

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

NINA VESELINVIČ



UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

ZAPOS LJIVOST MLADIH IZ OBČINE CERKLJE NA GORENJSKEM

Ljubljana, september 2006

NINA VESELINOVIČ



## **IZJAVA**

Študentka Nina Veselinovič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Sandre Penger in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 1. 9. 2006

Podpis: Nina Veselinovič



## KAZALO

UVOD .....	1
1 ZAPOS LJIVOST .....	2
1.1 Opredelitev pojmov .....	2
1.2 Stebri zaposljivosti .....	4
2 ZAPOSLOVANJE MLADIH .....	5
2.1 Opis problematike .....	5
2.2 Dejavniki, ki vplivajo na zaposlitev mladih .....	6
2.2.1 Gospodarska in demografska gibanja .....	6
2.2.2 Izobraževanje mladih .....	7
2.2.3 Razmere na trgu dela .....	12
2.3 Prednosti in slabosti zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve .....	14
3 NAČTROVANJE POKLICNE POTI IN NJENA VLOGA V ŽIVLJENJU MLADIH .....	15
3.1 Poklicna pot .....	15
3.2 Devet korakov za načrtovanje poklicne poti .....	16
4 UKREPI ZA POVEČANJE ZAPOS LJIVOSTI MLADIH .....	24
4.1 Bolonjska reforma .....	25
4.2 Razvojno partnerstvo M-LAB .....	26
4.3 NEFIKS .....	26
4.4 Zaposlitev na območju EU .....	28
4.4.1 Zaposlitvene možnosti v institucijah EU .....	28
4.4.2 Iskanje zaposlitve v Evropi .....	29
5 RAZISKAVA .....	29
5.1 Problem .....	29
5.2 Naloga .....	29
5.3 Potek raziskave .....	30
5.3.1 Viri podatkov in raziskovalna metoda .....	30
5.3.2 Raziskovalni instrument in način zbiranja podatkov .....	30
5.3.3 Značilnost vzorca .....	31
5.4 Analiza in interpretacija rezultatov .....	32
5.5 Preverjanje hipoteze in glavne ugotovitve raziskave .....	36
SKLEP .....	38
LITERATURA .....	40
VIRI .....	41
PRILOGE	

## UVOD

Izbira poklica in kasneje vstop na trg dela je križišče, pred katerim se znajde vsak. Danes sta tako izbira poklica kot vstop na trg dela drugačna, kakor pred 20 ali 30 leti. Drugačna sta zaradi tega, ker je mladina drugačna, ker je nabor poklicev večji, ker je konkurenca na trgu dela vedno večja. Z izbiro poklica, z odločitvijo šolanja na dodiplomskih programih poklicna pot še ni jasno določena.

Za mlade je socialno vključevanje ena izmed osnovnih nalog, ki jo morajo narediti na prehodu v odraslost. Pomemben element tega vključevanja pa je ravno zaposlitev. Mlade je treba zaradi tega dolgoročno poklicno krepiti ter jim omogočiti izkušnje in usmerjeno delo, s katerim bodo odkrivali in načrtovali svojo poklicno pot. Šele uspešen prehod v zaposlitev namreč mlade dejansko postavi med enakopravne člane družbe, saj jim prav zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost, hkrati pa jim daje možnost dolgoročnega načrtovanja življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno.

Nova kruta resnica je, da se morajo diplomanti za dober začetek v tekmi na trgu dela boriti že kmalu po 18. letu starosti. Tukaj pride do izraza in vedno večje pomembnosti načrtovanje poklicne poti že v času šolanja. Diplomanti morajo sami poskrbeti za večjo lastno zaposljivost, kajti brezposelnost pri mladih ni problematična le zaradi umeščanja v sistem dela in njihovih prihodnjih kariernih možnosti, ampak tudi zaradi negativnih psiholoških in širših družbenih posledic.

Gledano z makroekonomskega vidika je brezposelnost mladih tudi slaba izraba delovnih možnosti, in to pri skupini, ki šele prihaja iz izobraževalnega sistema in je torej nosilka novega znanja ter bo še dolgo na trgu dela. Naraščanje brezposelnosti mladih bi pomenilo neizrabljene vire znanja, kar lahko privede do demografskih in socialnih sprememb, verjetno bi prišlo do zmanjšane povpraševanja po študijih, katerih diploma ne zagotavlja zaposlitve.

Cilj diplomske naloge je predstaviti zaposljivost mladih kot enega izmed ključnih dejavnikov socialnega vključevanja mladih v družbo. Na tej podlagi želim potrditi hipotezo diplomskega dela, ki pravi, da se znanja, sposobnosti mladih iz občine Cerklje na Gorenjskem ujemajo z zahtevami delodajalcev.

Namen diplomskega dela je preučiti, kako poteka vključevanje mladih na trg dela, kako se mladi soočajo s svojo zaposljivostjo in posledično, kaj mladi storijo v smeri večje zaposljivosti. Mladi se morajo zavedati, da je zaposljivost ključnega pomena za uspešen prehod na trg dela, zato je potrebno poklicno pot načrtovati že v času študija.

Diplomsko delo je razdeljeno na teoretičen del, ki zajema štiri poglavja, ter raziskovalni del, ki je predstavljen v zadnjem, petem, poglavju. V teoretičnem delu opisujem zaposljivost ter zaposlovanje mladih, ter pomembnost načrtovanja poklicne poti že v času formalnega



izobraževanja. Raziskovalni del pa se osredotoča na zaposljivost mladih iz občine Cerklje na Gorenjskem.

V prvem poglavju namenjam posebno pozornost zaposljivosti in njenim različnim opredelitvam. Sledi podrobna razčlemba stebrov zaposljivosti, ki pomembno vplivajo na večanje zaposljivosti mladih. Koncept stebrov zaposljivosti pomeni, da so mladi nenehno dejavni na področjih, ki jih stebri predstavljajo.

Drugo poglavje opisuje proces zaposlovanja mladih. Najprej se soočimo s problematiko zaposlovanja mladih, nato sledi pregled dejavnikov, ki vplivajo na zaposlitev mladih. Poleg večanja zaposljivosti mladih je pomembno, kaj ovira mlade pri vstopu na trg dela. Drugo poglavje zaključujem s prednostmi in slabostmi mladih iskalcev zaposlitve.

Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi poklicne poti. Poklicna pot in njeno načrtovanje igrata pomembno vlogo v življenju mladih. Skrbna izdelava poklicne poti pomeni, da se mladi zavedajo, kaj pomeni biti zaposljiv. Predstavljena je natančna razčlemba korakov, ki jih vključuje načrtovanje poklicne poti.

V četrtem poglavju sledi predstavitev ukrepov, ki lahko poskrbijo za večjo zaposljivost mladih. Predstavljeni ukrepi so izbrani na podlagi njihove aktualnosti in zanimivosti za mlade iskalce zaposlitve. Poleg ukrepov so predstavljene tudi možnosti, ki omogočajo mladim, da so z njihovo pomočjo bolje zaposljivi.

Peto poglavje je namenjeno predstavitvi raziskave. Poleg rezultatov, do katerih sem prišla s pomočjo analizo vprašalnikov, so predstavljene tudi ugotovitve, ki nakazujejo potrditev glavne hipoteze diplomskega dela.

## 1 ZAPOS LJIVOST

Pojmovanje zaposlitve in pogojev zaposlovanja so se skozi čas močno spreminjali. Vedno pa je področje zaposlitve predstavljalo pomemben element življenja posameznika. Zaposlitev in pogoji zaposlovanja močno vplivajo na mlade ter njihovo poklicno pot. Vedno večjo vlogo pri zaposlovanju mladih igra zaposljivost. Ni več ključnega pomena poiskati zaposlitev temveč zavedanje o lastni zaposljivosti.

### 1.1 Opredelitev pojmov

Hillage in Tamkin pravita, da je zaposljivost sposobnost, da se brez tuje pomoči premikamo znotraj trga dela tako, da lahko realiziramo svoje potenciale skozi trajnostno zaposlitev. Za posameznika je zaposljivost odvisna od znanj, veščin in stališč, ki jih ima, načina, kako to vrednoti in predstavlja delodajalcu, ter konteksta (osebni razlogi in okolje trga dela) znotraj katerega išče zaposlitev (Johnson, Burden, 2003. str. 13).

Konfederacija britanske industrije navaja definicijo, ki pravi, da je zaposljivost posedovanje kvalitet in kompetenc, potrebnih za srečanje spreminjajočih se potreb delodajalcev in potrošnikov in na ta način pomagajo posamezniku uresničiti njegove želje in sposobnosti za delo (Johnson, Burden, 2003, str. 13).

Iz pregleda sledi, da se obe definiciji zaposljivosti osredotočata na posameznika. Večja zaposljivost pomeni nenehno razvijanje znanj in sposobnosti posameznikov, ustrezno predstavitev možnim delodajalcem, nenehno sledenje spremembam na trgu. Večanje zaposljivosti pomeni, da je vse kar lahko ponudimo možnemu delodajalcu, v koraku s časom, z zahtevami trga. Posameznik se mora zavedati povpraševanja, ki je na trgu dela. Potrebno je ugotoviti, kje so tiste priložnosti, ki omogočajo večjo zaposljivost. Na voljo je več načinov. Eden izmed njih je prav gotovo raziskava, s katero lahko ugotovimo, kakšne so zahteve trga v določenem trenutku. Iz tega sledi, da izbira poklica ne sme biti naključna oziroma sledenje trendom na trgu dela omogoča izbiro poklicev, ki prinašajo večjo možnost zaposlitve. Zavedati se moramo, da je odgovornost za zaposlitev v veliki meri na strani iskalca zaposlitev in ne več delodajalca. Cvetko pravi, da se uspeh in varnost danes povezujeta s pojmom zaposljivosti. Ko organizacija zaposlenim ne more več zagotavljati vseživljenjske zaposlitve, morajo zaposleni vedeti, katere njihove sposobnosti in spretnosti so cenjene na trgu dela (Cvetko, 2002, str. 95).

Skupaj z zaposljivostjo večina avtorjev navaja obvladovanje različnih sposobnosti in znanj. Sposobnosti, znanje ter motivacija predstavljajo osrednje zmožnosti, ki jih je potrebno spoznati in posledično na njih vplivati. Sposobnosti, znanje in motivacija so gonilo posameznika za doseganje uspeha. Do rezultatov ni mogoče priti, če manjka samo ena od teh zmožnosti, zato je pomembno, da se jim nameni posebna pozornost v tem delu diplomske naloge.

Sposobnosti so človekova potencialnost za razvoj določenih zmožnosti. Lahko odločilno vplivajo na reševanje problemov, kjer so rešitve povsem neznane, vendar do izraza pridejo v kombinaciji z znanjem. Tu je potrebno omeniti problem zamenjave pojma sposobnosti s pojmom zmožnosti. Ko v praksi govorimo o sposobnostih za opravljanja nekega dela, pravzaprav mislimo na zmožnosti oziroma na tisto, kar človek zmore. Iz tega pa izhaja, da pravzaprav govorimo o sposobnostih in znanju, in ne samo o sposobnostih (Lipičnik, 1998, str. 28).

Znanje je del človekovih zmožnosti in omogoča iskanje rešitve za probleme, ki jih je že videl in rešil. Ne glede na to, kje oziroma na kakšen način si je posameznik pridobil določeno znanje, mu v večini primerov pomaga reševati probleme z znanimi rešitvami. Ko kombinira sposobnosti in osvojeno znanje pa lahko reši probleme s še neznanimi rešitvami (Lipičnik, 1998, str. 27).

Motivacija je tisto, zaradi česar ljudje ob določenih sposobnostih in znanju delajo. Če motivacije ni, potem tudi človek ne more storiti nobene aktivnosti, ne more biti dejaven. Motivacija igra posebno vlogo pri delu, ker pomaga posamezniku, da uresniči svoje cilje in cilje organizacije, v kateri je zaposlen. Poznanih je veliko motivacijskih teorij, prav tako motivacijskih modelov. Motivacija igra pomembno vlogo v življenju posameznikov in je hkrati pomembna za vedenje ljudi v organizaciji (Lipičnik, 1998, str. 184).

Motivacija, znanje in sposobnosti so temeljne človekove zmožnosti. Predvsem pri znanju in sposobnostih lahko posameznik išče svoje pomanjkljivosti in prednosti, ko gradi svojo poklicno pot. Poznavanje lastnih znanj in sposobnosti mu omogoča, da se pripravi na vstop na trg dela, da se zaveda, kje so njegove konkurenčne prednosti. Hkrati ko gradi svoje stebre zaposljivosti, lahko posveti posebno pozornost zgoraj omenjenim zmožnostim, ter posledično večja svojo zaposljivost.

## 1.2 Stebri zaposljivosti

Stebri zaposljivosti določajo posameznikovo zaposljivost in so po mnenju Brezigarjeve ključnega pomena pri iskanju zaposlitve. Stebri zaposljivosti predstavljajo tri področja, katerim mora posameznik posvečati veliko mero pozornosti. Stebri igrajo ključno vlogo pri zaposlovanju posameznikov, saj mu omogočajo, da s pravilnim razvojem vseh področij, ki jih predstavljajo stebri, poveča svojo zaposljivost.

Iz Slike 1 je razvidno, katera področja sestavljajo stebre zaposljivosti. Po besedah Brezigarjeve so stebri ključnega pomena pri iskanju zaposlitve. Posameznik mora delovati na vseh treh področjih, ki jih predstavljajo stebri, da si lahko zagotovi večjo zaposljivost. Do večje zaposljivosti posameznik ne more oziroma težje pride, če manjka samo en od teh stebrov. Potrebno je uravnoteženo delovanje na vseh področjih, ki jih stebri predstavljajo.

Slika 1: Trije stebri zaposljivosti

TRIJE STEBRI ZAPOS LJIVOSTI		
Znanja, spretnosti, osebne lastnosti	Spretnosti trženja in snovanja lastnega razvoja	Spretnosti predstavljanja lastnega premoženja

Vir: Brezigar, 2006, str. 26.

Prvi steber predstavljajo znanja, a le tista znanja, ki omogočajo posamezniku, da se lahko zaposli v večini podjetij. V paleti znanj se lahko nahajajo znanje angleškega jezika, obvladovanje okolja Windows in Microsoft Officea, vozniški izpit B kategorije. Drugi del predstavljajo spretnosti, ki jih posameznik obvlada, denimo spretnost ustnega in pisnega komuniciranja, pa tudi spretnosti, ki so zaželeni na nekoliko zahtevnejših delovnih mestih,

kot so spretnost reševanja težav, kreativno in inovativno razmišljanje, spretnost sprejemanja odločitev in podobno. Tretji del prvega stebra so osebnostne lastnosti in vedenje (odgovornost in zanesljivost, pozitivni odnos do dela, vestnost, točnost in učinkovitost, delo v timu, pozitivna samopodoba).

Drugi steber predstavljajo spretnosti trženja in snovanja lastnega razvoja. Pomembno je, da posameznik pokaže dobršno mero fleksibilnosti, da se prilagaja novim razmeram na trgu dela, da spremlja razvojne trende poklicev in položajev ter se temu uspešno prilagaja. Sem sodi tudi, da mu vožnja v nekaj več kilometrov oddaljeno službo ne predstavlja prevelikega odpora, da se je pripravljen preseliti v ta namen ali zamenjati poklic, če mu to narekujejo spremembe na trgu delovne sile. Seveda pa se mora posameznik zavedati, da je ključnega pomena načrtovanje delovne kariere.

Poleg znanj, spretnosti, osebnostnih lastnosti, spretnosti trženja in snovanja lastnega razvoja potrebuje posameznik še eno ključno spretnost, da si zagotovi zaposljivost. To je spretnost, s katero pokaže in dokaže svoje prednosti. Z njo si pridobi tisto službo, ki si jo najbolj želi. Najbolj sijajno znanje posamezniku ne bo v nikakršno pomoč, če ga ne bo znal tudi ustrezno predstaviti. Posameznik se mora naučiti pripraviti takšno osebno predstavitev, ki bo poudarila njegove najbolj zanimive lastnosti in ki bo delodajalcu pokazala, katere spretnosti in znanja lahko ponudi podjetju. Še pomembneje pa je, da skozi preteklo delo in izkušnje, ki jih je uspel pridobiti, morebitnemu delodajalcu pokaže, kako je svoje premoženje izkoristil.

Gradnja stebrov zaposljivosti predstavlja vseživljenjski projekt. Posameznik se skozi faze formalnega izobraževanja, ki se prepletajo z oblikami neformalnega izobraževanja, sooča z izzivi, ki jih je potrebno osvojiti, da bi bili stebri zaposljivosti, kar se da trdno zgrajeni. Mladi se morajo zavedati, da morajo sami poskrbeti za lastno zaposljivost, da odgovornost o večji zaposljivosti nosi vsak posameznik sam.

## 2 ZAPOSLOVANJE MLADIH

### 2.1 Opis problematike

Mlade ločijo od drugih kategorij na trgu delovne sile nekatere značilnosti, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trga dela. Na eni strani imamo ponudbo mlade delovne sile, ki išče prvo stalno zaposlitev, na drugi strani pa povpraševanje s strani delodajalcev v obliki delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi. Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge tako na delovnem področju kot tudi v socialnih in osebnih odnosih.

Sociološki, gospodarski in kulturni vidiki mladih so se bistveno spremenili zaradi demografskih sprememb in sprememb v družbenem okolju, individualnem in kolektivnem vedenju, družinskih odnosih in razmerah na trgu delovne sile. Bela knjiga evropske komisije (2002, str. 17) navaja tri najizrazitejše spremembe v povezavi z mladino:

1. Mladost traja dlje. Demografi so ugotovili, da pod pritiskom gospodarskih in družbeno-kulturnih dejavnikov mladi v povprečju kasneje dosežejo različne življenjske stopnje: konec formalnega izobraževanja, prva zaposlitev, ustvarjanje družine itd.
2. Življenjske poti so vse manj premočrtne, saj družbe ne zagotavljajo več enakih jamstev (varnost zaposlitve, prejemki in storitve socialne varnosti itd.).
3. Tradicionalni kolektivni modeli zgubljajo veljavo, saj so osebne poti vedno bolj individualne. Organizacija družine, načrtovanje poroke in kariere posameznika niso več standardizirane. To še posebej vpliva na politike državnih organov.

## **2.2 Dejavniki, ki vplivajo na zaposlitev mladih**

Na zaposlovanje mladih vplivajo številni med seboj povezani dejavniki, okoliščine in trendi. Izpostavila bi tiste, ki so po mnenju številnih avtorjev ključnega pomena in vse bolj vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile.

Ključni dejavniki so:

1. Gospodarska gibanja in razmere na lokalnih/regionalnih trgih
2. Demografska gibanja
3. Spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljševanje izobraževanja
4. Povečanje fleksibilnosti na trgih delovne sile
5. Predpisi o zaposlovanju in odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih

V nadaljevanju sledi opis omenjenih dejavnikov, ki so zaradi medsebojnega vplivanja razdeljeni v tri skupine. Tako demografska in gospodarska gibanja predstavljajo prvo skupino dejavnikov, sledi izobraževanje mladih, kateremu je posvečena dodatna pozornost ter na koncu opis trga dela.

### **2.2.1 Gospodarska in demografska gibanja**

Gibanja na trgu delovne sile so v tesni povezavi z gibanji na trgu kapitala ter z dogajanjem na trgu blaga in storitev. Povezanost gibanja zaposlovanja z gospodarskimi cikli tako na lokalni kot regionalni ravni je pri zaposlovanju mladih še bolj izrazita in ključnega pomena, ker brezposelnost med gospodarsko recesijo najprej prizadene tiste, ki na trg dela šele vstopajo, to so pa predvsem mladi, ki zaključujejo različne stopnje šolanja.

Po končanem šolanju je zaslediti velik pritok mlade delovne sile na trg dela. Od gospodarskih gibanj in ciklov je odvisno, kako hitro lahko trg dela sprejme novo delovno silo. Za zaposlovanje mladih je izrednega pomena tudi stanje na lokalnih in regionalnih trgih delovne

sile. Kakšno je strukturno neskladje med povpraševanjem in ponudbo delovne sile in kako hitro so mladi sposobni to neskladje zapolniti.

Znižanje rodnosti v preteklih desetletjih se v večini evropskih držav že kaže v manjših pritokih mladih na trg delovne sile. Tudi številne projekcije opozarjajo na zniževanje rodnosti in posledično na upad števila prebivalstev. Po podatkih Eurostatovih projekcij v Evropski uniji naj bi se število prebivalstva do leta 2025 povečevalo, potem pa upadlo. Zaskrbljujoč je podatek, da naj največji upad prebivalstva pričakujejo države, ki so zadnje postale članice Evropske unije, kamor sodi tudi Slovenija.

Na upad prebivalstva je opozoril že Kraigher, ki je glede na rezultate projekcije prebivalstva, narejeni sredi 90. let (ob nespremenjeni, sorazmerno nizki imigraciji, zmerni gospodarski rasti, zmerni rasti produktivnosti in nizkem, vendar stabilnem koeficientu rodnosti), napovedal izrazito pomanjkanje delovne sile v državi okoli leta 2015 (Kraigher, 1995).

Po podatkih SURS-a število prebivalstva počasi narašča, medtem ko število in delež mladih upadata. Konec leta 2005 je v Sloveniji živel 415 tisoč mladih, to je bilo malo več kot petina vsega prebivalstva oziroma 20,7%. Po projekcijah prebivalstva se lahko čez dve leti pričakuje, da bo delež mladih med celotno populacijo prebivalstva obsegal manj kot petino, v naslednjih dvajsetih letih pa naj bi njihov delež upadel na komaj 14%, medtem ko Kraigher občutno pomanjkanje delovne sile napoveduje že leta 2015.

Manjši delež mladih v populaciji pomeni tudi manjši pritok na trg dela, kar ima za posledico postopno zniževanje mladinske brezposelnosti. Seveda pa se moramo zavedati, da kljub zniževanju mladinske brezposelnosti na račun vedno manjšega števila mladih v populaciji, lahko pričakujemo, da bo na nekaterih področjih delavcev primanjkovalo, na drugih pa bo ponudba še vedno visoka.

Zniževanje rodnosti pa vpliva tudi na spreminjanje odnosa do mladih s strani delodajalcev. Mladi tako postajajo naložba v prihodnost. Brown pravi, da tradicionalno podjetja kot konkurenčne prednosti obravnavajo naravne vire in nižje stroške dela. Ko bodo menedžerji kot konkurenčno prednost dejansko, in ne le na papirju, obravnavali znanje, sposobnosti in dobre prakse, bodo spoznali, da je ustvarjanje virov dinamičen proces (Nelson, 2006, str. 12). To pomeni, da bo potrebno ustvarjati dinamično okolje na trgu dela in mladim dati možnost, da se izkažejo.

## **2.2.2 Izobraževanje mladih**

Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, navad in sposobnosti, ki mu omogočajo vstop v družbeno življenje in delo ter oblikujejo znanstveni pogled na svet. Z vključevanjem v izobraževalne ustanove posameznik oblikuje svojo osebnost in pridobiva znanja, potrebna pri zaposlitvi. Dodiplomska stopnja izobraževanja

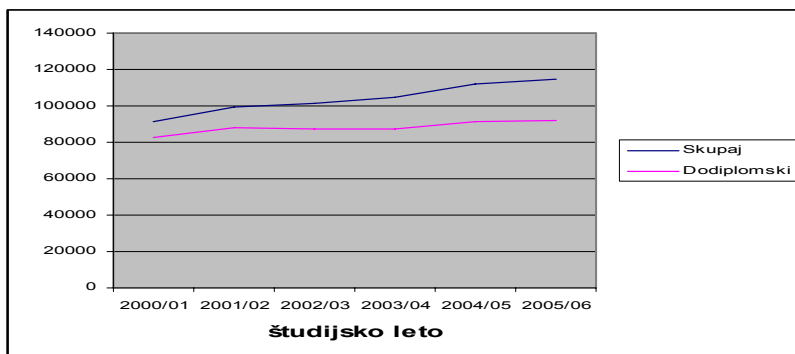
omogoča predvsem široko gledanje na stvari ter kritično razmišljanje, medtem ko podiplomska izobrazba, poleg že vseh omenjenih znanja, spodbuja posameznika tudi k raziskovalnemu načinu dela (Huč, Jereb, 2001, str. 5-6).

Mladi<sup>1</sup> odločitev za izobraževanje ponavadi sprejmejo na podlagi mnogih dejavnikov, ki se kažejo tudi kot koristi študija. Ti dejavniki so: plača, ki jo omogoča višja stopnja izobrazbe, lažje iskanje zaposlitve, fleksibilen delovni čas, negotovost zaposlitve, regionalna ali poklicna mobilnost, zaposlitveni obeti, kariera, možnost samozaposlitve. Vsi ti dejavniki predstavljajo vidne rezultate izobraževanja, medtem ko obstajajo še manj vidni dejavniki, ki se pojavljajo v obliki večjega slovesa in socialnega statusa (Descy, Tessaring, 2001, str. 320).

V letu 2005 je na terciarni ravni diplomiralo 15 787 študentov ali za 6% več kot v letu 2004. To povečanje je bilo predvsem posledica večjega števila diplomantov višjih strokovnih šol. Delež žensk med diplomanti je obsegal 61,8%. Največ žensk je bilo med diplomanti univerzitetnega študija (65,8%), najmanj pa med novimi doktorji znanosti (47,7%). Število diplomantov na višjih strokovnih šolah se je v primerjavi s številom le-teh v letu 2004 povečalo za 27,4% in ti predstavljajo že 15% vseh diplomatov.

Na Sliki 2 lahko vidimo, kako se povečuje vpis mladih na dodiplomski študij. V šolskem letu 2000/01 je bilo v dodiplomski študij vpisanih 82.812 diplomantov, medtem ko je bilo v študijskem letu 2005/06 vpisanih že 92.204 diplomantov.

Slika 2: Število študentov v Sloveniji, 2000/01-2005/06



Vir: Izobraževanje, 2006, str. 1-2.

V terciarno izobraževanje je bilo v šolskem letu 2005/06 vključenih 46,5% prebivalstva, starega med 19 in 23 let, medtem ko je bil leta 1995 ta delež le 21,5%. Tabela 1 nam prikazuje, kako se vedno bolj veča delež mladih, vključenih v dodiplomsko izobraževanje. Najpogostejša oblika izobraževanja na tej ravni je visokošolski dodiplomski študij (80% vseh vpisanih), sledita višješolski strokovni študij (nad 10% vpisanih) in podiplomski študij (nad 7% vseh vpisanih).

<sup>1</sup> Definicije za mlado osebo so zelo različne. Mednarodna organizacija dela v skladu z definicijo Združenih narodov prišteva med mlade tiste med 15. in 24. letom starosti. V svetu ta meja niha med 15. in 30. letom starosti, največ okoli 25. leta starosti. V statistiki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je najti starostne razrede, kjer je meja ponekod 25, ponekod pa 26 let.

Tabela 1: Vključenost prebivalstva, starega 19-23 let, v dodiplomsko izobraževanje, Slovenija, 1995-2005

	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Delež (%)	21,5	30,7	34,0	35,9	37,7	40,9	42,0	42,8	44,6	46,5

Vir: Izobraževanje, 2006, str. 2.

Vse večji pomen znanja in posledično izobrazbe ter usposobljenosti na trgu delovne sile je vplival na podaljševanje izobraževanja mladih. Po eni strani lahko opazimo, da gre za izobraževalne politike, ki za izboljševanje izobrazbene strukture spodbujajo mlade, da šolanje nadaljujejo na terciarni stopnji. Po drugi strani pa gre morda za želje mladih, da čim dlje ostajajo v formalnem izobraževalnem procesu, ker se s tem skušajo izogniti vse manjšim zaposlitvenim možnostim na dnu mladinskega trga dela ter pričakujejo, da jim bo višja izobrazba omogočila pridobiti boljši položaj na trgu dela. S tem ko se udeležba mladih v izobraževanju povečuje, mladi dejansko odlagajo vstop na trg dela. Večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja je mogoče pojasniti na različne načine ali z različnimi razlogi. Trbanc in Verša (2002, str. 345) navajata naslednje razloge, ki vplivajo na večjo vključenost mladih v izobraževalni sistem:

- neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile;
- visok življenjski standard v državah Evropske unije omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin;
- povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov;
- širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (tudi v krajših oblikah).

V Sloveniji je, podobno kakor v nekaterih drugih državah novih članic EU, podaljševanje izobraževanja mladih še izrazitejše kakor v državah starih članic EU. Pri tem je potrebno omeniti tri dejstva kot negativne stranske učinke podaljševanja izobraževanja mladih:

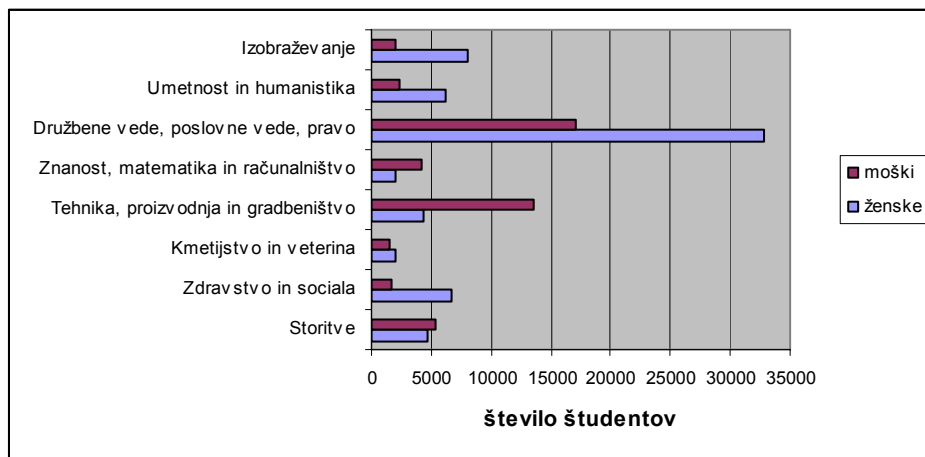
Prvi negativni stranski učinek se kaže v zelo dolgem trajanju študija v Sloveniji oziroma v razmeroma nizki učinkovitosti in uspešnosti študija. To je verjetno posledica načina študija, ugodnosti, ki so vezane na status študentov, in dejstva, da študentje med študijem pogosto opravljajo različne oblike občasnih in začasnih del. Zato je tu potrebno omeniti bolonjsko reformo študijskih programov, katere namen je skrajšati čas študija, a bo potrebno na učinke reforme počakati vsaj 5 let.

V Sloveniji ni uspelo dvigniti zanimanja za študijska področja, na katerih se že zdaj kaže pomanjkanje delavcev. Tako narašča predvsem število diplomantov družbenih in poslovnih



ved ter prava, medtem ko se je na področju tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter naravoslovnih znanosti, matematike in računalništva delež diplomantov celo zmanjšal (Verša, Spruk, 2004, str. 17).

Slika 3: Študenti po področjih izobraževanja in spolu, Slovenija, 2005/06



Vir: Izobraževanje, 2006a, str. 5-6.

Tretji negativni učinek podaljševanja izobraževanja mladih je nizka stopnja delovne aktivnosti mladih. Stopnja delovne aktivnosti mladih, v starosti 15-24 let, je v Sloveniji že nekaj časa v upadanju in to kljub temu, da je študentski trg delovne sile zelo močan. Mladi vse pozneje vstopajo na trg delovne sile, zaradi česar se problem pomanjkanja delovnih izkušenj kaže tudi pri iskalcih prve zaposlitve. V Tabeli 2 (na str. 11) lahko vidimo, da je bila v zadnjem četrtletju leta 2005 stopnja aktivnosti mladih 33,9%, za mlade ženske samo 31%, v prvem četrtletju leta 2006 je bila stopnja delovne aktivnosti mladih 32%, medtem ko je bila za mlade ženske le 27,5%.

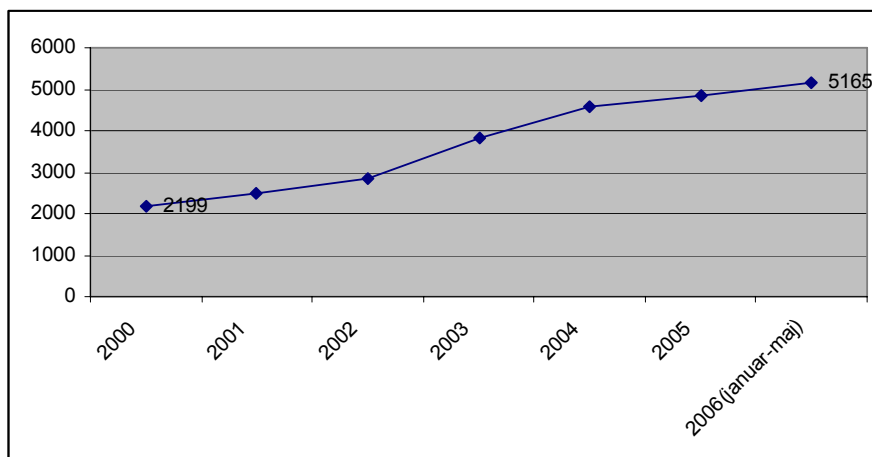
Tabela 2: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva za posamezne starostne razrede, po spolu, Slovenija 2004-2006/1

	Stopnja delovne aktivnosti					
	Skupaj					
	2004/4	2005/1	2005/2	2005/3	2005/4	2006/1
Skupaj	54,9	54,6	55,4	56,1	55,6	55,0
15-24 let	<b>32,9</b>	<b>33,2</b>	<b>31,8</b>	<b>37,3</b>	<b>33,9</b>	<b>32,0</b>
25-49	86,5	85,8	86,6	86,2	86,4	86,0
50-64	45,4	46,2	48,0	47,8	47,8	48,8
Ženske						
Skupaj	48,1	48,2	49,3	49,9	49,3	48,5
<b>15-24 let</b>	<b>27,6</b>	<b>27,6</b>	<b>26,9</b>	<b>33,9</b>	<b>31,0</b>	<b>27,5</b>
25-49	84,0	83,6	84,3	83,9	83,4	83,7
50-64	34,7	36,8	40,5	38,2	38,4	38,4

Vir: Trg dela, 2006b, str. 8.

Mladi tako dlje ostajajo v izobraževanju, ga zapuščajo šele po pridobitvi univerzitetne izobrazbe, kar posledično pomeni zmanjšanje njihove delovne aktivnosti in na trg dela vstopajo pozneje. Hkrati pa se povečuje konkurenca za delovna mesta med dobro izobraženimi mladimi, še posebno med iskalci prve zaposlitve, zaradi česar lahko v zadnjih letih opazimo vse večjo brezposelnost med visoko izobraženimi mladimi. Iz Slike 4 je razvidno, da je bilo leta 2000 2199 brezposelnih oseb s sedmo in osmo stopnjo izobrazbe, medtem ko je bilo v obdobju januar-maj leta 2006 kar 5165 brezposelnih s sedmo in osmo stopnjo izobrazbe.

Slika 4: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2006 za VII. in VIII. stopnjo izobrazbe



Vir: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti, 2006.

Seveda pa je potrebno omeniti, da poleg vseh navedenih dejavnikov, ki vplivajo na podaljševanja izobraževanja, vpliva na relativno visoko brezposelnost mladih še vedno precej

togi trg delovne sile. Po mnenju Malačiča (Cirman, 2006, str. 17) bi lažji dostop mladim na trg dela omogočalo vse, kar bi znižalo stroške njihovega zaposlovanja. S prožnejšo delovno zakonodajo bi bilo lahko poskrbljeno za lažji vstop na trg dela, saj na splošno velja, da ob lažjem odpuščanju delavcev delodajalci tudi lažje zaposlujejo. Potrebno pa je izpostaviti nelojalno konkurenco študentskega dela, ki je v Sloveniji preraslo vse razumne meje.

Delo preko študentskih servisov za mlade v času šolanja predstavlja edini vir zaslužka, vendar je potrebno poudariti, da je razmeroma izobražena, prožna in poceni študentska sila v marsičem že nelojalna konkurenca drugim skupinam delavcev. Za podjetja pomeni študentsko delo vzpostavljanje stikov z možnimi bodočimi zaposlenci, iskanje študentov preko študentskih servisov predstavlja vir potencialnih kadrov za organizacijo.

### **2.2.3 Razmere na trgu dela**

Mladi se ob vstopu na trg dela srečujejo z močno spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti. Do nedavnega se je v Sloveniji priznavala za normalno zaposlitev le ena oblika zaposlitve. To je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. S spremembami v političnem in gospodarskem sistemu so se povečale želje po drugačnih oblikah zaposlovanja. Vedno večji je delež zaposlitev za krajši delovni čas in za določen čas.

V Sloveniji so se od začetka 90. let zelo razširile predvsem zaposlitve za določen čas (že nekaj časa predstavljajo približno tri četrtine vseh novih zaposlitev), medtem ko so tiste za nepolni delovni čas še vedno precej manj pogoste kakor v drugih državah EU (Trbanc, 2005, str. 24).

Začasne zaposlitve in zaposlitve za nepolni delovni čas pa lahko predstavljajo glavno perspektivo za prihodnjo rast zaposlenosti in zmanjševanje brezposelnosti ter vsaj delno vključitev mladih na trg dela. Posledice novih oblik zaposlovanja niso povsem predvidljive, vsekakor pa bodo vplivale na dogajanje na gospodarskem kot tudi na socialnem področju.

Ob vsem tem pa se postavlja vprašanje ali opravljanje začasne in nepolne zaposlitve mlade dejansko vodi v polno vključenost na trgu delovne sile ali jih potiska na rob trga dela in tako mlado generacijo trajneje ločuje od starejše, ki zaseda ugodnejša (stabilnejša) delovna mesta in je bolj zavarovana (Hammer, 2003, str. 23). Gre torej za vprašanje, ali je opravljanje fleksibilnih<sup>2</sup> oblik zaposlitev za mlade priložnost, da si pridobijo vstopnico do trajnejše zaposlitve ali pa nov vzorec zaposlovanja, ki bo mlade spremljal vse delovno obdobje. Trend zaposlovanja, ki se trenutno kaže na trgu delovne sile, trenutno daje odgovor v smeri novega

---

<sup>2</sup> Najlažja je negativna definicija. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poskus razvojne definicije bi bil naslednji: fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarskih kriz, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države. Funkcionalna opredelitev bi povedala, da te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in da so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom (Svetlik, 1994, str. 124).

vzorca zaposlovanja. Mladi se morajo zavedati, da je obdobje vseživljenjske zaposlitve mimo in da je nastopil čas fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Vključevanje mladih je institucionalizirano z zakonskimi in kolektivnimi predpisi, s sodelovanjem med delodajalci, sindikati in državo. Država lahko z naborom različnih ukrepov ureja prehod iz šolanja na trg dela ter spodbuja zaposlovanje mladih tako da usmerja izobraževalne odločitve s štipendijsko politiko, da omogoča kombiniranje šolanja in dela, sofinancira pripravništvo in druge oblike pridobivanja delovnih izkušenj ter z uredbo predpisov o izobraževalnih možnostih in prehodih med vrstami izobraževanj.

Seveda pa ne smemo pozabiti na pomembno vlogo, ki jo imajo pri lajšanju prehoda mladih v zaposlitev socialni partnerji, predvsem delodajalci. Prav v državah kjer je vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja, usposabljanja in lajšanja tega prehoda velika, so stopnje brezposelnosti mladih tradicionalno nižje kakor v državah, kjer je prehod bolj prepuščen iznajdljivosti posameznikov samih. Države z veliko vpetostjo socialnih partnerjev v uravnavanje prehoda mladih iz formalnih izobraževalnih sistemov v zaposlitev so na primer Nemčija, Avstrija in Nizozemska in tam so stopnje mladinske brezposelnosti razmeroma nizke oziroma izrazito ne presegajo stopenj brezposelnosti v celotni aktivni populaciji.

Po drugi strani pa je pomemben odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in njihova zavzetost, da ponudijo mladim možnost prvih zaposlitev, kar pa je odvisno od spodbud in akcij politike zaposlovanja. Dober primer dobre prakse na tem področju je nizozemska akcija Youth Unemployment Task Force – delovna skupina za mladinsko brezposelnost (Trbanc, 2005, str. 26), katere glavni namen je v siceršnji gospodarski stagnaciji spodbuditi zaposlovanje mladih s kombinacijo dejavnosti, usmerjenih v aktivacijo bodisi brezposelnih bodisi neaktivnih mladih ljudi na eni strani in delodajalcev na drugi. Akcija, ki hkrati poteka na državni, lokalni in sektorski ravni, namenja zelo veliko pozornost pridobivanju in motiviranju delodajalcev, da ponudijo mladim priložnost za zaposlitev vsaj za določen čas, tako da si pridobijo delovne izkušnje in razvijejo pozitiven odnos do dela oziroma zaposlitve. Poudarek je tudi na pospeševanju zaposlovanja mladih na ravni gospodarskih panog in na bolj intenzivnem posredovanju del (borza prostih delovnih mest, posredovanje med mladimi iskalci in delodajalci).

Zavedati se je potrebno pomembnosti sodelovanja lokalnih oblasti, javnih zavodov in delodajalcev, pa tudi nevladnih organizacij in zasebnih pobud. Z naborom različnih programov in ukrepov zaposlovanja, ki se izražajo tudi v okviru aktivne politike zaposlovanja<sup>3</sup>, moramo poskrbeti za vedno večji interes delodajalcev, da mladim dajo možnost, da se lahko izkažejo pri svojih prvih zaposlitvah.

---

<sup>3</sup> Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006 predstavlja sklop ukrepov, katerih cilj je hitrejša in učinkovitejša zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečevanje možnosti za delovno-socialno integracijo in preprečevanje pasti brezposelnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik v državi. V okviru ukrepov se brezposelnim in drugim osebam nudi pomoč pri poklicni orientaciji in iskanju zaposlitve, informiranje o poklicnih možnostih. Pomembno je spodbujanje vključevanja oseb, brezposelnih in zaposlenih, v usposabljanje in izobraževanje, z namenom izboljšati njihove konkurenčne sposobnosti na trgu dela.

## 2.3 Prednosti in slabosti zaposlovanja mladih iskalcev zaposlitve

Lastnosti, po katerih se mladi iskalci zaposlitve razlikujejo od starejših kategorij zaposlenih, lahko opišemo kot konkurenčne prednosti ali pa slabosti mladih na trgu dela. Ključna konkurenčna prednost mladih iskalcev zaposlitve je prav gotovo novejšo in kompleksno znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa ter pripravljenost za učenje. Seveda to velja za mlade, ki uspešno končajo izobraževanje na vsaj srednji stopnji. Največja slabost mladih na trgu dela je prav gotovo pomanjkanje delovnih izkušenj, kajti izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, šele delovne izkušnje pa ji dajo uporabno vrednost.

V Tabeli 3 so prikazani razlogi za in proti zaposlovanju mladih. Podatki so bili pridobljeni v okviru lastne raziskave, kjer sem poskušala pridobiti informacije s strani kadrovskega sektorja. Predstavniki kadrovskega sektorja so poskušali izpostaviti tiste najbolj pomembne in pogoste dejavnike zaposlovanja mladih. Agencije navajajo, da so delodajalci v splošnem zelo naklonjeni zaposlovanju mladih, saj želijo pridobiti mladega, prodornega in kreativnega sodelavca, ki bo prinesel svežino in drugačen pogled na obstoječe delo. Še vedno pa je največji razlog proti zaposlovanju mladih pomanjkanje delovnih izkušenj. Preseneča pa dejstvo, da se mladi prepogosto izgovarjajo na stopnjo izobrazbe, ki ni podkrepljena z ustreznim znanjem ter da so kljub starosti in pridobljenemu znanju še vedno relativno nezreli. To pomeni, da se ne zavedajo pomembnosti dela, ki ga opravljajo, odgovornosti, ki jo potrebujejo pri opravljanju delovnih nalog. Kljub vsem razlogom za in proti pa je največkrat odločilna izbira oziroma število potencialnih kandidatov. Manj ko je kandidatov, manj je kriterijev, več kot je kandidatov, več je kriterijev, še vedno pa večina delodajalcev pričakuje resnost in zavzetost.

Tabela 3: Razlogi za in proti zaposlovanju mladih

Razlogi ZA	Razlogi PROTI
<ul style="list-style-type: none"><li>• zelo dojemljivi</li><li>• prilagodljivi</li><li>• posedujejo sodobna informacijska znanja</li><li>• prodorni, kreativni sodelavci</li><li>• prinašajo svežino in drugačen pogled na obstoječe delo v organizaciji</li><li>• dobre komunikacijske spretnosti</li><li>• pripravljeni sodelovati na različnih projektih</li><li>• dobro razvite sposobnosti za iskanje in uporabo raznih informacij</li><li>• skupinski igralci</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• pomanjkanje delovnih izkušenj</li><li>• izgovarjanje na stopnjo izobrazbe, ki ni podkrepljena z ustreznim znanjem</li><li>• manjša odgovornost</li><li>• nestalnost</li><li>• nezrelost</li><li>• manjša pripadnost</li><li>• prevelika pričakovanja</li><li>• nerealna pričakovanja v povezavi delo/zasluzek</li></ul>

Vir: Lastna raziskava, 2006.

Delodajalci pričakujejo od mladih veliko stvari, ki jih ni v učnih načrtih. Možnosti za zaposlitve ne povečuje le strokovno znanje, ampak cela paleta tako imenovanih mehkih spretnosti. Lahko rečemo, da so te spretnosti pri iskalcih prve zaposlitve celo odločilne, kajti nimajo delovnih izkušenj in obvladovanje teh spretnosti pomeni konkurenčno prednost pred drugimi iskalci zaposlitve. Mladi morajo poskrbeti za pridobitev manjkajočih znanj in spretnosti. Da pa je ta pridobitev kar se da uspešna je potrebno dobro poznavanje samega sebe. To pomeni poznavanje svojih napak, področij, znanj in spretnosti, ki jih ne obvladamo in odkrivanje tistega, v čemer smo dobri, poznavanje naših konkurenčnih prednosti. Drucker (2001, str. 164) izpostavi zanimiv paradoks: »Večina misli, da ve kaj jim gre najbolje od rok. Ponavadi se motijo. Ljudje namreč veliko bolje vedo, česa ne obvladajo-čeprav se tudi v tem primeru večkrat zmotijo. Dejstvo pa je, da so posamezniki lahko uspešni le, če uspešno izrabljajo svoje prednosti«. Pred posameznika se postavlja zahtevna naloga-analiza samega sebe. Rezultati analize nam omogočajo, da zapolnimo vrzeli, prednosti pa uporabimo pri iskanju zaposlitve in tako poskrbimo, da je načrtovanje poklicne poti sorazmerno z zahtevami trga dela.

### 3 NAČTROVANJE POKLICNE POTI IN NJENA VLOGA V ŽIVLJENJU MLADIH

Postavlja se vprašanje, koliko naj posameznik sledi lastnim interesom, v kolikšni meri pa se naj odziva na potrebe v družbi. Izbira poklica in kasneje iskanje prve zaposlitve sta ključni prelomnici v življenju mladih. Načrtovanje poklicne poti igra pomembno vlogo v življenju mladih, saj jim omogoča, da se lažje vključijo v trg dela, zato ji v tem delu diplomske naloge posvečam posebno pozornost, predvsem pa se osredotočam na načrtovanje poklicnih korakov.

#### 3.1 Poklicna pot

Drucker (2001, str. 135) pravi, da je bila največja konkurenčna prednost podjetij v 20. stoletju njihova proizvodna oprema. Največja konkurenčna prednost podjetij v 21. stoletju pa bodo t.i. knowledge worker-ji oziroma delavci z znanjem in njihova storilnost. Zato je pomembno, da podjetja pri iskanju novih zaposlenih ne hitijo. Na voljo imajo kadrovske agencije, ki lahko v njihovem imenu opravijo celoten proces izbire kandidata. Pomembno je, da si podjetja za izbiro kandidata vzamejo dovolj časa. Zakrajškova in Bertonecljeva pravita, da je potrebno kandidata videti vsaj trikrat, ker je velika verjetnost, da bomo vsakokrat dobili drugo sliko o njem. V podjetjih se velikokrat dogaja, da se prehitro odločijo za enega kandidata, ki ga idealizirajo in spregledajo njegove slabe lastnosti. Napačna izbira kandidata pomeni izgubo denarja in časa, pogosta menjava zaposlenih pa lahko negativno vpliva na podobo in klimo podjetja (Stankovič, 2005, str. 16). Ne smemo pa pozabiti na nasprotno stran-na iskalce zaposlitve. Vsi iskalci zaposlitve od tistih, ki prvič iščejo zaposlitev do tistih, ki znova iščejo novo zaposlitev, morajo poskrbeti za visoko lastno zaposljivost. Štularjeva pravi, da se morajo mladi zavedati, da na trgu dela ne prosijo za zaposlitev, marveč ponujajo svoje znanje in veščine (Bandur, 2005, str. 16). Prav zato se tudi morajo znati dobro tržiti in si čim prej

nabrati izkušnje ter se zavedati pomembnosti načrtovanja osebnega razvoja, kamor sodi načrtovanje poklicne poti.

Prvi korak pri iskanju zaposlitve ali spreminjanju poklicne poti je opredelitev prenosljivih oz. funkcionalnih znanj in veščin. Ta znanja in veščine imenujemo tudi ključne. Ključne zato, ker pomenijo tiste temelje, brez katerih vsaj v osnovni obliki ne moremo shajati: branje, pisanje, računanje, komuniciranje. Prenosljive pa jih imenujemo zato, ker jih lahko uporabljamo na najrazličnejših področjih, ne glede na to, kje smo jih pridobili ali pa smo se jih naučili. Poglejmo si nekaj dejstev o prenosljivih veščinah in znanjih (Kozoderc, 2005, str. 3):

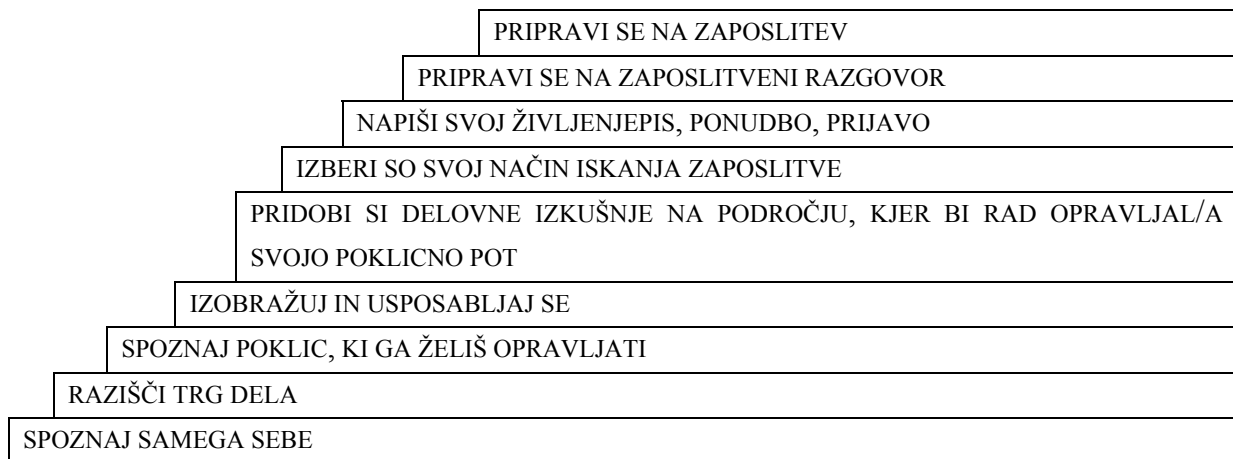
1. Prenosljiva znanja oz. veščine so najosnovnejša enota vsake izbrane poklicne poti.
2. Vedno upoštevajmo znanja, ki so za posamezno področje na najvišji ravni. Običajno višje znanje pomeni obvladovanje vseh nižjih znanj.
3. Višja kot je raven prenosljivega znanja, več svobode boste imeli na delovnem mestu.
4. Višja kot imate prenosljiva znanja, manj konkurence boste imeli. Za ljudi, ki obvladajo višja znanja, niso oglasi, prošnje ali agencije, uporabiti morajo ustvarjalne metode iskanja zaposlitve. Na ta način lahko iščete delo v vsaki organizaciji, ki vas zanima, ne glede na to ali je razpisala delovno mesto ali ne.

### **3.2 Devet korakov za načrtovanje poklicne poti**

Greenhous pravi, da je kariera vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja (Cvetko, 2002, str. 46). Namesto kariere lahko uporabljamo izraz poklicna pot, ki pa je ožji. Kariero lahko gradimo tako na poklicnem, prostovoljnem in družinskem življenju. S poklicno potjo pojmujeemo izbiro poklica in vse korake, ki so potrebni za uspešen vstop na trg dela.

Načrtovanje poklicne poti ni proces, ki ga začnemo oblikovati prve mesece po študiju. Zavedati se moramo, da se oblikovanje poklicne poti začne že v času študija. Podjetja niso več pripravljena sprejeti dobro izšolanih ljudi, a brez vsakršnih delovnih izkušenj. Iskalci prve zaposlitve, ki se v času študija ne preizkusijo na trgu dela, imajo minimalne možnosti za uspeh ob iskanju zaposlitve, kar pa privede do vedno večjega nezadovoljstva. Poklicno pot je potrebno načrtovati že med študijem. Jana Macarol (2005, str. 3) navaja devet korakov, ki so prikazani na Sliki 5 (na str. 17), in igrajo pomembno vlogo pri načrtovanju poklicne poti mladih iskalcev zaposlitve.

Slika 5: Devet korakov pri načrtovanju poklicne poti



Vir: Macarol, 2005, str. 7.

### 1. Spoznaj samega/samo sebe!

Preden mladi začnejo načrtovati poklicno pot, si morajo odgovoriti na dve pomembni vprašanji:

- Kaj bi rad počel?
- Kje bi rad delal (področje dela)?

Na prvi pogled se vprašanji zdita zelo samoumevni, vendar če želimo dobiti iskrene odgovore, moramo spoznati samega sebe, kar pa pomeni poglobljeno analizo lastnih vrednot, ciljev, interesov, znanj, sposobnosti in nenazadnje lastno osebnost. V kadrovske agenciji Atama (Lastna raziskava, 2006) pravijo, da je prvo vprašanje, ki ga dobi iskalec zaposlitve, ki prvič vstopa na trg dela, prav zgoraj omenjeno vprašanje in v večini primerov se zgodi, da mladi nimajo izoblikovanih jasnih pogledov v prihodnost na področju poklicne poti.

### 2. Razišči trg dela!

Trg dela je nenehno podvržen spremembam, ki lahko v prihodnosti vplivajo na kariero prvih iskalcev zaposlitve. Zato je pomembno, da mladi spremljajo dogajanja in trende na področju trga dela. Spremljanje trga dela nam omogoča, da poiščemo sektor gospodarstva, ki ima večjo rast, kajti tam bodo možnosti za zaposlitev večje, da poiščemo, kje je neskladje med ponudbo in povpraševanjem v korist iskalcem zaposlitve. Razumevanje prihodnjega razvoja trga dela in faktorjev (ekonomija, demografija, tehnologija, globalizacije, okolje, politika,), ki ne posredno ali posredno vplivajo na trg dela nam omogoča, da soočenje z iskanjem prve zaposlitve ni tako boleče.

### 3. Spoznaj poklic, ki ga želiš opravljati

Tu je potrebno opozoriti na razlikovanje dveh pojmov, ki se pogosto enačita. Pomembno je torej ločevanje strokovne kvalifikacije oz. v ožjem smislu naziva po končani šoli (poklic) ter poklica kot vrste dela (delo), ki ga opravlja posameznik. Po končanem šolanju dobi posameznik naziv poklicne izobrazbe in ne poklic.



Pogosto se dogaja, da se mladi odločajo za naziv poklicne izobrazbe in ne poklica kot vrste dela. Premalokrat jim je predstavljena možnost, ki jim omogoča vpogled v opravljanje del, ki jih zahteva določen poklic.

#### 4. Izobražuj in usposablaj se

Vedno bolj je prisoten trend vseživljenjskega učenja. Vseživljenjsko izobraževanje postaja vse pomembnejše, saj se povečujejo potrebe po visoko izobraženi in visoko strokovni delovni sili ter ob nujnem vse pogostejšem nadgrajevanju spretnosti in znanj. Vseživljenjsko izobraževanje omogoča ustvarjanje in ohranjanje konkurenčnih prednosti posameznika v okolju, ki zahteva visoko izobraženo in visoko usposobljeno delovno silo. Vseživljenjsko izobraževanje predstavlja dolgoročen proces pridobivanja in posledično tudi ohranjanja zaposljivosti. Posamezniki se morajo zavedati, da morajo sami prevzemati pobudo za izobraževanje in biti pripravljeni sami financirati pridobivanje dodatnih znanj (Ignjatović, 2002, str. 173).

Učenje skozi celotno obdobje življenja pridobiva na pomenu in postaja vse pomembnejše. Vseživljenjsko izobraževanje pomeni ključ za prilagajanje vedno večjim zahtevam trga dela. Zaradi nenehnih sprememb tehnoloških procesov in vedno hitrejšega tehnološkega napredka se pojavlja potreba po nenehnem obnavljanju in nadgrajevanju znanja. Poklicno izobraževanje posameznika omogoča obnoviti znanje, podjetjem omogoča pridobiti dobro usposobljeno delovno silo, uresničuje pa tudi gospodarske zahteve (Delors, 1996, str. 92).

Način življenja, hitrost, s katero potujejo informacije od poročevalca do prejemnika, količina informacij, ki jo moramo dnevno predelati v uporabne podatke, nas silijo k vsakodnevni izobraževanju. Izobrazba, pridobljena na fakulteti ni dovolj. Vedno večji pomen poleg vseživljenjskega izobraževanja pridobiva neformalno izobraževanje<sup>4</sup>.

Neformalno izobraževanje prispeva k osebostnemu in poklicnemu razvoju mladih, kajti ni več tako pomembno, kje pridobijo mladi znanje, veščine in kompetence, ampak kako znajo naučeno uporabljati v določenih pogojih. Prednost neformalnega izobraževanja je v njegovi prostovoljni in pogosto samo organizirani naravi, njegovi prilagodljivosti, možnostih sodelovanja, tesnejši povezavi z zanimanji in željami mladih.

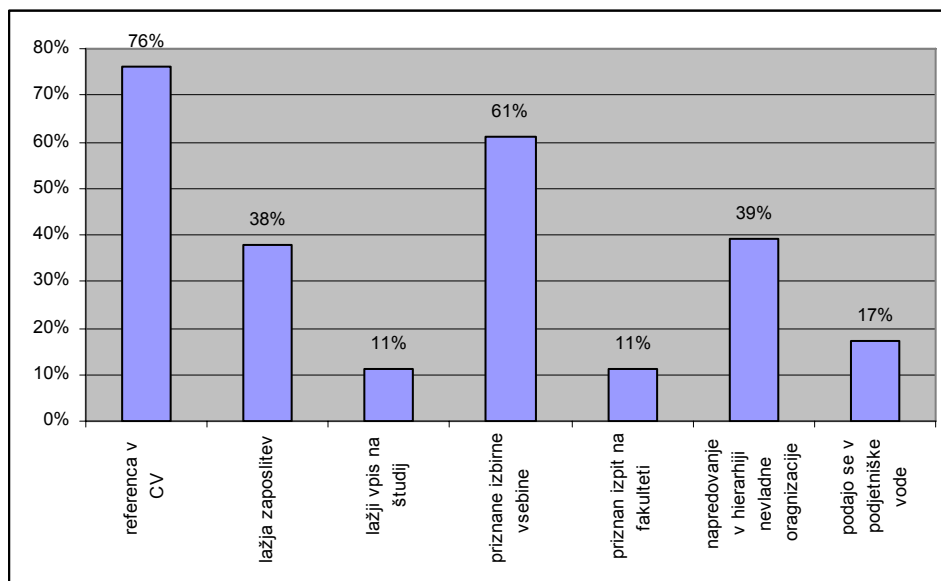
V okviru Društva mladinski ceh je bila izvedena anketa o vrednotenju in priznavanju neformalno pridobljenega znanja. V raziskavi je sodelovalo 38 predstavnikov mladinskih centrov in mladinskih organizacij iz celotne Slovenije. Skupna lastnost vseh zastopanih organizacij je, da s svojo ponudbo poskušajo mladim omogočiti čim boljši osebostni razvoj in pomagati na področju graditve prvih korakov posameznikove poklicne poti. Slika 6

---

<sup>4</sup> Formalno izobraževanje je hierarhično strukturiran, kronološko stopenjsko normiran izobraževalni sistem, ki poteka vse od primarnih in terciarnih institucijah. Neformalno izobraževanje poteka v organiziranih ali pol organiziranih oblikah, kjer je prisotna prostovoljna narava izobraževanja in kjer so izobraževalne metode neklasične in inovativne. Izvajalci neformalnega izobraževanja so civilne družbe, podjetja in druge skupine (Cepin, 2004, str. 8).

prikazuje kako mladi dejansko unovčijo morebitna pridobljena znanja, večine in kompetence. Rezultati prikazujejo odstotek strinjanja s posamezno trditvijo.

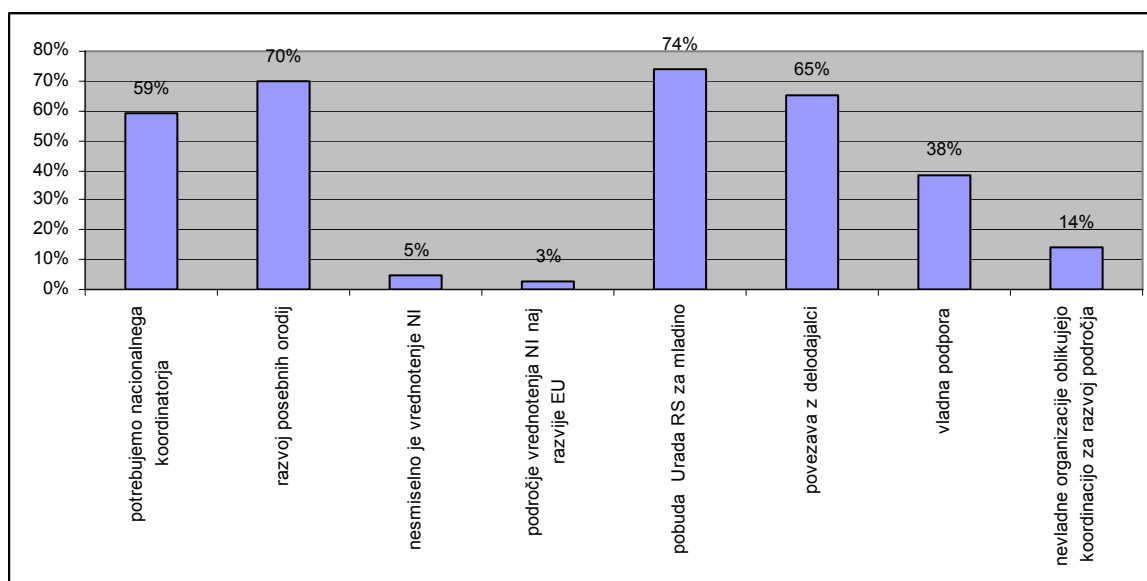
Slika 6: Kako mladi unovčijo neformalno izobraževanje



Vir: Sitar, 2006, str. 2.

Rezultati raziskave so pokazali, da mladi predvsem pri iskanju prve zaposlitve ne morejo unovčiti vseh znanj, spretnosti in kompetenc, ki so jih pridobili poleg formalne izobrazbe. K takšnemu stanju pripomore tudi dejstvo, da v Sloveniji še ni razvitega načina potrjevanja neformalno pridobljenega znanja. Slika 7 (na str. 20) prikazuje rezultate s področja razvoja beleženja in vrednotenja neformalnega izobraževanja.

Slika 7: Razvoj beleženja in vrednotenja neformalnega izobraževanja



Vir: Sitar, 2006, str. 2.

Predstavniki organizacij menijo, da bi moral imeti Urad RS za mladino večjo pobudo pri razvoju beleženja in vrednotenja neformalnega izobraževanja. Potrebno bi bilo razviti orodja beleženja in priznavanja neformalnega izobraževanja, ki bi bila primerna za mladinski sektor. Pri oblikovanju in razvoju orodij pa bi morali sodelovati tudi delodajalci. Delodajalci bi s poznavanjem sistema beleženja neformalnega izobraževanja pripomogli k večjemu upoštevanju teh znanj pri iskanju zaposlitve. Hkrati bi imeli od sistema beleženja koristi tudi delodajalci, saj bi lahko s pomočjo sistema ugotavljali določene spretnosti in veščine posameznika, ki jih le ta potrebuje za določeno delovno mesto.

5. Pridobi si delovne izkušnje na področju, kjer bi rad opravljal/a svojo poklicno pot!

Zavedati se moramo, da za dobro izšolane ljudi, ki se še nikoli niso preizkusili na trgu dela, iskanje prve zaposlitve predstavlja velik problem. Pridobivanje delovnih izkušenj v času študija pomeni, da se zavedamo pomembnosti načrtovanja kariere že med študijem. Možnosti, kjer lahko pridobimo delovne izkušnje so:

- študentsko delo,
- strokovna praksa,
- prostovoljno delo,
- delo na projektih.

Po besedah Aljaža Sečnika (2006), svetovalca za kadre v agenciji Adecco, je zelo pomembno, da mladi poskušajo pridobivati izkušnje na področjih kjer se izobražujejo, oziroma poskušajo pridobiti znanja s sorodnih področij. Na to opozarja situacija, ko nekdo pridno dela v času študija kot delavec v proizvodnji, natakarkar, ..., vendar mu te izkušnje čisto nič ne pomagajo, če se želi zaposliti kot komercialist.

Pri nabiranju delovnih izkušenj je potrebno izpostaviti delovno socializacijo. Ko mladim ne uspe pridobiti dela, ki je soroden s področjem študija, je pomembno, da skozi delo pridobivajo izkušnje s področja organizacije dela. Naučijo se biti delavni, vztrajni, seznanijo se s potekom dela v manjših oziroma večjih organizacijah, spoznajo delo v skupinah.

Kavčič (2006) izpostavi pomemben dejavnik pri nabiranju delovnih izkušenj. Veliko je podjetij, ki iščejo mlade strokovnjake, da se ne odločijo za njih pa je problem v njih samih (mladih). Namesto, da bi začeli mladi graditi kariero že v času študija, se jih veliko raje odloči za lagoden študij.

6. Izberi si svoj način iskanja zaposlitve!

Iskanje zaposlitve poteka na različne načine oziroma po različnih metodah. Z uporabo različnih metod iskanja zaposlitve, iskalci zaposlitve pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah, dajejo podatke o sebi in vzpostavljajo stike z možnimi delodajalci. Po priporočilih večine kadrovskih agencij, je najbolje uporabljati več metod hkrati. Nevarnost uporabe izključno ene metode iskanja zaposlitve, lahko privede do nezadovoljstva ob neuspehu. Iskanje zaposlitve s pomočjo dveh, treh ali celo več metod hkrati, pomeni, da je

iskalec zaposlitve seznanjen z različnimi načini in metodami iskanja zaposlitev, hkrati pa omogoča iskalcu zaposlitve večje možnosti za uspeh.

Iskanje zaposlitve je lahko formalno ali neformalno ter posredno ali neposredno. Formalno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelni pri pridobivanju informacij in iskanju zaposlitve ravnajo v skladu z določenimi pravili in postopki, medtem ko pri neformalnem iskanju zaposlitve ne uporabljajo formaliziranih oblik in postopkov. Posredno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelni pridobivajo informacije preko posrednikov (sorodniki, prijatelji, znanci) oziroma preko institucij, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitev in preko medijev. Neposredno iskanje zaposlitve pomeni, da iskalci zaposlitve sami, osebno ali pisno, vzpostavijo stik z možnim delodajalcem (Smonkar, 1994, str. 87).

Pri iskanju zaposlitve mladi lahko uporabljajo različne metode iskanja zaposlitev, ki so različne kombinacije zgoraj opisanih načinov iskanja zaposlitve. Možne metode iskanja prostih delovnih mest so:

- osebna poznanstva,
- prijave na razpise objavljene v časopisih, zavodu za zaposlovanje,..
- vpis v baze kadrovske agencij,
- s pomočjo referenc,
- obisk organizacije,
- spletno kadrovanje,
- zaposlovanje v institucijah EU,
- iskanje zaposlitve na področju Evrope v okviru EURES-a.

V Tabeli 4 (na str. 22) so prikazani podatki o tem, kako organizacije zapolnjujejo prazna delovna mesta za vodje in strokovnjake/tehnike. Raziskava je bila izvedena pod okriljem Centra za preučevanje organizacij in človeških virov na Fakulteti za družbene vede. V raziskavi, ki je bila izvedena leta 2004, je sodelovalo 161 organizacij, ki zaposlujejo 200 ali več oseb.

Tabela 4: Kako običajno organizacije zapolnijo prazno delovno mesto za vodje

	Iz organizacije		Kadrovska agencija		Oglaševanje		Ustna priporočila		Objava *prostih mest		Skupaj	
		%		%		%		%		%	n	%
<b>Vse organizacije</b>	103	<b>66,0</b>	15	9,6	24	15,4	9	5,8	5	3,2	156	100
<b>Sektor</b>											n(i)	
Kmetijstvo, industrija	53	<b>60,9</b>	10	11,5	13	14,9	8	9,2	3	3,4	87	100
Tržne storitve	30	<b>76,9</b>	4	10,3	4	10,3	1	2,6	0	0,0	39	100
Javne storitve	20	<b>66,7</b>	1	3,3	7	23,3	0	0,0	2	6,7	30	100
<b>Velikost organizacije</b>												
Do 500 zaposlenih	55	<b>59,1</b>	7	7,5	19	20,4	9	9,7	3	3,2	93	100
Nad 500 zaposlenih	47	<b>75,8</b>	8	12,9	5	8,1	0	0,0	2	3,2	62	100
<b>Izobrazbena struktura</b>												
Do 14% diplomantov	41	<b>56,9</b>	8	11,1	12	16,7	8	11,1	3	4,2	72	100
Nad 14 % diplomantov	54	<b>75,0</b>	7	9,7	10	13,9	0	0,0	1	1,4	72	100
<b>Tržna usmerjenost</b>												
Lokalni trg	40	64,5	5	8,1	12	19,4	3	4,8	2	3,2	62	100
Svetovni trg	61	66,3	10	10,9	12	13,0	6	6,5	3	3,3	92	100

\*Objava prostih delovnih mest na spletni strani organizacije ali na komercialnih spletnih straneh za iskanje dela

Vir: Černigoj-Sadar, 2005, str. 35.

Kar dve tretjini organizacij običajno zapolni prazna delovna mesta za vodje s kadri, ki so že v organizaciji – to se dogaja predvsem v večjih organizacijah in tistih, ki imajo dobro izobrazbeno strukturo zaposlenih; 15,4% organizacij se poslužuje oglaševanja - predvsem organizacije z manj kot 500 zaposlenimi in na področju javnih storitev. Približno vsaka deseta organizacija uporabi uslugo kadrovske agencije. Med posameznimi oblikami zapolnitve delovnega mesta za vodje se nakazujejo razlike med organizacijami, čim večja je organizacija in tem bolj izobražene kadre ima tem bolj pogosto zapolni delovno mesto vodje s kadri iz organizacije.

Tabela 5: Kako običajno organizacije zapolnijo delovno mesto za strokovnjake/tehnike

	Iz organizacije		Kadrovska agencija		Oglaševanje		Ustna priporočila		Objava *prostih mest		Iz izobraževalne institucije		Skupaj	
		%		%		%		%		%		%	n	%
<b>Vse organizacije</b>	36	<b>22,9</b>	20	12,7	72	<b>45,9</b>	9	5,7	12	7,6	8	5,1	157	100
<b>Sektor</b>													n(i)	
Kmetijstvo, industrija	18	<b>20,2</b>	13	14,6	40	<b>44,9</b>	5	5,6	6	6,7	7	7,9	89	100
Tržne storitve	14	<b>36,8</b>	3	7,9	17	<b>44,7</b>	3	7,9	0	0,0	1	2,6	38	100
Javne storitve	4	<b>13,3</b>	4	13,3	15	<b>50,0</b>	1	3,3	6	20,0	0	0,0	30	100
<b>Velikost organizacije</b>														
Do 500 zaposlenih	21	<b>22,1</b>	11	11,6	43	<b>45,3</b>	6	6,3	9	9,5	5	5,3	95	100
Nad 500 zaposlenih	15	<b>24,6</b>	9	14,8	28	<b>45,9</b>	3	4,9	3	4,9	3	4,9	61	100
<b>Izobrazbena struktura</b>														
Do 14% diplomantov	23	<b>31,5</b>	14	19,2	26	<b>35,6</b>	3	4,2	4	5,5	3	4,1	73	100
Nad 14 % diplomantov	12	<b>16,7</b>	5	6,9	40	<b>55,6</b>	6	8,3	4	5,6	5	6,9	72	100
<b>Tržna usmerjenost</b>														
Lokalni trg	13	<b>21,3</b>	7	11,5	28	<b>45,9</b>	5	8,2	6	9,8	2	3,3	61	100
Svetovni trg	23	<b>24,7</b>	13	14	42	<b>45,2</b>	4	4,3	5	5,4	6	6,5	93	100

Vir: Černigoj-Sadar, 2005, str. 36.

Interni trg delovne sile se pri zapolnitvi praznega delovnega mesta za strokovnjake/tehnike manj pogosto izkoristi kot v primeru vodij. Dobri dve petini organizacij zapolni prazno delovno mesto za strokovnjake/tehnike preko oglaševanja, dobra petina organizacij pa takšno delovno mesto zapolni s kadri iz organizacije – takšnih je največ med organizacijami na področju tržnih storitve, dobra desetina pa uporabi usluge kadrovske agencije. Redko pa strokovnjake zaposlijo na osnovi ustnih priporočil ali pa jih dobijo neposredno iz izobraževalnih institucij.

#### 7. Napiši svoj življenjepis, ponudbo, prijavo!

Na objavljeno prosto delovno mesto se ponavadi prijavi zelo veliko kandidatov. Zato mora vsak posameznik poskrbeti, da bo s svojo prijavo vzbudil interes delodajalca. Najprej mora vsak iskalec zaposlitve spoznati organizacijo, kateri se želi predstaviti in nato prilagoditi svojo predstavitev. Zavedati se moramo, da je prijava ali ponudba skupaj z življenjepisom, zahvalnim pismom ter referencami promocijski material.

Na podlagi življenjepisa organizacije skušajo sklepati na prihodnje vedenje kandidata in tako izbrati najboljšega človeka za prosto delovno mesto v organizaciji. Lipičnik (1998, str. 100) opozarja, da je takšno sklepanje lahko zelo zmotno, kajti potrebno je upoštevati vse okoliščine, ki so pogojevale kandidatove reakcije v preteklosti. Tudi če bi organizacija zagotovila enake okoliščine, ki so odločilno vplivale na kandidatove odločitve v preteklosti, ni nujno, da bi bile reakcije enake. Posameznikom, bi morali dati možnost, da se dokažejo in

ne pustiti, da zaradi preteklosti ne dobijo priložnosti za izkazovanje svojega vedenja v prihodnosti.

#### 8. Priprave na zaposlitveni razgovor!

Glavni cilj zaposlitvenega razgovora s strani delodajalca je izbrati najboljšo osebo za ponujeno delovno mesto (Hook, Foot, 1996, str. 78)

Zaposlitveni intervju je med vsemi metodami za preizkus kandidata najpogosteje uporabljen. Ponavadi je celo edina metoda, ki jo uporabi organizacija pri izboru ustreznega kandidata. Z zaposlitvenim intervjujem je mogoče pridobiti veliko podatkov, ki pripomorejo k sprejemu odločitve o najbolj primernem kandidatu. Kandidatova naloga je, da se čim bolje pripravi na zaposlitveni razgovor. Kandidat mora (Thill, Bovee, 2002, str. 470):

- spoznati bodočega delodajalca,
- pripraviti odgovore na splošna klasična vprašanja, ki se na razgovorih ponavljajo v bolj ali manj isti obliki,
- dokazati, da je strokovnjak na svojem področju (pokazati obvladanje zahtev napisanih v zaposlitvenem oglasu),
- pripraviti vprašanja (s postavljanjem vprašanjem pokažemo delodajalcu interes za delovno mesto),
- poskrbeti za svoj videz in za nastop (vizualna podoba kandidata se mora skladati z vizualno podobo izbranega delovnega mesta; samozavesten vstop, urejenost, profesionalnost vplivajo na ustvarjanje dobrega prvega vtisa).

#### 9. Priprava na zaposlitev!

Po uspešno prestatem zaposlitvenem razgovoru sledi vključevanje v delovno okolje. Pred vsakim posameznikom je naloga, da vse kar je bilo napisano v prijavi in povedano na zaposlitvenem razgovoru, naredi. Potrebno je pokazati svoje znanje in opravičiti zaupanje. Seveda pa je potrebno opraviti določeno formalnost, to pomeni, da je potrebno podpisati pogodbo o zaposlitvi. Vsak na novo zaposleni se mora zavedati svoje materialne in kazenske odgovornosti, ki jo ima kot polnoletna oseba. (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 112).

S pridobljeno diplomom posameznik prevzame odgovornost za strokovno opravljanje poklica in odgovornost do podjetja in družbe. Diploma predstavlja vstopnico za novo delovno mesto, z vsakodnevnim opravljanjem delovnih nalog, ki se zahtevajo na delovnem mestu, pa posameznik veča uporabno vrednost formalno pridobljene izobrazbe.

## 4 UKREPI ZA POVEČANJE ZAPOSILJIVOSTI MLADIH

Zavedati se moramo, da je današnja družba, družba znanja. Znanje je postalo najpomembnejši dejavnik razvoja sodobne družbe. Vedno več mladih se vpisuje v visokošolske programe, da bi si pridobili izobrazbo, ki bi jim omogočala lažji vstop na trg dela. Brezposelnost mladih ni problem samo na področju Slovenije, temveč se s tem problemom sooča celotna Evropa.

Preventiva glede izboljšanja zaposljivosti, ki posledično vodi v zmanjševanje brezposelnosti, se mora osredotočiti na tri pomembna področja:

- pomoč mladim, da se bodo lahko pravočasno in kvalitetno odločali o nadaljnjem izobraževanju in načrtovanju poklicne poti;
- omogočanje mladim, da se naučijo veščin, potrebnih za iskanje zaposlitve;
- okrepitev zavedanja lastnega znanja, dejanskih delovnih izkušenj in socialnega kapitala mladih ter sposobnosti, da bodo vse to znanje znali ustrezno predstaviti in ovrednotiti.

#### **4.1 Bolonjska reforma**

Konec maja 2004 je Državni zbor RS sprejel novelo Zakona o visokem šolstvu (ZVis), s čimer je slovensko visoko šolstvo vstopilo v proces oblikovanja 'evropskega visokošolskega prostora', znanega tudi pod imenom *bolonjski proces*. S spremembo Zakona o visokem šolstvu je bila ustvarjena zakonska podlaga za uvajanje novosti, ki jih na mednarodni ravni usklajujejo šolski ministri 40 evropskih držav. Smernice reformiranja evropskih visokošolskih sistemov so zapisane v dokumentih, sprejetih na vrhunskih srečanjih vsake dve leti, evropski visokošolski prostor pa naj bi zaživel leta 2010. Poleg ZVis je bilo potrebno sprejeti še nov Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja, s katerim se ukinja zastareli postopek nostrifikacije v tujini pridobljenih diplom (Bolonjska reforma visokega šolstva).

Če v grobem klasificiramo novosti, ki jih prinaša prilagajanje bolonjskemu procesu, dobimo tri večje skupine novosti, ki prinašajo evropsko primerljiv sistem zagotavljanja kakovosti v visokem šolstvu, strukturo diplomskih stopenj na osnovi dveh glavnih ciklov in doktorsko stopnjo ter sodoben sistem priznavanja izobraževanja (zlasti v tujini pridobljenih klasifikacij). Bolonjski proces prinaša veliko novosti na področje visokega šolstva, ki bodo zaživele šele, ko bodo visokošolske institucije pravilno vpeljale zakonske spremembe v prakso. Tako bo potrebno previdno izpeljati prenavo programov, ki naj bi omogočali večjo izbirnost učnih predmetov, ter temeljito revidirati pristop k poučevanju, ki naj bi spodbujal nove metode poučevanja.

Mladim je potrebno olajšati prehod na trg dela. Z določenimi sistemskimi ukrepi bi lahko omogočili, da mladi hitreje izstopijo iz izobraževalnega sistema na trg dela. Velikokrat se pokaže prepad med svetom dela in javnim izobraževanjem. Kot kažejo izkušnje držav Evropske unije, je v državah, v katerih sta v šolski sistem tako ali drugače vključena usposabljanje in pridobivanje praktičnih izkušenj, prehod v zaposlitev bistveno lažji kot v državah, v katerih mladi med šolanjem nimajo stika s svetom dela. V Sloveniji je tako potrebno šolski sistem odpreti različnim inovacijam, ga narediti še prožnejšega, zgraditi most med svetom dela in javnim izobraževanjem. Vse to prinaša prenova visokošolskega sistema, kakšni bodo prvi rezultati, pa si bo moč ogledati v roku 5 let.



## 4.2 Razvojno partnerstvo M-LAB

Razvojno partnerstvo M-LAB (Mladinski laboratorij), ki ga oblikuje 24 partnerjev, je projekt, ki ga sofinancira EU (Pobuda skupnosti Equal) in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter odgovarja na problem brezposelnosti mladih na Gorenjskem ki v zadnjih letih narašča. Glavni namen izvedbe aktivnosti razvojnega partnerstva M-LAB je vzpostavitev novega, inovativnega in alternativnega pristopa in instrumenta zaposlovanja mladih na Gorenjskem. M-LAB želi omogočiti mladim vrnitev na trg dela, večjo socialno vključenost ter pripomoči k dolgoročni večji zaposljivosti in konkurenčnosti mladih po zaključku šolanja.

M-LAB je namenjen:

- Mladim iskalcem zaposlitve med 19. in 35. letom starosti z zaključeno srednješolsko izobrazbo, absolventom, diplomantom z višješolsko in visokošolsko izobrazbo, magistrantom in doktorjem znanosti, ki so brezposelni, na črnem trgu dela, mlade mamice.
- Delodajalcem na Gorenjskem, ki lahko ponudijo delovno prakso in zaposlitve mladim iz zgoraj omenjenih ciljnih skupin.

M-LAB ponuja :

- Mladim iskalcem zaposlitve strokovno pomoč, pomoč pri iskanju zaposlitvenega/samo zaposlitvenega cilja, pomoč pri iskanju delovnega mesta v podjetjih vključenih v M-LAB, vključitev v delo v podjetju z možnost izhoda v zaposlitev, strokovno pomoč mentorja v podjetju, pomoč na poti do samozaposlitve, dodatna usposabljanja, ki so potrebna za uspešno zaposlitev oz. samozaposlitev.
- Delodajalcem možnost vključitve v projekt M-LAB z navedbo delovnega mesta, ki bi ga lahko ponudil mladim, strokovno pomoč M-LAB središč ob vključitvi kandidatov v podjetje in po zaposlitvi, usposabljanje mentorjev v podjetju za delo s kandidati, sofinanciranje strokovnega dela mentorja v podjetju z izbranim kandidatom, sofinanciranje usposabljanja mladih za konkretno delovno mesto v podjetju.
- Mladim, ki zaključujejo šolanje, možnost vključitve v delavnice s področja zaposlovanja in samozaposlovanja oziroma kaj čaka mlade na trgu dela.

## 4.3 NEFIKS

NEFIKS je partnerski projekt nacionalne mladinske organizacije Društva mladinski ceh in Urada RS za mladino, ki deluje pod okriljem Ministrstva za šolstvo in šport. Namenjen je vsem mladim, ki se poleg rednega šolanja izobražujejo tudi neformalno ali pa se ukvarjajo z drugimi oblikami učenja, prostovoljnega dela, usposabljanja, pridobivanja spretnosti.

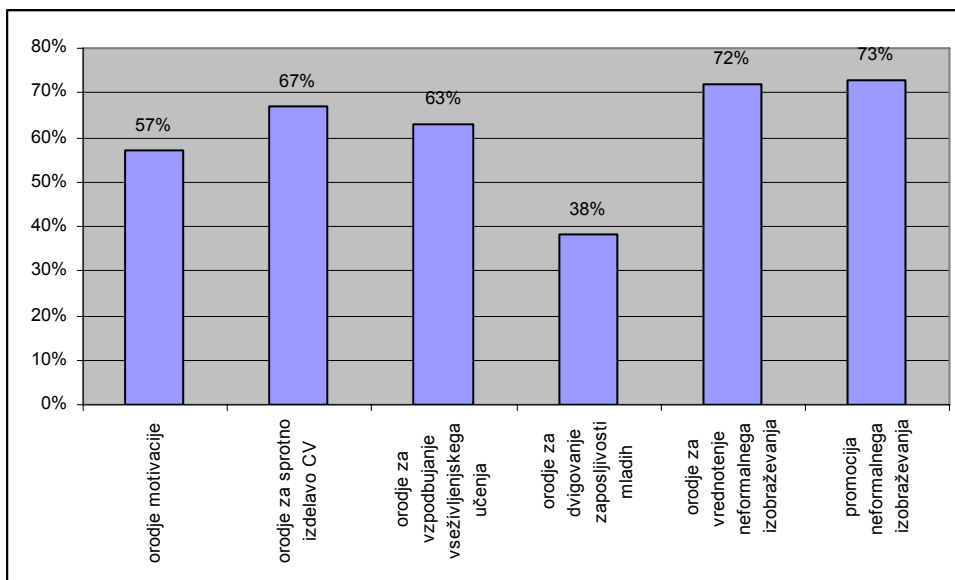
Uporabnost indeksa NEFIKS se lahko izpostavi na vsaj treh področjih:

- Curriculum vitae-NEFIKS se uporablja za osebno evidenco izobraževanja in dejavnosti, ki se jih posameznih udeleži.

- Zbirka NEFIKS- zapisi v indeks se vnašajo v zbirko podatkov in ob morebitni izgubi indeksa je mogoč izpis iz nje. V zbirki so zapisani vsi interesi posameznika, kar omogoča obveščanje posameznikov o primernih tečajih, seminarjih,...
- Zaposlovanje NEFIKS skupaj s partnerji pomaga pri zaposlitvi. V prihodnosti bo projekt predstavljal zbirko ponudbe in povpraševanja po delavcih, ki se zavedajo da so dodatna usposabljanja, izobraževanja dobra popotnica pri vstopu na trg dela in da formalna izobrazba ni dovolj.

Z indeksom Nefiks se poskuša doseči komplementarnost formalnega in neformalnega izobraževanja. Študenti se poleg študija ogromno izobražujejo na različnih tečajih in seminarjih, zato je smiselno, da se tovrstne oblike neformalnega izobraževanja evidentirajo in s tem posledično ovrednotijo. Slika 8 nam prikazuje pomen in uporabnost indeksa Nefiks. Rezultati so pridobljeni v okviru raziskave o vrednotenju in priznavanju neformalnega izobraževanja, ki jo je izvedlo Društvo mladinski ceh.

Slika 8: Pomen in uporabnost indeksa Nefiks



Vir: Sitar, 2006, str. 2.

Pomen Nefiksa, kakor ga vidi vodja projekta Kozoderc, je v tem, da Nefiks služi kot pripomoček, ki vsakemu imetniku omogoča, da pri sebi vrednoti pridobljena znanja, pridobiva samozavest in potem ta svoja znanja tudi samozavestno predstavi v prijavi in na zaposlitvenih razgovorih. Kako delodajalci vrednotijo in priznavajo Nefiks pa ni znano, vendar na Društvu mladinski ceh poskušajo prek različnih projektov, konferenc seznaniti delodajalce iz gospodarstva o obstoju in morebitnemu pomenu Nefiksa. Bistveno večji odziv je iz neprofitnega sektorja, kjer je tudi bolj običajno priznavanje neformalnega učenja. Po besedah Kozoderca (2006) so mladi dobro sprejeli projekt Nefiks, kar kaže tudi vedno večje število uporabnikov. V maju letošnjega leta je bilo 1500 uporabnikov, z različnimi projekti, seminarji, delavnicami pa poskušajo še bolj seznaniti mlade s projektom Nefiks in tako povečati število uporabnikov.

#### **4.4 Zaposlitev na območju EU**

S priključitvijo k Evropski uniji se je Slovenija odločila, da bo svoje zmogljivosti in sredstva usmerila k skupnim prizadevanjem Evropske unije, da ohrani globalno konkurenčnost in poskrbi za konkurenčno in dinamično, na znanju zasnovano gospodarstvo, ki bo eno izmed vodilnih na svetu ter sposobno trajnostne gospodarske rasti z več ali boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo (Černoša, 2005, str. 68).

Državljeni Republike Slovenije imajo tako možnosti zaposlovanja na območju Evropske unije kot tudi možnost zaposlitve v institucijah Unije. V nadaljevanju sledita podrobna opisa zgoraj omenjenih možnosti zaposlovanja, iz katerih je razvidno, kako predvsem pa s pomočjo koga lahko mladi pridejo do delovnih izkušenj na območju Unije.

##### **4.4.1 Zaposlitvene možnosti v institucijah EU**

S polnopravnim članstvom Slovenije v Evropski uniji se odpirajo možnosti zaposlovanja v Unijinih institucijah. Veliko vlogo pri zaposlovanju v institucijah EU ima Evropski urad za izbor osebja (EPSO). Evropski urad za izbor osebja je bil ustanovljen 26. julija 2002, delovati je začel januarja 2003. Sedež ima v Bruslju (EPSO, 2006, str. 2).

Poslanstvo EPSA je organizirati javne razpise za izbor visoko kvalificiranega osebja za nedoločen čas za vse institucije in organe Evropske unije, in sicer za Evropski parlament, Svet Evropske unije, Evropsko komisijo, Evropsko sodišče, Računsko sodišče, Evropskega varuha človekovih pravic, Varuha osebnih podatkov, Ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij. Urad ni sam po sebi organ zaposlovanja. EPSO lahko institucijam in agencijam EU na zahtevo zagotovi pomoč pri organizaciji njihovih lastnih izbirnih postopkov. Ustanovitev EPSA zagotavlja skupna merila in načela izbora za vse institucije (EPSO, 2006, str. 3).

Postopek izbiranja kandidatov, ki se želijo v institucijah EU zaposliti za nedoločen čas, traja povprečno eno leto, uspešen kandidat pa mora opraviti zahteven preizkus znanja t.i. »concours«, ki odraža vpliv francoske javne uprave na EU administracijo. Preizkušanje znanja poteka v treh delih, ki se konča z ustnim preizkusom znanja v obliki pogovora s člani natečajne komisije. V ustnem delu kandidat pokaže poznavanje EU, izbranega strokovnega področja in tujega jezika (EPSO, 2006, str. 6).

Delo v institucijah EU prav gotovo predstavlja velik izziv na poklicni poti posameznika. EU stremi k temu, da izbira osebje, ki bo ustrezalo potrebam institucij. Institucije ponujajo zanimivo delo, kakovostna usposabljanja in mamljivo plačo. Zaradi tega je konkurenca ostra in samo zares najboljši kandidati uspejo (EPSO, 2006, str. 12).

#### **4.4.2 Iskanje zaposlitve v Evropi**

Mladim je že v času študija omogočeno spoznavanje Evrope preko študentskih izmenjav v okviru programa Socrates, poklicno izobraževanje in usposabljanje (opravljanje strokovne prakse) pa omogoča Leonardo da Vinci.

Po končanem študiju in po pridobitvi ustrezne izobrazbe lahko mladi svojo prvo zaposlitev, ponovno zaposlitev iščejo v državah članicah Evropske unije in v državah Skupnega evropskega gospodarskega prostora. Iskanje zaposlitve poteka preko EURES-a. EURES je omrežje javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev iz držav članic EU in držav Skupnega evropskega gospodarskega prostora, s pomočjo katerega se uresničuje pretok delavcev. Svoboden pretok delavcev omogoča državljanom Evropske unije, da delajo in bivajo v drugi državi članici. Zaposlovanje brez kakršnihkoli omejitev poteka le med tistimi državami, ki imajo vzpostavljen prost pretok delavcev, medtem ko nekatere članice EU uveljavljajo prehodno obdobje na področju prostega pretoka delavcev, ki lahko traja od 2 do največ 7 let.

EURES je namenjen vsakomur, ki želi informacijo ali nasvet o možnostih dela, zaposlovanja in življenja v državah članicah Evropske unije. Na spletnih straneh EURES-a kandidati lahko najdejo prosta delovna mesta, informacije o delovnih in življenjskih pogojih, informacije o trgih dela, o možnostih izobraževanja ter podatke o EURES svetovalcih. Kandidati imajo možnost vnosa svojega življenjepisa v bazo podatkov, ki je na voljo potencialnim delodajalcem v vsej Evropi (Iskanje zaposlitve v Evropi, 2006, str. 1-6)

### **5 RAZISKAVA**

#### **5.1 Problem**

Iz teoretičnega dela izhaja, da morajo posamezniki sami poskrbeti za večjo zaposljivost. Koncept zaposlitve prehaja v koncept zaposljivosti, kjer posameznik sam poskuša graditi poklicno pot, ter z naborom različnih ukrepov poskrbeti, da bo zaposljiv. Mladi sodijo v skupino težje zaposljivih oseb, predvsem izstopajo prvi iskalci zaposlitve. Slovenija se zaveda problema zaposljivosti mladih iskalcev zaposlitve in tudi številne projekcije nakazujejo, da se bo situacija zaostrovala. Mladi se morajo zavedati, da je odgovornost za lastno zaposljivost na njih samih in da neuspešen vstop na trg dela lahko prepreči socialno-ekonomsko neodvisnost.

#### **5.2 Naloga**

Če je uspešen vstop mladih na trg dela odvisen od stopnje zaposljivosti, je pomembno vedeti v kolikšni meri se mladi zavedajo pomena zaposljivosti. Glavna hipoteza diplomskega dela je, da so mladi iz občine Cerklje na Gorenjskem (v nadaljevanju občina Cerklje) zaposljivi. Glavno hipotezo bom preverjala s pomočjo ožje opredeljene hipoteze, ki pravi, da med mladimi iz občine Cerklje, ki so študentje različnih letnikov, obstajajo pomembne razlike

glede posedovanja zmožnosti z različnih področij. Za potrditev glavne hipoteze si bom pomagala s frekvenčnimi porazdelitvami pri odgovorih na vprašanja, ki pomembneje določajo zaposljivost mladih.

Področje proučevanja sem omejila na občino Cerklje. Razloga za to sta dva: sama prihajam iz te občine in področje zaposljivosti mladih v naši občini še ni bilo proučevano. Večanje zaposljivosti je proces, ki se začne že v času študija in ima za svoj cilj in hkrati posledico lažji in hitrejši vstop na trg dela.

### **5.3 Potek raziskave**

#### **5.3.1 Viri podatkov in raziskovalna metoda**

Viri podatkov temeljijo na sekundarnih in primarnih podatkih, ki sem jih pridobila s pomočjo metode analize in metode deskripcije. Proučevanje sekundarnih podatkov je zahtevalo študij predvsem domače literature, ker se področje proučevanja nanaša na razmere na slovenskem trgu, in tuje literature s področja zaposljivosti mladih. Metoda analize je bila uporabljena v večjem delu diplomskega dela. Metodo deskripcije sem uporabila pri predstavitvi ukrepov za povečanje zaposljivosti mladih. Primarne podatke sem pridobila s pomočjo vprašalnikov in intervijem s predstavnikom kadrovske agencije Atama.

#### **5.3.2 Raziskovalni instrument in način zbiranja podatkov**

Da bi ugotovila ali so mladi iz občine Cerklje zaposljivi, sem se odločila, da izvedem raziskavo med mladimi iz občine Cerklje. Vprašalnik, ki je bil namenjen mladim, je sestavljen iz 17 vprašanj (glej Prilogo 1), 2. in 17. vprašanje pa sta sestavljena iz dodatnih podvprašanj.

Vprašalnik so testirali mladi, ki nimajo stalnega bivališča v občini Cerklje. Z razumevanjem vprašanj in trditev ni bilo težav, izpolnjevanje pa je potekalo približno 10 minut. Ker se je pri testiranju vprašalnik izkazal za razumljivega, sem se odločila, da je vprašalnik primeren za anketiranje.

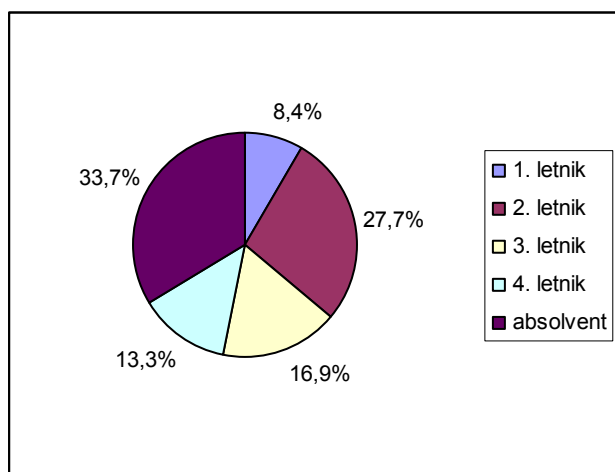
Za sodelovanje sem prosila tudi slovenske kadrovske agencije. Pri zaposljivosti mladih je pomemben vidik delodajalcev. Tako sem z vprašanji, ki so bila namenjena predstavnikom kadrovske agencije poskušala pridobiti razloge za in proti zaposljivosti mladih. Rezultati so predstavljeni v Tabeli 3 na str. 14. Izveden je bil tudi osebni razgovor s predstavnikom kadrovske agencije Atama.

Anketiranje je bilo izvedeno v mesecu juliju v času od 7. julija do 30. julija s pomočjo elektronske pošte. Tisti, katerih kontaktne naslove sem uporabila, so bili naprošeni, da vprašalnik posredujejo vsem mladim, ki jih poznajo in imajo stalno bivališče v občini Cerklje. Pošiljanje vprašalnikov je bilo nenadzorovano, zato bi rada opozorila na možno napako, kajti ni bilo moč zagotoviti, da so vsi anketiranci iz občine Cerklje.

### 5.3.3 Značilnost vzorca

V vzorec sem zajela 83 mladih iz občine Cerklje, ki so študentje dodiplomskega študija na slovenskih fakultetah. Vzorec je sestavljalo 47 žensk in 36 moških, starostna struktura in drugi osnovni podatki so prikazani v Prilogi 2. Povprečni anketiranec je star nekaj več kot 23 let, je absolvent rednega študija in ne študira po novih bolonjskih programih. Je brez štipendije, povprečne ocen dosedanjega študija pa se giblje med 7,5 in 7,9. Največji delež mladih glede na letnik študija predstavljajo absolventi, teh je kar 33,7%, nato sledijo študentje 2. letnika, najmanjši delež pa predstavljajo študentje prvega letnika (Slika 9).

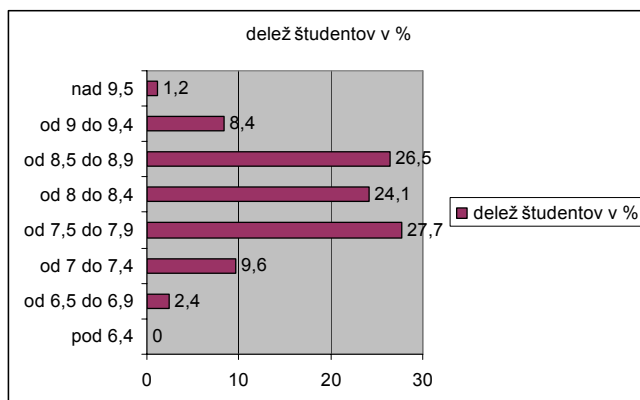
Slika 9: Mladi iz občine Cerklje glede na letnik študija ( n=83 )



Vir: Analiza vprašalnika.

Glede na povprečno oceno dosedanjega študija je bilo največ anketirancev s povprečno oceno v razredu od 7,5 do 7,9. Sledijo študentje s povprečno oceno v razredu od 8,5 do 8,9. Spodbuden je podatek, da med anketiranci ni bilo niti enega študenta, katerega povprečna ocena bi bila nižja od 6,4.

Slika 10: Mladi iz občine Cerklje glede na doseženo povprečno oceno dosedanjega študija ( n=83 )



Vir: Analiza vprašalnika.

## 5.4 Analiza in interpretacija rezultatov

Pri analizi rezultatov sem se osredotočila na analizo posameznih sklopov vprašanj. Sklopi so trije in se nanašajo na:

- področje trga dela,
- področje izobraževanja mladih iz občine Cerklje,
- področje posedovanja zmožnosti z različnih področij.

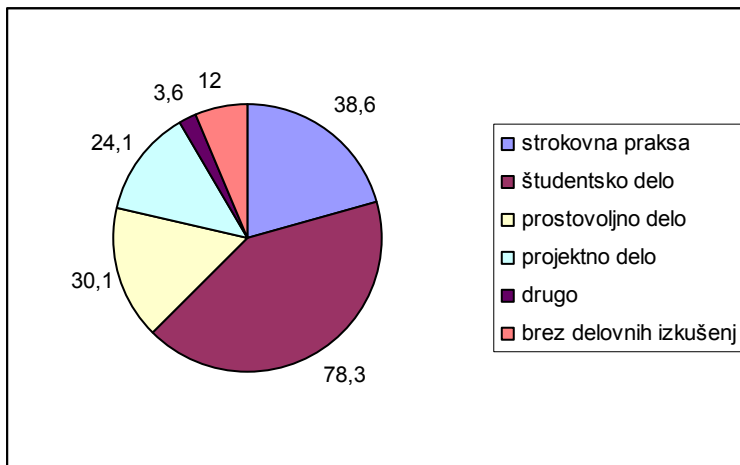
**Prvi sklop vprašanj** se nanaša na področje trga, kje poskušam prikazati odnos mladih do dela, kako mladi gledajo na poklicno orientacijo in kaj menijo o brezposelnosti mladih iskalcev zaposlitve. Rezultati analize vprašanj, ki se nanašajo na področje trga dela, so podrobneje predstavljeni v Prilogi 3.

Glede na to, da so delovne izkušnje ključnega pomena pri vstopu na trg dela, me je zanimalo, če mladi iz občine Cerklje posedujejo določene delovne izkušnje in če so v zadnjih 12-tih mesecih imeli priložnostno zaposlitev. Najbolj razširjen način pridobivanja delovnih izkušenj ostaja delo preko študentskih servisov. Kar 78,3% mladih pridobiva delovne izkušnje preko študentskega dela, medtem ko je delež mladih, ki nimajo delovnih izkušenj 12% (Slika 11 na str. 33). Relativno velik je delež mladih, ki so v zadnjih 12 mesecih imeli priložnostno zaposlitev, in znaša 55,4%. Vseeno pa četrtnina mladih vključenih v raziskavo ni imelo priložnostne zaposlitve v zadnjih 12 mesecih. Procent mladih, ki so imeli priložnostno zaposlitev v zadnjih 12 mesecih in so delali redno vsak dan znaša 18,1%, enak delež predstavljajo mladi, ki so delali nekajkrat tedensko, najmanjši delež pa predstavljajo mladi, ki so delali občasno med šolskim letom.

Podjetja imajo na voljo več možnosti za privabljanje kandidatov k sodelovanju. Z razvojem informacijskih tehnologij se je klasičnim načinom privabljanja kandidatov kot alternativa pojavilo spletno privabljanje potencialnih kandidatov oziroma e-kadrovanje. Tudi 38,6% mladih iz občine Cerklje navaja, da prosta delovna mesta iščejo preko interneta, relativno velik pa je delež mladih, ki prosta delovna mesta iščejo s pomočjo osebnih poznanstev (Priloga 3). Še vedno pa največji delež predstavlja iskanje dela preko študentskih servisov.

Razširjenost študentskega dela je v Sloveniji zelo velika, in tudi podjetja zelo rada posežejo po tovrstnem načinu zaposlovanja. Po besedah Jeraja (2005, str. 16) se podjetja študentskega dela poslužujejo iz več razlogov. Eden izmed razlogov je prav gotovo pokrivanje nenadnih potreb po delovni sili, ki nastanejo zaradi sezonskih ali drugih vplivov na delovni proces. Še vedno pa se podjetja študentskega dela poslužujejo tudi iz razlogov zmanjševanja potreb po zaposlovanju novih delavcev ter kot vira potencialnih kadrov.

Slika 11: Način pridobivanja delovnih izkušenj mladih iz občine Cerklje ( n=83 )



Vir: Analiza vprašalnika.

Dobro usposobljeni poklicni in karierni svetovalci so predpogoj za kvalitetno poklicno svetovanje. V svetu poklicno svetovanje pridobiva vedno večjo veljavo, je stroka, ki gradi svoj pojmovni, znanstveni in praktični aparat. Zavedati se moramo, da se svetovanje ne omejuje samo na ozko poklicno področje, ampak je prisotno tudi v sferi izobraževanja, odnosov z drugimi in v sferi integracije v družbo. Vlogo svetovalcev zelo jasno opredeljuje Krumbolz, ki pravi, da morajo svetovalci imeti glavno vlogo v obravnavanju vseh vprašanj, ki so povezana s kariero, ne le pri izbiri poklica. Svetovanec bo imel največje koristi, če se bodo svetovalci hkrati ukvarjali z osebnimi in kariernimi vprašanji (Kozoderc, 2005, str. 41). Povezovanje različnih usmerjanj, svetovanj in učenja mladih v celoto, ki bi jim omogočale hitrejši in popolnejši osebni razvoj, je nujno za učinkovito delo na področju svetovanja mladim. Zato je zaskrbljujoč podatek, da kar 89,2% mladih iz občine Cerklje meni, da bi mladi potrebovali več strokovnjakov za delo v poklicni orientaciji in svetovanju.

Mladi so izrazili željo, da bi občina Cerklje organizirala delavnice na temo, kako se pripraviti na zaposlitveni razgovor. Če bi bile delavnice organizirane, bi se je udeležilo 62,7% mladih. Zaposlitveni razgovor v večini primerov predstavlja prvi stik s potencialnim delodajalcem. Ustrezna priprava na zaposlitveni razgovor omogoči, da delodajalcu pokažemo interes za prosto delovno mesto. Vsak kandidat mora opraviti domačo nalogo in spoznati podjetje, v katerem bi želel delati ter se pripraviti na vsa tista vprašanja, ki se v veliki meri pojavljajo na razgovorih. Potrebna je priprava samega sebe in vprašanj, ki bi jih radi zastavili potencialnemu delodajalcu. Pomembne so izkušnje, ki jih vsak posameznik pridobi na zaposlitvenih razgovorih, zato je relativno nizek delež mladih (Priloga 3), ki so bili na zaposlitvenem razgovoru lahko povod, da odgovorni v občini resno razmislijo o organizaciji delavnic, kjer bi se lahko mladi bolj podrobno seznanili s potekom zaposlitvenih razgovorov ter z vsemi pastmi, ki jih prinaša udeležba na razgovoru.



Po besedah Ivaničeve (1999, str. 48) mlade pri vstopu na trg dela omejujejo naslednje pomembne ovire:

- nujnost poklicnega prestrukturiranja vodi k izteku obdobja nagle rasti storitvenih poklicev in hkrati pomembno spreminja pogoje za dostop do zaposlitve tistih, ki se prvič soočajo z vstopom na trg dela;
- zaradi različnih razlogov prihaja na trg dela več mladih, kot pa je starejših, ki odhajajo s trga dela;
- zmanjševanje števila delovnih mest v obdobju večjih gospodarskih kriz;
- vedno večji pomen izobraževanja in njegova razširjenost sta pripeljala do sprememb v vrednotenju splošnih, poklicnih in akademskih izobrazbenih dosežkov.

Še vedno pa velja, da je glavna ovira, s katero se soočajo mladi pri vstopu na trg dela, pomanjkanje delovnih izkušenj. Tega se zavedajo tudi mladi, saj kar 85,5% mladih meni, da pomanjkanje delovnih izkušenj vpliva na brezposelnost. Mladi so mnenja, da etnična pripadnost in ugled fakultete ne vplivata na brezposelnost mladih v Sloveniji.

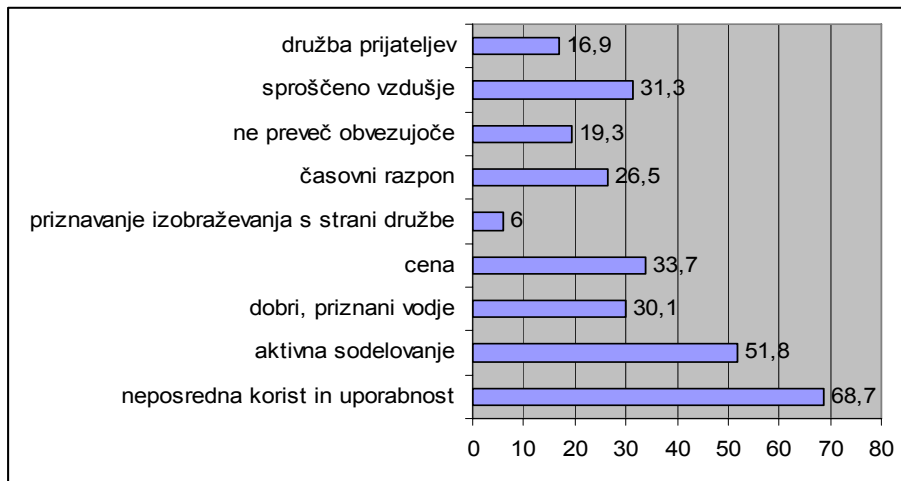
**Drugi sklop vprašanj** predstavlja področje izobraževanja mladih iz občine Cerklje. Z analizo drugega sklopa vprašanj, želim prikazati razloge mladih za vpis na dodiplomski študij, kaj vpliva na izbiro izobraževanja in na področju katerih tem si mladi nabirajo dodatna znanj.

V najožjem pomenu izobraževanje pomeni pridobivanje znanja. Izobraževanje pa vsebuje tudi vzgojno komponento. Izobraževanje lahko opredelimo kot dolgotrajen in načrtni proces razvijanja posameznikovih znanj, spretnosti in navad, ki poteka v šolah, izobraževalnih ustanovah, pa tudi zunaj njih (Ferjan, 1999, str. 10).

V zadnjih letih prihaja do vedno večje ekspanzije izobraževanja, kar se kaže tudi v povečanem vpisu na študijske programe. Mladi želijo več znanja, hkrati pa se jim srednješolska izobrazba zdi prenizka. Še vedno pa je zaskrbljujoče dejstvo, da se je kar 41% mladih iz občine Cerklje odločilo za vpis na dodiplomski študij, ker se niso želeli zaposliti. Še vedno ostaja odprto vprašanje, zakaj se mladi ne želijo zaposliti. Na tem mestu lahko samo ugibam, da se ne želijo zaposliti, ker zaposlitev prinaša določeno mero odgovornosti, ali pa želijo prenesti vstop na trg dela na kasnejša leta, ker se zavedajo, da je vstop na trg dela vse prej kot enostaven. Hitrejši vstop na trg dela in večjo povezanost gospodarstva s šolstvom naj bi prinesla sprememba visokega šolstva bolj znana pod imenom bolonjski proces. Glede na aktualnost teme, me je zanimal odnos mladih do prenove visokošolskega sistema po sistemu bolonjske prenove. Delež mladih, ki ne študira po novih bolonjskih programih je zelo visok, zato gre v večini primerov zgolj za predvidevanja. Preseneča trditev, da prenova študijskih programov po zahtevah bolonjske deklaracije prinaša večjo možnost zaposlitve. Ta trditev je med vsemi trditvami dosegla najnižjo povprečno stopnjo strinjanja, ki znaša 3,45. Največjo povprečno stopnjo strinjanja pa sta dosegli trditvi, ki trdita, da prenova študijskih programov po zahtevah bolonjske deklaracije omogoča fleksibilnost vsebin in prinaša diskreditacijo dosedanjih nazivov (glej Prilogo 4).

Slika 12 nam prikazuje kaj vpliva na odločitev mladih pri izbiri dodatnih izobraževanj. Posedovanje dodatnih znanj je konkurenčna prednost posameznika, ko vstopa na trg dela. Zato je spodbuden rezultat, da se mladi v večini primerov odločajo za izobraževanje, ker vidijo neposredno korist in uporabnost izobraževanja. Na odločitev mladih pri izbiri izobraževanj ima zelo majhen vpliv priznavanje izobraževanja s strani družbe (glej Sliko 12).

Slika 12: Delež odločitev (v procentih), ki vplivajo na odločitev mladih pri izbiri dodatnih izobraževanj ( n=83 )



Vir: Analiza vprašalnika.

**Tretji sklop vprašanj** predstavlja področje posedovanja različnih zmožnosti. Zmožnosti so razdeljene na področje komuniciranja, raziskovanja in načrtovanja, medsebojnih odnosov, organizacije dela in na področje delovne uspešnosti.

Mladi so morali pri sklopu vprašanj s področja zmožnosti oceniti posedovanje posamezne zmožnosti. Ocenjevanje je potekalo s pomočjo šest stopenjske lestvice in na podlagi samoocenjevanja. Tukaj tudi opozarjam na možne napake, kajti mladi so morali sami presoditi v kolikšni meri posedujejo določeno zmožnost, zato je pri izpolnjevanju vprašalnika lahko prihajalo do podcenjevanja oziroma precenjevanja posedovanja posamezne zmožnosti. Podrobna analiza posameznih zmožnosti in stopnje posedovanja so prikazane v Prilogi 5.

Zmožnosti s področja komuniciranja so razdeljene na posedovanje 8. posameznih zmožnosti. Bogato pisno izrazoslovje je zmožnost, ki jo mladi iz občine Cerklje v največji meri posedujejo. Mladi iz občine Cerklje bodo morali osvojiti znanja in spretnosti s področja pogajanj, saj je zmožnost pogajanj bila najslabše ocenjena. Rada bi opozorila, da se posamezne zmožnosti med seboj bistveno ne razlikujejo, zato sem izpostavila zmožnosti z najmanjšo in največjo povprečno vrednostjo.

Zmožnosti s področja raziskovanja in načrtovanja podrobneje opisuje devet ožje opredeljenih zmožnosti. Presenetljiv je rezultat, da mladi iz občine Cerklje ocenjujejo, da je zmožnost

ustvarjanja idej najmanj prisotna, medtem ko zmožnost izluščiti pomembne informacije dosega največjo povprečno vrednost.

Pri zmožnostih s področja medsebojnih odnosov bi rada opozorila na zmožnost vsiljevanja lastnih prepričanja. Mladi so pri ocenjevanju zmožnosti s področja medsebojnih odnosov najslabše ocenili zmožnost vsiljevanja lastnih prepričanj in to s povprečno oceno vrednosti 3,9. Mladi iz občine Cerklje menijo, da imajo dobro razvite zmožnosti sodelovanja in zmožnost svetovanja drugim.

Najvišje ocenjeni zmožnosti s področja organizacije dela sta zmožnosti koordinacije nalog in učenja. Mladi iz občine Cerklje ocenjujejo, da je zmožnost delegiranja odgovornosti šibka točka v sklopu zmožnosti s področja organizacije dela.

Zadnje področje zmožnosti je področje delovne uspešnosti. Mladi iz občine Cerklje ocenjujejo, da nimajo dovolj razvitih zmožnosti s področja odločanja pri skupinskem delu. Na drugi strani pa zmožnost sprejemanja odgovornosti zaseda prvo mesto v sklopu zmožnosti s področja delovne uspešnosti.

## **5.5 Preverjanje hipoteze in glavne ugotovitve raziskave**

Glavna hipoteza diplomskega dela pravi, da so mladi iz občine Cerklje zaposljivi. Za preverjanje hipoteze sem oblikovala ožjo hipotezo, s katero preverjam obstoj pomembnih razlik glede posedovanja zmožnosti z različnih področij med mladimi iz občine Cerklje glede na letnik študija. Hipotezo sem preverjala s pomočjo analize variance (ANOVA test), kjer pa sem razdelala vsako področje posebej.

Statistična pomembnost testa homogenosti varianc znaša pri vseh zmožnostih s področja komuniciranja več kot 0,05 ( $p > .05$ ), torej razlike med variancami niso statistično pomembne in lahko sprejmemo predpostavko o homogenosti varianc, ki je predpogoj, da lahko izvedemo ANOVA test.

Vrednost sig. p je večja od 0.05, kar pomeni, da razlike med variancami vseh petih skupin mladih niso statistično pomembne in lahko zavrnem hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti. Iz tega lahko sklepamo, da se mladi zavedajo pomembnosti posedovanja zmožnosti s področja komuniciranja in jih zato skušajo pridobiti že v nižjih letnik, ter se tako ustrezno pripraviti na vstop na trg dela. Pomembno pa je opozoriti, da je vrednost sig. p pri zmožnostih pogajanja in prepričljivosti v izražanju manjši od 0,05, kar pa pomeni, da razlike med variancami vseh skupin mladih statistično so pomembne in lahko potrdimo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja pogajanj in prepričljivosti v izražanju.

Razlike med variancami vseh petih skupin mladih niso statistično pomembne in lahko zavrnamo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja raziskovanja in načrtovanja. Prav tako pa lahko zavrnamo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja delovne uspešnosti, kajti razlike med variancami vseh petih skupin mladih niso statistično pomembne.

Večje razlike pa je moč opaziti pri posedovanju zmožnosti s področja medsebojnih odnosov. Razlike med variancami vseh petih skupin mladih so kar pri petih trditvah od skupno desetih statistično pomembne in pri teh trditvah lahko potrdimo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja medsebojnih odnosov.

Razlike med variancami vseh petih skupin mladih niso statistično pomembne in lahko zavrnamo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja organizacije dela. Zopet pa je pomembno opozoriti, da je vrednost sig. p pri zmožnostih učenja in prodajanja idej manjši od 0,05, kar pomeni, da razlike med variancami vseh skupin mladih statistično so pomembne in lahko potrdimo hipotezo, da študentje višjih letnikov posedujejo več zmožnosti s področja organizacije dela.

Rezultati raziskave tako nakazujejo, da posedovanje določenih zmožnosti v večini primerov ni odvisno od letnika študija. Na podlagi tega lahko sklepamo, da se mladi zavedajo pomembnosti posedovanja določenih zmožnosti, saj jim le te omogočajo hitrejši vstop na trg dela. Rezultati raziskave so pokazali, da samo 12% mladih iz občine Cerklje nima delovnih izkušenj, medtem ko je zaskrbljujoč lahko podatek, da več kot četrtina mladih v zadnjih dvanajstih mesecih ni imela priložnostne zaposlitve. Vzroka za takšno stanje, s to raziskavo nisem ugotavljala, zato bi bilo priporočljivo pri prihodnjih raziskav ugotoviti, kakšni so razlogi za iskanje priložnostnih zaposlitev. Preseneča odstotek mladih, ki so kot razlog za vpis na dodiplomski študij navedli, da se niso želeli zaposliti. Mladi s podaljševanjem študija odlagajo vstop na trg dela v kasnejša starostna obdobja, kar pomeni, če si v letih formalnega izobraževanja ne pridobijo dovolj delovnih izkušenj in pridobijo dodatna znanja in spretnosti, da bo iskanje zaposlitve za njih predstavljalo resen problem. Mladi so v večini primerov ocenjevali, da so njihove zmožnosti s področij komuniciranja, raziskovanja in načrtovanja, delovne uspešnosti, organizacije dela in s področja medsebojnih odnosov bolj močne kot šibke oziroma močne. Tako lahko na podlagi posedovanja zmožnosti ocenjujem, da so mladi iz občine Cerklje zaposljivi. Zopet pa je potrebno opozoriti, da so vprašanja, ki so se navezovala na področja posedovanja različnih zmožnosti, zahtevala od kandidatov samoocenjevanje.

## SKLEP

V diplomskem delu sem skušala predstaviti koncept zaposljivosti kot enega izmed ključnih dejavnikov pri vstopu na trg dela. Koncept zaposljivosti vedno bolj pridobiva na pomenu, in zlasti mladi se morajo zavedati, da je koncept zaposlovanja zastarel in da morajo sami poskrbeti za lastno zaposljivost. Ljudje se tudi vedno bolj zavedajo pomena pridobivanja dodatnih znanj in osvajanja določenih spretnosti.

Posameznik se skozi faze formalnega izobraževanja, ki se prepletajo z oblikami neformalnega izobraževanja, sooča z izzivi, ki jih je potrebno osvojiti, da bi bili stebri zaposljivosti, kar se da trdno zgrajeni. Mladi se morajo zavedati, da je potrebna aktivna gradnja poklicne poti. S predstavitvijo stebrov zaposljivosti in podrobnejšo analizo posameznih področij, ki jih stebri predstavljajo potrjuje dejstvo, da je aktivna vloga mladih pri načrtovanju poklicne kariere, ključ do večje zaposljivosti.

Veliko je dejavnikov, ki vplivajo na zaposlitev mladih. Izrazit vpliv na zaposlovanje mladih kažejo gospodarska in demografska gibanja, ekspanzija izobraževanja ter spremembe na trgu dela. Predvsem je potrebno izpostaviti problem zniževanja rodnosti, ki ima za svojo posledico, vedno manjši pritok mladih na trg dela. Mladi tako postajajo naložba za prihodnost, kar pomeni, da bodo delodajalci morali poskrbeti za večjo dinamiko pri razvoju in ustvarjanju virov.

Vse večji pomen znanja ter usposobljenosti na trgu delovne sile je vplival na podaljševanje izobraževanja mladih. Po eni strani lahko opazimo, da gre za izobraževalne politike, ki za izboljšanje izobrazbene strukture spodbujajo mlade, da šolanje nadaljujejo na terciarni stopnji. Po drugi strani pa gre morda za želje mladih, da čim dlje ostajajo v formalnem izobraževalnem procesu. S tem ko se udeležba mladih v izobraževanju podaljšuje, mladi odlagajo vstop na trg dela, posledično prihaja do pomanjkanja delovnih izkušenj, ki pa za mlade, po besedah predstavnikov kadrovskega sektorja, predstavljajo največjo oviro pri vstopu na trg dela.

Zaslediti je trend vseživljenjskega učenja, ki omogoča, da se ljudje lažje soočajo s socialnimi spremembami in zahtevami trga dela. Z vseživljenjskim učenjem lahko posameznik izboljša svojo zaposljivost, pridobi samozavest in se tako lažje sooča z vsakodnevnimi izzivi življenja. Pridobivanje znanj z različnih področij omogoča posamezniku, da izboljša svoje prednosti in prikrije ali pa celo odpravi svoje pomanjkljivosti ter tako uspešno gradi svojo poklicno pot. Rezultati raziskave so pokazali, da je procent mladih, ki ne pridobiva dodatnih znanj relativno nizek in znaša 14,5%. Lahko sklepamo, da se mladi iz občine Cerklje zavedajo pomena dodatnih znanj, zato se udeležujejo tečajev, delavnic, krožkov, posvetov in tako pridobivajo manjkajoča znanja oziroma skušajo nadgraditi že obstoječa znanja.

Mladi iz občine Cerklje se zavedajo pomena pridobivanja določenih zmožnosti, zato poskušajo pridobivati posamezne zmožnosti že na začetku študijske poti. Na podlagi rezultatov analize posameznih zmožnosti ugotavljam, da so mladi iz občine Cerklje zaposljivi, področja odločanja pri skupinskem delu, pogajanja, ustvarjanja idej ter področja delegiranja odgovornosti pa bo potrebno še osvojiti, saj mladi ta področja zmožnosti ocenjujejo za bolj šibka kot močna.

Z brezposelnostjo mladih se sooča celotna Evropa, zato se mora preventiva glede izboljšanja zaposljivosti mladih in posledično zmanjšanja brezposelnosti osredotočiti na področja, na katerih lahko z naborom ukrepov pomaga mladim, da se pravočasno in kvalitetno odločijo o nadaljnjem izobraževanju in načrtovanju poklicne poti. Mladim je potrebno omogočiti, da se naučijo spretnosti, potrebnih za iskanje zaposlitve in jim predstaviti pomen ustreznega načina predstavljanja lastnih znanj in sposobnosti.

Mladi iz občine Cerklje so seznanjeni s konceptom zaposljivosti, saj sem s preverjanjem hipoteze, ki pravi, da obstajajo pomembne razlike glede posedovanja zmožnosti z različnih področij med mladimi iz občine Cerklje glede na letnik študija, dokazala, da ni pomembnih razlik glede posedovanje posameznih zmožnosti z različnih področij med mladimi iz občine Cerklje. Mladi tako poskušajo že na začetku študijske poti pridobiti dodatna znanja in zmožnosti, ki omogočajo mladim hitrejši in lažji vstop na trg dela. Še vedno pa ostaja dejstvo, da ni pomembno poiskati zaposlitev temveč zavedanje o lastni zaposljivosti

## LITERATURA

1. Bandur Simona: Kariero je treba načrtovati že med študijem. Delo, Ljubljana, 47(2005), 198, str. 16.
2. Brezigar Sara: Zaposljivost je odgovornost posameznika. Finance, Ljubljana, 2006, 10, str. 26.
3. Cepin Matej: Neformalno izobraževanje. Ljubljana : Salve, Društvo Mladinski ceh, 2004. 52 str.
4. Cirman Primož: Ko bi nam le dali priložnost. Delo (sobotna priloga), Ljubljana, 48(2005), 82, str. 17.
5. Cvetko Roman: Razvijanje delovne kariere. Koper: Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper in Fakulteta za družbene vede Ljubljana, 2001. 264 str.
6. Černoša Slavica et al.: Študijski krožki-od zamisli do sadov v prvem desetletju, Ljubljana, 2005, str. 67-83.
7. Delors Jacques et al.: Učenje-Skriti zaklad. Poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za 21. stoletje, pripravljeno za UNESCO. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, 1996. 261 str.
8. Descy Pascaline, Tessaring Manfred: Individual performance, transition to working life and social exclusion. Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxemburg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 441 str.
9. Direktorat za izobraževanje in mladino: A new impetus for European youth=Nova spodbuda za evropsko mladino: Bela knjiga Evropske komisije. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za mladino, 2002. 100 str.
10. Drucker F. Peter: Management challenges for the 21. century. Oxford, Butterworth : Heinemann, 1999. 205 str.
11. Evropski urad za izbor osebja: Poklicne poti v institucijah EU. Luxemburg : Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti, 2005. 12 str.
12. Ferjan Marko: Organizacija izobraževanja. Kranj : Moderna organizacija, 1999. 197 str.
13. Hammer Torild: Youth unemployment and social exclusion in Europe: a comparative study. Bristol : The Policy Press, 2003. 233 str.
14. Huč Božidar, Jereb Janez: Vpliv izobraževanja na produktivnost in poslovne rezultate. Organizacija, Kranj, 34(2001), 1, str. 5-15.
15. Ignjatovič Miroljub: Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 240 str.
16. Ivanič Angelca: Iz izobraževanja v zaposlitev-usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela. Sodobna pedagogika. Ljubljana, 1999, str. 46-65.
17. Ivanuša –Bezjak Mirjana: Zaposleni-največji kapital 21. stoletja. Maribor : Pro- Andy, 2006. 155 str.
18. Jeraj Tomaž: Študentsko delo- vir pridobivanja kadrov, da ali ne?. Ljubljana : Atama, 2005. 41 str.

19. Johnson Steve, Burden Tom: Young people, employability and the induction process. York : Joseph Rowntree foundation, 2003. 66 str.
20. Hook Caroline, Fook Margaret: Introducing human resource management. New York : Longman publishing, 1996, str. 53-104.
21. Kavčič Aleš: elektronski dopis, 19.7.2006.
22. Kozoderc Danilo: Sopotniki na poklicni poti mladostnika. Ljubljana : Salve, 2005. 64 str.
23. Kozoderc Danilo: elektronski dopis, 19.8.2006.
24. Kraigher Tomaž: Tendence razvoja socialno-ekonomske sestave prebivalstva Slovenije-problemi, ki se že nakazujejo. V zborniku: Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Ljubljana : Statistični urad RS in Statistično društvo Slovenije, 1995.
25. Lipičnik Bogdan: Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1998. str.422.
26. Macarol Jana: Iskanje prakse in zaposlitve: priročnik za študente. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 58 str.
27. Sečnjak Aljaž: elektronski dopis, 18.7.2006.
28. Sitar Mojca: Vrednotenje in priznavanje neformalnega izobraževanja. Nefi, Ljubljana, 3 (2006), 3, str. 2.
29. Smonkar Jasna et al.: Zaposlovanje- približevanje Evropi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1994. 240 str.
30. Stankovič Tanja: Kandidata morate srečati vsaj trikrat, preden ga zaposlite. Delo, Ljubljana, 47 (2005), str. 16.
31. Svetlik Ivan et. al: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 490 str.
32. Thill John, Bovee Courtland: Excellence in business communication, 5 th ed. Upper Saddle River : Prentice Hall, 2002. 539 str.
33. Trbanc Martina: Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V zborniku: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih. Ljubljana : Urad RS za mladino in Mladinski ceh, 2005.
34. Trbanc Martina, Verša Dorotea: Zaposlovanje mladih. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 338-368.
35. Verša Dorotea, Spruk Viljem: Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2004. 25 str.
36. Zavod RS za zaposlovanje: Iskanje zaposlitve v Evropi. Ljubljana, 2006. str. 6.

## VIRI

1. Bolonjska reforma visokega šolstva. Strnjen pregled. Ljubljana : Resor za mednarodno sodelovanje in Resor za študijsko problematiko ŠOU v Ljubljani, [<http://www.fsd.si/gradivo/Bolonjska%20reforma>], 19.5.2006.
2. Černigoj-Sadar Nevenka et al.: Upravljanje človeških virov 2004: mednarodna primerjalna študija: tabelarni pregled podatkov. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2005, str. 35-36.



3. Izobraževanje. Statistične informacije 9, Ljubljana, 2006, 114, str. 1-6.
4. Izobraževanje. Statistične informacije 9, Ljubljana, 2006a, 121, str. 5-6.
5. Trg dela. Statistične informacije 7, Ljubljana, 2006b, 116, str. 8.
6. Spletna stran projekta M-LAB. [URL: <http://www.m-lab.si>], 15.7.2006.
7. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti.  
[URL: [http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni\\_podatki.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm)], 11.7.2006.



## PRILOGE

## PRILOGA 1

### VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Pred Vami je vprašalnik, ki je podlaga za izdelavo diplomskega dela na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Z vprašalnikom bi rada ocenila obstoječe stanje na področju zaposljivosti mladih v občini Cerklje na Gorenjskem, zato Vas prosim za doslednost pri odgovorih. Vaši odgovori bodo zelo pripomogli k izdelavi diplomskega dela.

Naj Vas opozorim, da ne obstajajo niti pravilni niti napačni odgovori, zato Vas prosim, da poiščete odgovor, ki najbolje opiše Vaše razmišljanje.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem, Nina Veselinovič.

1. Kateri so bili vaši razlogi za vpis na dodiplomski študij (prosim, če z zvezdico označite tiste dejavnike, ki najbolj opisujejo vaše razloge za vpis na študij, možnih je več odgovorov):

Nisem se še želel zaposliti	
Želel sem si več znanja	
Srednješolska izobrazba se mi zdi prenizka	
Veselje do učenja	
Pridobiti si želim le papir in naziv	
Na zahtevo staršev	
Ker so se tako odločili sošolci in sošolke	

2. A) Ali ste v zadnjih 12 mesecih imeli priložnostno zaposlitev? (Izberite vse odgovore, ki veljajo za vas in jih označite z zvezdico)

DA, delo preko študentskega servisa	
DA, pomoč v domačem podjetju	
DA, drugo plačano delo	
NE	

2. B) Če DA, kako pogosto ste jo opravljali?

Redno, vsak dan	
Redno, nekajkrat tedensko	
Redno, nekajkrat mesečno	
Redno, nekajkrat letno	
Občasno, med šolskim letom	
Občasno, v počitniškem času	

3. Poleg študija pridobivam dodatna znanja na področju (Izberite vse odgovore, ki veljajo za vas in jih označite z zvezdico)

TEME IZOBRAŽEVANJ	
Komunikacija, pogovor, odnosi	
Vzgoja in delo z mladimi	
Tuji jeziki	
Delo z računalnikom	
Tuje dežele in kulture	
Šport	
Varovanje narave	

Varovanje zdravja	
Kultura in ustvarjalnost	
Duhovnost	
Spretnost in znanja vodenja ljudi	
Upravljanje osebnih financ	
Pravne zadeve	
Drugo(dopiši):	

4. Kaj vpliva na vašo odločitev pri izbiri dodatnih izobraževanj? (Izberite vse odgovore, ki veljajo za vas in jih označite z zvezdico)

Da vidim neposredno korist in uporabnost izobraževanja	
Da tam ne bom samo poslušal/-a, ampak bom aktiven/-a	
Dobri, priznani vodje (izvajalci) izobraževanja	
Cena izobraževanja	
Koliko konkretno izobraževanje priznava družba	
Da izobraževanje ne traja predolgo, ker nimam veliko časa	
Da izobraževanje ni preveč obvezujoče	
Da obljublja sproščeno vzdušje	
Če je zraven prijatelj ali dobra družba	

5. Ocenite v kolikšni meri je posamezna zmožnost s **področja komuniciranja** pri vas prisotna. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da navedeno zmožnosti ni in 6, kar pomeni, da je navedena zmožnost zelo prisotna. Prosim, če poskrbite za kritičen odgovor.

ZMOŽNOST	OCENA 1=NI ZMOŽNOSTI 6=MOČNA ZMOŽNOST
Bogato besedno izrazoslovje	
Bogato pisno izrazoslovje	
Aktivno poslušanje	
Izražanje idej	
Podajanje povratnih informacij	
Zmožnost pogajanja	
Izražanje neverbalnih sporočil	
Povedati na razumljiv način	
Prepričljivost v izražanju	

6. Ocenite v kolikšni meri je posamezna zmožnost s **področja raziskovanja in načrtovanja** pri vas prisotna. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da navedeno zmožnosti ni in 6, kar pomeni, da je navedena zmožnost zelo prisotna. Prosim, če poskrbite za kritičen odgovor.

ZMOŽNOST	OCENA 1=NI ZMOŽNOSTI 6=MOČNA ZMOŽNOST
Ustvarjanje idej	
Identificiranje problemov	
Iskanje alternativnih rešitev	
Zbiranje informacij	
Reševanje problemov	
Oblikovanje ciljev	
Analiziranje situacij, problemov	
Izluščiti pomembne informacije	

7. Ocenite v kolikšni meri je posamezna zmožnost s **področja medsebojnih odnosov** pri vas prisotna. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da navedeno zmožnosti ni in 6, kar pomeni, da je navedena zmožnost zelo prisotna. Prosim, če poskrbite za kritičen odgovor.

ZMOŽNOST	OCENA 1=NI ZMOŽNOSTI 6=MOČNA ZMOŽNOST
Aktivno poslušanje drugih	
Hitro vzpostavljanje osebnih stikov z drugimi	
Sodelovanje	
Svetovanje drugim	
Spoštovanje do drugih	
Vsiljevanje svojih prepričanj	
Brez predsodkov	
Omogočiti podporo za druge, solidarnost	
Sodelovanje v timu	
Premagovanje medkulturnih razlik	

8. Ocenite v kolikšni meri je posamezna zmožnost s **področja organizacije dela** pri vas prisotna. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da navedeno zmožnosti ni in 6, kar pomeni, da je navedena zmožnost zelo prisotna. Prosim, če poskrbite za kritičen odgovor.

ZMOŽNOST	OCENA 1=NI ZMOŽNOSTI 6=MOČNA ZMOŽNOST
Osredotočanje na podrobnosti	
Koordinacija nalog	
Strukturirano podajanje odgovorov	
Učenje	
Spodbujevalec sprememb	
Obvladovanje konfliktov	
Prodajanje idej, izdelkov	
Delegiranje odgovornosti	
Sprejemanje odločitev skupaj s skupino	

9. Ocenite v kolikšni meri je posamezna zmožnost s **področja delovne uspešnosti** pri vas prisotna. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da navedeno zmožnosti ni in 6, kar pomeni, da je navedena zmožnost zelo prisotna. Prosim, če poskrbite za kritičen odgovor.

ZMOŽNOST	OCENA 1=NI ZMOŽNOSTI 6=MOČNA ZMOŽNOST
Sodelovanje	
Točnost	
Obvladovanje časa	
Izpolnjevanje ciljev	
Sprejemanje odgovornosti	
Držanje dogovorjenih rokov	
Organizacija poteka dela	
Odločevalec pri skupinskem delu	

10. Po mojem mnenju na brezposelnost mladih v Sloveniji vpliva (Izberite vse odgovore, ki po vašem mnenju vplivajo na brezposelnost mladih in jih označite z zvezdico):

Pomanjkanje delovnih izkušenj	
Previsoka izobrazba	
Prenizka izobrazba	
Etnična pripadnost	
Spol	
Starost	
Ugled fakultete	

11. Bil/-a sem že na zaposlitvenem razgovoru?

DA	
NE	

12. A) Želim si, da bi imeli v okviru občine organizirane delavnice na temo, kako se pripraviti na zaposlitveni razgovor?

DA	
NE	

12. B) Če bi bila delavnica organizirana, bi se je udeležil?

DA	
NE	

12. C) Mladi bi potrebovali več strokovnjakov za delo v poklicni orientaciji in svetovanju:

DA	
NE	

13. Dodatna znanja si pridobivam s pomočjo različnih metod (izberite vse odgovore, ki veljajo za vas in jih označite z zvezdico):

Delavnicah	
Tečajih	
Okroglih mizah	
Krožkih	
Konferencah	
Posvetih	
Drugo	
Se ne udeležujem	

14. Delovne izkušnje si pridobivam preko (Izberite vse odgovore, ki veljajo za vas):

Strokovne prakse	
Študentskega dela	
Prostovoljnega dela	
Dela na projektih	
Drugo(dopiši)	
Nimam delovnih izkušenj	

15. Prosta delovna mesta iščem preko (Izberite vse odgovore, ki veljajo za vas):

Osebnih stikov	
Kadrovskih agencij	
Medijev	
Zavoda RS za zaposlovanje	
Študentskih servisov	
Prijava na slepo	
Interneta	
Ne iščem	



16. Ocenite v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami. Prosim ovrednotite vsako trditev ločeno in označite odgovor glede na lestvico od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da se z navedeno trditvijo sploh ne strinjate in 6, kar pomeni, da se z navedeno trditvijo zelo strinjate. Trditve se nanašajo na prenovo študijskih programov po zahtevah bolonjske deklaracije.

TRDITEV	OCENA 1= SPLOH SE NE STRINJAM 6=ZELO SE STRINJAM
Omogoča pestrost izbire programov.	
Omogoča fleksibilnost vsebin.	
Prinaša širjenje znanja študentov.	
Prinaša razvoj zmožnosti študentov.	
Prinaša večjo možnost zaposlitve.	
Prihajalo bo do podaljševanja študija.	
Študij je bolj prijazen do študentov.	
Je le navidezna sprememba.	
Zmanjšala se bo kvaliteta študija.	
Prinaša diskreditacijo dosedanjih nazivov univ.dipl. in mag.	
Prinaša možnost pridobivanja konkretnih izkušenj že v času študija.	

17)Prosim, da za konec odgovorite še na nekaj demografskih vprašanj:

17A)Spol:

M	
Ž	

17B)Starost:

	Let
--	-----

17C)Letnik študija(Označi):

1. letnik	
2.	
3	
4	
absolvent	

17D)Način študija (Označi):

Redni	
izredni	

17F)Študiram že po novih bolonjskih dodiplomskih programih (Označi):

DA	
NE	

17G)Štipendist (Označi):

Kadrovska	
Zoisova	
Republiška	
Drugo(dopiši)	
Nimam štipendije	

17H) Povprečna ocena dosedanjega študija (Označi):

Pod 6,4	
Od 6,5 do 6,9	
Od 7,0 do 7,4	
Od 7,5 do 7,9	
Od 8 do 8,4	
Od 8,5 do 8,9	
Od 9,0 do 9,4	
Nad 9,5	

## PRILOGA 2

Rezultati statističnih obdelav s področja demografskih podatkov

**Tabela 1:** Mladi iz občine Cerklje glede na spol

		spol			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ženski spol	47	56,6	56,6	56,6
	moški spol	36	43,4	43,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 2:** Mladi iz občine Cerklje glede na starost

		starost			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	2	2,4	2,4	2,4
	21,00	12	14,5	14,5	16,9
	22,00	12	14,5	14,5	31,3
	23,00	21	25,3	25,3	56,6
	24,00	23	27,7	27,7	84,3
	25,00	5	6,0	6,0	90,4
	26,00	5	6,0	6,0	96,4
	27,00	2	2,4	2,4	98,8
	28,00	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 3:** Mladi iz občine Cerklje glede na letnik študija

		letnik študija			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	prvi letnik	7	8,4	8,4	8,4
	drugi letnik	23	27,7	27,7	36,1
	tretji letnik	14	16,9	16,9	53,0
	četrti letnik	11	13,3	13,3	66,3
	absolvent	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 4:** Mladi iz občine Cerklje glede na študij po bolonjskih dodiplomskih programih**študij po bolonjski**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DA	5	6,0	6,0	6,0
NE	78	94,0	94,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 5:** Mladi iz občine Cerklje glede na vrsto štipendije**štipendist**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadrovska štipendija	5	6,0	6,0	6,0
zoisova štipendija	16	19,3	19,3	25,3
republiška	21	25,3	25,3	50,6
drugo	1	1,2	1,2	51,8
brez štipendije	40	48,2	48,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 6:** Mladi iz občine Cerklje glede na način študija**način študija**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid redni	64	77,1	77,1	77,1
izredni	19	22,9	22,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 7:** Mladi iz občine Cerklje glede na povprečno oceno študija**ocena dosedanjega študija**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid od 6,5 do 6,9	2	2,4	2,4	2,4
od 7 do 7,4	8	9,6	9,6	12,0
od 7,5 do 7,9	23	27,7	27,7	39,8
od 8 do 8,4	20	24,1	24,1	63,9
od 8,5 do 8,9	22	26,5	26,5	90,4
od 9 do 9,4	7	8,4	8,4	98,8
nad 9,5	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

### PRILOGA 3

Rezultati statističnih obdelav prvega sklopa vprašanj, ki se nanašajo na trg dela

**Tabela 8a:** Zaposlitev mladih v zadnjih 12 mesecih

Ali so imeli zaposlitev?	f	delež v %
DA, delo preko študentskega servisa	46	55,4
DA, pomoč v domačem podjetju	13	15,7
DA, drugo plačano delo	11	13,3
NE	21	25,3

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 8b:** Pogostost opravljanja priložnostne zaposlitve

Pogostost opravljanja priložnostne zaposlitve	f	delež v %
Redno, vsak dan	15	18,1
Redno, nekajkrat tedensko	15	18,1
Redno, nekajkrat mesečno	10	12
Redno, nekajkrat letno	12	14,5
Občasno, med šolskim letom	4	4,8
Občasno, v počitniškem času	8	9,6

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 9:** Način pridobivanja delovnih izkušenj

način	f	delež v %
Strokovna praksa	32	38,6
Študentsko delo	65	78,3
Prostovoljno delo	25	30,1
Delo na projektih	20	24,1
Drugo	3	3,6
Nimam delovnih izkušenj	10	12

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 10:** Kanali iskanja prostih delovnih mest

Kanal	f	Delež v %
Osebni stiki	38	45,8
Kadrovske agencije	5	6
Mediji	20	24,1
Zavod RS za zaposlovanje	6	7,2
Študentski servisi	58	69,9
Prijava na slepo	13	15,7
Internet	32	38,6
Ne iščem	9	10,8

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 11:** Udeležba mladih iz občine Cerklje na zaposlitvenem razgovoru

**udeležba na zaposlitvenem razgovoru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DA	35	42,2	42,2	42,2
	NE	48	57,8	57,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 12a:** Število in delež mladih iz občine Cerklje, glede na željo po delavnicah na temo, kako se pripraviti na zaposlitveni razgovor

**želja po delavnicah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DA	56	67,5	67,5	67,5
	NE	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 12b:** Število in delež mladih, ki bi se udeležili delavnice

**udeležba na delavnicah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DA	52	62,7	62,7	62,7
	NE	31	37,3	37,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 12c:** Število in delež mladih, ki menijo, da bi potrebovali več strokovnjakov za delo v poklicni orientaciji

**več strokovnjakov za delo z mladimi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DA	74	89,2	89,2	89,2
	NE	9	10,8	10,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela13:** Vplivi na brezposelnost mladih

vpliv	f	delež v %
Pomanjkanje delovnih izkušenj	71	85,5
Previsoka izobrazba	30	36,1
Prenizka izobrazba	7	8,4
Etnična pripadnost	0	0
Spol	13	15,7
Starost	17	20,5
Ugled fakultete	0	0

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

## PRILOGA 4

Rezultati statističnih obdelav drugega sklopa vprašanj, ki se nanašajo na področje izobraževanja

**Tabela 14:** Razlogi mladih za vpis na dodiplomski študij

razlog	f	delež v %
Nisem se želel zaposliti	34	41
Želel sem si več znanja	46	55,4
Srednješolska izobrazba se mi zdi prenizka	54	65,1
Veselje do učenja	24	28,9
Pridobiti si želim le papir in naziv	11	13,3
Na zahtevo staršev	0	0
Ker so se tako odločili sošolci in sošolke	1	1,2

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 15:** Področja na katerih si mladi iz občine Cerklje pridobivajo dodatna znanja

Teme izobraževanj	f	delež v %
Komunikacija, pogovor, odnosi	35	42,2
Vzgoja in delo z mladimi	25	30,1
Tuji jeziki	36	43,3
Delo z računalniki	30	36,1
Tuje dežele in kulture	21	25,3
Šport	29	34,9
Varovanje narave	10	12
Varovanje zdravja	19	22,9
Kultura in ustvarjalnost	18	21,7
Duhovnost	14	16,9
Spretnost in znanja vodenja ljudi	15	18,1
Upravljanje osebnih financ	17	20,5
Pravne zadeve	7	8,4
Drugo	3	3,6

Vir: Analiza rezultatov raziskave.



**Tabela 16:** Metode s pomočjo katerih si mladi iz občine Cerklje pridobivajo dodatna znanja

metoda	f	delež v %
delavnice	36	43,4
tečajji	38	45,8
okrogle mize	8	9,6
krožki	21	25,3
konference	19	22,9
posveti	17	20,5
drugo	10	12
se ne udeležujem	12	14,5

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 17:** Vplivi na odločitev pri izbiri dodatnih izobraževanj

vpliv	f	delež v %
Da vidim neposredno korist in uporabnost izobraževanja	57	68,7
Da tam ne bom samo poslušal/-a, ampak bom aktiven/-a	43	51,8
Dobri, priznani vodje izobraževanja	25	30,1
Cena izobraževanja	28	33,7
Koliko konkretno izobraževanje priznava družba	5	6
Da izobraževanje ne traja predolgo, ker nimam veliko časa	22	26,5
Da izobraževanje ni preveč obvezujoče	16	19,3
Da obljublja sproščeno vzdušje	26	31,3
Če je zraven prijatelj ali dobra družba	14	16,9

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 18:** Ocene strinjanja s posameznimi trditvami, ki se nanašajo na prenovo študijskih programov po zahtevah bolonjske deklaracije

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
omogoča pestrost izbire programov	83	2,00	6,00	4,5422	,83083
omogoča fleksibilnost vsebin	83	2,00	33,00	4,6988	3,23749
prinaša širjenje znanja študentov	83	2,00	6,00	3,7108	,90433
prinaša razvoj zmožnosti študentov	83	2,00	6,00	3,7108	,90433
prinaša večjo možnost zaposlitve	83	1,00	6,00	3,4458	1,03891
prihajalo bo do podaljševanje študija	83	1,00	6,00	3,7108	,94392
študij bolj prijazen do študentov	83	1,00	6,00	3,6867	,90967
le navidezna sprememba zmanjšala se bo kvaliteta študija	83	1,00	6,00	3,3373	1,13993
dikreditacija dosedanjih nazivov	83	1,00	6,00	4,7590	1,06600
možnost pridobivanja delovnih izkušenj v času študija	83	1,00	6,00	3,8916	,91080
Valid N (listwise)	83				

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

PRILOGA 5

Rezultati analize tretjega sklopa vprašanj, ki se nanašajo na področje posedovanja določenih zmožnosti

**Tabela 19:** Sklop ocen posameznih zmožnosti s področja komuniciranja

**bogato besedno izrazoslovje**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	13	15,7	15,7	16,9
bolj močna kot šibka	33	39,8	39,8	56,6
močna	27	32,5	32,5	89,2
zelo močna	9	10,8	10,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**bogato pisno izrazoslovje**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	3	3,6	3,6	3,6
bolj šibka kot močna	11	13,3	13,3	16,9
bolj močna kot šibka	31	37,3	37,3	54,2
močna	23	27,7	27,7	81,9
zelo močna	15	18,1	18,1	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**aktivno poslušanje**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	12	14,5	14,5	14,5
bolj močna kot šibka	30	36,1	36,1	50,6
močna	33	39,8	39,8	90,4
zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**izražanje idej**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	14	16,9	16,9	18,1
bolj močna kot šibka	35	42,2	42,2	60,2
močna	26	31,3	31,3	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**podajanje povratnih informacij**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ni zmožnosti	1	1,2	1,2	1,2
šibka	1	1,2	1,2	2,4
bolj šibka kot močna	14	16,9	16,9	19,3
bolj močna kot šibka	33	39,8	39,8	59,0
močna	27	32,5	32,5	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**zmožnost pogajanja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	5	6,0	6,0	6,0
bolj šibka kot močna	15	18,1	18,1	24,1
bolj močna kot šibka	34	41,0	41,0	65,1
močna	21	25,3	25,3	90,4
zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**izražanje neverbalnih sporočil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	4	4,8	4,8	4,8
bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	14,5
bolj močna kot šibka	38	45,8	45,8	60,2
močna	25	30,1	30,1	90,4
zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**povedati na razumljiv način**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	12	14,5	14,5	15,7
bolj močna kot šibka	36	43,4	43,4	59,0
močna	25	30,1	30,1	89,2
zelo močna	9	10,8	10,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**prepričljivost v izražanju**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	2	2,4	2,4	2,4
bolj šibka kot močna	12	14,5	14,5	16,9
bolj močna kot šibka	42	50,6	50,6	67,5
močna	20	24,1	24,1	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**Tabela 20:** Sklop ocen posameznih zmožnosti s področja raziskovanja in načrtovanja

**ustvarjanje idej**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	15	18,1	18,1	19,3
bolj močna kot šibka	37	44,6	44,6	63,9
močna	23	27,7	27,7	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**identificiranje problemov**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
bolj močna kot šibka	37	44,6	44,6	55,4
močna	30	36,1	36,1	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**iskanje alternativnih rešitev**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	11	13,3	13,3	14,5
bolj močna kot šibka	32	38,6	38,6	53,0
močna	33	39,8	39,8	92,8
zelo močna	6	7,2	7,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**zbiranje informacij**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	7	8,4	8,4	8,4
bolj močna kot šibka	38	45,8	45,8	54,2
močna	24	28,9	28,9	83,1
zelo močna	14	16,9	16,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**reševanje problemov**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	11	13,3	13,3	13,3
bolj močna kot šibka	36	43,4	43,4	56,6
močna	26	31,3	31,3	88,0
zelo močna	10	12,0	12,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**oblikovanje ciljev**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
bolj močna kot šibka	39	47,0	47,0	57,8
močna	29	34,9	34,9	92,8
zelo močna	6	7,2	7,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**analiziranje situacij**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	10,8
bolj močna kot šibka	37	44,6	44,6	55,4
močna	26	31,3	31,3	86,7
zelo močna	11	13,3	13,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**izluščiti pomembne informacije**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	13	15,7	15,7	15,7
bolj močna kot šibka	28	33,7	33,7	49,4
močna	32	38,6	38,6	88,0
zelo močna	9	10,8	10,8	98,8
45,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**Tabela 21:** Sklop ocen posameznih zmožnosti s področja medsebojnih odnosov

**aktivno poslušanje drugih**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
bolj močna kot šibka	25	30,1	30,1	41,0
močna	35	42,2	42,2	83,1
zelo močna	14	16,9	16,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**hitro vzpostavljanje osebnih stikov**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	7	8,4	8,4	8,4
bolj močna kot šibka	28	33,7	33,7	42,2
močna	37	44,6	44,6	86,7
zelo močna	11	13,3	13,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**sodelovanje**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	2	2,4	2,4	2,4
bolj močna kot šibka	19	22,9	22,9	25,3
močna	46	55,4	55,4	80,7
zelo močna	16	19,3	19,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**svetovanje drugim**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	5	6,0	6,0	7,2
bolj močna kot šibka	22	26,5	26,5	33,7
močna	35	42,2	42,2	75,9
zelo močna	20	24,1	24,1	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**brez predsodkov**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	2	2,4	2,4	2,4
bolj šibka kot močna	11	13,3	13,3	15,7
bolj močna kot šibka	31	37,3	37,3	53,0
močna	30	36,1	36,1	89,2
zelo močna	9	10,8	10,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**spoštovanje do drugih**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	6	7,2	7,2	7,2
bolj šibka kot močna	13	15,7	15,7	22,9
bolj močna kot šibka	26	31,3	31,3	54,2
močna	15	18,1	18,1	72,3
zelo močna	23	27,7	27,7	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**vsiljevanje svojih prepričanj**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	17	20,5	20,5	20,5
bolj šibka kot močna	13	15,7	15,7	36,1
bolj močna kot šibka	24	28,9	28,9	65,1
močna	18	21,7	21,7	86,7
zelo močna	11	13,3	13,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	



**sodelovanje v timu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	6	7,2	7,2	7,2
bolj močna kot šibka	25	30,1	30,1	37,3
močna	35	42,2	42,2	79,5
zelo močna	17	20,5	20,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**solidarnost**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	7	8,4	8,4	8,4
bolj močna kot šibka	33	39,8	39,8	48,2
močna	30	36,1	36,1	84,3
zelo močna	13	15,7	15,7	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**premagovanje medkulturnih razlik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	6	7,2	7,2	7,2
bolj močna kot šibka	29	34,9	34,9	42,2
močna	26	31,3	31,3	73,5
zelo močna	22	26,5	26,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**Tabela 22:** Sklop ocen posameznih zmožnosti s področja organizacije dela**osredotočanje na podrobnosti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	4	4,8	4,8	4,8
bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	14,5
bolj močna kot šibka	28	33,7	33,7	48,2
močna	27	32,5	32,5	80,7
zelo močna	16	19,3	19,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**koordinacija nalog**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
	bolj močna kot šibka	30	36,1	36,1	47,0
	močna	34	41,0	41,0	88,0
	zelo močna	10	12,0	12,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**strukturirano podajanje odgovorov**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	1	1,2	1,2	1,2
	bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	10,8
	bolj močna kot šibka	34	41,0	41,0	51,8
	močna	28	33,7	33,7	85,5
	zelo močna	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**učenje**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	1	1,2	1,2	1,2
	bolj šibka kot močna	5	6,0	6,0	7,2
	bolj močna kot šibka	30	36,1	36,1	43,4
	močna	33	39,8	39,8	83,1
	zelo močna	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**spodbujevalec sprememb**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	1	1,2	1,2	1,2
	bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	10,8
	bolj močna kot šibka	39	47,0	47,0	57,8
	močna	22	26,5	26,5	84,3
	zelo močna	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**obvladovanje konfliktov**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bolj šibka kot močna	10	12,0	12,0	12,0
	bolj močna kot šibka	38	45,8	45,8	57,8
	močna	27	32,5	32,5	90,4
	zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**podajanje idej**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	2	2,4	2,4	2,4
	bolj šibka kot močna	16	19,3	19,3	21,7
	bolj močna kot šibka	33	39,8	39,8	61,4
	močna	26	31,3	31,3	92,8
	zelo močna	6	7,2	7,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**delegiranje odgovornosti**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	3	3,6	3,6	3,6
	bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	13,3
	bolj močna kot šibka	46	55,4	55,4	68,7
	močna	22	26,5	26,5	95,2
	zelo močna	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**sprejemanje odločitev skupaj s skupino**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	šibka	1	1,2	1,2	1,2
	bolj šibka kot močna	4	4,8	4,8	6,0
	bolj močna kot šibka	37	44,6	44,6	50,6
	močna	33	39,8	39,8	90,4
	zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**Tabela 23:** Sklop ocen posameznih zmožnosti s področja delovne uspešnosti**sodelovanje**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	1	1,2	1,2	1,2
bolj šibka kot močna	8	9,6	9,6	10,8
bolj močna kot šibka	30	36,1	36,1	47,0
močna	30	36,1	36,1	83,1
zelo močna	14	16,9	16,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**točnost**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	4	4,8	4,8	4,8
bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	15,7
bolj močna kot šibka	33	39,8	39,8	55,4
močna	25	30,1	30,1	85,5
zelo močna	12	14,5	14,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**obvaldovanje časa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	4	4,8	4,8	4,8
bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	15,7
bolj močna kot šibka	32	38,6	38,6	54,2
močna	31	37,3	37,3	91,6
zelo močna	7	8,4	8,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**izpolnjevanje ciljev**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
bolj močna kot šibka	35	42,2	42,2	53,0
močna	29	34,9	34,9	88,0
zelo močna	10	12,0	12,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**sprejemanje odgovornosti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bolj šibka kot močna	9	10,8	10,8	10,8
bolj močna kot šibka	26	31,3	31,3	42,2
močna	36	43,4	43,4	85,5
zelo močna	12	14,5	14,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**držanje dogovorjenih rokov**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	3	3,6	3,6	3,6
bolj šibka kot močna	6	7,2	7,2	10,8
bolj močna kot šibka	31	37,3	37,3	48,2
močna	20	24,1	24,1	72,3
zelo močna	23	27,7	27,7	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**organizacija poteka dela**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid šibka	3	3,6	3,6	3,6
bolj šibka kot močna	7	8,4	8,4	12,0
bolj močna kot šibka	38	45,8	45,8	57,8
močna	26	31,3	31,3	89,2
zelo močna	9	10,8	10,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**odločevalec pri skupniskem delu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ni zmožnosti	1	1,2	1,2	1,2
šibka	1	1,2	1,2	2,4
bolj šibka kot močna	15	18,1	18,1	20,5
bolj močna kot šibka	34	41,0	41,0	61,4
močna	24	28,9	28,9	90,4
zelo močna	8	9,6	9,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

**Tabela 24:** Rezultati preverjanja hipoteze s področja komuniciranja

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bogato besedno izrazoslovje	Between Groups	2,486	4	,621	,727	,576
	Within Groups	66,671	78	,855		
	Total	69,157	82			
bogato pisno izrazoslovje	Between Groups	4,470	4	1,118	1,015	,405
	Within Groups	85,915	78	1,101		
	Total	90,386	82			
aktivno poslušanje	Between Groups	6,762	4	1,690	2,453	,053
	Within Groups	53,744	78	,689		
	Total	60,506	82			
izražanje idej	Between Groups	2,866	4	,717	,899	,469
	Within Groups	62,194	78	,797		
	Total	65,060	82			
podajanje povratnih informacij	Between Groups	4,520	4	1,130	1,230	,305
	Within Groups	71,648	78	,919		
	Total	76,169	82			
zmožnost pogajanja	Between Groups	13,571	4	3,393	3,640	,009
	Within Groups	72,694	78	,932		
	Total	86,265	82			
izražanje neverbalnih sporočil	Between Groups	3,380	4	,845	,940	,445
	Within Groups	70,090	78	,899		
	Total	73,470	82			
povedati na razumljiv način	Between Groups	1,462	4	,365	,436	,782
	Within Groups	65,406	78	,839		
	Total	66,867	82			
prepričljivost v izražanju	Between Groups	9,187	4	2,297	3,263	,016
	Within Groups	54,909	78	,704		
	Total	64,096	82			

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 25:** Rezultati preverjanja hipoteze s področja raziskovanja in načrtovanja**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ustvarjanje idej	Between Groups	,131	4	,033	,039	,997
	Within Groups	65,049	78	,834		
	Total	65,181	82			
identificiranje problema	Between Groups	1,664	4	,416	,642	,634
	Within Groups	50,577	78	,648		
	Total	52,241	82			
iskanje alternativnih rešitev	Between Groups	1,537	4	,384	,516	,724
	Within Groups	58,125	78	,745		
	Total	59,663	82			
zbiranje informacij	Between Groups	6,402	4	1,600	2,221	,074
	Within Groups	56,201	78	,721		
	Total	62,602	82			
reševanje problemov	Between Groups	6,923	4	1,731	2,440	,054
	Within Groups	55,318	78	,709		
	Total	62,241	82			
oblikovanje ciljev	Between Groups	7,885	4	1,971	3,680	,008
	Within Groups	41,778	78	,536		
	Total	49,663	82			
analiziranje situacij	Between Groups	3,652	4	,913	1,168	,331
	Within Groups	60,951	78	,781		
	Total	64,602	82			
izluščiti pomembne informacije	Between Groups	99,097	4	24,774	1,216	,311
	Within Groups	1589,601	78	20,380		
	Total	1688,699	82			

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 26:** Rezultati preverjanja hipoteze s področja medsebojnih odnosov

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aktivno poslušanje drugi	Between Groups	4,407	4	1,102	1,421	,235
	Within Groups	60,461	78	,775		
	Total	64,867	82			
hitro vzpostavljanje osebnih stikov	Between Groups	2,445	4	,611	,900	,468
	Within Groups	52,977	78	,679		
	Total	55,422	82			
sodelovanje	Between Groups	5,067	4	1,267	2,646	,040
	Within Groups	37,343	78	,479		
	Total	42,410	82			
svetovanje drugim	Between Groups	5,413	4	1,353	1,679	,163
	Within Groups	62,876	78	,806		
	Total	68,289	82			
spoštovanje do drugih	Between Groups	16,593	4	4,148	2,894	,027
	Within Groups	111,792	78	1,433		
	Total	128,386	82			
vsiljevanje svojih prepričanj	Between Groups	21,057	4	5,264	3,384	,013
	Within Groups	121,353	78	1,556		
	Total	142,410	82			
brez predsodkov	Between Groups	2,166	4	,542	,606	,660
	Within Groups	69,713	78	,894		
	Total	71,880	82			
solidarnost	Between Groups	3,411	4	,853	1,174	,329
	Within Groups	56,661	78	,726		
	Total	60,072	82			
sodelovanje v timu	Between Groups	9,025	4	2,256	3,374	,013
	Within Groups	52,155	78	,669		
	Total	61,181	82			
premagovanje medkulturnih razlik	Between Groups	17,573	4	4,393	6,456	,000
	Within Groups	53,077	78	,680		
	Total	70,651	82			

Vir: Analiza rezultatov raziskave.



**Tabela 27:** Rezultati preverjanja hipoteze s področja organizacije dela**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
osredotočanje na podrobnosti	Between Groups	5,017	4	1,254	1,116	,355
	Within Groups	87,706	78	1,124		
	Total	92,723	82			
koordinacija nalog	Between Groups	2,982	4	,746	1,046	,389
	Within Groups	55,620	78	,713		
	Total	58,602	82			
strukturirano podajanje odgovorov	Between Groups	70,396	4	17,599	1,726	,153
	Within Groups	795,146	78	10,194		
	Total	865,542	82			
učenje	Between Groups	10,494	4	2,624	3,907	,006
	Within Groups	52,373	78	,671		
	Total	62,867	82			
spodbujevalec sprememb	Between Groups	3,496	4	,874	1,047	,389
	Within Groups	65,107	78	,835		
	Total	68,602	82			
obvaldovanje konfliktov	Between Groups	2,182	4	,545	,792	,534
	Within Groups	53,698	78	,688		
	Total	55,880	82			
podajanje idej	Between Groups	8,850	4	2,212	2,818	,031
	Within Groups	61,247	78	,785		
	Total	70,096	82			
delegiranje odgovornos	Between Groups	3,284	4	,821	1,240	,301
	Within Groups	51,632	78	,662		
	Total	54,916	82			
sprejemanje odločitev skupaj s skupino	Between Groups	3,895	4	,974	1,622	,177
	Within Groups	46,828	78	,600		
	Total	50,723	82			

Vir: Analiza rezultatov raziskave.

**Tabela 28:** Rezultati preverjanja hipoteze s področje delovne uspešnosti**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sodelovanje	Between Groups	5,675	4	1,419	1,714	,155
	Within Groups	64,566	78	,828		
	Total	70,241	82			
točnost	Between Groups	1,170	4	,293	,270	,896
	Within Groups	84,492	78	1,083		
	Total	85,663	82			
obvaldovanje časa	Between Groups	1,422	4	,355	,379	,823
	Within Groups	73,133	78	,938		
	Total	74,554	82			
izpolnjevanje ciljev	Between Groups	5,769	4	1,442	2,124	,086
	Within Groups	52,954	78	,679		
	Total	58,723	82			
sprejemanje odgovornosti	Between Groups	2,232	4	,558	,732	,573
	Within Groups	59,431	78	,762		
	Total	61,663	82			
držanje dogovorjenih rokov	Between Groups	7,778	4	1,944	1,741	,149
	Within Groups	87,090	78	1,117		
	Total	94,867	82			
organizacija poteka del	Between Groups	3,078	4	,770	,905	,465
	Within Groups	66,344	78	,851		
	Total	69,422	82			
odločevalec pri skupniskem delu	Between Groups	7,161	4	1,790	1,939	,112
	Within Groups	72,020	78	,923		
	Total	79,181	82			

Vir: Analiza rezultatov raziskave.