposlenega, vsebina in obseg nalog, ki jih opravlja in delovno okolje oziroma skupina, v kateri deluje. Takšen način napredovanja je značilen za organizacije javne in državne uprave ter velike organizacije. Ta oblika kariere ne temelji na sposobnostih in novih delovnih možnostih, zanjo je značilno napredovanje, ki je večinoma odvisno od formalno dosežene izobrazbe in delovne dobe.

Profesionalno kariero zaznamuje znanje, saj imajo v njenem okviru posamezniki monopol nad določenim znanjem. Pridobljene ugodnosti, ki jih prinaša ta oblika kariere posamezniku, se kažejo v njegovem ugledu v organizaciji in družbi nasploh. Skozi to obliko posameznik vrsto let opravlja isto delo in pokriva isto področje dela, pri tem ohrani tudi isti naziv na hierarhični lestvici. Sprva se zdi, da gre za nespremenjeno stanje, vendar predstavljajo spremembo pridobitve novega znanja, novi strokovni izzivi ter reševanje vedno novih problemov, ki se lahko pojavijo na določenem področju dela. Zaposleni, ki sledijo tej obliki kariere, so običajno povezani z izobraževalnimi in raziskovalnimi institucijami. Po Rusu (1984, str. 34) se profesionalna kariera ne navezuje na položaj, temveč na delo in je udejanjena z napredovanjem v stroki in ne z napredovanjem po hierarhični lestvici.

Pri **podjetniški karieri** je ključni dejavnik napredovanja ustvarjanje nove vrednosti, pomembni sta večja odgovornost in povečanje moči in ne sprememba naziva ali delovnega mesta. Napredek pri tej karieri pomeni sposobnost obvladovanja tveganja ter da se neko področje oziroma posel razvija. Pridobivanje novega znanja, izobraževanje in usposabljanje se v podjetniški karieri kažejo kot nujen pogoj razvoja in ne kot nagrada za napredovanje.

Notranja kariera obsega sklop korakov in stopenj, ki sestavljajo posameznikov koncept napredovanja znotraj poklica. **Zunanja kariera** se nanaša na objektivne kategorije, ki jih družba in organizacija uporabljata za označitev napredovanja po lestvici v danem poklicu.

Delitev na subjektivno in objektivno kariero, tako kot delitev na notranjo in zunanjo, izhaja iz tradicionalnega pojmovanja kariere. Weich in Berlinger (Brečko, 2006, str. 44) opredeljujeta **objektivno kariero** kot niz službenih položajev, sprememb v plači, formalnih statusov in nazivov, kar je vidno tudi navzven in ni odvisno od posameznika. **Subjektivna kariera** je po njunem mnenju opredeljena predvsem z izkušnjami, ki jih imajo posamezniki na uradnih položajih. S tem je uspeh v subjektivni karieri determiniran predvsem subjektivno in psihološko. Subjektivna kariera naj bi poleg samousmerjanja poudarjala tudi večjo odgovornost za razvoj kariere ter njeno izbiro.

Iz opisanega sledi, da sam izraz kariera ne pomeni več samo **vertikalnega napredovanja** po hierarhični lestvici, temveč tudi **horizontalno napredovanje**, kjer zaposleni ostanejo na istem delovnem mestu in pri tem ne sprejemajo novih odgovornejših zadolžitev, temveč napredujejo na

področju pridobivanja novega znanja, lahko se izraža tudi v večanju moči in večji strokovni odgovornosti ter višji denarni nagradi.

Za **stalno kariero** se posameznik odloča v mladosti in traja večinoma celo življenje (npr. zdravnik). Osnovni motiv sta varnost in red. Učinkovitost posameznika se s časom lahko spreminja, medtem ko ni večjih sprememb v vsebini dela. Najpogostejša problema sta kritičnost začetne izbire in razvoj tehnologije, ki povzročata zastaranje poklica. Za **prehodno kariero** so značilne pogoste menjave delovnih mest in služb na enaki stopnji zahtevnosti (npr. igralci). Osnovni motiv je neodvisnost in pestrost dela, strah pred sprejemanjem odgovornosti. Ta tip kariere težko omogoča oblikovanje poklicne identitete. Za **linearno kariero** se posameznik sam odloča po opravljenem študiju in traja vse življenje (npr. profesor). Omogočeno je napredovanje. Osnovni motiv je storilnost in moč. Pri **ciklični karieri** so značilni cikli petih do sedmih let. Ko posameznik doseže vrh, menja področje ali vsebino dela in začenja znova (npr. podjetniki). Temeljni motivi so uspeh in osebna rast.

3.3. KARIERNA SIDRA

Schein (1987) je na razvoj kariere gledal kot na dvosmerni proces, kjer na eni strani organizacija socializira posameznika, na drugi strani pa posameznik z vnašanjem sprememb spreminja organizacijo. V zgodnjem obdobju ima organizacija večji vpliv na posameznika, z leti pa vse bolj raste vpliv posameznika na organizacijo (Brečko, 2006, str. 63-65).

Sheinova teorija (1987) prva dvosmerno povezuje posameznikove potrebe s potrebami organizacije. Učinkovitost posameznika je odvisna od zadovoljitve medsebojnih potreb med organizacijo in posameznikom. Posameznikove potrebe izvirajo iz njegovih vrednot in sposobnosti, ki se kažejo kot karierna sidra in predstavljajo osebno usmerjenost, ki se ji posameznik težko odpove. Karierno sidro je posameznikova podoba o sebi, njegov lasten pogled na njegove želje in prednosti, zato uresničevanje določenega sidra predstavlja uresničevanje posameznikove samopodobe. Avtor prvi opozori na iskanje smisla na delovnem mestu in ne le v zasebnem življenju.

Karierna sidra predstavljajo individualne razlike med ljudmi in služijo kot instrument za razvijanje ter usmerjanje karier zaposlenih. Pri posamezniku se razvijejo v prvih letih zaposlitve in ostajajo relativno trdna značilnost človekove osebnosti skozi daljše obdobje ter določajo vrsto dela, ki ga bo posameznik opravljal najbolje in kjer bo izrabil potenciala. Karierna sidra po Scheinu so (1987):

- tehnično funkcionalno sidro (posameznik je predan zlasti strokovnemu delu),
- managersko sidro (posameznik ima izrazita nagnjenja k vodenju),
- sidro samostojnosti in neodvisnosti (posameznik želi biti pri delu povsem samostojen in neodvisen),
- sidro varnosti in stabilnosti (posameznik si želi zagotoviti varnost zaposlitve),
- sidro podjetniške ustvarjalnosti (posamezniku je nenehen izziv iskanje novih priložnosti),
- sidro predanosti (posameznik je v poklicu predan določeni vrednoti),

- sidro izziva (posameznik vedno išče nove in večje izzive pri delu),
- sidro življenjskega stila (posameznik želi uravnovesiti delovno in družinsko življenje).

Ozaveščanje kariernih potreb, ki se manifestirajo v prevladujočem kariernem sidru, poteka predvsem okrog treh elementov (Schein, 1987):

- **talenti in zmožnosti:** posameznik odkriva, v čem je dober in v čem ni;
- **motivi in potrebe:** posameznik odkriva, kaj ga najbolj motivira pri delu, na primer dober zaslužek, varnost, samostojnost pri delu ...;
- **vrednote:** posameznik odkriva, s kakšno vrsto dela in organizacije želi biti povezan.

3.4. NAČRTOVANJE IN UPRAVLJANJE KARIERE

Načrtovanje kariere je vseživljenjski proces, »ko posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje sposobnosti in tudi omejitve, potrebe v različnih življenjskih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem času dosegel želene cilje« (Brečko, 2006, str. 35). Nekateri kariero skrbno načrtujejo ter se prilagajajo novim zahtevam okolja, medtem ko jo drugi prepuščajo naključjem in nimajo načrtane poti za doseganje ciljev.

Pri **upravljanju kariere** gre za aktivnosti organizacij, ki so v povezavi s kariero zaposlenih. »Upravljanje kariere je proces, s katerim si organizacija prizadeva uskladiti karierne cilje in sposobnosti zaposlenih s kadrovskimi potrebami v organizaciji. To je mogoče doseči z nudenjem pomoči zaposlenim pri planiranju njihovih karier in razvojnih dejavnosti tako, da so njihovi plani realne opcije znotraj organizacije« (Brečko, 2006, str. 36-37). Prednosti planiranja kariere v organizaciji so v zagotovitvi potrebnih znanj, da pomaga pridobiti in zadržati sposobne ljudi, da zagotavlja sposobnim zaposlenim rast in razvoj in znižuje frustracije zaposlenih (Vrčko).

Načrtovanje kariere je danes bistveno pomembnejše, saj služba ni več zagotovljena do konca življenja. Varnosti zaposlitve ne bomo več našli pri delodajalcu, ki mu je pomembno predvsem kako zanimivi in konkurenčni so posamezniki na trgu delovne sile. Vrednota biti zaposlen, kljub vse večji negotovosti delovnih mest, izgublja pomen, medtem ko vrednota biti zaposljiv, torej zanimiv in konkurenčen na trgu delovne sile, pridobiva na pomenu (Cvetko, 2002, str. 95).

Organizacije želijo biti zanimive in želijo pritegniti najboljše, zato so pripravljene sklepati nove zaposlitvene pogodbe imenovane **psihološke pogodbe**. Z njimi določajo več kot le vrsto dela in plačilo za delo, ustrezajo tudi bolj »mehkim« (emocionalnim in psihološkim) zahtevam posameznikov, kot so dobri in učinkoviti odnosi, razvoj in izobraževanje, fleksibilni delovni čas, možnost dela na domu ali pri projektu, skrb za življenjski slog in družino itd. Po Watermannu (1985) morajo organizacije zaposlenim privzgojiti vrednoto vseživljenjskega učenja in vključiti dva pomembna sistema, če želijo razviti kariero po konceptu nove psihološke pogodbe (Brečko, 2006, str. 82-84):

- sistem, ki pomaga zaposlenim nenehno ugotavljati lastne sposobnosti, interes, vrednote, temperament in raven osebne energije in

- sistem, ki omogoča razvoj sposobnosti zaposlenih.

Leibowitz (1988) meni, da je pri **vodenju osebne kariere** potrebno oceniti svoje dosedanje poklicne poti in ugotoviti v katere poklicne dejavnosti je smiselno vlagati svoje motive, interese in zmožnosti. Pri vodenju kariere se mora posameznik odločati na podlagi svojih zmožnosti in ne samo lastnih želj. Izbor ustreznih ukrepov za razvoj kariere je odvisen od cilja posameznika ali skupine, doseženega razvoja in organizacijske kulture. Pri tem si pomagamo z modelom štirih vprašanj, ki vključuje vsa potrebna znanja in spretnosti za upravljanje kariere posameznika (Konrad, 1996, str. 58):

1. **»Kdo sem?«** opozarja na pomen samoocenitve, ki je osnova pri planiranju kariere. To so ukrepi, s katerimi posameznik identificira svoje vrednote, stališča, prednosti, znanja ipd.
2. **»Kakšnega me vidijo drugi?«** pokaže na pridobitev povratnih informacij od svojih nadrejenih o delu in razvojnih potencialih.
3. **»Kateri so moji cilji?«** posameznik poskuša proučiti svoje možnosti in si postavi realne cilje razvoja, pri tem potrebuje dovolj informacij o možnostih razvoja v organizaciji.
4. **»Kako lahko dosežem svoje cilje?«** vodi k oblikovanju razvojnega plana karier, ki mora biti sestavljen po fazah.

Za uspešno planiranje kariere je potrebno odgovoriti na vsa vprašanja. Pri tem so posamezniku v pomoč različni svetovalni centri, projektni timi ipd.

Postopek načrtovanja karier **v organizaciji** običajno poteka dvosmerno, glede na ključna nosilca, organizacijo in posameznika. Posamezne stopnje se pogosto prekrivajo in navezujejo druga na drugo. Sistemi razvoja in upravljanja karier se v posameznih organizacijah razlikujejo v stopnji razvitosti ter dajejo različne poudarke posameznim komponentam procesa (Noe, 2003, str. 398-400):

- **Samoocenjevanje:** zaposleni uporabijo informacije o svojih kariernih interesih, vrednotah, zmožnostih in svojem vedenju. Informacije, ponavadi pridobljene s psihološkimi testi, jim pomagajo ugotoviti, kje v svoji karieri se trenutno nahajajo ter jim pomagajo identificirati načrte za prihodnost. V samoocenjevalnem procesu in pri interpretaciji rezultatov psiholoških testov so jim v pomoč svetovalci. Skozi ocenjevanje se identificirajo razvojne potrebe, ki so lahko rezultat razlike med trenutnimi veščinami in interesi ter delom ali položajem, ki si ga zaposleni želi.
- **Preverjanje realnosti:** z informacijami, ki zaposlenemu povedo, kako organizacija vrednoti njegovo znanje in veščine ter kako in kje se zaposleni ujema z načrti organizacije (potencialne možnosti za napredovanje, lateralne premike). Običajno te informacije daje vodja zaposlenega, kot del ocene dosežkov.
- **Določanje ciljev:** je proces, v katerem zaposleni razvije kratkoročne in dolgoročne karierne cilje, ki se nanašajo na želene položaje, določitev dela, stopnje uporabe veščin ali pridobivanje veščin. O ciljih zaposleni razpravlja z vodjo. Cilji se zapišejo v razvojni načrt, ki vsebuje opis prednosti in slabosti, karierne cilje ter razvojne aktivnosti za doseg kariernega cilja. Vodje se zavzamejo za pomoč zaposlenemu ter pomagajo, da so cilji specifični, dosegljivi in predstavljajo izziv.

- **Načrtovanje akcij:** s tem korakom zaposleni določi, kako bo dosegel svoje kratkoročne in dolgoročne cilje. Načrt aktivnosti vključuje katerikoli razvojni pristop ali njihovo kombinacijo, kot na primer vključitev v seminarje in tečaje, pridobivanje novih delovnih izkušenj, pomoč mentorja ipd. Organizacija identificira in pomaga preskrbeti vire, ki jih zaposleni potrebuje za doseg svojega cilja.

Usklajevanje med posameznikom in organizacijo mora potekati skozi vse stopnje, še posebno v zaključni fazi, ko oba nosilca pristopita k izdelavi skupnega načrta izvedbe. Skupno določita poti in načine uresničitve zastavljenih kariernih ciljev kot temeljne sestavine kariernega načrta.

Proces planiranja kariere ponavadi poteka v treh oblikah aktivnosti (Cvetko, 2002, str. 125-127):

- **Skupinskih aktivnosti,** s katerimi se posamezniki učijo planirati svojo kariero. Najbolj uporabljena skupinska oblika je seminar ali delavnica, ki ponavadi vsebuje naslednje dele: samoanalizo, analizo organizacije ter planiranje ukrepov.
- Med **aktivnosti s podporno** uvrščamo individualno svetovanje in mentorstvo. Individualno formalno svetovanje o karieri ponuja razpravljanje o posameznikovih interesih in ciljih, pri čemer se kadrovske strokovnjake poslužuje različnih metodoloških pripomočkov. Neformalno svetovanje predstavljajo pogovori s poklicnimi kolegi, prijatelji, družino ali nadrejenimi. Mentorstvo nudi pomoč pri povezavi plana in njegovo uresničitev.
- S **samostojnimi aktivnostmi** si posameznik sam pomaga pri razvoju lastne kariere z različnimi priročniki za samostojno planiranje kariere in računalniški programi. Z njimi lahko sam opravi samoanalizo in razmišlja o svojih prednostih in slabostih.

Najbolje je uporabiti kombinacijo različnih metod, ki so usklajene s potrebami ciljne skupine. Učinkovitost programov za planiranje kariere je poleg ustrezno uporabljenih metod odvisna tudi od podpore vodstva, pripravljenosti nadrejenih za sodelovanje in povezanosti kadrovske funkcije z ugotavljanjem razvojnih potreb organizacije.

Za načrtovanje, oblikovanje in realizacijo kariere sta torej zainteresirana tako posameznik kot podjetje, saj drug drugemu omogočata preživetje. Posamezniku karierni načrt pomaga pri odločanju o nadaljnjem izobraževanju. Kariera mu pomeni razvoj lastnega življenjskega in delovnega vzorca ter osebnostni in profesionalni razvoj. Podjetje se mora zavedati, da so človeške zmožnosti njegov bistven konkurenčni vir, ki ga lahko načrtno oblikuje in spreminja z oblikovanim sistemom kariere. Karierni načrt za podjetje pomeni ustvarjanje poklicev, profesij in organizacij, ki jim bodo ljudje sledili in se identificirali z izbranimi vzorci delovnih nalog (Konrad, 1996, str. 47).

Uspešno vodenje kariere je precej odvisno od dialoga, ki se razvije med posameznikom in organizacijo, ki ga vodi vodstveni kader. Zato imajo v dialogu veliko vlogo stališča, znanja in spretnosti vodij. Sodobni vodja mora razviti stil vodenja, ki bo pri ljudeh vzbudil aktivnost pri odzivih na spremembe v okolju, poznavanje lastnih razvojnih možnosti in omejitev ter oblikovati lastnosti, ki jih zahteva delo z ljudmi (Konrad, 1996, str. 67).

Odgovornosti zaposlenih, menedžerjev in organizacije v procesu razvoja kariere (Cvetko, 2002, str. 107-108):

- **Zaposleni** so odgovorni za razvoj lastne kariere, ugotoviti morajo svoje sposobnosti, vrednote in interese. Pogovoriti se morajo z vodjo o svojih pričakovanjih, poiskati informacije o kariernih možnostih in na podlagi tega določiti karierne cilje.
- **Menedžerji** so zelo pomemben člen pri razvijanju karier zaposlenih. Zagotoviti morajo podporo pri planiranju kariere zaposlenih, jih spodbujati za sprejemanje odgovornosti za lastno kariero in jim zagotavljati dovolj povratnih informacij o delu.
- **Organizacija** je odgovorna za obveščanje zaposlenih o poslanstvu, politiki in strateških ciljnih razvoja, nuditi mora pomoč pri izobraževanju in samooceni ter z učinkovitim sistemom razvoja kadrov zagotavljati številne možnosti razvoja in napredovanja.

3.5. FAZE V RAZVOJU KARIERE

Kariera je spremenljiva in se odvije skozi več faz (Čeč, 1997, str. 11-29; Brečko, 2006, str. 151-158):

- **Izbira poklica** je zelo pomemben življenjski korak, saj posameznik preko dela oblikuje svojo osebnost in dokaže svoje sposobnosti. Mladi se za določen poklic odločajo glede na svoje interese, saj jih mora delo veseliti in zanimati. Seveda se morajo zavedati, da idealnega poklica ni. V vsakem pride do neprijetnosti in težav, zato mora posameznik dobro razmisliti, kaj ga v resnici zanima. V poklicu so prisotni interes, zavzetost, veselje, poklicna želja odvisna od delovnih razmer, plače, možnost zaposlitve in napredovanja in usposabljanje, s katerim pridemo do poklica.
- **Izbira prve zaposlitve ali zgodnja kariera** se ponavadi začne po končanem šolanju, ko se posameznik uvaja v delo. Posameznik pri izbiri prve zaposlitve običajno upošteva: možnosti za napredovanje, družbeni položaj in prestiž, občutek, da dela nekaj pomembnega in da to opazijo tudi drugi, odgovornost, možnost za uporabo svojega znanja, delo, ki je polno izzivov, možnost za ustvarjanje in izvirnost ter višino plače. Uspeh v tej fazi je najbolj odvisen od pravilne in urejeno izdelane prošnje in življenjepisa ter skrbne priprave na intervju. Glavni dejavnik v tem obdobju je poklicna socializacija. Organizacije uporabljajo različne strategije za uvajanje novincev.
- **Srednja kariera** je obdobje, v katerem posameznik predvsem vzdržuje in ohranja tisto, kar je v karieri že dosegel. Po uspešni začetni karieri organizacija posamezniku zaupa pomembne in ključne naloge ter poklicne in poslovne skrivnosti. Ta faza predstavlja obdobje poklicnega napredovanja, osebni razvoj pa je nekoliko manj intenziven. Produktivnost je še vedno velika, pomembnejše postajajo posameznikove izkušnje, ki si jih je nabral v začetni delovni karieri in so mu v pomoč pri odločanju, načrtovanju dela in predvidevanju rezultatov.
- V **pozni karieri** se začne priprava na upokožitev, ki postaja v sodobni družbi čedalje bolj organizirana in potrebna, saj igra pomembno vlogo v človekovem življenju. Priprava se običajno začne z vzpodbudo ljudi k razmišljanju o nekaterih osnovnih življenjskih vprašanjih o prihodnosti. Organizacija mora pomagati zaposlenim pri prilagoditvi njihovih spremenjenih vlog, ko njihove kariere poenjajo in prehajajo iz aktivnih v bolj svetovalne vloge. Pripraviti jih mora na upokožitev, tako da ne prizadene predstave zaposlenih o lastni vrednosti, oblikovati nove in ustvarjalne zaposlitve za krajši delovni čas, ki bodo izrabljale znanje, izkušnje in modrost upokožencev.

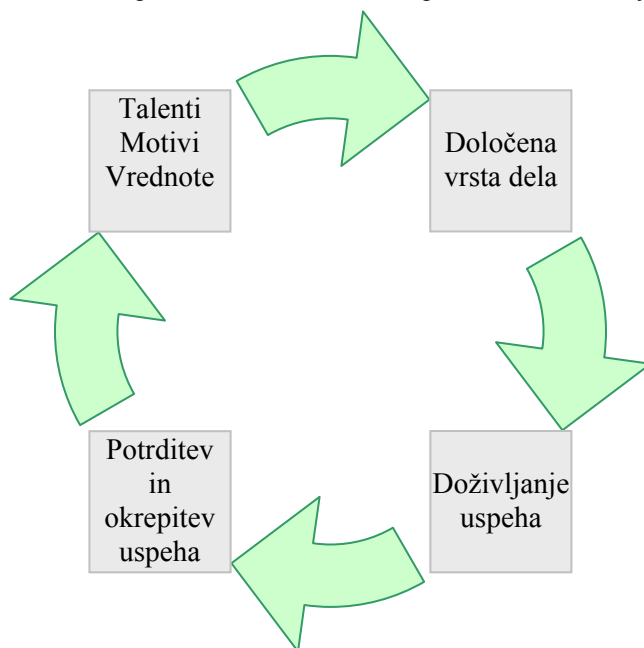
3.6. USPEŠNOST KARIERE

Uspešna kariera se ne zgodi sama od sebe ali po naključju. Je rezultat nenehnega učenja, želje po uspehu, delavnosti, vztrajnosti in sreče. Posameznik si mora zastaviti ambiciozne in uresničljive cilje, oblikovati krog sodelavcev in pridobiti ustrezno podporo, razumevanje in zaupanje družbenega in poslovnega okolja (Pavček, 2007, str. 138).

Brečko (2006, str. 243) pravi, da sta poklicna izbira in posameznikova samopodoba zelo pomembna elementa pri osebnostnem razvoju in razvoju kariere. Posameznikova predstava o sebi se lahko razvije hitreje, če ima le-ta različne izkušnje in je sposoben vedno pridobiti povratne informacije. Če posameznik v prvih letih svoje kariere spozna malo delovnih mest ali dobi pičle in nezadostne povratne informacije, lahko ta proces traja dlje. Nekje v 10 letih naj bi posameznik spoznal, kaj je njegova »resnična poklicna izbira«, torej kaj bi rad delal, kje bo doživljal uspehe in hkrati opravljal delo v skladu s svojimi vrednotami. Od tu izhaja informacija, da so ponavadi najboljši in najzanesljivejši kadri, kadri z deset oziroma več let delovnih izkušenj.

Pri posamezniku se njegove sposobnosti, želje po napredovanju, vedoželjnost, motivacija in vrednote vedno prepletajo. Posameznik se praviloma bolj potrudi pri stvareh, ki jih ceni ter je motiviran za delo, ki ga opravlja. Pri delu, ki ga radi opravljamo smo bolj motivirani, ustvarjalnejši ter naredimo več dela z manj truda ter doživljamo uspehe. Doživljanje uspeha še dodatno okrepi motiv in spodbudi osebnostni razvoj, kar je ponazorjeno na sliki 2. Le-to temeljno spoznanje bi morale organizacije sprejeti kot ključ za načrtovanje kariere (Brečko, 2006, str. 243-244).

Slika 1: Vpliv vrednot in motivov na posameznikov razvoj



Vir: Brečko, Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom, 2006, str. 244

Le notranje zadovoljni posamezniki so lahko nadpovprečno uspešni. Notranje zadovoljstvo dosežemo, če so naši notranji motivi skladni z motivi zunanjega okolja. Posameznik preprosto ne more vedeti ali je nadarjen za določeno delo in ali mu le-to ugaja, ne da bi ga dejansko opravljal in si s tem pridobil praktične izkušnje. Šele ko posameznik začuti odgovornosti dela, vidi ali bo to delo lahko opravljal, ali mu je sploh všeč ter bo dolgoročno moralno prenesel tovrstno delo (Brečko, 2006, str. 244-245).

Uspeh moramo torej opredeliti skozi pogled posameznika. Uspeh nekomu pomeni pohvalo ali vsaj priznanje za delo, drugemu pomeni uskladitev življenjskih potreb z višino plače, ki mu nudi osnovno ugodje, tretjemu je uspeh kontrola usode, četrtemu je uspeh doseči in ohraniti nivo spretnosti, itd. Denar je merilo uspeha takrat, ko so druga merila odsotna (Cvetko, 2002, str. 95).

4. RAZISKAVA O KARIENI USPEŠNOSTI ČLANOV ORGANIZACIJE AIESEC

V študentski letih se posameznik osebno razvija in išče svoj pravi jaz. Na fakultetah študentje pridobijo teoretično znanje, zaradi želje po pridobitvi zelenega praktičnega znanja pa poleg študija opravljajo različne dejavnosti. Udeležujejo se raznih seminarjev, delavnic, delovnih vikendov, nevladnih organizacij, ipd. Nekateri se že zavedajo, da si morajo delovne izkušnje nabrati tekom študija in se zato vključujejo v razne organizacije, ki jim nudijo tako osebni kot profesionalni razvoj preko različnih vrst izobraževanja. Ena od takih organizacij je AIESEC, ki je hkrati največja mednarodna organizacija vodena s strani študentov. Z AIESEC-om sem se srečala tudi sama, zato se mi je zdelo zanimivo raziskati ali članstvo v organizaciji dejansko pripomore pri posameznikovi nadaljnji zaposlitvi in karieri.

4.1. PREDSTAVITEV ORGANIZACIJE AIESEC

AIESEC je mednarodna, neprofitna, nepolitična, neodvisna, izobraževalna, prostovoljna in študentsko vodena organizacija. Trenutno je prisotna v več kot 100-ih državah in območjih, na več kot 1100 univerzah in je največja prostovoljno vodena študentska organizacija na svetu z okoli 23.000 člani. Njihov inovativen pristop k razvoju mladih je osredotočen na sprejemanje proaktivnih vlog, razvijanje samozvesti in osebne vizije, navezovanje stikov in razvoj zmogljivosti za usmerjanje sprememb. Izvaja več kot 350 konferenc, nudi preko 4000 delovnih izmenjav v tujino, sodeluje s 3500 globalnimi partnerskimi podjetji in ponuja 5000 vodstvenih mest svojim članom vsako leto.

4.1.1. Zgodovina organizacije AIESEC

Organizacija je bila ustanovljena leta 1948 s strani študentov ekonomije, kot odgovor na 2. svetovno vojno z upanjem, da se kaj podobnega ne ponovi in z željo po razvoju prijateljskih navez. AIESEC je kratica za »*Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales*« (Mednarodno združenje študentov ekonomije in managementa).

Danes je organizacija znana po svoji okrajšavi kot AIESEC in pokriva veliko več kot samo področje ekonomije.

Prva in hkrati osrednja dejavnost organizacije je bil Program izmenjave študentov med različnimi državami, ki je študentom ekonomije nudil možnost krajših, dvotedenskih praks in obiskov tujih držav in s tem možnost spoznavanja različnih kultur, navad in ljudi. Programu izmenjave so postopoma dodajali še druge aktivnosti. V šestdesetletnem obstoju organizacije se je ohranil kot osnovni in najboljši način za doseganje AIESEC-ove vizije: »Mir in izpolnitev človeškega potenciala«.

Leta 1953 je bil AIESEC ustanovljen tudi v bivši državi Jugoslaviji, ko so se prva lokalna društva v Beogradu, Ljubljani in Zagrebu skupaj kot AIESEC Jugoslavija vključila v mednarodno organizacijo, kot prva država takratne »vzhodne« Evrope. Z osamosvojitvijo Slovenije so se takratna društva v Kranju, Ljubljani in Mariboru združila v Zvezo AIESEC Slovenija in se preko nje leta 1992 samostojno vključila v mednarodno zvezo.

4.1.2. Identiteta organizacije AIESEC

AIESEC (New member's guide 2007/2008, str. 17-18) je globalna, nepolitična, neodvisna, neprofitna organizacija, ki jo vodijo študenti in mladi diplomanti. Njeni člani se zanimajo za svetovne probleme, vodenje in organizacijo. AIESEC ne diskriminira na osnovi rase, barve kože, spola, spolne usmerjenosti, vere, nacionalnosti ter etnične in družbene pripadnosti. AIESEC deluje z namenom prispevati k razvoju držav in njenih ljudi s poudarkom na mednarodnem razumevanju in sodelovanju.

Vizija organizacije: Mir in izpolnitev človeškega potenciala.

Vloga organizacije: Mednarodna platforma organizacije nudi mladim možnost odkrivanja in razvoja lastnega potenciala za zagotavljanje vodenja za pozitiven vpliv na okolje.

Osnovna aktivnost: AIESEC nudi svojim članom integrirano razvojno izkušnjo, sestavljeno iz priložnosti za vodenje, mednarodnih praks in sodelovanja v globalnem učečem se okolju.

Vrednote organizacije:

- *Aktiviranje vodenja:* uporablja vodenje z vzorom in spodbuja vodenje skozi delovanje in rezultate ter prevzema vso odgovornost za razvoj človeškega potenciala.
- *Izkazovanje integritete:* pomembni sta konsistentnost in transparentnost v odločanju in delovanju ter s tem izpolnjevanje obvez in delovanje na način, ki je zvest identiteti organizacije.
- *Življenje raznolikosti:* išče znanja v različnih načinih življenja in razmišljanja, ki izhajajo iz multikulturnega okolja ter spoštuje in vzpodbuja prispevke vsakega posameznika.
- *Uživati v sodelovanju:* z aktivnim in navdušenim sodelovanjem posameznikov ustvarja dinamično okolje, kjer vključenost v AIESEC predstavlja užitek.
- *Strmeti k odličnosti:* zagotoviti najvišjo kakovost pri vseh aktivnostih z uporabo kreativnosti in inovacij za nenehne izboljšave.
- *Delovati trajno:* delovati na način, ki je odgovoren tako do organizacije kot do družbe. Pri odločanju upošteva tudi potrebe bodočih generacij.

Dolgoročni strateški cilji organizacije do leta 2010 (New member's guide 2007-2008, str. 38-40):

- AIESEC vsak dan omogoča razvoj agentov pozitivnih sprememb, ki ustvarjajo potreben vpliv na družbo.
- AIESEC-ova hitro rastoča mreža po celem svetu povezuje ljudi z visokim potencialom za ustvarjanje večjega obsega AIESEC Izkušenj.
- Vsak član v AIESEC-ovih uspešnih lokalnih in globalnih učnih skupnostih opravi življenje spreminjajočo AIESEC Izkušnjo.
- Zaradi svojega prispevka je AIESEC prva izbira med mladimi in organizacijami na področju aktiviranja vodenja.

4.1.3. Organizacija AIESEC-a Slovenija

Fundacija AIESEC International (v nadaljevanju AI) s sedežem v Rotterdamu na Nizozemskem je odgovorna za vodenje in razvoj mednarodne organizacije. Svetuje državam članicam (Member Committees ali MC) in se z njimi dogovarja o strategijah in dejavnostih AIESEC-a na globalnem nivoju. MC-jem so podrejena društva na lokalni ravni (Local Committee ali LC), ki razpolagajo z operativnimi orodji za vodenje glavnih dejavnosti, ki jih izvaja AIESEC. Globalna organizacijska shema AIESEC-a je prikazana v prilogi 2. V prilogi 3 je podana razlaga uporabljenih kratic organizacije. Mednarodno organizacijo vodijo študentje na lokalnem, nacionalnem in mednarodnem nivoju. Delo članov je prostovoljno.

Članice organizacije AIESEC imajo pri vodenju organizacije v svoji državi proste roke, vendar morajo na posameznem geografskem območju upoštevati smernice AI in njegovih mednarodno zastavljenih projektov in programov. Takšen način dela zagotavlja boljše rezultate, saj upošteva lokalno realnost, kulturo in okolje mesta oziroma države, v kateri AIESEC deluje. Tudi sam pristop k delu z ljudmi je različen od države do države in ga je potrebno prilagoditi članom in partnerjem glede na družbeno in osebno kulturo, prioritete, cilje in razne druge kriterije (Statut 2005).

Zveza študentskih izobraževalnih društev AIESEC Slovenija, s kratkim imenom »Zveza AIESEC Slovenija« (v nadaljevanju Zveza) je registrirana zveza, katere člani so:

- **Društvo AIESEC Kranj** deluje na področju Gorenjske in v občinah: Vodice, Domžale, Kamnik in Medvode,
- **Društvo AIESEC Ljubljana** deluje na področju Ljubljane, Dolenjske in Notranjske, začasno pokriva področje severne Primorske (MC pokriva področje južne Primorske),
- **Društvo AIESEC Maribor** deluje na področju Štajerske, Koroške in Prekmurja.

Zveza skrbi za razvoj članov Zveze preko izvajanja raznih aktivnosti. Članom pokaže moč organiziranja, nudi priložnosti za izpostavitve in interakcijo med mladimi različnih kultur in narodov, pomaga ljudem pri pridobivanju spretnosti in znanja skozi izobraževanje o managementu in praktičnih izkušnjah, nudi ljudem priložnosti za interakcijo s socialnim in ekonomskim okoljem. Osnovna dejavnost, v okviru katere se izvajajo navedene aktivnosti, je

mednarodna izmenjava študentskih praks, izvedena z namenom razvoja posameznika v smislu identitete in filozofije AIESEC-a. Društva izvajajo mednarodne izmenjave strokovnih praks za študente in mlade diplomante v tujino. Prav tako izvajajo tudi izobraževalne mednarodne izmenjave in izobraževanja v Sloveniji, da zagotovijo kvaliteto pri izvajanju programov mednarodne izmenjave strokovnih praks.

Zveza je vodena s strani **predsedstva Zveze**, ki ga sestavljajo predsednik Zveze, podpredsednik za finance in največ štirje podpredsedniki. Predsedstvo ima mandat eno leto, posamezniki so lahko ponovno izvoljeni, vendar ne več kot dva mandata. Predsedstvo Zveze je odgovorno za:

- **strateški razvoj** države na področjih aktivnosti ter na različnih funkcionalnih področjih,
- **usklajenost delovanja z mednarodnimi smernicami in dolgoročnimi cilji**, ki jih redno določajo nacionalni odbori na različnih mednarodnih srečanjih,
- **relevantnost organizacije na lokalni ravni**, kar pomeni stalno analizo delovnega okolja, ugotavljanje problematike okolja, kjer je organizacija lahko relevantna, določanje ciljev, aktivnosti in možnih partnerjev, s katerimi bo organizacija dosegla te cilje ter merjenje uspešnosti glede na zastavljene cilje,
- **mednarodno povezovanje**, ki vključuje mednarodno zvezo in nacionalne odbore drugih držav z namenom poročanja, podajanja in izmenjave mnenj, iskanja držav s podobnimi aktivnostmi z namenom izmenjave izkušenj, sodelavcev ali skupne izvedbe aktivnosti, tako na področju podpornih dejavnosti, kot samih projektih.

Nadzorni odbor spremlja poslovanje Zveze. Sestavljajo ga predsedniki lokalnih društev, ki med seboj izvolijo predsednika nadzornega odbora. **Nacionalni odbor** v svoje delo vključuje lokalna društva, saj se glavni cilji globalne organizacije realizirajo prav na lokalni ravni. Namen njegovega obstoja in hkrati njegova glavna naloga je zagotavljanje pomoči lokalnim društvom pri realizaciji njihovih ciljev. Društvom nudi podporo na različne načine:

- **strateško načrtovanje globalne organizacije** vključuje zbiranje mnenj in primerov lokalnih društev ter njihovo zastopanje pri mednarodnih dogovorih, seznanjanje lokalnih društev z rezultati dogovarjanj, strateškimi dolgoročnimi in kratkoročnimi cilji, strategijami in aktivnostmi globalne organizacije ter vlogami posameznega nivoja pri njihovi realizaciji,
- **strateško načrtovanje nacionalne organizacije** obsega pregled lokalnega okolja in skupno določanje prioritet v skladu z globalnimi strategijami ter določanje vlog nacionalnega in lokalnega nivoja pri realizaciji,
- **pomoč pri načrtovanju lokalnih organizacij** z namenom vključitve strateškega nacionalnega načrta v lokalni načrt, kar preprečuje neusklajenost med obema in hkrati prispeva k konsolidaciji načrtov vseh lokalnih društev med seboj in tudi njihovo usklajenost z nacionalnim strateškim načrtom,
- **izvajanje mednarodnega sodelovanja**, pri čemer nacionalni odbor lokalnemu društvu nudi pomoč pri iskanju primernih partnerjev glede na lokalno realnost in načrtovano aktivnost in po potrebi koordinira to sodelovanje,
- **koordinacija nacionalnih programov in projektov**, s čimer zagotovi večjo usklajenost in sodelovanje dela lokalnih društev, boljšo komunikacijo ter objektivnejše spremljanje

uspešnosti načrtovanja in izvedbe aktivnosti ter tako racionalnejše doseganje zastavljenih ciljev,

- **razvoj funkcionalnih strategij** glede na zastavljene nacionalne funkcionalne cilje, s čimer zagotovi ustrezno in kakovostno podporo lokalnim podpornim aktivnostim za izvajanje programov in projektov.

Upoštevajoč dolgoročno usmeritev organizacije in letne cilje se odgovornosti za razvoj in vodenje na posameznem področju porazdelijo med podpredsednike glede na njihove želje, izkušnje ter znanja na tem področju. Ena oseba je lahko odgovorna za več kot eno področje, kar lahko privede do prekrivanja odgovornosti. V AIESEC-u poskrbijo za jasno delitev pristojnosti in odgovornosti za posamezno področje med dve ali več oseb, s čimer se izognejo nastanku težav pri komunikaciji, podvajanju dela ali izpuščanju in ne opravljanju posamezne naloge. Načrtovanje aktivnosti poteka v timu z uporabo različnih metod dela kot so diskusije, študije primerov, viharjenje možganov, itd. Člani si porazdelijo naloge in odgovornost za izvedbo naloge glede na osebni interes, znanje in izkušnje člana na posameznem področju. Kratek opis odgovornosti za posamezno področje dela v Zvezi v mandatu 2007/2008 je priložen v prilogi 4.

Najpomembnejši del organizacije so **lokalna društva**, saj se na tem nivoju dosegajo rezultati globalne organizacije, zaradi katerih je bil AIESEC ustanovljen. Celotna nacionalna in mednarodna struktura AIESEC-a je sestavljena tako, da lokalna društva kar najbolj učinkovito izvajajo svoje aktivnosti in prispevajo svoj delež k globalnim rezultatom. Predsedstva lokalnih društev imajo podobno organizacijo kot predsedstvo Zveze. Tako na nacionalni ravni kot na lokalni ravni delo poteka na področju financ, izmenjave, kadrovanja in odnosov s partnerji, razlika je le v številu podpredsednikov pri lokalnih društvih, saj jih imajo po potrebi več. Največkrat imajo dva podpredsednika na področju izmenjave. Prvi skrbi za delo na področju odhajajočih, drugi pa prihajajočih študentov. Podpredsednik na lokalni ravni je direktno odgovoren le predsedniku na lokalni ravni, le-ta pa predsedniku na nacionalnem nivoju. Podpredsednik lokalnega društva ni odgovoren podpredsedniku na nacionalnem nivoju, z njim le sodeluje v timu na tistem področju, kot ga tudi sam pokriva na lokalnem nivoju. Delo na lokalni ravni se razlikuje od dela na nacionalni ravni. Vsak podpredsednik lokalnega društva poleg dela na nacionalni ravni opravlja delo tudi na lokalni ravni. Njihovo delo na lokalni ravni je zagotovitev izvajanja globalnih in nacionalnih strategij in načrtov v svojem lokalnem društvu, voditi in motivirati skupino članov, biti vzornik novim in manj izkušenim članom, pridobivati informacije in mnenja članov o različnih aktivnostih in jih posredovati lokalnemu in nacionalnemu predsedstvu.

Privabljanje članov v AIESEC poteka v več korakih. Promocija organizacije med študenti poteka v prvem in drugem tednu oktobra vsako leto. Promocija se izvaja na informacijskih stojnicah z materiali, ki so več dni postavljene na matičnih fakultetah društva (Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Fakulteta za organizacijske vede v Kranju in Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru). Društvo v Ljubljani je v prejšnjih letih informacijske točke postavilo tudi na drugih fakultetah Univerze v Ljubljani (Fakulteti za upravo, Filozofski fakulteti, Fakulteti za računalništvo in informatiko ter Pedagoški fakulteti). Lokalni društvi

Ljubljana in Maribor organizirata še okroglo mizo in Global Village, kjer tuji študentje na praksi v Sloveniji predstavijo študentom svojo kulturo. V vseh treh lokalnih društvih se odvijajo še predstavitve organizacije študentom na predavanjih v dogovoru s profesorji. Udeleženci vseh omenjenih aktivnosti so takrat tudi povabljeni na informacijski sestanek AIESEC-a, kjer jih člani AIESEC-a seznani s potekom včlanitve in potekom SIMS-a.

SIMS je Slovenski mednarodni motivacijski seminar, ki ga je določil AI in ga morajo izvesti vsa nacionalna in lokalna društva. Je največja nacionalna konferenca, ki se izvaja ponavadi konec oktobra ali v začetku novembra in traja tri dni. Opraviti jo mora vsak novi član AIESEC-a. Zadnja konferenca se je odvila v Kranjski Gori med 26. in 28. oktobrom 2007. Konferenca se je udeležilo okoli 40 novih članov. Konferenca ima štiri korake:

1. spoznavanje AIESEC-a,
2. identificiranje in izzivanje osebnega pogleda na svet,
3. določanje vrednot, postavljanje ciljev in načrtovanje realizacije ciljev,
4. pridružitve AIESEC-ovi mreži.

Privabljanje novih članov se je v Ljubljani izvedlo 9 in 11. oktobra 2007 na Ekonomski in Pedagoški fakulteti. Na informativni sestanek je prišlo 45 ljudi. Trenutno ima LC Ljubljana uradno 25 članov. Pet oseb ima že izpolnjene pogoje za prakso in niso aktivni člani, še 3 osebe pa kažejo interes za prakso. V Mariboru se je privabljanje odvijalo 9. oktobra 2007 po predavalnicah in avli Ekonomsko-poslovne fakultete in privabilo okoli 25 ljudi. Februarja 2008 so izvedli dodatno privabljanje. Trenutno imajo okoli 12 aktivnih članov in okoli 15 kandidatov za prakso. V Kranju so ga izvedli 9. oktobra na Fakulteti za organizacijske vede. Pred fakulteto so imeli dva dni postavljeno informativno stojnico, predstavitve in uvodna predavanja pa so potekala po predavalnicah. Na informativni sestanek je prišlo 10 ljudi. Trenutno ima LC Kranj 9 aktivnih članov.

4.1.4. Usposabljanje in izobraževanje v AIESEC-u

Izobraževanje v AIESEC-u traja od trenutka včlanitve do izstopa iz organizacije. Proces izobraževanja se imenuje **AIESEC IZKUŠNJA** in ima 5 stopenj, prek katerih AIESEC izpolni svojo vizijo in zagotovi članom razvoj kompetenc in osebnega potenciala z namenom, da študentje postanejo agenti pozitivnih sprememb, ki bodo imele pozitiven vpliv na družbo. V petih stopnjah se vidi tudi razvoj člana, njegovih sposobnostih in kariere znotraj AIESEC-a. Član dobi priložnost najprej kot član sodelovati v timu, nato dobi priložnost za vodenje tima ter ima možnost napredovanja najprej do pozicije predsednika lokalnega odbora, nato nacionalnega odbora, če pa ima velike ambicije, lahko napreduje vse do predsednika AI na mednarodnem nivoju. Člani imajo tudi možnost izobraževanja v tujini prek delovnih izmenjav oziroma praks v tujih lokalnih odborih ali partnerskih podjetjih ter raznih konferenc po svetu. Sam proces AIESEC Izkušnje in njena načela sta podrobneje opisana v prilogi 5.

4.1.5. Model razvoja kompetenc in načrtovanje kariere

AIESEC INTERNATIONAL je v sodelovanju z globalnim partnerjem, podjetjem Career Innovation razvil model razvoja potrebnih kompetenc, ki jih morajo člani AIESEC-a razviti skozi AIESEC Izkušnjo.

Model je nastal zaradi potrebe po določenem kadru z določenimi izkušnjami, ki ga globalni partnerji potrebujejo in iščejo. Ugotovili so, da ljudje na določenih pozicijah potrebujejo določene kompetence. Skupaj so zastavili karierni razvoj članov znotraj AIESEC-a in posledično tudi karierno pot članov po izhodu iz AIESEC-a, saj dolgoročno partnerji želijo sodelovati z ljudmi s točno določenimi izkušnjami, željnimi znanja, velikimi ambicijami in vlagati v njihov razvoj še naprej.

Tabela 4: Značilnosti agenta sprememb in njegove kompetence

KULTURNA STRPNOST (KS) Kritične kompetence: vključenost zavedanje drugih ljudi Podporne kompetence: samozavedanje fleksibilno razmišljanje učinkovito komuniciranje	PODJETNOST (P) Kritične kompetence: inovativnost prilagodljivost Podporne kompetence: izvršitev rezultatov osredotočanje na partnerje učinkovito komuniciranje
DRUŽBENA ODGOVORNOST (DO) Kritične kompetence: osredotočanje na partnerje izvršitev rezultatov Podporne kompetence: samozavedanje vključenost razvoj drugih ljudi zavedanje drugih ljudi	AKTIVNA UČEČNOST (AU) Kritične kompetence: samozavedanje fleksibilno razmišljanje razvoj drugih Podporne kompetence: učinkovita komunikacija osebna učinkovitost

Vir: Global AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008, str. 6.

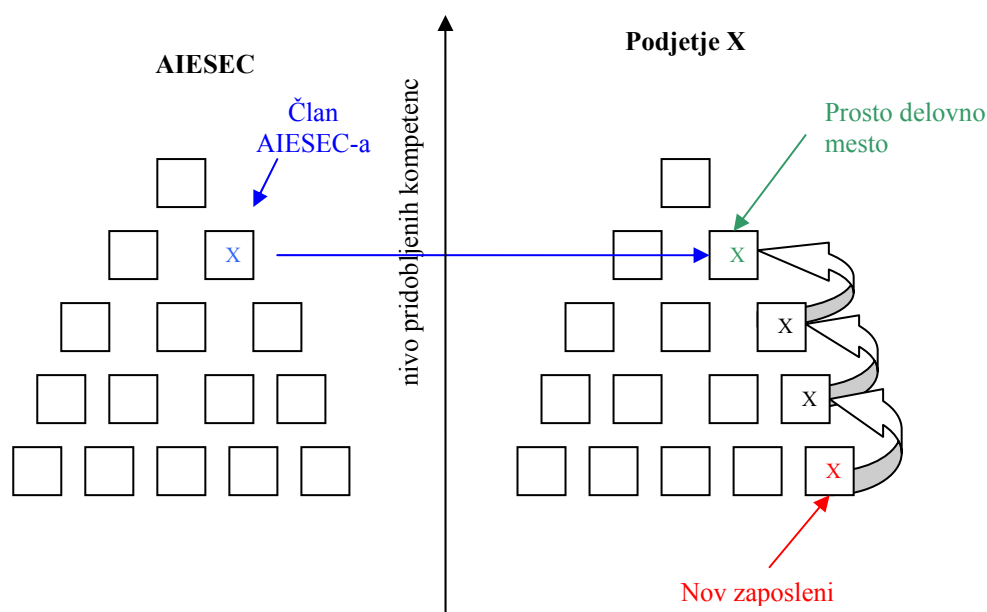
Prek razvoja kompetenc v AIESEC Izkušnji se član razvije v agenta pozitivnih sprememb s štirimi pomembnimi značilnostmi: kulturna strpnost, družbena odgovornost, podjetnost in aktivna učečnost. Značilnosti agenta sprememb in njegove kompetence prikazuje tabela 4 (tabela 4 je prevedena zaradi lažjega razumevanja, original je priložen v prilogi 6).

Na vsakem položaju, ki ga član prevzame in na vseh fazah AIESEC Izkušnje, vsak član razvije ključne kompetence, na katerih gradi v naslednjih fazah AIESEC Izkušnje. Kompetence so podrobneje opisane v prilogi 7. Kritične kompetence so bistvene za posameznikov razvoj značilnosti agenta sprememb. Podporne kompetence posamezniku omogočijo hitrejši razvoj potrebnih značilnosti. Brez njih lahko razvije omenjene značilnosti, le več časa bo potreboval, medtem ko brez kritičnih kompetenc ne more razviti potrebnih značilnosti.

Koncept modela AIESEC Kariera torej temelji na modelu razvoja določenih kompetenc. Za lažje razumevanje koncepta bom primerjala delovanje organizacije AIESEC in profitnega podjetja X.

V podjetjih zaposleni večinoma napredujejo glede na pridobljene kompetence. Primerne kandidata lahko poiščejo med delavci, ki so že zaposleni v organizaciji. Torej za iskanje uporabijo notranje vire oziroma gre za notranje napredovanje. Za izbiro najbolj primerne kandidata za napredovanje na prosto delovno mesto morajo imeti dobre podatke o sposobnostih zaposlenih in dobre ocene uspešnosti njihovega dela. Se pravi, da bo ob sproščenem delovnem mestu nekdo iz nižje pozicije prešel na višjo, a le, če ima neke točno zahtevane kompetence in vodja meni, da je zmožen opravljati zahtevano delo. V podjetju ima torej vsak sposoben posameznik odprte možnosti, da napreduje vse do direktorja podjetja na lokalnem nivoju, nato nacionalnem nivoju in tako vse do mednarodnega nivoja.

Slika 2: Koncept AIESEC Kariere



Vir: AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008 in pogovor s sedanjim MCP-jem AIESEC-a.

S sproščanjem delovnega mesta mora podjetje X zapolniti mesto s primerno osebo, ki ima določena znanja. Ponavadi se najprej poišče in zaposli ustreznega kandidata iz podjetja, ki je na nižji poziciji, ampak s tem se odpre mesto na njegovem delovnem mestu in tako naprej, dokler ne pridemo do položaja, ki ga ne moremo več nadomestiti z nikomer iz podjetja in je treba

zaposliti novo osebo prek zunanjega kadrovanja (postopek je prikazan na sliki 3). Pri tem se uporabljajo različne metode (Svetlik, 1998, str. 107-115):

- **metoda neformalnega pridobivanja:** o potencialnem kandidatu povprašamo pri znancih, profesionalnih kolegih, prijateljih, itd.,
- **neposredno javljanje kandidatov:** primerne kandidata iščemo med tistimi, ki samoiniciativno poizvedujejo o prostih delovnih mestih pri nas (prek telefona, v pisni obliki ali osebno na informativnem razgovoru),
- **stik s šolami:** povežemo se z izobraževalnimi ustanovami, ki izobražujejo kader, ki bi lahko bil primeren za podjetje,
- **javne službe za zaposlovanje** (zavodi za zaposlovanje), ki posredujejo informacije o trenutno brezposelnih primernih kandidatih,
- **zasebne agencije za zaposlovanje:** za iskanje primerne posameznika zadolžimo kadrovske agencije, ki poleg iskanja kandidatov opravi tudi ožjo selekcijo in nam pošlje na izbiro le nekaj izbranih kandidatov,
- **objave na javnih mestih:** na lokacijah, kjer domnevamo, da bi se lahko zadrževali možni kandidati (npr. pred trgovino z računalniško opremo) obesimo objavo o prostem delovnem mestu,
- **oglas v medijih:** oglas o prostem delovnem mestu objavimo na internetu, v časopisu, na radiu, itd.

Podjetje potrebuje za uvajanje novincev denar, čas in resurse (novinec dobi mentorja, ki namesto opravljanja svojega dela, svoj delovni čas namenja novincu).

Poglejmo si sedaj podobnost med vlogo predsednika AIESEC-a in podjetja X. Oba vodita svoj tim in organizacijo, ki ima cilje, strategije, vizijo. Torej opravljata enako delo, ko vodita vsak svojo organizacijo. Iz tega sledi, da si AIESEC lahko predstavljamo kot podjetje in MCP-ja kot direktorja podjetja, katerega naloga je: da doseže želene rezultate s čim manjšo uporabo resursov za čim večjo učinkovitost. Če povzamemo, nekdo na enaki poziciji v podjetju opravlja enake naloge kot član AIESEC-a na tej poziciji.

Razlika med organizacijama je v napredovanju, saj v AIESEC-u napreduješ le s kandidaturo za določen položaj in so kandidati sprejeti izključno glede na pridobljene kompetence. V podjetju pa napreduješ glede na politiko podjetja o napredovanju. Problem leži v tem, da je veliko napredovanje v podjetjih posledica dobrih kontaktov in ne kompetenc. Pravijo, da imajo člani v AIESEC-u manjšo odgovornost, ker je organizacija neprofitna, a to ne more držati, saj če želijo delovati in obstajati, morajo biti učinkoviti. To, da je organizacija neprofitna, pa tudi ne pomeni, da nima profita. Na primer AIESEC Nemčija ima 56 LC-jev (Slovenija le 3), obrača veliko denarja in je tako velika organizacija, da bi jo lahko primerjali s kakim nacionalnim podjetjem. Njihov MCP ima zato veliko odgovornost do organizacije, LC-jev, članov, partnerjev, voditi mora celotno organizacijo, kar ne bi bilo možno brez dobre organizacije in vodenja.

Zaključek: ENAKA POZICIJA ENAKA ODGOVORNOST. To so spoznala tudi partnerska podjetja AIESEC-a (glej sliko 3 ali priložo 8). Partnerska podjetja, pri sproščanju delovnega mesta na prosto pozicijo vzamejo člana AIESEC-a prek izmenjave na prakso za določen čas.

Podjetje tako pridobi svež obraz, novega človeka, ki prek dela spoznava podjetje. Prednosti podjetja so v tem, da lahko le-to točno določi, kakšne kompetence mora imeti član, da ga vzamejo. Novega člana mora še zmeraj nekdo uvajati, a je v navadi, da dobi samo enega mentorja, saj naj bi določene stvari že obvladal. Plača novega zaposlenega je relativno manjša, saj dobi zagotovljeno minimalno plačo (odvisno od podjetja do podjetja), tako tudi tu podjetje prihrani. Član AIESEC-a z delom dobro spozna podjetje in po končanem obdobju prakse, če sta obe strani zadovoljni, podpiše pogodbo o zaposlitvi (po raziskavah, narejenih v partnerskih podjetjih, je 80% verjetnost, da član ostane v podjetju).

AIESEC s tem modelom torej trži svojo najboljšo prednost, svoje kompetence. Če član želi napredovati v pridobitvi novih kompetenc in sposobnosti, mora napredovati na višjo pozicijo.

4.2. NAMEN IN IZVEDBA RAZISKAVE O KARIERNI USPEŠNOSTI

Izobraževanje danes ne pomeni samo določenega obdobja rednega šolanja, ampak predstavlja vseživljenjski proces. Izobraževalni sistem nam da določeno temeljno znanje in sposobnost nadaljnjega in nenehnega izobraževanja. Mladi se med študijem zaradi potrebe po bolj praktičnem in uporabnem znanju udeležujejo raznih delavnic, seminarjev, delovnih vikendov, izobraževalnih organizacij, itd. Ena izmed takšnih organizacij je AIESEC. Zanimal me je dejanski učinek in vpliv organizacije na člane in posledično na njihovo karierno uspešnost.

4.2.1. Namen

Namen raziskave je ugotoviti, kako uspešni so sedaj bivši člani organizacije AIESEC, kako in koliko so jim članstvo, pridobljeno znanje in izkušnje pripomogli pri nadaljnjem iskanju službe in razvoju kariere. Zanima me, kolikšno vlogo in vpliv imajo pridobljeno znanje, izkušnje in mreženje na njihovo uspešnost. Ali članstvo v študentskih organizacijah pripomore, in v kolikšni meri, pri prvi zaposlitvi, kaj pomeni članstvo v organizaciji za študenta in kaj pomeni za kariero diplomanta, kako vpliva na njegov osebni razvoj ter ali jim članstvo prinese konkurenčno prednost in s tem uspešnost.

4.2.2. Metodologija

V raziskovalnem delu bom predstavila rezultate poglobljenega vprašalnika, ki sem ga pripravila za bivše člane organizacije AIESEC. Z njim sem želela odkriti vpliv članstva v organizaciji AIESEC na uspešnost kariere njenih bivših članov, ki so bili na vodilnih položajih.

Vprašalnik je razdeljen na pet sklopov in je priložen v prilogi 9. Prvi sklop vprašanj se nanaša na organizacijo AIESEC. Zanimalo me je, kako so člani izvedeli zanjo, zakaj so se vključili, kaj so pričakovali od nje, kako dolgo so bili njeni člani, kaj so v tem času počeli, kakšen je bil njihov položaj v organizaciji, kakšne naloge so opravljali ter kakšna znanja in sposobnosti so v tem času pridobili. AIESEC poleg usmerjanja članov v vodstvene pozicije izvaja tudi izmenjavo praks za študente, zanimalo me je ali so bivši člani izkoristili to možnost. V drugem sklopu me je

zanimalo, če so imeli probleme z iskanjem prve zaposlitve, kakšni so le-ti bili in na kakšne načine so si pomagali pri iskanju zaposlitve. Tretji sklop govori o trenutni zaposlitvi, kje in kaj delajo ali so zadovoljni s sedanjo službo v primerjavi z njihovo idealno službo. Četrty sklop se nanaša na kariero. Zanimalo me je, kako sami ocenjujejo svojo kariero, na kaj so ponosni in nad čim so bili razočarani v svoji karieri. Zadnji sklop vprašanj opredeli njihovo uspešnost. Zanimala me je njihova motivacija za trenutno delo ter ali se jim zdi, da je AIESEC na kakršenkoli način vplival na uspešnost njihove kariere. Zadnje vprašanje se je nanašalo na njihove uresničene in nove karijerne cilje, saj sem želela izvedeti, kakšne so njihove karijerne ambicije.

Najprej sem stopila v kontakt s sedanjim predsednikom AIESEC-a, da bi pridobila kontakte bivših članov. Baza alumnijev AIESEC-a je zelo pomanjkljiva. Pridobitev kontaktov bivših članov je bilo kar zahtevno, saj je večina podatkov zastarelih (zadnji zbrani in zapisani podatki so v imeniku AIESEC Alumni klub Slovenija 2000). Ko sem iskala kontakte bivših članov sem bila prijetno presenečena, saj je večina bivših članov AIESEC-a danes na pomembnih položajih v slovenskih in tujih podjetjih, v javnem sektorju ali pa vodijo lastno podjetje. Neverjetna je bila tudi ugotovitev, da sem nekatere osebe našla preprosto z vnosom njihovih imen v brskalnik Google. Po zbranih kontaktih sem poslala vprašalnik 47-tim osebam, ki so delovale v nacionalnem timu.

Na vprašalnik je odgovorilo 13 bivših članov od tega 5 žensk in 7 moških. Ostali: 3 osebe so še zmeraj študentje in niso ustrezali danim pogojem, 7 oseb je odgovorilo, da so pre zaposleni in nimajo časa, 12 jih je po telefonskem pogovoru obljubilo, da bodo rešili vprašalnik, nato pa ga iz neznanih razlogov niso. 13 oseb se iz neznanih razlogov sploh ni odzvalo, seveda so možne tudi napake v podanih oziroma pridobljenih kontaktih. Enega od 13-tih vprašalnikov sem namerno izpustila, ker so bili odgovori pomanjkljivi.

4.3. PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE

Pri izdelavi diplomskega dela sem opravila empirično, kvalitativno raziskavo s pomočjo uporabe poglobljenega vprašalnika. Pridobljene odgovore sem kvalitativno obdelala in pripravila povzetke odgovorov. Podatki so obdelani in analizirani brez uporabe merskih postopkov in operacij med števili. Vsi originalni vprašalniki so v celoti priloženi v prilogi 10, kjer si jih lahko podrobneje ogledate. Osebe so zaradi anonimnosti označene s številkami.

4.3.1. AIESEC

Bivši člani so o organizaciji izvedeli na predstavitvenih dnevih fakultet, na predstavitvenih stojnicah AIESEC-a pred fakultetami, prek letakov, prijateljev in AIESEC-ovih praktikantov iz tujine. Člani so hoteli biti čim bolj aktivni na različnih področjih tekom študija. V AIESEC so se včlanili zato, ker so v njem videli možnost spoznavanja drugih kultur, dežel, ljudi, možnost preizkusiti se v praktičnem delu in vodenju organizacije ter možnost opravljanja praks v tujini. Najbolj jih je pritegnila ideja učenja in nabiranja delovnih izkušenj prek opravljanja praktičnega dela in aktivnega sodelovanja v razvoju in delovanju organizacije.

»Hotela sem nekaj več kot "navadno" študentsko življenje (učenje, obiskovanje predavanj, prekomerno žuranje) – želela sem si spoznati različne ljudi in se preizkusiti v praktičnem delu ter na tak način tudi spoznati sebe in svoje sposobnosti.« (Oseba 9)

»V prvem letniku želiš biti aktiven na različnih področjih. In AIESEC je organizacija, ki poleg spoznavanja ljudi in druženja v Sloveniji nudi tudi spoznavanje različnih kultur, načinov dela, hkrati pa poleg vsega zabavnega učenja nudi tudi možnost opravljanja prakse v tujini.« (Oseba 7)

»Pritegnila me je predvsem zelo provokativna promocija AIESEC-a. ... Tisti čas je AIESEC Kranj imel zelo malo članov (3 člane) in je bil v zelo slabem položaju. Mene je pritegnila prva konferenca SIMS 2003 in dva stara člana AIESEC-a Kranj. Skupaj smo sklenili, da bomo AIESEC Kranj postavili na noge in tako se je začela moja kariera v AIESEC-u.« (Oseba 8)

»Na SIMS-u so nam povedali o tem, da bo AIESEC Slovenija v letu 1993 organizirala Evropski kongres organizacije AIESEC in da imamo možnost sodelovati pri organizacijskem odboru in to me je pritegnilo v samem začetku.« (Oseba 2)

Ciljna skupina so bile osebe, ki so bile na vodilnih položajih v organizaciji, zato so naloge in položaji vprašanih dokaj enaki. Najprej so bili v organizaciji eno leto kot člani tima LC-ja, nato so vsi zasedli vodilne pozicije. V organizaciji so bili povprečno 3-5 let. Oseba 2 pa je bila aktivna članica organizacije kar 9 let in še danes sodeluje z organizacijo. Zaradi pomanjkanja aktivnih članov so opravljali vse naloge, kljub temu, da za nekatere niso bili odgovorni.

»Članica sem bila 5 let:

- 3 leta: Lokalni odbor v Mariboru (1 leto član tima, 2 leti na vodstveni poziciji – podpredsednik za mednarodno izmenjavo).
Osnovne naloge: vodenje tima, segmentacija trga, priprava marketinških materialov, trženje mednarodnih praks našim podjetjem, priprava podjetij in tujih praktikantov na prakso, planiranje aktivnosti članov in praktikantov, treningi in izobraževanja članov, letno planiranje lokalnega odbora, projektni management ...*
- 1 leto: Nacionalni odbor AIESEC v Sloveniji, Podpredsednica za človeške vire.
Osnovne naloge: vodenje tima, letno nacionalno planiranje, coaching lokalnih odborov, planiranje in izvršba rekrutacije, indukcije, selekcije, treningov in izobraževanj članov, tranzicije, konferenčni management, agenda management, priprava opisov nalog za posamezne funkcije v organizaciji, ...*
- 1 leto: Nacionalni odbor AIESEC v Gani, Predsednica AIESEC-a v Gani.
Osnovne naloge: vodenje tima, vodenje in management organizacije, management svetovalnega odbora, ...« (Oseba 9)*

Vsi so enotnega mnenja, da so prek dela in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u pridobili veliko znanja, sposobnosti, poslovnih kontaktov, delovnih izkušenj in drugačen pogled na svet. Pridobljene izkušnje in znanja so predvsem na področjih vodenja in delovanja v timu in na

projektih, motiviranja ljudi, organiziranja delovnih procesov in dogodkov, osnov računovodstva in financ, izboljšanja pogajalskih in govornih sposobnosti ter javnega nastopanja, hitrejšega odločanja, samoiniciative, prilagajanja različnim situacijam, osebne organiziranosti in zastavljanja ciljev ter poslovnega komuniciranja.

»Pridobil sem predvsem znanja na področju vodenja tima, vodenja projektov in na področju HR-a. Seveda pa sem dobil tudi velik pogled na svet, tuje kulture, strpnost do drugačnosti in predvsem učenja od drugače mislečih. Kar je zelo pomembno je, da sem pridobil zelo veliko poslovnih kontaktov in tudi prijateljskih kontaktov po celem svetu. To ... zelo veliko pomeni pri naši firmi, ki smo jo ustanovili letos. Prek AIESEC-a sva si pridobila poslovne partnerje, ki danes sodelujejo z našo firmo in kar je najbolj pomembno je to, da nama zaupajo. AIESEC mi je tudi dal misliti, da v življenju nič ne pade iz neba in da se je treba boriti in izkazati, če želiš uspeti v življenju.« (Oseba 8)

»Zagotovo sem se naučila delovanja v timu, motiviranja ljudi, s katerimi delam, organizacije delovnega procesa in organizacije dogodkov – to mi je dalo odlično izhodišče za organizacijo večjih dogodkov, sprejemanje drugačnosti v smislu razumevanja različnih delovnih navad v različnih državah.« (Oseba 7)

»Že preden sem se vključila v AIESEC, sem imela znanje na področjih sodelovanje v timu, podjetništvo, računovodstvo, imela sem tudi mednarodno izkušnjo. V AIESEC-u sem to znanje izpopolnila, hkrati pa sem se naučila hitrejšega odločanja, samoiniciative, prilagajanja različnim situacijam, razumevanja drugih, kako boljše sprejeti in dati kritiko ter tudi bolje uživati življenje in ne gledati tako pesimistično na svet.« (Oseba 5)

»Retorične spretnosti, odlično znanje angleškega jezika, networking, team work, vodenje, time management, različni management in kadrovske koncepti, večina znanj mi je pomagala tako pri študiju kot pri delu.« (Oseba 2)

Člani organizacije imajo možnost opravljanja prakse v tujini. 3 osebe od 12-ih so opravile prakso v tujini prek AIESEC-a. Oseba 9 je delala 13 mesecev v Gani kot Predsednica nacionalnega odbora AIESEC Gana, oseba 10 je opravila prakso v ZDA in Nemčiji, oseba 12 v Armeniji in BiH. Oseba 3 je opravila prakso v tujini na lastno pobudo. Delala je na Malti v turistični agenciji. Oseba 8 prek AIESEC-a načrtuje razvojno prakso v nerazviti državi. Ostali zaradi različnih razlogov niso izkoristili možnosti opravljanja prakse v tujini.

4.3.2. Prva zaposlitev

Delo v AIESEC-u vzame precejšen del časa, kljub temu so osebe opravljale še druge aktivnosti med časom študija vse do prve zaposlitve. Večina je delala preko študentskega servisa, v družinskem podjetju ali študentskih organizacijah.

»AIESEC je bil odlično izhodišče zaradi mednarodne širine, da sem še v času študija pričela delati na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru, kjer sem bila sekretarka za mednarodne odnose. Preko tega sem bila izvoljena v izvršni odbor Združenja nacionalnih študentskih organizacij Evrope, kjer sem kar veliko potovala in se dodatno izobraževala. Odskočna deska pa je bil AIESEC.« (Oseba 7)

»Med AIESEC kariero sem opravljal tudi najrazličnejša dela preko študentskega servisa (organizacija prireditev, produkcija Mangart, Kerozin, proizvodnja SAVA d.d., logistika in skladiščenje DONA d.o.o. ... do čiščenja poslovnih prostorov). Kar sem se naučil, je dragoceno in ne samo to, pri vsakem delu sem spoznal ljudi, s katerimi danes sodelujemo. To je tudi, kar me je AIESEC naučil - naj te ne bo sram dela, glej, kaj lahko iz njega pridobiš za prihodnost!! » (Oseba 8)

»Član študentskega parlamenta ŠO FOV, pomoč pri organizaciji Blejske konference (Gričar).« (Oseba 6)

»Že med aktivnostjo v AIESEC-u sem bila vpletena v družinsko podjetje.« (Oseba 9)

Večina ni imela problemov z iskanjem prve zaposlitve, kljub temu, da nekateri še niso diplomirali. Prvo zaposlitev so začeli iskati že tekom študija ali takoj po končanem študiju. Pomagali so si z osebnimi kontakti, družinskimi vezmi, prek projektov v AIESEC-u, elektronskih in časopisnih medijev, študentskih servisov, ustanovili lastno podjetje, večini pa so zaposlitev ponudili. Največ težav je imela oseba 10, ki je bila v AIESEC-u 5 let od leta 1970. V tistem času je bil AIESEC po njegovih besedah politično negativno ocenjen.

»Težav nisem imela, saj sem skupaj s prijatelji ustanovila svoje podjetje. Gotovo pa je bil AIESEC in odprtost ter spoznavanje ljudi ter veččine, ki sem jih pridobila, temelj, da sem si drznila zapluti v poslovne vode.« (Oseba 7)

»Prve zaposlitve nisem iskal, ampak me je našla. ... me je poklical in mi ponudil priložnost, da bi skupaj s šestimi drugimi ustanovili firmo d.o.o.« (Oseba 8)

»Nisem iskal, saj sem zaposlen v podjetju, v katerem sem delal od 2 letnika faksa, imam pa tudi lastno firmo.« (Oseba 1)

»Službo sem doslej vedno dobil prek povabil.« (Oseba 4)

»Ker sem pridobila zaposlitev, sem redni študij prekinila in nadaljevala z izrednim, tako da sem bila zaposlena pred diplomo. Razširila sem novico, da sem na trgu in iščem zaposlitev, potem so me poklicali.« (Oseba 2)

»Po diplomi. 1 leto, z aktivnim znanjem 3 jezikov in ob splošnem pomanjkanju strokovnjakov takrat! AIESEC je bil takrat politično negativno ocenjen. V Mariboru službe nisem dobil. Moral sem v Slov. Konjice.« (Oseba 10)

Za boljšo pripravo na delo v praksi svetujejo bivši člani bodočim študentom in članom AIESEC-a, da si postavijo lastne cilje in delajo v smeri njihove izpolnitve. Zaposlitev in delovne izkušnje naj si pridobijo že med študijem, saj bodo le tako prek dela ugotovili, kaj bi radi delali, v čem so dobri in za kaj so talentirani. Čim prej naj se osredotočijo na eno področje in poglobijo svoje znanje na tem področju ter se dokažejo. Pomembno je, da spoznajo prave ljudi in povečajo svojo mrežo kontaktov z ljudmi iz svojega področja.

»Aktivno iskati in izkoristiti nešteto priložnosti, ki jih nudi AIESEC tako glede izobraževanja kot predvsem praktičnega dela na čim več področjih, saj ima tako posameznik poleg specialističnega znanja tudi širok spekter praktičnih sposobnosti in je bolj razgledan in se tako tudi lažje integrira v različna delovna področja, ter se lahko tako hkrati tudi hitreje usposobi za novo delo, ker je sprememb že vajen in jih sprejema z lahkoto. Prav tako je nujen razvoj inovativnega razmišljanja (npr. kako isto stvar narediti bolje, hitreje, lažje, itd.) in aktivnega pristopa k okolju (aktiven vpliv na razmere namesto sprejemanja status quo).« (Oseba 2)

»Najboljša priprava je seveda znanje in izkušnje, ter pogum za nove izzive. V AIESEC-u se lahko študentje marsikaj naučijo, samo vzeti si je treba!!! Seveda pa priporočam tudi zunanje izkušnje preko študentskega servisa. Kar je najbolj pomembno, če želiš uspeti je, da se družiš s pravimi ljudmi!! Seveda to ni tako preprosto kot se sliši. Tekom študija si je treba priboriti čim več dobrih kontaktov posameznikov in firm. Da si pridobiš dobre kontakte, pa je za njih potrebno nekaj narediti, se dokazati! ... Študentje se morajo zavedati, da so študijska leta, kar se tiče kontaktov, najbolj pomembna. ... Zato bi priporočil vsem študentom, ki ne želijo pisati prošenj za službo, da začnejo konkretno delati na pridobivanju dobrih kontaktov!!!« (Oseba 8)

»Pomembno je, da si študentje zastavijo cilje in povežejo uresničitev teh ciljev z AIESEC-om – kako lahko AIESEC pripomore pri uresnitvi teh ciljev. Veliko študentov na žalost še ne ve, kaj točno bi radi – ti se naj preizkusijo v čim več stvareh, da tako odkrijejo, kaj je njihov talent, kaj radi delajo in se usmerijo v to.« (Oseba 9)

»Poišči svoje adute, področja ali stvari, v katerih si najboljši in se z njimi čim bolje prodaj.« (Oseba 4)

4.3.3. Sedanja zaposlitev

Vse osebe so trenutno zaposlene in delajo v različnih sektorjih, na različnih funkcijskih področjih in različnih delovnih mestih oz. položajih. Skoraj vse so zadovoljne s svojo sedanjo zaposlitvijo, saj imajo možnost napredovanja, učenja, dokazovanja svojih sposobnosti, ustvarjanja novosti, delo jih izpopolnjuje in jim predstavlja izziv. Le oseba 12 je nezadovoljna z delovnimi pogoji in višino plače pri sedanji zaposlitvi.

Večina je odgovorila, da je v tem trenutku njihova sedanja zaposlitev hkrati tudi njihova idealna zaposlitev oziroma da ustreza njihovim pričakovanjem. Kljub temu so vsi mnenja, da ne bodo vse življenje na enem mestu in se želijo spoprijeti z novimi izzivi. Osebi 1 in 12 pravita, da to ni njuna idealna služba, ker jima delovno mesto ne predstavlja izziva in nimata možnosti napredovanja. Oseba 12 je zaradi nezadovoljstva s trenutno zaposlitvijo že podala odpoved.

4.3.4. Kariera

Vprašani ocenjujejo svojo kariero kot uspešno. Nekateri svojo karierno pot šele začenjajo, ampak so vseeno mnenja, da so na pravi poti. Kot študentje so se izkazali v vodenju AIESEC-a, nato so nekateri ustanovili svoje podjetje, uspešno sodelovali na raznih projektih, spoznali nove ljudi in bodoče poslovne partnerje, njihovo delo jim nudi zadovoljstvo. Le oseba 12 je opredelila svojo kariero kot neuspešno in ni zadovoljna s svojo trenutno zaposlitvijo. Pravi da stagnira, saj na trenutnem delovnem mestu nima možnosti za napredovanje.

»Na svojo kariero gledam kot uspešno. Začela sem v mednarodni organizaciji AIESEC, nato nadaljevala na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru, ustanovila svoje podjetje na področju marketinga in komunikacije, skupaj z ekipo postavila na noge trenutno najbolj uspešni klub v Mariboru, kjer še občasno sodelujem pri določenih projektih ter uspešno povezala kapital z idejo in skupaj z ekipo na noge postavila podjetje. ... Poleg tega sem spoznala veliko ljudi različnih profilov ter občasno sodelujem še pri različnih projektih na področju organizacije dogodkov in PR.« (Oseba 7)

»Dobro, ker opravljam delo, ki mi je pomembno in mi nudi zadovoljstvo.« (Oseba 2)

»Do samozaposlitve neuspešna, kljub nekaterih vrhunskim dosežkom. Zaradi slabe vesti, da nisem končal študija, sem se najbrž še bolj trudil. Resnici na ljubo sem najbrž dosegel več kot večina tistih, ki so faks končali (nekaj super prodajnih rezultatov, mojstrsko dobljenih tožb, direktor oddelka s 30 zaposlenimi in zelo raznolikimi zadolžitvami...), vendar sem imel vedno občutek, da plača temu ne sledi.« (Oseba 3)

Vprašani so ponosni in razočarani nad različnimi stvarmi v svoji karieri. Ponosni so na svoje delo, sposobnosti, izkušnje, trmoglavost in vztrajnost, ki so jih vodile do trenutne zaposlitve. Uživajo v svojem delu, pridobljeno znanje poskušajo deliti z drugimi. Razočarani so nad odnosi na delovnem mestu in ozko usmerjenimi in omejenimi ljudmi, kjer izstopanje ni zaželeno. Nekateri kljub uspešni karieri še niso diplomirali, nad čimer so zelo razočarani.

»Najbolj ponosna: sposobna delati z različnimi ljudmi, naravnana na rezultate, uživam pri delu. Najbolj razočarana: nad ozko usmerjenimi in omejenimi ljudmi, ki jih srečujem v slovenskem poslovnem prostoru.« (Oseba 9)

»Razočaran sem nad odnosi. Od vsega, kar sem se naučil v AIESEC-u, sem bil samo zafrustriran. V Sloveniji je zaželeno samo povprečnost. Izstopanje ni ne zaželeno, ne podprto. Če se šef boji zase, ker ima dobre podrejene ...« (Oseba 3)

»V svoji karieri sem najbolj ponosna predvsem na to, da sem vse uspela na podlagi svojih izkušenj, trme in dela. Najbolj razočarana pa sem, da zaradi vsega tega še nisem dokončala fakultete.« (Oseba 7)

»Na to, da se vedno znajdem v različnih situacijah in da se vedno potrudim prenašati znanje in izkušnje na sodelavce in jih poizkušam motivirati.« (Oseba 4)

»Najbolj ponosen sem na projekte, ki so zaživel pod mojim vodstvom, razočaran pa nad propadlimi projekti.« (Oseba 1)

»Na razgovoru za delovno mesto je direktor razgovor odprl z izjavo, da se mu zdi, da sem preveč sposobna za delovno mesto za katerega se prijavljam, da pa me vseeno želi imeti in bo zato odprl višje delovno mesto zame. Razočaranj se ne spomnim.« (Oseba 2)

4.3.5. Uspešnost

Uspeh za vsakega posameznika pomeni nekaj drugega in je odvisen od trenutne situacije, v kateri se je znašel posameznik. Nekdo vidi uspeh v malih, vsakodnevnih nalogah, medtem ko drugi vidijo uspehe v reševanju zahtevnejših nalog. Enotni so si v tem, da jim uspeh pomeni: delati, kar želiš in biti zadovoljen s tem, kar delaš, videti rezultate svojega dela v poslovnem in privatnem življenju, osebno in poslovno rasti, biti v dobrih odnosih z vsemi, imeti materialno stabilnost, doseči zadane cilje in biti srečen.

»Uspeh ni definiran, je odvisen od situacije, včasih že neka malenkost, včasih pa zelo zahtevna naloga!« (Oseba 1)

»Da si zadovoljen in srečen v življenju, imaš dobre odnose z ostalimi, da delaš stvari, ki te veselijo in pri tem uporabljaš in izpolnjuješ svoj talent, pri tem pa si še denarno primerno nagrajen.« (Oseba 9)

»Če si sam s sabo zadovoljen in imaš mirno vest, da si v danih razmerah naredil največ in najboljše, kar je bilo možno! Ne da bi to eksplicitno želel, po določenem času se po vztrajnem in poštenem delu rezultati pokažejo.« (Oseba 10)

»Uspeh je zame kombinacija uspešnosti na več področjih – družinskem, zdravstvenem, družabnem in finančnem.« (Oseba 5)

»Uspeh pomeni, da sem zadovoljna z delom, ki ga opravljam, da mi daje materialno stabilnost in da sama vidim rezultate svojega dela.« (Oseba 7)

»Da dosežem cilje, ki si jih zastavim na različnih področjih življenja.« (Oseba 2)

»Dobri rezultati, motivirani sodelavci, prepoznavnost rezultatov v okolici.« (Oseba 4)

»Zame je uspeh nekaj, kar me osrečuje. Pa naj bo to v poslovnem svetu ali v privatnem! V uspeh štejem male, vsakodnevne stvari, kot je pohvala sodelavca za dobro opravljeno delo, nove ideje, pogovor in dogovor z zahtevno stranko, da so sodelavci zadovoljni z menoj in smo tudi prijatelji ... Če vidiš male uspehe okrog sebe, veliki pridejo ne da bi se jih zavedel!« (Oseba 8)

K delu jih spodbujajo predvsem motivirani sodelavci, trma, različnost in izzivalnost dela, veselje do dela in uživanje v njem, pridobivanje novih znanj in izkušenj, koristnost dela za druge in pomoč drugim pri osebnem in profesionalnem razvoju, osebno zadovoljstvo, sreča in uspeh. Voljo do dela jim jemlje monotono delo in sodelavci, neorganiziranost in nepravičnost na delovnem mestu ter necenjenje opravljenega dela.

»Sem zelo socialen človek in mi je pomembno, da čutim, da moje delo koristi drugim, hkrati pa, da delam z ljudmi in jim pomagam pri osebnem razvoju.« (Oseba 2)

»Kolektiv, fleksibilnost delovnega mesta in časa. Posebej me žene k delu privlačnost in razumljivost dela, ki ga opravljam, izziv, ki ga delo ponuja ter želja po delu ... Tudi različnost dela, saj vedno pride kakšno novo področje, na katerem je potrebno kaj postoriti, tako da delo nikakor ni monotono!« (Oseba 1)

»Žene me pridobivanje novih znanj in izkušenj ter tim ljudi, s katerimi rad sodelujem! Seveda v življenju želim pridobiti izkušnje tudi v nerazvitem svetu na razvojnih projektih, kjer bi potešil svojo željo po dobrobitnosti!« (Oseba 8)

»K delu me spodbuja pozitiven odziv okolice, motivacija prijateljev in družine ter trma. Voljo do dela pa mi jemlje monotonost delovnega procesa, nemotivirani sodelavci ter nepravičnost na delovnem mestu.« (Oseba 7)

»Voljo do dela mi jemlje neorganiziranost v podjetju in necenjenje opravljenega dela.« (Oseba 12)

Po mnenju vprašanih je AIESEC posredno vplival na razvoj njihove kariere. Večina je mnenja, da jih je AIESEC spremenil in vplival na njihov osebni razvoj. AIESEC predstavlja stil življenja, kjer člani postanejo družbeno odgovorni, podjetni, kulturno strpni in aktivno učeči. Preko ponujenih možnosti učenja so pridobili delovne izkušnje na nacionalni in mednarodni ravni, ob tem povečali svojo mrežo poznanstev, postali bolj samozavestni, inovativni in polni navdušenja za delo. AIESEC jim je dal občutek pripadnosti, vrednote in drugačen pogled na svet, ki jih še danes spremlja tako v poslovnem kot privatnem življenju. Oseba 12 je negativno opredelila vpliv AIESEC-a, kot razlog je navedla politiko v letih 1970-1975 in njeno nerazumevanje delovanja AIESEC-a.

»Predvsem je treba vedeti, da AIESEC vpliva na razvoj kariere posredno. AIESEC razvija ljudi, ki so družbeno odgovorni, podjetni, kulturno senzibilni in aktivno učeči. To so karakteristike, ki izboljšajo kvaliteto življenja na sploh in ne le same kariere. AIESEC mi je dal vse to in s tem potrebno samozavest, da lahko odlično nastopim tako v poslovnem kot privatnem življenju.« (Oseba 9)

»AIESEC ne razvija bodočih »direktorjev«, ampak odgovorne ljudi, ki vedo, kaj bi radi s svojim življenjem in si želijo izpolniti svoj potencial. Gre predvsem za vključitev družbene odgovornosti, inovativnosti in entuziazma v kakršno koli delo, ki ga po študiju in AIESEC-u opravljaš.« (Oseba 9)

»AIESEC je zagotovo vplival na razvoj moje kariere. Če ne bi bila v AIESEC-u, ne bi spoznala ljudi, ki so me povabili k sodelovanju na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru, kjer sem spoznala ljudi, s katerimi sem ustanovila podjetje in potem v tesnem stiku z enim izmed sodelavcev nadaljevala pri poslovnih idejah do danes. Prav tako sem veščine za organizacijo, motivacijo in delu v timu ter način dela pridobila v AIESEC-u.« (Oseba 7)

»AIESEC je imel največji vpliv na mojo kariero. Spremenil je mene kot osebo, svet mi je približal in dal mišljenje, da v življenju nič ni nemogoče! Dal mi je možnost spoznati neverjetne ljudi, ki jih drugače ne bi spoznal! Dal mi je možnost učenja in pridobivanja brezplačnih izkušenj na nacionalni in mednarodni ravni. Dal mi je občutek pripadnosti neki veliki mreži ljudi na svetu, ki ima podobne poglede na svet in kariero, vrednote, ki jih živijo in ustvarjajo dobre ljudi v privatnem življenju kot poslovnem. Tudi ko fizično zapustiš AIESEC, živiš te vrednote. Predsednik Drnovšek je rekel: »AIESEC je stil življenja.« in po moje je imel prav.« (Oseba 8)

»Po razgovoru z direktorjem vem, da so moje izkušnje v izobraževanju ena od stvari, ki je bila podjetju zanimiva na meni – kot svetovalec za poslovne rešitve namreč pri uvajanju tudi izobražujem nove uporabnike.« (Oseba 11)

»Da, žal je pri nas organizacijska klima v podjetjih tako konzervativna, da nisem prepričan, da mi je res koristil. Sem se pa od AIESEC-a zagotovo naučil več, kot od vseh dosedanjih delodajalcev skupaj.« (Oseba 3)

Vprašani težko rečejo kakšne osebe bi bili, če se ne bi včlanili v organizacijo. Vendar menijo, da so bolj uspešni zaradi sodelovanja v AIESEC-u, saj so se v njem osebno razvili, pridobili znanje in praktične izkušnje, spoznali ljudi, ki so jih dodatno motivirali in jim vlili samozavest.

»Zavedam se, da sem zaradi izkušenj v AIESEC-u (mreža poznanstev po celem svetu, praktične izkušnje, delo in življenje v tuji kulturi) drugačen človek, kot bi bila brez teh izkušenj. Drugačen vsekakor v pozitivnem smislu.« (Oseba 9)

»Teško je reči, kako bi bilo, če ne bi bila v AIESEC-u (npr. kot oseba), vsekakor pa je network, ki ga imam iz teh časov, vsekakor neposreden rezultat članstva in ta network dandanes uporabljam tudi za poslovno sodelovanje.« (Oseba 2)

»Zaradi sodelovanja v AIESEC-u imam več samoiniciative, bolje sodelujem v timu, razumem kaj je potrebno za izpeljavo projekta in tudi bolje razumem programe, s katerimi delam (med drugim tudi finance).« (Oseba 5)

»Zagotovo ti da AIESEC določene veščine in sposobnosti ter krog ljudi, zaradi katerih sem bolj samozavestna pri korakanju v poslovnem življenju.« (Oseba 7)

»Vsekakor!!! Uspeha ne merim v uspešni karieri, ampak predvsem kako je mene spremenil kot osebo. In mislim, da je to tista prednost AIESEC-a, ki ti pomaga kasneje v življenju.« (Oseba 8)

Vprašani imajo ambiciozne karierni cilje, kot na primer ustvariti ali razširiti lastno podjetje, povečati prepoznavnost lastnih podjetij in njihovega dela, napredovati na vodilne položaje v podjetjih, osebno in strokovno rasti, biti finančno neodvisni, diplomirati, ustvarjati novosti in dobiti priznanja za svoje delo.

»Uresničeni karierni cilji: dejansko do sedaj nisem imela kariernih ciljev, katere bi zasledovala, saj so vse stvari prihajale spontano in smo se jih lotili brez zadržkov, z zanosom in pripravljenostjo za trdo delo. Novi karierni cilji: ustanovitev uspešnega podjetja na Hrvaškem, dokončati fakulteto in delovati na področju komuniciranja.«(Oseba 7)

»Uresničeni karierni cilji: zaposlil sem se in to je bil vsekakor eden od ciljev. Dosegel sem tudi cilje glede področja dela in višine plače. Novi karierni cilji: za naprej so cilji na svojem področju plezati po lestvi navzgor. Torej postati vodja projekta uvedbe ERP v podjetje ... seveda povezano s tem tudi višja plača. Vzporedno s tem dobiti čim več znanj, poleg tega pa še diplomirati (to je že starejši cilj, ki pa ga še nisem uresničil).« (Oseba 11)

»Uresničeni karierni cilji: delati za svoje podjetje, delati z veseljem, biti ustvarjalen pri delu, biti ustrezno nagrajen za delo. Novi karierni cilji: finančna neodvisnost.« (Oseba 9)

»Kar se tiče kariere sem na začetku. ... Nekaj ciljev: dokončanje študija v dveh letih, postaviti firmo na prepoznavnost v dveh letih, opraviti AIESEC prakso (DT), dogovor s punco o skupnem življenju (Hong Kong ali Slovenija), vsak dan uživati življenje, vsakodnevno pozitivno razmišljanje in osrečevati ljudi okoli sebe. Dolgoročni cilji: obkrožiti svet, imeti družino in otroke, uspešna kariera (ampak še vedno dovolj spanca in prostega časa), zraven redne zaposlitve vsako leto 2 meseca delati na razvojnih projektih v nerazvitih državah.« (Oseba 8)

»Uresničeni karierni cilji: osebna in strokovna rast. Novi karierni cilji: poglobljanje uresničenih ciljev.« (Oseba 10)

»Lahko rečem, da sem dosegel že 2 karierna cilja – 1. prepoznavnost mojega dela; 2. prihod na položaj, ko lahko ustvarim nekaj novega, pozitivnega, tako za ekipo kot okolico – to pa je že 3. cilj.« (Oseba 4)

»Podjetje razviti do take mere, da bi lahko opravljal le lastniško vlogo. Za začetek bom zadovoljen, ko firma ne bo več zahtevala moje vsakodnevne prisotnosti.« (Oseba 3)

»Novi karierni cilji: gre za razširitev svojega podjetja (trenutno s.p.) na več dejavnosti in povezava s partnerji v tujini v naslednjem letu.« (Oseba 2)

»Uresničeni karierni cilji: odprtje s.p. Novi karierni cilji: voditi svoje podjetje na področji IT, začetki so že.« (Oseba 1)

4.4. UGOTOVITVE RAZISKAVE

Ciljna skupina vprašanih je bila dejansko mlajša od mojih pričakovanj. Njena povprečna starost je 28 (najmlajša oseba je stara 25 in najstarejša 57). Zaradi starosti nisem pričakovala, da bodo že imeli kariero, kaj šele, da jo bodo lahko opredelili kot uspešno ali neuspešno. Rezultati so bili presenetljivi. Vse osebe so ambiciozne in vedo, kaj bi rade dosegle v življenju. Vse so zaposlene, večina je ustanovila lastno podjetje. Ne bojijo se izzivov, želijo napredovati, izobraževati sebe in druge, motivirati ljudi okoli sebe, stremijo k doseganju svojih ciljev v poslovnem in osebnem življenju, želijo dosegati dobre oziroma pozitivne rezultate v podjetjih in za družbo.

Delo v AIESEC-u vzame veliko časa, kljub temu je dobro, da študentje spoznajo tudi študentsko delo ter se preizkusijo na različnih področjih, da ugotovijo, kaj jim leži in kaj radi delajo. Bivši člani niso imeli problemov z iskanjem prve zaposlitve, kljub temu, da nekateri še niso diplomirali. Prvo zaposlitev so začeli iskati že tekom študija ali takoj po končanem študiju, večini so službo ponudili.

Vse osebe so trenutno zaposlene, večina jih je zadovoljna s svojo sedanjo zaposlitvijo, saj imajo možnost napredovanja, učenja, dokazovanja svojih sposobnosti, ustvarjanja novosti, delo jih izpopolnjuje in jim predstavlja izziv. Sedanja zaposlitev ustreza njihovim pričakovanjem, kljub temu so vsi mnenja, da ne bodo vse življenje na enem mestu in se želijo spoprijeti z novimi izzivi.

Ponosni so na svoje delo, sposobnosti, izkušnje, trmoglavost in vztrajnost, ki so jih vodile do trenutne zaposlitve. Uživajo v svojem delu, pridobljeno znanje poskušajo deliti z drugimi. Razočarani so nad odlašanjem z diplomskim delom in nad odnosi na delovnem mestu ter ozko usmerjenimi in omejenimi ljudmi, kjer izstopanje ni zaželeno.

Nekateri svojo karierno pot šele začenjajo, medtem ko imajo drugi že uspešno kariero. Kot študenti so se izkazali v vodenju AIESEC-a, nato so nekateri ustanovili svoje podjetje, uspešno

sodelovali na raznih projektih, spoznali nove ljudi in bodoče poslovne partnerje, njihovo delo pa jim nudi zadovoljstvo.

Bivši člani so ambiciozni, imajo karierne cilje, želijo ustvariti ali razširiti lastno podjetje, povečati prepoznavnost lastnih podjetij in njihovega dela, napredovati na vodilne položaje v podjetjih, osebno in strokovno rasti, biti finančno neodvisni, diplomirati, ustvarjati novosti in dobiti priznanja za svoje delo.

K delu jih spodbujajo predvsem motivirani sodelavci, trma, različnost in izzivalnost dela, veselje do dela, pridobivanje novih znanj in izkušenj, koristnost dela za druge in pomoč drugim pri osebnem in profesionalnem razvoju, osebno zadovoljstvo, sreča in uspeh. Voljo do dela pa jim jemlje monotono delo in sodelavci, neorganiziranost in nepravičnost na delovnem mestu ter necenjenje opravljenega dela.

Uspeh jim pomeni delati kar želiš in biti zadovoljen s tem kar delaš, videti rezultate svojega dela v poslovnem in privatnem življenju, osebno in poslovno rasti, biti v dobrih odnosih z vsemi, imeti materialno stabilnost, doseči zadane cilje in biti srečen.

AIESEC torej posredno vpliva na razvoj kariere svojih članov. Preko ponujenih možnosti učenja člani pridobijo delovne izkušnje na nacionalni in mednarodni ravni, ob tem povečajo svojo mrežo poznanstev, postanejo bolj samozavestni, inovativni in polni elana za delo. AIESEC jim da občutek pripadnosti, določene vrednote in drugačen pogled na svet. AIESEC torej vpliva na osebni razvoj posameznika, predstavlja stil življenja, člani postanejo družbeno odgovorni, podjetni, kulturno strpni in aktivno učeči. Pridobljene izkušnje in vrednote spremljajo člana ob izstopu iz organizacije v poslovno in privatno življenje.

Priporočila za AIESEC in bodoče člane

Bivši člani so prek dela in usposabljanj v AIESEC-u pridobili veliko znanja, sposobnosti, poslovnih kontaktov, delovnih izkušenj in drugačen pogled na svet. Pridobljene izkušnje in znanja so predvsem na področjih vodenja in delovanja v timu in na projektih, motiviranja ljudi, organiziranja delovnih procesov in dogodkov, osnov računovodstva in financ, izboljšanja pogajalskih in govornih sposobnosti, poslovnega komuniciranja, javnega nastopanja, hitrejšega odločanja, samoiniciative, osebne organiziranosti, prilagajanja različnim situacijam in zastavljanja osebnih ciljev.

AIESEC naj še naprej promovira zgoraj našteje pridobitve posameznika z včlanitvijo v organizacijo. Večji poudarkom naj naredi na promociji možnosti pridobivanja delovnih izkušenj prek dela v organizaciji in možnosti opravljanja prakse v tujini, saj je bivše člane najbolj pritegnila ideja učenja in nabiranja delovnih izkušenj prek opravljanja praktičnega dela in aktivnega sodelovanja v razvoju in delovanju organizacije.

Za boljšo pripravo na delo v praksi, bivši člani svetujejo bodočim študentom in članom AIESEC-a, da si postavijo lastne cilje in delajo v smeri njihove izpolnitve. Zaposlitev in delovne izkušnje naj si pridobijo že med študijem, saj bodo le tako prek dela ugotovili, kaj bi radi delali, v čem so dobri in za kaj so talentirani. Čim prej naj se osredotočijo na eno področje in poglobijo svoje znanje na tem področju ter se dokažejo. Pomembno je, da spoznajo prave ljudi in povečajo svojo mrežo kontaktov s čim več ljudmi iz svojega področja.

SKLEP

Delovanje prostovoljnih organizacij se je v zadnjih desetletjih zelo spremenilo. Tradicionalno vlogo zagotavljanja pomoči in zmanjševanja stiske prikrajšanih in trpečih, zamenja vloga spodbudnika in nosilca razvoja, ki prispeva k zmanjšanju revščine, izključenosti, prikrajšanosti, in k samostojnosti državljanov pri iskanju rešitev za probleme posameznikov, skupin in skupnosti.

Za prostovoljne organizacije je zelo pomembno, da uspešno privabijo »prave« ljudi z določeno identiteto in lastnostmi, znanjem, spretnostmi in izkušnjami, ki jih organizacija potrebuje za delovanje. Opis delovnega mesta in opis dela je prvi in temeljni korak v procesu pridobivanja novih članov, saj vsi nadaljnji postopki: privabljanje, vključevanje, usposabljanje, spremljanje, motiviranje in ohranjanje članov, gradijo na njegovi osnovi.

Na osebni razvoj in razvoj kariere vplivata poklicna izbira in posameznikova samopodoba. Posameznikova predstava o sebi se lahko razvije hitreje, če ima le-ta različne izkušnje in je sposoben vedno pridobiti povratne informacije. Pri posamezniku se njegove sposobnosti, želje po napredovanju, vedoželjnost, motivacija in vrednote vedno prepletajo. Pri delu, ki ga radi opravljamo, smo bolj motivirani, ustvarjalnejši ter naredimo več dela z manj truda ter doživljamo uspehe. Doživljanje uspeha še dodatno okrepi motiv in spodbudi osebni razvoj. Kar je temeljno spoznanje, ki bi ga organizacije morale sprejeti kot ključ za načrtovanje kariere. Le notranje zadovoljni posamezniki so lahko nadpovprečno uspešni. Posameznik preprosto ne more vedeti, ali je nadarjen za določeno delo in ali mu le-to ugaja, ne da bi ga dejansko opravljal in si pridobil praktične izkušnje (Brečko, 2006, str. 243-245).

Uspeh pomeni delati, kar želiš in biti zadovoljen s tem, kar delaš, videti rezultate svojega dela v poslovnem in privatnem življenju, osebno in poslovno rasti, biti v dobrih odnosih z vsemi, imeti materialno stabilnost, doseči zadane cilje in biti srečen.

Rezultati kažejo na to, da AIESEC pozitivno vpliva na osebni in profesionalni razvoj posameznika. S pridobljenim znanjem v organizaciji si člani pridobijo konkurenčno prednost pred ostalimi študenti, saj imajo praktična znanja in izkušnje na različnih področjih ekonomije, še posebno na področju managementa in vodenja. Prek dela v AIESEC-u pridobijo tudi potrebne poslovne kontakte in zaupanje sedanjih ter bodočih partnerjev, saj le-ti preko skupnega sodelovanja vidijo njihove sposobnosti. Tako člani po izstopu iz organizacije nimajo nikakršnih

problemov z iskanjem prve zaposlitve. Iz navedenega lahko sklepamo, da članstvo v organizaciji AIESEC pozitivno vpliva na uspešnost kariere.

Iz raziskave sledi, da je za osebni razvoj odgovoren vsak posameznik sam. Nihče ne more pričakovati, da bo za njegov osebni razvoj poskrbel nekdo drug. Če to odgovornost prepusti na primer organizaciji, v kateri dela in pričakuje, da ga bodo silili in pregovarjali k sodelovanju, se odreka lastni uspešnosti in jo prepušča naključju. Posameznik si mora zastaviti ambiciozne in uresničljive cilje, oblikovati krog sodelavcev in pridobiti ustrezno podporo, razumevanje in zaupanje družbenega in poslovnega okolja.

LITERATURA

1. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
2. Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije & Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Čeč, F. (1997). *Kako planirati kariero in uspeti*. Ljubljana: Vigred.
4. Daft, R. (2001). *Management*. 6.izdaja. New York.
5. Debelak, S. & Trstenjak, V. (1996). *Predpisi o društvih in ustanovah*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
6. Dimovski, V. (2002). Management neprofitnih organizacij. V Možina, S. (ur), *Management: Nova znanja za uspeh* (str. 694-738). Radovljica: Didakta.
7. Drucker, P. (1990). *Management in Non-Profit Organization: Practices and Principles*. New York: HarperCollins Publishers.
8. Ellis, S. J. (2005, 1. januar). Tracking Volunteer Trends: as the world changes, so do trends in volunteerism. Here's how to maintain a strong volunteer base. *Association Management*. Najdeno 3. septembra 2007 na spletnem naslovu http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-3676391/Tracking-volunteer-trends-as-the.html
9. Ferjan, M. (1999). *Organizacija izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
10. Florjančič, J. (1994). *Globalni in kadrovske management*. Kranj: Moderna organizacija.
11. Hustinx, L. & Lammetzn, F. (2003, junij). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Social Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Springer Netherlands, 14 (2), 167-187.
12. IAVE - International Association for Volunteer Effort (2005, 1. december). *Univerzalna deklaracija o prostovoljstvu*. Najdeno 12. januarja 2007 na spletnem naslovu <http://www.prostovoljstvo.org/e-documents.php?a=single&id=7>
13. Interni podatki AIESEC Experience Leadership Competency Model 2007/2008.
14. Interni podatki AIESEC Slovenija, New member's guide 2007/2008.
15. Interni podatki AIESEC Slovenija, Struktura predsedstva (MC Structure) 2007/2008.
16. Interni podatki AIESEC Statut 2005.
17. Kanter, R. M. (1989). Careers and the welth of nations: A macro perspective on the structure and implications of careers forms. V Arthur M. B., Hall D. T. & Lawrence B. S. (ur), *Handbook of Career Theory* (str. 506-523). New York: Cambridge University Press.
18. Knapp, M. (1996). Are Voluntary Agencies Really More Effective? V Billis, D., Harris, M. *Voluntary Agencies: Challenges of Organisation & Management*. London: MacMillan.
19. Kolarič, Z., Črnak-Meglič, A. & Vojnovič, M. (2002). *Zasebne neprofitno-volonterske organizacije v mednarodni perspektivi*. Ljubljana: Založba FDV.
20. Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
21. Kotter, J. P. (1990, maj-junij). What Leaders Really Do. *Harvard Business Review*, 68 (3), 103-111.
22. Kovač, B. (1997, november). Menedžment neprofitnih organizacij. *Neprofitni management*, 1 (1), 5-7.

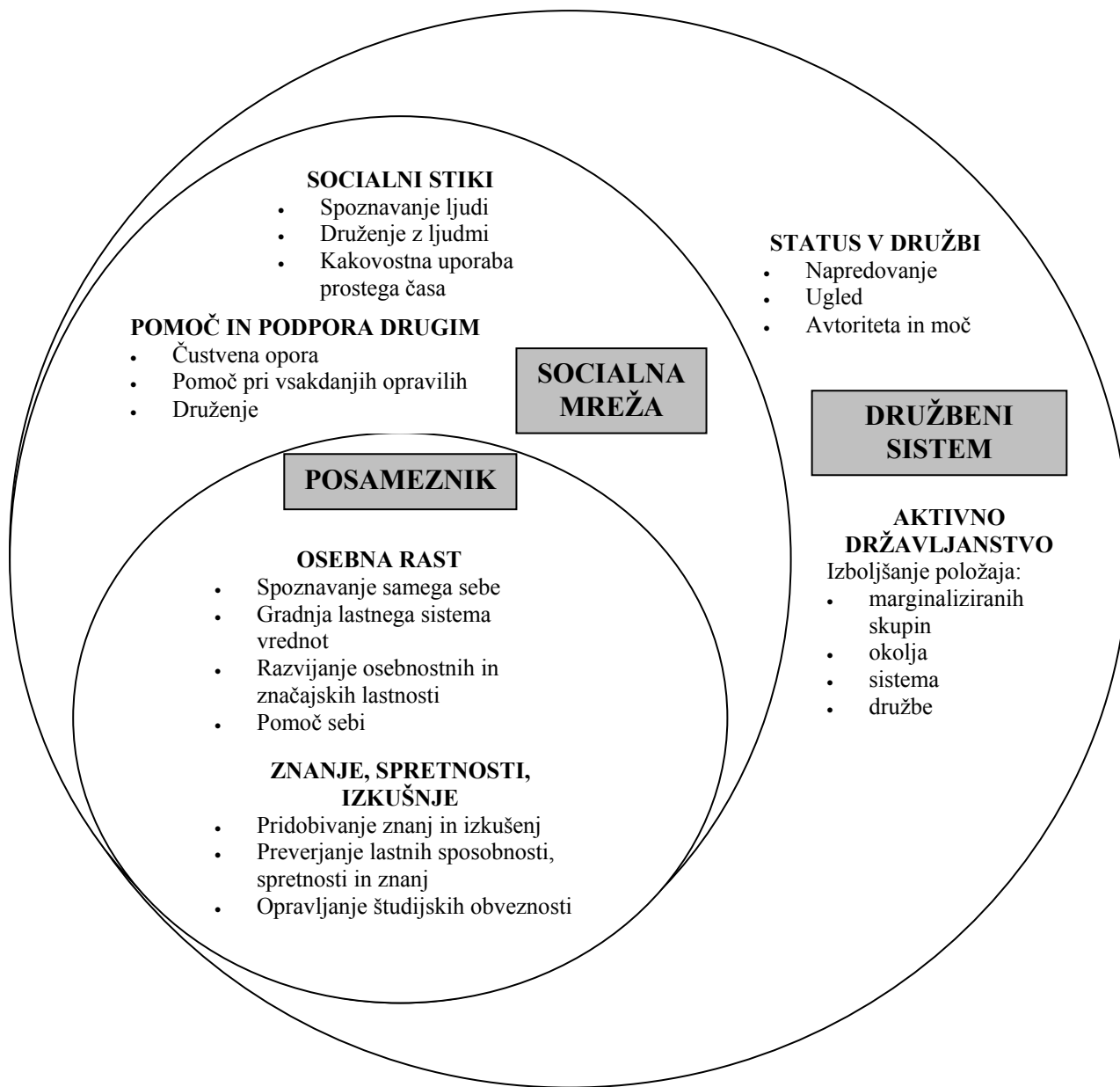
23. Kristančič, A. (2004, 6. maj). Etična načela prostovoljnega dela. *Evropska unija – priložnost tudi za starejše*. Najdeno 2. februarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.zveza-zotks.si/starejsi/gradivo/prostovoljno/gradivo3.html>
24. Liao-Troth, M. A. & Dunn, C. P. (1999, december). Social Constructs and Human Service: Managerial Sensemaking of Volunteer Motivation. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 10 (4), 345-361.
25. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
26. Lipičnik, B. (2002). Krmiljenje človekovih aktivnosti. V Možina, S. (ur.), *Management: Nova znanja za uspeh* (str. 444-472). Radovljica: Didakta.
27. Mason, M. I. (2003, 1. oktober). Rules of volunteer engagement (ASAE up font). *Association Management*. Najdeno 3. septembra 2007 na spletnem naslovu http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-3361716/Rules-of-volunteer-engagement-ASAE.html
28. Mesec, B. (1984). *Prostovoljno delo na področju socialnih dejavnosti: zbornik strokovnih razprav*. Ljubljana: Višja šola za socialne delavce v Ljubljani.
29. Mesec, B. (2006, 15. februar). *Življenjski cikel neprofitne organizacije*. Najdeno 1. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.fsd.si/gradivo/4.%20letnik/Neprofitne%20organizacije/>
30. Možina, S. (1994). Dinamika vodenja. V Možina, S. (ur.), *Management* (str. 524-528). Radovljica: Didakta.
31. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2003). *Human Resource Management, Gaining a competitive advantage*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
32. Pavček, Z. (2007). Verjamem v kontinuiteto dela in povezovanje zgodb. V Slak, N. (ur.), *Top 100 karier: Navodila za uspešno kariero – iz prve roke!* (str. 138). Ljubljana: MojeDelo.com.
33. Rainman Schindler E. (1988). Recruitment, Orientation and Retention. V Connors, D. (1999). *The Volunteer Management Handbook* (str. 17.1-17.13.). McGraw-Hill Book Company.
34. Rus V. & Arzenšek V. (1984). *Rad kao sudbina i kao sloboda: podjela i alijenacija rada*. Zagreb: Liber.
35. Rus, V. (1994). Management v neprofitnih organizacijah. V Možina, S. (ur.), *Management* (str. 938-974). Radovljica: Didakta.
36. Sheard, J. (1995). From lady bountiful to active citizen: Volunteering and voluntary sector. V Davis Smith, J., Rochester, C. & Hedley, R. (ur.), *An introduction to the Voluntary Sector* (str. 114-127). London: Routledge.
37. Spletna stran AIESEC International. Najdeno 12. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.aiesec.org/AI>
38. Spletna stran AIESEC Slovenija. Najdeno 12. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.aiesec.org/slovenia>
39. Spletna stran za člane organizacije AIESEC. Najdeno 12. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.myaiesec.net>
40. Strojan, T. & Šporar, P. (2000, 1. september). *Nevladne organizacije v Sloveniji. Poročilo 2000*. Najdeno 17. oktobra 2007 na spletnem naslovu http://www.pic.si/nvo/Nevladne_organizacije_v_Sloveniji-porocilo_2000.pdf

41. Svetlik, I. (1998). Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V Možina, S. (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 107-147). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Tekavčič, M. (2002). Merjenje in presojanje uspešnosti poslovanja. V Možina, S. (ur), *Management: Nova znanja za uspeh* (str. 664-694). Radovljica: Didakta.
43. Trunk Širca, N., Tavčar M.I. & Abrahamsberg, N. (1998). *Management nepridobitnih organizacij*. Koper: Visoka šola za management.
44. Vrčko, M. *Ocenjevanje uspešnosti dela in spremljanje razvoja zaposlenih*. Najdeno 8. oktobra 2007 na spletnem naslovu http://www.sc-nm.com/scnm/_visja/Documents/prosojOCUSP.pdf
45. Walker, F. (2001, 1. januar). Volunteerism Under the Magnifying Glass. *Fund Raising Management*. Najdeno 4. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.allbusiness.com/specialty-businesses/non-profit-businesses/807898-1.html>
46. Young, D. R., Hollister, R. M. & Hodgkinson, V. A. (1992). *Governing, Leading, & Managing NonProfit Organizations: New Insights from Research And Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
47. Zakon o društvih. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 61/2006, 28.6.2006).
48. Žorga, S. (1996, avgust). Kaj lahko ponudimo prostovoljcem in zakaj: model mentorske supervizije in usposabljanja. *Socialno delo*, 35 (4), 275-282.

PRILOGA

Priloga 1: Model motivov za prostovoljno delo

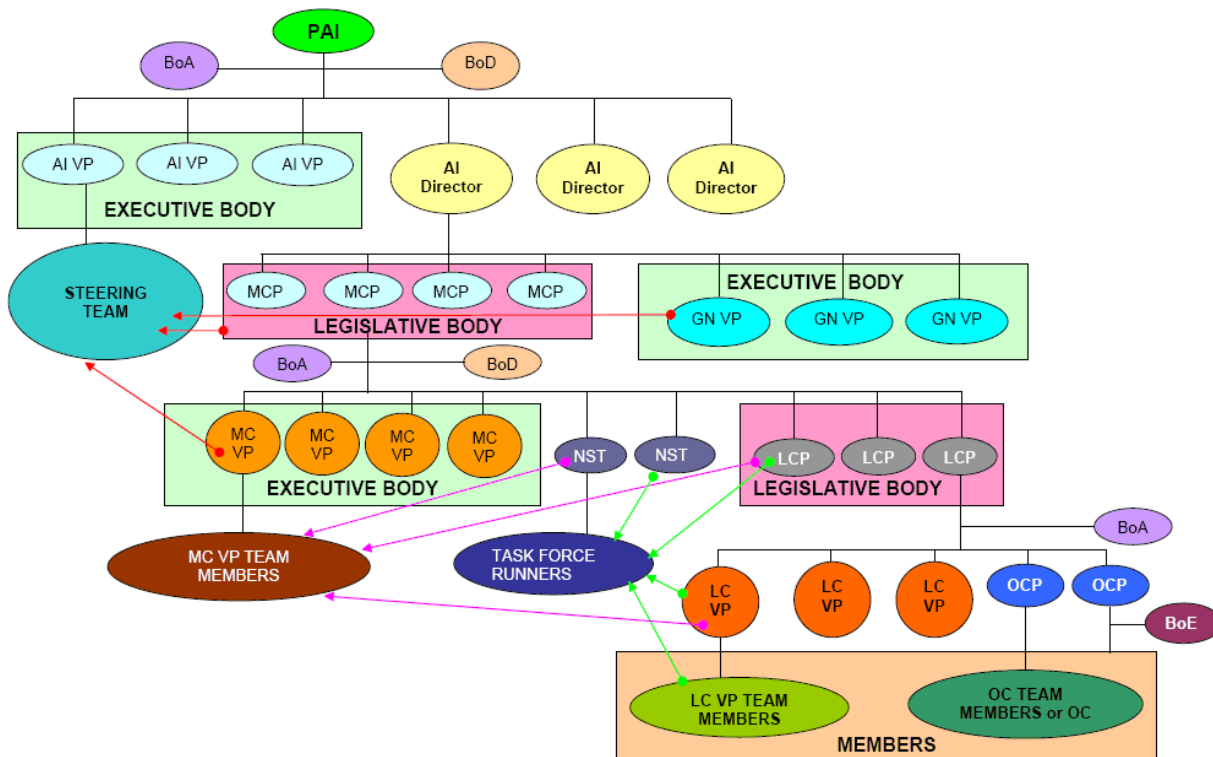
Slika 3: Model motivov za prostovoljno delo



Vir: Uvodni seminar za prostovoljke in prostovoljce v Ljubljani, 7.11.2004.

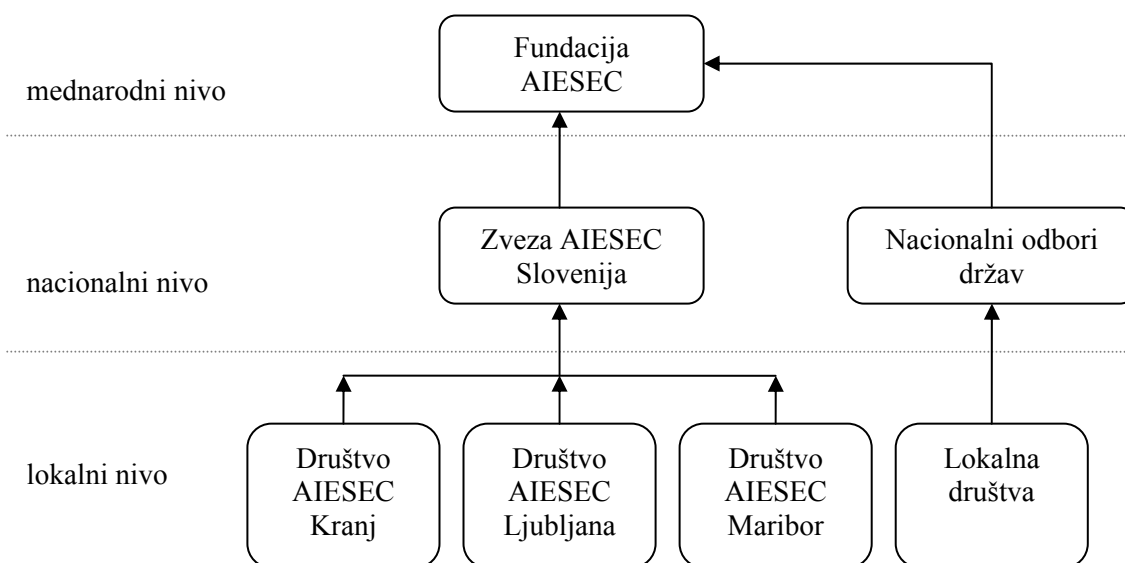
Priloga 2: Globalna organizacijska shema AIESEC

Slika 4: Globalna organizacijska shema organizacije AIESEC



Vir: AIESEC Slovenija, New members guide 2007/2008, str. 16.

Slika 5: Poenostavljena slika Globalne organizacijske sheme AIESEC-a



Priloga 3: Seznam kratic in terminološki slovar

BOARDS AND COMMITTEES			ODBORI
<i>ACRONIM</i>	<i>PRONOUNCIATION</i> (Izgovorjava)	<i>MEANING</i> (Pomen)	<i>EXPLANATION</i> (Slovenska razlaga)
AI	/ej-aj/	AIESEC International	Sedež AIESEC-a v Rotterdamu
BoA	/boa/, /bi-ou-ej/	Board of Advisers	Svetovalni odbor
BoE	/bi-ou-i/	Board of Experts	Odbor izvedencev
BoD	/bi-ou-di/	Board of Directors	Odbor direktorjev
EB	/i-bi/	Executive Body	Upravni odbor lokalnega odbora AIESEC-a (npr: EB Ljubljana, EB Kranj, EB Maribor)
LC	/el-si/	Local Committee	Lokalni odbor AIESEC-a (npr: LC Kranj, LC Maribor, LC Ljubljana)
MC	/em-si/	Member Committee	Nacionalni odbor AIESEC-a (npr: MC Slovenija, MC Brazilija,...)
OC	/ou-si/	Organizing Committee	Organizacijski odbor (raznih projektov, konferenc, itd.; npr: OC SIMS, OC EnPro, ...)

FUNCTIONAL AREAS			FUNKCIJSKA PODROČJA
<i>ACRONIM</i>	<i>PRONOUNCIATION</i> (Izgovorjava)	<i>MEANING</i> (Pomen)	<i>EXPLANATION</i> (Slovenska razlaga)
P	/pi/	President	Predsednik
VP	/vi-pi/	Vice president	Podpredsednik
ER	/ei-ar/	External Relations	Odnosi s partnerji
F	/ef/	Finance	Finance
IM	/aj-em/	Information Management	Management informacijskih sistemov
TM	/ti-em/	Talent Management	Razvoj in izobraževanje članov
X	/ex/	Exchange	Izmenjava
ICX	/aj-si-eks/	Incoming Exchange	"Prihajajoča izmenjava"
OGX	/ou-dži-eks/	Outgoing Exchange	"Odhajajoča izmenjava"

Other functional areas also exist, which are either not often expressed by abbreviations (for example: VP Projects, VP Marketing) or they are more rare in AIESEC (PR-public relations, QM-quality management, etc.)

LEADERSHIP POSITION TITLES			NAZIV VODSTVENIH POLOŽAJEV
<i>ACRONIM</i>	<i>PRONOUNCIATION</i> (Izgovorjava)	<i>MEANING</i> (Pomen)	<i>EXPLANATION</i> (Slovenska razlaga)
P	/pi/	President	Predsednik
VP	/vi-pi/	Vice president	Podpredsednik
LCP	/el-si-pi/	Local Committee President	Predsednik lokalnega odbora; voljen je za mandat enega leta
LCVP	/el-si-vi-pi/	Local Committee Vice President	Podpredsednik lokalnega odbora AIESEC-a. Mandat LCVP-jev traja eno leto. Odgovorni so za različna funkcijska področja, torej so LC VP TM , LC VP ER , LC VP X , itd. Ob navedbi funkcije podpredsednika se v pogovornem jeziku kratico LC pogosto izpušča, npr. on je VP TM, VP ER, VP X,...

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

LEADERSHIP POSITION TITLES			NAZIV VODSTVENIH POLOŽAJEV
ACRONIM	PRONOUNCIATION (Izgovorjava)	MEANING (Pomen)	EXPLANATION (Slovenska razlaga)
MCVP	/em-si-vi-pi/	Member Committee Vice President	Podpredsednik nacionalnega odbora AIESEC-a. Mandat MCVP-jev traja eno leto. Odgovorni so za različna funkcijska področja, torej so MC VP TM, MC VP ER, MC VP X, itd. Ob navedbi funkcije podpredsednika se v pogovornem jeziku kratico MC pogosto izpušča, npr. on je VP TM, VP ER, VP X,...
OCP	/ou-si-pi/	Organizing Committee President	Predsednik organizacijskega odbora npr. vodja določenega projekta, vodja organizacije konference, dogodka...
OCVP	/ou-si-vi-pi/	Organizing Committee Vice President	Podpredsednik organizacijskega odbora (npr. vodja določenega funkcijskega področja pri določenem projektu, organizaciji konference, dogodka, itd.)
PAI	/pi-ej-aj/	President of AIESEC International	Predsednik AIESEC International; voljen je za mandat enega leta na mednarodnem srečanju predsednikov (IPM).

PROJECT ACRONYMS			PROJEKTI
ACRONIM	PRONOUNCIATION (Izgovorjava)	MEANING (Pomen)	EXPLANATION (Slovenska razlaga)
P-BoX	/pi-box/	Project Based on Exchange	Projekt, preko katerega realiziramo izmenjave

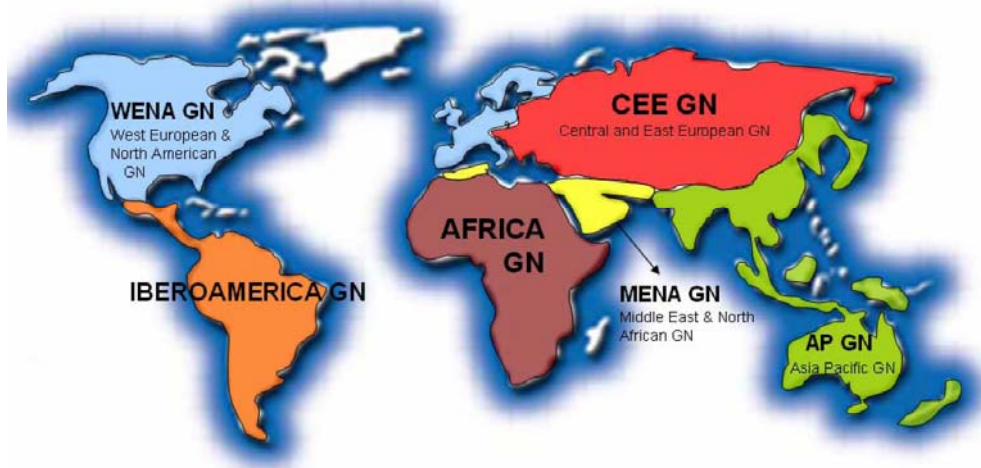
EXCHANGE ACRONYMS			KRATICE IZMENJAVE
ACRONIM	PRONOUNCIATION (Izgovorjava)	MEANING (Pomen)	EXPLANATION (Slovenska razlaga)
ICX	/aj-si-eks/	Incoming Exchange	Področje dela, ki zajema recepcijo tujih praktikantov, ki pridejo na prakso v slovenska podjetja ter delo s podjetji in organizacijami, ki želijo tuje praktikante.
OGX	/ou-dži-eks/	Outgoing Exchange	Področje dela s slovenskimi študenti, ki želijo na prakso v tujino.
TN	/ti-en/	Trainee Nominee	Podjetje, ki išče praktikanta.
SN	/es-en/	Student Nominee	Naš študent, ki išče prakso.
EP	/i-pi/	Exchange Participant	Tuj študent, ki pride na prakso v našo državo.
DT	/di-ti/	Development Traineeship	Tip prakse, kjer študent opravlja razna prostovoljna dela. Praktikanti dobijo izkušnje in znanja povezana z razvojnimi problemi in medkulturnim razumevanjem.
ET	/i-ti/	Education Traineeship	Tip prakse, kjer praktikant opravlja razna dela povezana z izobraževanjem drugih, jezikoslovjem, razvojem učnih načrtov, karakternim razvojem, poklicnim svetovanjem in podobno.

"se nadaljuje"

"nadaljevanje"

EXCHANGE ACRONYMS			KRATICE IZMENJAVE
ACRONIM	PRONOUNCIATION (Izgovorjava)	MEANING (Pomen)	EXPLANATION (Slovenska razlaga)
TT	/ti-ti/	Technical Traineeship	Tip prakse, kjer praktikant opravlja dela v tehnični ali informacijski stroki. To vključuje razvoj in urejanje spletnih strani, razvoj programske opreme in programiranje, sistemske analize, urejanje in razvoj podatkovnih baz,...
CEED	/sid/	Cultural Envoy for Exchange Development	Program študentske izmenjave znotraj AIESEC-a. Praktikant (CEED-er), ki gre na izmenjavo preko CEED programa, gre za določen čas delati v tujo državo v tuji lokalni ali nacionalni odbor AIESEC-a. Tam nova znanja pridobiva ali pa posreduje.
OPS	/ops/	Outgoing Preparation Seminar	Seminar za študente, ki bi radi šli na prakso v tujino. Običajno je seminar vključen v SIMS konferenco in je eden izmed pogojev za odhod v tujino.
DAAL	/dal/	Data Analysis for Advance Leverage.	Obsežno četrletno poročilo in analiza izmenjav po državah in LC-jih www.aiesec.org/daal

WORLD REGIONS IN AIESEC			SVETOVNE REGIJE
ACRONIM	PRONOUNCIATION (Izgovorjava)	MEANING (Pomen)	EXPLANATION (Slovenska razlaga)
GN	/dži-en/	Growth Network	Globalno AIESEC operira v organizacijski strukturi, ki je razdeljena na 6 regij, ki jim pravimo Growth Networks.
Africa GN		Africa Growth Network	Afriška regija
AP GN	/ej-pi-dži-en/	Asia Pacific Growth Network	Azijsko-pacifiška regija
CEE GN	/si-i-I dži-en/	Central and Eastern Europe Growth Network	Srednje in vzhodno-evropska regija. Del CEE GN je tudi Slovenija. Ostale države v tej regiji so: Albanija, Armenija, Avstrija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Hrvaška, Črna Gora, Češka, Estonija, Kazahstan, Litva, Latvija, Madžarska, Makedonija, Poljska, Romunija, Rusija, Srbija, Slovaška, Slovenija, Tunizija, Turčija, Ukrajina.
MENA GN	/mina-dži-en/	Middle East and North Africa Growth Network	Bližnje-vzhodna in severno afriška regija
IBEROAMERICA GN	/iberoamerica-dži-en/	Spanish Speaking Growth Network	Južno-ameriška regija
WENA GN	/uina-dži-en/	Western European North American Growth Network	Zahodno-evropska in severno-ameriška regija



Vir: New member's guide str. 7-9.

AGENT SPREMEMB (change agent) je profil človeka, ki ga AIESEC skuša razviti v svojih članih prek svoje platforme, ki bo sposoben in odločen narediti pozitivno spremembo v svetu. Je kulturno občutljiv, socialno odgovoren, podjetniški in željan znanja.

AIESEC ALUMNI je član, ki je šel skozi proces AIESEC Izkušnje in prenehal z aktivnim sodelovanjem v AIESEC-u. Zaželeno je, da AIESEC Alumni člani ostanejo v stiku z organizacijo in jo še vedno podpirajo.

BUDDY je izkušen član AIESEC-a, ki vodi svojo buddy skupino novih članov in jim skuša osebno pomagati vključiti se v organizacijo.

CNVOS: Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij. Najdeno dne 13. oktober 2007 na spletni strani http://www.cnvos.si/index.php?option=com_frontpage&Itemid=37

FACILITATOR (faci) je vodja delavnice, predavanja, okrogle mize, itd.

GLOBAL VILLAGE je dogodek, ki ga AIESEC organizira ob različnih priložnostih po celem svetu, običajno ob večjih konferencah. Na tem dogodku vsaka prisotna država na svoji stojnici predstavlja svojo državo in kulturo prek promocijskih materialov, nacionalnih jedi, iger, tradicionalnih oblačil in tradicionalne glasbe. Največji Global Village se organizira ob največjem letnem Mednarodnem Kongresu AIESEC-a, ki je obvezen za vsaj enega člana iz vsake AIESEC države, torej vključuje stojnice vseh AIESEC držav s celega sveta.

KOMISP je slovenska zveza mednarodnih študentskih organizacij, katere članice so: neprofitne, izobraževalne, nevladne, nepolitične organizacije, ki delujejo prostovoljno in nudijo slovenskim študentom priložnost za odhod v tujino. Najdeno dne 13. oktober 2007 na spletni strani (http://www.aiesec.net/web/slovenia/home/partners/current_partners/komisp 13.10.2007)

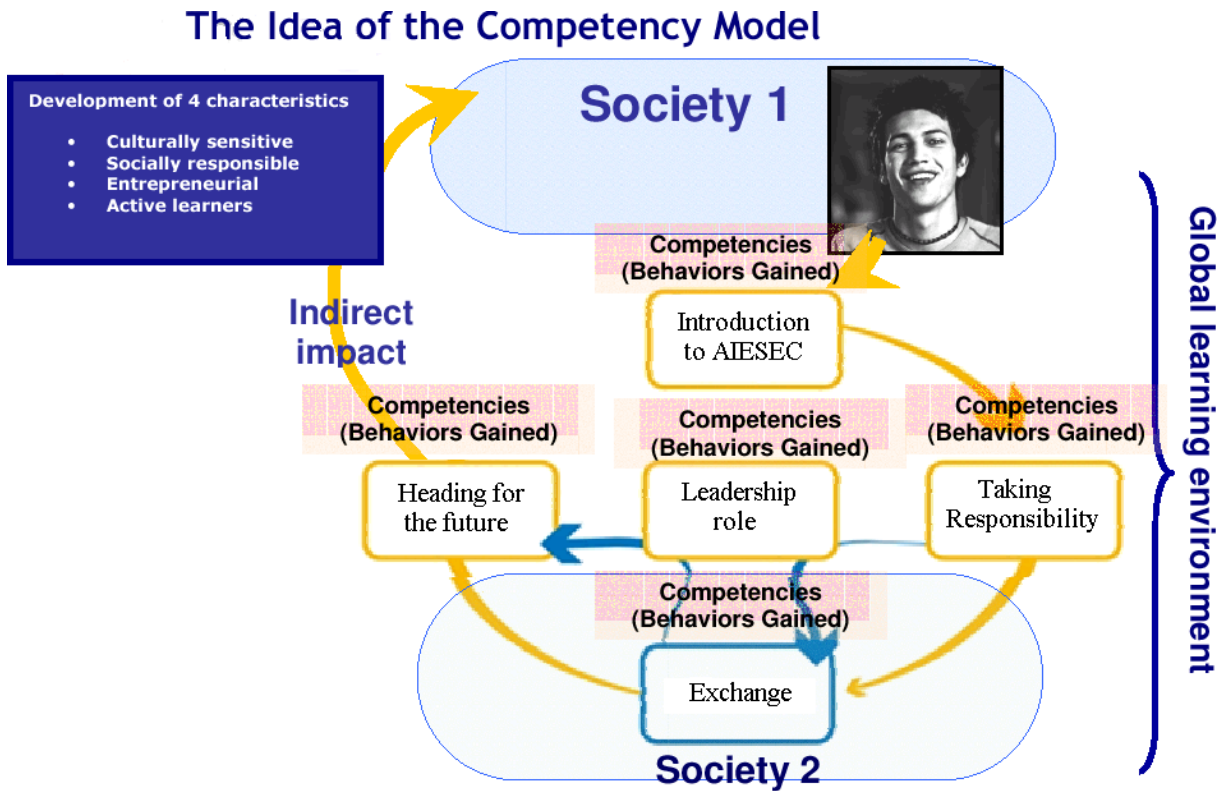
Priloga 4: Opis odgovornosti za posamezno področje dela v Zvezi

Kratek opis odgovornosti za posamezno področje dela v Zvezi v mandatu 2007/2008 (MC Structure 2007/2008):

- **Predsednik** vodi predsedstvo. Odgovoren je za stike z javnostjo, strateško usmerjanje, mednarodno izpostavljanje države znotraj globalne mreže, nosi odgovornost za svoj tim predsedstva, mednarodno in nacionalno zastopa Zvezo, sodeluje pri mednarodnih strateških pogovorih ter je odgovoren za glavne partnerje Zveze in letno poročilo.
- **Podpredsednik za finance** je odgovoren za nacionalno finančno strategijo, finančne tokove in finančni načrt predsedstva, zunanjo in notranjo revizijo, statut in zakonodajne zadeve. Poleg tega je odgovoren za sodelovanje s KOMISP, ŠOU v Ljubljani in CNVOS ter pridobiva sredstva, prijave za dotacije, sponzorstva in druge oblike financiranja.
- **Podpredsednik za odnose s podjetji in partnerji** skrbi za nacionalno skupino partnerjev, da zagotovi izpolnitev obveznosti iz pogodb s sponzorji, donatorji in drugimi. Odgovoren je za pozicioniranje blagovne znamke na nacionalni ravni in na spletnih platformah, pripravo marketinških paketov na nacionalni ravni, skrbi za posamezne nacionalne partnerje in stranke in sodeluje s svetovalnim odborom.
- **Podpredsednik za kader** spremlja AIESEC Izkušnjo, nosi odgovornost za nacionalno strategijo učenja, nacionalne seminarje (SMS, NaLDS, NatCos, Nacionalno srečanje za planiranje), skrbi za učni načrt in učni katalog, koordinira skupno uvajanje novincev na nacionalni ravni, naredi nacionalno strategijo privabljanja novih članov, zagotavlja mlade talente članom partnerske skupine, skrbi za CEED programe na nacionalni ravni.
- **Podpredsednik za izmenjavo** skrbi za celotni postopek izmenjave odhajajočih študentov na nacionalni ravni (koordinacija ocenjevalnih centrov, izbor in priprava izbranih študentov, sistem merjenja kakovosti, rekrutiranja posebnih profilov študentov, skrb za zadovoljstvo izbranih študentov, priprava postopkov za izvedbo izmenjave in njihovo izvajanje za ključne partnerje). Prav tako je odgovoren za izvajanje postopkov izmenjave prihajajočih študentov na nacionalni ravni (skrbi za zadovoljstvo praktikantov, priskrbi vsa potrebna dovoljenja za prebivanje, skrbi za proces menjave).
- **Odgovorni za informacijske sisteme in podporo** skrbi za administracijo in management AIESEC-ovih spletnih strani (www.aiesec.net, www.aiesec.org, www.myaiesec.net), nudi pomoč članom in partnerjem pri uporabi informacijskih sistemov, išče nove in učinkovitejše poti za izboljšanje komunikacije med predsedstvom Zveze in predsedstvom Lokalnih odborov.

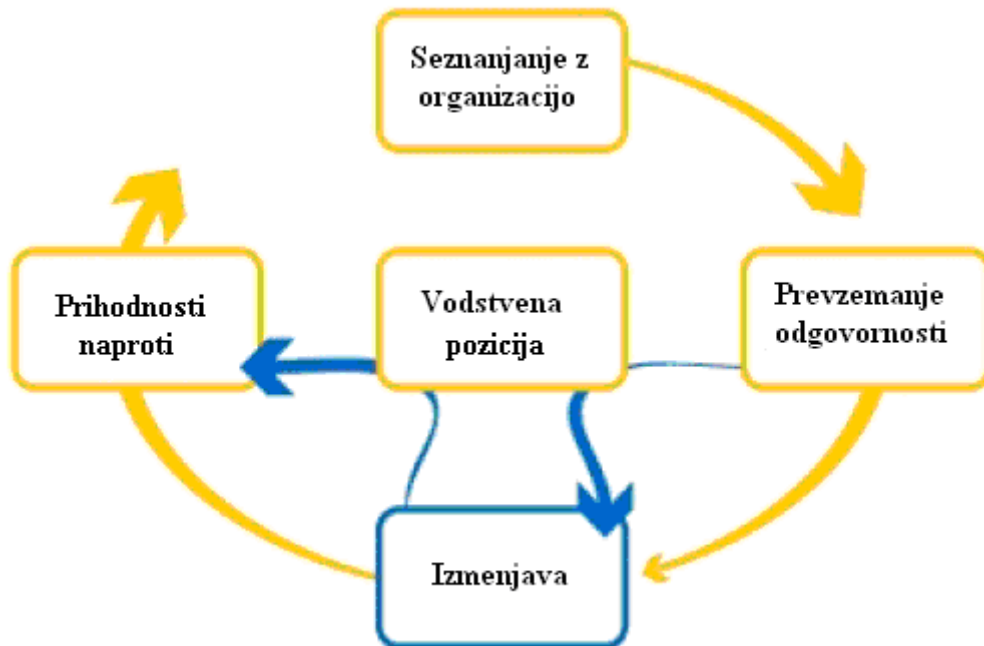
Priloga 5: AIESEC Izkušnja

Slika 6: Ideja modela kompetenc in AIESEC Izkušnja



Vir: Global AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008, str. 4.

Slika 7: Proces izobraževanja v AIESEC-u imenovan AIESEC Izkušnja (prevedeno zaradi lažjega razumevanja)



Vir: Global AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008, str. 4.

Proces AIESEC Izkušnje je prikazan na sliki 6 in poteka v petih stopnjah:

1. Seznanjanje z organizacijo

Novi člani se na tedenskih srečanjih seznajajo z AIESEC-om, njegovo organizacijo, kulturo, delom in cilji. V tem delu je zelo pomembno, da študent razume namen organizacije, ki je razvoj posameznikov, ki bodo zmožni in si bodo želeli voditi spremembe v lokalnih skupnostih z namenom njihovega izboljšanja. AIESEC nudi posamezniku različne priložnosti za razvoj, le-ta se mora zavedati, da sam nosi odgovornost za izkoriščanje danih priložnosti. S fazo seznanjanja z organizacijo želi AIESEC v posamezniku vzbuditi željo za vključitev, željo po sprejemanju dodatnih odgovornosti in željo po napredovanju.

Prva stopnja vključuje: uvod v AIESEC-ov portfolio priložnosti, postavljanje ciljev na sestankih, učenje osnovnih spretnosti (kot so uporaba AIESEC-ovega sistema, izboljšanje prodajnih in mehkih sposobnosti), seznanjanje z delom timov v lokalnih odborih, delo v organizacijskih odborih za pridobitev znanja o projektnem managementu. Prva faza se dokaj hitro odvije, da lahko član napreduje na 2 stopnjo.

2. Prevezemanje odgovornosti

Na tej stopnji ima član možnost razvoja vodstvenih sposobnosti na področju, ki ga zanima in tako preko intenzivnega timskega dela prispevati k razvoju organizacije. Član še bolj spozna organizacijo in začne graditi osebno mrežo poznanstev po svetu prek dela, ki ga opravlja in prek mednarodnih konferenc. V tej fazi je pomembno, da posameznik pozna organizacijo in osnovni proces izmenjave in naloge, ki jih je potrebno v okviru tega procesa izvesti, da razume, kakšen je njegov prispevek k organizaciji kot celoti, razvije pripadnost organizaciji in prevzame spodbudo in odgovornost za lastno AIESEC Izkušnjo.

Priložnosti na 2. stopnji: kot član tima lokalnega društva lahko študent aktivno sodeluje na projektu izpeljave izmenjav (P-BoX: Project based on exchange); dobi dostop do intranetnih strani AIESEC-a; kot član tima organizacijskega odbora pomaga pri organizaciji lokalnih in nacionalnih konferenc, organizira spoznavne dogodke za prihajajoče praktikante in nove člane; izkušeni član AIESEC-a kot buddy vodi svojo skupino novih članov in jim nudi pomoč pri vključevanju v organizacijo; nadaljnje postavljanje osebnih ciljev, ki služijo kot priprava na naslednjo stopnjo, tu je zelo pomembno razumevanje študenta kaj želi doseči; sodelovanje s svojim timom, lokalnim društvom in na delavnicah, v smislu dajanja in sprejemanja povratnih informacij o delu.

3. Vodstvena pozicija

AIESEC pomaga svojim članom razviti njihov potencial s ponujanjem vodstvenih pozicij v AIESEC-u. Člani pridobivajo vodstvene izkušnje prek vodenja svojih timov na različnih področjih, kot so odnosi s partnerji, vodenje financ, informacijskih sistemov, kadra, projektov in drugo. Na tej stopnji se študentje odločijo ali bodo kot praktikanti odšli v tujino ali pa bodo še naprej razvijali svoje vodstvene sposobnosti s kandidiranjem na volitvah lokalnih društev doma ali v tujini. Ta faza je zelo pomembna za posameznika, saj prek nje izkorišča ponujene priložnosti organizacije, ki so v skladu z njegovimi osebnimi cilji.

Priložnosti na 3. stopnji: študent se lahko javi za mesto facilitatorja in vodi konference, mitinge, delavnice in predavanja doma ali v tujini; opravi CEED program izmenjave znotraj AIESEC-a, ki omogoča praktikantom delo v tujem lokalnem ali nacionalnem odboru AIESEC-a. V tujini nova znanja pridobiva ali posreduje; študent lahko zavzame vodstveno pozicijo v lokalnem društvu, v organizacijskem odboru, upravnem odboru, nacionalnem odboru ali pa se pridruži AI.

4. Izmenjava

Izmenjava je v AIESEC-u zelo pomembna, saj predstavlja najbolj intenzivno izobraževalno izkušnjo. Praktikant izbira med dvema vrstama prakse:

- internacionalno izmenjavo v izbrano državo in partnersko podjetje AIESEC-a ali
- CEED izmenjavo, kjer gre študent v tuji lokalni ali nacionalni odbor AIESEC-a.

Posamezniki, ki želijo opraviti izmenjavo, morajo najprej skozi poseben selektivni postopek, s katerim se oceni primernost kandidata za udeležbo na izmenjavi s profesionalnega vidika (sposobnosti za opravljanje dela v tujini) in osebne primernosti, kjer je pomembna zmožnost osebnega razvoja, aktivnega učenja, maksimalnega izkoriščanja priložnosti in vključevanja v tujo kulturo. Uspešni kandidati dobijo priložnost za mednarodno izkušnjo.

5. Prihodnosti naproti

Ta stopnja se začne, ko gre študent čez vsaj tri stopnje AIESEC Izkušnje in se nato odloči, da bo prenehal aktivno sodelovati v organizaciji. Po opravljeni integrirani razvojni izkušnji ima študent razvite vodstvene sposobnosti in je pripravljen na nove izzive.

V tej fazi AIESEC svetuje članom, da začnejo delovati v drugih organizacijah, prek katerih bodo vplivali na spremembe v družbi, da okrepijo vezi v svoji mreži poznanstev v AIESEC-u in naredijo plan o nadaljnjem sodelovanju z njimi ter da se pridružijo mreži AIESEC Alumni in tako še naprej sodelujejo z organizacijo in nudijo svojo pomoč naslednjim generacijam.

NAČELA AIESEC IZKUŠNJE

1. AIESEC želi spodbuditi aktivno sodelovanje pri osebnem učenju in učenju drugih in je mnenja, da je študent sam odgovoren za svoje učenje prek izbora izzivov in priložnosti, ki mu jih nudi organizacija. Posameznik je tisti, ki si mora ustvariti priložnosti zase in tudi aktivno prispevati k učenju drugih.
2. Organizacija želi, da študentje izzovejo svoj pogled na svet ter se poskusijo naučiti čim več o svetu okoli sebe in poskusijo gledati na stvari z druge perspektive.
3. Potrebno je konstantno večanje teoretičnega in praktičnega znanja. Vedno moraš iskati priložnosti za pridobitev večjega znanja o področju, ki te zanima, naučeno znanje pa je potrebno uporabljati.
4. Medtem, ko si nabiraš znanje, je pomembno, da si ustvariš tudi mrežo poznanstev. Organizacija svetuje navezo z isto mislečimi ljudmi ter razpravo in sodelovanje z njimi. Pomembna je delitev osebne ideje o prihodnosti, pritegniti k temu čim več ljudi in ohraniti kontakte.

5. Človek se največ nauči skozi osebno refleksijo, zato mora posameznik stalno zavestno spremljati in ocenjevati svoj razvoj in učenje. Pri tem je pomembno, da ima osebno vizijo ter si postavlja cilje za nadaljnje učenje in izkušnje, ki jih želi pridobiti.

Priloga 6: Značilnosti agenta sprememb in njegove kompetence

Tabela 5: Change Agent has following characteristics

CULTURALLY SENSITIVE (CS) Critical competencies: Inclusiveness Awareness of Others Supporting competencies: Self Awareness Flexible Thinking Effective Communication	ENTREPRENEURIAL (E) Critical competencies: Innovation Resilience Supporting competencies: Commitment to Results Stakeholder Focus Effective Communication
SOCIALLY RESPONSIBLE (SR) Critical competencies: Stakeholder Focus Commitment to Results Supporting competencies: Self Awareness Inclusiveness Developing Others Awareness of Others	ACTIVE LEARNER (AL) Critical competencies: Self Awareness Flexible Thinking Developing Others Supporting competencies: Effective Communication Personal Effectiveness

Vir: Global AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008, str. 6.

Priloga 7: Kompetence

Tabela 6: Kompetence, ki jih razvije član AIESEC-a (Prevedeno zaradi lažjega razumevanja)

Kompetenca	Postavke za ocenjevanje sebe in drugih	Kritične za	Podpira *
SAMOZAVEDANJE Posameznik mora imeti uravnoteženo in pošteno mnenje o svoji osebnosti in imeti sposobnost iskrenega in zaupnega sodelovanja z drugimi.	- Kazati primerno prepričanje v svoje sposobnosti. - Kazati zavedanje svojih prednosti in slabosti. - Zavedati se posledic svojih dejanj. - Biti iskren o svojih namenih in inspiracijah.	AU	KS DO
OSEBNA UČINKOVITOST Sposobnost učinkovitega upravljanja z delovnimi obremenitvami in zaključka dela v določenih rokih. Vključuje še natančnost, osredotočenje k podrobnostim in natančno načrtovanje za uresničitev ciljev.	- Učinkovito upravljanje z lastnim delom. - Končati z delom pred postavljenimi končnimi roki. - Biti natančen in osredotočen na podrobnosti. - Natančno načrtovati za izpolnitev ciljev.	/	AU
PRILAGODLJIVOST Biti sposoben hitre prilagoditve na spremembe in na nove pogoje za boljše delovanje v raznolikem okolju.	- Delati pod pritiskom. - Vztrajati tudi ko je težko. - Prilagoditi se spremenjenim razmeram. - Ostati miren, ko si soočen s težavno situacijo.	P	/
ZAVEDANJE DRUGIH LJUDI Sposobnost poistovetenja z drugimi, razumevanja njihovih občutkov ali težav in vključevanja tega v svoja lastna čustva in dejanja.	- Kazati razumevanje za občutke drugih. - Kazati spoštovanje za mnenja drugih. - Biti dovzeten do potreb drugih. - Promovirati spoštovanje do drugih v skupini.	KS	DO
VKLJUČENOST Razumeti obnašanje in sporazumevanje ljudi in skupin ter vpliv kulturne raznolikosti. Vključiti vsakega posameznika v skupini v sprejemanje odločitev in nastopiti s spodbujanjem zaupanja in spoštovanja. Imeti občutek ali odnos občudovanja in spoštljivosti do nekoga ali nečesa. Ceniti druge ljudi in jim dopustiti, da delajo na svoj edinstven način za doseganje povečane delavnosti.	- Vključiti druge v proces sprejemanja odločitev. - Poskrbeti, da se prisluhne vsem stranem v diskusiji. - Poskrbeti, da se vsi ljudje počutijo kot del skupine. - Obravnavati ljudi iz različnih okolij enakovredno.	KS	DO
UČINKOVITO KOMUNICIRANJE Jasno izrekanje in sprejemanje sporočil (povratne informacije, mnenja, itd.; pisna in ustna komunikacija, itd.) za izpolnitev potreb vseh vpletenih strank.	- Pisati jasno in jedrnat. - Komunicirati učinkovito z raznolikim občinstvom. - Aktivno poslušati druge. - Pomagati ljudem pri medsebojnem mreženju.	/	KS P AU
RAZVOJ DRUGIH Pomagati drugim pri njihovi osebni in profesionalni rasti z investiranjem svojega časa in energije. Prezemati osebno odgovornost za mentorstvo in inštruiranje. Biti navdušen nad razvojem in uspehom drugih.	- Pomagati drugim izboljšati njihov nastop. - Spodbujati ljudi, da delajo po svojih najboljših močeh. - Vzbuditi vero in zaupanje v druge. - Aktivno prispevati k učenju in razvoju drugih.	AU	DO

“se nadaljuje”

“nadaljevanje”

Kompetenca	Postavke za ocenjevanje sebe in drugih	Kritične za:	Podpira *
OSREDOTOČANJE NA PARTNERJE Identificirati ključne notranje in zunanje partnerje. Sodelovati z njimi za boljše razumevanje njihovih potreb in skrbi ter ustvarjati na vrednotah utemeljena partnerstva.	- Prepričati se, da so upoštevane skrbi vseh. - Sodelovati s partnerji in drugimi interesnimi skupinami. - Presegati pričakovanja strank in drugih interesnih skupin. - Ustvarjati vzajemno koristne odnose.	DO	P
FLEKSIBILNO RAZMIŠLJANJE Uporabljati tehnično znanje/ strokovno mnenje za učinkovito analizo informacij in situacij, sprejemati učinkovite odločitve in biti pripravljen spremeniti svoje mnenje.	- Uporabljati tehnično znanje/ strokovno mnenje učinkovito. - Analizirati informacije in situacije. - Sprejemati učinkovite odločitve. - Biti pripravljen spremeniti lastno mnenje.	AU	KS P
INOVATIVNOST Razmišljati izven postavljenih okvirjev in izzvati vsakdanje znanje. Ustvarjati nove rešitve za sedanje izzive ali nov pristop za stara stanja.	- Lotiti se novih izzivov. - Uveljavljati nove ideje. - Pogosto predlagati nove ideje. - Biti odprt za spremembe.	P	/
IZVRŠITEV REZULTATOV Potrebno je vedeti, kateri rezultati so pomembni in usmerjati resurse k njihovem doseganju.	- Aktivno prispevati k organizacijskem izvajanju. - Osredotočanje na končne rezultate in cilje. - Spremljati razvoj. - Uresničevanje obljub in obveznosti.	DO	P

Tabela 7: Competencies and related behaviours

Competency	Items for self-rating and others' rating	Critical for:	Supports
SELF AWARENESS Having a balanced and honest view of one's own personality, and an ability to interact with others frankly and confidently.	- Showing appropriate belief in own abilities. - Displaying awareness of own strengths and weaknesses. - Considering the consequences of own actions. - Being honest about own motives and aspirations	AL	CS, SR
PERSONAL EFFECTIVENESS Ability to manage work load efficiently, finish work before deadlines. It also involves being accurate, focusing to details and planning carefully to meet targets.	- Managing own workload efficiently. - Finishing work before deadlines. - Being accurate and focusing on detail. - Planning carefully to meet targets.	None	AL
RESILIENCE Being able to adjust easily to changes and new conditions, in order to be able to perform in diverse environments.	- Working under pressure. - Persisting even when it's difficult. - Adapting when circumstances change. - Staying calm when faced with difficult situations.	E	None
AWARENESS OF OTHERS The ability to identify with and understand another person's feelings or difficulties and connecting it to own emotions and actions.	- Showing understanding of others' feelings. - Showing respect for the opinions of others. - Showing sensitivity to others' needs. - Promoting respect for others in group.	CS	SR

“se nadaljuje”

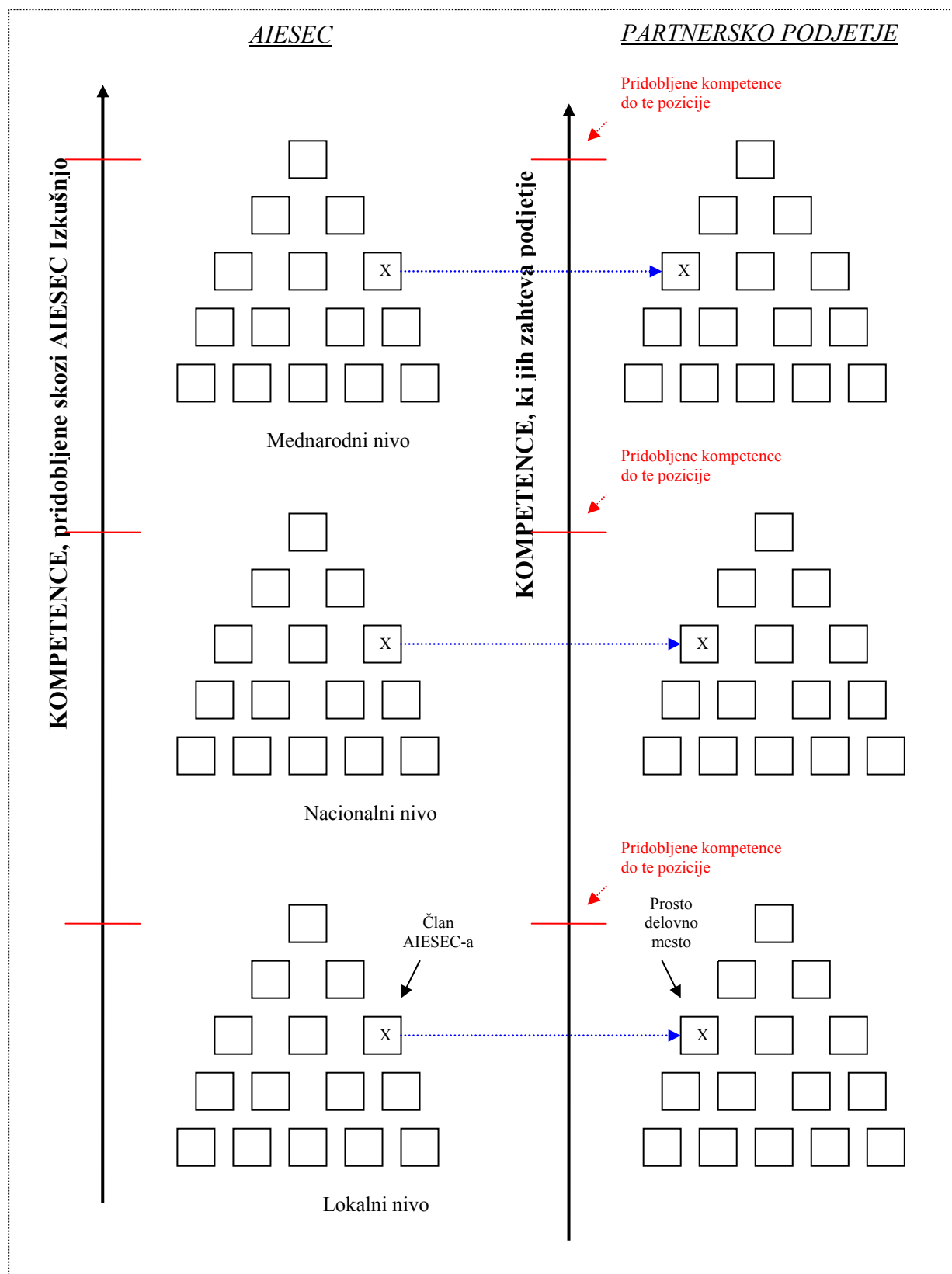
“nadaljevanje”

Competency	Items for self-rating and others' rating	Critical for:	Supports
INCLUSIVENESS Relating to the way people in groups behave and interact; leveraging on the cultural diversity. Involving everyone in the group in decision making and generating performance by inspiring trust and respect. Having a feeling or attitude of admiration and deference toward somebody or something. Valuing other people and letting them act in their unique way towards achieving increased performance.	- Including others in decision making processes. - Ensuring all sides are heard in a discussion. - Making people feel part of a group. - Treating people from diverse backgrounds equally.	CS	SR
EFFECTIVE COMMUNICATION Clearly conveying and receiving messages (feedback, opinions etc; written/verbal communication, etc.) to meet the needs of all parties involved.	- Writing clearly and concisely. - Communicating effectively with diverse audiences. - Listening actively to others. - Helping people network with each other.	None	CS E AL
DEVELOPING OTHERS Helping others to grow personally and professionally by investing own time and energy to achieve this. Taking personal responsibility to mentor and coach and being enthusiastic to see others grow and succeed.	- Helping others to improve their performance. - Encouraging people to do their best. - Inspiring trust and confidence in others. - Actively contributing to others' learning and development.	AL	SR
STAKEHOLDER FOCUS Identifying key internal and external customers; working with them to understand their requirements and concerns in order to generate value based partnerships.	- Making sure everyone's concerns are addressed. - Co-operating with partners and other stakeholders. - Exceeding expectation of customers and other stakeholders. - Creating mutually beneficial relationships.	SR	E
FLEXIBLE THINKING Using technical knowledge/expertise effectively to analyze information and situations making effective decisions and as well being ready to change your own opinion.	- Using technical knowledge/expertise effectively. - Analyzing information and situations. - Making effective decisions. - Prepared to change own opinion.	AL	CS, E
INNOVATION Thinking out-of-the-box and challenging conventional wisdom. Creating new solutions for current challenges or a new approach to old situations.	- Taking on new challenges. - Implementing new ideas. - Often suggesting new ideas. - Being open to change.	E	None
COMMITMENT TO RESULTS Knowing what results are important, and focusing resources to achieve them.	- Actively contributing to organizational performance. - Focusing on end results and targets. - Keeping track of progress. - Delivering on promises and commitments.	SR	E

Vir: Global AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008, str. 8-9

Priloga 8: Koncept AIESEC Kariere

Slika 8: Koncept AIESEC Kariere



Vir: AIESEC Experience Leadership, Competency Model 2007/2008 in pogovor s sedanjim MCP-jem AIESEC-a.

Priloga 9: Vprašalnik

SPLOŠNI PODATKI

Spol:

Starost:

Dokončana stopnja izobrazbe:

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni?

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? _____ let _____ mesecev

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) slovensko lastništvo
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika
- h) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave

h) raziskovalec

i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj?

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Ste že uresničili svoje zadane karierne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karierne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji:

Novi karierni cilji:

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

Priloga 10: Odgovorjeni vprašalniki

OSEBA 1

Spol: moški

Starost: 26

Dokončana stopnja izobrazbe: Srednja šola - Gimnazija

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Novembra 2001 od kolega.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek? Povabil me je kolega in skupaj sva ostala kar nekaj let.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC? Veliko prijateljev, poznanstev, nekaj novega in obilo zabavnega dela.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

5let, bil sem od podpredsednika lokalnega odbora, do predsednika lokalnega odbora, podpredsednik nacionalnega odbora, organizator raznih dogodkov...

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u? Veliko, nekatera med njimi, timsko delo, vodstvene sposobnosti, komunikacijske sposobnosti ter javno nastopanje, projektno delo...

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli? Ne.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve? Nisem še diplomiral.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Nisem iskal, saj sem zaposlen v podjetju, v katerem sem delal od 2 letnika faksa, imam pa tudi lastno firmo.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? Ne.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? 0.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? /

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Da.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Aktivnost in iskanje možnosti za kariero je potrebno začeti iskati čim prej, najbolje že v prvem letniku študija. Možnosti je veliko, tudi odprtih delovnih mest je veliko, ljudje morejo biti edino dovolj proaktivni pri iskanju le-teh.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Vodja tehnične pomoči ter razvijalec informacijskih sistemov.

Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? Redno zaposlen 2 meseca, drugače 5 let.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?

IT – računalniško in finančno svetovanje in storitve

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni
- c) samozaposleni

Sem redno zaposlen na firmi, kot tudi samozaposlen, vendar je samozaposlitev samo popoldanska dejavnost! Tako da je prvotno samozaposlitev!

Razvoj in tehnična pomoč.

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) slovensko lastništvo
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija

- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika**
- h) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec**
- d) izvajalec**
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

SEM, ker projekti katere sem izvajal in vodil živijo in so stranke pretežno zadovoljne z njimi, ker prihaja iz vodstva tudi pozitivni odzivi na moje delo.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Ne, premalo ambiciozno delovno mesto in ni dovolj manevrskega prostora za dodatne aktivnosti in dela znotraj službe. Zaradi majhnosti podjetno malo možnosti za napredovanje.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Dejansko jo komaj začnjam.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Najbolj ponosen sem na projekte, ki so zaživel pod mojim vodstvom, razočaran pa nad propadlimi projekti.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

Nisem še menjal.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate?

Tehnična plat zahtevnosti je nizka, vsebinska pa visoka, saj zaradi vsestranskosti razvoja programov zahteva veliko različnega znanja.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Ni definiran, je odvisen od situacije, včasih že neka malenkost včasih pa zelo zahtevna naloga!

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Kolektiv, fleksibilnost delovnega mesta in časa.

Posebej me žene k delu privlačnost in razumljivost dela, ki ga opravljam, izziv, ki ga delo ponuja ter želja po delu z računalniki oz. Razvojem IS. Tudi različnost dela, saj vedno pride kakšno novo področje na katerem je potrebno kaj postoriti, tako da delo nikakor ni monotono!

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv? Ne.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Da.

Ste že uresničili svoje zadane karierne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite katere karierne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji: Odprtje s.p.

Novi karierni cilji: Karierni cilji so vodit svoje podjetje na področji It, začetki so že.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 2

Spol: ženski

Starost: 33

Dokončana stopnja izobrazbe: VII

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Leta 1992 sem bila bruc na EF ULJ in se je šušljalo o nekem dobrem nekajdnevem študentskem žuru na Pokljuki, ki ga nekdo organizira, in smo bili povabljeni zraven. Šlo je za SMS (Slovenski motivacijski seminar @ za nove člane).

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek? Na SMS so nam povedali o tem, da bo @ Slovenija v letu 1993 organizirala Evropski kongres organizacije @ in da imamo možnost sodelovati pri organizacijskem odboru in to me je pritegnilo v samem začetku.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Možnost sodelovanja pri organizaciji prej navedenega projekta.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Aktivno od jeseni 1992 do julija 2001, ko sem bila 2 leti LCVP (marketing in menjava), potem 1 leto vodja Nacionalne skupine trenerjev, potem 1 leto MC support za HR, potem 1 leto MCVP in na zadnje se eno leto MCP (v tem času sem bila tudi 2 leti Insight International Director). Potem sem že delala vendar sem 1 leto nudila še podporo LC-ju na področju menjave, po tem pa še eno leto v MC teamu na področju F in HR.

Potem sem še dobri 2 leti vodila finance za MC, ker sami niso imeli kadrov, sedaj pa kot svetovalec enemu LC-ju in po potrebi tudi z drugimi svetovanji ali izobraževanji.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u? Retorične spretnosti, odlično znanje angleškega jezika, networking, team work, vodenje, time management, različni management in kadrovske koncepti, večina znanj mi je pomagala tako pri študiju kot pri delu.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli? Ne.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve? Ker sem pridobila zaposlitev, sem redni študij prekinila in nadaljevala z izrednim, tako da sem bila zaposlena pred diplomo.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev? Še tekom študija.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? Nobenih.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? Takoj.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Razširila sem novico, da sem na trgu in iščem zaposlitev, potem so me poklicali.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Ne.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Aktivno iskati in izkoristiti nešteto priložnosti, ki jih nudi @ tako glede izobraževanja kot predvsem praktičnega dela na čim več področjih, saj ima tako posameznik poleg specialističnega znanja tudi širok spekter praktičnih sposobnosti in je bolj razgledan in se tako tudi lažje integrira v različna delovna področja, ter se lahko tako hkrati tudi hitreje usposobi za novo delo, ker je sprememb že vaje in jih sprejema z lahkoto.

Prav tako je nujen razvoj inovativnega razmišljanja (npr. kako isto stvar narediti bolje, hitreje, lažje, itd.) in aktivnega pristopa k okolju (aktiven vpliv na razmere namesto sprejemanja status quo).

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?

Mednarodna koordinatorica v javnem skladu, kjer tudi razvijam nove proizvode (nova področja podeljevanja finančnih spodbud dijakom, študentom, delodajalcem, ipd.), hkrati sem tudi samostojna podjetnica z dejavnostjo svetovanja in storitev.

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 5 let.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?
Negospodarstvo.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno: Negospodarstvo

- a) javni
- b) zasebni
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno: Država.

- a) slovensko lastništvo

- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate?

Različno (razvoj novih proizvodov, mednarodni projekti, mednarodne mobilnosti, IT)

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne? Da.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Da, vsebina dela mi ustreza, ker mi daje možnost za izpolnitev mojega socialnega čuta.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Dobro, ker opravljam delo, ki mi je pomembno in mi nudi zadovoljstvo.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Na razgovoru za delovno mesto je direktor razgovor odprl z izjavo, da se mu zdi, da sem preveč sposobna za delovno mesto, za katerega se prijavljam, da pa me vseeno želi imeti in bo zato odprl višje delovno mesto zame. Razočaranj se ne spomnim.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? /

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate?

Visoka.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Da dosežem cilje, ki si jih zastavim, na različnih področjih življenja.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Sem zelo socialen človek in mi je pomembno, da čutim, da moje delo koristi drugim, hkrati pa, da delam z ljudmi in jim pomagam pri osebnem razvoju.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Vsekakor, dal mi je veliko možnosti za izkustveno učenje in poligon tudi za napake in učenje iz njih, kar lahko sedaj s pridom uporabljam na različnih nivojih svojega življenja.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Težko je reči, kako bi bilo, če ne bi bila v @ (npr. kot oseba), vsekakor pa je network, ki ga imam iz teh časov, vsekakor neposreden rezultat članstva in ta network dandanes uporabljam tudi za poslovno sodelovanje.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Imam že tudi nove cilje. Prav konkretno ne, gre pa za razširitev svojega podjetja (trenutno s.p.) na več dejavnosti in povezava s partnerji v tujini v naslednjem letu, vendar seveda o tem trenutno ne morem več povedati.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 3

Spol: moški

Starost: 1969

Dokončana stopnja izobrazbe: V

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Na info dnevu?

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek? Mednarodno sodelovanje.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC? Se ne spomnim.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

2-3 leta; projekti, LC VP, NC VP human resources.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Mehko vodenje (motiviranje, team building, zbliževanje ljudi, ki zagovarjajo nasprotja ali so celo skregani ...), javno nastopanje, predstavitev in zagovor lastnih idej ...

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

Da, Malta, predstavnik tur. Agencije, eno poletje – nobene zveze z AIESEC-om.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Preveč AIESEC-a in preveč od začetka sicer honorarnih in občasnih del je razlog, da nisem končal študija.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? Takrat ne.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?

Prej kot sem zares hotel, prej kot bi bilo pametno.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? mreženje

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Po mojem ja, sicer pa ne.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Med mojo generacijo je katastrofalno padel interes za prakse v tujini – velika napaka.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas
- c) **samozaposlen**
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 23 mesecev

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Gradbeništvo

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni
- c) **samozaposleni**

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) **slovensko lastništvo**
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika
- h) **drugo (napišite): deklica za vse**

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote,
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) **drugo (napišite):** deklica za vse

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne? Da.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Na dolgi rok ne, vendar gre vse bolj ali manj po načrtih. Torej da.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Do samozaposlitve neuspešna, kljub nekaterih vrhunskim dosežkom. Zaradi slabe vesti, da nisem končal študija, sem se najbrž še bolj trudil.

Resnici na ljubo sem najbrž dosegel več kot večina tistih, ki so faks končali (nekaj super prodajnih rezultatov, mojstrsko dobljenih tožb, direktor oddelka s 30 zaposlenimi in zelo raznolikimi zadolžitvami ...), vendar sem imel vedno občutek, da plača temu ne sledi.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Nad odnosi. O vsega, kar sem se naučil v AIESECu, sem bil samo zafrustriran. V Sloveniji je zaželjena samo povprečnost. Izstopanje ni ne zaželeno, ne podprto. Če se šef boji zase, ker ima dobre podrejene ...

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

Kar pogosto.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj?

Ker počnem stvari, o katerih do nedavnega nisem imel pojma ...

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

To, da delam, kar želim.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) Vera v uspeh.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Da, žal je pri nas organizacijska klima v podjetjih tako konzervativna, da mi nisem prepričan, da mi je res koristil. Sem se pa od AIESEC-a zagotovo naučil več kot od vseh dosedanjih delodajalcev skupaj.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Če še nisem pa zagotovo bom. V svojem podjetju bom to znanje zagotovo koristil. Zdaj nas je morda še premalo, da bi prišlo do izraza.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji:

Karierni cilji? Dvomim, da sem imel kake jasne cilje.

Novi karierni cilji:

Podjetje razvit do take mere, da bi lahko opravljal le lastniško vlogo. Za začetek bom zadovoljen, ko firma ne bo več zahtevala moje vsakodnevne prisotnosti.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 4

Spol: moški

Starost:

Dokončana stopnja izobrazbe:

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Na plakatih na fakulteti v prvih tednih začetka študija – imeli so nek management seminar.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Beseda management oziroma vabilo tistega plakata, ki je sporočalo, da je t priložnost za vse tiste, ki želijo biti uspešni managerji.

Razlog za obstanek pa so bili ljudje, družba, pridobivanje znanj in izkušenj.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC? Znanje, izkušnje, spoznavanje ljudi.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

5 let, najprej sem delal na projektu »marketing v turizmu«, v tem času postal podpredsednik za finance v LC LJ, nato LCP v LJ 2 mandata, nato NCVP za odnose s podjetji, nato OCP EXPRO 2000, vložil pa sem tudi kandidaturo za organizacijo IC v Sloveniji.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Organizacijske sposobnosti (project management, time management), prezentacijske sposobnosti, vodenje in učenje (leadership & coaching), pogajalske sposobnosti.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli? NE.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve? DA.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev? Je nisem.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? NE.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? Takoj.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? Službo sem do slej vedno dobil prek povabil.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? NE.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Poišči svoje adute, področja ali stvari v katerih si najboljši in se z njimi čim bolje prodaj.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? DA.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? direktor

Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 1 leto 5 mesecev.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Proizvodnja.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni**
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) slovensko lastništvo
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo**

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management**
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika

h) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote**
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave**
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

DA, ponuja mi veliko izzivov, veliko se učim in imam možnost ustvariti nekaj novega.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Delno oziroma skoraj.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Uspešna – veliko sem naredil, veliko sem dal in veliko dobil, vselej je bilo moje delo uspešno

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Na to, da se vedno znajdem v različnih situacijah in da se vedno potrudim prenašati znanje in izkušnje na sodelavce in jih poizkušam motivirati.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

4-krat.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj?

Zelo zahtevno, vendar polno izzivov pri vodenju podjetja.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Dobri rezultati, motivirani sodelavci, prepoznavnost rezultatov v okolici.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) Uspeh.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

DA, dal mi je določena znanja, izkušnje, širino pogleda na svet.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Morda, vse to bi verjetno lahko dobil tudi kje drugje, vendar je bil AIESEC nekaj posebnega.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Lahko rečem, da sem dosegel že 2 karierna cilja – 1. prepoznavnost mojega dela; 2. prihod na položaj, ko lahko ustvarim nekaj novega, pozitivnega tako za ekipo kot okolico – to pa je že 3. cilj.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 5

Spol: ženski

Starost: 25

Dokončana stopnja izobrazbe: gimnazija

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Za AIESEC sem izvedela že v prvem letniku fakultete na predstavitvenem govoru. Vendar me takrat to še ni tako zanimalo. Ponovno sem se začela zanimati v tretjem letniku fakultete, ko sem hotela pridobiti mednarodne izkušnje. Vendar mi takrat ni uspelo priti v kontakt z ljudmi v AIESEC-u. Nato sem šla za pol leta na študentsko izmenjavo v tujino. Ko sem prišla nazaj, sem spet poskušala stopiti v kontakt, vendar mi ponovno ni uspelo. Kot absolventka sem najprej mislila, da je že prepozno, vendar so me o nasprotnem prepričali na informativnem sestanku.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Pritegnila me je praksa. Ostala sem zaradi tega, ker sem izvedela, da je AIESEC veliko več in nenazadnje sem ostala zaradi prijateljev.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Ko sem se včlanila, nisem imela kakšnih posebnih pričakovanj – pričakovala sem, da me bodo poslali na prakso.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Članica AIESEC-a sem bila dve leti. Moj položaj je bil podpredsednica v lokalnem odboru za finance. Imela sem možnost iti tudi naprej na nacionalno raven ali na prakso, vendar sem se odločila proti, zaradi pomanjkanja časa in finančne stiske doma.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Že preden sem se vključila v AIESEC sem imela znanje na področjih sodelovanje v timu, podjetništvo, računovodstvo, imela sem tudi mednarodno izkušnjo. V AIESEC-u sem to znanje izpopolnila, hkrati pa sem se naučila hitrejšega odločanja, samoiniciative, prilagajanja različnim situacijam, razumevanje drugih, kako boljše sprejeti in dati kritiko ter tudi boljše uživati življenje in ne gledati tako pesimistično na svet.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

Nisem delala v tujini, sem pa pol leta študirala v Nemčiji.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Glede na to da še nisem diplomirala (svojo diplomu še pišem), na to vprašanje ne morem odgovoriti.

Sem pa že preden sem se včlanila v AIESEC delala preko študentskega servisa kot programerka.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Svojo prvo zaposlitev preko študentskega servisa sem začela iskati že v četrtem letniku fakultete zaradi denarne stiske doma. Svojo prvo redno zaposlitev niti nisem veliko iskala, glede na to, da sem že imela 3 leta izkušenj na tem področju dela in sem tam, kjer sem se zaposlila tudi že prej delala preko študentskega servisa.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

Pri iskanju zaposlitve sem imela težave zaradi tega, ker so povsod zahtevali izkušnje.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? Pri iskanju prve zaposlitve preko študentskega servisa kar dolgo. (nekaj mesecev).

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Nisem bila omejena samo na študentske servise ampak tudi iskanje preko interneta.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Da.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Moj nasvet je, da na svojem področju dela med študijem začnejo pridobivati izkušnje.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? V redu.

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu?

Od januarja 2007 - 3 mesece preko študentskega servisa in 8 mesecev redno zaposlena.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Informatiki.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni

- c) samozaposleni

Informatika – podjetje izdeluje ERP program.

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate?

Podjetje je delniška družba, tako da je lastnikov več.

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika**
- h) drugo (napišite):

Interna orodja.

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) **drugo (napišite): Sem na dnu lestvice. Programiram**

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne? Da.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Ustreza mojim delovnim izkušnjam in pričakovanjem za sedaj.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Glede na to, da sem na začetku svoje kariere in mi tudi kariera ni najpomembnejša stvar v življenju, svoje kariere ne ocenjujem.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?/

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? /

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate? Je kar zahtevno delo.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Uspeh je zame kombinacija uspešnosti na več področjih – družinskem, zdravstvenem, družabnem in finančnem.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) Uživam v svojem delu.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv? /

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Zaradi sodelovanja v AIESEC-u imam več samoiniciative, bolje sodelujem v timu, razumem kaj je potrebno za izpeljavo projekta in tudi bolje razumem programe s katerimi delam (med drugim tudi finance).

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji: /

Novi karierni cilji: /

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 6

Spol: Moški

Starost: 28

Dokončana stopnja izobrazbe: 7 (univerzitetna diploma)

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

2001 preko prijatelja.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Možnost druženja in spoznavanja novih ljudi, kultur.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Da se bo moje pričakovanje iz prejšnje točke izpolnilo.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

5 let, podpredsednik za izmenjavo (LC VP SN), predsednik lokalnega odbora (LCP), podpredsednik lokalnega odbora (LC VP TN), (MC VP).

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Organizacija samega sebe, zastavljanje ciljev, poslovne komunikacije, timskega dela, ...

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli? NE.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Član študentskega parlamenta ŠO FOV, pomoč pri organizaciji Blejske konference (Gričar).

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Že tekom študija.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

Nisem si predstavljal, da bom podjetje v katerem bi lahko bil zadovoljen, našel v Sloveniji.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?

Ne vem, skoraj nič.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Preko projektov v AIESEC-u.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Da.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Več povezovanja projektov AIESEC-a s projekti podjetij.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?

Svetovalec za uvajanje informacijskih rešitev v velika podjetja.

Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas**
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 10 mesecev.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Storitve.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni**
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) slovensko lastništvo**
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management

- f) **proizvodnja oz. izvedba storitev**
- g) poslovna informatika
- h) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) **svetovalec**
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Da. Omogoča mi nadaljnji razvoj kariere.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem? Ne povsem

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj? Uspešna.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj? Ne. vem

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? 2 krat.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj? Zelo zahtevno, vsebina zanimiva.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh? Biti srečen.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) – to da sem srečen.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv? Da, omogočil mi je dostop do znanja ki sem ga potreboval.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Da.

Ste že uresničili svoje zadane karierne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karierne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Nisem še uresničil in imam zastavljene nove.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 7

Spol: ženski

Starost: 28

Dokončana stopnja izobrazbe: gimnazija

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Za AIESEC sem izvedela v prvem letniku Ekonomsko poslovne fakultete v MB.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

V prvem letniku želiš biti aktiven na različnih področjih. In AIESEC je organizacija, ki poleg spoznavanja ljudi in druženja v Sloveniji, nudi tudi spoznavanje različnih kultur, načinov dela, hkrati pa poleg vsega zabavnega učenja nudi tudi možnost opravljanja prakse v tujini.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Od organizacije sem pričakovala predvsem spoznavanje ljudi, kakovostno preživljanje prostega časa in pletenje vezi, ki bodo še kako potrebne v »odraslem« poslovnem svetu.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

V organizaciji sem bila 4 leta. Najprej sem bila članica lokalnega odbora, nato sem bila članica izvršnega odbora lokalnega odbora v Mariboru, nato pa sem bila članica nacionalnega odbora. (Malo sem pozabila kako se te funkcije prevajajo v slovenščino ☺)

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Zagotovo sem se naučila delovanja v timu, motiviranje ljudi s katerimi delam, organizacija delovnega procesa in organizacija dogodkov – to mi je dalo odlično izhodišče za organizacijo večjih dogodkov, sprejemanje drugačnosti v smislu razumevanja različnih delovnih navad v različnih državah.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

V tujino se potem zaradi drugih obveznosti nisem odpravila na prakso preko AIESEC-a.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

AIESEC je bil odlično izhodišče zaradi mednarodne širine, da sem še v času študija pričela delati na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru, kjer sem bila sekretarka za mednarodne odnose.

Preko tega sem bila izvoljena v izvršni odbor Združenja nacionalnih študentskih organizacij Evrope, kjer sem kar veliko potovala in se dodatno izobraževala. Odskočna deska pa je bil AIESEC.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Ker še nisem diplomirala, sem prvo zaposlitev poiskala takoj po prenehanju mandata na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

Težave nisem imela, saj sem skupaj s prijatelji ustanovila svoje podjetje. Gotovo pa je bil AIESEC in odprtost ter spoznavanje ljudi ter veščine, ki sem jih pridobila temelj, da sem si drznila zapluti v poslovne vode.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? /

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? /

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Za prvo delovno mesto (vodja projektov na marketingu) sem potrebovala dodatno usposabljanje, ki je temeljilo predvsem na prebiranju in študiranju tuje literature.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Naj jih odprtost AIESEC-a in možnost ustvarjanja mednarodnih kot domačih.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?

Trenutno sem zaposlena na podjetju X d.o.o., ki zelo uspešno deluje eno leto. Sedaj pa pripravljam vse potrebno za ustanovitev podjetja na Hrvaškem.

Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas**
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 1 leto 4 mesece.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Storitve.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni**
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) **slovensko lastništvo**
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management**
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika
- h) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec**
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja/org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Da. Podjetje X d.o.o. je novo podjetje, ki je na slovenski trg prineslo novo dejavnost, shranjevanje izvornih celic novorojenčkov. Izziv je bilo postavljati podjetje, videti kako raste ter orati ledino na tem področju v Sloveniji.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Trenutno ustreza, čeprav se v prihodnosti vidim na drugih področjih, predvsem komunikaciji.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Na svojo kariero gledam kot uspešno. Začela sem v mednarodni organizaciji AIESEC, nato nadaljevala na Študentsko organizacijo Univerze v Mariboru, ustanovila svoje podjetje na področju marketinga in komunikacije, skupaj z ekipo postavila na noge trenutno najbolj uspešni klub v Mariboru, kjer še občasno sodelujem pri določenih projektih ter uspešno povezala kapital z idejo in skupaj z ekipo na noge postavila podjetje X d.o.o. Poleg tega sem spoznala veliko ljudi različnih profilov ter občasno sodelujem še pri različnih projektih na področju organizacije dogodkov in PR.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

V svoji karieri sem najbolj ponosna predvsem na to, da sem vse uspela na podlagi svojih izkušenj, trme in dela. Najbolj razočarana pa sem, da zaradi vsega tega še nisem dokončala fakultete.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

Do sedaj sem delodajalca menjala 4 krat.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj?

Sedaj je že vse postalo rutina, tako da bi pri opravljanju trenutnega dela najverjetneje izgubila motivacijo in voljo do dela ter iskala nove izzive. Ponudila pa se mi je priložnost za delo na Hrvaškem, kar vidim kot izziv in nove priložnosti.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Uspeh pomeni, da sem zadovoljna z delom, ki ga opravljam, da mi daje materialno stabilnost in da sama vidim rezultate svojega dela.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

K delu me spodbuja pozitiven odziv okolice, motivacija prijateljev in družine ter trma. Voljo do dela pa mi jemlje monotonost delovnega procesa, nemotivirani sodelavci ter nepravičnost na delovnem mestu.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

AIESEC je zagotovo vplival na razvoj moje kariere. Če ne bi bila v AIESEC-u, ne bi spoznala ljudi, ki so me povabili k sodelovanju na Študentski organizaciji Univerze v Mariboru, kjer sem spoznala ljudi s katerimi sem ustanovila podjetje in potem v tesnem stiku z enim izmed sodelavcev nadaljevala pri poslovnih idejah do danes. Prav tako sem večšine za organizacijo, motivacijo in delu v timu ter način dela pridobila v AIESEC-u.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Zagotovo ti da AIESEC določene veščine in sposobnosti ter krog ljudi, zaradi katerih sem bolj samozavestna pri korakanju v poslovnem življenju.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji: Dejansko do sedaj nisem imela kariernih ciljev katere bi zasledovala, saj so vse stvari prihajale spontane in smo se jih lotili brez zadržkov z zanosom in pripravljenosti za trdo delo.

Novi karierni cilji:

- a) ustanovitev uspešnega podjetja na Hrvaškem
- b) dokončati fakulteto
- c) delovati na področju komuniciranja

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

Morda nisem najbolj tipičen AIESEC-ovec, saj še vedno, pri svojih 28tih letih, nisem dokončala fakultete, sem pa po drugi strani prepotovala celotno Evropo, ustanovila svojo podjetje ter sodelovala pri različnih uspešnih projektih. In če ne bi bilo te organizacije, ki me je povezala z ljudmi, ki so mi ponudili izzive in priložnosti za osebno in poslovno rast, bi najverjetneje z diplomom v žepu sedela v nekem podjetju in delala monotono delo. Tako pa sem lahko ugotovila, kaj želim delati, se poskusila na različnih področjih in ugotovila v čem sem najboljša in kaj me najbolj osrečuje.

OSEBA 8

Spol: moški

Starost: 23

Dokončana stopnja izobrazbe: Ekonomska gimnazija

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Za AIESEC sem izvedel na predstavitvenem dnevu Fakultete za organizacijske vede v Kranju 2003/04. AIESEC se je tam predstavil študentom, podrobnejše informacije pa sem dobil na predstavitveni stojnici AIESEC-a Kranj pred fakulteto.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Pritegnila me je predvsem zelo provokativna promocija AIESEC-a (zakaj ne imeti prijateljev iz tujine, zakaj se ne naučiti nekaj novega, zakaj ne spoznavat tujih kultur.....). To me je zelo sprovciralo, da sem sel pogledat na info meeting AIESEC-a Kranj. Tisti čas je AIESEC Kranj imel zelo malo članov (3 člane) in je bil v zelo slabem položaju.

Mene je pritegnila prva konferenca SMS 2003 in pa dva stara člana AIESEC-a Kranj. Skupaj smo sklenili, da bomo AIESEC Kranj postavili na noge in tako se je začela moja kariera v AIESEC-u.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Pričakoval sem nove izkušnje in pa predvsem, da bi se naučil tujih jezikov. Seveda sem na koncu dobil dosti več, kot se na začetku pričakoval☺

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Član AIESEC-a sem bil 4 let od leta 2003 do leta 2007, še vedno sem član AIESEC-a Kranj in jim občasno še vedno pomagam☺ Moja kariera je šla takole:

1. 2003/04 (VPTN- podpredsednik za prihajajoče študente)
2. 2004/05 (VPTN- drugič podpredsednik za prihajajoče študente)
3. 2005/06 (LCP- predsednik lokalnega odbora AIESEC-a Kranj)
4. 2006/07 (OC SIMS in pomoč LC Kranju)
5. 2007/08 (izvoljen v MC 2007/08 na področje menjave, FACI na konferencah)

Hahah opravljal sem veliko nalog, če tudi sem bil odgovoren samo za področje na katerega sem bil izvoljen. Ampak takratni časi to pač niso dopuščali, da bi opravljal samo svojo funkcijo ampak smo si vsi morali pomagat na vseh področjih (TN, SN, F, Projects...). Tako sem dobil dragocene izkušnje iz vseh področjih na lokalni ravni.

Zdaj lahko rečem, da se je AIESEC pobral, vsaj to lahko rečem za AIESEC Kranj, ki ga najbolje poznam☺ in sem vesel, da vidim nove obraze, ki so željni dela in izkušenj ki jih AIESEC ponuja☺

Čeprav sem delal večino časa na VPTN-u pa sem se najrajši ukvarjal s HR področjem in pridobivanju novih članov. Tako sem kot predsednik lokalnega odbora večino časa posvetil iskanju novih pravih članov. Tako sva z Emilom Kosom (VPF- edini pravi član v mojem timu) pridobila okoli 15 resnih članov, ki še danes pridobivanju izkušnje v AIESEC-u. Tako lahko rečem, da je moj dosežek vseh teh let predvsem v HR-u in da se je AIESEC Kranj iz nič povzpел v najboljši LC v Sloveniji. Te zasluge gredo tudi seveda Mihi Kožuhu, Tomažu Krišlju in Emilu Kosu.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Pridobil sem predvsem znanja na področju vodenja tima, vodenja projektov in na področju HR-a. Seveda pa sem dobil tudi velik pogled na svet, tuje kulture, strpnosti do drugačnosti in predvsem učenja od drugače mislečih. Kar je zelo pomembno je, da sem pridobil zelo veliko poslovnih kontaktov in tudi prijateljskih kontaktov po celem svetu. To nama danes s Mihom Kožuhom zelo veliko pomeni pri naši firmi, ki smo jo ustanovili letos. Preko AIESEC-a sva si pridobila poslovne partnerje, ki danes sodelujejo z našo firmo, in kar je najbolj pomembno je to, da nama zaupajo.

AIESEC mi je tudi dal misliti, da v življenju nič ne pade iz neba, in da se je treba boriti in izkazati če želiš speti v življenju.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

AIESEC prakse še nisem upravljal ampak jo nameravam v prihodnosti. Prakso katero si želim upravljati pa je DT (razvojna praksa), v nerazviti državi (Afrika, Južna Azija ali Južna Amerika).

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Med AIESEC kariero sem upravljal tudi najrazličnejša dela preko študentskega servisa (organizacija prireditev, produkcija Mangart, Kerozin, proizvodnja SAVA d.d., logistika in skladiščenje DONA d.o.o. ... do čiščenja poslovnih prostorov hehe ☺). Kar sem se naučil je dragoceno, in ne samo to, pri vsakem delu sem spoznal ljudi s katerimi danes sodelujemo. To je tudi kar me je AIESEC naučil-naj te ne bo sram dela, glej kaj lahko iz njega pridobiš za prihodnost!!

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Haha prvo zaposlitev nisem iskal ampak me je našla. Miha Kožuh (LCP 2003/04 AIESEC-a Kranj) me je poklical in mi ponudil priložnost, da bi skupaj s šestimi drugimi ustanovili firmo d.o.o. Seveda se izziva nisem ustrašil, saj sem se vedno najbolj znašel pri samem začetku

ustanavljanja organizacije kot je AIESEC in sedaj mi je bila ponujena priložnost ustanovit svojo lastno firmo. Vedno sva si z Mihom želela delat za sebe.

Moje delo danes v firmi je vodenje vseh projektov, pridobivanja poslovnih partnerjev, sklepanje pogodb in pomoč na HR-u. Delo je zelo obsežno in zanimivo, ampak nekaj kar sem si vedno želel☺. To sem se naučil v AIESEC-u in to danes delam☺

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? Nisem imel na srečo☺

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? En telefonski klic☺

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? Preko AIESEC kontaktov☺

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Če pogledam v lastni firmi se moram seveda venomer usposabljat ampak kar se tiče dela nimam problemov☺

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Najboljša priprava je seveda znanje in izkušnje, ter pogum za nove izzive. V AIESEC-u se lahko študentje marsikaj naučijo, samo vzeti si je treba!!! Seveda pa priporočam tudi zunanje, izkušnje preko študentskega servisa. Kar je najbolj pomembno če želiš uspeti je da se družiš z pravimi ljudmi!! Seveda to ni tako preprosto kot se sliši. Tekom študija si je treba priboriti čim več dobrih kontaktov posameznikov in firm. Da pa si pridobiš dobre kontakte, pa je za njih potrebno nekaj narediti, se dokazati! Meni osebno je to v Kranju uspelo, čeprav včasih ne morem verjeti. Študentje se morajo zavedati, da so študijska leta, kar se tiče kontaktov, najbolj pomembna. Jaz se sebe ne vidim več v Mariboru, ker poslovno bi zelo težko uspel, ker me posamezniki in firme ne poznajo!!!

Zato bi priporočil vsem študentom, ki ne želijo pisat prošenj za službo, da začnejo konkretno delat na pridobivanju dobrih kontaktov!!!

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni?

Trenutno še nisem zaposlen (sem študent), ker še to ni zaenkrat prioriteta. Seveda pa delam v naši firmi preko avtorske pogodbe.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas
- c) samozaposlen

Zraven študija zelo veliko časa posvetim delu v firmi. Delo, ki ga upravljam sem že zgoraj navedel. Me pa delo zelo veseli, saj delam to kar sem počel v AIESEC-u in to, kar najbolj obvladam☺.

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 6 mesecev.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?

Delamo na področju informacijske tehnologije (Celostne grafične podobe podjetij, grafično oblikovanje in postavljanje internetnih strani, profesionalna fotografija....)

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni
- b) zasebni
- c) **samozaposleni**

Delam v sektorju vodenja projektov in marketinga (seveda smo firma z sedmimi ljudmi tako, da je sektor malo težko določiti☺)

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) **slovensko lastništvo**
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

S sedanjim delom sem zadovoljen ampak ambicioznosti nikoli ne zmanjka!

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Nobena služba ni čisto idealna☺ Seveda pa je največ odvisno od nas samih kako si bomo službo naredili. Zaenkrat sem zadovoljen s pričakovanji, vem pa da bom še bolj v prihodnosti, ko pridejo še večji izzivi hehe☺

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

AIESEC kariero zelo uspešno, če gledam s svoje strani kar sem pridobil. Seveda tudi obžalujem določene priložnosti, ki jih nisem izkoristil.

Kar se tiče poslovne kariere, se je komaj dobro začela in zaenkrat sem zadovoljen☺.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Najbolj sem ponosen, da sem izkoristil priložnosti v življenju, ki so mi bile ponujene. Kar se tiče razočaranje, ne morem govorit, ker ga še do sedaj nisem imel. Bili so spodrsaljaji, ki pa niso bili usodni za nadaljnjo kariero ali, ki bi vplivali tako ali drugače na moje življenje.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? /

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate?

Delo, ki ga upravljam je dokaj zahtevno, saj delam z ljudmi. Je pa zelo razgibano delo, tako da mi ni nikoli dolgčas.

Ali ste s sedanjo plačo zadovoljni?

Pri meni je tako, da sem plačan na zaključen projekt (avtorska pogodba). Koliko dobim od projekta je odvisno od zahtevnosti projekta.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Zame je uspeh nekaj kar me osrečuje. Pa naj bo to v poslovnem svetu ali v privatnem! V uspeh štejem male stvari, vsako dnevne. Kot je pohvala sodelavca za dobro opravljeno delo, nove ideje, pogovor in dogovor z zahtevno stranko, da so sodelavci zadovoljni z menoj in smo tudi prijatelji... Zame je uspeh tudi, da si v tem času najdeš čas zase in za punco. Če vidiš male uspehe okrog sebe, veliki pridejo brez da bi se jih zavedel!

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Žene me pridobivanje novih znanj in izkušenj ter tim ljudi s katerimi rad sodelujem! Seveda v življenju želi pridobiti izkušnje tudi v nerazvitem svetu na razvojnih projektih, ker bi potešil svojo željo po dobrobitnosti!

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

AIESEC je imel največji vpliv na mojo kariero. Spremenil je mene kot osebo, svet mi je približal in dal mišljenje, da v življenju nič ni nemogoče! Dal mi je možnost spoznati neverjetne ljudi, ki jih drugače ne bi spoznal! Dal mi je možnost učenja in pridobivanja brezplačnih izkušenj na nacionalni in mednarodni ravni. Dal mi je občutek pripadnosti neki veli mreži ljudi na svetu, ki ima podobne poglede na svet in kariero, vrednote, ki jih živijo in ustvarjajo dobre ljudi v privatnem življenju kot poslovnem. Tudi ko fizično zapustiš AIESEC živiš te vrednote. Predsednik Drnovšek je rekel:« AIESEC je stil življenja» in po moje je imel prav☺

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Vsekakor!!! Uspeha ne merim v uspešni karieri ampak predvsem kako je mene spremenil kot osebo. In mislim, da je to tista prednost AIESEC-a, ki ti pomaga kasneje v življenju.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Kar se tiče AIESEC-a sem uresničil svoje cilje, samo še praksa☺

Kar se tiče ostale kariere sem na začetku in ima cilj v dveh letih pripeljat firmo do prepoznavnosti v slovenskem okolju. Prepoznavnosti predvsem v kvaliteti našega dela, kreativnosti in mladosti, kateri nikoli ne zmanjka ambicioznosti. Sem oseba, ki rada uživa v izpolnjevanju malih ciljev, tako na osebni ravni kot profesionalni. Rad vem kam grem, ampak se s tem ne obremenjujem preveč. Rad si vzamem prosti čas za sebe in premišlujem o sedanjosti in prihodnosti.

Nekaj ciljev:

1. dokončanje študija v dveh letih
2. postaviti firmo na prepoznavnost v dveh letih
3. opraviti AIESEC prakso(DT)
4. dogovor s punco o skupnem življenju (Hong Kong ali Slovenija)
5. vsaki dan uživati življenje
6. vsako dnevno pozitivno razmišljanje
7. osrečevati ljudi okoli sebe

Dolgoročni cilji:

1. Obkrožiti svet.
2. Imeti družino in otroke.
3. Uspešna kariera (ampak še vedno dovolj spanca in prostega časa☺)
4. Zraven redne zaposlitve vsako leto za 2 meseca delat na razvojnih projektih v nerazvitih državah.

To so samo nekateri cilji, ki me usmerjajo v življenju, mi ga pa ne narekujejo. S cilji se ne želim obremenjevat. Služijo mi kot sanje!!! Verjamem pa, da jih bom vsaj večina izkoristil!

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

Največ sem pridobil na področju, ki me je najbolj zanimalo v AIESEC-u. To je sposobnost razumevanja in sprejemanja drugih kultur in se od njih učit.

Mislim, da je največja prednost AIESEC ljudi v tem, da imajo priložnost delati v multikulturnem prostoru in se od njega učit. Sam sem obiskal veliko držav, katere kulture so mi bile čisto neznane (Kenija, Tanzanija, Hong Kong, Kitajska) in imel možnost spoznati njihovo realnost in ljudi, ki v tej realnosti živijo.

Tako sem preko AIESEC-a spoznal svojo punco, ki je bila v AIESEC-u Hong Kong (MCVPHR) in sva še danes skupaj. Vsakodnevno debatirava o različnih problemih in različnih gledanjih na probleme. Mislim, da je to tisto, kar daje AIESEC ljudem - prednost pred drugimi (zraven leadership-a).

Upam, da sem ti odgovoril na tvoja vprašanja in ti tako pomagal pri diplomski nalogi☺ Me zelo veseli, da si se odločila za diplomsko na osnovi AIESEC-a in njegovega vpliva☺

Vso srečo naprej☺

OSEBA 9

Spol:ženski

Starost:30

Dokončana stopnja izobrazbe: 7

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC?

Leto pred vpisom na študij v Mariboru, ko sem obiskovala jezikovni tečaj španščine. Učiteljica španščine je bila AIESEC članica iz Peruja – praktikantka v Mariboru. Ona mi je povedala vse o AIESEC-u in me navdušila, da sem se kasneje tudi sama včlanila.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Hotela sem nekaj več kot “navadno” študentsko življenje (učenje, obiskovanje predavanj, prekomerno žuranje) – želela sem si spoznati različne ljudi in se preizkusiti v praktičnem delu ter na tak način tudi spoznati sebe in svoje sposobnosti.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

“Learning by doing” - le z aktivno vpletenostjo v organizacijo lahko oseba pridobi ogromno, pasivni člani so prej kot slej razočarani in odidejo.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Članica sem bila 5 let:

3 leta: Lokalni odbor v Mariboru (1 leto član team-a, 2 leti na vodstveni poziciji – podpredsednik za mednarodno izmenjavo).

Osnovne naloge: vodenje team-a, segmentacija trga, priprava marketinških materialov, trženje mednarodnih praks našim podjetjem, priprava podjetij in tujih praktikantov na prakso, planiranje aktivnosti članov in praktikantov, treningi in izobraževanja članov, letno planiranje lokalnega odbora, project management...

1 leto: Nacionalni odbor AIESEC v Sloveniji, Podpredsednica za človeške vire (people development)

Osnovne naloge: vodenje team-a, letno nacionalno planiranje, coaching lokalnih odborov, planiranje in izvršba rekrutacije, indukcije, selekcije, treningov in izobraževanj članov, tranzicije, conference management, agenda management, priprava opisov nalog za posamezne funkcije v organizaciji,...

1 leto: Nacionalni odbor AIESEC v Gani, Predsednica AIESEC v Gani

Osnovne naloge: vodenje team-a, vodenje in management organizacije, management svetovalnega odbora, ...

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Na to vprašanje je ZELO težko kar tako odgovoriti, saj je teh znanj in sposobnosti ogromno. Gre predvsem za spoznavanje samega sebe kot vodje – vodja v smislu osebnostnih karakteristik in ne v smislu pozicije.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

V tujini sem preživela 13 mesecev in sicer sem delala za AIESEC v Gani kot Predsednica nacionalnega odbora.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

Že med aktivnostjo v AIESEC-u sem bila vpletena v družinsko podjetje.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev? /

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? /

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? /

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? /

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Na vsakem delovnem mestu je potrebno določeno dodatno usposabljanje.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Pomembno je, da si študentje zastavijo cilje in povežejo uresničitev teh ciljev z AIESEC-om – kako lahko AIESEC pripomore pri uresnitvi teh ciljev.

Veliko študentov na žalost še ne ve, kaj točno bi radi – ti se naj preizkusijo v čim več stvareh, da tako odkrijejo, kaj je njihov talent, kaj radi delajo in se usmerijo v to.

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? V družinskem podjetju.

Označite ustrezno: C

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas

c) samozaposlen

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 3 leta.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?

Svetovanje in zasebno varovanje.

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno: B oz. C Zasebno varovanje.

- a) javni
- b) zasebni**
- c) samozaposleni**

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno: B in C

- a) slovensko lastništvo
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko**
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno: D in F

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje**
- e) management**
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika
- h) drugo (napišite): _____

V glavnem marketing in trženje, organizacija podjetja.

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno: C, D, E

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec**
- d) izvajalec**
- e) direktor sektorja org. enote**
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Da. Ker je izziv in me izpolnjuje.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Vedno je prostor za izboljšave.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj? USPEŠNA. Jasno zastavljeni cilje, h katerim stremimo in se ne pustimo omejevat s strahovi.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Najbolj ponosna: sposobna delati z različnimi ljudmi, naravnana na rezultate, uživam pri delu.

Najbolj razočarana: nad ozko usmerjenimi in omejenimi ljudmi, ki jih srečujem v slovenskem poslovnem prostoru.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? 1.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate? /

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Da si zadovoljen in srečen v življenju, imaš dobre odnose z ostalimi, da delaš stvari, ki te veselijo in pri tem uporabljaš in izpolnjuješ svoj talent pri tem pa si še denarno primerno nagradjen.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) Osebnostno zadovoljstvo.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Predvsem je treba vedeti, da AIESEC vpliva na razvoj kariere posredno. AIESEC razvija ljudi, ki so družbeno odgovorni, podjetni, kulturno senzibilni in aktivno učeči. To so karakteristike, ki izboljšajo kvaliteto življenja na sploh in ne le same kariere. AIESEC mi je dal vse to in s tem potrebno samozavest, da lahko odlično nastopim tako v poslovnem kot privatnem življenju.

AIESEC ne razvija bodočih »direktorjev«, ampak odgovorne ljudi, ki vedo, kaj bi radi s svojim življenjem in si želijo izpolniti svoj potencial. Gre predvsem za vključitev družbene odgovornosti, inovativnosti in entuziazma v kakršno koli delo, ki ga po študiju in AIESEC-u opravljaš.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni?

Glede na definicijo uspešnosti, ki sem jo podala pri vprašanju »Kaj je za vas uspešnost?«, sem zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešna.

Zavedam se, da sem zaradi izkušenj v AIESEC-u (mreža poznanstev po celem svetu, praktične izkušnje, delo in življenje v tuji kulturi,) drugačen človek, kot bi bila brez teh izkušenj. Drugačen vsekakor v pozitivnem smislu.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Ko človek uresniči določen cilj, si vedno zastavi novega. Nekateri so že bili uresničeni, novim smo na poti... Predvsem je velik uspeh, da se podjetje, kjer delam širi v tujino ravno zaradi poznanstev in izkušenj v AIESEC-u.

Uresničeni karierni cilji: Delati za svoje podjetje, delati z veseljem, biti ustvarjalen pri delu, biti ustrezno nagrajen za delo.

Novi karierni cilji: Finančna neodvisnost.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 10

Spol: moški

Starost: 57

Dokončana stopnja izobrazbe: 7/2 ?

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Na VEKŠ leta 1970.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Možnost spoznavanja drugih dežel, širitev znanj in obzorij, izpopolnitev znanja jezikov....

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Možnost aktivnega sodelovanja v razvoju in delovanju AIESEC-a.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

5 let (1 leto reception, 2 leti LCP, 2 leti NCP).

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Organizacija, motiviranje sodelavcev, pridobivanje in gospodarjenje z denarjem, znanje jezikov...

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

2 x ZDA po cca 6 mesecev, 1 x Nemčija 4 mesece.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve? Ne

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev? Po diplomi.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

Da, AIESEC je bil takrat politično negativno ocenjen. V Mariboru službe nisem dobil. Moral sem v Slov. Konjice.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?

1 leto, z aktivnim znanjem 3 jezikov in ob splošnem pomanjkanju strokovnjakov takrat !

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve? Osebna poznanstva očeta.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Da.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a? /

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? DA.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Označite ustrezno:

- a) zaposlen za določen čas
- b) nedoločen čas**
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 7 let

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? /

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) javni**
- b) zasebni
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) slovensko lastništvo**
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika
- h) drugo (napišite): **Raziskave in razvoj, visokošolski učitelj**

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec, visokošolski učitelj**
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne? Da.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem? Na splošno da.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Merila so relativna. V okolju in pogojih, ki so mo bili navrženi, se lahko ocenim kot zelo uspešnega.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Nezlomljivost, vztrajnost, uspeh.... na mnogih področjih, v različnih sredinah in v različnih časovnih razdobjih – od ZDA, Evrope, Rusije in nazadnje najmanj v Sloveniji... Razočaranj več ne poznam! Vse, tudi tiste ki so mi povzročili največ gorja ne sovražim. Nisem jaz tisti ki lahko sodi!

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? 7 x

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj? Velika.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Če si sam s sabo zadovoljen in imaš mirno vest, da si v danih razmerah naredil največ in najboljše, kar je bilo možno ! Ne da bi to eksplicitno želel, po določenem času se po vztrajnem in poštenem delu rezultati pokažejo...

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?) Veselje do dela. Volje do dela mi še nič ni vzelo....

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

V mojem času predvsem negativen. Politika AIESECA ni razumela, predvsem v mojem času ne.. zato so mi bila karierno vsa vrata zaprta....

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Manj !!!

Ste že uresničili svoje zadane karierne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karierne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Cilji se razvijajo z delom.

Uresničeni karierni cilji: Osebnostna in strokovna rast.

Novi karierni cilji: Poglobljanje uresničenih ciljev.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

Obilo uspeha pri diplomi!

OSEBA 11

Spol: moški

Starost: 27

Dokončana stopnja izobrazbe: 5.

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Na fakulteti, 2003.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

V začetku mi je bilo zanimivo poizkusiti nekaj novega. Ostal sem zato, ker sem videl da se lahko marsikaj naučim od samega dela in od ljudi, ki sem jih imel z AIESEC-om možnost spoznavati.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC?

Spoznati zanimive ljudi; v praksi preizkusiti kar smo se učili na fakulteti.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

Ok. 4 leta. Najprej sem kot član sodeloval pri delu v lokalnem odboru, bil na nekaj sestankih v podjetjih, sodeloval pri recepciji praktikantov ter vodil organizaciji dveh nacionalnih konferenc. Nato sem kot predsednik lokalnega odbora KR vodil tim podpredsednikov pri delu, ter predstavljal lokalni odbor v javnosti. Kot Nacionalni podpredsednik za People Development sem koordiniral izobraževalni proces AIESEC-a v Sloveniji in vsebinsko skrbel za nacionalne seminarje in konference. Hkrati sem skrbel tudi za finance Zveze AIESEC Slovenija. Kot Predsednik Zveze AIESEC Slovenija sem opravljal podobno funkcijo kot prej v KR, le da na nacionalnem nivoju.

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Delo z ljudmi, vodenje ljudi, osnove računovodstva, komunikacija, pogajanje, javno nastopanje, podajanje znanja...

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli? Ne.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve? Nisem še diplomiral.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Ko sem se odločil, da ne bom več podaljšal statusa ;)

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne?

V bistvu ne prav hudih, saj sem se zaposlil v podjetju kjer sem bil že pred tem zaposlen kot študent, sicer na čisto drugem področju, vseeno pa mi je pomagalo da sem že poznal podjetje in ljudi. Bilo je sicer nekaj ne preveč lahkih razgovorov z direktorjem, kar pa sem izgleda uspešno opravil. Pred tem sem bil tudi na nekaj razgovorih v drugih podjetjih, saj se nisem hotel zanašati samo na eno možnost. Moj največji problem pri tem je bil, ker sem iskal zaposlitev na področju, kjer sem imel zelo malo izkušenj.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? Glej zgoraj.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Veze in poznanstva... ne le v podjetju, kjer trenutno delam, ampak tudi drugje. Od nekaterih ljudi, ki sem jih uspel spoznati iz podobnega področja sem dobil mnoge nasvete kam se obrniti, ter katera znanja potrebujem.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje?

Vsekakor. Delam v poslovni informatiki in kot študent nisem imel veliko možnosti za pridobitev potrebnih znanj. Mislim pa, da na kakem drugem področju ne bi bilo nič drugače. Marsikaj se sicer da pridobiti tekom študija na fakulteti in pri obštudijskih dejavnostih kot AIESEC, vseeno pa to še ni dovolj. Sicer pa tudi izkušenejši delavci rabijo uvajanje pri menjavi zaposlitve, le da krajše.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a? Vedno iskati nova znanja, čim prej se osredotočiti na eno področje in poglobiti znanje na tem področju, spoznati čim več ljudi iz svojega področja

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Sem svetovalec za poslovne rešitve.

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 3 mesece redno, prej pol leta študent.

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)?
Podjetje je registrirano kot poslovno svetovanje, drugače pa IT/Poslovna informatika

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- d) javni
- e) zasebni
- f) samozaposleni

IT/Poslovna informatika/Svetovanje

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate?

No names – podjetje pa je d.o.o. z en lastnik.

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- a) denar in finance
- b) računovodstvo in revizija
- c) prodaja in nabava
- d) trženje
- e) management
- f) proizvodnja oz. izvedba storitev
- g) poslovna informatika**
- h) drugo (napišite): _____

ERP – področja pri nas so razdeljena po programih. Delam na področju enterprise resource planning.

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec**
- d) izvajalec
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Sem svetovalec za poslovne rešitve.

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Zelo.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

No ja, ne bom ostal na istem mestu z isto plačo vse življenje, ampak bo potrebno še napredovati. Sem pa zadovoljen z usmeritvijo ki sem si jo izbral, ter s svojim trenutnim napredkom in možnostmi za prihodnost.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Sem še bolj na začetku, tako da kaj veliko kariere še ni bilo. Kot pa sem omenil že prej pa sem zadovoljen z usmeritvijo in možnostmi za prihodnost.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Ponosen sem na vsako delo, ki ga uspešno izpeljem do konca in nimam kakšnih posebnih preferenc. Razočaran... z diplomo že preveč zavlačujem

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri? /

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate?

Področje ki ga moram obvladovati je ogromno, od poslovnih procesov do delovanja IT tehnologije. Tako da niti največji mojstri ne obvladujejo vsega. Ves čas tekom dela je poteka učenje nečesa novega in iskanje dodatnih informacij/znanj. Rekel bi da je to kar naporno, vendar precej napora izgine zaradi vsebinske zanimivosti področja.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh?

Delati tisto kar me veseli, pri delu imeti možnost za osebno in poslovno rast, ter neka normalna plača, da se ne počutim izkoriščenega.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Trenutno me najbolj žene želja po tem da se naučim vse kar mi to delovno mesto ponuja.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Da. Po mojem je bil vpliv kar velik. Glede na to, da je AIESEC precej vplival na ves moj razvoj in je to kar sem jaz danes v precejšnji meri posledica AIESEC-a, je to posledično vplivalo tudi na mojo kariero. Kar se pa bolj konkretnih stvari tiče pa velja omeniti delo v timu in na splošno z ljudmi, kar mi je precej pomagalo pri trenutnem delu. Pomembno je tudi znanje angleščine, ki je brez AIESEC-a ne bi obvladal tako dobro kot jo sedaj. Po razgovoru z direktorjem pa tudi vem, da so moje izkušnje v izobraževanje ena od stvari, ki je bila podjetju zanimiva na meni – kot svetovalec za poslovne rešitve namreč pri uvajanju tudi izobražujem nove uporabnike.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Da.

Ste že uresničili svoje zadane karierne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite katere karierne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničeni karierni cilji: Zaposlil sem se in to je bil vsekakor eden od ciljev. Dosegel sem tudi cilje glede področja dela in višine plače.

Novi karierni cilji: Za naprej so cilj na svojem področju plezati po lestvi navzgor. Torej postati vodja projekta uvedbe ERP v podjetje... seveda povezano s tem tudi višja plača. Vzporedno s tem dobiti čim več znanj, poleg tega pa še diplomirati (to je že starejši cilj, ki ga pa še nisem uresničil)

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.

OSEBA 12

Spol: moški

Starost: 27

Dokončana stopnja izobrazbe: VII

1. AIESEC

Kdaj in kako ste izvedeli za organizacijo AIESEC? Preko letakov na FOV.

Kaj je vplivalo na vašo odločitev oz. kaj vas je pritegnilo, da ste se včlanili v AIESEC in kakšen je bil razlog za obstanek?

Pritegnila me je mednarodno sodelovanje AIESEC-a Slovenije z ostalim svetom. V AIESEC-u pa sem ostal zaradi novih prijateljev.

Kaj ste pričakovali od včlanitve v AIESEC? Nekaj več kot le običajno študentsko obdobje.

Kako dolgo ste bili član AIESEC-a in kakšen je bil vaš položaj v njem, ter kakšne naloge ste opravljali?

5 let. Član, podpredsednik (TN), Predsednik, v.d. podpredsednik (TN). V AIESEC sem opravljal praktično vse vloge ki so možne :-)

Katera znanja in sposobnosti ste si pridobili na podlagi delovnih izkušenj in dodatnih usposabljanj v AIESEC-u?

Mednarodno delovanje, vodenje teama, delo z strankami, delo z sponzorji, delno računovodska znanja.

Ali ste že delali v tujini (AIESEC ali drugo)? Če DA, odgovorite še: V kateri državi ste delali v tujini, koliko časa in kaj ste počeli?

DA: Armenija: 2,5 meseca, predstavljanje Slovenije po univerzah. BiH, 4 mesece, marketing&komerciala.

2. PRVA ZAPOSLOITEV

Ste poleg dejavnosti v AIESEC-u opravljali še katere druge aktivnosti v času od diplomiranja do prve zaposlitve?

DA, ustanavljanje svojega podjetja.

Kako hitro ste začeli iskati prvo zaposlitev?

Po treh mesecih po prihodu iz tujine.

Ali ste imeli težave z iskanjem prve zaposlitve? Kakšne? Ne.

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev? Od začetka iskanja 1 mesec.

Na kakšne načine ste si pomagali pri iskanju prve zaposlitve?

Mojedelo.com, častnik Dnevnik.

Ali je bilo za vaše delo na prvem delovnem mestu potrebno dodatno usposabljanje? Ne.

Imate kakšen nasvet za boljšo pripravo na delo v praksi za bodoče študente in člane AIESEC-a?

Podati bolj realno sliko o praksi (predvsem o možnih slabostih).

3. SEDANJA ZAPOSLOITEV

Ali ste trenutno zaposleni? Da.

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev? Marketing&komerciala

Označite ustrezno:

- a) **zaposlen za določen čas** X
- b) nedoločen čas
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

Koliko časa ste že pri sedanjem delodajalcu? 1 leto

V kateri dejavnosti gospodarstva delate (npr. storitve ali proizvodna dejavnost)? Proizvodnja

V katerem sektorju ste zaposleni? Označite ustrezno:

- a) **javni** X
- b) zasebni
- c) samozaposleni

Kdo je lastnik podjetja v katerem delate? Označite ustrezno:

- a) **slovensko lastništvo** X
- b) mešana lastnina: pretežno slovensko
- c) mešana lastnina: delno slovensko
- d) tuje lastništvo

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate? Označite ustrezno:

- i) denar in finance
- a) računovodstvo in revizija
- b) **prodaja in nabava** X
- c) **trženje** X
- d) management
- e) proizvodnja oz. izvedba storitev
- f) poslovna informatika

g) drugo (napišite): _____

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi? Označite ustrezno:

- a) strokovni so-delavec
- b) vodja oddelka
- c) svetovalec
- d) izvajalec X**
- e) direktor sektorja org. enote
- f) predsednik uprave/glavni direktor
- g) član uprave
- h) raziskovalec
- i) drugo (napišite): _____

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom? Če DA, zakaj in če NE, zakaj ne?

Ne, želim boljše delovne pogoje in boljšo plačo.

Ali se vam zdi vaša sedanja služba idealna oz. ustreza vašim pričakovanjem?

Ne, sem že podal odpoved.

4. KARIERA

Kako ocenjujete vašo kariero? Uspešna, neuspešna? Zakaj?

Stagnacija (torej neuspešna). Ker nisem na delovnem mestu, kjer bi lahko napredoval.

Na kaj ste najbolj ponosni v svoji karieri oz. nad čim ste najbolj razočarani? Zakaj?

Najbolj ponosen sem, da sem lahko delal v BiH.

Kolikokrat ste menjali delovno mesto ali delodajalca v svoji karieri?

Zaenkrat še nikoli.

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate sedaj?

Preveč premalo zahtevnega dela.

5. USPEŠNOST

Kaj je za vas uspeh? Narediti nekaj več kot je povprečno.

Kaj vas žene, da delate to kar delate? (Kaj vas še posebej spodbuja k delu in kaj vam še posebej jemlje voljo do dela?)

Voljo do dela mi jemlje neorganiziranost v podjetju in necenjenje opravljenega dela.

Ali je po vašem mnenju AIESEC vplival na razvoj vaše kariere? Če DA: Kako je vplival in kolikšen je bil njegov vpliv?

Velik, mednarodne izkušnje, delovne izkušnje v tujini, reference za vodenje.

Se vam zdi da ste zaradi sodelovanja v AIESEC-u bolj uspešni? Da.

Ste že uresničili svoje zadane karijerne cilje, imate mogoče že zastavljene nove? (Prosim napišite, katere karijerne cilje ste že uresničili in kakšni so vaši novi karierni cilji.)

Uresničil sem samo to, da imam nekaj delovne dobe. Za prihodnje pa še ne vem točno (obstaja še nekaj spremenljivk), vsekakor pa mora iti na bolje.

6. Pripombe, komentarji, napotki, če želite povedati še kaj več, zapišite tu.