

# Kariera in karierna pot

*Ana Krenker*

## Uvod

30

Pomen kariere je za posameznika zelo pomemben in ima velik vpliv ne le na njegovo delovno okolje in napredovanje, ampak tudi na njegovo osebno življenje. Na splošno smo s konceptom kariere in njenega razvoja seznanjeni že zelo zgodaj. Prva izbira, ki ima močen vpliv na razvoj kariere v prihodnosti, je narejena še pred zaključkom osnovne šole, ko se mora posameznik odločiti, v katero smer srednjega izobraževanja se bo vpisal. Seveda so pozneje mogoče spremembe na področju izobraževanja in posledično spremembe kariere; takšno priložnost in spremembo sem namreč naredila tudi sama v procesu izobraževanja, vendar se mi zdi, da imajo mladi premalo motivacije, da bi naredili spremembo v tej smeri; veliko se jih še vedno po srednji šoli takoj zaposli. Ker je dejavnikov, ki vplivajo na razvoj kariere, veliko, se bom osredinila na to, kako so posamezniki, ki jih bom intervjuvala, načrtovali svojo kariero in kako se je ta načrt s procesom zaposlitve in tudi menjavanja dela spreminjal ter ali so imele spremembe v karierni poti pozitiven ali negativen vpliv na službeno in osebno življenje posameznika. Rada bi ugotovila tudi, kateri so razlogi, ki vplivajo na izbiro kariere in kaj je vplivalo na to, da se je posameznik odločil za posamezno smer študija oziroma šolanja ter posledično zaposlitve.

Moji glavni vprašanji, na kateri bom poskušala z intervjuji odgovoriti, sta:

- »Kateri so glavni razlogi za izbiro kariere, ki jo opravlja posameznik?«
- »Kakšna so karierna pot, izkušnje in možnosti napredovanja na delovnem mestu, na katerem je posameznik zaposlen danes?«

## *Metodologija*

Uporabljala bom primarne in sekundarne vire, ki jih bom poiskala prek spleta. Pri raziskovalnem delu bom vnaprej pripravila vprašanja, na katera želim odgovor in ki bodo skladna s konceptom tega dela. Intervjuje bom izvedla prek telefonskega

klica oziroma spletnih orodij, ki omogočajo klicni pogovor. Odgovore si bom zapisala in iz celotnega intervjuja potegnila bistvo, ki bo za ugotovitve pomembno in bo odgovorilo na vnaprej zastavljena vprašanja.

## Kaj je kariera?

Pomen kariere je bil za posameznika v preteklosti pomembnejši, kot je danes. Kariera je bila včasih pomembna, saj je pomenila napredovanje in visok položaj v organizaciji oziroma na delovnem mestu. Danes se takšno pojmovanje ne uporablja več, saj je kariera zelo pomembna za posameznika, ker zaznamuje njegovo celotno življenje, ne le službenega, ampak tudi zasebnega. Po Greenhousovi definiciji je kariera vzorec različnih izkušenj, ki zaznamujejo človekovo življenje, nje-no napredovanje pa ne poteka le vertikalno, ampak pomeni tudi napredovanje po horizontalni ravni. Ker se delovna pot navezuje na življenjsko pot posameznika, je za karierno pot pomembno ne le zaporedje del, opravljenih v sklopu svojega poklica, ampak je tudi zaporedje del, ki jih ta posameznik naredi v svojem osebnem življenju. Na neki način gre pri karieri za vse dejavnosti, ki vplivajo na smer in intenziteto pa tudi na hitrost karierne poti in osebnega razvoja. Skozi celotni čas kariere in grajenja karierne poti se posameznik spoprijema s pridobivanjem kompetenc, spretnosti, izkušenj in znanja. Pridobivanje teh lastnosti je pomembno, saj se ta proces učenja nikoli ne konča, pomemben pa je v prihodnosti, ko znajo določene kompetence, ki jih pridobi oseba, vplivati na nadaljnjo karierno pot. Zato se lahko reče, da je karierna pot proces, ki se ustvarja in oblikuje vse življenje (ZRSZ). Torej je karierna pot celotni postopek pridobivanja izkušenj in znanja od prve zaposlitve do zadnje, ki posamezniku pomaga graditi dobro podlago za nadaljnjo zaposlitveno pot, kar je pomembno, saj so kompetence posameznika pomemben dejavnik na ravni zaposlitve v podjetju.

Kariera se na neki način ustvarja v obliki cikla in je, kot že zapisano, vseživljenjski proces, ki se verjetno ne sklene tudi po koncu dela. Cikel, ki ga bom opisala, je sicer precej primerljiv in veljaven za stabilna delovna mesta, na katerih posameznik ostane dlje časa. V sodobnem času je namreč značilno, da posameznik pogosto menjava zaposlitvena mesta, predvsem med različnimi podjetji, ter si tako zagotovi raznolikost izkušenj, znanj, bolj pester življenjepis in seveda več kompetenc, ki bi mu v prihodnosti znale koristiti pri grajenju karierne poti. To je predvsem produkt individualizma, ki je značilen za mlade generacije, ki so precej neodločne in ne vedo, kaj točno želijo. Schein je torej leta 1978 razvil devet stadijev kariere,

ki nam danes znajo pomagati pri razumevanju kariernih situacij, in ti stadiji so naslednji:

- Prvi stadij traja nekje do 21. leta in zajema predvsem rast posameznika v času, ko se ta razvija in išče svoje osebne talente, hkrati pa odkriva, katera področja dela ga zanimajo.
- Drugi stadij traja med 16. in 25. letom ter predstavlja prvi vstop na trg, ko se posameznik na prvih delovnih mestih spoprijema s prvimi vidiki dela in pridobivanjem veščin. Prvič tudi čuti pripadnost neki organizaciji.
- Tretji stadij traja v istem časovnem obdobju kot drugi, vendar sprejema nekakšno soočenje s realnostjo sveta in dela, ko ima mladi zaposleni ali študent dovolj znanja in kompetenc, da ima zaupanje vase, začne tudi sprejemati podo organizacije in njena pravila.
- Četrty stadij traja nekje med polnoletnostjo in 30. letom, ko posameznik doseže prvo polnovredno članstvo v organizaciji, pridobiva še sicer znanje in kompetence, vendar je že dovolj usposobljen, da ima možnost napredovanja in da sprejema polno odgovornost za opravljanje svojega dela.
- Peti stadij traja po 25. letu in je njegovo trajanje odvisno od posameznika, je pa za to obdobje značilen prvi vstop v srednjo kariero, pri katerem se nekako opredeli, kaj je tisto, kar bo delal, in po čem bo prepoznan v organizaciji, v tem procesu pa lahko prvič tudi sledi svojim osebnim ciljem in odločitvam.
- Šesti stadij traja od 35. do 45. leta, je pa to obdobje pogosto za nekakšno »krizo srednje kariere«, ko pride do nekake realizacije med napredkom in cilji, ki si jih je posameznik ustvaril v prejšnjih stadijih, in dejanskim stanjem. Zato začne sprejemati nove odločitve in cilje, na podlagi katerih se odloča v prihodnosti.
- Sedmi stadij, ki se zgodi nekje po 40. letu, ima lahko dve različni poti, in sicer, če se v prejšnjem stadiju odloči za nevodstveno funkcijo, se uči novih veščin v sklopu delovnega mesta, na katerem trenutno dela, če izbere vodstveno funkcijo, pa se mora začeti učiti veščin, ki so potrebne za vodje.
- Osmi stadij je stadij pred upokojitvijo, ko poklicna pot nima več veliko vrednosti, ampak se posameznik pripravlja na upokožitev in iskanje zunajpoklicnih konjičkov.
- Deveti stadij je upokožitev, kar ne pomeni, da posameznik nujno sklene kariero, vendar običajno spremeni slog življenja, še vedno pa se želi učiti in nadaljevati neke dejavnosti (ZRSZ).

Kot je bilo že omenjeno, ta model ciklusa za današnje zaposlitvene poti ni več značilen in se posameznik v teh stadijih ne more nujno najti. Moje mnenje je, da je za to kriv spremenjen življenjski slog mlajših generacij, ko so priljubljeni postali

novi zaposlitveni ideali ter sta marketing in samostojno podjetništvo postala pomemben del družbe. Dejavniki za razvoj kariere pa so različni in jih bom opisala v nadaljevanju. Prav tako pa so stadiji različni v različnem času posameznika, saj se pri vsakem posamezniku kariera razvije različno počasi oziroma hitro, zato so časovna obdobja tako široka.

## Kako posameznik izbere kariero?

Vsak mladostnik se že zelo hitro sreča s prvimi vplivi in dejavniki, ki ga na neki način usmerijo, da se odloči, kaj želi v življenju početi. Nekateri posamezniki že zelo hitro ugotovijo, kaj je tisto, kar želijo narediti in v katero smer želijo usmeriti svojo karierno pot, spet drugi se ne morejo odločiti, kaj dejansko želijo. Na izbiro vpliva več dejavnikov in ti so naslednji:

- izobrazba – eden izmed najpomembnejših dejavnikov, saj zanimanje za neko določeno področje šolanja in izobraževanja na tem področju posledično vpliva na lažjo izbiro kariere;
- potreba – kot vedno ima ključni faktor tudi misel na zadovoljevanje potrebe družine, saj so finančni stroški, pa naj bodo družinski ali za posameznika, veliki in je vedno treba pomisliti na finančne zmožnosti, ki nam jih določeno zaposlitveno mesto omogoča;
- spretnost – za vsakega posameznika je značilno, da ima določene spretnosti, ki vplivajo na karierno odločitev, sploh če je posameznik v teh spretnostih dober ter vključujejo upoštevanje njegovih lastnih interesov in želja;
- zadovoljstvo pri delu – čeprav veliko posameznikov na začetku ne gleda na zadovoljstvo kot na nekaj odločilnega, sploh če je plača dobra, pa jih veliko čez čas spozna, da denar ni tako pomemben, kot sta pomembna zadovoljstvo ter želja po učenju in izboljšanju na delovnem mestu pa tudi na osebni ravni (Career Descriptions).

### *Hollandova teorija*

Posameznik bi moral pri izbiri kariere slediti določenim nasvetom, ki bi mu pomagali izbrati pravilno odločitev. Eden izmed dejavnikov, ki bi bil lahko posledično pomemben pri vsakem posamezniku, je, da bi pri tej pomembni odločitvi upoštevali nasvete določenih strokovnjakov. Ena izmed teorij, ki posameznikom

omogoča izbrati pravo smer izobraževanja in kariero, je Hollandova teorija o karierni odločitvi, ki je ena izmed najboljših raziskav na področju odločitve glede kariere ali študijskega programa in je zelo pogosto uporabljena pri strokovnjakih. Teorija pravi, da mora biti karierna ali študijska odločitev izbrana na podlagi osebnosti, ki posamezniku najbolj ustreza (»something that fits«), in je zelo pomemben korak, ki posledično vpliva na zadovoljstvo, dobre ocene (če je izbira potekala na podlagi študijskega programa) in na druge dejavnike. Če bi posameznika vprašali, ali obožuje stvar, ki jo dela vsak dan, mora biti njegov odgovor »DA«, ne da bi o tem moral posebej razmišljati. To namreč vpliva na splošno dobro počutje posameznika (Key, b. d.).

34

Ta teorija torej pravi, da je v sodobni družbi in kulturi šest različnih osebnostnih tipov ljudi, v katere se lahko razvrsti večinoma vse posameznike. Če delajo na določenem delovnem mestu ljudje iz iste osebnostne skupine, to pomeni, da bodo ustvarili okolje, v katerem bodo vsi sproščeni in se bodo počutili odlično, kar pomeni, da bodo lahko javno kazali svojo osebnost, ne da bi bili soočeni s pogledi neodobravanja. Posledično zato obstaja šest osnovnih tipov delovnega okolja, ki temeljijo na osebnostnih tipih v družbi. Delovno okolje ne pomeni samo službe, ampak tudi druge dejavnosti, ki jih posameznik opravlja za dosego cilja (neplačano delo, plačano delo, prostovoljstvo, šport, konjički in druge dejavnosti). Posamezniki bodo pri iskanju zaposlitve iskali okolje, v katerem bodo lahko uporabili svoje znanje in kompetence, zato umetniki iščejo okolje, v katerem bodo lahko izražali svojo umetniško stran in domišljijo. Ljudje, ki se na podlagi svoje osebnosti odločijo za izbiro kariere oziroma delovnega okolja, so srečnejši in po navadi tudi uspešnejši na svojem delovnem mestu. Delovno okolje vpliva na izražanje in počutje delavca, zato je zelo pomembno, s kakšnimi ljudmi delaš in ali so ti podobni tvoji osebnosti ali ne. John Holland je zato ustvaril šesterokotnik, ki prikazuje, kakšni so odnosi in relacije med različnimi delovnimi okolji, pri čemer je primerjal posamezne tipe in ugotavljal, kateri so si najbolj podobni in kateri so si med seboj zelo različni. Prav tako je poudaril, da se lahko posameznik poistoveti z dvema različnima tipoma osebnosti, ki sta si v teoriji zelo različna in neusklajena, zaradi česar je napisal priročnik, ki pomaga posamezniku, da se nauči v prid uporabiti znanje in spretnosti obeh (Key, b. d.).

## Dejavniki razvoja karierne poti

Vsak posameznik si že zelo zgodaj ustvari nekakšne cilje, ki jih na svoji karierni poti želi doseči. Nekateri imajo cilje, s katerimi bi vplivali na svoj osebni razvoj, drugi želijo razvijati svoje kompetence in znanje, precej pogost razlog pa je še vedno denar. Vsi cilji, za katere se odločijo posamezniki znotraj nekega podjetja, so opredeljeni kot poslovna kariera. Obstaja sicer več vrst poslovne kariere, in sicer: znotraj organizacije in med organizacijami. V poslovni karieri med organizacijami je značilno, da posameznik premaga določene stopnje, kot sta na primer izobraževanje in zaposlovanje, napredek v stroki in podobno. Za kariero znotraj organizacije pa je značilno, da gre za gibanje znotraj nekega delovnega mesta, izvaja pa se v različnih oblikah: vodoravna, navpična in centripetalna. Vodoravno gibanje znotraj nekega delovnega mesta pomeni, da posameznik spreminja poklicne interese in področja dejavnosti ali pa le, da ima položaj zunaj hierarhije, pri navpični menjavi kariere pa bi posameznik menjal delovna mesta po karierni lestvici (hierarhiji). Tretja oblika je centripal, ki pa pomeni, da se posameznik počasi, vendar vztrajno približuje koncentraciji moči v podjetju (Campwalbtag, 2020).

### *Menjava kariere*

Za moderno družbo je v nasprotju s starejšimi generacijami značilno, da posamezniki zelo pogosto menjavajo delovna mesta. Včasih so namreč zaposleni v enem podjetju ostali celotno kariero, si ustvarili stalno mesto in tam sklenili zaposlitveno pot. Danes je stvar drugačna, ker ko pride posameznik do določene točke, na kateri mu delovno mesto in kolektiv ne ustrezata več, se preprosto odloči za spremembo mesta, ne le znotraj nekega podjetja, ampak tudi menjavo podjetja, kar mu omogočajo pogoji dela, ki so ustvarjeni od podpisu pogodbe. Na neki način išče izziv, kar mu menjava delovnega mesta tudi omogoča. Razvita sodobna družba, ki posamezniku omogoča menjavo delovnega mesta, pa omogoča tudi, da posameznik skozi svojo karierno pot zamenja kariero, lahko tudi večkrat. Seveda mora biti tej odločitvi močno predan in pokazati veliko znanja, motivacije, kompetenc ter v sam proces vložiti veliko časa. Ta menjava je omogočena, ker je vsem omogočen dostop do informacij in tečajev na spletu in v živo, ki se jih lahko udeleži vsak posameznik, ki izkaže željo. Sama menjava je sicer mogoča na dva načina, in sicer je ena izmed možnosti, da ima posameznik finančno zalogo, ki mu omogoča, da sredstva vloži v prekvalifikacijo, druga možnost pa je, da v daljšem

procesu približno petih let počasi menja poklic. Seveda obstaja več možnosti, vendar sta ti najizrazitejši (Kos, 2020).

Po podatkih LinkedIna je bilo leta 2015 na svojem delovnem mestu zadovoljnih le 13 odstotkov uporabnikov in ti na zamenjavo službe niso niti pomislili. Veliko posameznikov je imelo večkrat skozi kariero odprte možnosti za menjavo delovnega mesta, vendar je niso izkoristili zaradi takšnih ali drugačnih razlogov. Podatke o novih zaposlitvenih mestih dobijo posamezniki največkrat od prijateljev in znancev, ki so v povprečju starejši, drugo najpogosteje je, da najdejo oglasa na zaposlitveni agenciji, najmanjkrat pa v stik z njimi stopi podjetje. Vzroki, da se odločajo za menjavo kariere, so, da jih je strah, da nimajo na trenutnem delovnem mestu več možnosti napredovanja, pogosto je tudi nezadovoljstvo z nadrejenimi ali delovnim okoljem podjetja pa tudi nezadovoljstvo s plačo in z drugimi ugodnostmi, iščejo nove izzive, na šestem mestu pa je, da se jim zdi, da njihovo delo ni bilo dovolj cenjeno. Odločitve o menjavi zaposlitve so težke, prav tako se ne zgodijo čez noč; lahko traja tudi nekaj mesecev, preden posameznik naredi odločilni korak v smeri spremembe delovnega mesta ali kariere. Seveda vpliva ta odločitev na posameznika pa tudi na kariero, zato je pomembno, da je posameznik odločen, iskren in realen do sebe in svojega nadrejenega, tako da se lahko tudi podjetje pripravi na mogoče spremembe v svojem okolju (Bizovičar, 2019).

## Empirična raziskava

V raziskovalnem delu sem opravila tri intervjuje s posamezniki in njihovo osebno izkušnjo, kar se tiče kariere. Ker so odgovori precej kompleksni, bom glavne točke in ugotovitve vsakega intervjuja navedla v nekakšni strnjeni različici.

### *Intervju 1*

Najprej sem govorila s starejšo gospo, ki spada v starostno skupino nad 50 let. Gospa ima opravljeno V. stopnjo izobrazbe in je že vse življenje zaposlena na istem delovnem mestu. Dela na vodilnem strateškem položaju, v smeri delovnega mesta, na katerem je zaposlena že od vstopa v podjetje. Posebej me je zanimalo, kateri so bili specifični razlogi za izbiro izobrazbe, ki je bila vzrok, da se je zaposlila na delovnem mestu, ki ga opravlja. Povedala je, da se je za izobrazbo odločila zaradi osebnih družinskih dogodkov, ki so vplivali na celotno družino. Ker je bila

v tem času tudi finančna stiska, je takoj po opravljenem šolanju začela iskanje zaposlitve v smeri svojega izobraževanja; našla je razpis, ki ga je podjetje objavilo, se nanj prijavila in poslala prošnjo za delo. Pozneje je bila poklicana na opravljanje določenih testov in na intervju/pogovor, kar je uspešno opravila in začela delati. Med karierno potjo je napredovala do vodilnega položaja, ki ga opravlja še danes, in tako je na tem delovnem mestu tudi ostala. Nikoli ni razmišljala o menjavi delovnega mesta, saj so bili pogoji v tem podjetju primerni, glede na to, da se že pripravlja na upokožitev, pa o tem tudi ne namerava razmišljati. Na njene odločitve skozi karierno pot ni imel vpliva nihče drug kot ona sama, čeprav je za mnenje pred zaposlitvijo vprašala prijatelje in znance, vendar so bile končne odločitve njene. Pravi, da na trenutnem delovnem mestu še vedno sprejema izzive, ki so predvsem v smeri razvoja tehnologije in novih načinov delovanja, vendar ji to ugaja, saj delo ni monotono (Intervju 1, osebni intervju, 2020, 17. november).

## *Intervju 2*

Druga intervjuvanka je bila prav tako ženska, ki spada v starostno skupino 25–35 let. Ima opravljeno stopnjo izobrazbe VI/2 na univerzitetnem programu. Po končani opravljeni gimnaziji se je odločila, da želi delati z ljudmi, zato je izbrala študij v primerni smeri za nadaljnjo zaposlitev. Ker še ni bila povsem prepričana o tem, kaj bi rada delala, je izbrala smer, ki ji je omogočala bolj odprte možnosti pri izbiri zaposlitve. Že med študijem je delala študentska dela v različnih podjetjih, v katerih je pridobivala različno znanje in kompetence, tudi s področja njene izobrazbe. Po končani fakulteti jo je kolegica kontaktirala, saj so v večjem in zelo znanem podjetju potrebovali več kadra. Ker je iskala bolj njeni izobrazbi podobno delo, je klic sprejela in šla na razgovor ter dobila delo. Najprej je delala kot študentka, pozneje pa se je na istem delovnem mestu tudi zaposlila. Kljub dobri plači je zaradi prodaje podjetja in mogoče manjše stabilnosti delovnega mesta začela prek interneta iskati druge možnosti zaposlitve v njeni smeri izobrazbe in izkušenj. Zelo hitro je naletela na razpisano delovno mesto podjetja, ki ima sedež v Ljubljani. Po razgovoru je zaradi izkušenj in izobrazbe, kar je bilo pri zaposlitvi pomembno, delo dobila in že eno leto v tem podjetju tudi dela. Pred zaposlitvijo v tem podjetju ni poznala nobene osebe, vendar se je znašla in trenutno ji to delo ustreza. Ker je delovno mesto zamenjala, me je seveda zanimalo, kateri so razlogi in dejavniki, ki so vplivali na odločitev menjave delovnega mesta. Njen odgovor je bil, da se je zavedala, da je bilo njeno delovno mesto ob prodaji podjetja ogroženo, ni želela tvegati brezposelnosti, čeprav ta ni bila na vidiku, in odločila se je, da vzame stvari v svoje roke. Zavedala se je, da menjava delovnega mesta ni lahka



ter da s seboj prinese posledice na psihični in fizični ravni; še posebej je poudarila tudi spremembo okolja, ljudi in načina dela. Njen poglavitni razlog za menjavo delovnega mesta ni bil denar, ker meni, da je vedno treba stremeti k boljšemu, vendar pa je pripomnila da: »kak evro več tudi ne škodi«. Na njene odločitve in izbor zaposlitve pa tudi izobrazbe ni vplival nihče, je pa za mnenje vprašala družino in prijatelje. Najpomembnejše vprašanje, s katerim sem končala, pa je bilo, ali si želi spremembe v karieri oziroma ali misli, da je to njeno končno delovno mesto; zakaj da/ne. Pravi, da se zaveda, da to ni njena končna zaposlitev ter da je trenutno v fazi nabiranja izkušenj in spoznavanja novih ljudi. Ko bo imela dovolj virov in znanja, ki ji bodo izkoristili na zdajšnjem delovnem mestu, pravi, da se bo prestavila drugam. Hkrati se zaveda, da nobena zaposlitev ni dokončna, predvsem na trenutnem trgu negotovih razmer. Stremi k temu, da bi v prihodnosti ustvarila nekaj svojega, ali pa vsaj k temu, da bi se zaposlila v podjetju, ki ima podobno perspektivo, kot jo ima ona sama (Intervju 2, osebni intervju, 2020, 20. november).

### *Intervju 3*

Tretja oseba, s katero sem govorila, je moški v starostni skupini 25–35 let. Ima opravljeno IV. stopnjo izobrazbe, saj zaradi priložnosti na delovnem področju ni opravil srednje poklicno-tehnične mature v okviru šolanja. Svojo karierno zaposlitveno pot je začel v dijaških letih, ko je delal različna priložnostna dela med počitnicami. Po opravljenem triletnem poklicnem izobraževanju je končal oba +2 letnika in dobil odlično priložnost za delo v tujini v smeri njegovega poklica. Zagrabil je priložnost, zaradi tega izpustil pisanje mature in šel sprva delat v različne države po Evropi. Delal je v največjih podjetjih po Evropi, s svojim znanjem in z izkazovanjem delavnosti pa so ga zelo hitro poslali zunaj Evrope. Njegovo zagnanost je opazil menedžer drugega podjetja in v njem videl potencial. Stopila sta v stik in ponudili so mu delo v Ameriki. Po dveh letih je torej zamenjal podjetje in državo dela. V Ameriki je bil s svojimi izkušnjami tudi postavljen na mesto vodje manjše skupine, od tu pa so stvari še prerasle. Dve leti pozneje je bil poslan v Brazilijo, kjer je zaposlen še danes. Je glavni vodja za njegovo podjetje in komunicira s sedežem podjetja. Večkrat je poslan tudi za pomoč podjetju v Argentini. Tukaj bi poudarila dejstvo, da se je tam poročil in dobil državljanstvo, kar je posledično pomenilo, da se mu je plača znižala, saj na potrebuje več delovnega vizuma. Trenutno pravi, da so razmere na delovnem mestu dobre, vendar se je odločil, da se vrne v Slovenijo, kar pomeni, da bo moral iskati novo delovno mesto tukaj. Odločitve, ki jih je sprejemal skozi celotno karierno pot, je izbral

na podlagi svojih lastnih mnenj in prepričanj ter ni za mnenje vprašal nikogar. Zavedal se je, da če želi postati samostojen, mora stvari narediti tako, kot se odloči sam, in sprejeti posledice, ki jih to prinaša. To je bil tudi razlog, da je sploh vzel službo v tujini. Njegov namen, ko se vrne, je najti službo v njegovi stroki in opraviti maturo, ki je zaradi odsotnosti v tujini prej ni mogel opraviti. Zaveda se, da ga čaka še dolga in težka pot, saj v Sloveniji še nikoli ni delal. Tudi podjetje, za katero dela trenutno, ni slovensko, kar pomeni, da mu je način dela tukaj neznan. Ni ga strah izzivov, saj je bil vajen konstantne spremembe dela, spremembe okolja in ljudi. Pravi, da se je naučil dva dodatna jezika, s katerima je komuniciral na delovnih mestih, tako da ve, kakšne spremembe in prilagoditve so potrebne za dosežek v karieri (Intervju 3, osebni intervju, 2020, 24. november).

### *Interpretacija rezultatov*

Na podlagi zbranih rezultatov oziroma odgovorov ugotavljam, da je res, da mladi iščemo vedno nove izzive in nenehne spremembe, a niti ne toliko v smislu iskanja zaposlitve, ki nas bo bolje plačala, čeprav je to eden izmed razlogov, vendar je mladim bolj pomembno to, da so jim delovno mesto, kolektiv in delo všeč; radi imajo izzive, saj jim delo ne ustreza več, ko postane monotono, in zato vedno stremijo k iskanju novega problema, s katerim bi se spoprijemali na delovnem mestu. Izzivi, s katerimi se srečujejo starejše generacije, so na primer razvoj tehnologije, kar pa nam, mladim, načelno ne povzroča težav, zato pa starejšim generacijam včasih ni jasno, kako nam je lahko delo monotono. Mladi radi sprejemajo izzive in iščejo priložnosti, ki jim bi lahko tudi dale možnost dela v tujini. Znajo se prilagoditi različnim okoljem in načinom dela, kar je logično, saj tako pogosto menjavanje delovnih mest ali celo karier zahteva prilagodljivost, vendar to posledično tudi kaže na to, da jim stvari zelo hitro niso več po godu in da na neki način prej obupajo nad delom, zaradi različnih razlogov, seveda, ampak predvidevam, da sta med njimi okolje in delovni kolektiv. Izbira zaposlitve in izobrazbe temelji na osebnih odločitvah, večinoma brez pomoči drugih, kar kaže tudi na individualnost posameznikov, kar pa je za mlade generacije zelo značilno. Seveda so to moja mnenja, ki sem jih na podlagi prebrane in uporabljene literature ter odgovorov sama predpostavila, vendar imajo glede na različnost informacij, ki sem jih dobila, dobro podlago, če bi se kdaj v prihodnosti želela tej temi še bolj posvetiti.

## Kariera v Slovenski vojski

Vojska ponuja vrsto različnih zaposlitvenih poti. Načelno je vsakemu vojaku in zaposlenemu omogočeno napredovanje znotraj strukture, mora pa ta posameznik izpolnjevati določene pogoje, ki se navezujejo na izobrazbo in fizično pripravljenost. Vojska ponuja v svoji strukturi kar nekaj različnih smeri delovanja – v bolj strokovni in tehnični smeri pa tudi v drugih. Kariera v vojski se začne s podpisom pogodbe o zaposlitvi, posameznik pa je nato napoten v veščinski center, v katerem opravi najprej temeljno in nato osnovno vojaško strokovno usposabljanje, pozneje pa lahko temu tečaju sledijo še tečaj za desetnika, šola za podčastnike, nadaljevalno vojaško strokovno usposabljanje za podčastnike I. in II. stopnje, na častniški ravni pa šola za častnike, štabni tečaj, višji štabni tečaj in najvišji generalštabni tečaj. Seveda so vsa ta nadaljnja usposabljanja odvisna od kompetenc, znanja in želje posameznih zaposlenih, torej gre pri celotnem procesu grajenja kariere za pridobivanje višjega čina. Trije pomembni koraki v tem procesu so napredovanje od poklicnega vojaka do podčastnika in častnika. V sami strukturi vojske je tudi del vojaških uslužbencev, ki sicer opravljajo pravne, kadrovske, tehnične, finančne, zdravstvene, informacijske in druge podobne naloge, pomembne za delovanje Slovenske vojske. Za opravljanje svojih nalog ne potrebujejo specifičnega vojaškega znanja, morajo pa poznati osnove vojaškega delovanja enot in poveljstev. Po pridobitvi čina se posameznika napoti v enoto, v kateri se specializira za določene specialnosti. V svoji karieri je lahko poslan na misije v tujino, saj se Slovenska vojska v okviru Nata udeležuje različnih mirovnih misij v več državah, če se pripadnik udeleži teh, pa ima seveda boljšo plačo (Postani vojak, 2020).

40

Kandidati se za delo vojaka in zaposlitev v vojski odločijo na podlagi svojih lastnih prepričanj, ki temeljijo na skupnih vrednotah, ki jih ima posameznik z vojsko. Geslo, ki ga vojska uporablja, je »Ko imamo skupne cilje, vsak postane najmočnejši člen«. Vrednote, ki so za vojake pomembne, so: domoljubje, čast, predanost, lojalnost, pogum in tovarištvo. Na podlagi teh vrednot se lahko nekdo poistoveti z delovanjem vojske in se posledično odloči za poklic vojaka. V vojski se za odlično opravljeno delo podeljuje tudi priznanja, ki jih dobijo vojaki za zasluge, ki so jih v okviru razvoja in krepitve Slovenske vojske izkazali pri obrambi države ter če so izkazali hrabrost v vojnih in bojnih nalogah ali pri uspešnem opravljanju vojaških mirovnih nalog. To je za posameznika potrditev, da dela naloge pravilno in da je izbral pravi poklic (Postani vojak, 2020).

Trenutno se vojska spopada s pomanjkanjem kadra; veliko se dela na promociji vojaškega poklica, kar lahko opazimo predvsem na socialnih omrežjih in na njihovi spletni strani. Predvsem je pomembno, da naredijo dober vtis na mlade, saj se vojaška kariera gradi z mladimi posamezniki, ki so dovolj fizično pripravljene. Oglase glede kariere lahko zasledimo tudi na panojih in na mestnih avtobusih. To pomeni, da se zavedajo pomanjkanja kadra in delujejo v smeri njegovega iskanja.

## Sklep

Če povzamem svoje ugotovitve, lahko trdim, da je kariera posameznika odvisna od osebnih odločitev, ki jih ta sprejme precej hitro, po navadi že med odraščanjem. Ker je moderna družba zelo razvita, pa je menjava delovnega mesta in pa celo kariere mogoča tudi pozneje, ko je posameznik že dlje časa zaposlen na določenem delovnem mestu. Dejavniki, ki vplivajo na menjavo kariere, so različni, zelo močna je želja posameznikov, ko želijo delati nekaj, kar jih zares zanima, in se za to odločijo šele pozneje v življenju. Seveda takšne odločitve niso lahke in od posameznika zahtevajo ogromno časa, discipline in volje, vendar je na koncu, če posameznik ugotovi, da se počuti boljše in da je posledično drugje tudi plača boljša, vse vredno.

Poglavitni dejavniki za menjavo delovnega mesta znotraj ene kariere pa so po navadi neustrezno okolje ali kolektiv, v katerem posameznik dela, neomogočeno napredovanje ali pa samo premalo izzivov oziroma monotono delo, ki predvsem mladim ne ustreza. Kot je že bilo ugotovljeno, so starejše generacije pri izbiri delovnega mesta previdnejše in se posamezniki ne odločajo velikokrat za menjavo delovnega mesta, ampak ostanejo na istem mestu, v istem podjetju do izteka delovne dobe oziroma do upokojitve. To kaže na stabilnost in nekakšen strah, saj so bili razlogi teh posameznikov za vstop v delovni svet drugačni, kot pa so razlogi za začetek dela danes. Mladi iščejo neko mero zadovoljstva, ki je v prvem podjetju velikokrat ne najdejo. Ali je to slabo ali dobro, ne moremo odgovoriti. Lahko rečemo, da je trenutni trg dela pripravljen na raznolikost in konstantno iskanje kadra, kar pomeni, da deluje skladno z razmišljanjem mladih in jim omogoča individualnost, ki si je mladi želijo.

Da povzamem še odgovore na svoja zastavljena vprašanja, dejavniki, ki vplivajo na izbiro kariere, so po navadi osebni in se navezujejo na posameznikovo znanje,

kompetence, talente in osebne želje. Pomembno vlogo imajo tudi finance, saj se vsak zaveda, da bo moral s plačilom poskrbeti za družino in osebne potrebe, kar pomeni, da ima neki precej velik pomen tudi plača. Znotraj samega podjetja je načelno posameznikom omogočeno napredovanje in ga tudi izkoristijo, sploh če jim to omogoča spoprijemati se z novimi izzivi. Še vedno stremijo k iskanju novih priložnosti tudi na novih delovnih mestih, kar pomeni, da bodo verjetno zagrabili priložnost, če se jim bo zdelo, da drugo delovno mesto ponuja več raznolikosti. Zato je pomembno, da se na delovnih mestih išče izzive, saj se s tem izognemo pogosti menjavi kadra.

## Viri

- Bizovičar, Milk (2019). Menjava službe: Smiselno se je odločati v tišini in hitro oditi. *Svet kapitala*. <https://svetkapitala.delo.si/kariera/menjjava-sluzbe-smiselno-se-je-odlocati-v-tisini-in-hitro-oditi/>
- Campwaltblog (b. d.). *Kaj je kariera? Vrste kariere. Vrste in faze poslovne poti*. <https://sl.campwaltblog.com/4250392-what-is-a-career-types-of-career-types-and-stages-of-a-business-career>
- Career Descriptions. *How Do People Choose Their Careers?* <https://www.careerdescriptions.org/how-do-people-choose-their-careers.html>
- Career Key. (b. d.). *Holland's Theory of Career Choice*. <https://www.careerkey.org/fit/personality/hollands-theory-of-career-choice>
- Kos, Blaž. (2020). Dinamika karijerne poti v 21. stoletju. *Blaž Kos consulting*. <https://www.blazkos.com/dinamika-karijerne-poti-v-21-stoletju/>
- Postani vojak (b. d.). *Slovenska vojska*. <https://postanivojak.si/>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (b. d.). *Kariera se ustvari, ne zgodi*. [https://www.ess.gov.si/\\_files/4337/kariera\\_se\\_ustvari\\_ne\\_zgodi.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/4337/kariera_se_ustvari_ne_zgodi.pdf)