

6 **Karierno odločanje in predstave študentov o bodočem delovnem mestu**

Eva Boštjančič in Boštjan Bajec

Služba nekaterim mladim predstavlja svobodo, drugim pa konec brezskrbnega življenja. V primerjavi z nekaj desetletji nazaj je današnji pogled na kariero prenovljen, bolj svež in dinamičen. Včasih, npr. ko so na trg dela vstopale današnje generacije starostnikov in srednjeletnikov, so se zaposlili v organizacijah, ki so skrbele za njihov razvoj in jih vsakih nekaj let povišale na odgovornejše delovno mesto. Njihova socialna varnost je bila zelo visoka in delovno mesto zagotovljeno. Danes imajo mladi vse manj možnosti za zaposlitev po pogodbi za nedoločen čas, razvoj kariere omogoča tudi premike navzdol po hierarhični lestvici organizacij in lateralne premike (npr. da vodja postane nevodja ali da komercialist postane analitik). Učenje je ključni del kariere in poteka neprestano – od začetka šolanja in obdobja pripravništva pa vse do zaključka aktivne delovne dobe. Kariera ni več le stvar organizacije – posameznikova vloga pri kariernem odločanju postaja aktivnejša, sam ali s pomočjo svetovalca, ki je znotraj ali izven organizacije, se odloča in sprejema odločitve, pri tem pa pomembno vlogo igra tudi njegova družina in njegove druge vloge izven zaposlitve. Watts (2009) govori o vseživljenjski karierni orientaciji in usmerjanju kariere. Karierna orientacija je program (neprestanih) načrtovanih izkušenj, s katerimi posameznik razvija številne delovne veščine, spoznava različne koncepte in pridobiva strokovno znanje, ki mu pomaga pri učinkoviti izbiri poklica in prehodih v izobraževanju in delu. Še pred nekaj desetletji so bili ljudje zaposleni in so si s tem posredno pridobili občutek varnosti, danes pa družba od mladih pričakuje, da so zaposljivi – naj čim več vejo, znajo, naj bodo ves čas aktivni – s tem se jih usmerja k vseživljenjskemu učenju.

Ko mladostnik zaključi osnovno šolo, se mora odločiti, na katero srednjo šolo se bo vpisal. Na tej točki se večina mladih prvič vpraša, katero področje dela jih zanima, kateri poklic bi kasneje radi izbrali ali katero vrsto dela bi opravljali, ko odrastejo. Kljub temu, da gimnazije ponujajo dokaj podobne programe, pa je prava izbira pomembna. Na drugi strani so programi srednjih strokovnih in poklicni šol raznoliki, vendar ravnatelji teh šol opažajo, da je vpis nanje iz leta v leto nižji. Ko kasneje mladi, maturanti in diplomanti, začno iskati službo, svetovalci opažajo, da imajo tisti, ki so zaključili gimnazijski program, boljšo splošno informiranost. Tudi kakovost znanja tujih jezikov je na gimnazijah v primerjavi z drugimi srednjimi šolami boljša.

Ponovno pa si vprašanje o karieri in kariernih ciljih dijaki zastavljajo v tretjem ali četrtem letniku, ko izbirajo fakulteto, drugo obliko nadaljnega izobraževanja ali že prvo zaposlitev. Večina v tem obdobju še ne ve, kaj si želi. Njihovi interesi in stališča so do tedaj že dokaj izoblikovani, kljub temu pa jim manjka izkušenj, na osnovi katerih bi si oblikovali konkretna stališča do dela in zaposlitve. To pomeni, da se bo njihov pogled na delo – stališča, interese, vrednote – v obdobju zaposlitve še spreminjal in oblikoval.

Tako kot za dijake obstajajo določene oblike kariernega svetovanja na šolah, študentskih servisih in tudi v specializiranih svetovalnicah, tako imajo tudi študenti kasneje možnost vprašati za pomoč strokovnjaka, ki jim lahko na osnovi rezultatov psiholoških preizkusov in pogovora z njimi predlaga in svetuje določene možnosti, kamor se bo lahko sedANJI študent kot bodoči diplomant usmeril.

V tem poglavju bomo predstavili več področij, ki lahko vplivajo na odločanje študentov, ter predstavili določene možnosti, ki jih študenti imajo.

6.1 Karierno svetovanje in teorije kariernega odločanja

Odločitve o karieri na splošno posamezniki sprejemajo skozi vse življenje. Nekatere (vsaj v prvih petnajstih letih življenja in po upokojitvi) so sicer majhne, nekatere pa so takšne, da jih je težko spremeniti. Ker pomembno vplivajo na posameznikovo zadovoljstvo z življenjem in osebno srečo (Hartung in Taber, 2008), je koristno, če posameznik uspe sprejemati takšne, ki mu najbolj ustrezajo. Pri tem mu lahko pomagajo karierni svetovalci – tako svetovalni delavci v šolah kot na zavodih za zaposlovanje, kadrovske agencije ali (v primeru študentov v Sloveniji vse pogosteje) kariernih centrov na univerzah. Takšna pomoč naj bi vključevala samospoznavanje, raziskovanje kariernih možnosti in interaktivno delo s študentom (Richard, 2005). Pri tem je pomembno, da sledite podprtim teorijam, ki lahko, če jih uporabljate pravilno, predstavljajo močno osnovo za karierno svetovanje in pomoč študentom pri njihovih kariernih odločitvah (Maduakolam, 2000), poznavanje teorij pa vam (svetovalcem) pomaga tudi pri prepoznavanju lastnih predpostavk, ki se jih ne zavedate nujno, in vam lahko pomaga pri učinkovitejšem svetovanju. Na tem mestu predstavljamo pregled teorij kariernega odločanja, ki vam lahko pomagajo pri kariernem svetovanju.

6.1.1 Teorije ujemanja

Prva skupina teorij, ki se pojavijo na področju kariernega svetovanja, so teorije ujemanja (tudi teorije skladnosti). Temeljijo na diferencialni psihologiji in

predpostavljajo, da je karierno odločanje racionalen proces, pri katerem izkušen praktik strokovno oceni klienta in poskuša poiskati največjo skladnost med njim in zahtevami delovnega mesta (Gikopolou, 2008).

Teorija potez in zahtev je ena izmed teorij ujemanja. Je prva teorija, vezana na razvoj kariere, ki jo je v začetku 20. stoletja začel razvijati Frank Parson (nekateri kritiki sicer trdijo, da je začetnik kariernega svetovanja Nelson Sizer, ki v svojem svetovanju izhaja iz frenologije – glej Hershenson, 2008). Teorija potez in zahtev loči poteze, ki se nanašajo na značilnosti posameznika in jih lahko merimo s preizkusi, ter zahteve, ki se nanašajo na lastnosti, potrebne za uspešno delo, in jih prav tako ocenjujemo (Maduakolam, 2000). Parson je predvidel, da je za to, da izberemo poklic, pomembno, da dobro poznamo:

- sebe (svoja stališča, sposobnosti, želje, ambicije, omejitve ...),
- pogoje na delovnem mestu (vezane na uspešnost, prednosti in slabosti, nagrade, priložnosti ...) in
- razumemo odnose med prvima dvema.

Parsonov model so empirično razvijali na Minnesotskem inštitutu za stabilizacijo zaposlovanja (Chartrand, 1991), kjer ga je javnosti najboljše predstavil E.G. Williamson. Ta karierno svetovanje opredeli kot proces spodbujanja razvoja razumevanja sebe, stvarnega načrtovanja in spretnosti odločanja, ki vključuje analizo (zbiranje kvalitativnih in kvantitativnih podatkov), sintezo (združevanje pridobljenih podatkov, da svetovalec določi, katere so prednosti in slabosti posameznika, ki mu karierno svetuje), diagnozo (sklepanje na osnovi posameznikovih prednosti in slabosti), napovedovanje (predvidevanje verjetnosti uspešnosti posameznikovega prilagajanja na različne pogoje ali izbire kariere), svetovanje (usmerjanje k razumnemu reševanju problemov, ki bi vodilo v, za posameznika pravilno, karierno odločitev) in sledenje (preverjanje uspešnosti karierne odločitve). Pristop teorije potez in zahtev je bil v kariernem svetovanju sine qua non do 1950. Močno je vplival na pripravo opisa delovnih pozicij in študije zahtev dela kakor tudi na razvoj preizkusov za merjenje potez (Maduakolam, 2000). Na osnovi idej pristopa teorije potez in zahtev je Rodger (1954) razvil načrt sedmih točk (telesne značilnosti, posameznikovi dosežki, splošna inteligentnost, specifične sposobnosti, zanimanja, zmožnosti in okoliščine) za izvedbo selekcijskih intervjujev, ki se tudi danes pogosto uporablja tako pri izboru kadrov kakor tudi v kariernem svetovanju. Raziskave, ki bi se neposredno ukvarjale z veljavnostjo teorije potez in zahtev pri kariernem svetovanju in razvoju kariere, so redke, se pa veliko študij ustreznosti merskih pripomočkov ukvarja z napovedno veljavnostjo le-teh in pri tem preverja njihovo ustreznost za napovedovanje uspešnosti pri delu. Kritiki teorije potez in zahtev (za

pregled glej Chartrand, 1991; Krumboltz, 1993) ji očitajo osnovno predpostavko, da so ljudje racionalna bitja, pri čemer ne upošteva čustvenih procesov, predvideva, da je poklicna izbira enkratni dogodek, da je določen tip osebe primeren za določeno službo, da obstaja le ena prava odločitev za posameznikovo kariero in da kariero lahko vsi izbiramo. Na osnovi teorije potez in zahtev so avtorji razvili teorije ujemanja posameznika z okoljem, s katerimi so poskušali preseči te kritike.

Teorije *skladnosti posameznika z okoljem* še vedno temeljijo bolj na diferencialni kot na razvojni psihologiji. Izhajajo iz uporabnosti potez za napovedovanje vedenja, upoštevajo pa dinamičnost razvoja osebe, okolja in njunih medsebojnih dvosmernih vplivov (Chartrand, 1991). Te teorije ohranijo predpostavko, da so posamezniki zmožni racionalnih odločitev, večji poudarek pa dajejo možnosti učenja in prilagajanja osebe okolju ter okolja osebi. Najbolj znan primer teorije skladnosti posameznika z okoljem (Chartrand, 1991) je Hollandova teorija *poklicnih osebnosti in delovnih okolij* (Holland, 1997). Predvideva, da posameznik na osnovi dednosti, kulturnih in osebnih dejavnikov razvije hierarhijo postopkov spoprijemanja z zahtevami okolja. Ko si izbira kariero, išče situacije – delovna okolja, ki ustrezajo tem njegovim prilagoditvenim usmeritvam – poklicni osebnosti (Maduakolam, 2000), tako naj bi prišel do največjega delovnega zadovoljstva. Pri ljudeh kot tudi pri poklicih Holland loči šest tipov. *Realistični tipi osebnosti* so tisti, ki uživajo v aktivnostih, zahtevajo moč, agresivnost, dobro gibalno usklajevanje, bolj konkretne kot abstraktne probleme, manj pa besedne in medosebne sposobnosti ter socialne stike. *Raziskovalni tipi osebnosti* so usmerjeni na nalogo, razmišljajo o problemih, želijo organizirati in razumevati okolje. *Umetniški tipi osebnosti* iščejo posredne odnose prek različnih medijev in ukvarjanje s problemi prek samoizražanja v umetnosti. *Socialni tipi osebnosti* želijo vloge učiteljev ali terapevtov. *Podjetniški tipi osebnosti* iščejo situacije, ki zahtevajo besedne sposobnosti, situacije dominiranja, prodajanja ali vodenja. *Konvencionalni tipi osebnosti* pa iščejo situacije, ki zahtevajo strukturirane besedne in številske dejavnosti, podrejanje in doseganje ciljev skozi konformiranje. Posameznik, za katerega je značilen določen tip poklicne osebnosti, naj bi si iskal delovno okolje, ki bi se s tem tipom poklicne osebnosti kar najbolje ujema, da bi lahko dosegal optimalno delovno zadovoljstvo. Kritiki (glej McIlveen, 2009) Hollandovi teoriji očitajo, da ne pojasnjuje tega, da posamezniki izbirajo poklic in so zadovoljni v njem tudi zaradi drugih razlogov, ne le zaradi ujemanja med osebnostjo in poklicnimi okolji. Tako ta teorija ne more ustrezno pojasnjevati poklicne izbire.

Drug primer teorije skladnosti posameznika z okoljem je teorija *prilagoditve delu* (Dawis in Lofquist, 1984). Teorija razlaga uspešnost posameznika na delovnem mestu, ki je odvisna od ujemanja med njegovimi delovnimi sposobnostmi in

delovnimi zahtevami ter zadovoljstvom posameznika, ki je odvisno od ujemanja njegovih vrednot s poklicnimi ojačevalci (značilnost dela, da nudi ojačevalce, ki zadovoljujejo potrebe posameznika). Teorija »deli« sposobnosti na zaznavne (zaznava in interpretacija dražljajev), spoznavne (shranjevanje, procesiranje in predelava informacij) in gibalne (gibalna koordinacija in spretnosti), vrednote pa na notranje (dosežek, samostojnost in status), družbene (altruizem) in okoljske (udobni in varni delovni pogoji). Posameznik začne s prilagajanjem na delovno mesto, ko zazna razhajanje med poklicnimi ojačevalci in lastnimi potrebami ter vrednotami. Prilagajanje je odvisno od sloga prilagajanja, ki sestoji iz štirih spremenljivk: prožnosti, aktivnosti, odzivnosti in vztrajnosti. Prožnost posameznika pove, kolikšno razhajanje med potrebami in vrednotami ter ojačevalci okolja lahko prenese, preden začne s prilagajanjem. Posamezniki z bolj izraženo aktivnostjo bodo bolj verjetno poskušali s svojim vedenjem vplivati na okolje, torej na poklicne ojačevalce ali delovne zahteve. Bolj odzivni posamezniki se bodo prej prilagajali, tj. prilagajali svoje sposobnosti in vrednote zahtevam poklicnega okolja. Vztrajnost posameznika pove, koliko časa bo vztrajal v prilagajanju, preden bo zapustil delovno okolje. Teorija prilagoditve delu pri kariernem svetovanju poudarja, da se morate karierni svetovalci pri razvoju klientove kariere posvečati tako delovnim zahtevam, kakor poklicnim ojačevalcem. Tako je potrebno pri svetovanju upoštevati posameznikove potrebe in vrednote v enaki meri kot njegove spretnosti in sposobnosti. Pri kariernem svetovanju moramo tako opazovati kot tudi razvijati vse te. Posamezniki, ki jim svetujemo, morajo spoznavati tudi svoje sloge prilagajanja.

Teorije ujemanja so na področju kariernega svetovanja zelo privlačne, saj dajejo jasen okvir za delo in so zelo vplivne še dandanes. Glavne kritike (za pregled glej Gikopolou, 2008) pristopom, ki izhajajo iz teh teorij, očitajo, da niso najbolj uspešni pri upoštevanju sprememb pri posameznikih (posameznikove lastnosti po mnenju kritikov obravnavajo kot bolj statične kot v resnici so) in sprememb v delovnih okoljih. Tako ne obravnavajo razlik med kulturami (v nekaterih kulturah se poklicne odločitve sprejemajo na drugih osnovah, kot je ujemanje osebe z okoljem) in pri poklicnem svetovanju ne upoštevajo razmer na trgu dela. Pri delu s študentsko populacijo svetovalcem – tako kot pri ostalih skupinah – dajejo ustrezen okvir za delo, a same po sebi v večini niso neposredno usmerjene v razlikovanje med različnimi starostnimi skupinami. V tem so močnejše razvojne teorije.

6.1.2 Razvojne teorije

Pri razvojnih teorijah je v središču dejstvo, da se ljudje v svojem življenju spreminjajo, predpostavljajo, da je posameznikov razvoj kontinuiran proces, da so razvojni

procesi nepovrnjivi, da lahko te procese arbitrarno razlikujemo glede na vzorce, ki jih imenujemo faze, in da normativni razvoj poteka v smeri vse večje zrelosti. Vloga kariernega svetovalca je pomoč posamezniku pri razvoju in sprejemanju integrirane ter ustrezne predstave o sebi in svoji vlogi pri delu (Gikopolou, 2008).

Ginzberg, Ginzburg, Axelrad in Herma so leta 1951 prvi objavili celostno teorijo poklicnega vedenja, teorijo *izbire poklica*, ki je temeljila na empirični raziskavi (Maduakolam, 2000). Na podlagi rezultatov raziskave so ugotovili, da lahko proces odločanja o poklicu razdelimo v tri razvojne stopnje, ki se med seboj razlikujejo po tem, kako posameznik prevaja svoje impulze in potrebe v poklicno odločitev. V domišljijemskem obdobju (med 6. in 11. letom) otrok preizkuša različne poklicne vloge skozi igro, pri čemer se ne ozira na omejitve, vezane na stvarnost, svoje sposobnosti in potenciale. Druga stopnja (med 11. in 17. letom) je obdobje preizkušanja, v katerem daje posameznik večji poudarek pogojem stvarnosti. Študenti se nahajajo v obdobju po 18. letu, imenovanem realistično obdobje. Zanj je značilno, da posameznik pridobiva izkušnje in izobrazbo, s čimer razreši zaposlitvene dileme, ima sposobnosti sinteze zunanjih in notranjih dejavnikov, ki so pomembni za karierno odločitev, in specializacija ter načrtovanje znotraj njegovega delovnega področja. Če je razvoj ustrezen, se na tej stopnji posameznik zave, da mora skleniti kompromis med svojimi željami in obstoječimi priložnostmi v resničnem svetu. Dejavniki stvarnosti, kot so možnosti izobraževanja in zaposlitve, prevladajo nad subjektivnimi dejavniki, kot so zanimanja, zmožnosti in vrednote (Hollender, 1967). Pomen teorije (Maduakolam, 2000) je v zaključku, da pri karierni izbiri ne gre za enkratno odločitev, ampak za razvojni proces, ki traja prek deset let.

Super je bil Ginzbergov doktorski študent in je nadgrajeval njegove ideje v svojo teorijo razvoja pojma o sebi (Super, 1990). Uvedel je pojem poklicne zrelosti, ki lahko (ne pa nujno) sovпада s kronološko starostjo posameznika. Osrednji koncept njegove teorije je pojem o sebi, za razvoj katerega so pomembni samodiferenciacija, igra vlog, raziskovanje in preizkušanje stvarnosti. Avtor v okviru razvoja poklicne zrelosti daje poudarek različnim vlogam, ki jih imajo posamezniki v različnih obdobjih svojega življenja (otrok, študent, počivalec, občan, zakonec, ustvarjalec doma, starš in upokojenec), in konceptu življenjskega prostora (štiri glavna »gledališča«: dom, družba, izobraževanje in delo), v katerem se ti posamezniki nahajajo. Stopnje razvoja pojma o sebi po njegovi teoriji so stopnja rasti (od rojstva do štiriinajstega leta), raziskovanja (od petnajstega do štiriindvajsetega leta), vzpostavitve (od petindvajsetega do štiriinštiridesetega leta), vzdrževanja (od petinštiridesetega do štiriinšestdesetega leta) in upada (od petinšestdesetega leta dalje). Za študentsko populacijo je značilna predvsem stopnja raziskovanja s podstopnjami

kristalizacije, specifikacije in izvajanja, medtem ko je pri njihovih vrstnikih, ki so v službah, verjetno bolj prisotna stopnja vzpostavitve, predvsem s svojo podstopnjo stabilizacije. Posamezniki skozi kristalizacijo ugotavljajo, kaj si želijo početi, in skozi specifikacijo, katere so njihove preference pri iskanju zaposlovalca; izvajanje pa poteka, ko izdelujejo načrte, na osnovi katerih bodo dosegli svoje poklicne cilje. Vrstniki študentov v istem času že prehajajo skozi stopnjo vzpostavitve, na podstopnji stabilizacije se ustaljujejo na delovnem mestu in skušajo doseči zahteve dela, kar jim bo omogočilo, da ostanejo na svojem delovnem področju (Maduakolam, 2000). Na osnovi Suprovega dela se poklicno svetovanje opredeli na novo (Gikopolou, 2008), in sicer kot proces pomoči posamezniku, da razvije integrirano in ustrezno podobo samega sebe ter svoje vloge v delovnem okolju, da preizkusi pojem sebe z vidika stvarnosti in ga tej ustrezno prilagaja, kar mu posledično prinaša zadovoljstvo, družbi pa napredek.

Težava Suprove teorije (Gikopolou, 2008) je v tem, da je bila v svoji prvotni obliki preveč splošna, da bi lahko omogočila praktično uporabo, ko pa jo je avtor razvijal, se je vse bolj drobila in postala niz teorij, od katerih vsaka razlaga svoj vidik razvoja kariere. Tudi v končni obliki teorija ne vključi ekonomskih in družbenih dejavnikov, ki vplivajo na karierne odločitve. Slednji pomanjkljivosti skuša preseči teorija poklicne dodelitve.

6.1.3 Teorija poklicne dodelitve (struktura priložnosti)

Teorija *poklicne dodelitve* izhaja iz dejstva, da so – z izjemo privilegirane manjšine – posamezniki zaradi dejavnikov, ki niso pod njihovim nadzorom (spol, nacionalnost, družbeni razred ...), bolj ali manj omejeni pri možnostih izbire poklica (Gikopolou, 2008). Postavil jo je Roberts (1968, 1977) kot alternativo teorijam Ginzberga in Supra. Roberts meni, da ne gre za univerzalno teorijo poklicnega odločanja, poudarja pa, da večina ljudi izbira poklic tudi glede na to, kaj jim je dostopno (Miller, 1999). Roberts je izpostavil omejitve, ki vplivajo na izbiro delovnega mesta pri mladih: oddaljenost delovnega mesta, kvalifikacije, neformalni stiki, etnična pripadnost, spol ter obdobja in strukturni dejavniki trga delovne sile. Poleg tega avtor navaja, da vse več ljudi v dvajsetih letih nima izdelane predstave o tem, kaj bodo počeli v življenju. Zaradi različnih kariernih priložnosti in razlik v značilnostih razvoja med posamezniki Roberts uvede pojem destandardizacije življenjskih obdobj. Z njim označuje pojav, da se kariere posameznikov zaradi različnih struktur priložnosti, dejavnikov v njihovem družinskem življenju in zahtev po dodatnem izobraževanju tudi po končanem šolanju razvijajo vse bolj različno. Zaradi tega meni, da je v kariernem svetovanju potrebno posameznikom svetovati

vse bolj individualizirano, posamezniku prilagojeno in vključiti tudi informacije o negotovostih, ki so normalne v procesu poklicnega odločanja.

Teorija poklicne dodelitve izpostavlja, da za karierno svetovanje ni dovolj le poznavanje posameznika in delovnega mesta, ampak tudi razmere na trgu dela, kar pripelje do tega, da ne zadostujejo samo psihološka znanja, ampak morajo karierni svetovalci slediti tudi socialnim, političnim in ekonomskim dejavnikom (Miller, 1999), v prvi vrsti trgu dela.

Kritiki (za pregled glej Gikopolou, 2008) Robertsu očitajo, da je njegova teorija pesimistična, da posamezniku odreka avtonomnost in pravico do odločitve, vseeno pa se vse bolj vključuje v politiko načrtovanja kariere in kariernega svetovanja.

6.1.4 Teorije učenja

Teorije učenja na splošno razlagajo procese učenja. Predpostavljajo, da se tako opazljivega vedenja kakor tudi miselnih procesov, stališč in čustvovanja posamezniki učijo, in skušajo razložiti, kako do tega učenja pride in kako poteka.

Osrednji avtor pri teorijah učenja na področju karierne izbire je Krumboltz (Multon, 2000). Izhaja iz tega, da ljudje oblikujejo svoje preference skozi različne učne izkušnje, ki prispevajo k razvoju prepričanj o sebi in svetu. Njihova prepričanja o svetu in delovno okolje vplivata na način, kako posamezniki pridobivajo nove spretnosti in to v končni fazi vpliva na njihove odločitve o karieri (Gikopolou, 2008). Karierne preference so po teh teorijah rezultat posameznikovih preteklih učnih izkušenj. Pretekle učne izkušnje namreč vplivajo na karierne preference. Posamezniki nujno imajo pretekle učne izkušnje, ki vplivajo na karierne odločitve; kako posamezniki kombinirajo svoje pretekle izkušnje in prirojene zmožnosti, pa ima neposreden vpliv na karierne izbire (Maduakolam, 2000).

Krumboltz je postavil dve teoriji. Prva je teorija *socialnega učenja kariernega odločanja*, druga pa teorija *učenja kariernega svetovanja* (Neznani avtor, 2002). Lahko ju razumemo tudi kot eno teorijo z dvema deloma (Gikopolou, 2008), pri čemer teorija socialnega učenja kariernega odločanja razlaga izvore kariernih odločitev, teorija učenja kariernega svetovanja pa, kaj lahko karierni svetovalci storijo glede različnih kariernih težav.

Teorija socialnega učenja kariernega odločanja temelji na Bandurovi teoriji socialnega učenja (1977). Za razliko od ostalih teorij se osredotoča na to, kako ljudi naučiti tehnik kariernega odločanja, in to, kako jim pomagati učinkovito uporabljati te tehnike pri izbiranju kariernih možnosti (Maduakolam, 2000). Po tej teoriji

imajo osrednjo vlogo pri kariernem odločanju genetski dejavniki (podedovani ali prirojeni, na primer barva kože ali las, višina, nagnjenost k različnim boleznim, sposobnosti), dejavniki okolja (socialni, kulturni in politični, ekonomski ter naravni), posameznikove učne izkušnje (instrumentalne in asociativne) in njegovi pristopi k nalogam (osebni standardi izvedbe, delovne navade, čustveni odzivi). Na osnovi med seboj povezanega delovanja teh dejavnikov posamezniki oblikujejo posplošitve (prepričanja), ki predstavljajo njihovo osebno resničnost. Pri kariernih odločitvah ima osebna resničnost pomembno vlogo. Posameznik primerja dosežke v svojem življenju, spretnosti in sposobnosti z določenimi standardi, na osnovi teh primerjav pa sklepa o svoji kompetentnosti in vrednosti. Na osnovi teh sklepov oblikuje odgovore v prihodnjih situacijah. Če sklepi niso v skladu s stvarnostjo ali so neustrezni, ima lahko posameznik zmotno predstavo o sebi kot delavcu, kar lahko »usodno« vpliva na njegove karierne odločitve. Zaradi zmotnih predstav lahko pride do tega, da posameznik ne sprevidi, da problem v karieri obstaja, se ne odloči, da bi ga reševal, izloči potencialno zadovoljivo možnost zaradi napačnih razlogov, zaradi napačnih razlogov izbere slabo možnost ali pa postane anksiozen zaradi zaznane nezmožnosti, da bi dosegel cilje. Krumboltz (Mitchell in Krumboltz, 1996) v okviru svoje teorije navaja, da lahko ljudje na večino izkušenj, ki prispevajo h kariernemu razvoju in karierni izbiri, vplivajo in spremenijo predstave o sebi kadar koli v življenju. Da bi bile karierne odločitve čim bolj ustrezne, pa naj bi bil posameznik izpostavljen kar največjemu številu možnih izkušenj.

V pomoč kariernim svetovalcem je Krumboltz (Mitchell in Krumboltz, 1996) izdelal teorijo učenja kariernega svetovanja, ki izhaja iz predpostavk teorije socialnega učenja kariernega odločanja. V središče kariernega svetovanja avtor postavlja instrumentalno in asociativno učenje. Za svetovalca sta tako glavni orodji pri svetovanju ojačevanje in modelno učenje. Naloga kariernih svetovalcev v sodobnem času je po Krumboltzovem mnenju pomagati svetovalcem pri raziskovanju različnih dejavnosti, pri čemer naj se ne bi sledilo le interesom, izraženim na preizkusih, saj so le-ti rezultat omejenih izkušenj. Posameznikom naj bi pomagali tudi pri spoprijemanju s stresom, ki se pojavi pri učenju novih spretnosti, nudili naj bi jim podporo zaradi strahu pred odločitvami. V karierno svetovanje naj bi svetovalci integrirali tudi osebno svetovanje, saj so ovire na karierni poti pogosto povezane z ostalimi področji posameznikovega življenja. Avtor poudarja, da v sodobnem svetu namen kariernega svetovanja ni več sprejemanje odločitve, ampak zadovoljujoče življenje klienta. Preizkusi naj bi se v kariernem svetovanju uporabljali v namene spodbujanja učenja, ne le ugotavljanja ujemanja lastnosti posameznika in zahtev dela.

Kritike teorij učenja (za pregled glej Gikopolou, 2008) izpostavljajo, da še niso dovolj integrirane v svetovalno prakso, da dajejo prevelik poudarek možnosti izbire in premajhnega procesu posameznikovega prilagajanja stanju, kakršno je. Problem teh teorij pa je tudi v tem, da so ideje in koncepti, ki jih ponujajo, razmeroma malo raziskani oz. empirično podprti.

Z vidika kariernega razvoja študentov in svetovanja so teorije učenja zanimive z vidika poudarjanja karierne neodločenosti kot priložnosti za posameznikovo dodatno raziskovanje in pridobivanje novih izkušenj. Nudijo lahko zanimive smernice pri svetovanju študentom glede izbire predmetov, ki jih obiskujejo v okviru svojega študija, saj izpostavljajo, da sledenje interesom morda ni najustrežnejša pot. Ustrezno za študenta je tudi pridobivanje čim različnejših izkušenj, čeprav morda niso povsem v skladu z ugotovljenimi interesi.

6.1.5 Psihodinamične teorije

Psihodinamične teorije so teorije, ki se v kariernem svetovanju naslanjajo na razumevanje posameznikovih motivov, namer in želja. Prek njih skušajo svetovalci pri svetovancih spodbujati raziskovanje kariernih možnosti (Gikopolou, 2008). Glavna predstavnika psihodinamičnih teorij sta Roe (1956) s teorijo *zgodnjih dejavnikov poklicne izbire* in Savickas (Watkins in Savickas, 1990) s teorijo *izgradnje kariere*.

Roe (1956) v svoji teoriji pri karierni izbiri poudarja velik vpliv družine. Meni, da oseba razvije temeljna stališča, mnenja in zmožnosti glede na čustveno klimo, ki je prisotna v družini. Na osnovi tega razvije splošni vzorec odraslega življenja, ki vključuje medosebne odnose, čustvene odzive, dejavnosti in poklicno izbiro. Na osnovi odnosa s starši se posameznik usmeri v eno izmed glavnih področij dela: storitve, poslovni stiki, organizacije, tehnologija, delo v naravi, kultura in umetnost z zabavo. Področja dela pa je Roe razdelil na tista, usmerjena v osebe, in tista, ki niso usmerjena v osebe (Multon, 2000). Meni, da je poklic lahko največji vir zadovoljevanja posameznikovih potreb.

Savickas (2005) v svoji teoriji izgradnje kariere uporablja Adlerjeve (1969) koncepte življenjskega sloga (način, kako ljudje živijo, se spoprijemajo s težavami in se vedejo v medosebnih odnosih; ta naj bi se izoblikoval v prvih nekaj letih življenja), kariernega sloga (način, kako se ljudje vedejo v karieri), opogumljanja (spoštuječega, optimističnega, v prihodnost usmerjenega odnosa poudarjanja prednosti in virov) in uporabe osebne logike (posameznikovo sklepanje, s katerim opravičuje svoj življenjski slog), ki izvirajo iz otroških izkušenj. Savickas v svojem

pristopu h kariernemu svetovanju loči dve fazi: ocenjevanje in svetovanje. V prvi fazi se svetovalec osredotoča na zbiranje informacij o življenjskem slogu klienta, v okviru svetovanja pa se posveča kariernemu slogu in poklicni poti, težavam pri odločanju, zanimanjem, sestavi seznama možnih poklicev za nadaljnje spoznavanje klienta. Ves čas procesa svetovalec klientu predstavlja svoja opažanja.

Zagovorniki psihodinamičnih teorij (Watkins in Savickas, 1990) izpostavljajo, da njihovi pristopi karierno svetovanje »obogatijo« s subjektivnim vidikom – dopolnijo ga z vključevanjem obravnave družine kot sistema, ki vpliva na posameznikove karierne odločitve. Psihodinamični pristopi se namreč ukvarjajo z vplivom družinskega okolja in dinamike v družini na karierne odločitve posameznika.

Pomanjkljivosti teh teorij (za pregled glej Gikopolou, 2008) so predvsem pomanjkanje dokazanih neposrednih povezav med odnosom starši–otrok in rezultati vzdolžnih raziskav, ki bi bili nujni za preverjanje temeljnih predpostavk; teorije tudi ne uspejo pojasniti (jo zanemarjajo) vloge socialno–demografskih dejavnikov pri poklicni izbiri in ne ponujajo vpogleda v sam proces posameznikovega odločanja o karieri. Rezultati raziskav sicer podpirajo predpostavko, da se karierno odločanje povezuje z značilnostmi družine, vendar to ne dokazuje vpliva na način, ki ga predpostavljajo psihodinamične teorije. Kaže, da na karierno odločanje in predstave o delu tudi v času študija družina še vedno vpliva. Čeprav se v primerjavi s prejšnjimi razvojnimi obdobji njen vpliv manjša, ga raziskovalci še vedno odkrijejo tudi na prehodu v odraslost. Tako se npr. kaže učinek družine na področju razvoja posameznikove kariere in karierne zrelosti, raziskovanja kariernih možnosti in lastnih sposobnosti, vezanih na kariero, poklicne identitete, zavezanosti karieri, izbire poklica, samoučinkovitosti glede kariernih odločitev in karierne neodločenosti, pri čemer imajo razmeroma največji vpliv stališča do kariere in medosebni odnosi v družini (Whiston in Keller, 2004).

6.1.6 Teorija skupnostne interakcije

Teorija skupnostne interakcije (Law, 1981, 2009) zagovarja tezo, da so najpomembnejši dejavniki v kariernih odločitvah medosebne izmenjave v lokalnih okoljih. Izpostavlja, da se posameznik tako o priložnostih kot o sebi uči v interakciji z drugimi in da je pomembno, komu izmed ljudi, ki jih pozna, zaupa v zvezi s kariernimi odločitvami. Teorija predpostavlja, da na posameznikove karierne odločitve vplivajo različni dejavniki skupnosti: pričakovanja družine in lokalne skupnosti, povratne informacije, ki jih dobiva o svoji primernosti za določeno

poklicno vlogo, podpora željam posameznika, zgledovanje po modelih v skupnosti in informacije, ki jih dobi skozi opazovanje delovnih navad in vzorcev pri drugih. Teorijam ujemanja in razvojnim teorijam kritiki očitajo (Watts, 2001) zanemarjanje avtonomije posameznika – njegovega aktivnega in odgovornega sodelovanja pri razvoju kariere.

6.1.7 Integracija teorij

Multon (2000) izpostavlja, da bo v prihodnosti teorije na področju kariernega razvoja potrebno integrirati v enotno teorijo, ki bo vključevala tako vplive dednih dejavnikov, staršev, posameznikove osebnosti kot tudi razvojnih obdobj; temu lahko dodamo, da še učenja, bližnjega okolja, družbenopolitičnih in ekonomskih razmer. Teorija se bo morala ukvarjati ne le z odločitvami, ampak tudi z drugimi rezultati kariernega razvoja kot na primer z zadovoljstvom pri delu, delovno uspešnostjo in podobnim.

Naloga kariernih svetovalcev pri študentih je, da jim pomagajo sprejeti takšne karierne odločitve, na osnovi katerih bodo v življenju zadovoljni. V sodobnem svetu, kar lahko vidimo tudi skozi razvoj teorij kariernega razvoja, je sprememb na področju dela veliko (zahteva se hitrejšo usvajanje novih znanj, stalno spoznavanje novih tehnologij ...), zato je tako naloga kariernih svetovalcev kot tudi učiteljev študente pripraviti, da bodo imeli večjo zmožnost sprejemati karierne odločitve, ki jim bodo prinašale zadovoljstvo tudi v spreminjajočih se razmerah.

Študenti so do določene mere že odločeni o tem, kaj nameravajo postati. Zato je z vidika teorij ujemanja primerno, da jim karierni svetovalci pomagajo uvideti, kakšna so odstopanja njihovih lastnosti od zahtev delovnega mesta, ki ga name ravajo zasesti, ko končajo študij. Izziv za karierne svetovalce je ravno predvidevanje, kakšne bodo zahteve delovnih mest v prihodnje. Na osnovi izhodišč razvojnih teorij lahko karierni svetovalci in učitelji pri študentih ugotavljajo, kako je razvita njihova predstava o sebi kot o zaposleni osebi in kakšno predstavo imajo o svojem bodočem delovnem mestu. Predstave študentov o njihovih bodočih delovnih mestih so lahko še nekoliko idealistične. Z informiranjem in priložnostmi preizkušanja, kar poudarjajo teorije učenja, jim lahko karierni svetovalci pomagajo pri razvoju poklicne zrelosti. Poleg tega razvojne teorije opominjo na to, da pri kariernem svetovanju študentom svetovalci ne smejo pozabiti na ostale vloge, ki jih imajo študenti v svojem življenju. Teorija poklicne dodelitve opozarja karierne svetovalce in učitelje na to, da je potrebno pri svetovanju študentom paziti tudi na to, koliko dostopna so posamezna delovna mesta. Delovna

mesta, ki so prvenstveno namenjena študentom določene smeri, ali pa delovna mesta, ki študenta zanimajo, so lahko dokaj nedostopna. V kombinaciji s teorijami učenja lahko karierni svetovalci in učitelji ponudijo študentu priložnosti, da se sreča tudi z deli, za katera se ne zanima, in mu tako skušajo vzbuditi zanimanje zanje. Teorije učenja poleg navedenega opozarjajo, da je neodločenost o karieri do določene mere ustrezna. Če to povežemo s teorijo poklicne dodelitve, lahko svetovalci pri študentih, ki študirajo na smereh, pri katerih je težje dobiti zaposlitev, neodločenost spodbujajo dalj časa kot pri tistih, ki se zanimajo za delovna mesta, pri katerih je konkurenca manjša. Psihodinamične teorije nudijo zanimiva orodja za to, da lahko svetovalci proučujejo posameznikove kariernne odločitve, je pa veljavnost teh teorij zaenkrat še nepreverjena, tako da jih je potrebno uporabljati previdno. Teorija skupnostne interakcije opozarja svetovalce na to, da je potrebno posameznika pri kariernem odločanju spodbujati k samostojnosti. Vsaka izmed navedenih teorij torej kariernim svetovalcem nudi določena orodja za njihovo delo, da pa bi natančneje vedeli, kdaj je primerna uporaba katerega, bo potrebno še nadaljnje raziskovanje.

6.2 Študentje in odnos do dela

6.2.1 Generacija Y

Generacijo sestavlja skupina posameznikov podobne starosti, ki so doživeli iste zgodovinske dogodke v določenem časovnem obdobju. Posameznik si generacije ne more izbrati in ni nujno, da se zaveda, da ji pripada. Vsaka generacija pa ima svoje posebnosti in skupne točke. Generacija, ki bo v prvih desetletjih 21. stoletja zasedala nova ali odprta delovna mesta, se imenuje generacija Y. Sestavljajo jo mladi, rojeni med letoma 1979 in 1994 (Smola in Sutton, 2002), pri čemer drugi avtorji postavljajo bolj ohlapno mejo, ki se premika vse do konca devetdesetih let prejšnjega stoletja (do leta 1999). Ob nastajanju te knjige so glede na razvojno obdobje to najstniki ali pa mladi odrasli, glede na njihov status pa so to danes dijaki, študenti in mladi zaposleni. Stari so od 11 do 31 let. Raziskave v ZDA so pokazale, da je to generacija, ki si želi biti socialno sprejeta (Twenge in Im, 2007). Zanj je značilna tudi višja stopnja narcizma kot za predhodne generacije (Twenge, Konrath, Foster, Campbell in Bushman, 2008).

Stereotipi o današnjih študentih

Generacija Y je drugačna od generacije X in tistih pred to. »Ipsilonarji« ali »nexterji« te spravijo v smeh ali pa ti poberejo še tisto malo potrpljenja, ki ti ostane po napornem dnevu. So strašansko izmuzljiva in atipična generacija, ki se ne odziva na ustaljene oblike vodenja. So vase zagledani, egoistični, razvajeni, neodgovorni, nepotrpežljivi, muhavi mladci in mladenke ali timski, kreativni, družabni, prožni, samozavestni, učljivi, večfunkcijski pripadniki mlade generacije ipsilonarjev, kot jih nekateri radi poimenujejo. So naši otroci oziroma naš produkt in produkt časa, v katerem so odrasčali. Aktivno vstopajo na trg delovne sile, in, hoteli ali ne, soočeni smo z njihovo drugačnostjo.

Radi delajo, toda nočejo, da delo postane njihovo življenje. Ta generacija na službo gleda kot na vir dohodkov za udobno življenje in preživljanje prostega časa z družino in prijatelji. Hočejo prožne službe, ne prenesejo »štempljanja«. Ne pričakujejo, da bodo v isti službi ostali za vedno, niti ne v istem poklicu. Skozi svoje aktivno življenje bodo zamenjali od dva do tri poklice. Karierne spremembe jim niso tuje. Karierni načrti niso mrtva črka na papirju, temveč orodje, ki ga je treba uporabljati. Želijo biti informirani in sodelovati pri odločanju, deliti svoje s sodelavci in drugimi (Špiler Božič, 2010).

Obdobje, ko se bo omenjena generacija zaposlovala, bo polno izzivov. Poglejmo, kateri dejavniki bodo vplivali na njihovo iskanje prve zaposlitve. Prvič, danes prihaja do izredno velikih razlik v priložnostih, ki jih imajo posamezniki za zaslužek. Nekaterim iskalcem zaposlitve pomagajo z vezami in poznanstvi njihovi starši, ki zasedajo ugledna delovna mesta, drugim priskočijo na pomoč sorodniki, znanci, prijatelji. Delovno mesto pomočnika vodje projekta v marketinški agenciji je gotovo težje dosegljivo, hkrati pa prinaša več uporabnih izkušenj kot na primer delo vnašalca podatkov ali pralca posode v restavraciji. Drugič, povečuje se mednarodno tekmovanje za zasedbo delovnih mest, kar pomeni, da je veliko odprtih delovnih mest, razpisanih na svetovnem spletu, objavljenih v tujih jezikih in da nekatere univerze celo sistematično spremljajo to ponudbo, na katero potem opozarjajo svoje študente. Za mednarodno konkurenčnost morajo mladi pridobiti ustrezno izobrazbo, kar je seveda osnovni pogoj: zelo dobro morajo znati angleško ali kateri drugi svetovni jezik, pozabiti pa ne smejo tudi na druge sposobnosti (npr. matematične) kot tudi na široko splošno razgledanost. V tujino odhaja vedno več mladih Slovencev, študentov, raziskovalcev in tudi diplomantov slovenskih univerz (Knaus Vidmar, 2010; Eror in Pristavec Đogić, 2009), kjer imajo v primerjavi z drugimi narodi enake možnosti. Veliko pa se jih odloči že za študij v tujini, saj jim diploma priznane mednarodne

univerze predstavlja boljše izhodišče za začetek uspešne kariere tako doma kot v tujini. Tretji dejavnik se povezuje s predhodnim in se nanaša na velik razmah in uporabnost svetovnega spleta. Skoraj brezplačno komuniciranje na daljavo je povzročilo, da so delodajalci veliko delovnih mest, ki temeljijo na znanju in strokovnosti, preselili v države z nižjimi stroški delovne sile – v Indijo, Korejo, na Kitajsko. Četrty dejavnik, ki vpliva na drugačne pogoje zaposlovanja, predstavlja študij sam. Čeprav je dostopnost do univerzitetnega študija v Sloveniji vedno večja, pa je kakovost študija s tem vedno bolj različna. Zahtevnejši programi, kot je na primer MBA študij, pa so tudi dragi in študentom težje dosegljivi. Petič, lahko tudi opazimo, da se povečuje stopnja dosežene izobrazbe in da je na trgu delovne sile vedno manj ljudi z zaključenimi strokovnimi šolami in tudi gimnazijcev (Statistični urad Republike Slovenije, 2011). Trg dela vedno bolj povprašuje po visoko specializiranih kadrih, na drugi strani pa je nezasedenih veliko delovnih mest, kot so natakarji, frizerji, avtomehaniki, za katera je potrebna poklicna izobrazba (leta 2001 je bilo 1240, leta 2008 pa 1786 odprtih delovnih mest; Statistični urad Republike Slovenije, 2011). Zaradi vsega naštetega se trg dela spreminja in ponuja bodočim diplomantom drugačne možnosti, kot jih je njihovim staršem.

Tabela 17: *Statistika prostih delovnih mest po glavnih skupinah poklicev v Sloveniji (vir: Statistični urad Republike Slovenije)*

	Število prostih delovnih mest – skupaj								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Zakonodajalci, visoki uradniki, managerji	140	111	113	135	134	132	122	117	99
Strokovnjaki	671	612	654	763	879	884	912	754	640
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	639	568	582	706	875	876	924	849	577
Uradniki	325	259	257	303	410	473	521	463	240
Poklici za storitve, prodajalci	839	682	639	782	1.010	1.102	1.273	1.131	811
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	23	20	18	41	30	30	29	29	24
Poklici za neindustrijski način dela	1.107	880	1.019	1.323	1.551	1.820	2.090	1.864	1.094
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavjalci	553	501	557	621	859	928	1.026	829	438
Poklici za preprosta dela	1.240	973	1.194	1.312	1.476	1.736	1.977	1.786	1.054

6.2.2 Stališča do dela

Stališča do dela predstavljajo vrednostni in čustveni del odziva posameznika na delo (Hulin in Judge, 2003). Danes delovno aktivne generacije zelo podobno vrednotijo naslednja tri področja dela: zadovoljstvo z delom, zadovoljstvo s plačo in želja po menjavi službe (Kowske, Rasch in Wiley, 2010). Zadovoljstvo z delom lahko pojasnimo z osnovno željo posameznika po zaposlitvi, tj. imeti zaposlitev, služiti denar in preživeti. Ne glede na zgodovinske in socialne spremembe ostaja želja po stalni zaposlitvi ena temeljnih socialnih potreb. Podoben je odnos do plače oz. plačila – delodajalci so vedno plačevali delo, ki je bilo narejeno. Sčasoma je prihajalo do možnosti uvedbe nagrajevanja, sprememb nagrajevanja, stimulacij, vendar je osnovno zadovoljstvo ali pa nezadovoljstvo ostalo pri zaposlenih prisotno enako močno. Čeprav je generacija Y bolj pripravljena na menjave delovnih mest, pa vidimo, da je želja po boljši službi prisotna tudi pri generacijah, ki so pri enem samem delodajalcu preživeli 20 let in več (Kowske, Rasch in Wiley, 2010). In kot v raziskavi ugotavlja Kowske s sodelavci (2010), je vzrok posameznikovega odhoda iz delovne organizacije bolj povezan z individualnimi kot širše organizacijskimi dejavniki.

Kowske, Rasch in Wiley (2010) so v ZDA izvedli raziskavo, v kateri so primerjali štiri generacije med seboj – »zrelo« generacijo (rojeni med leti 1925 in 1945), generacijo »baby-boom« (rojeni med leti 1946 in 1964), generacijo X (rojeni med leti 1965 in 1978 ter generacijo Y (rojeni med 1979 in 1994). Po tem, ko so avtorji nadzorovali vpliv starosti in čas merjenja, so ugotovili, da med generacijami obstajajo statistično pomembne razlike, pri čemer pa spremenljivka generacije pojasnjuje le majhen delež variance (do 1,8 %). Generacija Y je najbolj zadovoljna z možnostjo razvoja kariere in napredovanja, sledi priznanje s strani drugih (npr. za dobro opravljeno delo, za podane ideje, predloge, za predanost organizaciji), splošno delovno zadovoljstvo. Na zadnjem mestu je varnost zaposlitve, ki pa se nanaša na posameznikovo zaznavo tega, kako varno in stabilno se mu zdi njegovo trenutno delovno mesto z vidika pogodbenih razmerij, možnosti prejemanja rednih mesečnih dohodkov, nenazadnje tudi možnosti odpustitve ali na drugi strani ostati v tej organizaciji še vrsto let. Zanimiva je ugotovitev, da stališča o varnosti zaposlitve naraščajo od generacije »baby-boom« naprej vse do generacije Y, ki se počuti tako »varno« kot »zrela« generacija. Ne glede na to, da so se v času med prvo omenjeno in sedanjo generacijo delovne razmere zelo spremenile, da so včasih posamezniki delali od »zibelke do groba« v isti organizaciji, danes pa je že težko dobiti službo, kaj šele v njej obstati, je pogled današnje generacije podoben prvi. Opazamo, da generacija Y vstopa danes na trg delovne sile zelo previdno in

da so njihova pričakovanja razmeroma nizka. Ko dobijo zaposlitev, so veseli, da jo imajo. Njihov pogled in razlaga pojma varnost zaposlitve je vsekakor drugačna, kot je bila pri njihovih pradedkih in prababicah, občutja pa ostajajo enaka.

Mladi, ki danes začenjajo kariero, so tudi bolj kot predhodne generacije zadovoljni z možnostjo, da lahko dobijo boljše delo in da razvijajo kariero znotraj organizacije. Hkrati pa so tudi najmanj zadovoljni s priznanjem svojih vodij (Kowske, Rasch in Wiley, 2010). Postavljajo se vprašanja: Ali je danes stil vodenja drugačen, kot je bil včasih? Ali se nagrajujejo le izredni rezultati, nekdanj pa so bili vsi nagrajeni za dobro opravljeno delo? Ali generacija Y odrašča v drugačnem družinskem okolju kot generacije pred njo, ko starši izdatno spodbujajo in hvalijo svoje otroke ne glede na njihov vloženi trud?

Denar, pojmovan kot sredstvo preživetja, ugodja ali statusa, današnjim študentom ne pomeni toliko, kot je pomenil njihovim staršem. Nagrado vidijo predvsem v novih izzivih, ki jim omogočajo večjo fleksibilnost in uporabo novih tehnologij (Martin, 2005). Rezultati ameriških raziskav kažejo (Bosco in Bianco, 2005; Gursoy, Maier in Chi, 2008), da si predstavniki generacije Y, bolj kot generacija »baby-boom« želijo priznanja in napredovanja, hkrati pa pričakujejo, da bodo kmalu po zaposlitvi v organizaciji vključeni v pomembne projekte. Marsikdo poskuša čas po zaključku študija izkoristiti tudi za občasne zaposlitve, s pomočjo katerih si razširi obzorje s priložnostmi, ki mu jih trg dela ponuja.

Kako si današnji študent predstavlja svojega bodočega vodjo na delovnem mestu? Nanj gleda kot na osebo, ki zna vzpostaviti dober odnos z zaposlenimi, ta odnos pa predstavlja temelj za napredovanje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Mladi si želijo, da bi bila komunikacija med vodjo in njimi pogostejša, bolj pozitivna in bolj usmerjena k potrditvam njihovega dela (Martin, 2005). Omenjene potrebe morda izhajajo iz neprestanega toka podpornih sporočil, ki so jih mladi prejeli v času svojega otroštva od svojih staršev, učiteljev, trenerjev. Rezultati raziskav v ZDA so tudi pokazali, da imajo predstavniki generacije Y izredno željo po odprti in izdatni komunikaciji. Ko so zaposleni, bi radi bili v stiku z informacijami (George, 2008). Vodje so danes pravzaprav presenečeni, ko vidijo, da predstavniki najmlajše zaposlene generacije pričakujejo, da si bodo z njimi brez ovir delili strateške informacije, ki so bile npr. oblikovane v samem vrhu organizacije.

6.2.3 Poklicna samopodoba

Razvoj poklicne samopodobe je integralni del razvoja celotne samopodobe. Nanj vplivajo tako ekonomski, socialni kakor tudi psihološki dejavniki (Feij, 1998).

V času študija se nekateri izmed študentov bolj ali manj načrtno posvečajo razvoju kariere tudi z delom ob študiju. Pri srednješolcih v ZDA se delovne izkušnje med šolanjem pozitivno povezujejo z zaposljivostjo po koncu šolanja, zaslužkom v začetku delovne kariere, negativno pa s šolsko uspešnostjo (Staff, Mortimer in Uggan, 2004). Ker se delovne izkušnje povezujejo z oblikovanjem poklicne identitete (Feij, 1998), smo pri vzorcu 166 slovenskih študentov pogledali, kako se med seboj razlikujejo tisti, ki si v času študija pridobivajo izkušnje s študentskim delom, od tistih, ki si jih ne.

V prvem delu smo preverjali, kako študenti ocenjujejo svoje sposobnosti. Izmed komunikativnosti, managerskih veščin, kooperativnosti, skupinskega dela, ustvarjalnosti, veščin poučevanja, matematičnih veščin, prodajnih in promocijskih veščin, raziskovalnih veščin, dela s strankami in pisarniških veščin so se študenti, ki delajo ob študiju, od tistih, ki ne, bolje ocenili le na področju prodajnih in promocijskih veščin. Na ostalih področjih razlik ni bilo zaznati. Prav tako se študenti, ki ob študiju še delajo, ne ocenjujejo pomembno različno od tistih, ki ne delajo, v tem, koliko so čustveno zreli in stabilni, kakšna je njihova zanesljivost in odgovornost pri delu, kako samostojni in iniciativni so, koliko so prilagodljivi in odprti, točni in natančni, kolikšna je njihova vztrajnost in volja do dela, kakšna je njihova sposobnost reševanja konfliktov, sposobnost doseganja ciljev in sposobnost načrtovanja, organiziranja in določanja prednostnih nalog.

Študenti, ki samo študirajo, pričakujejo ob prvi zaposlitvi nekoliko višjo plačo (952 €) v primerjavi s študenti, ki ob študiju tudi delajo (885 €), ne razlikujejo pa se v želeni začetni plači. 33,7 % si jo želi med 1200 in 1500 €, 27,0 % med 1500 in 2000 €, 20,9 % nad 2000 €, 16 % med 900 in 1200 €, 2,5 % pa od 600 do 900 €.

V predstavah o idealnem delu je med samostojnostjo, visoko plačo, pohvalami in nematerialnimi nagradami, solidarnostjo in medsebojno pomočjo, možnostmi za ustvarjalno delo, enakostjo možnosti in poštenostjo, pripadnostjo in lojalnostjo, varnostjo zaposlitve, dobrimi delovnimi razmerami, dobrimi medsebojnimi odnosi in raznolikostjo dela razlika pomembna le pri raznolikosti dela, ki je študentom ob delu pomembnejša kot tistim, ki le študirajo.

Študenti se, glede na to, ali ob študiju delajo ali ne, ne razlikujejo glede izraženosti kariernih sider. Karierna sidra kažejo na področja, na katera »sidrajo«, h katerim jih vleče.

Tabela 18: *Karierna sidra (po Brečko, 2006)*

Sidro	Osnovne značilnosti posameznika	Vrsta dela	Motivacija
<i>Tehnično-funkcionalno sidro</i>	Istovetijo se z vsebino dela, tehničnimi in funkcionalnimi področji, na katerih so uspešni, in razvijajo svoje spretnosti. Pogosto se specializirajo.	Rabijo izziv. Potrebujejo naloge, pri katerih lahko izkazujejo svoje spretnosti in talente. Pomembna jim je vsebina dela.	<ul style="list-style-type: none"> • priznanje s strani kolegov iste stroke
<i>Managersko sidro</i>	Zanima jih vodenje, imeti odgovornost. Poudarjajo poznavanje različnih področij. Želijo napredovati.	Želijo imeti veliko odgovornosti, izzive in možnosti za vodenje. Delovno mesto jim mora omogočati, da se preko svojega dela lahko istovetijo z organizacijo.	<ul style="list-style-type: none"> • vedno večja odgovornost • možnost vodenja • sodelovanje pri uspehu podjetja • visok dohodek
<i>Sidro samostojnosti in neodvisnosti</i>	Želijo si delati po svoje, s svojim tempom in merili. Ne prenesejo omejitev. Nagibajo se k neodvisnim poklicem.	Najraje imajo jasno opisano, časovno določeno delo.	<ul style="list-style-type: none"> • imeti proste roke pri izbiri sredstev in poti dela
<i>Sidro varnosti in stabilnosti</i>	Iščejo službo, ki jim zagotavlja trajno delovno razmerje, dobre pokojninske sheme in druge ugodnosti. Odgovornost za kariero so pripravljene prepustiti delodajalcu.	Želijo si stabilno in predvidljivo delo in dobre delovne razmere.	<ul style="list-style-type: none"> • priznanje za njihovo lojalnost • stalni delovni učinek
<i>Sidro podjetniške ustvarjalnosti</i>	Čutijo potrebo po lastnih poslih – razvoj lastnih izdelkov in storitev, odpiranje lastnih podjetij. Imajo izrazito težnjo po dokazovanju.		<ul style="list-style-type: none"> • imeti denar • možnost širjenja poslovanja
<i>Sidro poslanstva in predanosti</i>	Želijo pomagati drugim. Osebnostne vrednote enačijo s poklicnimi.	Pri delu pričakujejo možnost vplivanja na organizacijo ali družbo v smislu njihovih vrednot.	<ul style="list-style-type: none"> • priznanje s strani kolegov ali nadrejenih • sprejetost njihovih vrednot v širšem krogu ljudi
<i>Sidro čistega izziva</i>	Iščejo izziv, želijo premagovati nemogoče ovire, reševati nerešljive probleme, zmagati nad močnim nasprotnikom.	Hočejo imeti priložnost preizkušati svoje zmogljivosti.	<ul style="list-style-type: none"> • raznoliko delo
<i>Sidro življenjskega sloga</i>	Pomembna jim je uravnoteženost med osebnim in poklicnim življenjem in povezanost zadovoljevanja potreb posameznika, družine in kariere.	Pri delu si želijo prožnosti (gibljiv delovni čas, delo od doma).	<ul style="list-style-type: none"> • odnos organizacije, ki odraža spoštovanje do osebnih in družinskih zahtev in omogoča pristno pogajanje o psihološki pogodbi

Na primer kakšna je oseba, ki ima med vsemi osmimi sidri najbolj izraženo sidro podjetniške ustvarjalnosti? Ima potrebo po ustvarjanju lastnih poslov in bi s tem rada drugim dokazala, da lahko uspe. Pri delu si želi avtonomnosti, ne potrebuje visoke stopnje varnosti. Takšna oseba bo iskala delo, ki bo samostojno, lahko tudi izven delovnih organizacij, rezultat bo merila skozi zaslužek, pripravljena bo sprejeti tudi naloge, ki ji ponujajo izziv, a ne tudi stabilnosti in varnosti. Čeprav se karierna sidra dokončno oblikujejo šele v prvih petih, desetih letih kariere, lahko opazimo določene smernice. Za najbolj izraženo sidro se je v že omenjeni slovenski raziskavi izkazalo sidro življenjskega sloga, kar pomeni, da današnjim slovenskim študentom veliko pomeni prosti čas in s tem uspešno usklajevanje med poslovnim in zasebnim življenjem. Prav tako se zaznavajo bolj kompetentni za strokovna delovna področja, kot za managerska, kar je razumljivo, saj večina do zaključka študija še ni izkusila ali sploh ni imela priložnosti vodenja. Študenti tudi visoko izražajo karierno sidro poslanstva in predanosti, kar nakazuje, da bi pri delu radi sledili svojim vrednotam in da bodo iskali organizacijo, ki bo imela vsaj podobne vrednote kot oni sami. Najmanj izražena sta managersko karierno sidro ter sidro podjetniške ustvarjalnosti.

Raziskava je tudi pokazala, da študenti, ki ne delajo ob študiju, pomembno višje ocenjujejo patriotske vrednote (ljubezen do domovine, narodnostni ponos), pri ostalih (čutnih, zdravstvenih, varnostnih, statusnih, legalističnih, tradicionalnih, družinskih, societalnih, kulturnih, estetskih, aktualizacijskih, spoznavnih in verskih) pa med obema skupinama ni razlik.

Našo skupino 166 študentov (ki, glede na letnice rojstva, pripadajo generaciji Y) smo primerjali s skupino 612 študentov, ki sta jo v svojo raziskavo leta 1997 (in – glede na letnice rojstva – pripadajo generaciji X) vključili B. Lenart in A. Gantar. Primerjava je pokazala, da so imeli študenti v našem vzorcu višje izražene čutne, zdravstvene, statusne in societalne vrednote, študenti pred trinajstimi leti pa so imeli bolj izražene patriotske, tradicionalne, kulturne, estetske in verske vrednote. V izraženosti varnostnih, legalističnih, družinskih, aktualizacijskih in spoznavnih vrednot se generaciji študentov med seboj nista razlikovali statistično pomembno. Možno je, da do nekaterih razlik prihaja zaradi različnega načina vzorčenja – raziskava B. Lenart in A. Gantar (1997) je vključila študente, ki so bili na predavanjih na določenih fakultetah, pričujoča pa študente, ki so se odzvali vabilu prek spleta. V primeru, da razlike v vzorčenju niso prispevale k razlikam v odgovorih študentov, bi lahko sklepali, da današnjim študentom več pomenijo veselje in zabava, vznemirljivo življenje, zdravje, moč, ugled, denar (slednje se ne sklada z ugotovitvami o generaciji Y, ki ji pripadajo), sloga, pravica ..., manj pa domovina, poštenost,

dobrota, kultura, umetnost, ustvarjalnost, lepota, narava, vera ... Seveda pa je potrebna previdnost pri interpretaciji navedenih razlik zaradi možne pristranosti katerega izmed (ali obeh) vzorcev.

6.2.4 Karierna pričakovanja

Čeprav ne moremo rezultatov raziskave, ki je predstavljena v nadaljevanju in je bila opravljena pri študentih četrtega letnika psihologije (N = 190) na ljubljanski Filozofski fakulteti (Boštjančič in Vidmar, 2010), posplošiti na populacijo študentov, lahko vsaj sklepamo o tem, kakšen je pogled študentov psihologije na kariero eno leto pred zaključkom študija, kakšna so njihova pričakovanja in želje.

Katera vrsta zadovoljstva z delom jim je najpomembnejša?

Študentom so pri delu najpomembnejši dobri medosebni odnosi, sledijo dobre delovne razmere ter samostojnost pri delu, katerim pripisujejo podoben pomen. Nekoliko nižji, a vendarle precej visok, pomen pripisujejo raznolikosti dela ter solidarnosti in medsebojni pomoči. Najmanj pomembne pa se jim zdijo pohvale in materialne nagrade ter pripadnost ali lojalnost delovni organizaciji.

Na katerem področju bi se najraje zaposlili?

Največ, približno ena tretjina, bi delala na področju, ki zajema osebno svetovanje in podobne dejavnosti: osebna rast, pomoč in izobraževanje, preventiva in mediacija (proces posredovanja v sporu, ki ga usmerja mediator in v katerega se sprte strani ali strani, ki imata določeno sporno področje ali vprašanje, vključita prostovoljno, z namenom iskanja rešitve, ki bi bila sprejemljiva za obe strani). Drugi najpogostejši odgovor (20 %) je delo kliničnega psihologa. Po priljubljenosti sledi delo na področju pedagoške oz. šolske psihologije (17 %), približno ena šestina študentov pa se je opredelila za delo psihoterapevta, enak delež tudi za raziskovalno delo. S 15,5 % sledi področje upravljanja s človeškimi viri, kadrovsko in organizacijsko področje; 9,5 % študentov kot idealno delo navaja poučevanje psihologije (v visokem ali srednjem šolstvu), 5 % študentov pa si želi delati izven področja psihologije (bančništvo, zavarovalništvo, organizacija prireditev, vodenje trgovine, lokala, poučevanje glasbenega instrumenta, vodenje športnih programov, poučevanje glasbe, delo v javni upravi, politiki, kulturi, znanosti ...).

Kako si predstavljajo idealno delovno okolje?

Skoraj 60 % študentov psihologije raje dela z manjšim številom znanih ljudi oz. s poslovnimi partnerji, 10 % si želi dela z vedno novimi ljudmi in 8 % bi izbralo

kombinacijo obojega. Približno ena četrtnina študentov si želi delati v pisarni, približno enak delež pa si želi kombinacije dela v pisarni in na terenu. Zmerno stopnjo svobode pri delu (npr. do določene mere prilagodljiv delovni čas, lahko tudi določen s strani delovne organizacije, znotraj tega pa samostojno organiziranje in razporejanje časa oz. poteka dela; na začetku kariere naj bi bili projekti opredeljeni s strani nadrejenih, kasneje pa bolj samostojno; samostojno izbiranje področja dela, znotraj tega sprejemanje terminov oz. delovnih nalog, ki jih je potrebno opraviti; o projektih naj bi se odločalo oz. dogovarjalo z drugimi v skupini ...) je izrazilo 44 % študentov.

Katere so ovire do poklicnih ciljev?

60 % študentov kot oviro na poti do svojih poklicnih ciljev navaja nekatere osebne značilnosti:

- motivacijske (upad motivacije, brezup, izguba volje, smisla, naveličanost, neuspešno odlaganje zadovoljivite oz. užitkov, neodločenost ...),
- samopodobo (prenizko samozaupanje, nesprejemanje svojih šibkih področij, premajhna samokritičnost ...),
- čustvovanje (malodušje, razočaranje ...),
- specifične osebne lastnosti (strah pred neuspehom, zavrnitvijo, odgovornostjo, novimi izzivi ..., pomanjkanje ambicioznosti, drznosti, iznajdljivosti, prenizka vestnost, komunikativnost, samonadzor, nediscipliniranost, nesamostojnost ...).

46 % študentov vidi oviro v finančnih težavah oz. pomanjkanju denarja za financiranje študija/ izobraževanja, za ustanovitev lastne dejavnosti/podjetja. Ena petina jih kot oviro navaja spremembo ali odlaganje lastnih ciljev in načrtov (primeri odgovorov: sprijaznitev z dobljenim delom, prestavljanje načrtov, potovanja, dobra ponudba za diplomu, delo, ki spremeni cilje, odlašanje z iskanjem redne zaposlitve zaradi ugodnosti študentskega življenja, selitev v drugo državo), podoben delež pa jih vidi oviro v nosečnosti oz. oblikovanju lastne družine ter problemih z delodajalci v zvezi s tem. 13 % jih vidi oviro v preveliki konkurenci na trgu dela. Skoraj ena desetina pa kot oviro na poti do svojih poklicnih ciljev vidi v gospodarskih in političnih razmerah (recesija, ukinitve študentskega dela, tržne razmere, sprememba politike zaposlovanja, slabi zakoni, spremembe v zakonodaji ...).

Kakšno pomoč si študenti želijo od drugih?

Največ (skoraj 45 %) jih poroča, da bi želeli oz. potrebovali čustveno oporo bližnjih (primeri odgovorov: razumevajoč pogled družinskih članov in prijateljev na delo, ki ga opravljam, pristni odnosi ...). Okrog 37 % si jih želi finančno pomoč (npr. za podiplomski študij, prakso v tujini, drugo vrsto izobraževanja, lastno podjetje,

izvajanje raziskav ...), okrog 35 % pa bi jih potrebovalo nasvete in informacije od izkušenih oseb in ustreznih ustanov. Želeli bi informacije glede študija v tujini, svetovanje v zvezi z iskanjem zaposlitve, o različnih delovnih mestih psihologa, o možnostih zaposlitve na teh področjih, znanjih, ki jih je potrebno/želeno pridobiti še pred zaposlitvijo, svetovanje pri ustvarjanju privatne prakse, pomoč pri ugotavljanju, ali jih to področje res zanima in kaj bi radi v življenju v resnici počeli, želeli bi tudi slišati nasvete kolegov, ki so do tega cilja že prišli, nasvete ljudi, ki se ukvarjajo s podobnimi dejavnostmi, potrebovali bi pomoč finančnih svetovalcev, usmerjanje in pomoč pri izvedbi projektov, pisanju življenjepisov in obnašanju na razgovorih, nasvete glede navezovanja prvega stika in komunikacije z delodajalci, informacije o interesih in potrebah različnih ustanov, nasvete pri odločitvi glede opravljanja prakse in kasnejše zaposlitve ... Skoraj 30 % študentov navaja, da bi potrebovali določeno strokovno pomoč in spodbudo mentorja na praksi in pri diplomu, učitelja, profesorja, inštruktorja, psihoterapevtsko pomoč ali svetovanje, posvet s psihologom oz. terapevtom ... Podoben delež pa poroča, da bi za uresničitev svojih razvojnih ciljev potrebovali ustrezno socialno mrežo (npr. poznavanje pravih ljudi, reference, pomoč pri iskanju zaposlitve, priporočilna pisma fakultete, napotitev nekam, kjer bi imeli možnost zaposlitve oz. napotitve na specializacijo ...).

Kot lahko vidimo, so razmišljanja študentov psihologije raznolika in opozarjajo na vrsto dejavnikov, ki lahko vplivajo na dokončno izbiro poklicne poti. Ker je bila anketa narejena v letih 2006–2010, lahko opazimo, da študenti zaznavajo spremembe na trgu dela, ki smo jih že omenili v začetku poglavja. S podobnimi razmišljanji se gotovo srečujejo tudi študenti drugih študijskih smeri in na drugih fakultetah. Določeni problemi so skupni vsem, določena pričakovanja in želje so značilne za posamezne smeri: npr. kemiki in farmacevti ugotavljajo, da je upad raziskav v Sloveniji zaradi finančnih sredstev očiten in da bodo morali, če bodo želeli pridobiti te izkušnje, verjetno oditi v tujino, ali pa informatiki, ki se vedno bolj zavedajo mednarodne konkurence (Knaus Vidmar, 2010). Na slovenskem trgu dela opažamo tudi (Vodopivec, 2008), da študenti informatike ne potrebujejo stalne zaposlitve ali pa jim ni potrebno hoditi pogosto v pisarno, saj se jim odpira vedno več možnosti za delo od doma oz. delo na daljavo.

6.3 Načrtovanje kariere

Razmišljati o karieri je eno, načrtovati jo, pa je naslednji, bolj aktiven korak. Čeprav mnogi mislijo, da je izbira smeri študija enaka odločitvi za poklic, to pogosto ne drži. Študij je le priprava na bodočo kariero. Tekom študija študent spoznava področja izbrane študijske smeri, pripravlja različne seminarje, opravlja obvezno

študijsko prakso, morda tudi opravlja različna priložnostna dela. Pridobi znanja, veščine, spretnosti, ki jih potem na delovnem mestu poveže v kompetence, s pomočjo katerih lahko opravlja določeno delo. Tako fakulteta ni ustanova, ki bi iz študenta oblikovala strokovnjaka, ponudi pa mu temeljna znanja ustrezne stroke, oblikuje osnovne kompetence za opravljanje določenega poklica in diplomo oz. naziv, ki mu omogoča, da lahko kandidira za določena delovna mesta. Diploma pa še ne »prinese« zaposlitve. Na eni strani so mladi diplomanti, ki imajo visoke akademske nazive in za seboj vrsto dodatnih izobraževanj, pa so že več mesecev ali celo let prijavljeni na Zavodih za zaposlovanje, na drugi strani pa obstaja vrsta diplomantov, ki so se zaposlili takoj po diplomi. In kakšna je razlika med njimi? Morda so slednji poznali pravo osebo, lahko je šlo za ugoden splet različnih okoliščin, najverjetneje pa so svojo kariero sistematično načrtovali in gradili.

Načrtovanje je pomembno. Že kot bruci si lahko študenti v prvem letu študija začno pridobivati delovne izkušnje s prvimi priložnostnimi deli, preko študentskih izmenjav, različnih ugodnih študentskih izobraževanj, s prostovoljnim delom ali udeležbo na obštudijskih dejavnostih. Če povprašamo delodajalce, jih bo večina pri selekcijskem postopku dala prednost kandidatom, ki že imajo delovne izkušnje, lahko s podobnega delovnega področja ali pa s sorodnih. Na ta način študent spoznava številna področja in lahko pri načrtovanju kariere upošteva pridobljene izkušnje. Izkušnje pa so seveda različne – delo za tekočim trakom je na primer študenta dolgočasilo, medtem ko mu je bilo delo v razvojnem oddelku zelo všeč, še bolj pa delo prodajalca v avtomobilskem salonu. Ob delu ga je spoznal tudi vodja salona in ga povabil, da lahko tudi prihodnje poletje dela pri njih, morda celo po diplomi. Primer nam kaže, da je načrtovanje kariere pomembno zato, da študenti dobijo njim zanimiva dela, in ne, da se zgolj zaposlijo in šele čez nekaj mesecev ugotovijo, da jim to delo ne ustreza.

Kot smo videli, je načrtovanje pomembno, postavljanje ciljev pa prav tako. Večina študentov študira brez jasnih ciljev, brez predstav o temu, kaj bodo počeli po pridobljeni diplomi. V življenju ima vsak posameznik veliko možnosti in poti, po katerih lahko gre, med katerimi se lahko odloča, in vsaka pot ima svoje ovire kot tudi svoje priložnosti in zadovoljstva. Če študent že na začetku karierne poti ve, kaj bi rad postal, potem vso svojo energijo usmeri k temu cilju. Ker so dolgoročni cilji oddaljeni in za marsikoga težko dosegljivi (npr. diplomirati), jih je moč razdeliti na več kratkoročnih (npr. uspešno zaključiti prvi letnik in kasneje še vse druge, opraviti vse seminarske naloge, opraviti obvezno študijsko prakso, izbrati zanimivo temo in problem diplomske naloge, dobiti ustreznega mentorja, napisati diplomsko nalogo, uspešno opraviti diplomski izpit). Na ta način bo

imel študent več vmesnih priložnosti za ovrednotenje svojih ciljev, za doseganje kratkoročnih ciljev in doživljanje zadovoljstva ob njih, kar ga bo motiviralo za nadaljevanje, vse do uspešnega konca. Poglejmo primer pediatrije, ki dela v mariborskem zdravstvenem domu. Njena želja, biti zdravnica za otroke, se je oblikovala že v otroštvu. Sama je rada hodila k zdravnici, vedno je za domov dobila kakšen medicinski pripomoček, od injekcije, vate, palčke za pregled ustne votline do prazne škatlice od tablet. Želja je postala dolgoročni cilj, ki ga je razdelila na več dosegljivejših: z odliko zaključiti gimnazijo, dobiti čim več točk na maturi, uspešno narediti raziskovalno nalogo z zdravstvenega področja, vpis na Medicinsko fakulteto, najti čim več priložnostnih del, povezanih tako z medicino kot z otroki, objaviti raziskovalni članek, diplomirati, najti možnost specializacije na Štajerskem, najti zaposlitev. Tako je zaključila gimnazijo, kjer je pokazala velik interes do vseh naravoslovnih predmetov ter dobila priznanje za raziskovalno nalogo o odnosu mladostnikov do AIDS-a. Zaradi visokega števila točk na maturi je bila sprejeta na Medicinsko fakulteto v Ljubljani. Med študijem je bila demonstratorica pri več predmetih, pogosto se je javljala, da lahko pomaga pri organizaciji srečanj, pazila je otroke, pomagala profesorju pri raziskavi o posttravmatskem stresu pri hospitaliziranih otrocih. Študij je zaključila v šestih letih in ker je že kot študentka – raziskovalka sodelovala v enem izmed mariborskih zdravstvenih domov, se je tam oglasila, ko je diplomirala. Dobila je možnost specializacije in danes je priznana pediatrija, ki svoje delo opravlja kompetentno, predano, odgovorno ter z empatičnim pristopom do otrok.

Pri zastavljanju ciljev se študenti vprašajo *kaj?*, pri načrtovanju, kako jih doseči, se sprašujejo *kako*, *na kakšen način?*, pri tem pa ne vedo, če so ti cilji res pravi in če odražajo njihove želje in pričakovanja. Postavljanje jasnih ciljev je osnovno in za marsikoga tudi najbolj zahtevno. Študent mora ugotoviti, kaj mu je všeč in katero področje ga najbolj privlači. Najlažje je, če si zapiše na list vsa področja dela in interese, ki ga zanimajo. Naj razmišlja, se pogovarja s prijatelji, študijskimi kolegi, partnerjem/partnerko, s starši. Seznam je lahko dolg, želje še neizoblikovane. Ni toliko pomembno, koliko področij bo na listu zapisanih – v času študija je pomembno le, da študent ima cilje, ni pa nujno, da so ti cilji že jasno izoblikovani. Načrt zaključevanja študija in drugih obštudijskih obveznosti lahko dopolni še z načrtovanjem kratkoročnih in dolgoročnih zaposlitvenih aktivnosti (izobraževanje, iskanje zaposlitve, pripravništvo, opravljanje strokovnega izpita). Kasneje lahko zapisana področja razporedi po pomembnosti ali številčno ovrednoti.

Do sedaj zapisano lahko izgleda kompleksno in zapleteno, pa ni. Pomembno se je zavedati, da tudi potem, ko bo mladi diplomant našel prvo zaposlitev, s

postavljanjem svojih ciljev in načrtovanjem ne bo zaključil. Moral bo dokazati, da zna delo opraviti dobro, da je zanesljiv, pripravljen za pridobivanje novih znanj in izkušenj. Verjetno se bo tudi veselil doseženih ciljev. Zavedanje doseženega je pri načrtovanju kariere enako pomembno kot postavljanje ciljev.

Tabela 19: *Primer načrtovanja kariere*

Kaj?	Kdaj? Do kdaj?
čakanje odgovorov na prošnje za kadrovske štipendije, poslani septembra	do konca novembra 2011
pridobitev potrdil (delo v društvu, tutorstvo, delo pri svetovalnem podjetju ...)	do zaključka 4. letnika – september 2012
Certifikat CAE – dokazilo o aktivnem znanju angleškega jezika	do zaključka študija – september 2013
opravljanje prakse, ki bo povezana z želenim delovnim mestom	v času absolventskega staža
začetek pisanja diplome	september 2012
pošiljanje prošenj in prve prijave na razpise	v času absolventskega staža in naprej
vpis na podiplomski študij – smer, povezana z želenim delovnim mestom (npr. kadrovski management)	september 2013
po diplomi aktivno iskanje zaposlitve (pošiljanje prošenj, prijave na razpise ...)	takoj po diplomi
širjenje socialne mreže in udeleževanje predavanj/delavnic / konferenc	časovno neomejeni aktivnosti, ki potekata že sedaj

6.3.1 Izbira sanjskega poklica

Kot smo zapisali že v začetku, je do izbire poklica dolga pot, ki se začne že konec osnovne šole, nekateri pa menijo, da že mnogo prej (Watts, 2009). Predvsem v zadnjem desetletju govorimo o tako imenovanem vseživljenjskem učenju, ki se povezuje s kariero, ta pa poteka od zaključka šolanja skozi vso aktivno delovno obdobje in tudi po upokojitvi. Kdaj ljudje začnejo oblikovati poklicne interese? Ali obstaja podobnost med njihovimi kariernimi željami in poklici, ki jih opravljajo? Izraelska klinična in poklicna terapevtka Orenia Yaffe-Yanai v knjigi *Kariera iz strasti* (2009) opisuje in s primeri iz prakse podpira svojo domnevo o »dedovanju« poklicev ali vsaj poklicnih interesov. Vpliv dednosti kažejo tudi rezultati raziskav, narejenih pri dvojčkih, in ugotavljajo, da na poklicne interese vpliva kar 35 % genetike posameznika (Betsworth idr., 1994). Podoben vpliv so našli tudi na področju oblikovanja delovnih vrednot (Keller, Bouchard, Arvey, Segal in Dawes, 1992), podjetništva (Nicolaou, Shane, Cherkas, Hunkin in Spector, 2008) in delovnega zadovoljstva (Arvey, Bouchard, Segal in Abraham, 1989), pri čemer ostaja

vpliv okolja na poklicne interese in delovno zadovoljstvo le nekaj nad 10 % (Gottfredson, 1999).

Marsikdo se šele ob zastoju v karieri ustavi in se začne spraševati, kaj si pravzaprav želi. Je to res njegova sanjska služba? Kaj pa so počeli moji predniki, da jim je bilo delo v veselje? V omenjeni knjigi avtorica razkriva vrsto zgodb, kjer se odrasli vračajo k svojim »koreninam« – zavedno ali nezavedno. Opaža, da ljudje pogosto izbirajo poklice, ki so jih enako ali na podoben način opravljali tudi njihovi predniki. In to je že ena od možnosti, ki jih lahko študent sam razišče in analizira na poti pri oblikovanju poklicnih interesov.

V osnovni šoli poleg osnovnega učenja učenci obiskujejo številne interesne dejavnosti. Izbirajo jih na več načinov – nekatere na osnovi osebnih interesov, druge zaradi želje njihovih staršev. Mnoge dejavnosti obiskujejo eno leto ali dve, druge pa se jim priljubijo bolj kot ostale, vanje začnejo vlagati več energije, svoj prosti čas namenjajo udeleževanju v zanimivi dejavnosti, hkrati pa se začnejo tudi pogosteje družiti s tistimi, ki imajo podobne interese ter na osnovi skupnih aktivnosti sklepajo nova prijateljstva. Tako se pogosto zgodi, da na podlagi vključevanja v interesno dejavnost učenci razvijejo poklicne interese, ki jim sledijo – od zgodnje adolescence do odraslosti (Douglas Low, Yoon, Roberts in Rounds, 2005). Na tak način je svojo kariero začelo kar nekaj, danes vrhunskih, športnikov, glasbenikov, pisateljev. Tudi nekateri vodje so kazali vodstvene interese že v času šolanja, ko so bili izbrani npr. za predsednika razreda ali organizatorja valetov, ali pa politiki, ki so že kot otroci govorili v otroškem parlamentu, ali pravniki, ki so branili svoje sošolce pred razrednim ukorom.

V obdobju mladostništva se vpliv družine na oblikovanje posameznikovih interesov in stališč do dela manjša in mladostnik stike vedno bolj usmerja k prijateljem. Vrstniški vpliv na vedenje v vsakdanjem življenju je v tem obdobju največji (kaj počnejo, s čim se ukvarjajo, katere knjige berejo ali kakšno glasbo poslušajo), vsaj v primerjavi z drugimi razvojnimi obdobji – oz. doseže vrh na začetku srednjega mladostništva, čeprav je trend vse večjega usmerjanja k vrstnikom opazen že od zgodnjega otroštva dalje. Če prijateljica trenira atletiko, potem bo veliko lažje usmeriti hčer, naj to poskusi tudi ona. Če je fant v družbi, ki rada kolesari, bo tako verjetno tudi on preživljal večino prostega časa. Poleg tega se v mladostništvu bolj jasno začnejo oblikovati tudi preference posameznika do določenih predmetov v šoli; nekatere privlači zgodovina in iščejo vedno več informacij s tega področja, drugi začnejo brati neobvezno literaturo v angleščini, tretje (ponavadi gimnazijce) pa začne zanimati področje človeške duševnosti.

Mladostništvo je torej obdobje, ko mladi pridobivajo vrsto informacij iz širšega socialnega okolja, npr. šole, ko sami iščejo po svetovnem spletu, hkrati pa večina uporniško nastopa proti avtoriteti mame, očeta ter učiteljev. Ob koncu mladostništva oz. štiriletnega srednjega šolanja pa morajo sprejeti prvo večjo in tudi pomembno odločitev: katero vrsto in obliko študija izbrati oz. za katero poklicno pot se odločiti. Na večini gimnazij in srednjih šol potekajo sistematična psihološka testiranja, ki lahko ponudijo dijaku informacijo, npr. ali ga bolj zanima področje družboslovja ali raziskovanja ali morda komuniciranje z ljudmi. Drug vir informacij predstavljajo mediji – številni članki, ki predstavljajo nove poklice, opisujejo njihove prednosti ali slabosti, navajajo priložnosti za dodatno izobraževanje, pa tudi forumi, na katerih se izmenjujejo mnenja o zaposlitvenih možnostih in priložnostih. Pomemben vir informacij o poklicih so tudi prijatelji, starši in drugi sorodniki, ki ciljnega mladostnika dobro poznajo, tako njegove osebnostne lastnosti, vrline, sposobnosti kot tudi omejitve. In ne glede na to, da npr. rezultati psihološkega testiranja v okviru kariernega svetovanja na šoli pokažejo, da kaže mladostnik izrazit interes za naravoslovje in raziskovanje, je dobro, da pri odločitvi o tem, ali se bo odločil za študij biologije ali športa upoštevamo tudi njegove individualne posebnosti. V tem obdobju tako mladostniki po eni strani svoje interese širijo zaradi množice informacij, po drugi strani pa jih zožijo na nekaj možnosti; mladostnik postopoma oblikuje prioritarno listo študijskih vsebin oz. možnih smeri, ki bi jih rad študiral.

Vprašalniki, ki jih psihologi uporabljajo pri kariernem svetovanju:

Test poklicnih interesov za mladino (Irl, 1967)

Test poklicnih interesov za mladino je namenjen ugotavljanju vrste in moči poklicnih interesov. Vključuje naslednja interesna področja: fizično delo, umetna obrt, tehniška merjenja, prehrana, kmetijstvo, trgovina, administracija, kultura in socialno delo. Posameznik izbira med opravili različnih poklicev in s tem pokaže večji ali manjši interes za nekatera od devetih interesnih področij ter s tem za določene vrste poklicev. Vsako področje obsega po 18 opravil različnih poklicev. Udeleženec vsakokrat izbira med štirimi opravili in vsako opravilo ima na izbiro štirikrat v različnih kombinacijah. S tem, da daje prednost opravilom enega ali nekaj interesnih področij, pokaže močnejše zanimanje zanje.

Iskanje poklicne poti (SDS; Holland, 1993)

Vprašalnik kaže poklicne – in posredno izobraževalne – interese, ki jih lahko uporabimo pri načrtovanju kariere. Interesni vprašalnik temelji na Hollandovi teoriji kariere oz. RIASEC teoriji, ki temelji na predpostavki, da lahko večino ljudi in poklicev razvrstimo v enega od šestih tipov: realističnega (R; realistic), raziskovalnega (I; intellectual), umetniškega (A; artistic), socialnega (S; social), podjetniškega (E; entrepreneurial) in konvencionalnega (C; conventional). Posameznik uporablja test samostojno, sam ga tudi ovrednoti in delno interpretira ter oceni samega sebe glede različnih sposobnosti. Rezultat testa predstavlja tričrkovna šifra, ki opisuje interesno oz. poklicno področje posameznika. Pri razlagi šifre se uporablja Iskalo poklicev, kjer je okrog 2300 poklicev, urejenih po Hollandovi trimestni šifri, dodana pa je tudi njihova številka v Standardni klasifikaciji poklicev in potrebno število let šolanja. Poklici so (urejeni) razvrščeni tudi po abecedi v posebnem zvezku Abecedno iskalo poklicev.

Področje uporabe SDS je zelo široko: v šolah, ko se mladi odločajo za nadaljevanje šolanja, v službah za zaposlovanje, pri brezposelnih, kandidatih za zaposlitev, za formalno ali funkcionalno izobraževanje, za samozaposlovanje, v delovnih organizacijah pri prekvalifikacijah, dokvalifikacijah, načrtovanju razvoja kadrov, reševanju kadrovskih problemov, ugotavljanju razlogov za neustrezne zaposlitve itd.

Vprašalnik kariernih sider (Schein, 1990)

Rezultati vprašalnika so namenjeni pomoči posamezniku in kariernim svetovalcem pri usmerjanju poklicnega razvoja, načrtovanju kariere in prilagajanju zaposlenih v organizaciji. Vsak posameznik ima določene predstave o lastnem delu, lastni osebnosti in izoblikovan sistem vrednot, ki oblikujejo in vplivajo na oblikovanje stališč do dela in sprejemanje odločitev v zvezi s kariero. Kljub temu da gre za razmeroma stabilne lastnosti, se le-te spreminjajo in dokončno oblikujejo (sidrajo) v prvih desetih letih posameznikove kariere in nam hkrati nudijo osnovo za oblikovanje t. i. kariernih sider. Vprašalnik vključuje osem različnih kariernih sider, in sicer: tehnično-funkcionalno, managersko, sidro samostojnosti in neodvisnosti, sidro varnosti in stabilnosti, sidro podjetniške ustvarjalnosti, sidro poslanstva in predanosti, sidro čistega izziva in sidro življenjskega stila.

V času študija so študenti prvih letnikov pogosto razočarani ob izbiri določenega programa, saj so predmetniki na večini fakultet oblikovani tako, da so v nižjih letnikih najprej na urniku splošni predmeti, več je predavanj in manj izkustvenega

dela v obliki vaj, na vrsti so tudi vsebine, za katere marsikateri študent meni, da niso neposredno povezane s smerjo študija. Z leti postajajo predmeti vedno bolj ozko usmerjeni in hkrati tudi zanimivi ter uporabni za bodoče diplomante. Prav gotovo vsakemu brucu predstavlja študij novo izkušnjo, pri tem pa pozablja na pridobivanje druge vrste izkušenj – delovnih izkušenj. Pomembno je, tako za posameznikov osebni in strokovni razvoj kot za pisanje življenjepisa (Curriculum Vitae; CV), da študent med študijem preizkusi čim več različnih zaposlitev. Izbira lahko med priložnostnimi deli, ki se navezujejo na njegov študij, ali pa deli, pri katerih pridobiva in razvija druge spretnosti, npr. komunikacijske, svetovalne, administrativne, programerske ...

Mnenje kadrovske strokovnjakinje

»V našem podjetju imamo trenutno 7 % sodelavcev, s katerimi smo pričeli sodelovanje v času njihovega študija. Prehodili so zanimivo in pestro pot učenja, spoznavanja delovnih navad, sprejemanja odgovornosti ter prilagajanja različnim spremembam in tako postali odlični timski sodelavci. Ponudili smo jim priložnost, ki so jo bili pripravljene sprejeti, verjamem pa, da jih je mogoče kdaj pa kdaj prikrajšala tudi za kakšen bolj lagoden študentski dan. Pri izbiri naših novih sodelavcev, ki želijo sodelovati z našim podjetjem, tudi sicer veliko pozornosti namenjamo izkušnjam, pridobljenim v času študija, saj informacije o njihovi pripravljenosti za takšno delo, vrstah in področjih dela, pomagajo razumeti nivo njihovih znanj ter njihove osebne lastnosti, ki so izjemnega pomena pri vključevanju v time v podjetju. In nenazadnje, svojega prvega delodajalca si vedno zapomniš, zato se tudi pri nas trudimo, da smo do sodelavcev korektni in pravični.«

Lili Lunder, direktorica kadrovskega sektorja, TNT Express Worldwide, d.o.o.

Študentsko delo je priložnost za pridobivanje delovnih navad (organiziranost, točnost, odgovornost), oblikovanje poklicne identitete, preverjanje zastavljenih poklicnih ciljev in za socializacijo (vedenje, komuniciranje, soočanje s konflikti) v delovnem okolju. Več kot ima študent različnih delovnih izkušenj, širša so njegova znanja, postaja bolj samozavesten, iznajdljiv, zna prenašati znanja z enega področja na drugo (Snedeker, 1982). Pri tem lahko tudi v praksi preverja teoretska znanja, pridobljena na fakulteti, jih dopolnjuje ali mentorja na delovnem mestu povpraša o znanjih, ki mu jih še primanjkuje.

Koliko je bil študent delovno aktiven v času študija, pa je razvidno kasneje tudi iz življenjepisov, ki jih prilagajo prošnjam za zaposlitev. Kot iskalec prve zaposlitve lahko pod rubriko o delovnih izkušnjah vpiše dela, ki jih je opravljal kot študent v času študija.

Iz CV-ja študentke 4. letnika

Delovne izkušnje

Ime podjetja: Svetovalno podjetje Kadri

Kdaj: od 01. 11. 2008 (delo ob študiju)

Opis: Pri podjetju sodelujem pri anketiranju, vnašam podatke in pišem poročila o organizacijski klimi v različnih podjetjih v Sloveniji.

Ime podjetja: Fakulteta

Kdaj: od 01. 10. 2009 (delo ob študiju)

Opis: Delo demonstratorja obsega pomoč asistentu pri vajah in komentiranje izvedbe delavnic študentov.

Ime podjetja: Tutorstvo, Fakulteta

Kdaj: od 01. 10. 2009 (delo ob študiju)

Opis: V študijskem letu 2009/2010 sem tutorica za študente prvih letnikov. Študentom svetujem in jim pomagam pri problemih, ki se pojavijo tekom študija.

Ime podjetja: Projekt ob dnevu duševnega zdravja

Kdaj: od 05. 10. 2009 do 10. 10. 2009 (projektno delo)

Opis: Pri projektu sem sodelovala kot organizatorica okrogle mize, pomagala pri kontaktiranju predavateljev, samostojno pa sem izvedla tudi strokovno delavnico.

Ime podjetja: Podjetje Raziskava

Kdaj: od 01. 05. 2009 (projektno delo)

Opis: Sodelujem pri projektu XY pod vodstvom in mentorstvom dr. XY. Sem članica delovne skupine, ki pripravlja vprašalnik o vsebinskih in oblikovnih spremembah izbranih oddaj.

Ime podjetja: Društvo študentov, delovna skupina Mednarodni odnosi

Kdaj: od 01. 10. 2006 do 1. 1. 2010

Opis: Moje naloge pri organizaciji mednarodnih izmenjav so bile: pisanje prijave na razpis in zaključnega poročila v slovenščini in angleščini, iskanje sponzorjev, koordinacija prihoda in odhoda udeležencev iz različnih gostujočih držav, organizacija izletov izven Ljubljane in predavanj strokovnjakov na temo

izmenjave. V sklopu izmenjav sem vodila intervju na temo mladih družin, izvedla delavnico, organizirala spoznavne zabave in napisala članek o izmenjavi za revijo, ki jo izdaja društvo. Tudi sama sem se udeležila treh izmenjav.

Ime podjetja: Zavod za varstvo kulturne dediščine

Kdaj: poletje 2003–2006 (počitniško delo)

Opis: Delo je obsegalo dokumentiranje najdb iz različnih najdišč v okolici mesta ter čiščenje, lepljenje in konserviranje bronastih in železnih predmetov iz halštatskega in rimskega obdobja.

6.3.2 Formalne oblike iskanja prve zaposlitve

Kdaj naj študent začne z iskanjem službe? To je lahko že zgodaj, morda po zaključku tretjega letnika. Študent lahko išče službo na več načinov:

- karierni centri – določene fakultete imajo oddelek ali osebo, ki nudi pomoč študentom pri iskanju zaposlitve, kjer lahko dobi informacije o različnih delodajalcih, odprtih delovnih mestih, kjer se lahko vzpostavi stik s potencialnim delodajalcem;
- fakulteta – tudi osebje, zaposleno na fakulteti, lahko priporoči dobrega, uspešnega, strokovno izstopajočega in marljivega študenta delodajalcu ali pa se delodajalec obrne na profesorja z željo, da v svojo organizacijo povabi perspektivnega študenta, še preden bo ta diplomiral;
- karierni sejmi – nekatere organizacije ali fakultete organizirajo enkrat do dvakrat letno sejem, na katerega povabijo delodajalce z različnih področij, ki potrebujejo diplomante s te fakultete in ugledne strokovnjake s kadrovskega področja, ki svoja znanja in nasvete posredujejo študentom;
- študentski servisi – nudijo občasna dela, pogosto se le-ta podaljšajo tudi v možnost redne zaposlitve;
- zaposlitveni oglasi (v časopisih, na spletu, v izložbah) – veljajo za enega najbolj klasičnih načinov iskanja zaposlitve, pri čemer pa je odziv ponavadi velik – veliko število prispelih prijav na razpisano delovno mesto;
- zavodi za zaposlovanje – Zavod RS za zaposlovanje nudi pomoč pri iskanju zaposlitve tistim, ki so brezposelni. Iskalcem zaposlitve nudi tudi svetovanje, posredovanje pri zaposlitvi in možnosti vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja;
- kadrovske agencije – pokrivajo predvsem trg strokovnih in vodstvenih kadrov. Vsak se lahko brezplačno vpiše v njihovo bazo iskalcev zaposlitve, nato pa s strani agencije prejema informacijo o odprtih delovnih mestih, ki ustrezajo njegovemu profilu;

- osebni pristop – posameznik lahko pošlje ponudbo v obliki ponudnega pisma delodajalcu, pri katerem si želi delati, ne da bi ta objavil konkreten oglas za delo. Pri tem je pomembno, da je ponudba zanimiva, da se bodoči diplomant pokaže v kar najboljši luči in da že s ponudbo prepriča potencialnega delodajalca, da ga povabi na razgovor;
- mreženje – iskanje zaposlitve s pomočjo znanih oseb – je oblika iskanja zaposlitve, ki temelji na posameznikovi socialni mreži. Gre za neformalne stike, ki jih imajo iskalci zaposlitve s svojimi prijatelji, znanci – ko se z njimi pogovarjajo in na ta način iščejo določene informacije. Tako lahko izvejo, kje se odpira novo delovno mesto, lahko preverijo reference o podjetju, kamor so napoteni, prijatelj jih priporoči delodajalcu ipd.

Starši imajo lahko tudi v obdobju zaposlitve mladih pomembno vlogo. Ameriški delodajalci navajajo, da se vedno več staršev vpleta v proces kadrovanja (Gardner, 2007). Tako za starše kot za njihove otroke, ki so predstavniki iz generacije Y, predstavlja prva zaposlitev »začetek uspeha za vsa načrtovanja, stres in deljene ambicije« (Howe in Strauss, 133), pri katerih so vztrajali več let. To ima lahko nekatere prednosti, kot npr. boljše trenutno poznavanje trga dela in pomoč pri socialnem mreženju, pa tudi omejitve, ki so povezane z vmešavanjem staršev pri sprejemanju mladostnikovih odločitev, oviranju razvoja samostojnosti, podaljševanju odvisnosti. Starši lahko svojega otroka povabijo za dan, dva k sebi v službo – lahko ga vzamejo s seboj na sodno obravnavo, na delovni sestanek projektnega tima ali pa mu omogočijo ogled proizvodnega procesa. Mladostnik ali mlajši odrasli (ta v manjši meri kot prvi) potrebuje s strani staršev predvsem oporo. Ko za njo prosi, potrebuje življenjske izkušnje (kako kaj narediti, poslati, se prijavit, kako komunicirati v delovnem okolju, kako sprejeti zavrnitev ...), ki jih imajo starši gotovo več kot mladostniki, nenazadnje pa tudi finančno oporo (pogosto kar vzdrževanje), tj. za plačevanje šolnine ali za prehod od vzdrževanega statusa k finančni neodvisnosti (pomoč pri nakupu stanovanja, opreme ipd.). Del svobode pa mladim diplomantom gotovo predstavlja tudi zaposlitev. Služenje lastnega denarja jim predstavlja psihično razbremenitev samega sebe kot tudi konkretno razbremenitev proračuna staršev. Ustrežno delovno mesto pa omogoča posamezniku nadaljnjo osebnostno rast, višjo mero samospoštovanja in čustveno stabilnost (Judge in Bono, 2001), kar se povezuje tako z delovnim zadovoljstvom kot z delovno učinkovitostjo.

Literatura

- Adler, A., 1969: *Individual psychology*. Totowa, NJ: Littlefield and Adams.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L. in Abraham, L. M., 1989: Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187–192.
- Bandura, A., 1977: *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Betsworth, D., Bouchard, T., Cooper, C. R., Grotevant, H., Hansen, J., Scarr, S. in Weinberg, R., 1994: Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and biological families and twins reared together and apart. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 263–278.
- Bosco, S. M. in Bianco, C. A., 2005: The influence of maternal work patterns and socioeconomic status on Gen Y lifestyle choice. *Journal of Career Development*, 32, 165–182.
- Boštjančič, E. in Vidmar, M., 2010: *Karierna pričakovanja študentov psihologije*. Predavanje na VI. kongresu psihologov Slovenije, Rogaška Slatina, 29. sep. 2010. Rogaška Slatina.
- Brečko, D., 2006: *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Chartrand, J. M., 1991: The evolution of trait-and-factor career counseling: A person x environment approach. *Journal of Counseling & Development*, 69, 518–524.
- Dawis, R. V. in Lofquist, L. H., 1984: *A psychological theory of work adjustment. An individual-differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Douglas Low, K. S., Yoon, M., Roberts, B. W. in Rounds, J., 2005: The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 713–737.
- Eror, A. in Pristavec Đogić, M., 2009: Zaposlovanje mladih. V: *Zbornik referatov – Republika Slovenija* (str. 466–491). Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije.
- Feij, J. A., 1998: Work socialization of young people. V: P. J. D. Drenth, H. Thierry in C. J. de Wolff (ur.), *Handbook of work and organizational psychology* (2 izd.). Vol.3. *Personnel psychology* (str. 207–256). Hove: Psychology Press.

- Gardner, P., 2007: *Parent involvement in the college recruiting process: To what extent?* (Research Brief 2–2007). East Lansing, MI: Michigan State University Collegiate Employment Research Intutute.
- George, L., 2008: Dude, where's my job? *McLeans. Ca.* Dostopno na <http://www2.macleans.ca/2009/01/14/dude-where%E2%80%99s-my-job/> (citirano 5. 6. 2010).
- Gikopolou, N., 2008: *Report on effective career guidance*. Atene: Evropska komisija.
- Gottfredson, L. S., 1999: The nature and nurture of vocational interests. V M. L. Savickas in A. R. Spokane (ur.), *Vocational Interests: Their meaning, measurement, and use in counseling* (str. 57–85). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Gurosy, D., Maier, T. A. in Chi, C. G., 2008: Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 458–488.
- Hartung, P. J. in Taber, B. J., 2008: Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16, 75–85.
- Hershenson, D. B., 2008: A head of its time: Career counseling's roots in phrenology. *Career Development Quarterly*, 57(2), 181–190.
- Holland, J. L., 1997: *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. izd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hollender, J. W., 1967: Development of a realistic vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 14, 314–318.
- Howe, N. in Strauss, W., 2000: *Millennians rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.
- Hulin, C. L. in Judge, T. A., 2003: Job attitudes: A theoretical and empirical review. V: W. C. Borman, D. R. Ilgen, in R. J. Klimoski (ur.), *Handbook of psychology*, Vol. 12, (str. 255–276). Hoboken, NJ: Wiley.
- Judge, T. A. in Bomo, J. E., 2001: Relationship of core self-evaluations traits – Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Keller, L., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L. in Dawes, R. V., 1992: Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79–88.

- Knaus Vidmar, M., 2010: *Beg možganov: analiza stanja v Sloveniji in analiza področja informatike*. Neobjavljeno diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Kowske, B. J., Rasch, R. in Wiley, J., 2010: Millennials' Lack of attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 265–279.
- Krumboltz, J. D., 1993: Integrating career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 143–148.
- Law, B., 1981: Community interaction: A »mid range« focus for theories of career development in young adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 142–158.
- Law, B., 2009: *Building on what we know. Community–interaction and its importance for contemporary careers work*. Leeds: The career-learning network.
- Lenart, B. in Gantar, A., 1997: *Vrednotni sistem študentov* (neobjavljeno diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo, Ljubljana.
- Maduakolam, I., 2000: Career development theories and their implications for high school career guidance and counseling. *High School Journal*, 83, 28–40.
- Martin, C. A., 2005: From high maintainance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37, 39–44.
- McIlveen, P., 2009: Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. V: A. Collin in W. Patton (ur.), *Vocational psychological and organisational perspectives on career: Toward a multidisciplinary dialogue* (str. 63–90). Rotterdam: Sense Publishers.
- Miller, V. M., 1999: The opportunity structure: Implications for career counselling. *Journal of Employment Counselling*, 36, 2–12.
- Mitchell, L. K. in Krumboltz, J. D., 1996: Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. V: D. Brown (ur.), *Career choice and development* (str. 223–280). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Multon, K., 2000: Career: Career development. V: A. E. Kadzin (ur.), *Encyclopedia of Psychology*, vol. 2 (str. 25–29). Washington, DC: American Psychological Association.
- Neznani avtor, 2002: John D. Krumboltz. Award for distinguished professional contribution to knowledge. *American Psychologist*, 57, 928–940.

- Nicolaou, N., Shane, S., Cherkas, L., Hunkin, J. in Spector, T. D., 2008: Is the tendency to engage in entrepreneurship genetic? *Management Science*, 54, 167–179.
- Richard, G. V., 2005: International best practices in career development: Review of the literature. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 137–148.
- Roberts, K., 1968: The entry into employment: an approach towards a general theory. *Sociological Review*, 16, 165–184.
- Roberts, K., 1977: The social conditions, consequences and limitations of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, 1–9.
- Rodger, A., 1954: The seven-point plan. *National Institute of Industrial Psychology Paper*, 1954(1), 16.
- Roe, A., 1956: The psychology of occupations. New York, NY: Wiley.
- Smola, K. W. in Sutton, C. D., 2002: Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363–382.
- Savickas, M. L., 2005: The theory and practice of career construction. V: S. D. Brown in R. W. Lent (ur.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (str. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Snedeker, B. B., 1982: *Hard Knocks: Preparing youth for work*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Staff, J., Motrimer, J. T. in Ugen, C., 2004: Work and leisure in adolescence. V: R.M. Lerner in L. Sternberg (ur.) *Handbook of adolescent psychology* (str. 429–450). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Statistični urad Republike Slovenije, 2010: Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, podrobni podatki, Slovenija, 2009 – končni podatki. Dostopno na http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/02_09554_diplomanti_splosno/02_09554_diplomanti_splosno.asp (citirano 10. 1. 2011).
- Statistični urad Republike Slovenije, 2011: Statistika prostih delovnih mest po glavnih skupinah poklicev, Slovenija, letno (začasni podatki). Dostopno na <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (citirano 10. 1. 2011).
- Super, D. E., 1990: A life-span, life-space approach to career development. V: D. Brown in L. Brooks (ur.), *Career choice and development* (str. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Špiler Božič, K., 2010: Generacija Y – drugačna delovna sila na trgu dela. *Finance*, 102 (28. 5. 2010), 8.
- Twenge, J. M. in Im, C., 2007: Changes in the need for social approval, 1958–2001. *Journal of Research in Personality*, 41, 171–189.
- Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Campbell, W. K. in Bushman, B. J., 2008: Egos inflating over time: A cross-temporal meta-analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality*, 76, 875–902.
- Vodopivec, S., 2008: *Zunanje izvajanje informatike kot vzvod zagotavljanja konkurenčne prednosti* (neobjavljeno magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Watkins, C. E. in Savickas, M. L., 1990: Psychodynamic career counseling. V: W. B. Walsh in S. H. Osipow (ur.), *Career counseling: contemporary topics in vocational psychology* (str. 79–116). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Watts, A. G., 2001: Donald Super's influence in the United Kingdom. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 77–84.
- Watts, A. G., 2009: *Lifelong Career Guidance Policy Development in the European Union*. Uvodno predavanje na konferenci Lifelong Career Guidance Policy Development in the European Union, Ljubljana, 4. september, 2009.
- Whiston, S. C. in Keller, B. K., 2004: The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493–568.
- Yaffe-Yanai, O., 2009: *Kariera iz strasti: o ljubezni, družinskih genih in poslanstvu*. Ljubljana: Planet GV, poslovno izobraževanje.