

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

PETRA MIKLAVC

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**POMEN NEFORMALNEGA MREŽENJA ZA  
ISKANJE ZAPOSLOTITVE**

Ljubljana, julij 2009

PETRA MIKLAVC

## **IZJAVA**

Študentka Petra Miklavc izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Mihe Škerlavaja, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Ljubljana, dne 8. 7. 2009

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 SPREMEMBE NA TRGU DELA</b> .....	<b>2</b>
1.1 ISKANJE ZAPOSLOTITVE DANES .....	3
1.1.1 Dva načina iskanja zaposlitve .....	4
1.1.2 Tradicionalno iskanje zaposlitve v najpreprostejši obliki .....	5
1.1.3 Inovativno iskanje zaposlitve .....	5
1.1.4 Koraki pri inovativnem iskanju zaposlitve.....	5
<b>2 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE</b> .....	<b>7</b>
2.1 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE MLADIH .....	8
2.2 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOTITEV .....	8
2.2.1 Strukturni dejavniki.....	8
2.2.2 Institucionalni dejavniki.....	9
2.2.3 Individualni dejavniki .....	9
2.3 STRUKTURNI RAZLOGI TEŽJE ZAPOSLOJIVOSTI MLADIH .....	10
2.3.1 Upad obsega (varnih) delovnih mest .....	10
2.3.2 Segmentacija: kolektivna fleksibilizacija slovenskega trga dela .....	10
2.3.3 Upokojevanje .....	10
2.3.4 Ekspanzija šolstva.....	11
2.3.5 Vse višja izobraženost mladih.....	11
2.4 PROBLEM VISOKO KVALIFICIRANE DELOVNE SILE S PREMALO IZKUŠNJAMI .....	11
<b>3 METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE</b> .....	<b>13</b>
3.1 PASIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	13
3.1.1 Iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov .....	13
3.1.2 Učinkovito iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih portalov.....	14
3.1.3 Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij .....	15
3.1.4 »Headhunting« ali lov na kadrovske glave.....	16
3.1.5 Zavod za zaposlovanje .....	16
3.1.6 Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS).....	17
3.1.7 Klubi za iskanje zaposlitve.....	17
3.1.8 Pošiljanje ponudb na slepo.....	17
3.2 AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	18
3.2.1 Mreženje kot oblika iskanja zaposlitve .....	18
3.2.2 Karierni zaposlitveni sejmi .....	19
3.2.3 Usmerjeno klicanje delodajalcev.....	20
<b>4. RAZISKAVA</b> .....	<b>21</b>
4.1 NAMEN IN CILJI.....	21
4.2 OPREDELITEV HIPOTEZ.....	21

4.3 METODOLOGIJA .....	23
4.4 REZULTATI RAZISKAVE .....	23
4.4.1 Predstavitev vzorca.....	24
4.4.2 Analiza rezultatov .....	25
4.4.3 Preverjanje raziskovalnih hipotez.....	31
<b>5 DISKUSIJA.....</b>	<b>33</b>
<b>SKLEP.....</b>	<b>36</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>39</b>

## KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz spremembe poklicne poti.....	6
Slika 2: Grafični prikaz posojanja delavcev.....	16
Slika 3: Struktura zaposlenih po spolu.....	24
Slika 4: Struktura zaposlenih po starosti.....	25
Slika 5: S čim ste si pomagali pri pisanju prošnje in življenjepisa, ko ste iskali zaposlitev? ..	26
Slika 6: Povprečno koliko časa ste potrebovali za vsako zaposlitev, da ste jo našli oz. da ste se dogovorili, da jo boste sprejeli? ..	27
Slika 7: Katerih metod ste se že posluževali, ko ste iskali zaposlitev?.....	28
Slika 8: Povprečna ocena posamezne metode.....	29
Slika 9: Kaj lahko pridobite z dobrim mreženjem?.....	30
Slika 10: Pridobljene zaposlitve glede na uporabljeno metodo iskanja.....	30

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Dva načina iskanja zaposlitve.....	4
--	---

## KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik o pomenu neformalnega mreženja za iskanje zaposlitve.....	1
Priloga 2: Analiza ankete.....	3

## UVOD

Vse več podjetij se zaveda, da v dinamičnem, hitro spreminjajočem se okolju, zaposleni predstavljajo enega od najpomembnejših dejavnikov uspeha podjetja. Podjetja so spoznala, da se konkurenčne prednosti ne da doseči le s tehnologijo in uporabo določenih vrst materialov, ampak so ključni pri tem ljudje. Če nam ti odhajajo iz podjetja, nam tudi vsa tehnologija in najboljši materiali ne pomagajo kaj dosti. To je tudi eden izmed glavnih razlogov, da podjetja namenjajo veliko pozornosti zaposlovanju dobrega kadra.

Tudi za delojemalca uspešno iskanje zaposlitve ni lahek proces, vsak delovno aktiven človek pa se mora s tem spopasti – nekateri večkrat v življenju, nekateri manjkrat, eni porabijo več časa in navora za to, drugi manj. Vse to pa je zelo odvisno od tega, katerih metod se poslužujemo pri iskanju zaposlitve. Današnji trg delovne sile je bolj fleksibilen kot nekoč, zato moramo biti bolj fleksibilni tudi mi, če hočemo, da nas konkurenca bo prehititi.

Pri iskanju zaposlitve imamo na voljo veliko metod, ki se razlikujejo po tem, koliko dela in truda vložimo v samo iskanje zaposlitve. Ločimo pasivne in aktivne metode iskanja, vse več ljudi uporablja aktivne metode, ki zahtevajo več truda in časa, vendar so največkrat tudi bolj uspešne. Zanimalo me je, kakšne so razlike med aktivnimi in pasivnimi metodami iskanja zaposlitve in kako le-to vpliva na rezultat iskanja zaposlitve.

Diplomske naloge sem se lotila z namenom, da bi ugotovila, ali so veze in poznanstva še vedno vodilna metoda pri iskanju zaposlitve. Svojo socialno omrežje gradimo ves čas, ne da bi se tega pravzaprav sploh zavedali, zato je omenjena metoda iskanja zaposlitve zelo pomembna in največkrat v kombinacijami z drugimi metodami tudi najbolj učinkovita.

Cilj mojega diplomskega dela je proučiti metode iskanja zaposlitve in se pri tem osredotočiti na pomen neformalnega mreženja. Nadaljnji cilj je praktično preveriti teoretične ugotovitve in ugotoviti kje prihaja do razhajanj in zakaj.

Da bi uspešno prišla do zastavljenega cilja, sem uporabila različne metode dela. Teoretični del temeljni na pregledu in uporabi sekundarnih virov, analiza primarnega vira – vprašalnika – pa je metoda uporabljena v praktično-raziskovalnem delu diplomske naloge.

Diplomsko delo sem vsebinsko razdelila na dva dela. Prvi je teoretični, kjer sem najprej predstavila spremembe na trgu dela, nato opisala situacijo mladih in probleme s katerimi se srečujejo, ko vstopajo na trg delovne sile. V nadaljevanju sledi najprej opis pasivnih in nato še aktivnih metod iskanja zaposlitve. V drugem delu sem se zastavljenega cilja lotila praktično. Empirični del zajema namen in cilje raziskave, opredelitev hipotez, metodologijo zbiranja podatkov, analizo rezultatov, preverjanje raziskovalnih hipotez, povzetek raziskave in sklep.

## 1 SPREMEMBE NA TRGU DELA

Evropa mora po združitvi na podlagi Lizbonske pogodbe EU postati še bolj konkurenčna. Spremembe tržne in ekonomske moči porajajo nove izzive in priložnosti predvsem v izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Spremembe trga in ekonomike poslovanja lahko povzamemo takole (Brečko, 2003a):

- premik od množične proizvodnje k trgu, oblikovanemu po meri kupcev
- konkurenčno delovno okolje zahteva od organizacij tekmovalnost, sicer jim grozi propad
- kakovost izdelkov in storitev postaja ključ konkurenčnosti
- zahteve po veliki produktivnosti, vsak zaposleni mora dodajati novo vrednost izdelkom in storitvam
- motivacija in vrednote zaposlenih se premikajo od tradicionalnih vrednot k postindustrijskim vrednotam, kjer glavna vrednota ni več zaposlenost, temveč zaposljivost – torej biti konkurenčen na trgu delovne sile.

Proizvodni delavci izginjajo, nadomeščajo jih umski delavci oz. »delavci znanja«, ki hitro postajajo največja skupina delovne sile v razvitih državah. Tehnologijo je možno dokaj hitro posnemati, tudi kapital postaja vse bolj dosegljiv, le »delavcev znanja« ni moč posnemati, njihove predanosti, ustvarjalnosti in zmožnosti znajti se v novih in nepredvidljivih razmerah. Učna sposobnost zaposlenih, in s tem vse organizacije, postaja najpomembnejši dejavnik pri reorganizaciji struktur in procesov. Zaradi omenjenih ekonomskih in tržnih sprememb potekajo številne spremembe tudi v pogledu na razvoj zaposlenih. Organizacije so si enotne (Brečko, 2006, str. 75):

- da morajo skrbeti za nenehen razvoj in izboljševanje sposobnosti zaposlenih,
- da morajo več pozornosti namenjati oblikovanju vrednot in stališč zaposlenih do dela,
- da morajo delo prilagoditi zaposlenim,
- da morajo več znanja pridobiti o vedenju zaposlenih, o njihovem čustvenem svetu in vrednotah, ki jih vodijo.

Toge hierarhične strukture izginjajo, nadomeščajo jih sploščene organizacijske strukture, ki uvajajo projektno delo, pri čemer odgovornost prehaja na zaposlenega. Vsak ima svojo prepoznavno vlogo v dodajanju nove vrednosti izdelkom in storitvam (Brečko, 2006, str. 76). Delo, ki ga poznamo danes je plod industrializacije in lahko pričakujemo, da bo tudi v prihodnje menjavalo obliko. Tako kot se spreminja gospodarska stvarnost, se spreminja tudi narava dela, saj delu namenjamo vse več časa.

Prav tako se ugotavlja vse več neenakosti in skrajnosti. Organizacije so pripravljene nagradjevati vrhunsko delo, za rutinsko pa so nagrade pičle. Nova ekonomija prisega na inovativnost, ki jo dobro plačuje, rutine pa ne ceni in jo plačuje slabše. Želeli bi zaposlovati le vrhunske posameznike, torej z manj zaposlenimi narediti več. Posledice takega pristopa so, da tisti, ki imajo vrhunsko znanje, delajo več, ker to organizacije od njih zahtevajo in

pričakujejo. Tisti, ki pa so plačani za rutino, si morajo najti dodatno delo, da lahko vzdržujejo svoj materialni status. Tako delajo več eni in drugi.

Za današnji čas je značilna tudi velika fluktuacija zaposlenih, ki ne zdržijo vse večjih pritiskov, zato iščejo nove oblike dela kot so: samozaposlenost, delo na domu, fleksibilne oblike zaposlovanja, zatekanje v »nezaželeno« materinstvo.

To vodi k najmanj dvema vidikoma spreminjanja dela. Prvi se nanaša na razširjanje koncepta dela. Dela ne moremo več enačiti s službo, cenijo se in vrednost pridobivajo tudi druge oblike dela, ki se bolj senijo. Drugi vidik se nanaša na negotovost delovnih mest, tudi najbolj varna zaposlitev ni več varna. Intenziteta dela zelo niha, s tem pa sta opazna dva nova pojava na trgu dela, tako imenovani delavci na klic ali »SMS jobs« pokličemo jih, ko jih potrebujemo –, drugi pojav pa je tako imenovani »bilability« to pomeni delati, ko je delo (Kanjuo – Mrčela, 2002).

Z razvojem novih tehnologij se spreminjajo tudi kvalifikacije oziroma poklici. Vzporedno so se prisiljeni spreminjati tudi posamezniki, ki bodo morali znati uporabljati nove tehnologije. Priča smo hitremu pojavljanju in izginjanju novih poklicev. Spremembe poklicev niso le posledica tehnoloških sprememb, temveč tudi izraz integracije in uspešnosti industrije, ki se vse bolj reorganizira, da bi držala korak z nepredvidljivimi porabniki.

Nekateri nazivi poklicev ostajajo enaki, vendar se njihova vsebina pogosto spreminja. Na eni strani govorimo o pojavu novih poklicev, na drugi pa gre za reorganizacijo oziroma transformacijo že uveljavljenega poklicnega dela. V obeh primerih gre za novo vsebino dela, ki zahteva drugačne sposobnosti in predvsem drugačne vedenjske vzorce. To pomeni, da se bo moral posameznik socializirati, se prilagajati in se naučiti živeti v negotovosti ter ob nenehnih spremembah (Brečko, 2006, str. 80).

### ***1.1 ISKANJE ZAPOSLOTITVE DANES***

Svetovni trendi na področju kadrovanja delujejo v prid iskalcem dela. Povprečna doba, ki jo iskalec dela preživi na enem delovnem mestu se krajša. Vsaj osemkrat v življenju se moramo odločiti, kakšno delovno mesto bomo iskali, saj tolikokrat povprečni človek išče zaposlitev. Odločimo se lahko za tradicionalno iskanje zaposlitve ali pa za iskanje zaposlitve, ki ni toliko klasičen in je bolj inovativen. V nekaterih primerih lahko brez težav poiščemo zadovoljivo zaposlitev po prvem načinu iskanja, včasih pa se moramo posluževati tudi malo drugačnega načina iskanja, ki ni toliko klasičen in prav zaradi tega mogoče tudi bolj učinkovit. Vse je odvisno od tega kaj iščemo (Zaletel, 2006, str. 15; Bolles, 2006, str. 25).



### 1.1.1 Dva načina iskanja zaposlitve

Tabela 1: Dva načina iskanja zaposlitve

TRADICIONALNI	NETRADICIONALNI
Tradicionalno iskanje zaposlitve je igra iskanja parov.	Iskanje zaposlitve, ki spremeni življenje, je raziskovanje.
Želja po opravljanju iste vrste dela kot do sedaj.	Iskanje predvsem nove vrste dela.
Bistven je zaslužek za preživetje.	Bistvenega pomena je dati življenju nekakšen smisel.
Iskanje zaposlitve je čim hitrejše in opravljeno po liniji najmanjšega odpora.	Iskanje zaposlitve je opravljeno bolj pravilno, ne glede na to, če je potrebnega več časa in truda.
Zanašanje predvsem na življenjepis, ki ga je potrebno uskladiti z razpisi delodajalcev in oglasi.	Zanašanje predvsem na raziskovanje in kontakte, zaradi pridobitve nove poklicne poti.
Iskanje organizacij, za katere se ve, da imajo prosta delovna mesta.	Iskanje organizacije, kjer je interes za delo, ne glede na to, ali imajo prosta delovna mesta ali ne.
Iskanje ujemanja z življenjepisom in pa delovnim mestom, ki ga je delodajalec že razpisal.	Iskanje delovnega mesta, kjer se lahko poklicno in osebno raste.
Ker je tradicionalno iskanje zaposlitve igra ujemanja, to pomeni, da je internet običajno najboljši prostor, kjer se lotimo takega iskanja zaposlitve.	Ker je iskanje zaposlitve na netradicionalni način na nek način intuitivno iskanje, to pomeni, da je v večini primerov nujno, da se poslužuje aktivnih pristopov iskanja zaposlitve.
Internet je pravzaprav zmogljivejši v tej igri ujemanja kot pa človek.	Internet se ne odlikuje v intuitivnem iskanju zaposlitve, je pa lahko v pomoč.
Če je prisotna neodločenost, je interes čim več izvedeti o trgu dela in kaj se tam išče, saj je to odločilnega pomena pri zamenjavi poklica.	Če je prisotna neodločenost, je interes čim več izvedeti o sebi in tem, kaj si želimo, saj bo to odločilnega pomena pri zamenjavi poklica.
Na koncu je iskalec zaposlitve v večini primerov na isti poti in največkrat odlaša z uresničitvijo svojih sanj.	Končni cilj je, da je iskalec zaposlitve na novi poti, vsaj v večini primerov in da sledi svojim sanjam.

Vir: R. N Bolles, *Kakšne barve je vaše padalo?*, 2006, str. 27.

Razlika med tema dvema načinoma iskanja zaposlitev ni nujno tako očitna, kot jo predstavlja ta tabela. Kombinirati je mogoče oba načina – nekatere elemente iz enega, z elementi iz drugega načina iskanja zaposlitve.

### ***1.1.2 Tradicionalno iskanje zaposlitve v najpreprostejši obliki***

Najpreprostejši način tradicionalnega iskanja zaposlitve najdemo na internetu, kar ni presenetljivo. Na internetu se je v zadnjih desetih letih tradicionalno iskanje zaposlitve razvilo v tako preprosto obliko, da jo lahko imenujemo že kar »avtomatska«.

Če poenostavimo deluje v zaporedju naslednjih korakov:

- priprava življenjepisa,
- pošiljanje življenjepisa na neko spletno stran,
- program najde ujemajoče se ključne besede, prek elektronske pošte obvesti kandidata, delodajalca ali pa oba, da je našel ustrezni življenjepis oziroma oglas. Če je kandidat zainteresiran, lahko naveže stike z delodajalcem.

Pomanjkljivost tradicionalnega iskanja zaposlitve je, da deluje le včasih in le za določene poklice (Bolles, 2006, str. 29).

### ***1.1.3 Inovativno iskanje zaposlitve***

Ko hočemo bolj silovite spremembe na svoji poklicni poti, tradicionalno iskanje zaposlitve niti slučajno ni najuspešnejše. Inovativno iskanje zaposlitve zahteva drugačen pristop. Za tovrstno iskanje in ne le za tradicionalno iskanje zaposlitve se odločimo iz enega od mnogih razlogov (Bolles, 2006, str. 31):

- slabo smo se odločili, ko smo prvič izbirali svojo poklicno pot, in zdaj poskušamo to popraviti
- opravljati moramo več dela, kot je za eno osebo predvideno, zato si želimo poklicne poti, ki bo bolj prizanesljiva do nas
- pri prejšnji zaposlitvi nam ni bilo treba trdno delati, zato bi radi nekaj, kar nam bi res pomenilo izziv
- v preteklosti smo od zaposlitve želeli le denar, zdaj pa hočemo tudi smisel
- vse bolj in bolj iščemo svoje poslanstvo v življenju.

### ***1.1.4 Koraki pri inovativnem iskanju zaposlitve***

V svoji najosnovnejši obliki ima iskanje zaposlitve, ki nam bo spremenilo življenje tri korake:

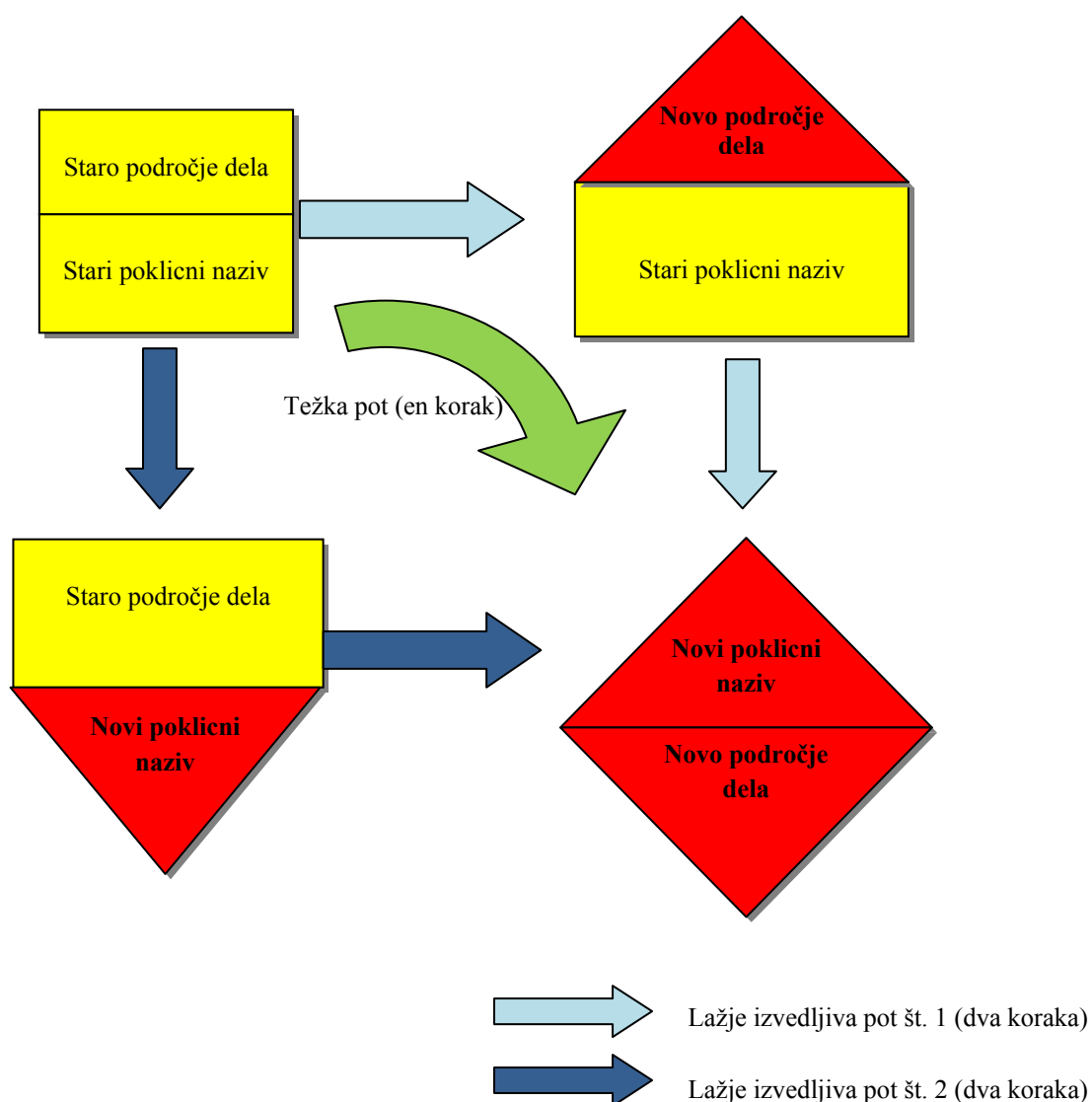
1. Točno je treba določiti, kaj se išče. Obstaja šest možnosti:
  - iskanje spremembe v poklicu, torej spremembo naziva
  - iskanje spremembe področja delovanja
  - iskanje spremembe glede ljudi, s katerimi se dela

- iskanje spremembe v delovnem okolju
- iskanje dela, ki je bolj v skladu s cilji in vrednotami, ki so pristni v zasebnem življenju
- iskanje spremembe v plači.

Dve najbolj pogosti iskani spremembi sta: sprememba poklica in pa sprememba področja dela. Ti dve pripeljeta do tega, kar v naši družbi imenujemo sprememba poklicne poti.

2. Preučiti je potrebno štiri poti do spremembe poklicne poti. Na splošno prevladuje mnenje, da je edini način spremembe poklicne poti, vrnitev v šolo in prekvalificiranje. Vendar to ni res. To je en način, obstajajo pa še drugi. Za spremembo poklicne poti, se lahko spremeni samo poklic, samo področje ali oboje, poklic in področje.

Slika 1: Grafični prikaz spremembe poklicne poti



Vir: R. N. Bolles, *Kakšne barve je vaše padalo?*, 2006, str. 33.

3. Določiti je potrebno, do katerega poklica in področja se poraja želja po ukvarjanju, tega pa potem poiskati. To se izvede v treh korakih:

**Kaj:** Potrebno se je odločiti, kaj lahko novega naredimo v svoji poklicni karieri.. To vključuje prepoznavanje svojih sposobnosti ali talentov. Strokovno korak imenujemo prenosljive spretnosti, ker so prenosljive na vsa področja oz. poklicno pot.

**Kje:** Sledi odločitev, kje naj bi se želje in veščine uporabljale. To vključuje prepoznavanje najljubših področij zanimanja. Tu imamo tudi opravka z delovnimi razmerami ali povedano z drugimi besedami s kakšnimi vrstami podatkov oz. ljudmi oz. stvarmi človek rad dela.

**Kako:** Prizadevanje za organizacije, ki so najbolj zanimive, ne glede na to, ali imajo prosta delovna mesta ali ne. To pomeni, uporaba vseh kontaktov, da se pride do sestanka s tisto osebo, ki ima dejansko pooblastilo, da iskalca zaposlitve zaposli na delovnem mestu, ki ga želi opravljati.

Prednost inovativnega iskanja zaposlitve je očitna, saj človeka prisili, da veliko razmišlja o tem, kdo sploh je in kaj si želi od življenja. Slabost tega iskanja zaposlitve je, da ni hitro in zahteva kar precej truda ter maksimalno stopnjo razmišljanja, kar pa je nasprotno od tradicionalnega iskanja zaposlitve (Bolles, 2006, str. 36).

## **2 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE**

Konec šolanja in prehod iz rednega izobraževanja v bolj ali manj stabilno zaposlitev predstavlja enega najzahtevnejših in ključnih dogodkov tako na individualni kot na makrosistemski ravni. Na makrosistemski ravni gre pri prehodih mladih iz šolanja v zaposlitev za vprašanja usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega in zaposlovalskega sistema ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njima. Mladinska brezposelnost je v večini evropskih držav že desetletja dva- do trikrat višja od splošnih stopenj brezposelnosti, zaradi česar je prepoznana za enega osrednjih problemov zaposlovanja. Brezposelnost pa ni edini problem, s katerim se srečujejo mladi ob vstopu na trg delovne sile. Zaradi sprememb v strukturi povpraševanja in zaradi povečevanja prožnosti trgov delovne sile in zaposlitvenih razmerij se namreč izrazito spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti na trgu, predvsem glede trajnosti in varnosti zaposlitev. To zadeva predvsem mlade, ki na trg šele vstopajo in nadpovprečno pogosto opravljajo fleksibilne oblike zaposlitev (Hammer, 2003).

V Sloveniji so bile stopnje mladinske brezposelnosti najvišje v prvi polovici devetdesetih let, ko je bilo novo zaposlovanje zaradi gospodarske krize in presežkov zaposlenih v podjetjih skoraj povsem ustavljeno. Od druge polovice devetdesetih stopnja mladinske brezposelnosti upada, so pa razlike po spolu postale bolj izrazite kot pri brezposelnosti v celotni populaciji. Delež mladih brezposelnih med vsemi registrirano brezposelnimi v Sloveniji od sredine devetdesetih let upada, vendar je bila dolgo bolj posledica naraščanja deleža starejših starostnih skupin med brezposelnimi kot resničnega zmanjševanja števila mladih med njimi.

Toda od sredine devetdesetih je naraščal delež iskalcev prve zaposlitve, kar kaže na povečevanje težavnosti prehodov iz šolanja v zaposlitev. Znotraj mladinske brezposelnosti v Sloveniji so tako zlasti problematične skupine mladih brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelni mladi, mladi z različnimi težavami in hendikepi, zaradi katerih so težko zaposljivi, in iskalci prve zaposlitve v regijah z nadpovprečno visokimi stopnjami brezposelnosti (Verša, Spruk, 2004, str. 10).

## **2.1 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE MLADIH**

Mladi zaposlitev iščejo intenzivno, na več različnih načinov. Najpogosteje uporabljen način iskanja zaposlitve pri mladih je poizvedovanje pri sorodnikih, prijateljih in znancih. Zelo pogost način je tudi intenzivno pregledovanje zaposlitvenih oglasov v različnih medijih ter javljanje na zaposlitvene oglase. Le približno polovica mladih se pri iskanju zaposlitve zanaša na Zavod za zaposlovanje, še manj pa mladi uporabljajo zasebne agencije za zaposlovanje (Trbanc, 2007, str. 47).

## **2.2 DEJAVNIKI IN OKOLIŠČINE, KI VPLIVAJO NA HITROST PREHODOV MLADIH V ZAPOSLOVANJE**

Poznamo različne dejavnike, ki pojasnjujejo hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev ter obseg in gibanje mladinske brezposelnosti. V grobem lahko številne dejavnike razdelimo v tri večje skupine, in sicer na strukturne, institucionalne in individualne dejavnike.<sup>1</sup> Medtem ko gre pri strukturnih in institucionalnih dejavnikih za makroraven, so individualni dejavniki na mikroravni, seveda pa se različni dejavniki prepletajo in součinkujejo (Trbanc, 2007, str. 47).

### **2.2.1 Strukturni dejavniki**

V skupino strukturnih dejavnikov sodijo predvsem demografski in različni ekonomski dejavniki. Med demografskimi dejavniki na hitrost zaposlovanja mladih najbolj direktno vpliva velikost kohort mladih, ki letno zapuščajo šolanje in iščejo zaposlitev. Zaradi spremenjene demografske strukture populacij evropskih družb in celo napovedanega pomanjkanja delovne sile bi bilo logično pričakovati, da se bo brezposelnost mladih zmanjševala, vendar v kolikšni meri se bo to zgodilo, je odvisno od različnih ekonomskih dejavnikov.

Povezanost gibanja zaposlovanja z ekonomskimi cikli je pri zaposlovanju mladih zelo izrazita, saj je mladinska brezposelnost bolj občutljiva na ekonomska nihanja kot celotna

---

<sup>1</sup> Razvrstitev dejavnikov v skupine je narejena na osnovi analitičnega razmisleka in ne morebitnega empiričnega razvrščanja v skupine.

brezposelnost. V obdobjih stagnacije, in še bolj recesije, brezposelnost najprej prizadene tiste, ki v sistem zaposlenosti šele vstopajo. Enako ali še bolj pomembna za zaposlovanje mladih kot obseg povpraševanja je njegova struktura, predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe. Na hitrost prehodov mladih iz šolanja v zaposlitev močno vpliva delovanje nacionalnih trgov delovne sile, predvsem njihova fleksibilnost in odprtost oz. zaprtost posameznih tržnih segmentov. Fleksibilnost oz. togost nacionalnih trgov delovne sile je odvisna od delovne oz. zaposlovalske zakonodaje in ustaljenih praks zaposlovanja v posameznem nacionalnem kontekstu (Trbanc, 2007, str. 53).

### ***2.2.2 Institucionalni dejavniki***

V institucionalno skupino štejemo dejavnike povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev, kot so vajeništvo, opravljanje delovne prakse pri delodajalcih, pripravništvo, štipendije, programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve in podobno. Programi aktivne politike zaposlovanja predstavljajo zelo pomemben mehanizem spodbujanja zaposlovanja mladih oz. preprečevanja njihove brezposelnosti (Trbanc, 2007, str. 57).

### ***2.2.3 Individualni dejavniki***

Lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile, lahko opišemo kot konkurenčne prednosti ali pa slabosti mladih na trgu delovne sile. Mladim je že tradicionalno pripisana manjša odgovornost, manjša pripadnost, nestalnost, neresnost, nezrelost, nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi za delodajalce predstavljali tvegano delovno silo. Po drugi strani pa so mladi veliko bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu, bolj inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pogosto pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporno delo ali delo v slabših delovnih razmerah oz. ob bolj neugodnem delovnem času.

Zadnje lastnosti predstavljajo, v razmerah vse večje fleksibilnosti trgov delovne sile, konkurenčno prednost mladi. Ključna konkurenčna prednost mladih kot delovne sile je predvsem novejše in kompleksno znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. Poleg znanja imajo mladi več spretnosti in kompetenc po katerih delodajalci zaradi spreminjajoče se narave dela in delovnih procesov veliko povprašujejo in ki pogosto predstavljajo dodatne pogoje v konkurenci za zaposlitev. Pomanjkanje delovnih izkušenj se običajno razume kot glavna konkurenčna pomanjkljivost mladih. Kljub temu, da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost (Trbanc, 2007, str. 58).

### **2.3 STRUKTURNI RAZLOGI TEŽJE ZAPOS LJIVOSTI MLADIH**

Prenovljeno slovensko gospodarstvo in njegovi trgi dela so sedaj precej drugačni kakor so bili nekoč. Skorajda ni več širitvenega povpraševanja po delu, nadomestitveno povpraševanje pa je nižje od števila upokojitev. Na drugi strani je izobraževalna ekspanzija povečala prilive izobraženih mladih na trge dela. V osrednjem delu slovenskih trgov dela se nahajajo kolektivno zelo zaščitena delovna mesta, medtem ko so periferni segmenti mnogo manj zaščiteni; zaposlitve so tam začasne izhlapljive in fleksibilne v vseh ozirih (Lukič, 2008, str. 30).

#### **2.3.1 Upad obsega (varnih) delovnih mest**

Gledano na strukturni, sistemski ravni je bistvena nova prvina slovenske sfere zaposlovanja njen radikalno skrčen obseg predvidljivih in sistemsko dobro urejenih delovnih mest, pri katerih so najbolj mogoče polne zaposlitve. Ob tem se število delovno aktivnih ljudi ni bistveno spremenilo. Za posameznike so se okoliščine delovne mobilnosti v marsičem spremenile, saj je iz sfere dela teže izstopiti, še teže pa je vanjo prvič vstopiti. Skrčen sistem tako izgublja klasično gostoljubje za mlade iskalce prve zaposlitve. S tem je postala integracija mladih v sfero dela dosti težja (Kramberger, 2007, str. 75).

#### **2.3.2 Segmentacija: kolektivna fleksibilizacija slovenskega trga dela**

Segmentacija nam zgolj na osnovi trajanja delovnega razmerja ne pove vse resnice o kakovosti dela in življenja zaposlenih, nakazuje pa pomembne razlike v njihovih preživitvenih izhodiščih. Dejstvo je, da s starostjo prednosti živahnega dela postajajo za delavce manj pomembne od nejasne kariere in življenjskih negotovosti. Gledano z vidika celega življenjskega cikla zaposlenih je zagotovo kritični sociološki pogled na obstoječo segmentacijo, kar je strukturna lastnost slovenskega trga dela (Kramberger, 2007, str. 84).

#### **2.3.3 Upokojevanje**

Glede na število delovnih mest se skozi čas ta sistem lahko širi, krči ali pa ostaja enak. Glavni načini številčnega obnavljanja trga dela kot sistema so prilivni in odlivni tokovi okoli delovnih mest. Glavni prilivni tok so mlade generacije, ki iščejo prve zaposlitve, glavni odlivni tokovi pa usmerjajo upokojitve. Rast upokojitev je že precej zadržana, saj pokojninski sistem počasi dosega gornje meje svoje finančne vzdržnosti, zaradi omejenosti kapacitet plačevanja, ki sloni na medgeneracijski solidarnosti. Zaradi tega se zaostrejuje merila upokojevanja, delavci pred upokojitvijo pa postajajo vse bolj zadržani odliv s trga dela (Kramberger, 2007, str. 85).

### **2.3.4 Ekspanzija šolstva**

Nekdanja polna zaposljivost delovnih mest je bila približno usklajena z demografskimi gibanji in odlivom diplomantov iz tedanjih šol. Delovna sfera se je obnavljala precej neopazno. V razmerah skrčene zmogljivosti razpoložljivih delovnih mest bi se sfera dela lahko obnavljala s povečano selekcijo diplomantov. Problem neuskklajenosti zaposlitvenega in šolskega sistema, s tem pa problem prvega zaposlovanja mladih, postane težji, če se zaposlitveni problem krči, izobraževalni sistem pa hkrati raste. Strukturna neravnovesja med glavnimi agregati oz. tokovi pri trgu dela potiskajo tiste mlade, ki ne morejo dobiti zaposlitve v centralnem segmentu trga dela, da se zaposlujejo v njegovih perifernih segmentih (Kramberger, 2007, str. 87).

### **2.3.5 Vse višja izobraženost mladih**

Če bi se na trg dela prililo ravno toliko mladih, kolikor se jih z njega odlije, bi bil problem zaposlovanja manjši. Šlo bi le za ožji, stvarnejši problem vsebinskih realokacij, za vprašanje mobilnosti in harmonizacijo presežnih in redkih kadrov. Toda problem z absorpcijo mladih je večji. Izhaja iz globljih strukturnih neravnovesij med segmenti zaposlitvene sfere, njihovo vsebino naravo in zahtevnostjo dela in med prilivi in odlivi.

Letni priliv novih, diplomiranih oseb že skoraj dvakrat presega ponudbo sproščenih delovnih mest zanje. Zaradi tega nesorazmerja se morajo diplomanti s terciarno izobrazbo ozirati tudi po rezervnih delovnih mestih, takšnih, ki jih z upokojitvami sproščajo delavci, ki so delali na delovnih mestih z opredeljeno sekundarno stopnjo izobrazbe. V obdobju čakanja na prve in nato morebiti tudi boljše zaposlitve se številni mladi diplomanti srednjih in višjih šol, ki niso našli poti v centralni zaposlitveni segment, lahko očitno preizkušajo le v pomožnih zaposlitvenih prostorih, tj v manj varnih poslih in zaposlitvah perifernih segmentov trga dela. Tisti, ki ne morejo vstopiti niti v pomožne delovne prostore ali pa jim tega ni treba oz. tega nočejo, se umaknejo tudi v neaktivnost.

Znanje mladih generacij, pridobljeno v srednjih, višjih, visokih in univerzitetnih šolah, zaenkrat na slovenskih trgih dela ni polno izkoriščeno. Za to so krivi strukturni, ekonomski in politični ukrepi v času slovenske tranzicije. Če upoštevamo, da se prosta delovna mesta v novejšem času z izdatno pomočjo države, povečujejo le v gradbeništvu in poslovnih storitvah, se lahko upravičeno vprašamo, kam z vsemi temi mladimi ljudmi in kam z vsem tem znanjem novih generacij? (Kramberger, 2007, str. 100)

## **2.4 PROBLEM VISOKO KVALIFICIRANE DELOVNE SILE S PREMALO IZKUŠNJAMI**

Za delodajalce je zmožnost prenosa uporabe znanj v prakso bistveno pomembnejša od znanja samega. Ni jim več toliko pomembno, kaj in koliko nekdo zna, pač pa kako hitro in v kolikšni



meri je to svoje znanje zmožen operacionalizirati. Procesi in vsebine so danes, v pogojih tržnega gospodarstva, povsem podrejeni učinku oz. dodani vrednosti proizvodov in storitev. V preteklosti se je status nekega podjetja meril tudi po tem, koliko magistrstov in doktorjev znanosti imajo zaposlenih. Danes to velja le za podjetja, ki so intenzivno razvojno orientirana (farmacija, nanotehnologija, kibernetika ...).

V prvi polovici devetdesetih let je obdobje prestrukturiranja slovenskega gospodarstva povzročilo veliko porast števila brezposelnih, ki se je kmalu odrazila tudi v opaznem naraščanju vpisa na fakultete, s čimer so mladi za nekaj let odložili vstop na trg dela. Posledica trenda povečevanja števila diplomantov se odraža tudi v strukturi iskalcev zaposlitve. Pred desetimi leti je delež mladih brez zaposlitve pomenil četrtno vseh brezposelnih, leta 2007 se je zmanjšal na 16,4 odstotka, lani pa je znašal 13,2 odstotka (Finc, 2008). To pomeni, da se je delež brezposelnih diplomantov skozi čas zmanjševal. Statistično podatki za prvo četrtletje 2009 kažejo nekoliko drugače, saj je bila 14,7 odstotna brezposelnost med mladimi, oz. 3,6 odstotka višja kot v prejšnjem četrtletju (Statistični urad RS, 2009).

Sama titula ne povečuje možnosti za zaposlitev. Delodajalci ne pričakujejo, da jim bo nekdo samo razložil zapletene pojave. Pričakujejo konkretne akcijske načrte, aktivnosti, ukrepe in postopke, ki bodo v konkretnem delovnem ali tržnem okolju, v dogovorjenem roku, dali merljive rezultate. Nekdo, ki nima izkušenj in vpogleda v konkretne probleme in situacije v delovnem okolju, najbrž ne bo kos tem nalogam.

Teoretično znanje je cenjeno toliko, kolikor ga je nekdo sposoben udejanjiti v praksi. Najbolj je cenjeno uspešno povezovanje teorije in prakse ter sposobnost učinkovitega prilagajanja različnim življenjskim situacijam. Veliko pomembnejše je tisto znanje, ki ga je zaposleni/iskalec zaposlitve pridobil z dodatnim izobraževanjem, njegova sposobnost povezovanja teoretičnega znanja s prakso ter doprinos delodajalcu in celotni organizaciji. Šteje torej predvsem sposobnost posameznika, da se čim bolj prilagodi in poglobi v organizacijo ter maksimalno uporabi svoja znanja ter izkušnje (Bandur, 2009).

Delodajalci v Sloveniji cenijo predvsem delovne izkušnje, posameznikove osebnostne lastnosti, motiviranost za delo in doseganje cilja. Izobrazba je pomembna, ker nam razširja obzorja. Poleg tega s študijem pridobivamo nova znanja, nove kontakte, nove poglede. Vendar je moč zaznati razlike predvsem pri tujih, mednarodnih podjetjih, kjer dajejo večji poudarek na delovne izkušnje kot pa zgolj na samo izobrazbo, čeprav za zasedbo vodilnih in vodstvenih delovnih mest tudi v mednarodnih podjetjih zahtevajo kandidate z univerzitetno izobrazbo. Najbolj iskano v Sloveniji in tudi v svetu je uspešno povezovanje teorije in prakse ter sposobnost učinkovitega prilagajanja različnim življenjskim situacijam (Žaler, Doktorji znanosti – strokovnjaki ali študirani 'debili'?, 2008).

### **3 METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

Za prosto delovno mesto moramo izvedeti, kontaktirati pravo osebo in se primerno predstaviti. Metode iskanja zaposlitve se v osnovi delijo na pasivne in aktivne metode. Metode se med seboj razlikujejo po:

- našem delu, vloženim v iskanje
- intenzivnosti komuniciranja z delodajalci
- proaktivnosti.

Pri pasivnih metodah čakamo, da bo podjetje objavilo oglas ali da bo podjetje z nami kontaktiralo. Pri aktivnih metodah pridemo do podjetja in ga prepričamo, da nas zaposli, še preden začne aktivno oglaševati na trgu dela (Zaletel, 2006, str. 63).

#### ***3.1 PASIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE***

Pri teh oblikah iskalec pričakuje, da bo delo zanj opravil nekdo drug. To so vse oblike, kjer iskalec zaposlitve pošlje prošnjo in pričakuje povraten odziv od ponudnikov dela. Te oblike ponavadi ne dajo dovolj velike pozornosti zaposlovalca. Pogosto za delo posamezen iskalec zaposlitve tekmuje z desetimi ali stotimi drugih kandidatov, kar posameznikovo situacijo le poslabša. Metode so sicer manj učinkovite, vendar delujejo za petino iskalcev (Zaletel, 2006, str. 64).

##### ***3.1.1 Iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov***

Podjetja običajno objavijo zaposlitveni oglas takrat, ko so že izkoristila vse druge možnosti iskanja sodelavca. Ko je zaposlitveni oglas javno objavljen, je viden tisočim iskalcem dela. Podjetje prejme nekaj 10 ali celo nekaj 100 prijav, z vsako novo prijavo pa se posameznikove možnosti za pridobitev dela znižujejo. Tako je le 5 % iskalcev uspešnih pri prijavi na te oglase. Dejstvo je, da zaposlitveni oglasi niso preveč uspešni, kljub temu pa jih ni potrebno črtati z iskalne agende, saj na večino objavljenih oglasov podjetja nekoga zaposlijo.

Najpogostejša napaka pri prijavi na objavljene zaposlitvene oglase je, da iskalci pogosto pri prijavi na oglas ne upoštevajo želja in zahtev zaposlovalca. Informacije, ki so v oglasu, so tam z namenom in ustrezajo zahtevam razpisanega delovnega mesta. Prijava iskalca zaposlitve mora odgovoriti na zahteve le-tega, drugače ne bo deležna več kot 15 sekund zaposlovalčeve pozornosti.

Podjetja velikokrat objavljajo zaposlitvene oglase s pomanjkljivimi informacijami o zahtevah in nalogah razpisanega delovnega mesta. Objavljeni oglas preprosto ne pove, kaj pravzaprav podjetje potrebuje in pričakuje od pravega kandidata.

Glavna naloga iskalca zaposlitve pred prijavo na oglas je ugotoviti:

- kaj podjetje dejansko potrebuje

- ugotoviti, kdo odloča o zaposlovanju
- kaj so delovne naloge razpisanega mesta
- katera znanja in veščine podjetje pričakuje?

Te informacije so pomembne, ker bo prijava za delovno mesto pri osebi, ki je odgovorna za kadrovanje prejela uvodnih 15 sekund pozornosti. Pregledala bo prijavo in jo primerjala s sliko kandidata, ki jo ima v mislih za to delovno mesto. Na podlagi prejetih informacij iskalec zaposlitve lahko pripravi spremno pismo in življenjepis, ki bo boljše ustrezal potrebam zaposlovalca, s tem pa si pridobi tudi določene prednosti pred ostalimi kandidati, ki se prijavijo na to delovno mesto (Zaletel, 2006, str. 68).

### ***3.1.2 Učinkovito iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih portalov***

Internetno kadrovanje je v zadnjih nekaj letih močno vplivalo na slovenski trg iskanja in ponudbe dela. V vsakem trenutku je na internetu objavljenih 2000 do 3000 aktualnih zaposlitev, nekatera podjetja kadrujejo ali sprejemajo prijave na oglase izključno prek interneta (Zaletel, 2006, str. 73).

Iskanje zaposlitve prek interneta poteka s strani delodajalca ali s strani delojemalca. Pri prvi obliki delodajalec objavi zaposlitveni oglas in izbere način prijave – prek e-pošte, na e-naslov delodajalca, prek navadne pošte ali elektronsko obliko prijave. Slednje delodajalci najpogosteje izberejo, ker jim olajša proces selekcije in komuniciranja s prijavljenimi kandidati. Za drugo obliko je značilno, da iskalec zaposlitve zaposlitveni oglas najde med brskanjem po zaposlitvenem portalu. Če ustreza njegovim zahtevam, se lahko nanj prijavi preko e-pošte ali navadne pošte, običajno pa podjetja zahtevajo elektronsko obliko prijave (Job Searching Methods, 2009).

Pri iskanju zaposlitve prek interneta se pojavljajo tudi najrazličnejše napake. Najbolj pogoste so:

- iskalec spletnega zaposlitvenega oglasa ne enači z drugimi oblikami oglasov,
- površno vnesen življenjepis,
- e-prijava ne vsebuje spremnega pisma,
- iskalec uporablja en življenjepis več let,
- zaposlitvena prijava ni personalizirana.

Koraki uspešnega iskanja prek interneta:

#### **1. Vnašanje informativnega spletnega življenjepisa**

S spletnim življenjepisom se lahko opravijo prijave na objavljene zaposlitvene oglase neposredno prek interneta. Življenjepis se shrani v bazo kandidatov, kjer je na voljo delodajalcem, izognejo pa se dolgemu in dragemu iskanju prek objav zaposlitvenih oglasov.

## 2. Nastavitev storitve zaposlitveni e-obveščevalec

Potrebno je izpolniti spletni obrazec, kjer se nastavi zaposlitvene želje. Nato se dnevno ali tedensko prejema e-obvestila z zbranimi zaposlitvenimi oglasi, ki ustrezajo izbranemu zaposlitvenemu profilu.

## 3. Zasebnost podatkov

Če je iskalec zaposlitve trenutno zaposlen, je priporočljiva izbira anonimne objave. To pomeni, da potencialni delodajalec ne vidi imena, naslova in kontaktnih podatkov, tega ne vidi tudi dosedanji delodajalec, če uporablja spletne baze življenjepisov.

Potreben čas za vpis spletnega življenjepisa

## 4. Potreben čas za vpis spletnega življenjepisa

Če so spletni življenjepisi pripravljani hitro in površno, iskalec zaposlitve izgubi veliko priložnosti za delo, ne samo tistih, na katera se prijavlja prek interneta. Življenjepis si lahko ogledujejo tudi drugi delodajalci, za katere iskalec zaposlitve sploh ne ve, da išče nove sodelavce.

## 5. Ključne besede življenjepisa

Z vnosom tehničnih terminov s stroke, osebnostnih in poslovnih veščin se poveča verjetnost, da delodajalec najde in kontaktira z iskalcem zaposlitve.

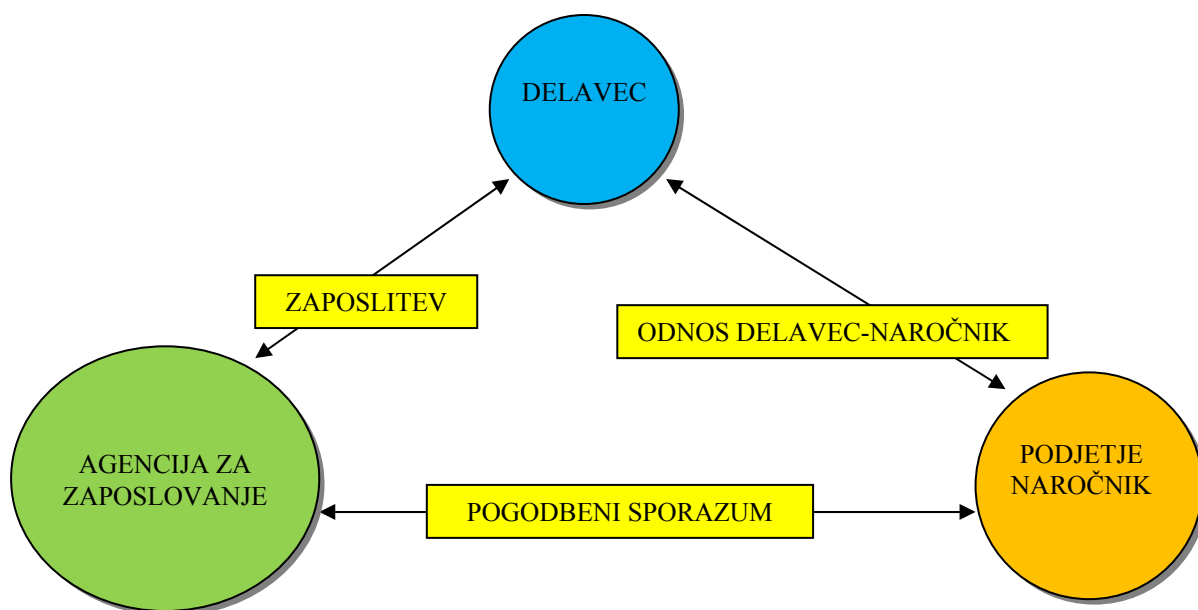
(Bernardin, 2003, str. 429)

### ***3.1.3 Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij***

Zaposlitvene agencije podjetjem ponujajo storitve posredovanja pri iskanju novih sodelavcev. Zbirajo kadrovske potrebe svojih strank, jih objavljajo v medijih in zbirajo prijave nanje. Ustrezne prijavljene kandidate povabijo na intervju, najprimernejše pa napotijo še na intervju k stranki oz. podjetju, ki išče novega sodelavca.

Najem delovne sile je pri nas relativno nova oblika fleksibilnega načina zaposlovanja. Posebnost te oblike je, da iskalca zaposlitve zaposli agencija, ki ga plačuje, dela pa pri podjetju, ki ga je »najelo«. V praksi to pomeni, da lahko v nekaj mesecih kandidat enako delo opravlja v več različnih podjetjih in nabira različne izkušnje, kar pa je še posebej pomembno za mlade iskalce zaposlitve. Prek »posojanja« kandidat pride v stik z več podjetij. Če mu je v izbranem podjetju delo in delovno okolje še posebej všeč, ima dobre možnosti, da se tam redno zaposli (Job Searching Methods, 2009; P.T, Fleksibilne možnosti zaposlovanja, 2008).

Slika 2: Grafični prikaz posojanja delavcev



Vir: A. Zaletel, *Kako uspešno iskati zaposlitev?*, 2006, str. 77.

### 3.1.4 »Headhunting« ali lov na kadrovske glave

»Headhunter« oz. lovec na glave je človek, ki se profesionalno ukvarja z iskanjem uspešnih posameznikov za vodilnejša mesta. Običajno podjetja izoblikujejo profil kandidata, ki ga iščejo, lovec na glave pa poišče ustrezne kandidate, ki jih nato predstavi naročniku. Idealni kandidat ustreza spisku zahtevanih lastnosti, naročnikovi poslovni kulturi in njegovim posebnim željam.

Lov na glave – iskanje kandidata – poteka v naslednjih fazah (DeCenzo, 2005, str. 232):

- lovec na glave podrobno preuči kandidatovo poslovno in tudi zasebno življenje
- kandidata preveri prek svojih vez in poznanstev
- če mu kandidat ustreza, sledi spoznavanje iskanega podjetja
- kandidat vzpostavi stik s podjetjem
- končna izbira kandidata, ki jo opravi naročnik.

### 3.1.5 Zavod za zaposlovanje

Zavod na svojih spletnih straneh ponuja več kot 1000 razpisanih del. Nekaj teh delovnih mest je že zapolnjenih, saj so zaposlovalci zavezani k oddaji povpraševanja po novem sodelavcu na Zavod, čeprav imajo že izbranega kandidata za delo. Kljub temu se brezposelnim iskalcem izplača, da so prijavljeni na Zavodu, saj so lahko upravičeni do finančne pomoči in nadomestil. Zavod deluje za delovna mesta, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe, slabše pa za dela z zahtevano višjo izobrazbo (Zaletel, 2006, str. 79).

### ***3.1.6 Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)***

CIPS-i ponujajo informacije, ki so potrebne za iskanje zaposlitve in načrtovanje kariere. Predstavljajo nekakšne centre za karierno samopomoč, ki delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje.

CIPS-i so namenjeni predvsem (Torrington, 2005, str. 326):

- mladim, še posebno tistim, ki so na prehodu z nižje na višjo stopnjo izobraževanja
- brezposelnim, ki potrebujejo informacije in poglobljeno poklicno svetovanje pri iskanju zaposlitve ali odločanju za dodatno izobraževanje
- presežnim delavcem z namenom, da se izognejo prehodu v odkrito brezposelnost
- staršem, učiteljem, svetovalcem zaposlitve, poklicnim svetovalcem in drugim zaposlenim na Zavodu ter šolskim svetovalnim delavcem.

### ***3.1.7 Klubi za iskanje zaposlitve***

Klub za iskanje zaposlitve je program intenzivnega usposabljanja brezposelnih oseb za učinkovito in sistematično iskanje zaposlitve. Program se izvaja v skupini, traja 3 mesece, od tega je prvih 12 dni namenjeno usposabljanju, ostali čas pa intenzivnemu iskanju zaposlitve. V program se lahko vključijo brezposelni in prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje. Učinkovitost tega trimesečnega programa je 50m%, kar pomeni, da si polovica udeležencev najde zaposlitev ali pa vsaj honorarno delo, izobraževanje, usposabljanje ali opravljanje javnih del v treh mesecih po končanem programu.

Član kluba je od ponedeljka do petka dnevno prisoten od 9. do 13. ure, ves ta čas je deležen nasvetov in spodbud pri iskanju zaposlitve, spoznava tehnike in veščine iskanja zaposlitve ter intenzivno išče zaposlitev. V klubu so na voljo ažurne informacije o prostih delovnih mestih in informacije o skritem trgu delovne sile. Strokovno usposobljene vodje klubov pomagajo pri izoblikovanju pozitivnejše samopodobe, učijo ustrezne komunikacije z delodajalci, samostojnega sprejemanja odločitev in vodenja lastne kariere (Niklanović, 2004, str. 45).

### ***3.1.8 Pošiljanje ponudb na slepo***

Slepo pošiljanje ponudb je eden najslabših načinov iskanja zaposlitve (M.K, 2008). Iskalci zaposlitve pošiljajo ponudbe na kadrovske oddelke podjetij, ki pa so splošne, niso prirejene podjetju in ne ciljajo na določeno delovno mesto. Iskalci dela jih navadno pošiljajo takrat, ko podjetja nimajo kadrovskih potreb. Zaradi vseh teh razlogov, tovrstna metoda iskanja zaposlitve največkrat ne obrodi sadov (Zaletel, 2006, str. 82).

### **3.2 AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

Okoli 80 % delovnih mest zapolnijo iskalci, ki uporabijo katerega od aktivnih pristopov iskanja zaposlitve. Razlog za to je, da večina podjetij noče izgubljati preveč časa in denarja za pridobivanje sodelavcev. Aktivne oblike iskanja so oblikovane tako, da iskalec zaposlitve naredi prvi korak do podjetja. Namesto da bi se odzival na znano kadrovske potrebo podjetja, slednjemu ponuja razloge, zakaj bi ga podjetje moralo zaposliti (Job search career services, 2009).

#### **3.2.1 Mreženje kot oblika iskanja zaposlitve**

Mreženje (angleško networking) je iskanje zaposlitve ob pomoči ljudi, ki jih poznamo. Je način iskanja zaposlitve prek prijateljev, kolegov, znancev ... Pogoj za uspeh je, da je čim več znancev obveščenih, da iščemo zaposlitev (Job search career services, 2009).

Z dobrim mreženjem (Zavod RS za zaposlovanje, Mreženje):

- se seznanimo z neobjavljenimi delovnimi mesti
- si zagotovimo si sestanek pri kadroviku
- smo na tekočem z usmeritvami in ljudmi, ki delajo na tem področju,
- imamo boljši pregled nad ciljnim trgom dela
- dobimo priporočilo za zaposlitev, znanec lahko jamči za nas
- imamo notranje informacije o razmerah v podjetju.

Pred pričetkom mreženja se je potrebno zavedati pomena mreženja. To je namreč proces, za katerega velja recipročnost, kar pomeni, da ne gre za plačilo ali druge koristi, vendar gre za vzajemno pomoč. Osebam, ki pomagajo, je potrebno uslugo vrniti. V primeru neupoštevanja načela vzajemnosti, se lahko druga oseba počuti, kot da jo izkoriščamo, kar pa vodi v negativne medsebojne odnose (Randall).

Mreženja se moramo lotiti načrtovano, čeprav imamo opravka s svojimi sorodniki, prijatelji, znanci in drugimi. Potek mreženja lahko združimo v tri korake (M. K., 2008):

- sestavimo seznam ljudi, s katerimi bomo navezali stik (sorodniki, družinski prijatelji, bližnji prijatelji, kolegi s fakultete, sošolci iz srednje šole, sosedje, znanci ...)
- napišemo seznam potreb, ki naj bi jih ti ljudje rešili (na primer informacija o prostem delovnem mestu, priporočilo kadroviku, notranje informacije)
- lotimo se navezovanja stikov; lahko prek e-maila ali telefona.

V Sloveniji je splošno sprejeto dejstvo, da mreženje daje priložnost slabšim kandidatom z dobrimi »vezami«. V proces mreženja so vedno vpletene tri strani: delodajalec, kandidat za delovno mesto in oseba, ki kandidata priporoči. Ta oseba na tehtnico postavi svojo integriteto, saj na nek način jamči, da je kandidat, ki ga predlaga, sposoben in ustrezen za delovno mesto.

Idealni izid mreženja je zadovoljstvo vseh treh strani. Če se kandidat ne izkaže za ustreznega, potem škodo utrpi tudi oseba, ki ga je predlagala. Sam koncept mreženja temelji na tem, da tretja oseba »zastavi« svoj dober glas za kandidata, zato bo predlagatelj zelo pazil, da predlaga ustreznega kandidata (Zaletel, 2005).

Raziskave o načinu pridobivanja zaposlitve so pokazale, da z iskanjem zaposlitve s pomočjo osebnih vezi in poznanstev dobi službo največ posameznikov. Od znancev lahko izvemo informacije o prostem delovnem mestu ali pa nas le-ti priporočijo delodajalcu. Vrednost vez za iskalca zaposlitve niso le informacije, ki jih njegove veze imajo, ampak tudi informacije, do katerih lahko te-te pridejo skozi svojo lastno omrežje poznanstev in vezi (Žaler, 2006).

Veze in poznanstva je ena najpogosteje uporabljena strategija iskanja (prve) zaposlitve. Večina ljudi, predvsem otroci staršev, dobijo službo v organizaciji, v kateri so zaposleni sami ali pa sorodniki. Bistvenega pomena je, da si že dovolj zgodaj oblikujemo čim širšo omrežje vez in poznanstev. Raziskave kažejo, da večina diplomantov dobi prvo službo prav po tej poti (Žaler, 2006).

### **3.2.2 Karierni zaposlitveni sejmi**

Zaposlitveni sejem je eden izmed načinov zaposlovanja, namenjen predvsem pridobivanju novega kadra, ki se prvič pojavlja na trgu dela. Gre za sejem, kjer se srečajo iskalci zaposlitve in delodajalci, ki iščejo nove kadre. Sejem nudi kadrovikom možnost doseganja velikega števila vpogledov v zelo kratkem času, iskalcem pa nudi priložnost za srečanje z delodajalci. Na zaposlitvenem sejmu se pojavi idealna priložnost intervjuja z nekaj 10 delodajalci v enem dnevu. Delodajalec plača, da se na sejmu lahko sreča z iskalci zaposlitve. Za sejme pripravijo posebne CV vprašalnike, predstavitvene brošure, v njihovem interesu je, da srečajo čim več primernih kandidatov.

Pred udeležbo sejma je potrebno preučiti podjetja, ki bodo na sejmu prisotna. Iskalec zaposlitve naj izbere tista, ki ga najbolj zanimajo, ugotovi kje se vidi v tem podjetju in pripravi 30-sekundni govor, ki bo delodajalca prepričal, da ima znanja in veščine, potrebne za delo v njihovem podjetju. Za na sejem naj kandidat pripravi vsebinsko in grafično privlačne življenjepise in jih natisne za vsa podjetja, ki jih namerava obiskati. Na obisk zaposlitvenega sejma nikakor ni dobro priti nepripravljen, saj bo v tem primeru rezultat skoraj zagotovo negativen. Pomembno je ob vsakem srečanju z novim delodajalcem delovati sveže in zbrano. Dejavnika uspeha na sejmu sta lahko tudi urejenost in obleka, ki naj bo poslovna.

Na obisk sejma je potrebno s seboj vzeti:

- dovolj kopij življenjepisov za vse delodajalce, ki se jih namerava obiskati
- čim več pisnih priporočil



- rokovnik za pisanje zapiskov, primeren je tudi za razdeljevanje življenjepisov in priporočil
- aktovko, ki naj služi kot pripomoček za shranjevanje brošur, prostor za življenjepise, hkrati pa daje videz urejenosti in večjo preglednost.

Ko udeleženec sejma izbere zanimiva podjetja, je potrebno narediti vrstni red, po katerem bo kontaktiral z izbranimi podjetji. Do delodajalca naj pristopi profesionalno, z nasmehom, ponudi naj krepak stisk roke in se začne predstavljati. Cilj je delodajalca prepričati, da je kandidat primeren za to delovno mesto. Med pogovorom naj bo prisotna pozitivna naravnost. Po sejmu je zelo priporočljiva telefonska osebna zahvala, s pomočjo elektronskega pisma pa vzpostavitev ponovnega stika in priporočila za ponovni razgovor (Načini iskanja zaposlitve, 2008).

### ***3.2.3 Usmerjeno klicanje delodajalcev***

To je metoda, ki lahko prinese najboljše rezultate. Večina zaposlovalcev jemlje iskanje novega sodelavca kot breme. Potrebujemo osebe, ki so pripravljene stvari vzeti v svoje roke in jih samostojno opraviti. Navezovanje stikov z delodajalci, kadroviki in zaposlenimi v podjetjih prek telefona je ena od osrednjih metod mreženja in iskanja zaposlitve, s katero se lahko občutno skrajša čas iskanja želene prve zaposlitve. Telefonski pogovor je mnogo bolj oseben kot pisno komuniciranje – ima vrsto značilnosti neposrednega razgovora v živo, zlasti pa omogoča zastavljanje vprašanj in postopno grajenje dogovorov.

Uspešnost te metode seveda ni samoumevna, sestavljena je iz mnogih ovir: bodisi zaradi nedosegljivosti osebe, s katero želimo kontaktirati, bodisi zaradi njene službene odsotnosti in/ali prezaposlenosti, od naših sposobnosti prepričevanja, vaših pogajalskih izhodišč, izbire primernih terminov klica. Najbolje je, da se predhodno dobro pripravimo in še pred klicanjem naredimo temeljito raziskavo:

- definiramo ožje področje dela, ki nas zanima,
- najdemo panoge, ki se skladajo z našimi potrebami,
- lociramo delodajalce znotraj naših izbranih panog,
- raziskujemo informacije o vodilnih delavcih,
- določimo osebo ali oddelek, s katerim želimo govoriti,
- pripravimo si uvodni govor in vprašanja, ki jih želimo postaviti.

Pripravljanje vsebine za telefonski pogovor ni bistveno drugačno od priprav za osebni razgovor. Pri sebi je vedno potrebno imeti pisalo in prazen list za beležke oziroma rokovnik. V pomoč se lahko pripravi tudi zapiske z vprašanji na priročen kraj ob telefonu, priporočljivo pa je imeti pri sebi tudi pisno predstavitev, katera je lahko v pomoč, če se postavljajo podrobnejša vprašanja o njej (Zaletel, Palčič, Kontaktirajte z delodajalci, 2008; Bolles, 2005 str. 311).

## 4. RAZISKAVA

### 4.1 NAMEN IN CILJI

Da bi preverila, kako se nekatera od teoretičnih spoznanj kažejo v praksi, sem se odločila raziskati, kako uspešni so posamezniki pri iskanju zaposlitve, s poudarkom iskanja zaposlitve z metodo mreženja. Moji konkretni cilji so bili:

- podrobneje spoznati katerih metod se ljudje največkrat poslužujejo, ko iščejo zaposlitev
- preveriti ali je najpogosteje uporabljena metoda iskanja zaposlitve tudi najuspešnejša
- preveriti kaj ljudem pomeni pojem mreženje in zakaj je še posebno pomembno pri iskanju prve zaposlitve.

### 4.2 OPREDELITEV HIPOTEZ

Z metodami aktivnih oblik iskanja dela je zapolnjenih 80 % prostih delovnih mest. Zaposlitvena potreba v podjetju se oblikuje dalj časa, nekaj mesecev. Podjetje jo bo javno oglaševalo le, če ne bo uspelo prej najti ustreznega kandidata, saj so z javno objavo povezani stroški in čas, potreben za selekcijo kandidata. Zaradi tega podjetje raje zaposli ustreznega kandidata danes, še posebno če to pomeni manj stroškov in časa, povezanega z iskanjem sodelavca.

Zaradi tega so aktivne oblike iskanja dela bolj uspešne, saj aktivni iskalci dela sami poiščejo podjetja, ki potrebujejo nove sodelavce, in jih prepričajo, da so ustrezni kandidati. Pri pasivnih oblikah iskanja dela pa iskalec pričakuje, da bo delo zanj opravil nekdo drug, saj se pri tovrstnih metodah pošlje prošnjo in pričakuje povraten odziv od ponudnikov dela. Zaradi značilnosti, ki jih imajo aktivne oblike iskanja zaposlitve, so tudi pogosteje uporabljene kot pasivne metode.

*H1: Več iskalcev zaposlitve se poslužuje aktivnih pristopov iskanja zaposlitve (mreženje, karierni zaposlitveni sejmi, usmerjeno klicanje delodajalcev) kot pasivnih.*

Ljudje se skozi svoj življenjski cikel ves čas učimo. Z leti si nabiramo nove izkušnje, spreminjajo pa se tudi življenjski cilji in angažiranost za pridobitev različnih stvari. Takoj po končanem šolanju, so iskalci zaposlitve bolj aktivno pripravljene iskati zaposlitev, saj so v to dobesedno prisiljeni, več pa imajo tudi motivacije, saj jim zaposlitev omogoča, da se postopoma osamosvojijo, si ustvarijo lastno bivališče, družino in še kaj drugega. Iskalci prve zaposlitve le-to največkrat pridobijo s pomočjo metode mreženja, saj jim primanjkuje delovnih izkušenj, zato so poznanstva ljudi v različnih podjetjih še kako dobrodošla.

Z leti angažiranost za iskanje druge zaposlitve pada, še posebej če smo z zaposlitvijo zadovoljni v veliki meri. Če se pa vseeno odločimo, da bi zamenjali službo, v iskanje vložimo manj truda in napora, ker nam ni potrebno poiskati zaposlitve, ampak nam je cilj le pridobitev druge oz. nam bolj primerne zaposlitve.

*H2: Iskalci prve zaposlitve pogosteje uporabljajo aktivne pristope iskanja zaposlitve, največkrat metodo mreženja, kot iskalci poznejših zaposlitev.*

Raziskave o načinu pridobivanja zaposlitve so pokazale, da z iskanjem zaposlitve s pomočjo osebnih vezi in poznanstev (prijatelji, znanci, kolegi in sorodniki), dobi službo največ posameznikov. Omenjena strategija je tudi najpogosteje uporabljena pri iskanju prve zaposlitve. Večina ljudi, predvsem otroci staršev, dobi službo v organizaciji, v kateri so zaposleni sami ali pa sorodniki. Pomembno je, da si že dovolj zgodaj, po možnosti še v dobi izobraževanja oblikujemo čim širše omrežje vez in poznanstev, kajti nikoli ne vemo, kdaj nam bo to v pomoč. Raziskave kažejo, da večina diplomantov dobi prvo službo prav po tej poti.

*H3a: Veze in poznanstva oz. metoda mreženje je najpogosteje uporabljena metoda iskanja zaposlitve za vse iskalce zaposlitve.*

Mreženje je najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve, saj od znancev lahko izvemo informacije o prostem delovnem mestu ali pa nas le-ti priporočijo delodajalcu. Vrednost vezi za iskalca zaposlitve niso le informacije, ki jih njegove veze imajo, ampak tudi informacije, do katerih lahko le-te pridejo skozi svojo lastno omrežje poznanstev in vezi. Poleg tega je omenjena metoda tudi zelo učinkovita, hitro in lahko uporabna in prav v tem je skrivnost, da je tudi najuspešnejša.

*H3b: Veze in poznanstva oz. metoda mreženje je najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve za vse iskalce zaposlitve.*

Ljudje smo po naravi izbirčni in nismo z vsem zadovoljni kar nam je ponujeno. Še večjega pomena je, da o pomembnih odločitvah, kamor spada tudi izbira delovnega mesta, dobro premislimo. Na delovnem mestu preživimo približno tretjino svojega časa, zato je bistvenega pomena, da se na delovnem mestu dobro počutimo, saj to zelo vpliva na našo storilnost in uspešnost. Poleg tega pa nas ne omejujejo le lastni interesi, na prvem mestu nas omejuje trg delovne sile.

Iskalci, ki prvič iščejo zaposlitev, porabijo več časa, da jo najdejo kot nadaljnji iskalci, saj nimajo toliko izkušenj na tem področju. Kot prvo se pojavi problem, kje zaposlitev iskati, kako se lotiti pisanja prošenj in življenjepisov, kako se obnašati na razgovorih. Drugi, morda še večji problem pa je primanjkovalje izkušenj na delovnem področju. Zelo velikokrat so kot pogoj za pridobitev delovnega mesta navedene izkušnje.

*H4: Iskalci za pridobitev prve zaposlitve porabijo več časa kot nadaljnji iskalci.*

### **4.3 METODOLOGIJA**

Pri izvedbi raziskave sem pridobila potrebne podatke s pomočjo predhodno sestavljenega vprašalnika. Gre za strukturiran vprašalnik, katerega značilnost je, da ima že vnaprej določena vprašanja in odgovore. Vprašalnik je večinoma zaprtega tipa in omogoča izbiro med ponujenimi odgovori, pri nekaterih vprašanjih pa je anketiranec imel možnost odgovoriti tudi z odprtim tipom odgovora oz. je imel možnost odgovor podkrepiti še z lastnim mnenjem. Tako sta bili analiza in interpretacija rezultatov lažji, kot če bi bil vprašalnik bolj odprtega tipa. Večina vprašanj je zasnovanih tako, da anketiranci na podlagi ponujenih odgovorov izražajo svoje mnenje, eno vprašanje pa je tudi tako, da se anketiranci odločajo za odgovor na podlagi večstopenjske lestvice. V vprašalnik sem vključila tudi tri vprašanja z večjim številom možnih odgovorov.

Vprašalnik zajema 10 vprašanj, od tega sta prvi dve vprašanja demografskega tipa, ostali pa so bolj ali manj strukturirani. Vprašalnik je sestavljen tako, da so na začetku postavljena bolj splošna, široka vprašanja o zaposlitvi, potem pa se pomikamo vedno bolj v specifične dele uporabljene metode iskanja zaposlitve, to je v mreženje. Vprašalnik sem predhodno testirala, s tem pa ugotovila tudi nekaj pomanjkljivosti in nejasnosti in le-te popravila.

Svoj anketni vprašalnik sem oblikovala s pomočjo spletne strani [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com) in nato različnim ljudem poslala elektronsko obvestilo, da v okviru izdelave diplomske naloge potrebujem tudi anketo, zato jih prosim, da rešijo le-to, najdejo jo na spodnji povezavi. Prosila sem jih tudi, da povezavo do ankete posredujejo svojim prijateljem in znancem, saj sem si tako hotela zagotoviti čim večji vzorec anketirancev. Pri izvedbi ankete se nisem osredotočila na specifično skupino ljudi, saj mislim, da pri tej temi to ni potrebno oz. ravno nasprotno, v vzorec sem želela zajeti ljudi s čim bolj različnimi značilnostmi, saj se le tako pokažejo čim bolj realni rezultati. S pomočjo zgoraj omenjene spletne strani sem prišla tudi do okvirnih rezultatov, sama pa sem jih še dodatno obdelala v programu Excel.

Anketni vprašalnik je bil na omenjeni spletni strani objavljen en mesec in sicer marca, nato sem možnost odgovarjanja onemogočila, da me morebitni novi izpolnjeni vprašalniki pri analizi rezultatov ne bi motili. V tem času sem pridobila 100 izpolnjenih anketnih vprašalnikov.

### **4.4 REZULTATI RAZISKAVE**

Razlago raziskave sem razdelila na dva dela. V prvem delu prikazujem demografske podatke, drugi del, ki je obsežnejši, pa vsebuje analizo odgovorov obravnavane tematike. Najprej so opisani rezultati, ki se nanašajo na splošne stvari, ki so značilne pri iskanju zaposlitve, nato pa

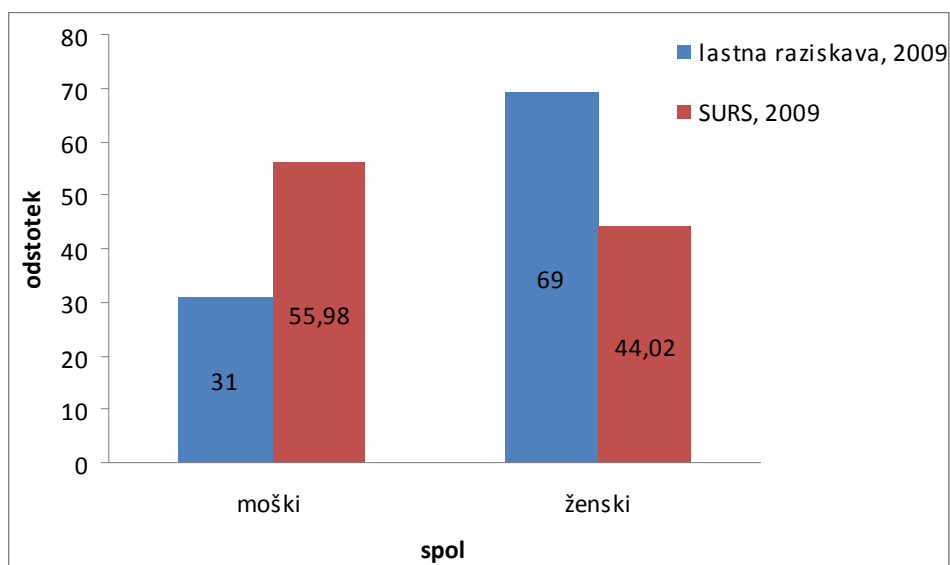
predstavljam rezultate, ki se nanašajo le na izbrano metodo iskanja zaposlitve, to je na mreženje.

#### 4.4.1 Predstavitev vzorca

Vzorec anketirancev je pristranski glede spola in starosti, in sicer v smer žensk in mlajših. S spodnjih dveh slik je razvidna struktura anketirancev po spolu in starosti. Od vseh anketirancev je bilo 31 moških (31 %) in 69 žensk (69 %). Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo aprila 2009 izmed aktivnih prebivalcev 55,98 % moških in 44,02 % žensk (Statistični urad RS, 2009).

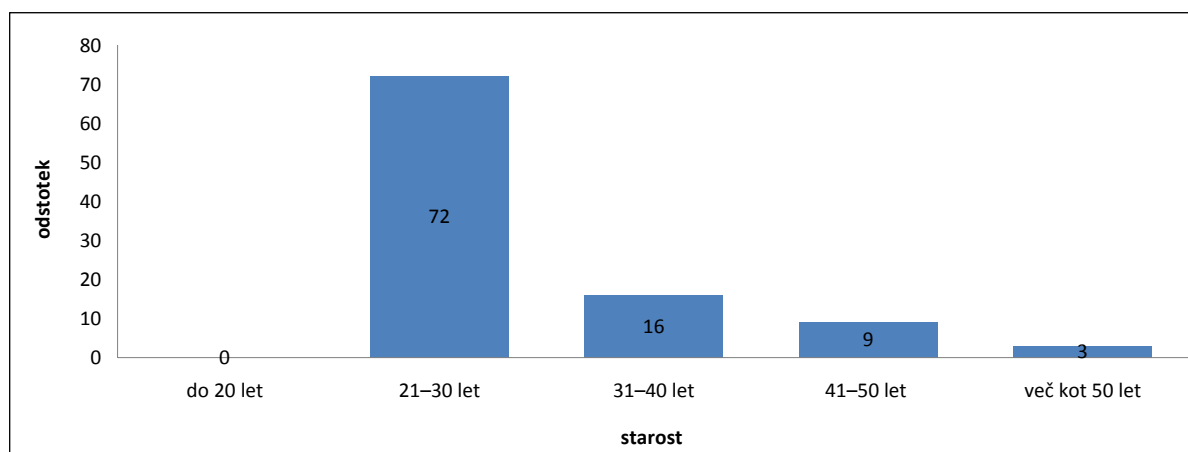
V vzorec je bilo zajetih največ anketirancev, ki so pripadali starostni skupini od 21 do 30 let, bilo jih je kar 72 %. Podatka o številu aktivnih prebivalcev po starostnih skupinah nisem pridobila, sem pa pridobila podatek, da je 46,55% prebivalcev aktivnih (Statistični urad RS, 2009).

Slika 3: Struktura zaposlenih po spolu



Vir: Raziskava, 2009, Statistični urad republike Slovenije, 2009.

Slika 4: Struktura zaposlenih po starosti



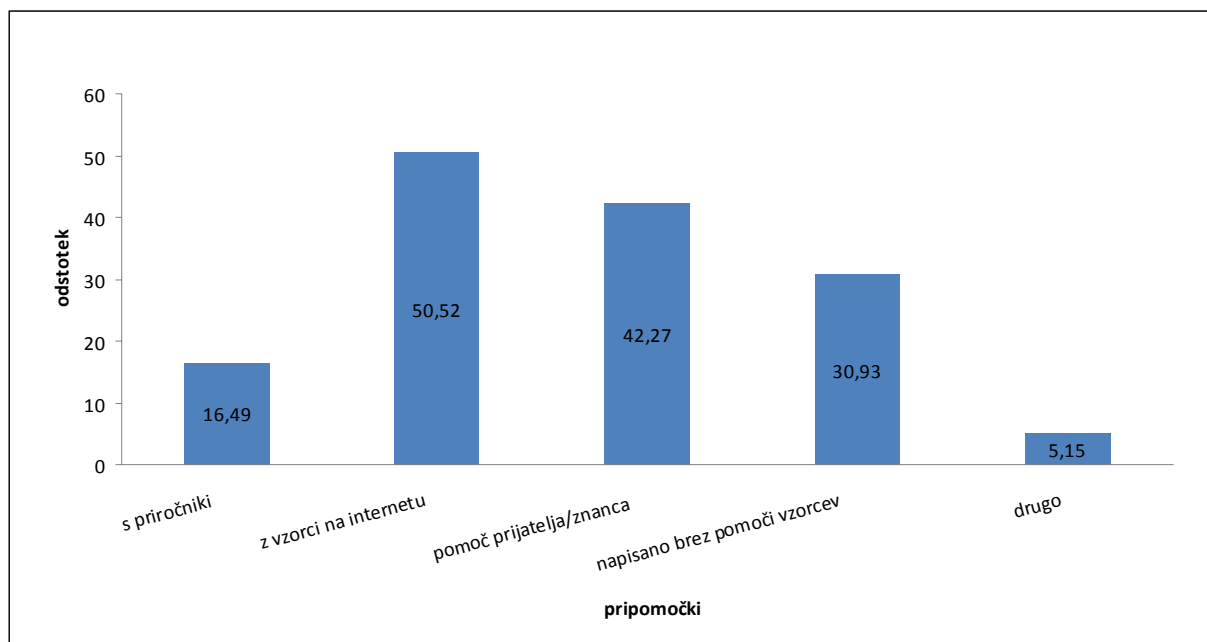
Vir: Raziskava, 2009.

Zanimalo me je, koliko anketirancev je takih, da so zaposlitev do sedaj že večkrat iskali in koliko jih je zaposlitev do sedaj iskalo enkrat. Dve tretjini anketirancev se je uvrstilo v kategorijo večkratnega iskalca zaposlitve, preostali pa so bili iskalci prve zaposlitve oz. so zaposlitev do sedaj iskali enkrat.

#### 4.4.2 Analiza rezultatov

Pri pisanju prošnje in življenjepisa si ljudje pomagamo z različnimi pripomočki, za katere od teh pa se odločimo, pa je odvisno od intenzivnosti iskanja zaposlitve in od naše starosti oz. izkušenj, ki jih imamo na tem področju. Pri tem vprašanju je bilo možno izbrati več odgovorov, rezultati pa so pokazali, da si največ ljudi, kar 50,52% pomaga z vzorci na internetu. Veliko jih tudi prosi za pomoč prijateljev in znancev, manj pa je takih, ki prošnjo in življenjepis napišejo sami brez pomoči vzorcev. Ljudje se najmanj zanesejo na priročnike, nekateri pa uporabljajo tudi druge prijeme, kot so primeri iz fakultete, s pomočjo predavanj na Zavodu.

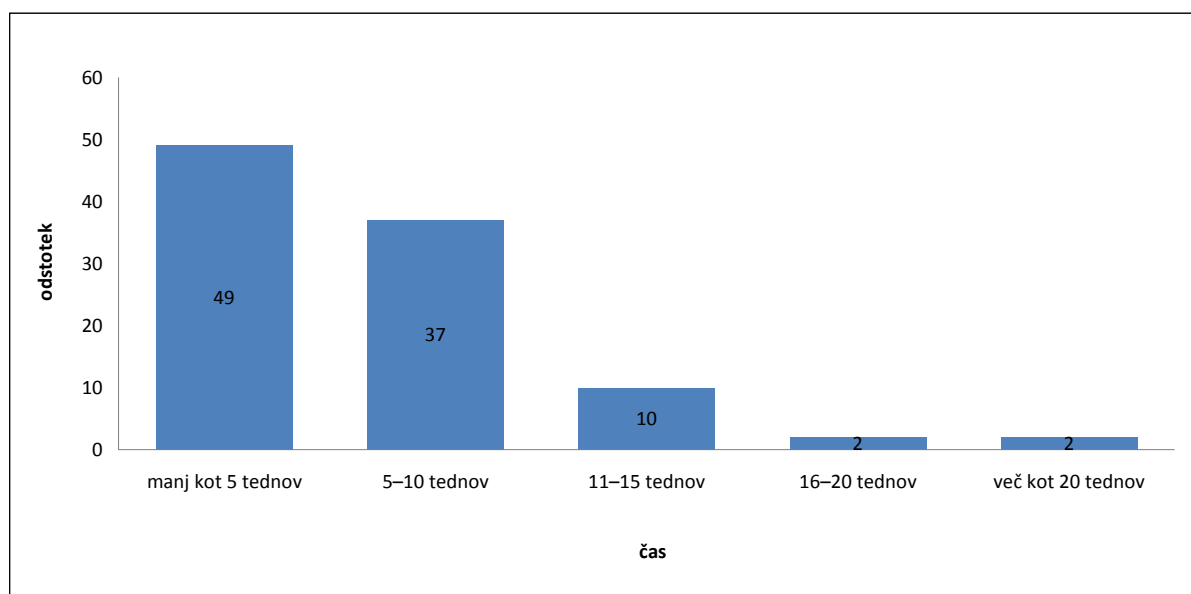
Slika 5: S čim ste si pomagali pri pisanju prošnje in življenjepisa, ko ste iskali zaposlitev?



Vir: Raziskava, 2009.

Od intenzivnosti iskanja zaposlitve in od uporabljenih metod, pa je odvisen tudi čas, ki ga potrebujemo, da zaposlitev najdemo in jo kasneje tudi sprejmemo. Anketa je pokazala, da je skoraj polovica anketirancev potrebovala manj kot pet tednov za pridobitev nove zaposlitve. 37 % anketirancev je za pridobitev nove zaposlitve potrebovalo od 5 do 10 tednov, 10% jih je potrebovalo od 11 do 15 tednov, le 4 % anketirancev pa je potrebovalo več kot 16 tednov. Iz tega lahko povzamemo, da je povprečen čas za pridobitev nove zaposlitve 6 tednov, standardni odklon pa je 4,5, kar pomeni, da je razpršenost kar velika. Ljudje porabijo za pridobitev nove zaposlitve približno od enega tedna in pol do desetih tednov in pol.

Slika 6: Povprečno koliko časa ste potrebovali za vsako zaposlitev, da ste jo našli, oz. da ste se dogovorili, da jo boste sprejeli?

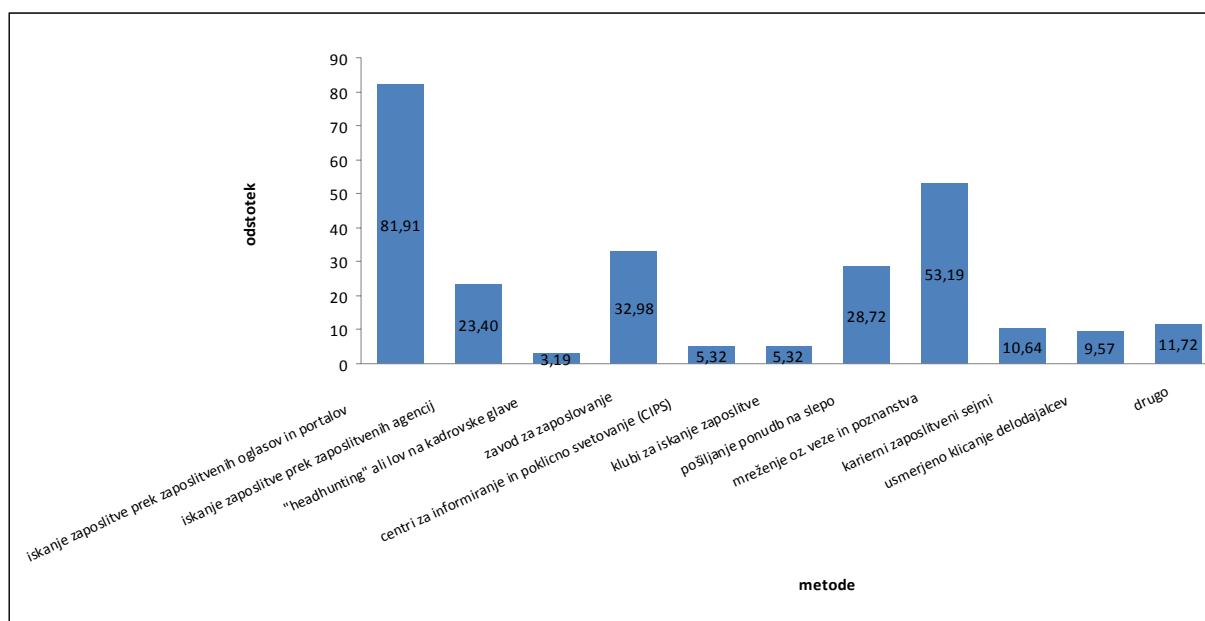


Vir: Raziskava, 2009.

Naslednja stvar, ki me je zanimala je bila, katera je najpogosteje uporabljena metoda pri iskanju zaposlitev. Pri tem vprašanju je bilo možno izbrati več odgovorov, na osnovi rezultatov analize tega vprašanja pa je mogoče razbrati, da je kar 81,91 % anketirancev že iskalo zaposlitev prek zaposlitvenih oglasov in portalov, dobra polovica anketirancev pa je tudi že uporabila metodo mreženja. Manj priljubljene metode pri iskanju zaposlitve so Zavod za zaposlovanje, pošiljanje ponudb na slepo, iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij, karierni zaposlitveni sejmi in usmerjeno klicanje delodajalcev. Pod rubriko drugo so nekateri anketiranci navedli, da so zaposlitev našli preko študentskega servisa, s predhodnim opravljanjem prakse in posledično seznanitev s prostim delovnim mestom, s pomočjo oglasov v Uradnem listu RS in kot prejemniki štipendije določenega podjetja v času šolanja.



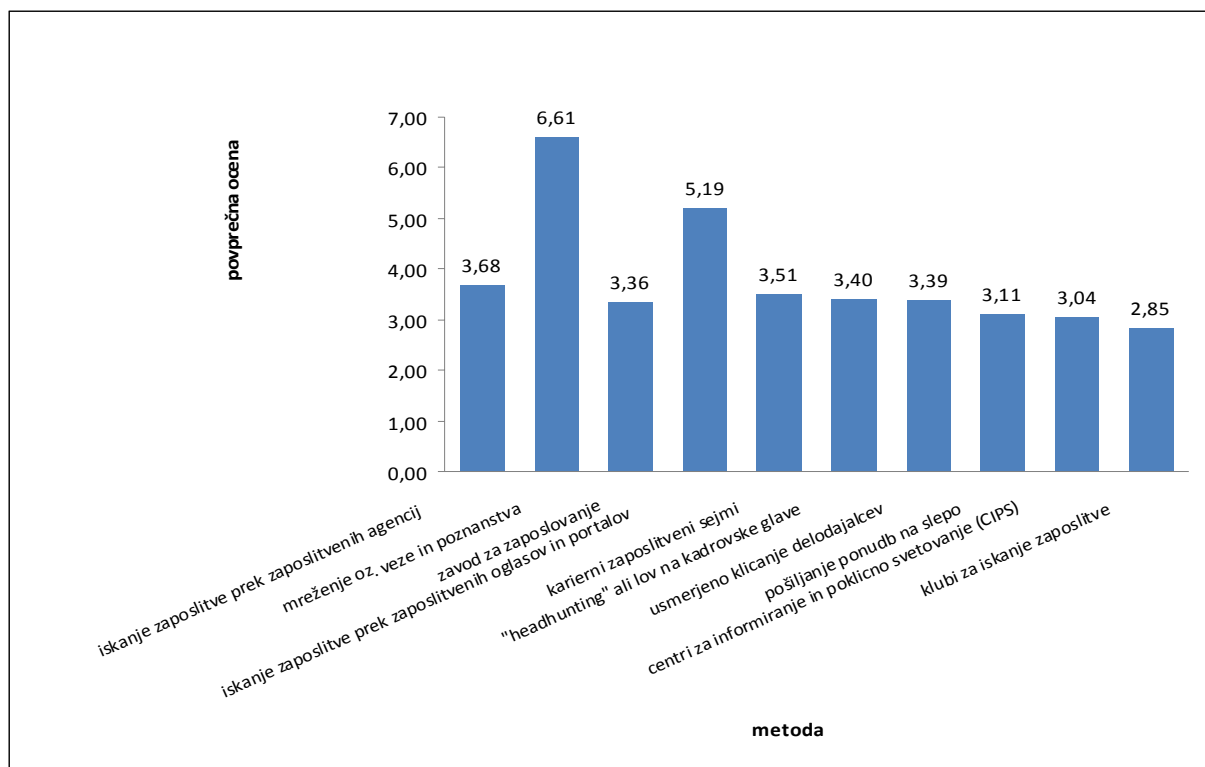
Slika 7: Katerih metod ste se že posluževali, ko ste iskali zaposlitev?



Vir: Raziskava, 2009.

Z anketo sem želela tudi ugotoviti, kako so v očeh anketirancev posamezne metode iskanja zaposlitve uspešne. Pri enem izmed vprašanj je bilo potrebno našteje metode razvrstiti po ocenah uspešnosti. Ocena 1 je predstavljala najmanj uspešno metodo, ocena 8 pa najbolj uspešno. Najvišjo povprečno oceno, kar 6,61 je dosegla metoda mreženje, kljub temu, da to ni najbolj pogosto uporabljena metoda. Standardni odklon pri tej metodi pa znaša 1,52. Predhodno sem že ugotovila, da je najbolj pogosto uporabljena metoda iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov, sledi pa ji mreženje. Metoda iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov je dosegla povprečno oceno 5,19, standardni odklon pa je 1,69, kar pomeni, da za slednjo metodo velja malenkost večja razpršenost kot pri metodi mreženje. Za ti dve metodi velja obratna sorazmernost – tista, ki je bolj uspešna ni najpogosteje uporabljena in obratno. Ostale metode so si po mnenju anketirancev približno enakovredne, dosegle pa so povprečno oceno med 3 in 4. Zanimivo je, da iskanje zaposlitve s pomočjo Zavoda za zaposlovanje ni ravno uspešna metoda, pa se jo je posluževalo že tretjina iskalcev zaposlitve. Relativno velik odstotek je v največji meri posledica mladih, ki po končanem šolanju težko pridobijo zaposlitev ali pa starejših z nižjo izobrazbo. Kot najmanj uspešno metodo iskanja zaposlitve so anketiranci navedli iskanje zaposlitve s pomočjo klubov. Ta metoda je tudi edina, ki je dosegla povprečno oceno nižjo od 3, standardni odklon pa je 1,51.

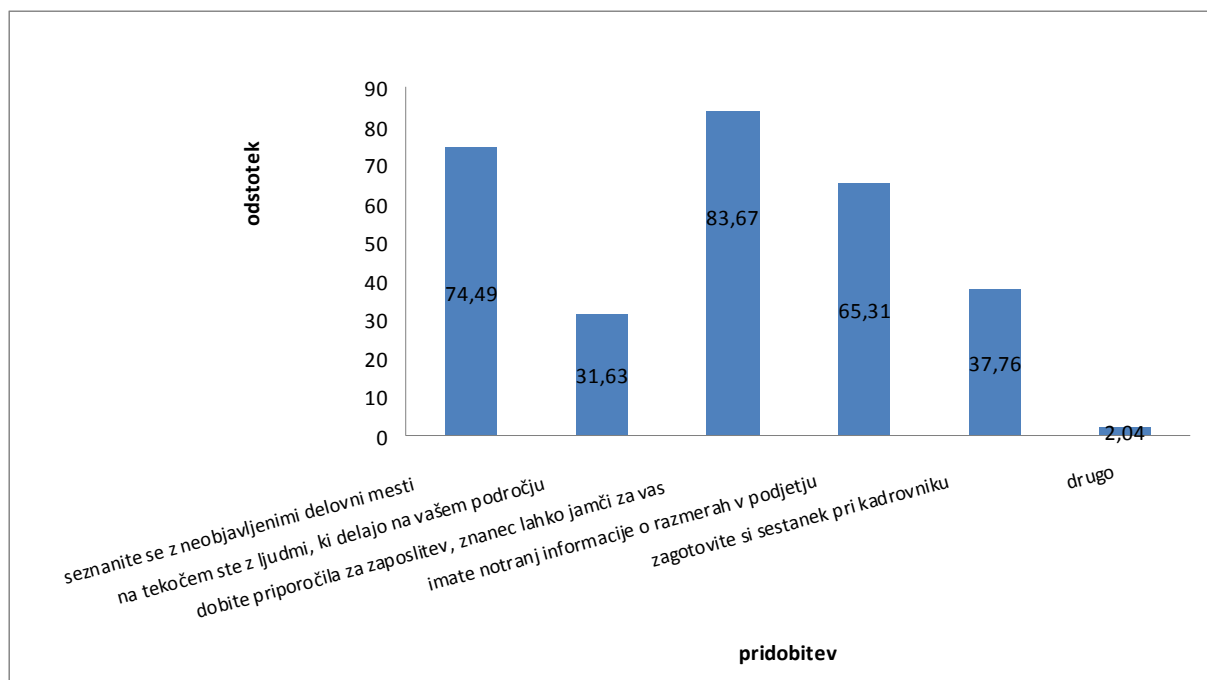
Slika 8: Povprečna ocena posamezne metode



Vir: Raziskava, 2009.

Zanimalo me je tudi, kaj si ljudje predstavljajo pod pojmom mreženje. Anketiranci so bili zelo različnega mnenja glede pridobitev dobrega mreženja. Največ, kar 83,67 % anketirancev je bilo mnenja, da z dobrim mreženjem pridobimo priporočila za zaposlitev oz. da znanec lahko jamči za nas. Po mnenju anketirancev je druga najmočnejša pridobitev dobrega mreženja seznanitev z neobjavljeni delovnimi mesti, sledi pa ji pridobitev notranjih informacij o razmerah o podjetju. Manjši delež anketirancev je odgovorilo, da si z dobrim mreženjem lahko zagotovimo sestanek pri kadrovniku, in da smo na tekočem z ljudmi, ki delajo na našem področju.

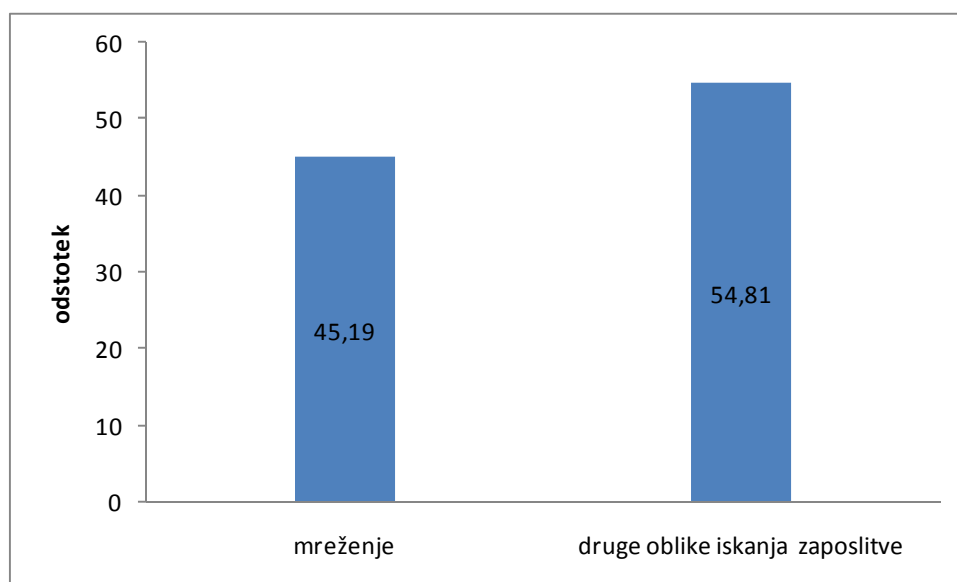
Slika 9: Kaj lahko pridobite z dobrim mreženjem?



Vir: Raziskava, 2009.

Povprečno je vsak anketiranec zamenjal 2,40-krat zaposlitev, standardni odklon pa znaša 2,24. Izmed vseh pridobljenih zaposlitev jih je bilo kar 45,19 % pridobljenih s pomočjo mreženja.

Slika 10: Pridobljene zaposlitve glede na uporabljeno metodo iskanja



Vir: Raziskava, 2009.

Ne glede na to, da nekateri bolj preferirajo aktivne metode iskanja zaposlitve, drugi mogoče tudi pasivne, je bila velika večina, kar 78 % anketirancev mnenja, da je metoda mreženje ena najpogosteje uporabljenih strategij pri iskanju prve zaposlitve.

Anketiranci so v prid pozitivnega mnenja najpogosteje navajali argumente kot so: pridobitev priporočil in nekdo jamči zate, učinkovito pridobivanje notranjih informacij, kot iskalec prve zaposlitve imaš manj izkušenj in s tem manj praktičnega znanja, težki časi za pridobitev dobre službe, sprva uporabiš preizkušene metode, ker z drugimi še nisi seznanjen, za veliko anketirancev je metoda mreženje najstarejša, učinkovita in hitra metoda, eden izmed argumentov pa je bil tudi, da je doba iskanja zaposlitve lahko bistveno krajša kot pri ostalih uporabljenih metodah.

Manj kot četrtina anketirancev je bilo mnenja, da metoda mreženje ni najpogosteje uporabljena strategija pri iskanju prve zaposlitve. Navedli so naslednje argumente: veze in poznanstva niso potrebna, če si dober in se pri delu izkažeš, marsikdo si v času kapitalizma ne upa priporočiti človeka, ki bo delal dobro, veliko mladih iskalcev zaposlitve se raje zanaša na agencije in spletne portale, ker ne poznajo dovolj ljudi, ki bi jim lahko pomagali, potreba po mreženju obstaja samo v primeru, če človek ne zaupa v svoje zmožnosti in ne poseduje dovolj poklicnih kompetenc, s katerimi premaga svoje tekmece v boju za službo.

#### **4.4.3 Preverjanje raziskovalnih hipotez**

*H1: Več iskalcev zaposlitve se poslužuje aktivnih pristopov iskanja zaposlitve (mreženje, karierni zaposlitveni sejmi, usmerjeno klicanje delodajalcev) kot pasivnih.*

S postavljeno hipotezo nisem prišla do ugotovitve, koliko delovnih mest je zapolnjenih z aktivnimi metodami in koliko s pasivnimi metodami iskanja zaposlitve. Verjetno je večina delovnih mest pridobljenih z aktivnimi metodami iskanja zaposlitve, je pa res, da se iskalci zaposlitve poslužujejo obeh vrst metod, koliko pa je katera oblika metod uspešna, pa je že drugo vprašanje. Prišla sem do ugotovitve, da je mreženje daleč najpogosteje uporabljena metoda iskanja zaposlitve izmed aktivnih metod. Več kot polovica anketirancev se je posluževalo že aktivnih metod iskanja zaposlitve, če gledamo delež uporabe metode glede na posamezno metodo. Če pa gledamo sorazmerno uporabo določene metode med vsemi uporabljenimi metodami, so pasivne metode uporabljene približno enkrat več kot aktivne (pasivne:aktivne = 68 %:32 %). Zopet pa se poraja vprašanje, kolikokrat je bila določena metoda uporabljena, tako da je oceno zelo težko podati, poleg tega pa je uporaba metod med seboj tudi zelo prepletajoča.

*H2: Iskalci prve zaposlitve pogosteje uporabljajo aktivne pristope iskanja zaposlitve, največkrat metodo mreženja, kot iskalci poznejših zaposlitev.*

Eno izmed vprašanj je od anketirancev zahtevalo, da sebe umestijo med iskalce prve zaposlitve oz. med večkratne iskalce zaposlitev. V prvo skupino se je umestilo 40 % in v drugo 60 % anketirancev. Zanimalo pa me je, ali se večkratni iskalci zaposlitev morebiti kaj razlikujejo od tistih, ki prvič iščejo zaposlitev glede uporabe metod pri iskanju zaposlitve. Naredila sem primerjavo uporabljenih metod pri obeh skupinah anketirancev in ugotovila, da se anketiranci po tej lastnosti bistveno ne razlikujejo. Izpostavila bi samo metodo iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov, ki je za 5,5 odstotne točke pogosteje uporabljena pri iskalcih prve zaposlitve kot pa pri večkratnih iskalcih zaposlitev. Podrobnosti se nahajajo v prilogi.

*H3a: Veze in poznanstva oz. metoda mreženje je najpogosteje uporabljena metoda iskanja zaposlitve za vse iskalce zaposlitve.*

To hipotezo sem preverila z vprašanjem, ki se je glasilo: »Katerih metod ste se že posluževali, ko ste iskali zaposlitev?« Pri tem vprašanju je bilo možno izbrati več odgovorov. Pričakovala sem, da bo metoda mreženje največkrat izbrana, vendar ni bilo tako. Največ, kar 82 % anketirancev, je izbralo metodo iskanja zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov, sledila pa je metoda mreženje, ki jo je izbralo 53 % anketirancev. Pri analizi te hipoteze je potrebno upoštevati, da so uporabljene metode med seboj zelo povezane, in da je mreženje zelo velikokrat prisotno, ne da bi se tega sploh zavedali. Je pa bilo opaziti, da se večkratni iskalci zaposlitve pogosteje poslužujejo metode mreženja, mogoče zaradi tega, ker poznajo več ljudi. Več kot tri četrtine anketirancev je bilo mnenja, da je mreženje najpogosteje uporabljena metoda pri iskanju prve zaposlitve, saj je po končanem šolanju zelo težko priti do zaposlitve, saj delovnih izkušenj še ni. Prav zaradi pomanjkanja izkušenj zelo prav pride kakšno priporočilo delodajalcu, seznanitev z neobjavljenimi delovnimi mesti, pridobitev notranjih informacij o podjetju, kar so pridobitve dobrega mreženja.

*H3b: Veze in poznanstva oz. metoda mreženje je najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve za vse iskalce zaposlitve.*

Kljub temu, da mreženje ni najpogosteje uporabljena metoda iskanja zaposlitve, je najuspešnejša. Tudi sama sem pričakovala, da bo raziskava prikazala tak rezultat. Tako so pokazale ocene iskalcev prve zaposlitve kot tudi ocene večkratnih iskalcev zaposlitev. Večkratni iskalci so omenjeni metodi prisodili nekoliko višjo povprečno oceno (6,42) kot iskalci prve zaposlitve (6,05). Obe skupini iskalcev zaposlitve mreženju pripisujeta najvišjo povprečno oceno, zato je tudi uporaba te metode zelo podobna pri obeh skupinah. Metoda je namreč na drugem mestu po frekvenci uporabe. Na uspešnost metode vplivajo dejavniki kot

so: hitrost in enostavnost uporabe, preizkušenos metode, zaupanje prijateljem, učinkovito in koristno pridobivanje notranjih informacij o podjetju.

*H4: Iskalci za pridobitev prve zaposlitve porabijo več časa kot nadaljnji iskalci.*

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila pridobljene odgovore na vprašanje, ki se je glasilo: »Povprečno koliko časa ste potrebovali za vsako zaposlitev, da ste jo našli, oz. da ste se dogovorili, da jo boste sprejeli?« Velika večina, 86 % anketirancev je odgovorilo, da so za to potrebovali manj kot pet oz. od pet do deset tednov. Presenetila me je ugotovitev, da iskalci prve zaposlitve v povprečju porabijo manj časa za pridobitev zaposlitve kot nadaljnji iskalci. Prvi porabijo v povprečju 4,26 tedna, drugi pa 7,36 tedna, povprečen čas celotnega vzorca znaša 6,12 tedna. Glede porabljenega časa je zelo težko podati kakšno zanesljivo oceno, saj je ta dejavnik zelo nemerljiv. Kljub temu pa lahko zaključim, da se za želeno delovno mesto porabi kar precej časa in napora, velik vpliv pa ima tudi, kakšno delovno mesto iščemo – bolj ko je delo specializirano in na višjem položaju, več časa in napora potrebujemo za pridobitev delovnega mesta.

## **5 DISKUSIJA**

Kot smo videli, se iskalci zaposlitve poslužujejo uporabe različnih pripomočkov pri pisanju prošenj in življenjepisov, v največji meri pa uporabljajo vzorce, ki jih pridobijo na spletnih straneh, verjetno zaradi tega, ker je to najpreprosteje v primerjavi z uporabo različnih priročnikov s tovrstno vsebino, dostopno pa je tudi veliki večini iskalcem zaposlitve. V zelo velikem obsegu prosijo tudi za pomoč oz. nasvet svoje najbližje, ker jim zaupajo in verjamejo nekaj na besedo, ki jim jo rečejo prijatelji in sorodniki.

Na splošno bi lahko rekla, da iskalci zaposlitve ne iščejo dolgo, saj je polovico anketirancev odgovorilo, da so povprečno za pridobitev zaposlitve potrebovali manj kot 5 tednov. Čas iskanja zaposlitve je odvisen tudi od tega, kaj iščemo, saj za določene poklice lažje pridobimo zaposlitev kot za druge, odvisno pa je tudi od tega, v kolikšni meri smo izbirčni pri izbiri zaposlitve.

Čas, ki ga potrebujemo, da pridobimo želeno zaposlitev je zelo pomemben za vse, ki so vpleteni v proces zaposlovanja. Za posameznika predstavlja hitreje pridobljena zaposlitev koristi v smislu pridobivanja dohodka, večja socialna stabilnost, možnost dodatne potrošnje in ustvarjanja. Tudi cilj podjetja je pridobiti nov kader čim hitreje, saj jim to predstavlja nižje stroške za objavo zaposlitvenih oglasov in pridobivanje sodelavcev s pomočjo zunanjih zaposlitvenih agencij. Če podjetje za pridobitev novega kadra potrebuje manj časa, kot bi ga sicer, lahko dragocen čas uporabi tudi za kaj drugega, ki jim trenutno predstavlja večjo korist. Nenazadnje je tudi cilj države, da posameznik pridobi zaposlitev v čim krajšem času, saj to za državo pomeni pridobivanje novih prihodkov in čimprejšnji razvoj gospodarstva.

Vse več ljudi uporablja aktivne metode pri iskanju zaposlitve, vendar če gledamo v celoti uporabo metod, več ljudi uporablja pasivne metode iskanja zaposlitve kot pa aktivne, mogoče tudi zaradi tega, ker le-te prevladujejo. Veliko več je pasivnih oblik iskanja zaposlitve, kot pa aktivnih. Poleg tega je potrebnega manj truda in napora, če se poslužujemo pasivnih metod iskanja zaposlitve, vendar so zaradi tega tudi nemalokrat manj uspešne kot pa aktivne metode.

Pojavi se nasprotje interesov med iskalci zaposlitev in delodajalci. Kljub temu, da iskalci zaposlitve čedalje več uporabljajo aktivne metode iskanja zaposlitve, se še vedno preveč zanašajo na pasivne metode, poleg tega pa ne znajo ustrezno komunicirati z delodajalci. Podjetja največkrat prva dva meseca ne iščejo novega sodelavca tako, da bi objavila zaposlitvene oglase, saj jim to predstavlja dodaten strošek, ampak poskušajo delovno mesto zapolniti na kakšen drug, cenejši način. Iskalci zaposlitev še vedno raje uporabljajo pasivne metode iskanja zaposlitve, saj so preprostejše, bolj dostopne, potrebnega pa je manj vloženega časa in napora za pridobitev določene zaposlitve, delodajalci pa novega sodelavca raje poiščejo na način, ki jim predstavlja čim nižji strošek, torej čim manj objav na spletnih portalih, oglasov v časopisih.

Presenetila me je ugotovitev, da največ iskalcev zaposlitve išče zaposlitev prek zaposlitvenih oglasov in portalov, kljub temu, da se je pokazalo, da to ni najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve. Največ anketirancev je menilo, da je najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve s pomočjo mreženja, in to celo veliko bolj uspešna kot ostale metode. Ostale metode iskanja zaposlitve so bile dokaj v ravnovesju med uspešnostjo in uporabo metode (bolj uspešne metode so uporabljene večkrat in obratno), razen metoda »headhunting« je zelo malokrat uporabljena, kljub temu, da je dosegla kar visoko oceno uspešnosti. Razlog je v tem, da je leta metoda iskanja zaposlitve primerna za vodilnejša mesta, teh pa ni toliko, kot je ostalih delovnih mest, poleg tega pa je tudi malenkostno bolj specifična od ostalih metod iskanja zaposlitve.

Glede na ugotovitev, ki jo je pokazala raziskva, da je metoda mreženje najuspešnejša metoda iskanja zaposlitve ugotavljam, da bi se iskalci zaposlitev morali v večji meri posluževati mreženja pri iskanju zaposlitve. To je tudi interes podjetij, saj najraje iščejo nove sodelavce na tak način, saj jim to predstavlja najnižje stroške. V končni fazi je to tudi interes države, saj bi s tem dosegla višjo stopnjo zaposlenosti, to pa pomeni večji dohodek za državo in uspešnejše gospodarstvo.

Neformalno mreženje za večino ljudi predstavlja neko veliko prednost pri iskanju zaposlitve, zato je bistvenega pomena, da ves čas gradimo svojo socialno omrežje, saj nikoli ne vemo, kdaj nam bo določeno poznanstvo prišlo prav. Vendar se moramo pri mreženju nečesa zavedati: ne moremo imeti ves čas koristi samo mi od drugih, ampak moramo drugim pomagati tudi sami, drugače nam tudi drugi ne bodo več. To je bistvo dobrega mreženja, da pomagamo drug drugemu. Tako z dobrim mreženjem lahko pridobimo različne stvari,

največkrat so to priporočila za zaposlitev, saj znanec lahko jamči za vas, seznanitev z neobjavljenimi delovnimi mesti, velikokrat se pridobi tudi notranje informacije o razmerah v podjetju, nemalokrat pa si lažje zagotovimo tudi sestanek pri kadrovniku.

Tudi s pomočjo mreženja je pridobljenih skoraj polovica zaposlitev, če pa že ne izključno samo s pomočjo te metode, pa v kombinacijami z drugimi metodami. Še pogosteje pa je metoda mreženje uporabljena pri iskanju prve zaposlitve, saj ljudje po končanem šolanju nimajo prav veliko izkušenj, še največkrat pa sploh ne, zato je mreženje takrat še bolj pomembno. Prvo zaposlitev se da pridobiti tudi s pomočjo katere druge metode iskanja zaposlitve, vendar je metoda mreženje zelo dobrodošla in priporočljiva.

Kljub vsemu povedanemu največkrat pri iskanju zaposlitve uporabljamo kombinacijo različnih metod, saj so metode med seboj zelo povezane, velikokrat pa po tej poti tudi najhitreje pridemo do željenega cilja. Na koncu je iskalcu zaposlitve čisto vseeno na kakšen način je zaposlitev pridobil, če je z njo zadovoljen. Že od samih značilnosti človeka je odvisno, na kakšen način bo zaposlitve iskal, saj so nekateri zelo svojeglavo usmerjeni, kljub temu da vejo, da nimajo najbolj prav, vendar so prepričani, da delajo prave stvari na prav način večje. Razlike, ki se pojavijo glede načina pridobitve zaposlitve so le: koliko časa smo za to potrebovali, koliko smo bili pri tem aktivni in kakšno vrsto zaposlitve smo pridobili.

Cilj podjetja je na prvem mestu pridobiti novega sodelavca po poti, ki za njih predstavlja nižje stroške in za to porabijo tudi manj časa, saj so stroški v zvezi objavo oglasov za iskanje določenega kadra zelo dragi. To pomeni, da podjetja raje vidijo, da jih iskanci zaposlitve sami poiščejo in se predstavijo kot primerni kandidati za delo v njihovem podjetju. Če temu ni tako, in podjetje potrebuje novega sodelavca, ki bo zasedal prvo delovno mesto, bo uporabil druge zaposlitvene kanale. Podjetja največkrat pri tem prosijo druge agencije za posredovanje delavcev, ki so bolj specializirane na tem področju, poleg tega pa sama ponavadi nimajo časa na pretek, da bi iskali nov kader. To pomeni znatno večji strošek za podjetje in pa poraba dodatnega časa za pridobitev ustreznega kadra. Vendar se podjetja zavedajo, kako pomemben vezni člen je lahko nekdo, ki ga v organizaciji trenutno ni, zato jim ni škoda denarja za pridobitev ustreznega sodelavca, saj se čez čas pokažejo večje koristi kot pa škode, če tega sodelavca ne bi bilo, tako da je učinek na koncu pozitiven.

Država si prizadeva za čim večjo aktivno politiko zaposlovanja, ker je iskanje zaposlitve na ta način bolj uspešno in učinkovito in traja manj časa. Cilj države je doseči čim večjo zaposlenost, saj se tako ustvarja večji BDP, več je možnosti za investicije in razvoj, gospodarstvo je v vzponu. Prav zaradi tega je vse več sredstev namenjenih v program aktivne politike zaposlovanja, vse več ljudi pa je tudi zainteresiranih za tak način iskanja zaposlitve. Najbolj učinkovita in tudi najbolj razširjena aktivna metoda iskanja zaposlitve je mreženje, zato je pomembno, da država najbolj spodbuja to metodo zaposlovanja, saj se bodo tako pozitivni rezultati zaposlovanja pokazali najhitreje in bodo tudi najučinkovitejši.



## SKLEP

Zaposljivost je pogoj za zaposlenost. Zaposljivost je sposobnost ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah – kjer je čedalje manj ugodnih, vseživljenskih varnih zaposlitev, kakršnim smo bili priča še v bližnji preteklosti – uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživljanje. Problem zaposljivosti pa analogno pomeni, da ima to sposobnost veliko ljudi slabše razvito in da je na vse bolj tveganih trgih dela navzoča vrsta ranljivih skupin, ki imajo s tem največje težave (Korver in Oeij, 2004).

Na trgu dela zmagujejo kandidati, ki se zavedajo, da rešujejo podjetju problem, ki nastane zaradi prostega delovnega mesta in ne obratno, da podjetje rešuje njihov problem brezposelnosti. Poznamo več metod iskanja zaposlitve, v grobem pa jih ločimo na aktivne in pasivne metode iskanja zaposlitve. Čakanje je zelena nit pasivnih oblik iskanja zaposlitve, aktivnost pa zelena nit aktivnih oblik. Aktivni iskalci dela poiščejo podjetja, ki potrebujejo nove sodelavce in jih prepričajo, da so ustrezni kandidati. Zaradi tega so aktivne metode v povprečju do 4-krat učinkovitejše. V to skupino sodijo mreženje, karierni zaposlitveni sejmi in usmerjeno klicanje delodajalcev, so pa tudi pogosteje uporabljene v primerjavi s pasivnimi metodami, saj je 80 % delovnih mest zapolnjenih z aktivnimi pristopi iskanja zaposlitve. Razlog je v tem, da večina podjetij noče izgubljati preveč časa in denarja za pridobivanje sodelavcev. Ko srečajo kandidata, ki jih prepriča, da bo dober sodelavec, ga zaposlijo. Aktivne oblike iskanja so oblikovane tako, da iskalec zaposlitve naredi prvi korak do podjetja.

Pomen neformalnega mreženja pri iskanju zaposlitve sem želela preveriti tudi v praksi. Zanimalo me je, ali je mreženje najpogosteje uporabljena metoda pri iskanju zaposlitve. Raziskavo sem izvedla s pomočjo vprašalnika, ki je vseboval zelo splošna vprašanja v povezavi z iskanjem zaposlitve, nekaj vprašanj pa se je tudi bolj osredotočalo na omenjeno metodo iskanja zaposlitve – mreženje. Pri interpretaciji rezultatov dopuščam možnost delnih odstopanj od ugotovitev, in sicer zaradi omejitev, ki se nanašajo na majhen vzorec anketiranih in na samo naravo metod iskanja zaposlitve, saj so metode največkrat med seboj zelo povezane in zato tudi uporabljene v različnih kombinacijah.

Na podlagi ugotovitev raziskave ugotavljam, da se več kot polovica iskalcev zaposlitve poslužuje aktivnih pristopov iskanja zaposlitve, vendar tudi pasivne metode niso redko uporabljene. Neformalno mreženje je pri iskanju zaposlitve zelo pomembno, vendar to ni najpogosteje uporabljena metoda, je pa po mnenju anketirancev najbolj uspešna metoda. Najpogosteje uporabljena metoda pri iskanju zaposlitve spada med pasivne pristope iskanja zaposlitve, in sicer je to iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov. Razlog, da je omenjena metoda najpogosteje uporabljena verjetno tiči v tem, da je njena uporaba zelo enostavna in odprta širokemu krogu iskalcev zaposlitve. Skoraj polovica vseh zaposlitev je pridobljenih s pomočjo metode mreženja, velikokrat pa je uporabljena tudi v kombinaciji z

drugimi metodami iskanja zaposlitve, zato je dejansko težko oceniti, kako pogosto je posamezna metoda uporabljena. Neformalno mreženje je še posebno pomembno pri iskanju prve zaposlitve, saj takrat nemalokrat primanjkujejo izkušnje, ne smemo pa zanemariti dejstva, da je tudi brez poznanstev možno pridobiti zaposlitev, kakšno si želimo, vendar bo najverjetneje potrebnega malo več časa, kot pa sicer. Na podlagi raziskave ne morem potrditi domneve, da je metoda mreženje vodilna metoda pri iskanju zaposlitve, lahko pa rečem, da je na drugem mestu po frekvenci uporabe, kljub temu pa je najbolj uspešna metoda iskanja zaposlitve.

Omenila sem že določene omejitve raziskave. Kot prva omejitev se pojavi pristranskost vzorca. Z izvajanjem raziskave sem v vzorec zajela 69 % žensk in 31 % moških, kar pa ne predstavlja reprezentativnega vzorca aktivnega prebivalstva. Po podatkih Statističnega urada RS 2009, je bilo aprila 2009 55,98 % aktivnih moških in 44,02 % aktivnih žensk (Statistični urad RS, 2009). Vzorec je zajemal tudi veliko večino (več kot 70 %) mlajše populacije, stare od 21 do 30 let, kar tudi kaže na pristranskost vzorca.

Anketo sem objavila na spletni strani, tako da so anketo lahko izpolnili le tisti, ki imajo dostop do interneta in ga znajo tudi uporabljati. Res je, da ima večina delovno aktivnih ljudi dostop do interneta, vendar sem po elektronski pošti poslala prošnjo za izpolnitev ankete, tako da so anketo lahko prejeli le tisti, ki imajo aktiven elektronski naslov in spremljajo prejeto elektronsko pošto. Verjetno sem s tem načinom izvajanja ankete izločila nekatere osebe, kot so starejši delovno aktivni ljudje, ki ne uporabljajo interneta, nimajo dostopa do njega ali pa ga ne znajo uporabljati, neizobražene ali nizkokvalificirano delovno silo, ki interneta ne znajo uporabljati in ga tudi ne uporabljajo, ker ga ne potrebujejo. Iz povedanega sledi, da je vzorec pristranski glede spola, starosti in izobrazbe v smer žensk, mlajših in bolj izobražene populacije.

Naslednja omejitev pri izvajanju ankete je sama narava metod iskanja zaposlitve. Metode največkrat uporabljamo v različnih kombinacijah, zato je zelo težko ocenjevati posamezno metodo in njeno uspešnost. Ljudje se največkrat ne zavedamo, da uporabljamo več metod hkrati in zato izpostavimo le prevladujočo metodo, pozabimo pa da imajo tudi druge metode, ki so vpletene v proces iskanja zaposlitve svoj pomen. Ena izmed omejitev je tudi dolžina in zelo splošna vprašanja, ki sestavljajo anketo. Anketa je bila zelo kratka, saj dolge in nezanimive ankete zmanjšujejo stopnjo odzivnosti.

Da bi pridobili bolj realno sliko izvedene raziskave, bi prihodnje raziskave morale zajeti bolj reprezentativen vzorec, saj slab vzorec anketirancev prikaže čisto drugačne rezultate, kot pa bi jih pridobili z reprezentativnim vzorcem. Za primerjavo bi morali preučiti tudi druge države in pomen neformalnega mreženja v le-teh. Metode iskanja zaposlitve se razlikujejo po posameznih državah, saj na to vplivajo različni dejavniki kot so: kultura, rasa, vera, narodnost. Za pridobitev globljih rezultatov pomena in značilnosti mreženja bi morali uporabiti bolj kvalitativne metode raziskovanja, kot so poglobljeni intervjuji, fokusne

skupine, saj so to bolj specifične metode in nam zaradi tega prikažejo globino posameznega področja, vprašalniki pa so bolj splošni, zato nam razkrijejo širino posameznega področja.

## LITERATURA IN VIRI

1. Aktivno prebivalstvo, podrobni podatki, Slovenija, april 2009. (2009). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
2. Bandur, S. (2005, 7. junij). Kariero je treba načrtovati že med študijem. *Delo*, str. 16.
3. Bernardin, H. J. (2003). *Human resource management: an experiential approach*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
4. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
5. Bolles, R. N. (2005). *Kakšne barve je vaše padalo?* Varaždin: Katarina Zrinski d. o. o.
6. DeCenzo, D. A. (2005). *Fundamental of human resource management*. Hoboken (NJ): J. Wiley.
7. Finc, M. (2008, 9. september). Z diplomom, a brez službe? Nič nenavadnega ... *Delo*, str. 19.
8. Hammer, T. (2003). *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe; A comparative study*. Bristol: The Policy Press.
9. Ignjatovič, M., Kramberger, A., Pavlin, S., Svetličič, M., Štarkl, M., & Trbanc M. (2007). *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjava*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. *Job search career services*. Najdeno 10. aprila 2009 na spletnem naslovu [http://www.biola.edu/admin/career/job\\_tools\\_networking.cfm](http://www.biola.edu/admin/career/job_tools_networking.cfm)
11. *Job Searching Methods*. Najdeno 10. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://jobsearch.umfk.maine.edu/resources/searching.cfm>
12. Kanjuo, Mrčela, A. (2002). *Delo danes, radikalne spremembe ali ponavljanje starih vzorcev?* 5. konferenca o ravnanju z ljudmi pri delu, Gv izobraževanje, Nova Gorica.
13. Korver, T, Oeij, P. (2004). *Employability through covenants*. Hoofddorp (Nizozemska): TNO.

14. Lukič, G. (2008). *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja*. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
15. M.K. (2007, 10. december). Z mreženjem do zaposlitve. Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.zurnal24.si/cms/zstil/kariera/index.html?id=23081>
16. M.K. (2008, 9. januar). Kako poiskati prosto delovno mesto? Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.zurnal24.si/cms/zstil/kariera/index.html?id=37433>
17. *Načini iskanja zaposlitve*. Najdeno 5. novembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.epf.uni-mb.si/Karierni\\_center/Priloge/Na%C4%8Dini%20iskanja%20zaposlitve.pdf](http://www.epf.uni-mb.si/Karierni_center/Priloge/Na%C4%8Dini%20iskanja%20zaposlitve.pdf)
18. Niklanović, Saša (2004). *Delovni zvezek: (Klubi za iskanje zaposlitve)*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
19. P.T. (2008, 5. junij). Fleksibilne možnosti zaposlovanja. Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.poslovni-bazar.si/?article=324&mod=articles>
20. Randall, S. Hansen. *Networking Your Way to a New Job*. Najdeno 10. aprila 2009 na spletnem naslovu [http://www.quintcareers.com/networking\\_guide.html](http://www.quintcareers.com/networking_guide.html)
21. Torrington, D. (2005). *Human resource management*. Scotland: Scotprint.
22. Verša, D., Spruk, V. (2004). *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
23. Zaletel, A. (2005, 25. marec). Kaj je mreženje? Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/zaposlitveni-nasveti/kaj-je-mrezenje-758.aspx>
24. Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev?* Ljubljana: Moje delo d. o. o.
25. Zaletel, A., & Palčič, D. *Kontaktirajte z delodajalci*. Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.studentski-servis.com/Studenti/Kariera/Aktualno/Kontaktiranje-z-delodajalci>
26. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Mreženje*. Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/KjeKakoIscem/Mrezenje.aspx>

27. Žaler, J. Doktorji znanosti – strokovnjaki ali študirani 'debili'? Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu  
<http://www.studentski-servis.com/Kariera/Aktualno/dr-znanosti>
28. Žaler, J. (2006, 25. oktober). Z mreženjem do poklicnega in osebnega uspeha. Najdeno 5. novembra 2008 na spletnem naslovu  
<http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/z-mrezenjem-do-poklicnega-in-osebnega-uspeha-297.aspx>

## **PRILOGE**

## **PRILOGA 1: Vprašalnik o pomenu neformalnega mreženja za iskanje zaposlitve**

Pozdravljen/a!

Sem Petra Miklavc, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. V svoji diplomski nalogi preučujem pomen neformalnega mreženja pri iskanju zaposlitve. Z naslednjo anketo bi rada ugotovila kakšno je vaše mnenje glede tega področja. Anketa je anonimna in bo uporabljena izključno za namene diplomske naloge, zato vas prosim, da pri odgovorih podate svoje resnično mnenje, oz. obkrožite sebi najbližji odgovor!

Za sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem!

**1. *Spol:*** M    Ž

**2. *Starost:***

- a) do 20 let
- b) 21–30 let
- c) 31–40 let
- d) 41–50 let
- e) več kot 50 let

**3. *Ste iskalec prve zaposlitve, ali ste že večkrat iskali zaposlitev?***

- a) Sem iskalec prve zaposlitve oz. sem zaposlitev do sedaj iskal enkrat.
- b) Sem že večkrat iskal zaposlitev.

**4. *S čim ste si pomagali pri pisanju prošnje in življenjepisa, ko ste iskali zaposlitev?***

- a) s priročniki
- b) z vzorci na internetu
- c) pomagal mi je prijatelj/sorodnik
- d) sam sem napisal brez pomoči vzorcev
- e) drugo: \_\_\_\_\_

**5. *Povprečno koliko časa ste potrebovali za vsako zaposlitev, da ste jo našli, oz. da ste se dogovorili, da boste tam delali?***

- a) manj kot 5 tednov
- b) 5–10 tednov
- c) 11–15 tednov
- d) 16–20 tednov
- e) več kot 20 tednov

**6. *Katerih metod ste se že posluževali, ko ste iskali zaposlitev? (več možnih odgovorov)***

- a) Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov.
- b) Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij.



- c) Zavod za zaposlovanje.
- d) Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS).
- e) Mreženje oz. veze in poznanstva.
- f) Karierni zaposlitveni sejmi.
- g) Usmerjeno klicanje delodajalcev.
- h) Pošiljanje ponudb na slepo.
- i) Drugo: \_\_\_\_\_

**7. Razvrstite metode iskanja zaposlitve po uspešnosti od najmanj uspešne (št. 1) do najbolj uspešne (št. 8).**

- \_\_\_ Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij.
- \_\_\_ Mreženje oz. veze in poznanstva.
- \_\_\_ Zavod za zaposlovanje.
- \_\_\_ Iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov.
- \_\_\_ Karierni zaposlitveni sejmi.
- \_\_\_ Usmerjeno klicanje delodajalcev.
- \_\_\_ Pošiljanje ponudb na slepo.
- \_\_\_ Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS).

**8. Mreženje je iskanje zaposlitve ob pomoči ljudi, ki jih poznate. Kaj lahko pridobite z dobrim mreženjem? (več možnih odgovorov)**

- a) Seznanite se z neobjavljenimi delovnimi mesti
- b) Na tekočem ste z usmeritvami in ljudmi, ki delajo na vašem področju
- c) Dobite priporočilo za zaposlitev, znanec lahko jamči za vas
- d) Imate notranje informacije o razmerah v podjetju
- e) Zagotovite si sestanek pri kadrovniku
- f) Drugo: \_\_\_\_\_

**9. Ste že kdaj pridobili zaposlitev s pomočjo nekoga, ki ste ga v organizaciji predhodno poznali?**

- a) da
- b) ne
- c) Kolikokrat ste pridobili zaposlitev s pomočjo MREŽENJA? \_\_\_\_\_
- d) Kolikokrat ste pridobili zaposlitev na kakršenkoli način? \_\_\_\_\_

**10. Se vam zdi, da je metoda mreženje ena najpogosteje uporabljenih strategij pri iskanju PRVE zaposlitve?**

- a) da
  - b) ne
- Zakaj?

## PRILOGA 2: Analiza ankete

Tabela 1: Razdelitev anketirancev po spolu

SPOL	število anketirancev	delež (%)
moški	31	31
ženski	69	69
<b>SKUPAJ</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 2: Razdelitev anketirancev po starosti

STAROST	število anketirancev	delež (%)
do 20 let	0	0
21–30 let	72	72
31–40 let	16	16
41–50 let	9	9
več kot 50 let	3	3
<b>SKUPAJ</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 3: Razdelitev anketirancev na iskalce prve zaposlitve in na večkratne iskalce zaposlitve

ODGOVOR	število anketirancev	delež (%)
sem iskalec prve zaposlitve oz. sem zaposlitev do sedaj iskal enkrat	40	40
sem že večkrat iskal zaposlitev	60	60
<b>SKUPAJ</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Vir: Lastna raziskava, 2009.

Tabela 4: Uporabljeni pripomočki pri pisanju prošenj in življenjepisov (več možnih odgovorov)

ODGOVOR	število anketirancev	delež (%) glede na posamezen uporabljen pripomoček (odgovor/št. anketirancev)	delež (%) glede na skupno število uporabljenih pripomočkov (odgovor/skupaj odgovorov)
s priročniki	16	16,49	11,35
z vzorci na internetu	49	50,52	34,75
pomoč prijatelja/znanca	41	42,27	29,08
napisano brez pomoči vzorcev	30	30,93	21,28
drugo	5	5,15	3,55
<b>SKUPAJ ODGOVOROV</b>	<b>141</b>	<b>145,36</b>	<b>100</b>
<b>ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>/</b>

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 5: Potreben čas za dogovor oz. pridobitev zaposlitve

ODGOVOR	PRVI ISKALCI ZAPOSLOTVE			VEČKRATNI ISKALCI		
	število anketirancev	delež (%)	povprečno št. tednov	število anketirancev	delež (%)	povprečno št. tednov
manj kot 5 tednov	27	27	2,5	22	22	2,5
5–10 tednov	12	12	7,5	25	25	7,5
11–15 tednov	1	1	13	9	9	13
16–20 tednov	0	0	18	2	2	18
več kot 20 tednov	0	0	23	2	2	23
<b>SKUPAJ</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>4,26</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>7,36</b>

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 6: Uporaba metod iskanja zaposlitve pri iskalcih prve zaposlitve in pri večkratnih iskalcih zaposlitve (več možnih odgovorov)

METODE		ISKALCI PRVE ZAPOSLOTVE		VEČKRATNI ISKALCI	
		število uporabljenih metod pri iskanju zaposlitve	delež v %	število uporabljenih metod pri iskanju zaposlitve	delež v %
PASIVNE	iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov	28	35,00	49	29,52
	iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij	7	8,75	15	9,04
	"headhunting" ali lov na kadrovske glave	0	0	3	1,81
	zavod za zaposlovanje	8	10,00	23	13,25
	centri za informiranje in poklicno izobraževanje (CIPS)	2	2,50	3	1,81
	klubi za iskanje zaposlitve	1	1,25	4	2,41
	pošiljanje ponudb na slepo	8	11,25	19	11,45
AKTIVNE	mreženje oz. veze in poznanstva	15	18,75	35	20,48
	karierni zaposlitveni sejmi	3	3,75	7	4,22
	usmerjeno klicanje delodajalcev	2	2,50	7	4,22
	drugo	6	6,25	5	1,81
<b>UPORABLJENE PASIVNE METODE</b>		<b>54</b>	<b>67,50</b>	<b>116</b>	<b>68,24</b>
<b>UPORABLJENE AKTIVNE METODE</b>		<b>26</b>	<b>32,50</b>	<b>54</b>	<b>31,76</b>
<b>SKUPAJ ŠTEVILO UPORABLJENIH METOD</b>		<b>80</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>100</b>
<b>ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>		<b>37</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

Vir: Lastna raziskava, 2009.

Tabela 7: Uporaba metod iskanja zaposlitve (več možnih odgovorov)

METODE		število uporabljenih metod	delež uporabe metode v % glede na pozamezno	delež uporabe metode v % glede na vse metode
PASIVNE	iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov	77	81,91	30,80
	iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij	22	23,40	8,80
	"headhunting" ali lov na kadrovske glave	3	3,19	1,20
	zavod za zaposlovanje	31	32,98	12,40
	centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)	5	5,32	2,00
	klubi za iskanje zaposlitve	5	5,32	2,00
	pošiljanje ponudb na slepo	27	28,72	10,80
AKTIVNE	mreženje oz. veze in poznanstva	50	53,19	20,00
	karierni zaposlitveni sejmi	10	10,64	4,00
	usmerjeno klicanje delodajalcev	9	9,57	3,60
	drugo	11	11,70	4,40
<b>UPORABLJENE PASIVNE METODE</b>		<b>170</b>	<b>/</b>	<b>68,00</b>
<b>UPORABLJENE AKTIVNE METODE</b>		<b>80</b>	<b>/</b>	<b>32,00</b>
<b>SKUPAJ UPORABLJENE METODE</b>		<b>250</b>	<b>/</b>	<b>100,00</b>
<b>SKUPAJ ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>		<b>94</b>		

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 8: Ocena metod iskanja zaposlitve (ocena od 1 do 8)

METODE	povprečna ocena	standardni odklon
iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij	3,68	1,90
mreženje oz. veze in poznanstva	6,61	1,52
zavod za zaposlovanje	3,36	1,73
iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov	5,19	1,69
karierni zaposlitveni sejmi	3,51	1,72
"headhunting" ali lov na kadrovske glave	3,40	1,93
usmerjeno klicanje delodajalcev	3,39	1,65
pošiljanje ponudb na slepo	3,11	1,82
centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)	3,04	1,59
klubi za iskanje zaposlitve	2,85	1,51
<b>SKUPNA POVPREČNA OCENA/STANDARDNI ODKLON</b>	<b>3,81</b>	<b>2,04</b>
<b>ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>	<b>99</b>	

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 9: Ocene metod iskanja zaposlitve (ocena od 1 do 8) pri iskalcih prve zaposlitve in pri večkratnih iskalcih zaposlitve

METODE	ISKALCI PRVE ZAPOSLOTITVE		VEČKRATNI ISKALCI	
	povprečna ocena	standardni odklon	povprečna ocena	standardni odklon
iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih agencij	3,35	2,12	3,68	1,77
mreženje oz. veze in poznanstva	6,05	1,52	6,42	1,53
zavod za zaposlovanje	3,73	1,66	2,83	1,62
iskanje zaposlitve prek zaposlitvenih oglasov in portalov	4,93	1,85	5,02	1,62
karierni zaposlitveni sejni	3,20	1,82	3,42	1,72
"headhunting" ali lov na kadrovske glave	2,88	1,82	3,33	2,02
usmerjeno klicanje delodajalcev	3,05	1,64	3,30	1,8
pošiljanje ponudb na slepo	2,95	1,73	3,07	1,91
centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS)	3,23	1,66	2,63	1,49
klubi za iskanje zaposlitve	2,98	1,58	2,62	1,41
<b>SKUPNA POVPREČNA OCENA/STANDAR</b>	<b>3,64</b>	<b>2,06</b>	<b>3,63</b>	<b>2,05</b>
<b>ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>	<b>40</b>		<b>60</b>	

Vir: Raziskava, 2009.

Tabela 10: Pridobitve dobrega mreženja (več možnih odgovorov)

PRIDOBITVE	število pridobitev	delež (%) odgovorov glede na posamezno pridobitev	delež (%) odgovorov glede na skupno število pridobitev
seznanite se z neobjavljenimi delovni mesti	73	74,49	25,26
na tekočem ste z ljudmi, ki delajo na vašem področju	31	31,63	10,73
dobite priporočila za zaposlitev, znanec lahko jamči za vas	82	83,67	28,37
imate notranj informacije o razmerah v podjetju	64	65,31	22,15
zagotovite si sestanek pri kadrovniku	37	37,76	12,80
drugo	2	2,04	0,69
<b>SKUPAJ PRIDOBITVE</b>	<b>289</b>	<b>/</b>	<b>100</b>
<b>ŠTEVILO ANKETIRANCEV</b>	<b>98</b>		

Vir: Raziskava, 2009.