

**VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA,
MARIBOR**

DIPLOMSKO DELO

Iskanje zaposlitve kot projekt z vidika iskalca zaposlitve

Kandidat: Jasmina Kozar

Študentka študija ob delu

Številka indeksa: 11190260048

Program: Ekonomist

Mentor: mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak

Maribor, junij 2011

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKE NALOGE

Študentka Jasmina Kozar izjavljam (v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah – UL št. 16/2007), da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Mirjane Ivanuša-Bezjak.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predložena diplomska naloga izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli kot moje lastne – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (UL št. 16/2007 – v nadaljevanju ZAPS), prekršek pa se obravnava skladno s predpisanimi ukrepi VSŠ Academia,
- skladno z 32. členom ZAPS dovoljujem VSŠ Academia objavo diplomske naloge na spletnem portalu šole.

Pragersko, dne 15. 06. 2011

Podpis:

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici magistri Mirjani Ivanuša-Bezjak za vso spodbudo, potrpežljivost, pomoč in nasvete skozi ves študij in ob nastajanju te diplomske naloge.

Prav tako se zahvaljujem vsem predavateljem in profesorjem ter celotnemu kolektivu Višje strokovne šole ACADEMIJA za dano znanje in podporo v celotnem študiju.

Zahvaljujem se Mirjani Zgaga za dovoljenje za anketiranje na Zavodu, sodelavkam Zavoda RS za zaposlovanje za pomoč pri anketiranju ter gospe Meliti Loreci za spodbudo, pomoč in vodstvo skozi ves študij.

Za lektoriranje se zahvaljujem Vanji Kancler.

Zahvaljujem se tudi svojim sošolkam in sošolcem za podporo in čudovit čas, ki smo ga preživeli skupaj.

Iskreno se zahvaljujem predvsem svoji mami, ki ni nikoli obupala nad mano in me je od prvega trenutka spodbujala, da sem prišla na cilj.

POVZETEK

Brezposelnost kot priložnost za spremembe!

Vsakdo je uspešnejši, če ima rad svoje delo, ki ga opravlja, saj odnos do dela nudi zadovoljstvo prav tako kot delo samo.

V svojem diplomskem delu sem zbrala in opisala poti in načine iskanja zaposlitve. Predstavila sem veščine in pasti iskanja zaposlitve, s katerimi se iskalci zaposlitve srečujemo na poti k uresničitvi svojih ciljev.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in raziskovalnega dela.

V prvem, teoretičnem delu, sem na podlagi literature različnih avtorjev in zaposlitvenih portalov predstavila temeljne zakonitosti, uporabljene metode in veščine s področja zaposlovanja.

Opisala sem poti in pripomočke, ki jih pri iskanju zaposlitve ne bi smel spregledati noben iskalec zaposlitve.

V drugem, raziskovalnem delu, sem na podlagi anketnega vprašalnika izvedla raziskavo, s katero sem iz dobljenih rezultatov skušala ugotoviti, čemu iskalci zaposlitve pripisujejo največjo pozornost in pomen ter kaj jih najbolj ovira na poti do cilja.

Ugotovila sem, da je pot k cilju le ena in sestoji iz treh načel:

- uskladitev ciljev,
- točno vedeti, kje se nahajam v danem trenutku ter
- pravočasno videti in uskladiti odmik od cilja.

V svojem diplomskem delu ugotavljam, da samo jasen, logičen in efektiven plan pomaga ustvariti in doseči naše cilje.

Disciplina pomeni, da poznamo naš cilj in se nenehno trudimo, da bi ga dosegli in uresničili. Pri tem se moramo držati zastavljenih načrtov.

Ključne besede: načrtovanje in iskanje zaposlitve, življenjepis, prošnja za zaposlitev.

ABSTRAKT – ZUSAMMENFASSUNG

Arbeitslosigkeit als Chance zur Veränderung.

Jeder ist dann erfolgreich, wenn er seine Arbeit liebt, denn die Einstellung zur Arbeit gibt genauso viel Zufriedenheit wie die Arbeit selber.

In meiner Diplomarbeit habe ich über, die Art und Weise eine Beschäftigung zu suchen, Erfahrungen gesammelt und beschrieben. Ich legte den Fähigkeiten und Jobsuchen Fallen, die den Arbeitssuchenden auf dem Weg begegnen, um Ihre Ziele zu erreichen.

Meine Diplomarbeit besteht aus zwei Teilen, der Theorie und der Forschung.

Im ersten, theoretischen Teil, präsentiere ich, auf der Basis der Literatur von verschiedenen Autoren und Job-Portalen, die grundlegenden Gesetze, Methoden und Fertigkeiten im Bereich der Beschäftigung. Ich beschrieb die Möglichkeiten und Hilfsmittel, die bei der Job-Suche nicht übersehen werden sollten.

Im zweiten Teil ist die Forschung, die ich aus den Ergebnissen der Fragebogen-Resultate bekommen habe und versucht habe herauszufinden, dass Arbeitssuchende die höchste Priorität und Bedeutung benötigen um das größte Hindernis auf dem Weg zum Ziel zu etablieren.

Ich habe festgestellt das es nur einen Weg zum Ziel gibt und dieser besteht aus 3 Grundsätzen:

- Einigkeit über die Ziele
- genau wissen, wo man im Moment steht
- rechtzeitig erkennen und Abweichungen vom Ziel koordinieren.

In meiner Diplomarbeit beachte ich, dass nur eine klare, logische und eine effiziente Planerstellung hilft um unsere Ziele zu erreichen.

Disziplin bedeutet, dass wir unser Ziel kennen und um dieses zu erreichen, es notwendig ist, die Anstrengungen aufzubringen und einen zusätzlichen Aufwand zu leisten, damit dieses Ziel realisiert wird. Dabei müssen wir an den aufgestellten Plänen festhalten.

Stichwort: Planung und Stellensuche, Lebenslauf, Bewerbung.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	9
1.1	Opredelitev obravnavane teme	9
1.2	Namen, cilj in osnovne trditve diplomskega dela	10
1.2.1	Namen diplomskega dela.....	10
1.2.2	Cilj diplomskega dela	11
1.2.3	Osnovne trditve diplomskega dela	12
1.3	Predpostavke in omejitve	12
1.3.1	Predpostavke.....	12
1.3.2	Omejitve	13
1.4	Predvidene metode raziskovanja	13
2	ISKANJE ZAPOSLOTITVE	14
3	PROJEKT ISKANJA ZAPOSLOTITVE	16
3.1	1. faza – Spoznavanje sebe.....	16
3.2	2. faza – Spoznavanje okolja in odkrivanje priložnosti.....	18
3.3	3. faza – Priprava življenjepisa s sliko	21
3.4	4. faza – Priprava ponudbe za delo.....	25
3.5	5. faza – Prijava na zavodu RS za zaposlovanje in agencijah za iskanje zaposlitve..	26
3.6	6. Faza – Iskanje prostih delovnih mest	27
3.7	7. faza – Oddaja vlog in prošenj za zaposlitev	33
3.8	8. faza – Priprava na razgovor.....	34
3.9	9. faza – Vodenje zaposlitvenega dnevnika	38
3.10	10. faza – Analiza.....	38
4	TABELA TVEGANJA.....	40
5	TERMINSKI PLAN	41
6	STROŠKI	42
7	ANALIZA UČINKOVITOSTI.....	43
7.1	Potrditev ali zavrnitev hipotez.....	60
8	ZAKLJUČEK	63

9	LITERATURA IN VIRI	64
9.1	Literatura	64
9.2	Internetni viri.....	64

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Starost	43
Graf 2: Spol	44
Graf 3: Stopnja dosežene izobrazbe	44
Graf 4: Status.....	45
Graf 5: Razlog iskanja zaposlitve.....	45
Graf 6: Čas iskanja zaposlitve	46
Graf 7: Posvečen čas iskanju zaposlitve – dnevno.....	47
Graf 8: Posvečen čas iskanju zaposlitve – tedensko	47
Graf 9: Prijava na RZSZ.....	48
Graf 10: Vključitev v aktivno obliko iskanja zaposlitve.....	49
Graf 11: Spremljanje aktivnosti RZSZ.....	49
Graf 12: Vpis v bazo podatkov na portalih dela/zaposlitvenih agencijah.....	50
Graf 13: Prijava na zaposlitvenih portalih in agencijah	50
Graf 14: Načrt aktivnosti iskanja zaposlitve	51
Graf 15: Zbirna mapa – portfolio	51
Graf 16: Pomembnost posameznih aktivnosti iskanja zaposlitve	52
Graf 17: Poti iskanja prostih delovnih mest	53
Graf 18: Oddane vloge in ponudbe – tedensko	54
Graf 19: Oddane vloge in ponudbe – mesečno	55
Graf 20: Način oddaje vlog in ponudb	55
Graf 21: Odgovor na poslane vloge in ponudbe.....	56
Graf 22: Povabilo na razgovor	56
Graf 23: Obisk na zaposlitvenem sejmu.....	57
Graf 24: Uporaba e-svetovanja.....	57
Graf 25: Prebrane knjige	58
Graf 26: Prebrane knjige	58
Graf 27: Ovire pri iskanju zaposlitve	59

1 UVOD

1.1 Oprelitev obravnavane teme

»Mnogi čakajo, da bi se nekaj zgodilo ali nekoga, ki bo poskrbel zanje. Toda ljudje, ki jim uspe dobiti dobro zaposlitev, so tisti, ki so proaktivni, ki ne predstavljajo problema, ampak njegovo rešitev, ki prevzamejo pobudo in storijo, kar je skladno s pravilnimi načeli in potrebno, da bi bilo delo opravljeno.«

Stephen R. Covey

V današnjem času se iskalci zaposlitve trudimo najti zaposlitev, ne samo zaradi finančnega vira, ampak tudi zaradi socialnega vidika samopotrditve in možnosti kariernega napredovanja v podjetju z vizijo, ki vodi k uspehu tudi v bodočnosti. Zavedati se moramo, da je konkurenca vedno večja in izbira težka, saj ni direktnega vpogleda v podjetje. Iskalci zaposlitve si moramo priskrbeti vir informacij in se prilagajati tržnim spremembam. V tem procesu imajo veliko vlogo viri informacij in moč komuniciranja.

Mnoga podjetja se že zavedajo, da so njihovi zaposleni ogledalo podjetja, zato od njih največkrat pričakujejo znanje, pripravljenost za samoizobraževanje, podajanje predlogov, sodelovanje pri uresničevanju slednjih in občutek za timsko delo. Iskalec zaposlitve naredi vtis že s svojo vlogo in le od te je odvisno povabilo na razgovor in pozitivna rešitev oziroma sprejem k sodelovanju. Če je vtis slab, so možnosti za sprejem v službo enake nič.

Pozitiven vtis na kadrovske službe podjetja, v katerem se želimo zaposliti, naredimo na podlagi znanja, referenc, osebnega videza in predstavitve.

V ta namen je napisanih veliko knjig in priročnikov ter organiziranih več različnih seminarjev in predavanj, kjer lahko izvemo veliko na temo iskanja zaposlitve.

1.2 Namen, cilj in osnovne trditve diplomskega dela

Samo jasen, logičen in efektiven plan nam pomaga ustvariti, kar želimo doseči.

Pogosta težava pri ustvarjanju ciljev je v tem, da se moramo odreči starim navadam, da bi realizirali nov cilj, npr. zamenjati delovno mesto.

Disciplina pomeni, da ostanemo pri zastavljenem planu, dosežemo pa jo s ponavljanjem. Disciplina pomeni tudi vedeti, kaj je cilj in narediti je potrebno vse, da ga dosežemo.

Ko smo izbrali cilj, želeno delovno mesto, npr. poslovna sekretarka, in nas do tega delovnega mesta loči strojepisno znanje, je zato potrebno določiti plan dela.

Za plan dela je potrebno:

- uskladiti cilje (določen cilj je poslovna sekretarka),
- točno vedeti, kje se nahajam v danem trenutku (ali imam zahtevano stopnjo izobrazbe ali ne),
- pravočasno videti in uskladiti odmik od cilja (zaradi pomanjkanja znanja strojepisja, se moram vpisat v tečaj).

1.2.1 Namen diplomskega dela

Z diplomskim delom želim nadgraditi Projektno nalogo PN1, namen katere je bil raziskati poti in načine iskanja zaposlitve in je namenjena iskalcem zaposlitve, ki iščejo novo zaposlitev, študentom, ki iščejo zaposlitev prvič, in zaposlenim, ki iz kakršnegakoli razloga želijo zamenjati zaposlitev.

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti, opredeliti in raziskati možnosti iskanja dolgoročne zaposlitve, ki nam bo prinašala zadovoljstvo. Osredotočiti se želim na možnosti in poti pri dosegu tega cilja s pomočjo virov informacij, ki so nam na razpolago v današnjem času.

Iskanje zaposlitve je proces, ki zahteva dobro organizacijo in načrtovanje ter veliko časa in vloženega truda. Pri iskanju zaposlitve je potrebno slediti svojim ciljem z jasnim namenom in odločnostjo. Da bi bili pri tem uspešni, je pomembno uporabiti pravilno kombinacijo veščin in načinov iskanja zaposlitve. Vsak se mora zavedati, da trži sebe, česar se iskalci zaposlitve pogosto ne zavedajo.

Z raziskavo želim ugotoviti, kakšen pomen dajejo iskalci zaposlitve iskanju prostih delovnih mest, sestavi vloge, pripravi na razgovor, seznanitvijo s podjetjem, ki mu pošiljajo vlogo in uporabi nasvetov na temo iskanja zaposlitve. Želela sem ugotoviti tudi ovire, s katerimi se iskalci zaposlitve srečujejo.

1.2.2 Cilj diplomskega dela

»Ustvarjalni ljudje so ljudje, ki zaupajo in verjamejo v svoje ideje, poznajo vrednost teh idej in jih znajo uresničiti.«

Mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, koliko časa in volje iskalci zaposlitve namenjajo raziskavi prostih delovnih mest, pripravi življenjepisa in pripravi na razgovor, po katerih poteh iščejo primerna delovna mesta in kolikokrat se vključijo v aktivne oblike izobraževanja. Želim ugotoviti, kako dejaven je iskalec zaposlitve, katere predstavljene aktivnosti izvaja ter v kolikšni meri je uspešen. Iskanje zaposlitve je proces, ki zahteva organizacijo, načrtovanje, veliko časa in veliko vloženega truda.

Zaradi nenehnega spreminjanja trga dela, hitrega razvoja, globalizacije in novih poklicev je iskanje zaposlitve kompleksen proces, ki vam ga želim podrobneje predstaviti s svojo diplomsko nalogo.

1.2.3 Osnovne trditve diplomskega dela

Na podlagi definirane problema so osnovne trditve diplomskega dela naslednje:

- iskalci zaposlitve posvečajo aktivnemu iskanju zaposlitve le nekaj ur tedensko,
- večina iskalcev še nikoli ni bila vključena v program usposabljanja,
- večina iskalcev se vpiše v bazo podatkov tudi na drugih zaposlitvenih portalih,
- večina iskalcev zaposlitve ne dobi odgovora na oddane vloge za zaposlitev,
- iskalci zaposlitve v večini primerov še nikoli niso obiskali zaposlitvenega sejma.

Z diplomskim delom želim potrditi oz. ovreči naslednje trditve:

HIPOTEZA 1: Večina iskalcev zaposlitve aktivnemu iskanju zaposlitve posveti le nekaj ur tedensko.

HIPOTEZA 2: Večina iskalcev zaposlitve še nikoli ni bila vključena v program usposabljanja ali v klub iskalcev zaposlitve.

HIPOTEZA 3: Večina iskalcev zaposlitve se vpiše v bazo podatkov še na drugih zaposlitvenih portalih.

HIPOTEZA 4: Večina iskalcev zaposlitve ne dobi pisnega odgovora na svojo vlogo.

HIPOTEZA 5: Večina iskalcev zaposlitve ni še nikoli obiskala zaposlitvenega sejma.

1.3 Predpostavke in omejitve

1.3.1 Predpostavke

Predpostavka diplomskega dela je, da je kljub velikemu številu iskalcev zaposlitve in majhnemu številu razpisanih prostih delovnih mest ter obsegu dobro stoječih podjetij s pravo naravnostjo in vztrajnostjo, mogoče najti zaposlitev, ki bo poleg finančnega vira, posamezniku prinesla še ostala socialna zadovoljstva.

Motivator in avtor številnih knjig Roy Goreya svetuje, da je potrebno situacijo, ko ostanete brez zaposlitve, vzeti kot priložnost. Čas posvetimo razmisleku o tem, kaj v resnici želimo doseči in na katerem področju. Saj ljudje, ki svoje odločitve dobro premislijo, običajno zelo dosežejo veliko in si ustvarijo kariero svojih sanj.

1.3.2 Omejitve

» Ljudje za tisto, kar so, vedno krivijo okoliščine. Ne verjamem v okoliščine. Ljudje, ki uspejo v tem svetu, so tisti, ki vstanejo in poiščejo okoliščine, kakršne si želijo. Če jih ne najdejo, si jih ustvarijo sami.«

George Bernard Shaw

Omejitev in težavo vidim v pripravljenosti svetovalk na zavodu za zaposlovanje in agencijah za zaposlovanje pri sodelovanju razdeljevanja anketnega vprašalnika, saj bi z njihovo pomočjo zbrala več anketnih vprašalnikov v krajšem času.

Omejitve pri raziskavi vidim tudi v pripravljenosti iskalcev zaposlitve pri sodelovanju oz. reševanju anketnega vprašalnika ter njihovi iskrenosti.

1.4 Predvidene metode raziskovanja

Diplomska naloga bo po vsebini razdeljena na teoretični in raziskovalni del. Teoretični del bo temeljil na osnovi zbiranja, pregledovanja in analiziranja podatkov iz domače literature.

V raziskovalnem delu bom zbrala podatke z metodo anketiranja. Anketirala bom sto naključno izbranih fizičnih oseb.

Pri sestavljanju anketnega vprašalnika sem sledila ciljem in hipotezam diplomske naloge.

2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

»Ključ do uspeha je sposobnost videti možnost tam, kjer drugi vidijo ovire.

Ponujeno priložnost je potrebno izkoristiti. Če je ne boste vi, jo bo kdo drug.«

Mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak

Iskanje zaposlitve je proces, ki zahteva organizacijo, načrtovanje, veliko časa in vloženega truda.

Pri iskanju zaposlitve je potrebno slediti svojim ciljem z jasnim namenom in odločnostjo. Da bi bili pri tem uspešni, je pomembno uporabiti pravilno kombinacijo veščin in načinov iskanja. Vsak se mora zavedati, da trži sebe, česar se iskalci zaposlitve pogosto ne zavedajo.

Brezposelnost je eden največjih problemov sodobnih, razvitih, tržnih družb. Na družbeni ravni brezposelnost pomeni neizkoriščenost dela aktivnega prebivalstva in težak socialni položaj tistega dela prebivalstva, ki se ne more zaposliti, a bi si to želel. Problem brezposelnosti je deležen precejšnje pozornosti politične in družbene javnosti.

Vendar želim poudariti, da je kljub velikim spremembam na trgu dela, tudi veliko možnosti za iskanje zaposlitve.

Z jasno vizijo in uporabo interneta je iskanju zaposlitve danih več možnosti kot kdajkoli prej.

»Samo od vas samih je odvisno, kako aktivni boste in kako boste predlagane metode tudi izpeljali.« (Ivanuša-Bezjak 1995, 19)

Mirjana Ivanuša-Bezjak v svoji knjigi *Kako iskati zaposlitev* na slikovit in osebni način podaja predloge in rešitve, kako se rešiti iz na videz neizhodne situacije, v kateri se kdaj znajde vsak iskalec zaposlitve. Prav tako priporoča, da si vsak posameznik izdelava načrt, ki mu bo v pomoč pri iskanju zaposlitve. Naj se ga drži vse dni v tednu, saj bo le tako lahko uspešen.

Iskalci zaposlitve se moramo zavedati, da se tržimo. Težava je v tem, da le redko kdo ve, kako se res dobro trži. Delodajalcu je potrebno ponuditi vnemo pri iskanju priložnosti in reševanju problemov, saj vas vzamejo v službo, da bi delali s kolektivom in ne zase. Zato je potrebno biti odprtih nazorov, imeti rad druge ljudi, jih poslušati in se od njih učiti.

Vsak iskalec zaposlitve naj uporabi več metod iskanja. Verjetnost, da bo odkril prosta delovna mesta in primerne delodajalca, se z vsako dodatno aktivnostjo poveča.

Zaradi nenehnega spreminjanja trga dela, hitrega razvoja, globalizacije in novih poklicev je iskanje zaposlitve kompleksen proces, ki ga želim podrobneje predstaviti v svojem diplomskem delu.

Cilj zaposlitve je zraven zaslužka vsekakor tudi osebno zadovoljstvo in preden se zaposlimo samo zaradi denarja, bi vsekakor morali razmisliti, kaj želimo in česa ne. Zato naj bo cilj širok in jasen, nanaša naj se na odnose z ljudmi, delo in denar ter okolje, ki nas obkroža.

Saj le zadovoljen delavec lahko prinaša dobre rezultate in samo delo, ki ga rad opravlja, lahko opravlja dobro.

Zato priporočam temeljito raziskavo svojih sposobnosti in interesov, šele nato določitev ciljev, ki jim je potrebno vztrajno slediti. Iskalec zaposlitve mora:

- prepoznati svoje interese, zmožnosti, značilnosti in potrebe (samoocena),
- postaviti jasne in uresničljive zaposlitvene cilje (zaposlitveni cilji),
- poiskati delodajalca, ki potrebuje sodelavca z njegovimi zmožnostmi in ga prepričati, da je lahko koristen v njegovem podjetju (zaposlitev).

Zaradi hitrih sprememb in globalizacije je najpomembnejša prilagoditev. Prav tako kot se mora podjetje prilagajati tržnim spremembam, se mora vsak iskalec zaposlitve prilagoditi z informiranostjo in dodatnimi znanji.

3 PROJEKT ISKANJA ZAPOSLOTITVE

3.1 1. faza – *Spoznavanje sebe*

»Vse se začne pri nas samih in pri odločitvah, ki jih sprejmemo v sebi.« (Ivanuša-Bezjak, 1995, 9)

Razumljivo je, da si, preden se lotimo iskanja dela, najprej definiramo, kaj želimo početi in tudi česa ne želimo. Zastaviti si moramo natančen cilj in vizualizirati svojo prihodnost. Vse želje in cilje je potrebno prenesti na papir, le tako bodo ostali z nami. Zapisano pokažite svojim najbližjim in se z nekom, ki vas najbolje pozna, posvetujte in pokomentirajte ter po potrebi dopolnite vaš spisek želja.

Predn se podamo na pot iskanja zaposlitve je dobro vedeti, kakšno delovno mesto iščemo in kakšen položaj želimo doseči. Zastaviti si je potrebno čas, ki ga bomo posvetili delu in razvoju kariere, opredeliti moramo možnosti za nadaljnja izobraževanja, možnosti selitve ter vpliv na družino. Zelo pomembno je, da vemo, v kakšnem kolektivu želimo delati, in koliko želimo zaslužiti. Le z jasno vizijo delovnega mesta bomo vedeli, kaj in kje iskati, da bi našli delo, ki nas bo veselilo in osrečilo, saj le takšno delo prinaša dobre rezultate. V nasprotnem primeru bomo taval v temi in se prijavljali na oglase, ki nas sploh ne zanimajo, takšnega dela pa ne moremo opravljati tako uspešno in z veseljem.

»Če človek kljub razgovorom z znanci in poglobljanju vase, še vedno dvomi v pravilno oceno svojih sposobnosti, se lahko odloči tudi za grafološke teste in psihoteste. Rezultati ne odločijo, za kateri poklic je nekdo najbolj sposoben, pač pa pripomorejo k lažji odločitvi.« (Marinko, 1991, 16)

Sedaj, ko vemo, kakšna naj bi bila naša bodoča služba, ter vemo, na katerem področju se želimo zaposliti, je potrebno samo še uskladiti naša znanja in veščine, ki jih za to delo potrebujemo.

To pomeni spoznanje naših kompetenc. Kompetence so ključne lastnosti in vedenje, ki posamezniku omogočajo učinkovito, uspešno in kakovostno opravljanje zahtevanih nalog in aktivnosti.

Kreirajte svoj zaposlitveni profil, ki je sestavljen iz izobrazbe, izkušenj, veščin in znanj.

S pomočjo jasno definiranega profila bomo vedeli, kako se dokažemo in predstavimo naše prednosti na trgu dela.

Izobrazba, izkušnje in znanje so osnova za iskanje delovnega mesta, od veščin pa je odvisno, v čem se razlikujemo od ostalih kandidatov za določeno delovno mesto. Vsak od nas ima drugačne delovne sposobnosti in spretnosti, med seboj se razlikujemo in smo edinstveni.

Med poglavitne veščine in lastnosti štejemo marljivost, poštenost, učinkovitost, dobro shajanje s sodelavci, pravočasnost, zanesljivost, hitro učljivost, natančnost, potrpežljivost, vztrajnost, odgovornost, telesno kondicijo in zrelost. Razvoj kariere temelji na poznavanju svojih lastnosti, svojih idej in okolja, v katerem jih uresničujemo. Pomembno je odkriti tudi slabosti ter jih zmanjšati ali celo odpraviti.

Od oblike delovnega mesta je odvisen način iskanja in od priprave na zahteve delovnega mesta uspeh iskanja. Zastaviti si je potrebno rok uresničitve cilja, saj je določanje ciljev ključnega pomena na vsakem področju našega življenja, še posebej, ko gre za iskanje zaposlitve.

Le tako pripravljeni bomo opremljeni za boj s konkurenco in tekmovanje s kandidati, ki točno vedo, kakšno delo želijo. Na intervjuju bo bodoči zaposlovalec želel vedeti, če imamo potrebna znanja in izkušnje za opravljanje dela. Takrat je treba pokazati, da vemo, kaj mora oseba, primerna za izbrano delo, znati in pokazati, zakaj bi bili prav mi najprimernejši za to delovno mesto.

Zaposlovalci bodo vzeli tistega, ki jih bo najbolj prepričal, da želi delati na razpisanem delu – več kot vemo o delu in več entuziazma pokažemo, več možnosti imamo, da bodo izbrali prav nas.

3.2 2. faza – Spoznavanje okolja in odkrivanje priložnosti

»Mnogi čakajo, da bi se nekaj zgodilo ali nekoga, ki bi poskrbel zanje. Toda ljudje, ki jim uspe dobiti dobro zaposlitev, so tisti, ki so proaktivni, ki ne predstavljajo problema, ampak rešitev problema, ki prevzamejo pobudo in storijo, kar je skladno s pravilnimi načeli in potrebo, da bi bilo delo dobro opravljeno.«

Stephen R. Covey

Delovni trg je potrebno raziskati in nanj gledati kot na prostor, ki nudi številne priložnosti.

Iskanje novega dela je svojevrstna umetnost, ki od iskalca zaposlitve zahteva pravilno pripravo in izbiro pravih metod in kanalov morebitnih delovnih mest.

O delovnem mestu in podjetju, v katerega pošljemo vlogo za zaposlitev, se je potrebno predhodno kar najbolje informirati. Podatke, kot so sedež podjetja, dejavnost, management in znaki za kakovost, lahko poiščemo na internetu. O ugledu podjetja in njihovem ravnanju v okolju, lahko preberemo članke, ki so bili zapisani v revijah in časnikih. Med prijatelji in znanci povprašamo o delovnem okolju, delavniku ter o zadovoljstvu zaposlenih s plačami in bonitetami. Z zbranimi informacijami se prepričamo, ali sploh želimo delati za to podjetje, prav tako nam bodo te informacije prišle prav na zaposlitvenem intervjuju, saj bomo z informiranostjo naredili vtis na delodajalca.

Eno izmed najpogostejših vprašanj, ki jih delodajalec postavi na zaposlitvenem razgovoru, je prav vprašanje Ali poznate njihovo podjetje in Zakaj bi se želeli zaposliti pri njih?

Vaše možnosti zaposlitve so v veliki meri odvisne od vašega odgovora.

Zaposlovalci želijo sodelavca, ki lahko podjetju koristi in pripomore k nadaljnjemu razvoju s svojim znanjem in osebnostjo.

Z javno objavo zaposlitvenega oglasa, ki je v kratkem času viden na tisočem iskalcem dela, ki se prijavljajo na ta oglas in seveda tekmujejo z nami za to delovno mesto. Podjetje prejme nekaj sto prijav na oglas, s tem se naše možnosti za povabilo na razgovor krepko zmanjšajo. Vendar dejstvo, da večina prostih del ni nikoli oglaševana, pomeni, da je potrebno uporabljati

tudi alternativne metode iskanja prostih delovnih mest. Naše osnovno vodilo pri iskanju dela naj bo srečati čim več ljudi, ki vedo za delovno mesto, preden zvedo zanj vsi ostali. Skriti trg dela vam je dostopen prek mreženja in direktnega kontaktiranja z zaposlovalci v podjetju.

Mreženje je zelo priljubljena metoda iskanja zaposlitve, ki je v veliki meri zelo uspešna, tako pri mladih kot tudi pri starejših iskalcih zaposlitve. Naši znanci, ki so zaposleni, vedo za določene delovne potrebe, še preden zanje izve oseba, ki zaposluje (nekdo iz oddelka v proizvodnji namerava v kratkem oditi s podjetja). Načrtovano se lotimo mreženja, ki je zahteven proces kontaktiranja oseb, za katere si pripravimo spisek. To naj bodo naši prijatelji, bivši sošolci in učitelji, bivši sodelavci, stranke in partnerji iz prejšnjih služb, člani strokovnih društev itd. Pripravimo predstavitevno pismo, v katerem povemo, da trenutno iščemo novo zaposlitev, kakšno delo nas zanima in zakaj bi bili dober sodelavec. Po poslanih sporočilih osebno pokličemo potencialne referente, na kratko povzamemo pismo in jih vprašamo, o naših možnostih dela v njihovem podjetju ali če morda vedo za primerno delo v kakšnem drugem podjetju.

Pri iskanju zaposlitve je potrebno naredite vse, da podjetje za nas izve, še preden se odloči za javno objavo zaposlitvene potrebe. Predstavimo se kot oseba, ki lahko podjetju prinese očitno korist na izbranem področju dela. Večina zaposlovalcev jemlje iskanje novega sodelavca kot breme. Potrebujejo osebe, ki so pripravljene stvari vzeti v svoje roke in jih samostojno opravljati. Če se zaposlovalcu predstavimo kot oseba, ki ve, kakšne potencialne probleme ima podjetje in zraven predlagamo še rešitev le-teh, navadno v očeh zaposlovalca naredimo dober vtis.

Primer: V roke vam pride zanimiva revija, ki pa nima preveč oglasov. Pokličete lahko odgovornega urednika oz. osebo, odgovorno za trženje oglasnega prostora. Pohvalite njeno revijo in zraven poveste, da ste opazili majhno število oglasov. Predlagate rešitev – sami ste že uspešno tržili oglasni prostor v revijah, poznate pa tudi veliko podjetij iz branž, primernih za oglaševanje v tej reviji, ker ste pred časom delali v tej branži. Podjetju predlagate sestanek, kjer podrobneje razložite, kako lahko pomagate podjetju povečati prodajo oglasnega prostora v reviji.

POZOR!

70 % novih delovnih mest ustvarijo mala podjetja. Nikar ne izpuščajte manjših, perspektivnih podjetij kot potencialnih zaposlovalcev. Manjša podjetja imajo nekoliko drugačno obliko kadrovanja, ki jo morate poznati, preden začnete zaposlitvene pogovore:

- ta podjetja navadno nimajo posebnih kadrovskih oddelkov,
- nove sodelavce izbira direktor ali vodja oddelka,
- za posamezno delovno mesto se zahteva širši sklop znanj – zaposleni navadno opravlja dela na različnih področjih,
- mala podjetja potrebujejo osebe, ki niso preveč enostransko naravnane, pričakujejo osebe, ki se prilagajajo delovnemu bremenu podjetja.

Modro je vedeti:

- večina delovnih mest je zapolnjenih, še preden je delovno mesto javno objavljeno,
- podjetje nima odprtega delovnega mesta, vendar vedno išče dobre sodelavce,
- potreba po novem sodelavcu v podjetju je jasna, sodelavci v podjetju to vedo, vendar podjetje še ne stori nič glede tega,
- delovno mesto je odprto, podjetje sprejema prijave in priporočila za nove sodelavce,
- delovno mesto je javno oglaševano, na zaposlitveni oglas se vsujejo veliko prijav.

Odstotek iskalcev dela, ki najdejo delo na posameznih fazah odprtja delovnega mesta

Prva faza 25 % (iskalci zaposlitve dobijo delovno mesto, ki še ni odprto)

Druga faza 50 % (do te točke tekmujete le s sabo, brez drugih iskalcev dela)

Tretja faza 75 %

Četrta faza 100 % (medtem ko čas teče, vse več iskalcev, ki so se predhodno predstavili zaposlovalcem, dobi delo, zato večina delovnih mest ni nikoli javno objavljenih)

3.3 3. faza – Priprava življenjepisa s sliko

O sestavi in obliki življenjepisa se posvetujte z nekom, ki ima več izkušenj, npr. s strokovnjakom na zavodu za zaposlovanje ali v klubu za iskalce zaposlitve. Lahko ga tudi primerjate z že napisanimi osnutki po EU formatu. Skrbno pripravite tudi prevod v vsaj enega od svetovnih tujih jezikov.

Življenjepis naj vsebuje vaše podatke, stopnjo izobrazbe in dosedanje zaposlitve ter opis del in nalog, ki ste jih opravljali, saj le iz tega lahko bodoč delodajalec razbere vaša znanja.

Življenjepis naj bo brez slovničnih napak in v kolikor ste uporabili domač tiskalnik, preverite, ali je v njem dovolj barve.

Podatke v življenjepisu posredujte na kratek in jedrnat način.

Osebni podatki

Življenjepis začnite z navedbo osebnih podatkov, svojega imena in priimka. Uporabite velike črke ter krepki tisk. Vključite naslov ulice, mesto, pošto številko in, če gre za tujino, tudi državo.

Dodajte svojo telefonsko številko na kateri ste dosegljivi med tednom (med 9. in 17. uro).

Dodajte e-naslov, če ga dovolj redno pregledujete.

Življenjepis nadaljujte z vašimi znanji oz. povzetkom vaših kvalifikacij in izkušenj.

Če pišete življenjepis na dveh straneh, bodite pozorni, da najpomembnejše podatke umestite na prvo stran.

Če nimate dovolj delovnih izkušenj najprej predstavite svoje akademske izkušnje.

Izobrazba

Če se vaša izobrazba nanaša na vaše cilje in je zaključena v roku zadnjih treh let, jo lahko navedete takoj na začetku življenjepisa.

Začnite z zadnjim končanim šolanjem ali izobraževanjem, ki ste ga opravljali. Poudarite svoj akademski naziv. Ponosno napišite, kdaj in s kakšno tematiko ste diplomirali na določeni višji ali visoki šoli. Če ste v času šolanja opravljali kakšne projekte ali raziskave, jih opišite, tako svetuje mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak v svoji knjigi Kako iskati zaposlitev. (str. 81) Vključite in poudarite pomembnejše tečaje, raziskovanja in študentske aktivnosti, ki dopolnjujejo vaš končni zaposlitveni cilj in so povezani z razpisanim delovnim mestom.

Ostalo izobraževanje in akademske nazive razvrstite v obratnem kronološkem vrstnem redu.

Delovne izkušnje

Najpomembnejši del življenjepisa so delovne izkušnje, ki naj bodo napisane izčrpno in razumljivo. Vidni naj bodo vaši dosežki, če ste opravljali delo v skupini, predstavite vaš delež in skupne rezultate.

Povzemite kratko zgodovino delovnih izkušenj na koncu vsakega vsebinskega funkcijskega dela, tako da navedete naziv delovnega mesta, delodajalca in datum. Če nimate delovnih izkušenj, ali jih imate zelo malo, odstranite funkcijski del, ki govori o zaposlitvah, ali na kratko obnovite naravo vaših del brez dodajanja podrobnosti.

Podatke o doseženi izobrazbi, preteklih zaposlitvah, izkušnjah in doseženih uspehih lahko predstavite na različne načine. Vsaka oblika ima svoje prednosti in slabosti. V nadaljevanju poglavja jih bom nekaj opisala, tako da se lahko iskalec zaposlitve odloči za eno izmed danih tipov življenjepisa, ki je zanj najbolj primerna.

Kronološka oblika življenjepisa

V kronološki obliki življenjepisa predstavite svoje pretekle delovne izkušnje; začnite z zadnjim delovnim mestom. Poudarite delovne nazive in delodajalce, odgovornosti in dosežke podrobneje opišite. Kronološka oblika življenjepisa je lahko berljiva in lahko lepo prikazuje vzpon kariere. Primerna je za vse tiste, ki imate jasno postavljene karijerne cilje, vaši zaposlitveni objektivi pa sovpadajo s preteklimi delovnimi izkušnjami.

Začnite z opisom najbolj svežih delovnih izkušenj in jim namenite več opisa. Če se vaši delovni nazivi nanašajo na aktualno delovno mesto, na katerega se prijavljate, začnite vsako predstavitev z delovnim nazivom. Uporabite prvi in zadnji mesec ter leto, da bi zajeli obdobje, v katerem ste bili zaposleni.

Primer:

Inženir za telekomunikacije, Simobil Vodafone d. d., Ljubljana, september 1997–januar 2004.

Podrobneje opišite od tri do pet zadnjih delovnih mest (če ste jih že imeli toliko). Predstavite svoje zadnje delovne dolžnosti in naloge, če so bistvene za pridobitev delovnega mesta, ki ga želite. Ne prikazujte prav vseh svojih premestitev in napredovanj pri delodajalcih. Podrobneje prikažite le najbolj sveže zaposlitve in na kratko povzemite najaktualnejša napredovanja. Ne pretiravajte s ponazarjanjem veščin in sposobnosti, ki so skupne večini delovnih mest. Znotraj vsakega opisanega delovnega mesta poudarite pomembnejše naloge in odgovornosti, ki prikazujejo vaše sposobnosti in pristojnosti. Ni vam treba vključevati vseh odgovornosti, ker lahko nekateri delodajalci že vnaprej predvidi z branjem vašega opisa. Opisovanje delovnega mesta povežite z bodočimi delovnimi/kariernimi cilji.

Kronološka vrsta življenjepisa je primerna, kadar:

- iščete zaposlitev na področju, na katerem ste že delali,
- vaše prejšnje zaposlitve nakazujejo karierni napredek,
- delate na področju, kjer so uporabljene tradicionalne metode iskanja zaposlitve (npr. šolstvo, vladne službe).

Kronološka predstavitev ni primerna, ko:

- spreminjate karierno področje,
- ste pogosto menjali delodajalce,
- ne želite izpostavljati svoje starosti,
- ste bili v zadnjem času odsotni s trga dela ali imate velike »luknje« med posameznimi zaposlitvami.

Funkcijska vrsta življenjepisa

Pri funkcijski vrsti življenjepisa se spretnosti in dosežki razvijajo skozi delo, poudarijo se akademske in predstavniske izkušnje. Poudarite veščine in sposobnosti, zakrijete pa primanjkljaj delovnih izkušenj ali morebitne vrzeli v zaposlitveni karieri.

Pri delovnih izkušnjah uporabite od dva do štiri vsebinske dele, da povzamete vsa področja funkcijskih veščin ali izkušenj.

- Razvijte opis funkcijskih veščin in izkušenj s poudarkom na tistih, ki so še posebej koristne za delodajalca in/ali se najbolj nanašajo na vaše poklicne želje.
- Na kratko opišite svoje veščine in znanja; prikažite jih v ustreznih kategorijah glede na njihovo funkcionalnost.
- Razvrstite fraze (povedi) znotraj vsake kategorije, tako da postavite najpomembnejša znanja in veščine na prvo mesto.

Primer:

PISANJE:

- Pisanje o kulturnih dogodkih in prireditvah na straneh o kulturi v časniku Delo.
- Soavtor knjige Slovensko kulturno gibanje od Valvasorja do danes, ki je bila izdana kot učbenik Filozofske fakultete.
- Urednik in založnik mesečnika Lipa, samozaložba.
- Sodelavec in avtor člankov v mesečniku Kinotečnik, ki ga izdaja Slovenska kinoteka.

Funkcijska predstavitev je primerna, ko:

- poudarjate veščine, ki niso bile uporabljene na zadnjih delovnih mestih,
- poudarjate veščine in dosežke, ne pa svoje zaposlitvene preteklosti,
- želite spremeniti tok svoje kariere,
- se ponovno vključujete na trg dela kot iskalec zaposlitve,
- tržite veščine in izkušnje, pridobljene na tečajih in/ali med prostovoljnim delom,
- v preteklosti rast vaše kariere ni bila nepretrgana in rastoča,
- imate vrsto delovnih izkušenj na vsebinsko različnih področjih,
- je bilo vaše delo honorarne, svetovalne aličasne narave.

Funkcijska vrsta življenjepisa ni primerna, ko:

- imate malo delovnih ali vodstvenih izkušenj,
- želite poudariti napredovanje in rast kariere,
- delate na zelo tradicionalnih področjih, kot so poučevanje, računovodstvo in politika, kjer mora biti poudarjena zaposlenost.

Kombinirana vrsta življenjepisa

Ta oblika vsebuje elemente kronološkega in funkcijskega tipa. Predstavlja primere dosežkov in veščin po področnih kategorijah ali v samostojnem razdelku. Vsebuje kratek pregled prejšnjih zaposlitev in izobraževanj. Ta oblika je primerna za tiste, ki si želijo najti zaposlitev na drugem kariernem področju in tiste, ki želijo zaposlitev na področju njihovih najboljših veščin in spretnosti.

Tako kronološka, funkcijska ali kombinirana vrsta življenjepisa mora biti jedrnata, s poudarkom na vaših izkušnjah in dosežkih.

Življenjepis je vaš prvi adut v stiku z delodajalcem in je odločilna predstava o vas, prav tako pa predstavlja tudi prvo oviro na poti do zaposlitve. Zato se je vredno potruditi, da boste lahko to oviro prestopili.

3.4 4. faza – Priprava ponudbe za delo

Izbira med izrazi ponudba, prijava, vloga ali prošnja je odvisna od vsakega posameznika, saj so vsi izrazi uporabni in pravilni.

Raziskave kažejo, da ima vaša prošnja na voljo samo sedem sekund časa, da zbudi delodajalčevo pozornost. Delodajalec potrebuje dobre, zdrave delavce z dobro kondicijo in skrbno sestavljena prošnja je edino jamstvo za povabilo na razgovor.

Zaradi velikega števila brezposelnih je zanimanje za posamezno delovno mesto veliko večje. Delodajalci dobijo tudi do sto prijav za določeno delovno mesto. Že iz prijave lahko izberejo

tiste, ki so za njih najbolj zanimivi, oz. vidijo, ali je pisec prav taka oseba, kot jo želijo zaposliti, in le take, ki ustrezajo njihovim potrebam in željam, povabijo na razgovor.

Ponudbo, prošnjo oz. vlogo za zaposlitev temeljito sestavite in napišite brez slovničnih napak, kratko in jasno. Vsebovati mora vse podatke, ki jih delodajalec potrebuje, da vam vrne povratno informacijo. Pri pisanju ponudbe bodite jasni, jedrnati, zanimivi, pokažite urejen način pisanja, profesionalnost in seveda tudi vljudnost.

Na zahtevo delodajalca je ponudbi potrebno priložiti dodatna dokazila npr. spričevalo o izobrazbi, dokument o opravljenih tečajih in potrdila o dodatnih znanjih. Poskrbite, da imate v ta namen fotokopije le-teh.

V veliko pomoč vam je lahko internetna stran Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje www.ess.gov.si, na kateri se lahko z zelo malo računalniškega predznanja samoocenite in na to temo preberete veliko koristnih nasvetov. Podobne informacije vam nudijo tudi na www.mojedelo.com. Priporočljivo je, da se vključite tudi v JOB klub, ki ga organizira ACADEMIA, kjer udeleženci pod strokovnim vodstvom spoznajo trg delovne sile in se pripravijo na aktivno iskanje zaposlitve kot del programa pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve ter osebnostnega razvoja.

Kuverta naj bo dovolj velika in čista ter opremljena z zadostno vrednostjo poštnih znamk.

3.5 5. faza – Prijava na zavodu RS za zaposlovanje in agencijah za iskanje zaposlitve

V **evidenco brezposelnih oseb** se lahko prijavite, če iščete zaposlitev in ste zmožni za delo, aktivno iščete zaposlitev in ste jo pripravljeni sprejeti ter niste v delovnem razmerju:

- niste samozaposleni,
- niste poslovodna oseba v osebni družbi,
- niste poslovodna oseba v enoosebni družbi d.o.o. ali zavodu,
- niste pokojninsko in invalidsko zavarovani kot kmetje,
- niste upokojenci,

- nimate statusa dijaka, vajenca, študenta ali statusa udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let.

V evidenco brezposelnih oseb se lahko prijavite tudi, če niste državljani Republike Slovenije oziroma če ste:

- državljan držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora (Norveška, Liechtenstein, Islandija) in Švice,
- družinski član državljana držav članic EU, EGP in Švice,
- tujec z osebnim delovnim dovoljenjem z veljavnostjo 3 let ali za nedoločen čas,
- tujec z začasno zaščito oz. prosilec za mednarodno zaščito in z osebnim delovnim dovoljenjem,
- tujec, ki ima po prenehanju obveznega zavarovanja pravico do denarnega nadomestila in veljavno dovoljenje za prebivanje.

Kako se prijavite pri Zavodu in kaj pri tem potrebujete, si lahko preberete v zloženki Prijava pri Zavodu za zaposlovanje ali pa pokličite Kontaktni center **080 20 55**.

Agencije za zaposlovanje in njihove naslove ter telefonske številke enot v različnih krajih najdete na naslednjih spletnih:

- www.adecco.si in
- www.manpower.si.

Za prijavo na agencijo je najbolje, da predhodno pokličete in se dogovorite za sestanek, le tako vas bodo pričakovali in si vzeli za vas čas. Prepričate se, da imate s seboj življenjepis in ostala dokazila, ki jih boste potrebovali (spričevalo, rezultat testiranja).

3.6 6. faza – Iskanje prostih delovnih mest

Ko smo se znašli v situaciji iskanja zaposlitve, je zelo dobrodošlo, da čim več ljudi izve za to. Naši prijatelji in bivši sodelavci nam lahko posredujejo informacijo, ali v njihovem podjetju iščejo kader z našim profilom. V tej fazi iskanja razpoložljivih delovnih mest je potrebno biti

zelo aktiven. Redno moramo pregledovati že obstoječe oglase v časopisih, revijah in na oglasnih deskah Zavoda RS za zaposlovanje.

Zraven javno objavljenih oglasov za delovna mesta, so tudi razpisi za delovna mesta pri podjetjih na njihovih internetnih straneh.

Oglas je potrebno temeljito preučiti, saj je od tega odvisno, če je to podjetje, za katerega bi želeli delati ter ali odgovarjamo njihovim zahtevam z našimi kvalifikacijami in kompetencami. Do bodočega delodajalca je namreč nekorektno, če dobi v roke prošnjo, ki ne ustreza njegovim zahtevam. Iz vsakega oglasa je praviloma razvidno, kakšen kader pričakujejo.

»Nekatere zahteve delodajalcev se verjetno zdijo zelo visoke, vendar se vključujemo v Evropo, zato si moramo zastavljati visoke cilje.« (Marinko, 1994, 10)

Ko najdemo oglas podjetja za delovno mesto, ki bi si ga želeli, ni odveč, če tja predhodno pokličemo in se pozanimamo, ali je delovno mesto še prosto. Praviloma nam radi odgovorijo na naša morebitna vprašanja in nejasnosti. Tako lahko na primer izvemo ime odgovorne osebe oz. vodje kadrovske službe, ti pa pri nas takoj vidijo zainteresiranost. Ta telefonski pogovor lahko nato omenimo v pisni vlogi za delo, ki sledi, vlogo pa naslovimo na odgovorno osebo in s tem pokažemo osebno zainteresiranost in predhodni kontakt.

Pred telefonskim pogovorom se pripravimo kot pred razgovorom samim. Ko kličemo, poskrbimo, da je okoli nas mirno ter da imamo pri roki pisalo in papir za morebitne informacije. Telefonski pogovor pričnemo s pozdravom, nato se predstavimo ter navedemo razlog klica. Na koncu razgovora povemo, da bomo poslali pisno vlogo s vsemi našimi podatki in življenjepis ter se zahvalimo. V kolikor se odločimo za kontakt preko telefona, moramo upoštevati vsako podrobnost, tudi barvo glasu in prijaznost, saj v nasprotnem primeru lahko pustimo napačen vtis.

Iskanje delovnih mest preko interneta

Vpis v spletne baze

Ta oblika iskanja dela vam pobere relativno malo časa, vam pa lahko prinese neposredni kontakt z zaposlovalcem. Na spletne zaposlitvene portale, kot je npr. www.mojedelo.com, vnesite svoj življenjepis, ki naj vsebuje:

- podrobne podatke o vas,
- dober opis vaših delovnih izkušenj in prejšnjih delovnih mest ter
- ključne besede vašega zelenega dela.

Veliko zaposlovalcev namreč brska po bazah življenjepisov spletnih portalov. Navadno uporabljajo iskalnik po ključnih besedah, npr. Linux programer v Ljubljani. Poskrbite, da bo v vašem življenjepisu dovolj ključnih besed, ki opisujejo delovno mesto, ki ga želite. S tem si boste zagotovili večjo vidnost med zaposlovalci in potencialni klic s ponudbo za delo.

V današnji dobi tehnologije in telekomunikacij je internet bogat vir različnih informacij. Na internetu lahko najdete zelo veliko podatkov, ki vam bodo koristili pri iskanju zaposlitve. Če iščete določeno stran na internetu, si lahko pomagata z iskalnikom, v katerega vtipkate ključno besedo npr. zaposlovanje, delo, ... in izpisal se vam bo seznam strani, ki vsebujejo to ključno besedo.

Vse večje kadrovske agencije imajo svojo stran na internetu, kjer se lahko brezplačno prijavite v bazo iskalcev zaposlitve:

- www.adecco.si,
- www.trekwalder.com/si/,
- www.powerserv.si,
- www.manpower.si,
- www.mojedelo.com,
- www.mojaslužba.com,
- www.zaposlitev.net
- in vrsta drugih.

Prav tako ima svojo stran na internetu tudi Zavod RS za zaposlovanje (www.ess.gov.si, 04.06.2011), kjer lahko najdete razpisana delovna mesta in aktualne novice ter nasvete. Na tej strani so na voljo opisi programov, ki jih je razvil Zavod RS za zaposlovanje in so namenjeni pridobivanju znanj, veščin in izkušenj, ki brezposelnim primanjkujejo za večjo konkurenčnost na trgu dela.

Oddaja vloge preko interneta

V nadaljevanju poglavja bom opisala iskanje oglasov in oddajo vloge po internetu, ker to pot po mojem mnenju predvsem starejši premalo poznajo in uporabljajo. Navedla bom tudi pasti in pomanjkljivosti, ki jih ne smemo prezreti, če želimo biti uspešni.

Internetno kadrovanje je v zadnjih nekaj letih močno vplivalo na slovenski trg zaposlitev. V vsakem trenutku je na internetu objavljenih 2000–3000 aktualnih zaposlitev, nekatera podjetja kadrujejo ali sprejemajo prijave na oglase izključno po internetu.

Iskanje dela po internetu je za veliko iskalcev še vedno dokaj nova zadeva. Dejstvo je, da je potrebno pri iskanju dela po internetu, le-tega pravilno uporabljati. Večina uporabnikov spletnih oblik kadrovanja ne prejme zadovoljivih rezultatov spletnih prijav, pogosto prav zaradi neustrezne uporabe spletnih orodij. Vsi smo navajeni, da je uporaba interneta preprosta: nekaj klikov in opravimo, kar smo želeli. Ko najdemo zaposlitveni oglas, ki nas zanima, preprosto kliknemo gumb »elektronska prijava«, hitro vnesemo zahtevane podatke in naše delo je končano, sedaj moramo le še počakati na delo. Na žalost pa bo v takem primeru čakanje vse, kar bomo dobili.

Kako deluje iskanje zaposlitve po internetu?

1. E-kadrovanje s strani delodajalca

Podjetje objavi svoj zaposlitveni oglas in izbere način prijave. Izbere eno izmed naslednjih oblik sprejemanja vaših prijav: prek e-pošte na e-naslov kadrovika, prek navadne pošte ali elektronsko obliko prijave. Slednjo podjetja najpogosteje izberejo, ker jim olajša proces selekcije in komuniciranja s prijavljenimi kandidati.

Zaposlitveni oglas je objavljen na zaposlitvenem portalu, informacija o oglasu je poslana na e-naslove kandidatov, ki imajo nastavljeno storitev e-obveščanja in ustrezajo osnovnim zahtevam oglasa.

2. E-kadrovanje s strani iskalca dela

Zaposlitveni oglas najdete med brskanjem po zaposlitvenem portalu. Če ustrezate njegovim zahtevam, se lahko nanj prijavite prek e-pošte ali navadne pošte, navadno pa podjetja zahtevajo elektronsko obliko prijave. To lahko izvedete, če ste v zaposlitveni portal že oddali (vpisali) svoj življenjepis. Vpis od vas zahteva 30 do 60 minut časa, sledite navodilom vpisnega obrazca.

Ko opravite elektronsko prijavo, slednjo prejme ustrezna oseba v podjetju, na katerega oglas ste se prijavili. Ta si ogleda vaš življenjepis in spremno pismo, ki ste ga napisali ob prijavi na oglas.

Žal veliko iskalcev dela ne pozna teh zakonitosti e-kadrovanja in si lahko z e-prijavami delajo veliko škode, zato vam predstavim pet najpogostejših napak spletnega iskanja zaposlitve, ki jih delajo iskalci zaposlitve.

Pet najpogostejših napak spletnega iskanja zaposlitve

1. Iskalec spletnemu zaposlitvenemu oglasu ne daje enake vrednosti kot drugim oblikam oglasov (npr. časopisnim)

Podjetje je zaposlitveni oglas na spletu objavilo (in zelo verjetno zanj plačalo), ker išče sodelavca in nanj pričakuje kakovostne prijave.

2. Površno vnesen življenjepis

Pogosto iskalci spletni življenjepis izpolnijo v nekaj minutah in se hitro zadovoljijo s končnim izdelkom. Ti življenjepisi imajo pogosto slovnične napake, so skopi s predstavitvijo kandidata in površno pripravljeni.

3. E-prijava ne vsebuje spremnega pisma

Spletno prijavo delodajalec obravnava enako kot tiskano prijavo. Pričakuje, da bo v njej našel informativen življenjepis in pozorno pripravljeno spremno pismo. Brez ustrezne osebne note v prijavi oz. spremnim pismom si iskalec zagotovo ne dela usluge.

4. Iskalec uporablja en univerzalen življenjepis več let

Če bi recimo želeli delati kot tržnik ali v oddelku podpore strankam, potrebujete dva življenjepisa; vsak je pripravljen tako, da ustreza zahtevam posameznega delovnega mesta. Ko opravljate e-prijavo na oglas, izberete življenjepis, ki najbolj ustreza razpisanemu delovnemu mestu.

5. Zaposlitvena prijava ni personalizirana

Da lahko pripravite prijavo, ki bo delodajalcu zanimiva, morate vedeti, s čim se podjetje ukvarja in kaj pričakuje od novega sodelavca na objavljenem delovnem mestu, zato morate pred tem narediti o tem raziskavo.

Kako izboljšati uspešnost iskanja dela po internetu?

1. Vnesite svoj (informativni) spletni življenjepis

Zakaj? Prvič: z vašim spletnim življenjepisom se lahko prijavite na objavljene zaposlitvene oglase kar neposredno po internetu. Drugič: vaš življenjepis se shrani v bazo kandidatov, kjer je na voljo delodajalcem. Ti pogosto brskajo po bazah kandidatov in sami navežejo prvi stik s potencialnimi novimi sodelavci. Lahko vas odkrijejo!

2. Nastavite si storitev zaposlitveni e-obveščevalec

E-obveščevalec si nastavite tako, da izpolnite posebni spletni obrazec, kjer nastavite svoje zaposlitvene želje. Potem dnevno ali tedensko prejimate e-obvestila z zbranimi zaposlitvenimi oglasi, ki ustrezajo vašemu zaposlitvenemu profilu. Tako ste obveščeni o aktualni ponudbi del tudi, če ne obiskujete redno spletnih zaposlitvenih portalov.

3. Pazite na zasebnost podatkov

Z vnosom vašega življenjepisa v bazo zaposlitvenega portala lahko delodajalcem omogočite dostop do vašega zaposlitvenega profila. Če ste trenutno zaposleni, izberite možnost

anonimne objave – to pomeni, da potencialni delodajalec, ki pregleduje vaš življenjepis, ne bo videl vašega imena, naslova in kontaktnih podatkov. Spletne baze življenjepisov verjetno uporablja tudi vaš delodajalec; če vas najde v bazi, lahko to škodi vaši trenutni zaposlitvi.

4. Vzemite si ves potreben čas za vpis svojega spletnega življenjepisa

Uspešnost vaših spletnih prijav – ali boste dobili povabilo na intervju – bo odvisna od ustreznosti vašega spletnega življenjepisa. Če bo slednji pripravljen hitro in površno, boste izgubili veliko priložnosti za delo, ne samo tistih, na katere ste se prijavi po internetu – vaš življenjepis si bodo ogledovali tudi delodajalci, za katere sploh ne boste vedeli, da iščejo nove sodelavce.

5. Ključne besede vašega življenjepisa

Delodajalci brskajo po bazi življenjepisov s pomočjo ključnih besed. Vnesejo npr. termin »CNC strugar«, »gorenjska regija«, »3+ let delovnih izkušenj« in prejmejo izpis elektronskih življenjepisov, ki ustrezajo tem pogojem. Z vnosom ustreznih tehničnih terminov iz vaše stroke boste povečali verjetnost, da vas delodajalci najdejo in z vami navežejo stik.

Na večini zaposlitvenih portalov lahko v spletno obliko življenjepisa pripnete tudi vaš standardni življenjepis v Word ali PDF obliki. Vendar pozor! Večina portalov ne omogoča, da bi delodajalci znotraj njihovih baz našli vaše pripete datoteke, podatki v njih so jim dejansko skriti, v kolikor ne odprejo vaše celotne predstavitve. Zaradi tega vključite čim več ključnih besed v del vaše e–predstavitve izven priponk. Mojdelo.com je ravno zaradi teh nevarnosti tudi ukinilo možnost pripetih datotek.

3.7 7. faza – Oddaja vlog in prošenj za zaposlitev

Prošnja in življenjepis morata biti napisana brez napake, na čistem papirju z dobro vidnim tiskom.

Predlagam vam, da prošnje in življenjepisa ne prelagate in ju dajete v malo ovojnico, ampak ju vstavite v zato pripravljeno mapo in vse skupaj odpošljete v ovojnici velikosti A4.

Na ovojnico pravilno in čitljivo napišite naziv in naslov delodajalca. Ne pozabite pripisati tudi svojega naslova. Pošiljka naj bo opremljena z zadostno vrednostjo pisemskih znamk.

Danes, v dobi računalništva in elektronike, delodajalcem zadostujeta prošnja in življenjepis, poslana preko spleta. Tudi v tem primeru je potrebno njuni pripravi posvetiti dovolj časa.

Preden oddate vlogo in prošnjo za zaposlitev, je dobro, da preverite bodočega delodajalca.

»Zelo pomembno in priporočljivo je, da delodajalca, kateremu boste poslali svojo prijavo za zaposlitev, preverite. Verjetno si ne želite delati v podjetju, ki se nespoštljivo obnaša do svojih zaposlenih, ali v podjetju, o katerem mediji negativno poročajo, ali pa celo v podjetju, ki je nelikvidno in ne izplačuje plač.« (Rosenstein, 2007, 31)

3.8 8. faza – Priprava na razgovor

Tako, kot vam dober življenjepis prinese povabilo na razgovor, vam dober nastop na razgovoru pomaga, da vas potencialni delodajalec resno obravnava kot možnega sodelavca podjetja.

»Zavedajmo se, da je pogovor za zaposlitev v množici kandidatov, ki vsi izpolnjujejo pogoje za zaposlitev, večinoma odločilen pri postopku sprejemanja novega sodelavca. Zato upoštevajmo določena pravila in način komuniciranja.« (Popovič in Zajc, 2002, 19)

Zato na razgovor pojdite pripravljeni!

Nikoli ne zamudite. Pojdite od doma prej, upoštevajte cestni promet in iskanje parkirnega prostora. Pridite deset minut prej in počakajte na razgovor.

Oblecite se, kot da tam že delate. Primerna oblačila se razlikujejo glede na položaj, področje in podjetje. Naj vas bodoči delodajalec pogleda in si ob tem misli, kako dobro bi se vključili v njegov kolektiv. Obleka naredi človeka.

Biti pripravljen pomeni, da s seboj prinesete priloge, kot so spričevala, in morda še en izvod vloge, ki ste jo predhodno poslali po pošti ali v elektronski obliki. Predhodno raziščite podatke o podjetju, kajti delodajalci radi vidijo, da njihove bodoče zaposlene zanima podjetje in njihovi izdelki oz. storitve, da so pripravljeni na razgovor ter da si položaj v podjetju želijo.

Pripravljeni bodite na vsa morebitna vprašanja. Mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak v svoji knjigi *Kako iskati zaposlitev*, našteje vrsto vprašanj (str. 98–102), ki vam jih delodajalci postavljajo na razgovorih.

Nikdar in pod nobenim pogojem ne lažite in si ne izmišljajte stvari. Ne bojte se razkriti svojih čudovitih lastnosti in sposobnosti, a jih ne napihujte ter si ne pripisujte lastnosti, ki jih nimate. V knjigi Ivanuše-Bezjak lahko najdete tudi vprašanja, ki jih lahko vprašate, in tako izvede več informacij o podjetju in delu za katerega kandidirate. S pripravljenimi odgovori bodite ambiciozni, a ne pohlepni.

Pokažite profesionalnost. Trden stisk roke in pogled v oči sta obvezna in profesionalna do vsakogar. Vaše vodilo naj bo: biti vljuden; o vaših prejšnjih delodajalcih ne govoriti slabo.

Vadite držo, sedenje nadzorujte kretnje rok in podobne male stvari, ki lahko pustijo napačen vtis, vadite in pri tem prosite prijateljico, naj vas izpraša in opazuje.

Delodajalci cenijo odkritost, zato pokažite navdušenje, če si službo resnično želite. Bodite samozavestni in se zavedajte, da vi izbirate delo in delodajalca. V primeru, da imate slab občutek ali pomisleke, je bolje, da se v takšnem podjetju ne zaposlite.

»Bolj kot to, da sovražimo zavrnitev, živimo v strahu pred zavrnitvijo. Ugotavljam, da počnem vse mogoče, da bi se izognil kakršnikoli situaciji, kjer bi jo lahko doživel. Včasih pomislim, da bi rajši umrl, kot bil zavrnjen.« (Kiyosaki in Lechter, 2005, 103)

NAPAKE NA INTERVIJUIH

Do intervjuja ni lahko priti, zato ga moramo izpeljati kar najboljšo. V nadaljevanju vam bom predstavila nekaj najpogostejših napak na zaposlitvenih razgovorih.

1. Slabo rokovanje:

Rokovanje na začetku razgovora je vaša prva priložnost, da naredite dober vtis. Žal se vse prepogosto razgovor ponesreči že na samem začetku zaradi neustreznega rokovanja.

Nekaj primerov slabega rokovanja:

- mlahava roka (t. i. »mrtva riba«): daje vtis nezainteresiranosti in šibkosti,
- konec prstov: prikazuje pomanjkanje sposobnosti za prevzemanje,
- močan »mesarski« stisk: iskrenost je vprašljiva, bolj podobna pretirano agresivnemu prodajalcu.

Vaše rokovanje lahko pove več o vas, kot veste vi sami. Prosite nekaj prijateljev za iskreno oceno o tem, kakšen se jim zdi vaš stisk roke.

2. Preveč govorjenja:

Kadrovnikom gredo pogosto »na živce« preveč gostobesedni kandidati. Slednje moti predvsem takrat, kadar kandidat nikakor ne more preiti k bistvu ali kadar z govoričenjem daje vtis, da nekaj prikriva, in/ali izkazuje živčnost.

Izognite se nervoznemu govorjenju tako, da se pripravite na razgovor s predhodnim igranjem vlog.

3. Negativno govorjenje o trenutnih ali preteklih delodajalcih:

Najhitrejši način, da sami odstopite od kandidature za novo zaposlitev, je govorjenje negativnih stvari o podjetjih, kjer ste delali. Celo če je bil vaš zadnji šef najslabša oseba, ki je od dinosavrov naprej hodila po zemlji, nikoli, nikoli ne izrazite vaših odklonilnih občutkov o njem. Ne glede na upravičenost vaših pritožb boste z razgovora prišli kot poraženci. Spraševalec bo najverjetneje predpostavil, da boste v bodoče podobno obrekovali tudi njega.

Ko ste postavljeni pred dejstvo, da morate govoriti o preteklih delodajalcih, povejte nekaj pozitivnega o vaših izkušnjah z njimi.

4. Prezgodnji ali prepozni prihod:

Tega se veliko iskalcev zaposlitve ne zaveda, vendar tudi prezgodnji prihod na razgovor ni dober. Če pride iskalec zaposlitve na razgovor 15 minut pred dogovorjenim časom, je to lahko namig, da ima preveč časa na razpolago. Še huje je, če to na samem razgovoru podkrepite z obupnim prosjačenjem za zaposlitev. Raje se obnašajte tako, kot da je vaš čas ravno toliko dragocen kot spraševalcev. Vedno pridite točno, nikoli več kot deset minut prej.

5. Grdo ravnanje z receptorjem:

Podjetje sestavljajo ljudje, ki med seboj komunicirajo. Informacije, še posebej opravljanje, se širijo hitreje od požara na Krasu. Če se zamerite receptorju v podjetju, bo ta informacija prej ali slej prišla v uho tudi osebi, ki odloča o tem, ali ste ali niste prava oseba za delo v podjetju.

6. Spraševanje o bonitetah, dopustu in plači:

Kako bi se počutili, če bi prodajalec avtomobilov želel preveriti vašo kreditno sposobnost, še preden bi vam dovolil poskusno vožnjo z avtomobilom? Bili bi šokirani, užaljeni in bi verjetno besno odšli proč. Učinek je podoben, kadar iskalec zaposlitve sprašuje o bonitetah ali drugih ugodnostih že med prvim razgovorom. Zato počakajte, da si pridobite naklonjenost delodajalca, preden načnete to temo.

7. Nepripravljenost na intervju:

Nič spraševalca ne odvrča bolj kot kandidat, ki se mu pred razgovorom ni ljubilo preučiti podjetja. Najhitrejši način, da naredite dober vtis je, da prikažete vaše zanimanje s postavitvijo nekaj dobro premišljenih vprašanj, ki odsevajo vaše znanje o njihovi organizaciji.

8. Verbalne in telesne kretnje:

Živčen in nesproščen kandidat redko naredi dober vtis. Prvi znaki nervoze so verbalne kretnje. Vsi od časa do časa uporabljamo mašila – »eee«, »ummm«, »...«, ne«, »... pač ...«. Izognite se verbalnim kretnjam tako, da po občutljivem vprašanju naredite nekaj sekundni premor, zberete vaše misli in šele nato odgovorite.

9. Premalo/preveč očesnega kontakta:

Če se boste izogibali očesnemu kontaktu, boste s tem izkazovali spletkarstvo, neiskrenost in nezainteresiranost, če pa boste ponudili preveč očesnega kontakta, boste sogovornika spravili v zadrego. V kolikor imate občasne težave s vzpostavljanjem prave mere očesnega kontakta, predhodno vadite nastopanje na intervjujih z vašim prijateljem.

10. Zgrešeno vzpostavljen komunikacijski slog:

Skoraj nemogoče je narediti dober vtis, če ne vzpostavite učinkovitega stika oz. sporazumevanja s spraševalcem. Ne boste se zmotili, če boste posnemali vašega spraševalca. Če je ta resen in posloven, ga ne poskušajte zbegati s šalami ali daljšimi zgodbami, ampak bodite kratki, jedrnat in poslovn. Če je spraševalec oseben, poskušajte razpravljati o njegovih/njenih interesih. Pogosto lahko tudi predmeti na njegovi/njeni pisalni mizi dajejo ideje za pogovor. V primerih, ko vam postavi direktno vprašanje, odgovorite direktno, če pa vprašanje ni dovolj jasno, ga vprašajte za dodatne informacije. Izpopolnajte vaše veščine nastopanja in ne ponavljajte napak, ki so jih drugi naredili pred vami.

3.9 9. faza – Vodenje zaposlitvenega dnevnika

Ob prijavi kot aktivni iskalec zaposlitve na zavod za zaposlovanje, dobite zaposlitveni dnevnik. To je knjižica, ki vsebuje različne rubrike in navodila za izpolnjevanje le teh: datum vloge, naslov delodajalca (v primeru, da ste bili povabljeni na razgovor), razdalja, stroški prevoza, dokazilo o uporabi javnega prevoza (vozovnica) ter datum in podpis brezposelne osebe.

Namen zaposlitvenega dnevnika je evidenca poslanih prošenj in povračilo potnih stroškov v primeru razgovora.

3.10 10. faza – Analiza

»Napake so del našega življenja in del našega učnega procesa. Napako lahko sprejmemo kot neuspeh ali pa kot lekcijo, ki je bila potrebna na poti k uspehu. Če želite razviti zdrav odnos

do napak in neuspehov, jo morate dojemati kot priložnost in nekaj, kar je nujno za vaš uspeh in srečo. Zelo pomembno je, kakšen odnos imate do napak in od odnosa je odvisno, ali boste iz krize prišli kot zmagovalci ali kot poraženci.« (Rosenstein, 2007, 11)

Vsak se boji zavrnitve, a ostati moramo močni in jo sprejeti kot izziv, le tako bomo lahko naslednjič močnejši in bolj osredotočeni, zato se moramo po vsakem razgovoru vprašati, kaj je bilo dobro in kaj bi lahko bilo naslednjič boljše.

Dobro je, da si zapišete ugotovitve in odgovore na vprašanja, ki ste jih dobili na zaposlitvenem razgovoru, da ne boste naslednjič ponovno v dilemi. Zapišite si tudi vprašanja, ki bi jih sami želeli postaviti delodajalcu.

Koristilo vam bo tudi, če boste svoj nastop vadili s prijateljem in ga na ta način izpopolnili.

Pri iskanju zaposlitve je pomembno, da ste vztrajni, a če boste ugotovili, da določen pristop ni primeren, ga spremenite.

4 TABELA TVEGANJA

Pri iskanju zaposlitve težko govorimo o »klasičnem« tveganju, vendar lahko tvegamo zelo veliko, saj ima dobra zaposlitev v življenju posameznika ključno vlogo.

Če ne poiščemo zadostnega števila prostih delovnih mest in se na njih ne odzovemo, se s tem zmanjša možnost večjega števila odgovorov, s tem pa možnost dobre zaposlitve.

5 TERMINSKI PLAN

»Najti zaposlitev pomeni aktivno iskati. Pomeni vašo aktivnost in zagnanost. Že sam izraz iskati nam pove, da bomo do uspeha prišli samo z načrtnim iskanjem in lastno aktivnostjo. Saj vendar iščete svojega »pogodbenega partnerja«. Nekoga, ki mu želite ponuditi sposobnosti, kvalifikacije in vaše izkušnje.« (Ivanuša-Bezjak, 1995, 40)

Vsak iskalec zaposlitve naj si določi terminski plan dela in se ga drži. To pomeni, da čas, ki ga je namenil iskanju zaposlitev, izkoristi za pregledovanje in iskanje prostih delovnih mest, pisanje prošenj, vlog in življenjepisa, navezovanje stikov z morebitnim delodajalcem in izpolnjevanjem zaposlitvenega dnevnika.

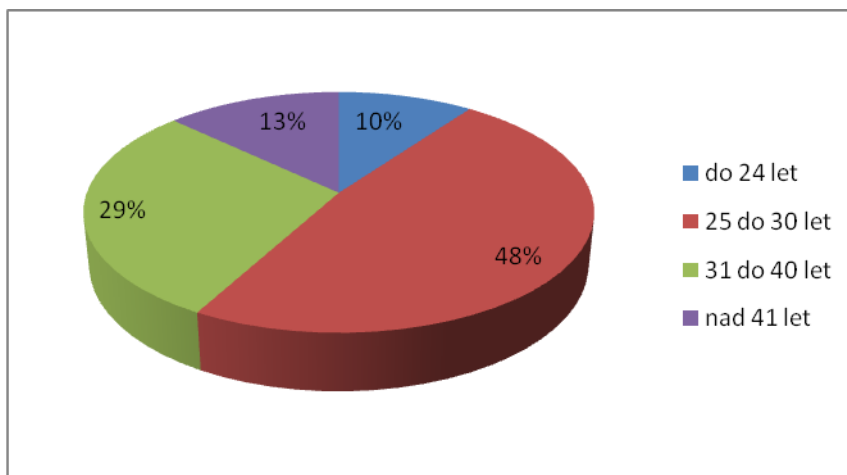
6 STROŠKI

Vsak iskalec zaposlitve razpolaga z omejeno vsoto denarja, vendar se mora vsak posameznik zavedati, da brez vloženih sredstev, ne more pričakovati kvalitetnih rezultatov. Povedati želim, da vas lahko varčevanje pri sredstvih, kot so papir in velikost ovojnice, lahko prikrajša za priložnost povabila na razgovor in s tem za novo delovno mesto.

7 ANALIZA UČINKOVITOSTI

Zaradi ozke ciljne skupine anketirancev sem anketne vprašalnike razdelila med iskalce zaposlitve, in sicer sem se obrnila na ZRSZ ter z dovoljenjem gospe Mirjane Zgaga in s pomočjo sodelavk ZRSZ razdelila na uradih za delo v Mariboru in Slovenski Bistrici 78 anket, od katerih sem jih dobila vrnjenih 54. V klubu iskalcev zaposlitve sem razdelila 30 anket in dobila vrnjene vse. Razdelila sem jih tudi na Agencijah za zaposlovanje Adecco, Manpower in Trendwalker, vendar od tam nisem dobila nobene ankete, saj so mi uslužbenke povedale, da iskalci zaposlitve pri njih neradi izpolnjujejo kakršnekoli vprašalnike. Nekaj anket sem razdelila med svoje znance po elektronski pošti in jih dobila vrnjenih še 21. Tako sem skupno dobila vrnjenih 100 izpolnjenih anket, ki jih bom v nadaljevanju analizirala in predstavila pisno in grafično.

Starost:

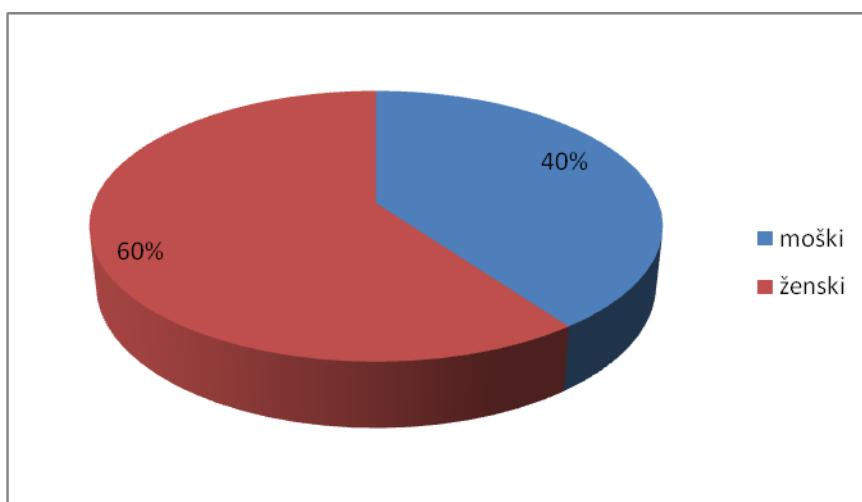


Graf 1: Starost

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da je anketo izpolnilo največ anketirancev v starosti od 25 do 30 let, kar 48 %, kar pomeni, da je največ iskalcev zaposlitve v tej starosti. Nekaj manj jih je starejših, 29 %, in sicer od 31 do 40 let, najmanj je mlajših, starih do 24 let, le 10 %; predvidevam, da se še izobražujejo. Starejših od 41 let pa je 13 %.

Spol:

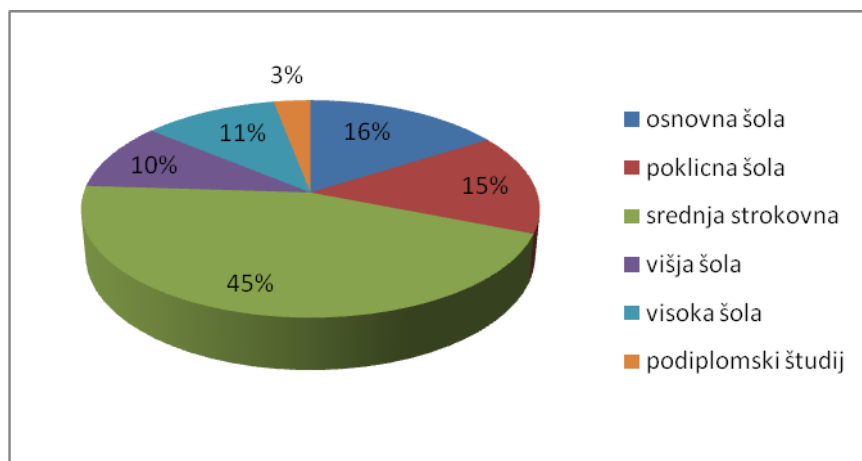


Graf 2: Spol

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da je anketo izpolnilo 60 % žensk in 40 % moških. Rezultat kaže, da je so ženske bolj dovzetne za pomoč in navodila.

Stopnja dosežene izobrazbe:

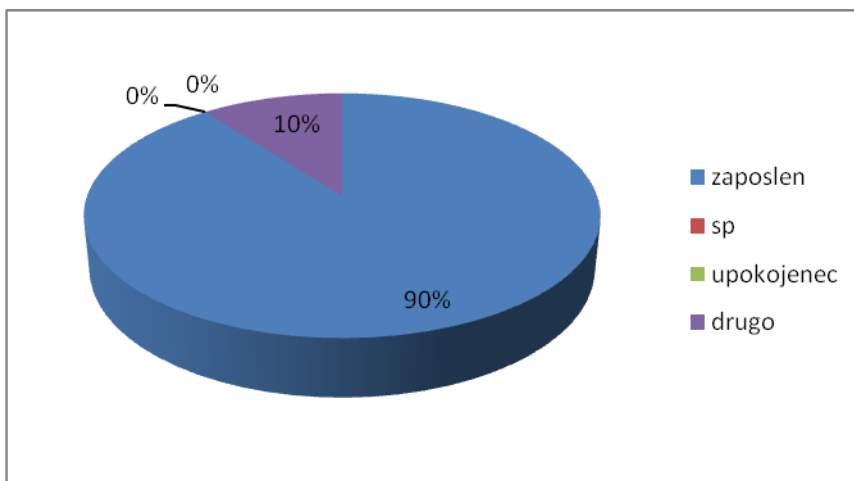


Graf 3: Stopnja dosežene izobrazbe

Vir: Lasten

Graf prikazuje, da je največ iskalcev zaposlitve zaključilo srednjo strokovno šolo, in sicer 45 %, nekaj manj, 31 %, jih ima nižjo izobrazbo. 21 % iskalcev ima višjo ali visoko strokovno izobrazbo in le 3 % imajo zaključen podiplomski študij.

Status:

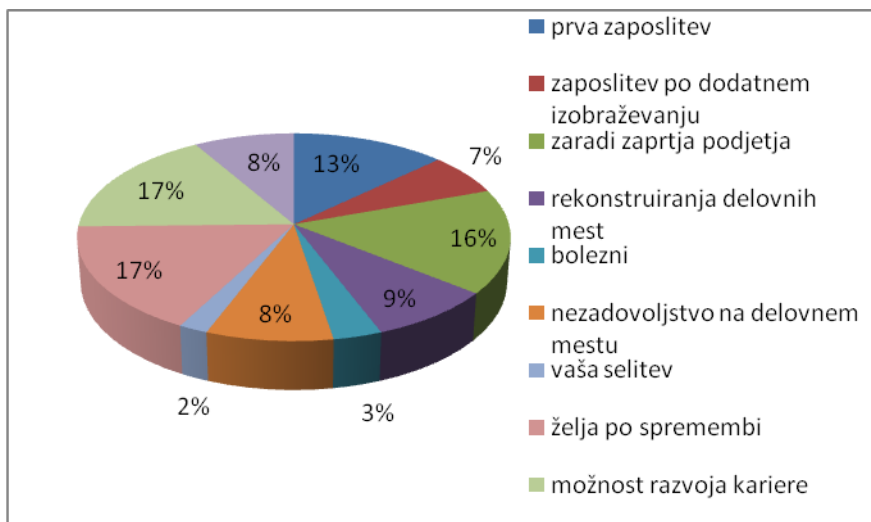


Graf 4: Status

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da je velika večina iskalcev zaposlitve brezposelnih, in sicer 65 % anketirancev. 6 % je študentov, ki iščejo zaposlitev že v času študija. Presenetljivo je, da je 26 % anketirancev zaposlenih, a kljub temu iščejo zaposlitev (razlogi so razvidni iz naslednjega grafa). Trije pa so se opredelili kot drugo.

Razlogi za iskanje zaposlitve:

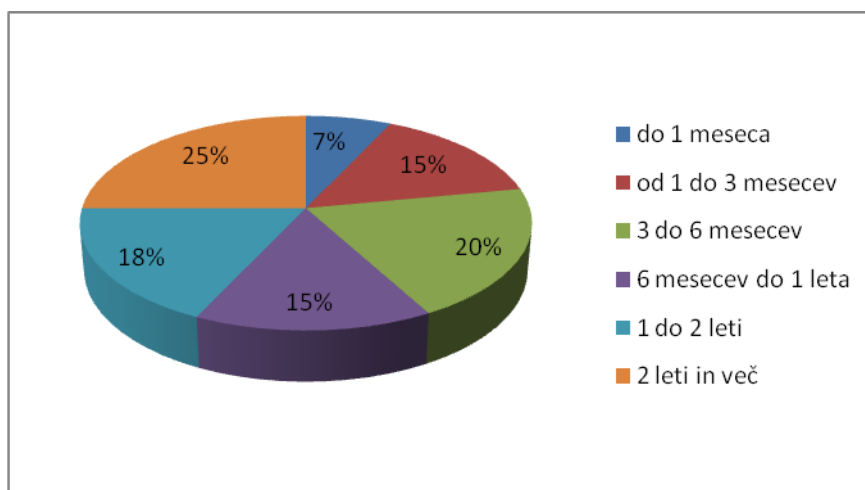


Graf 5: Razlog iskanja zaposlitve

Vir: Lasten

Največ anketirancev išče zaposlitev zaradi želje po spremembi ali zaradi možnosti razvoja kariere, v obeh primerih 17 %. Samo procent manj jih je ostalo brez zaposlitve zaradi zaprtja podjetja in so tako prisiljeni iskati novo zaposlitev. Za 13 % anketirancev bo to prva zaposlitev po zaključenem študiju, 7 % pa se jih je dodatno izobraževalo. 8 % jih je nezadovoljnih na dosedanjem delovnem mestu, zato želijo zamenjati službo, 2 % pa iščeta novo delovno mesto zaradi selitve.

Trajanje iskanja zaposlitve:



Graf 6: Čas iskanja zaposlitve

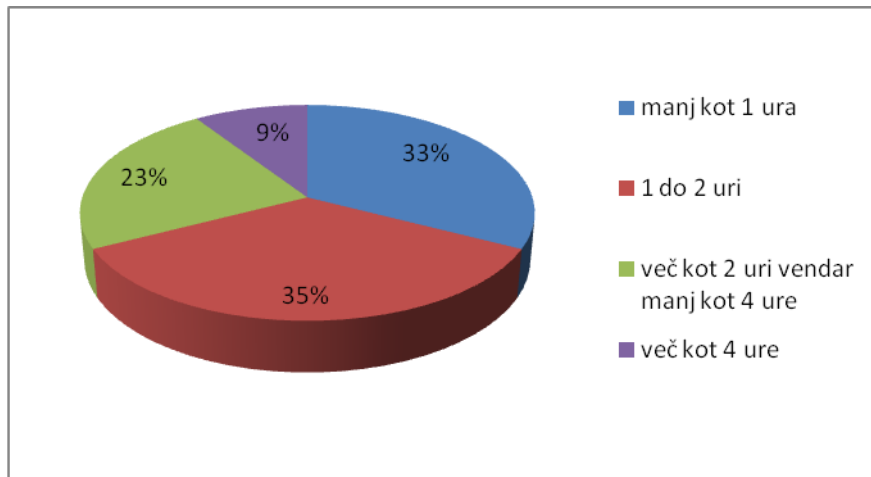
Vir: Lasten

Ena četrtnina (25 %) anketirancev išče zaposlitev več kot 2 leti, le 7 % jih zaposlitev išče manj kot en mesec, ostala obdobja (od 3 do 6 mesecev, od 6 mesecev do enega leta, od 1 do 2 let) pa so približno izenačena.

Posvečen čas aktivnostim za iskanje zaposlitve:

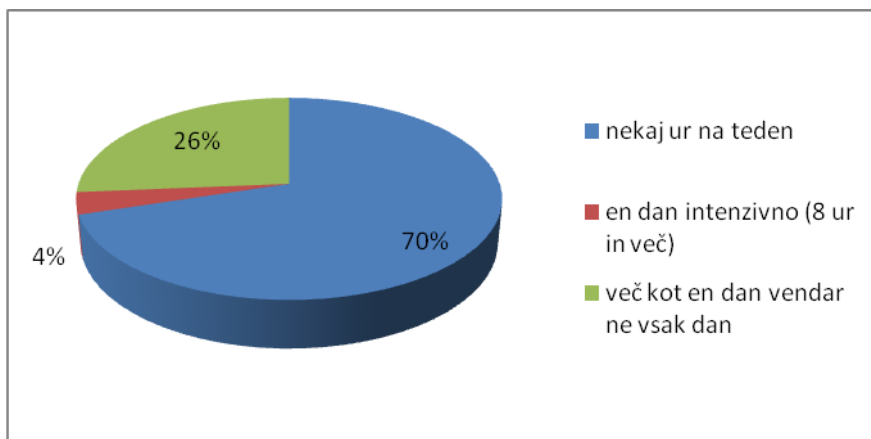
HIPOTEZA 1: Večina iskalcev zaposlitve aktivnemu iskanju zaposlitve posveti le nekaj ur tedensko.

Pri vprašanju 7 sem prosila anketirance, naj iskreno odgovorijo na vprašanje, koliko svojega časa posvetijo aktivnemu iskanju zaposlitve



Graf 7: Posvečen čas iskanju zaposlitve (dnevno)

Vir: Lasten

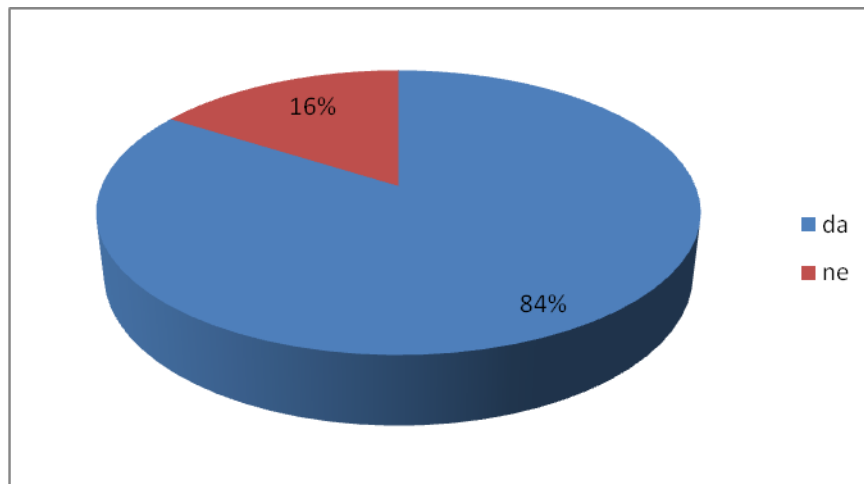


Graf 8: Posvečen čas iskanju zaposlitve (tedensko)

Vir: Lasten

Skoraj polovica anketirancev (40 %) iskanju zaposlitve posveti le nekaj ur tedensko, le 4 % so takšnih, ki porabijo več kot 4 ure dnevno, kar je v teoretičnem delu moje naloge navedeno kot minimum, in le 2 % vprašanih sta odgovorila, da posvetita en dan v tednu intenzivnemu iskanju zaposlitve.

Prijava na ZRSZ:



Graf 9: Prijava na ZRSZ

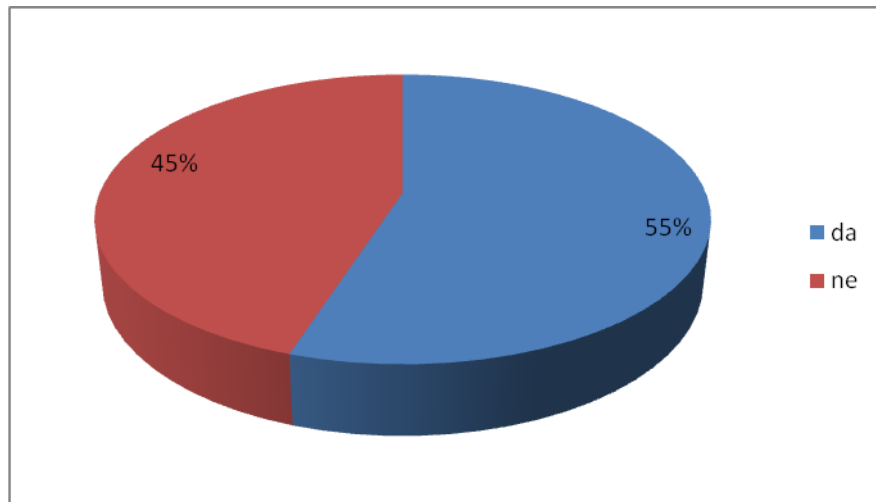
Vir: Lasten

Rezultat ankete je pokazal, da je 84 % vprašanih prijavljenih na ZRSZ, le 16 % jih ni. To pomeni, da so med iskalci zaposlitve tudi takšni, ki zaposlitev že imajo in jo iščejo zaradi nezadovoljstva na sedanjem delovnem mestu ali iz drugih razlogov, kot je vidno iz grafa 5.

Vključitev v aktivne oblike iskanja zaposlitve:

HIPOTEZA 2: Večina iskalcev zaposlitve še nikoli ni bila vključena v program usposabljanja ali v klub iskalcev zaposlitve.

Pri vprašanju 9 sprašujem, ali so bili anketiranci vključeni v aktivno politiko izobraževanja. 55 % jih odgovori pritrdilno.

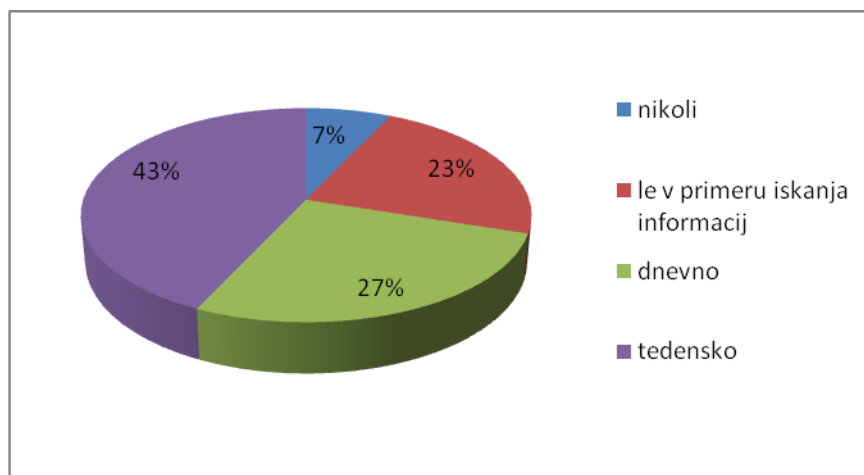


Graf 10: Vključitev v aktivno obliko iskanja zaposlitve

Vir: Lasten

Novosti in nasveti na spletni strani:

Kot je razvidno iz grafa, več kot polovica vprašanih pozna in uporablja spletno stran www.ess.gov.si za preverjanje novosti in spremljanje aktivnosti. Le 7 % je ni obiskalo še nikoli in se za pomoč raje obrnejo na osebje ZRSZ.

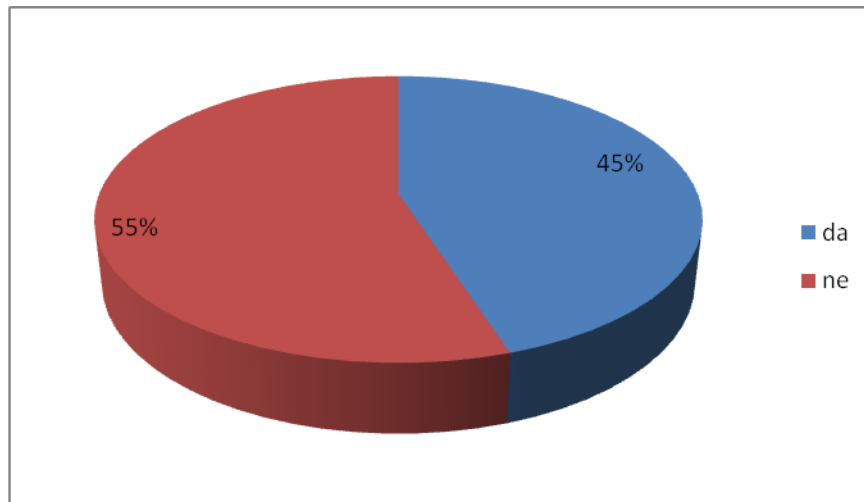


Graf 11: Spremljanje aktivnosti RZSZ

Vir: Lasten

Vpis v bazo podatkov drugih zaposlitvenih agencij

HIPOTEZA 3: Večina iskalcev zaposlitve se vpiše v bazo podatkov še na drugih zaposlitvenih portalih.

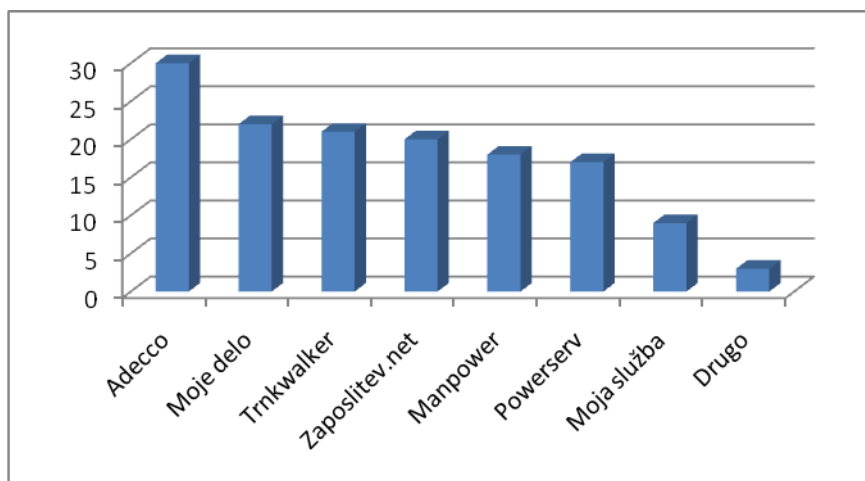


Graf 12: Vpis v bazo podatkov na portalih dela/zaposlitvenih agencijah

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da se je moja hipoteza izkazala kot napačna in se večina, 55 %, ne vpiše v nobeno drugo bazo podatkov iskalcev zaposlitve.

Zaposlitvene agencije:

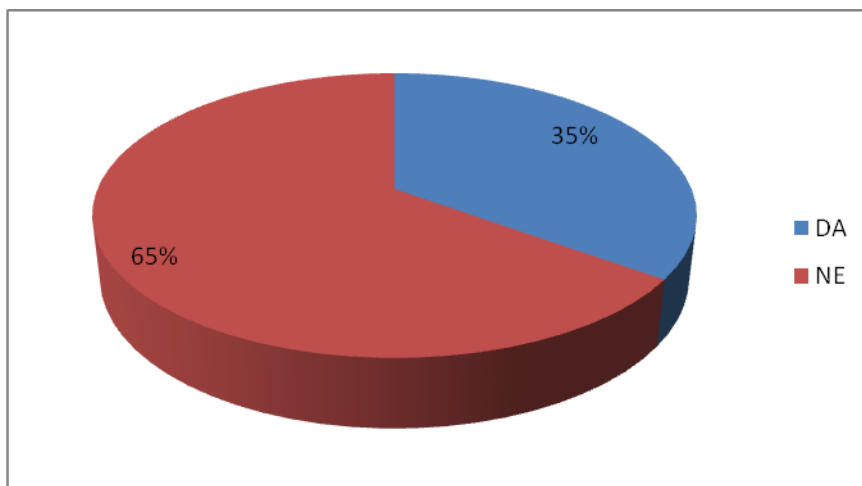


Graf 13: Prijava na zaposlitvenih portalih in agencijah

Vir: Lasten

30 % jih išče pomoč pri ADECCU, saj so po mojem mnenju tudi najbolj prijazni in naklonjeni iskalcem zaposlitve. Mojedelo.com jih je označilo 22 %.

Podroben tedenski načrt:

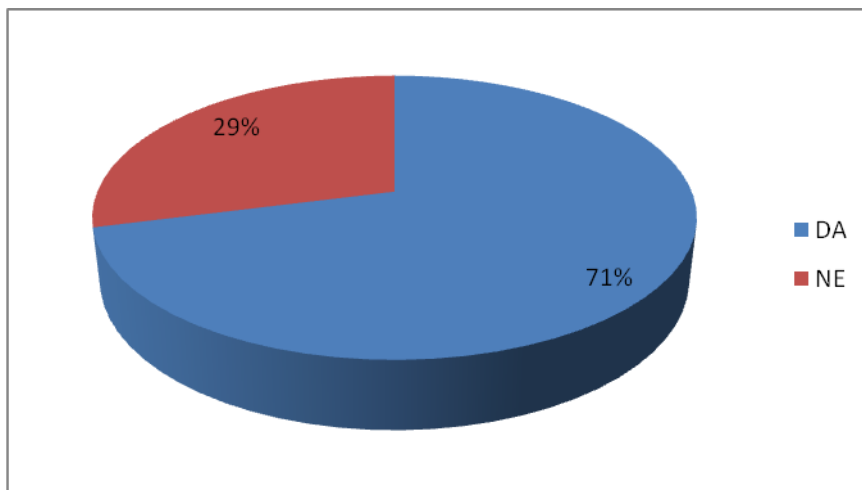


Graf 14: Načrt aktivnosti iskanja zaposlitve

Vir: Lasten

Rezultat ankete pokaže, da 65 % vprašanih nima načrta aktivnosti in ne vodi dnevnika dejavnosti, kar je po mojem mnenju eden izmed osnovnih in glavnih pripomočkov pri aktivnem iskanju zaposlitve.

Zbirna mapa spričeval, življenjepisa – portfolio:

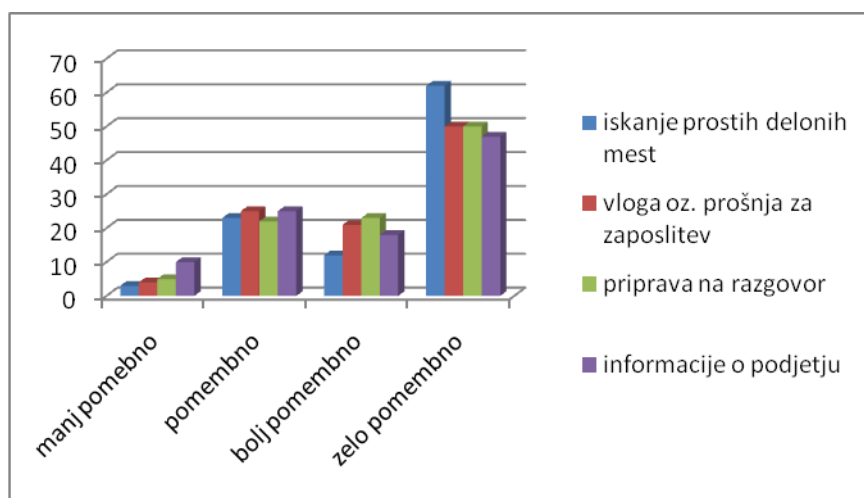


Graf 15: Zbirna mapa – portfolio

Vir: Lasten

Iz grafa lahko razberemo zaskrbljujoč podatek, da 29 % iskalcev zaposlitve nima skrbno izdelane zbirne mape, iz katere so razvidni njegovi dosežki in izkušnje

Pomembnost posameznih aktivnosti iskanja zaposlitve

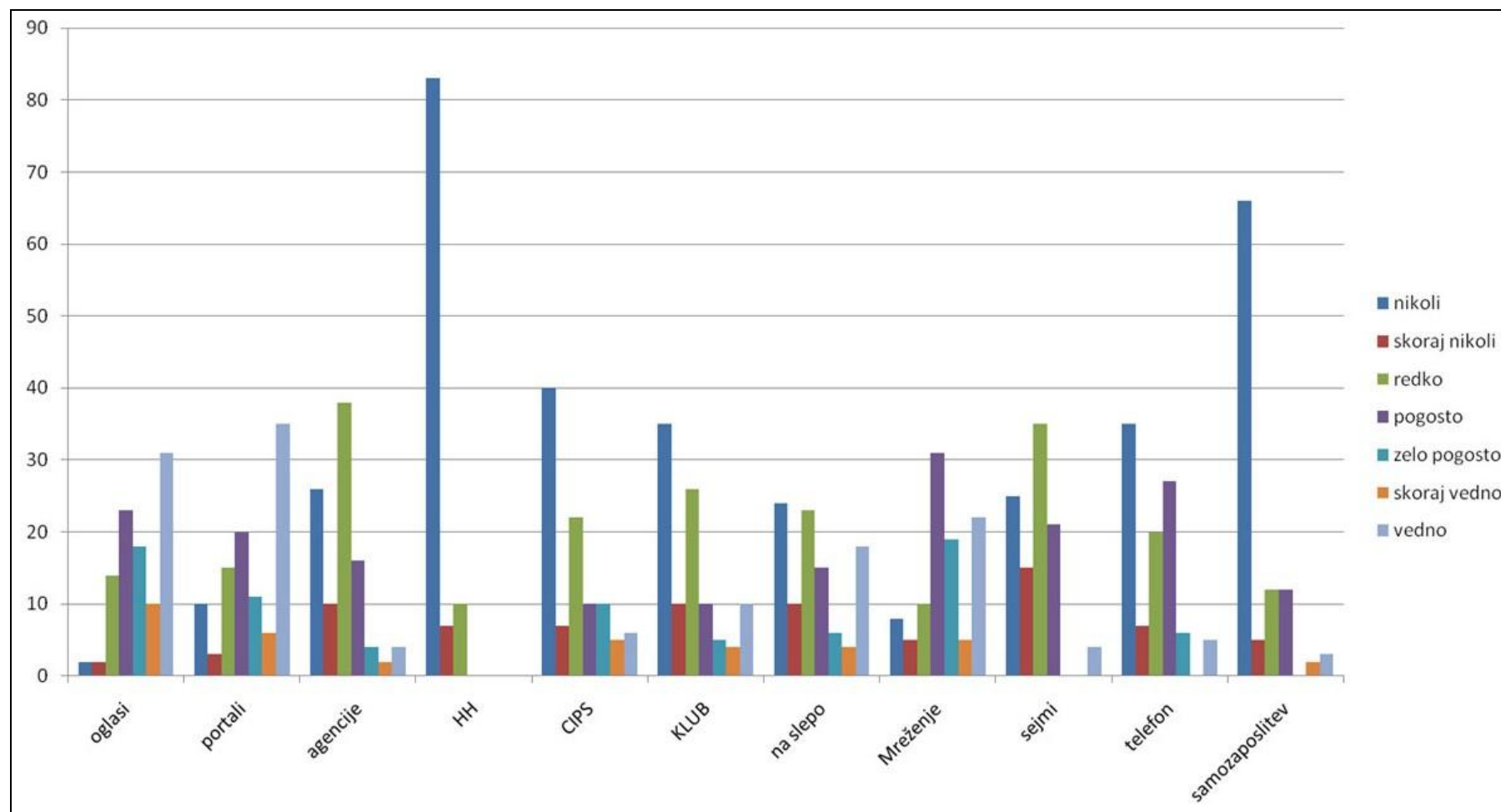


Graf 16: Pomembnost posameznih aktivnosti iskanja zaposlitve

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da se iskalci zavedajo pomembnosti aktivnosti. Pri vseh v anketi podanih aktivnostih prevladuje mnenje zelo pomembno, prav tako nihče nobene od podanih aktivnosti ne smatra za nepomembno. Največ (62 %) vprašanih meni, da je zelo pomembno najti oglas. Polovica jih meni, da je zelo pomembna vloga in sama priprava na razgovor in le 3 % manj menijo, da je zelo pomembno imeti dovolj informacij o želenem podjetju, prav temu pa 10 % ne daje posebne pozornosti.

Poti iskanja zaposlitvenih možnosti:



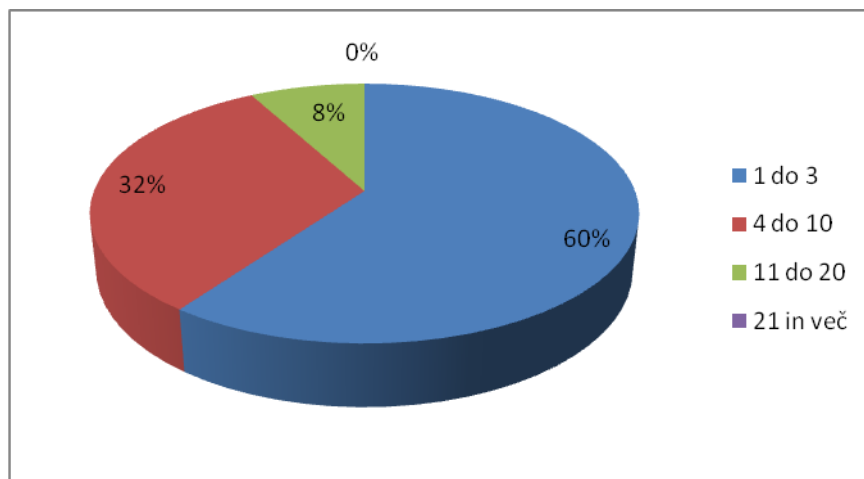
Graf 17: Poti iskanja prostih delovnih mest

Vir: Lasten

Po rezultatih ankete še vedno največ anketiranih (31 %) išče poti preko tiskanih oglasov, 35 % preko elektronskih oglasov, skoraj $\frac{1}{4}$ se najbolj zanese na mreženje med prijatelji in znanci ter meni, da imajo tako največ možnosti za seznanitev s prostim delovnim mestom. Pogosta oblika iskanja je tudi karierni sejem in telefonsko povpraševanje, v 15 % primerov celo na slepo.

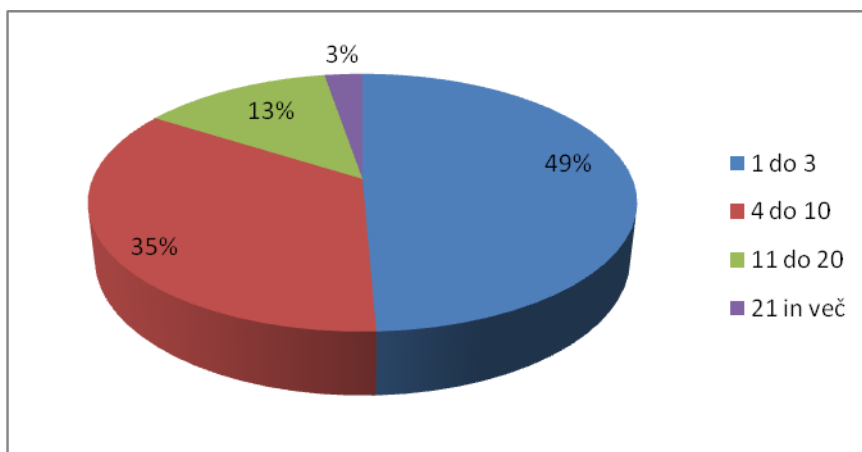
Preko kluba iskalcev zaposlitve polovica anketiranih pogosteje išče, medtem ko druga polovica redko ali skoraj nikoli. Prav tako je s Cipsom, čeprav z možnostjo dostopa do interneta v skoraj vsakem domu in računalniško pismenostjo tudi starejših, njegova priljubljenost in uporaba upadala.

Število oddanih vlog in ponudb za delo:



Graf 18: Oddane vloge in ponudbe (tedensko)

Vir: Lasten

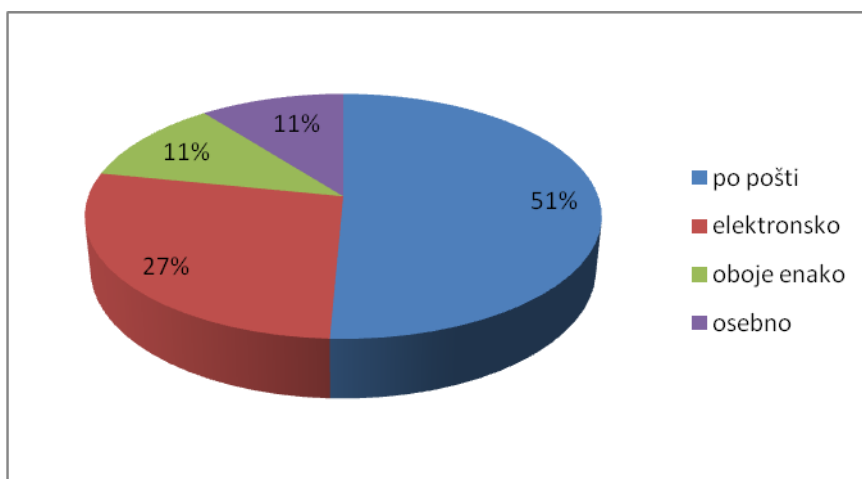


Graf 19: Oddane vloge in ponudbe (mesečno)

Vir: Lasten

Zbrani podatki kažejo, da posamezniki najpogosteje oddajo 1 do 3 vloge mesečno.

Način oddaje vlog in ponudb:



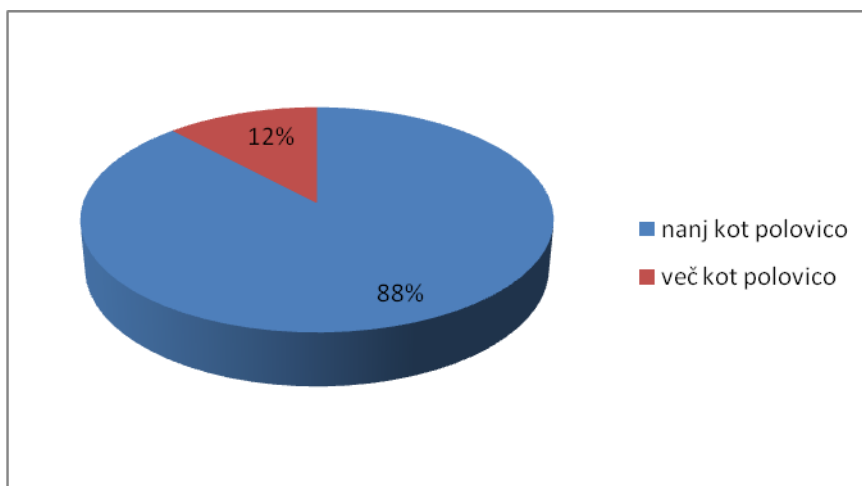
Graf 20: Način oddaje vlog in ponudb

Vir: Lasten

Iz grafa je razvidno, da se 72 % anketiranih še vedno odloča za klasičen način oddaje vlog, in sicer po pošti, vendar tudi elektronska oddaja vlog z 39 % ne zaostaja veliko. Le 15 % se jih odloči za osebno oddajo vloge pri samem delodajalcu.

Odgovori na vloge in ponudbe za delo:

HIPOTEZA 4: Večina iskalcev zaposlitve ne dobi pisnega odgovora na svojo vlogo.

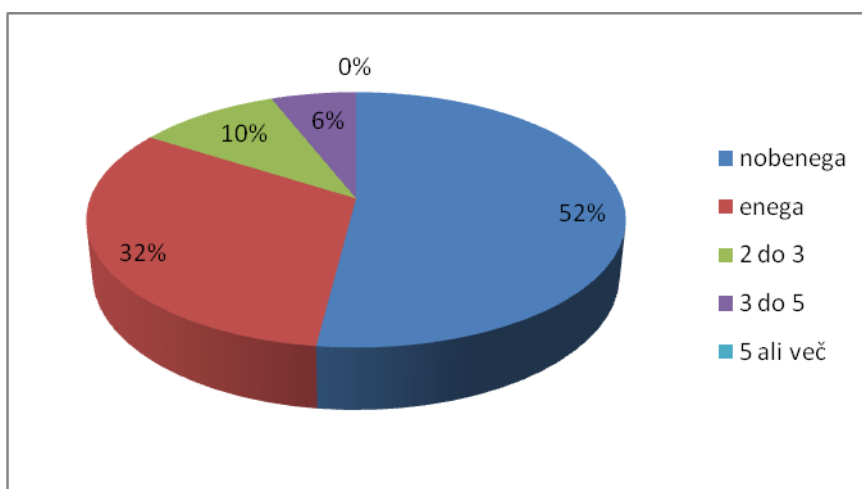


Graf 21: Odgovor na poslane vloge in ponudbe

Vir: Lasten

Rezultat ankete je pokazal, da 88 % anketiranih dobi odgovor na manj kot polovico oddanih vlog in ponudb za delo.

Povabilo na razgovor:



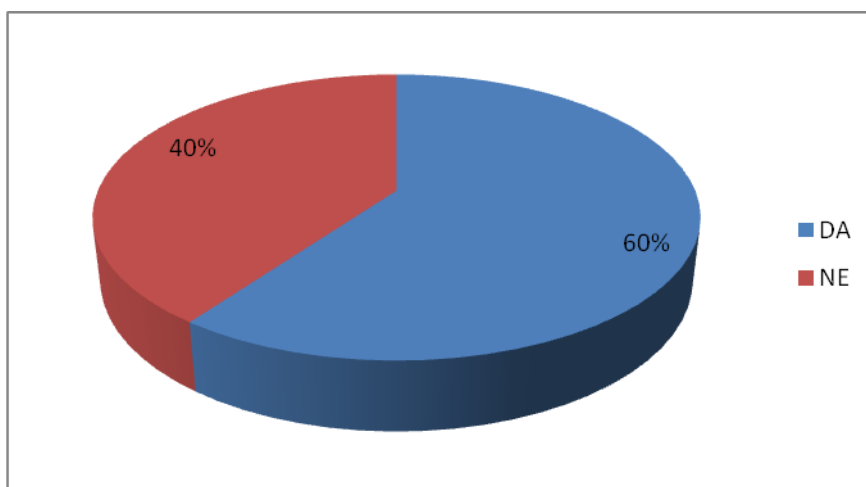
Graf 22: Povabilo na razgovor

Vir: Lasten

Raziskava je pokazala, da 52 % anketirancev v zadnjem mesecu ni bilo povabljenih na noben razgovor. 32 % jih je bilo povabljenih na en razgovor in le 16 % je uspelo priti na dva in več razgovorov.

Zaposlitveni sejem:

HIPOTEZA 5: Večina iskalcev zaposlitve ni še nikoli obiskala zaposlitvenega sejma.

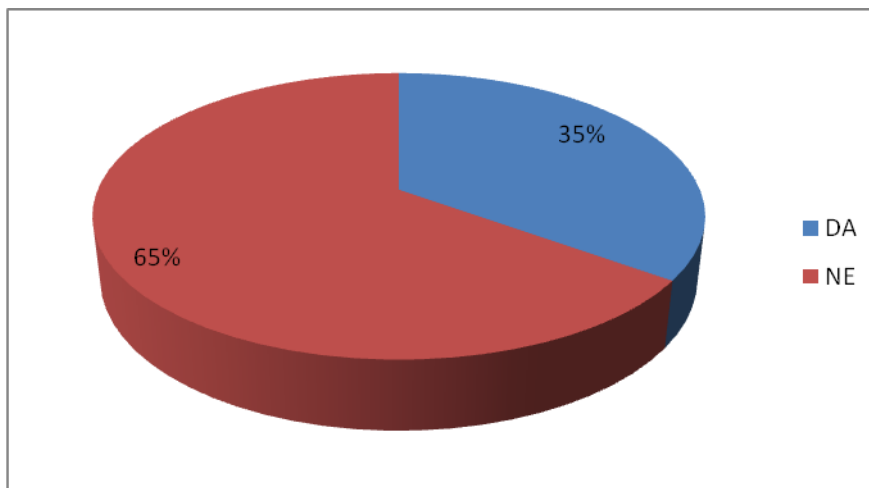


Graf 23: Obisk na zaposlitvenem sejmu

Vir: Lasten

Rezultat ankete in graf predstavljata število anketirancev, ki so že obiskovali zaposlitveni sejem, in kažeta na to, da je obisk kariernega sejma zelo priljubljena oblika iskanja zaposlitve, saj ga je obiskala že več kot polovica iskalcev zaposlitve.

Uporaba spletne strani za pomoč pri iskanju zaposlitve:

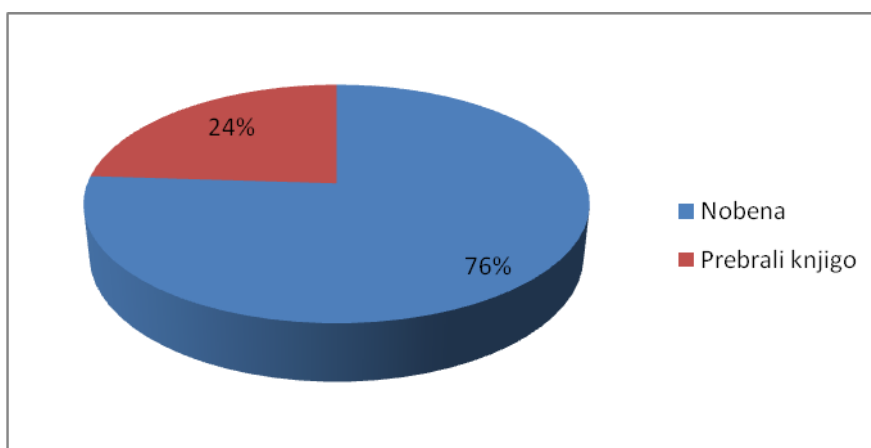


Graf 24: Uporaba e-svetovanja

Vir: Lasten

Anketa je pokazala, da e-svetovanje uporablja le 35 % vprašanih.

Knjige na temo iskanja zaposlitve:



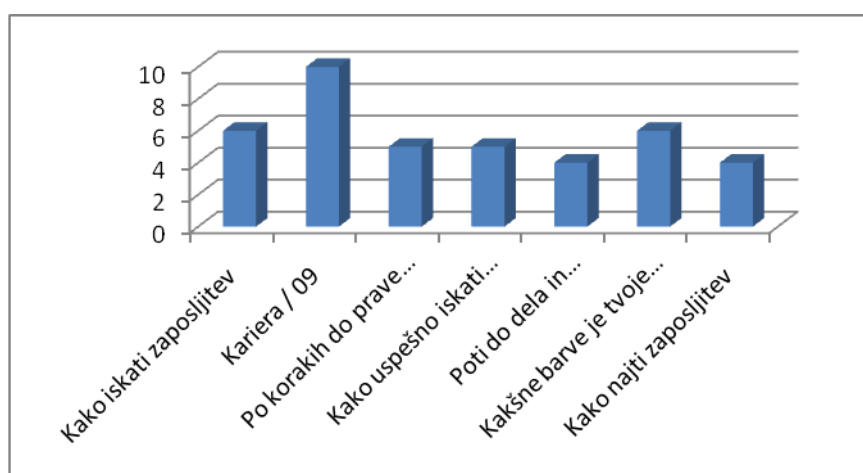
Graf 25: Prebrane knjige

Vir: Lasten

Kljub velikemu številu knjig na temo iskanja zaposlitve, 76 % vprašanih iskalcev ni prebralo nobene.

Prebrane knjige na temo iskanje zaposlitve

Iz spodnjega grafa je razvidno, da je med najbolj branih knjig Kariera/09, katere avtor je Aleš Zaletel, sledi ji Kako iskati zaposlitev Mirjane Ivanuša-Bezjak.



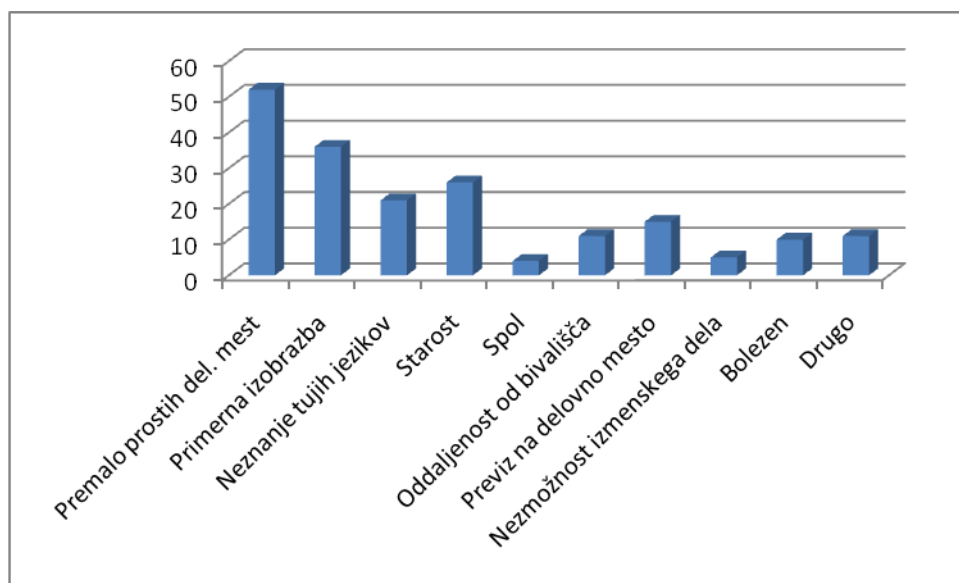
Graf 26: Prebrane knjige

Vir: Lasten

Anketa je pokazala, da kljub velikemu številu knjig na temo iskanje zaposlitve, ki so polne nasvetov, primerov in motivacije, iskalci zaposlitve ne posegajo po njih.

Knjigo Kariera/09 je prebralo le 10 % anketirancev, kljub temu da je prenovljena in dopolnjena izdaja najbolje prodajan slovenski zaposlitveni priročnik. Le 6 % je prebralo knjigo Kako iskati zaposlitev Mirjane Ivanuša-Bezjak, kljub temu da je izšla že leta 1995 in je na trgu že skoraj dve desetletji, je zaradi motivacijske vsebine še vedno zelo aktualna.

Ovire na poti do zaposlitve:



Graf 27: Ovire pri iskanju zaposlitve

Vir: Lasten

Rezultat ankete je pokazal, da je največja ovira premalo razpisanih delovnih mest, kar meni več kot polovica vprašanih. Oviro predstavljajo tudi neprimerna izobrazba, pomanjkljivo znanje tujih jezikov in v veliki meri tudi starost. 15 % jih od dela loči prevoz, 10 % pa njihova bolezen oz. invalidnost.

7.1 Potrditev ali zavrnitev hipotez

Z diplomskim delom želim potrditi oz. ovreči naslednje trditve:

HIPOTEZA 1: Večina iskalcev zaposlitve aktivnemu iskanju zaposlitve posveti le nekaj ur tedensko.

HIPOTEZA 2: Večina iskalcev zaposlitve še nikoli ni bila vključena v program usposabljanja ali v klub iskalcev zaposlitve.

HIPOTEZA 3: Večina iskalcev zaposlitve se vpiše v bazo podatkov še na drugih zaposlitvenih portalih.

HIPOTEZA 4: Večina iskalcev zaposlitve ne dobi pisnega odgovora na svojo vlogo.

HIPOTEZA 5: Večina iskalcev zaposlitve ni še nikoli obiskala zaposlitvenega sejma.

Hipoteza 1

V prvi hipotezi trdim, da večina iskalcev zaposlitve aktivnemu iskanju zaposlitve posveča le nekaj ur tedensko.

Ta trditev je potrjena, saj le slaba polovica vprašanih, natančneje 40 %, iskanju zaposlitve posveti le nekaj ur tedensko, le 4 % posvetijo iskanju zaposlitve več kot 4 ure dnevno, kar je v teoretičnem delu moje naloge navedeno kot minimum, in le 2 % vprašanih sta odgovorila, da intenzivnemu iskanju zaposlitve posvetita en dan v tednu.

Mnenja strokovnjakov so si enotna, da je potrebno na iskanje zaposlitve gledati kot na službo, iskanju prostih delovnih mest, obliki in vsebini vloge in življenjepisa pa posvetiti vso skrb in pozornost. Potrebno je voditi zaposlitveni dnevnik in si pridobiti čim več informacij o morebitnem delodajalcu.

Hipoteza 2

V drugi hipotezi trdim, da večina iskalcev zaposlitve še nikoli ni bila vključena v program usposabljanja aktivnega iskanja zaposlitve, kot so usposabljanje na delovnem mestu in vključitev v klub iskalcev zaposlitve.

Ta trditev je ovržena saj je 55 % anketiranih bilo vključenih v različne aktivne oblike iskanja zaposlitve, ki jih organizira ZRSZ.

Hipoteza 3

V tretji hipotezi trdim, da se večina iskalcev zaposlitve vpiše v bazo podatkov še na drugih zaposlitvenih portalih in pri drugih agencijah za zaposlovanje.

Tudi ta trditev je ovržena, saj se 55 % vprašanih ne vpiše v nobeno drugo bazo podatkov iskalcev zaposlitve.

Odgovornost, samoiniciativnost in pripravljenost na širše iskanje prostih delovnih mest ter različnih poti iskanja še ni toliko razvito, kljub veliki bazi podatkov in informacij. Pozitivna in znanja željna naravnost iskalca zaposlitve daje boljše in hitrejše rezultate. Njegova notranja naravnost, mirnost in prepričanje v svoje znanje in samozavest naredi posameznika dostopnega in vrednega zaupanja, kar naredi na delodajalca vtis, od katerega je odvisna možnost zaposlitve.

Hipoteza 4

V četrti hipotezi trdim, da večina iskalcev zaposlitve ne dobi pisnega odgovora na svojo vlogo. Ta trditev je potrjena, saj 88 % iskalcev zaposlitve ne dobi odgovorov niti na polovico poslanih vlog in prošenj.

Ta odgovor izkazuje delodajalčevo malomarnost in neskrbnost, morda tudi nezainteresiranost.

Hipoteza 5

V zadnji hipotezi trdim, da večina iskalcev zaposlitve ni še nikoli obiskala zaposlitvenega sejma.

Ta trditev se je izkazala kot napačna, saj je 60 % anketirancev že obiskalo zaposlitveni sejem.

Zaposlitveni sejmi so stičišča ponudbe in povpraševanja po delu. Namenjeni so srečevanju delodajalcev in iskalcev dela. Cilj iskalca zaposlitve, ki obišče zaposlitveni sejem, je v enem

dnevu opraviti več kvalitetnih razgovorov za službo, kot jih sicer v daljšem časovnem obdobju ne. Eden izmed takšnih je zaposlitveni sejem, ki ga organizira portal MojeDelo.com, in ga prirejajo v prostorih Gospodarskega razstavišča v Ljubljani. Vstop je seveda brezplačen.

8 ZAKLJUČEK

Na temo o iskanju zaposlitve je izdanih mnogo literature različnih avtorjev, ki so si enotni, da je iskanje zaposlitve kompleksen proces, ki sem ga tudi sama skozi svojo diplomsko nalogo spoznala in predstavila. Skozi postavljene hipoteze sem dokazala, da moramo iskalci zaposlitve aktivnemu iskanju zaposlitve nameniti več časa, da se moramo vključevati v programe usposabljanja, da je potrebno biti prijavljen in aktiven v različnih zaposlitvenih portalih ter da moramo čim pogosteje obiskovati zaposlitvene sejme. Skozi raziskavo sem ugotovila, da večina iskalcev zaposlitve ne dobi odgovora na poslano vlogo za zaposlitev. To naj ne bo korak nazaj pri novih iskanjih, saj ni naša krivda, da delodajalci niso izbrali nas in nas o tem niso obvestili. Pot k uresničitvi zastavljenega cilja vodi skozi natančno načrtan plan, ki se ga je potrebno držati z vso odločenostjo in vztrajnostjo, tudi če so vzponi polni ovir in preprek.

Za konec želim vsem iskalcem zaposlitve svetovati, da se je v življenju potrebno potruditi, da se bodo drugi v naši družbi dobro počutili in z nami radi sodelovali tako v poslovnem kot osebnem življenju.

Kulturen človek je vselej in povsod vljuden. Zato moramo biti vljudni tudi s tistimi, ki so z nami nevljudni in surovi. Temeljno pravilo vljudnosti je: česar nočeš, da bi drugi storili tebi, tega tudi ti ne smeš storiti drugim!

Poznati moramo osnove lepega vedenja in biti iskreni, saj se nam s tem odpirajo mnoga vrata. Do soljudi bodimo karseda prijazni, nasmejani in ljubeznivi. V kolektivu si moramo prizadevati, da smo do sodelavcev vljudni, kulturni in brez predsodkov in pomislekov. Le tak odnos nam zagotavlja dobro počutje v kolektivu in zdrav odnos med sodelavci in s tem zadovoljstvo na delavnem mestu, ki prinaša pot do uspeha in zastavljenega cilja.

»Prijaznost je vstopnica v svet poslovne kulture in pot do uspeha.« (Popovič, Zajc, 2000, 32)

9 LITERATURA IN VIRI

9.1 Literatura

1. Bolles, R. N.: *Kakšne barve ja vaše padalo?* Ljubljana, Gnosis-Quatro, 1999.
2. Goreya, R.: *Kako se trži ustvarjalen iskalec zaposlitve*, Ljubljana, Osebna rast, 2006.
3. Ivanuša-Bezjak, M.: *Kako iskati zaposlitev*, Rotis, Maribor, 1995.
4. Ivanuša-Bezjak, M.: *Zaposleni največji kapital 21. stoletja*, Maribor, Pro-Andy, 2006.
5. Marinko, I.: *Kako najti zaposlitev*, Ljubljana, Leila, 1991.
6. Marinko, I.: *Perspektivna delovna mesta*, Ljubljana, Mladinska knjiga, 1994.
7. Pačnik, T.: *Kaj storim, ko ostanem brez službe*, Ljubljana, Ara, 1995.
8. Popovič, M., Zajc, M.: *Vstop v poslovni svet*, Ljubljana, Tehniška založba, 2000.
9. Rosenstein, N.: *Po korakih do prave zaposlitve*, Ljubljana, Ambicij, 2007.
10. Veruki, P.: *Almanah razgovorov za zaposlitev*, Ljubljana, Primath, 1998.
11. Zaletel, A., Palčič, D.: *Kariera/09, Ljubljana, Moje Delo*, 2008.
12. Zaletel, A.: *Kako uspešno iskati zaposlitev*, Ljubljana, Moje Delo, 2006.

9.2 Internetni viri

1. <http://www.ess.gov.si/>
- dne 07. 01. 2011
2. <http://www.mojazaposlitev.si/>
- dne 07. 01. 2011
3. <http://www.mojedelo.com/>
- dne 07. 01. 2011
4. <http://www.aktualna-prosta-delovna-mesta.com/Dvanajst-korakov-do-uspeha-v-karieri-ali-pri-iskanju-zaposlitve.php>
- dne 07. 01. 2011
5. <http://www.createoor.com/samopomoc-pri-iskanju-zaposlitve>
- dne 07. 01. 2011