



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Komerčalist  
Modul: Podjetniški

## **POSLOVNI RAZGOVOR ZA ZAPOSILITEV**

Mentorica: Ana Peklenik, prof.  
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Biljana Jurić

Kranj, julij 2011

## **ZAHVALA**

Kot prvi se zahvaljujem svoji mentorici Ani Peklenik, prof., za pomoč in vodenje. Njena skrb ter dobri nasveti so mi zelo pomagali pri izdelavi moje diplomske naloge.

Zahvaljujem se ji tudi za lektoriranje naloge.

Posebna zahvala gre moji družini in mojemu fantu, ki so mi ves čas stali ob strani in me spodbujali.

## IZJAVA

»Študentka Biljana Jurić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Ane Peklenik, prof.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne \_\_\_\_\_

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

## **POVZETEK**

Razgovor oziroma intervju je nedvomno ena najbolj uporabljenih selekcijskih metod pri izbiri kadra v podjetjih. Mnogi menedžerji ali kadrovski strokovnjaki ga uvrščajo med odlična orodja za ocenjevanje primernosti kandidatov. Končna odločitev o zaposlitvi ali zavrnitvi kandidata je velikokrat odvisna prav od intervjuja.

Veliko spraševalcev na zaposlitvenih intervjujih ima čisto svoje osebne predstave o tem, kakšen naj bi bil posamezen kandidat. Te predstave seveda nimajo veliko skupnega z zahtevami delovnega mesta. Večina se jih o sprejetju ali zavrnitvi kandidata odloči že po prvih desetih minutah razgovora. Na prvi vtis vplivajo številni dejavniki, kot so osebna urejenost, odprt nastop, nasmeh, način rokovanja, barva glasu ...

V raziskavi bomo poskušali ugotoviti, kakšna je trenutna situacija na trgu dela, kateri so najbolj iskani poklici pri nas, kako si lahko pomagamo tudi sami, predvsem pa kaj nudijo agencije in Zavod RS za zaposlovanje.

## **KLJUČNE BESEDE**

- Kako do zaposlitve
- Intervju
- Zavod za zaposlovanje
- Agencija za zaposlovanje

## **ABSTRACT**

Discussion or an interview is one of the most used selective methods. Many managers regarded an interview as a good tool for assesment their candidates. Final decision about an occupation or a refusal depends on an interview.

Many heads at interview have their own idea what kind of person should be the candidate. This ideas are not in common with demands of work position. Many of them are decided about taking or refusing a candidate after 10 minutes of an interview. First impression have many factors – tidiness, smiling, good performance, way of handshake, colour of voice ...

In research I will try to find out which jobs are the most searched, how can we help oneself, but mostly what are offering agency and an Employment service.

## **KEYWORDS**

- How to get an occupation
- An interview
- An employment service
- An employment agency

## KAZALO

1	UVOD .....	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA .....	1
1.2	PREDSTAVITEV OKOLJA .....	1
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE .....	1
1.4	METODE DELA .....	1
2	NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE .....	2
2.1	PRIJAVA NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE .....	2
2.2	PRIJAVA NA AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE .....	3
2.3	SAMOZAPOSLOVANJE .....	4
2.4	DRUGI NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE .....	4
2.5	INTERVJU NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE ŠKOFJA LOKA .....	6
2.5.1	PREDSTAVITEV INTERVJUJA .....	6
2.5.2	ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA .....	11
3	KAKO DOBITI ŽELENO ZAPOSLOVANJE .....	12
3.1	ŽIVLJENJEPIS .....	12
3.2	SPREMNO PISMO .....	13
4.1	KAKO IZGLEDATI IN SE POČUTITI NAJBOLJE KOT LAHKO .....	15
4.2	POTEK INTERVJUJA .....	16
4.3	ČESA NE SMETE POČETI NA RAZGOVORU .....	19
4.4	RAZNA TESTIRANJA .....	19
4.5	ZAHVALNO PISMO .....	20
5	RAZISKAVA O AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE ADECCO H. R. ....	21
5.1	PREDSTAVITEV RAZISKAVE O ADECCU .....	21
5.2	ANKETA O FLEKSIBILNOSTI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE .....	23
5.3	ANALIZA IN INTERPRETACIJA RAZISKAVE .....	27
6	ZAKLJUČEK .....	29
	LITERATURA IN VIRI .....	30
	PRILOGE .....	31
	KAZALO GRAFOV .....	31
	PRILOGE .....	32

# 1 UVOD

Diplomsko delo predstavlja metode, ki jih potrebujemo kot iskalci zaposlitve. Vsi, ki se želijo zaposliti, morajo stopiti pred delodajalca in pokazati svoje znanje, ga čim bolj zainteresirati, da bi jim dal priložnost, da se dokažejo, da so dovolj sposobni in pravšnji za poklic, ki si ga želijo. Iskanje zahteva koncentracijo, veliko energije in optimizma.

## 1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Iskalci zaposlitve se nekoliko razlikujejo med seboj. Imamo začetnike, tiste, ki želijo zamenjati zaposlitev ali brezposelne. Vsak izmed nas ima različne izkušnje, napake in težave. Po podatku, pridobljenem na spletni strani Zavoda za zaposlovanje, je bilo konec maja 2011 v Sloveniji prijavljenih 108.634 brezposelnih oseb. Iskanje zaposlitve je eden izmed resnih problemov v življenju, zato ga je potrebno obravnavati resno in odgovorno.

Skozi diplomsko nalogo bomo preverili, kako pridobiti in uporabiti izkušnje pri iskanju zaposlitve in kako postati zanimiv za delodajalca, ki nam bo pripravljen ponuditi priložnost, da se izkažemo.

V diplomski nalogi bodo prikazane naslednje ugotovitve:

- kako je z zaposlovanjem pri nas,
- kako kaže statistika na trgu dela,
- kaj najbolj zanima osebe, ki iščejo zaposlitev,
- kaj najbolj zanima delodajalca, ki išče delavca,
- kje oz. kako iskati zaposlitev,
- kako se pripraviti na razgovor in kako ga izvesti.

## 1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

Iskanje zaposlitve je pomembno za vse, ki jo iščejo oz. bodo zamenjali zaposlitev, in tiste, ki bodo prvič začeli delati.

## 1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Predpostavljamo, da imamo v knjigah, člankih in ne nazadnje tudi pri osebah, ki imajo za sabo en ali več intervju, dovolj potrebnih podatkov, da se naučimo, kako se najbolje pripraviti in izkazati pri razgovoru, ki ga imamo z delodajalcem in tako v nekaj minutah povedati tisto, kar je ključnega pomena.

## 1.4 METODE DELA

V diplomski nalogi si bomo pomagali z domačo in tujo literaturo ter poudarili bistvene naloge s pomočjo strokovnjakov, ki imajo za sabo večletne izkušnje na tem področju. Na agenciji ter Zavodu za zaposlovanje bomo izvedli intervju, iz katerega bodo razvidni vsi pomembni podatki za vsakega iskalca zaposlitve. Tudi na internetu je veliko virov, ki nam bodo v oporo pri raziskovanju nekaterih podatkov.

## 2 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Kot že vemo, je možnosti za zaposlitev več. Najprej vsi poskusimo tako, da se pozanimamo pri znancih, prijateljih, sorodnikih za nova delovna mesta, ki so mogoče na razpolago. Velikokrat se lotimo tudi pošiljanja prošenj na razne naslove, ki jih zaznamo na internetu, v revijah ali razpisih. Navsezadnje pa mnogi poskušamo tudi preko agencij in Zavoda RS za zaposlovanje.

### 2.1 PRIJAVA NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE

Republiški zavod za zaposlovanje je osrednja in najpomembnejša ustanova na področju zaposlovanja. Zavod v določenih primerih financira pripravništvo in nudi nekatere oblike izobraževanja. Zlasti za sofinanciranje so podjetja zelo zainteresirana in kadar potrebujejo pripravnika, velikokrat telefonirajo kar na zavod, naj jim ga pošljejo. Zato naj bi se vsak pripravnik prijavil na zavodu, se pozanimal o možnostih in to v vlogi za zaposlitev tudi navedel.

Brezposelnim in vsem, ki iščejo zaposlitev, zavod zagotavlja brezplačne informacije o prostih delovnih mestih in pogojih dela, poklicni svetovalci pomagajo pri odločanju, delavci, ki se poskušajo samozaposliti kot obrtniki ali podjetniki, pa dobijo na zavodu informacije glede ustanovitve in registracije podjetja (Marinko, 1991, str. 70).

Na zavod se lahko prijavite le, če niste vajenec, niste v delovnem razmerju ali upokojenec, niste prejemnik nadomestila zaradi konkurenčne prepovedi, ne prejimate odškodnine oziroma odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja, niste nastopili zaporne kazni, daljše od 6 mesecev, ter v primeru, da ste tuji državljan in imate veljavno osebno delovno dovoljenje (Zaletel, 2006, str. 54).

Danes, ko je tehnologija že toliko napredovala, se lahko prijavite tudi preko elektronske prijave, po pošti, tako da pošljete izpolnjeno in podpisano prijavo, najbolje pa kar osebno, da lahko tudi kaj vprašate.

#### **Potrebna dokumentacija za prijavo:**

Ob prijavi morate Zavodu (na Območni službi, kjer imate stalno ali začasno prebivališče ali vam je prenehalo delovno razmerje oz. na kateremkoli Uradu za delo) predložiti:

- veljaven osebni dokument;
- obrazec Prijava v evidenco brezposelnih oseb (tudi v tujem jeziku – AN, IT);
- delovno knjižico, če jo seveda imate (velja samo za državljane RS);
- EMŠO (za Italijane in državljane iz ostale državljane EU ga pridobiva tudi Zavod za zaposlovanje);
- davčno številko (pridobi se pri uradu Davčne uprave Republike Slovenije na osnovi veljavnega osebnega dokumenta);
- številko transakcijskega računa za tujce, ki se pridobi na podlagi veljavnega osebnega dokumenta in slovenske davčne številke
- obrazec E-303 (obrazec za transfer pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti) – potreben samo za osebe, ki želijo začasno prenesti pravico



- do denarnega nadomestila iz matične države in želijo le-to prejemati najdlje tri mesece pri zavodu za zaposlovanje v drugi državi članici EU;
- potrdilo o bivanju (velja samo za osebe, ki se prijavljajo brez obrazca E-303);
  - če ste bili zaposleni, tudi pogodbo o zaposlitvi, po kateri ste bili razporejeni na delovno mesto večino časa v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti;
  - če ste bili zaposleni in želite pri Zavodu za zaposlovanje uveljavljati denarno nadomestilo, je potrebno zavodu dostaviti tudi obrazec E-301 – potrdilo o obdobjih zaposlitve in zavarovanja.

## 2.2 PRIJAVA NA AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE

Za nekatere ljudi, ki želijo zaposlitev, je zelo primerna prijava na agenciji za zaposlovanje. Teh agencij je v svetu veliko in se med seboj tudi močno razlikujejo. Navadno je razlika že pri ljudeh, ki jih vpisujejo, saj se večina omeji le na določen profil, na primer na komercialiste, računovodje in podobno.

Agencija lahko naredi za človeka toliko, kolikor ponuja trg delovne sile. Res ji kadre naroča veliko podjetij, tudi tujih – vendar so to naročila za vrhunske delavce, za take, ki jih primanjkuje. Agencija lahko opravi lepo delo na primer za prodajnega inženirja, direktorja, računovodjo, saj mu tako rekoč na krožniku ponuja vrsto zaposlitev, kandidat pa le hoditi na razgovore.

Veliko agencij v tujini je s kadri, ki jih ne potrebuje, zelo groba. Svetovalci in referenti imajo naročilo, da jih sploh ni treba vpisovati oziroma da se jih morajo že na pragu znebiti. Če dobro premislimo, je stvar razumljiva, agencija se preživlja s plasiranjem kadrov v podjetja. Torej pomenijo vsi prijavitelci, ki ne bodo šli v promet, trošenje denarja za prijavnice, vpis v bazo podatkov in izgubo časa pri razgovoru (Marinko, 1991, str. 71).

V Sloveniji je zelo veliko agencij, ki pomagajo ljudem priti do zaposlitve. Na internetu je dostopno veliko podatkov o teh agencijah:

- I.S.S.,
- Adecco,
- Catro,
- Moje delo,
- Kadis,
- Manpower,
- Kariera,
- Hill international,
- Ki interim,
- Trenkwalder.

Seveda bi lahko še naštevali, ker to še zdaleč niso vse agencije pri nas.

## 2.3 SAMOZAPOSLITEV

Že samo dejstvo, da velika podjetja bolj odpuščajo in prerazporejajo delavce, kot jih zaposlujejo, ponudi razmislek, da zaposlitev ne omogoči nujno razvoja kariere in velikega zaslužka. Sposobni posamezniki, ki si upajo tvegati in imajo dobre poslovne zamisli, ustanavljajo svoja podjetja. Samozaposlitev ne nazadnje prinese veliko prednost: sami ste svoj gospodar, sami odločate, kdaj in koliko delati ter kolikšno plačo imeti, čeprav s tem dobite v zakup tudi vse dodatne skrbi, ki jih prinese vodenje lastnega podjetja (Zaletel, 2006, str. 247).

Ivanuša (1995, str. 125) pravi, da se iz lastnih in drugih izkušenj družbeništvu z več osebami v veliki večini primerov po določenem času ne obnese najbolje. »Pa naj gre za vašega zakonca, sorodnika, prijatelja ali znanca. Najbolje je biti sam svoj gospodar. Vsem, ki se nameravate podati v podjetniške vode, moram povedati zelo pomembno stvar. Če nimate »konjske« kondicije in dobrega zdravja, se raje ne podajajte v to. Vedite namreč, da boste morali prvi dve leti delati po 12 ur in več na dan. Tega pa brez zdravja in telesne vzdržljivosti ne boste zmogli.«

Če ste prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje kot brezposelna oseba ali iskalec zaposlitve, katerega zaposlitev je ogrožena, lahko pridobite subvencijo v višini 4.500 EUR za pomoč v obliki nepovratnih sredstev, ki vam pomagajo začeti pri vaši dejavnosti. Pomemben podatek je tudi ta, da če prejmete subvencijo, je treba samozaposlitev ohraniti najmanj eno leto.

Zaposlimo se lahko na dva načina:

- kot samostojni podjetnik (s. p.) ali
- kot družba z omejeno odgovornostjo (d. o. o.).

Oba primera pa imata veliko prednosti in slabosti.

## 2.4 DRUGI NAČINI ISKANJA ZAPOSLITVE

Našteti je bilo že nekaj načinov, kako in kje začeti iskati zaposlitev, možnosti je pa še veliko več. V nadaljevanju bodo predstavljene tudi druge možnosti iskanja, morda za nekoga uspešnejše.

### Iskanje zaposlitev prek zaposlitvenih portalov

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

Iskanje dela preko interneta je za veliko iskalcev še vedno dokaj nova zadeva. Če želite biti učinkoviti pri iskanju dela, morate znati internet pravilno uporabljati. Večina uporabnikov spletnih oblik kadrovanja ne prejme zadovoljivih rezultatov spletnih prijav, pogosto zaradi neustrezne uporabe spletnih orodij (Zaletel, 2006, str. 69).

## **Centri za informiranje in poklicno svetovanje**

CIPS ponuja informacije, ki jih potrebujemo za iskanje zaposlitve in načrtovanje svoje kariere. Predstavljajo nekakšne centre za karierno samopomoč, ki delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, kjer imamo – poleg ustreznih informacij o izobraževanjih, usposabljanjih, poklicih, trgu dela – na voljo tudi tehnične pripomočke (računalnik, internet, tiskalnik, TV), priročnike za iskanje zaposlitve in strokovno usposobljene svetovalce (Zaletel, 2006, str. 80).

## **Klubi za iskanje zaposlitve in druge oblike skupinske obravnave**

Klub za iskanje zaposlitve je program intenzivnega usposabljanja brezposelnih oseb za učinkovito in sistematično iskanje zaposlitve. Program se izvaja v skupini, traja 3 mesece, od tega je prvih 12 dni namenjeno usposabljanju, ostali čas pa intenzivnemu iskanju zaposlitve. Namen programa je, da člani kluba čim hitreje najdejo čim ustrežnejšo zaposlitev (Zaletel, 2006, str. 81).

V ta program se lahko vključijo vsi tisti, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje.

## **Zaposlitveni sejem**

Zaposlitveni sejmi so namenjeni srečevanju delodajalcev in iskalcev dela. Podjetja jih izkoriščajo za promocijo podjetja kot delodajalca in za spoznavanje primernih kandidatov. Na zaposlitvenem sejmu imate idealno priložnost intervjuja z nekaj 10 delodajalci na dan. Delodajalec plača, da se lahko na sejmu sreča s kandidati. Za sejme pripravijo posebne vprašalnike, predstavitvene brošure, v njihovem interesu je, da srečajo čim več primernih kandidatov (Zaletel, 2006, str. 87).

Tudi Ivanuša (1995, str. 61–62), v svoji knjigi navaja nekaj načinov iskanja zaposlitve.

## **Objave v časopisih in revijah**

Naše trafike se šibijo pod težo različnih dnevnikov, mesečnikov in različnih revij. V njih je mnogo objav, oglasov in drugih sporočil. Aktivno sledimo oglasom, analizirajmo jih in zbirajmo podatke. Ne pozabite na čitalnice, ki so v okviru knjižnic.

## **Objave na TV**

Mnogo informacij lahko dobimo na televiziji – posebej na teletekstu. Ne zasledujmo samo ponudb za delo, temveč analizirajmo tudi druga propagandna sporočila.

## **Objave po radiu**

Spremljajmo aktualne oddaje na radiu in imejmo vedno pri roki papir in pisalo.

## **Ustna informacija**

Med ljudmi krožijo različne informacije, ki se širijo z zvočno hitrostjo. Ne zanemarimo jih. Ne podcenjujmo tega vira, dostikrat je zelo koristen. Vsak podatek

je lahko neprecenljiv, le preveriti ga je treba. Do ustne informacije pa boste prišli samo pod pogojem, da se boste gibal med ljudmi na prireditvah, sejnih, srečanjih, v mestu, v trgovini, v knjižnici, na sprehodih ...

### **Pisanje ponudb**

Pisanje ponudb je novost, ki si pri nas šele utira pot. Njena prednost je v tem, da bo morda delodajalec, ki razmišlja o novih delavcih, v pravem trenutku dobil vašo ponudbo. Če bo dovolj zanimiva in vabljiva, se vam morda obeta povabilo na razgovor.

### **Osebni obisk pri domnevnem delodajalcu**

Morda ste zvedeli za nekoga, ki začenja neko dejavnost, morda ste opazili, da bo lokal vsak čas narejen in da bo začel delovati. Zakaj ne bi poiskali lastnika in ga povprašali, ali morda potrebuje delavca z vašim znanjem in izkušnjami.

### **Lasten oglas v časopisu**

Vsak dan beremo oglase in objave. Zakaj pa ne bi bili dejavni mi in bi v malih oglasih sami ponudili svoje znanje?

## **2.5 INTERVJU NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE ŠKOFJA LOKA**



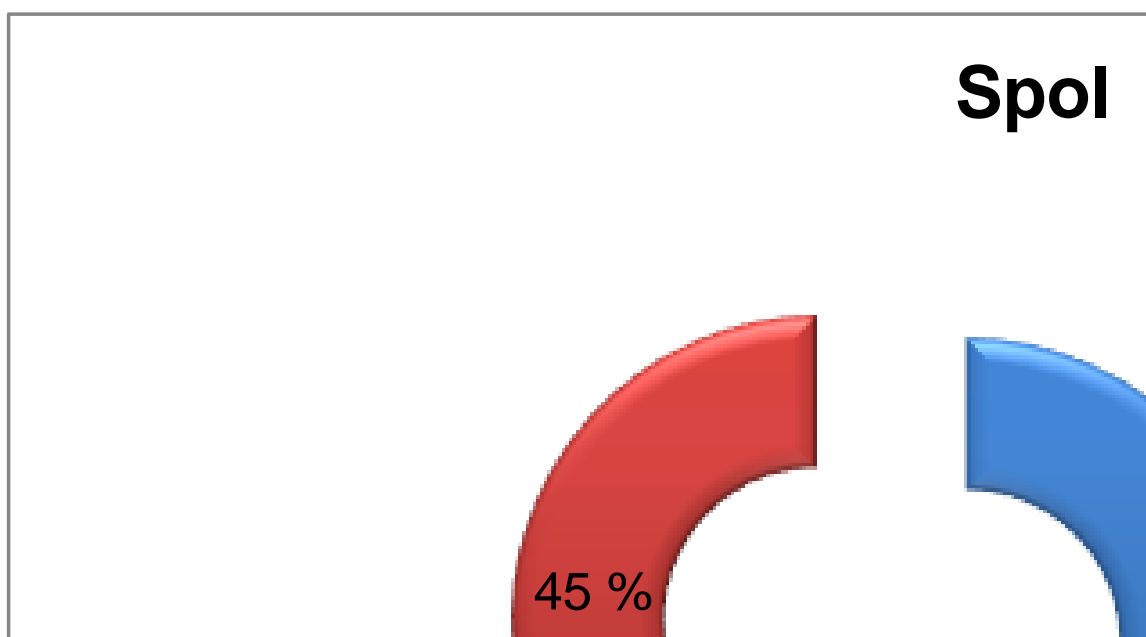
Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

V diplomski nalogi je veliko napisanega o zaposlovanju, kako iskati, kje iskati, kako se obnašati, ko končno pridemo do razgovora, vendar to še ni vse. Kot je bilo omenjeno že na začetku, sledi raziskava na Zavodu za zaposlovanje v Škofji Loki. V tej raziskavi bodo predstavljeni podatki, zanimivi za vse, ki iščejo zaposlitev, in ostale, ki ne vedo, kakšna je statistika dela na tovrstnih zavodih. Izvedeli bomo zelo zanimive podatke.

### **2.5.1 PREDSTAVITEV INTERVJUJA**

Intervjuvanka, gospa Sašo Terplan, ima dostop do podatkov o Zavodih za zaposlovanje na Gorenjskem. Prijaznost in zahvala za odgovore gresta njej. Vprašanja so bila odprtega tipa, kar pomeni, da odgovori niso bili na razpolago, vendar je sogovornica odgovarjala sama. Vsi omenjeni podatki veljajo za obdobje do konca maja 2011 za Zavodu za zaposlovanje v Škofji Loki.

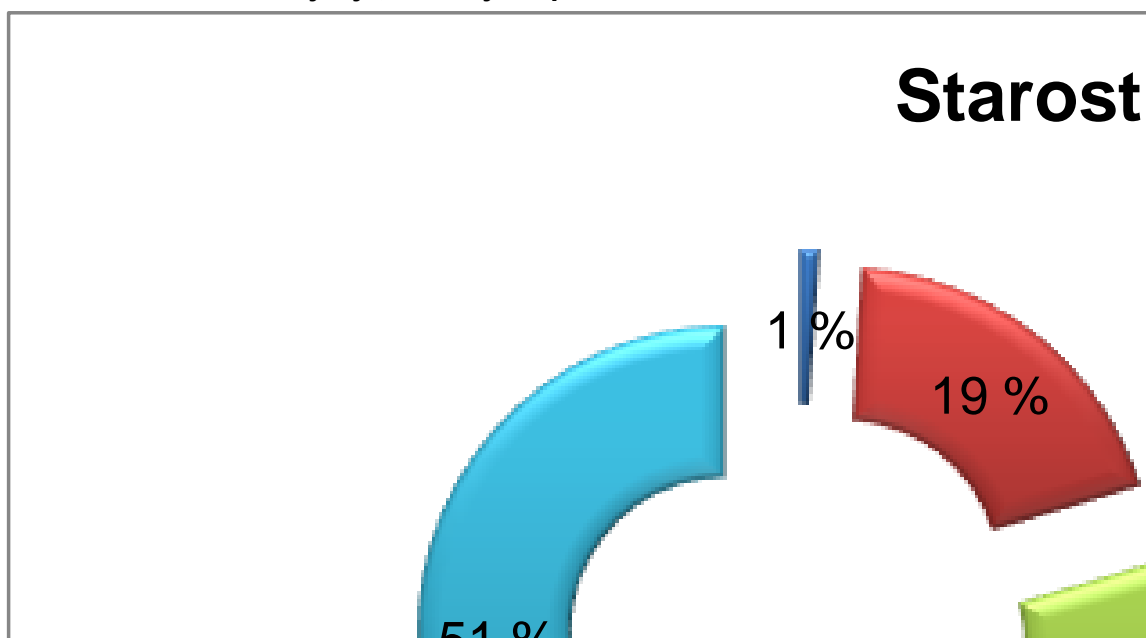
1. Koliko iskalcev imate trenutno v vaši bazi za zaposlitev, koliko moških in koliko žensk?



Graf 1: Spol brezposelnih

Vseh iskalcev zaposlitve je 1.175. Od tega je 642 moških, kar predstavlja 55 %, in 533 žensk, kar predstavlja 45 % brezposelnih oseb.

2. Koliko so stari ljudje, ki iščejo zaposlitev?

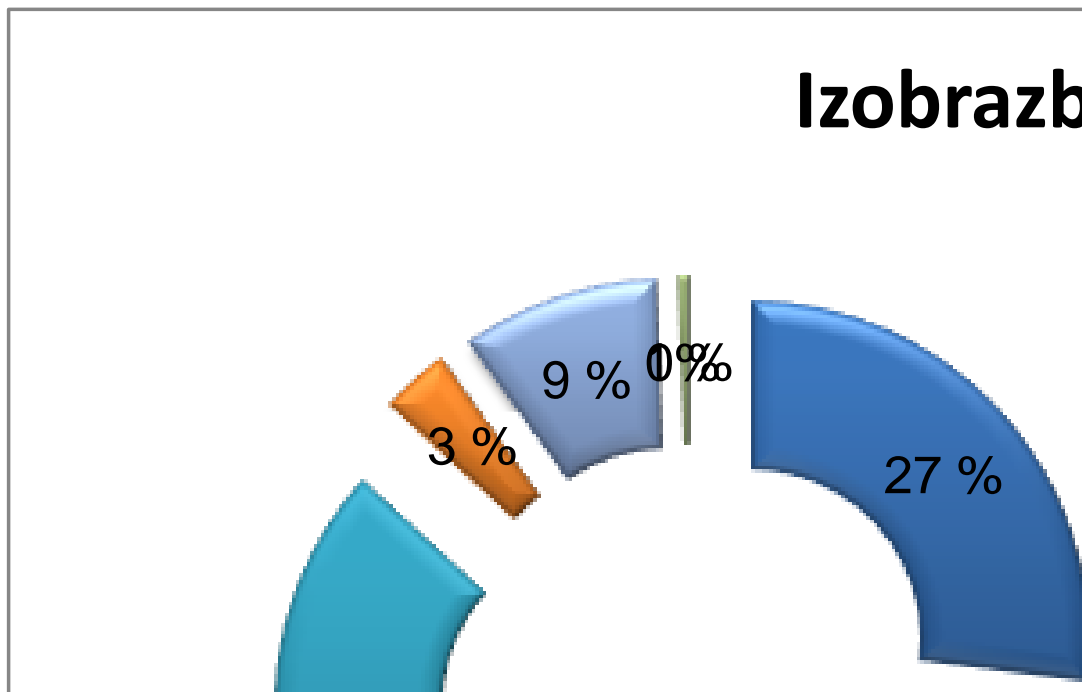


Graf 2: Starost brezposelnih

Dobra polovica, kar 51 %, je starih več kot 50 let, kar znaša 595 oseb, sledi jim starostna skupina 20–29 let z 19 %, kar je 228 oseb, od 30 do 39 let s 16 %, kar

predstavlja 191 oseb, od 40 do 49 let s 13 %, kar znaša 150 oseb, in zadnji so mlajši od 20 let z 1 %, tj. 11 oseb.

### 3. Kakšna je izobrazba iskalcev?



Graf 3: Izobrazba brezposelnih

27 % ali 317 oseb ima končano I. stopnjo, 4 % ali 46 oseb ima končano II. stopnjo, 1 % ali 14 oseb ima končano III. stopnjo, 26 % ali 300 oseb ima končano IV. stopnjo, 29 % ali 343 oseb ima končano V. stopnjo, 3 % ali 39 oseb ima končano VI. stopnjo, 9 % ali 110 oseb ima končano VII. stopnjo, 0 % ali 0 oseb ima končano VIII. stopnjo in manj kot 1 % ali 6 oseb je v bolonjskem programu.

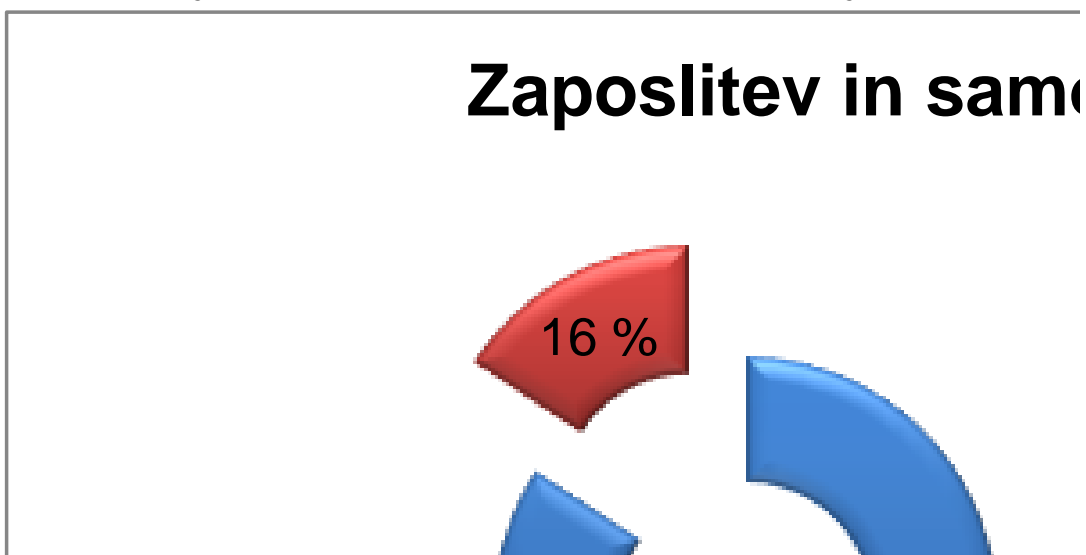
#### 4. Na katerem področju je največ priložnosti za zaposlitev?



Graf 4: Največ priložnosti za zaposlitev

Največ možnosti za zaposlitev imajo delavci na področju strojništva, elektrotehnike, kovinske industrije, gradbeništva, prodajalci, delavci v gostinstvu in turizmu, v zdravstvu in vozniki.

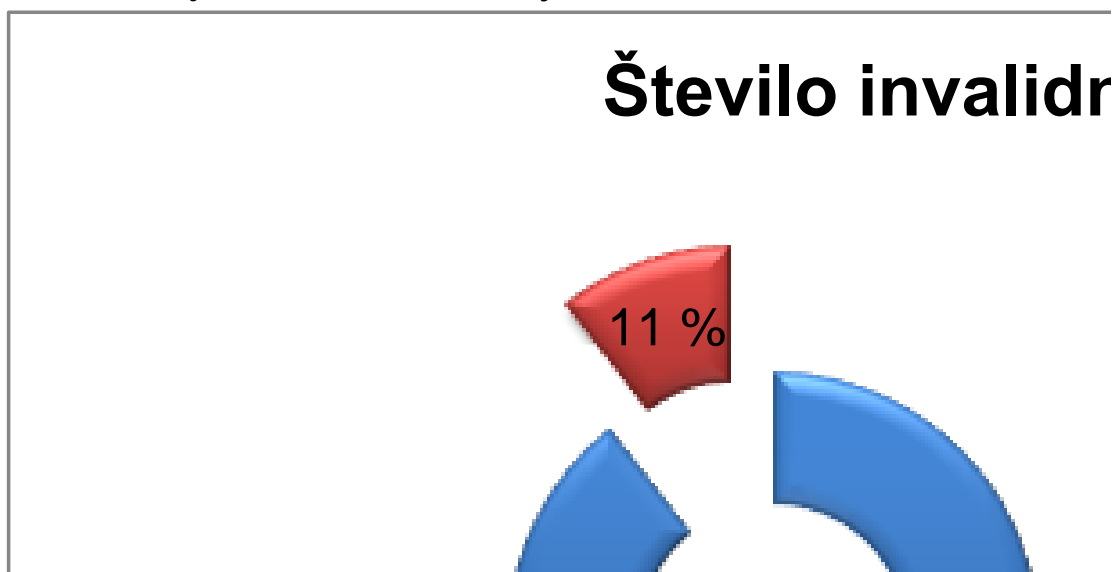
#### 5. Koliko ljudi se zaposli oziroma samozaposli v povprečju na mesec?



Graf 5: Zaposlitev in samozaposlitev

V povprečju se mesečno zaposli 76 ljudi, od tega se jih 84 % oziroma 64 zaposli preko delodajalca, 16 % oziroma 12 ljudi se samozaposli.

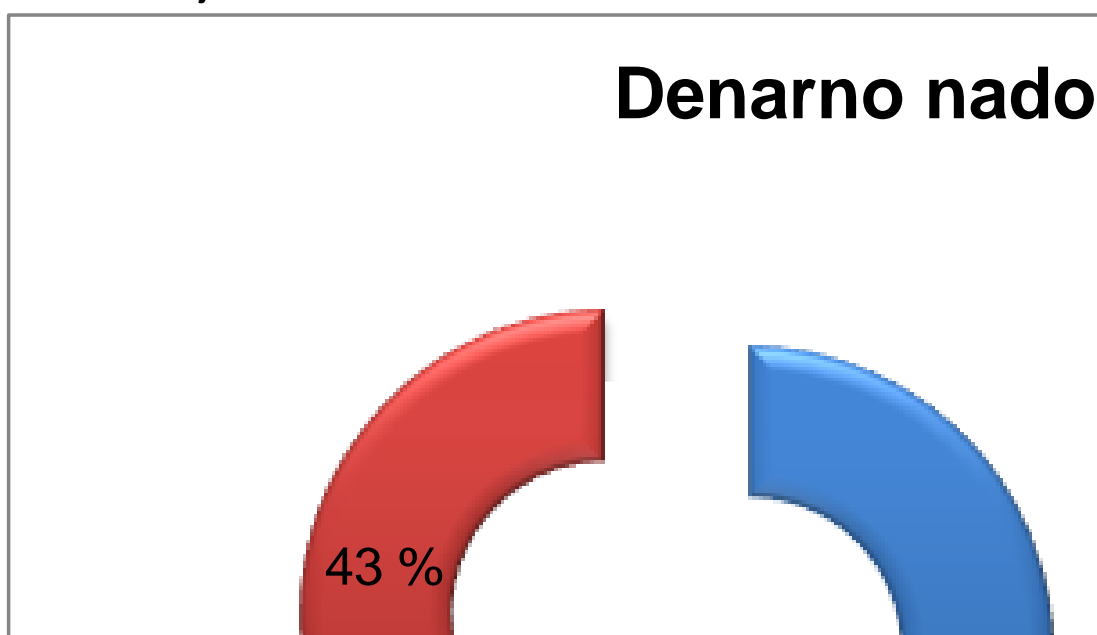
## 6. Koliko je invalidnih oseb, ki iščejo službo?



Graf 6: Prikaz ostalih in invalidnih oseb, ki prosijo za zaposlitev

Vseh skupaj je v bazo za zaposlitev prijavljenih 1.175 oseb, od tega je 11 % ali 124 oseb invalidnih in 89 % ali 1.051 ostalih.

## 7. Koliko ljudi dobiva denarno nadomestilo?

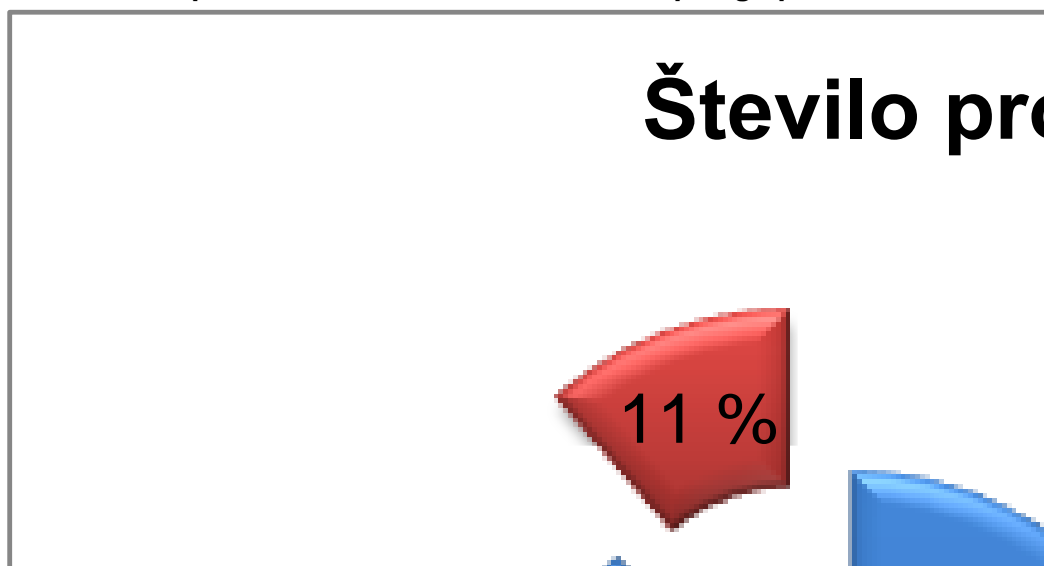


Graf 7: Denarno nadomestilo

Več kot polovica prijavljenih na zavodu (57 % ali 672 ljudi) prejema denarno pomoč, takih, ki denarne pomoči ne prejemajo, pa je 43 % ali 503 oseb.



## 8. Koliko prostih delovnih mest imate na razpolago pri vas?



Graf 8: Število prijavljenih prostih delovnih mest po Sloveniji

Na Zavodu Republike Slovenije je skupaj 1.756 delovnih mest, od tega je 11 % oziroma 200 prostih delovnih mest prijavljeno na Uradu za delo Škofja Loka, ostalo oziroma 89 % ali 1.556 je prostih delovnih mest drugod po Sloveniji.

### 2.5.2 ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA

Vsa vprašanja so bila splošna in izvedeli smo kar nekaj pomembnih podatkov o Zavodu za zaposlovanje v Škofji Loki. V prvem vprašanju, ki sem ga postavila, sem povpraševala o trenutnem številu iskalcev, ki jih imajo vpisane v bazo brezposelnih, ter koliko je moških in žensk. Odgovor je bil, da je vseh skupaj vpisanih 1.175 oseb, od tega 55 % moških in 45 % žensk, kar predstavlja skupaj približno 1 % brezposelnega prebivalstva v Republiki Sloveniji in menim, da to ni visoka stopnja brezposelnosti, če pogledamo kakšno drugo regijo. V grafu 2 je razvidna starost vseh vpisanih, in sicer je več kot polovica (595 oseb) starejših od 50 let, kar je zelo veliko in predstavlja problem pri zaposlovanju. 228 prijavljenih oseb je starih od 20 do 29 let. Sklepamo, da gre za tiste, ki so končali šolanje in verjetno iščejo svojo prvo zaposlitev, 191 oseb je starih od 30 do 39 let, 150 oseb je starih od 40 do 49 let, 11 oseb pa je mlajših od 20 let. Iz tega sklepamo, da se jih več odloči nadaljevati šolanje kot se zaposliti, kar je razmeroma v redu. Sledilo je vprašanje o izobrazbi iskalcev, tako da sem jih razporedila po lestvici, kateri razporejajo v Zavodu in sicer od I. stopnje do bolonjskih programov. Rezultati so bili sledeči: 27 % ima I. stopnjo ali nedokončano osnovno šolo, 4 % ima končano II. stopnjo ali osnovno šolo, 1 % ima III. stopnjo ali nižjo poklicno šolo, 26 % ima končano IV. stopnjo ali srednjo poklicno šolo, največ brezposelnih oziroma 29 % ima V. stopnjo, s česar je razvidno, da ima največ ljudi končano gimnazijsko ali srednje poklicno-tehnično oz. srednje tehnično šolo, 3 % imajo končano VI. stopnjo ali višjo strokovno šolo, 9 % ima VII. stopnjo ali visoko strokovno, univerzitetno dodiplomsko šolo ali magisterij, 0 % ima VIII. stopnjo ali doktorat ter manj kot 1 % oseb je v bolonjskem programu. Iz grafa 4 je razvidno, kateri poklici so najbolj iskani, to so delavci na področju strojništva, elektrotehnike, kovinske industrije, gradbeništva, prodajalci, delavci v gostinstvu in

turizmu, zdravstveni delavci in vozniki. Pri petem vprašanju smo izvedeli število zaposlitev preko podjetij in samozaposlitev. Mesečno se v povprečju zaposli 76 ljudi preko drugih delodajalcev, kar niti ni malo za tako majhno območje in 12 se jih samozaposli, kar predstavlja kar visoko število samozaposlitev. V grafu 6 je prikazan odstotek invalidov, ki je 11-odstoten. Podatka o številu zaposlenih invalidnih oseb ni bilo mogoče dobiti. Iz tega lahko sklepamo, da te osebe le stežka dobijo zaposlitev. Pri sedmem vprašanju je razvidno, da denarno nadomestilo dobi 672 ljudi, kar je več kot polovica. Na Uradu za delo Škofja Loka je glede na celo Slovenijo razpisan 11-odstotni delež prostih delovnih mest. Je 200 prostih delovnih mest malo, glede na to, da je več 1175 brezposelnih oseb.

### 3 KAKO DOBITI ŽELENO ZAPOSILITEV

Prošnja, vloga ali prijava na delovno mesto so izrazi, ki jih pogosto srečujemo. Izraz prošnja se je uporabljal predvsem v preteklosti, v zadnjih letih ga vse večkrat zamenja izraz prijava ali vloga. Prijavo podjetju pošljemo takrat, kadar se želimo prijaviti na razpisano delovno mesto. Običajno jo sestavlja spremno pismo in življenjepis.

Ponudbo za sodelovanje delodajalcu pošljemo, ko delovno mesto ni razpisano oz. razpis ni objavljen. Pošljemo jo, ker nas podjetje zanima in bi se v njem želeli zaposliti. Na tak način iščemo "skrite" možnosti za zaposlitev. Pomembno je, da pred sestavo ponudbe pridobimo čim več informacij o podjetju, saj lahko le tako napišemo prepričljivo ponudbo in morda podjetju ponudimo rešitev za njegove probleme. Enako kot prijavo tudi ponudbo sestavljata spremno pismo in življenjepis.

Preden se lotimo pisanja prošnje oziroma ponudbe za delo, se moramo zavedati, da je stanje na trgu delovne sile zelo konkurenčno. Tako moramo, če hočemo pritegniti pozornost delodajalca, vsekakor na nek način izstopati s svojo ponudbo. Vzeti si moramo kar nekaj časa in miru, da pripravimo ustrezno oblikovan, estetsko privlačen, vsebinsko zanimiv, slovnično korekten življenjepis, po možnosti preveden v vsaj še en svetovni jezik.

#### 3.1 ŽIVLJENJEPIS

Življenjepis je orodje, s katerim si kupujemo vstopnico za zaposlitveni razgovor. Bolj bo ciljno naravnano, več možnosti boste imeli, da boste ravno vi tisti kandidat, ki ga bodo povabili na razgovor.

Življenjepis je eno do dve strani dolg dokument, ki povzema vaše izkušnje, izobraževanje in usposabljanje, vaše kompetence in dosežke.

V nadaljevanju so opisane običajne in najpogosteje uporabljene kategorije v življenjepisih. Ne obstaja ena in edino pravilna oblika življenjepisa. Ni nujno, da vključite čisto vse navedeno in v tem vrstnem redu. Odločite se, kaj in kako boste vključili ustrezne podatke (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje):

- Osebni podatki – ime in priimek, naslov, telefon, elektronski naslov. Nekateri se odločajo tudi za navedbo rojstnih podatkov in zakonskega stanu.

- Zaposlitveni cilj – lahko ga navedete, ni pa nujno. Ne sme biti preširok niti preozek, da si ne omejite priložnosti, še posebej, kadar pošiljate življenjepis kot ponudbo. Namesto v življenjepis lahko zaposlitveni cilj napišete v spremno pismo.
- Izobraževanje – potek vašega šolanja (izobraževalne institucije; datum: od–do; naziv dosežene izobrazbe; lahko tudi naziv diplomske naloge).
- Delovne izkušnje – opišite poklicno pot. Navedite obdobje, organizacijo, delovno mesto, delovne naloge in odgovornosti, dosežke. Običajno se najprej navajajo podatki o zadnji oziroma trenutni zaposlitvi, sledijo pretekle.
- Druge izkušnje – v življenjepis vključite tudi druge izkušnje, ki so pomembne za konkretno delovno mesto, npr. študentsko delo in druge neplačane izkušnje.
- Dodatna usposabljanja in znanja – sem sodijo seminarji, tečaji, tuji jeziki, računalniška znanja ... Če je tega preveč, razmislite, ali jih je smiselno združiti v določene skupine oziroma ali lahko kakšne, ki niso bistvene za konkretno delovno mesto, tudi izpustite.
- Veščine, kompetence, dosežki – v tem delu povzemite vse bistvene stvari, ki so povezane z zahtevami delovnega mesta in se navezujejo na pričakovanja delodajalca.
- Aktivnosti, interesi, hobiji – z vključitvijo teh informacij dobi delodajalec širši pogled na vas. Te aktivnosti lahko vključujejo tudi znanja in veščine, ki so pomembne za konkretno delovno mesto. Delodajalci si želijo kandidata, ki skrbi tudi za svoje zdravje in dobro počutje ter ima uravnotežen življenjski stil.
- Reference – ni nujna kategorija. Če se odločite za vključitev referenc, vedno preverite pri osebah, ki jih omenjate, ali se strinjajo, da njihove kontaktne številke ali priporočila vključite v življenjepis.
- Življenjepis je treba posodobiti vsakič, ko si pridobite novo znanje, razvijete nove kompetence, imate nove delovne izkušnje.
- Poudarili smo ciljno pisanje življenjepisa, ne le prijav in spremnih pisem, kar pomeni, da bi bilo za različna delovna mesta in drugega delodajalca smiselno ponovno pregledati vsebino in vnesti ustrezne poudarke glede na zahteve delovnega mesta. Na ta način bo tudi delodajalec lažje prepoznal, da ste lahko koristni zanj in njegovo podjetje.

(Vir:

<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescineIskanjaDela/Kandidiranje/OblikZivljenjepisa.aspx>)

## 3.2 SPREMNO PISMO

Če želimo narediti osebni vtis pri prijavi na razpisano delovno mesto, je spremno pismo tisto, kar potrebujete. Spremno pismo je lahko vaš uvod v prijavo, namenjen je spodbuditi bralca, da temeljito prebere priloženi življenjepis.

Osrednji namen spremnega pisma je, da v njem poveste, zakaj se na oglas sploh prijavljate in zakaj verjamete, da ste ravno vi najprimernejši kandidat za razpisano delovno mesto. Je kratko in jedrnato, njegov namen je motiviranje delodajalca k branju vašega življenjepisa.

Spremno pismo ne sme biti daljše od ene strani. Obsega naj dva do štiri odstavke. Še najbolj pride do izraza, če je naslovljeno na točno določeno osebo, ki bo odločala o končni zaposlitvi.

### Elementi spremnega pisma

1. Povejte, zakaj pišete podjetju, na katero delovno mesto se prijavljate, kje ste videli razpis za izbrano delovno mesto. Vsebuje glavni argument, zakaj mislite, da ste primerni za razpisano delovno mesto. Delodajalca mora že prvi odstavek prepričati, da bo prebral vse ostalo.
2. Nadaljujte s svojimi kvalifikacijami za delovno mesto, opišite, kako vam bodo koristile na razpisanem delovnem mestu. Trditve o svojih kvalifikacijah podprite z dokazi in navajanjem referenc. Navajajte svoj življenjepis kot mesto dodatnih informacij. Omenite svoje večje dosežke, ki bi se lahko nanašali na razpisano delovno mesto.
3. Prepričajte delodajalca, da imate osebne kvalitete in potrebno motivacijo za uspeh. Prenesite svoje interese in kvalitete na svoje znanje o podjetju.
4. Vljudno se priporočite za razgovor in delodajalcu povejte, kdaj in kako ste dosegljivi. Omenite mu, da ga boste v določenem času poklicali glede dodatnih informacij ali dogovora o morebitnem intervjuju.

### 5 zlatih pravil spremnega pisma

1. Usmerite se na potrebe in probleme delodajalca.
2. Dokažite, da dobro poznate podjetje.
3. Pokažite navdušenje nad razpisanim delovnim mestom.
4. V pismu napovejte svojo naslednjo akcijo.
5. Vaše spremno pismo naj bo kratko in usmerjeno (Zaletel, 2006, str. 140–142).

## 4 ZAPOSLOTVENI INTERVJU

Zakaj je priporočljivo preučiti organizacijo, preden zaprosite za pogovor za službo? Prvič zato, ker želite spoznati organizacijo od znotraj – izvedeti želite, s čim se ukvarja, kakšne so njene potrebe, težave ali izzivi. Kakšne cilje skušajo v njej doseči, s kakšnimi ovirami se srečujejo pri tem in kako bi jim s svojim znanjem in veščinami lahko pomagali. Ko naposled pridete do pogovora za službo, hočete predvsem dokazati, da lahko ponudite tisto, kar potrebujejo.

Drugič, ugotoviti želite, ali bi vam bilo delo tam všeč. Organizaciji ali organizacijam želite vzeti mero. Prej ali slej to naredi vsak. A večina iskalcev zaposlitve ali tistih, ki želijo spremeniti poklic, vzamejo mero organizaciji šele po tem, ko so že sprejeti v službo. Izsledki raziskave zveznega/državnega zavoda za zaposlovanje v ZDA so recimo pokazali, da 57 % ljudi, ki so našli zaposlitev prek zavoda, 30 dni pozneje ne dela več tam.

To se je zgodilo, ker so prvih deset ali dvajset dni službe samo preučevali delovno mesto. Če pa organizacijo preučite vnaprej, izberete veliko boljše pot. Poklic

preučite, preden ga začnete opravljati oziroma preden se zaposlite na nekem delovnem mestu ali v neki organizaciji (Bolles, 1999, str. 153–154).

Med pripravljanjem na razgovor za službo najverjetneje razmišljate: »Kako naj prepričam delodajalca, da me bo najel?« Napačno vprašanje. Kaže na vašo odločitev, da vam delo v izbrani organizaciji ustreza in da je delodajalec čudovit, torej vam preostane le, da se prodate. Vendar je le redko tako. Večinoma kljub trudu, da bi podrobno preučili organizacijo, o njej še ne veste dovolj. Pogovor za službo morate vzeti kot priložnost za pridobitev novih podatkov o tej organizaciji in tem direktorju. Če se tega zavedate, boste imeli prednost pred 98 % drugih iskalcev zaposlitve, ki se na pogovor za službo vse prepogosto odpravljajo kot zločinec pred sodnika. V očeh delodajalca seveda ste pred sodnikom. Ampak v vaših očeh sta v enakem položaju tudi delodajalec in organizacija. In zato je pogovor za službo znosn ali celo prijeten – medtem ko delodajalec podrobno preučuje vas, vi podrobno preučujete njega. Dva človeka, ki se »ovohavata« (Bolles, 1999, str 181).

#### **4.1 KAKO IZGLEDATI IN SE POČUTITI NAJBOLJE KOT LAHKO**

Profesionalno, privlačno in udobno. Te tri lastnosti morajo biti prepoznavni znak naše osebne predstavitve na razgovoru.

##### **Vaša nega**

Še preden se oblečete, pojdite v kopalno kad. Nič ni bolj neprijetno kot prepoteno in zaudarjajoče telo. Tega vam ne bo nihče povedal, vendar bo vsakega odbilo. Ne pozabite si umiti zob, vsakdo pri pogovoru pogleda na ustnice in zobe. Poskrbite, da bodo vaši zobje zdravi in da ne bodo vzrok za neprijeten zadah. Operite tudi lase, saj vam mastni lasje in lasje, polni prhljaja, ne bodo v okras. Roke morajo biti čiste in negovane. Posebej pazite na urejene nohte. Na roki nosite primerno uro. Če si ne puščate brade, ki mora biti prav tako urejena in pristrižena, se je potrebno obriti. Če nosite očala, morajo biti ta čista, ne zamaščena, zlomljena ali kako drugače zanemarjena.

##### **Obleka**

Potrebno je biti urejen od glave do pete, saj s tem pokažete svoj odnos do sogovornika in okolja, v katerem bi se lahko zaposlili. Še vedno velja pregovor *Obleka naredi človeka*.

Za moškega se spodobi zlikana obleka, zraven lepi čisti čevlji ter nogavice, ki se morajo barvno ujemati z barvo hlač. Za razgovor niso priporočljive kavbojke, temveč hlače iz blaga. K obleki in vremenu izberite primerno srajco. Tudi kravata ne bo odveč.

In kaj naj si oblečejo ženske? Najbolj primerna bo obleka ali krilo s primerno bluzo. Oblečemo oblačila, v katerih se dobro počutimo, sicer bomo svoje nelagodje izrazili s svojimi gibi in obnašanjem. Prekratka krila niso priporočena. Ne bodimo preveč naličene in ovešene z nakitom. Primeren nakit in ne preveč vsiljivo ličenje bosta povsem zadostovala. Tudi s parfumom se ne polivamo, potrebna je zmernost in diskretnost (Ivanuša, 1995, str. 95–96).

## **Prihod**

Tudi Bolles (2007, str. 84–86) navaja nekaj lastnosti, ki se jih moramo držati. Natančno moramo vedeti, kje bo razgovor potekal, kako bomo tja prišli in kako dolgo bo trajalo, da bomo do tja prišli. Eden izmed najslabših načinov, kako začeti razgovor je, da pritečete skozi vrata z zamudo, si izmišljujete izgovore in se opravičujete. Ne zanašajte se na noben posamezen podatek o tem, kako najti lokacijo, kjer bo potekal razgovor. Pokličite receptorja in ga vprašajte za pot do tja ter preverite, če je seznanjen s potjo, po kateri boste šli vi. Če boste šli z javnim prevozom, se pogovorite z nekom, ki je seznanjen s sistemom in pozna postajališča. Poiščite lokacijo in pot do nje prek spletnih zemljevidov. Preverite, če ima organizacija na svoji spletni strani napisano, kako se pride do njih.

## **Stvari**

Ne želimo prilesti na razgovor, otovorjeni z vsem mogočim in izgledati kot neko plemensko bitje, ki se pravkar odpravlja na Mount Everest. Ena torba – to je to, to je vse, kar prinesemo s seboj. Na voljo je kar nekaj lepih poslovnih torb, ki niso preveč drage. Ženske potrebujejo večjo poslovno torbo, da vanjo spravijo vse potrebne stvari iz svoje torbice. S sabo moramo vzeti beležko, da si lahko kaj zapišemo, če bo potrebno. S seboj imamo dve mapi, eno z dodatnimi izvodi življenjepisa in drugo s seznamom referenc o svojih prejšnjih zaposlitvah.

## **Nasmeh**

Nič ni bolj privlačnega kot nasmeh. O moči nasmeha so bile napisane knjige, recitirane in pete pesmi. Nasmeh je neprecenljivo orodje, ki ga ne smemo pozabiti vzeti s seboj in ga uporabiti na razgovorih. Ko se osebi nasmehnemo, je njena naravna reakcija, da nasmeh vrne. Nasmeh je eden izmed prvih gradnikov medosebnega odnosa in prav to želimo doseči na razgovoru – vzpostaviti odnos z izpraševalcem. Želimo sporočiti, da smo odprti, komunikativni in pripravljeni na sodelovanje v tem postopku. To, da se bomo spomnili nasmehnit, nam bo neizmerno pomagalo.

## **Odnos**

Ko pridemo na razgovor, imamo pozitiven, zmagovalen odnos. Nasmeh nam bo pomagal izboljšati odnos, vendar pa je potrebno storiti še malo več kot to. Če se potrudimo in skrbno pripravimo na razgovor, bomo pod manjšim stresom. Če bomo razvijali veščine, ki so potrebne za razgovore, in na tem vadili, bomo še dodatno omilili svojo nervozo na razgovorih. Če zadržujemo stres v svojem telesu, potem nam lahko pomaga fizična aktivnost, na primer kolesarjenje, hoja ali tek. Če po naravi veliko skrbimo in zadržujemo nervozo v svoji glavi, potem lahko pomaga, če si ogledamo film, beremo, molimo ali meditiramo.

## **4.2 POTEK INTERVJUJA**

Namen intervjuja je izločitev neprimernih kandidatov in iz izbora izluščiti tiste, ki najbolj ustrezajo zahtevam delodajalca. Ta bo med intervjujem postavil serijo vprašanj z namenom, da v naši predstavitvi najde informacije, ki ga bodo prepričale,

da smo primerni, ali obratno, da smo neprimeren kandidat. Delodajalci imajo že pred intervjujem v glavi približno sliko primerne kandidata. Bliže kot ste tej sliki, bliže ste delu (Zaletel, 2006, str. 187).

Ko končno pridemo na razgovor, je zelo pomembno, kako se obnašamo. Zelo priporočljivo je, ko vstopimo v pisarno sogovornika:

- da se nasmejnemo,
- ga pogledamo v oči,
- primerno si stisnemo roki (ne mlačno in ne premočno),
- se glasno predstavimo z imenom in priimkom,
- stojimo, dokler nam ne ponudijo sedeža,
- se usedemo pokončno, noge postavimo na tla,
- ponovno pogledamo sogovornika v oči.

Zdaj se pogovor začne. Govorite dovolj glasno, razločno in z navdušenjem.

Kot navaja Zaletel (2006, str. 203–205), obstajajo klasična vprašanja, ki jih izvede delodajalec na intervjujih.

### **Klasična vprašanja na zaposlitvenem intervjuju**

- Povejte mi kaj o sebi. Kako bi se opisali?
- Ali imate kakšne delovne izkušnje s to vrsto dela?
- Koliko dolgo že iščete ustrezno zaposlitev?
- Kje ste bili nazadnje zaposleni in kaj ste tam delali?
- Katere so vaše največje vrline?
- Zaupajte mi kakšno svojo slabost.
- Kakšne cilje ste si zadali za svojo poklicno kariero?
- Kje se vidite čez pet let?
- Zakaj naj zaposlimo vas in ne nekoga drugega?
- Ste bolj analitičen ali komunikativen tip človeka?
- Kdaj bi lahko začeli delati?
- Kakšno je vaše zdravstveno stanje?
- Kaj je vaš največji dosežek, ki ste ga do sedaj naredili v svojem življenju?
- Nadure, službena potovanja?
- Imate otroke?
- Kako preživljate prosti čas?

Bolles (1999, str. 187–188) navaja, da je seznam z vprašanji veliko daljši. Včasih obsega tudi več kot devetinosemdeset vprašanj. Med vsemi možnimi vprašanji, ki jih zastavi delodajalec, si moramo zapomniti le pet osnovnih. Osebo, pooblaščen za zaposlovanje delavcev, zanima naslednje.

1. **Zakaj ste prišli?** S tem sprašuje, zakaj smo potrkali na njena vrata in ne na vrata koga drugega.
2. **Kaj lahko storite za organizacijo?** S tem hoče izvedeti, ali bi težave, s katerimi se sooča organizacija, še povečali, ali bi prispevali k njihovim

- reševanju, če bi nas zaposlili. Pa tudi, kakšne sposobnosti imamo in kako dobro poznamo probleme ali področja, s katerimi se ta organizacija ukvarja.
3. **Kakšne vrste človek ste?** S tem hoče izvedeti, ali smo takšni, da drugi zlahka sodelujejo z nami in ali zagovarjamo enake vrednote kot organizacija.
  4. **Po čem se razlikujete od drugih prosilcev, ki znajo opravljati enake naloge kot vi?** S tem hoče izvedeti, ali imamo boljše delovne navade od drugih prosilcev, ali prihajamo predčasno in ostajamo čez delovni čas, delamo temeljiteje, hitreje, ohranjamo višja merila, se bolj potrudimo ...
  5. **Si vas lahko privoščim?** S tem hoče izvedeti, koliko jih bo stalo, da nas dobijo, če se odločijo za vas – ali so pripravljeni in sposobni plačati ta znesek glede na svoj proračun in na to, da nam ne morejo plačati toliko kot osebi, ki bi bila na organizacijski lestvici nad nami.

To je pet vprašanj, ki najbolj mučijo delodajalca. To drži, tudi če se pogovor konča, ne da bi jih sploh izgovoril. Skrivajo se za drugimi osemindesetimi vprašanji, ki jih zastavi in so nenehno navzoča.

Zaletel (2006, str. 206) razlaga o tako imenovanih "ilegalnih" vprašanjih, ki jih bo delodajalec včasih postavil. To so vprašanja, ki se ukvarjajo z zasebnim življenjem, versko, spolno usmerjenostjo, ideološkimi prepričanji in niso v neposredni povezavi z delom. Na ta vprašanja razen v določenih izjemah ni potrebno odgovarjati. Primeri takšnih vprašanj:

- Ali ste že dobili državljanstvo Slovenije? *To vprašanje je dovoljeno le, če gre za dela v vojski, policiji, sodstvu in javni upravi.*
- Kje ste bili rojeni?
- Kje so bili rojeni vaši starši?
- Kakšen je vaš zakonski stan?
- Ali ste poročeni?
- Ali ste ločeni?
- Kako to, da ste še samski?
- Kdaj se nameravate poročiti?
- Ali načrtujete družino?
- Koliko otrok imate?
- Kako imate urejeno varstvo otrok?
- katerim klubom in socialnim organizacijam pripadate? *To vprašanje je dovoljeno le, če je pomembno za opravljanje dela.*
- Ali pripadate kakšni verski skupini?
- Ali hodite v cerkev?
- Koga ste volili na zadnjih volitvah?
- kateri politiki so vam všeč in kateri ne?
- Koliko ste visoki?
- Koliko ste težki? *Vprašanja o teži in višini niso dovoljena, razen če gre za opravljanje določenih del, ki zahtevajo določene minimalne standarde.*
- Vprašanja o spolni usmerjenosti ali o partnerju tudi niso dovoljena.

Na ta vprašanja lahko odgovorite, lahko zavrnete odgovor na vprašanje, kar je sicer vaša pravica, vendar lahko vaše nesodelovanje delodajalec razume kot vašo nepripravljenost za delo, lahko pa mu posredujete diplomatski odgovor.



In še šest vprašanj, ki jih navaja Bolles (1999, str. 201–202), ki naj jih ne bi pozabili vprašati, preden se konča pogovor:

1. Je glede na moje veščine in izkušnje v tej organizaciji primerno delovno mesto zame?
2. Mi lahko ponudite to delo oziroma lahko dobim to službo?
3. Želite, da pridem na nov pogovor, mogoče z enim od vaših kolegov?
4. Kdaj smem pričakovati, da se boste oglasili?
5. Najpozneje kdaj se mi boste oglasili?
6. Vas lahko po preteku tega roka pokličem, če se mi iz kakršnega koli vzroka ne bi mogli v tem času javiti?

### 4.3 ČESA NE SMETE POČETI NA RAZGOVORU

Kot smo že omenili v prejšnjem poglavju, je na razgovor zelo priporočljivo priti umit, lepo oblečen, čist ... So pa tudi druge pomembne lastnosti, ki se jih moramo držati, in niso povezane z našim zunanjim videzom, temveč z našim obnašanjem. V nadaljevanju Bolles (1999, str. 197–200) navaja kar nekaj stvari, ki naj jih med pogovorom ne bi počeli in ki pravzaprav delodajalca odvrnejo od tega, da bi nas zaposlil. Te so:

- mlahav stisk roke,
- zgrbljeno sedenje ali nenehno presedanje,
- odmikanje pogleda,
- pokanje s členki, igranje z rokami oziroma z lasmi,
- izjemna samokritičnost,
- zmanjševanje svojih dosežkov ali sposobnosti,
- pretiho ali preglasno govorjenje,
- prekratki odgovori,
- skakanje v besedo,
- oklevanje pri odgovorih,
- močno kritiziranje prejšnjega delodajalca ali organizacije,
- nepoštenost ali laž v prijavi oz. na razgovoru,
- nadutost ali pretirana napadalnost,
- znaki lenobe ali pomanjkanje motivacije,
- premajhno navdušenje nad dotično organizacijo in tem, kar skuša doseči,
- znaki nestabilnosti ali neprimerni odzivi,
- prezgodnje govorjenje o plači.

Pravi čas za pogovor o plači je takrat, ko povedo, da želijo kandidata zaposliti. Pred tem ne odpiramo te teme. Lahko začnemo s previsokim zneskom, zato smo za delodajalca predragi, lahko pa začnemo prenizko in zato izgubimo del plače, ki bi vam jo bil delodajalec pripravljen plačati (Zaletel, 2006, str. 217).

### 4.4 RAZNA TESTIRANJA

Nekateri delodajalci imajo pripravljena različna testiranja, s katerimi lahko preverijo, ali so ustrezni zanje ter kakšne so zmožnosti kandidata tudi na drugih področjih.

Powers (2007, str 189–196) govori o možnih testih, ki jih bomo morali opraviti, preden se zaposlimo v določeni organizaciji.

### **Test za droge**

Dandanes je v ZDA precej običajno, da na prijavnem obrazcu podjetja najdemo vprašanje: »Ali pristanete na test za droge kot pogoj za zaposlitev?« Če obkrožimo ne, najverjetneje ne bomo več v igri za zaposlitev.

### **Psihološki testi**

Veliko organizacij izpelje psihološka ocenjevanja glavnih kandidatov za vodilna delovna mesta. Če so opravljena strokovno, je to relativno drag postopek, zato je dobra novica, da smo, če so nas prosili, da izpolnimo skupino testov za ocenjevanje, brez dvoma sprejeti v ožji krog kandidatov.

### **Testiranje poštenosti**

Najbolj znan test v tej kategoriji je poligraf, imenovan tudi detektor laži. To je naprava, ki zazna spremembe fizioloških reakcij, kot so krvni pritisk, bitje srca in dihanje. Raziskave si niso enotne, če te spremembe dejansko pokažejo, ali oseba laže. Pri ljudeh, ki so načeloma odkriti, pokaže telesno nelagodje ob nekaterih vprašanih. Patološki ali pa izurjeni lažnivec pa lahko na drugi strani preliči napravo znova in znova.

### **Mini test inteligentnosti**

Vedno več podjetij se pri testiranju odkritosti obrača na pisne teste, kljub malenkostni težavi, da so neuspešni. Neka študija je pokazala, da je bilo več kot 90 odstotkov prijaviteljev, ki so jih označili za nepoštene, napačno ocenjena.

## **4.5 ZAHVALNO PISMO**

Namen zahvalnega pisma je zahvala za čas, ki so nam ga posvetili v izbranem podjetju. Z dobro pripravljenim zahvalnim pismom pa seveda tudi krepimo svojo kandidaturo.

Zahvalno pismo pošljemo najkasneje 24 ur po intervjuju, najraje v tiskani obliki, če imamo elektronske naslove ustreznih oseb, uporabimo internet. Ne zahvaljujemo se po telefonu. Pismo je manj agresivna oblika komunikacije, medtem ko s klicem zmotimo želeno osebo. Če nimamo razloga za klic, potem osebi krademo njen čas, kar lahko zameri.

V pismu potrdimo svoje zanimanje za delovno mesto, navedemo še dodatne kvalifikacije, ki jih mogoče med intervjujem nismo navedli. Pojasnimo informacije, za katere mislimo, da jih sogovornik ni pravilno razumel. Pismo naj bo kratko in jedrnat, z njim želimo delodajalca le opozoriti nase, ne pa mu ponovno poslati prijave na delovno mesto (Zaletel, 2006, str. 149).

## 5 RAZISKAVA O AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE ADECCO H. R.



V Sloveniji imamo kar nekaj agencij, ki zaposlujejo ljudi. Nekaj jih je bilo predstavljenih tudi v drugem poglavju, kjer so opisani načini iskanja zaposlitve. Veliko ljudi se odloči tudi za prijavo v agencijo, kar odpira nove možnosti za pridobitev zaposlitve. V naši državi je kar precej takih agencij. V nadaljevanju bo predstavljena agencija Adecco.

### 5.1 PREDSTAVITEV RAZISKAVE O ADECCU

K raziskavi je bilo povabljenih kar nekaj agencij, vendar so bili odgovori vseh enaki, in sicer, da so vsi javni podatki dostopni preko spleta. V raziskavi torej povzemamo zapise na spletni strani imenovanega podjetja. Odgovorili bomo na nekaj vprašanj, najbolj pomembnih za tiste, ki jih agencije zanimajo in ne vedo, kaj ponujajo.

Podjetje Adecco H. R. ima sedež v Švici, v Sloveniji pa je prisotno od leta 2000, se pravi 11 let. V Sloveniji imajo poslovalnice v Ljubljani, Mariboru, Murski Soboti, Celju, Novi Gorici, Kopru ter Novem mestu. Po svetu imajo okoli 6.000 poslovalnic, prisotni pa so v 72 državah. Adecco po svetu zagotavlja delo več kot 700.000 ljudem, kar je precej visoka številka, s tem pa oskrbujejo 250.000 strank.

#### 1. Kako poteka način prijave v agencijo Adecco?

Prijavimo se lahko brezplačno, z vpisom v bazo iskalcev zaposlitve, ki ga najdemo na internetu, lahko pokličemo tudi izbrano poslovalnico, ki nam je najbližje in se dogovorimo razgovor pri njih. S tem pridobimo možnost iskanja redne ali začasne zaposlitve.

#### 2. Kaj nam nudijo?

Ponujajo brezplačen vpis v svojo bazo iskalcev in razgovor v eni izmed poslovalnic, kjer skupaj s svetovalcem pregledata prijavo, kjer lahko predstavimo svoje prednosti in kvalitete in tako svetovalcu pomagamo, da nas hitro pripelje do zaposlitve. Omogočajo tudi dodatne svetovalne ure v izbrani poslovni enoti. Omeniti je treba, da do njih nimamo nikakršnih obveznosti in nismo dolžni sprejeti delovnega mesta, če nam ne ustreza.

### 3. Kakšna je njihova naloga?

Njihova naloga je vsekakor pomoč pri zaposlitvi. Adecco dobi ponudbo od podjetja, da iščejo nove delavce. Če smo pravšnji za delo, nas napotijo na to delovno mesto. Zaposleni smo v Adeccu, delo pa opravljamo v podjetju, pri njihovem naročniku. Tak delavec ima enake pravice kot redno zaposleni.

### 4. Kakšno delo ponujajo?

Agencija ponuja več vrst dela. Lahko se zaposlimo za polni delovni čas ali redno, za polovični delovni čas, začasno, urejena pa imajo tudi dela preko študentskega servisa.

### 5. Kako naj se obnašajo ljudje, ki iščejo zaposlitev, da bodo čim boljše sodelovali z agencijo in na ta način prišli do skupne rešitve?

Ko iščemo zaposlitev s pomočjo agencije za zaposlovanje, ni dovolj, da se samo vpišemo v njihovo bazo, pošljemo življenjepis in čakamo na telefonski klic. Kot vsak delodajalec bi nas tudi na agenciji radi prej videli in z nami govorili, da vidijo, kakšne so naše želje in cilji. Ljudje si velikokrat vzamejo tak razgovor samo za formalnost, vendar se ne zavedajo, da je ravno to prva stopnička, ki nas bo morda popeljala do naše sanjske službe. Ponujajo nam nekaj nasvetov, ki nam bodo v pomoč, ko bomo prišli na razgovor k svetovalcu.

- Pripraviti je treba dober življenjepis, ki naj bo jasen in brez pravopisnih napak. Ker bo ravno ta življenjepis dobil vaš naročnik, naj bo napisan z lahko berljivim tiskom in naj nikakor ne vsebuje kakšnih grafičnih elementov.
- Ker ima lahko svetovalac od sto do tristo potencialnih kandidatov, je pametno, da kdaj tudi pokličemo in s tem damo vedeti, da smo zainteresirani in si lahko dobimo prednost pred ostalimi. Da si nas bo svetovalac še boljše zapomnil, se lahko dogovorimo tudi osebno.
- Zelo pomembno je, da smo potrpežljivi in se s svojim svetovalcem nikakor ne prepiramo. Če nam karkoli ne ustreza, vprašamo oz. prosimo za nasvet, nikakor pa ne smemo biti nesramni ali celo agresivni, ker na tak način verjetno ne bomo nikoli dobili službe.

### 6. Kako poteka razgovor v podjetju?

Po razgovoru na agenciji nas čaka še razgovor v podjetju, kjer nas želijo zaposliti. Ker si zaposlitve želimo, se moramo dobro predstaviti in dati vedeti, da nas to delo zanima ter da smo idealni kandidat zanj. Agencija ponuja nekaj pravil, ki so sicer neformalna, vendar jih je dobro upoštevati.

- Najbolj pomembno je, da na razgovor ne zamujamo, se pravi, da smo ob dogovorjeni uri tam, najbolje pa par minut prej.
- Ne govorimo o plačilu, ker nas o tem seznanja agencija, kar pomeni, da se o tem dogovarjajo oni.
- Če nam po določenem času karkoli v podjetju ne ustreza, je dobro, da o tem obvestite svojega svetovalca, v nasprotnem primeru vas morda ne bodo več poklicali za kakšno drugo možnost. Vse se da dogovoriti.

- Ne glede na to, za koliko časa smo podpisali pogodbo, pazimo, da ostanemo na delovnem mestu toliko časa, dokler nam ta ne poteče.
- Ne smemo prehitovati z vprašanji o povišanju plače, o tem se lahko začnemo pogovarjati s svojim svetovalcem šele po treh mesecih dela, če čutimo, da smo upravičeni do višjega plačila.

### **7. Kakšne so pravice in prednosti zaposlenih v Adeccu?**

Pravice, ki jih imajo zaposleni pri Adeccu, so naslednje.

- Delavec dobi tolikšno plačilo, kot jo potrdi naročnik. Adecco svojim zaposlenim ne računa nobenih stroškov storitev.
- Izplačilo je redno, na dogovorjeni dan.
- Uredijo osnovno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, dodatno pa si tako kot povsod uredimo sami.
- Uredijo nam lahko tudi nezgodno zavarovanje.
- Na voljo so nam vsak dan od ponedeljka do petka med 8. in 18. uro.
- Če nas naročnik ne potrebuje več, nam poskušajo najti delo pri drugem naročniku.
- Kot njihov član prejmemo Adecco Klub kartico ugodnosti, ki jo lahko uporabimo za popuste pri podjetjih, ki so prav tako člani.

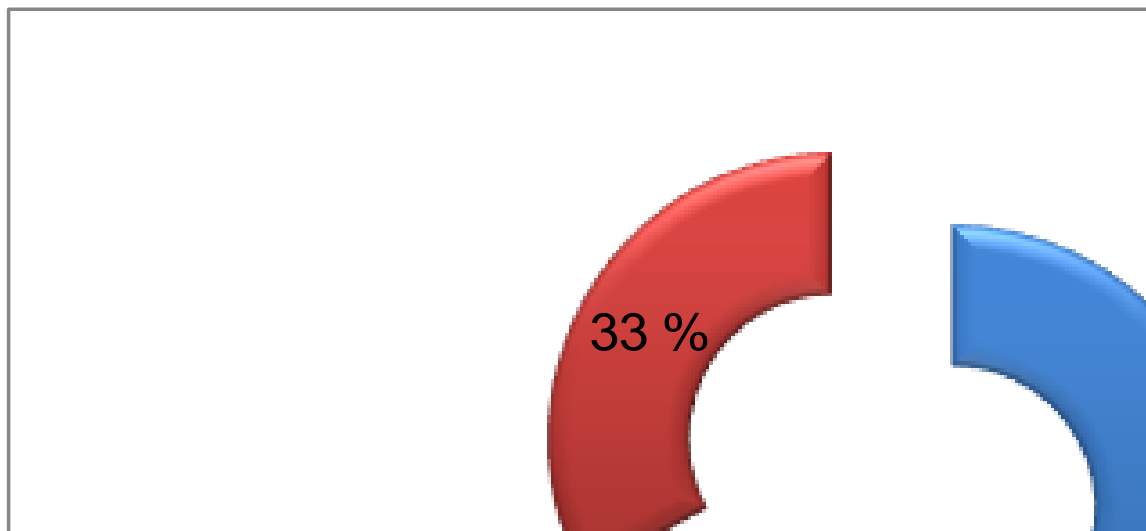
### **8. Koliko časa traja, da dobimo zaposlitev?**

Vse je odvisno od naših izkušenj ter od tega, kaj išče določeno podjetje. Včasih nam lahko delo ponudijo takoj po prvem razgovoru s svetovalcem, včasih pa malce kasneje.

## **5.2 ANKETA O FLEKSIBILNOSTI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE**

Na svoji spletni strani je Adecco predstavil anketo o fleksibilnosti iskalcev zaposlitve. Koliko so se ljudje pripravljene prilagajati, da dobijo službo, bomo videli v anketi, ki bo predstavljena v nadaljevanju in je dostopna na njihovih spletnih straneh. Anketa je bila zaprtega tipa, kar pomeni, da so anketiranci odgovore imeli na razpolago.

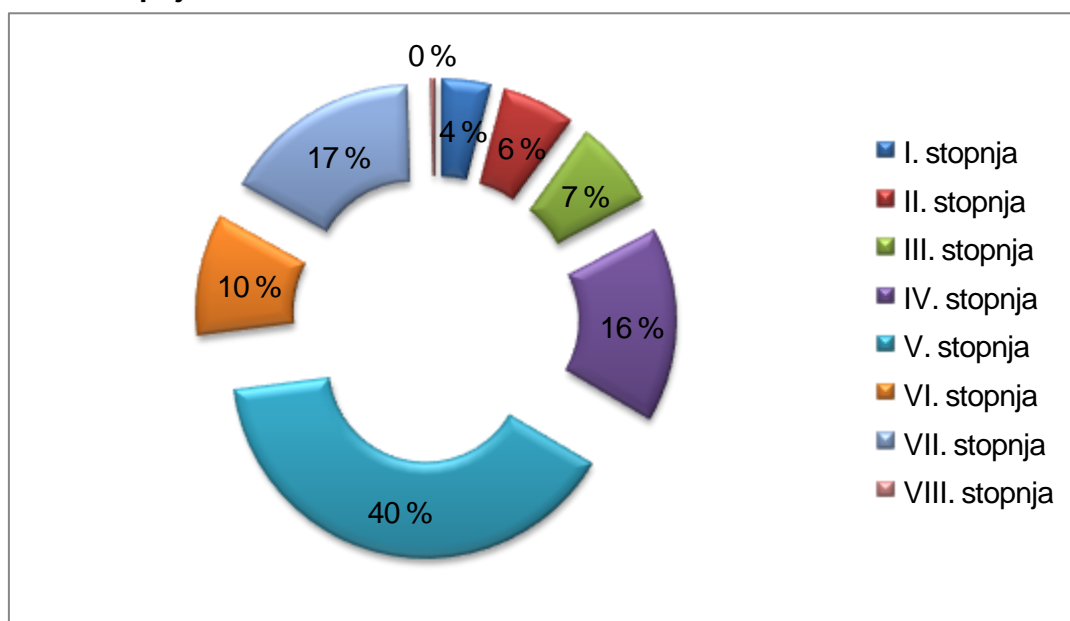
## 1. Anketiranci po spolu



Graf 9: Anketiranci po spolu

Anketa, ki so jo izvajali, je bila opravljena v vseh njihovih poslovalnicah po Sloveniji, kjer je sodelovalo skupaj 248 anketirancev, od tega je večina, kar 67 % ali 166 oseb ženskega spola ter 33 % oziroma 82 pripadnikov moškega spola.

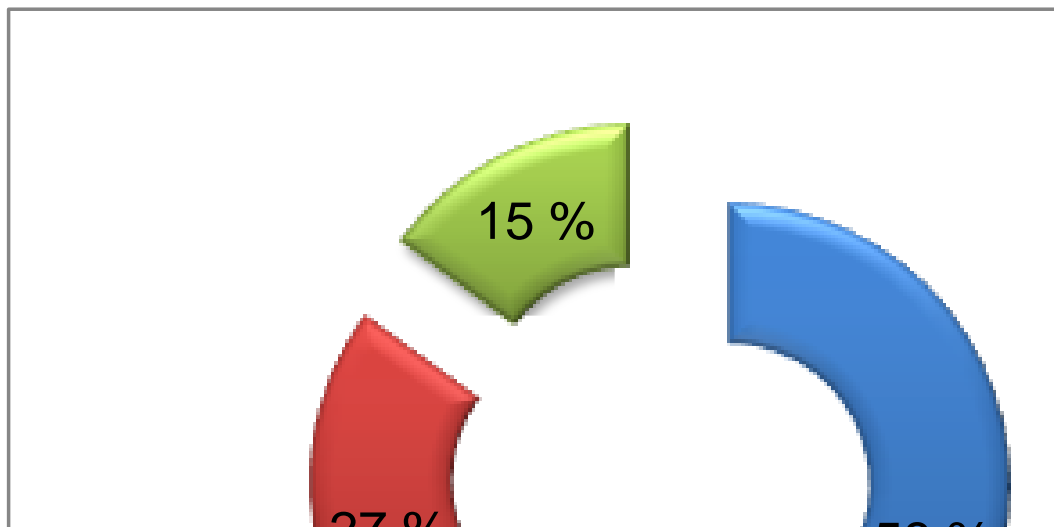
## 2. Stopnja izobrazbe anketirancev



Graf 10: Stopnja izobrazbe anketirancev

Anketiranci imajo različne stopnje izobrazbe. I. stopnjo ima le 4 % ali 10 oseb, II. stopnjo ima 6 % ali 15 oseb, III. stopnjo ima 7 % ali 18 oseb, IV. stopnjo jih ima 16 % ali 40 oseb, največ, kar 40 % ali 98 oseb, ima V. stopnjo, VI. stopnjo ima skupaj 10 % ali 25 oseb, VII. stopnjo ima malo več oziroma 17 % ali 41 oseb in z manj kot 1 % ali 1 osebo je na zadnjem mestu VIII. stopnja.

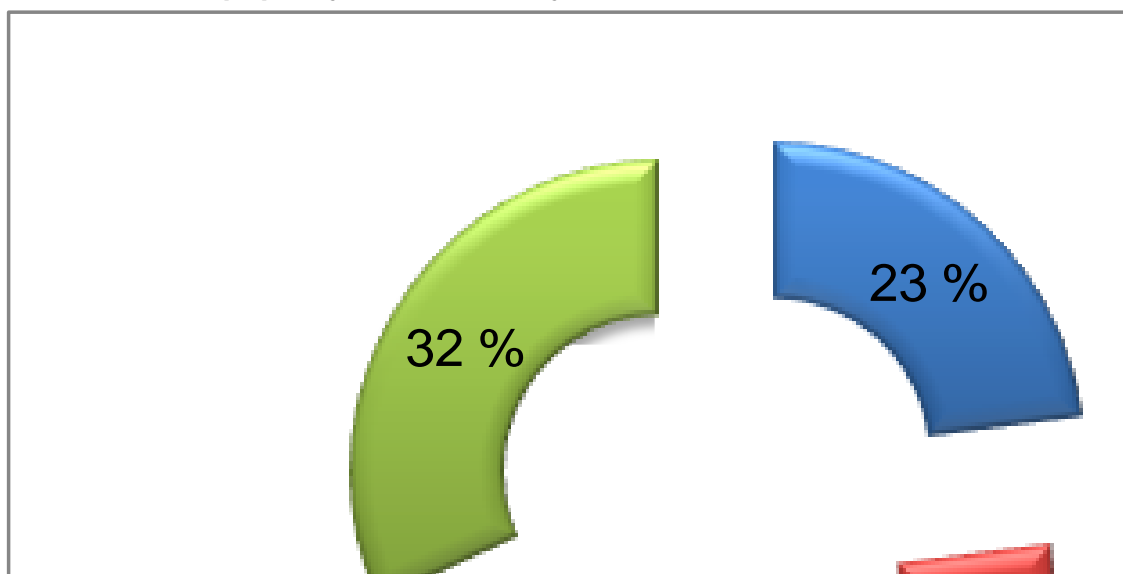
### 3. Ste pripravljeni za višjo plačo delati tudi več kot 8 ur dnevno?



Graf 11: Število ljudi, ki bi za višjo plačo delali več kot 8 ur dnevno

Več kot 8 ur dnevno in tako za večjo plačo bi delalo več kot pol, 58 % anketirancev. To je 144 oseb, sledi jim 27 % ali 67 oseb, ki je odgovorilo z ne, zadnji pa so tisti, ki niso čisto prepričani, in so s 15 % (37 oseb) odgovorili z mogoče, odvisno od ponudbe.

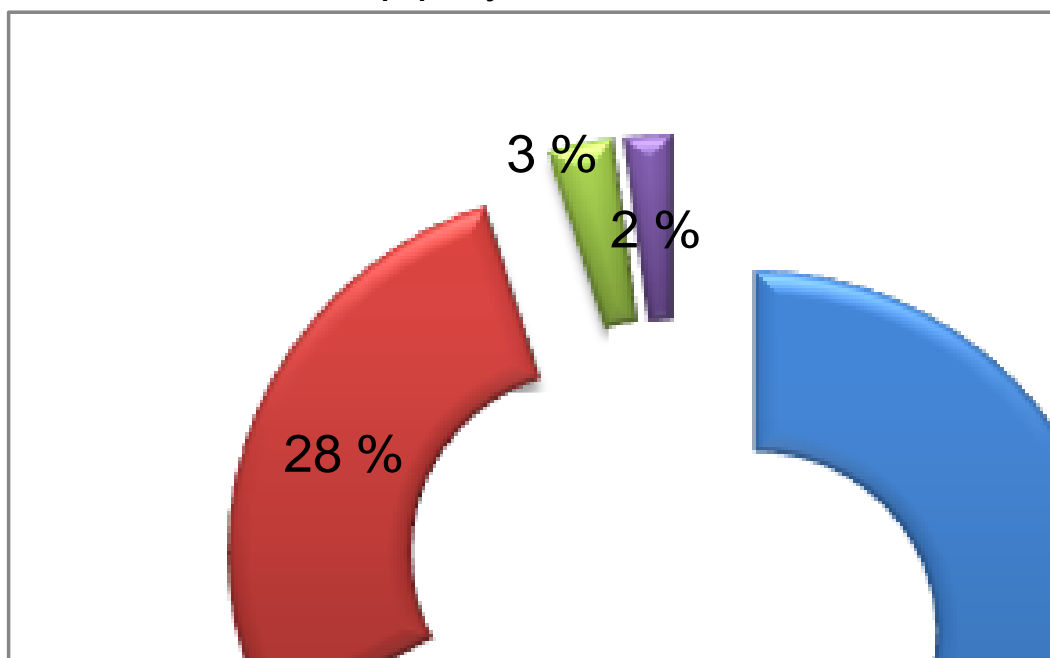
### 4. Ali bi bili pripravljeni na delo v tujini?



Graf 12: Anketiranci, ki bi sprejeli delo v tujini

Delo v tujini bi sprejelo 23 % ali 57 anketirancev, večina, 45 % ali 112 oseb, ne bi delala v tujini, tretjina (32 % ali 79 anketirancev) pa meni, da je vse odvisno od ponudbe.

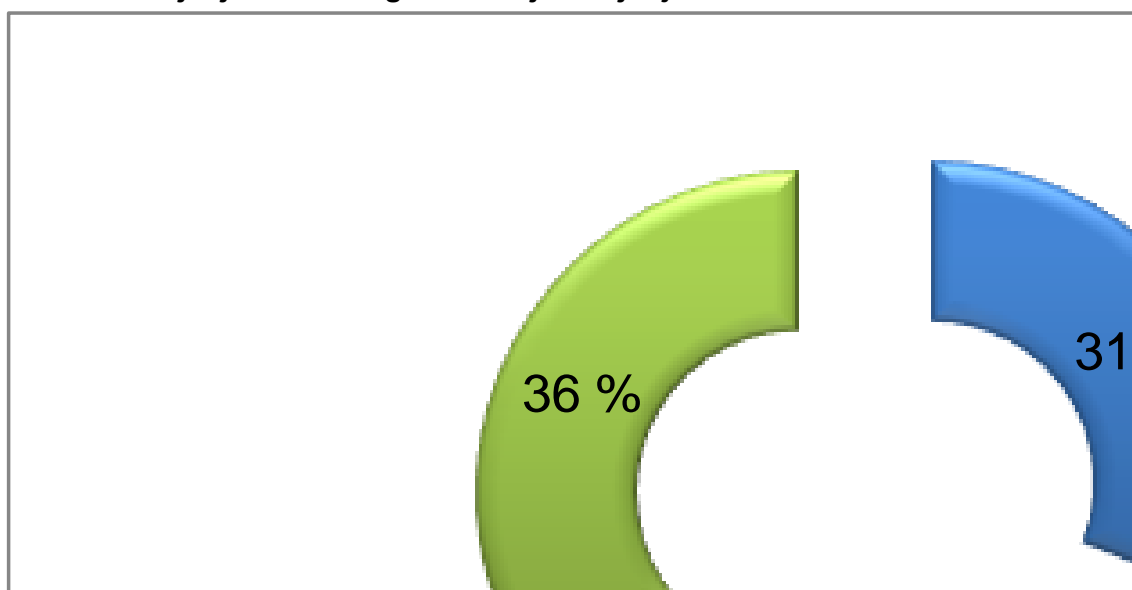
### 5. Kako daleč bi se bili pripravljene voziti na delo?



Graf 13: Oddaljenost od doma do podjetja

Oddaljenost od delovnega mesta je za več kot polovico, kar znaša 67 % ali 166 ljudi, zelo pomembna in bi se peljali od 20 do 50 km, nekaj je takih, ki bi se peljali tudi od 50 do 100 km, in sicer 28 % ali 69 ljudi, majhen delež s 3 % ali 7 ljudmi bi se bil pripravljen voziti tudi od 100 do 150 km, najmanj pa je seveda takih, ki bi se peljali 150 km in več, samo 2 % ali 5 ljudi.

### 6. Ali bi se bili pripravljene preseliti v drug kraj, v kolikor bi vam tamkajšnje delo omogočalo boljši življenjski standard?



Graf 14: Selitev v drugi kraj zaradi boljšega življenjskega standarda



Pri tem vprašanju so bili odgovori skoraj izenačeni, se pravi, 31 % oziroma 77 anketirancev je odgovorilo z da, z ne je odgovorilo 33 % oziroma 82 anketirancev in malo več, to je 36 % ali 89 anketirancev je odgovorilo z mogoče.

### 5.3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA RAZISKAVE

Prijava na agencijo za zaposlovanje Adecco poteka na več načinov, tako osebno kot preko interneta. Nudijo različne vrste zaposlitev, tudi študentsko in sezonsko delo, polovični delovni čas in redno zaposlitev. S tega vidika lahko sklepamo, da so zares poskrbeli za vse iskalce, tako mlade kot malo manj mlade. Seveda pa moramo vedeti, da je zelo pomembno, da pri tem tudi sami sodelujemo na različne načine, predvsem z dobrim življenjepisom in s tem, da se večkrat osebno oglasimo v agenciji in pokažemo, da smo za delo zainteresirani. Zmotno je pustiti svetovalca, da se sam ukvarja z našo zaposlitvijo, saj nismo edini iskalec. Veliko je takih, kot smo mi in se je potrebno potruditi, ne pa samo čakati doma, kdaj nam bo služba »padla z neba«, pri tem pa še vse druge kriviti za neuspeh. Sodelovanje s svetovalcem je ključnega pomena, kajti prav on je odskočna deska za nadaljevanje. Tako do svetovalcev kot do delodajalcev se je treba obnašati lepo in spoštljivo.

V drugem delu naloge je predstavljena anketa o fleksibilnosti iskalcev zaposlitve. Rezultati so zelo zanimivi. V tej anketi je sodelovalo skupaj 248 anketirancev, od tega 166 žensk in 82 moških. Anketiranci so razdeljeni na osem stopenj izobrazbe. I. stopnjo ali nedokončano osnovno šolo ima le 4 % ljudi, II. stopnjo ali končano osnovno šolo ima 6 % ljudi, III. stopnjo ali nižjo poklicno šolo ima 7 % ljudi, IV. stopnjo ali srednjo poklicno šolo ima že malo več ljudi in to je 16 %, največ jih ima V. stopnjo, se pravi, da imajo končano gimnazijo, srednjo poklicno-tehnično ali srednjo tehnično šolo, so v kar 40 % in močno izstopajo od drugih, sledijo jim tisti s VI. stopnjo, ki imajo končano višjo strokovno šolo in jih je 10 %, tisti s VII. stopnjo ali S končano visokim strokovnim, univerzitetnim dodiplomskim izobraževanjem ali magisterijem se štejejo v 17 %, najmanj pa je takih, ki imajo končano VIII. stopnjo ali doktorat, in sicer le eden (manj kot 1 %). Pri tretjem vprašanju smo izvedeli, koliko jih je pripravljenih za višje plačilo delati več kot 8 ur dnevno. Rezultat je presenetljiv, glede na to, da vedno več ljudi govori, da so predolgo v službi in nimajo dovolj časa za druge stvari, za svojo družino, hobije. Več kot polovica se namreč strinja s tem, da bi bili ob višjem plačilu pripravljeni delati dlje. Nekateri so prisiljeni k temu zaradi velikih življenjskih stroškov. Nekaj je tudi takih (27 %), ki so odgovorili z ne, za 15 % je odločitev odvisna od ponudbe. Zelo zanimivo je vprašanje pod točko štiri, ki je povezano z delom v tujini. Kot je pričakovati, jih je velika večina (45 %) odgovorila, da ne bi delali v tujini, malo manj (32 %) je takih, ki bi se za to odločili, če bi bila dobra ponudba, 23 % vprašanih pa je mnenja, da jih tako delo ne bi zanimalo. Menim, da je delo v tujini zelo dobro za nabiranje dodatnih izkušenj in poznanstev, vendar ne vemo zagotovo, kaj s tem tvegamo in kaj dobimo. To je zelo težka odločitev, o kateri moramo dobro premisliti. Pri petem vprašanju so anketiranci odgovarjali, kako daleč bi se vozili na delo. Nekako normalno je da se peljemo od 20 do 50 km, kot meni večina oz. 67 %, od 50 do 100 km ne predstavlja ovire kar 28 %, le peščica (3 %) je takih, ki bi se peljali od 100 do 150 km, povsem razumno pa je, da sta le 2 % takih, ki bi se peljali celo več kot 150 km. Zelo zanimiva je razdelitev grafa 14, kjer lahko opazimo, da se je 31 % anketirancev pripravljenih preseliti v drugi kraj, kjer bi imeli omogočen boljši življenjski standard,

33 % je takih, ki za nobeno ceno ne bi zapustili svojega domačega kraja in malo več ali 36 % anketirancev ni prepričanih oziroma je vse odvisno od ponudbe.

Adecco na svoji spletni strani ne ponuja nasvetov, kako se vesti na razgovoru. Pomagamo pa si lahko s knjigami, različnimi članki ali preko spleta, kjer je zadosti informacij o tem.

## 6 ZAKLJUČEK

Pot do zaposlitve je težka, za nekatere malo bolj, za druge spet manj. Vendar smo skozi diplomsko nalogo pridobili kar nekaj pomembnih informacij. Veliko je napisanega o tem, kako začeti iskati zaposlitev in kje jo iskati. Za to imamo zelo veliko možnosti, ker obstaja toliko različnih pripomočkov – od oglasov, interneta, poznanstev do Zavoda RS za zaposlovanje in agencij za zaposlovanje.

Ker pa kandidati ne upoštevamo osnovnih pravil, smo pri iskanju vse prej kot uspešni. Na pogovor pridemo nepripravljeni, zamujamo, preveč govorimo, govorimo o dopustu in plači, velikokrat pa izberemo tudi tako poklicno pot, ki ni v skladu z našimi zaposlitvenimi možnostmi. Zato je zelo pomembno, da se na razgovor pripravimo in ga kar se da dobro izpeljemo. Ne samo samozavesten pristop in izkušnje, tudi zunanja urejenost je zelo pomembna. Dandanes se lahko na razgovor zelo dobro pripravimo, kajti obstaja veliko knjig, priločnikov, internetnih virov, kjer piše, kako se na razgovoru obnašati ter kakšna vprašanja lahko pričakujemo. Tako imamo več možnosti, da ga dobro izpeljemo in si priskrbimo delo. V intervjuju in analizi spletne strani Adecco dobimo kar nekaj zanimivih podatkov za tiste, ki ne vedo, kako te ustanove delujejo. Odgovorov na vprašanja je veliko. Izvedeli smo tudi, koliko smo kandidati fleksibilni pri iskanju zaposlitve. Morda celo manj, kot bi bili nekje drugje. Navsezadnje pa vsak posameznik razmišlja drugače in ima pravico do svojega mnenja.

Za uspešno izpeljan razgovor je pomembno da se znamo obnašati. Nekaj nasvetov je navedenih spodaj:

- prvi vtis naj bo najboljši in nikar ne zamujajmo,
- sogovornika gledamo v oči in sedemo, ko nam to dovolijo,
- ne bodimo živčni,
- čim bolj se poučimo o organizaciji,
- dokažimo, da smo strokovnjak na svojem področju,
- ne govorimo negativno o svojih prejšnjih delodajalcih,
- poudarimo spretnosti in sposobnosti,
- bodimo odkriti,
- na vprašanja odgovarjamo direktno in jedrnato,
- pripravimo odgovore,
- pripravimo vprašanja,
- zavedajmo se, da je to način izločanja kandidatov,
- po razgovoru lahko pošljemo zahvalno pismo.

Vsak izmed nas ve, v čem je dober, kaj zna, na katerem področju ima največ izkušenj, predvsem pa, kaj rad počne. Izpostavimo te svoje prednosti in svoje znanje ter jih predstavimo drugim in vsak razgovor izkoristimo kot krepitev veščine iskanja zaposlitve.

## LITERATURA IN VIRI

Bolles, R. N. (1998). *Kakšne barve je vaše padalo: Praktični priročnik za iskalce zaposlitve in tiste, ki bi radi spremenili poklicno pot*. Ljubljana: Gnosis-Quatro.

Ivanuša, B. M. (1995). *Kako iskati zaposlitev*. Maribor: Rotis.

Kragelj, R. (1998). *Selekcijski intervju: Kako izbrati najprimernejšega sodelavca*. Ljubljana: Produktivnost, Center za psihodiagnostična sredstva.

Marinko, I. (1991). *Kako najti zaposlitev*. Ljubljana: Leila.

Powers, P. (2007). *Zmagovalni zaposlitveni razgovori*. Varaždin: Katarina Zrinski.

Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev*. Ljubljana: Moje delo.

Spletni viri:

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. *Življenjepis*. Dostopno na: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescinelskanjaDela/Kandidiranje/OblikZivljenjepisa.aspx> (21.05.2011)

Adecco. *Kako poteka način prijave v Adecco?* Dostopno na: <http://www.adecco.si/zaposlitev/index.html> (01.07.2011)

Adecco. *Kaj nam nudijo?* Dostopno na: <http://www.adecco.si/zaposlitev/index.html> (01.07.2011)

Adecco. *Kakšna je njihova naloga?* Dostopno na: <http://www.adecco.si/zaposlitev/index.html> (01.07.2011)

Adecco. *Sodelovanje z agencijo*. Dostopno na: [http://www.adecco.si/zaposlitev/nasveti/agencija\\_za\\_zaposlovanje.html](http://www.adecco.si/zaposlitev/nasveti/agencija_za_zaposlovanje.html) (01.07.2011)

Adecco. *Kako poteka razgovor v podjetju?* Dostopno na: [http://www.adecco.si/zaposlitev/nasveti/agencija\\_za\\_zaposlovanje.html](http://www.adecco.si/zaposlitev/nasveti/agencija_za_zaposlovanje.html) (01.07.2011)

Adecco. *Kakšne so pravice in prednosti zaposlenih?* Dostopno na: <http://www.adecco.si/zaposlitev/pravice.html> (01.07.2011)

Adecco. *Koliko časa traja, da dobimo zaposlitev?* Dostopno na: <http://www.adecco.si/zaposlitev/odgovori.htm#12> (01.07.2011)

Adecco. *Anketa o fleksibilnosti iskalcev zaposlitve*. Dostopno na: <http://www.adecco.si/mediji/AnketaOFleksibilnosti.pdf> (02.07.2011)

## PRILOGE

Priloga 1: Intervju na Zavodu za zaposlovanje

## KAZALO GRAFOV

GRAF 1: SPOL BREZPOSELNIH .....	7
GRAF 2: STAROST BREZPOSELNIH .....	7
GRAF 3: IZOBRAZBA BREZPOSELNIH .....	8
GRAF 4: NAJVEČJE PRILOŽNOSTI ZA ZAPOSILITEV .....	9
GRAF 5: ZAPOSILITEV IN SAMOZAPOSILITEV .....	9
GRAF 6: PRIKAZ OSTALIH IN INVALIDNIH OSEB, KI PROSIJO ZA ZAPOSILITEV .....	10
GRAF 7: DENARNO NADOMESTILO .....	10
GRAF 8: ŠTEVILO PRIJAVLJENIH PROSTIH DELOVNIH MEST PO SLOVENIJI .....	11
GRAF 9: ANKETIRANCI PO SPOLU .....	26
GRAF 10: STOPNJA IZOBRAZBE ANKETIRANCEV .....	26
GRAF 11: ŠTEVILO LJUDI, KI BI ZA VIŠJO PLAČO DELALI VEČ KOT 8 UR DNEVNO .....	27
GRAF 12: KOLIKO JE TAKIH, KI BI SPREJELI DELO V TUJINI .....	27
GRAF 13: ODDALJENOST OD DOMA DO PODJETJA .....	28
GRAF 14: SELITEV V DRUGI KRAJ ZARADI BOLJŠEGA ŽIVLJENJSKEGA STANDARDA .....	28

## KRATICE IN AKRONIMI

CIPS: Center za informiranje in poklicno svetovanje

H.R.: HR consultancy: kadrovsko svetovanje

## **PRILOGE**

### **INTERVJU NA ZAVODU ZA ZAPOSLOVANJE**

Pozdravljeni, moje ime je Biljana Jurić in prihajam iz Škofje Loke. V sklopu diplomske naloge moram predstaviti zavod za zaposlovanje Škofja Loka in izvedeti čim več pomembnih podatkov za iskalce zaposlitve. Prosila bi Vas, če si lahko vzamete nekaj minut časa in odgovorite na moja vprašanja. Podatki bodo uporabljeni zgolj za izdelavo diplomske naloge.

1. Koliko iskalcev imate trenutno v vaši bazi za zaposlitev, koliko moških in koliko žensk?
2. Koliko so stari ljudje, ki iščejo zaposlitev?
3. Kakšna je izobrazba iskalcev?
4. Na katerem področju je največ priložnosti za zaposlitev?
5. Koliko ljudi se zaposli, oziroma samozaposli v povprečju na mesec?
6. Koliko je invalidnih oseb, ki iščejo službo?
7. Koliko ljudi dobiva denarno nadomestilo?
8. Koliko prostih delovnih mest imate na razpolago pri vas?