

SREDNJA ZDRAVSTVENA IN KOZMETIČNA ŠOLA CELJE
IPAVČEVA ULICA 10
3000 CELJE



POGLED NA ZAPOSLOVANJE S STRANI DIJAKOV IN DELODAJALCEV

RAZISKOVALNA NALOGA

11. PODROČJE: Filozofija ali sociologija

Avtorica:
Ema Metulj, 4. KTB

Mentor:
Peter Čepin Tovornik, dipl. zn., dipl. san. inž.

Mestna občina Celje, Mladi za Celje
Celje, 2021

SREDNJA ZDRAVSTVENA IN KOZMETIČNA ŠOLA CELJE
IPAVČEVA ULICA 10
3000 CELJE



POGLED NA ZAPOSILITEV S STRANI DIJAKOV IN DELODAJALCEV

RAZISKOVALNA NALOGA

Avtorica:
Ema Metulj, 4. KTB

Mentor:
Peter Čepin Tovornik, dipl. zn., dipl. san. inž.

Mestna občina Celje, Mladi za Celje
Celje, 2021

ZAHVALA

Raziskovalna naloga ne bi nastala brez pomoči ljudi, ki so mi z lahkoto namenili nekaj svojega časa, podali kritike in argumente ter koristne nasvete za delo.

Najprej bi se zahvalila mentorju, gospodu Petru Čepinu Tovorniku, dipl. zn., dipl. san. inž., ki mi je v času nastanka raziskovalne naloge svetoval, podajal konkretne in dovršene zamisli, me usmerjal in vložil veliko svojega časa in truda.

Da sem lahko izvedla empirični del, se zahvaljujem dijaku Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje, dijaku Gimnazije Celje – Center, kozmetičarkam, zdravstvenim delavcem in ravnateljem po Sloveniji, ki so izpolnili anketni vprašalnik.

Za intervjuje se zahvaljujem g. Igorju Topoletu, ravnatelju II. OŠ Celje, gospe Zvonki Habot, kozmetiki Afrodita ter gospe Simoni Volf, pomočnici direktorice za zdravstveno nego v Splošni bolnišnici Novo mesto.

Zahvaljujem se tudi gospe Mirjam Marguč, dipl. m. s., mag. manag. za strokovni pregled naloge, gospe Sonji Cesar, dipl. m. s., za usmeritve pri iskanju kontaktov kozmetičark, gospe Maji Antonič, prof., za slovnični pregled, gospe Nini Lobe Selič, prof., za tehnično podporo, gospe Franji Dobrajc, prof., za prevod povzetka v angleščino in koordinatorici raziskovalne dejavnosti na naši šoli, gospe Smilji Pevec, univ. dipl. biol.

Zahvalila bi se tudi ravnateljici, gospe Katji Pogelšek Žilavec, prof., mag. posl. ved, za podporo raziskovalne dejavnosti na šoli.

KAZALO

KAZALO VSEBINE

KAZALO	4
KAZALO VSEBINE	4
KAZALO GRAFOV	5
KAZALO SLIK	8
POVZETEK	9
ABSTRACT	10
1 UVODNI DEL	11
1.1 UVOD	11
1.2 NAMEN IN CILJI RAZISKOVALNE NALOGE	11
1.3 HIPOTEZE	11
1.4 METODE DELA	12
2 TEORETIČNI DEL	13
2.1 POKLIC	13
2.1.1 POKLIC IN IZOBRAZBA	13
2.1.2 ZGODOVINA	13
2.1.3 SODOBNOST	13
2.2 IZOBRAZBA	14
2.2.1 IZOBRAZBA SLOVENCEV	14
2.2.2 (NE)IZOBRAZBA MLADIH	14
2.3 DELOVNE IZKUŠNJE MED ŠOLANJEM	15
2.4 IZKUŠNJE ALI IZOBRAZBA	15
2.4.1 PREKRIVANJE IZKUŠENJ IN IZOBRAZBE?	16
2.4.2 KAJ ŽELIJO DELODAJALCI?	17
2.5 KOMUNICIRANJE NA DELOVNEM MESTU	18
2.5.1 NEVERBALNA KOMUNIKACIJA	18
2.5.2 OBLAČILA	19
2.5.3 KARAKTERISTIKE	21
2.6 POSLOVNI RAZGOVOR	22
2.6.1 PRVI VTIS	22
2.6.2 NEBESEDNA KOMUNIKACIJA	23
2.7 TATTOJI IN PIERCINGI	24
2.7.1 ZGODOVINA	24
2.7.2 OKRASJE NA DELOVNEM MESTU	25
2.8 OCENE IN PRIZNANJA	26
2.9 ENAKOST SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU	28
3 EMPIRIČNI DEL	30
3.1 VZOREC	30
3.2 ČAS RAZISKAVE	30
3.3 OBDELAVA PODATKOV	30
3.4 REZULTATI RAZISKAVE	30
3.4.1 ANALIZA ODGOVOROV DIJAKOV	31
3.4.2 ANALIZA ODGOVOROV DELODAJALCEV	57

3.5 INTERVJU.....	82
3.5.1 INTERVJU Z GOSPO ZVONKO HABOT	82
3.5.2 INTERVJU Z GOSPO.....	85
3.5.3 INTERVJU Z GOSPODOM IGORJEM TOPOLETOM	83
3.6 PRIMERJAVA REZULTATOV IN RAZPRAVA.....	88
4 ZAKLJUČEK.....	94
5 VIRI IN LITERATURA	96
6 PRILOGE.....	100
ANKETNI VPRAŠALNIK ZA DIJAKE/-INJE	101
ANKETNI VPRAŠALNIK ZA DELODAJALCE/-KE	104

KAZALO GRAFOV

GRAF 1: ALI DIJAKI MENIJO, DA IMAJO DELODAJALCI PRI RAZGOVORU VNAPREJ PRIPRAVLJENA VPRAŠANJA ALI SE RAZGOVOR ZGODI SPONTANO?	31
GRAF 2: KOLIKO JE DIJAKOM POMEMBEN PRVI VTIS?.....	31
GRAF 3: KOLIKO DIJAKI MENIJO, DA JE PRVI VTIS POMEMBEN DELODAJALCU?	32
GRAF 4: ALI DIJAKI MENIJO, DA BODO V PRIHODNOSTI DOBILI DELO NA SVOJEM PODROČJU?	32
GRAF 5: KAKŠNI SO NAČRTI DIJAKOV PO KONČANI SREDNJI ŠOLI?.....	33
GRAF 6: ALI BI DIJAKI V PRIMERU NADALJEVANJA ŠOLANJA IZBRALI STROKOVNO PODROČJE IZ SREDNJE ŠOLE?	33
GRAF 7: ALI DIJAKI RAZMIŠLJAJO, DA BI POISKALI SLUŽBO V TUJINI?	34
GRAF 8: KJE BODO DIJAKI ISKALI RAZPIS ZA DELOVNO MESTO?.....	34
GRAF 9: ALI SO DIJAKI ŽE OPRAVLJALI DIJAŠKO (POČITNIŠKO) DELO?	35
GRAF 10: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: IZKUŠNJE (DELO NA RAZPISANEM PODROČJU).	35
GRAF 11: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: IZOBRAZBA.	36
GRAF 12: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: ZUNANJI VIDEZ/UREJENOST.	36
GRAF 13: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: ZUNANJI VIDEZ (TATTOOJI, PIERCINGI).....	37
GRAF 14: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: NAPISANA PROŠNJA.	37
GRAF 15: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: POSLOVNI RAZGOVOR.....	38
GRAF 16: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: POZNAVSTVO	38
GRAF 17: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: VOZNIŠKI IZPIT.	39
GRAF 18: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: ZNANJE TUJIH JEZIKOV.	39
GRAF 19: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: ZNANJE SLOVENSKEGA JEZIKA.	40
GRAF 20: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: SPLOŠNI UČNI USPEH, USPEH NA MATURI ALI ZAKLJUČNEM IZPITU.	40
GRAF 21: STOPNJA POMEMBNOSTI, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: SPLOŠNI UČNI USPEH PRI STROKOVNIH PREDMETIH.	41

GRAF 22: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: IZKUŠNJE DELA V TUJINI.	41
GRAF 23: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: DOSEŽENA PRIZNANJA IZ STROKE.	42
GRAF 24: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO, PO MNENJU DIJAKOV: DOSEŽENA PRIZNANJA IZ NESTROKOVNIH PODROČIJ.	42
GRAF 25: KAKO ZELO SE DIJAKI POISTOVETIJO Z DANO TRDITVIJO: DIJAKI DOBIJO DOVOLJ STROKOVNEGA ZNANJA V ŠOLI.	43
GRAF 26: KAKO ZELO SE DIJAKI POISTOVETIJO Z DANO TRDITVIJO: DIJAKI DOBIJO DOVOLJ SPLOŠNEGA ZNANJA V ŠOLI.	43
GRAF 27: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): KOMUNIKATIVNOST.	44
GRAF 28: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): SPOŠTLJIVOST.	45
GRAF 29: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): ODGOVORNOST.	45
GRAF 30: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): NATANČNOST.	46
GRAF 31: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): PRIJAZNOST.	46
GRAF 32: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): OPTIMIZEM.	47
GRAF 33: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): STROKOVNOST.	47
GRAF 34: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): ETIČNOST/MORALNOST.	48
GRAF 35: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): INOVATIVNOST.	48
GRAF 36: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): KOLEGIALNOST.	49
GRAF 37: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): ODLOČNOST.	49
GRAF 38: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DIJAKI): ENTUZIAZEM.	50
GRAF 39: ALI DIJAKI MENIJO, DA BI DELODAJALCI SPREJELI NA DELOVNO MESTO OSEBO S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCINGI NA VIDNIH MESTIH?	50
GRAF 40: ALI IMAJO DIJAKI TATTOO IN/ALI PIERCING?	51
GRAF 41: ALI DIJAKI MENIJO, DA IMAJO LJUDJE PREDSDOKE O OSEBAH S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCING?	51
GRAF 42: ALI IMAJO DIJAKI PREDSDOKE GLEDE OSEB S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCINGI?	52
GRAF 43: ALI IMAJO DIJAKI SVOJ SPECIFIČNI STIL OBLAČENJA?	52
GRAF 44: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: STIL OBLAČENJA VPLIVA NA MOŽNOST ZAPOSLOTITVE.	53
GRAF 45: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: MOJ STIL OBLAČENJA BO VPLIVAL NA MOŽNOST ZAPOSLOTITVE.	53
GRAF 46: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: PRIPRAVLJEN SEM SPREMENITI SVOJ STIL OBLAČENJA.	54
GRAF 47: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: PRIPRAVLJEN SEM SE ODREČI TETOVAŽAM IN/ALI PIERCINGOM.	54
GRAF 48: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: MENIM, DA JE V MOJI SMERI POKLICA URAVNOTEŽEN KOLEKTIV.	55
GRAF 49: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: V MOJI SMERI POKLICA SO BOLJ ZAPOSILJIVE ŽENSKÉ.	55
GRAF 50: STOPNJA STRINJANJA DIJAKOV: V MOJI SMERI POKLICA SO BOLJ ZAPOSILJIVI MOŠKI.	56
GRAF 51: KJE DELODAJALCI OBJAVLJAJO RAZPISE?	57
GRAF 52: ALI IMAJO DELODAJALCI PRI RAZGOVORU VNAPREJ POSTAVLJENA VPRAŠANJA (VPRAŠALNIK) ALI SE RAZGOVOR ZGODI SPONTANO?	58
GRAF 53: ALI SO DELODAJALCI VPRAŠALNIKE SKOZI LETA IZPOPOLNJEVALI?	59
GRAF 54: ALI SO SE OSEBE (V POVPREČJU), KI SO JIH DELODAJALCI ZAPOSILILI, POKAZALI V DRUGAČNI LUČI KOT NA RAZGOVORU?	59
GRAF 55: KAKO ZELO SE DELODAJALCI ZANAŠAJO NA PRVI VTIS (PRVIH 30 S RAZGOVORA)?	60
GRAF 56: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: IZKUŠNJE (DELO NA RAZPISANEM PODROČJU).	60
GRAF 57: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: IZOBRAZBA.	61

GRAF 58: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: ZUNANJI VIDEZ/UREJENOST.	61
GRAF 59: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: ZUNANJI VIDEZ (TATTOOJI, PIERCINGI).	62
GRAF 60: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: NAPISANA PROŠNJA.	62
GRAF 61: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: POSLOVNI RAZGOVOR.	63
GRAF 62: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: POZNAVSTVO.	63
GRAF 63: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: VOZNIŠKI IZPIT.	64
GRAF 64: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: ZNANJE TUJIH JEZIKOV.	64
GRAF 65: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: ZNANJE SLOVENSKEGA JEZIKA.	65
GRAF 66: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: SPLOŠNI UČNI USPEH, USPEH NA Maturi ALI ZAKljučnem IZPITU.	65
GRAF 67: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: UČNI USPEH PRI STROKOVNIH PREDMETIH.	66
GRAF 68: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: IZKUŠNJE DELA V TUJINI.	66
GRAF 69: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: DOSEŽENA PRIZNANJA IZ STROKE.	67
GRAF 70: STOPNJA POMEMBNOСТИ, KI JO DELODAJALCI UPOŠTEVAJO PRI IZBIRI KANDIDATA ZA DELOVNO MESTO: DOSEŽENA PRIZNANJA IZ NESTROKOVNIH PODROČIJ.	67
GRAF 71: KAJ JE DELODAJALCEM PRI ISKALCU ZAPOSLOTVE POMEMBNEJE: IZKUŠNJE ALI IZOBRAZBA?	68
GRAF 72: KAKO ZELO SE DELODAJALCI POISTOVETIJO Z DANO TRDITVIJO: DIJAKI DOBIJO DOVOLJ STROKOVNEGA ZNANJA V ŠOLI.	68
GRAF 73: KAKO ZELO SE DELODAJALCI POISTOVETIJO Z DANO TRDITVIJO: DIJAKI DOBIJO DOVOLJ SPLOŠNEGA ZNANJA V ŠOLI.	69
GRAF 74: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): KOMUNIKATIVNOST.	70
GRAF 75: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): SPOŠTLJIVOST.	70
GRAF 76: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): ODGOVORNOST.	71
GRAF 77: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): NATANČNOST.	71
GRAF 78: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): PRIJAZNOST.	72
GRAF 79: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): OPTIMIZEM.	72
GRAF 80: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): STROKOVNOST.	73
GRAF 81: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): ETIČNOST/MORALNOST.	73
GRAF 82: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): INOVATIVNOST.	74
GRAF 83: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): KOLEGIALNOST.	74
GRAF 84: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): ODLOČNOST.	75
GRAF 85: OCENA POMEMBNOСТИ OSEBNOSTNIH LASTNOSTI (DELODAJALCI): ENTUZIAZEM.	75
GRAF 86: ALI DELODAJALCI ZAPOSLUJEJO OSEBE S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCINGI, KI SO NA VIDNIH MESTIH (ROKA, VRAT, ...)?	76
GRAF 87: ALI IMAJO DELODAJALCI SAMI KAKŠNO TETOVAŽO IN/ALI PIERCING?	76
GRAF 88: ALI DELODAJALCI MENIJO, DA IMAJO LJUDJE PREDSDODKE O OSEBAH S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCINGI?	77

GRAF 89: ALI IMAJO DELODAJALCI PREDSDODKE GLEDE OSEB S TETOVAŽAMI IN/ALI PIERCINGI?	77
<i>GRAF 90: ALI SO DELODAJALCI OB SPREMEMBI FUNKCIJE SPREMENILI POGLED NA TETOVAŽE IN/ALI PIERCINGE?</i>	78
GRAF 91: JE PRI ZAPOSLENIH OBVEZNA DELOVNA OBLEKA?	78
GRAF 92: KAKO JE URAVNOTEŽEN NJIHOV (DELODAJALČEV) KOLEKTIV V RAZMERJU MOŠKI - ŽENSKO?	79
GRAF 93: STOPNJA STRINJANJA DELODAJALCEV: RAD BI URAVNOTEŽIL KOLEKTIV.	79
GRAF 94: STOPNJA STRINJANJA DELODAJALCEV: NA NAŠEM PODROČJU SO BOLJ ZAPOSRLJIVE ŽENSKO.	80
GRAF 95: STOPNJA STRINJANJA DELODAJALCEV: NA NAŠEM PODROČJU SO BOLJ ZAPOSRLJIVI MOŠKI.	80
GRAF 96: STOPNJA STRINJANJA DELODAJALCEV: POTREBNO BI BILO SPODBUJATI VPIS MOŠKIH V TO SMER.	81
GRAF 97: STOPNJA STRINJANJA DELODAJALCEV: POTREBNO BI BILO SPODBUJATI VPIS ŽENSKO V TO SMER.	81

KAZALO SLIK

SLIKA 1: OBLEKA SKOZI ČAS	19
SLIKA 2: NEPRIMERNA NEVERBALNA KOMUNIKACIJA	24
SLIKA 3: PRIMERNA NEVERBALNA KOMUNIKACIJA	24
SLIKA 4: PIERCING - SMILEY	25
SLIKA 5: TATTOO – ŠKORPIJON, ROKA	25
SLIKA 6: SPOMINSKO PRIZNANJE	27
SLIKA 7: CANKARJEVO PRIZNANJE	27
SLIKA 8: INTERVJU Z GOSPODOM IGORJEM TOPOLETOM	85

POVZETEK

Namen raziskovalne naloge je ugotoviti razlike pri zaposlovanju, ki se pojavijo med dijaki in delodajalci, cilj pa je ozavestiti dijake o željah in pričakovanjih delodajalcev ter pomagati pri nadaljnji izbiri zaposlitve.

V teoretičnem delu je opisana zgodovina in sodobnost izobrazbe, izobrazba Slovencev in mladih v Evropi. Opisana je zdrava komunikacija na delovnem mestu in poslovnem razgovoru, karakteristika zaposlenih in primerna oblačila z etiko tetovaž in piercingov, pomembnost ocen in priznanj ter razlike med spoloma.

Osnova za empirični del je 696 anketnih vprašalnikov, od teh so jih 141 izpolnili delodajalci (ravnatelji, medicinske sestre in kozmetičarke) in 555 dijaki Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje ter Gimnazije Celje – Center. Izvedeni so bili tudi trije intervjuji. Več kot 85 % dijakov daje veliko pomembnost poslovnemu razgovoru, 75 % delodajalcem se zdi pomemben. Pri zaposlovanju daje 85,7 % kozmetičark prednost izkušnjam pred izobrazbo, sledijo medicinske sestre z 51,2 % in ravnatelji z 41,7 %. Najpomembnejše lastnosti zaposlenih po mnenju anketirancev so odgovornost in spoštljivost (95 %). Dijaki (62 %) poudarjajo, da jim primanjkuje znanja za življenje. Tattooje na vidnih mestih delodajalci tolerirajo, piercinge manj. Večina anketiranih delodajalcev si želi glede na spol uravnotežen kolektiv.

Ključne besede: delodajalci, dijaki, izobrazba, komunikacija, zaposlitev.

ABSTRACT

The purpose of the research paper is to determine the differences in employment that occur between students and employers, and the aim is to make students aware of the wishes and expectations of employers and to help in the further choice of employment.

In the theoretical part is described the history and modernity of education, the education of Slovenes and young people in Europe. It is described healthy communication in the workplace and business interview, the characteristics of employees and appropriate clothing with the ethics of tattoos and piercings, the importance of grades and recognitions, and gender differences.

The basis for the empirical part is 696 survey questionnaires, of which 141 were filled out by employers (principals, nurses and beauticians) and 555 students of the Secondary Medical and Cosmetic School Celje and Gymnasium Celje - Center. Three interviews were also conducted. More than 85% of students give great importance to a business interview, to 75% employers it seems important. When hiring, 85.7% of beauticians prefer experience to education, followed by nurses with 51.2% and principals with 41.7%. According to the respondents, the most important characteristics of employees are responsibility and respect (95%). Students (62%) point out that they lack knowledge for life. Tattoos in prominent places are tolerated by employers, piercings less. Most of the surveyed employers want a gender-balanced team.

Key words: employers, students, education, communication, employment.

1 UVODNI DEL

1.1 UVOD

Zaposlitev. Tema, ki se tiče vsakega posameznika. Sedaj je svet tako naravnan, da v sodobni kapitalistični družbi ne gre brez stalne ali začasne službe. Vsak posameznik si mora prislužiti košček kruha in si ustvariti kar se da udobno življenje. Seveda na to vplivajo tudi najrazličnejši drugi dejavniki, od geografske lege, zanimanja, možnosti, motivacije in še bi lahko naštevala. Vsak posameznik je enkrat in neponovljiv in vsak stremi k temu, da naredi najboljše iz lastnega jaza. In tu pride v poštev zaposlitev.

Kaj si želijo postati 6-letni malčki? Radi bi bili astronauti, kuharji, policisti, filmski igralci, ... Veliko teh želja skozi odraščanje zbledi in izgine, a pridejo tudi nova spoznanja in s tem tudi nove želje. Že v 9. razredu se moramo odločiti, v katero smer se bo krojila naša strokovna pot. A tekom srednješolskega izobraževanja se lahko naše usmeritve spremenijo. Bolj podrobno spoznamo svoj in drug poklic in tako se lahko odločimo za drugačno poklicno pot. Nekateri takoj v službo, drugi nadobudneži pa še naprej na fakultete. Tam gre pa že zares. To je zdaj to. Odločili smo se najbolje v danem trenutku in to bomo morali početi 40 let. Seveda imamo izjeme, ampak predpostavimo, da jih ni.

Zdaj pa odločilen korak – iskanje zaposlitve. Kje jo iskati, kako jo najti in na drugi strani, kje dobiti odgovorne in zanesljive zaposlene. Ker bom tudi sama v prihodnosti na poti zaposlovanja, sem se odločila, da raziščem različne poglede na zaposlitev. Mladostniki se spreminjamo z nadnaravno hitrostjo in lahko zagotovim, da imamo drugačen pogled na zaposlitev kot odrasli, že dobro utečeni ljudje. S to raziskovalno nalogo bom poskusila pomagati eni in drugi ciljni skupini. Za dobrobit družbe moramo poslušati različna mnenja in jih tudi ustrezno vrednotiti. Kljub preprekam moramo najti neko skupno točko, s katero bomo ustvarili dobro komunikacijo in navsezadnje dobro državo. Potrebujemo torej obe perspektivi. Upam, da bo ta raziskovalna naloga v pomoč mladostnikom, ki se odločajo, in tudi delodajalcem, ki vedo, kaj hočejo.

1.2 NAMEN IN CILJI RAZISKOVALNE NALOGE

Namen raziskovalne naloge je ugotoviti razlike med razmišljanjem delodajalcev in nas dijakov. Kako gledamo mi in oni na zaposlitev.

Cilj raziskovalne naloge pa je ozavestiti dijake o željah in pričakovanjih delodajalcev in tudi pomagati pri nadaljnji izbiri zaposlitve.

1.3 HIPOTEZE

Preden sem se lotila izdelave in objave anketnega vprašalnika, sem si postavila hipoteze, katere sem kasneje v razpravi potrdila ali ovrgla.

H1: Poslovni razgovor je odločilen pri izbiri kandidata za delovno mesto.

H2: Dijaki in delodajalci menijo, da so ocene in priznanja pomembni pri izbiri kandidata za delovno mesto.

H3: Delodajalci dajejo prednost delovnim izkušnjam pred izobrazbo.

H4: Dijaki in delodajalci dajejo manj pozornosti videzu (slog oblačenja, tattooji in piercingi), kakor pozitivnim lastnostim in obnašanju zaposlenega.

H5: Dijaki in delodajalci si želijo obravnavati oba spola enakovredno in vsem omogočiti enake možnosti.

1.4 METODE DELA

Za raziskovalno nalogo sem uporabila:

- študij različne literature,
- metodo anketnega vprašalnika in
- metodo intervjuja.

Moje delo je potekalo po sistematičnem vrstnem redu:

- pogovor z mentorjem o interesih, določitev teme,
- postavitve namena in ciljev raziskovalne naloge,
- izvedba pregleda literature,
- postavitve hipotez,
- določitev ciljne skupine in priprava anketnega vprašalnika ter posredovanje le-tega,
- preučitev literature za izvedbo teoretičnega dela,
- analiza pridobljenih podatkov, interpretacija in grafični prikaz,
- vrednotenje postavljenih hipotez ter
- sinteza in zaključek s predlogi.

Veliko časa in energije mi je vzel sam izbor teme. Zanimam se za veliko stvari in sem se odločala med več temami. Na koncu je prevladala ta. Po opredelitvi raziskovalnega problema sem začela zbirati in pregledovati literaturo, ki sem jo kasneje potrebovala. Najosnovnejšo literaturo sem iskala v učbenikih, leksikonih in na spletu. Še posebej prav so mi prišli priznani angleški članki na Google scholarju. Po pregledu te literature je sledilo še zbiranje podatkov iz dosedanjih raziskav v strokovni literaturi in periodičnih publikacijah (časopisi, revije, zborniki, itd.).

Anketiranje je bilo izvedeno med dijaki Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje, dijaki Gimnazije Celje – Center (likovna smer), kozmetičarkami, zdravstvenimi delavci in ravnatelji po Sloveniji. V raziskavi je bila uporabljena deskriptivna (opisna) metoda raziskovalnega dela. Podatki so bili zbrani z anketnim vprašalnikom.

Izdelana sta bila dva anketna vprašalnika – eden za dijake (Priloga 1) in eden za delodajalce (Priloga 2). Oba sta imela 19 vprašanj. 18 vprašanj je bilo zaprtega tipa, nekatera izmed teh so imele možnost *drugo*, kjer so anketiranci sami dopisali odgovor. V anketnem vprašalniku za dijake je eno podvprašanje, za delodajalce tri. Podvprašanja so bila sestavljena iz kratkega odgovora, kjer sem dobila najrazličnejše utemeljitve kako in zakaj.

Opravljeni so bili tudi trije intervjuji, vsak z osmimi vprašanji.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 POKLIC

Slovar slovenskega knjižnega jezika (2020) daje besedi poklic dva pomena, in sicer:

1. delo, dejavnost, za katero je potrebna usposobljenost, navadno za pridobivanje osnovnih materialnih dobrin ter
2. izraža stanje, dejavnost, kot jo določa prilastek.

Sama se bom poglobila v prvo razlago. Iz najstarejših poklicev do nekaj najsodobnejših. Poklic je po besedah H. W. Fowlerja samoizbrana, samodisciplinirana skupina ljudi, ki ga opravljajo, imajo posebno znanje, ki izhaja iz izobraževanja in usposabljanja in so pripravljeni izvajati to spretnost predvsem v interes drugim ljudem. (A. Klass, 1961)

2.1.1 POKLIC IN IZOBRAZBA

Poklica in izobrazbe nikakor ne smemo enačiti. Izobrazbo oseba pridobi z uspešnim šolanjem, poklic pa se nanaša na delo, ki ga oseba opravlja. Primer sta izobrazba srednje zdravstvene tehnice, ki opravlja delo medicinske sestre. (Statistični urad RS, 2021)

Poklic je niz nekih del, katere naloge so zelo podobne po vsebini in zahtevnosti. Poklice tudi razvrščamo s Standardno klasifikacijo poklicev (SKP-08). Za razliko od poklica pa je izobrazba pogosto razumljena kot najvišja stopnja, ki jo posameznik dobi z uspešnim zaključkom šolanja. Javno veljavna izobrazba se lahko pridobi tudi na drugačen način (npr. mojstrski izpit). Izobrazba se dokazuje z javno listino, kot sta spričevalo in diploma. (Statistični urad RS, 2021)

2.1.2 ZGODOVINA

Z razvojem človeka so se na Zemlji začeli razvijati tudi prvi zametki poklicev. Prvi trije »poklici« so bili božanstvo, pravo in medicina. Njihov izvor je izhajal iz posameznika, skupine in skupnosti za upravljanje duhovnih in telesnih potreb ter legalizacijo trgovanja s posvetnim blagom. (A. Klass, 1961)

S to trditvijo se strinjam. Poglejmo v prazgodovino. Že takrat so imeli majhne klane, skupine in ureditve, verjeli so v neke nadnaravne sile in imeli najrazličnejše vrače. Medicina je bila tudi prisotna, saj so morali poskrbeti za poškodovance in obolele. Skozi tisočletja so prišli kmetje, prvi poljedelci, kasneje tudi najrazličnejši aristokrati, berači, obrtniki, dvorni norčki in eksotične plesalke. S prehodom v kapitalistično družbo so se pojavili delavci in lastniki. Seveda da ne izpustim politikov. Več stvari, kot je človek odkril, več poklicev so si lahko privoščili. V sodobnih časih, ko imamo praktično ves svet na dlani, pa poklicev kar mrgoli okoli nas.

2.1.3 SODOBNOST

Nekateri poklici, ki jih bodo v prihodnosti opravljali današnji učenci, danes sploh še niso poznani. Smo na začetku, če ne že v dobri polovici četrte industrijske revolucije. Razvoj na prej ločenih področjih, kot so umetna inteligenca in strojno učenje, robotika, nanotehnologija, 3D

tiskanje, genetika ter biotehnologija, se medsebojno nadgrajuje in povečuje. Pametni sistemi bodo pomagali reševati probleme, ki segajo od upravljanja oskrbovalne verige do podnebnih sprememb. Sočasno s to tehnološko revolucijo se razvija sklop širših družbeno-ekonomskih, geopolitičnih in demografskih dogodkov. Ta vpliv bomo lahko čutili pri preoblikovanju zaposlitvene krajine in pri zahtevah po spretnostih, kar bo povzročilo velike izzive pri zaposlovanju, usposabljanju in upravljanju talentov. Če ne bomo predvidevali in pravočasno obravnavali takih vprašanj v prihodnjih letih, bodo lahko podjetja, posamezniki ter gospodarstva in družbe kot celota imeli ogromne gospodarske in socialne stroške. (WEF, 2016)

Čeprav so spremembe v zahtevah po spretnostih vedno močnejše, je mogoče sprejeti konkretne korake. Pritegniti več mladih, ne glede na spol, v poklice, kjer se pričakuje pomanjkanje, bi lahko bila prva prioriteta. Poleg tega obveščanje ne le mladih, ampak tudi odraslih delavcev o trendih v poklicih in veščinah poudarja pomen visokokakovostnih storitev vseživljenjske karijerne orientacije. (Chatzichristou, 2017)

2.2 IZOBRAZBA

2.2.1 IZOBRAZBA SLOVENCEV

V letu 2019 je imela Slovenija 427.333 prebivalcev s končano višjo ali visoko šolo. Delež prebivalcev Slovenije s terciarno izobrazbo se je v preteklem letu povečal za 0,5 odstotne točke. Med prebivalci, starimi 15 let ali več, je bilo 406.998 takih, ki so imeli končano največ osnovno šolo. Število prebivalcev z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo se je v letu 2018 zmanjšalo, in sicer zato, ker mladi večinoma nadaljujejo šolanje na višji stopnji. Med prebivalci, starimi 65 ali več let, je bilo osnovnošolsko ali nižje izobraženih 40 %, med prebivalci, starimi 25–49 let, pa je delež takih znašal manj kot 9 %. (Statistični urad RS, 2021)

Med zaposlenimi je bilo takih s terciarno izobrazbo 35 %. Med brezposelnimi pa je bilo takih 19 %. Delež srednješolsko izobraženih je bil v obeh skupinah nekaj manj kot 60 %. Med upokojenci je bilo za 38 % takih, ki so imeli osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo. Zaradi specifične sestave te skupine prebivalcev je bilo med upokojenci več žensk z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo kot moških. Še najmanjša je bila razlika v izobrazbi med spoloma med upokojenci s terciarno izobrazbo; teh pa je bilo sicer sorazmerno malo (12 %) in so bili večinoma mlajši od 75 let. (Statistični urad RS, 2021)

2.2.2 (NE)IZOBRAZBA MLADIH

V Evropi mladi z nizko izobrazbo niso v prijaznem položaju, ugotavlja Pascaline Descy iz organizacije Cedefop, ki je na osnovi podatkov različnih organizacij preučila prehod mladih na trg delovne sile. Manj kot tretjina odraslih Evropejcev nima zaključenega srednješolskega izobraževanja. Slaba petina Evropejcev, starih med 18 in 24 let, je leta 2000 imela zaključeno največ osnovnošolsko izobrazbo. Kaže tudi, da posamezniki, ki nimajo zaključene srednješolske izobrazbe, ne dosegajo zadovoljive stopnje pismenosti za vsakdanjo rabo. Le-ti imajo potem velike težave pri zaposlovanju kot tudi pri napredovanju, kar pomeni, da ima izobrazba močan vpliv na zaposljivost. Mladi z zaključeno samo osnovnošolsko izobrazbo so v zelo slabem položaju. Po tedanjih raziskavah so mladi, ki niso končali srednje šole, lahko 8 mesecev do 7 let brezposelni, medtem ko so tisti z višjo stopnjo izobrazbe v povprečju brez dela od 1 meseca do

3 let. Sklepamo lahko, da so mladi s slabšo stopnjo pismenosti prikrajšani za možnosti zaposlitev na vodilnih mestih ter na strokovno in znanstveno zahtevnejših področjih, zato si najdejo zaposlitev v fizični obrti. Nizka izobrazba je velik minus, če ga mladi ne morejo nadomestiti s praktičnimi izkušnjami in znanji. Treba jih je spodbujati, da si iščejo nove priložnosti kljub raznim oviram, ki jim jih prinaša pomanjkanje izobrazbe. (MCC, 2021)

Nedavne študije kažejo na to, da imajo posamezniki, ki manj sodelujejo in se usposablajo, manjše možnosti za pridobitev potrebnih sposobnosti (kar je čisto logično) kot tisti z boljšimi kvalifikacijami. Te razlike najdemo med prebivalstvom na splošno in tudi na posameznih področjih dela. Torej delavci z manj usposabljanjem imajo verjetno šibak razpon med znanjem in potrebnimi delovnimi veščinami. V povprečju se le 2,4 % prebivalstva v Evropski uniji z osnovnošolsko izobrazbo udeleži izobraževanja ali usposabljanja. To je skoraj štirikrat manj kot tisti, ki imajo višje srednješolske kvalifikacije (9,4 %) in šestkrat manj kot tisti s terciarnimi izobrazbenimi kvalifikacijami (15,5 %). (Descy, 2021)

2.3 DELOVNE IZKUŠNJE MED ŠOLANJEM

Po novejših podatkih je več kot polovica mladih, starih med 15 in 34 let, opravljala med šolanjem delo. To je zelo pozitivna stvar, saj si med samim izobraževanjem gradijo izkušnje. Polovica od teh je opravljala delo, ki je bilo ustrezno njihovi izobrazbi ali ustreza njihovi sedanjji zaposlitvi. Med terciarno izobraženimi je bilo takih kar 87 %, kar nakazuje na to, da študentje potrebujejo dodaten zaslužek med šolanjem. Mladi delajo ali za plačilo ali prostovoljno in si tako gradijo temelje delovnih izkušenj za poznejšo vključitev na trg dela. Nekateri mladi po končanem izobraževanju ostanejo v podjetju oziroma službi, saj jih delodajalec pozna, so zanesljivi in dobri zaposleni. (Osvald Zaletelj, 2017)

2.4 IZKUŠNJE ALI IZOBRAZBA

Predpostavimo, da izbirate za eno prosto delovno mesto med dvema kandidatoma. Eden ima nekajletne praktične izkušnje, drugi pa ima odlično izobrazbo in prekrasne kvalifikacije, vendar je brez delovnih izkušenj. Koga bi izbrali? Tisti, ki menijo, da izobraževanje malo vpliva na uspeh, zavržejo imena znanih osipov, kot sta Bill Gates in Steve Jobs, medtem ko zagovorniki fakultete navajajo statistiko po statistiki, da dokažejo njen vpliv na zaposljivost in zaslužek osebe. Kaj delodajalci točno iščejo? Mladi se sprašujemo, ali se spleča šolati ali pa raje pridobiti izkušnje. V resnici je razprava o izobraževanju in izkušnjah veliko bolj izenačena kot prejšnje vprašanje. Statistika izobrazbe in izkušenj se razlikuje, zato je odgovor res odvisen od tega, kdo ste in koga vprašate.

Nekdo z izkušnjami, vendar brez formalne diplome, ne more biti naklonjen določenim delovnim mestom, vendar se lahko trudi za poklicno napredovanje. Po drugi strani pa se lahko univerzitetni študent z najboljšo izobrazbo popolnoma izgubi v svetu, ko gre za reševanje resničnih delovnih situacij brez predhodnih izkušenj. Odgovor na vprašanje, kaj delodajalec ceni bolj, je enostaven – oba cenita oboje. Obstajajo tudi izjeme, ki se nagibajo ali k eni ali k drugi strani tehnice, toda večinoma bi si morali ambiciozni, poklicno usmerjeni posamezniki prizadevati za dobro ravnovesje tako izobrazbe kot izkušenj. (Independence university, 2020)

Več izobrazbe vedno vodi do boljše zaposlitve, če opredelimo boljše zaposlitev kot višje plačano delovno mesto. Poročilo ameriškega urada za statistiko dela (BLS) iz leta 2018 je to povzelo kot težko opredeljivo statistiko. Izobraževanje ima čut za denar in več, kot znaš, bolje zaslužiš. Posledično je povezana izobrazba tudi s stopnjo brezposelnosti. Podatki BLS iz maja 2020 na primer kažejo, da je bila stopnja brezposelnosti ljudi z doktorskimi ali poklicnimi stopnjami krepko pod 2 %, imetniki univerzitetnih diplom pa nekaj več kot 2 %. Za tiste brez srednješolske diplome je stopnja brezposelnosti preseгла 5 %. (Mueller, 2020)

Diploma na nek način dokazuje, da je posameznik študiral in se učil pri izkušenih strokovnjakih s svojega področja. S tem tudi dokazuje svojo odgovornost in odraslost, saj kaže znake, da je bil podvržen analitičnemu in logičnemu razmišljanju v okolju, ki ponuja pomembne socialne in medosebne veščine. Seveda štejejo tudi druge izkušnje na fakulteti, kot so izbirni predmeti in obšolske dejavnosti – vse to kandidata za delovno mesto opredeljuje in izpopolnjuje. (Freeburg, 2015)

Seveda je tukaj še tehnologija in njeno napredovanje. Čedalje večja potreba se kaže po novih, tehnoloških delovnih mestih. Povprašuje se po novih veščinah in znanjih, ki so se šele zdaj začela uveljavljati. In zaradi hitre spremembe v tehnologiji dnevno nastajajo nova in raznolika delovna mesta, ki potrebujejo čisto svoje kvalifikacije in znanja. Ker mora v tem primeru kandidat izkazati veliko prilagodljivost in sposobnost, se tu ne potrebuje diplome. (The Hire Talent, 2021)

Posameznik z izkušnjami je težko premagan z nedavno diplomiranim študentom. Izkušnje dokazujejo, da je kandidat pripravljen na delo, lahko nastopa v resničnem okolju in rešuje resnične težave, ne samo tiste na papirju. Prav tako se kaže neko timsko delo, kako posameznik deluje v danem okolju ter kako komunicira in se sporazumeva z ostalimi člani posadke. To naredi zaposlenega res pravega človeka, ki ga raje zaposlimo. Z izkušnjami se tudi uspe prilagajati in je seznanjen z najnovejšimi trendi, tehnologijami in praksami. V učilnicah se večinoma uči klasične, vedno uporabne stvari, ampak če hočemo stopiti v korak s časom, moramo izbrati boljše izkušenega kandidata. Nastavitve v učilnici tvegajo, da bodo zelo hitro zastarele, če uporabljajo kakršno koli besedilo ali tehnologijo, starejšo od 2 let. (Freeburg, 2015)

Učenje nečesa v učilnici se močno razlikuje od dejanske prakse in uporabe tega znanja v resničnem okolju npr. lik medicinske sestre. Del učnega načrta je učenje preoblačenja pacienta in opravljanje drugih življenjskih aktivnosti ter posegov (npr. aplikacija zdravil). Gledanje demonstracij in videoposnetkov pa se precej razlikuje od dejanskega izvajanja naloge na resnični osebi. Bi zaupali svoje telo medicinski sestri, ki ima (pre)malo izkušenj? (The Hire Talent, 2021)

Pomembno je, da si pod okriljem mentorja pridobivamo delovne izkušnje za samostojno delo, kar pomeni, da npr. nek postopek/poseg opravljamo s prisotnostjo mentorja.

2.4.1 PREKRIVANJE IZKUŠENJ IN IZOBRAZBE?

Velikokrat se to prekriva. Poleg ustaljenega praktičnega pouka v izobraževanju se mladi odločajo za opravljanja počitniškega ali drugega dela na določenem poklicnem področju.

Velikokrat jih spodbudijo tudi sami profesorji na šoli. Taka vrsta izkušenj se razlikuje od prakse v šoli. Dijakom in študentom daje priložnost, da začutijo utrip delovnega mesta brez šolskih obveznosti. Hkrati se tu naučijo marsikaj več, bolj zagnano in resno vzamejo samo službo, saj je tudi plačana, kar praksa ponavadi ni. Dobijo tudi občutek resničnosti službe in tako si lažje potrdijo, če je to prava poklicna pot zanje. To je ključni del gradnje obetavne kariere - vendar tudi ni popoln nadomestek za izkušnje na delovnem mestu. (Independence university, 2020)

Odgovornosti se razlikujejo glede na delovno mesto. Delodajalcem ni zagotovljeno, da dijak oziroma študent dejansko ve, kaj in kako mora početi stvari. Tu tudi razlikujemo delodajalce, saj nekateri pripravniki preživijo svoje urice ob metli in kavnem aparatu, drugi pa dejansko počnejo nekaj uporabnega v dobrobit samega podjetja. (Independence university, 2020)

2.4.2 KAJ ŽELIJO DELODAJALCI?

Ni nujno, da delodajalci iščejo samo diplomirane ali samo izkušene zaposlene. To se velikokrat razlikuje od enega delovnega mesta do drugega. Imamo dvoje veščin. Prve so trde veščine, ki so specifične za posamezno področje in so seveda pomembne pri delu, ki ga posameznik opravlja. Na drugi strani pa imamo mehke veščine, ki so pomembne pri vseh panogah in vseh življenjskih okoliščinah. Delodajalci imajo radi enakomerno uravnoteženo tehniko pri teh stvareh – večopravnost, znanje na področju, določanje prednostnih nalog in prijetno vzdušje, ki so v kolektivu najpogostejše lastnosti in jih delodajalci iščejo pri svojih novih zaposlenih. (Knerl, 2018)

Korporacijska pokrajina postaja iz dneva v dan bolj konkurenčna in vsak delodajalec si hoče pridobiti kar se da najboljši košček kruha. Delodajalci želijo pridobiti nadarjene kandidate z dokazanimi sposobnostmi in iščejo popoln paket, zato ima nekdo, ki ima dobro izobrazbo in izkušnje iz resničnega sveta, boljše možnosti za uspeh. Za delodajalca je univerzitetni diplomirani pogosto oseba, ki ima dokazano akademsko izkušnjo ter je bil izpostavljen intelektualno spodbudnemu okolju. V njem lahko najde bolj zaupnika, ki mu določi odgovornejše vloge, kot pa tistega, ki je pridobil same izkušnje. Pričakovali bodo, da bo ta oseba na mizo prinesla vse, kar se je naučila, in svoje veščine in znanje uporabila za reševanje resničnih delovnih problemov. Po drugi strani pa delodajalci stremijo k izkušenemu zaposlenemu, saj želijo vedeti, da lahko njihov zaposleni na svojem delovnem mestu uporabi svoje znanje - ne samo, da uporabi informacije za preizkus. (Independence university, 2020)

V 90 % si želijo delodajalci videti praktične delovne izkušnje iz resničnega sveta. Ne glede na to, ali študent šele diplomira ali se še šola ali dobiva neplačane delovne izkušnje ali pa je poleg študija tudi zaposlen, pri odločanju za novo delovno mesto izkušnje močno prispevajo k zaposljivosti. Britanski članki (The Guardian, The Huffington Post) sporočajo, da organizacije dajejo večji poudarek in vrednost kandidatovim spretnostim in izkušnjam. Delodajalci želijo v večini primerov videti, da prosilci za delo nimajo le znanja, ki se zahteva za določena delovna mesta, temveč lahko tudi dokažejo, da imajo spretnosti in sposobnosti za reševanje problemov, potrebne za uspeh. Velika pomoč je vključevanje v pripravništva, prostovoljna dela, zaposlitve za polni delovni čas in obšolske dejavnosti, saj v večini primerov nakazujejo na zrelost kandidata in pripravljenost na realno življenje. (The Hire Talent, 2020)

2.5 KOMUNICIRANJE NA DELOVNEM MESTU

Komunikacija je proces izmenjavanja informacij in podatkov za uspešen prenos sporočil. Poteka lahko na najrazličnejše načine. Tukaj imamo verbalno komunikacijo, z besedami, in tudi neverbalno, z gibi, mimiko, obleko ipd. Tudi molk je oblika komuniciranja. Komunikacija je vedno dvosmeren proces, saj je močno povezana s medsebojno izmenjavo sporočil in medsebojno zaznavo le-teh. Načelo pri komunikaciji je takšno, da imajo besede le 7 % teže, ton glasu ima 38 % in mimika presenetljivih 55 %. Na nek način ni bistveno, kaj povemo, vendar je večji poudarek na tem, kako povemo. (Kos, 2021)

2.5.1 NEVERBALNA KOMUNIKACIJA

Neverbalna komunikacija predstavlja ogromen delež komunikacije med ljudmi. Naše razumevanje in prejemanje sporočil bi bilo omejeno, če ne bi komunicirali tudi neverbalno. Kar predstavljamo si ta korona čas, ki je omejil naše druženje na splet. Profesorji težje razberejo naše razumevanje in prejemanje sporočil in obratno. Naš pogovor je brez neverbalnega prejemanja reven in dolgočasen. Z neverbalno komunikacijo prav tako npr. profesor obogati svojo razlago, lažje poda snov in pripomore k razumevanju nas učencev. Denimo, z gibi rok lahko lažje ponazori, kako velik je predmet in kakšne oblike je, mi kot poslušalci pa lahko lažje nakažemo naše zanimanje, naklonjenost in odprtost s prikimavanjem, očesnim kontaktom, nasmeškom, dotikom, hkrati pa naše nesoglasje z odkimavanjem in čudnimi pogledi. (Dijaški svet, 2021)

Neverbalna komunikacija je zelo pomembna, saj daje dragocene informacije o kakršnikoli situaciji, vključno s tem, kako se človek počuti, ko prejema informacije, kako nekdo dobi informacije in kako pristopi k osebi ali skupini ljudi. Neprecenljiva večšina je dobro branje in razumevanje neverbalnih znakov, katerih marsikdo nima. Razvijemo in izkoristimo jo lahko na vsaki stopnji svoje kariere. (Indeed, 2020)

Neverbalna komunikacija lahko podpira sposobnost učinkovitega komuniciranja na delovnem mestu na več načinov:

- Podpira sporočilo, saj lahko ob pogovoru neverbalni znaki poudarijo nekatere izrečene besede in podčrtajo vsebino sporočila. Z uporabo kretenj lahko opomnimo pomembnost stvari oziroma ključne točke.
- Sporoča lažja sporočila, za strinjanje in nestrinjanje lahko uporabimo enostaven primik in odmik glave, z nasmeškom lahko pokažemo tudi strinjanje.
- Sporoča namen in namige nepoštenosti, nezanimivosti, navdušenosti ali agresivnosti. Osebo, ki je agresivna, že na daleč opazimo, saj se lahko drži bolj trdo in togo, lahko ima dlani v pesteh in namrščen izraz na obrazu.
- Sporoča tudi poslušalčeva občutja, kot so na primer sreča, razočaranje, olajšanje in zadovoljstvo.
- Ponuja podporo. Lahko je to kot preprost nasmeš, trepljanje po rami ali objem – v mnogih primerih dejanja govorijo več kot besede.
- Pokaže osebnost sporočevalca. Z načinom in tonom glasu, obleko, ličili in urejenostjo lahko izrazimo, kdo smo in komu pripadamo. S stiskom roke lahko dobimo marsikatere podatke o osebnosti.

- Označuje želeno dejanje, pomik ali pogled proti vratom nakazujejo, da želimo zapustiti sobo, ponudba roke in objema lahko nakazuje medsebojno naklonjenost ali željo po spoznanju nekoga novega.
- Na vse zadnje pa tudi zmanjšuje napetost oziroma jo povzroča. Uporaba mirnega tona glasu lahko pomiri prav vsakega, ob pretiranem vzkriku pa daje občutek napetosti. Prav tako lahko z odprto govorico telesa in počasnimi prijaznimi kretnjami rešimo težavno situacijo. (Indeed, 2020)

2.5.2 OBLAČILA

Obleka velja za vidik neverbalne komunikacije in ima za občinstvo družbeni pomen. Obleka ni samo oblačilo, ki ga nosimo na sebi, temveč obleka pomeni tudi pripadajoč nakit, kravate, sponke, torbice, očala, kape in tudi ličila ter pričesko. Oblačila posredujejo neverbalne namige o govorčevi osebnosti, ozadju in finančnem stanju. Slog oblačenja lahko prikazuje našo kulturo, glasbeno usmerjenost, razpoloženje, stopnjo samozavesti, interese, starost, vrednote in tudi spolno identiteto. Prehitro pošlje negativno sporočilo – neurejena pričeska, preveč ličil, globok dekolte itd. Primerna obleka za razliko od tega dokazuje pomembnost priložnosti in tudi zrelost posameznika. Oprijeta obleka z nizko izrezanim izrezom se morda zdi privlačna, vendar ne predstavlja pravega sporočila za resen javni nastop, saj si velikokrat ustvarimo napačen prvi vtis o osebi, ki nosi pomanjkljiva oblačila. Kot tudi pravi star pregovor, obleka naredi človeka. Seveda pa so se standardi skozi zgodovino močno spreminjali. Na primer, »osvobojena« obleka sufražetke, ki je vodila volilne pravice v začetku 19. stoletja, se danes zdi formalna in »neosvobojena«, vendar je bila takrat drzna poteza. (Lumen, 2021)



Slika 1: Obleka skozi čas
(Foto: Alenka Pavko Čuden)

Pogosto barva oblačil zaznamuje naše razpoloženje in občutje. Temna barva je prisposoba slabih stvari in anonimnosti (govorimo o temni strani nekoga, temni vek, temno razpoloženje, ...). Zato se temne in črne barve naj ne bi pretirano uporabljale, saj lahko prejemniku pokažemo čisto drugačno plat sporočila. Bela se šteje za dobro (vitez na belem konju), rdeča, oranžna in rumena barva se velikokrat štejejo za bolj aktivne barve, za razliko se modra, zelena in rožnata zdijo nekoliko bolj pasivne. Od tega je odvisen tudi sam odtenek, lahko je bolj sivkast in žalosten ali pastelen bolj igriv. Ne pozabimo na živalske vzorce, ki lahko ponazarjajo agresivnost (ose:

rumeno-črna kombinacija). Če poznamo in razumemo delovanje barv, se lahko vedno znamo obleči priložnosti primerno. Kjer želimo spodbuditi mir in tišino (spalnica), pomaga to, da jo pobarvamo v modro, v bolj aktivni sobi (dnevna soba) lahko uporabimo kakšen rumen ali oranžen odtenek. Ni pomembno, ali gre za notranje oblikovanje ali izbiro ustrezne garderobe, je barva zelo pomembna. Tudi sami se čisto drugače počutimo, če smo obdani s črno ali z rumeno barvo. Nošenje prave vrste barve obleke lahko pomaga razlikovati med slabim in dobrim dnevom. (Lupsha, 2019)

Način oblačenja v družbi lahko vpliva tudi na mnenje drugih o nas. Če se za razgovor primerno pripravimo in se oblečemo poslovno elegantno, si delodajalec najverjetneje misli lepo o nas. Posameznik, ki to nosi vsakodnevno, meni, da je profesionalna in zaupanja vredna oseba. Kaže tudi stopnjo samozavesti. Način oblačenja lahko drugim pove, kateri družbeni sloj smo, stopnjo uspeha in moralni značaj. Z oblačili pokažemo tudi izobrazbeni status, svojo ekonomsko raven v družbi in navsezadnje tudi dediščino. Ne smemo pa enačiti obleke z osrednjim delom komunikacije. Kar zadeva socialno oskrbo, je jasno, da čeprav številne agencije nimajo uniform, naj bi osebe nosilo primerna oblačila, zato veljajo neki nenapisani zakoni oblačenja. V varstvu otrok se pogosto pričakuje, da imajo študentske namestitve oblečene črne hlače ali kavbojke, ki se pravilno prilegajo in majčke, ki niso nikomur žaljive in pokrivajo tudi vsa področja srednjega dela hrbta in prsnega koša. Lahko se uporabljajo tudi iste majice za isti poklic, zaradi česar je delavce mogoče zlahka prepoznati. Olajša komunikacijo, na primer, če ste v trgovini in potrebujete pomoč, boste hitreje opazili člana osebja, če je oblečen v majico za prodajo. V družbi se oblačimo tudi tako, da ljudem povemo, da smo določena oseba. Predstavljajmo si uspešnega moškega. Vsi imamo v mislih lepo formalno obleko in kravate. Delavci na višjem rangu si velikokrat kupujejo drage delovne hlače in znamke orodij, da izkažejo visoko plačano službo. Ženske kot take si velikokrat privoščijo drage torbice, pasove in kose oblačil, s katerimi kažejo premožnost in klasičnost. Otroci si velikokrat želijo dragih superg, modernih šolskih torb in peresnic, da dokažejo svojim prijateljem, da so in. Najstnice izkazujejo svojo premožnost večinoma z ličili in majčkami z napisi priznanih blagovnih znamk. Te iste majice uporabljajo tudi najstniški fantje. Na zabavah v večernih urah se nosijo nizki in oprijeti kroji, ki več razkrivajo kot pokrivajo. S tem dokažejo, da se razvijajo in odraščajo, hkrati se lahko na ta način upirajo staršem. V teh letih se je razpasla tudi tetovaža, s katero ponazorimo podporo in odštekano. Mladi odrasli včasih nosijo oblačila, zaradi katerih so videti vitkejši, višji ali bolje obdarjeni. S tem sporočamo svoja čustva, stopnjo samozavesti ter del sebe – komu pripadamo in kaj nam je všeč. Vsi ti razlogi kažejo, da je oblačenje lahko osrednji del neverbalne komunikacije. (Cultural studies, 2018)

Trendi se iz leta v leto spreminjajo in jim je včasih kar precej težko slediti, vendar vseeno obstajajo neka stroga nenapisana pravila. Skozi stoletja se je nabralo ogromno stilov in slik v oblačilih, sedaj smo pa vse skupaj vrgli v isti koš. Na ulici lahko opazite več deset različnih stilov oblačenja, ki so izvzeti iz sedanjega in prejšnjega stoletja. Razpon teh stilov se razlikuje od klasičnega, športnega, elegantnega, romantičnega, punk, hip-hop, rock, hipijskega do etničnega sloga in tudi mnogih drugih, seveda pa obstajajo tu še posameznikove različice in mešanje slogov. Sodobne izraze oblačenja vedno najdemo v omejeni in prepoznavni (pod)kulturni skupini, ki nam daje priložnost, da relativno enostavno razumemo način razlage oblačil. Ali kot vizualne ali kot likovne znake na komunikacijski ravni, lahko pa tudi simbolično. (Todorovič, Toporišič, Pavko Čuden, 2014)

2.5.3 KARAKTERISTIKE

Hackman in Oldham, oba organizacijska psihologa, sta razvila teorijo delovnih lastnosti (JCT) in jo prvič predstavila leta 1976 v knjigi „Organizacijsko vedenje in človeška uspešnost, Vol. 16, številka 2“. Teorija opisuje delovanje delovnih mest, ki vplivajo na motivacijo, delovno uspešnosti in posledično tudi na zadovoljstvo pri delu. Psihologa sta postavila neke okvirje za pomoč delodajalcem, kako njihovi zaposleni delujejo in vidijo njihov trenutni položaj. V praktični obliki pa preučuje dejavnike, zaradi katerih so ljudje v službi srečni, lahko tudi razočarani. Preučuje tudi organizacijo človeka in njegov odnos do dela samega. S teorijo sta opredelila pet temeljnih delovnih dimenzij, ki spodbujajo tri psihološka stanja, ki nato vodijo do petih delovnih rezultatov. Kasneje je bil predstavljen tudi model značilnosti zaposlitve, ki je še danes v uporabi. V osnovi ta model določa pogoje, pod katerimi bodo delavci ali posamezniki notranje motivirani za učinkovito opravljanje svojih nalog. (Luenendonk, 2019)

Najpomembnejše karakteristike po svetovnem mnenju, ki jih more oseba pokazati na delovnem mestu, so:

- **Ambicioznost.** Ambiciozna oseba pride že na razgovor pripravljena in pokaže veliko interesa. Zaveda se svojih sposobnosti in jih primerno oglašuje. Tudi kasneje, ko je posameznik že zaposlen in si želi poslovno napredovati in rasti, kaže te ambiciozne prvine. V svoje delo vloži veliko truda in s tem pomaga k razvoju podjetja.
- **Radovednost je lepa čednost.** Pri razgovorih oseba postavlja konkretna vprašanja, s katerimi hoče kar se da čim več izvedeti o samem delu, procesu in medsebojnih odnosih. V nadaljevanju se pokaže kot vedoželjen delavec, pripravljen na nove izzive in spremembe.
- **Odločnost/pogum.** Delodajalci radi vidijo, da so njihovi zaposleni odločni in trdno verjamejo v odločitve, ki jih sprejemajo, hkrati pa jih znajo argumentirati in občasno prodati komu drugemu. Tukaj se lahko hitro izkaže prevelik pogum, ki ga mora zaposlen večkrat brzdati.
- **Skromnost/ponižnost.** Teh lastnosti pri zaposlenih skorajda več ni. Vsak si želi svoj košček kruha in težko spusti svoj ego. A sta zelo zaželeni vrlini, ki se kažeta v timskem delu. Skromna oseba bo zlahka zamenjala »jaz« z »mi« in uspehe pripisovala ekipi, ne posamezniku. Ob priložnostnih napakah jih bo znala priznati in zanje tudi sprejeti krivdo.
- **Borbenost.** Kombinacija truda, etike, nastopa in strasti. Posameznik mora znati tudi zagovarjati svoja stališča in včasih dokazati svoj prav. Truditi se mora stopati v koraku s časom in se učiti vedno nove stvari.
- **Sposobnost učenja.** Posameznik se mora vseživljenjsko učiti in izobraževati. Pomembno je tudi to, da se uči iz lastnih napak in pretvori te spodletele stvari v boljše in pozitivne. S tem izkazuje tudi vztrajnost. Ena lastovka še ne prinese pomladi.
- **Optimizem.** V sodobnem svetu manjka optimizma. Vsak je zatopljen s svojimi težavami, ampak če se vsak posameznik z nasmeškom posveti poklicu, ki ga opravlja, lahko to hitro napreduje v optimističen tim. Seveda, preveč optimizma smatramo kot zelo motečo človeško lastnost, povsod obstaja zlata sredina. Zaposlen pokaže pozitivno, smeh, pravo energijo in sproščeno komunikacijo in je dan že lepši. Prav tako je zaželeno, da oseba ni konfliktna, če pa že pride do sporov, se od nje pričakuje, da bo znala konflikte rešiti vključno z vzrokom, ki je do njega privedel.

- Odgovornost. Delodajalci in tudi sodelavci zelo cenijo dejstvo, da se lahko na nekoga zanesejo. Lahko se izkaže v samem prijaznem in zaupanja vrednem odnosu in v službi in izven nje. Pokaže se tudi na način točnosti in držanjem besede.
- Spoštljivost. Nikoli ne blatimo ne delodajalca ne zaposlenih. Velikokrat je to še premalo izrečeno in poudarjeno. Vedno iščimo nekaj dobrega v slabem (jin-jang). Zaposlen more biti odprtih misli in iskren. Če že kritizira, naj to počne z razlogom in osebi v obraz. Ohranite določeno mero spoštovanja. Ne delajte drugim to, česar ne bi želeli, da drugi delajo vam. (Damjanović, 2016)

2.6 POSLOVNI RAZGOVOR

Zaposlitveni razgovor je priložnost, da se osebno predstavimo in se prodamo potencialnemu delodajalcu. Delodajalec želi v čim krajšem času pridobiti čim več informacij o naših lastnostih, delovnih navadah ter kompetencah. Zanimajo ga predvsem komunikativnost, izobrazba, delovne izkušnje, interesi in veščine ter želje in cilji. Če bi ocenili, koliko časa povprečno traja razgovor, ne bi mogli dati okrogle številke. Razlikuje se od kandidata do kandidata, skupinski intervjuji pa po navadi potekajo dalj časa. V večini primerov je razdelitev časa na razgovoru takšna:

- 20 % časa je namenjeno »prebijanju ledu« (se znebimo treme, da se pokažemo v najboljši možni luči);
- 40 % časa se navadno porabi za predstavitev podjetja in prostega delovnega mesta s strani delodajalca;
- 35 % časa je namenjeno vprašanjem s strani kandidata, tukaj se pojavijo največje variacije v času, saj lahko delodajalec že prej opiše vse pomembne faktorje zaposlitve in
- 5 % časa se porabi za zaključne opombe in vsakdanji dialog. (Perinčič, 2012)

Selekcijski postopek obsega celo vrsto dejavnosti. Pri delodajalcih se začne z razpisom mesta in določitvijo optimalnega kandidata za to delovno mesto. Nadaljuje se s pregledom prejetih prijav, vlog, spremnih, motivacijskih pisem in življenjepisov. Nato iz širšega nabora kandidatov izluščijo tiste, najbolj optimalne, za katere menijo, da so najbolj primerni za delovno mesto. Sledi zaposlitveni razgovor in tam se osebno spoznajo in pustijo nek svoj pečat. Že sama energija, ki se ustvari v prostoru, lahko močno vpliva na izbiro kandidata. Želijo prejeti čim več informacij o osebi, zato večkrat uporabijo kadrovske vprašalnike in psihometrične teste (tj. psihološke in inteligenčne teste), še zlasti za delovna mesta, za katera je potrebna visoka izobrazba. Cilj selekcijskega postopka je za delodajalca dosežen, ko je prepričan, da je pridobil najprimernejšega in najboljšega sodelavca. Postopek se izvaja na različne načine: lahko ga izvaja delodajalec sam ali njegova kadrovska služba ali pa ga izvajajo zunanje agencije, odvisno od velikosti, potreb in želja delodajalca. Ravno zaradi tega je priporočljivo, da se že pred sodelovanjem pozanimamo, na kakšen način delodajalec sprejema svoje kandidate. (Perinčič, 2012)

2.6.1 PRVI VTIS

Posebnost človeka je ta, da lahko hitro oceni osebo glede na svoje čustveno stanje in razpoloženje. Seveda pa na prve vtise vpliva tudi posameznikova oblika obraza, vokalni pregib, privlačnost in splošno čustveno stanje. Ljudje se po navadi navežejo na svoje prvotne vtise o

drugih in zelo težko spremenijo svoje mnenje, tudi če jim predložijo veliko dokazov, ki govorijo v nasprotju.

Literatura o družbenem spoznavanju vleče vtise skozi številne konstrukte. Najbolj preučena oblika vtisa v družbenem spoznavanju so lastnosti. Ljudje si ustvarijo prve vtise v delčkih sekunde glede na značilnosti drugih. Ti so pa lahko popolnoma v zmoti s samo osebnostjo. Vidimo moškega, ki deluje robusten, velikokrat nosi črna oblačila in ima tattooje. Pričakovali bi, da je bolj okoren, nesramen in uporniški. Ampak njegov izgled je lahko skregan z njegovo osebnostjo. Po poklicu je lahko pediater in obožuje otroke, vendar nas bo prvi vtis zavedel. Dokazano je tudi, da cilji, vrednote in prepričanja drugih vplivajo na prve vtise. Pri iskanju službe pazimo, da vselej pustimo dober prvi vtis, saj se negativen težje izbriše. (Olcaysoy Okten, 2018)

2.6.2 NEBESEDNA KOMUNIKACIJA

Nebesedna komunikacija pri poslovnem razgovoru predstavlja zelo pomemben del celotnega vtisa. Nanaša se na začetni stisk roke, nasmešek, kretnje, izraz na obrazu, očesni stik, barvo in ton glasu. V pripravi na prijazen sprejem lahko vadimo mimiko in držo v ogledalu. Opazujemo sebe v različnih situacijah, preverimo pri drugih, kaj oni vidijo pri nas. Opazujemo lahko tudi nebesedno komunikacijo pri drugih, večkrat se lahko temu nameni pozornost. Če smo temperamentni, se naučimo brzdati svoja čustva in nadzorovati situacijo na spoštljiv način. Prvi korak je, da usmerimo pozornost na neverbalne znake. (ESvetovanje, 2021)

Očesni stik: Delodajalca pogledjmo v oči. Očesni kontakt je zelo pomemben, po navadi ga poskušamo vzdržati 5 s. Če hitro umikamo pogled, nas sogovorec dojema kot sramežljivega in introvertiranega. Lahko nas tudi dojema kot manj iskrenega in manj vrednega zaupanja. (ESvetovanje, 2021)

Glas: V sami barvi in tonu glasu lahko čutimo naše navdušenje, razpoloženje, napetost in tudi čustva. Če smo nervozni in se nam glas trese, lahko to umirimo z globokim dihanjem. Poskusimo govoriti počasi, glasno in razločno. (ESvetovanje, 2021)

Izraz na obrazu: Če smo že prej v skrbeh in ne pričakujemo srečnega izida, se nam bo to kazalo tudi na obrazu. Mimične mišice bodo podzavestno poskrbele svoje. Trudimo se ohraniti pozitivno stališče, ne obremenjujmo se preveč s prihodnostjo, saj nikoli ne vemo, kaj se lahko zgodi. Pred razgovorom se lahko pogovorimo s samim seboj in si povemo nekaj pozitivnih stvari, morda priključimo nasmešek. To bo vplivalo na glas, počutje in izžarevanje prijaznosti, zanimanja in samozavesti. Pozorni bodimo tudi na sam izraz med pogovorom, prikrijmo svoja čustva, če so ta negativna (zavijanje z očmi ipd). (ESvetovanje, 2021)

Drža: Prisilimo se, da hodimo in sedimo kar se da vzravnano, ampak še vseeno sproščeno. Ne smemo biti preveč togi, pa tudi ne mlahavi. Velikokrat pomaga primerna obleka in pozitivne misli, saj se z njimi počutimo kot nov človek, smo samozavestnejši. Ramena naj ne bodo povešana in hrbet ne usločen. Tu igra vlogo tudi pozitivna telesna energija, katero lahko dosežemo z dobrim spancem, telesno aktivnostjo in obilico zaužite vode. (ESvetovanje, 2021)

Kretnje: Pri kretnjah bodimo skromni (kriljenje z rokami). Prav tako pazimo, da oddajamo pozitivno energijo telesa, torej brez prekrižanih nog in rok, saj dajemo občutek prikritosti.

Izogibajmo se pretiranemu dotikanju las, obraza in grizenju nohtov. Moteča dejavnika sta tudi bobnanje s prsti in tresenje nog, kar marsikdo počne podzavestno. (ESvetovanje, 2021)



Slika 2: Neprimerna neverbalna komunikacija
(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)



Slika 3: Primerna neverbalna komunikacija
(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)

Tudi če naša nebesedna komunikacija kaže, da smo podvrženi stresu, še ne pomeni, da bo to delodajalec razumel negativno. Do nas lahko naveže empatičen odnos in s kako šalo sprosti ozračje. Tudi on je bil morda enkrat v tem položaju. Hkrati pa ne smemo pozabiti spremljati še delodajalčeve nebesedne komunikacije. Kakšne znake nam pošilja on? Nas sprejema ali zavrača. Bolj kot sta oba sogovorca sproščena, lažje se lahko predstavimo takšni kot smo, da ne pride kasneje do presenečenj. Rahle spremembe v neverbalni komunikaciji lahko pošljejo pozitiven ali negativen pridi in lahko v tem smislu vplivajo tudi na oba sogovorca ter na ustvarjanje vtisov. (ESvetovanje, 2021)

2.7 TATTOJI IN PIERCINGI

2.7.1 ZGODOVINA

Ta oblika okrasja je obstajala že v starih časih. Tetoviranje je bila starodavna umetniška oblika, odkrili so jih na marsikateri mumiji. Že sam Ötzi, ki so ga našli v Alpah je imel tattooje. Na Kitajskem so že v 550 letu pred Kristusom imeli tattooje, ki so jih povezovali z barbari, junaki in razbojniki. Kriminalci so bili označeni s tetovažo na obrazu. V starem Egiptu so uporabljali tetoviranje v dekorativne namene, znana je tudi samoanska kultura, kjer so bile tetovaže sestavni del kulture. (Hunter, 2021)

Piercingi na so pred 5000 leti v Afriki in Izraelu pomenili bogastvo moža, ponekod so bili tudi znaki prostitucije. Večinoma so jih imele ženske na ustnicah in nosu, potem so se pa prestavili na ušesa, kjer so ostali vse do danes. O tem priča tudi slika Johanna Vermeera Dekle z bisernim uhanom, ki je nastala leta 1665. (Satenstein, 2014)

Tattoji in piercingi niso bili pogosti do sredine 20. stol. Večinoma so bili pred tem rezervirani za majhne populacije in kulture. Med vojno so tetovirali vojake, in to je postalo znak moškosti. Razcvet dodatkov se je začel okoli 50. let 20. stol., kjer so tetovaže povezovali s slabimi fanti, vendar je okoli tega obstajala negativna družbena stigma. Zaradi povezovanja s kriminalom in nehigieno je to za trenutek usahnilo, vendar se je spet razpaslo ob prihodu rockidolov. 80. leta so bila leta upora in takrat so se že pojavili potetovirani rokavi in piercingi na obrazu. Na začetku 21. stol. so se pojavile tudi tetovaže in piercingi v bolj intimnih predelih. Le-ti izdelki so zdaj dostopni večjemu številu ljudi, najstniki imajo večji dostop in tudi veliko možnosti. Ker higieni ukrepi temu zadoščajo, se mladi slej kot prej odločijo za modni dodatek. Že same deklice si dajo uhane, kasneje morda še kakšnega več. Fantje prisegajo na tattoje. (Hunter, 2021)



Slika 4: Piercing - smiley

(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)



Slika 5: Tattoo – škorpion, roka

(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)

2.7.2 OKRASJE NA DELOVNEM MESTU

Prikazovanje tetovaže ali piercinga na telesu daje neko izjavo o uporabniku. Splošna javnost velikokrat meni, da je to nek pridih negativnega. Seveda se delajo tudi razlike, koliko jih je, kje so in kakšne motive nosijo (lobanja ali roža). Velikokrat nas premagajo predsodki. Osebe, ki so same okitene s tem, po navadi nimajo težav, obstajajo pa tudi trdi nasprotniki tetovaž, kjer takšnim osebam sploh ne zaupajo. Lastnik podjetja ali direktor podjetja želi sodelovati z ljudmi, ki lahko upoštevajo navodila in pravila, a okrasje kriči: "Drugačen sem!" Narava poklicev tudi zahteva primerno urejenost. Vidimo poslovno žensko s potetoviranim vratom. Zgleda neprofesionalno. Medicinskim sestram z okrasjem ljudje manj zaupajo, ker imajo predsodke o njeni podobi. Čeprav so tetovaže in piercingi bolj priljubljeni, je njihova privlačnost skoraj izključno omejena na ljudi, mlajše od 40 let. Tetovaže starejši osebi pogosteje pričarajo podobe zaporov in pijanosti kot mladostne nerazsodnosti, piercing obraza pa je verjetno povezan z izobčenci. Kljub nekaterim napačnim predstavam delodajalcev o tistih s tetovažami in piercingi, pa so vseeno smeri, ki sprejemajo in celo pozdravljajo tiste, ki imajo okrasje. Priljubljeni so v umetnosti (glasba, igranje), na atletskem in kulinaričnem področju. Čedalje več ljudi se pa tudi

odloča za odstranitev tetovaž in piercingov, saj si želijo napredovanja. Preden si roko pomočite v črnilo, pomislite, a bo to vplivalo na vaš življenjski slog in službo, v kateri ste. (Lewis, 2021)

2.8 OCENE IN PRIZNANJA

Vsi imamo predpostavke in predstave o tem, kako vredna je univerzitetna ocena, odvisno tudi od fakultete, ki jo podeljuje. Nekateri fakultete so enostavno težje, tudi težje si vanje sprejet. Ampak ali je njihova odlična ocena večjega pomena kot ocena nekatere lažje fakultete? Bi se diplomant Harvarda bolj uveljavil kot posameznik, ki se je šolal na manj znani fakulteti, šoli ali tehnološkem inštitutu? Zakaj sicer fakultete tekmujejo med seboj za bodoče študente in imajo različne stopnje vstopnih zahtev (višje ocene na maturi itd.)? (Social talent, 2021)

Delodajalci se naj ne bi zanimali za ocene, ki jih je študent dosegel na fakulteti. Prav tako naj ne bi bilo pomembno, na kateri univerzi je študent diplomiral (seveda ista smer). Praviloma bi delodajalca moralo skrbeti samo to, če je kandidat res diplomiran. Lahko bi še vprašali, če so zadovoljni s svojim končnim rezultatom in če se spomnijo kakšne lekcije, ki so se je naučili v času šolanja, in to bi bilo to. Če bi uvedli zahtevo po minimalni oceni, ne bi pomagali ne eni ne drugi ciljni skupini. Delodajalci bi resda imeli manjši nabor in lažjo izbiro, samo lepe ocene še ne pomenijo znanja. Primer: vzamemo veliko ljudi s peto stopnjo izobrazbe. Nastane problem v konkurenci, kar vodi do nepotrebne inflacije plač in konkurenčnih ukrepov proti konkurenčnim podjetjem, ki si želijo enake delavce. (Social talent, 2021)

Kratek odgovor na vsako vprašanje o tem, ali delodajalci skrbijo za ocene, je "da in ne." Dejansko je, da ocene resnično zanimajo nekatere delodajalce, druge pa malo.

Čeprav se to morda zdi nenavadno, je pomembno razumeti, da imajo delodajalci različne potrebe, različne kulture in različne načine ocenjevanja, ali bo prosilec primeren za podjetje ali ne. Pomembno je razumeti, zakaj imajo različna podjetja tako različna stališča, ko gre za pomembnost povprečja. Za večja in znana podjetja je lahko splošni uspeh zelo pomemben dejavnik za določitev osnovnih meril za zaposlitev. Druga velika podjetja uporabljajo podobna merila za najem iz podobnih razlogov. Mnoga od teh podjetij aktivno zaposlujejo in potrebujejo način za hitro razlikovanje med različnimi skupinami prosilcev. Povprečje ocen ponuja uporabno metriko za doseg tega cilja. Manjša podjetja, novoustanovljena podjetja in manj znana podjetja se bolj osredotočajo na ključne kompetence in splošne dosežke, saj jim pogosto primanjkuje širine, ki jo uživajo njihovi večji vrstniki, ko gre za pretirano selektivnost s skupino razpoložljivih talentov. (Proctor, 2017)

Že leta 2016 je bil narejen intervju z različnimi delodajalci po Sloveniji. Spregovorila je ravnateljica Srednje ekonomske, storitvene in gradbene šole Kranj Nada Šmid, da vidi smisel v šolskih ocenah, saj so pokazatelj znanja, še posebej se je osredotočila na zlate maturante in prilogo, ki jo dijaki strokovnih in poklicnih srednjih šol dobijo poleg spričevala. "Gre za dokument z opisom poklicnih kompetenc, ki jih je dijak med šolanjem dosegel, in tistega, kar je najbolj dragoceno, vsaj meni kot pedagoški vodji: vsebuje namreč informacije o tem, kaj vse je dijak počel poleg rednega izobraževanja." V tem potrdilu se nahajajo vse veščine, ki jih je dijak osvojil, prav tako pa tudi obšolske dejavnosti, pri katerih je dijak sodeloval. "Vse to dopolnjuje dijakovo splošno razgledanost in poklicno znanje," dodaja. (Teran Košir, 2016)



Slika 6: Spominsko priznanje

(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)



Slika 7: Cankarjevo priznanje

(Foto: Ema Metulj, 5. 2. 2021)

"Ocene niso vse," poudarja Viviana Žorž iz podjetja Adecco, "delodajalce zanima vse, kar so mladi počeli v času študija." Delodajalci pri iskanju zaposlenih tudi dajejo poudarek ocenam, a te so bolj pomembne predvsem takrat, ko iščejo kadre za delo v tujini. "Zato mladim vedno svetujemo, naj že med študijem razmišljajo o prihodnosti in zaposlitvi," nadaljuje. "Študentsko delo, sodelovanje pri raznih projektih, delovanje v društvih, še posebej prostovoljno delo, vse to delodajalcem veliko pomeni," je povedala Žoržova. Ko pa iščejo izkušene strokovnjake, ocene nimajo takšnega pomena: "Pomembnejše so reference in odnos do dela. Vedenje, da se bo oseba hitro vključila v ekipo in delovni proces, je pomembnejše kot ocene." (Teran Košir, 2016)

Ivo Boscarol, direktor podjetja Pipistrel meni: "Šolske ocene me ne zanimajo, pri meni šteje samo znanje." (Teran Košir, 2016)

Božo Dimnik, lobist: "Šolske ocene so zelo relativne, pomembnejši je vtis, ki ga name naredi neki iskalec zaposlitve in njegove reference. Po mojem mnenju ocene igrajo vlogo zgolj na zelo specifičnih področjih, več so vredni osebni, družbeni stik in reference. Seveda je tu razlika. Če govorimo o nekom, ki ima za seboj že več zaposlitev, so nam reference, znanje in prvi stik, njegov nastop, komunikacijske veščine, znanje tujih jezikov, na primer nemščine, angleščina je tako ali tako samoumevna, lahko pomemben smerokaz. Pri iskalcu prve zaposlitve se moramo

včasih opreti tudi na ocene, a se mi te zdijo vedno manj vredne. Pred 30 leti in prej so še nekaj pomenile, z leti pa so zaradi šolskega sistema postale relativne." (Teran Košir, 2016)

Marjan Batagelj, direktor Postojnske jame: "Z ženo najraje sprejemava zlate maturante, in to ne glede na smer študija, ki so jo pozneje izbrali. Tudi zato, ker jih je bistveno manj kot pozneje diplomantov. Seveda pa dobre ocene niso vedno merilo. Pri študentih ocena nima tako velike teže. Pomembnejše so druge lastnosti, kot je na primer iznajdljivost. To pa pri kandidatu spoznaš šele takrat, ko ga imaš v podjetju." (Teran Košir, 2016)

Blaž Miklavčič, direktor GH Holding: "Pri iskanju mladih kadrov smo pozorni tudi za šolski uspeh, saj je ta običajno, seveda obstajajo tudi izjeme, povezan z delovnimi navadami. Pri že izdelanih kadrih nas ocene ne zanimajo, saj so že njihove reference dovolj zgovorne. S kandidati za zaposlitev opravimo nekaj razgovorov in že iz tega lahko izluščimo, kakšne ocene so dobivali na fakulteti (zanimava nas samo ta stopnja), zato podroben pregled spričevala sploh ni pomemben." (Teran Košir, 2016)

2.9 ENAKOST SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU

Ženske in moški imajo različne spretnosti, ki se jih tudi različno uporabi. To je tudi del razloga, zakaj so koncentrirani na različnih področjih. Ženske so večinoma bolj zastopane v predšolski vzgoji in zdravstvu, moški pa prevladujejo v političnih, znanstvenih in tehnoloških področjih. Takšna horizontalna spolna segregacija je delno odgovorna za razlike v plačah med spoloma, saj so področja, na katerih prevladujejo moški, bolj plačana kot tista, kjer prevladujejo ženske. Tudi če so ženske osredotočene na določeno področje, bodo moški imeli več možnosti za napredovanje, zasedli bodo višja delovna mesta in zaslužili višje plače.

Z vrednostjo dela so močno povezani spolni stereotipi, kjer se plače v poklicu znižujejo, ko je zaposlenih več žensk kot moških. Računalniško programiranje je nekoč pripadalo ženskam, ki so zaslužile male cekine. Z vstopom moških v posel je začelo pridobivati na ugledu in donosnosti. V Evropi primanjkuje raznovrstnosti pri informacijsko-komunikacijskih tehnologijah (IKT) in zdravstveni negi, kjer prevladuje en spol. (EIGE, 2021)

Enakost moških in žensk je temeljno načelo prava EU, ki velja za vse vidike življenja v družbi. Prepovedana je neposredna ali posredna diskriminacija spola v zvezi z zaposlovanjem, dostopom do zaposlitve, odpuščanjem, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem ter članstvom v organizacijah delavcev ali delodajalcev. Poleg tega člen 157 Pogodbe o delovanju EU prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola v zvezi s plačilom za enako delo ali delom enake vrednosti. Če so ukrepi legitimni in sorazmerni se lahko pod pogojem upraviči različno obravnavanje moških ali žensk z naravo določene poklicne dejavnosti. Države EU morajo stremeti k temu, da spodbujajo delodajalce, da ukrepajo proti diskriminaciji na podlagi spola, zlasti pa proti nadlegovanju in spolnemu nadlegovanju. (EUR-Lex, 2015)

Četudi ljudje ne verjamejo v spolne stereotipe, ti lahko vplivajo nanje. Pri delu lahko že med postopkom prijave zaznamo učinke seksističnih pričakovanj. Ženske so zaposljive v manjšem deležu, če ne izpolnjujejo 100 % zahtevanih meril, moški pri tem nimajo težav, saj jim je treba izpolniti le 60 % teh meril. To si lahko razlagamo kot dokaz nižje stopnje zaupanja žensk, ampak raziskave kažejo, da so ženske bolj verjetno socializirane in da upoštevajo pravila in razumejo

izbirna merila. Manjša je tudi verjetnost, da se bodo ženske prijavile na razpisana delovna mesta, ki so začinjena z moškimi stereotipi. V nekem podjetju so zamenjali pridevnike agresivnost in konkurenčnost na navdušenje in inovacije, so ženske vloge poskočile s 5 na 40 %. Bilo je tudi ugotovljeno, da ženske prejmejo manj povratnih informacij kot moški (čeprav za to zahtevajo enake mere). Povratne informacije, ki jih prejmejo, pa so bolj kritične in nejasne. Ocenjevalci pogosteje tudi opišejo moške kot analitične in kompetentne, za razliko od žensk, ki so sočutne in navdušene. Takšne razlike v ocenah ocenjevalcev so posledica pristranskosti, ustvarjene med različnimi interakcijami na delovnem mestu. Na primer, kadar so moški prisotni v skupini, se ženske ocenijo kot manj kompetentne, manj vplivne in manj verjetno, da so igrale vodilno vlogo. Poleg tega se lahko moški pri izražanju idej na delovnem mestu izboljšajo, ženske pa ne. Ženske tudi raje opravljajo prostovoljna dela, ki ne prispevajo k napredovanju, kot so delo v odboru in načrtovanje zabave. Tudi na sestankih so ženske molčeče, saj v primerjavi z moškimi govorijo le 25 % časa. (EIGE, 2021)

Stereotipi še naprej vplivajo na norme in prakse na delovnem mestu. Približno 77 % moških, starih med 20 do 49 let je upravičenih starševskega dopusta v EU, ampak je to pravico izkoristilo le dobrih 10 % moških. Ženske pa še vseeno prejmejo večji delež skrbstvenih nalog in skrbijo tako za poklicno in za zasebno življenje. Po raziskavah meni 44 % ljudi, da je najpomembnejša vloga ženske skrbeti za svoj dom, 43 % pa meni, da je najpomembnejša vloga moškega zaslužek. Ženske, ki imajo otroke, takoj postanejo v očeh drugih manj kompetentne. Kakršno koli oblikovanje družine, najsi gre za poroko ali otroka, vključuje denarno kazen za ženske in povečanje dohodka za moške. Ne smemo pa zavreči tudi tega podatka, da 79 % žensk vsak dan kuha in/ali opravlja gospodinjska dela v primerjavi s 34 % moških. To enostavno vodi k razliki v plačah med spoloma. Na nek način si je ženska dolžna ustvariti družino in sklepamo, da bo gospodinjala, pustila kariero na svoji strani, dohodek pa bo prihajal z moževe strani. (EIGE, 2021)

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 VZOREC

Osnova za obdelavo podatkov je bilo 696 anketnih vprašalnikov, ki so jih izpolnili dijaki Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje (v nadaljevanju tudi kot: SZKŠC – ZN, BN, PTI ali ZN BN in PTI ter SZKŠC – KT ali KT), dijaki Gimnazije Celje – Center (v nadaljevanju tudi kot: GCC – GIM ali GCC) ter glavne medicinske sestre in zdravstveniki (v nadaljevanju: medicinske sestre), kozmetičarke (vsi delodajalci med anketiranimi so bili ženskega spola, v nadaljevanju: kozmetičarke) in ravnatelj (obravnavan moški in ženski spol) po Sloveniji.

Od dijakov sem prejela 555 odgovorov, in sicer:

- 311 od dijakov ZN, BN in PTI (85,5 % Ž in 14,5 % M),
- 127 od dijakinj KT (100 % Ž) in
- 117 od dijakov GCC (81,4 % Ž in 18,6 % M).

Od delodajalcev sem prejela 141 odgovorov, in sicer:

- 14 od kozmetičark (92,9 % Ž in 7,1 % M),
- 43 od medicinskih sester (83,7 % Ž in 6,3 % M) in
- 84 od ravnateljev (63,1 % Ž in 36,9 % M).

Opravljeni so bili tudi trije intervjuji, in sicer z gospo Zvonko Habot, gospodom Igorjem Topoletom in gospo Simono Volf.

3.2 ČAS RAZISKAVE

Spletno anketiranje za dijake je potekalo od 15. 12. do 22. 12. 2020, za delodajalce pa od 15. 12. 2020 pa do 3. 1. 2021.

Intervju z gospo Zvonko Habot je bil izveden 12. 2. 2021, z gospodom Igorjem Topoletom 15. 2. 2021 in z gospo Simono Volf 27. 2. 2021.

3.3 OBDELAVA PODATKOV

Podatke sem predstavila v odstotkih ter jih prikazala v grafih. Pri tem sem uporabljala program Microsoft Office Word.

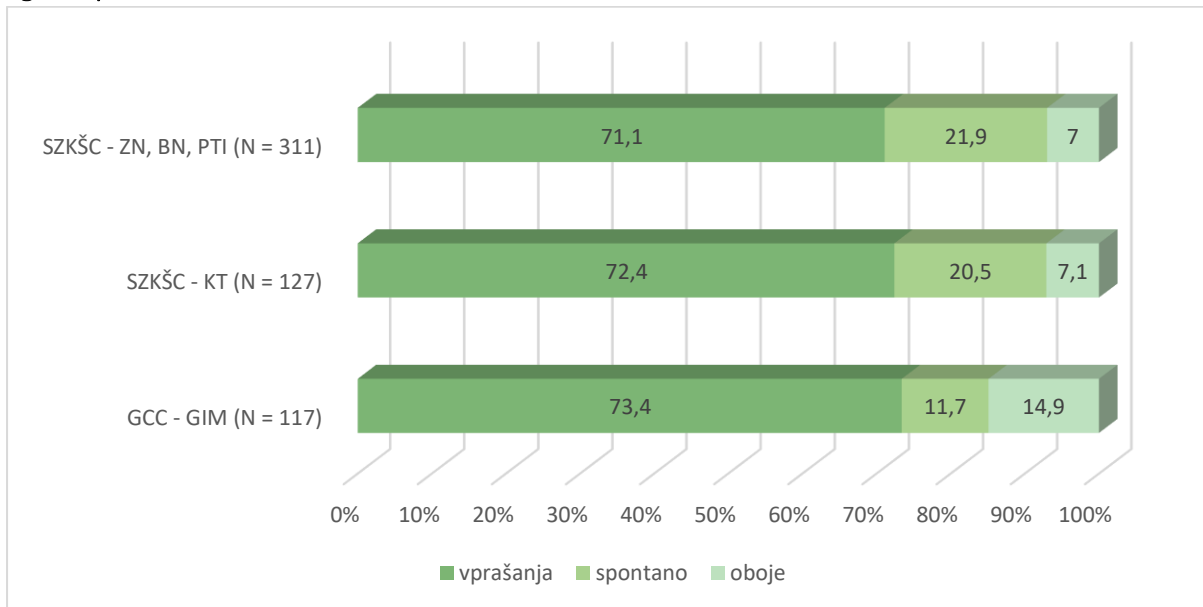
3.4 REZULTATI RAZISKAVE

Na naslednjih straneh sledijo prikazani odgovori dijakov in delodajalcev v stolpčnih grafih.

3.4.1 ANALIZA ODGOVOROV DIJAKOV

Tu so prikazani odgovori anketiranih dijakov.

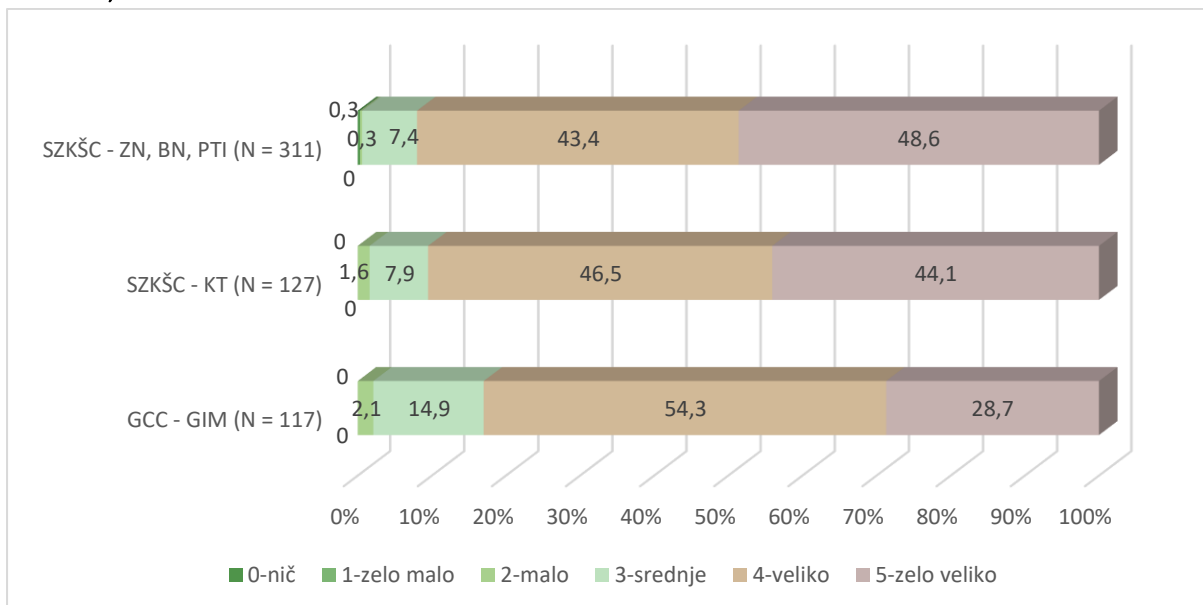
1. Menite, da imajo delodajalci pri razgovoru vnaprej pripravljena vprašanja ali se razgovor zgodi spontano?



Graf 1: Ali dijaki menijo, da imajo delodajalci pri razgovoru vnaprej pripravljena vprašanja ali se razgovor zgodi spontano?

Večina anketiranih dijakov meni, da imajo delodajalci vnaprej pripravljena vprašanja.

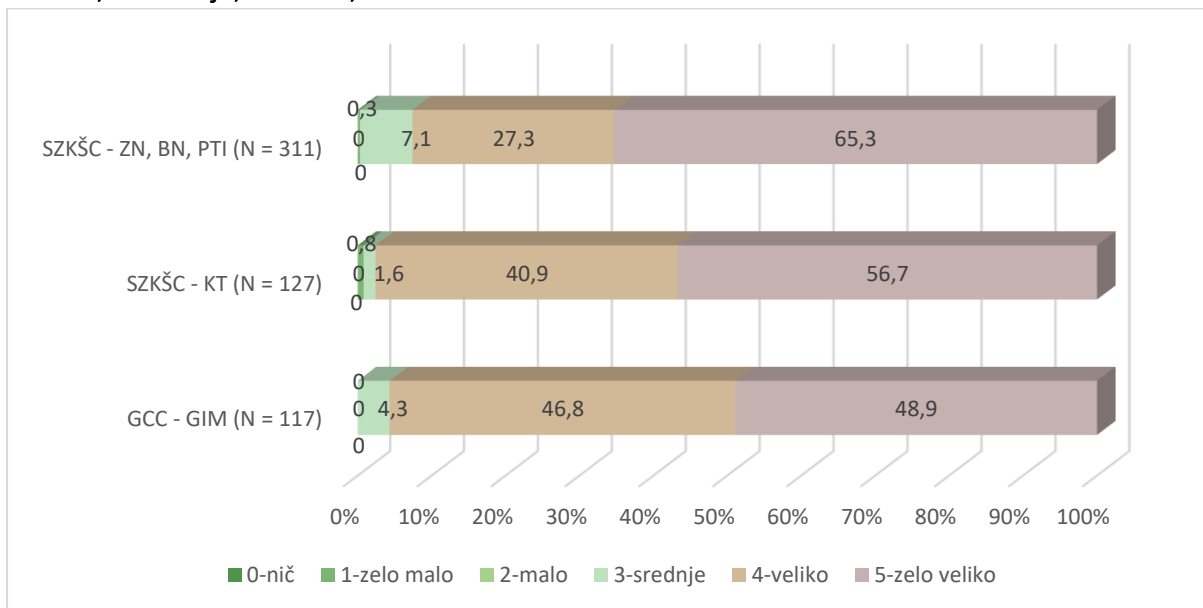
2. Koliko vam je pomemben prvi vtis, pri čemer pomeni 0-nič, 1-zelo malo, 2-malo, 3-srednje, 4-veliko, 5-zelo veliko?



Graf 2: Koliko je dijakom pomemben prvi vtis?

Več kot 80 % anketiranih dijakov meni, da jim je pomemben oz. zelo pomemben prvi vtis.

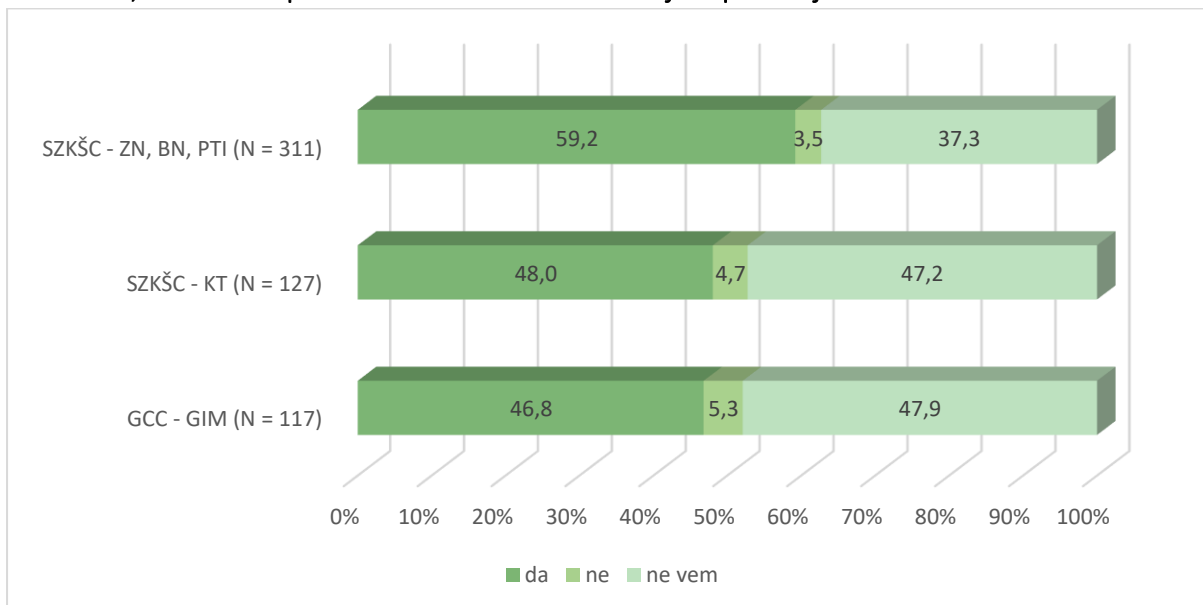
3. Koliko menite, da je prvi vtis pomemben delodajalcu, pri čemer pomeni 0-nič, 1-zelo malo, 2-malo, 3-srednje, 4-veliko, 5-zelo veliko?



Graf 3: Koliko dijaki menijo, da je prvi vtis pomemben delodajalcu?

Dobrih 80 % dijakov meni, da je prvi vtis delodajalcu pomemben oz. zelo pomemben.

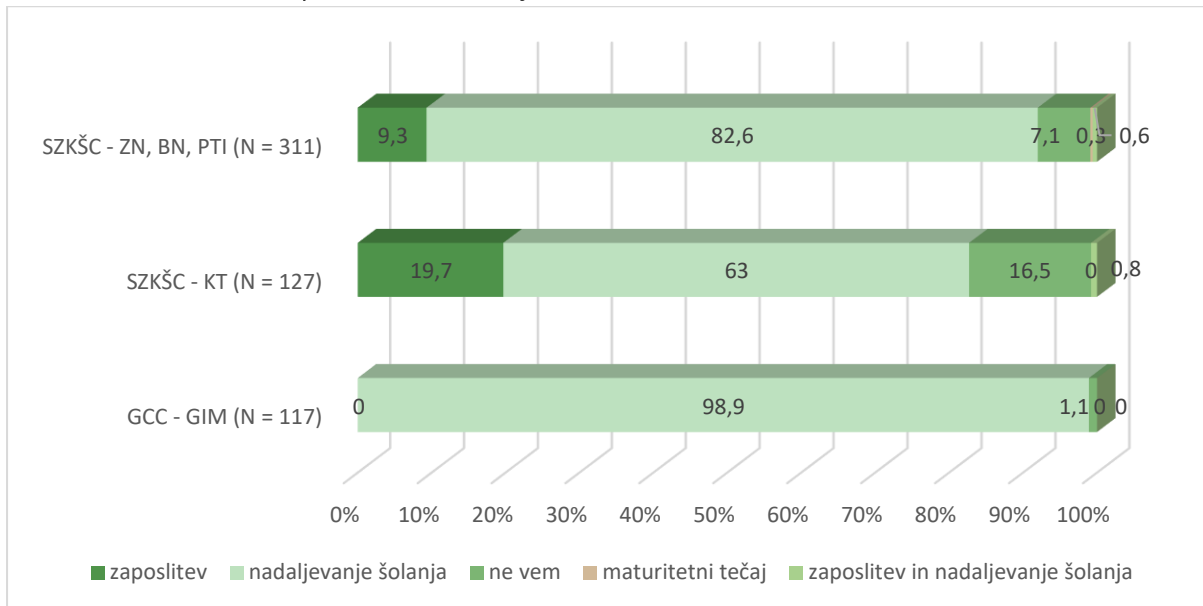
4. Menite, da boste v prihodnosti dobili delo na svojem področju?



Graf 4: Ali dijaki menijo, da bodo v prihodnosti dobili delo na svojem področju?

Večina opredeljenih dijakov meni, da bodo dobili delo na svojem področju.

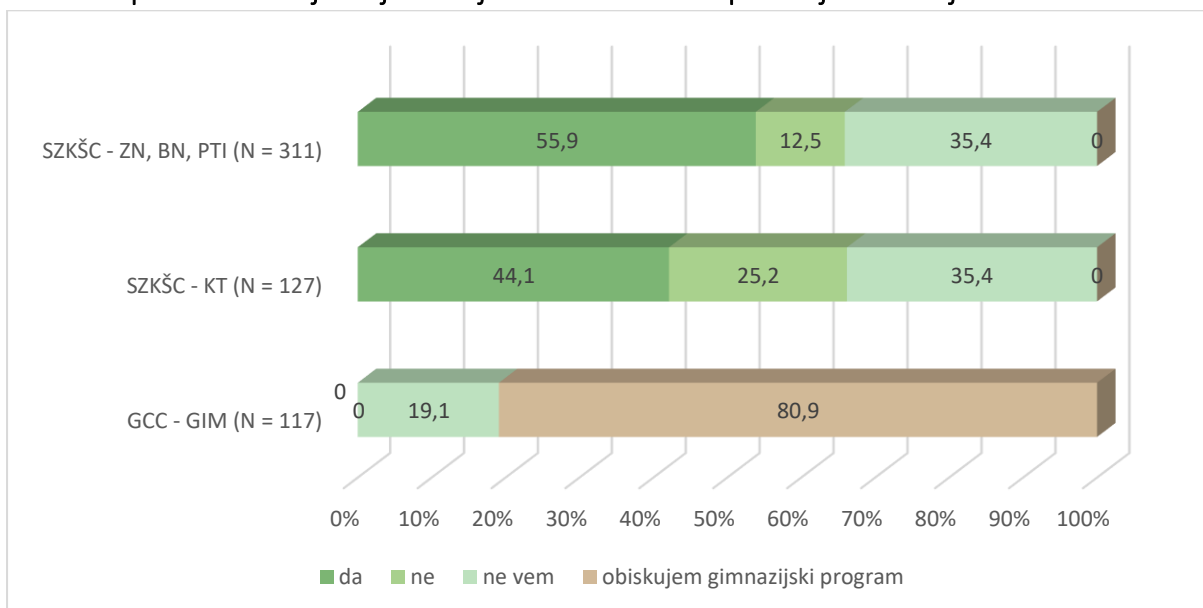
5. Kakšni so vaši načrti po končani srednji šoli?



Graf 5: Kakšni so načrti dijakov po končani srednji šoli?

Skoraj 99 % anketiranih dijakov GIM bo nadaljevalo šolanje, sledijo dijaki ZN, BN, PTI s 82,6 %. Dijaki KT bodo pa v 63 % nadaljevali šolanje, 19,7 % pa se jih bo zaposlilo.

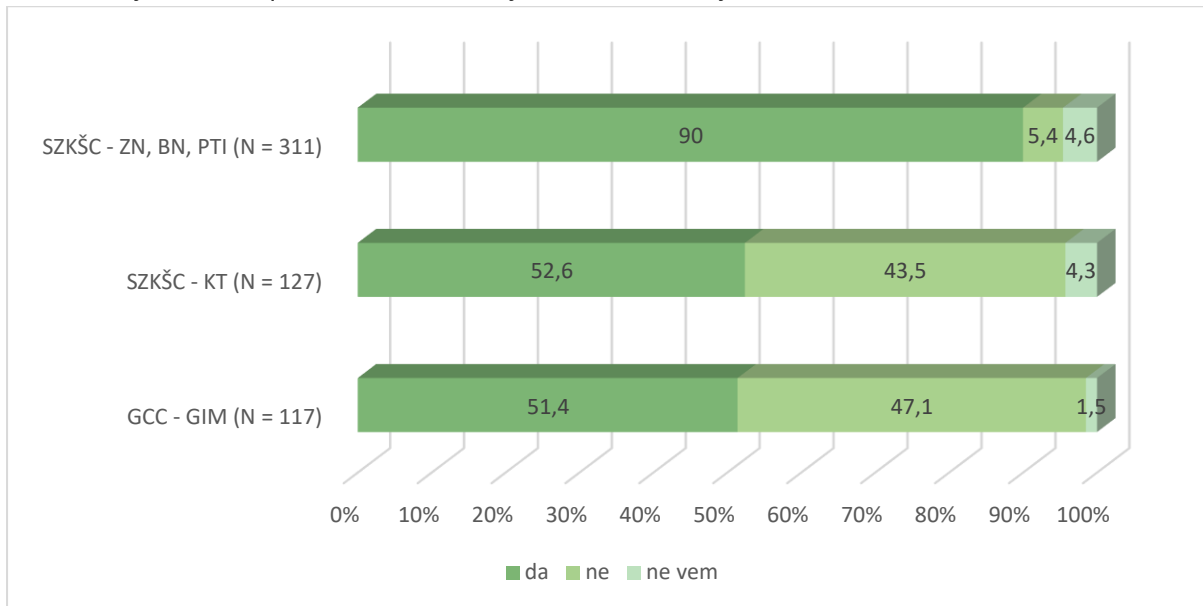
6. Ali bi v primeru nadaljevanja šolanja izbrali strokovno področje iz srednje šole?



Graf 6: Ali bi dijaki v primeru nadaljevanja šolanja izbrali strokovno področje iz srednje šole?

55,9 % anketiranih dijakov ZN, BN in PTI bi izbralo študij v isti smeri, sledi KT s 44,1 %.

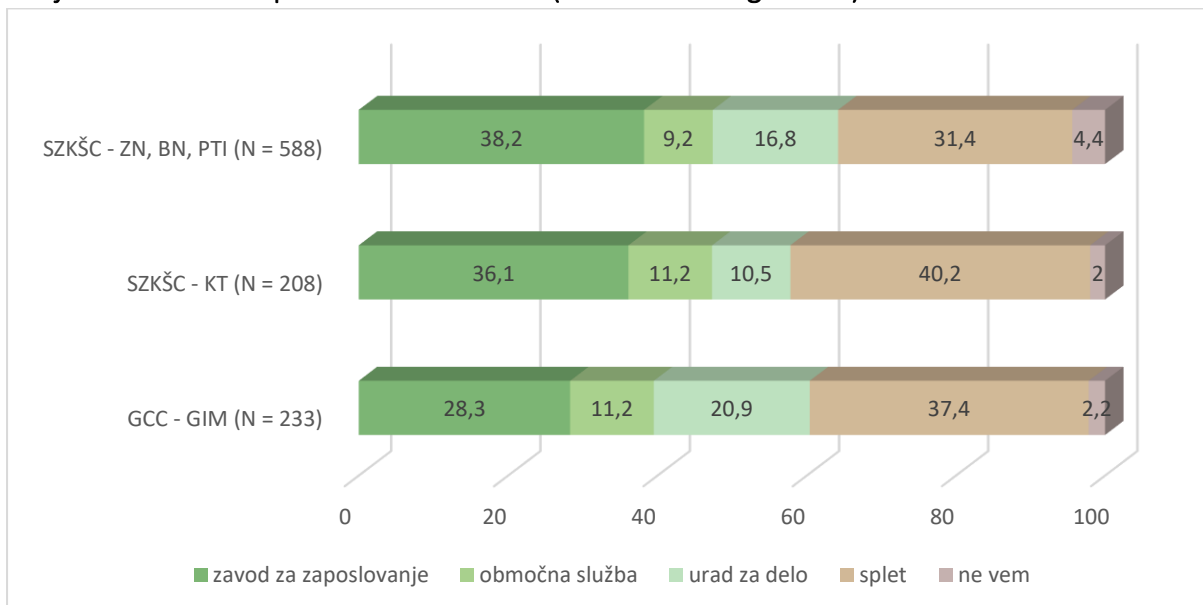
7. Razmišljate, da bi poiskali službo v tujini? Če DA, zakaj?



Graf 7: Ali dijaki razmišljajo, da bi poiskali službo v tujini?

90 % dijakov ZN, BN in PTI razmišlja, da bi poiskali službo v tujini, približno polovica dijakov GIM in KT razmišlja enako. Med najbolj pogostimi odgovori, zakaj bi odšli v tujino, so bili: nizka plača, boljši življenjski pogoji drugje in raznolik življenjski slog (avanturist).

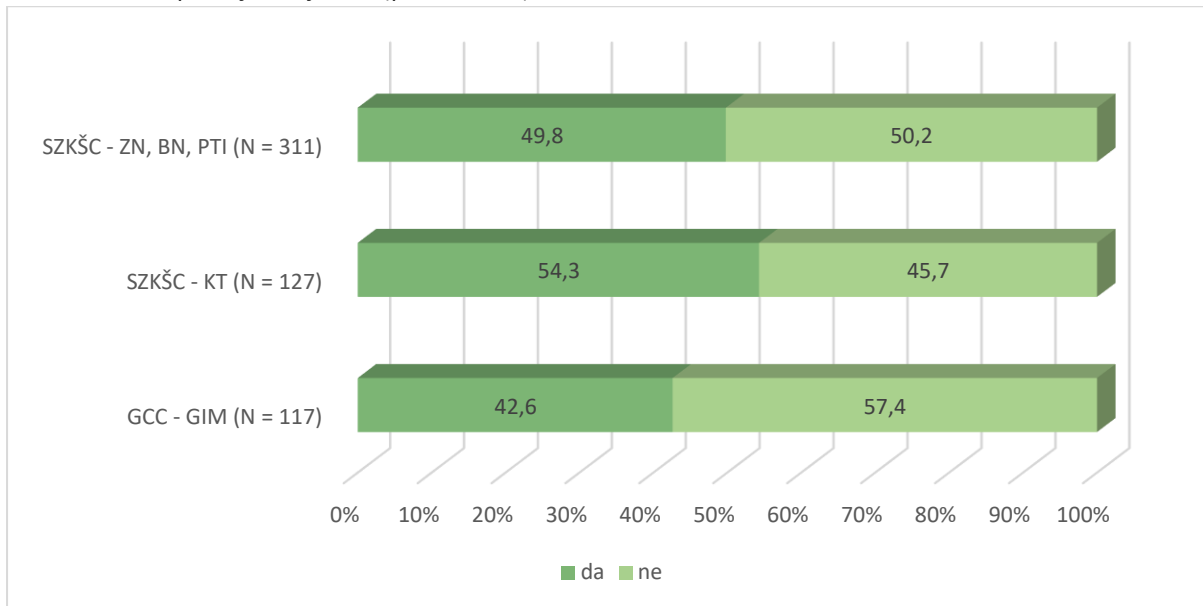
8. Kje boste iskali razpis za delovno mesto (možnih več odgovorov)?



Graf 8: Kje bodo dijaki iskali razpis za delovno mesto?

Večina opredeljenih dijakov KT in GIM bo iskala podatek o prostih delovnih mestih na spletu, sledi pa zavod za zaposlovanje. Pri anketiranih dijakih ZN, BN in PTI pa bo največ opredeljenih dijakov iskalo prosto delovno mesto na zavodu za zaposlovanje, sledi splet.

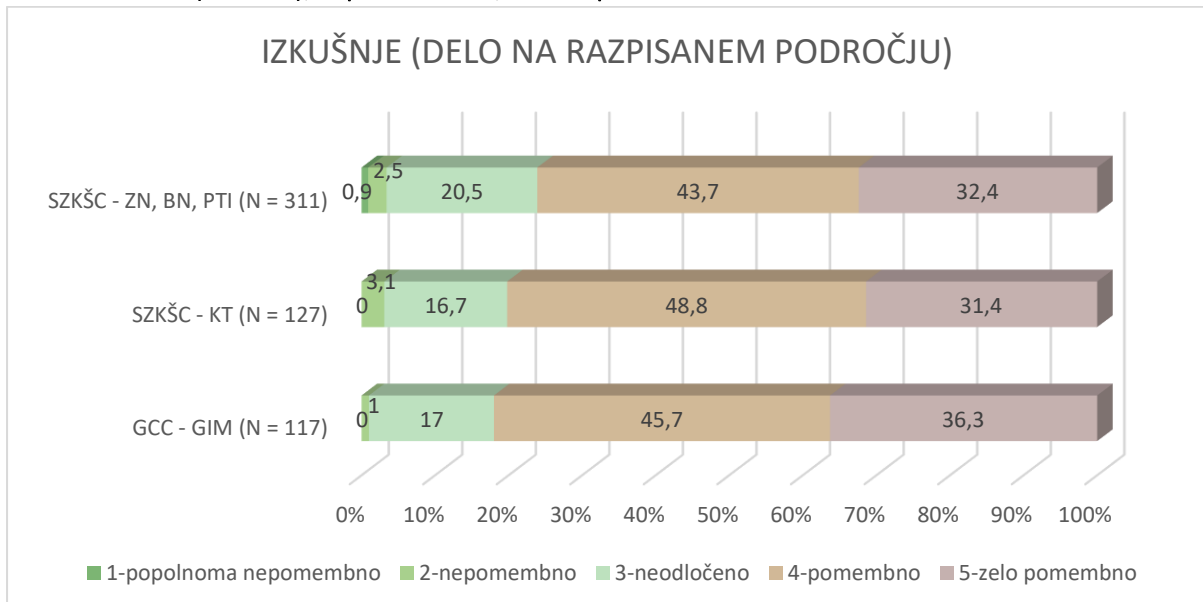
9. Ali ste že opravljali dijaško (počitniško) delo?



Graf 9: Ali so dijaki že opravljali dijaško (počitniško) delo?

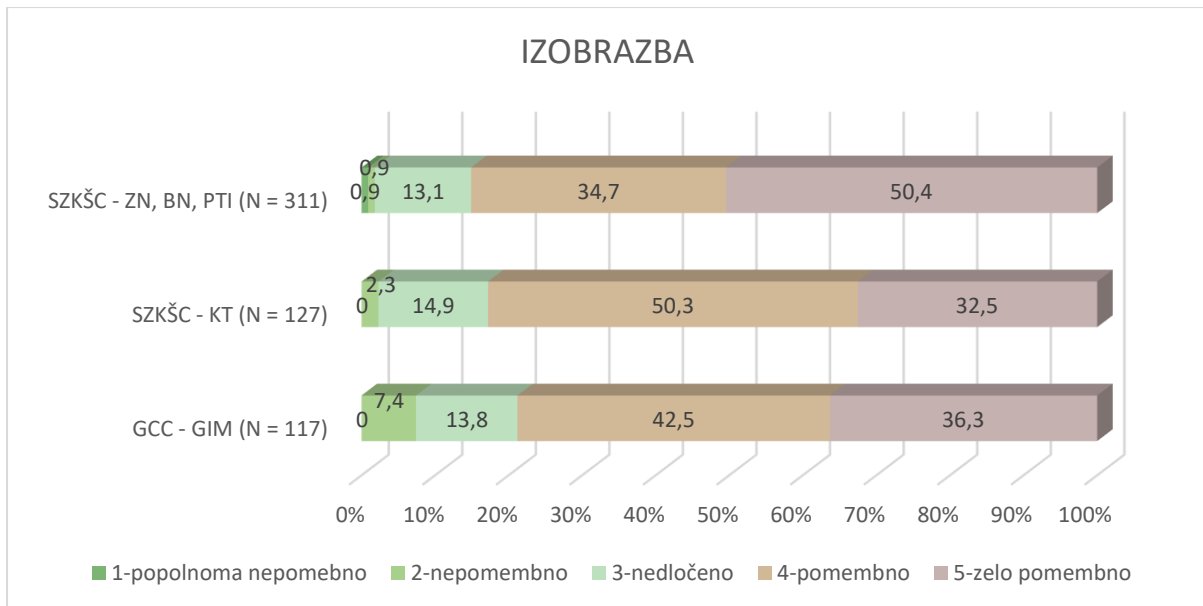
Večina anketiranih dijakov GIM in ZN, BN in PTI še ni opravljala počitniškega dela. Večina anketiranih KT pa je počitniško delo že opravljala.

10. Pri vsakem kriteriju označite stopnjo pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, pri čemer pomeni: 1-popolnoma nepomembno, 2-nepomembno, 3-neodločeno (niti-niti), 4-pomembno, 5-zelo pomembno:



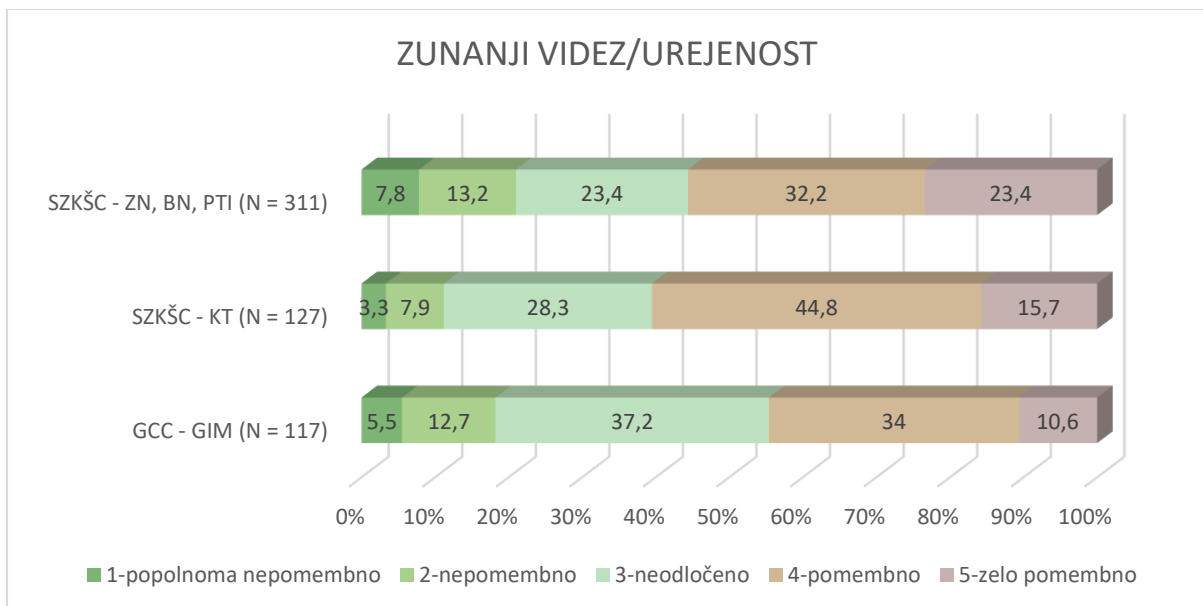
Graf 10: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: izkušnje (delo na razpisanem področju).

Več kot tri četrtine anketiranih dijakov meni, da so izkušnje na razpisanem področju pomembne oz. zelo pomembne.



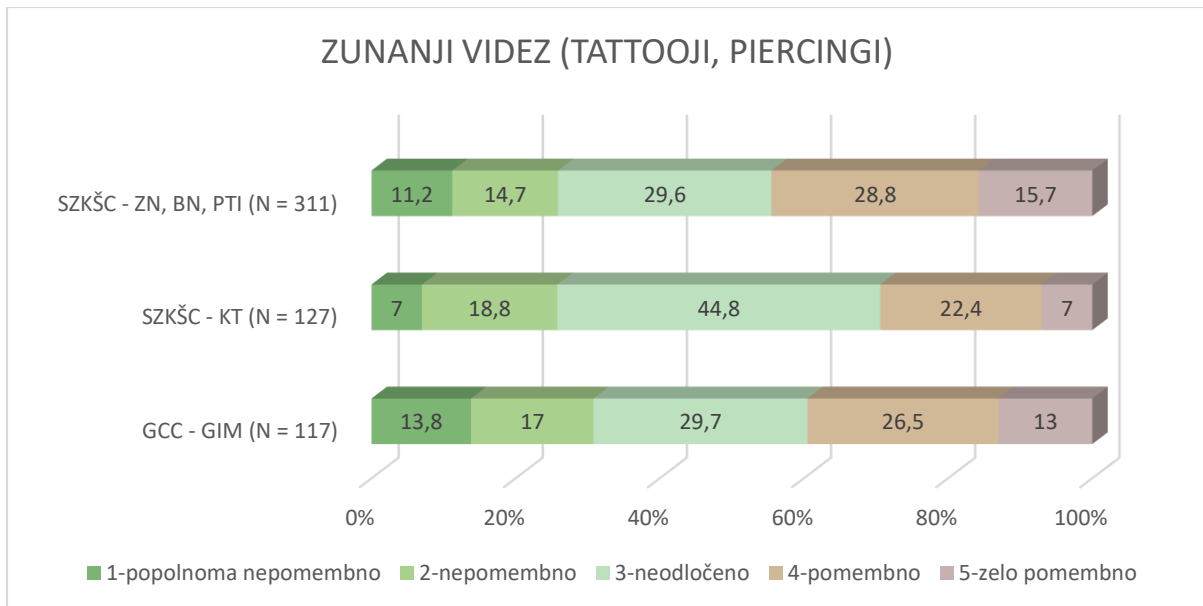
Graf 11: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: izobrazba.

Dobre tri četrtine 78 % anketiranih dijakov meni, da je izobrazba pomembna oz. zelo pomembna.



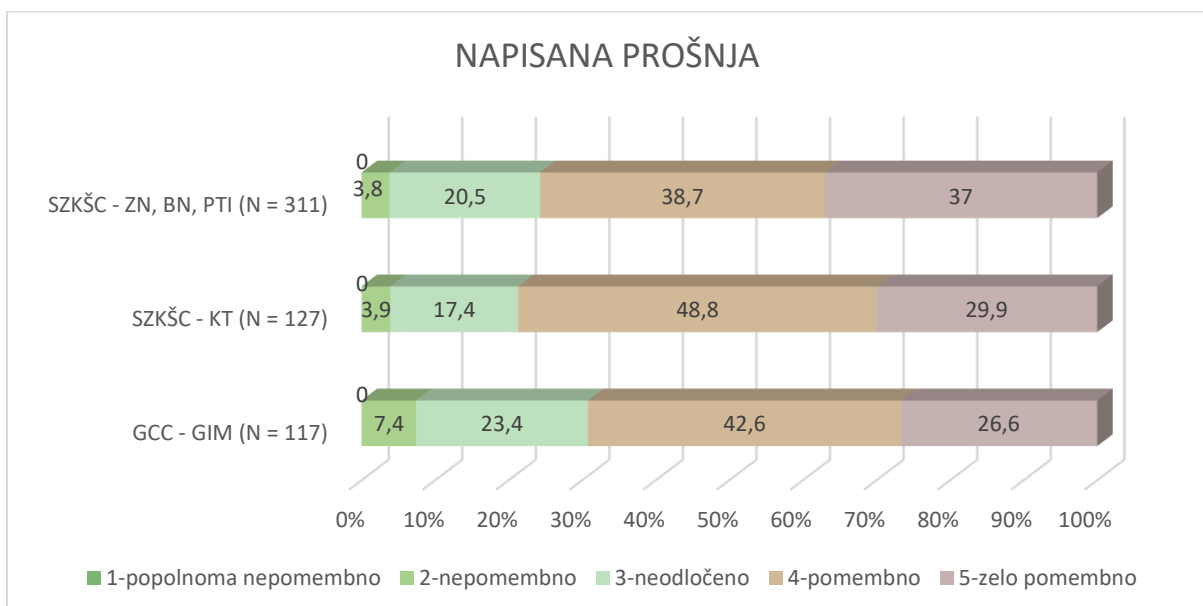
Graf 12: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: zunanji videz/urejenost.

Večina anketiranih dijakov KT in ZN, BN, PTI meni, da je zunanji videz/urejenost pomemben oz. zelo pomemben, dijaki GIM pa se strinjajo s tem v 44,6 %.



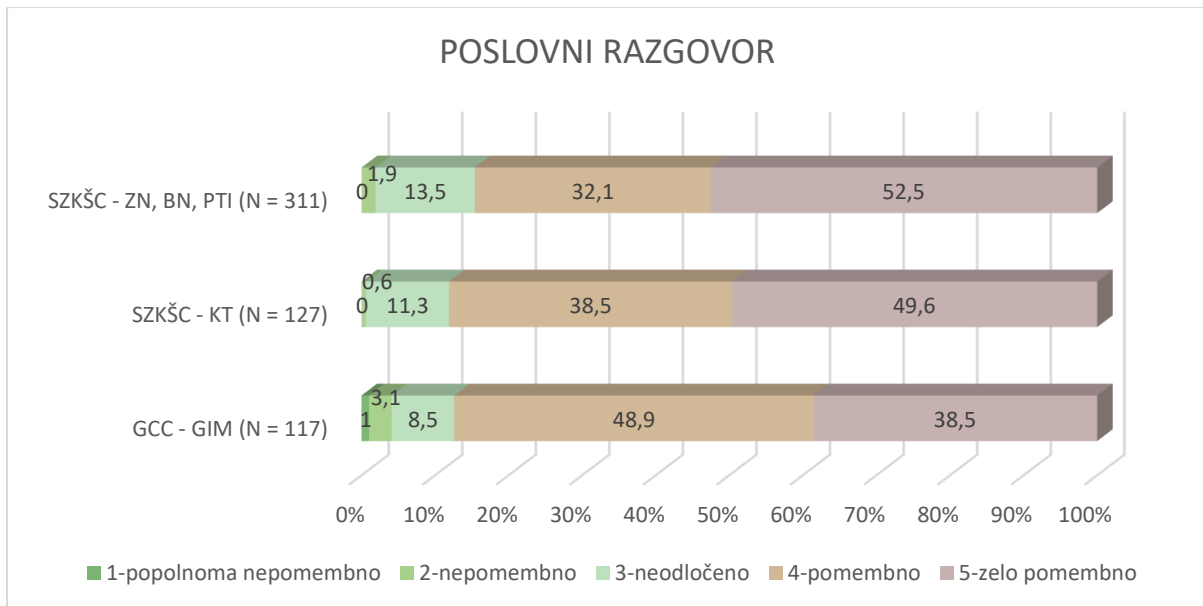
Graf 13: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: zunanji videz (tattooji, piercingi).

Največ opredeljenih anketiranih dijakov je glede tattojev in piercingov neodločenih pri upoštevanju meril izbire kandidata za delovno mesto.



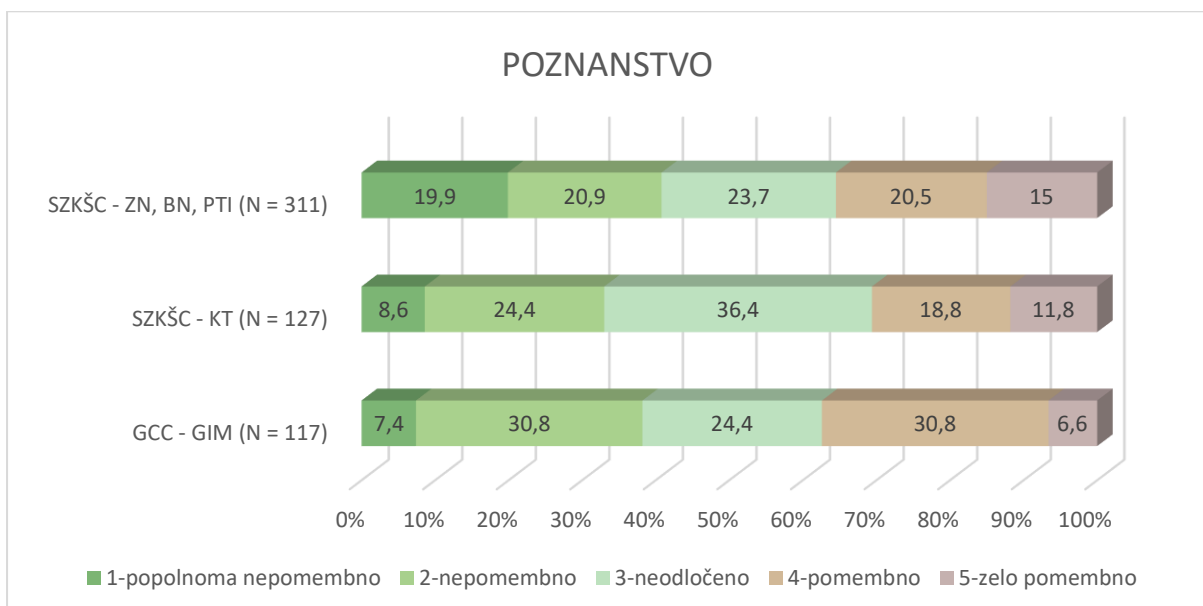
Graf 14: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: napisana prošnja.

Več kot 68 % anketiranih dijakov meni, da je napisana prošnja pomembna oz. zelo pomembna.



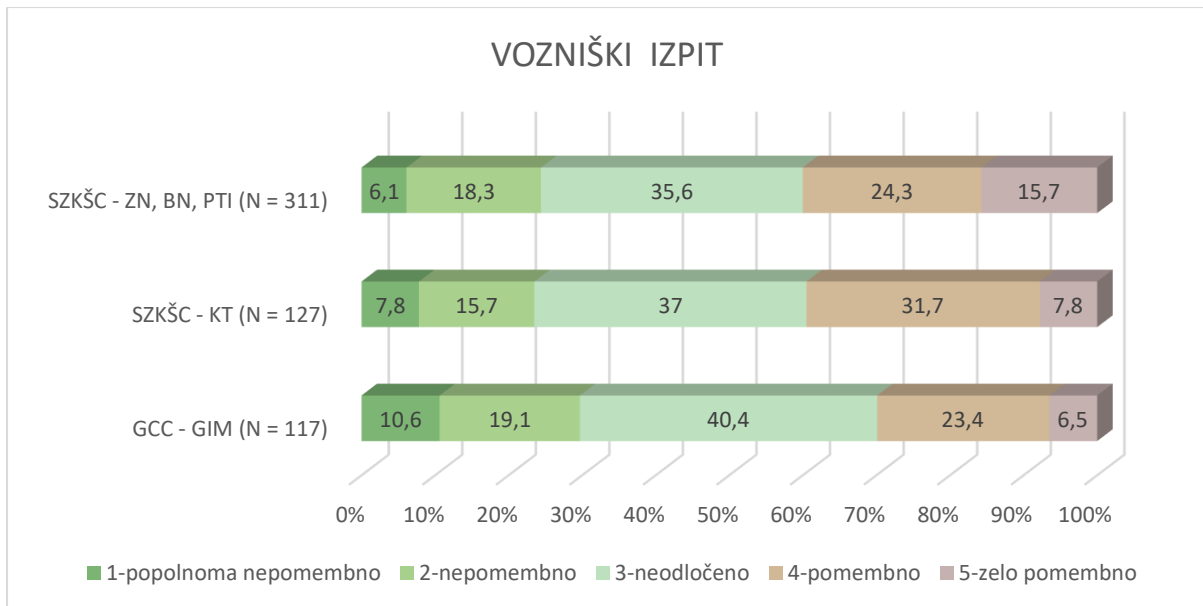
Graf 15: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: poslovni razgovor.

Večina (84 %) anketiranih dijakov meni, da je poslovni razgovor pomemben oz. zelo pomemben. Največ neodločenih glede tega je med anketiranimi dijaki ZN, BN, PTI.



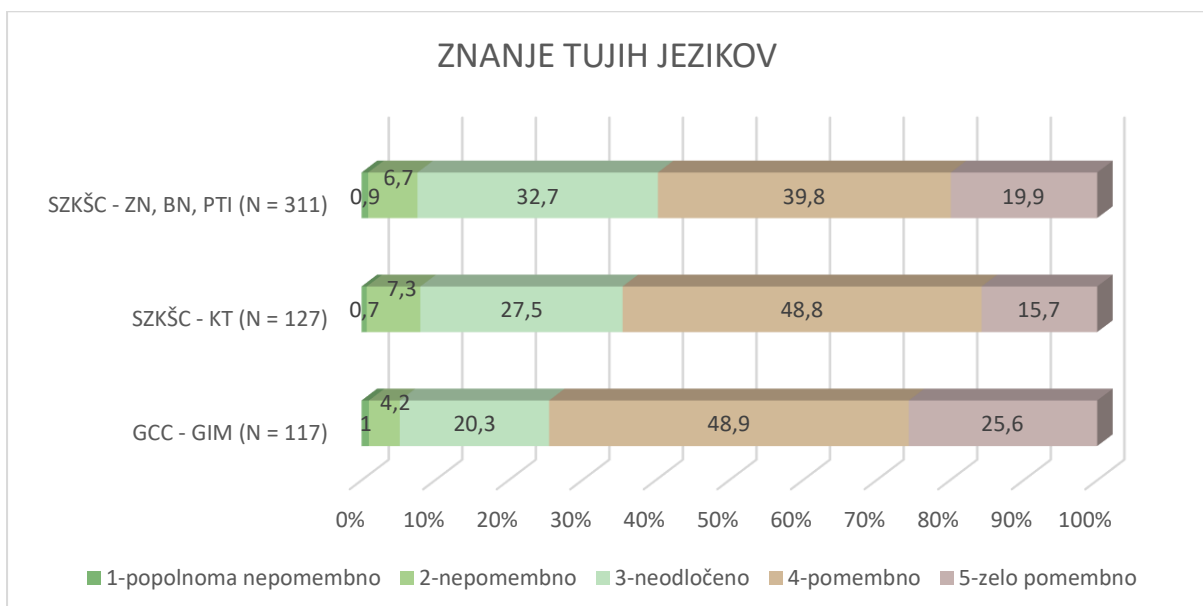
Graf 16: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: poznavstvo

Tretjini dijakov (33 %) ZN, BN, PTI in GIM je poznavstvo pri izbiri kandidata popolnoma nepomembno oz. nepomembno, pri anketiranih KT pa je glede tega največ neodločenih (36,4 %).



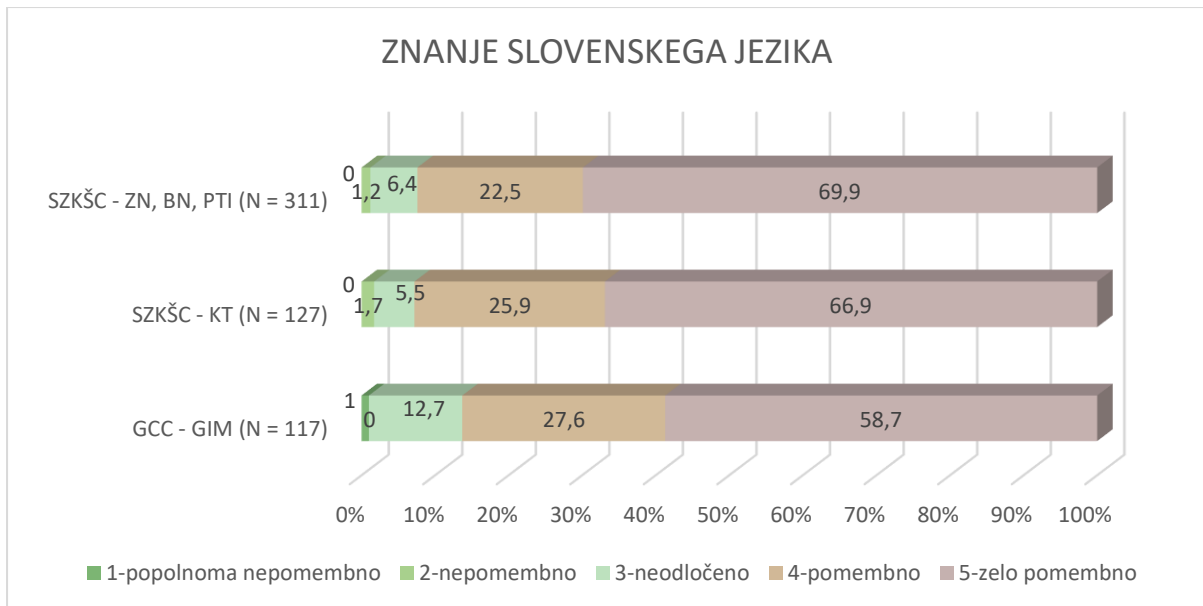
Graf 17: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: vozniški izpit.

30 % anketiranih dijakov meni, da je vozniški izpit pomemben oz. zelo pomemben pri zaposlitvi, največjo vrednost (39,5 %) temu dajejo dijaki KT.



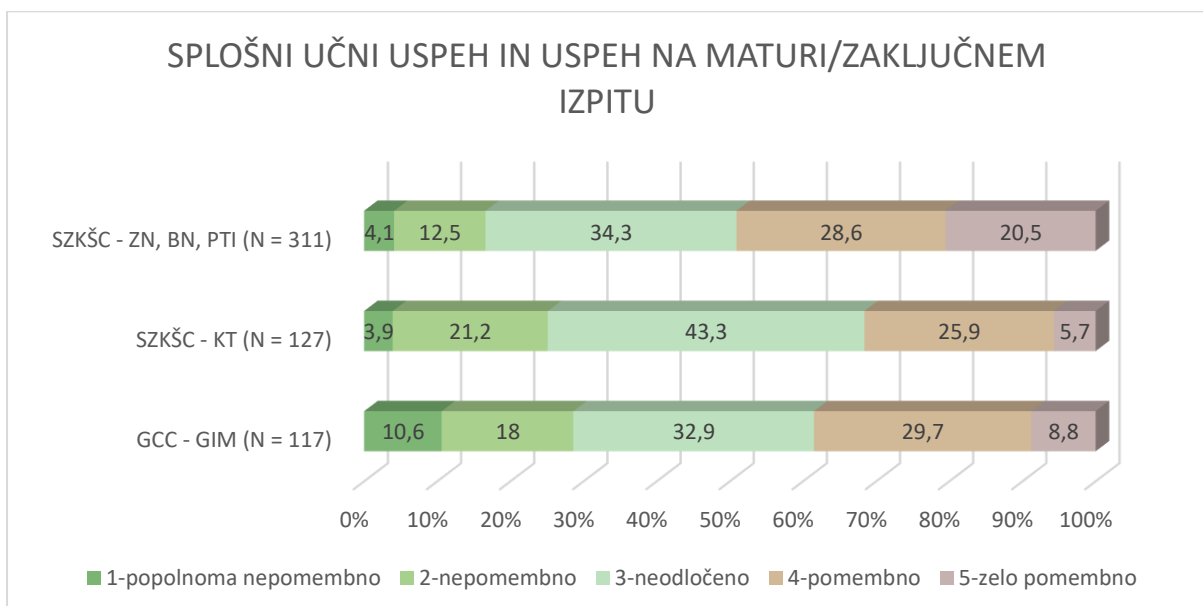
Graf 18: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: znanje tujih jezikov.

Dobra polovica (59 %) anketiranih dijakov meni, da je znanje tujih jezikov pomembno oz. zelo pomembno. Največjo vrednost (skoraj tri četrtine) temu pripisujejo dijaki GIM.



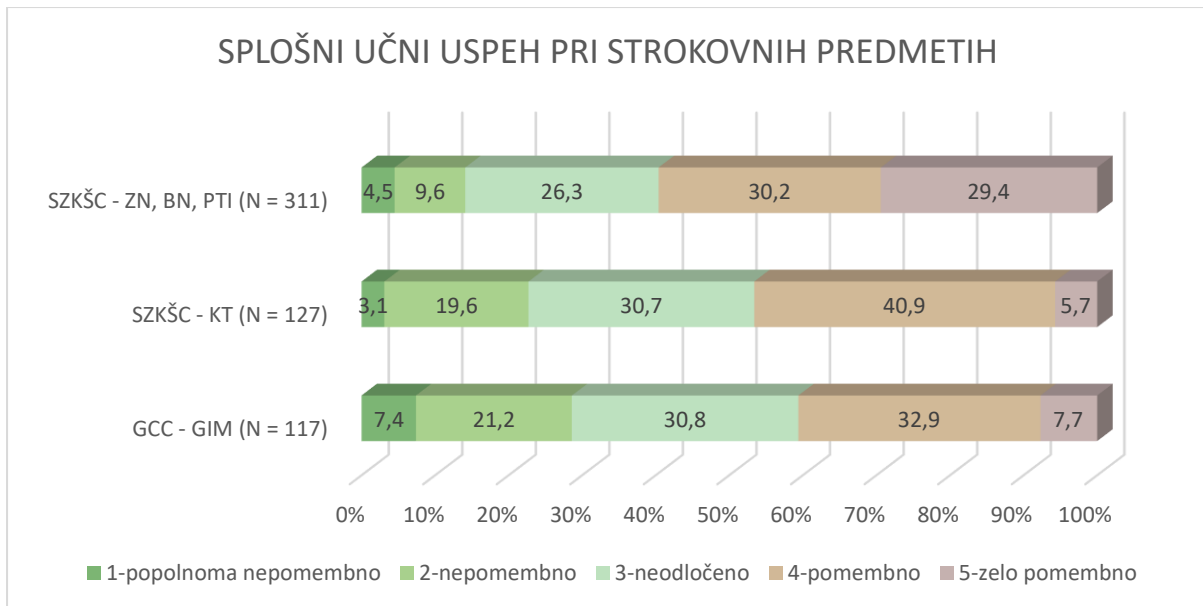
Graf 19: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: znanje slovenskega jezika.

Več kot tri četrtine anketiranih dijakov meni, da je znanje slovenskega jezika pomembno oz. zelo pomembno pri zaposlitvi. 12,7 % (največ) dijakov GIM je glede tega neodločenih.



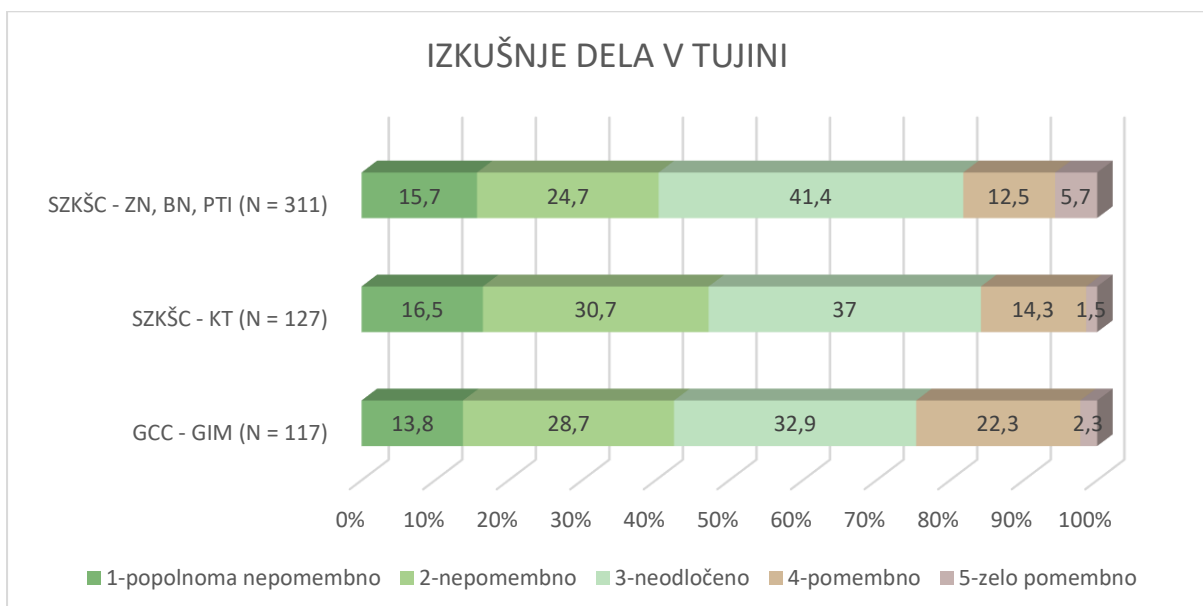
Graf 20: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: splošni učni uspeh, uspeh na maturi ali zaključnem izpitu.

Tretjina anketiranih dijakov meni, da je splošni učni uspeh in uspeh na maturi/zaključnem izpitu pomemben oz. zelo pomemben pri zaposlitvi. Dijaki ZN, BN in PTI to menijo v kar 49,1 %.



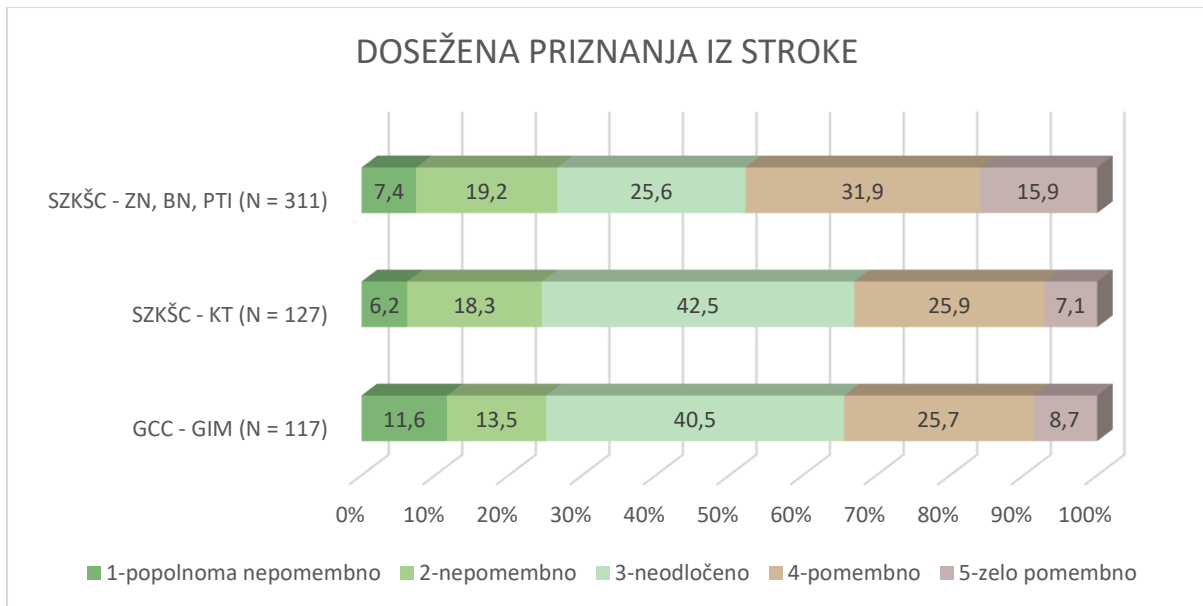
Graf 21: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: splošni učni uspeh pri strokovnih predmetih.

Tretjina anketiranih dijakov meni, da je splošni učni uspeh pri strokovnih predmetih pomemben oz. zelo pomemben pri zaposlitvi. Dijaki ZN, BN in PTI to menijo v kar 59,4 %.



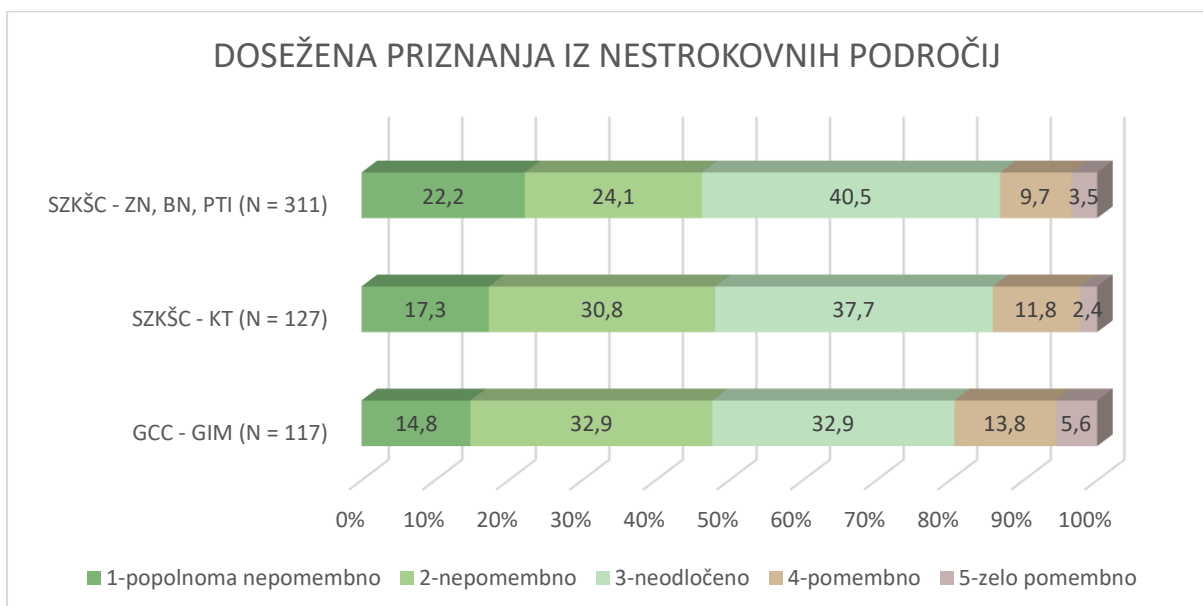
Graf 22: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: izkušnje dela v tujini.

Četrtnina (40,4 %) anketiranih dijakov meni, da so izkušnje dela v tujini popolnoma nepomembne oz. nepomembne, medtem ko jih je 32 % neodločenih.



Graf 23: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: dosežena priznanja iz stroke.

Dobra tretjina anketiranih dijakov meni, da so dosežena priznanja iz stroke pomembna oz. zelo pomembna. Dijaki ZN, BN in PTI to menijo v kar 47,8 %.

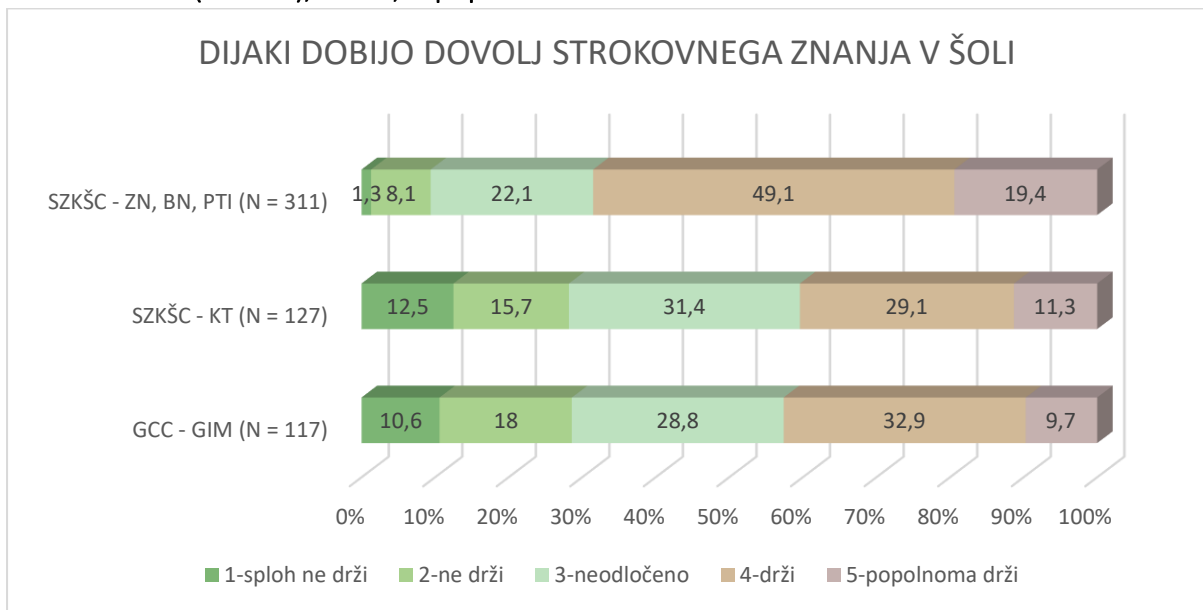


Graf 24: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, po mnenju dijakov: dosežena priznanja iz nestrokovnih področij.

13 % anketiranih dijakov meni, da so dosežena priznanja iz nestrokovnih področij pomembna oz. zelo pomembna.

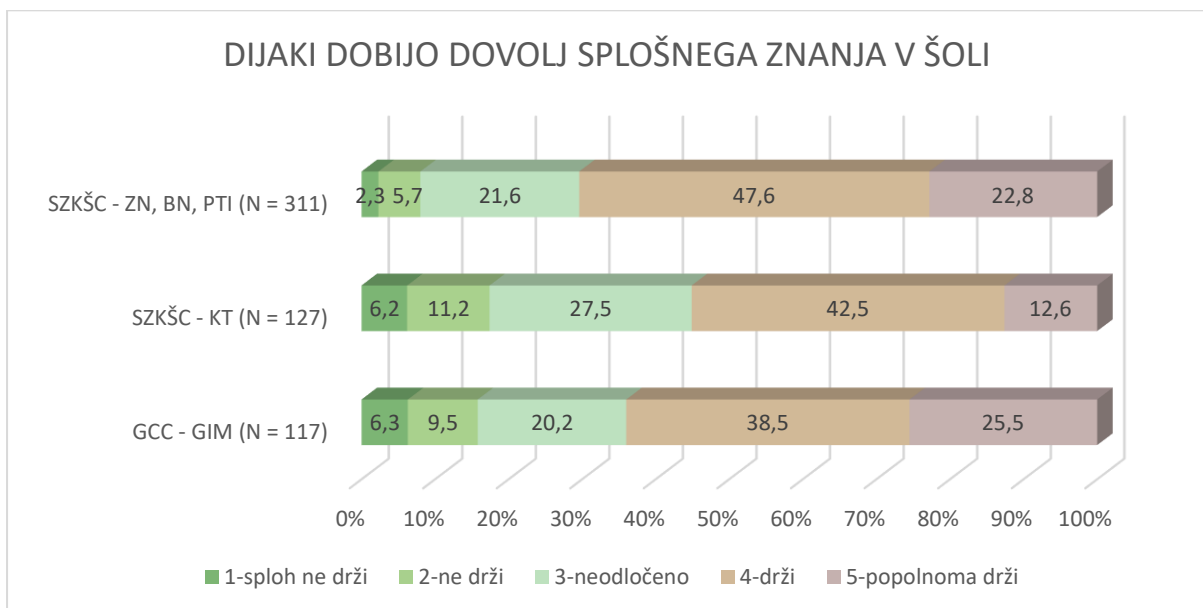
Če menite, da je pri zgoraj naštetih kriterijih kaj pomembnega izpuščeno, le-to navedite:
 Med najpogostejšimi (70 %) odgovori so bili: sposobnost komunikacije in oblikovanje družine.

11. Označite, kako zelo se poistovetite z dano trditvijo, kjer pomeni 1-sploh ne drži, 2-ne drži, 3-neodločeno (niti-niti), 4-drži, 5-popolnoma drži:



Graf 25: Kako zelo se dijaki poistovetijo z dano trditvijo: dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli.

Dobrih 40 % anketiranih dijakov meni, da dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli, dijaki ZN, BN, PTI tako menijo kar v 68,5 %.



Graf 26: Kako zelo se dijaki poistovetijo z dano trditvijo: dijaki dobijo dovolj splošnega znanja v šoli.

Večina anketiranih dijakov meni, da dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli, dijaki ZN, BN, PTI tako menijo kar v 70,4 %.

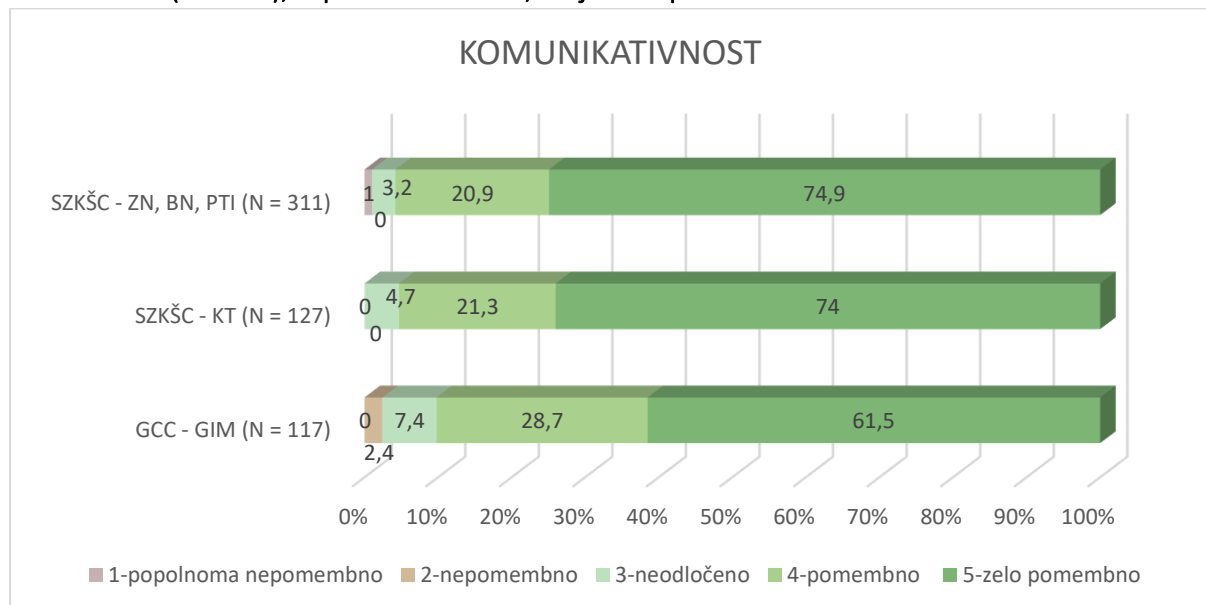
12. Če bi morali izbrati področje, na katerem menite, da vam primanjkuje znanja, bi izpostavili:

Dijaki KT so izpostavili, da jim primanjkuje praktičnega pouka, osnovne življenjske stvari (položnice, davki, ...) ter znanje tujih jezikov (nemščina).

Dijaki ZN, BN in PTI so mnenja, da jim primanjkuje znanja za življenje (stroški, davki, varčevanje, gospodinjstvo, ...), praktični pouk, strokovno področje in znanje latinščine ter anatomije.

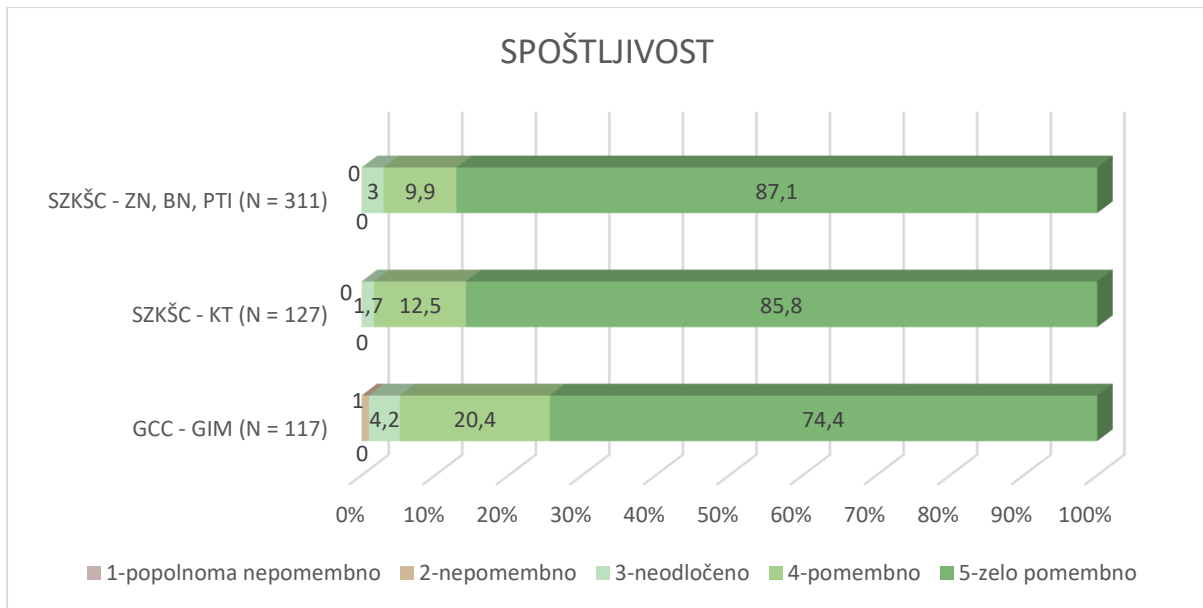
Dijaki GIM so izpostavili, da jim primanjkuje znanja za življenje, finance, komunikacija in praktične izkušnje v svetu.

13. Pri spodaj navedenih osebnostnih lastnostih zaposlenih ocenite stopnjo pomembnosti (relevantnosti), kjer 1 pomeni, da je lastnost popolnoma nepomembna, 2-nepomembna, 3-neodločeno (niti-niti), 4-pomembna in 5, da je zelo pomembna



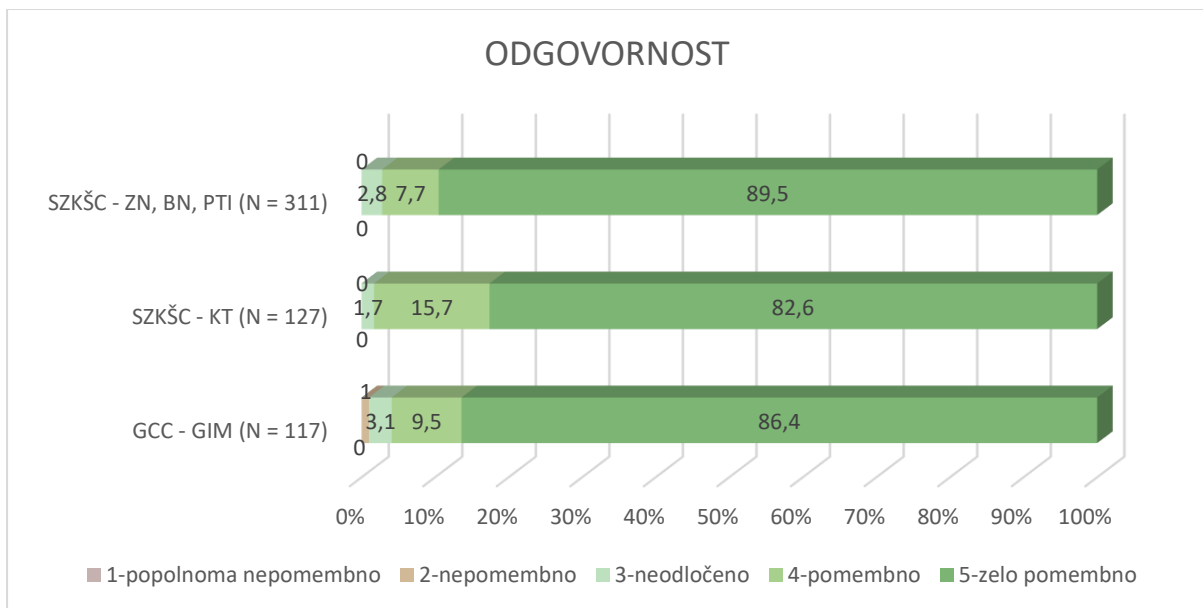
Graf 27: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): komunikativnost.

Več kot tri četrtine anketiranih dijakov meni, da je komunikativnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost. 2,4 % dijakov GIM se zdi ta lastnost nepomembna.



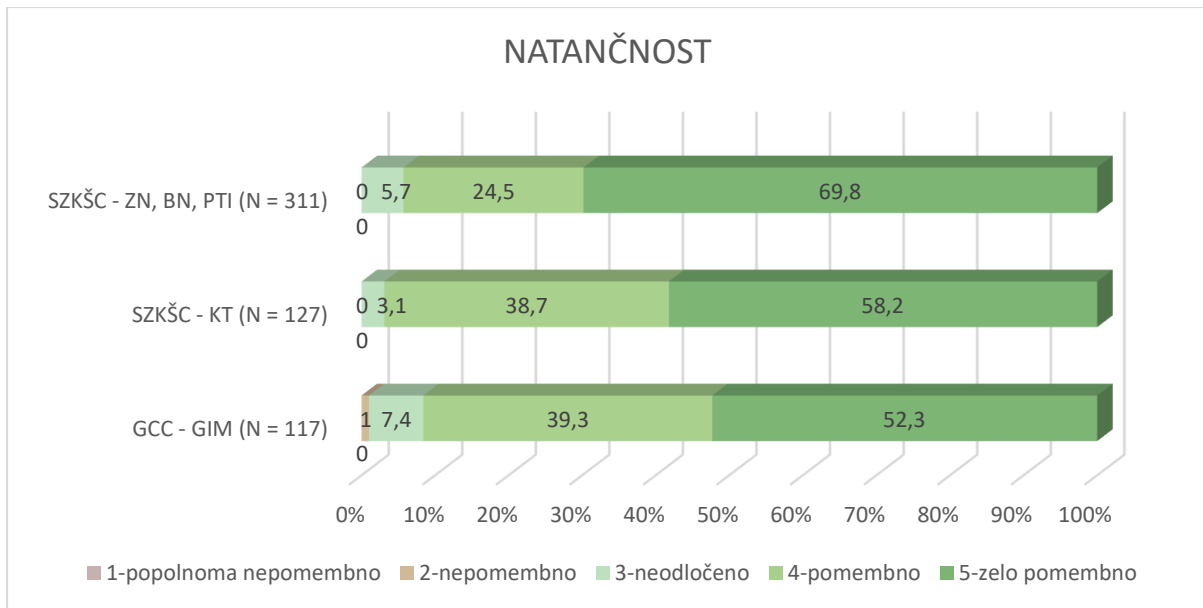
Graf 28: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): spoštljivost.

Večina (94 %) anketiranih dijakov meni, da je spoštljivost pomembna oz. zelo pomembna lastnost.



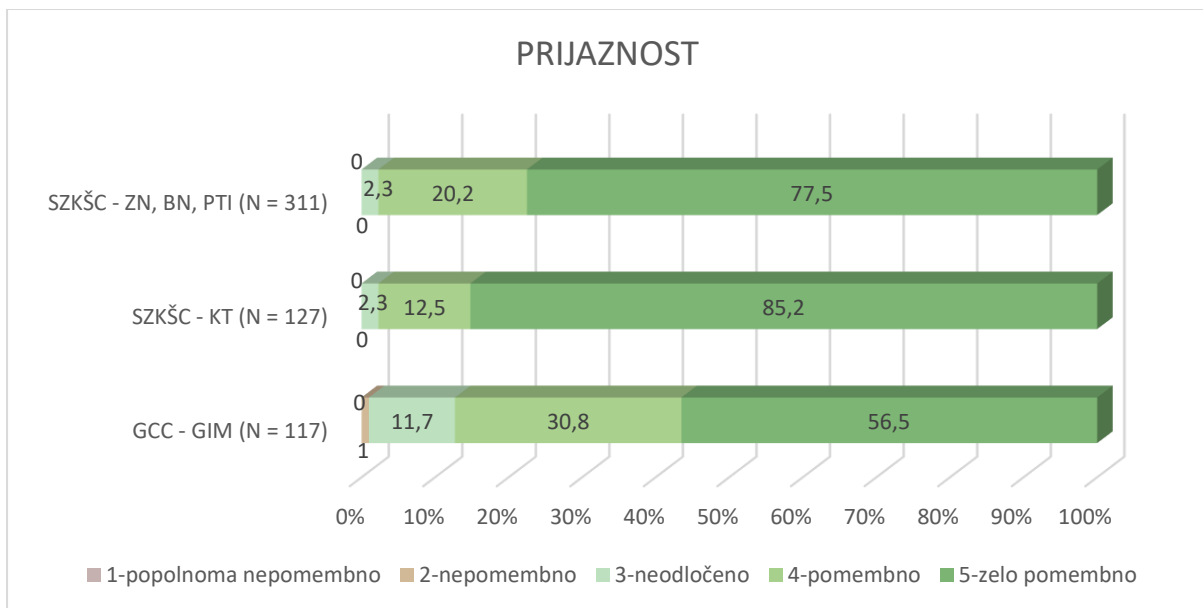
Graf 29: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): odgovornost.

Kar 95 % anketiranih dijakov meni, da je odgovornost pomembna oz. zelo pomembna lastnost.



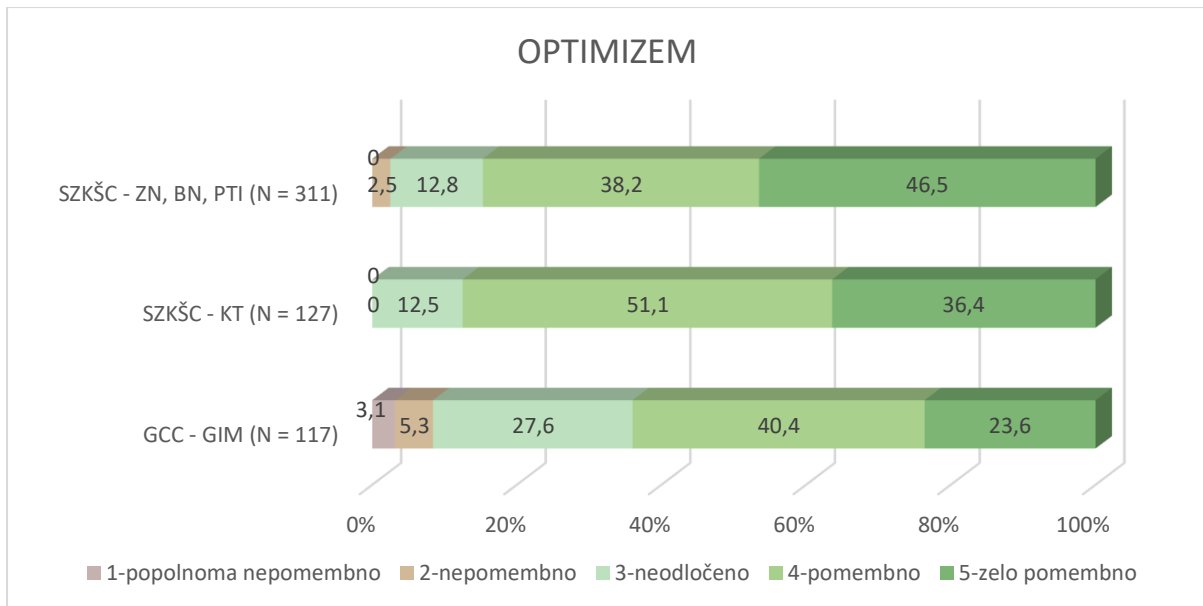
Graf 30: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): natančnost.

91 % anketiranih dijakov meni, da je natančnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki KT tako menijo kar v 96,9 %.



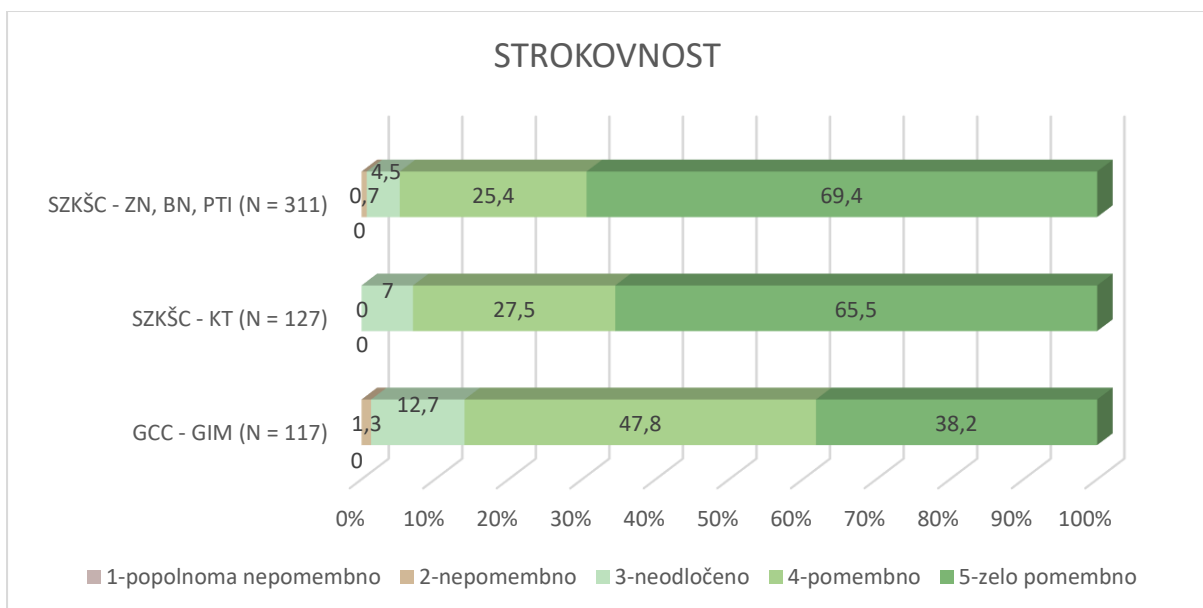
Graf 31: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): prijaznost.

97 % anketiranih dijakov ZN, BN, PTI in KT meni, da je prijaznost pomembna oz. zelo pomembna. Dijaki GIM menijo to samo v 87,3 %.



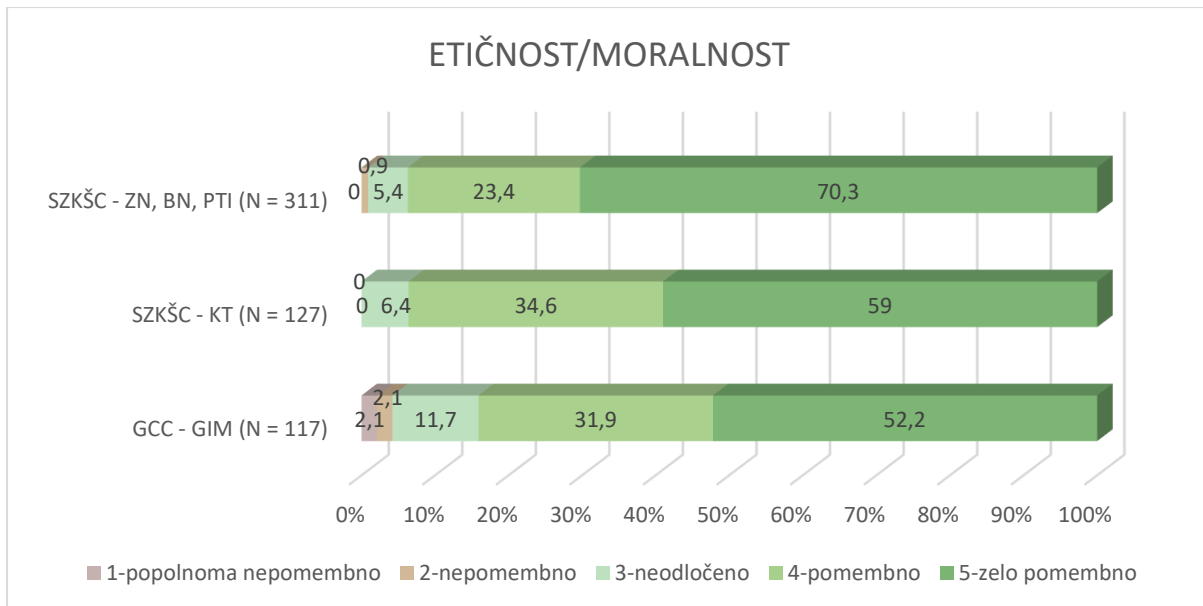
Graf 32: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): optimizem.

Več kot 60 % anketiranih dijakov meni, da je optimizem pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki KT tako menijo kar v 87,5 %.



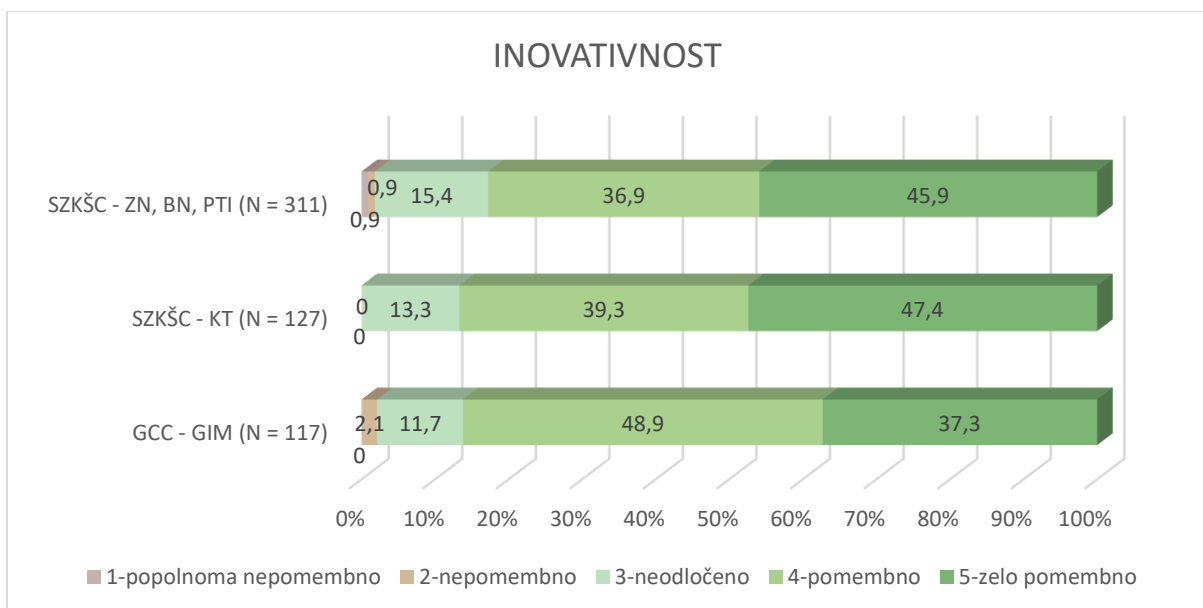
Graf 33: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): strokovnost.

Večina (85 %) anketiranih dijakov meni, da je strokovnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki ZN, BN, PTI tako menijo kar v 94,8 %.



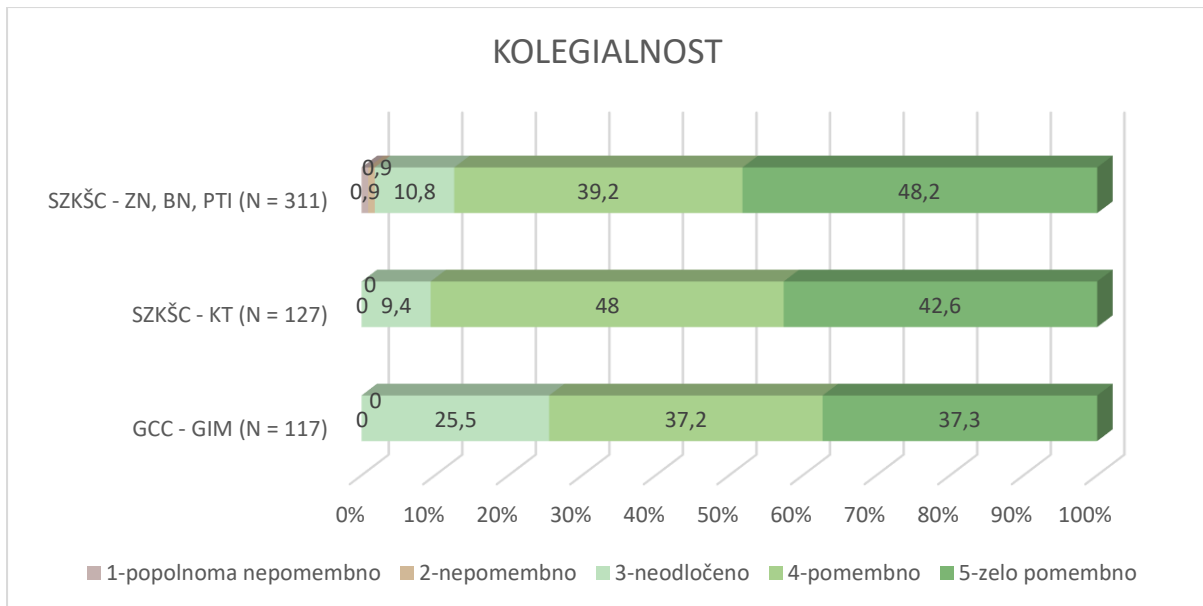
Graf 34: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): etičnost/moralnost.

Večina (83 %) anketiranih dijakov meni, da je etičnost/moralnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki KT tako menijo kar v 95,6 %.



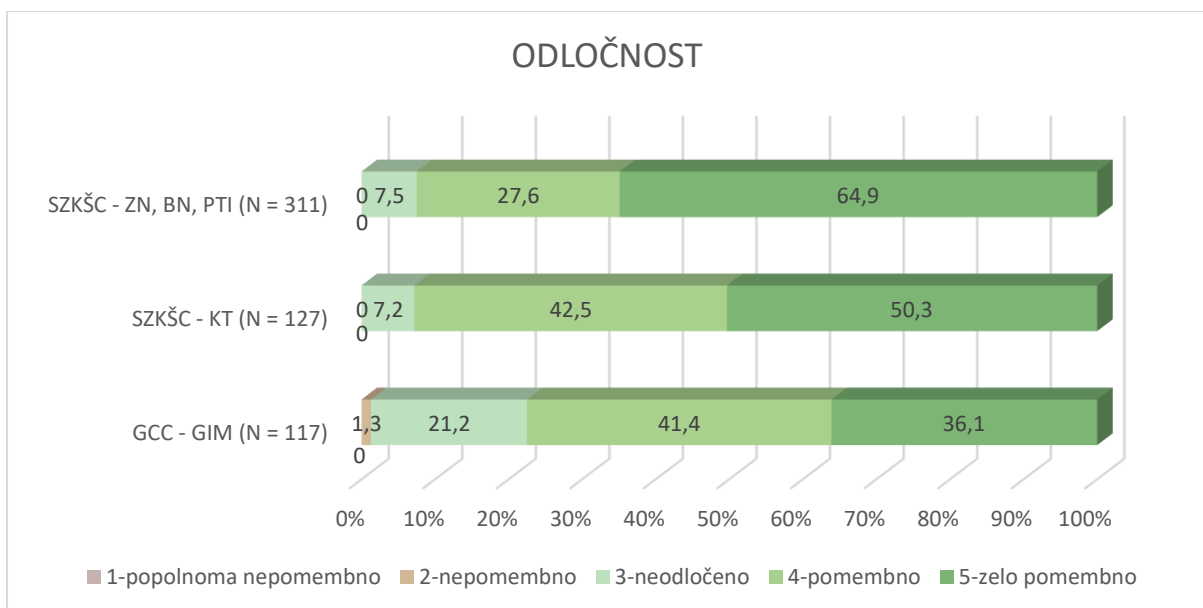
Graf 35: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): inovativnost.

Več kot 82 % anketiranih dijakov meni, da je inovativnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost.



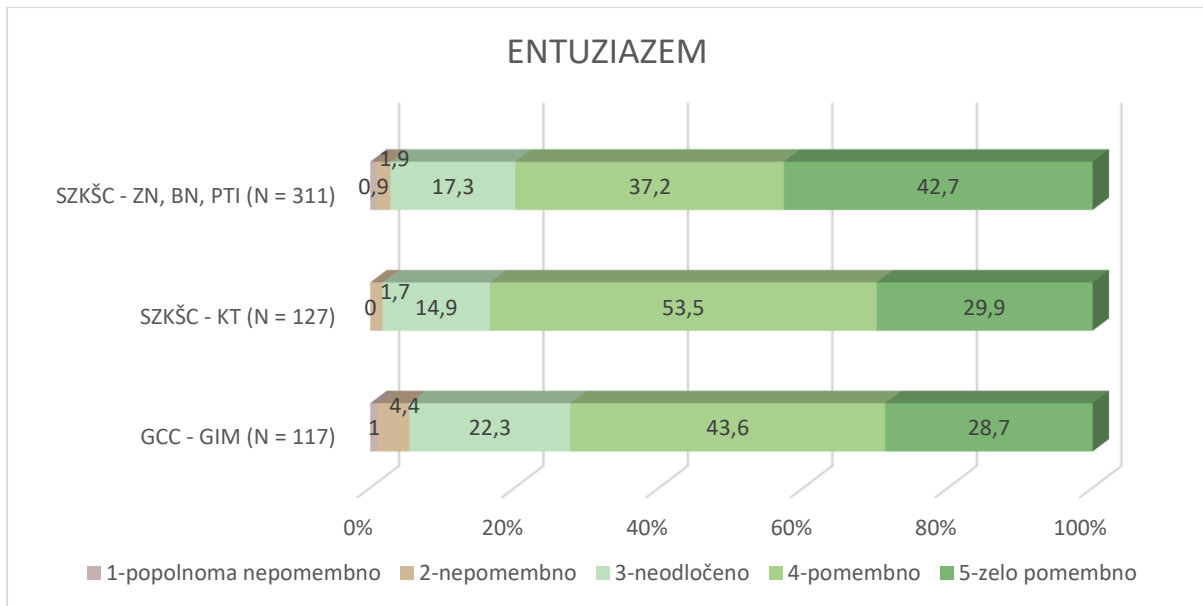
Graf 36: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): kolegialnost.

Tri četrtine anketiranih dijakov meni, da je kolegialnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki KT tako menijo kar v 90,6 %.



Graf 37: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): odločnost.

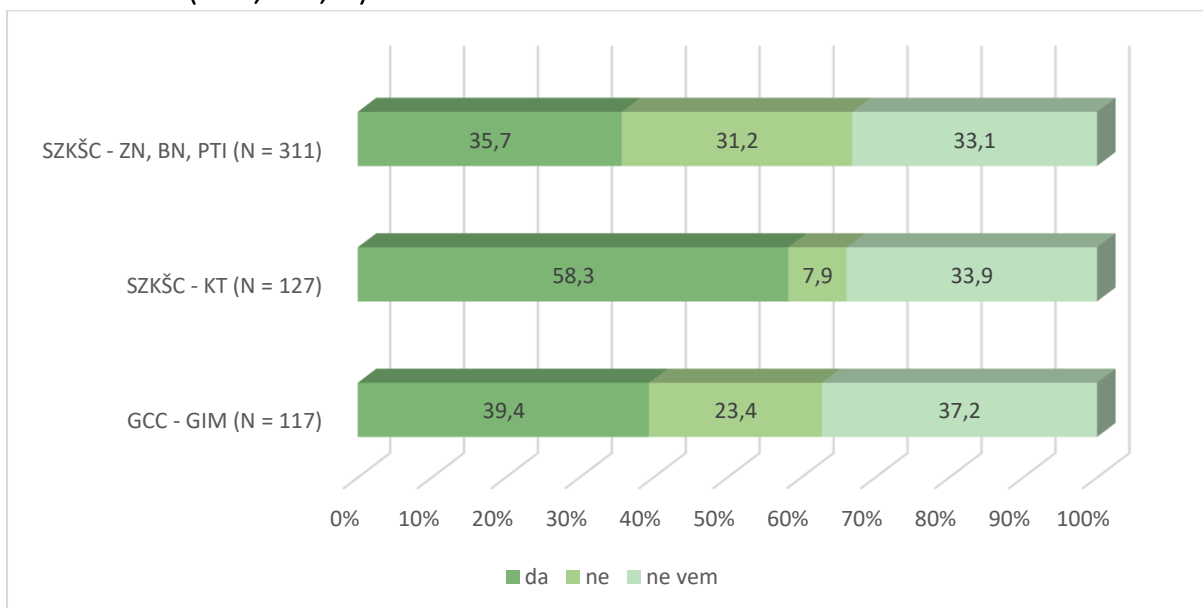
Dobre tri četrtine anketiranih dijakov meni, da je odločnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost. 1,3 % dijakov GIM meni, da je ta lastnost nepomembna.



Graf 38: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (dijaki): entuziazem.

Več kot 72,3 % anketiranih dijakov meni, da je entuziazem pomembna oz. zelo pomembna lastnost, dijaki KT tako menijo kar v 83,4 %.

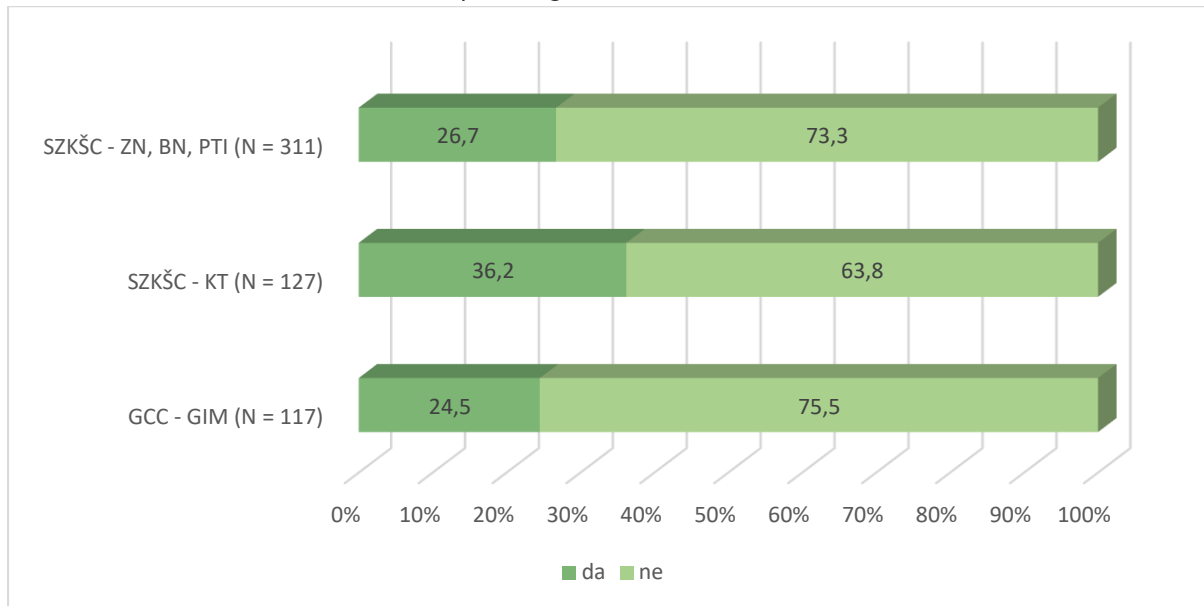
14. Menite, da bi delodajalci sprejeli na delovno mesto osebo s tetovažami in/ali piercingi na vidnih mestih (roka, vrat, ...)?



Graf 39: Ali dijaki menijo, da bi delodajalci sprejeli na delovno mesto osebo s tetovažami in/ali piercingi na vidnih mestih?

Večina anketiranih dijakov KT meni, da bi delodajalci sprejeli na delovno mesto osebo s tetovažami in piercingi na vidnih mestih. Sledijo dijaki GIM s 39,4 % in ZN, BN, PTI s 35,7 %.

15. Imate sami kakšen tattoo in/ali piercing?

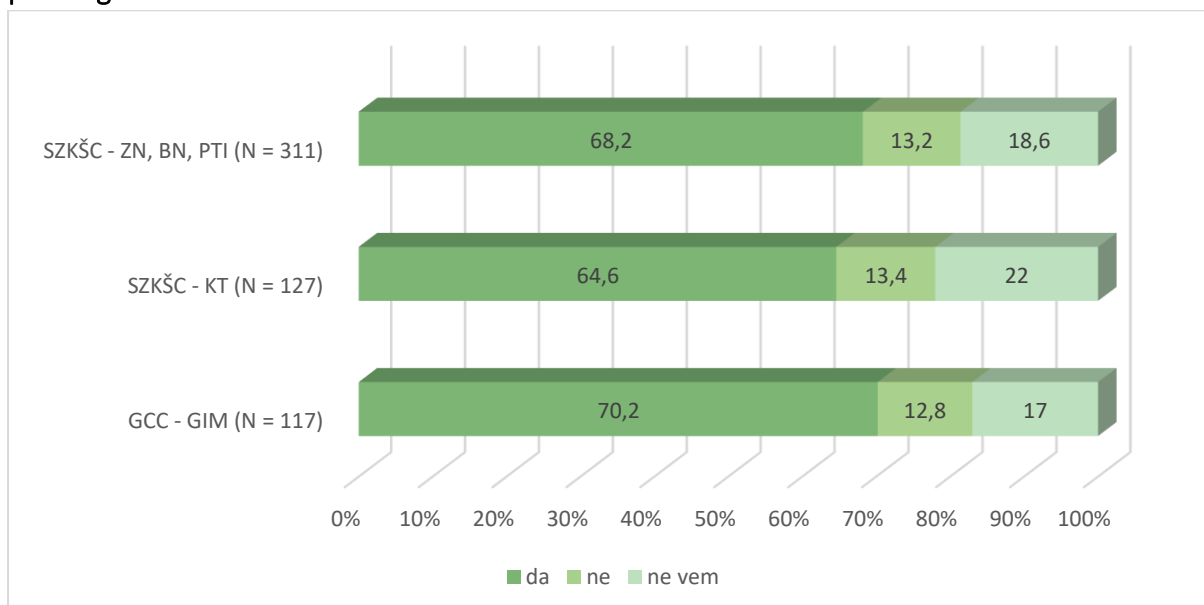


Graf 40: Ali imajo dijaki tattoo in/ali piercing?

Dobra petina (24 %) anketiranih dijakov ima tattoo in/ali piercing, največ jih imajo dijaki KT (36,2 %).

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, navedite vrsto in mesto tetovaže in/ali piercinga: Večina dijakov je dejalo, da imajo piercinge predvsem v ušesih, nekaj tudi na obrazu v ustnem predelu. Tattooji se v 70 % nahajajo na rokah in gležnjih, izpostavili so pa še rebra, stegno in hrbet.

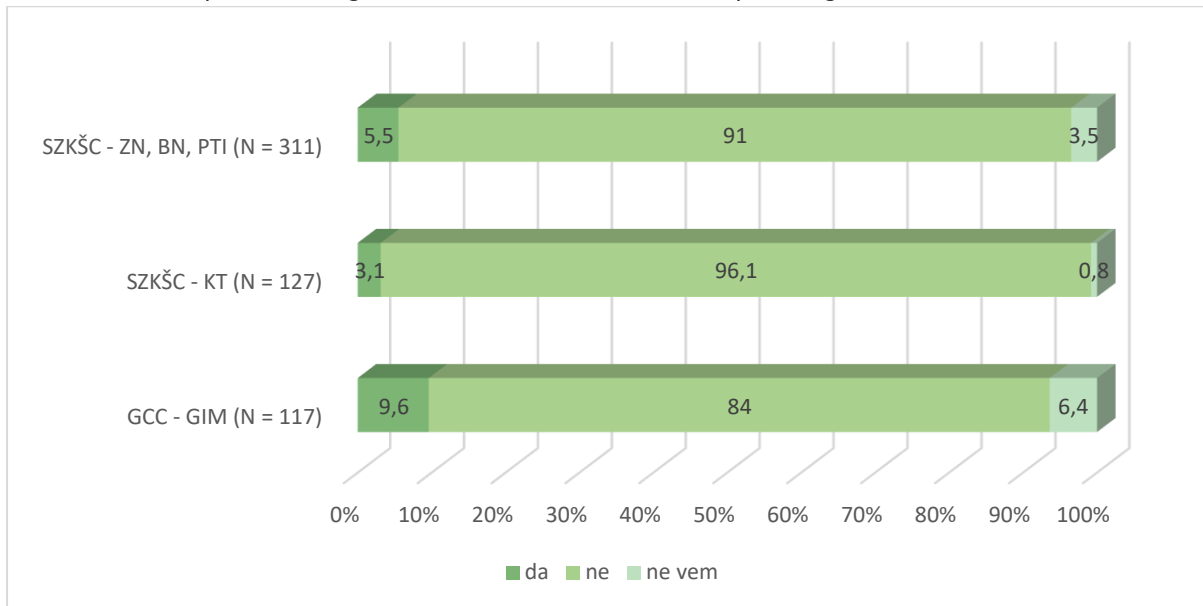
16. Menite, da imajo stranke/učenci, dijaki/pacienti predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi?



Graf 41: Ali dijaki menijo, da imajo ljudje predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi?

Anketirani dijaki v več kot 64 % primerih menijo, da imajo ljudje predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi.

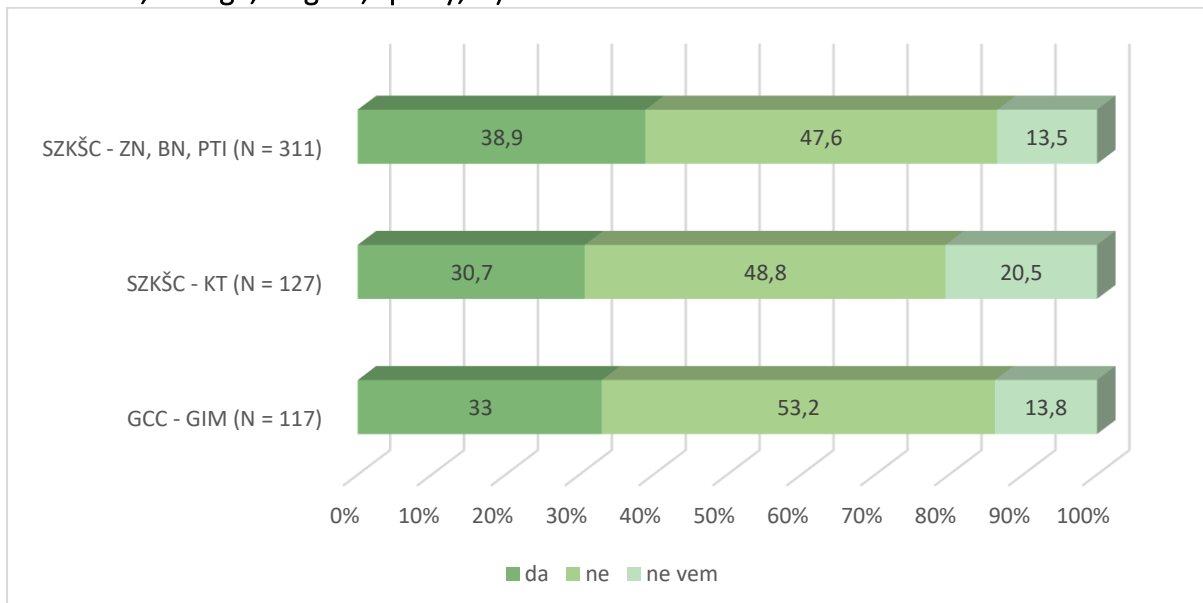
17. Ali imate vi predsodke glede oseb s tetovažami in/ali piercingi?



Graf 42: Ali imajo dijaki predsodke glede oseb s tetovažami in/ali piercingi?

Večina (84 %) anketiranih dijakov nima predsodkov glede oseb s tetovažami in/ali piercingi, najmanj jih imajo dijaki KT (96,1 %).

18. Imate svoj specifični stil oblačenja? (preppy, casual, classy, bohemian, metal, goth, minimalist, vintage, elegant, sporty, ...)?



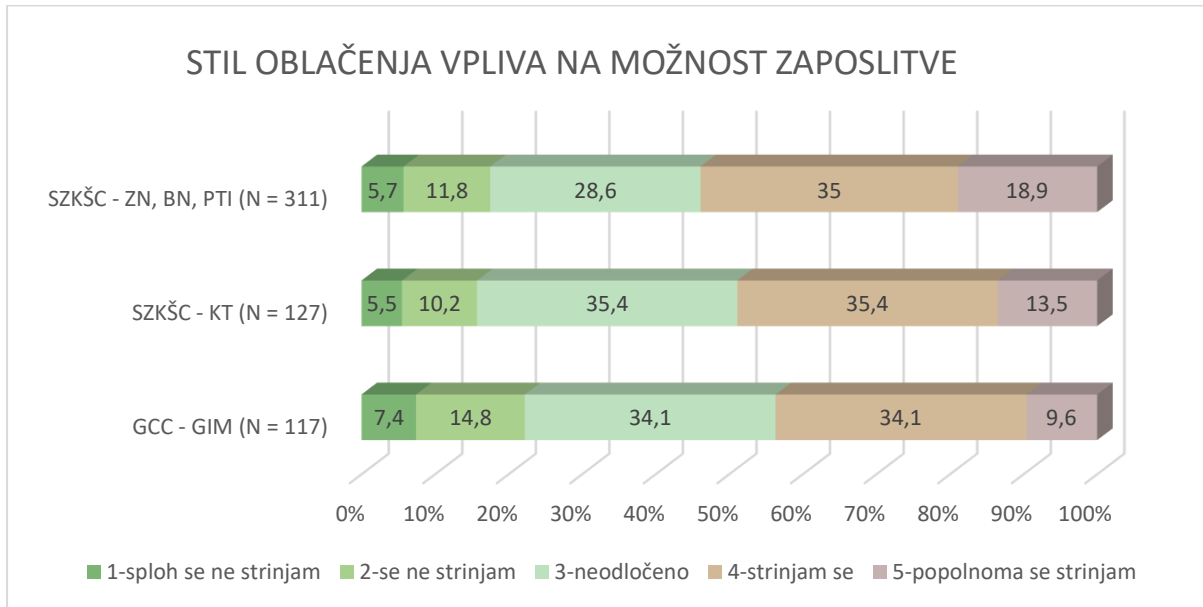
Graf 43: Ali imajo dijaki svoj specifični stil oblačenja?

Slaba polovica (47 %) anketiranih dijakov nima svojega specifičnega stila oblačenja, enako meni dobra polovica dijakov GIM (53,2 %).

Če DA, katerega?

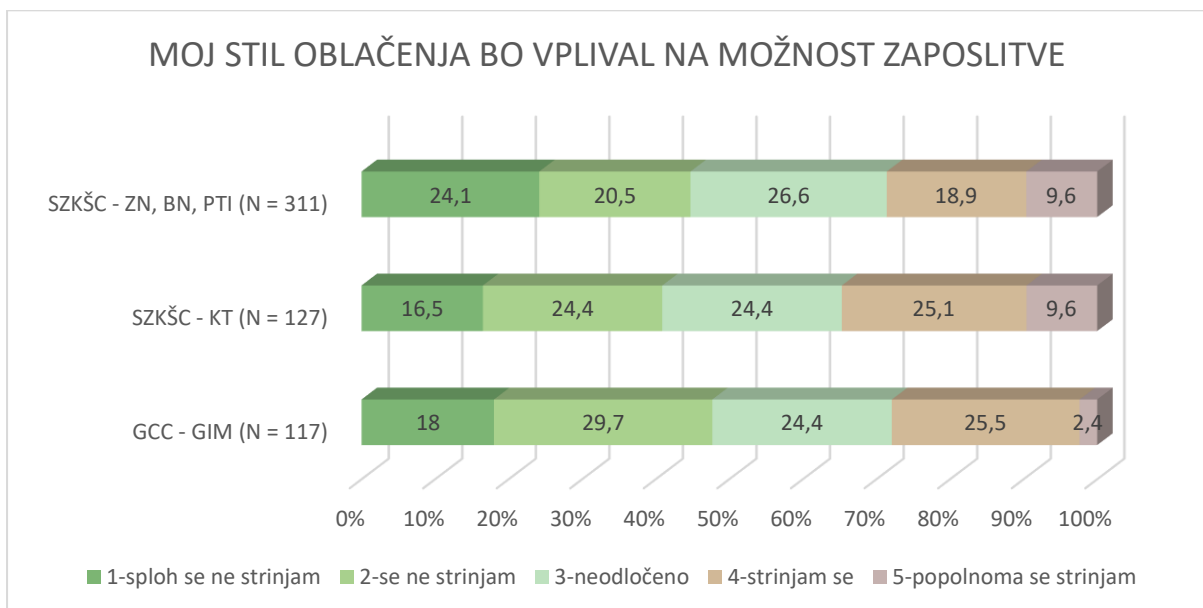
Večina (več kot 80 %) jih je odgovorilo, da imajo casual stil, med pogostimi so bili tudi še sporty, dark, vintage in eleganten.

19. Pri vsaki trditvi označite stopnjo strinjanja, pri čemer pomeni 1-sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-neodločeno (niti-niti), 4-strinjam se, 5-popolnoma se strinjam:



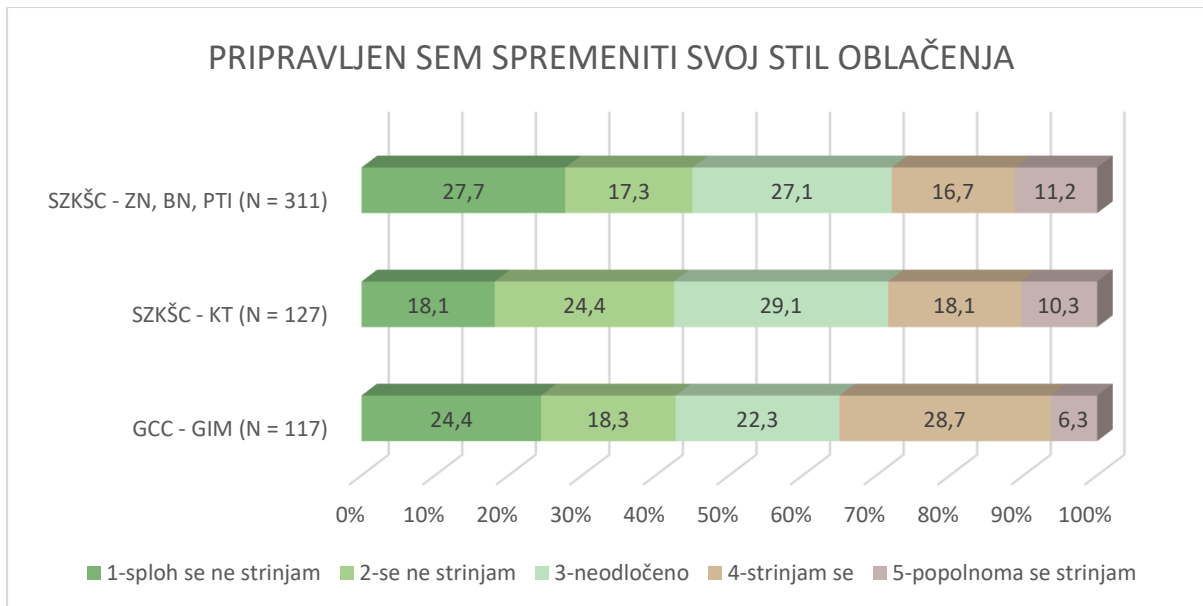
Graf 44: Stopnja strinjanja dijakov: stil oblačenja vpliva na možnost zaposlitve.

Več kot 43 % anketiranih dijakov meni, da stil oblačenja vpliva na možnost zaposlitve, največ (53,9 %) jih tako meni v programih ZN, BN, PTI.



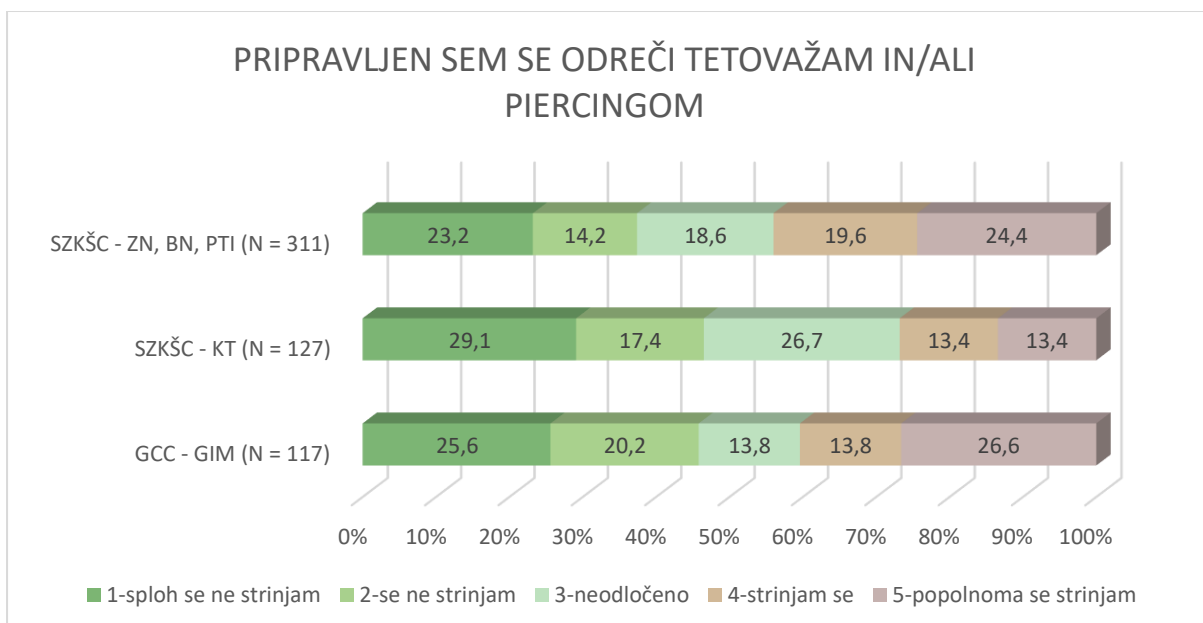
Graf 45: Stopnja strinjanja dijakov: moj stil oblačenja bo vplival na možnost zaposlitve.

Da bo njihov stil oblačenja vplival na možnost zaposlitve meni 28 % dijakov, 24,4 % dijakov (KT, GIM) ter 26,6 % (ZN, BN, PTI) pa je o tej trditvi neodločenih.



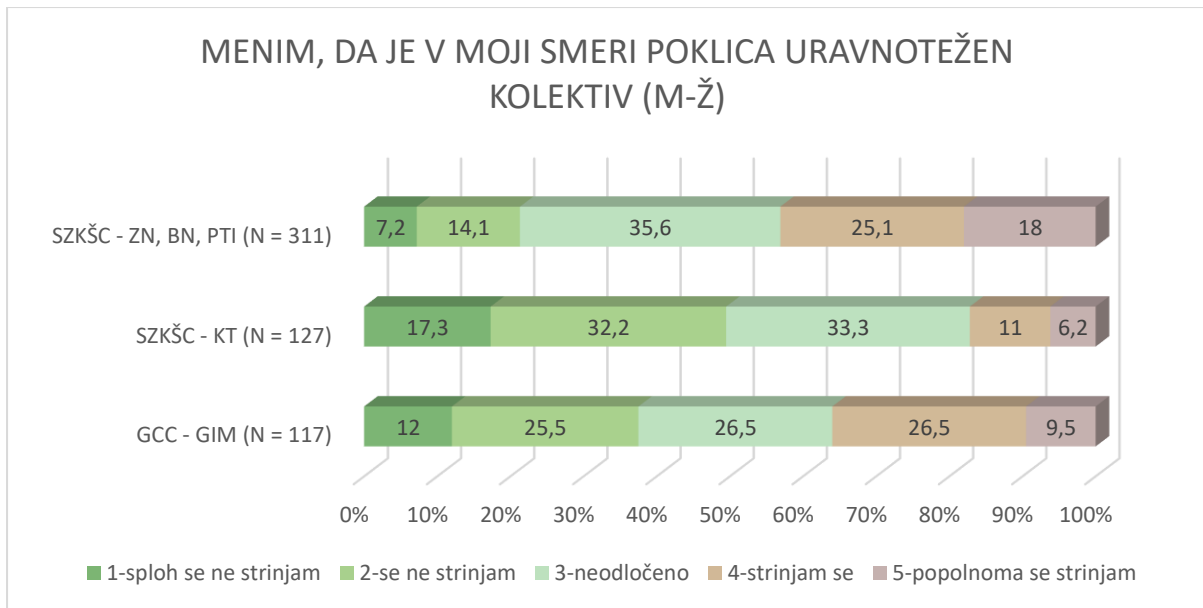
Graf 46: Stopnja strinjanja dijakov: pripravljen sem spremeniti svoj stil oblačenja.

28 % anketiranih dijakov meni, da so pripravljeni spremeniti svoj stil oblačenja, največ (35 %) dijaki GIM.



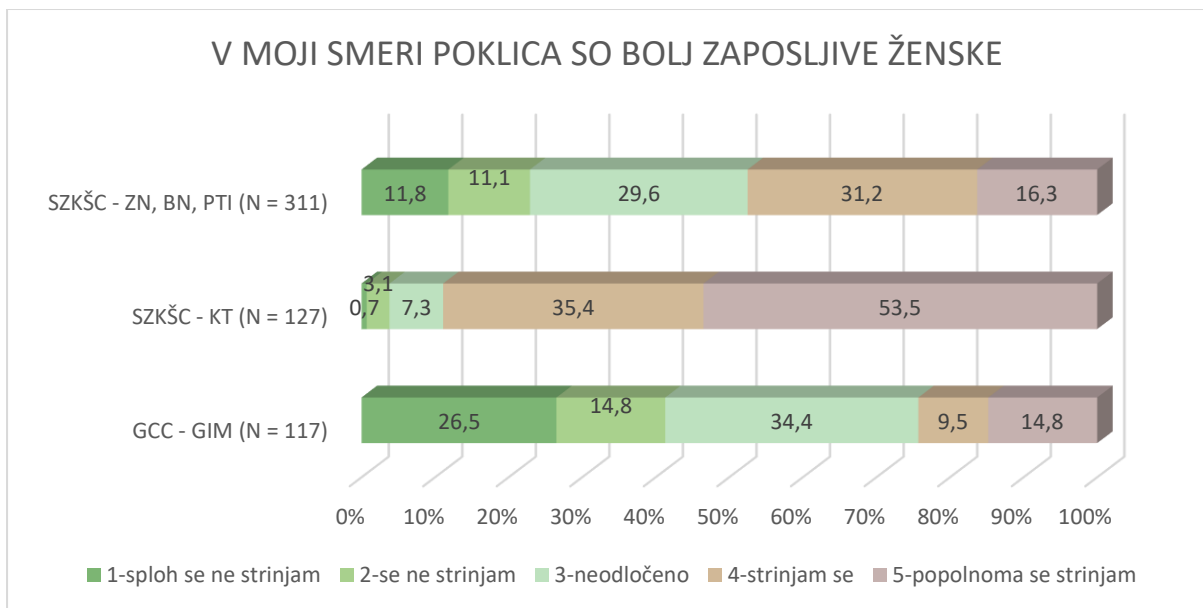
Graf 47: Stopnja strinjanja dijakov: pripravljen sem se odreči tetovažam in/ali piercingom.

26 % anketiranih dijakov meni, da so se pripravljeni odreči tetovažam in/ali piercingom, največ (44 %) dijaki ZN, BN in PTI.



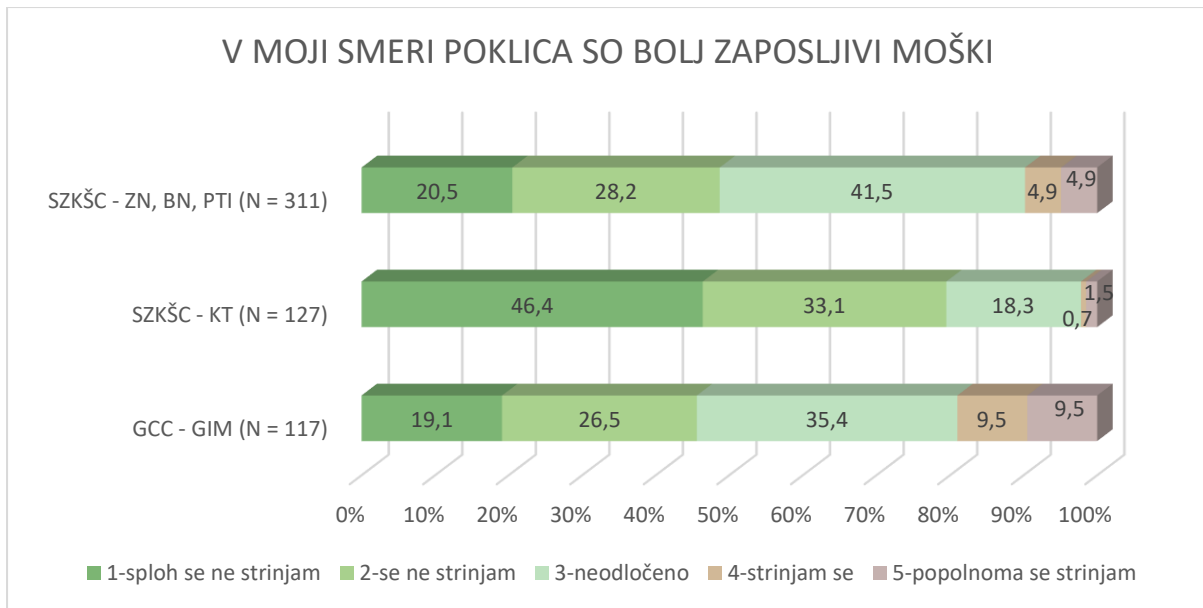
Graf 48: Stopnja strinjanja dijakov: menim, da je v moji smeri poklica uravnotežen kolektiv.

Zgolj 17 % anketiranih dijakov navaja, da je v njihovi smeri uravnotežen kolektiv. Najbolj se s tem strinjajo dijaki ZN, BN in PTI, in sicer v s 43,1 %.



Graf 49: Stopnja strinjanja dijakov: v moji smeri poklica so bolj zaposeljive ženske.

Le 24 % anketiranih dijakov meni, da so v njihovi smeri poklica bolj zaposeljive ženske, v KT pa to meni velika večina dijakinj (88,9 %).



Graf 50: Stopnja strinjanja dijakov: v moji smeri poklica so bolj zaposljivi moški.

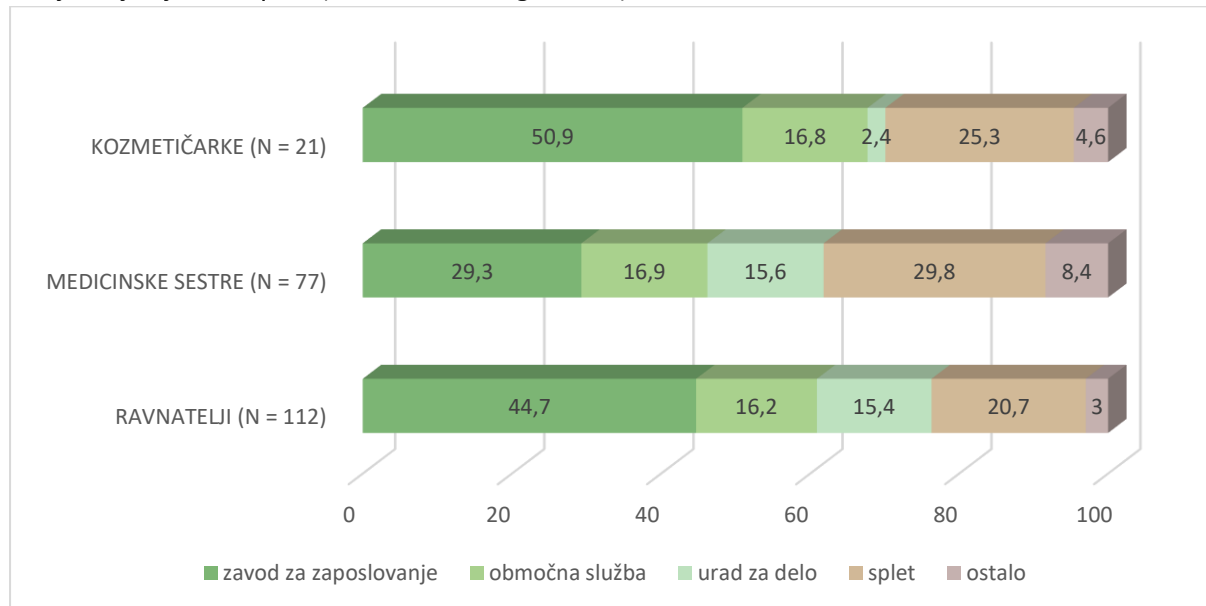
Več kot 35 % anketiranih dijakov meni, da niso v njihovi smeri poklica bolj zaposljivi moški, dijakinje KT menijo to v 79,5 %.

3.4.2 ANALIZA ODGOVOROV DELODAJALCEV

1. Koliko prošelj povprečno dobite za razpisano delovno mesto?

Ravnatelji so dejali, da povprečno dobijo 20 prošelj za delovno mesto, ta številka tudi variira od razpisanega delovnega mesta. Kader medicinskih sester dobi prošelj precej več, številka variira okoli 50. Najdejo se tudi primeri, ko dobijo komaj 5-10 prošelj letno. Pri kozmetičarkah je stvar precej drugačna, tu se številka giblje med 10 in 15.

2. Kje objavljate razpise (možnih več odgovorov)?



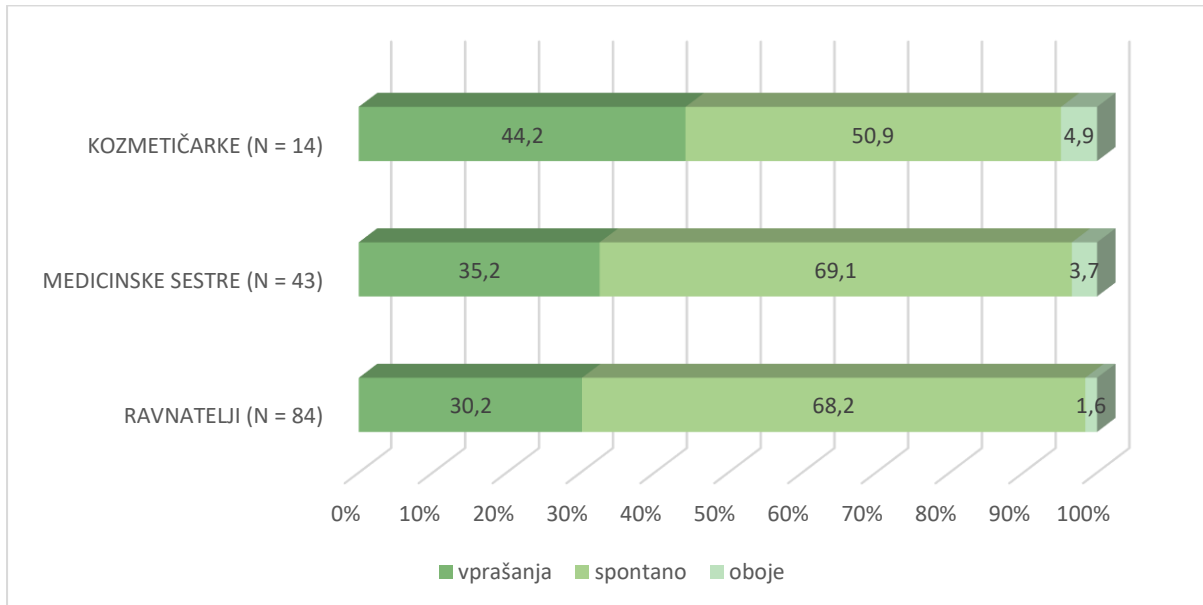
Graf 51: Kje delodajalci objavljajo razpise?

Slaba tretjina anketiranih delodajalcev uporablja za razpis delovnih mest zavod za zaposlovanje, kozmetičarke kar v 50 %. Na drugem mestu se uporablja splet.

3. Po katerem kriteriju izberete kandidate za razgovor (za službo)?

Anketirani ravnatelji dajejo prednost izobrazbi in referencam, medicinske sestre zaupajo izobrazbi in izkušnjam, kozmetičarke pa dajo prednost izkušnjam.

4. Imate pri razgovoru vnaprej postavljena vprašanja (vprašalnik) ali se razgovor zgodi spontano?



Graf 52: Ali imajo delodajalci pri razgovoru vnaprej postavljena vprašanja (vprašalnik) ali se razgovor zgodi spontano?

Večina anketiranih delodajalcev razvije spontan poslovni pogovor, medicinske sestre kar v 69 %.

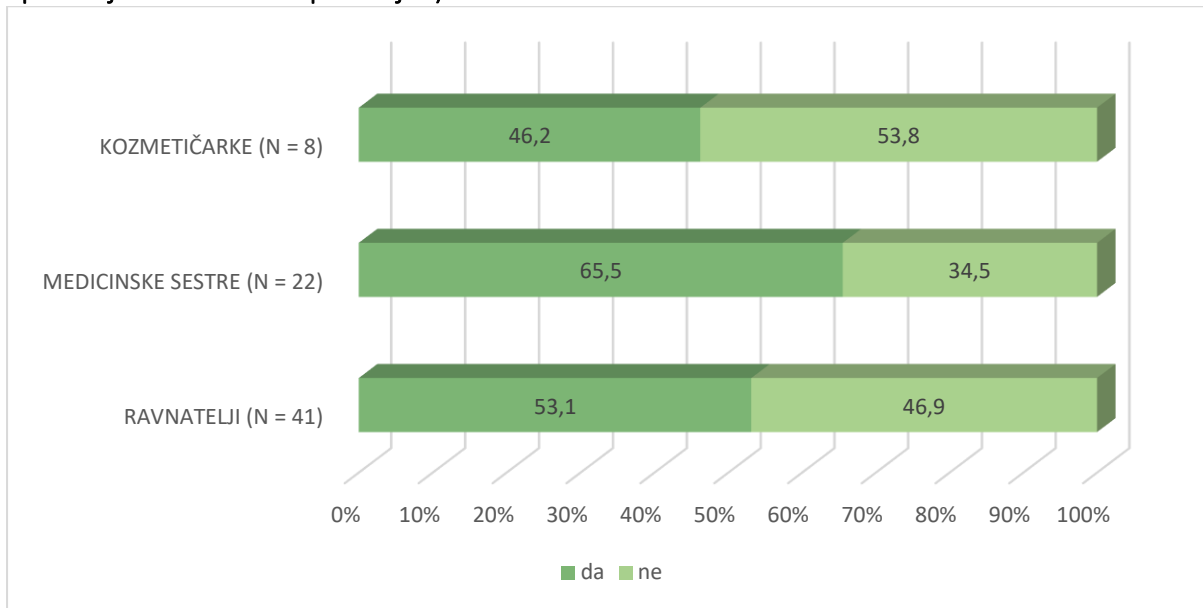
Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z vprašalniki, prosim, napišite nekaj tipičnih vprašanj (na to vprašanje so odgovarjali samo tisi, ki so pri vprašanju 4 obkrožili »vprašanja«).

Ravnatelji postavljajo vprašanja o delovnih izkušnjah, kaj bi o njih povedali bivši učenci, kateri so hobiji, kje se vidijo čez 5-10 let in če imajo radi svoje delo.

Medicinske sestre se nagibajo o vprašanjih iz izkušenj, razlogi za prijavo, cilji in vizije, zakaj so se odločili za ta poklic in če jih to delo izčrpa.

Kozmetičarke se prav tako nagibajo k izkušnjam, povprašajo tudi o dodatnih izobraževanjih iz medicinske pedikure in kako sodelujejo v timu. Zahtevajo tudi, da delodajalcu zmasirajo obraz, da preverijo občutek v rokah.

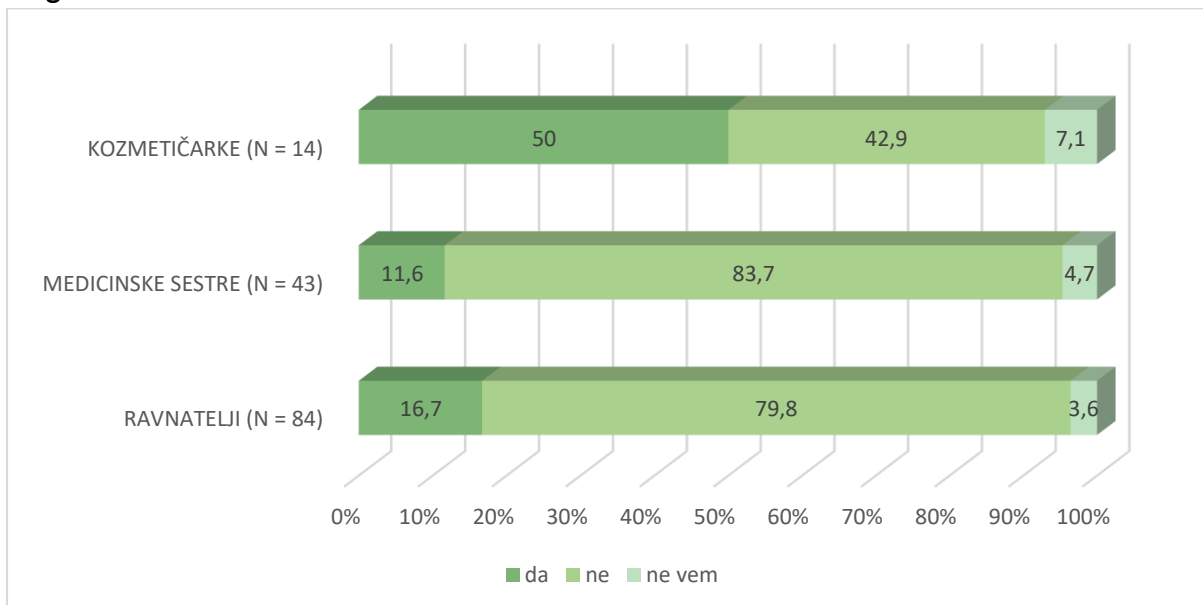
Ali ste vprašalnike skozi leta izpopolnjevali? (na to vprašanje so odgovarjali samo tisti, ki so pri vprašanju 4 obkrožili »vprašanja«).



Graf 53: Ali so delodajalci vprašalnike skozi leta izpopolnjevali?

Skoraj polovico (46 %) opredeljenih delodajalcev je večkrat izpopolnilo vprašanja za razgovor pred zaposlitvijo.

5. Ali so se vam osebe (v povprečju), ki ste jih zaposlili, pokazali v drugačni luči kot na razgovoru?



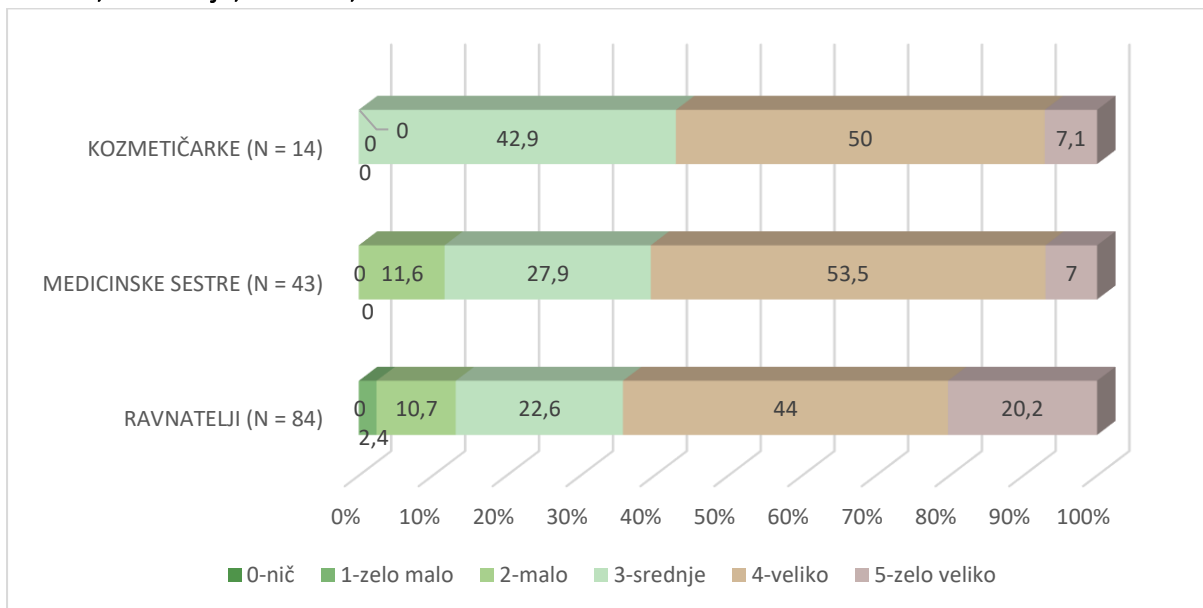
Graf 54: Ali so se osebe (v povprečju), ki so jih delodajalci zaposlili, pokazali v drugačni luči kot na razgovoru?

V 42 % se osebe anketiranim delodajalcem niso prikazale v drugačni luči. Medicinske sestre tako menijo kar v 83 %.

Če ste izbrali DA, prosim napišite, koliko je bilo takih oseb (približno število):

Številka se pri kozmetičarkah giblje od 1 do 5, največ jih je bilo 8, pri medicinskih sestrah je ta številka okoli 3, pri ravnateljih pa 2.

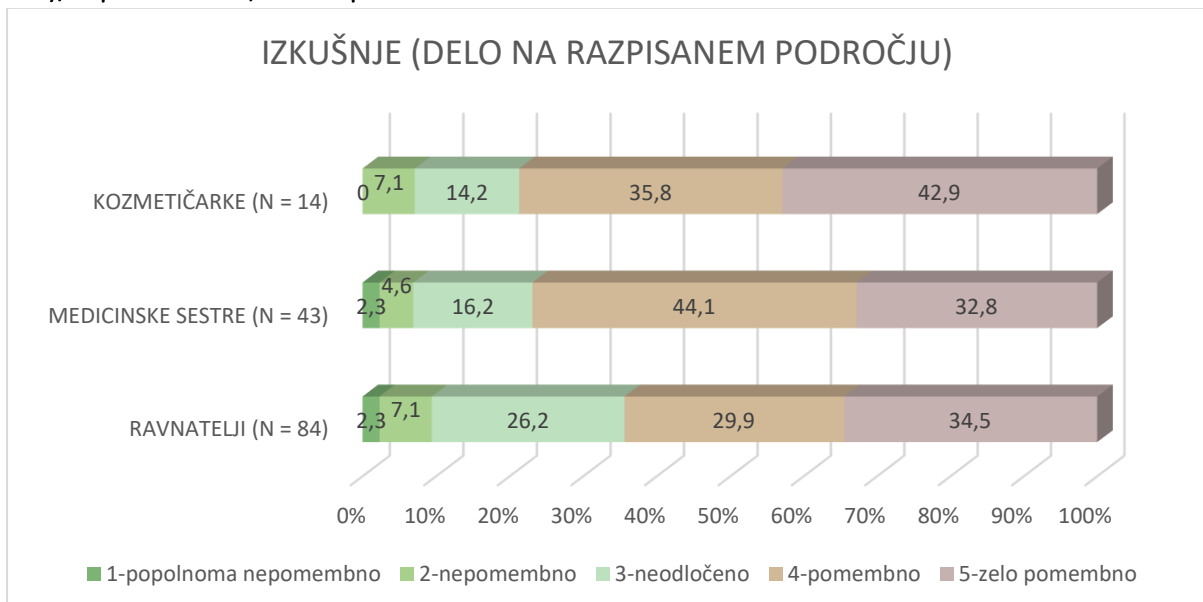
6. Kako zelo se zanašate na prvi vtis (prvih 30 s razgovora), pri čemer pomeni 0-nič, 1-zelo malo, 2-malo, 3-srednje, 4-veliko, 5-zelo veliko?



Graf 55: Kako zelo se delodajalci zanašajo na prvi vtis (prvih 30 s razgovora)?

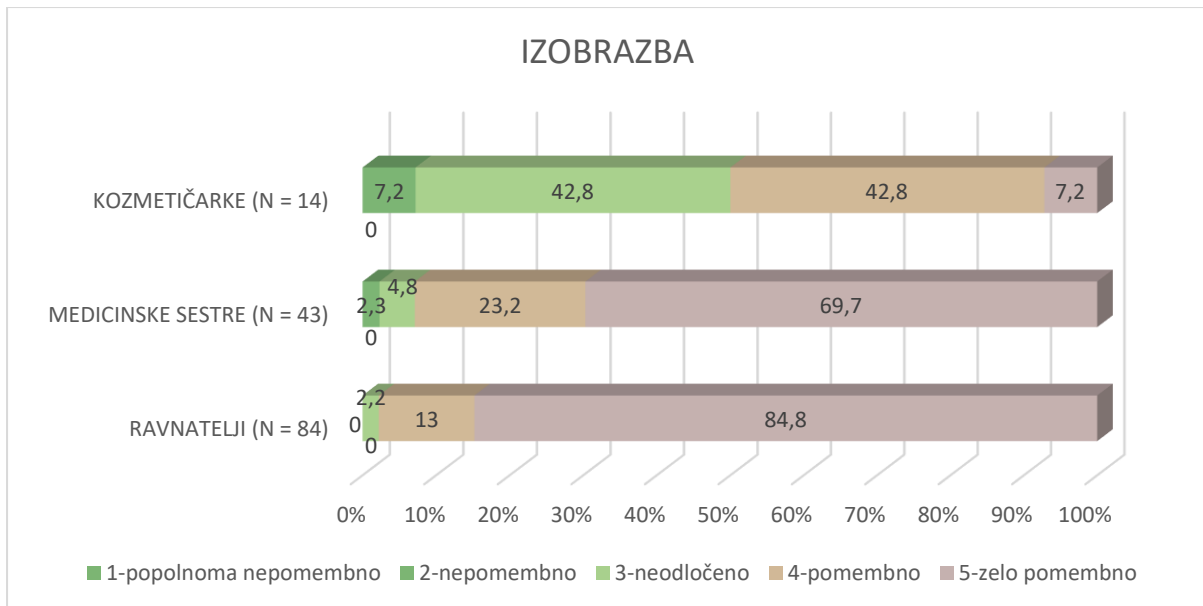
Večina anketiranih delodajalcev je pomembnost poslovnega razgovora vrednotila z veliko oz. zelo veliko.

7. Pri vsakem kriteriju označite stopnjo pomembnosti, ki jo upoštevate pri izbiri kandidata za delovno mesto, kjer pomeni 1-popolnoma nepomembno, 2-nepomembno, 3-neodločeno (niti-niti), 4-pomembno, 5-zelo pomembno:



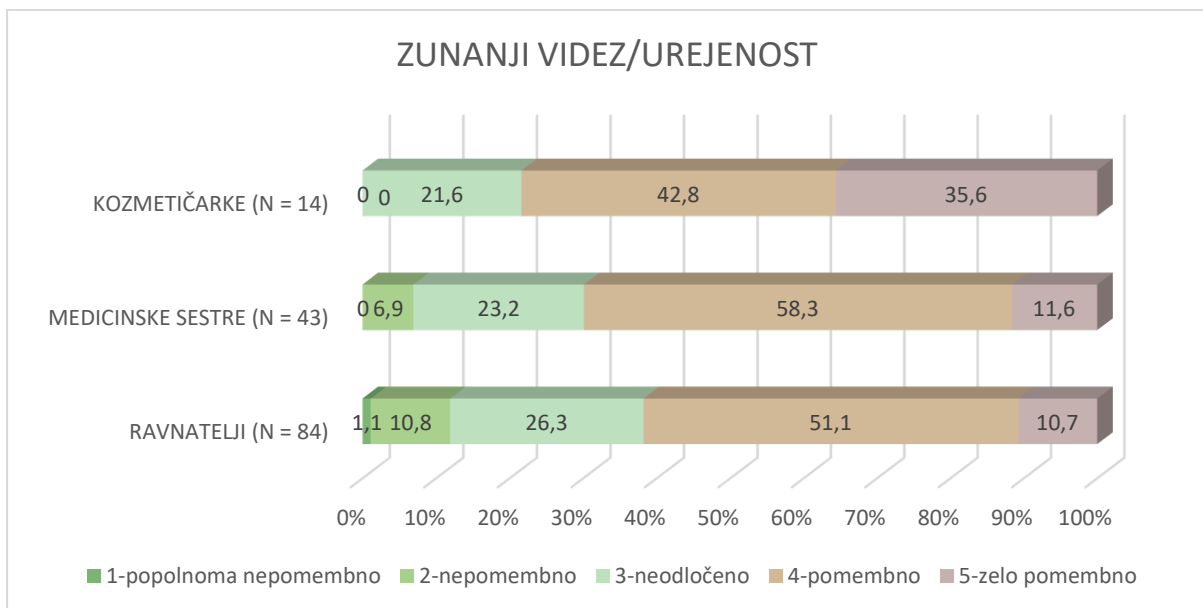
Graf 56: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: izkušnje (delo na razpisanem področju).

Več kot 63 % anketiranih delodajalcev meni, da so izkušnje na razpisanem področju pomembne oz. zelo pomembne.



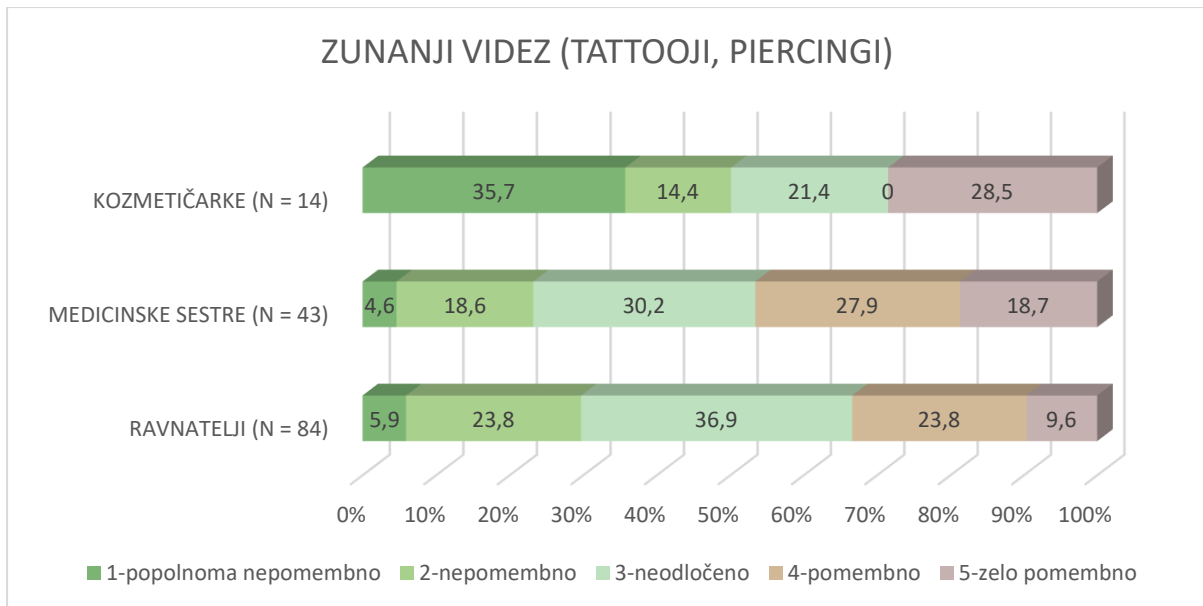
Graf 57: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: izobrazba.

Večina (92 %) anketiranih medicinskih sester in ravnateljev meni, da je izobrazba pomembna oz. zelo pomembna. Kozmetičarke pa to lastnost vrednotijo samo s 50 %.



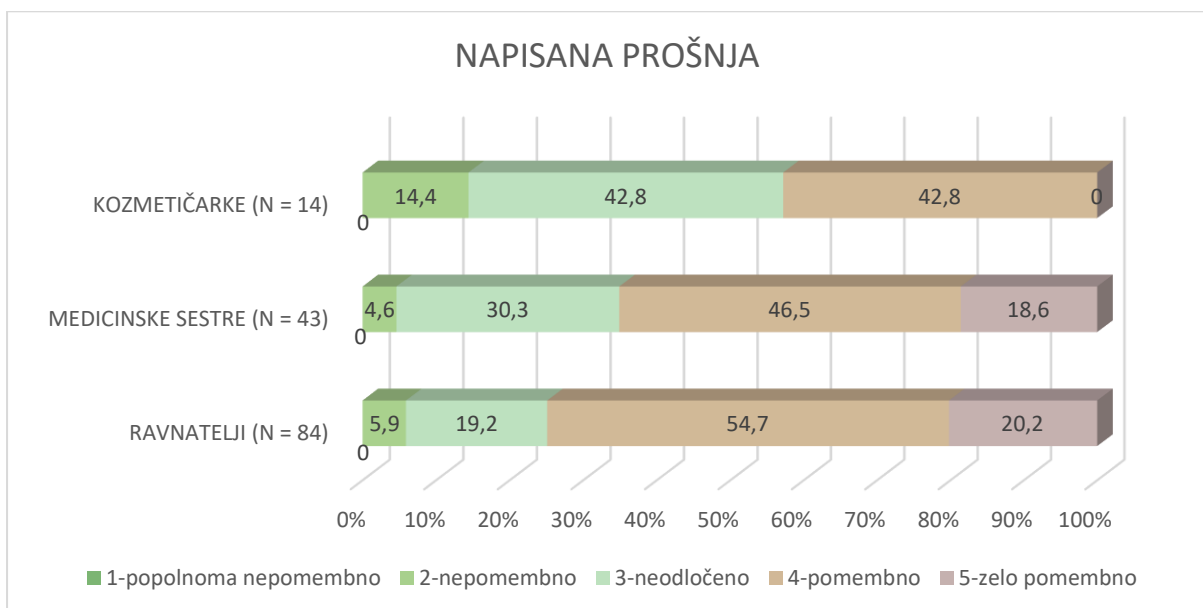
Graf 58: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: zunanji videz/urejenost.

Skoraj dve tretjini (61 %) anketiranih delodajalcev meni, da je zunanji videz/urejenost pomemben oz. zelo pomemben. Tako meni tudi tri četrtine kozmetičark.



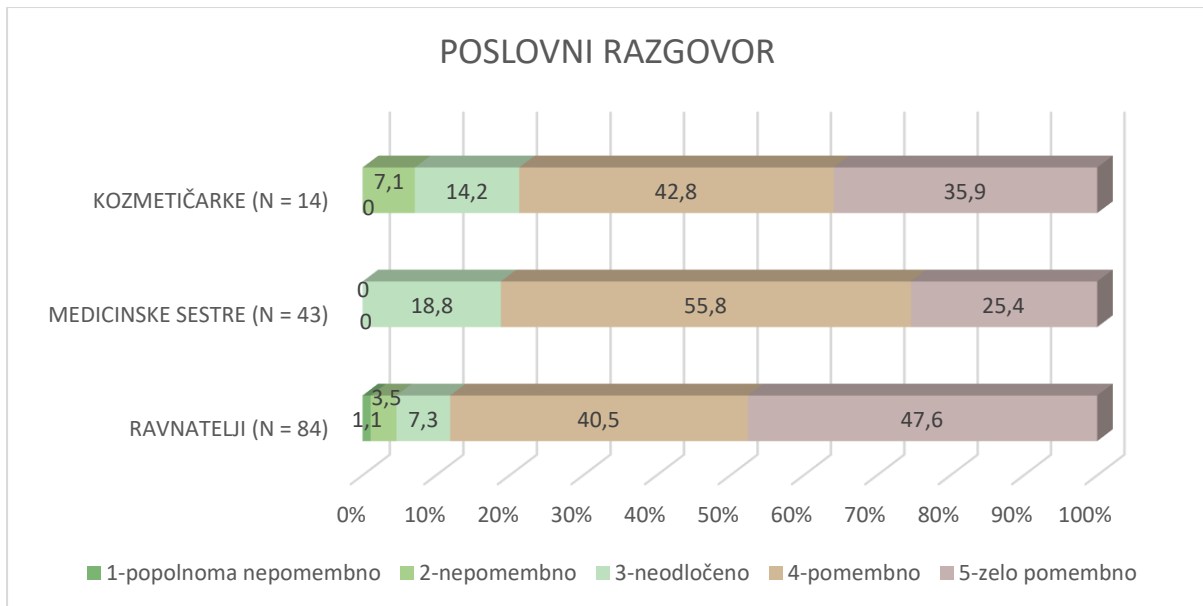
Graf 59: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: zunanji videz (tattooji, piercingi).

Slaba tretjina (28 %) anketiranih delodajalcev meni, da je zunanji videz (tattooji, piercingi) pomemben oz. zelo pomemben, pri medicinskih sestrah kar slaba polovica (45 %) meni tako.



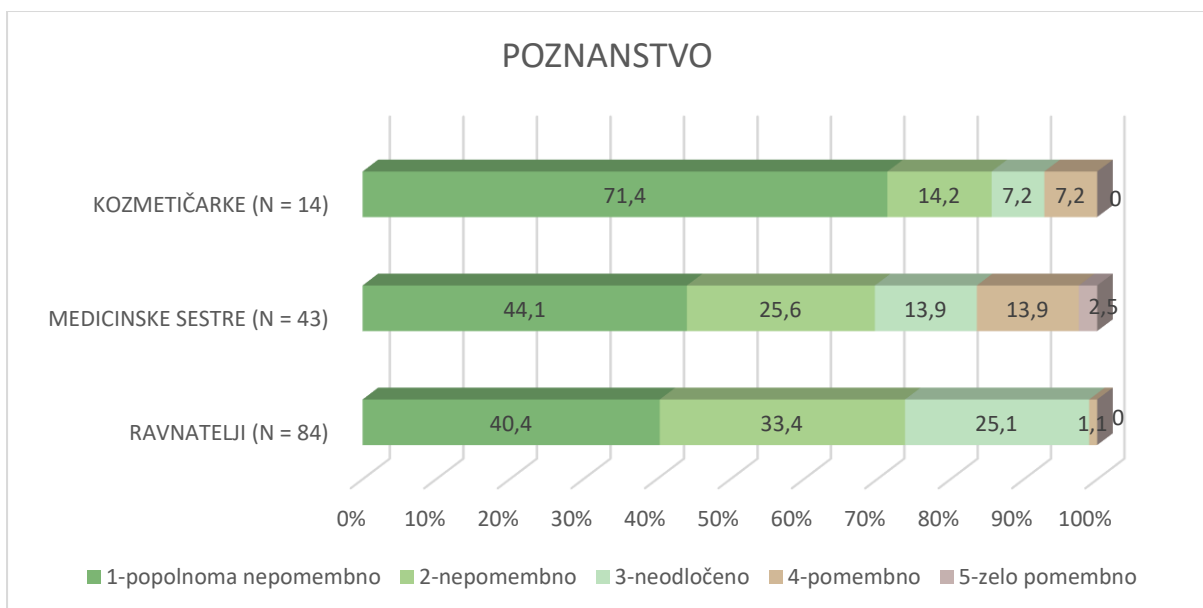
Graf 60: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: napisana prošnja.

42 % anketiranih delodajalcev meni, da je napisana prošnja pomembna oz. zelo pomembna. Ravnatelji to lastnost tako vrednotijo kar v 74 %.



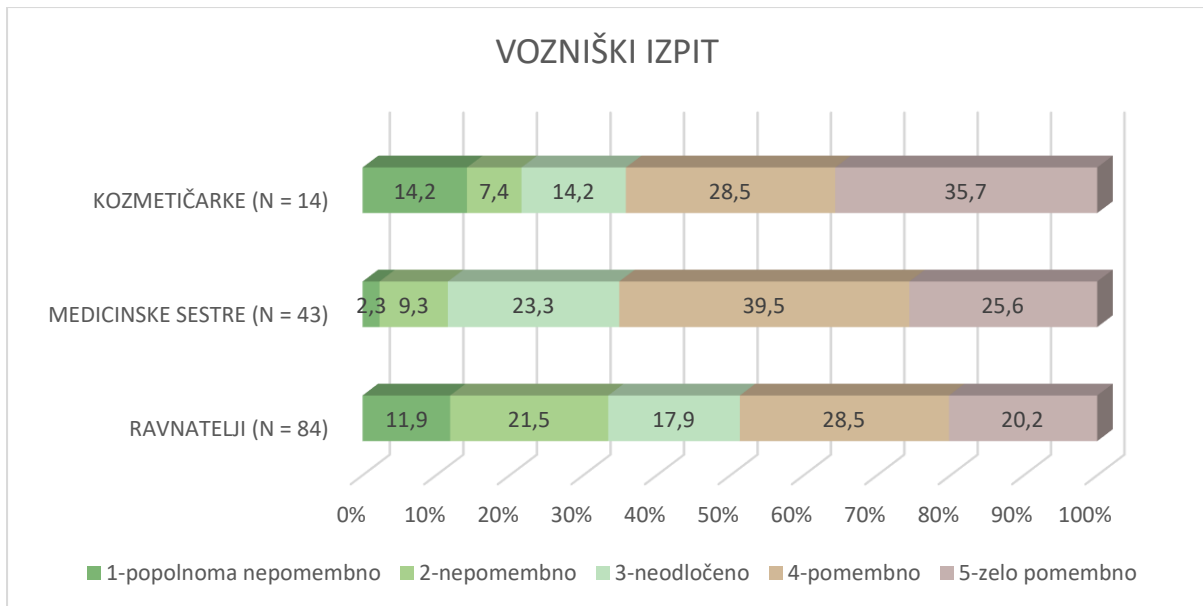
Graf 61: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: poslovni razgovor.

Več kot tri četrtine anketiranih delodajalcev meni, da je poslovni razgovor pomemben oz. zelo pomemben pri izbiri kandidata za delovno mesto.



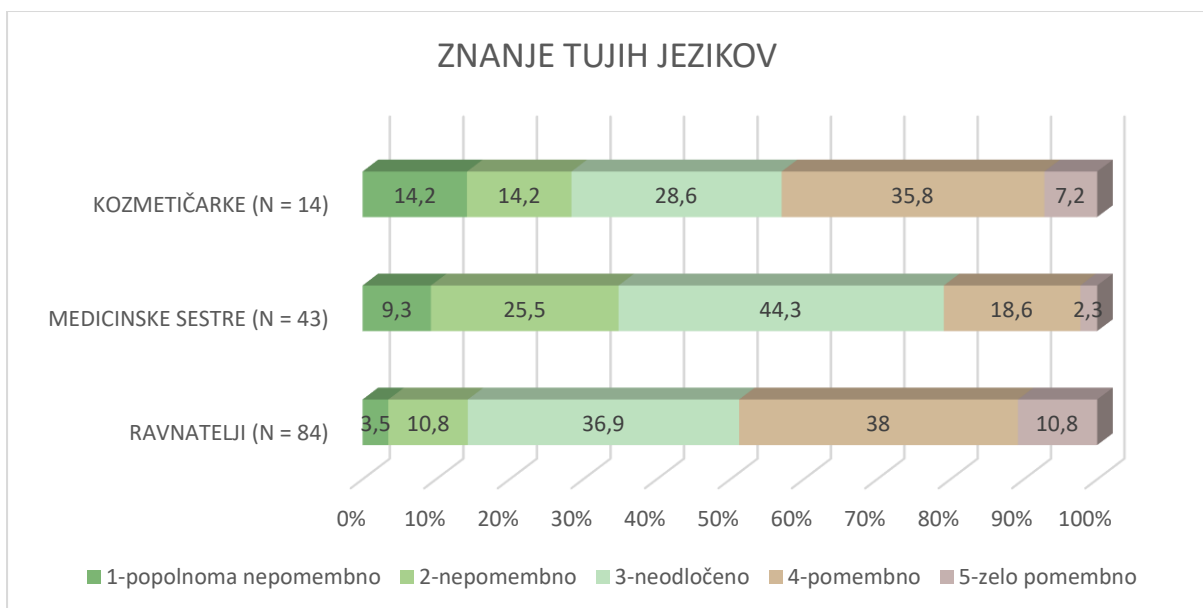
Graf 62: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: poznanstvo.

Skoraj 70 % anketiranih delodajalcev meni, da je poznanstvo popolnoma nepomembno oz. nepomembno pri izbiri kandidata za delovno mesto.



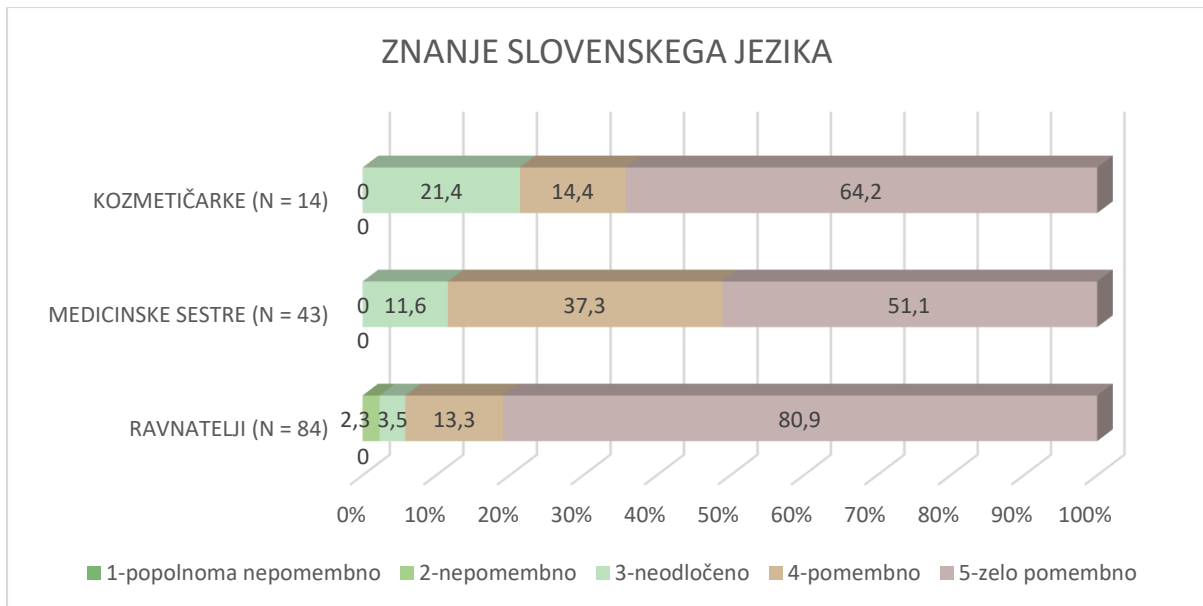
Graf 63: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: voziški izpit.

Slaba polovica anketiranih delodajalcev meni, da je voziški izpit pomemben oz. zelo pomemben pri izbiri kandidata za delovno mesto, medicinske sestre tako menijo kar v 65,1 %.



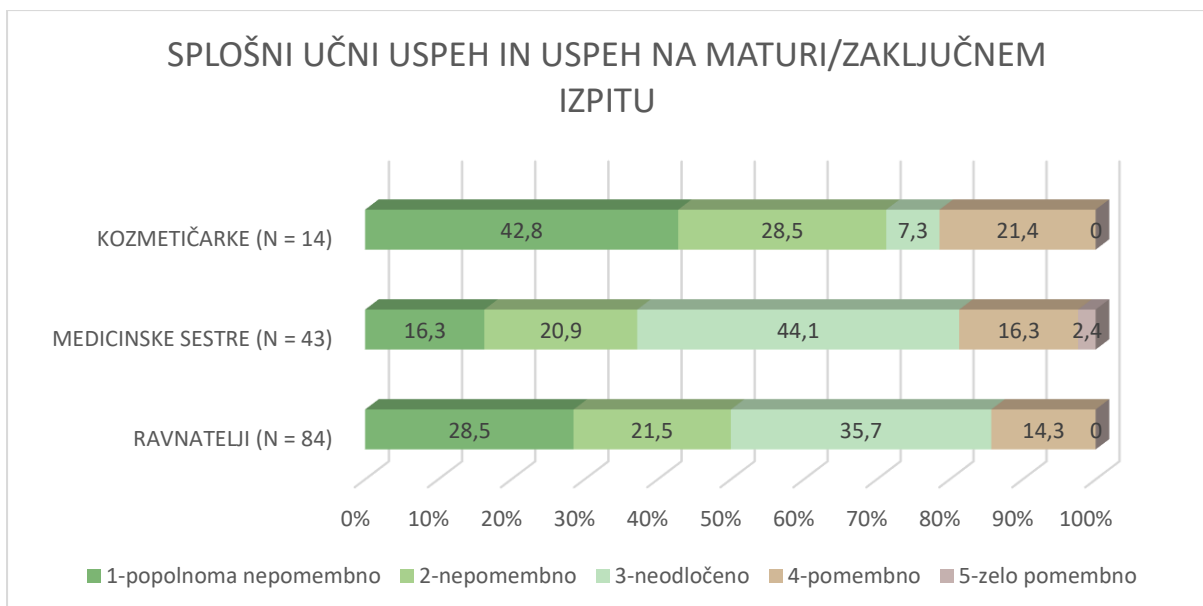
Graf 64: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: znanje tujih jezikov.

Zgolj 20 % anketiranih delodajalcev meni, da je znanje tujih jezikov pomembno oz. zelo pomembno pri izbiri kandidata za delovno mesto, ravnateljev pa tako meni skoraj polovica (48,8 %).



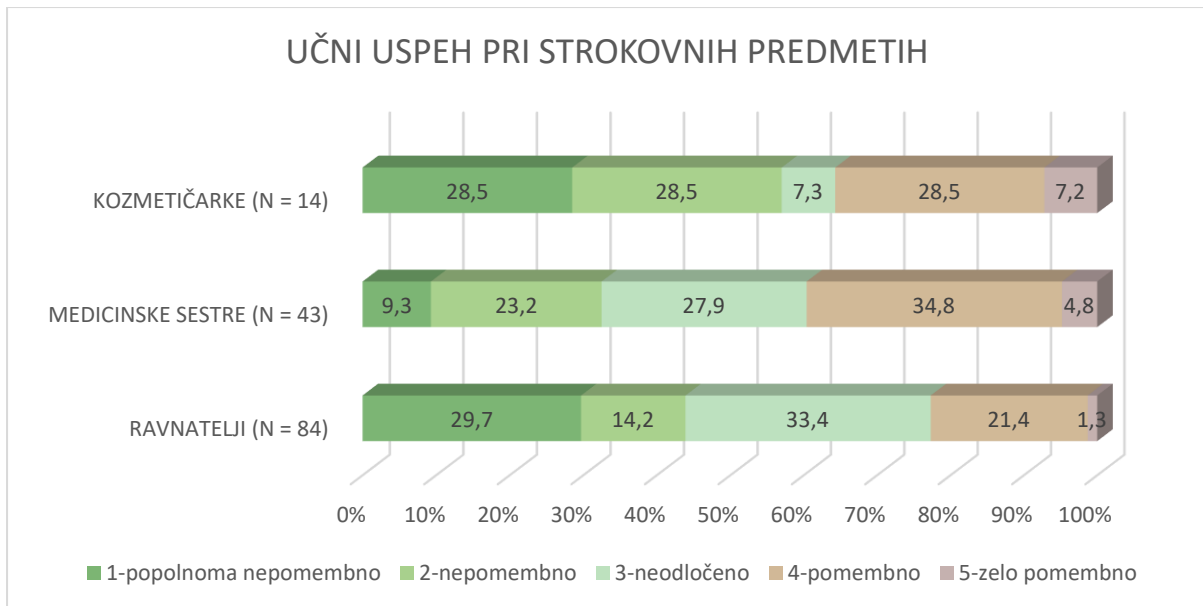
Graf 65: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: znanje slovenskega jezika.

Dobre tri četrtine anketiranih delodajalcev meni, da je znanje slovenskega jezika pomembno oz. zelo pomembno pri izbiri kandidata za delovno mesto, ravnateljev pa tako meni večina (94,2 %).



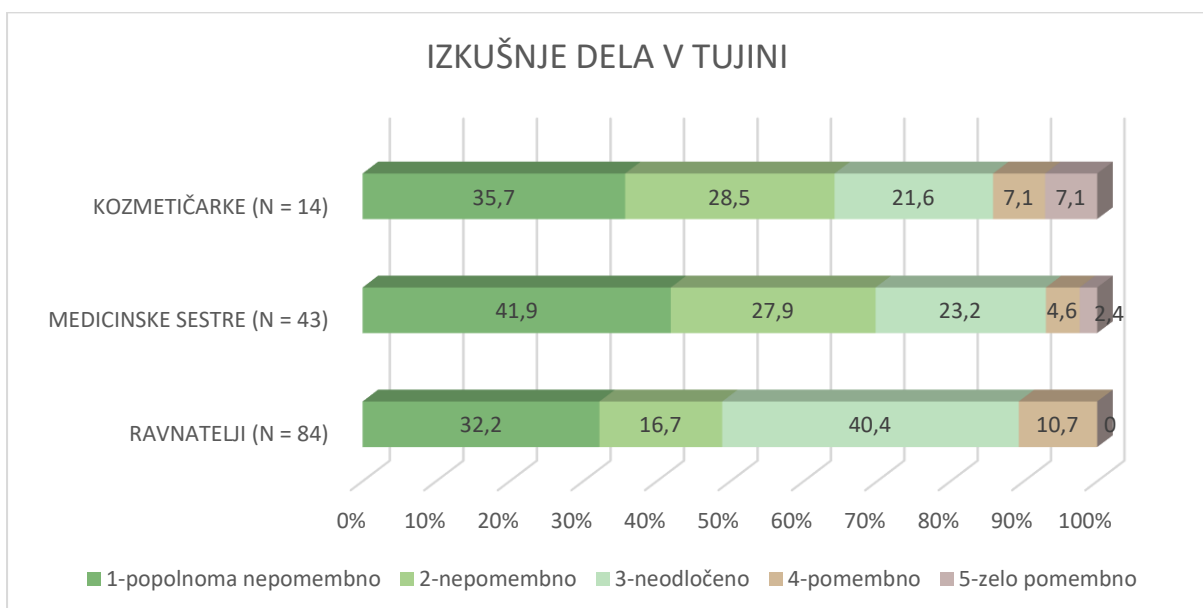
Graf 66: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: splošni učni uspeh, uspeh na maturi ali zaključnem izpitu.

Tretjina (36 %) anketiranih delodajalcev meni, da je splošni učni uspeh in uspeh na maturi/zaključnem izpitu popolnoma nepomemben oz. nepomemben pri izbiri kandidata za delovno mesto, kozmetičarke tako menijo kar v 71,3 %.



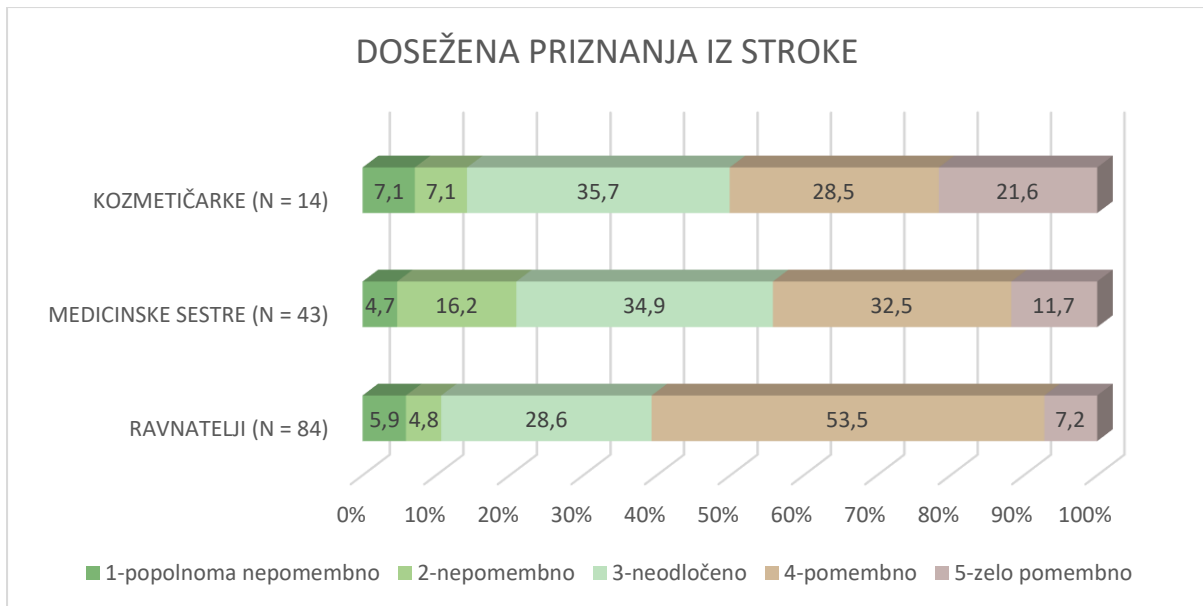
Graf 67: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: učni uspeh pri strokovnih predmetih.

Tretjina (32 %) anketiranih delodajalcev meni, da je učni uspeh pri strokovnih predmetih popolnoma nepomemben oz. nepomemben pri izbiri kandidata za delovno mesto, kozmetičarke tako menijo kar v 57 %.



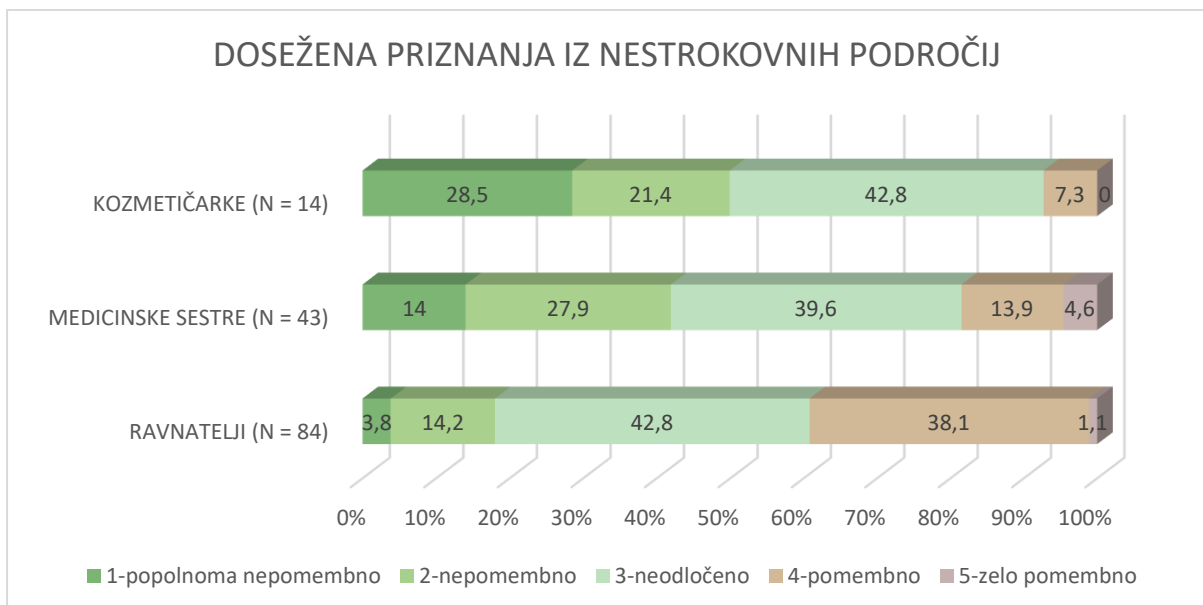
Graf 68: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: izkušnje dela v tujini.

Slaba polovica (48 %) anketiranih delodajalcev meni, da so izkušnje dela v tujini popolnoma nepomembne oz. nepomembne pri izbiri kandidata za delovno mesto.



Graf 69: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: dosežena priznanja iz stroke.

Da so dosežena priznanja iz stroke pomembna oz. zelo pomembna pri izbiri kandidata za delovno mesto meni 43 % delodajalcev.



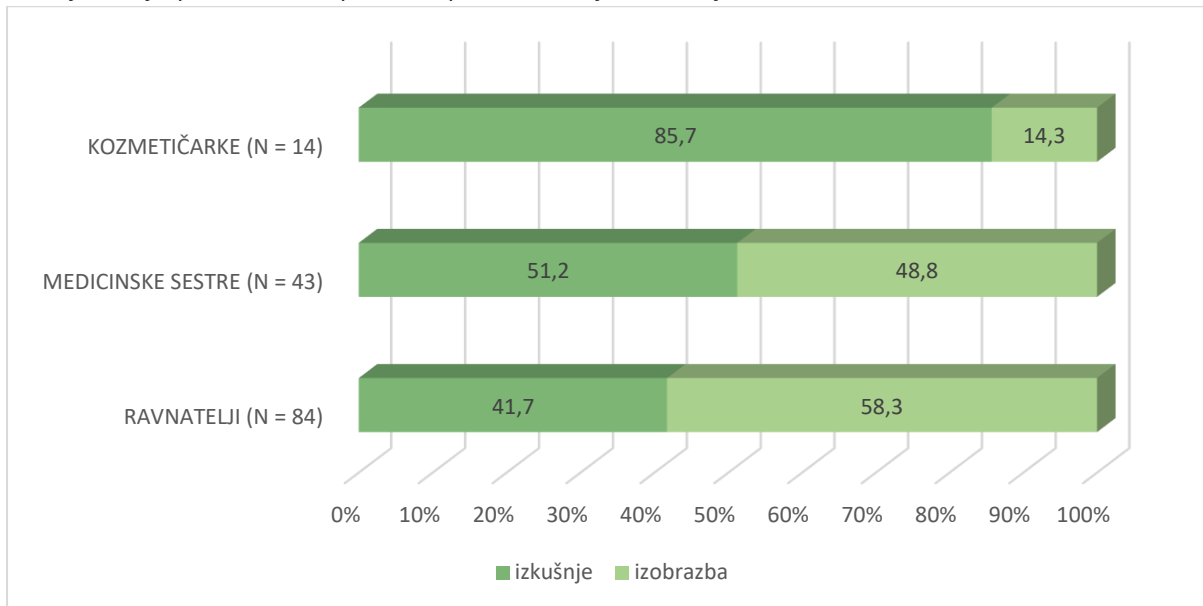
Graf 70: Stopnja pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto: dosežena priznanja iz nestrokovnih področij.

Manjšina (7,3 %) anketiranih delodajalcev meni, da so dosežena priznanja iz nestrokovnih področij pomembna oz. zelo pomembna pri izbiri kandidata za delovno mesto, nasprotno pa meni 39 % ravnateljev.

V kolikor menite, da je pri zgoraj naštetih kriterijih kaj pomembnega izpuščenega, le-to navedite:

Ravnatelji so izpostavili še hobije, energijo in srčnost, medicinskim sestram je pomembna oddaljenost bivanja do ustanove, odnos do kolegov in prijateljev ter strpnost, kozmetičarkam pa najbolj komunikativnost ter odnos do čistoče.

8. Kaj vam je pri iskalcu zaposlitve pomembnejše: izkušnje ali izobrazba?



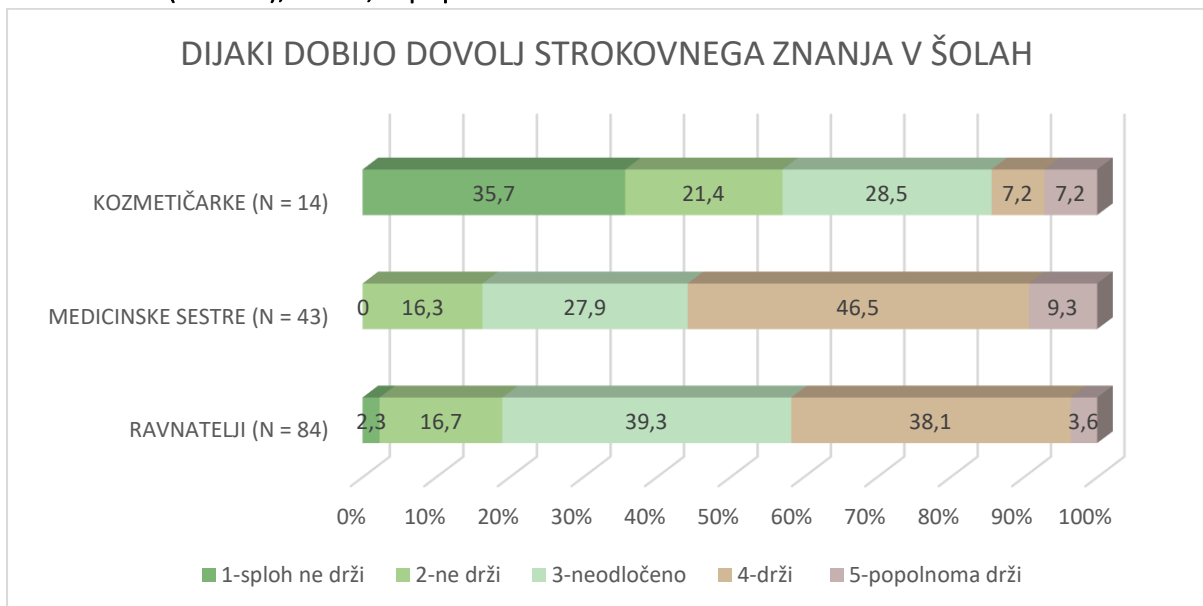
Graf 71: Kaj je delodajalcem pri iskalcu zaposlitve pomembnejše: izkušnje ali izobrazba?

Več kot 41 % anketiranih delodajalcev meni, da so izkušnje pomembnejše pri izbiri kandidata za delovno mesto, kozmetičarke tako menijo v večini (85,7 %).

Zakaj?

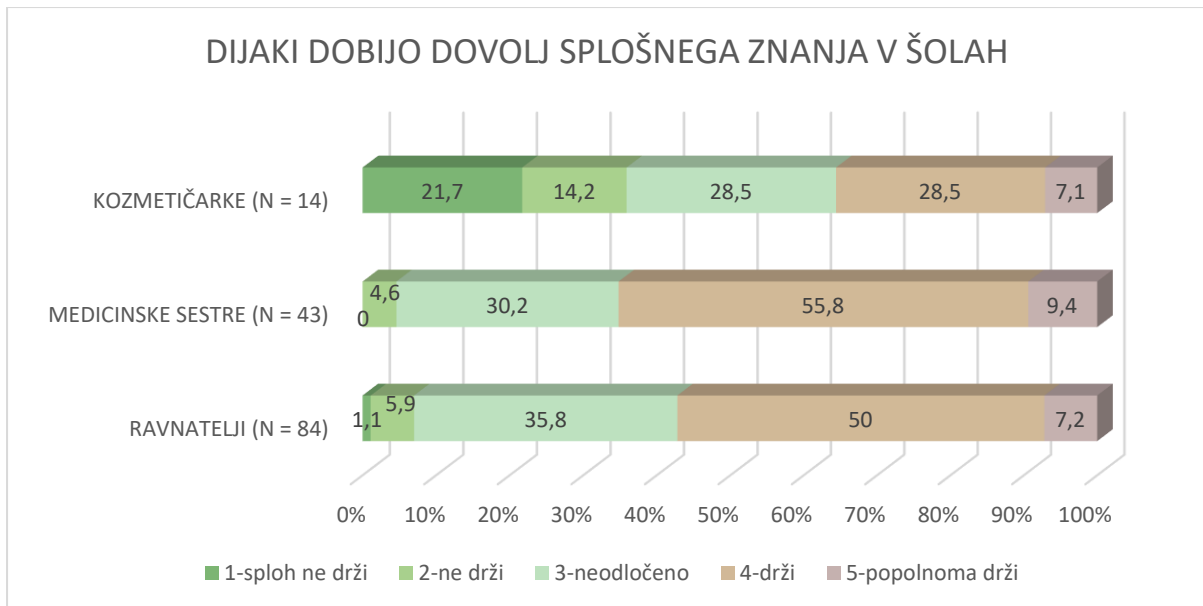
Ravnatelji se držijo zakonodaje in pogojev, ki jih morajo izpolnjevati zaposleni. Izobrazba je predpogoj za zaposlitev, ampak ni garancija uspešnega dela. Medicinske sestre se tudi nagibajo najprej k izobrazbi, saj brez te ni pogojev za delo, vendar iščejo kandidate, ki so samostojni. Kozmetičarke pa se nagibajo k izkušnjam.

9. Označite, kako zelo se poistovetite z dano trditvijo, kjer pomeni 1-sploh ne drži, 2-ne drži, 3-neodločeno (niti-niti), 4-drži, 5-popolnoma drži:



Graf 72: Kako zelo se delodajalci poistovetijo z dano trditvijo: dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli.

Manjšina (14 %) anketiranih delodajalcev meni, da dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli, medtem ko medicinske sestre tako menijo v 55 %.



Graf 73: Kako zelo se delodajalci poistovetijo z dano trditvijo: dijaki dobijo dovolj splošnega znanja v šoli.

Dobra tretjina (35 %) anketiranih delodajalcev meni, da dijaki dobijo dovolj splošnega znanja v šoli, prav to meni tudi 64 % medicinskih sester.

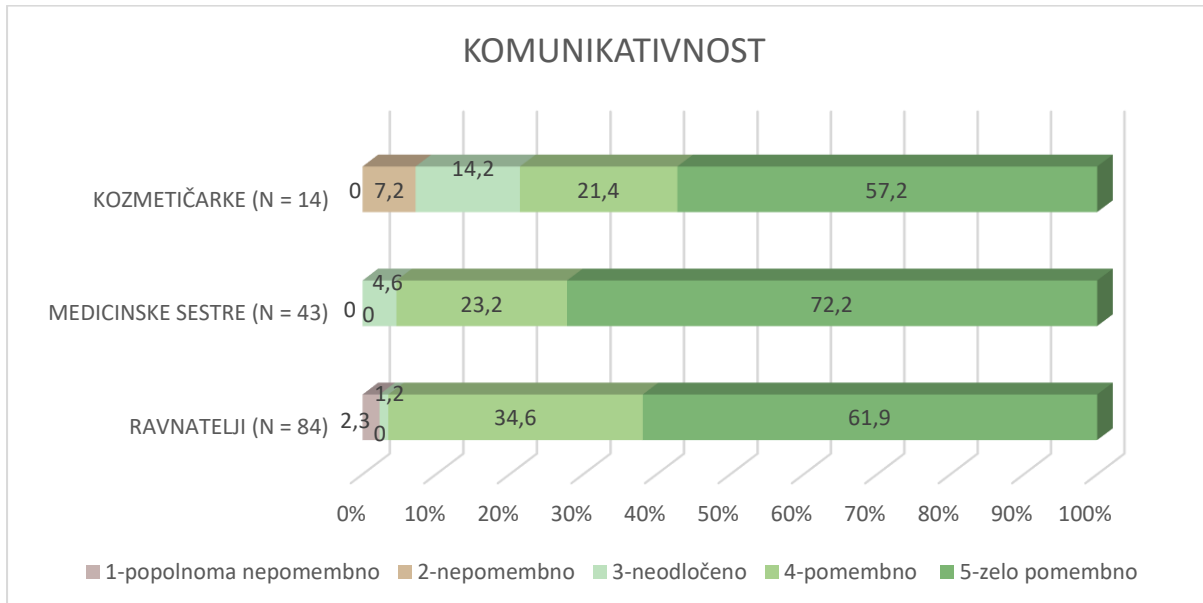
10. Če bi morali izbrati eno področje, na katerem menite, da dijakom primanjkuje znanja, bi izpostavili:

Ravnatelji so najbolj izpostavljali komunikacijo, odnos do timskega dela, bonton ter praktično znanje (teorija je, ampak znanja o sodobnih metodah dela in učnih načrtih skorajda ni).

Medicinske sestre se nagibajo k odgovornosti, praktičnimi veščinami in komunikaciji s pacienti.

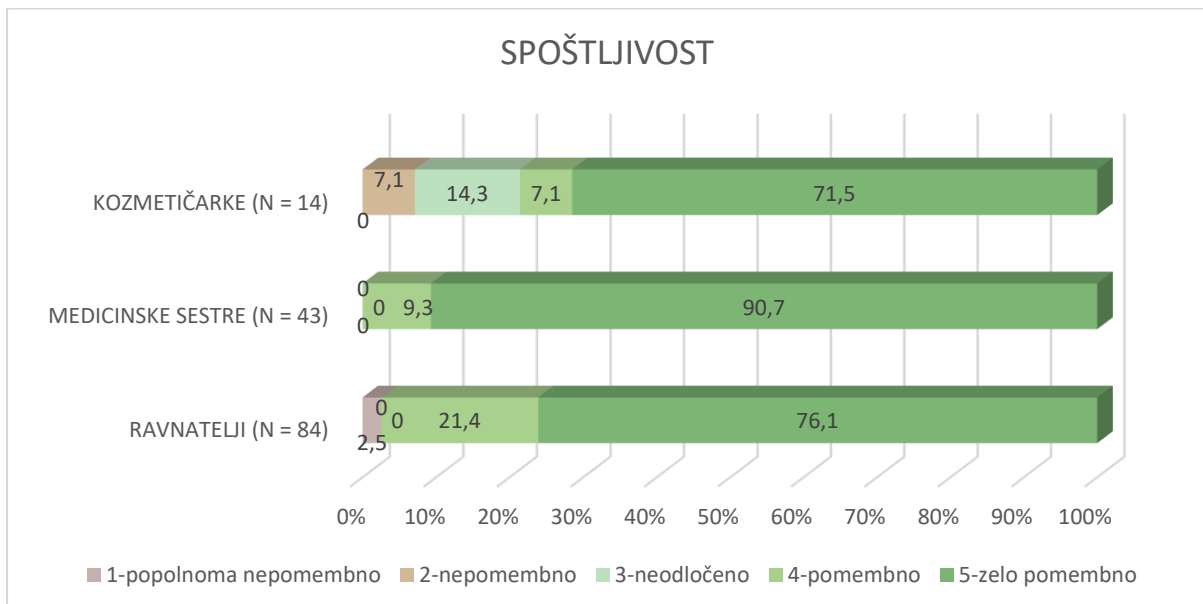
Kozmetičarke ocenjujejo, da dijakom primanjkuje zlasti praktičnih veščin in znanj, predvsem iz pedikure in depilacije.

11. Pri spodaj navedenih osebnostnih lastnostih vaših zaposlenih ocenite stopnjo pomembnosti (relevantnosti), kjer 1 pomeni, da je lastnost popolnoma nepomembna, 2-nepomembna, 3-neodločeno (niti-niti), 4-pomembna in 5, da je zelo pomembna



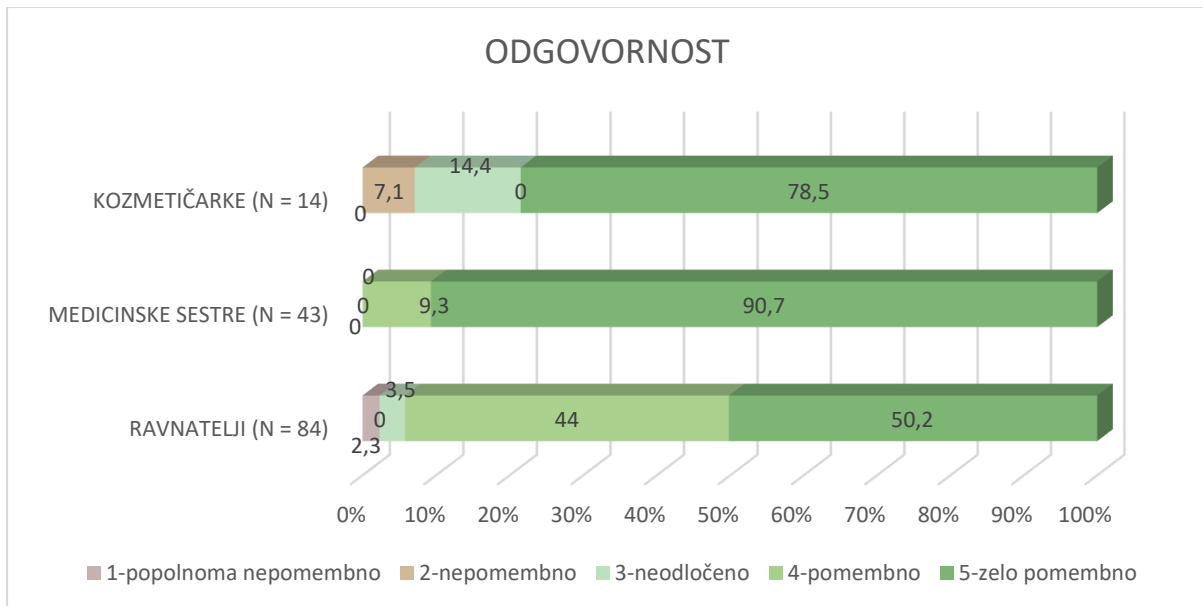
Graf 74: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): komunikativnost.

Več kot tri četrtine anketiranih delodajalcev meni, da je komunikativnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, tako meni tudi večina ravnateljev (96,5 %).



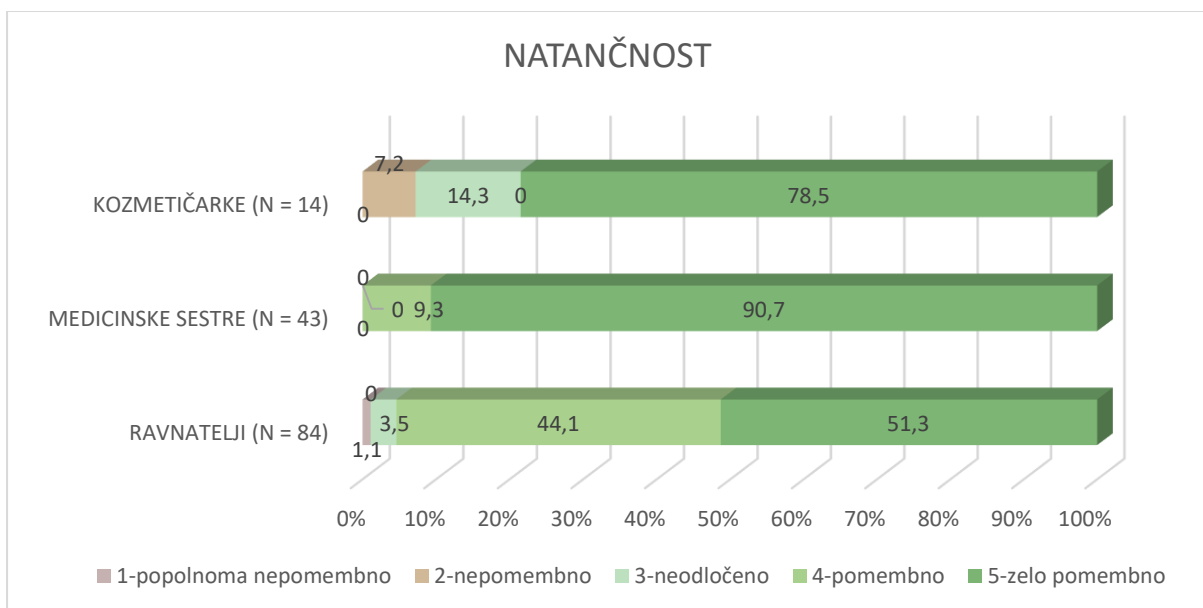
Graf 75: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): spoštljivost.

Več kot tri četrtine anketiranih delodajalcev meni, da je spoštljivost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, kar hkrati menijo vse medicinske sestre.



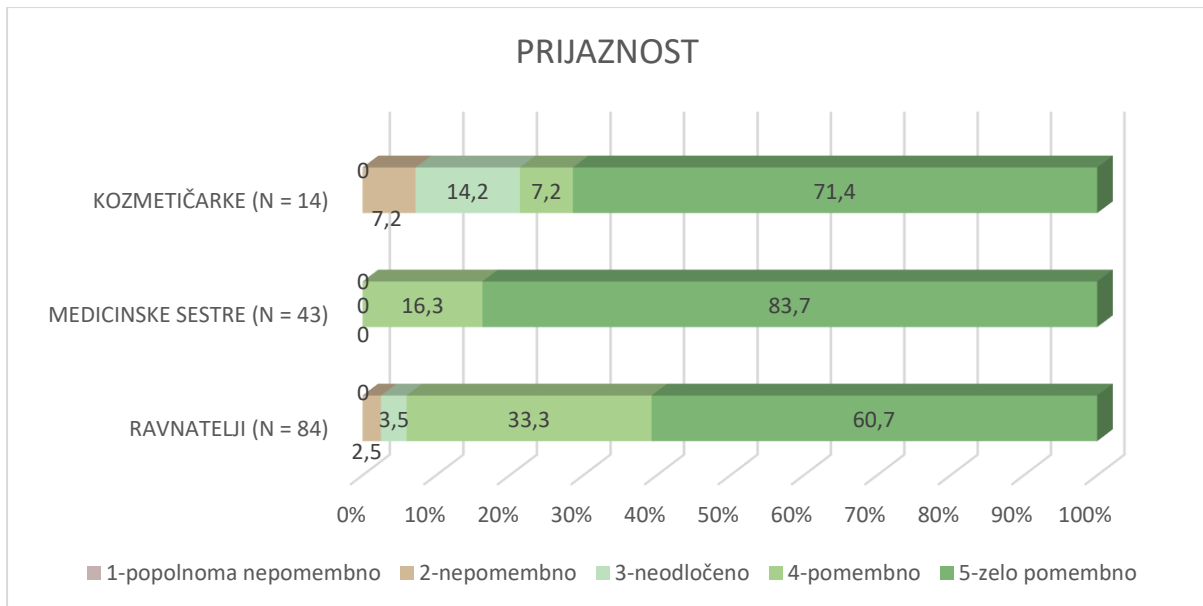
Graf 76: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): odgovornost.

Vse medicinske sestre menijo, da je odgovornost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, ostali delodajalci tako menijo v 78 %.



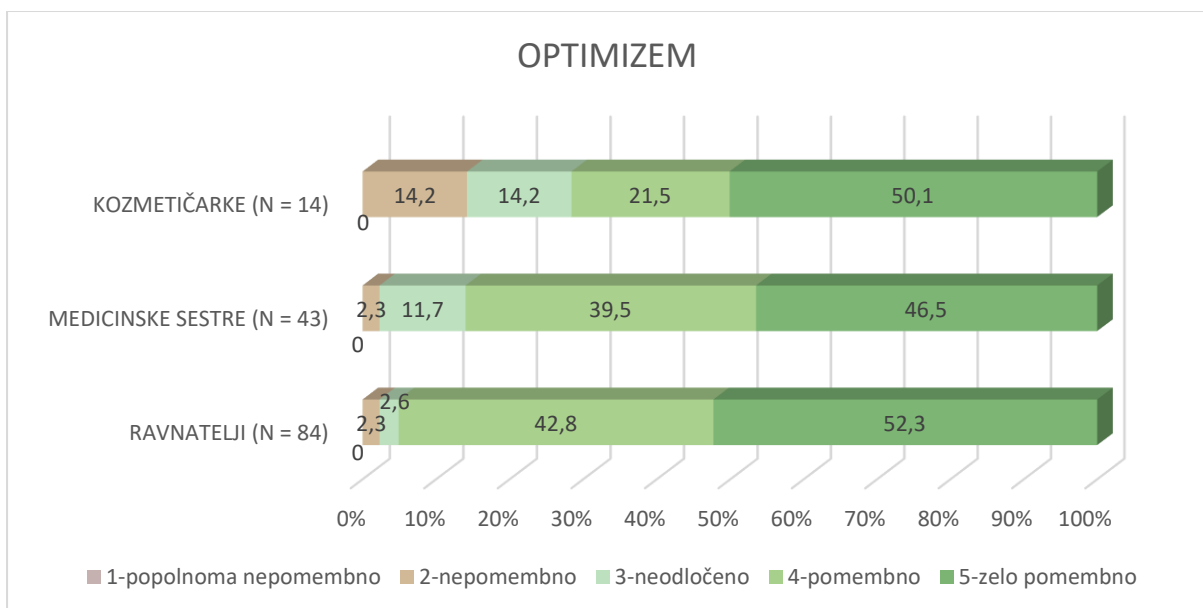
Graf 77: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): natančnost.

Medicinske sestre tudi natančnost izpostavljajo kot 100 % pomembno lastnost, ostali pa menijo enako v 78 %.



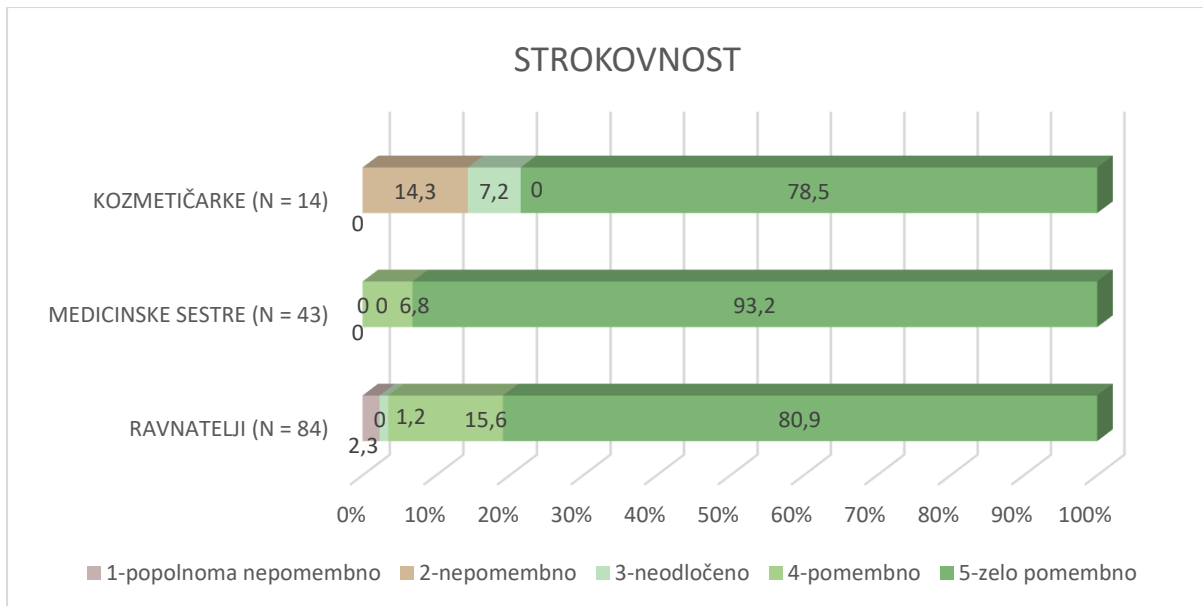
Graf 78: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): prijaznost.

Tri četrte anketiranih delodajalcev meni, da je prijaznost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, medicinske sestre pa znova v 100 %.



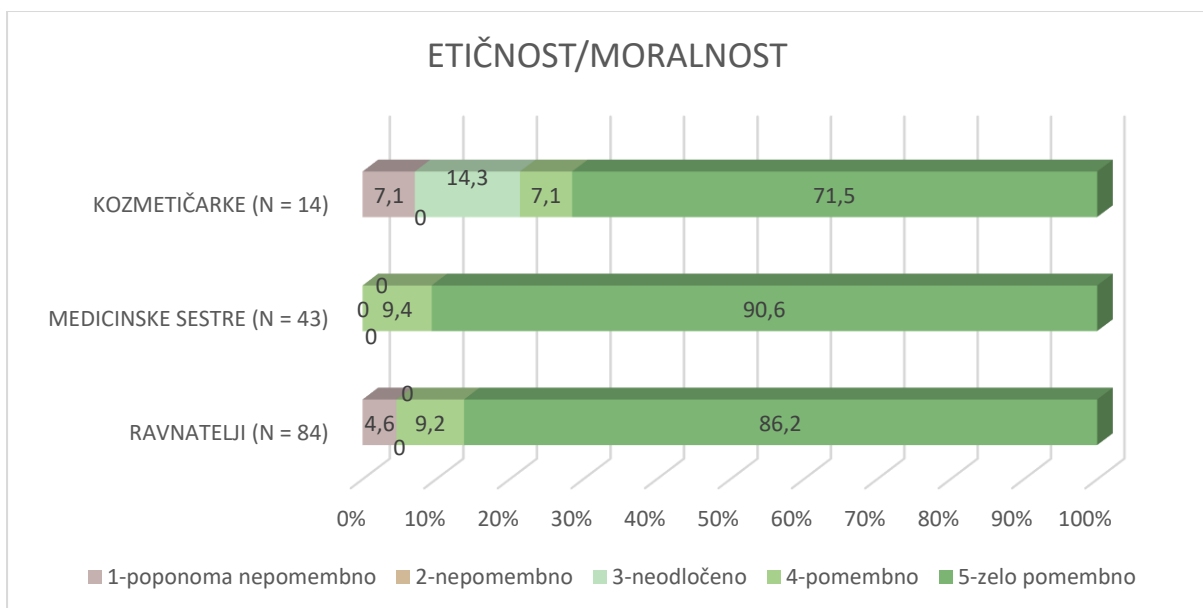
Graf 79: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): optimizem.

Da je optimizem pomembna oz. zelo pomembna lastnost, meni skoraj tri četrte anketiranih delodajalcev in večina (95 %) ravnateljev.



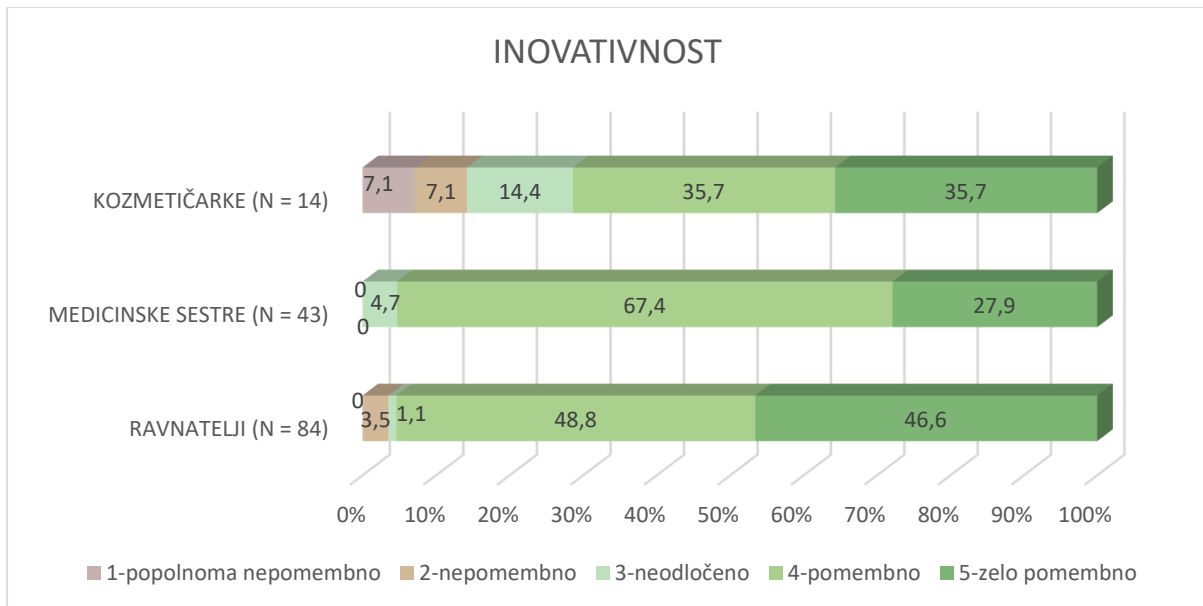
Graf 80: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): strokovnost.

Absoluten pomen strokovnosti izpostavljajo medicinske sestre, ostali v dobrih treh četrtinah, medtem ko kozmetičarke zgolj slaba petina.



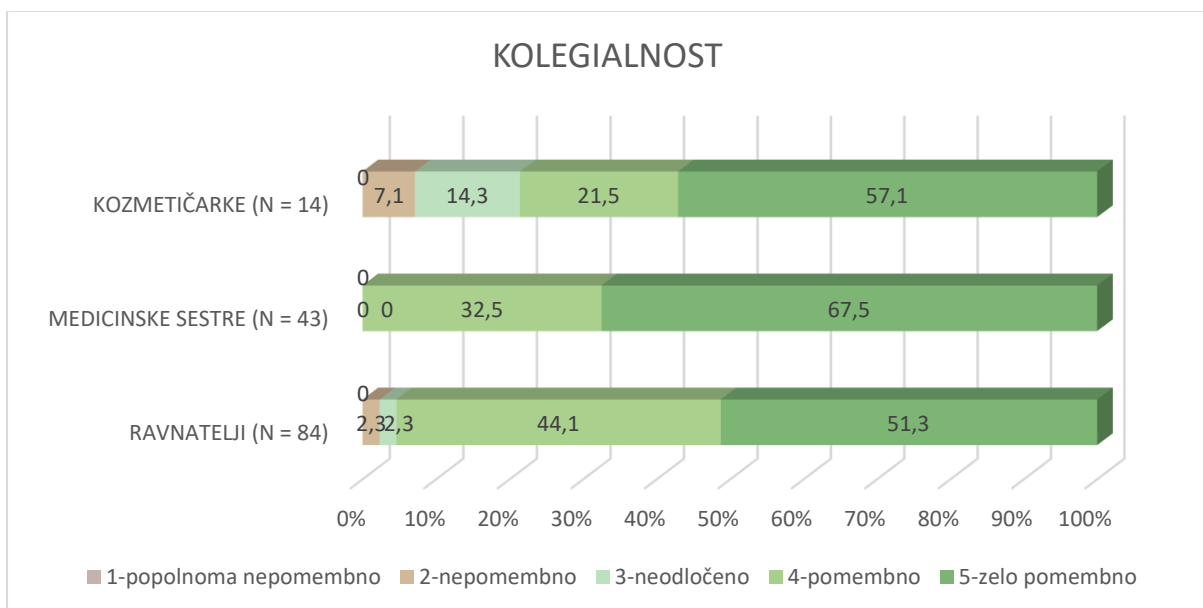
Graf 81: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): etičnost/moralnost.

Etičnost/moralnost kot pomembno oz. zelo pomembno lastnost vrednosti 78 % anketiranih delodajalcev, medicinske sestre jo izpostavijo v celoti.



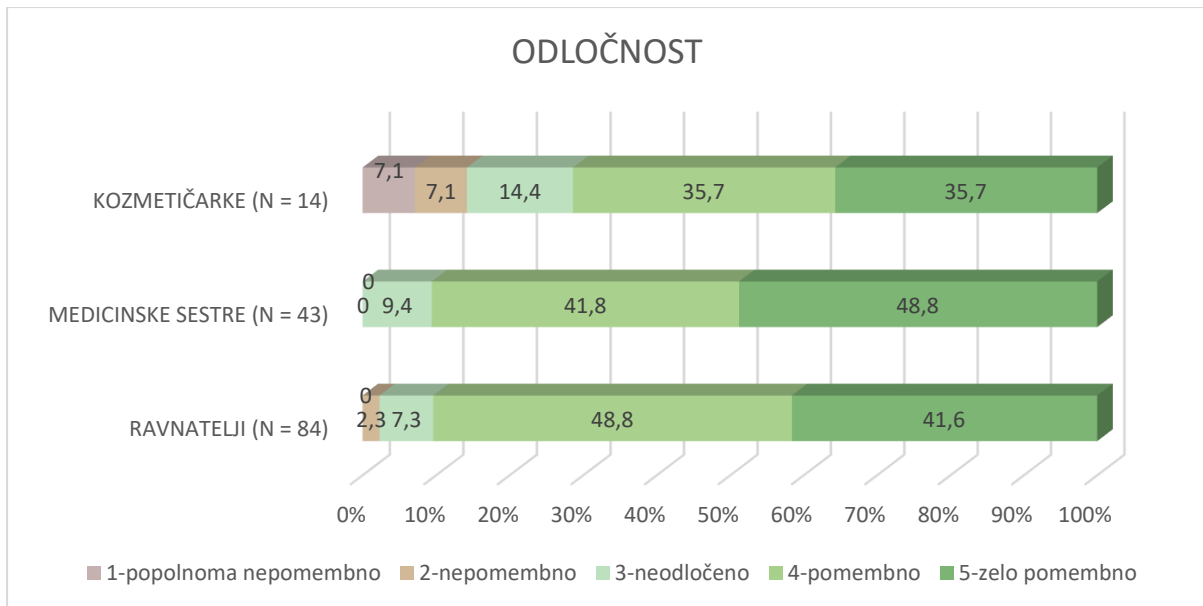
Graf 82: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): inovativnost.

Slabe tri četrtine anketiranih delodajalcev meni, da je inovativnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, medicinske sestre tako menijo v 94 %.



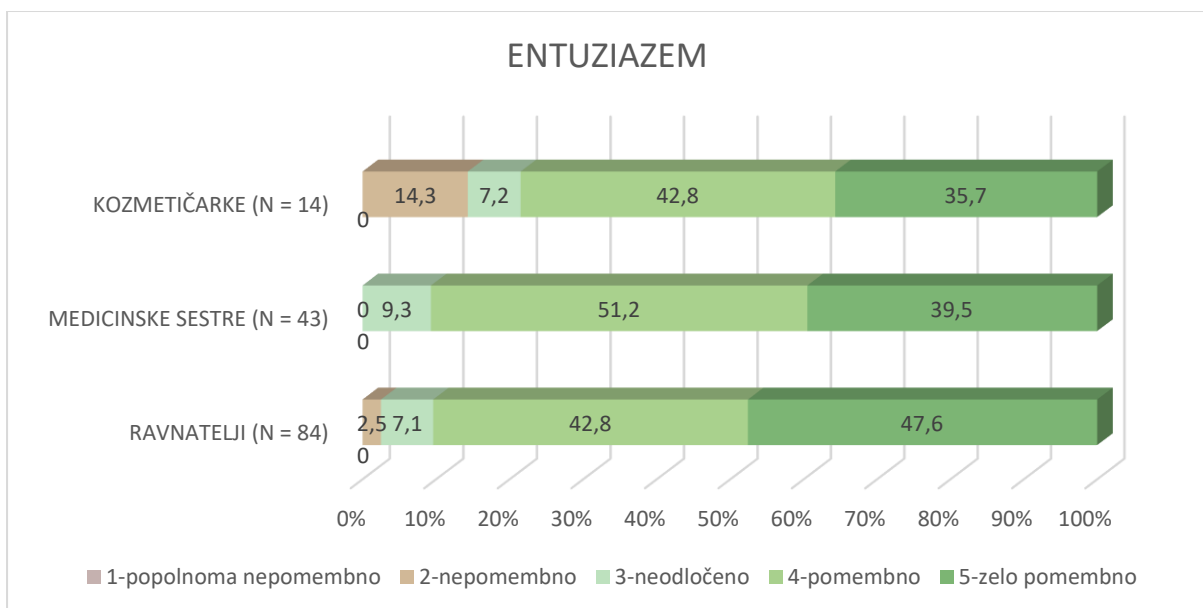
Graf 83: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): kolegialnost.

Vse anketirane medicinske sestre izpostavijo pomen kolegialnosti, ostali pa v več kot treh četrtinah.



Graf 84: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): odločnost.

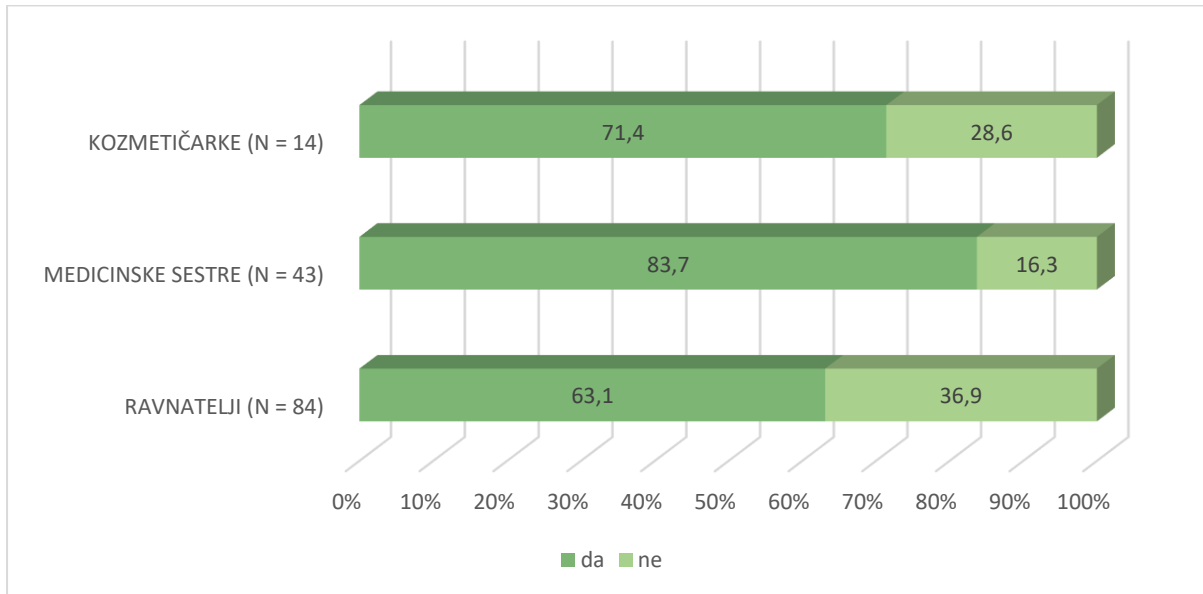
Več kot 70 % anketiranih delodajalcev meni, da je odločnost pomembna oz. zelo pomembna lastnost, medicinske sestre in ravnatelji tako menijo v več kot 89 %.



Graf 85: Ocena pomembnosti osebnostnih lastnosti (delodajalci): entuziazem.

Dobre tri četrtine (77 %) anketiranih delodajalcev meni, da je entuziazem pomembna oz. zelo pomembna lastnost, medicinske sestre tako menijo v 90,7 %.

12. Ali zaposlujete na delovno mesto osebo s tetovažami in/ali piercingi, ki so na vidnih mestih (roka, vrat, ...)?



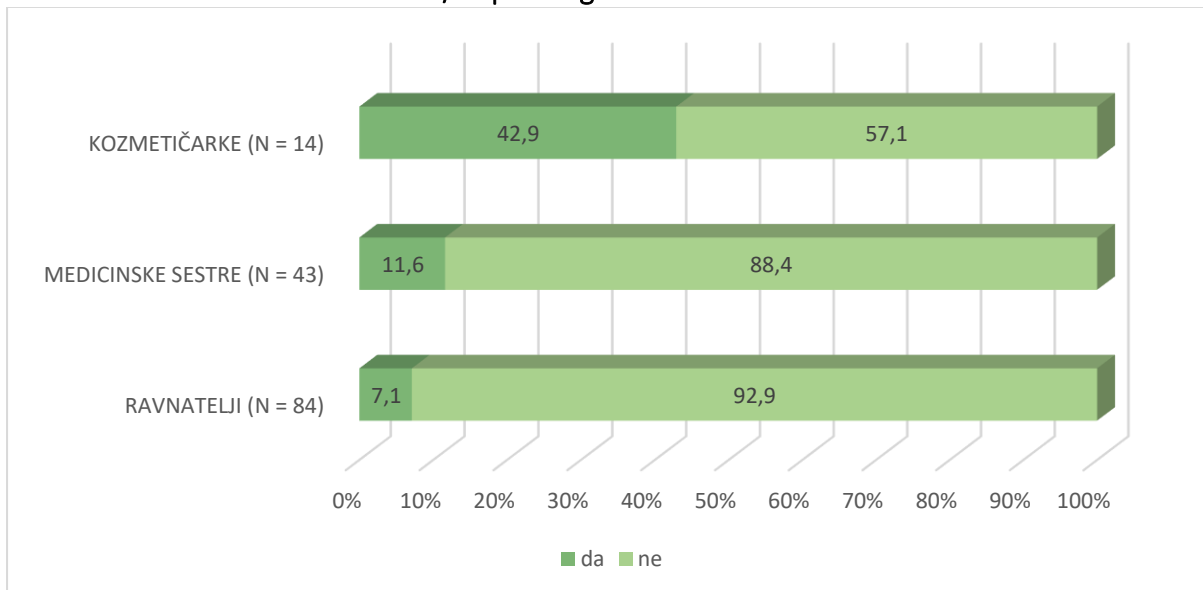
Graf 86: Ali delodajalci zaposlujejo osebe s tetovažami in/ali piercingi, ki so na vidnih mestih (roka, vrat, ...)?

Zgolj 16 % anketiranih delodajalcev pravi, da ne zaposluje oseb s tetovažami in/ali piercingi, največji odstotek (36,9 %) je med ravnatelji.

Če ste odgovorili z NE, zakaj?

Ravnatelji povedo, da v večini niso imeli takega primera, drugi pa, da morajo biti zgled učencem in motivi na telesu oziroma piercingi na obrazu ne sodijo v šolo. Medicinske sestre so mnenja, da mora biti izgled zdravstvenega delavca na nivoju, nekatere paciente to vznemiri. Pri kozmetičarkah pa, ker ni privlačno za večino strank in je to v poslovnem svetu lahko moteč faktor.

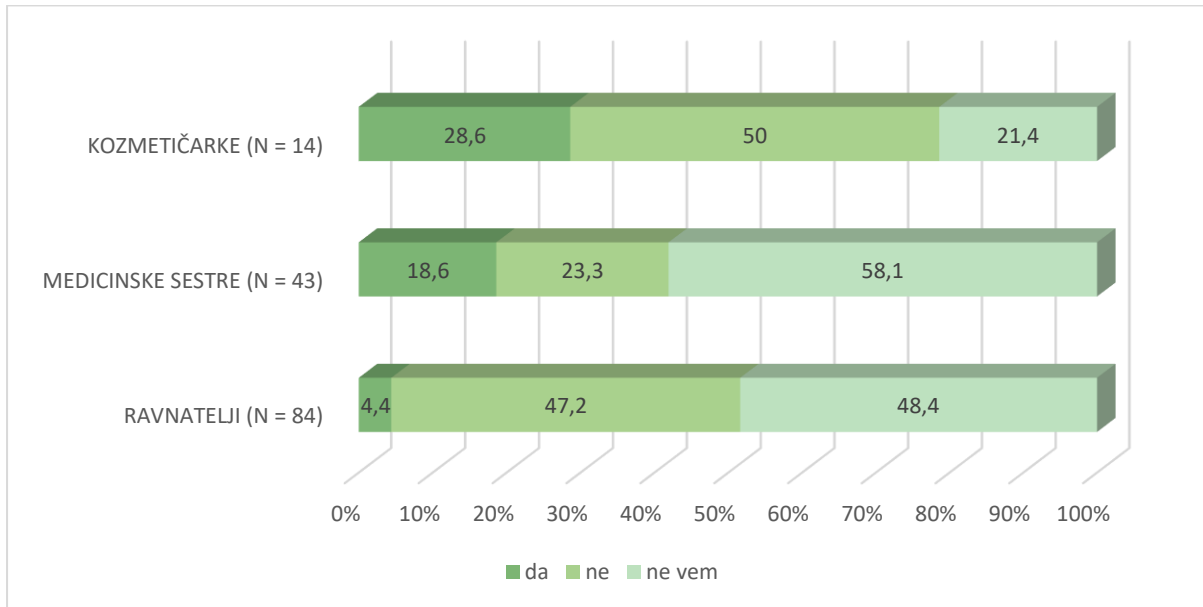
13. Imate sami kakšno tetovažo in/ali piercing?



Graf 87: Ali imajo delodajalci sami kakšno tetovažo in/ali piercing?

Večina anketiranih delodajalcev nima tetovaž ali piercingov, največ je med njimi ravnateljev.

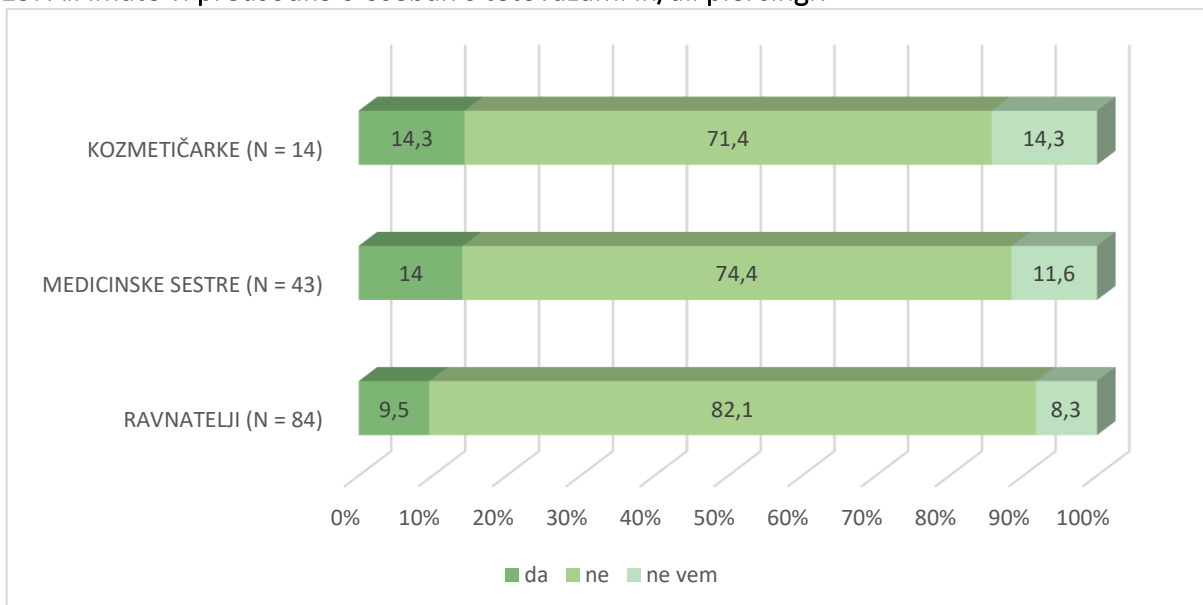
14. Menite, da imajo ljudje (učenci/dijaki/pacienti/stranke) predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi?



Graf 88: Ali delodajalci menijo, da imajo ljudje predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi?

Polovica kozmetičark meni, da ljudje nimajo predsodkov o osebah s tetovažami in/ali piercingi, med medicinskimi sestrami in ravnatelji pa jih je glede tega največ neopredeljenih.

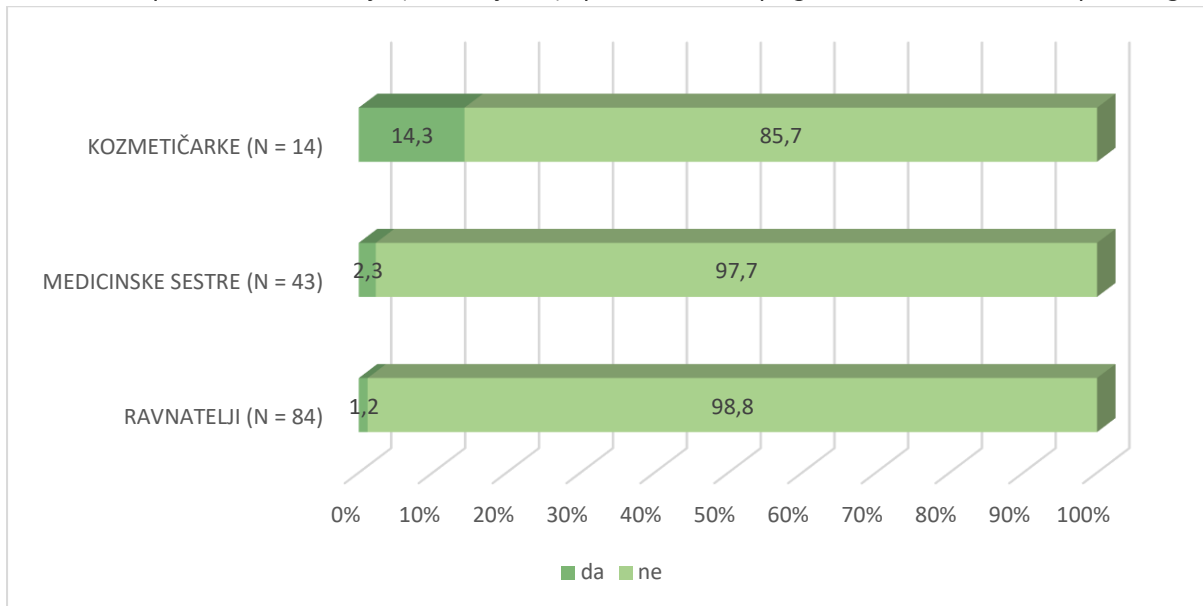
15. Ali imate vi predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi?



Graf 89: Ali imajo delodajalci predsodke glede oseb s tetovažami in/ali piercingi?

Več kot 71 % anketiranih delodajalcev nima predsodkov o ljudeh s tetovažami in/ali piercingi.

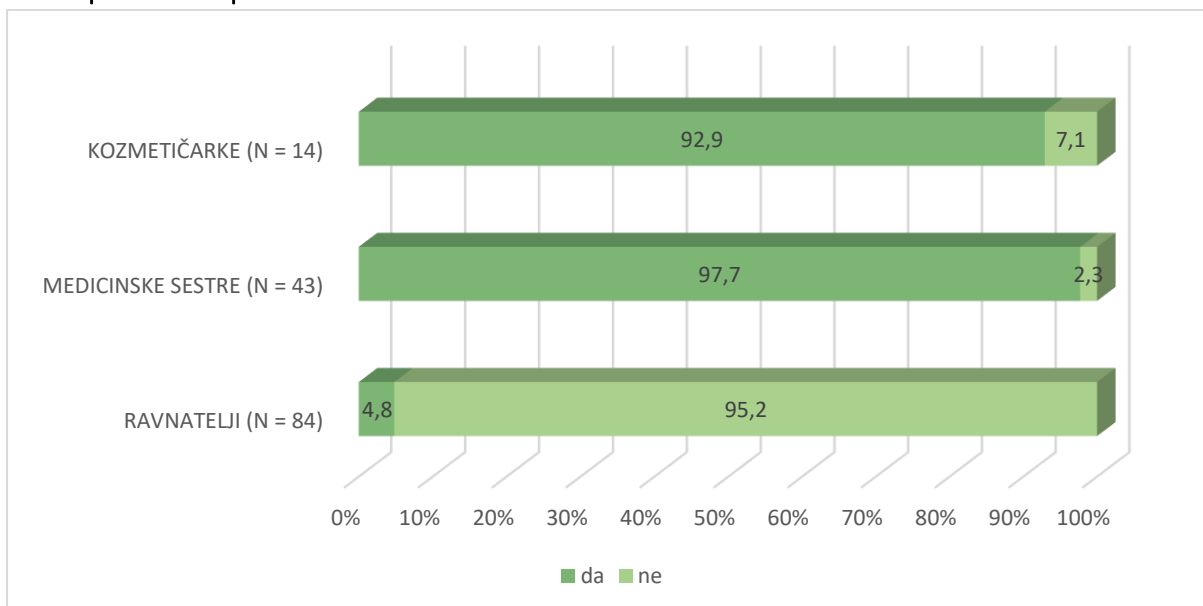
16. Ste ob spremembi funkcije (delodajalec) spremenili vaš pogled na tetovaže in/ali piercinge?



Graf 90: Ali so delodajalci ob spremembi funkcije spremenili pogled na tetovaže in/ali piercinge?

Večina (85 %) anketiranih delodajalcev ni ob spremembi funkcije spremenilo pogleda na tetovaže in/ali piercinge.

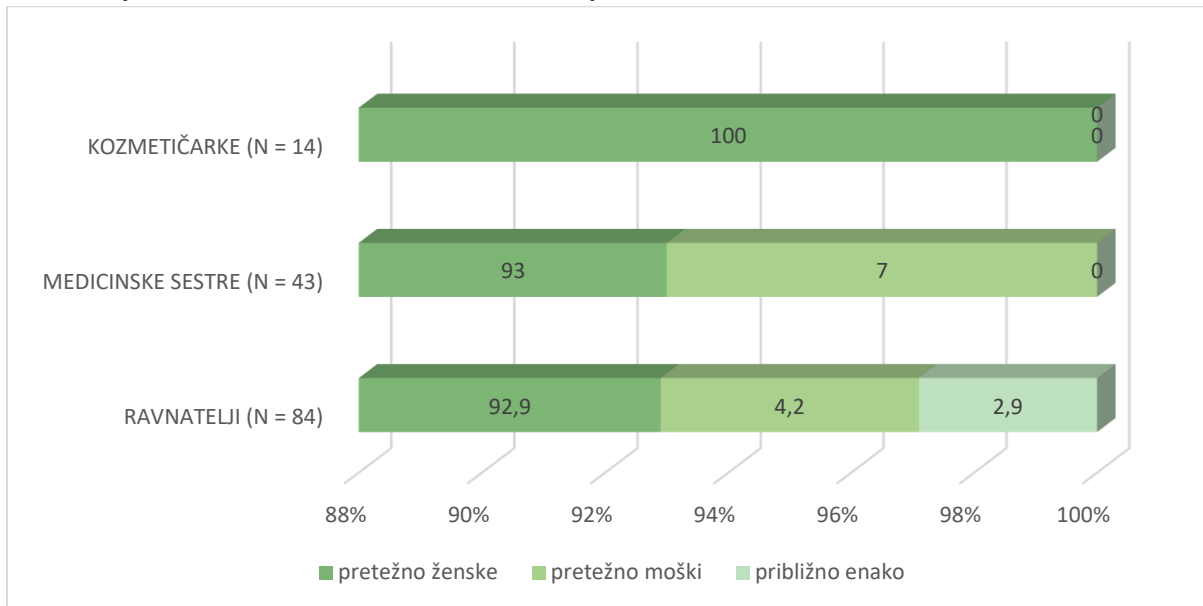
17. Je pri vaših zaposlenih obvezna delovna obleka?



Graf 91: Je pri zaposlenih obvezna delovna obleka?

Večina (92 %) anketiranih kozmetičark in medicinskih sester nosi obvezno delovno obleko, ravnatelji jo uporabljajo zgolj v 4,8 %.

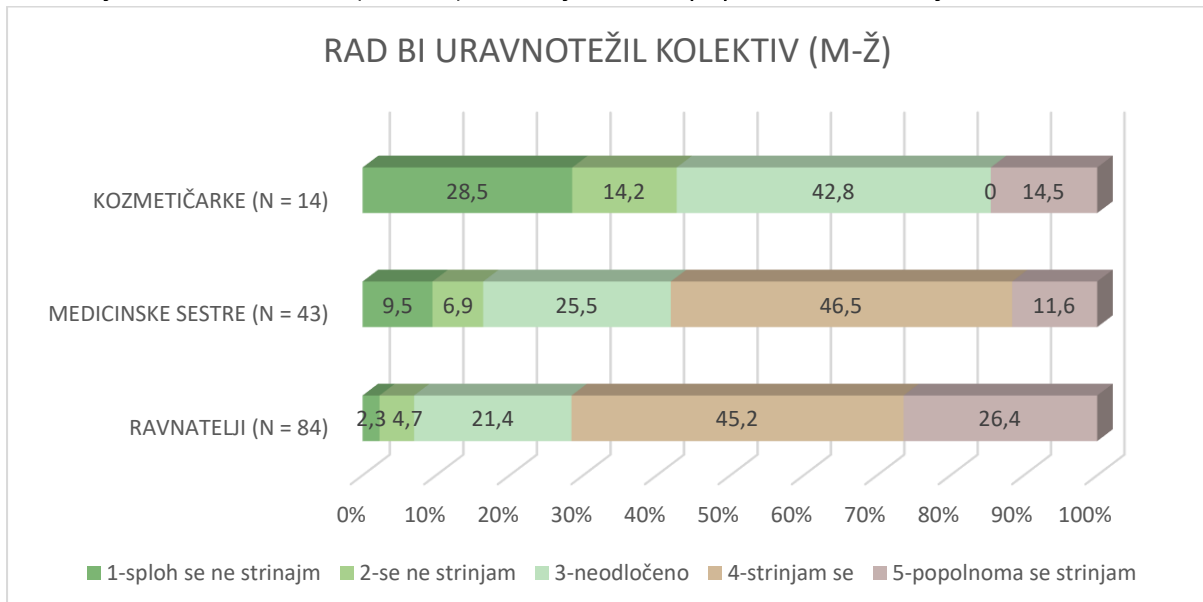
18. Kako je uravnotežen vaš kolektiv v razmerju moški – ženske?



Graf 92: Kako je uravnotežen njihov (delodajalčev) kolektiv v razmerju moški - ženske?

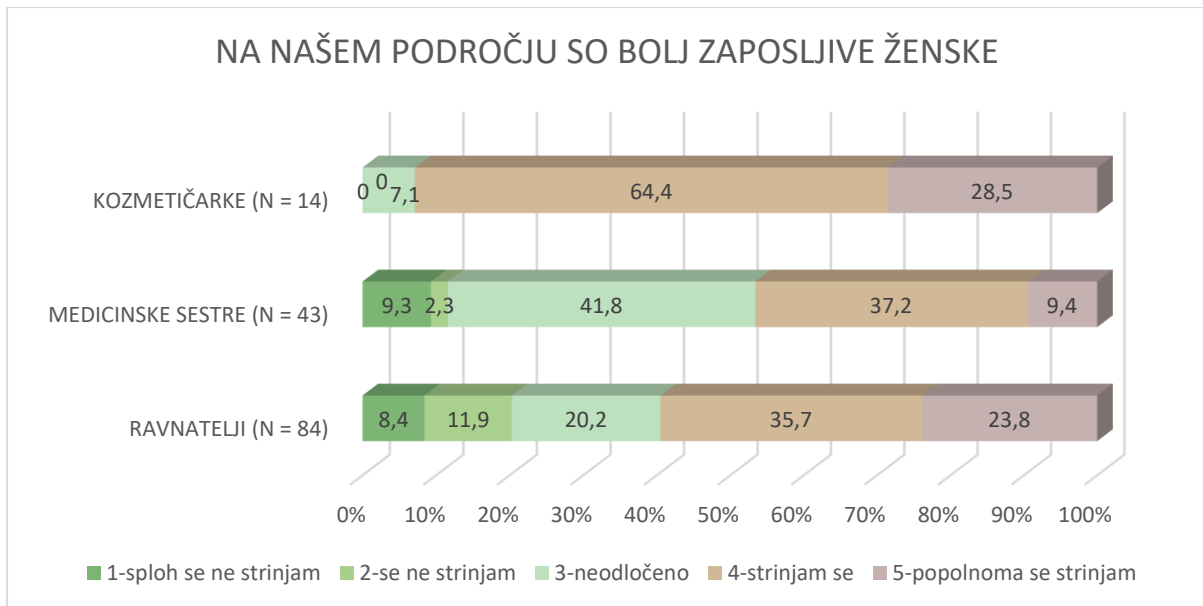
Večina (92 %) anketiranih delodajalcev odgovarja, da so v njihovem kolektivu pretežno ženske, med anketiranimi kozmetičarkami pa ni nobenega zaposlenega moškega spola.

19. Pri vsaki trditvi označite stopnjo strinjanja, pri čemer pomeni 1-splah se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-neodločeno (niti-niti), 4-strinjam se, 5-popolnoma se strinjam:



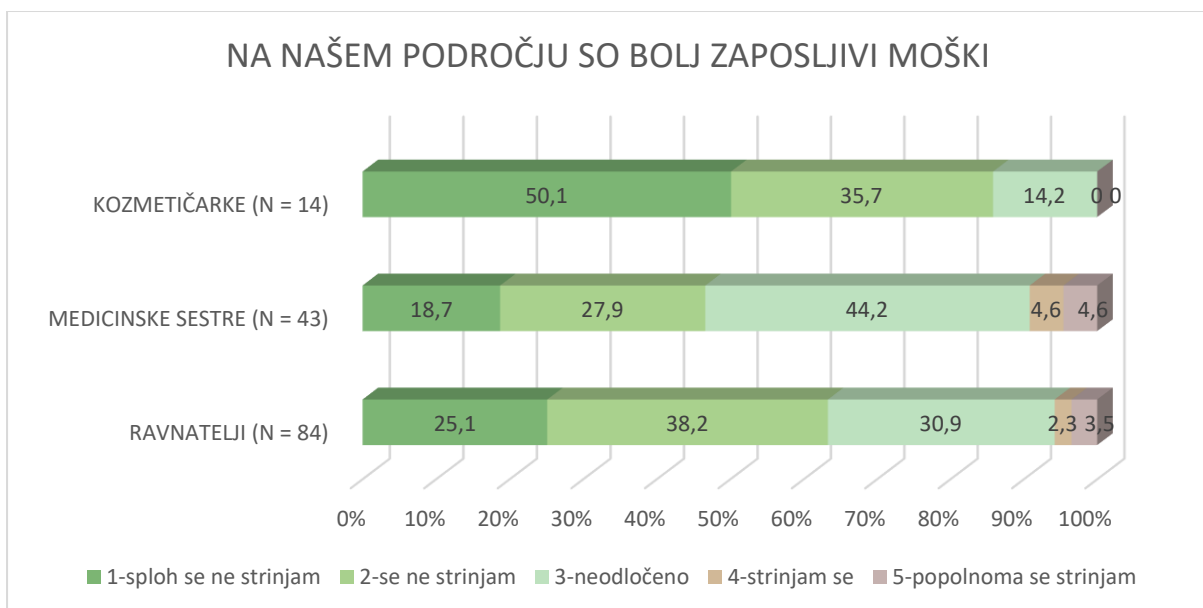
Graf 93: Stopnja strinjanja delodajalcev: rad bi uravnotežil kolektiv.

Slaba petina (14 %) anketiranih delodajalcev želi uravnotežiti svoj kolektiv, ravnatelji pa v slabih treh četrtninah.



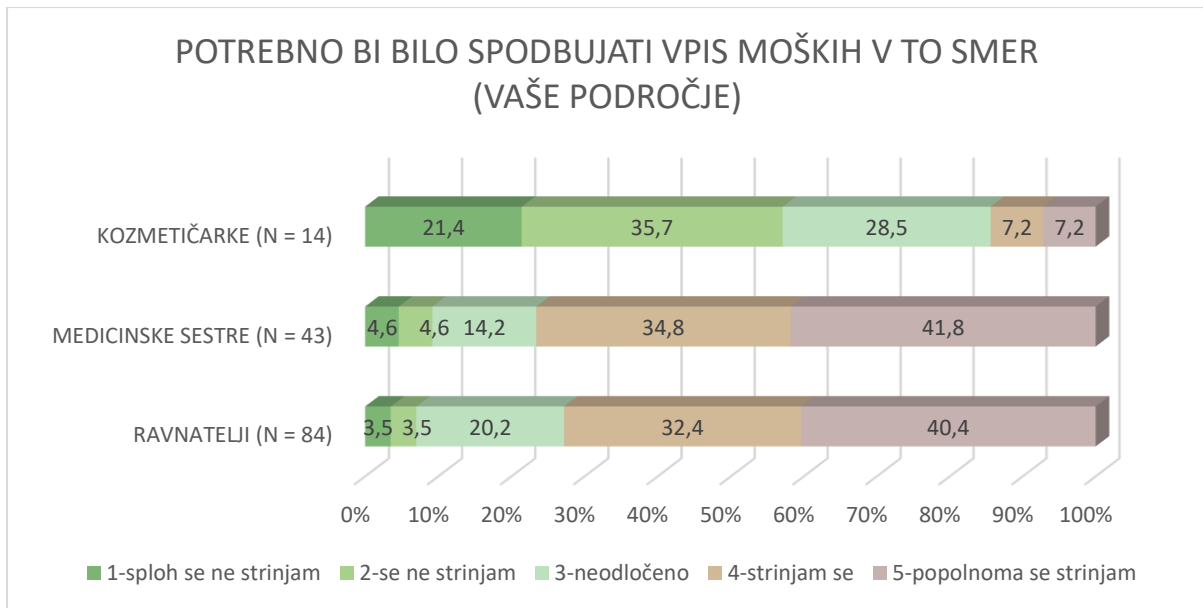
Graf 94: Stopnja strinjanja delodajalcev: na našem področju so bolj zaposeljive ženske.

Slaba polovica (46 %) anketiranih delodajalcev meni, da so na njihovem področju bolj zaposeljive ženske, med kozmetičarkami pa jih tako meni večina.



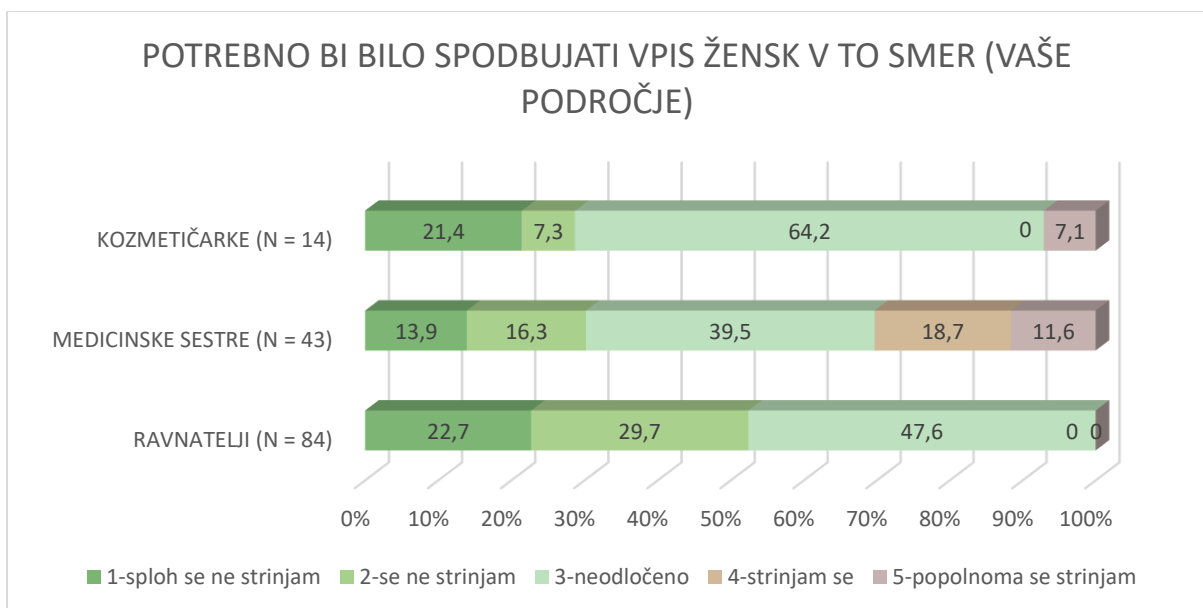
Graf 95: Stopnja strinjanja delodajalcev: na našem področju so bolj zaposeljivi moški.

Manj kot polovica (45 %) anketiranih delodajalcev meni, da na njihovem področju niso bolj zaposeljivi moški, najmanj zaposeljivi naj bi bili na področju kozmetike (85,8 %).



Graf 96: Stopnja strinjanja delodajalcev: potrebno bi bilo spodbujati vpis moških v to smer.

Več kot 72 % anketiranih medicinskih sester in ravnateljev meni, da bi bilo potrebno spodbujati vpis moških na to področje, kozmetičarke pa tako menijo samo v 14 %.



Graf 97: Stopnja strinjanja delodajalcev: potrebno bi bilo spodbujati vpis žensk v to smer.

Dobra četrtina (28 %) anketiranih delodajalcev meni, da ne bi bilo potrebno spodbujati vpisa žensk na njihovo področje, večina kozmetičark pa je glede tega neodločenih.

3.5 INTERVJU

3.5.1 INTERVJU Z GOSPO ZVONKO HABOT

Intervju z gospo Zvonko Habot je bil izveden 12. 2. 2021, preko gmaila. Ob poslanih vprašanjih je natančneje razložila in podkrepila ugotovitve iz anketnega vprašalnika.

Za začetek prosim, da se mi na kratko predstavite (Vaša izobrazba, število let tem na položaju).
»V podjetju sem več kot 15 let, odgovorna za prodajo in kadre.«

Čemu dajete večjo pozornost, izkušnjam ali izobrazbi, ko želite zaposliti nov kader in zakaj?
»Vezano na zaposlitev novega kadra – kozmetičarke v naših beautysalonih, dajemo najprej poudarek ne samo na izobrazbi temveč tudi izkušnjam, ki jih kandidat/kandidatka, ki se javlja na to delovno mesto, ima. Na osnovi le-tega se potem dogovorimo, da pripravi predstavitveno nalogo na osnovi podatkov, ki ji jih posredujemo (npr. linija Gold z izdelki, ki jih le ta vsebuje, se kandidatka pripravi in svoje znanje prenese ožji skupini, nato pa sledi še praktični prikaz nege pod nadzorom naše kozmetičarke – edukatorke na osebi, ki ima prav tako znanje iz kozmetike, da se občutijo gibi, poteze, ... Na osnovi izbora kandidatke poteka šolanje, ki je na eni strani teoretično, na drugi strani praktično (vse v edukacijskem salonu), po mesecu dni pa se kandidatko napoti v beautycenter, kjer prične z delom, najprej kot pomoč, nato pa nadaljuje praktično. Vsled tega, ker smo v Rogaški Slatini, kjer je ogromno turistov, se od kandidatke pričakuje poleg angleškega jezika tudi znanje – osnovno italijanskega jezika, po možnosti nemškega, seveda pa se ji tudi omogoči jezikovno izobraževanje.«

Kaj Vam pri sprejemu novega kandidata v delovno razmerje pomeni več: ali zunanji izgled ali njegove osebne lastnosti (optimizem, strokovnost, prijaznost, kolegialnost, ...) in zakaj ter na kakšen način ocenjujete kandidatove osebne lastnosti? Kakšno vlogo igrajo piercingi in tattooji pri izbiri kandidata?

»Osnova zaposlitve so osebne lastnosti, v prvi meri strokovnost, prijaznost, nato pa sledi ostalo. Naša poslovna politika oz. protokol kozmetičnih salonov je, da se v službenem času ne nosi pretiranega nakita, da so roke urejene, dolžina nohtov optimalna, barva nevtralna ...«

Kaj porečete na ta podatek, da je večina anketiranih dijakov odgovorila, da bi zapustila Slovenijo zaradi boljše službe (dijaki ZN, BN in PTI v 90 %, dijaki kozmetičnega tehnika in gimnazijci pa v dobrih 50 %)?

»Zavedamo se, da je v situaciji, v kakršni smo, najti delo izjemno težko, še veliko težje pa bo v letošnjem letu 2021.«

Kako ocenjujete šolska priznanja in lepe ocene iz strokovnih predmetov pri sami pomembnosti zaposlitve in koliko iz Vaših izkušenj so ocene odraz znanja?

»Ta del niti ni tako pomemben, opažamo pa, da se nekateri kljub vsem priznanjem in dobrih ocen v praksi, v službi ne obnašajo tako. Vemo, da ko nastopiš službo, si popolnoma na začetku, je pa vse odvisno od same osebnosti.«

Kako zelo vam je pomemben prvi vtis, dijaki namreč temu pripisujejo 90 % pomen, delodajalci pa samo 60 %.

»Vedno mora biti neka mera empatije med delodajalcem in bodočim zaposlenim, prvi vtis lahko vara, saj ima lahko bodoči zaposleni ob prvem stiku tremo, se mu glas zatika, je nervozen, ko pa dela, je popolnoma drugačen. Nam je strokovnost in občutek do stranke izjemnega pomena.«

Ali se trudite uravnotežiti kolektiv (enako število M-Ž) in kakšen je Vaš pogled na to ter s kakšnimi pristopi želite to doseči?

»V kozmetični branži je pri samem delu kozmetičarke izjemno težko uravnotežiti kolektiv, saj iz izkušenj, ki jih imam, v vseh teh letih ni bilo ene same moške prijave za kozmetičarja, mi pa v našem načinu dela, ko mora znati in praktično izvaja vsa dela ena oseba (od pedikure, manikure, masaže, nege telesa, nege obraza), težko razmišljamo o moškem – še enkrat povem, nihče se ni prijavil.«

Koliko po Vaših izkušnjah menite, da imajo dijaki znanja za opravljanje dela in kje vidite primanjkljaj?

»Dijaki imajo izjemno malo znanja, osnove poznajo, je pa res, da ima vsak kozmetični ali beauty salon svojstven način dela, svojo kozmetiko, ki je marsikdaj dijaki ne poznajo, prav tako ne poznajo postopkov, ... Je pa v veliki meri odvisno od dijaka, saj tisti, ki ima interes, in takšne smo preteklosti imeli, hodi tudi ob sobotah kot študentsko delo in v času šolanja, med počitnicami, in tako se ogromno nauči.«

3.5.2 INTERVJU Z GOSPODOM IGORJEM TOPOLETOM

Intervju je bil izveden 15. 2. 2021 preko MS Teams srečanja. Ob pogovoru sem razširila svoje perspektive in znanja. Lahko rečem, da je bil pogovor res zanimiv, sproščen in spontan. Z njim sem povzela in podkrepila ugotovitve iz anketnega vprašalnika.

Za začetek prosim, da se mi na kratko predstavite (Vaša izobrazba, število let tem na položaju).

»Sem Igor Topole, po osnovni izobrazbi sem profesor športne vzgoje, bil sem profesionalni atlet pri športnem društvu Kladivar Celje, potem sem bil 8 let zaposlen kot profesor telesne vzgoje na Prvi gimnaziji v Celju, od leta 1990 pa sem ravnatelj II. OŠ Celje.«

Čemu dajete večjo pozornost, izkušnjam ali izobrazbi, ko želite zaposliti nov kader in zakaj?

»Človek potuje veliko zaradi športa in tudi sam sem imel možnost videti, kako so zgrajeni drugi sistemi, pri nas nimamo veliko možnosti, kar se tega tiče. Če želim zaposliti matematika ali biologa, le-ta mora imeti predpisano izobrazbo. Z vidika šolstva menim, da je diploma nujno potrebna in tukaj nimam možnosti. Ko pa pridejo ljudje, ki imajo predpisano izobrazbo, dam pa vsakemu možnost. Rad se na dolgo pogovorim z ljudmi, praviloma ne zahtevam strokovnega izpita, kajti potem mlad človek ne bi nikoli dobil službe. V pogovoru si želim izvedeti, kaj še počne ta oseba. Zame ni nič bolj pomemben človek, ki je odličen in živi samo za to. Zlata vredni so tisti, kateri poleg tega počnejo še kaj drugega (kultura, šport, raziskovanje, glasba, ...). Osebno dam temu prednost – človek je pripravljen in ima voljo še do nečesa drugega. Mi, ko delamo z mladimi, moramo biti široki in odprti.«

Kaj Vam pri sprejemu novega kandidata v delovno razmerje pomeni več: ali zunanji izgled ali njegove osebnostne lastnosti (optimizem, strokovnost, prijaznost, kolegialnost, ...) in zakaj ter na kakšen način ocenjujete kandidatove osebnostne lastnosti? Kakšno vlogo igrajo piercingi in tatooji pri izbiri kandidata?

»Zunanji izgled ne igra vloge in ne sme igrati vloge. Izbiraš človeka, ki bo del tvoje ekipe, ni važno, ali imaš črne lase ali rjave. Mene samo zanima, kaj boš lahko doprinesel naši ekipi, ki se ji reče II. OŠ Celje. Mene zanima, kaj človek dela in počne, to tudi preverim v razgovoru in tam še bolj natančno izvem, kaj človek je. Piercingi in tatooji gor dol, tak je čas. Tudi ko sem jaz bil mlad smo se šli Beatlese in dolge lase, ampak to še ne odraža zaposlenega. Važno je kaj je pod tistimi lasmi.«

Kaj porečete na ta podatek, da je večina anketiranih dijakov odgovorila, da bi zapustila Slovenijo zaradi boljše službe (dijaki ZN, BN in PTI v 90 %, dijaki kozmetičnega tehnika in gimnazijci pa v dobrih 50 %)?

»Po eni strani vas mlade razumem. Kot študent sem imel prebliske v glavi, da bi bil profesionalni trener na enem od tihomorskih otokov, ampak hvala bogu me je ta misel zapustila. Poskušam vas razumeti, v tej situaciji ni najlepše v Sloveniji, vendar je še vseeno naša domovina. Kdor je priden in delaven, si lahko ustvari lepo življenje. Še posebej pa ta medicinska veja sili v tujino, hodi v Avstrijo delat, ker imajo plačo dvakrat višjo. Slišim in razumem, da si želite ustvariti kar se da lepo prihodnost. Vendar menim, da čeprav si priseljenec in klimatiziran znotraj druge države, si še vseeno tujec. Imaš denar, lepo življenje, ampak si tujec. V Sloveniji moraš biti vztrajen in delaven, da ti uspe, ampak si pa domač.«

Kako ocenjujete šolska priznanja in lepe ocene iz strokovnih predmetov pri sami pomembnosti zaposlitve in koliko iz Vaših izkušenj so ocene odraz znanja?

»Malo težje rečem, ker smo vendarle osnovna šola, raje ne bi nič rekel, ker bi samo svojo oceno dal. Glede odraza znanja pa. Ocene so vsako leto višje, ampak ni toliko znanja, kakor je ta ocena visoka. V primeru covida ni enakih pogojev, niso vsi spretni s tehnologijo, nekateri nimajo miru za učenje doma. Vsaj za osnovne šole ocene niso absolutni odraz znanja. Je pa tudi pri ocenjevanju tako, da vsak profesor zahteva nekaj drugega, nekje drugje vidi prednost. Menim, da profesorji v Sloveniji delujejo tudi na drugačen princip, saj spremljajo učenca skozi celo leto in to tudi ustrezno vrednotijo.«

Kako zelo vam je pomemben prvi vtis, dijaki namreč temu pripisujejo 90 % pomen, delodajalci pa samo 60 %.

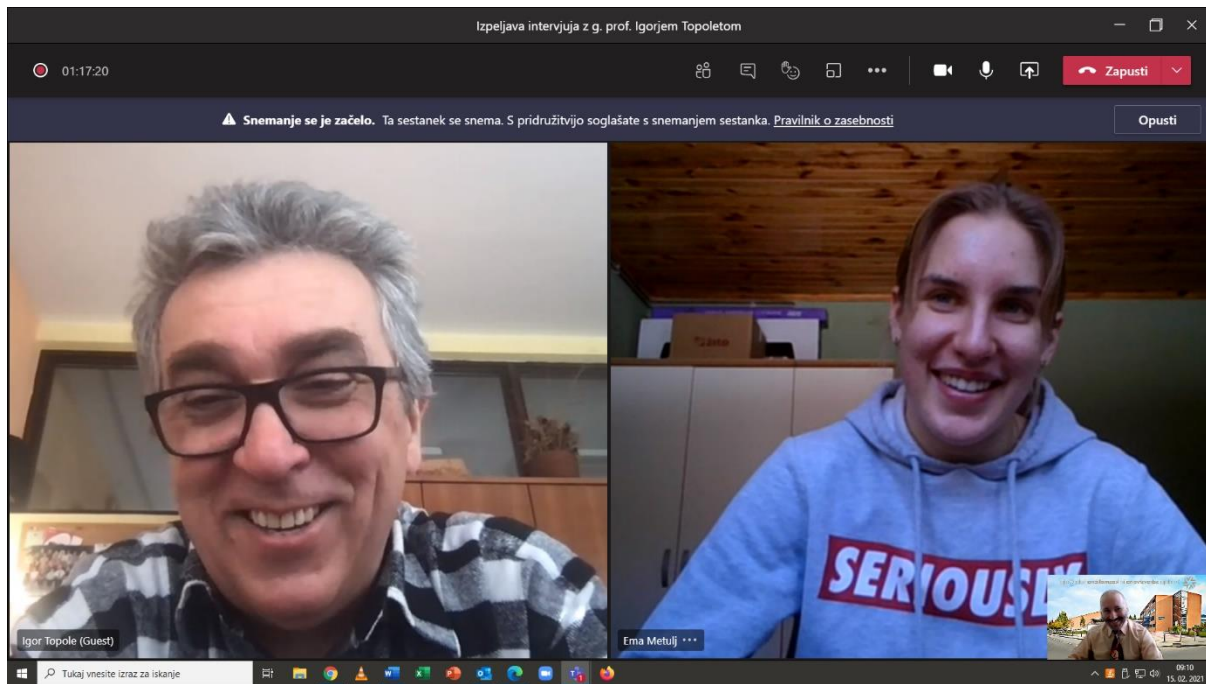
»Moram se navezati na prejšnje vprašanje pri zunanjem izgledu. Zame to nima pomena. Pomembno je, kako se mladina predstavi (prijava) in potem pogovor, da potipamo, kako kandidat živi.«

Ali se trudite uravnovežiti kolektiv (enako število M-Ž) in kakšen je Vaš pogled na to ter s kakšnimi pristopi želite to doseči?

»Osebnostno menim, da bi rad to dosegel. Ampak težava je v razpoložljivosti spolov. Za učence bi bilo idealno, če bi bil kolektiv vsaj približno uravnovežen, vendar je v tem poklicu moških veliko premalo, saj raje iščejo poklice, ki prinesejo več denarja (tehniška področja). Plače ne bom rekel, da so slabe, vendar nekateri ljudje prej pogledajo skozi denarnico in jim to predstavlja kar velik delež končne odločitve. Po moje je to razlog. Moški iščejo poklice velikih vsot, ženske ste pa glede tega bolj praktične, saj ste rade stalne in stabilne.«

Koliko po Vaših izkušnjah menite, da imajo dijaki znanja za opravljanje dela in kje vidite primanjkljaj?

»Težko ocenjujem, ampak sem tekom življenja bil velikokrat v bolnišnici in nimam milimetra slabe izkušnje z zaposlenimi tam. Prepričan sem, da je ekipa profesorjev na vaši šoli zelo usposobljena in kvalificirana, imajo širino. Glede splošnega učenja za življenje. Tega se res ne uči po šolah, ampak menim, da to ni tako pomembno, saj se sam tekom življenja vse naučiš. Je pa tudi krivda nas, staršev, saj vas nismo dovolj podučili o temeljih. Če so zmogli naši predniki, bomo še mi.«



Slika 8: Intervju z gospodom Igorjem Topoletom

(Foto: Peter Čepin Tovornik, 15. 2. 2021)

3.5.3 INTERVJU Z GOSPO SIMONO VOLF

Intervju z gospo Simono Volf je bil izveden 27. 2. 2021, preko gmaila. Ob poslanih vprašanjih je natančneje razložila in podkrepila ugotovitve iz anketnega vprašalnika.

Za začetek prosim, da se na kratko predstavite (Vaša izobrazba, število let tem na položaju).

»Moje ime je Simona Volf, zaposlena sem v Splošni bolnišnici Novo mesto. Po primarnem poklicu sem diplomirana medicinska sestra, diplomirala sem v organizaciji dela, magistrirala pa iz ekonomskih ved. Kot pomočnica direktorice za zdravstveno nego delam 5 let, pred tem pa sem bila glavna medicinska sestra v kirurški intenzivni terapiji.«

Čemu dajete večjo pozornost, izkušnjam ali izobrazbi, ko želite zaposliti nov kader in zakaj?

»Na delovnem mestu medicinske sestre se ne more zaposliti nihče drug kot oseba, ki ima za to delovno mesto tudi ustrezno izobrazbo. Seveda so izkušnje dobrodošle, ne igrajo pa najpomembnejše vloge. V kolikor ima kandidat voljo, željo po učenju in izpopolnjevanju je pridobivanje izkušenj najmanjši problem. Veliko bolj pomembna je zavzetost in pripravljenost osvojiti nova znanja. Zgolj in samo profesionalne izkušnje niso vse, kar nas zanima. Ker znajo

biti preizkušnje v poklicu medicinske sestre kar močne, pomembno vlogo igrajo tudi npr. hobiji, ki jih izvajamo v privatnem življenju, in nasploh neke pridobljene življenjske lekcije, izkušnje, načela. Veliko se govori o izgorelosti in ni naključje, da je tega v zdravstvu na splošno največ. Mnogo vzrokov je za to, med njimi tudi zaradi velikih izzivov, ki so povezani z usklajevanjem poklicnega in osebnega življenja, kjer smo posamezniki različno uspešni oz. z rezultati tudi različno zadovoljni. Zato je zelo pomembno, da imamo izven svojega profesionalnega življenja tudi tisto nekaj, kar nas veseli, dopolnjuje. To je lahko vse, od športa, do umetnosti, glasbe, tudi prostovoljnega gasilstva, če želite ...»

Kaj Vam pri sprejemu novega kandidata v delovno razmerje pomeni več: ali zunanji izgled ali njegove osebne lastnosti (optimizem, strokovnost, prijaznost, kolegialnost, ...) in zakaj ter na kakšen način ocenjujete kandidatove osebne lastnosti? Kakšno vlogo igrajo piercing in tatooji pri izbiri kandidata?

»Na razgovoru v prvi vrsti opazujem celostni izgled. Pri tem mislim predvsem na urejenost in skladnost telesne oziroma neverbalne govorice (pogled, drža, stisk roke, ...) z verbalno govorico. Izrazito vidnih ali motečih tatoojev in piercingov pri kandidatih do sedaj še nisem zasledila, kar kaže tudi na resen in odgovoren pristop do tovrstnega poklica.

Tekom razgovora in pogovora s kandidatom ugotavljamo tudi ostala področja, ki kandidata veselijo. Predstavimo jim delavnik, način dela, ugotavljamo in opazujemo njegovo začetno zainteresiranost in pripravljenost, da se spoprime z vsemi izzivi, ki jih prinaša ta poklic. Nemalokrat pa jim tudi omogočimo, da si gredo pogledat kakšno bolj specifično delovno mesto (sterilizacija, operacijske dvorane, porodne sobe, ipd.)»

Kaj porečete na ta podatek, da je večina anketiranih dijakov odgovorila, da bi zapustila Slovenijo zaradi boljše službe (dijaki ZN, BN in PTI v 90 %, dijaki kozmetičnega tehnika in gimnazijci pa v dobrih 50 %)?

»Svet je dandanes pravzaprav na dlani. Globalizacija nam je približala celo najbolj oddaljene kotičke sveta. Osebnostno seveda vsem zaželim srečno, da bi le našli čim boljše pogoje za svoj razvoj in svoj poklic, kjerkoli na svetu. In seveda upam, da se tisti, ki odidejo, morda nekega dne vrnejo in prinesejo s seboj svoje izkušnje in znanja, ki so jih pripravljene predati naprej mlajšim rodovom. Tako je sklenjen nek krog, ki je dober za vse vpletene. Zagotovo prevelik beg možganov ni dober za razvoj naše družbe in ta problematika je veliko bolj kompleksna kot samo problem izobraževalne politike in možnosti, ki jih ponuja trg dela. Zaskrbljujoče je predvsem to, da se po anketah sodeč, mladi v naši državi počutijo tako utesnjene ter živijo v tako močnih občutkih brezizhodnosti, da zato ne vidijo nikakršne možnosti za razvoj na domačih tleh oz. vse upanje polagajo v tujino.»

Kako ocenjujete šolska priznanja in lepe ocene iz strokovnih predmetov pri sami pomembnosti zaposlitve in koliko iz Vaših izkušenj so ocene odraz znanja?

»Pozdravljamo vse dosežke, ki nam jih kandidat predstavi oziroma se z njimi »pohvali«. Same ocene so seveda neobhodno potrebne v formalnem smislu izobraževanja in so pogoj za vso nadaljnjo profesionalno pot. Dobre oceno so lahko odraz zavzetosti, vztrajnosti, želje po znanju ... Vprašanje, ki se postavlja, pa je, ali nas uspešnost v formalnem izobraževanju pripravi tudi na vse izzive in turbolentnost, s katero nam življenje postreže? Tu pa pridejo veliko bolj do izraza še vse ostale osebne lastnosti in izkušnje, ki so potrebne za uspešno in zadovoljno življenje. To so vsekakor razvita čustvena inteligenca, fleksibilnost, sodelovanje, prilagajanje

spremembam, spoštovanje, ... Že Charles Darwin je dejal: »Ni najmočnejši tisti, ki preživi, niti najinteligentnejši. Najmočnejši je tisti, ki je najbolj prilagodljiv na spremembe«.

Kako zelo vam je pomemben prvi vtis, dijaki namreč temu pripisujejo 90 % pomen, delodajalci pa samo 60 %.

»Zame osebno je prvi vtis pri izbiri kandidata, ki si ga ustvarim na način, ki je opisan pri tretjem vprašanju, zelo pomemben. Res pa je tudi, da razgovore nikoli ne opravljam sama, med drugim tudi zaradi subjektivnost oz. objektivnost ocenjevanja in presojanja. Lahko rečem, da se ne zmotimo prav pogosto. Še več. Vsak dvom, ki se nam je pojavil že med razgovorom, pa smo kljub temu dali kandidatu možnost za delo, se je do sedaj izkazal za upravičenega v 99 %. Žal. Včasih si resnično želim, da se motim, še posebno ob slabi situaciji na trgu dela na področju zdravstvene nege. Sem pa kot pomočnica direktorice za ZN odgovorna za vizijo in razvoj zdravstvene nege v naši bolnišnici, to pa med drugim vključuje tudi kadrovsko politiko. Zato je zelo pomembno, da v svoje vrste povabimo primerne, kvalitetne kandidate. Generacije, ki se danes zaposlujejo, naši novi sodelavci, bodo odraz našega mentorstva, našega odnosa do njih in naše vizije zdravstva v prihodnosti. To, v kar vlagamo danes, se bo odražalo v prihodnosti. Izbira, ki jo delamo ta trenutek, bo jutri naša usoda. In niso vsi, ki so formalno zaključili srednjo zdravstveno šolo ali visoko šolo za zdravstvo, tudi v praksi primerni za delo v zdravstvu, za delo z ljudmi. To si moramo priznati in še bolj pomembno, zaznati moramo ta odstopanja pravočasno. Vendar se takšne zgodbe pojavljajo v vseh poklicih in zdravstvo ni nobena izjema.«

Ali se trudite uravnotežiti kolektiv (enako število M-Ž) in kakšen je Vaš pogled na to ter s kakšnimi pristopi želite to doseči?

»Pri samem postopku izbire novih kandidatov ne delamo nikakršne razlike med spoloma. Zaenkrat v zdravstveni negi še vedno prevladujejo bolj ženski kolektivi, čeprav se ta razmerja v zadnjih letih že malce bolj uravnavajo z vidika spolov, kar nas veseli. Mešani kolektivi so veliko bolj dejavni in produktivni, več je različnih interakcij med sodelavci in na ta način se tudi problemi rešujejo hitreje in bolj učinkovito.«

Koliko po Vaših izkušnjah menite, da imajo dijaki znanja za opravljanje dela in kje vidite primanjkljaj?

»Vse šole imajo sprejet določen program in učni načrt, ki mu sledijo in za katerega mislijo, da je najbolj učinkovit. Zelo pomembno vlogo v celotnem izobraževalnem procesu pa imajo tudi učitelji oziroma profesorji, saj niso zgolj in samo izvajalci zapovedanega programa, ampak tudi tolažniki, mentorji, motivatorji, razsodniki, mediatorji in še bi lahko naštevali. In prav je tako. Vsaka šola bi morala biti, poleg formalnih vsebin, tudi šola za življenje.«

Zelo dobro je tudi dejstvo, da po končani srednji šoli naš poklic še vedno zahteva pripravništvo. Pod varnim okriljem mentorstva je to krasna priložnost za poglobitev znanja in osvojitve še ostalih najrazličnejših specifik, ki jih določeno delovno mesto prinaša. Izkušnje so namreč pokazale, da je bilo z opustitvijo pripravništva po končani visoki zdravstveni šoli, storjena napaka.«

3.6 PRIMERJAVA REZULTATOV IN RAZPRAVA

Rezultati anketnega vprašalnika so pokazali, da večina dijakov meni, da imajo delodajalci vnaprej pripravljena vprašanja in vprašalnike, po katerih izvajajo razgovor, a so sami po večini mnenja, da se poslovni razgovor nato razvije spontano. Če že imajo vnaprej pripravljena vprašanja, se ta uporabijo samo za držanje rdeče niti, glavnina pogovora pa teče pri vsakem kandidatu drugače. Tisti delodajalci, ki imajo vnaprej pripravljena vprašanja, so jih tekom let vseskozi izpopolnjevali. Rezultati kažejo tudi, da več delovne dobe, kot imajo delodajalci, bolj so prilagajali in spreminjali svoj pristop.

Pogosta vprašanja, ki jih delodajalci postavijo iskalcem zaposlitve, so: *Zakaj iščete delo pri nas? Koliko let delovnih izkušenj imate na podobnih delovnih mestih? Kakšna bo dodana vrednost našemu kolektivu, če vas izberem? Kje se vidite čez 5 ali 10 let? Kaj pričakujete od sodelavcev? Katere vrednote so za vas pomembne v delovnem okolju? Katero knjigo berete ta trenutek? Kaj vas je prepričalo v odločitev, da ste se prijavi na razpis? Če vam jutri sporočimo, da ste na delovno mesto sprejeti, bi mesto takoj sprejeli? Kako preživite čas po službi, imate kakšne športne aktivnosti? Kje delajo starši, brat ali sestra oziroma partner?* To so vprašanja, ki so bila najpogosteje omenjena.

Dijaki dajo veliko na sam prvi vtis in tudi sami menijo, da je prvi vtis pri delodajalcih zelo pomemben. Številka pomembnosti se giblje okoli 90 %, za razliko od delodajalcev, ki se na prvi vtis ne zanašajo toliko (okoli 60 %). Ob pogovoru (intervju) sem razbrala, da prvi vtis ne bi smel biti zelo pomemben, saj lahko človeka hitro sodimo napačno. Večina delodajalcev se glede tega zanaša pogojno, pri ravnateljih so takšni primeri redkejši. Menim, da je to pomemben podatek, saj lahko koga precenimo ali podcenimo. Lahko se nam v prihodnosti pokaže drugače. Zanimiv je tudi podatek, da so se osebe po sprejemu v službo spremenile. Največ takih primerov so med delodajalci navedle kozmetičarke. Navedejo, da so se nekateri zaposleni najprej pokazali v boljši luči, nato pa niso upravičili prvotnega vtisa.

Dijaki po večini menijo, da bodo dobili delo na njihovem področju, zelo malo jih meni nasprotno (ZN, BN in PTI – 3,5 %; KT – 4,7 % in GIM – 5,3 %). Zelo zanimivo je, da se večina želi zaposliti v tujini. Večina dijakov GIM bo nadaljevala šolanje, najmanjši delež (63 %) pripada KT, katere se bodo zaposlile ali šolale ob delu. Večina tistih, ki bo nadaljevala šolanje, bo ostala na istem področju kot v srednji šoli, 25,2 % dijakinj KT pa bo zamenjalo svojo poklicno odločitev.

Kot sem že omenila so dijaki ZN, BN in PTI izpostavili zaposlovanje v tujini, in sicer kar v 90 %. Ostali dijaki o tem razmišljajo v približno 51 %. Kot razlog so navedli sledeče: nizka plača v Sloveniji, boljši življenjski pogoji ter odprtost drugačnim in inovativnim idejam v tujini. Zapisano je bilo tudi, da v Sloveniji zaradi politike in odnosov ljudi do drugačnosti ni najboljše prihodnosti.

Večina se jih je osredotočila na prvi razlog, slabo plačo, pri čemer niso upoštevali dražjih življenjskih pogojev, stanovanj, hrane, davkov, ... Resda lahko več zaslužiš, ampak so na drugi strani življenjski stroški višji. Vprašanje, ki se mi poraja, je, ali je boljši življenjski standard in ali so poklici dejansko bolj cenjeni v tujini. Mladi torej menijo, da je njihovo delo premalo plačano in ni toliko spoštovano kot drugje. Omenjena je bila tudi politika in sam odnos med ljudmi. Nad navedenimi podatki se lahko zamislimo in z iskrenostjo povemo, da imamo mladi glede omenjenega dileme in smo zaskrbljeni. Večji posluš in reševanje teh problemov bi lahko

izboljšalo trenutno situacijo. Res, da se v nobeni državi ne more iz danes na jutri narediti velikih sprememb, po korakih pa zagotovo. Mladi odhajajo drugam, k nam pa prihajajo drugi, iz manj razvitih držav, delajo za nižjo plačo in slabše delovne pogoje.

Delodajalci v večini objavljajo razpise za prosta delovna mesta na zavodu za zaposlovanje in spletu, in tudi dijaki bi iskali zaposlitev tako. Ob vsej tej tehnologiji je danes najhitreje in najlažje poiskati podatke na spletu. Mladi najdejo neko zavetje v zavodu za zaposlovanje in verjamem, da se ta trudi približati mladim kariere v najboljši možni luči.

Pri 9. vprašanju sem dijake spraševala o opravljenem počitniškem delu. Največ jih delo opravlja v programu KT (54,3 %), sledijo dijaki ZN, BN in PTI (49,8 %). Večina dijakov (70 %), ki je opravljaljo dijaško delo spada v tretji, četrti in peti letnik.

Izkušnje na razpisanem področju so najpomembnejše medicinskim sestram, sledijo kozmetičarke in nato ravnatelj. Pri dijakih pa jih tako meni največ iz GIM, sledijo dijaki KT.

Izobrazba je najpomembnejša (97,8 %) ravnateljem, sledijo medicinske sestre s 92,9 %. Dijaki pa menijo, da je najpomembnejša izobrazba pri ZN, BN in PTI, sledijo KT.

Dijaki KT menijo, da je zunani videz/urejenost zelo pomemben, sledijo dijaki ZN, BN in PTI. Tudi pri delodajalcih prevladuje kozmetičarke s 78,4 %, nato medicinske sestre s 70 %.

Na tattooje in piercinge se najmanj ozirajo dijaki KT, tudi delodajalci v kozmetiki ne dajo temu preveč poudarka, sledijo dijaki GIM in ravnatelj. Pri zdravstvu je zunanji videz glede tattojev in piercingov bolj pomemben. Tudi gospa Volf je dejala, da motečih tattojev in piercingov pri zaposlenih ne opaža, s tem se tudi izrazi odgovoren pristop do dela.

Največjo težo ima prošnja pri ravnateljih (74,9 %), sledijo medicinske sestre s 65,1 %. Tako menijo tudi dijaki KT, ki jim sledijo dijaki ZN, BN in PTI. Na zadnjem mestu pa so dijaki GIM.

Pomembnost poslovnega pogovora se pri vseh treh skupinah delodajalcev giblje okoli 83 % . Največjo težo dajejo temu ravnatelj. Pri dijakih so odgovori KT podobni, pri GIM in ZN, BN ter PTI pa so dijaki izrazili nekoliko manjšo naklonjenost. **S tem je potrjena prva hipoteza, ki se glasi: Poslovni razgovor je odločilen pri izbiri kandidata za delovno mesto.** S poslovnim razgovorom delodajalci vidijo kandidata in ga uspejo spoznati v kar se da hitrem času. Dobijo tudi nek občutek ali energijo, ki jo kandidat izžareva, kar dokazuje pomembnost razgovora.

Kozmetičarke v večini ne dajo poudarka na poznanstvo (85,6 %), sledijo ravnatelj, dijaki KT pa menijo nasprotno, namreč da je to prevladujoče, sledijo jim dijaki GIM.

Pomembnost vozniškega izpita je izpostavljena pri delodajalcih v kozmetiki in zdravstvu (okoli 65 %), dijaki pa so glede tega neodločeni, prevladujejo dijaki ZN, BN in PTI, ki v 40 % menijo, da je pomemben.

Znanje tujih jezikov vsi dijaki smatrajo kot pomembno lastnost, prevladujejo GIM (74,5 %). Takega mnenja so tudi ravnatelj, sledijo kozmetičarke in na koncu medicinske sestre, katere pa so okrog tega v 44,3 % neodločene.

Znanje slovenskega jezika kot bistveno označijo ravnatelji, sledijo medicinske sestre in kozmetičarke. Od dijakov pa to menijo v programu KT, sledijo dijaki ZN, BN in PTI ter GIM.

Splošni učni uspeh in uspeh na maturi ali zaključnem izpitu delodajalci ne dajejo v ospredje, večina jih je glede tega neodločenih. Enakega mnenja so tudi dijaki.

Učni uspeh pri strokovnih predmetih pa najbolj zanima medicinske sestre (slabih 40 %), sledijo kozmetičarke. Dijaki ZN, BN in PTI menijo, da je to pomembno (59,4 %), sledijo dijaki KT.

Dosežena priznanja iz stroke so pomembna 60,7 % ravnateljem in 50,1 % kozmetičarkam. Dijaki ZN, BN in PTI temu pripisujejo največji pomen, sledijo dijaki GIM.

Dosežena priznanja iz nestrokovnih področij delodajalcev ne zanimajo, 39,1 % ravnateljev pa meni, da je to pomembno. Dijaki GIM temu dajejo prednost, sledijo dijaki KT. **S tem je druga hipoteza ovržena**, ki se glasi: **Dijaki in delodajalci menijo, da so ocene in priznanja pomembni pri izbiri kandidata za delovno mesto.** Splošni učni uspeh delodajalce večinoma ne zanima toliko, medtem ko učni uspeh pri strokovnih predmetih navedejo kot pomemben. Podobno je pri priznanjih. Menijo, da so ocene številka, s katero smo dokazali, koliko snovi smo si zapomnili, vprašanje pa je, koliko imamo znanja. Po preteklih intervjujih (Teran Košir, 2016) smo ugotovili, da priznanja ne štejejo v prid, prav tako so dejali tudi moji intervjuvanci. Pravijo, da je pomembno, s čim se človek poleg službe še ukvarja (šport, glasba, raziskovalno delo, ...).

Izkušnje dela v tujini je dijakom nepomemben podatek, več jih o tem tudi nima pravega mnenja. Nekoliko bolj pomembne se zdijo dijakom GIM (24,6 %). Delodajalce ta podatek prav tako ne zanima, kozmetičarke izrazijo interes glede tega v manjšini (14, 2 %).

Pri iskalcu zaposlitve se kaže razlika v poklicih – kozmetičarke s 85,7 % dajejo prednost izkušnjam, sledijo medicinske sestre s 51,2 %. Ravnatelji dajejo večji poudarek izobrazbi (58,3 %). Anketirani delodajalci so povedali, da si dober kandidat izkušnje hitro pridobi na delovnem mestu, da ni nujno, da bo odličen študent tudi odličen delavec. Iščejo samoiniciativne in inovativne ljudi, taki pa marsikdaj nimajo najvišjih ocen, a so izvrstni učitelji. Nekateri se sklicujejo na kompetence in zakonodajo. Po drugi strani pa je izobrazba samo papir; izkušnje (pozitivne) pa povedo, da je kandidat že nekaj dobrega nekje opravil. Izobrazba je pogoj, izkušnje so prednost, takoj za izpolnjenim pogojem.

S tem je ovržena tretja hipoteza, ki se glasi: **Delodajalci dajejo prednost delovnim izkušnjam pred izobrazbo.** S to sem hotela dokazati, da delodajalci dajejo prednost izkušnjam. Lahko pogledamo samostojno samo kozmetičarke in ugotovimo, da je temu tako, vendar se je izkazalo, da je izobrazba tudi pomemben dejavnik vsakega dobrega zaposlenega. Tudi intervjuvanci so dejali, da je za določeno delovno mesto predpisana izobrazba in ne smejo odstopati od tega, je pa plus, če oseba že nekaj zna.

Medicinske sestre se najbolj strinjajo s trditvijo, da dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šoli (55,8 %), sledijo ravnatelji s 41,7 %, imamo pa na drugi strani kozmetičarke, ki v 57,1 % menijo, da dijaki ne dobijo dovolj znanja. Dijaki po večini menijo, da dobijo dovolj strokovnega znanja.

Dijaki ZN, BN in PTI menijo, da dobijo dovolj splošnega znanja (70,4 %), sledijo dijaki GIM s 64 %. Medicinske sestre v več kot 60 % menijo, da dijaki dobijo dovolj splošnega znanja, sledijo ravnatelji s 57,2 %, na zadnjem mestu pa kozmetičarke s 35,6 %. Tu lahko sklepamo, da so dijaki ZN, BN in PTI dobro podkovani z znanjem, dijaki KT pa na nekaterih področjih manj.

Delodajalci so obrazložili, da kandidatom na vseh področjih primanjkuje znanja - premalo izkustvenega učenja, premalo lastne aktivnosti. Izpostavijo praktično znanje za življenje in delo, želja po vseživljenjskem učenju pa tudi splošno razgledanost, organiziranost. Menijo, da je razkorak med teorijo in prakso velikokrat prevelik.

Dijaki pa so izrazili slabše znanje o financah in upravljanju z denarjem za življenje -stroški, davki, varčevanje, investicije. Zaradi trenutne situacije epidemiološke situacije s SARS-CoV-2 so oslABLJENE tudi praktične veščine in spretnosti. Želijo si več poudarka na tujih jezikih. Dijaki GIM so izpostavili delo in praktične izkušnje, ki jih nimajo možnosti pridobiti tekom izobraževanja.

Dijaki ZN, BN in PTI vrednotijo odgovornost (89,5 %) kot najpomembnejšo lastnost, sledijo spoštljivost, prijaznost in komunikativnost. Dijaki KT vrednotijo prijaznost in spoštljivost (85,2 %) kot najpomembnejšo, sledi odgovornost. Najpomembnejša lastnost po mnenju dijakov GCC pa je odgovornost (86,4 %), sledi spoštljivost in etičnost/moralnost.

Medicinske sestre so izbrale kot najpomembnejšo lastnost strokovnost (93,2 %), sledijo spoštljivost, odgovornost, etičnost/moralnost in natančnost (90,7 %). Kozmetičarke na so prvo mesto postavile natančnost in strokovnost (78,5 %), sledijo pa etičnost/moralnost, prijaznost in spoštljivost. Ravnateljem je najpomembnejša lastnost etičnost/moralnost (86,2 %), strokovnost (80,9 %) in spoštljivost (76,1 %).

Več kot polovica dijakov KT (58,3 %) meni, da bi delodajalci sprejeli na delovno mesto osebo s tetovažami in piercingi, sledijo dijaki GIM. 36,9 % ravnateljev je dejalo, da zaposlujejo manj oseb s tetovažami in/ali piercingi na vidnih mestih, sledijo kozmetičarke s 28,6 %.

Pod obrazložitev so delodajalci dopisali, da je tetovaža na vidnem mestu v poslovnem svetu moteč faktor. Piercinge ne dovoljujejo, s tetovažami nimajo težav. Izgled in videz sta pomembna, hkrati tetovaže in piercingi nakazujejo nivo samopoškodbenega vedenja, nekaj kar se ne sklada z zdravo uravnovešeno osebnostjo, ki je nujno potrebna za vsakega, ki dela z pacienti. Ravnatelji menijo, da ni dober vzgled otrokom, poseg na telo – zdravje.

Četrta hipoteza, ki se glasi: **Dijaki in delodajalci dajejo manj pozornosti videzu (slog oblačenja, tattooji in piercingi), kakor pozitivnim lastnostim in obnašanju zaposlenega, je potrjena.** Večina ima raje pozitivno naravnane lastnosti, tetovaže jih na nek način ne zanimajo. Seveda nek urejen videz mora biti, ampak je osebnost pomembnejša. Bistvo je očem skrito. Tudi pri intervjujih so dejali, da izgled posameznika ni tako pomemben, kakor je pomembna njegova delovna srčnost.

Največ tetovaž in/ali piercingov imajo kozmetičarke s 42,9 %, sledijo medicinske sestre (11,6 %). Pri kozmetičarkah je bil to pričakovan odgovor, saj imamo v svoji smeri priložnost delati z različnimi poslikavami, da imamo bolj odprt pogled v tej smeri. 75,5 % dijakov GCC nima tattooja in/ali piercinga, največ (36,2 %) jih imajo dijaki KT. Večina dijakov, ki je dejala, da ima tattoo, je

polnoletnih (60 %), najpogostejše lokacije le-teh so na rokah, gležnjih in rebrih. Večina deklet nosi uhane, drugi najpogostejši piercing pa je septum in smiley.

Dijaki večinoma (69 %) menijo, da imajo ljudje predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi, kozmetičarke tako menijo v 28,6 %, sledijo medicinske sestre z 18,6 %. Največ (58,1 %) medicinskih sester meni, da ne ve. Manj kot 15 % kozmetičark in medicinskih sester ima predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi. Največ dijakov KT (96,1 %) nima predsodkov o osebah s tetovažami in/ali piercingi, 9,6 % dijakov GCC ima predsodke. Ob spremembi funkcije so kozmetičarke s 14,3 % spremenile pogled na tetovaže in/ali piercinge.

Izvedena je bila tudi raziskava in intervju glede vtisa tetovaž in piercingov. Viviana Žorž iz agencije Adecco svetuje, da se – če ste lastnik tattoja – pripravite na razgovor tako, da se pozanimate o podjetju in zberete vse informacije, tudi kakšen je način oblačenj v izbranem podjetju. *»Ljudje si ustvarjamo mnenje o osebi na podlagi prvega vtisa. To velja tudi za kadrovice, ki izvajajo postopek selekcije, zato se moramo temu primerno pripraviti na razgovor. Tudi s svojim videzom sporočamo svetu okrog nas vrsto informacij, od tega, kdo smo, kaj delamo, kaj so naši hobiji, s čim se ukvarjamo in tudi, v katerem sektorju, dejavnosti, stroki ali organizaciji smo oziroma želimo biti zaposleni,«* poudarja Žorževa. Namreč, od organizacijske kulture podjetja je odvisno, kakšen način oblačenja je zahtevan. *»V nekaterih podjetjih in na nekaterih delovnih mestih je lahko precej sproščen ali specifičen, na splošno pa je v poslovnem svetu uveljavljen posloven način oblačenja. Podobno velja tudi za tetovaže.«* (Ž. Maruša, 2016)

Pri stilu oblačenja najbolj izstopajo dijaki ZN, BN in PTI, ki ga imajo v 38,9 %, sledijo dijaki GCC. Med najpogostejše (skoraj 80 %) je spadal stil casual, pogosti so bili še sporty, dark, elegant, vintage in indie. Veliko jih je tudi odgovorilo, da se oblači glede na razpoloženje in nima samo enega sloga. Večina dijakov ZN, BN in PTI meni, da stil oblačenja vpliva na možnost zaposlitve, sledijo jim dijaki KT. 47,7 % dijakov GCC meni, da njihov stil oblačenja ne bo vplival na možnost zaposlitve, sledijo jim dijaki ZN, BN in PTI. Dijaki GCC pa so v največjem deležu (35 %) pripravljeni spremeniti svoj stil oblačenja, dijaki ZN, BN in PTI pa se v 45 % ne strinjajo s to trditvijo. 44 % dijakov ZN, BN in PTI se je pripravljeno odreči tetovažam in/ali piercingom, sledijo jim dijaki GCC s 40,4 %. V več kot 92 % je delovna obleka obvezna pri medicinskih sestrah in kozmetičarkah. Lahko ugotovimo, da lahko mladi nosijo kar hočejo, saj je večinoma v teh poklicih obvezna delovna obleka, razen pri ravnateljih. Veliko oseb pazi, kaj nosi, saj niso primerna vsa oblačila za vsa delovna mesta, pa četudi je to njihov stil oblačenja. Opažam, da so se mladi tudi pripravljani prilagajati danim situacijam s spremembo stila in odsotnostjo tattojev in piercingov, kar dokazuje, da si želijo prilagoditi, biti zaposleni in tudi napredovati – imajo skrb za lastno prihodnost.

35,6 % dijakov ZN, BN in PTI je neodločenih, ali želijo uravnotežen kolektiv glede na spol. Slabša polovica dijakov KT je neodločenih. Vse kozmetičarke imajo pretežno ženske v kolektivu, 93 % medicinskih sester tudi, sledijo ravnatelji z 92,9 %. Večina ravnateljev in medicinskih sester bi želelo imeti uravnotežen kolektiv glede na spol. 42,8% kozmetičark pa temu ne pripisuje pomena.

Več kot tri četrtinski delež dijakov KT meni, da so v njihovem poklicu bolj zaposeljive ženske, sledijo dijaki ZN, BN in PTI s slabo polovico. 92,9 % kozmetičark meni, da so na njihovem področju bolj zaposeljive ženske, sledijo ravnatelji s slabimi 60 %. Dobrih 40 % medicinskih sester

temu ne pripisuje pomena. 41,5 % dijakov ZN, BN in PTI je pri trditvi glede boljše zaposljivosti glede na spol neodločenih. 63,3 % ravnateljev meni, da niso na njihovem področju bolj zaposljivi moški. Medicinske sestre (44,2 %) pa temu ne pripisujejo pomena.

Tri četrtine medicinskih sester se strinja, da bi bilo potrebno spodbujati vpis moških v to smer, sledijo ravnatelji. Kozmetičarke (57,1 %) menijo ravno obratno. Kozmetičarke so večinoma neodločene pri pomembnosti spodbujanja žensk v to področje, prav tako ravnatelji.

Menim, da bi bilo potrebno spodbujanje moške populacije v te poklice, da bi tudi kolektivi delovali bolj uravnoteženo. Po besedah intervjuvancev je kolektiv lažje obvladljiv, če sta v njem prisotna oba spola. Hkrati pride do potrebnih interakcij in različna energija vodi do drugačnega dialoga. Lahko bi prikazali te poklice na bolj posplošen način, ki bi morda pritegnil več moškega spola za odločitev v teh poklicih.

Diplomsko delo Tine Aupič iz leta 2004 krasno opisuje primere ženske diskriminacije in segregacije v poklicih. Enakost spolov, kot jo opredeljuje Zakon o enakih možnostih ženski in moških (Uradni list RS), pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj in možnosti za razvoj osebnih potencialov, vendar se pri plačah in napredovanjih vseeno kaže očitna razlika. Smo v letu 2021, vendar se sprašujem, če je ta razlika še vedno prisotna.

Peta hipoteza, ki se glasi: Dijaki in delodajalci si želijo obravnavati oba spola enakovredno in vsem omogočiti enake možnosti, je potrjena, saj dajejo delodajalci obema spoloma enake možnosti. V izbranih poklicih se kaže ženska premoč in vsi stremijo k temu, da bi bilo več moških zaposlenih na posameznem področju, s tem se strinjajo tudi dijaki. Pri tem se kaže težnja za enakopravnost obeh spolov.

4 ZAKLJUČEK

Dijaki in delodajalci imajo različen pogled na samo zaposlovanje, vendar se v nekaterih pogledih strinjajo. Pri vprašanju o pomembnosti izkušenj in izobrazbe ni nekega pravilnega odgovora. Dijaki menijo, da se kaže manjko v izkušnjah in praktičnem učenju za življenje. Tukaj bi dodala, da bi bilo odlično, če bi lahko namenili več ur praktičnemu pouku, pa tudi ostalim življenjsko pomembnim znanjem. Vsak se je že tekom šolanje verjetno spraševal, kaj mu bodo logaritmi pomagali v življenju. Sama ne bi krajšala teh ur, saj se mi zdijo pomembne za splošno razgledanost, marveč bi v osnovnih šolah dodala večji poudarek praktičnemu učenju za življenje, prav tako v srednjih šolah. Takrat se oseba prvič spozna s tem in menim, da bi bilo priporočljivo enkrat mesečno imeti eno uro npr. za gospodinjstvo in finance, prav tako več praktičnih spretnosti in veščin vključiti v srednješolsko strokovno izobraževanje. Lahko bi bilo tudi več ur namenjenih praktičnemu usposabljanju pri delodajalcu.

Težnja izbire kandidata deloma visi na poslovnem razgovoru, pri katerem delodajalci razvijajo spontan pogovor, podkrepjen z vprašanji. Delodajalci se raje posvetijo samim lastnostim, kakor videzu, če je le-ta še dokaj primeren (dekolte, krilo, ...). Spoštljivost, strokovnost in odgovornost so zgolj nekatere izmed najpomembnejših lastnosti, ki jih mora imeti vsak dober zaposleni. Dijaki so tudi deloma pripravljeni spremeniti svoj videz za določeno delovno mesto, saj so mnenja, da videz vpliva na prvi vtis in samo možnost zaposlitve. Pri poklicih v zdravstvu se po veliki večini nosijo delovne obleke, zato delodajalce sam zunanji videz in oblačila ne zanimajo toliko.

Poraja se vprašanje, kakšne odločitve bodo dijaki sprejemali v prihodnosti. Večina jih želi v tujino, saj menijo, da se tam bolj ceni njihov poklic in tudi delo bolje plačano, četudi so mnenja, da bodo dobili delovno mesto na svojem področju v Sloveniji. Prihodnost je odvisna od mnogih dejavnikov. Poraja se mi vprašanje, če imamo mladi sploh prihodnost v državi in kako daleč smo se pripravljene v negativno smer spustiti. Še drži ta rek: *»Za hlapce rojeni, za hlapce vzgojeni!«*. Menim, da bi bile potrebne razumske odločitve in pogovor o vseh teh zadevah, ki za enkrat obstajajo samo na papirju. Zavedam se, da so dijaki po večini mladoletni, ne vedo še, kako država deluje, kako delujejo davki itd. Morda je to vprašanje za šolski sistem sam, morda bi nas lahko prej podučili o življenjsko pomembnih temah, ne pa o samih poklicnih vsebinah. Tukaj se kaže premena, katero nerada gledam. Nekateri patriotski dijaki bi le radi ustvarili boljši jutri in boljšo prihodnost zase, za svoje otroke in vnuke v Sloveniji. Jim bo to omogočeno, če bomo naprej hoteli spraviti glavo skozi zid? Menim, da bi lahko odrasli večkrat prisluhnili tudi mlajšim in jih skušali razumeti. Smo namreč podmladek preteklih dejanj in za trenutno situacijo nismo mi odgovorni in menim, da bi lahko s skupnim dialogom premostili marsikatero nelagodnost. Moj predlog bi bil, da bi za »skupno mizo« reševali situacije npr. lahko bi mladi svoje težave napisali in s tem predloge predstavili vodilnim. Pomembna je pretočnost informacij, sčasoma bi se stvari reševale in pričele premikati. Zlasti pa moramo biti tudi sami aktivni in strpni državljani.

Izbira srednje šole je veliko dijakom ustrezala in se bodo držali tega poklica. Največ kozmetičark se je odločilo, da bo po končali šoli odšlo kar v službo, drugi pa gredo študirat (na svoje matično področje) naprej. Dijaki so v veliki večini ozaveščeni o prostih delovnih mestih, vedo tudi, kje jih poiskati.

Delodajalci zelo stremijo k temu, da bi uravnotežili kolektive, čeprav se zavedajo, da so ti poklici na nek način seksualizirani na določen spol. Dijaki tudi vedo, v katerem poklicu so bolj zaposljive ženske in kje moški. Menijo pa, da bi bilo potrebno spodbujati vpise drugega spola na določeno delovno mesto, saj bi s tem prišli do ravnovesja in skladnosti. Prepričana sem, da se najde kak način oglaševanja poklicev, ki so v večini namenjeni ženskam in po drugi strani moškim. Namesto, da prek televizorja spremljamo raznorazne reklame in propagande o trgovinah, bi lahko razvili mladim bolj prijazno televizijo. Seveda tu zadaj visi ogromno nitk potrošništva, a menim, da bi lahko v reklamni blok spustili kakšno reklamo o programu srednjih šol in poklicev ter njihovih ključnih prednostih za družbo (za vse generacije). Spremembe v plači in dostopnosti sta le dve od mnogih idej, ki bi se lahko začele razvijati. Prav tako bi lahko prenehali z uporabo pojmov »ženski poklic« ali pa »ti si fant, ne boš uspel v tem poklicu«. Na mladih svet stoji, tehtnica pa naj bo v čimbolj optimalnem ravnovesju.

Z raziskovalno nalogo sem se naučila ogromno novih stvari, ki mi bodo pomagale tudi kasneje v življenju. Poglobila sem svoje znanje o tem, katero poklicno usmeritev izbrati, kje se iščejo določene »vrste« ljudi in kje le-taki niso zaželeni. Tudi sama bom nekega dne v vlogi prosilca za delovno mesto, morda tudi v vlogi delodajalca. Upam, da bo meni in mnogim drugim ta naloga služila kot dodatna oporna veja, s katero bodo dijaki spoznali pomembnosti poklicnih odločitev in okoliščin ter razumeli razmišljanje delodajalcev. Slednji pa bodo na drugi strani dobili vpogled v razmišljanje mlajše generacije, ki jih bo obogatila z idejami in inovativnostjo.

5 VIRI IN LITERATURA

A. Klass, A. *What is a profession?* Viewpoints, 16. 9. 1961. Dostopno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1848216/> (17. 1. 2021).

Aupič, T. Diskriminacija žensk pri zaposlovanju. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, diplomsko delo, 2004. Dostopno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjn05jDoszvAhUVHewKHfZnCzoQFjABegQIBBAD&url=http%3A%2F%2Fwww.cek.ef.uni-lj.si%2Fu_diplome%2Faupic1309.pdf&usg=AOvVaw1YQ28US1CNwfDjdf28iHW9 (25. 3. 2021).

Chatzichristou, S. *What will you be when you grow up?* Skills panorama, 9. 2. 2017. Dostopno na: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/blog/what-will-you-be-when-you-grow> (14. 1. 2021).

Cultural studies. *Clothing as a Form of Nonverbal Communication*. 7. 8. 2018. Dostopno na: <https://www.ukessays.com/essays/cultural-studies/dress-as-a-central-form-of-communication-cultural-studies-essay.php> (16. 1. 2021).

Čepin Tovornik, P. *Slikovni material*. Slika 8 (15. 2. 2021).

Damjanović, A. *9 lastnosti, ki jih ceni vsak delodajalec*. MojeDelo, 1. 8. 2016. Dostopno na: <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/9-lastnosti-ki-jih-ceni-vsak-delodajalec-3547> (20. 1. 2021).

Descy, P. *Having a low level of education in Europe: an at-risk situation*. European journal. Dostopno na: www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/303/26_en_descy.pdf (14. 1. 2021).

Dijaški svet. *Govorica telesa in neverbalno komuniciranje*. Dostopno na: <https://www.dijaskisvet.si/dijaski-os/clanki/govorica-telesa-in-neverbalno-komuniciranje/> (16. 1. 2021).

EIGE. *Sexism at work*. EIGE's publications. Dostopno na: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/sexism-work> (24. 1. 2021).

Esvetovanje. *Med razgovorom*. ZRSZ. Dostopno na: <https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoKandidiramNaDelovnaMesta/MedRazgovorom/> (17. 1. 2021).

EUR-Lex. *Enakost spolov na trgu dela*. 29. 10. 2015. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10940> (23. 1. 2021).

Freeburg, B. *Education vs Experience - Which is More Important?* Hub, 20. 1. 2015. Dostopno na: <https://www.hubrecruiting.com/blog/education-vs-experience-which-is-more-important> (15. 1. 2021).

Hunter, D. *The history and origin of tattoos.* Authority tattoo, 9. 1. 2021. Dostopno na: <https://authoritytattoo.com/history-of-tattoos/> (25. 1. 2021).

Indeed. *Nonverbal Communication Skills: Definition and Examples.* Career development, 25. 11. 2020. Dostopno na: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/nonverbal-communication-skills> (24. 1. 2021).

Independence university. *Education vs Experience: Which Do Employers Value More,* 3. 9. 2020. Dostopno na: <https://www.independence.edu/blog/education-vs-experience> (15. 1. 2021).

Knerl, L. *Education vs experience: which do employers value more,* 29. 11. 2018. Dostopno na: <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/education-vs-experience/> (15. 1. 2021).

Kos, B. *Učinkovita komunikacija.* Javno nastopanje in komunikacija, Poslovna (r)evolucija, BKS. Dostopno na: <https://www.blazkos.com/ucinkovita-komunikacija/> (16. 1. 2021).

Lewis, M. *Tattoos & Piercings in the Workplace – Is It Okay?* Money Crashers. Dostopno na: <https://www.moneycrashers.com/tattoos-piercings-workplace/> (25. 1. 2021).

Luenendonk, M. *Understanding the Job Characteristics Model (including Job Enrichment).* Cleverism, 23. 9. 2019. Dostopno na: <https://www.cleverism.com/job-characteristics-model/> (20. 1. 2021).

Lumen Boundless Communicatios. *Effective Visual Delivery.* Appearance: Dress and posture, 2021. Dostopno na: <https://courses.lumenlearning.com/boundless-communications/chapter/effective-visual-delivery/> (20. 1. 2021).

Lupsha, J. *Clothing May Affect Mood, Suggesting Nonverbal Communication of Roles. Strong colors of power suits may affect our feelings of confidence.* The Great Courses Daily, 5. 10. 2019. Dostopno na: <https://www.thegreatcoursesdaily.com/clothing-may-affect-mood-suggesting-nonverbal-communication-of-roles/> (16. 1. 2021).

MCC. *Raziskava: Pot mladih brez izobrazbe do zaposlitve.* Dostopno na: https://www.mc-celje.si/Priloznosti_v_Sloveniji/Raziskava_Pot_mladih_brez_izobrazbe_do_zaposlitve/ (14. 1. 2021).

Metulj, E. *Slikovni material.* Slike 2 – 7 (5. 2. 2021).

Mueller, A. *Education vs. Experience: Which One Gets the Job?* Investopedia, 16. 12. 2020. Dostopno na: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0511/work-experience-vs.-education-which-lands-you-the-best-job.aspx> (16. 1. 2021).

Olcaýsoy Okten, I. *Studying First Impressions: What to Consider?* Student notebook. APS, 31. 1. 2018. Dostopno na: <https://www.psychologicalscience.org/observer/studying-first-impressions-what-to-consider> (17. 1. 2021).

Osvald Zaletelj, T. *Delovne izkušnje med šolanjem pridobivala več kot polovica mladih. Aktivno in neaktivno prebivalstvo*, 31. 3. 2017. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/news/index/6565> (14. 1. 2021).

Perinčič, N. *Zaposlitveni razgovor*. ZRSZ, 2012. Dostopno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi93-HX0bzuAhVB_CoKHdBlCqsQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ess.gov.si%2F_files%2F4344%2Fzaposlitveni_razgovor.pdf&usq=AOvVaw1m9_3g30u3kHs14swJSniV (17. 1. 2021).

Proctor, C. *Do grades really matter when you are looking for a job?* Zipjob, 17. 3. 2017. Dostopno na: <https://www.zipjob.com/blog/does-gpa-really-matter/> (21. 1. 2021).

Satenstein, L. *Ouch: The history of piercing*. Marie Claire, 6. 1. 2014. Dostopno na: <https://www.marieclaire.com/beauty/a8791/history-of-piercings/> (25. 1. 2021).

Slovar slovenskega knjižnega jezika. *Poklic*. Fran, 2020. Dostopno na: <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=poklic> (16. 1. 2021)

Social talent. *Graduate Hiring: Why Grades Don't Matter*. Recruitmet. Dostopno na: <https://www.socialtalent.com/blog/recruitment/graduate-hiring> (21. 1. 2021).

Statistični urad RS. *Standardna kvalifikacija poklicev. Pogosta vprašanja*. Dostopno na: <https://www.stat.si/skp/Default.aspx?id=12> (14. 1. 2021).

Statistični urad RS. *V 2019 delež prebivalcev Slovenije s terciarno izobrazbo za 0,5 odstotne točke višji kot leta 2018. Socioekonomske značilnosti prebivalstva*. Dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8552> (14. 1. 2021).

Teran Košir, A. *So šolske ocene sploh pomembne?* SiolNET, 1. 9. 2016. Dostopno na: <https://siol.net/trendi/odnosi/so-solske-ocene-sploh-pomembne-424971> (21. 1. 2021).

The Hire Talent. *Education vs. Experience in the Workplace*. Dostopno na: <https://www.preemploymentassessments.com/education-and-experience/> (15. 1. 2021).

Todorovič, T., Toporišič, T., Pavko Čuden, A. *Clothes and Costumes as Form of Nonverbal Communication*. Pregledani znanstveni članek, november 2014, str. 323. Dostopno na: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwibrvHuvNXuAhVS5uAKHXWsCTQQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.tekstilec.si%2Fwp-content%2Fuploads%2F2014%2F12%2F321-333.pdf&usg=AOvVaw35tNoXp6fVPMmrNR2CwbCv> (26. 1. 2021).

WEF. *Future of jobs*. Executive Summary, 1. 2016. Dostopno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj5i4KRv9XuAhVGlosKHbc8AJ8QFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf&usg=AOvVaw2vsUPgK46D0BhWnO_2SuU- (17. 1. 2021).

Ž., Maruša. *Kako na tattoje gledajo kadrovniki*, 28. 1. 2016. Dostopno na: <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/kako-na-tatuje-gledajo-kadroviki> (25. 3. 2021).

6 PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik za dijake: Pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev

Priloga 2: Anketni vprašalnik za delodajalce: Pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev

ANKETNI VPRAŠALNIK za dijake/-inje

Pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev

Spoštovani dijaki! Sem Ema Metulj, dijakinja četrtega letnika Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje. V okviru projekta Mladi za Celje raziskujem pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev.

Prosila bi Vas, če si vzamete približno 10 minut časa in rešite anonimni anketni vprašalnik. Podatki bodo uporabljeni samo v namene raziskovalne naloge.

Spol: M Ž

Starost (dopolnjena leta): _____ let

Letnik: 1. 2. 3. 4.

Katero šolo obiskujete? _____

Kateri program obiskujete? a) zdr. nega b) bolničar negovalec c) PTI d) kozmetični tehnik e) gimnazijski program

1. Menite, da imajo delodajalci pri razgovoru vnaprej pripravljena vprašanja ali se razgovor zgodi spontano? a) vprašalniki b) spontano c) drugo: _____

2. Koliko vam je pomemben prvi vtis, pri čemer pomeni 0 nič, 1 zelo malo, 2 malo, 3 srednje, 4 veliko, 5 zelo veliko? 0 1 2 3 4 5

3. Koliko menite, da je prvi vtis pomemben delodajalcu, pri čemer pomeni 0 nič, 1 zelo malo, 2 malo, 3 srednje, 4 veliko, 5 zelo veliko? 0 1 2 3 4 5

4. Menite, da boste v prihodnosti dobili delo na vašem področju? a) DA b) NE c) NE VEM

5. Kakšni so vaši načrti po končani srednji šoli? a) zaposlitev b) nadaljevanje šolanja
c) ne vem d) drugo _____

6. Ali bi v primeru nadaljevanja šolanja izbrali strokovno področje iz srednje šole? a) DA b) NE
c) NE VEM d) obiskujem gimnazijski program

7. Razmišljate, da bi poiskali službo v tujini? Če DA, zakaj? a) DA b) NE

8. Kje boste iskali razpis za delovno mesto? a) zavod za zaposlovanje b) območna služba
c) urad za delo č) splet d) drugo _____

9. Ali ste že opravljali dijaško (počitniško) delo? a) DA b) NE

10. Pri vsakem kriteriju označite stopnjo pomembnosti, ki jo delodajalci upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, pri čemer pomeni: 1-popolnoma nepomembno, 2-nepomembno, 3-neodločeno (niti-niti), 4-pomembno, 5-zelo pomembno:

Izkušnje (delo na razpisanem področju)	1	2	3	4	5
Izobrazba	1	2	3	4	5
Zunanji videz/urejenost	1	2	3	4	5
Zunanji videz (tattoji, piercingi)	1	2	3	4	5
Napisana prošnja	1	2	3	4	5
Poslovni razgovor	1	2	3	4	5
Poznanstvo	1	2	3	4	5
Vozniški izpit	1	2	3	4	5
Znanje tujih jezikov	1	2	3	4	5
Znanje slovenskega jezika	1	2	3	4	5
Splošni učni uspeh in uspeh na maturi/zaključnem izpitu	1	2	3	4	5
Učni uspeh pri strokovnih predmetih	1	2	3	4	5
Izkušnje dela v tujini	1	2	3	4	5
Dosežena priznanja iz stroke	1	2	3	4	5
Dosežena priznanja z nestrokovnih področij	1	2	3	4	5

Če menite, da je pri zgoraj naštetih kriterijih kaj pomembnega izpuščenega, le-to navedite:

11. Označite, kako zelo se poistovetite z dano trditvijo, kjer pomeni 1 sploh ne drži, 2 ne drži, 3 neodločeno (niti-niti), 4 drži, 5 popolnoma drži:

Dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šolah	1	2	3	4	5
Dijaki dobijo dovolj splošnega znanja v šolah	1	2	3	4	5

12. Če bi morali izbrati eno področje, na katerem menite, da dijakom primanjkuje znanja, bi izpostavili:

13. Pri spodaj navedenih osebnostnih lastnostih zaposlenih ocenite stopnjo pomembnosti (relevantnosti), kjer 1 pomeni, da je lastnost popolnoma nepomembna, 2 nepomembna, 3 neodločeno (niti-niti), 4 pomembna in 5, da je zelo pomembna

komunikativnost	1	2	3	4	5
spoštljivost	1	2	3	4	5
odgovornost	1	2	3	4	5
natančnost	1	2	3	4	5
prijaznost	1	2	3	4	5

optimizem	1	2	3	4	5
strokovnost	1	2	3	4	5
etičnost/moralnost	1	2	3	4	5
inovativnost	1	2	3	4	5
kolegialnost	1	2	3	4	5
odločnost	1	2	3	4	5
entuziazem	1	2	3	4	5

14. Menite, da bi delodajalci sprejeli na delovno mesto osebo s tetovažami in/ali piercingi na vidnih mestih (roka, vrat,..)? a) DA b) NE c) NE VEM

15. Imate sami kakšen tattoo in/ali piercing? a) DA b) NE

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, navedite vrsto in mesto tetovaže in/ali piercinga:

16. Menite, da imajo stranke/učenci/bolniki predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi? a) DA b) NE c) NE VEM

17. Ali imate vi predsodke glede oseb s tetovažami in/ali piercingi? a) DA b) NE c) NE VEM

18. Imate svoj specifični stil oblačenja? (preppy, casual, classy, bohemian, metal, goth, minimalist, vintage, elegant, sporty,...) a) DA b) NE c) NE VEM

Če DA, katerega? _____

19. Pri vsaki trditvi označite stopnjo strinjanja, pri čemer pomeni 1 sploh se ne strinjam, 2 se ne strinjam, 3 neodločeno (niti-niti), 4 strinjam se, 5 popolnoma se strinjam:

Stil oblačenja vpliva na možnost zaposlitve.	1	2	3	4	5
Moj stil oblačenja bo vplival na možnost zaposlitve	1	2	3	4	5
Pripravljen sem spremeniti svoj stil oblačenja.	1	2	3	4	5
Pripravljen sem se odreči tetovažam in/ali piercingov.	1	2	3	4	5
Menim, da je v moji smeri poklica uravnotežen kolektiv (M-Ž).	1	2	3	4	5
V moji smeri poklica so bolj zaposljive ženske.	1	2	3	4	5
V moji smeri poklica so bolj zaposljivi moški.	1	2	3	4	5

ANKETNI VPRAŠALNIK za delodajalce/-ke

Pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev

Spoštovani! Sem Ema Metulj, dijakinja četrtega letnika Srednje zdravstvene in kozmetične šole Celje. V okviru projekta Mladi za Celje raziskujem pogled dijakov in delodajalcev na zaposlitev. Prosila bi Vas, če si vzamete približno 10 minut časa in rešite anonimni anketni vprašalnik. Podatki bodo uporabljeni samo v namene raziskovalne naloge.

Spol: M Ž

Starost (obkrožite): a) do 30 let b) 31-40 let c) 41-50 let d) 51 ali več

Delo, ki ga opravljate (obkrožite):

ravnatelj/-ica kozmetičar/-ka dipl. med. sestra/zdravstvenik doktor/-ica

drugo: _____

Število let na tem položaju: _____ let

Dosežena izobrazba? _____

Koliko imate zaposlenih? _____

1. Koliko prošenj povprečno dobite za razpisano delovno mesto? _____

2. Kje objavljate razpise: a) zavod za zaposlovanje b) območna služba c) urad za delo
č) splet d) drugo _____

3. Po katerem kriteriju izberete kandidate za razgovor?

4. Imate pri razgovoru vnaprej postavljena vprašanja (vprašalnik) ali se razgovor zgodi spontano? a) vprašanja b) spontano c) drugo: _____

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z vprašalniki, prosim, napišite nekaj tipičnih vprašanj.

Ali ste vprašalnike skozi leta izpopolnjevali? a) DA b) NE

5. Ali so se vam osebe (v povprečju), ki ste jih zaposlili, pokazali v drugačni luči kot na razgovoru? a) DA b) NE c) NE VEM

Če ste izbrali DA, prosim napišite, koliko je bilo takih oseb (približno število): _____

6. Kako zelo se zanašate na prvi vtis (prvih 30s razgovora), pri čemer pomeni 0 nič, 1 zelo malo, 2 malo, 3 srednje, 4 veliko, 5 zelo veliko? 0 1 2 3 4 5

7. Pri vsakem kriteriju označite stopnjo pomembnosti, ki jo upoštevate pri izbiri kandidata za delovno mesto, kjer pomeni 1 popolnoma nepomembno, 2 nepomembno, 3 neodločeno (niti-niti), 4 pomembno, 5 zelo pomembno:

	1	2	3	4	5
Izkušnje (delo na razpisanem področju)					
Izobrazba					

Zunanji videz/urejenost	1	2	3	4	5
Zunanji videz (tattoji, piercingi)	1	2	3	4	5
Napisana prošnja	1	2	3	4	5
Poslovni razgovor	1	2	3	4	5
Poznanstvo	1	2	3	4	5
Vozniški izpit	1	2	3	4	5
Znanje tujih jezikov	1	2	3	4	5
Znanje slovenskega jezika	1	2	3	4	5
Splošni učni uspeh in uspeh na maturi/zaključnem izpitu	1	2	3	4	5
Učni uspeh pri strokovnih predmetih	1	2	3	4	5
Izkušnje dela v tujini	1	2	3	4	5
Dosežena priznanja iz stroke	1	2	3	4	5
Dosežena priznanja z nestrokovnih področij	1	2	3	4	5

V kolikor menite, da je pri zgoraj naštetih kriterijih kaj pomembnega izpuščenega, le-to navedite:

8. Kaj vam je pri iskalcu zaposlitve pomembnejše in zakaj: a) izkušnje ali b) izobrazba

9. Označite, kako zelo se poistovetite z dano trditvijo, kjer pomeni 1 sploh ne drži, 2 ne drži, 3 neodločeno (niti-niti), 4 drži, 5 popolnoma drži:

Dijaki dobijo dovolj strokovnega znanja v šolah	1	2	3	4	5
Dijaki dobijo dovolj splošnega znanja v šolah	1	2	3	4	5

10. Če bi morali izbrati eno področje, na katerem menite, da dijakom primanjkuje znanja, bi izpostavili:

11. Pri spodaj navedenih osebnostnih lastnostih vaših zaposlenih ocenite stopnjo pomembnosti (relevantnosti), kjer 1 pomeni, da je lastnost zelo nepomembna, 2 nepomembna, 3 neodločeno (niti-niti), 4 pomembna in 5, da je zelo pomembna

komunikativnost	1	2	3	4	5
spoštljivost	1	2	3	4	5
odgovornost	1	2	3	4	5
natančnost	1	2	3	4	5
prijaznost	1	2	3	4	5
optimizem	1	2	3	4	5

strokovnost	1	2	3	4	5
etičnost/moralnost	1	2	3	4	5
inovativnost	1	2	3	4	5
kolegialnost	1	2	3	4	5
odločnost	1	2	3	4	5
entuziazem	1	2	3	4	5

12. Ali zaposlujete na delovno mesto osebo s tetovažami in/ali piercingi, ki so na vidnih mestih (roka, vrat,...)? a) DA b) NE c) NE VEM
Če ste odgovorili z NE, zakaj?

13. Imate sami kakšno tetovažo in/ali piercing? a) DA b) NE

14. Menite, da imajo stranke/pacienti/dijaki in učenci predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi? a) DA b) NE c) NE VEM

15. Ali imate vi predsodke o osebah s tetovažami in/ali piercingi? a) DA b) NE

16. Ste ob spremembi funkcije (ravnatelj, delodajalec) spremenili vaš pogled na tetovaže in/ali piercinge? a) DA b) NE

17. Je pri vaših zaposlenih obvezna delovna obleka? a) DA b) NE

18. Kako je uravnotežen vaš kolektiv v razmerju moški - ženske. a) pretežno ženske
b) pretežno enako c) pretežno moški d) drugo_____

19. Pri vsaki trditvi označite stopnjo strinjanja, pri čemer pomeni 1 sploh se ne strinjam, 2 se ne strinjam, 3 neodločeno (niti-niti), 4 strinjam se, 5 popolnoma se strinjam:

Želel/-a bi uravnotežiti kolektiv (enakomerno razmerje M – Ž).	1	2	3	4	5
Na našem področju so bolj zaposljive ženske.	1	2	3	4	5
Na našem področju so bolj zaposljivi moški.	1	2	3	4	5
Potrebno bi bilo spodbujati vpis moških v to smer.	1	2	3	4	5
Potrebno bi bilo spodbujati vpis žensk v to smer.	1	2	3	4	5