



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Komuniciranje z javnostmi

KORAKI DO PRVE ZAPOSLOTITVE

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

Kandidatka: Barbara Plešec

Kranj, oktober 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici, profesorici Ani Peklenik za njene nasvete in vodenje pri pisanju diplomske naloge ter vso pomoč, ki mi jo je nudila.

Prav tako se ji zahvaljujem tudi za lektoriranje moje diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi moji družini, ki me je v času pisanja diplome vzpodbujala in mi stala ob strani.

IZJAVA

»Študentka Barbara Plešec 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

Prej ali slej se morajo mladi začeti soočati z iskanjem prve zaposlitve. Nekateri se s tem problemom srečajo že med šolanjem, nekateri pa kasneje. V današnjih časih je iskanje prve zaposlitve težka naloga, ki zahteva veliko truda in potrpežljivosti.

Veliko mladih zaradi številnih zavrnitev izgubi upanje in svojo samozavest. Zaposlitve pa si ne morejo poiskati bodisi zaradi tega, ker sploh ne vedo, kje in kako bi si jo poiskali. Morda zaradi tega, ker ne znajo napisati dobrega življenjepisa, prijave ali ponudbe. Morda se ne znajo pripraviti na razgovor in ne znajo narediti dobrega vtisa ali pa imajo prevelika pričakovanja s strani delodajalca in obratno. V svoji diplomski nalogi želim ugotoviti, kaj predstavlja tisti največji problem bodisi s strani delodajalca bodisi s strani mladega delojemalca, da težko dobijo zaposlitev.

Cilj naloge bo pridobiti informacije s strani mladih delojemalcev ter s strani delodajalcev, kaj predstavlja največji problem, da mladi težko pridejo do zaposlitve. Rezultat naloge bo seznam pričakovanj oziroma težav, ki jih imajo mladi iskalci zaposlitve, in pričakovanj, ki imajo delodajalci do mladih delojemalcev. Hkrati bomo opozorili na postopek iskanja zaposlitve, ki naj bi obrodil sadove.

KLJUČNE BESEDE

- Prva zaposlitev
- Delodajalec
- Delojemalec
- Iskanje zaposlitve

ABSTRACT

Sooner or later, young people must begin to cope with finding their first job. Some confront it during school, and some later. In today's times, finding the first job is a difficult task that requires great effort and patience.

Many young people due to the refusal of many lost hopes and their confidence. Jobs can not find either because they not know where and how do they look. Maybe because they do not know how to write a good resume, application or bid. You may not know how to prepare for the interview and do not know how to make a good impression or have too high expectations on the part of employers and vice versa. In my thesis I want to figure out what represents the biggest problem with either the employer or by a young employee that they difficult get the employment.

Goal of the project will gather information from the young workers and of employers, what is the biggest problem that young people have difficulty accessing employment. The result will be a list of tasks and expectations of difficulties faced by young people seeking employment, and expectations that employers have for young workers. At the same time we pointed to the job search process, which should be feasible.

KEY WORDS

- First job
- Employer
- Employees
- Job search

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	METODE DELA.....	1
2	ZAPOSLOSTEV.....	2
3	NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE	3
3.1	PASIVNE OBLIKE ISKANJA DELA	3
3.1.1	Iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov	3
3.1.2	Iskanje zaposlitve preko zaposlitvenih portalov	4
3.1.3	Iskanje zaposlitve preko zaposlitvenih agencij.....	5
3.1.4	Headhunting (lov na glave)	5
3.1.5	Zavod za zaposlovanje.....	5
3.1.6	CIPS (Center za informiranje in poklicno svetovanje).....	5
3.1.7	Klubi za iskanje zaposlitve	6
3.1.8	Pošiljanje ponudb na slepo	6
3.2	AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	6
3.2.1	Zaposlitveni sejmi.....	6
3.2.2	Usmerjeno komuniciranje s podjetji	7
3.2.3	Mreženje.....	7
3.2.4	Multipliciranje naše prisotnosti	7
4	KAKO PREPOZNATI SVOJO ŽELENO ZAPOSLOSTEV	8
4.1	SPOZNAVANJE SAMEGA SEBE	8
4.2	ZNANJA IN VEŠČINE OZIROMA SPRETNOSTI.....	9
4.3	DELOVNE IZKUŠNJE	9
4.4	IZOBRAZBA	10
4.5	ZAPOSLOTIVNI CILJI	10
5	ŽIVLJENJEPIS IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR	11
5.1	OSNOVNA NAČELA UČINKOVITEGA ŽIVLJENJEPISA.....	11
5.2	ZAPOSLOTIVNI RAZGOVOR OZIROMA INTERVJU	13
5.3	PRIPRAVA KANDIDATA NA INTERVJU	13
6	AKTIVNOSTI ZAVODA ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOTITVE MLADIH.....	15
6.1	AKTIVNOSTI ZAVODA	15
6.2	DODATNE STORITVE.....	16
6.3	ZAPOSLOSTEV MLADIH.....	18
6.4	ZAHTEVE DELODAJALCA.....	18
7	ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE.....	20

7.1	PROBLEM IN CILJ.....	20
7.2	INTERPRETACIJA.....	35
8	ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA	37
9	ZAKLJUČEK	39
9.1	POSTOPEK, KI NAJ BI OBRODIL SADOVE.....	39
9.2	OVIRE MED DELODAJALCEM IN MLADIM DELOJAMALCEM.....	40
	VIRI IN LITERATURA.....	41
	KAZALO SLIK.....	42
	KAZALO GRAFOV.....	42
	KAZALO PRILOG.....	43
	PRILOGE.....	44
	ANKETNI VPRAŠALNIK	44
	INTERVJU Z DELODAJALCEM.....	47

1 UVOD

Postopki za zaposlovanje so dandanes zahtevnejši, kot so bili. Še večji izziv predstavlja mladim iskalcem prve zaposlitve vstop na trg dela, saj jim je to področje po končani izobrazbi tuje. Vstopajo na trg dela, polni želja in pričakovanj, da bodo dobili zaposlitev, ki bo ustrezala njihovi stopnji in smeri izobrazbe. Vendar pa pričakovanja mladih kmalu izginejo, ko spoznajo, da pot do prve zaposlitve ni tako lahka, kot so si jo predstavljali. Trg dela je veliko zahtevnejši, kot je bil v preteklosti, in zahteva veliko angažiranje iskalca.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V današnjih časih je vedno večji problem najti zaposlitev, saj tudi število brezposelnih narašča iz dneva v dan. Pred večjim izzivom pa se znajdejo mladi iskalci prve zaposlitve, ki imajo visoka pričakovanja (dobri delovni pogoji, visoka plača ...). Med tem in potrebami delodajalcev, ki iščejo dober kader, da bi od njih veliko pridobili za več delovnih ur in za nižjo plačo, je veliko nasprotje. Poleg tega pa delodajalci iščejo popolne delojemalce z večletnimi delovnimi izkušnjami, z ustrežno stopnjo izobrazbe, določenimi znanji, medtem ko mladim manjka dosti naštetih stvari. Vse to predstavlja problem, zaradi katerega težko pridejo do prve zaposlitve.

1.2 METODE DELA

Diplomska naloga bo v teoretičnem delu temeljila na proučevanju strokovne literature, v raziskovalnem delu pa si bomo pomagali z metodo neposrednega izbiranja podatkov, in sicer z metodo anketiranja. Vprašalnik bomo razdelili med naključno izbrane mlade ljudi, ki bodo ostali anonimni. Rezultate anket bomo prikazali z grafi in jih na podlagi rezultatov analizirali.

2 ZAPOSLOVANJE

Iskanje zaposlitve, nove oblike zaposlovanja, enakopravnost pri zaposlovanju moških in žensk, mladih in starejših, možnost večje mobilnosti, težnja po fleksibilnem trgu dela, demografske spremembe tako v Sloveniji kot v Evropi in globalna konkurenca, ki zahteva še višjo produktivnost, vse to je nekaj izpostavljenih situacij, ki narekujejo posamezniku, iskalcem dela, delodajalcem, strokovnjakom za upravljanje s človeškimi viri, državi, da iščejo nove rešitve, ki bodo ugodne za vse strani.

Ves čas se odpirajo nova delovna mesta. Od tega aktualne zaposlitve v časopisih in zaposlitvenih portalih predstavljajo le delček vseh delovnih mest. Približno 80 % delovnih mest ne bo nikoli objavljenih, kljub temu pa jih bodo podjetja zapolnila s kandidati, ki jih bodo nekako uspeli najti. Podjetja torej ves čas zaposlujejo, kako pa bodo prišli do teh delovnih mest, pa je odvisno le od iskalcev.

3 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Ko je čas, da začnemo iskati zaposlitev, se mogoče zdi, da nimamo izbire. Vendar jo imamo, in sicer zato, ker obstaja več kot en način iskanja zaposlitve. Dva namreč. In naša odločitev je, katerega bomo izbrali (Bolles, 2005, str. 25).

Vsak iskalec dela izbere svoj način iskanja zaposlitve. Lahko iščemo samo preko zaposlitvenih oglasov ali zavoda za zaposlovanje in čakamo, da informacije o delu pridejo do nas, uspešni iskalci zaposlitve pa ne čakajo, da delo pride do njih, ampak ga raje poiščejo sami.

Delovna mesta so v javnem in poslovnem sektorju. Za prosto delovno mesto moramo vedno izvedeti, kontaktirati pravo osebo in se primerno predstaviti. Načini iskanja se v osnovi delijo na pasivne in aktivne načine oziroma metode. Te pa se med seboj razlikujejo po:

- intenzivnosti našega komuniciranja z delodajalci,
- našem delu, vloženem v iskanje,
- naši proaktivnosti.

3.1 PASIVNE OBLIKE ISKANJA DELA

Pri pasivnih oblikah iskanja dela iskalec pričakuje, da bo delo namesto njega opravil nekdo drug. Pod to spadajo vse oblike, kjer pošljemo prošnjo in pričakujemo povraten odziv delodajalcev. Med te oblike sodijo:

- iskanje preko Zavoda za zaposlovanje,
- zaposlitveni klubi,
- CIPS,
- zaposlitvene agencije,
- headhunterji (lovci na glave),
- iskanje zaposlitev prek interneta,
- prijava na internetne zaposlitvene oglase,
- pošiljanje ponudb na slepo.

3.1.1 Iskanje dela prek zaposlitvenih oglasov

Pasivne oblike nam navadno ne dajo dovolj velike pozornosti zaposlovalca – brez te pozornosti pa ne bomo dobili zaposlitve. Za delo pogosto tekmujemo s stotinami drugih kandidatov, kar pa našo situacijo le poslabša. Metoda naj bi bila sicer manj učinkovite, vendar pa se približno petina iskalcev uspešno zaposli na podlagi oglasov. Do tega pa pride zato, ker podjetja navadno objavijo zaposlitveni oglas takrat, ko že izkoristijo vse druge možnosti iskanja sodelavcev. Kljub temu pa je to

še vedno način iskanja zaposlitve, saj tisti delodajalci, ki objavijo zaposlitveni oglas, skoraj v vseh primerih nekoga tudi zaposlijo.

Pri prijavljanju na objavljene zaposlitvene oglase iskalci pogosto pozabimo na upoštevanje zahtev in želja zaposlovalcev. Te zahteve in želje pa so v oglasu z namenom, da ustrezajo zahtevam razpisanega prostega mesta. Naša prijava mora zato ustrezati zahtevam, sicer ne bomo deležni zaposlovalčeve pozornosti. Pri tem je pomembno predvsem, kako beremo zaposlitvene oglase. Oglas je kot zemljevid; če ga znate pravilno brati, boste lahko prišli do nagrade – zaposlitve. Podjetja vam v oglaših puščajo sledi, katerim morate slediti v prijavah (Zaletel, 2006, str. 67).

Podjetja pa velikokrat objavljajo tudi zaposlitvene oglase s pomanjkljivimi informacijami, saj oglas dostikrat ne pove, kaj pravzaprav podjetje pričakuje in potrebuje od pravega kandidata. Do teh informacij lahko pridemo tako, da pokličemo osebo, ki je v podjetju odgovorna za kadrovanje, in s tem pridobimo potrebne informacije.

3.1.2 Iskanje zaposlitve preko zaposlitvenih portalov

Iskanje dela preko interneta je v zadnjih nekaj letih močno vplivalo na slovenski trg iskanja in ponudbe dela. Iz dneva v dan je na internetu objavljenih na stotine aktualnih zaposlitev, nekatera podjetja sprejemajo prijave oz. kadrujejo izključno preko interneta. Poznamo:

- e-kadrovanje s strani delodajalca (delodajalec objavi svoj zaposlitveni oglas) in
- e-kadrovanje s strani iskalca dela (oglas iskalec najde med brskanjem po zaposlitvenem portalu). Poznamo nekaj večjih zaposlitvenih portalov, kot so moje delo. com, zaposlitev.net, zaposlitev.delo, ess.gov.si itd.



Slika 1: Iskalci zaposlitve (vir: najdi.si - zaposlitveni portal)

3.1.3 Iskanje zaposlitve preko zaposlitvenih agencij

Ko podjetja iščejo nove sodelavce, si lahko pomagajo z zaposlitvenimi agencijami. Te iščejo kadre različnih vrst. Ukvarjajo pa se tudi s storitvami posojanja delavcev (kandidata same zaposlijo in ga potem posojajo drugim strankam). Za iskalca zaposlitve pa imajo agencije določene prednosti, in sicer predstavljajo stik s podjetji, ki svojih kadrovskih potreb ne oglašujejo javno, vsaka agencija razvija svojo bazo življenjepisov, ki jih tudi skrbno varuje in po potrebi posreduje delodajalcem. Nekatere agencije lahko ob vpisu v njihovo bazo dodelijo svetovalca, ki nam pomaga pri iskanju zaposlitve, poleg tega pa agencije pogosto vedo za prosta delovna mesta, ki niso nikjer objavljena. Pri nas so predvsem poznane naslednje agencije: Adecco, d.o.o., Atama, d.o.o., Manpower, d.o.o., Trenkwalder, d.o.o.

3.1.4 Headhunting (lov na glave)

Lovec na glave oziroma headhunter je človek, ki poišče ustrezne kandidate za naročnika. Ponavadi išče kandidate, ki bodo zasedali vodilnejša mesta. Tak kandidat mora biti ustrezen za naročnika v vseh pogledih, v nekaterih primerih pa naročnik hoče točno določenega kandidata, kar za lovca na glave pomeni, da poišče najboljše načine, kako ga prepričati, da se zaposli v določenem podjetju. Lovci na glave lahko delujejo samostojno, pogosto pa delujejo v okviru kadrovskih agencij, npr.: Moja kariera d.o.o., Advise d.o.o., Profil d.o.o.

3.1.5 Zavod za zaposlovanje

Na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije oziroma na spletni strani www.ess.gov.si ponujajo prosta delovna mesta. Del teh delovnih mest pa je že zapolnjen, saj so zaposlovalci zavezani k oddaji povpraševanja po novem sodelavcu, tudi če imajo že izbranega kandidata za delo. Na zavodu so razpisana večinoma delovna mesta, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe, nekaj pa jih je tudi za višjo. Kljub temu pa se tistim, ki so brezposelni, splača prijaviti na Zavod, saj so s tem upravičeni do finančne pomoči in nadomestil.

3.1.6 CIPS (Center za informiranje in poklicno svetovanje)

Centri za informiranje in poklicno svetovanje ponujajo vse potrebne informacije, ki jih potrebujemo za iskanje zaposlitve. CIPS-i delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, kjer pa poleg vseh informacij nudijo tudi tehnične pripomočke. Namenjeni so predvsem mladim, brezposelnim, presežnim delavcem, zaposlenim, delodajalcem, študentom, svetovalcem zaposlitve ... Seznam CIPS-ov po Sloveniji pa lahko najdemo na spletni strani Zavoda za zaposlovanje.

3.1.7 Klubi za iskanje zaposlitve

Klubi vključujejo programe usposabljanja brezposelnih oseb za učinkovito iskanje zaposlitve. Programi se izvajajo v skupinah, te trajajo 3 mesece, od tega se čas porabi za usposabljanje in intenzivno iskanje zaposlitve. V program pa lahko vključijo vsi brezposelni, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje. 50 % udeležencev tega programa naj bi po končanem usposabljanju našlo zaposlitev, honorarno delo, usposabljanje ...

3.1.8 Pošiljanje ponudb na slepo

Eden najslabših načinov iskanja zaposlitve je slepo pošiljanje ponudb. Iskalci zaposlitev največkrat pošiljajo ponudbe na kadrovske oddelke podjetij. Te ponudbe pa so splošne, niso prirejene za podjetje in ne ciljajo na določeno delovno mesto. Velika večina poslanih ponudb je torej zapravljane našega časa in brez konkretnega rezultata.

3.2 AKTIVNE OBLIKE ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Ker večina podjetij noče izgubljati časa in denarja za pridobivanje sodelavcev, ne razpisuje prostih delovnih mest pasivno. Ko podjetje najde primernega kandidata glede veščin, izkušenj in znanja, ki jih zna prepričati, da bo odličen sodelavec, ga zaposlijo. Aktivna oblika iskanja zaposlitve pomeni, da iskalec stori prvi korak, stopi v stik s podjetjem. Osnovni cilj iskalca zaposlitve je spoznavanje ljudi, ki vedo za delovno mesto, preden zanj izvedo vsi ostali. Poznamo več načinov aktivnega iskanja zaposlitve:

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

3.2.1 Zaposlitveni sejmi

Namenjeni so srečevanju delodajalcev in iskalcev dela. Podjetja sejme izkoriščajo za svojo promocijo in za spoznavanje primernih kandidatov. Na zaposlitvenem sejmu imamo priložnost intervjuja z veliko delodajalci v enem dnevu, zato se moramo že prej dobro pripraviti. Pred udeležbo na sejmu moramo preučiti tista podjetja, za katere se zelo zanimamo in bodo na sejmu prisotna. Pripraviti moramo vsebinsko in oblikovno dober življenjepis, priti urejeni in si že pred intervjujem zamisliti govor. K delodajalcu moramo pristopiti samozavestno, profesionalno, saj ga nameravamo prepričati, da smo primeren kandidat za to delovno mesto. Ko se sejmem zaključi, je dobro poslati delodajalcu zahvalno pismo za čas, ki si ga je vzel za nas.

3.2.2 Usmerjeno komuniciranje s podjetji

Je metoda, ki nam lahko prinese najboljše rezultate. Če se podjetju predstavimo kot oseba, ki ve, katere potencialne probleme ima podjetje in zraven predlagamo rešitve, naredimo na zaposlovalca dober vtis. Vsako delovno mesto se ukvarja z reševanjem problemov, torej če ponudimo rešitev nekega problema in nakažemo na to, da bomo reševali probleme v podjetju, imamo lepe možnosti za delovno mesto. Cilj usmerjenega komuniciranja z delodajalci je pridobitev intervjuja.

5 korakov do intervjuja:

- Definirajte svoj zaposlitveni profil, pripravite listo svojih veščin in znanj.
- Pripravite listo 100 podjetij, s katerimi boste kontaktirali.
- Pripravite listo kontaktnih oseb.
- Pripravite klicno šablono.
- Pokličite podjetja (Zaletel, 2006, str. 91).

3.2.3 Mreženje

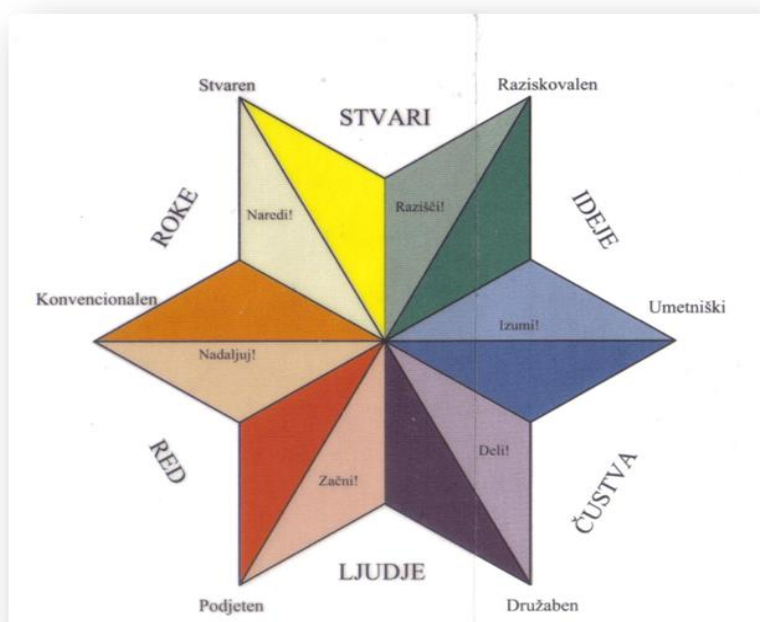
Je vrsta iskanja zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih poznamo. Ta oblika zaposlitve temelji na osebnem priporočilu – od določene osebe, naj bo to znanec, prijatelj, poslovni partner, ki verjame v nas in nas predlaga za izbrano odprto delovno mesto. Ta oseba nam lahko uredi sestanek s kadrovikom ali pa nam zgolj posreduje podatke o razpisanem delu in potrebah delovnega mesta. Ta oblika iskanja zaposlitve nam pomaga tako, da izvemo za neobjavljena delovna mesta, izvemo več o potrebah in problemih podjetij našega ciljnega področja, pomaga nam tudi tako, da imamo boljši pregled nad ciljnim trgom dela in da smo na tekočem z osebami na svojem področju. Mreženja se najbolje lotimo tako, da si najprej pripravimo listo oseb, ki nam bi lahko pomagale z informacijami o prostih mestih. Ko te informacije oziroma sredstva enkrat imamo, delodajalce čim prej kontaktiramo po telefonu ali e-pošti.

3.2.4 Multiplificiranje naše prisotnosti

Pri tej obliki iskanja zaposlitve gre za skupno iskanje dela. Ko se lotimo iskanja zaposlitve, nenehno srečujemo iskalce zaposlitve bodisi na Zavodu za zaposlovanje bodisi na internetnih zaposlitvenih forumih. Pri tem pa moramo paziti, da z njimi nimamo enakega zaposlitvenega profila. Z njimi se lahko dogovorimo za medsebojno pomoč, in to tako, da na razgovor ali intervju vzamemo povzetek njihovih veščin, znanj in po koncu intervjuja vprašamo delodajalca, če ima potrebo po sodelavcu za kakšno drugo delovno mesto. Ta način iskanja zaposlitve pa deluje tako, da nam bodo oni pomagali, če bomo tudi mi pomagali njim.

4 KAKO PREPOZNATI SVOJO ŽELENO ZAPOSILITEV

1. Kako bi najraje preživali svoj čas: da bi uporabljali svoje roke, svoje možgane (ideje) ali svoje srce (čustva)?
2. S čim bi najraje delali? S stvarmi ali ljudmi ali idejami?
3. Kateri glagoli so vam najbolj pri srcu? Na primer, s čimer koli bi že radi delali, ali bi to raje raziskali, delili, samo storili, nadaljevali s tem, izumili, ali pa začeli?
4. Kaj bi najraje dosegli v času, ko ste na zemlji: svetu dali več lepote, svetu dali več resnice, svetu dali več ljubezni, svetu dali več etike in značaja?
5. Kakšni ljudje si želite, da bi vas obkrožali? (Bolles, 2005, str. 22)?



Slika 2: Padalska zvezda (vir: Bolles, 2005)

Ko si bomo odgovorili na teh pet zastavljenih vprašanj, si na zvezdi označimo, katere lastnosti nas najboljše opisujejo. Tako si bomo bolj na jasnem, kaj hočemo.

4.1 SPOZNAVANJE SAMEGA SEBE

Ljudje se med seboj razlikujemo po tem, kako učinkoviti smo pri različnih opravilih. Te razlike nastanejo tudi takrat, kadar si maksimalno prizadevamo. Vedenje pri delu ali igri regulirajo določene zmožnosti, veščine ali spretnosti. Te se razvijejo pri posamezniku z učenjem ob izvajanju specifičnih nalog. Hitrost tega učenja je

odvisna od splošnih sposobnosti posameznika in priložnosti, ki jih je imel posameznik za učenje (Konrad, 1991, str. 56).

4.2 ZNANJA IN VEŠČINE OZIROMA SPRETNOSTI

Veščina je vsaka stvar, ki jo lahko delamo in daje določen rezultat oz. učinek (Zaletel, 2006, str. 120).

Vsak posameznik ima na stotine znanj in veščin oziroma spretnosti, te pa so lahko osebne in prenosljive. Zato jih delimo na splošne in transferne oziroma prenosljive veščine.

- Splošne veščine se nam zdijo samoumevne, saj se jih v bistvu sploh ne zavedamo, za delodajalca pa so izredno pomembne. Mednje spadajo npr: pripravljenost za pomoč, natančnost, poštenost, zanesljivost, zrelost, pravočasnost ...
- Transferne veščine pa so tiste, ki jih lahko koristno uporabimo na delovnem mestu. Delimo jih na šest glavnih veščin, in sicer:
 - ključne lastnosti (računanje, govorjenje v javnosti, pisanje, pogajanje ...);
 - delo z ljudmi (svetovanje, strpnost, prijaznost, nadzorovanje, razlaganje ...);
 - delo z idejami (dopisovanje, urejanje zamisli, spomin za informacije ...);
 - delo s podatki (arhiviranje, preverjanje natančnosti, kontrola ...);
 - delo s stvarmi (ročne spretnosti, sestavljanje, upravljanje, uporaba stvari ...);
 - vodenje (vodenje sestankov, delegiranje nalog, samozaupanje, odločnost ...).

Iskalna vnema bo premo sorazmerna s tem, koliko nam je do tega, kar iščemo. Tako je v življenju. Tako je prav tako pri iskanju zaposlitve (Bolles, 2005, str. 192).

4.3 DELOVNE IZKUŠNJE

Po raziskavah sodeč naj bi večina delodajalcev med najpomembnejše kriterije za izbor novega sodelavca štela prav delovne izkušnje, ki naj bi bile dostikrat celo pomembnejše od izobrazbe. V tem primeru so mladi lahko zaradi večje izbire in manjših materialnih obveznosti v nekoliko boljšem položaju kot ostali iskalci zaposlitve. Po drugi strani pa starejši iskalci zaposlitve že imajo veliko delovnih izkušenj, vendar jim te dostikrat ne pridejo prav, če želijo najti čisto drugačno vrsto zaposlitve, kot so jo imeli do sedaj. Delovne izkušnje pa lahko posameznik pridobi na več načinov.

- Prostovoljno delo – mnogo nevladnih organizacij nudi možnost opravljanja prostovoljnega dela na različnih področjih. Prednosti prostovoljnega dela so, da ga le malo ljudi opravlja, zato izstopa v življenjepisu, kaže pa tudi na širšo družbeno vlogo posameznika v prostem času. Posameznik ponavadi opravlja delo na področju, ki ga zanima in že ima osvojena znanja s tega področja, zato ta znanja pogloblja in jih nadgrajuje.
- Strokovna praksa in delo preko študentskega servisa – ti dve obliki vstopanja na trg dela sta zanimivi predvsem za dijake in študente, saj nekatere delovne izkušnje lahko dobijo že med šolanjem in jim kasneje koristijo pri iskanju zaposlitve. Študentje in dijaki pa si z delom v različnih organizacijah poleg pridobitve delovnih izkušenj pridobimo tudi poznanstva, ki nam lahko kasneje pridejo prav pri iskanju zaposlitve in navezovanju poslovnih stikov.
- Delo za določen čas in krajši delovni čas – delo za določen čas je pogostejša oblika delovnega razmerja. Pri tem delu posameznik spozna veliko različnih področij delovanja, dobi vpogled v različnost delovanja organizacij in s tem veliko različnih delovnih izkušenj. Slabost obeh vrst zaposlitve pa je, da se po izteku časa zaposlitve celoten proces iskanja dela prične na novo, kar pa je lahko zelo stresno.

4.4 IZOBRAZBA

Osnova za iskanje primernih delovnih mest je naša izobrazba. Veliko podjetij nas na delovno mesto ne bo sprejela, če ne ustrezamo tehničnim zahtevam dela in nimamo ustrezne izobrazbe. Podjetja zanima tako naša formalna kot neformalna izobrazba.

- Formalna izobrazba je za delodajalca podatek o tem, kakšno stopnjo izobrazbe imamo, katero institucijo oziroma šolo smo obiskovali, kakšen je naš strokovni naziv, naši posebni dosežki med šolanjem ter čas začetka in konca šolanja.
- Neformalna izobrazba pa je za delodajalca podatek o našem izobraževanju, ki ni del našega formalnega izobraževanja. Med neformalno izobrazbo spada npr: ECDL, CAMBRIDGE certifikat, Toefl certifikat ...

4.5 ZAPOSLOTVENI CILJI

Za uspešno iskanje zaposlitve potrebujemo jasen zaposlitveni cilj. Oblikujemo pa si ga po različnih poteh in na različne načine.

5 ŽIVLJENJEPIS IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR

Latinski besedi Curriculum Vitae v dobesednem prevodu pomenita potek življenja, oziroma če to skrajšamo, lahko temu rečemo preprosto življenjepis. Curriculum vitae ima ne glede na prevod na področju zaposlovanja točno opredeljen pomen. CV je natančen, strukturiran seznam osebnih podatkov, izobrazbe, objav, delovnih izkušenj, nagrad in opravljenih projektov. Seveda se lahko lahko razlikuje od posameznika do posameznika, vseeno pa je dobro, če se pri pisanju držimo določenih pravil.

Življenjepis oz. osebna pisna predstavitev je marketinško orodje, ustvarjeno s ciljem pridobitve razgovora za zaposlitev. Podatki v življenjepisu se posredujejo na kratek in jednat način, osredotočeni so h kariernim ciljem in se nanašajo na specifičnega delodajalca (Zaletel, 2006, str. 159). Učinkovit življenjepis je naša pisna predstavitev, s katero delodajalcu, na katerega ciljamo, natanko ponudimo tisto, kar ga zanima. Zanima pa ga dobiček oz. korist, ki jo pridobi, če izbere nas.

Pri pripravi svoje predstavitve imejte v mislih dejstvo, ki pri življenjepisih še kako velja – prvega vtisa ne morete popraviti, zato naj bo ta najboljši. Delodajalec vam bo pri prvem branju vaše predstavitve namenil 15–30 sekund. V tem času ga bo moral vaš življenjepis pritegniti, sicer boste končali na kupu neprimernih kandidatov. (Zaletel, 2006, str. 159).

5.1 OSNOVNA NAČELA UČINKOVITEGA ŽIVLJENJEPISA

- **Opravimo raziskavo** o organizaciji, v katero pošiljamo prošnjo. O njej moramo zvedeti čim več. Vedeti moramo, kako deluje, posluje, kako veliko je podjetje, kakšni so njeni poslovni programi in kje bi nas podjetje potrebovalo. S to raziskavo bomo ugotovili, kakšnega kandidata organizacija potrebuje, temu primerno pa bomo oblikovali svoj življenjepis.
- **Upoštevajmo štiri pravila življenjepisa.**
 - Vsebovati mora naše osebne in kontaktne podatke (kdo smo, kje živimo, kontaktni podatki ...),
 - znanja in izobrazbo (kaj smo po poklicu, našo formalno izobrazbo in dodatna znanja),
 - delovne izkušnje (kaj smo do sedaj delali, katere odgovornosti smo imeli, kakšni so bili naši delovni dosežki ...),
 - življenjepis mora biti zanimiv (prva tri pravila življenjepisa priskrbijo kadroviku vse, kar želi vedeti o naši ustreznosti za delo, potrebuje pa še potrditev, da smo boljši od ostalih kandidatov).
- **Predstavimo se kot nadpovprečen kandidat**, tako da pokažemo nekaj svojih najpomembnejših dosežkov ali sposobnosti, predstavimo jih tako, da bomo izpadli kot nadpovprečen kandidat. Pri tem pa ne smemo pozabiti, da moramo biti kratki in jedrnati, saj cenimo dragoceni čas bralca življenjepisa.

- **Osredotočimo se na svoje delovne dosežke v sklopu svojih delovnih izkušenj**, te so pogosto najpomembnejši del našega življenjepisa. Ko jih opisujemo, se moramo osredotočiti na svoje delovne naloge, odgovornosti in dosežke. Iskalec prve zaposlitve v tem primeru navede dosežke v času šolanja.
- **Uporabimo pravi slog pisanja**, ta mora biti vljuden, formalen in zajemati ravnotežje med našo samozavestjo in spoštovanjem do delodajalca. Biti moramo pozitivni v tonu, vsebini in pričakovanjih. Uporabljamo aktiven jezik in »lepljive izraze«, kot so: opravil, me je priporočil, predanost, sem organiziral, sem odgovarjal za, deloval sem kot, podjetju sem zagotovil, diplomiral, končal ..., ki bodo vzbudile bralčevo pozornost.
- **Pripravimo primerno strukturo**, saj je življenjepis faktografski dokument, zato moramo združiti sorodne podatke v isti odstavek in jih razporediti tako, da se logično nanašajo drug na drugega. Izogibajmo se dolgotvezenju, saj mora imeti vsaka informacija, ki jo navedemo v življenjepis, neko uporabno vrednost za delodajalca.
- **Podatkom v življenjepis zagotovimo verodostojnost**. To naredimo tako, da izjave v življenjepis vedno potrdimo s konkretnimi dejstvi, dokumenti ali primeri. Vsako trditev moramo ali vsaj poskusimo dokazati s primerom ali z referenco.
- **Vedno oddajmo slovnično ustrezen življenjepis**, ki mora biti slovnično in pravopisno pravilen.
- **V življenjepis vnašajmo resnične podatke** (tudi če ne ustrezamo zahtevam delodajalca, nikoli ne prirejajmo svoje predstavitve z namišljenimi ali napihnjenimi podatki).
- **Za prve iskalce zaposlitve je pomembno**, da namesto delovnih izkušenj, ki jih mladi iskalci nimamo, predstavimo večšine in znanja iz svojih akademskih izkušenj. Lahko so to izkušnje iz prostovoljnega dela, dela v društvih ... V to skupino pa vključimo tudi naslednje informacije:
 - znanje jezikov (jeziki, ki jih znamo, stopnja razumevanja, pisanja in sporazumevanja);
 - opravljeni tečajji, seminarji (naslov predavanja, izvajalec in učinek izobraževanja, datum poteka);
 - druga znanja (vsa znanja, ki tudi predstavljajo našo prednost pred drugimi kandidati, stopnja znanja in stopnja uporabe teh znanj);

- računalniški programi (program, stopnja znanja, stopnja uporabe);
- vozniško dovoljenje (kategorija, lasten prevoz da/ne).

5.2 ZAPOSLOTVENI RAZGOVOR OZIROMA INTERVJU

Zaposlitveni razgovor ima pomembno vlogo na poti do naše zaposlitve. Zelo je pomembna naša predhodna priprava in nato šele potek razgovora. Na zaposlitveni razgovor moramo gledati kot na poslovni sestanek. Mi imamo znanje, kompetence ..., delodajalec pa nudi delo. Glavni namen zaposlitvenega razgovora za delodajalca je, da ugotovi, ali smo zanj najprimernejši kandidat. Zato se moramo na razgovoru predstaviti v najlepši luči. To pa bomo najlažje naredili, če bomo vedeli, kaj delodajalec pričakuje in kakšne so njegove skrbi. Delodajalec si na prvem mestu želi izbrati kandidata, ki bo ustrezal zahtevam delovnega mesta, se dobro ujel z drugimi sodelavci in doprinesel k rezultatom podjetja. Da pa bi izvedel, kdo od kandidatov je najprimernejši, bo želel pridobiti odgovore na vprašanja, kot so:

- Kaj kandidat ponuja?
- Ali bo učinkovito in kakovostno delal?
- Ali je odgovoren, lojalen, motiviran za delo?
- Zakaj si želi to zaposlitev?
- Kako se bo vključil v delovno okolje, razumel z ostalimi zaposlenimi?
- Kako bo reševal morebitne sporne situacije
(<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/VescinelskanjaDela/ZaposlitveniRazgovor/Default.aspx>).

5.3 PRIPRAVA KANDIDATA NA INTERVJU

Za dobro pripravo na intervju moramo upoštevati naslednje.

- Preden se udeležimo intervjuja, ponovno preglejmo življenjepis, ki smo ga poslali. Veliko možnosti je, da ima delodajalec samo te informacije o nas, ki smo jih poslali, zato se bo intervju vrtel o teh podatkih.
- Še enkrat preberimo zaposlitveni oglas podjetja in ugotovimo, kaj točno je podjetje iskalo. Označimo ključne podatke oglasa (zahtevane izkušnje, znanja in veščine) in pripravimo argumente, ki potrjujejo, da izpolnujemo njihovim zahtevam.

- Preverimo, kje bo intervju potekal, s koliko osebami bomo govorili, kakšne so funkcije teh oseb in kako bomo prišli na mesto intervjuja?
- O podjetju moramo narediti temeljito raziskavo (kako uspešno posluje, v kateri panogi deluje, na katere storitve/produkte so najbolj ponosni, kakšno kulturo oblačenja imajo ...).
- Pripravimo vse dokumente, ki jih razpis zahteva.
- Preglejmo svoje veščine in argumente, ki dokazujejo, da jih obvladamo.
- Nazadnje se pripravimo na morebitna kritična vprašanja, ki jih bomo lahko deležni, ta vprašanja nas lahko stanejo dela, dober odgovor nanje pa nas lahko dvigne med najustreznejše kandidate.

Med samim intervjujem moramo biti pozorni na to, kaj delodajalec od nas pričakuje. Pri tem se moramo dokazati in mu pokazati, da smo ustrezen kandidat. Naši odgovori na vprašanja naj vključujejo besedne zveze, ki jih delodajalec rad sliši. Uporabljajmo besedne zveze, kot so: povečanje produktivnosti, doseganje rokov, povečanje prodaje, povečanje dobička ... S tem mu pokažemo, da govorimo isti jezik oziroma da smo na isti valovni dolžini. Predstaviti pa se mu moramo tudi kot oseba, ki se bo hitro vključila v delovni tim podjetja. Delodajalec raje zaposli kandidata, ki se bo vključil v tim podjetja in ima morda malo manj znanja, saj velja, da se vsak lahko nauči določeno znanje, ki mu še manjka, ne more pa spremeniti svoje osebnosti.

6 AKTIVNOSTI ZAVODA ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOTITVE MLADIH

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je ena ključnih ustanov na trgu dela. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije (http://zrsz.renderspace.net/o_zrsz/predstavitev).

6.1 AKTIVNOSTI ZAVODA

Zavod izvaja številne aktivnosti za spodbujanje zaposlovanja mladih, in sicer:

- Mladi so prednostna skupina številnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, kot so: pridobivanje različnih funkcionalnih znanj, delovni preizkus, program izobraževanja brezposelnih oseb, usposabljanje na delovnem mestu (ta program je še posebej pomemben za to ciljno skupino, ki še nima (veliko) delovnih izkušenj), različne oblike informiranja, svetovanja in druge pomoči pri iskanju zaposlitve, povračilo prispevkov delodajalcem.
- Individualno svetovanje in informiranje, poleg tega se tudi izvaja mladim prilagojeno obliko svetovanja za iskanje zaposlitve in načrtovanje kariere v skupini (po študiju v zaposlitev).
- Javni razpis absolvent (ki je letos potekal prvič, poskusno, in je za delodajalce že zaključen), absolventom omogoča usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcih, po diplomi in zaključnem usposabljanju pa jim nudi subvencionirano zaposlitev pri istem delodajalcu – tako se omogoči takojšnje vključevanje mladih v zaposlitev po končanem izobraževanju oziroma študiju in prepreči njihov prehod v brezposelnost).
- Zavod sodeluje na prireditvah, ki jih organizira študentska organizacija s ciljem preprečiti prehod v odprto brezposelnost. Cilj tega je predvsem to, da mlade seznanjajo z veščinami iskanja zaposlitve, pomembnosti, da se zavedajo svojih lastnih potencialov in pomembnosti zastavljanja zaposlitvenih ciljev.
- Mladi imajo na izbiro tudi to, da se vključijo v program samozaposlovanja in v različne oblike subvencioniranega zaposlovanja pri delodajalcih. Omogoča subvencionirano zaposlitev pri tržnih delodajalcih za najmanj eno leto za polni delovni čas, kjer poteka javni razpis Zaposli.me, med katerimi so ciljne skupine iskalci prve zaposlitve, mlajši od 25 let, brez izobrazbe, dolgotrajno brezposelni in mlajši od 30 let z dokončano vsaj univerzitetno izobrazbo s poklicem, ki se uvršča med suficirane poklice.

- Čez celo leto se po vsej Sloveniji organizirajo zaposlitveni sejmi, ki pomenijo neposredno povezovanje delodajalcev in tistih, ki stopajo na trg dela bodisi kot šolajoči ali brezposelni. Ravno s strani mladih so bili ti sejmi dobro obiskani, saj se tudi pri njih krepi zavedanje, da je potrebno navezovati veliko stikov z delodajalci s ciljem iskanja informacij ter zavedanja vseh kompetenc, ki jih lahko ponudijo in tako presežejo predsodke o pomanjkljivih delovnih izkušnjah.

6.2 DODATNE STORITVE

Poleg vseh teh izvaja Zavod za zaposlovanje še nekatere storitve, ki so v veliki meri prilagojene mladim oziroma vsem tistim, ki so večji uporabe interneta in drugih sodobnih komunikacijskih orodij.

- E-CV je na voljo na portalu e-Storitve Zavoda in je brezplačen. Svoj CV lahko iskalci zaposlitve izdelajo preko spletne storitve e-Življenjepis. Izdelajo ga po evropskem standardu Europass. Tako pripravljen CV lahko shranijo in izpišejo. Po potrebi ga lahko spremenjajo in dopolnjujejo. Kdor želi, se lahko vpiše v e-Borzo dela in omogoči delodajalcem, da ga spoznajo in vzpostavijo kontakt z njim. Storitev omogoča anonimnost, če kot iskalec zaposlitve ne želijo posredovati svojih osebnih podatkov. Delodajalci, ki bodo želeli vzpostaviti kontakt z iskalcem zaposlitve, bodo poslali e-pošto preko elektronskega poštnega predala, ki je na voljo v okviru storitve e-Življenjepis.
- E-svetovanje je razvoj integriranega e-informiranja in svetovanja, podpore iskalcem zaposlitve. To je spletna aplikacija za samostojno poklicno orientacijo, učenje veščin iskanja zaposlitve ter raziskovanje trga dela, ponuja pa tudi informacije o prostih delovnih mestih, elektronski življenjepis, elektronske naslove ... To so samo nekatere izmed storitev, ki omogočajo hitrejše delo s strankami in učinkovitejše zaposlovanje brezposelnih.
- E-borza dela je na voljo brezplačno na portalu e-storitve Zavoda. Gre za bazo iskalcev zaposlitve, v katero se lahko prijavijo, se samostojno predstavijo z obveznimi podatki ali z izdelanim CV-jem. Delodajalci pa e-Borzi dela pregledujejo predstavitve iskalcev zaposlitve in se povežejo s tistimi, ki so zanje zanimivi.
- E-prijava BO – elektronska prijava v evidenco brezposelnih oseb in e-zahtevkeDN – elektronski zahtevke za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Spletni storitvi prinašata številne prednosti, saj se brezposelne osebe, ki so večje uporabe interneta, izognejo vrstam oziroma čakanju na uradu za delo, poleg tega lahko vlogo oddajo 24 ur na dan ne glede na uradne ure in poslovni čas Zavoda. Izognejo se tudi ročnemu izpolnjevanju obrazcev. Brezposelni osebi za prijavo tako ni potrebno obiskati urada za delo, saj z oddajo vloge pridobi termin za svetovalni intervju in termin za informacijsko-motivacijski seminar, kjer

brezposelne osebe pridobijo pogloblitve informacije o iskanju zaposlitve, po elektronski pošti.

- Storitve NFSD – Nove oblike posredovanja storitev Zavoda. Tukaj pa gre za rešitve, s katerimi uporabnikom Zavodovih storitev olajšajo dostop do storitev ter tako prispevajo k njihovem temeljnemu cilju – povečanje zaposlenosti in zaposljivosti v Sloveniji.



Slika 3: ZRSZ (vir: [www.http://zlatanit.dnevnik.si/](http://zlatanit.dnevnik.si/))

6.3 ZAPOSILITEV MLADIH

Nove generacije še niso ponotranjile tega, da je treba začeti v stroki delati že med študijem, se povezovati s potencialnimi delodajalci, opravljati pri njih prakso, seminarske naloge ... Večina jih čaka, da bodo diplomirali in se šele potem začnejo ozirati po primerni službi, kar pa je mnogo prepozno. Zdi se, da mladi generaciji izobražencev manjka stika z realnostjo. Tisti, ki pridejo na zavod, pričakujejo, da bodo že jutri dobili dobro plačano ali celo vodilno delovno mesto, da bodo dobili službeni avto, telefon ... Ne zavedajo se, da nimajo nobenih praktičnih znanj, da se morajo marsičesa šele naučiti, in ni čudno, da so potem tako šokirani, ko povsod od njih zahtevajo izkušnje.

Na zavodu poskušajo skupaj z njimi pogledati širše in najti vsa tista področja, na katerih bi še lahko delali. Iluzorno je, da bi nekdo, ki študira mednarodne odnose, računal na to, da bo delal v diplomaciji. Ne le, da jih na zavodu naučijo, kako napisati prijavo na razpis, ampak jih skušajo naučiti, kako se predstaviti potencialnemu delodajalcu. Biti odprt, biti širok, biti na vse pripravljen, biti vedoželjen, biti informiran ... In potem, ko pošljejo tistih svojih sto prošenj (nekateri jih seveda pošljejo precej manj), pa ne dobijo odziva, ko pol leta mine, kot bi mignil, pa se niso premaknili z mrtve točke, ko postajajo deprimirani in jezni na ves svet, ko jih popadeta brezvoljnost in depresija, na koncu morda pristanejo tudi na delo, ki ga pred tem niso želeli opravljati, na začasno zaposlitev ali na delo, ki ne ustreza stopnji njihove izobrazbe. Ker je bolje delati nekaj kot nič in ker vsako delo prinaša izkušnje ter množi socialne vezi. Tako so prepričani na zavodu za zaposlovanje, kjer ocenjujejo, da se pri nas kar osemdeset odstotkov služb še vedno dobi znotraj mreže zvez in poznanstev (Vir: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/objektiv).

6.4 ZAHTEVE DELODAJALCA

Vsak delodajalec ima določeno predstavo o kandidatu. Na prvem mestu mora ustrezati zahtevam oglasa, imeti mora primerna znanja, izkušnje in veščine. Obstaja pa tudi nekaj splošnih kriterijev, ki jih mora primerni kandidat izpolnjevati. Velja dejstvo, da takrat, kadar smo na zaposlitvenem intervjuju, se moramo predstaviti kot kandidat, ki ustreza naslednjim karakteristikam:

- Samoiniciativnost – delodajalci iščejo predvsem kandidate, ki lahko sami prepoznajo problem in najdejo rešitve, ne da bi jim bilo treba povedati, naj to naredijo. Ko se predstavljamo delodajalcu, imejmo pripravljene zglede, ki pričajo o tem.
- Zanesljivost – pomemben podatek je, če delodajalec ve, da se lahko zanesemo na nas, da bomo kar najbolje služili interesom podjetja. Poskrbeti moramo za to, da se bomo delodajalcu preko svojih preteklih izkušenj in uspehov predstavili kot zanesljiv kandidat.

- Delodajalcu ustvarjamo dobiček in ne stroškov – merilo delodajalca za upravičenost zaposlitve delavca je, da mu ta več prinese kot odnese. Delodajalec išče kandidata, ki bo s svojim delom povečeval prihodke podjetja, le del teh prihodkov bo odšel v stroške za njegovo plačo.
- Sposobnost dela z drugimi – sodobna podjetja so timska podjetja. Tehnična znanja nam ne bodo pomagala dosti, če ne bomo sposobni delati v timu. Reševanje sporov med sodelavci predstavlja delodajalcu eno največjih ovir pri vodenju. Ravno zaradi tega si bo prizadeval, da si ne nakoplje sodelavca, ki ne bo mogel shajati z drugimi. Če bo ugotovil, da ima v svoji delovni ekipi človeka, ki ne more učinkovito delati z drugimi, bo verjetno uporabil prvo priložnost, ki se mu bo pokazala, da ga bo odslovil.
- Osebna poznanstva delodajalec ocenjuje za veliko korist, saj večji krog ljudi, ki ga poznamo, koristnejši bomo za podjetje. Podjetje bo tako lahko z našo pomočjo navezalo stik s potencialnimi strankami, kupci, dobavitelji in poslovnimi partnerji.
- Ciljna usmerjenost – delodajalec gleda na to, da bo dobil osebo, ki bo prevzela delovne naloge in jih samostojno opravila. Dokažimo, da smo prilagodljivi, da želimo prevzeti tudi dodatne odgovornosti, in če je treba, da bomo opravili tudi kakšno dodatno naduro za dosego zastavljenega cilja.
- Pozitivna naravnost – delodajalec želi zaposliti osebo, ki bo opravljala svoje delo, hkrati pa bo v nenehnih interakcijah s timom. Če je ta oseba slučajno demotivator, cinik ali pesimist, bo slabo vplival na timsko delo in bo posledično odgovoren za slabši uspeh skupnih projektov. Zaradi tega se bo delodajalec takim kandidatom na široko izogibal.
- Motivacija – delodajalci nimajo časa, da bi nemotivirane sodelavce znova in znova silili k aktivnosti. Iščejo ljudi, ki se lahko sami motivirajo. Kadar pride do tega, da morajo koga odpustiti, obdržijo tiste sodelavce, ki so prikazali svojo delovno prizadevnost tudi v obdobjih, ko podjetju ni šlo dobro.
- Urejenost – za delodajalca je tudi zelo pomembna naša urejenost. Če so vsi sodelavci podjetja v oblekah, mi pa v kavbojkah, potem na pri pogled ne bomo spadali v ekipo. Naš cilj je čim večja skladnost z obstoječo kulturo oblačenja pri potencialnem delodajalcu.

7 ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE

7.1 PROBLEM IN CILJ

Prva zaposlitev je pomemben mejnik v življenju. Ta korak je odločilen pri naši osamosvojitvi, vendar hkrati prinaša številne odgovornosti. Vsak pozameznik ima določena pričakovanja in želje, ki pa se mu pri iskanju prve zaposlitve zelo hitro razbijejo. Zgolj želje niso dovolj. Potrebno jih je konkretizirati v oprejemljive cilje, pri tem pa moramo paziti, da si zastavljamo realne in dosegljive cilje.

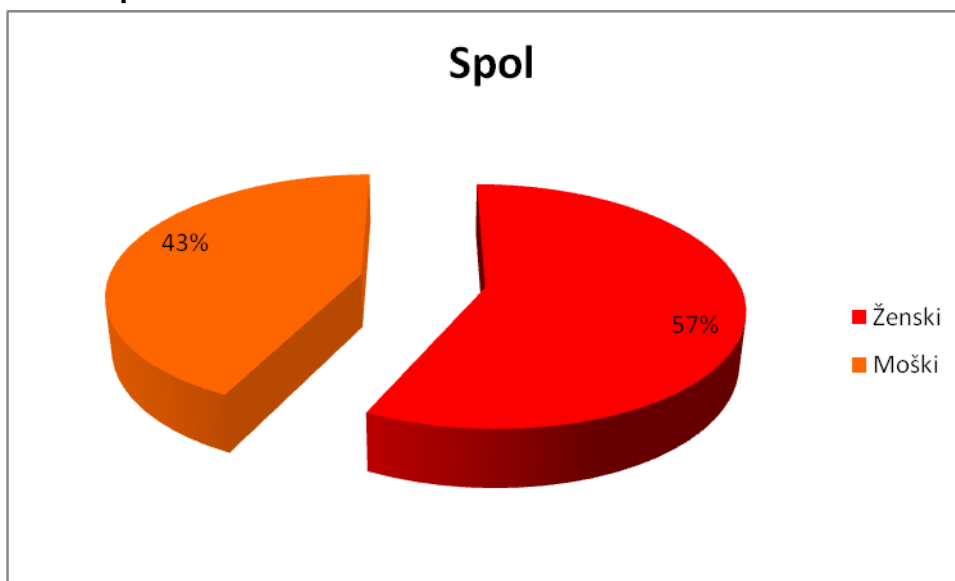
Vedno več je takih, ki si zastavljamo vprašanja, kot so:

- Kako se naj lotimo iskanja zaposlitve?
- Kje bi lahko našli želeno zaposlitev?
- Na koga se lahko obrnemo, kdo nam bo lahko pomagal pri iskanju prve zaposlitve?
- Na kaj moramo biti pozorni pri iskanju zaposlitve?
- Ali vemo, kaj bi radi, in ali bomo to sploh lahko dobili?
- Ali se dobro zavedamo, kakšne so naše lastnosti?
- Kako se bomo pripravili na razgovor z bodočim delodajalcem?
- Na kaj moramo biti pozorni pred in med razgovorom?

Vsa vprašanja, ki jim ni ne konca ne kraja, si zastavljamo mladi iskalci prve zaposlitve.

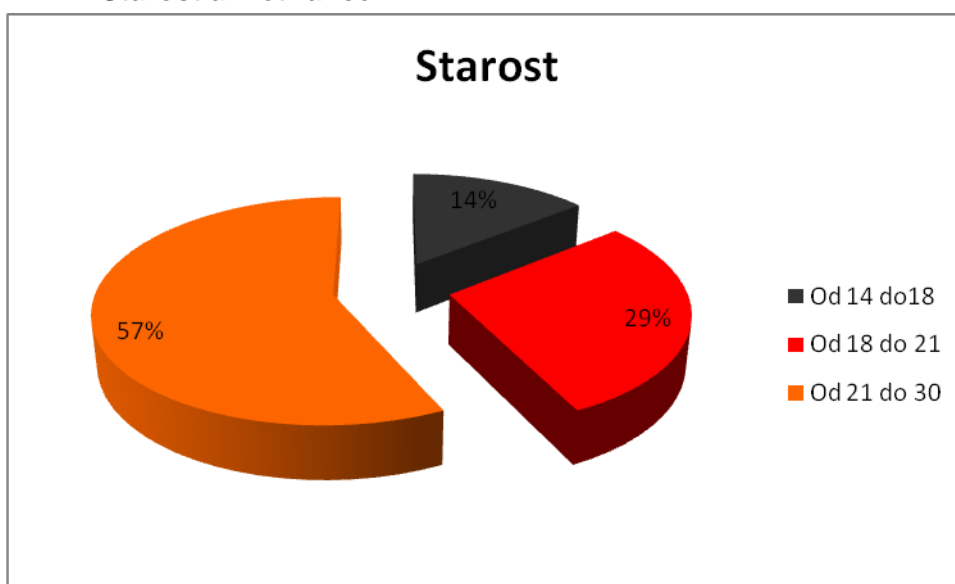
Z anketo bomo skušali ugotoviti, kdaj posameznik začne razmišljati o tem, kakšna naj bi bila njegova prva zaposlitev, katere so najpomembnejše želje pri prvi zaposlitvi, koliko se vsak posameznik zaveda svojih veščin, kaj je tisto, kar mu dela težave pri iskanju prve zaposlitve ...

1. Spol anketirancev



Graf 1: Spol anketirancev

2. Starost anketirancev



Graf 2: Starost anketirancev

Vseh anketiranih oseb je 112. Od tega je 64 anketirancev žensk, kar predstavlja 57 %, in 48 moških, kar predstavlja 43 % anketirancev. Dobra polovica anketirancev, kar 57 %, je starih od 21 do 30 let, sledi jim 29 % anketirancev, ki so stari od 18 do 21 let, nazadnje pa jim sledijo anketiranci, stari od 14 do 18 let, s 14 %.

3. Izobrazba anketirancev



Graf 3: Izobrazba anketirancev

71 % anketirancev ima končano srednjo šolo, 14 % anketirancev ima končano višjo šolo, in prav tako je 14 % tistih, ki imajo končano visoko šolo. Nihče od njih nima končane fakultete.

4. Čas razmišljanja o prvi zaposlitvi



Graf 4: Čas razmišljanja o prvi zaposlitvi

Vsi anketiranci so začeli razmišljati, kakšna naj bi bila njihova prva zaposlitev, že pred vpisom na srednjo šolo. Nihče od vprašanih o tem ni razmišljal »šele« pred vpisom na fakulteto.

5. Predstava o prvi zaposlitvi



Graf 5: Predstava o prvi zaposlitvi

43 % anketirancev ima jasno predstavo o tem, kakšna naj bi bila njihova prva zaposlitev, prav tako jih je 43 % odgovorilo, da delno, 14 % pa še vedno nima jasne predstave o prvi zaposlitvi.

6. Doba prve zaposlitve



Graf 6: Doba prve zaposlitve

57 % anketirancev išče prvo zaposlitev za nekaj mesecev, 43 % pa jo išče za več let.

7. Pomembnost vrste dela



Graf 7: Pomembnost vrste dela

Za 43 % anketirancev je pri iskanju prve zaposlitve zelo pomembna vrsta dela, 57 % jih meni, da je pomembno.

8. Pomembnost plače



Graf 8: Pomembnost plače

Kar 71 % anketirancev meni, da je plača zelo pomembna pri iskanju prve zaposlitve, ostalim 29 % pa se zdi samo pomembna.

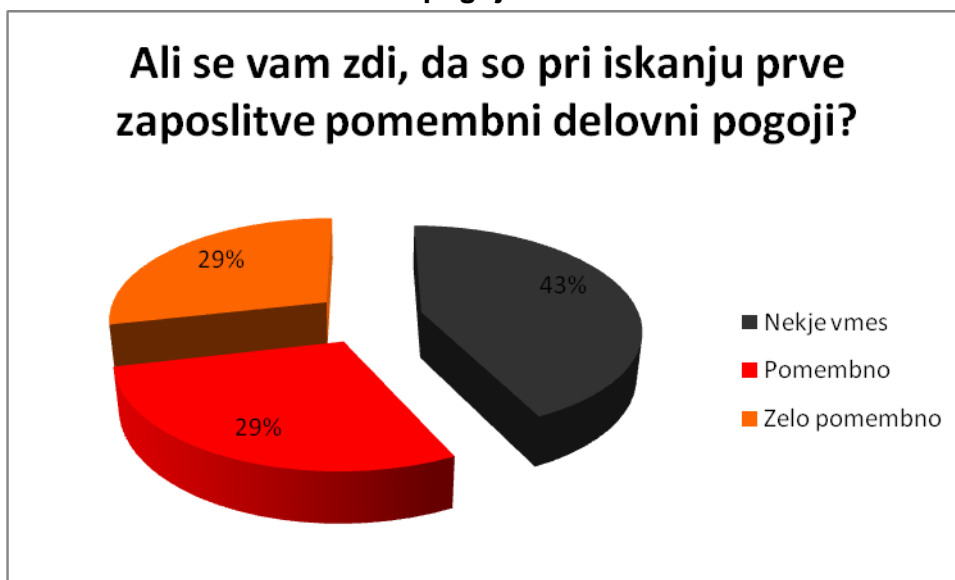
9. Pomembnost zelene dejavnosti



Graf 9: Pomembnost zelene dejavnosti

57 % anketirancev se zdi zelena dejavnost pri iskanju prve zaposlitve pomembna, zelo pomembna pa se zdi ostalim 43 % anketirancev.

10. Pomembnost delovnih pogojev



Graf 10: Pomembnost delovnih pogojev

29 % vprašanih je odgovorilo, da so delovni pogoji tako pomembni kot zelo pomembni, 43 % anketirancev se pa zdi, da je ta vrsta pomembnosti nekje vmes.

11. Pomembnost oddaljenosti od doma



Graf 11: Pomembnost oddaljenosti od doma

14 % si pri pomembnosti za oddaljenost od doma delita odgovora nekje vmes in zelo pomembno, veliki večini, kar 71 %, pa se zdi oddaljenost od doma pomembna.

12. Pomembnost dobrega kolektiva



Graf 12: Pomembnost dobrega kolektiva

Velika večina, 86 % anketirancev, meni, da je pri iskanju prve zaposlitve pomembno imeti dober kolektiv, 14 % pa se zdi to zelo pomembno.

13. Pomembnost napredovanja



Graf 13: Pomembnost napredovanja

86 % anketirancev je odgovorilo, da je možnost napredovanja pomembna, 14 % pa se zdi, da je možnost napredovanja zelo pomembna.

14. Pomembnost izobraževanja



Graf 14: Pomembnost izobraževanja

Pri iskanju zaposlitve se možnost izobraževanja 14 % zdi srednje pomembna, pomembna se zdi 57 % anketirancem, 29 % pa se zdi zelo pomembna.

15. Zavedanje o veščinah in znanjih oziroma spretnostih



Graf 15: Zavedanje o veščinah in znanjih oziroma spretnostih

Svojih veščin in znanj oziroma spretnosti se zaveda 86 % vprašanih, 14 % pa samo delno.

16. Izkoristek veščin in znanj oziroma spretnosti



Graf 16: Izkoristek veščin in znanj oziroma spretnosti

Te veščine in znanja oziroma spretnosti zna pri iskanju zaposlitve izkoristiti 29 % anketirancev, 57 % delno, 14 % pa jih tega ne zna izkoristiti oziroma uporabiti.

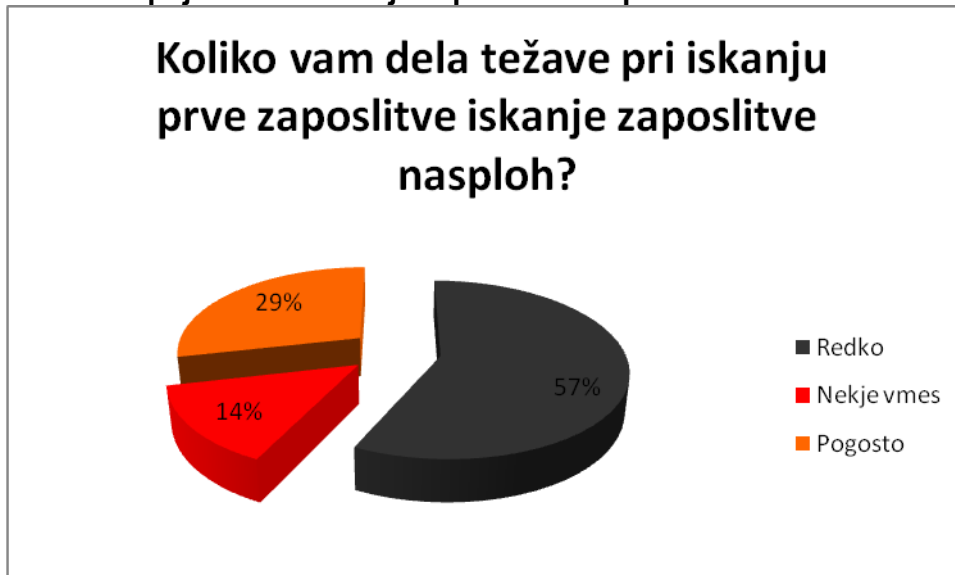
17. Osnovni problem zaposlitve



Graf 17: Osnovni problem zaposlitve

Osnovni problem anketirancev je premalo delovnih mest, in sicer tako meni kar 57 %, 43 % pa je odgovorilo, da so problem previsoke zahteve delodajalca.

18. Stopnja težave iskanja zaposlitve nasploh



Graf 18: Stopnja težave iskanja zaposlitve nasploh

Iskanje zaposlitve nasploh dela pogosto težave 29 % anketirancem, 14 % nekje vmes, 57 % pa redko dela težave.

19. Stopnja težave pri pisanju življenjepisa



Graf 19: Stopnja težave pri pisanju življenjepisa

Težave pri pisanju življenjepisa dela 57 % anketirancev nekje vmes, pogosto dela težave 29 %, redko pa 14 % anketirancev.

20. Stopnja težave pri pisanju prošenj



Graf 20: Stopnja težave pri pisanju prošenj

Tudi pisanje prijav je za 57 % anketirancev srednje težave, pogosto dela težave 29 %, redko pa 14 % anketirancev.

21. Stopnja težave pri razgovoru z delodajalcem



Graf 21: Stopnja težave pri razgovoru z delodajalcem

29 % anketirancem pogosto dela težave razgovor z delodajalcem, prav tako jih 29 % meni, da je razgovor srednje težaven, 29 % anketirancem nikoli ne dela težav. Le 14 % jih meni, da imajo redko težave na razgovoru z delodajalcem.

22. Stopnja težave zaradi premalo delovnih izkušenj



Graf 22: Stopnja težave zaradi premalo delovnih izkušenj

Težave pri iskanju zaposlitve zaradi premalo delovnih izkušenj si delijo v enakih deležih, in sicer 29-odstotnih, kar trije odgovori (nekje vmes, pogosto in zelo pogosto). 14 % pa jih je meni, da jim to nikoli ne povzroča težav.

23. Stopnja težave zaradi nepravilnih delovnih izkušenj



Graf 23: Stopnja težave zaradi nepravilnih delovnih izkušenj

Zelo pogosto delajo težave nepravilne delovne izkušnje 14 % iskalcev. Pogosto jih je tega mnenja 29 %. Nekje vmes je velika večina, in sicer kar 43 %, samo 14 % jih pravi, da je to redko težava.

24. Stopnja težave stopnje izobrazbe



Graf 24: Stopnja težave stopnje izobrazbe

Po 14 % si delita mnenji nikoli in redko, za 43 % je stopnja težave nekje vmes, 29 % vprašanih pa pravi, da jim to pogosto dela težave.

25. Stopnja težave zaradi smeri izobrazbe



Graf 25: Stopnja težave zaradi smeri izobrazbe

Težave s smerjo izobrazbe pri iskanju prve zaposlitve jih ima pogosto 14 % anketirancev, nekje vmes kar 43 % in 43 % jih tudi pravi, da imajo redko težave s smerjo izobrazbe.

26. Pomembnost prvega stika, vtisa z delodajalcem



Graf 26: Pomembnost prvega vtisa, stika z delodajalcem

86 % anketirancev se zdi zelo pomemben prvi stik z delodajalcem, 14 % pa jih meni, da je to samo delno pomembno.

27. Iskrenost o zastavljenih vprašanjih



Graf 27: Iskrenost o zastavljenih vprašanjih

Na razgovorih po resnici odgovarja delodajalcu samo 14 % anketirancev, svoje pomanjkljivosti delno prikritje 57 % anketirancev, 29 % pa jih po večini pove tisto, kar mislijo, da delodajalec želi slišati od njih.

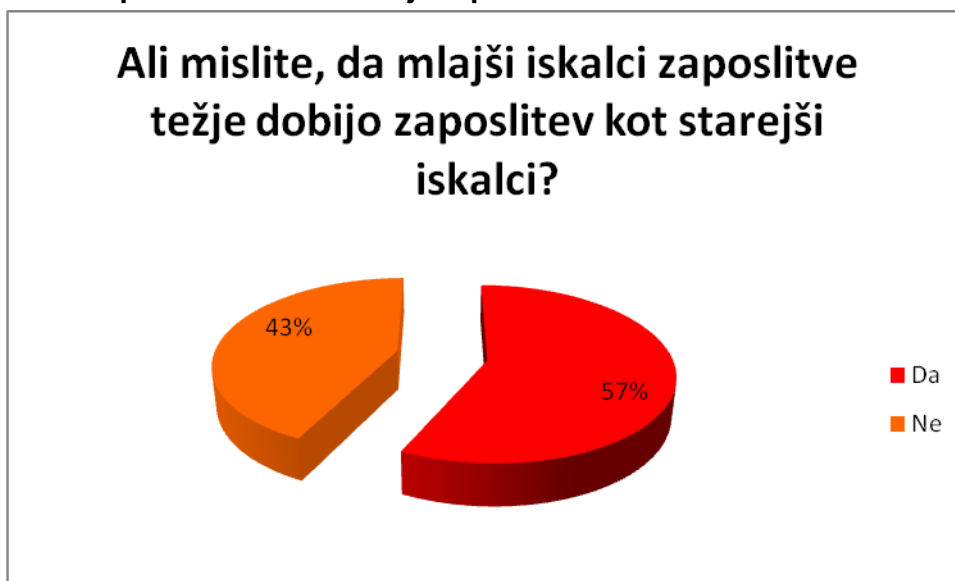
28. Pomemben dejavnik za delodajalca



Graf 28: Pomemben dejavnik za delodajalca

Vsi anketiranci so mnenja, da so poleg izobrazbe za delodajalca najbolj pomembne delovne izkušnje.

29. Vpliv starosti za iskanje zaposlitve



Graf 29: Vpliv starosti na iskanje zaposlitve

57 % anketirancev meni, da mlajši iskalci zaposlitve težje dobijo zaposlitev kot starejši, 43 % pa meni nasprotno.

7.2 INTERPRETACIJA

Med anketiranci je bilo 57 % žensk in 43 % moških. Od tega je bilo kar 57 % starih od 21 do 30 let, 29 % od 18 do 21 let in samo 14 % od 14 do 18 let. 71 % je takih, ki imajo končano srednjo šolo, 14 % ima končano višjo šolo in 14 % visoko šolo. Nihče od anketirancev nima končane fakultete. Vsi anketiranci so začeli razmišljati o tem, kakšna naj bi bila njihova prva zaposlitev, že pred vpisom na srednjo šolo. Od tega jih ima jasno predstavo o tem, kakšna naj bi bila njihova prva zaposlitev, 43 %, prav tako je 43 % vprašanih z delno predstavo, 14 % pa je takih, ki še nimajo jasne predstave o prvi zaposlitvi. 57 % anketirancev išče prvo delo za nekaj mesecev, 43 % pa za več let. Pri iskanju prve zaposlitve je zelo pomembna vrsta dela za 57 %, 43 % pa se zdi zelo pomembna. Nikomur od anketirancev se ta dejavnik ni zdel nepomemben. Plača se zdi samo 29 % zelo pomembna, kar 71 % pa pomembna. Želena dejavnost je zelo pomembna za 43 % anketirancev, pomembna pa za 57 % anketirancev. Delovni pogoji se skoraj polovici anketirancem, kar 43 %, zdijo srednje pomembni, 29 % jih meni, da so pomembni in prav tako 29 % jih ocenjuje, da je to zelo pomembno. Na vprašanje, koliko se jim pri iskanju prve zaposlitve zdi pomembna oddaljenost od doma, jih je večina ocenila, da je to kar pomembno. Dober kolektiv je pomemben za 86 % anketirancev, 14 % pa se zdi zelo pomemben. Nihče od njih ni menil, da dober kolektiv ni pomemben. Navprašanje, koliko je pomembna možnost napredovanja, so anketiranci odgovorili isto kot pri vprašanju o pomembnosti dobrega kolektiva. 29 % vprašanih se zdi možnost napredovanja zelo pomembno, 57 % pomembno, in 14 % nekje vmes. 86 % anketiranih se popolnoma zaveda svojih veščin in znanj oziroma spretnosti, 14 % pa se jih zaveda delno. Od tega jih 29 % zna slednje uporabiti oziroma izkoristiti pri iskanju zaposlitve, delno 57

%, kar 14 % pa ne. Osnovni problem anketirancev, da ne dobijo zaposlitve je premalo delovnih mest, takega mnenja je 57 % anketirancev, 43 % jih meni, da zaradi tega, ker imajo delodajalci prevelike zahteve, nihče od njih pa ni navedel drugega razloga. Iskanje zaposlitve nasploh dela pogosto težave 29 % anketirancem, nekje vmes 14 %, in redko 57 %. Pisanje življenjepisa pogosto dela težave 29 % anketirancem, redko 14 %, in nekje vmes 57 %. Pri stopnji težav s pisnim predstavljanjem delodajalcu so odstotki enako razporejeni. Razgovor z delodajalcem pogosto dela težave 29 %, prav tako 29 % nekje vmes, 29 % nikoli in redko 14 % anketirancem. Premalo delovnih izkušenj nikoli ne dela težav 14 %, nekje vmes 29 %, prav tako 29 % pogosto in tudi 29 % zelo pogosto. Neprave delovne izkušnje zelo pogosto delajo težave 14 % anketirancem, pogosto 29 %, nekje vmes 43 % in redko 14 %. Stopnja izobrazbe nikoli ne dela težave 14 % anketirancem, redko tudi 14 %, nekje vmes kar 43 %, in pogosto 29 %. Smer izobrazbe dela težave anketirancem v 43 % redko in tudi 43 % nekje vmes, pogosto pa 14 %. Večina, kar 86 %, jih meni, da je prvi vtis pri delodajalcu pomemben, 14 % pa jih misli, da samo delno. Nihče od njih ni ocenil, da ni pomemben. Zanimiv podatek je, da kar 29 % anketirancev po večini pove tisto, kar misli, da delodajalci želijo slišati od njih, delno prikrije svoje pomankljivosti kar 57 %, samo 14 % pa jih pove po resnici. Vsi menijo da so poleg izobrazbe za delodajalca najbolj pomembne delovne izkušnje. 57 % anketirancev ocenjuje, da mlajši iskalci zaposlitve težje dobijo zaposlitev kot starejši iskalci.

Na vprašanje, kaj menijo, da je tisto, kar bi vam lahko pomagalo pri izboljševanju zaposljivosti, je bilo preveč različnih mnenj, so bili predlogi po vrsti naslednji:

- več delovnih izkušenj,
- večja stopnja izobrazbe,
- več delovnih mest,
- manjše zahteve delodajalca,
- večja iznajdljivost,
- boljša komunikativnost,
- dobre zveze in poznanstva ...

8 ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJA

Intervju z delodajalcem je bil opravljen v podjetju Špan d.o.o.

Intervju smo opravilo z osebo, ki ima v podjetju pristojnost zaposlovanja novih kadrov, sodelavcev. Intervju je potekal zelo sproščeno, v nadaljevanju so navedeni odgovori na zastavljena vprašanja.

Kandidate za prosto delovno mesto iščejo interno – znotraj podjetja, preko spletnih strani Špan in preko oglasov v medijih. Oglašujejo jih na spletnih straneh Špan in v tiskanih oglasih v medijih. Pri prejetju prošenj in življenjepisov kandidatov za prosto delovno mesto so najbolj pozorni na pogoje. Na vprašanje, kako cenjujejo kandidate, s katerimi vzpostavijo telefonski stik, sem dobila odgovor, da jih ne ocenjujejo, pravijo, da gre pri tem le za dodatne informacije. Pri vprašanju, ali je zelo pomembno, da sta življenjepis in prošnja napisana slovnično brezhibno, sem dobila odgovor, da je seveda pomembno, vendar morda manj, kadar gre za nekvalificiran profil kadra. Zelo me je zanimalo vprašanje, če je starost kandidatov pomembna, in če bi povabili na razgovor tudi kandidata, ki je mlad in ima bolj malo delovnih izkušenj, izvedela pa sem, da je starost kandidatov pomembna, na voljo pa imajo tudi določena delovna mesta, kjer ne zahtevajo veliko delovnih izkušenj. Naslednje vprašanje je bilo, če bi bili pripravljeni zaposliti kandidata, ki je mlad in ima malo delovnih izkušenj pod pogojem, da se kandidat ponudi, da bi delal več ur in za manjše plačilo. Odgovor je bil pričakovan, da za določena delovna mesta ne morejo pod nobenim pogojem vzeti kandidata brez izkušenj. Nato sem zastavila vprašanje, na kaj so najbolj pozorni pri kandidatu, ki ga sprejmejo na razgovor, izvedela sem, da je čisto odvisno od profila delovnega mesta, vsekakor pa gledajo na zunanjo urejenost ter komunikativnost. Prav tako menijo, da je prvi stik s kandidatom na nek način pomemben, vendar pa je končna ocena skupek vseh ocen. Sledilo je vprašanje, kako si predstavljajo urejenega kandidata in koliko jim pomeni nebesedna komunikacija, ki mu je sledil odgovor, da je to spet odvisno od delovnega mesta, vsekakor pa je npr. za natakarico ali komercialista zelo pomembna urejenost, medtem ko npr. za pralca avtov ne toliko. Za nebesedno komunikacijo pa so ocenili, da je na nek način tako kot prvi stik pomembna, vendar odloča spet skupek vseh ocen. Pri vprašanju, če bi se odločali med dvema kandidatoma – prvi bi bil malo manj izkušen za to delovno mesto, ki ga rabijo, bil pa bi zelo komunikativen in pripravljen na izzive, timsko delo – drugi pa bi imel več delovnih izkušenj, vendar si ga ne predstavljajo za delov v timu, koga bi potem izbrali, sem dobila odgovor, da je spet odvisno od naloge v timu, verjetno pa bi izbrali kandidata, ki se bolje predstavi oziroma je pripravljen na izzive. Zelo zanimiv podatek je bil, da je za njih zelo pomembno, če je kandidat pripravljen delati prekomerne nadure, ker imajo v času sezone večjo potrebo po tem. Koliko je ustrezen kandidat oddaljen od doma do delovnega mesta, se jim zdi tudi

pomembno, vendar pravijo, če gre za profil delavca, ki ga nujno rabijo, potem pa je to manj pomembno. Za konec pa je sledilo še zelo zanimivo vprašanje, ali preverjajo najožje kandidate preko spletnih socialnih omrežij. Izvedela sem, da jih ne preverjajo, vendar pa tega odgovora ne moremo vzeti resno, saj tudi če bi preverjali, mi tega ne bi povedali.

9 ZAKLJUČEK

Že na začetku diplomskega dela smo ugotovili, da je postopek za zaposlovanje mladih iskalcev prve zaposlitve zelo težek. Vendar pa ne moremo spregledati dejstva, da obstaja veliko poti, vrst iskanja zaposlitve, in je odvisno od vsakega posameznika katero pot si bo izbral. Zato bomo v zaključku predstavili postopek, vrsto iskanja, ki naj bi obrodila sadove. V drugem delu zaključka pa bomo na podlagi podatkov, ki smo jih dobili od anketirancev in delodajalca, ugotovili kaj je tisto, kar predstavlja probleme s strani delodajalca in s strani mladega delojamalca, da težko dobijo zaposlitev.

9.1 POSTOPEK, KI NAJ BI OBRODIL SADOVE

- Prvi korak, ki je osnova za uspešno iskanje zaposlitve, je natančna postavitev zaposlitvenega cilja. Spoznali smo, da obstaja dva načina, in sicer pasivni in aktivni. Pasivni je lažji in ga mladi iskalci zaposlitve pogosteje uporabljajo, saj morda aktivnega iskanja ne poznajo, vendar pa smo v diplomski nalogi ugotovili, da je aktivni način boljši, saj se lahko predstavimo delodajalcu osebno in ne samo preko prošenj in življenjepisov po e-pošti. Poleg tega ne smemo pozabiti tega, da kar 80 % prostih delovnih mest ni javno objavljenih.
- Drugi korak pri iskanju zaposlitve je ugotovitev, v čem smo dobri, kaj znamo in kaj radi počnemo. Vsak posameznik ima na stotine znanj in veščin oziroma spretnosti – tako splošne kot transferne veščine. Izkoristiti jih moramo tako, da se jih dobro zavedamo in se z njimi kar se da najbolje predstavimo.
- Tretji korak se začne s tem, da smo tudi med časom izobraževanja kar se da aktivni. Poleg formalne izobrazbe bi si morali prizadevati, da med izobraževanjem pridobimo tudi kakšno neformalno izobrazbo, npr. ECDL, certifikat kakšnega opravljenega jezika ...
- Četrty korak, najbomembnejši pri iskanju prve zaposlitve, so delovne izkušnje, ki jih mlad iskalec prve zaposlitve nima oziroma jih nima dovolj. Spoznali smo, da si jih lahko nabere na več načinov, in sicer s prostovoljnim delom, strokovno prakso, delom za določen čas in krajši delovni čas. Pri tem bomo kot najboljšo obliko nabiranja izkušenj izpostavili prostovoljno delo. Prednost tega dela je, da zelo izstopa v življenjepis, saj ga le malo ljudi opravlja.

- Ko opravimo vse štiri korake, smo že na dobri poti do zaposlitve. Sledi pa mu peti korak, in sicer pisanje življenjepisa in prijav oz. spremnih dopisov. Spoznali smo, da moramo življenjepis stalno prilagajati potrebam določene zaposlitve. Preden začnemo s pisanjem, se moramo dobro pozanimati o podjetju, kaj podjetje išče, s čim se ukvarja, kakšnega sodelavca išče ... šele takrat začnemo s pisanjem, pri tem pa se držimo osnovnih načel za učinkovitost CV-ja in ne smemo pozabiti, da morata biti CV in prošnja napisana slovnično in pravopisno pravilno.
- Šesti, zadnji korak pa predstavlja pripravo na zaposlitveni razgovor. Ugotovili smo, da je zaposlitveni razgovor za delodajalca zelo pomemben, saj šele na razgovoru ugotovi, ali smo zanj najprimernejši kandidat. Zato se moramo na njem predstaviti v najlepši luči in kot idealen kandidat. Torej moramo pred razgovorom še enkrat opraviti temeljito raziskavo o podjetju, med samim intervjujem pa moramo biti pozorni na to, kaj delodajalec od nas pričakuje. Pri tem se moramo dokazati in mu pokazati, da smo ustrezen kandidat.

9.2 OVIRE MED DELODAJALCEM IN MLADIM DELOJAMALCEM

V drugem delu diplomske naloge pa smo z anketami in intervjuji skušali ugotoviti, kaj je tisto, kar predstavlja probleme s strani delodajalca in s strani mladega delojemalca, da mladi težko dobijo zaposlitev.

Kot se nam je že zdelo, sta življenjepis in razgovor zelo pomembna dejavnika za delodajalca. Ker imajo mladi s tem še vedno težave, je to le ena ovira pri iskanju zaposlitve. Čeprav so vsi anketiranci začeli razmišljati o prvi zaposlitvi že pred vpisom v srednjo šolo, še vedno po večini nimajo jasne predstave o tem, kakšna naj bi prva zaposlitev sploh bila. Zelo pomembna je vrsta dela, plača, delovni pogoji, želena dejavnost, dober kolektiv, oddaljenost od doma, možnost napredovanja in izobraževanja. Ta podatek kaže na to, da mladi iskalci zaposlitve morda preveč pričakujejo in si zastavljajo previsoke cilje. Delodajalci so ocenili, da mlad kandidat ima možnost zaposlitve, saj ponavadi starost ni pogoj za delovno mesto, v glavnem štejejo delovne izkušnje in izobrazba. Za mlade iskalce zaposlitve pa smo dobili pomemben podatek, da je podjetje pripravljeno izbrati kandidata, ki se bolje predstavi in je pripravljen na izzive. Tako imajo torej mladi iskalci možnost zaposlitve.

VIRI IN LITERATURA

- Bolles, R. (2006). *Kakšne barve je vaše padalo*. Varaždin: Katarina Zrinski.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Planet GV.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Koper.
- Powers, P. (2006). *Zmagovalni zaposlitveni razgovori*. Varaždin: Katarina Zrinski.
- Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev*. Ljubljana: Moje delo.

<http://www.izobrazevanja-in-trga-dela>, dostopno 2. 8. 2010

<http://www.hill-int.si/>, dostopno 4. 8. 2010

<http://www.ess.gov.si/>, dostopno 5. 8. 2010

<http://www.mojasluzba.si/delo-in-zaposlitev/zaposlitev.html>, dostopno 6. 8. 2010

<http://www.ccp.si/.../Mladi-na-trgu-dela-hitreje-zaposljivi-kot-drugi-iskalci-zaposlitve.doc>, dostopno 16. 8. 2010

KAZALO SLIK

Slika 1: Iskalci zaposlitve (vir: najdi.si - zaposlitveni portal)	4
Slika 2: Padalska zvezda (vir: knjiga - kakšne barve je vaše padalo)	8
Slika 3: ZRSZ (vir: www.http://zlatanit.dnevnik.si/)	17

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Spol anketirancev	21
Graf 2: Starost anketirancev	21
Graf 3: Izobrazba anketirancev	22
Graf 4: Čas razmišljanja o prvi zaposlitvi	22
Graf 5: Predstava o prvi zaposlitvi	23
Graf 6: Doba prve zaposlitve	23
Graf 7: Pomembnost vrste dela	24
Graf 8: Pomembnost plače	24
Graf 9: Pomembnost zelene dejavnosti	25
Graf 10: Pomembnost delovnih pogojev	25
Graf 11: Pomembnost oddaljenosti od doma	26
Graf 12: Pomembnost dobrega kolektiva	26
Graf 13: Pomembnost napredovanja	27
Graf 14: Pomembnost izobraževanja	27
Graf 15: Zavedanje o veščinah in znanjih oziroma spretnostih	28
Graf 16: Izkoristek veščin in znanj oziroma spretnosti	28
Graf 17: Osnovni problem zaposlitve	29
Graf 18: Stopnja težave iskanja zaposlitve nasploh	29
Graf 19: Stopnja težave pri pisanju življenjepisa	30
Graf 20: Stopnja težave pri pisanju prošenj	30
Graf 21: Stopnja težave pri razgovoru z delodajalcem	31
Graf 22: Stopnja težave zaradi premalo delovnih izkušenj	31
Graf 23: Stopnja težave zaradi nepravilnih delovnih izkušenj	32
Graf 24: Stopnja težave stopnje izobrazbe	32
Graf 25: Stopnja težave zaradi smeri izobrazbe	33
Graf 26: Pomembnost prvega vtisa, stika z delodajalcem	33
Graf 27: Iskrenost o zastavljenih vprašanjih	34
Graf 28: Pomemben dejavnik za delodajalca	34
Graf 29: Vpliv starosti na iskanje zaposlitve	35

KAZALO PRILOG

ANKETNI VPRAŠALNIK	44
INTERVJU Z DELODAJALCEM	47

PRILOGE

ANKETNI VPRAŠALNIK

Moje ime je Barbara. Študiram na Višji strokovni šoli B&B. Študij zaključujem s pisanjem diplome. Tema diplome je Koraki do prve zaposlitve in se nanaša predvsem na mlade – dijake, študente in tiste, ki so nedavno končali izobraževanje in iščejo zaposlitev. Z odgovori na anketo, ki je anonimna, mi boste pomagali do rezultatov diplome. Podatke bom uporabila izključno za raziskovalni del naloge. Hvala za sodelovanje!

1. Spol :

- a) Ženski
- b) Moški

2. Starost:

- a) Od 14 do 18
- b) Od 18 do 21
- c) Od 21 do 30

3. Katera je vaša končana izobrazba?

- a) Srednja šola
- b) Višja šola
- c) Visoka šola
- d) Fakulteta

4. Kdaj ste začeli razmišljati o tem, kakšna naj bi bila vaša prva zaposlitev?

- a) Pred vpisom na srednjo šolo
- b) Pred vpisom na fakulteto

5. Ali imate jasno predstavo o tem, kakšna naj bi bila vaša prva zaposlitev?

- a) Da
- b) Delno
- c) Ne

6. Ali prvo delo iščete za več let ali le za nekaj mesecev?

- a) Za več let
- b) Za nekaj mesecev

7. Koliko se vam zdi naslednji dejavnik pomemben pri iskanju prve zaposlitve (Ocenite težave z lestvico tako, da obkrožite ustrezno številko, kjer pomeni 1 – nepomembno, 2 – ne posebno pomembno, 3 – nekje vmes, 4 – pomembno, 5 – zelo pomembno)?

	Nepomembno	Ne posebno pomembno	Nekje vmes	pomembno	Zelo pomembno
Vrsta dela	1	2	3	4	5
plača	1	2	3	4	5
Želena dejavnost	1	2	3	4	5
Delovni pogoji	1	2	3	4	5
Oddaljenost od doma	1	2	3	4	5
Dober kolektiv	1	2	3	4	5
Možnost napredovanja	1	2	3	4	5
Možnost izobraževanja	1	2	3	4	5

8. Ali se zavedate, kakšne so vaše veščine in znanja oziroma spretnosti?

- a) Da
- b) Delno
- c) Ne

9. Ali znate te veščine in znanja oziroma spretnosti izkoristiti oziroma uporabiti pri iskanju zaposlitve?

- a) Da
- b) Delno
- c) Ne

10. Ko imate zastavljen cilj o vaši prvi zaposlitvi, kaj predstavlja osnovni problem, da ne dobite te zaposlitve?

- a) Premalo delovnih mest
- b) Prevelike zahteve delodajalca
- c) Drugo: _____

**11. Kaj vam dela največje težave pri iskanju prve zaposlitve?
(Ocenite težave z lestvico tako, da obkrožite ustrezno številko, kjer pomeni 1 – nikoli, 2 – redko, 3 – nekje vmes, 4 – pogosto, 5 – zelo pogosto).**

Težave pri iskanju želene zaposlitve	Ocena				
	1	2	3	4	5
Iskanje zaposlitve nasploh	1	2	3	4	5
Pisanje življenjepisa	1	2	3	4	5
Pisanje prošenj	1	2	3	4	5
Razgovor z delodajalcem	1	2	3	4	5
Premalo delovnih izkušenj	1	2	3	4	5
Neprave delovne izkušnje	1	2	3	4	5
Stopnja izobrazbe	1	2	3	4	5
Smer izobrazbe	1	2	3	4	5

12. Kaj menite, da je tisto, kar bi vam lahko pomagalo pri izboljševanju zaposljivosti?

13. Ali se vam zdi, da je prvi stik, vtis pri delodajalcu pomemben?

- a) Da
- b) Delno
- c) Ne

14. Ali na razgovorih iskreno odgovarjate delodajalcu o sebi, ali kakšno stvar prikritujete oziroma priredite?

- a) Da povem po resnici.
- b) Delno prikrijem svoje pomanjkljivosti.
- c) Po večini povem tisto, kar mislim, da delodajalec želi slišati od mene.

15. Kaj menite, da je na razgovoru poleg izobrazbe za delodajalca najbolj pomembno?

- a) Delovne izkušnje
- b) Videz
- c) Komunikativnost

16. Ali mislite, da mlajši iskalci zaposlitve težje dobijo zaposlitev kot starejši?

- a) Da
- b) Ne

INTERVJU Z DELODAJALCEM

1. Kako iščete kandidata za prosto delovno mesto?
2. Kje oglašujete prosta delovna mesta?
3. Ko prejmete prošnje in življenjepise kandidatov za prosto delovno mesto, na kaj ste v njih najbolj pozorni?
4. Kako ocenjujete kandidate, ki z vami vzpostavijo telefonski stik?
5. Ali vam je zelo pomembno, da sta življenjepis in prošnja napisana slovnično brezhibno?
6. Ali je starost kandidatov pomembna? Bi povabili na razgovor tudi kandidata, ki je mlad in ima bolj malo delovnih izkušenj?
7. Ali bi bili pripravljeni za prosto delovno mesto vzeti kandidata, ki je mlad in ima malo delovnih izkušenj, pod pogojem, da se kandidat ponudi, da bi delal več ur in za manjše plačilo?
8. Na kaj ste najbolj pozorni pri kandidatu, ki ga sprejmete na razgovor?
9. Ali se vam zdi prvi stik s kandidatom zelo pomemben?
10. Kako si predstavljate urejenega kandidata in koliko vam pomeni nebesedna komunikacija?
11. Če bi se odločali med dvema kandidatoma – prvi bi bil malo manj izkušen za to delovno mesto, ki ga rabite, bil pa bi zelo komunikativen in pripravljen na izzive, timsko delo ... drugi pa bi imel več delovnih izkušenj, vendar si ga ne predstavljate za delo v timu. Koga bi izbrali in zakaj?
12. Ali vam je pri najožjih kandidatih pomembno, da je kdo od njih pripravljen delati prekomerne nadure?
13. Ali gledate tudi na to, koliko je ustrezen kandidat oddaljen od doma do delovnega mesta?
14. Ali preverjate najožje kandidate preko spletnih socialnih omrežij?