

Univerza v Mariboru
Fakulteta za varnostne vede

DIPLOMSKO DELO

Zaposlovanje diplomantov Fakultete za varnostne vede
Univerze v Mariboru

September, 2009

Iva Peternel
Mentor: Izr. prof. dr. Iztok Podbregar

Zahvala

Rada bi se zahvalila svojemu mentorju, dr. Iztoku Podbregarju, za strokovno svetovanje in spodbudo pri nastajanju diplomskega dela. Prav tako pa za njegov prijazen odnos in pomoč pri razvijanju nadaljnje kariere.

Zahvala tudi mojemu partnerju Andreju, ki mi že od začetka študija stoji ob strani, me spodbuja in mi svetuje, hkrati pa mi omogoča, da rastem v vseh pogledih.

Rada bi se zahvalila tudi mojima staršema za vso podporo in finančno pomoč pri študiju.

Iskrena hvala ga. Branki Volčič Zakrajšek, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Hvala tudi študentom in diplomantom Fakultete za varnostne vede, ki so sodelovali v anketnem vprašalniku in predstavnikom služb, ki so odgovarjali na zastavljena vprašanja. Brez vseh teh oseb diplomska naloga ne bi bila takšna kot je.

*Ključ do uspeha pogosto leži v pridobitvi in pravilni uporabi ustreznih
informacij*

KAZALO

1	UVOD.....	1
1.1	Področje raziskave in opis problema	2
1.2	Namen in cilji raziskave.....	2
1.3	Postavitev hipotez	3
1.4	Metodološki okvir.....	3
2	SPLOŠNO O FAKULTETI ZA VARNOSTNE VEDE.....	4
2.1	Definicija varstvoslovja	4
2.2	Zgodovina Fakultete za varnostne vede.....	5
2.3	Vizija.....	6
2.4	Poslanstvo	7
2.5	Organiziranost.....	7
2.6	Izobraževalni programi	8
2.7	Sodelovanje z domačimi in tujimi institucijami	8
2.8	Področja dela.....	8
2.9	Varstvoslovci kot strokovnjaki na področju zagotavljanja in proučevanja notranje varnosti.....	9
3	TRG ZAPOSLOVANJA IN BREZPOSLENOST	10
3.1	Brezposelnost.....	10
3.2	Vrste brezposelnosti.....	11
3.2.1	Metodološka pojasnila	11
3.3	Gibanje registrirane brezposelnosti.....	11
3.4	Struktura registrirane brezposelnosti	12
3.5	Registrirane brezposelne osebe s VII. In VIII. stopnjo izobrazbe	13
4	MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE.....	14
4.1	Dejavniki, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile	14
4.1.1	Gospodarska gibanja.....	15
4.1.2	Podaljševanje izobraževanja	16
4.1.3	Ekspanzija terciarnega izobraževanja	17
4.1.4	Neskladje med potrebami na trgu delovne sile in izobrazbeno strukturo.....	18
4.1.5	Togi trg delovne sile	19
4.1.6	Pomanjkanje ustreznih delovnih izkušenj mladih.....	19

4.1.7	Ekspanzija študentskega trga delovne sile	21
4.2	Ukrepi za izboljšanje zaposljivosti mladih	21
4.2.1	Ukrepi, ki jih mladi lahko uporabijo za izboljšanje lastne zaposljivosti	22
5	KARIERA MLADIH	24
5.1	Kariera	24
5.1.1	Tradicionalno in sodobno poimenovanje kariere	24
5.2	Karierna orientacija	25
5.3	Karierna orientacija kot del izobraževalnega kurikulumu	26
5.4	Karierna orientacija na slovenskih fakultetah	27
5.5	Pregled karierne orientacije v visokem šolstvu po državah EU	27
5.6	Karierna orientacija v Veliki Britaniji	28
5.6.1	Karierni center Univerze v Leedsu (Anglija)	28
5.6.2	Intervju z mag. Andrejem Fojkar	29
6	KARIERNI CENTER FAKULTETE ZA VARNOSTNE VEDE	32
6.1	Cilji Kariernega centra	32
6.2	Karierni center – stična točka	32
6.2.1	Sodelovanje med KC in študenti	33
6.2.2	Sodelovanje med fakulteto (študenti) in delodajalci	33
6.3	Delovanje Kariernega centra	34
6.4	Aktivnosti	34
6.4.1	Delovna praksa in študentsko delo	35
7	ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV MED ŠTUDENTI FVV	36
7.1	Rezultati	37
7.1.1	Splošni podatki	37
7.1.2	Študijska praksa	38
7.1.3	Zaposlitvene možnosti	41
7.1.4	Želena zaposlitev	42
7.1.5	Zaključek študija	44
7.1.6	Želje študentov o tem, kaj na bi Karierni center FVV nudil	45
7.1.7	Mnenje o učenju dveh tujih jezikov	46
7.2	Interpretacija rezultatov	47
8	ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV MED DIPLOMANTI FVV	51
8.1.1	Splošni podatki	51
8.1.2	Študijska praksa	52

8.1.3	Po končanem študiju na FVV	54
8.1.4	Zaposlitev.....	56
8.1.5	Želje diplomantov o tem, kaj naj bi Karierni center FVV nudil.....	61
8.1.6	Mnenje o učenju dveh tujih jezikov.....	62
8.2	Interpretacija rezultatov	63
9	INTERVJUJI Z DELODAJALCI.....	66
10	ZAKLJUČEK	72
11	LITERATURA	75
12	PRILOGE.....	80
12.1	Priloga A: Tabele	80
12.2	Priloga B: Anketni vprašalnik za študente FVV.....	83
12.3	Priloga C: Anketni vprašalnik za diplomante FVV	86
12.4	Priloga E: Intervju – vprašanja za mag. Andreja Fojkarja.....	91
12.5	Priloga F: Intervju z delodajalci.....	92
12.5.1	Policija	93
12.5.2	MORS – Ministrstvo za obrambo RS	95
12.5.3	SOVA – Slovenska obveščevalno- varnostna agencija	97
12.5.4	UIKS - Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij (MPRS).....	99
12.5.5	Detektivska agencija – DETEKTIV BIRO.....	100
12.5.6	Detektivska agencija – RAF	102
12.5.7	Zasebno varnostna služba – SINTAL d.d.	103
12.5.8	Zasebno varnostna služba – RIVAL – VTS d.o.o.	105
12.5.9	Zasebno varnostna služba – VARNOST MARIBOR d.d.....	107
12.5.10	Zasebno varnostna služba – VALINA varovanje d.o.o.	108
12.5.11	Zasebno varnostna služba – G7 družba za varovanje d.o.o.	109
12.6	Priloga G: Okrogla miza o zaposlovalnih možnostih diplomantov FVV	111

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2009	12
Graf 2: Registrirane brezposelne osebe VII. in VIII. stopnje izobrazbe.....	13
Graf 3: Diplomanti (prejšnjega) univerzitetnega programa vseh slovenskih univerz po starosti	16
Graf 4: Diplomanti terciarnega izobraževanja	18
Graf 5: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja	19
Graf 6: Študenti po programu in letniku študija	36
Graf 7: Spol študentov FVV	37
Graf 8: Starost študentov FVV	37
Graf 9: Opravljanje obvezne študijske prakse	38
Graf 10: Koristnost opravljanje obvezne študijske prakse tekom študija.....	39
Graf 11: Mnenje glede opravljanja obvezne študijske prakse	39
Graf 12: Opravljanje dela na področju, ki je sorodno študijskim vsebinam na FVV	40
Graf 13: Želja po opravljanju občasnega dela na področjih, za katere se šolajo	40
Graf 14: Poznavanje zaposlitvenih možnosti med študenti FVV	41
Graf 15: Seznanjenost študentov z informacijami o možnostih zaposlitve	42
Graf 16: Službe, zaradi katerih so se študenti odločili za študij na FVV	43
Graf 17: Zaskrbljenost študentov in absolventov glede zelene zaposlitve	43
Graf 18: Mnenje študentov in absolventov o zaposlitvi na zelenem delovnem mestu	44
Graf 19: Nameni študentov po zaključku študija.....	44
Graf 20: Razlogi za odločitev študentov o nadaljevanju študija.....	45
Graf 21: Želje študentov o tem, kaj na bi KC FVV nudil.....	46
Graf 22: Mnenje o učenju dveh tujih jezikov	46
Graf 23: Anketirani diplomanti po spolu	51
Graf 24: Kateri program so diplomanti FVV zaključili.....	52
Graf 25: Opravljanje obvezne študijske prakse	53
Graf 26: Koristnost opravljanja študijske prakse.....	53
Graf 27: Mnenje diplomantov FVV o opravljanju obvezne prakse.....	54
Graf 28: Želja diplomantov po pridobitvi delovnih izkušenj s področja študija	54
Graf 29: Po končanem študiju na FVV – diplomanti, ki med študijem niso bili zaposleni	55

Graf 30: Razlogi za nadaljevanje študija na podiplomski stopnji.....	55
Graf 31: Službe, zaradi katerih so se diplomanti odločili za študij na FVV.....	56
Graf 32: Pričakovanje težav (med študijem) pri iskanju prve zaposlitve	57
Graf 33: Težave pri iskanju zaposlitve	57
Graf 34: Vrste težav pri iskanju zaposlitve.....	58
Graf 35: Kje so se diplomanti FVV prvič zaposlili	58
Graf 36: Način, kako so diplomanti FVV po končanem študiju dobili zaposlitev	59
Graf 37: Želena zaposlitev	59
Graf 38: Podobnost med delovnim mestom in na FVV pridobljenim znanjem	60
Graf 39: Zadovoljstvo z znanjem pridobljenim na fakulteti	60
Graf 40: Informiranost diplomantov FVV o zaposlitvenih možnostih med študijem	61
Graf 41: Želje diplomantov o tem, kaj na bi KC FVV nudil	62
Graf 42: Mnenje o učenju dveh tujih jezikov	62

KAZALO TABEL IN SLIK

Tabela 1: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti	13
Tabela 2: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2009	80
Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi med letoma 2000 in 2009	81
Tabela 4: Diplomanti prejšnjega univerzitetnega programa vseh slovenskih univerz ...	82
Slika 1: Karierni center FVV	32

SEZNAM KRATIC

AZP – Aktivna politika zaposlovanja

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja)

CERŠ – Center za svetovanje in razvoj študentov

EPF – Ekonomsko poslovna fakulteta

EU – Evropska unija

FEDORA – Forum Européen de l'Orientation Académique (Evropski forum za karierno orientacijo v visokem šolstvu)

FVV – Fakulteta za varnostne vede

ILO – International Labour Organisation (Mednarodna organizacija za delo)

KC – Karierni center

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MNZ – Ministrstvo za notranje zadeve

MORS – Ministrstvo za obrambo

MPRS - Ministrstvo za pravosodje

NATO – North Atlantic Treaty Organisation (Organizacija severnoatlantskega sporazuma)

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj)

OVS MORS – Obveščevalno varnostna služba Ministrstva za obrambo RS

SFRJ – Socialistična federativna republika Jugoslavija

SOVA – Slovenska obveščevalno-varnostna agencija

SSKJ – Slovar slovenskega knjižnega jezika

SURS – Statistični urad Republike Slovenije

UIKS – Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij

UL – Univerza v Ljubljani

UM – Univerza v Mariboru

UNI – Univerzitetni program

VS – Visokošolski program

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

POVZETEK

Tema diplomske naloge obsega možnosti zaposlovanja diplomantov FVV. Uvod v obravnavano tematiko predstavlja fakulteto od njene ustanovitve do danes, njeno organiziranost, izobraževalni programi in področja dela, kjer se diplomanti lahko zaposlijo. V nadaljevanju je na splošno predstavljen trg zaposlovanja in brezposelnost. Dejavniki, ki vplivajo na položaj diplomantov na trgu delovne sile, so bistveni za razumevanje njihovega problema z zaposljivostjo. Predstavljeni so dejavniki, kot so gospodarska gibanja, podaljševanje in ekspanzija izobraževanja, togi trg delovne sile, neskladje med ponudbo in potrebami ter pomanjkanje delovnih izkušenj. V diplomski nalogi so predlagani ukrepi za zmanjšanje negativnega vpliva teh dejavnikov, ki posledično vodijo v izboljšanje prehoda diplomantov iz izobraževanja v svet dela.

Z zaposljivostjo sta tesno povezana pojma kariera in karierna orientacija. Pregled karierne orientacije kot dejavnika, ki izboljšuje položaj diplomantov na trgu dela, je v diplomski nalogi predstavljen na slovenskih univerzah in v državah članicah EU. Primer dobre karierne orientacije najdemo v Veliki Britaniji, zato smo v ta namen predstavili KC Univerze v Leedsu ter opravili intervju z osebo, ki je preko KC v Leedsu dobila zaposlitev. V nadaljevanju nam rezultati opravljene ankete med študenti in diplomanti FVV posredujejo informacije o zavedanju problema lastne zaposljivosti in nakazujejo koristnost obstoja Kariernega centra na FVV. Struktura in delovanje KC sta v nalogi tudi opisana. Da bi izvedeli, kako delodajalci gledajo na zaposlovanje diplomantov FVV, smo intervjuvali delodajalce javnega (Policija, MORS, SOVA, UIKS) in zasebnega sektorja (dve detektivski agenciji in pet zasebno varnostnih služb).

Ključne besede: zaposlovanje, diplomanti, študenti, Fakulteta za varnostne vede, trg delovne sile, delovne izkušnje, karierna orientacija, Karierni center

A STUDY OF THE EMPLOYABILITY OF GRADUATES FROM THE FACULTY OF CRIMINAL JUSTICE AND SECURITY UNIVERSITY OF MARIBOR

SUMMARY

The scope of this dissertation is the employability of graduates from the Faculty of Criminal Justice and Security Study. Introduction outlines the faculty since its foundation till today, its organization, educational programs and fields of work for graduates. General facts about market movement and unemployment are presented. Factors that influence situation of young graduates on market are essential for understanding their problem with employability. Factors such as economic movements, extension and expansion of education, stiff market, discordance between offer and demand and lack of working experience are presented. Measures for improving graduates employability are suggested to reduce negative influence of those factors.

A career and career orientation are explored as possible solutions to improve graduates situation on the market. The career orientation in Slovenia and other EU countries were looked at as well as a Career Centre from University of Leeds. In addition, an interview with someone who was successfully employed through the Career Centre was undertaken. Results of survey between FCJS students and graduates about their view on the employability suggest that a Career Center on FCJS is needed. Interviews with public (Police, MORS, SOVA and UIKS) and private sector (two detective agencies and five private security services) were done to explore their view on employability of FCJS graduates.

Key words: employability, graduates, students, Faculty of Criminal Justice and Security, market, working experience, career orientation, Career centre

1 UVOD

Slovenija, podobno kot ostale evropske države, postaja vse bolj učeča in na znanju temelječa družba. Zaradi spodbujanja izobraževanja na terciarni¹ ravni se velika večina dijakov odloča za študij, veliko diplomantov pa se odloča za nadaljevanje študija na podiplomski stopnji. Zadnjih nekaj let na trg dela vsako leto vstopa več kot 15.000 diplomantov s terciarno izobrazbo, med katerimi so nekateri že zaposleni, nekateri želijo študij nadaljevati, večina od njih pa se želi zaposliti. Zaradi prevelikega priliva izobraženega kadra in manjših potreb po zaposlovanju na trgu dela, se vsako leto določeno število diplomantov znajde v nezavidljivem položaju. To je brezposelnost oziroma obdobje brez statusa študenta in prav tako brez dela. Za nekatere diplomante je obdobje brezposelnosti kratkotrajno, za druge pa lahko traja dlje časa. Vsi diplomanti nimajo težav z iskanjem zaposlitve. To so predvsem diplomanti naravoslovno-tehničnih smeri, po katerih je na trgu dela veliko povpraševanja, število vpisanih študentov pa je ponavadi nizko. Naravoslovno-tehnične fakultete so v primerjavi z družboslovnimi vedami med dijaki srednjih šol še vedno med manj priljubljenimi.

Časi, ko je vsak študent, ki je diplomiral, dobil službo, so mimo. Za večino zaposlitvenih mest diploma še vedno predstavlja prvi pogoj, vendar ne tudi zadostnega. Delodajalci poleg formalne izobrazbe iščejo nekoga, ki že ima formalne delovne izkušnje ali pa vsaj ostale potrebne kompetence. Študenti med študijem pogosto opravljajo različna študentska dela, s katerimi pridobivajo izkušnje, vendar te izkušnje pogosto nimajo nobene povezave z vsebino študija in zaposlitvijo, ki jo kasneje iščejo.

Velik del pozornosti bomo v diplomski nalogi namenili diplomantom Fakultete za varnostne vede. FVV je akademska institucija z vsemi znaki odličnosti in je edina fakulteta, ki izobražuje strokovnjake s področja varnosti. Da bo njihovo znanje pripomoglo k večji varnosti na vseh segmentih družbenega življenja, pa si je potrebno prizadevati za čim boljšo povezanost fakultete s trgom delovne sile, na katerega vstopajo diplomanti po končanem študiju.

¹ Višješolski strokovni, višješolski (stari), visokošolski strokovni (prejšnji), visokošolski strokovni (prva stopnja), univerzitetni (prejšnji), univerzitetni (prva stopnja), magistrski (druga stopnja), magistrski (prejšnji) in specialistični, doktorski (prejšnji).

1.1 Področje raziskave in opis problema

Področje raziskave obsega zaposljivost diplomantov FVV. V začetku diplomske naloge so navedena področja, kjer se diplomanti FVV lahko zaposlijo. Da bi preverili, kakšne so dejanske potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV, smo intervjuvali enajst različnih delodajalcev javnega in zasebnega sektorja. S pomočjo anketnih vprašalnikov pa smo preverili poglede na zaposljivost med študenti in diplomanti FVV. Pridobljeni podatki in informacije so, ob razumevanju delovanja trga in dejavnikov, ki vplivajo na mladinski trg delovne sile, ključnega pomena za izboljšanje stanja na področju njihovega zaposlovanja. V diplomski nalogi so predstavljeni ukrepi, s katerimi se država in nekatere univerze (fakultete) v Sloveniji in tujini ukvarjajo z zaposljivostjo mladih diplomantov. Kot rešitev za izboljšanje zaposljivosti diplomantov FVV je nakazana potreba po ustanovitvi Kariernega centra FVV.

1.2 Namen in cilji raziskave

Namen diplomskega dela je ugotoviti, kakšne so možnosti in ovire pri zaposlovanju diplomantov FVV. V ta namen je na splošno analizirano delovanje trga zaposlovanja in brezposelnosti v Sloveniji ter podrobneje obravnavano delovanje trga za mlade diplomante. V pomoč pri razumevanju zaposlovanja diplomantov FVV so delodajalci odgovarjali na zastavljena vprašanja, študenti in diplomanti FVV pa so svoje poglede podali z odgovori na anketne vprašalnike.

Cilj diplomskega dela je preučiti dejavnike zaposljivosti in na podlagi zbranih informacij najti ustrezne rešitve. Prav tako je cilj diplomskega dela sebe in druge študente ter diplomante seznaniti z možnostmi zaposlovanja in z informacijami, ki jim bodo koristile na njihovi karierni poti.

1.3 Postavitev hipotez

***H1:** Diplomanti FVV po končanem študiju dlje časa iščejo zeleno zaposlitev.*

***H2:** Opravljanje delovne prakse ali študentskega dela na področjih, za katera se študenti FVV šolajo, je koristno.*

***H3:** Študenti FVV v času študijem ne pridobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih.*

***H4:** Karierni center predstavlja dobro osnovo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti diplomantov FVV.*

1.4 Metodološki okvir

Pri raziskavi so uporabljene kvalitativne in kvantitativne metode raziskovanja. Kvantitativni metodi raziskovanja sta anketiranje in uporaba javno dostopnih domačih in tujih sekundarnih virov podatkov, kvalitativna metoda pa so individualni usmerjevalni intervjuji.

Podatki, zbrani s pomočjo anketnih vprašalnikov, so statistično obdelani ter grafično predstavljeni.

2 SPLOŠNO O FAKULTETI ZA VARNOSTNE VEDE

Fakulteta za varnostne vede (v nadaljevanju FVV) je v Sloveniji edina visokošolska izobraževalna institucija s področja varstvoslovja. Skrbi za razvoj varstvoslovja pri nas, za izmenjavo izkušenj in tudi za kakovost in mednarodno primerljivost študijskih programov (www.fvv.uni-mb.si). Za razliko od podobnih šol v Evropi, ki so v večini še zmeraj notranje organizacijske enote Ministrstev za notranje zadeve, je FVV od leta 2003 univerzitetna akademska institucija (Meško, 2004).

FVV si prizadeva, da bi institucijo kar najbolj vpela v evropske in svetovne tokove. Skrbi za prenos in prilagajanje mednarodnega znanja s področja varnostnih ved v slovenski prostor ter ob tem daje svoj prispevek v bazo mednarodnih znanj. Vzporedno z razvojem šole daje vse večji poudarek lastnim raziskovalnim projektom in vključevanju v mednarodne raziskovalne projekte ter skrbi za uporabo rezultatov in dognanj v praksi. Ne nazadnje FVV skrbi za krepitev stikov z organizacijami, ki zaposlujejo njene diplomante in želi čimbolj prisluhniti njihovim potrebam in v študijske programe vnesti čim več vsebin, ki bi jih študenti koristno uporabljali pri delu (www.fvv.uni-mb.si). Konkretni študijski programi so ne le visoko kakovostni in mednarodno primerljivi, pač pa tudi kar najbolje prilagojeni potrebam. Diplomanti fakultete so usposobljeni za proučevanje in za zakonito, strokovno, etično in učinkovito opravljanje del in nalog s področja zagotavljanja notranje varnosti države in državljanov. S tem FVV prispeva k varstvu demokratične družbe, človekovih pravic in svoboščin (Pagon, 2001).

2.1 Definicija varstvoslovja

Varstvoslovje (varstvo: prizadevanje, skrb, da kdo ni deležen česa neprijetnega, nezaželenega) je interdisciplinarna veda, ki proučuje pojav varnosti in varstva, razvija in proučuje mehanizme, ki jih družba uporablja za zagotavljanje notranje varnosti in varstva države, lokalnih skupnosti, organizacij ter posameznikov pred vedenjem, ki lahko škodi posamezniku, skupnosti ali državi ter razvija teorije in metode na tem področju (Pagon, 2001, 19). Je disciplina, ki se osredotoča na proučevanje procesa organiziranja, vodenja in delovanja varnostne dejavnosti v družbi (Meško in Tičar, 2008, 291).

Varstvoslovje, kot družbena veda se ukvarja z (Pagon, 2001, 19):

- notranje-varnostni sistemi države in sistemi notranje varnosti v mednarodni skupnosti (npr. delovanje uniformirane ter kriminalistične policije, delo sodne policije, izvajanje kazni zapora, organiziranje in izvajanje varnostno-obveščevalnih dejavnosti),
- varnostna dejavnost lokalnih skupnosti (npr. občinska redarstva),
- dejavnost zasebnega varstva (npr. zasebno varovanje in detektivska dejavnost, industrijsko varovanje) in
- varnostno samoorganiziranje posameznikov in skupnosti.

Ob tem je potrebno definirati tudi pojem varnosti. Arnold Wolfers (1962; 150; povzeto po: Meško, 2004, 372) opredeljuje varnost kot objektivno stanje brez groženj pridobljenim vrednotam in kot subjektivno odsotnost strahu, da bodo te vrednote napadene, pri čemer je poudaril, da je vrednote in grožnje potrebno podrobneje opredeliti, če hočemo določiti cilje in sredstva varnostne politike.

Kot navaja Ullman (povzeto po: Prezelj, 2001, 48) je ogrožanje varnosti kakršnokoli stanje, v katerem ni zagotovljen uravnotežen fizični, duhovni in duševni ter gmotni razvoj posameznika in družbene skupnosti na državni in mednarodni ravni v razmerju do drugih posameznikov, družbenih skupnosti in narave.

2.2 Zgodovina Fakultete za varnostne vede

Začetki razvoja visokošolskega izobraževanja na področju varnostnih in policijskih ved segajo v leto 1973, ko je bil na nekdanji Višji upravni šoli v Ljubljani ustanovljen Oddelek za izobraževanje na področju notranjih zadev. Hkrati je z dopolnjevanjem vsebin študijskega programa rasla tudi ideja o samostojni šoli. Nov korak na poti k ustanovitvi samostojne izobraževalne ustanove je bil storjen leta 1981, ko je v okviru MNZ zaživela Višja šola za notranje zadeve (Flander, 2004, 98). Izvedbo splošnega dela programa je zagotavljala Pravna fakulteta, strokovni del pa so izvajali redno zaposleni predavatelji šole in strokovni sodelavci MNZ. Prenove in prilagoditve študijskega programa v letih 1984, 1989, 1991 in 1995 so potekale v skladu s potrebami stroke in novimi zakoni na področju visokega šolstva (www.fvv.uni-mb.si). Sprejem novega Zakona o visokem šolstvu leta 1993 je uzakonil visoke strokovne šole namesto višjih šol, s čimer se je

spremenilo tudi delovanje šole. Do leta 1993 je bil vpis na šolo popolnoma zaprt sistem izobraževanja za potrebe policije oziroma delavcev MNZ. V letu 1993 je bilo v prvi letnik prvič vpisano 28 študentov, ki niso bili delavci ministrstva in s tem so se odprla vrata tudi za druge študente (Čas, 2003). V letu 1995 je šola začela izvajati triletni visokošolski strokovni program in postala Pridružena članica Univerze v Ljubljani. Leta 1996 se je preimenovala v Visoko policijsko-varnostno šolo. Nov univerzitetni program je bil pripravljen v letu 2000. Dve leti kasneje je bil prenovljen veljavni triletni visokošolski strokovni program, bili pa so pripravljene tudi štiri specializacije. V študijskem letu 2003/2004 se je preimenovala v Fakulteto za policijsko-varnostne vede, članico Univerze v Mariboru, leta 2006 pa v Fakulteto za varnostne vede (www.fvv.uni-mb.si).

2.3 Vizija

FVV se kot edina visokošolska izobraževalna institucija s področja varstvoslovja v Sloveniji sooča z izzivom, da slovenski družbi ponudi celosten sistem visokošolskega izobraževanja na tem področju. Ne le zaradi hitrega razvoja tega področja, pač pa tudi zato, ker je Slovenija vključena v Evropsko skupnost, v kateri se uveljavlja načelo prostega pretoka ljudi, dobrin in storitev, tudi v Sloveniji potrebujemo visokošolsko varstvoslovno izobraževalno in raziskovalno institucijo na mednarodni ravni, ki soustvarja novo znanje in ponuja mednarodno priznane programe študija na dodiplomskem in podiplomskem študiju (Meško, 2008, 11). Najpomembnejši prispevek k razvoju varstvoslovja predstavljajo izdane publikacije prispevkov z dvoletnih konferenc z naslovom Policijska dejavnost v srednji in vzhodni Evropi, kot tudi organizacija nacionalnih konferenc z naslovom Slovenski dnevi varstvoslovja (Meško in Tičar, 2002). Fakulteta si prizadeva za ustvarjanje boljših pogojev za izmenjave profesorjev in študentov, tako v okviru Evropske skupnosti, kot širše. Ena od pomembnih nalog je, da se formalizira že sedaj bogato sodelovanje šole in posameznih profesorjev s tujimi izobraževalnimi in raziskovalnimi institucijami ter omogoči kar največjemu številu študentov semester študija v tujini (www.fvv.uni-mb.si).

2.4 Poslanstvo

Poslanstvo FVV je, da izhajajoč iz tradicionalnih akademskih disciplin, kot so pravo, sociologija, psihologija, politologija, kriminologija in organizacijske vede, razvija znanstveno področje varstvoslovja (t.j. policijskih in varnostnih ved). Znanja s tega področja posreduje študentom in ostalim uporabnikom ter vzpodbuja njihovo uporabo v vsakdanjem življenju. V ta namen FVV ustvarja partnerski odnos med profesorji, asistenti, študenti in drugimi uporabniki, zasnovan na medsebojnem spoštovanju, v vzdušju, ki vzpodbuja raziskovanje, razmišljanje, odličnost, kritičnost, inovativnost, kreativnost in razvoj (Meško, 2008, 8). FVV želi sama prispevati svoj delež v bazo mednarodnih znanj, zato se vse večji poudarek daje tako lastnim raziskovalnim projektom kot tudi vključevanju v mednarodne raziskovalne projekte. Diplomanti FVV so usposobljeni tako za proučevanje kot za zakonito, strokovno, etično in učinkovito opravljanje dela in nalog s področja zagotavljanja notranje varnosti države in državljanov, s čimer FVV prispeva k varstvu demokratične družbe, človekovih pravic in svoboščin (www.fvv.uni-mb.si).

2.5 Organiziranost

Delo na šoli je organizacijsko razdeljeno na tri področja:

- izobraževalno področje,
- raziskovalna dejavnost,
- upravni del.

Izobraževalni del izvajajo visokošolski učitelji, znanstveni delavci in sodelavci sorodnih področij, ki se združujejo v katedre. *Raziskovalno dejavnost* opravljajo delavci šole v okviru raziskovalne enote. Pri delu enote sodelujejo visokošolski učitelji, znanstveni delavci in sodelavci šole, pri posameznem raziskovalnem projektu pa tudi zunanji sodelavci in študenti. *Upravni del* vključuje vodstvo šole, tajništvo in knjižnico. Šolo vodi in opisana področja usklajuje dekan, za posamezna področja pa so odgovorni tudi prodekani ter tajnica šole (Meško, 2008, 16).

2.6 Izobraževalni programi

Na fakulteti se izvaja dodiplomski in podiplomski študijski program varstvoslovja, tako na ravni magistrskega kot tudi doktorskega študija. Po smernicah Bolonjske deklaracije, se na FVV v študijskem letu 2008/2009 izvajajo tudi vse stopnje novih bolonjskih izobraževalnih programov. Na prvi stopnji se izvaja visokošolski strokovni program "Varnost in policijsko delo" in univerzitetni program "Varstvoslovje". Na drugi stopnji poteka dvoletni magistrski program "Varstvoslovje", v jeseni 2007 pa se je začel izvajati tudi program 3. stopnje – doktorski program "Varstvoslovje" (www.fvv.uni-mb.si).

2.7 Sodelovanje z domačimi in tujimi institucijami

Fakulteta na različnih področjih sodeluje z državnimi organi, domačimi in mednarodnimi nevladnimi organizacijami ter še posebej s sorodnimi izobraževalnimi (policijskimi šolami) in raziskovalnimi ustanovami v Sloveniji in v svetu. Sodelovanje fakultete s sorodnimi ustanovami po svetu se je opazno okrepilo zlasti v zadnjem desetletju. Njeni predavatelji predavajo, se izobražujejo ali dodatno usposablajo na priznanih tujih izobraževalnih in raziskovalnih institucijah in aktivno sodelujejo na najuglednejših mednarodnih simpozijih s področja varnosti (Flander, 2004, 98). Na strokovnem področju sodeluje zlasti z MNZ in njihovimi službami, predavatelji pravnih in strokovnih predmetov pa sodelujejo tudi s strokovnjaki na ustavnem sodišču, vrhovnem sodišču in javnem tožilstvu (Maver, 2000, 16).

2.8 Področja dela

Diplomanti študijskih programov varstvoslovja se lahko zaposlijo na (Čas, 2003):

- Ministrstvu za notranje zadeve,
- Policijskih upravah in policijskih postajah (uniformirana in kriminalistična policija),
- Ministrstvu za obrambo (vojaška policija),
- Ministrstvu za pravosodje (Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij),
- v zasebno-varstvenih agencijah,
- v detektivskih agencijah,

- v gospodarskih organizacijah (zagotavljanje varnosti in varovanja, preprečevanje industrijskega vohunstva in podobno),
- v strokovnih službah Vlade in Državnega zbora RS (področja varnosti, obveščevalne dejavnosti, notranjih zadev in podobno),
- v lokalnih skupnostih (varnostna vprašanja, sodelovanje s policijo in podobno).

2.9 Varstvoslovci kot strokovnjaki na področju zagotavljanja in proučevanja notranje varnosti

Razvoj na področju zagotavljanja in proučevanja notranje varnosti v Evropi in v svetu je dosegel stopnjo, na kateri so lahko vsem izzivom kos le fakultetno izobraženi strokovnjaki (Pagon, 2001, 17). Kriminaliteta pri nas ni tako zaskrbljujoč pojav kot v mnogih drugih državah, to pa ne pomeni, da smo za ta pojav imuni in da se lahko zadovoljimo s stanjem, kakršno je. Ni dvoma, da se kriminaliteta spreminja tudi pri nas, zlasti njena struktura, in da imamo vse več primerov organiziranega kriminala, trgovine z mamili, naročenih umorov, korupcije, pranja denarja, gospodarskega kriminala ipd. V prizadevanjih za zatiranje kriminalitete ne gre prezreti prizadevanj tako policije kot tudi državnega tožilstva in drugih institucij, ki želijo biti učinkoviti v zatiranju ali omejevanju kriminalnih pojavov. Toda vse to še ni dovolj. Potrebno je izdelati ustrezno kriminalitetno politiko, vključno s kriminalistično strategijo, preventivnimi dejavnostmi in kaznovalno politiko. Na tem mestu je potrebna načrtna kadrovska politika in izobrazba kadrov, ki se na različnih področjih vključujejo v preventivno ali represivno dejavnost. Za takšna dela so potrebna znanja sociologije, psihologije, kriminologije, kriminalistike, pravnih znanosti, organizacije, menedžmenta, znanja s področja obveščevalnih ved in podobno (Maver, 2001, 10-11).

FVV si s svojim izobraževalnim programom prizadeva izobraziti kadre, ki bodo s svojim znanjem znali prispevati k večji varnosti v državi. Kriminalitete se v družbi ne da izkoreniniti in kot odgovor na njeno stalnost, FVV izobražuje kadre, ki se bodo z vodenjem, koordiniranjem in načrtovanjem znali kar najbolje zoperstaviti kriminaliteti. To so visoki policijski šefi, strateški analitiki, vodilni delavci na ministrstvih, strokovnjaki v obveščevalnih službah, v carini, davčni službi, v zasebni varnosti, v zasebnih detektivskih agencijah, v lokalnih skupnostih, politiki ipd.

3 TRG ZAPOSLOVANJA IN BREZPOSLENOST

Slovenija je v času SFRJ med ostalimi jugoslovanskimi državami veljala za gospodarsko nadpovprečno razvito državo, vendar pa je precej zaostala za zahodnimi državami. V tem času so bila v ospredju socialna vprašanja, kar se je odražalo v njihovi tedanji politiki zaposlovanja. Prizadevali so si k polni in varni zaposlitvi svojih državljanov, kljub temu da marsikateri zaposleni ni bil učinkovit ali marljiv pri svojem delu (Kramberger v Kramberger in Pavlin, 2007, 20). Z osamosvojitvijo so se za Slovenijo začele korenite gospodarske in politične spremembe. Zaradi približevanja tržnemu sistemu se je moralo veliko podjetij prestrukturirati, nemalo pa jih je šlo v stečaj.

Od leta 1993 do leta 2008 so bili v Sloveniji gospodarski rezultati ugodni, saj se je gospodarstvo večinoma že prestrukturiralo in postalo bolj konkurenčno ter izvozno usmerjeno. Pod vplivom svetovne gospodarske recesije pa so se ob koncu leta 2008 gospodarske razmere tudi v Sloveniji pričele naglo poslabševati. Zmanjšanje gospodarske aktivnosti, s katero se soočamo v zadnjih mesecih, se že odraža na trgu dela. Novembra 2008 se je število delovno aktivnih prebivalcev pričelo postopno zmanjševati, kar pomeni porast števila registriranih brezposelnih oseb (www.ess.gov.si).

3.1 Brezposelnost

Pojem brezposelnosti opredeljujemo kot stanje brez uradne zaposlitve. Registrirano brezposelne osebe so prijavljene na ustreznih zavodih ali pa prejemajo denarna nadomestila. V socializmu brezposelnosti praktično niso poznali, v današnjih kapitalističnih državah pa predstavlja vedno večji problem. Stopnja brezposelnosti je pogosto odvisna od gospodarskega stanja države (www.sl.wikipedia.org).

Gibanje in struktura brezposelnosti sta podvržena spremembam, ki jih pogojujejo različni dejavniki: gibanja v gospodarstvu, demografska gibanja, socialna, šolska, zaposlitvena, pokojninska politika in druge politike, ki posredno ali neposredno posegajo na trg delovne sile (Verša, 2004, 2).

3.2 Vrste brezposelnosti

Sezonska brezposelnost: O sezonski brezposelnosti govorimo, ko podjetja zaradi nihanja v proizvodnji v določenih sezonah najemajo oziroma odpuščajo sezonske delavce.

Friksijska brezposelnost: Je po navadi kratkotrajno obdobje, posledica časovnega zamika med začetkom iskanja zaposlitve ter pridobitvijo le-te. Najpogosteje se pojavi med mladimi, ki iščejo prvo ter odpuščenimi delavci, ki iščejo novo zaposlitev.

Strukturna brezposelnost: Je posledica neusklajenosti med ponudbo kadrov na trgu delovne sile ter povpraševanjem po njih. Pogosto je vzrok za ta tip brezposelnosti hiter tehnološki razvoj, ki spremeni razmerje iskanih kadrov. Predstavlja največji problem za države, ki se z njo spopadajo, saj je dolgotrajna ter lahko prizadene cele generacije ljudi (www.sl.wikipedia.org).

3.2.1 Metodološka pojasnila

Stopnja registrirane brezposelnosti: odstotni delež registriranih brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.

Zaposlene osebe: osebe, ki so v delovnem razmerju pri pravnih in fizičnih osebah.

Registrirane brezposelne osebe: osebe, ki so prijavljene na ZRSZ in izpolnjujejo pogoje za vpis v evidenco brezposelnih oseb, ki so določeni z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. list RS, št. 107/06) (www.ess.gov.si).

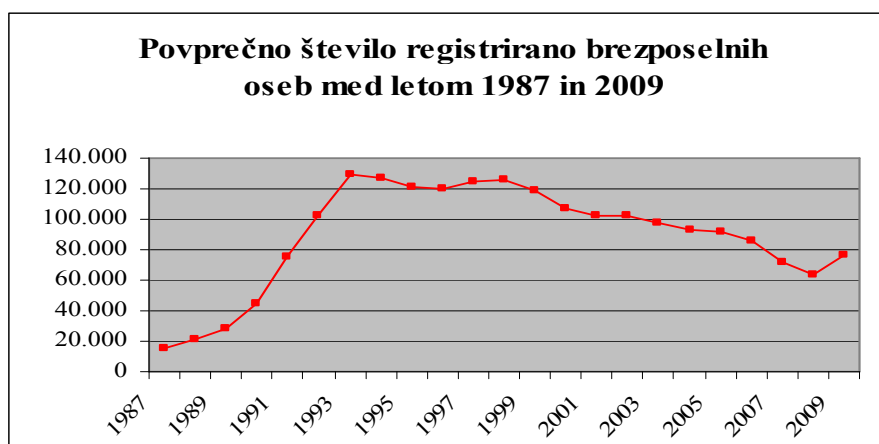
3.3 Gibanje registrirane brezposelnosti

V Sloveniji je brezposelnost od leta 1987 do 1993 strmo naraščala in tega leta s 129.078 brezposelnimi osebami dosegla najvišjo stopnjo brezposelnosti. Tako je bila leta 1993 v primerjavi z letom 1987 stopnja brezposelnosti kar osemkrat večja. Razloge za spremembe najdemo v gospodarskem prestrukturiranju Slovenije. Z letom 1994 brezposelnost postopno upade in se stabilizira. Razloge za zmanjševanje števila brezposelnih lahko pripišemo tudi zaostitvi pogojev za pridobitev statusa brezposelne osebe in gospodarski krizi (ZRSZ, 2002)². Število brezposelnih se vse do leta 2008

² S spremembo zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti leta 1998 lahko brezposelne osebe uveljavljajo svoje pravice le z vključitvijo v program aktivne politike zaposlovanja z namenom povečanja zaposlitvenih možnosti (Globočnik, 2001).

postopno zmanjšuje, v septembru 2008 pa je zaradi gospodarske krize opaziti povečanje brezposelnosti. Trend naraščanja brezposelnosti se v letu 2009 nadaljuje in težko je reči, kdaj se bodo razmere stabilizirale. Napovedi strokovnjakov za leto 2009 so zelo slabe, saj predvidevajo, da se bo število brezposelnih do konca leta 2009 dvignilo na 100.000 (v letu 2008 je bilo brezposelnih 63.215). Mednarodna organizacija za delo (ILO) pa predvideva, da bo v letu 2009 zaradi recesije v svetu službo izgubilo še 50 mio ljudi. Podatki so strašljivi in strokovnjaki predvidevajo, da bomo doživeli celo največjo brezposelnost v svetovni zgodovini (www.redbook.si).

Graf 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2009



Vir: ZRSZ 2009a

3.4 Struktura registrirane brezposelnosti

Strukturo registrirane brezposelnosti sestavlja sedem³ različnih kategorij. Za diplomsko nalogo sta pomembni predvsem dve kategoriji - kategorija oseb, ki iščejo prvo zaposlitev in oseb, starih do 26 let. Tabela 1 prikazuje, da je od leta 2006 do leta 2008 število prvih iskalcev zaposlitve upadalo, medtem ko se je leta 2009 njihovo število povečalo. Vzroke za to najdemo v trenutni situaciji na trgu dela, ki ga je prizadela gospodarska kriza. V prihodnje je pričakovati trend naraščanja števila brezposelnih oseb, ki prvič iščejo zaposlitev. Podobno gibanje opazimo pri osebah, starih do 26 let.

³1. Ženske, 2. Osebe, ki iščejo prvo zaposlitev, 3. Stari do 26 let, 4. Stari 50 let in več, 5. Dolgotrajno brezposelni, 6. Trajno presežni delavci in stečajniki, 7. Invalidi.

Tabela 1: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti

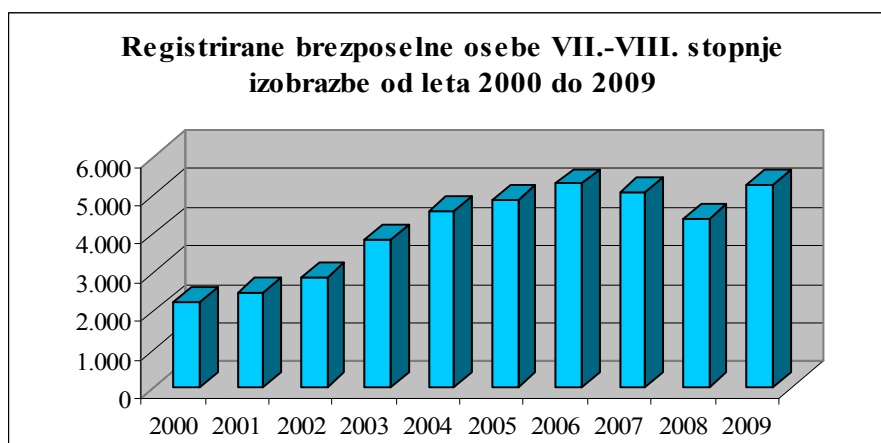
Leto ⁴	Ženske	Iščejo prvo zaposlitev	Stari do 26 let	Stari 50 let in več	Dolgotrajno brezposelni	Trajno presežni delavci in stečaj.	Invalidi
2006	42.592	17.263	15.228	21.385	39.667	16.598	9.138
2007	36.704	13.329	11.223	22.303	34.738	14.904	10.346
2008	33.675	10.945	10.245	21.923	30.751	14.979	11.025
2009	39.491	11.475	12.688	24.549	30.696	19.640	11.575

Vir: ZRSZ 2009b

3.5 Registrirane brezposelne osebe s VII. In VIII. stopnjo izobrazbe

Število brezposelnih oseb s VII. in VIII. stopnjo izobrazbe se je od leta 2000 do 2006 sorazmerno povečevalo (Graf 2). Tako je bilo leta 2006 skoraj trikrat več brezposelnih oseb s VII. in VIII. stopnjo izobrazbe kot leta 2000. Kot v nadaljevanju prikazuje Graf 4 (Diplomanti terciarnega izobraževanja), se je v zadnjih letih močno povečalo število oseb, ki se odločajo za študij na dodiplomski in podiplomski stopnji. S povečanjem števila diplomantov se povečuje tudi število brezposelnih s to stopnjo izobrazbe. V tem primeru govorimo o strukturi brezposelnosti, ki je posledica neusklajenosti med ponudbo na trgu delovne sile ter povpraševanjem. Od leta 2006 do 2008 se število brezposelnih z najvišjo stopnjo izobrazbe zmanjšuje, vendar se v letošnjem letu ponovno povečuje.

Graf 2: Registrirane brezposelne osebe VII. in VIII. stopnje izobrazbe



Vir: ZRSZ 2009c

⁴ Podatki od leta 2006 do leta 2008 veljajo za mesec december, podatki za leto 2009 pa za mesec marec.

4 MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELOVNE SILE

Mladost je dinamično življenjsko obdobje, polno prehodov med statusi in situacijami na različnih področjih. Za mlade⁵ je socialno vključevanje ena izmed osnovnih nalog, ki jih morajo narediti na prehodu v odraslost. Znotraj dinamike prehoda mladih med statusi in situacijami je eden najzahtevnejših in ključnih prav prehod iz šolanja (izobraževanja) v svet dela, to je v svet bolj ali manj stabilne zaposlitve (Trbanc, 2005a, 13-14). Danes prehod iz mladosti v delo, označen z odselitvijo od doma, ni več tako enostaven kot je bil nekoč. Rednih zaposlitev za nedoločen čas je vse manj, brez teh pa mladi svoje življenje težje postavijo na noge. Po raziskavah Študentske organizacije Univerze v Ljubljani (2004) kar 75% oseb med 25. in 29. letom živi v skupnem gospodinjstvu s starši (Lukič, 2008), hkrati pa veliko mladih ostaja v izobraževalnem sistemu tudi do tridesetega leta.

4.1 Dejavniki, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile

Sodobne razvite družbe zaznamujejo strukturne spremembe v gospodarskih sistemih, ki so odvisne predvsem od globalizacije (globalne konkurence) in hitrih tehnoloških sprememb. V Evropi se izrazito zvišujejo izobrazbene zahteve, bodisi zaradi potreb konkurenčnosti gospodarstva in novih tehnologij bodisi zaradi ugotovitev, da ima znanje ključno vlogo pri prilagajanju in prožnosti, ki sta potrebna za uspešno in učinkovito delovanje sodobnih družb. Dejstvo, da razvite družbe vse bolj označujemo z izrazom na znanju temelječe družbe, kaže na zavedanje, da je predvsem znanje tisti ključni dejavnik, ki lahko prinaša dodano vrednost. Tako ne preseneča, da je v zadnjem desetletju in pol v vseh evropskih državah izrazit poudarek na politikah izobraževanja mladih (Trbanc, 2005b, 16).

Kljub zviševanju izobrazbene stopnje za vstop na trg dela, se v zadnjih letih (tudi visoko) izobraženi mladi srečujejo z vedno večjim problemom brezposelnosti. Le-ta (še posebno dolgotrajna) pri mladih ni problematična le zaradi umeščanja v sistem dela in njihovih

⁵Definicije za mlado osebo so zelo različne. Mednarodna organizacija dela v skladu z definicijo Združenih narodov prišteva med mlade tiste med 15. in 24. letom starosti. V svetu ta meja niha med 15. in 30. letom starosti, največ okoli 25. leta starosti. V statistiki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je najti starostne razrede, kjer je meja ponekod 25, ponekod pa 26 let. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja postavljajo starostno mejo na 25 let.

prihodnjih kariernih možnosti (npr. vpliv brezposelnosti na oblikovanje odnosa do dela in delovne etike pri mladih, možnost razvoja negativnega odnosa do dela pri mladih, ki še nikoli niso bili zaposleni), ampak tudi zaradi negativnih psiholoških (razvoj slabe samopodobe, občutek neobvladovanja življenja) in širših družbenih posledic (podaljševanje ekonomske in socialne odvisnosti mladih ljudi od družine in širše družbe, pozno osamosvajanje, pozno odločanje za lastno družino ipd.). Gledano z makroekonomskega vidika pa je brezposelnost mladih tudi slaba izraba delovnih zmožnosti, in to pri skupini, ki šele prihaja iz izobraževalnega sistema in je torej nosilka novega znanja ter bo še dolgo ostala na trgu (Trbanc, 2005a, 14).

4.1.1 Gospodarska gibanja

Gibanja na trgu delovne sile so tesno povezana s tistimi na trgu kapitala ter na trgu blaga in storitev. Povezanost gibanja zaposlovanja z gospodarskimi cikli, tokovi in nihanjem je pri zaposlovanju mladih še zlasti izrazita, saj brezposelnost med gospodarsko recesijo najprej prizadene tiste, ki v sistem zaposlenosti šele vstopajo, to pa so predvsem mladi po šolanju in mladi, zaposleni po pogodbi za določen čas. Ker so pritoki mladih po končanem šolanju na trg precejšnji, je od gospodarskih gibanj in ciklov odvisno, kako hitro lahko trg posrka novo delovno silo (če jo sploh). Za zaposlovanje mladih je zelo pomembno tudi, ali je na regionalnih in lokalnih trgih delovne sile strukturno (predvsem izobrazbeno) neskladje med povpraševanjem po delovni sili in ponudbo ter kako mladi to neskladje zapolnjujejo (Trbanc, 2005b, 7).

Slabim razmeram gospodarskih gibanj smo priča v današnjem času, ko so vsa področja močno zaznamovana z recesijo. Zaposlitveni položaj mladih v Sloveniji je tako vse prej kot ugoden. Podjetja se poleg gospodarske krize in iskanja novih trgov za svoje proizvode in storitve ubadajo še z notranjim prestrukturiranjem in presežki delovne sile. Novega zaposlovanja skorajda ni, kar povzroča povečanje brezposelnosti mladih. Le-ti se v neugodnih gospodarskih razmerah izognejo zelo verjetni brezposelnosti tako, da izberejo oziroma ostajajo v izobraževanju.

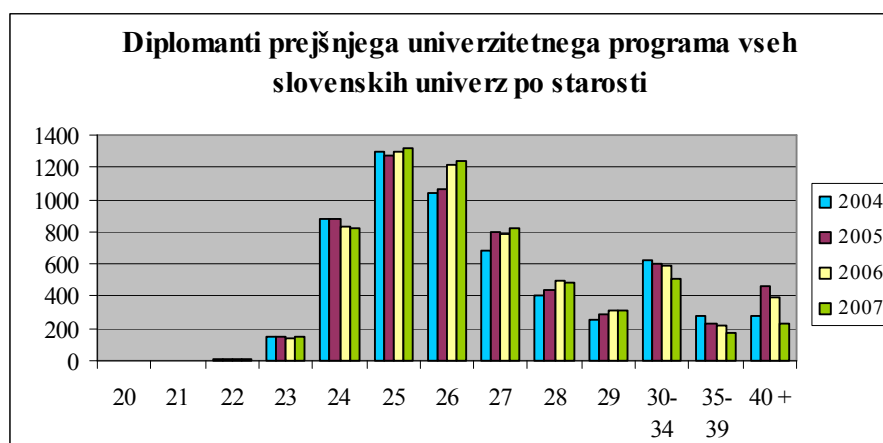
4.1.2 Podaljševanje izobraževanja

Danes mladi v izobraževanju ostajajo vse dlje in ga v večjem številu zapuščajo šele po pridobitvi visoke izobrazbe. S tem je zmanjšana njihova delovna aktivnost in na trg delovne sile vstopajo pozneje. Istočasno se povečuje konkurenca za delovna mesta med dobro izobraženimi mladimi, še posebej med iskalci prve zaposlitve, zaradi česar se tudi visoko izobraženi mladi vse pogosteje spopadajo z brezposelnostjo in/ali sprejemajo dela, za katera je zahtevana nižja stopnja izobrazbe od tiste, ki so jo dejansko dosegli (Trbanc, 2005a, 23-24).

V Sloveniji je, podobno kot v nekaterih drugih novih državah članicah EU, podaljševanje izobraževanja mladih izrazitejše kakor v starih članicah EU. Dolgo trajanje študija, oziroma razmeroma nizka učinkovitost in uspešnost študija, je v Sloveniji posledica načina organiziranja študija, ugodnosti, ki so vezane na status študentov, in dejstva, da študentje med študijem pogosto opravljajo različne oblike občasnih in začasnih del (Trbanc, 2005a, 28).

Od leta 2004 do 2007 je po podatkih SURS (www.stat.si) povprečna doba šolanja na univerzitetni ravni šest let. Naslednja doba, v kateri diplomanti zaključijo šolanje, je sedem let in nato pet let.

Graf 3: Diplomanti (prejšnjega⁶) univerzitetnega programa vseh slovenskih univerz⁷ po starosti



Vir: Podatkovna baza SURS 2009a

⁶ Zaradi razlik v trajanju študija, so v Grafu 4 zajeti podatki le za prejšnji univerzitetni program in ne tudi za novi bolonjski univerzitetni program.

⁷ Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru in Univerza na Primorskem

Graf 3 prikazuje starost diplomantov (prejšnjega) univerzitetnega programa. Od leta 2004 do leta 2007 je največ oseb diplomiralo pri starosti 25 let (21,1%) in 26 let (18,6%). Število oseb, ki so diplomirale pri 24 in 27 letih je v vseh letih približno enako.

Študij na univerzitetni ravni skupaj z absolventskim stažem obsega obdobje petih let. V primeru, da posameznik uspešno zaključuje posamezne letnike, šolanje zaključi pri 23 oziroma 24 letih. Zgornji podatki pa nam kažejo, da večina študentov ostaja dlje časa v izobraževalnem sistemu in tako diplomira leto ali dve kasneje, kot je optimalno pričakovati.

Bolonjski izobraževalni sistem, ki se po večini izvaja že na vseh fakultetah v Sloveniji, naj bi poleg skrajšanega študija omogočil tudi boljšo zaposljivost diplomantov. Sama osnova in ideja bolonjskega procesa je zelo dobra, vendar težko rečemo, koliko dejansko pripomore k skrajševanju študija. Študij na bolonjski stopnji namreč še vedno omogoča absolventski staž, kar pomeni, da diplomanti šolanje na I. stopnji zaključijo v štirih letih (3+1). II. stopnja bolonjskega programa traja dve leti, kar v seštevku pomeni, da študent šolanje zaključi v šestih (ali več) letih. Ob upoštevanju, da se druga stopnja bolonjskega študija »izenačuje« s staro univerzitetno stopnjo izobrazbe, lahko vidimo, da se študij dejansko podaljšuje.

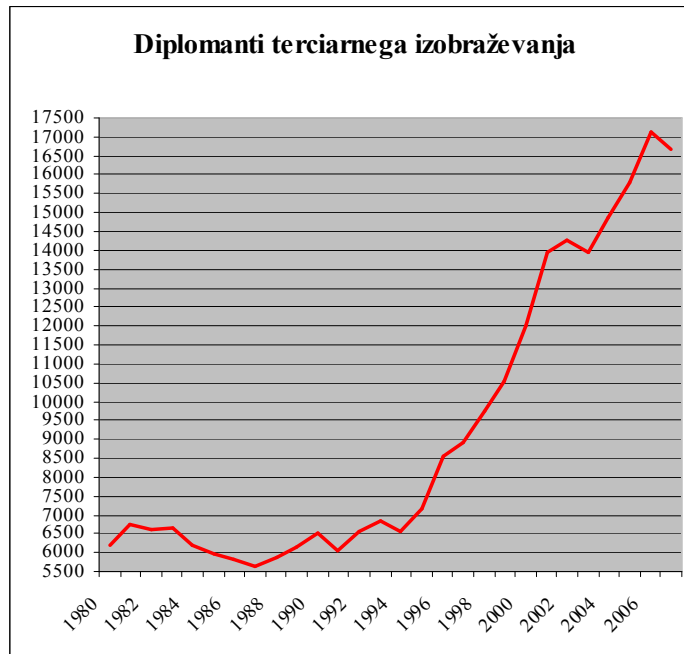
4.1.3 Ekspanzija terciarnega izobraževanja

V Sloveniji sta v razvojnih dokumentih na področju izobraževanja med cilji opredeljena: »povečanje deleža zaposlenega prebivalstva z višjo, visoko oz. podiplomsko izobrazbo« ter »povečanje deleža prebivalstva, zlasti mladih generacij, v terciarnem izobraževanju«. Povpraševanje po takšni delovni sili se dejansko v zadnjih nekaj letih povečuje, kljub temu pa se določen del mladih z najvišjimi stopnjami izobrazbe ne vključuje uspešno med delovno aktivne, temveč se sooča z brezposelnostjo (Verša, 2004, 2). Že podatki iz leta 2004 nam kažejo, da priliv diplomantov terciarnega izobraževanja precej presega absorpcijsko moč slovenskega gospodarstva po tako usposobljenih kadrih (Verša, 2004, 21).

Kot prikazuje Graf 4, je leta 1990 v Sloveniji na vseh programih skupaj diplomiralo 6.538 oseb, leta 2000 11.497 oseb in leta 2007 16.680 oseb. Leta 2007 je diplomiralo skoraj

trikrat več diplomantov kot leta 1990. Trend izobraževanja od leta 1991 strmo narašča, kar pomeni, da se v Sloveniji močno povečuje število visoko izobraženih ljudi.

Graf 4: Diplomanti terciarnega izobraževanja

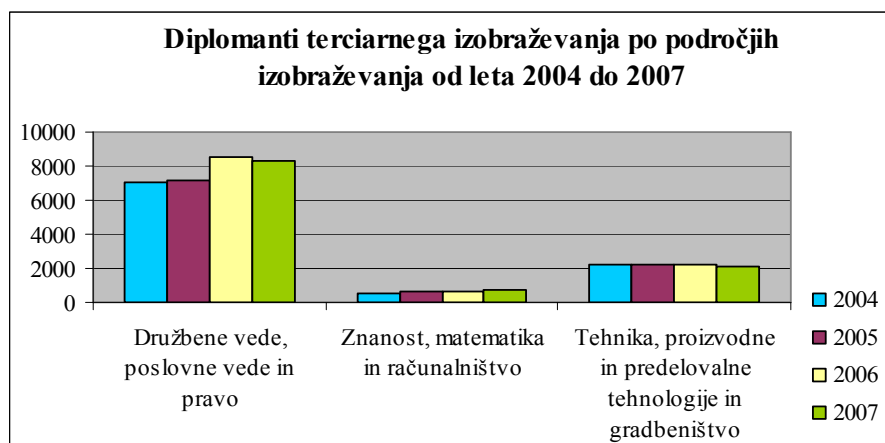


Vir: podatkovna baza SURS 2009b

4.1.4 Neskladje med potrebami na trgu delovne sile in izobrazbeno strukturo

Izobrazba postaja nujni prvi pogoj za vstop na trg delovne sile, na katerem vlada prevelika ponudba izobraženih ljudi določenega profila in premalo delovnih mest za njih (Lujinović, 2005, 114-116). V Sloveniji je že nekaj let opaziti izrazito povečan vpis na družbene in poslovne vede ter pravo, medtem ko na trgu dela ni zadostne tovrstne ponudbe delovnih mest. Po drugi strani je opaziti pomanjkanje naravoslovno tehničnih profilov (računalništvo, strojništvo, matematika, fizika ipd.), katerih delež naj bi se celo zmanjšal. Graf 5 nam prikazuje, da diplomanti družbenih ved, poslovnih ved in prava predstavljajo 73% vseh diplomantov terciarnega izobraževanja. Takšna neuravnoteženost med ponudbo in povpraševanjem je v družbi že zaznavna, vendar se vpisi na fakultete za zdaj še ne spreminjajo (Počivavšek, 2005, 35). Ker izobrazba sama po sebi ne zagotavlja več opravljanja poklica, nekatere fakultete postajajo prisilne čakalnice in ne podeljujejo več poklicnih kvalifikacij, ki bi omogočale dostop na trg dela in zaposlitev.

Graf 5: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja⁸



Vir: Podatkovna baza SURS 2009c

4.1.5 Togi trg delovne sile

Poleg stranskih učinkov podaljševanja izobraževanja velja kot dejavnik zaposlovanja mladih omeniti še vedno precej togi trg delovne sile. Togost trga se kaže predvsem v zaposlitvenih razmerjih. Zaposlitvena varnost stalno zaposlenih v Sloveniji je še vedno zelo visoka, medtem ko podjetja zaradi zmanjšanja lastnega tveganja želijo bolj prožno (fleksibilno) delovno silo. S tem prenašajo tveganje na mlade (novo zaposlene). V Sloveniji je že opazna delitev trga na dva segmenta: enega s še vedno zelo varnimi zaposlitvami za tiste, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, in drugega za tiste, z bolj negotovimi, fleksibilnimi zaposlitvami za mlade, ki so zaposleni za določen in nepolni delovni čas (Trbanc, 2005a, 29).

4.1.6 Pomanjkanje ustreznih delovnih izkušenj mladih

Izobrazba postaja nujni, ne pa več tudi zadostni pogoj za zaposlitev, oziroma za boljši položaj na trgu delovne sile. Poleg izobrazbe delodajalci pogosto zahtevajo ustrezne delovne izkušnje in reference o vrstah dela, ki jih je posameznik opravljal (Trbanc, 2005a, 16). Delodajalci, ki jim je bila formalna izobrazba še pred kratkim dokaz, da bo nekdo pri delu uspešen, zdaj dokazila o pridobljenem poklicu in diplomi jemljejo le kot prvi pogoj,

⁸ *Družbene vede, poslovne vede in pravo*: Družbene vede, Novinarstvo in obveščanje, Poslovne in upravne vede, Pravne vede. *Znanost, matematika in računalništvo*: Vede o življenju, Fizikalne, kemijske in vede o materiji, Matematika in statistika, Računalništvo. *Tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije in gradbeništvo*: Tehnika, Proizvodne in predelovalne tehnologije, Arhitektura in gradbeništvo.

da se bo zaposleni lahko »na delovnem mestu začel učiti« (Cepin, 2005, 74). Delodajalci vidijo mlade kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj, brez katerih ne morejo sklepati na določene delovne lastnosti, kot so rednost, stalnost, odgovornost, pripadnost, avtonomnost pri delu ipd. Delodajalci ne morejo oceniti delovnih navad in kvalitet mladih, zato pogosto dajo prednost iskalcu zaposlitve z delovnimi izkušnjami (Verša, 2004, 21).

Kljub temu, da je študentski trg delovne sile (opravljanje raznih občasnih in začasnih del prek študentskega servisa) v Sloveniji zelo močan, je stopnja aktivnosti mladih (v starosti 15–24 let) že nekaj časa v upadanju in na zelo nizki ravni. Mladi v Sloveniji vse pozneje vstopajo na trg oziroma se vse pozneje vključujejo v delovno silo, zaradi česar se problem pomanjkanja ustreznih delovnih izkušenj kaže tudi pri iskalcih prve zaposlitve, starih nad 25 in celo do 30 let (Trbanc, 2005a, 28).

Kljub temu, da velika večina študentov med študijem opravlja delo preko študentskega servisa, pa so ta dela z vidika delovnih izkušenj večinoma neustrezna. Dela s področij študija so ponavadi slabo plačana ali pa njihove ponudbe sploh ni, medtem ko se z deli, kot so strežba, promocije v trgovskih centrih, pomoč pri selitvah in podobno, da precej dobro zaslužiti. Študenti se tako raje odločajo za takšna dela, klub temu da jim po končani fakulteti ne morejo služiti kot referenca v življenjepisu.

V poročilu *Mladi diplomanti na trgu delovne sile* so delodajalci v 42% potreb po delavcih za zaposlitev v poklicih strokovnjakov, za katere se zahteva terciarna izobrazba, opredelili delovne izkušnje kot nujen pogoj za zaposlitev. Mladi diplomanti prihajajo iz šolanja brez delovnih izkušenj, kar jih na trgu delovne sile dela manj konkurenčne, in se lahko prav zaradi pomanjkanja le-teh znajdejo med brezposelnimi (Kozoderc, 2005, 9).

Pomen, ki ga delodajalci pri zaposlovanju pripisujejo delovnim izkušnjam, je po evropskih državah različen, precej pa je odvisen od sestave nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter sistemskih povezav med izobraževalnimi in delovnimi krogi. V državah, kjer je vpetost delodajalcev v sisteme izobraževanja, usposabljanja in lajšanja tega prehoda (npr. z vajeništvom, praktičnim usposabljanjem, zagotavljanjem pridobivanja delovnih izkušenj ipd.) velika, so stopnje brezposelnosti mladih tradicionalno nižje kakor v državah, kjer je prehod bolj prepuščen iznajdljivosti posameznikov samih. Države z veliko vpetostjo socialnih partnerjev v uravnavanje

prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev so na primer Nemčija, Avstrija in Nizozemska in tam so stopnje mladinske brezposelnosti razmeroma nizke (v primerjavi z drugimi državami EU) oziroma izrazito ne presegajo stopenj brezposelnosti v celotni aktivni populaciji (Trbanc, 2005a).

4.1.7 Ekspanzija študentskega trga delovne sile

V Sloveniji je zelo razširjen študentski trg delovne sile, saj vedno več dijakov in študentov v času šolanja dela preko študentskih servisov. Študentsko delo je za delodajalce finančno ugodnejša oblika zaposlitve, ekspanzija in podaljševanje izobraževanja pa jim omogoča izbor med različnimi bodočimi strokovnjaki. Kako zelo je razširjeno študentsko delo dokazuje dejstvo, da število študentskih servisov, kot posrednikov med delodajalci in študenti ter dijaki, strmo narašča⁹. Prav na račun razširjenosti in ugodnosti študentskega dela pa so študenti »konkurenca« mladim diplomantom, ki so zaključili šolanje in se želijo zaposliti (Brezovar, 2008, 17).

4.2 Ukrepi za izboljšanje zaposljivosti mladih

Svetlik (1991, 570) ugotavlja, da je potrebno problematiko zaposlovanja celostno obravnavati še preden diplomanti začnejo vstopati na trg delovne sile. Njihova zaposljivost je odvisna že od vstopa na univerzo, organizacije in vsebine študijskega programa. Študenti naj bi že med študijem pridobili del tistih poklicnih znanj in spretnosti, ki jim bodo po diplomi izboljšale zaposlitvene možnosti.

Pri regulaciji zaposlovanja diplomantov je izrednega pomena prožnost izobraževalnega procesa. Na podlagi tekočega spremljanja stanja na trgu delovne sile – predvsem glede ponudbe in povpraševanja – je potrebno ustrezno prilagajati število vpisov v izobraževalne programe in vsebino le-teh.

Država se na različne načine in z različnimi projekti prizadeva povečati zaposljivost mladih in s tem istočasno zmanjšati delež brezposelnih. Podatki ZRSZ kažejo, da je na trgu dela veliko nesorazmerje med ponudbo (diplomantov) in povpraševanjem s strani

⁹ Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je v Sloveniji 50 agencij, ki se ukvarjajo z dejavnostjo posredovanja dela dijakom in študentom.

delodajalcev. Vsako leto je opaziti presežek diplomantov družboslovnih smeri in pomanjkanje diplomantov naravoslovno-tehničnih smeri.

Eden izmed ukrepov za odpravo strukturnega neskladja na trgu delovne sile je aktivna promocija deficitarnih¹⁰ poklicev. V tem smislu je pomembna odprava stereotipov, ki se nanašajo na ugled nekaterih poklicev, predstavitev stanja na trgu delovne sile in priprava izobraževalnih programov, svežih in privlačnih za tiste, ki se odločajo o nadaljnjem izobraževanju. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v ta namen že uvedlo dodatek k republiški štipendiji, do katerega je upravičena oseba, ki se izobražuje za deficitarni poklic (Počivavšek, 2005, 38).

MDDSZ si prav tako prizadeva izvajati ukrepe, s katerimi želi povezati z izobraževalnim in štipendijskim sistemom gospodarstvo in delodajalce. Spodbuditi jih želi k vlaganju v osebo, ki se izobražuje za poklic, po katerem ima delodajalec potrebo, in v kateri bi delodajalec videl tistega, ki bi ga bil po izobraževanju pripravljen zaposliti.

Ministrstvo podpira tudi tisto študentsko delo, pri katerem študent pridobiva dodatno znanje s področja, na katerem se izobražuje (Počivavšek, 2005, 39).

Poleg teh ukrepov MDDSZ daje posebno pozornost ukrepom, ki so namenjeni zmanjšanju brezposelnosti in večji zaposljivosti brezposelnih. To dosega predvsem z aktivno politiko zaposlovanja (AZP). Sem spadajo: informiranje in poklicno svetovanje, svetovanje in pomoč pri zaposlitvi, spodbude za zaposlovanje in spodbujanje samozaposlovanja (Počivavšek, 2005, 39-42).

4.2.1 Ukrepi, ki jih mladi lahko uporabijo za izboljšanje lastne zaposljivosti

Srbin (2008, 24) navaja, da si je po diplomi službo najlažje zagotoviti tako, da se že med študijem opravlja prakso ali študentsko delo v podjetju, kjer bi se posameznik kasneje rad zaposlil. Delodajalcu je veliko lažje zaposliti nekoga, za katerega že ve, kako dela in je z njim zadovoljen. Študentsko delo na področju, za katerega se študent izobražuje, oziroma na katerem bi se rad zaposlil, je dobra ideja tudi v primeru, če bo po diplomi zaposlitev iskal drugje.

¹⁰ Po podatkih ZRSZ se med deficitarnimi poklici v Sloveniji že več let pojavljajo poklici v gostinstvu, gradbeništvu, kovinarstvu, špediciji, živilski industriji, predvsem mesarji, poleg tega pa še poklici višjih zahtevnosti v medicini, računalništvu in strojništvu.

➤ *Mreženje – networking*

Mreženje (t.i. veze in poznanstva) je izjemno učinkovita metoda, ki lahko pomaga pri iskanju zaposlitve. Tu ne gre za to, da službo dobi nekdo zgolj zaradi določenih prijateljskih ali sorodstvenih razmerij, pač pa za to, da preko prijateljev ali sorodnikov sploh izve, da se nekje odpira novo delovno mesto ali pa se z njihovo pomočjo lažje dogovori za informativni razgovor. Od tu naprej je od posameznika odvisno, ali bo delodajalca prepričal in sklenil pogodbo o zaposlitvi ali ne.

➤ *Aktivno zanimanje za potencialne delodajalce*

➤ *Ponudbe za sodelovanje*

➤ *Zaposlitveni sejmi*

Zaposlitveni sejmi so krasna priložnost za navezovanje stikov z delodajalci.

➤ *Delo v tujini*

EU ponuja kopico še nezasedenih delovnih mest za najrazličnejše izobrazbene profile, veliko mladih pa si delo poišče tudi v Avstraliji ali v ZDA (Srbin, 2008, 24).

➤ *Tečaji tujih jezikov, računalništva in drugi tečaji, seminarji ter izobraževanja*

5 KARIERA MLADIH

Prakse v Sloveniji so pokazale, da je pri nas veliko dobrega in učinkovitega dela z mladimi in za mlade, v prizadevanju za krepitev njihovih zaposlitvenih možnosti. Vsaka od organizacij naredi veliko za mlade, ki se udeležujejo njihovih programov (Kozoderc, 2005, 11). Težava je ponavadi v tem, da študenti ne pridejo v stik z informacijami, ki bi jih napotile k tem organizacijam. Še pogosteje se dogaja, da mladi o svoji poklicni karieri med študijem ne razmišljajo. O njej začnejo razmišljati tik pred diplomo ali ko diplomirajo.

5.1 Kariera

Pojem kariera se danes pogosto uporablja v povezavi s posameznikovim razvojem na določenem področju. Opredelitev pojma kariera s splošno definicijo je skoraj nemogoča, saj kariero lahko gradimo v športu, na poslovnem področju in drugod. Čeprav so opredelitve kariere mnogokrat subjektivno obarvane, skušajo mnogi avtorji zanjo poiskati tudi objektivno definicijo.

SSKJ navaja, da je kariera (hitra) uveljavitev, uspeh na nekem področju delovanja (bos.zrc-sazu.si). S subjektivnega vidika pa Konrad (1996, 6) kariero vidi kot perspektivo, s katero posameznik celostno interpretira to, kar se dogaja z njim pri delu in na katero se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe.

5.1.1 Tradicionalno in sodobno poimenovanje kariere

Odločitve, povezane s poklicno kariero, za posameznike niso bile nikoli preproste. V dobi globalizacije, novih tehnologij, sprememb na trgu dela, prehoda družbe v družbo znanja, je postala odločitev o izbiri »pravilne« poklicne poti še bolj kompleksna kot kdajkoli prej.

Tradicionalno pojmovanje kariere

- Zagotovljena je polna zaposlenost
- Stabilna in enakomerna poklicna pot

- Razvoj kariere pomeni premik navzgor

- Razvoj kariere zadeva predvsem poklicno življenje

- Razvoj kariere je usmerjen predvsem na nove, mlajše zaposlene

Sodobno pojmovanje kariere

- Polna zaposlenost izgublja pomen
- Poklicne poti so neenakomerne, pretrgane in različno intenzivne
- Razvoj kariere lahko pomeni tudi premik navzdol ali vstran
- Na razvoj kariere vplivajo družina in druge življenjske vloge, nepovezane z zaposlitvijo
- Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere

(Konrad, 1996, 9)

5.2 Karierna orientacija

Resolucija o karierni orientaciji sprejema definicijo Evropske komisije in organizacije OECD: Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo (Niklanovič, 2007, 11).

V Sloveniji se v zadnjih letih močno širi dejavnost kariernega svetovanja, ki mladim in odraslim pomaga pri odločanju za poklic, izobraževanje, učenje, zaposlovanje, osebni razvoj in razvoj kariere. Z dejavnostjo neposrednega informiranja se v Sloveniji ukvarja več kot 1000 strokovnih delavcev, ki svoje aktivnosti večinoma izvajajo v vrtcih, šolah, visokošolskih institucijah, izobraževalnih organizacijah in mladinskih centrih (Bezič in Vilič, 2006). Kljub temu sistematično urejene pomoči študentom pri karierni orientaciji in svetovanju, ki bi jih usmerjala tako na študijski kot karierni poti, še nimamo (Kozoderc, 2006).

5.3 Karierna orientacija kot del izobraževalnega kurikulumu

Poleg razširjenosti kariernega svetovanja, ki ga izvajajo posamezni zavodi, centri, strokovni delavci in druge organizacije, je na področju karierne orientacije še veliko rezerv. Programi karierne orientacije bi namreč svojo funkcijo lahko opravljali boljše, če bi postali sestavni del kurikulumu. Izobraževalni sistem je tisti, skozi katerega posamezniki odkrivajo svojo poklicno identiteto in pridobivajo znanja ter veščine za iskanje zaposlitve (Bervar, 2006). Tanja Vilič Klenovšek (2006) meni, da so vsebine karierne orientacije premalo vključene predvsem na visokošolski ravni. Vodstvo fakultet in država (pristojno ministrstvo) se po njenem mnenju premalo zavedata, da del teh vsebin pomeni tudi pripravo študenta na iskanje zaposlitve, za načrtovanje poklicne poti, razvoj poklicne kariere in motiviranje za vseživljenjsko učenje. Posledica pomanjkanja kariernih vsebin v visokoškolskem sistemu pa se kaže tudi v slabi zaposljivosti svežih diplomantov, iskalcev prve zaposlitve.

Danes še vedno prevladuje tradicionalno razmišljanje, da študentje na poklicni poti ne potrebujejo strokovne pomoči. Takšno mišljenje še zadošča, ko gre za majhno skupino študentov specifičnih študijskih programov (naravoslovno-tehničnih), ki po zaključku študija večinoma nimajo težav z iskanjem zaposlitve. Problem pa se pojavi pri množičnih študijih, kamor uvrščamo družboslovje in humanizem. Ti študenti potrebujejo dodatno strokovno pomoč, zato se v EU pojavlja zahteva po krepitvi karierne orientacije v visokem šolstvu, ki se ne kaže samo v procesu ustanavljanja kariernih centrov na univerzah, temveč tudi vključitev vsebin karierne orientacije v kurikulum – v obliki seminarjev (koraki načrtovanja kariere, učenje zaposlitvenih veščin, pisanja življenjepisa, priprava na zaposlitveni razgovor ipd.). Ker univerze v Sloveniji tovrstnih vsebin še ne uvajajo v kurikulum, njihovo vlogo prevzemajo karierni centri, ki spremljajo študente skozi celoten študij in jih s svojimi aktivnostmi pripravljajo na vseživljenjsko učenje in vseživljenjski karierni razvoj (Dizdarevič in Tušar, 2008, 66).

5.4 Karierna orientacija na slovenskih fakultetah

Nekatere fakultete v Sloveniji so karierno orientacijo že začele vključevati v svoje aktivnosti: Ekonomska fakulteta UL – CERŠ, Fakulteta za upravo UL, Ekonomsko poslovna fakulteta UM – Karierni center EPF, Univerza v Ljubljani – Karierni center UL, Fakulteta za šport – Center za vseživljenjsko učenje v športu, Univerza na Primorskem – Karierni center UP ipd.

Sprejetje *Resolucije o nacionalnem programu visokega šolstva RS 2007-2010* vsebuje načrte za izboljšanje situacije na področju karierne orientacije. Resolucija v eni izmed smernic izvajanja karierne orientacije na visokošolski ravni opredeljuje vzpostavitev enotnega sistema spremljanja karier diplomantov in njihovih poklicnih poti. Informacije o tem bodo v veliko pomoč pri nadaljnjem oblikovanju politike vpisa, posredovanju informacij potencialnim študentom in dopolnjevanju študijskih programov ter študijskega procesa.

5.5 Pregled karierne orientacije v visokem šolstvu po državah EU

V evropskih državah zaradi razlik v tradiciji in zgodovini na področju izobraževanja obstajajo različni modeli izvajanja karierne orientacije v visokem šolstvu. V nekaterih državah je za karierno orientacijo odgovorna država (Latvija), v drugih lokalne skupnosti, zasebne agencije za zaposlovanje, visokošolski zavodi in različne organizacije, ki se ukvarjajo s svetovanjem. Kljub temu se vse države zaradi vpliva globalizacije na področju izobraževanja soočajo s podobnimi vprašanji: implementacijo bolonjskega procesa, prilagajanje spremembam na trgu dela in zagotavljanje socialne vključenosti (Sultan, 2004, 119). Da bi se razlike med svetovalnimi službami različnih držav zmanjšale, so člani združenja FEDORA leta 2006 sprejeli *Listino o karierni orientaciji v evropskem visokošolskem prostoru*. Z njo so se člani zavezali, da bodo članice EU upoštevale skupne standarde kakovosti in etična merila ter naloge in dolžnosti¹¹ posameznih svetovalnih služb (Dizdarevič in Tušar, 2008, 73).

¹¹ Pomoč študentom s posebnimi potrebami, učenje zaposlitvenih veščin, zagotavljanje psihološke pomoči, informacije o zaposlitvenih in študijskih možnostih, povezovanje visokošolskih zavodov z gospodarstvom, srednjimi šolami in drugimi partnerji.

Poročilo CEDEFOP (Sultan, 2004) kaže, da se število kariernih centrov po univerzah v državah članicah EU neprestano povečuje. Vse države¹², ki so sodelovale v omenjenih raziskavah, imajo razvito takšno ali drugačno obliko svetovalne službe. Ker se v nekaterih državah pomena karierne orientacije močno zavedajo, le-ta predstavlja del visokošolskega kurikulumu. V teh primerih svetovalci v t.i. kariernih centrih tesno sodelujejo s profesorji na področju oblikovanja predmetnika in prevzemajo vlogo koordinatorja praktičnega usposabljanja (Dizdarevič in Tušar, 2008, 81). Karierni centri razpolagajo z veliko količino informacij o delovanju in potrebah trga. Študijski predmetnik, pri katerem sodelujejo svetovalci iz kariernih centrov, tako ni oblikovan le za namene pridobivanja teoretičnega znanja, temveč podaja tudi praktične vsebine. Svetovalci kot koordinatorji praktičnega usposabljanja si prizadevajo za povezanost fakultete z gospodarstvom in tako ustvarjajo most med študenti in potencialnimi delodajalci, ki so pripravljene študentom v času študija omogočiti opravljanje prakse.

5.6 Karierna orientacija v Veliki Britaniji

Karierna orientacija je za študente dobro razvita v Veliki Britaniji, kjer se kot tradicionalna oblika pomoči študentom uporablja tutorski sistem. Britanski šolski sistem v primerjavi z ostalimi državami članicami omogoča proti koncu študija večjo poklicno specializacijo, zato ima večina univerz svetovalno službo za kariero (Watts, Guichard, Plant in Redriguez, 1997, 41).

Kot primer delovanja svetovalne službe za kariero je v nadaljevanju predstavljen Karierni center Univerze v Leedsu (Anglija) in intervju z mag. Andrejem Fojkarjem, ki je preko Kariernega centra v Leedsu prišel v stik z različnimi podjetji in se v enem izmed njih po končanem študiju tudi zaposlil.

5.6.1 *Karierni center Univerze v Leedsu (Anglija)*

Univerza v Leedsu ima enega največjih in visoko cenjenih Kariernih centrov (Careers Centre) v Veliki Britaniji. Univerza oziroma njeni diplomanti so zelo zaželeni med delodajalci, ki so preko kariernega centra povezani z univerzo. Poleg direktorja Boba

¹² 29 držav EU, tudi Slovenija

Gilworth-a je v Kariernem centru zaposlenih 35 oseb. Njihov glavni namen je, da bi s študenti našli svojo želeno poklicno pot. Karierni center nudi svoje storitve tako preko centra kot tudi preko fakultet znotraj univerze. Prav tako sodeluje s Centrom za vseživljenjsko učenje (Lifelong Learning Centre) (www.careerweb.leeds.ac.uk).

Storitve, ki jih nudijo svojim študentom, so (www.careerweb.leeds.ac.uk):

- pomoč pri odločanju o spremembi študija in o nadaljevanju študija na podiplomski stopnji,
- pomoč pri načrtovanju kariere,
- informacije in nasveti o zaposlitvah,
- informacije o delu v tujini,
- pomoč pri iskanju dela in pridobitvi delovnih izkušenj,
- organizacija srečanj med delodajalci in študenti,
- usmerjevalni intervjuji,
- individualna svetovanja,
- pomoč pri sprejemanju odločitev in razvoju strategij pri kariernem načrtovanju,
- informacije o pripravi na intervju, pisanju življenjepisa, sprejemnega in motivacijskega pisma,
- sodelovanje z diplomanti po končanem študiju,
- informacije in svetovanje o ustanovitvi lastnega podjetja (samozaposlitev) ipd.

5.6.2 Intervju z mag. Andrejem Fojkar

Vprašanje št. 1

Kdaj ste študirali na Univerzi v Leedsu, kateri program (dodiplomski, podiplomski) in katero smer študija ste izbrali?

Študiral sem v študijskem letu 2006/2007 in sicer podiplomski magistrski študij iz požarnega inženirstva (MsC Fire and Explosion Engineering).

Vprašanje št. 2

V času študija ste se na fakulteti seznanili z različnimi delodajalci, ki so se pri vas predstavili. Mi lahko na kratko poveste, koliko podjetij se je predstavilo, na kakšen način so se predstavili in kaj je bil njihov namen vzpostavljanja stika z vami?

V drugi polovici študijskega leta so na fakulteto prihajala podjetja, ki so želela rekrutirati študente z znanjem iz področja požarnega inženiringa. V času mojega študija se je tako predstavilo 5-7 podjetij. Predstavniki podjetij so nam (vsem letnikom dodiplomskega in podiplomskega študija) najprej predstavili svoja podjetja; večinoma njihovo preteklo delo ter področje kjer naj bi bodoči diplomanti delali. Po predstavitvi je sledilo neformalno srečanje v bližnjem pubu, kjer smo se študenti lahko pogovorili s predstavniki podjetij v bolj neformalnem okolju. Glavni namen podjetij je bil predstaviti podjetje ter privabiti študente v njihovo podjetje. Na takšen način sem tudi sam dobil službo v podjetju Arup; predstavnik me je povabil na nadaljnje razgovore v njihovo podjetje, čemur so sledili intervjuji ter ponudba za službo.

Vprašanje št. 3

Ali mogoče veste, kako so ta podjetja stopila v stik z vašo univerzo oziroma fakulteto (npr. preko službe, ki se ukvarja s tem)?

Podjetja so večinoma stopila v stik z univerzo preko študentske požarne organizacije (Fire Society of University of Leeds). Poleg študentske požarne organizacije na univerzi deluje tudi Karierni študentski center, ki pa ni direktno organiziral srečanj s podjetji v požarni sekciji.

Vprašanje št. 4

Mi lahko poveste kaj več o službi, ki se ukvarja s povezovanjem fakultete s trgom dela. Ste z njo sodelovali še kako drugače, npr. preko delavnic, seminarjev ipd., ki so jih organizirali? Mogoče veste, s čim vse se ta služba še ukvarja?

Karierni center je organiziral številne delavnice, med drugim srečanja z delodajalci, kjer so študenti predstavili svoje življenjepise (CV) ter imeli izkušnjo intervjuja za službo. Študenti so bili ocenjeni in so tako dobili feedback, s katerim so lahko izboljšali svoj nastop za »pravi« intervju.

Služba se ukvarja predvsem s podporo študentom pri iskanju službe kot na primer pomoč pri pisanju CV-ja, iskanju služb, organiziranju številnih delavnic, kjer so se študenti lahko srečali z delodajalci. Delodajalcem je Karierni center omogočil stik s študenti, s predstavitvami so si povečali prepoznavnost in ugled ter si tako povečali možnosti, da se bodo najboljši študenti odločili za delo v njihovem podjetju.

Vprašanje št. 5

Pred tem, ko ste odšli v Anglijo, ste v Sloveniji diplomirali na Fakulteti za kemijo in kemijsko inženirstvo UL. Zanima me, ali so se med študijem na vaši fakulteti kdaj predstavila podjetja, tako kot ste to videli na Univerzi v Leedsu?

Na naši fakulteti se v času mojega študija podjetja niso predstavila z namenom novačenja novih delavcev. Če povem po pravici, sem dokaj pozno začel razmišljati o svoji karieri in mislim, da nisem bil edini. Menim, da smo študentje bolj mislili, kako uspešno končati študij ter upali, da bo služba potem že nekako prišla. Po mojem mnenju je tako mišljenje predvsem posledica odtujenosti univerze od gospodarskega sektorja ter prevelike »akademskosti«.

Vprašanje št. 6

Ali ste na Fakulteti za kemijo in kemijsko inženirstvo UL imeli službo, ki se je ukvarjala s posredovanjem informacij o možnostih zaposlovanja, o delovnih mestih za opravljanje prakse ali študentskega dela, ki bi nudila možnost pridobitve dodatnih znanj in kompetenc (npr. pisanje življenjepisa, prošenj, priprava na razgovor za prvo službo)? Če ne, ali menite, da bi bilo to koristno?

Na naši fakulteti smo imeli referat, ki je posredoval informacije glede možnosti zaposlovanja, delovnih mest itd. Preko referata sem tudi dobil informacije o kadrovske štipendiji, katero sem dobil v enem izmed slovenskih podjetij. Nisem pa seznanjen s tem, da bi referat organiziral delavnice, kot jih je na primer Karierni center v Leedsu. Menim, da bi bilo to še kako koristno.

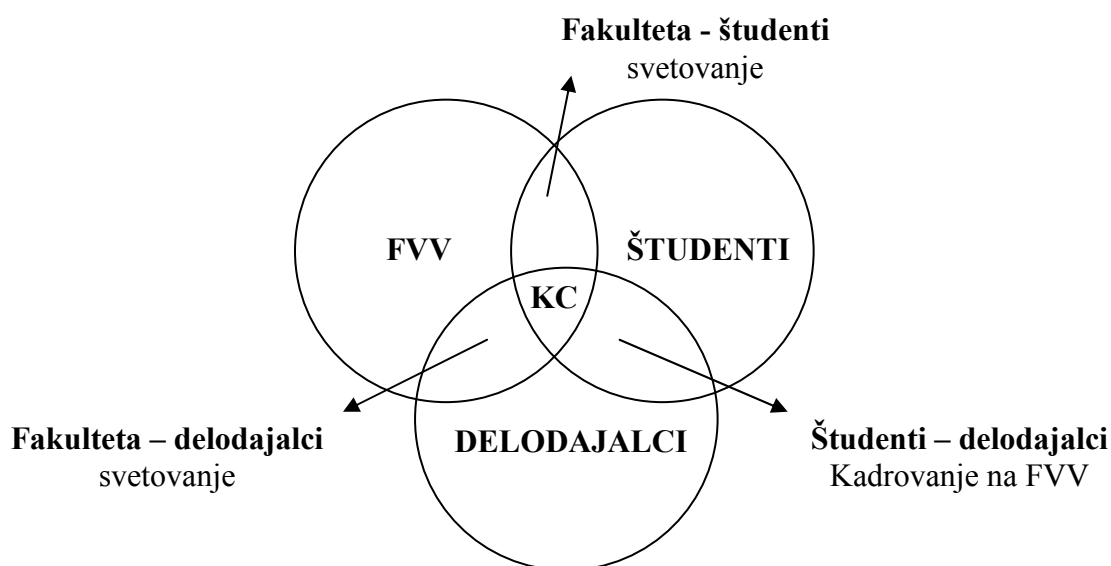
6 KARIERNI CENTER FAKULTETE ZA VARNOSTNE VEDE

V začetku leta 2007 se je pod vodstvom dr. Iztoka Podbregarja na FVV oblikovala ideja o ustanovitvi Kariernega centra (v nadaljevanju KC). Projekt Karierni center je ob pomoči vodstva in zainteresiranih študentov v začetku zaživel, nato pa na žalost zaradi takšnih in drugačnih razlogov ni doživel svojega razvoja. Tudi sama sem bila kot študentka del ekipe, v kateri smo si prizadevali razviti KC, ki bi izboljšal prepoznavnost diplomantov FVV na trgu delovne sile in s tem povečal možnosti zaposlovanja.

6.1 Cilji Kariernega centra

- povečanje prepoznavnosti in zaposljivosti diplomantov FVV ter njihove konkurenčne vrednosti na trgu delovne sile,
- pomoč pri informiranju in opremljanju študentov z znanjem in orodji za proces iskanja (prve) zaposlitve in
- vzpostavljanje dolgoročnih odnosov vzajemnega sodelovanja med fakulteto in zunanjimi interesnimi skupinami ter potencialnimi delodajalci.

6.2 Karierni center – stična točka



Slika 1: Karierni center FVV

Vir: Predstavitev KC na FVV (2008)

Kot kaže Slika 1, bi KC na FVV predstavljal stično točko med fakulteto, (javnimi in zasebnimi) delodajalci ter študenti FVV. Sodelovanje med fakulteto in delodajalci, delodajalci in študenti ter fakulteto in študenti bi potekalo na podlagi vzajemnega sodelovanja.

6.2.1 Sodelovanje med KC in študenti

Sodelovanje med KC in študenti bi potekalo v obliki svetovanja. KC bi študente seznanjal o možnostih zaposlovanja, jim nudil pomoč pri iskanju prakse in študentskega dela (doma in v tujini), nudil informacije o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja, posredoval informacije o pridobitvi dodatnih znanj in kompetenc (pisanje prošenj, življenjepisov, razgovor za prvo službo, učenje drugega tujega jezika in t.i. »soft skills«), pomagal pri izbiri študijske poti ipd. KC pa bi si ob pomoči in sodelovanju študentov ustvarjal jasno sliko o njihovih željah, o tem, kje bi se radi zaposlili, kakšne so njihove dejanske kompetence in katere bi bilo med študijem dobro pridobiti. KC bi razpolagal z evidenco nadpovprečnih študentov, ki bi lahko bili najbolj zanimivi za delodajalce.

6.2.2 Sodelovanje med fakulteto (študenti) in delodajalci

Sodelovanje in svetovanje med FVV in delodajalci bi potekalo preko KC na več načinov: preko okroglih miz in posvetov, predstavitve podjetij na fakulteti in fakultete v podjetjih, podjetja bi objavljala seznam tržno zanimivih tem diplomskih, seminarskih in raziskovalnih nalog ter projektov, ki bi jih študenti opravili za njih, študentom bi bilo omogočeno opravljanje prakse in študentskega dela, najboljši študenti bi lahko pridobili kadrovske štipendije ipd. Podjetja, organizacije in državne institucije bi s pomočjo KC lahko izbirale med najboljšimi kandidati za zaposlitve. Med študijem bi spremljale posameznikov akademski in karierni razvoj (povprečna ocena, aktivnosti – članki, projektna dela, seminarske naloge, delovanje na različnih področjih, delovne izkušnje) in na podlagi opravljanja študentskega dela oziroma prakse videle posameznikovo ustreznost za zaposlitev.

6.3 Delovanje Kariernega centra

KC FVV bi deloval:

- v okviru fakultete,
- v sodelovanju z Društvom študentov FVV in Društvom varstvoslovcev,
- v povezavi z zunanjim okoljem (javnim in zasebnim) ter
- v sodelovanju s študenti – prostovoljno delo.

6.4 Aktivnosti

Aktivnosti, ki bi jih KC FVV izvajal:

- informiranje študentov o zaposlitvenih možnostih, dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih,
- spodbujanje študentov k izboljšanju in nadgrajevanju osebnega in strokovnega razvoja,
- vzpostavitev sistema, ki bo spodbujal študente k načrtovanju in oblikovanju kariere že med študijem,
- prepoznavanje, vrednotenje in spodbujanje karierne možnosti študenta FVV ob ustrezni informacijski, kadrovski in tehnični podpori,
- pomoč pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini,
- individualni in skupinski pristop (svetovanje),
- organizacija in izvedba delavnic, tečajev in posvetov na temo zaposlovanja,
- razvijanje veščin za iskanje zaposlitve (zbiranje informacij, pisanje prošenj itd.),
- priprava in izvedba izobraževalnih programov,
- nove informacije s strani udeležencev strokovne prakse in mednarodnih izmenjav,
- vzpostavljanje in krepitev sodelovanja s posameznimi zunanjimi interesnimi skupinami in (obstoječimi oz. novimi) delodajalci,
- povečanje prepoznavnosti fakultete in njenih diplomantov (promocija, trženje),
- spodbujanje vseživljenjskega učenja,
- sodelovanje z absolventi (soizvajalci v projektih),
- vzdrževanje stikov z diplomanti FVV kot način povezovanja z gospodarstvom,
- razpis tržno zanimivih naslovov diplomskih seminarskih nalog, projektov ipd.

(Vir: projektna skupina pod vodstvom dr. Iztoka Podbregarja)

6.4.1 Delovna praksa in študentsko delo

Poleg veščin in kompetenc, ki jih fakulteta daje svojim študentom, je znanje najpomembnejši element v izobraževalnem sistemu. Danes na trgu dela potrebujemo ljudi tako z teoretičnim in kot tudi praktičnim znanjem. Posameznik, ki želi biti kar najbolj uspešen na svojem področju, mora imeti oboje. Fakultete danes precejšen poudarek dajejo akademskemu znanju, še posebej na univerzitetnih programih, medtem ko je premalo poudarka na praktičnih vsebinah. Nekateri diplomanti po diplomi nadaljujejo študij na podiplomski stopnji, velika večina pa se z obilico znanja zapodi v iskanje svoje prve zaposlitve. Kot smo že povedali, je mlad diplomant z delovnimi izkušnjami pri iskanju zaposlitve v prednosti pred tistimi, ki izkušenj nimajo. Visokošolski diplomanti delovne izkušnje pridobivajo že med študijem, z opravljanjem obvezne študijske prakse, ki obsega 240 ur. Na ta način se seznanjajo z načinom dela v organizaciji in hkrati ugotovijo, ali jih tako delo zanima. Te informacije jim po končanem študiju koristijo pri odločanju o vrsti zaposlitve, prav tako pa delovna praksa v življenjepisu posameznika predstavlja referenco, s katero delodajalec lahko sklepa na določena posameznikova praktična znanja, navade, izkušnje ipd.

Ena izmed aktivnosti KC FVV bi bila pomoč pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini. Za vzpostavitev vzajemnega odnosa med fakulteto in delodajalci, pri katerih bi študenti lahko opravljali delo, bi bilo potrebno veliko prizadevanja. Za izgradnjo dobrih odnosov in prepoznavnosti FVV bi se med drugim uporabljalo tehnike lobiranja¹³, s katerimi bi se dosegla obojestranska korist.

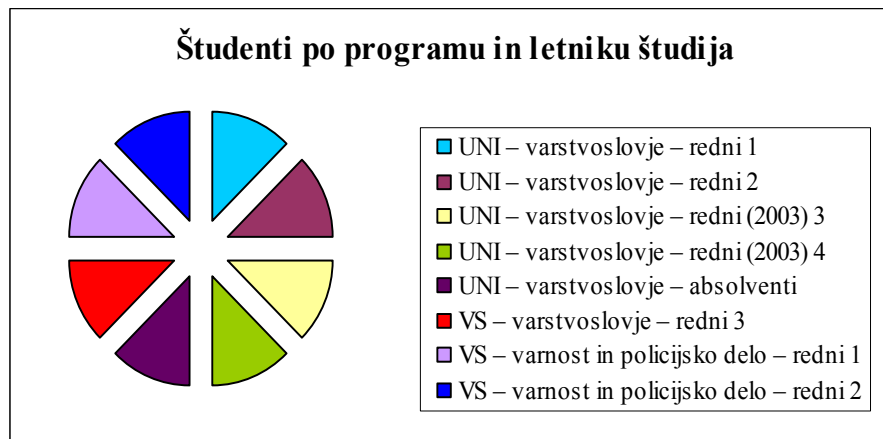
¹³ Lobiranje pomeni vplivanje na odločitve s pomočjo prepričevanja oziroma posredovanja argumentov (Podbregar, 2004, 58).

7 ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV MED ŠTUDENTI FVV

V anketi je sodelovalo 160 študentov FVV. Anketiranih je bilo 20 rednih študentov vsakega letnika, tako univerzitetnega kot visokošolskega programa (stari program in novi bolonjski program) in 20 absolventov.

Anketirani študenti

Graf 6: Študenti po programu in letniku študija



V anketo niso bili vključeni izredni študenti FVV, saj jih večina študira ob delu, zato po diplomi ne bodo vstopali na trg dela kot iskalci prve zaposlitve. Za diplomsko nalogo so pomembni predvsem odgovori študentov, ki še niso (bili) zaposleni in bodo na trg dela vstopali kot mladi diplomanti. Le-ti so v veliki večini brez formalnih delovnih izkušenj s področja, za katerega se izobražujejo. Vključevanje odgovorov izrednih študentov bi vplivalo na drugačno/napačno interpretacijo, saj večina vprašanj za njih ne bi bila primerna (npr. zaskrbljenost glede zaposlitve, poznavanje zaposlitvenih možnosti, nameni po zaključku študija ipd.).

Ankete, ki so jih študenti FVV izpolnjevali v oktobru 2008, so bile naključno razdeljene v vnaprej določene razrede (20 anket na razred). S tem je bila zagotovljena anonimnost oseb, ki so bile pripravljene izpolniti anketo. Ankete, ki so jih izpolnili absolventi FVV, so bile poslone preko elektronskih naslovov.

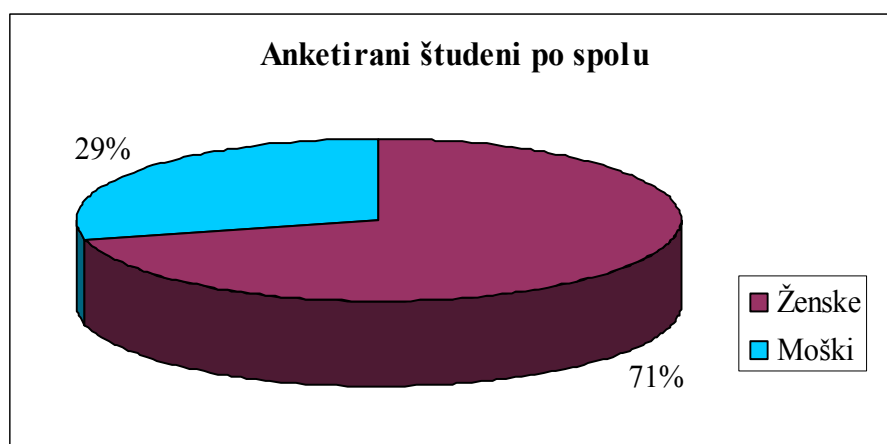
7.1 Rezultati

7.1.1 Splošni podatki

➤ Spol

V raziskavi je sodelovalo 71,3 % (114) žensk in 28,8 % (46) moških.

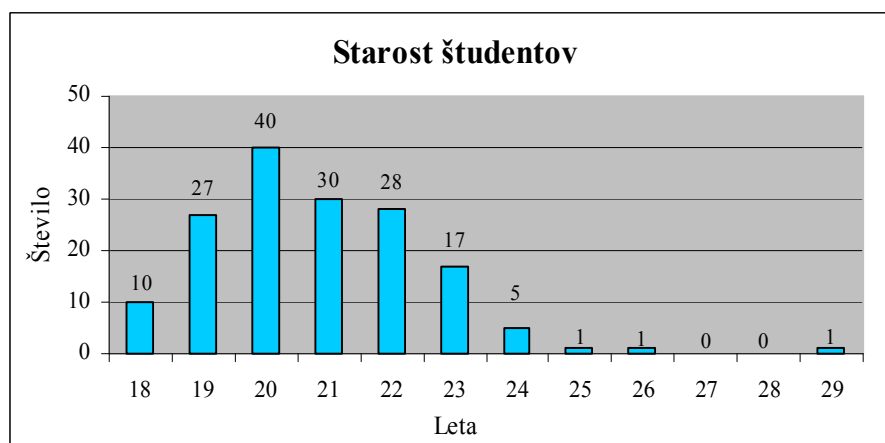
Graf 7: Spol študentov FVV



➤ Starost

Povprečna starost vseh anketiranih študentov je 20,8 let. Največji delež, oziroma 25,0% študentov je starih 20 let, najmanjši delež, oziroma 1,9% študentov, je starih 25, 26 in 29 let. Absolventi FVV so v povprečju stari 23,4 let.

Graf 8: Starost študentov FVV

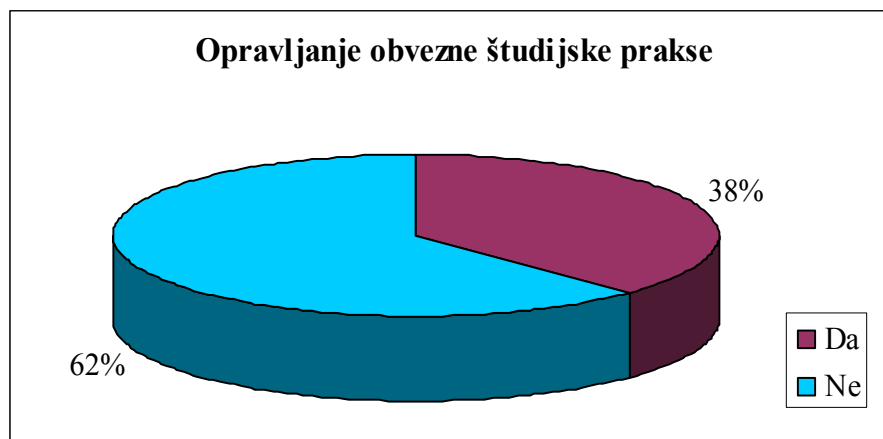


7.1.2 Študijska praksa¹⁴

➤ Opravljanje obvezne študijske prakse

37,5% (60) študentov je oziroma bo opravljalo obvezno študijsko prakso in 62,5% (100) študentov prakse ni in je ne bo opravljalo.

Graf 9: Opravljanje obvezne študijske prakse

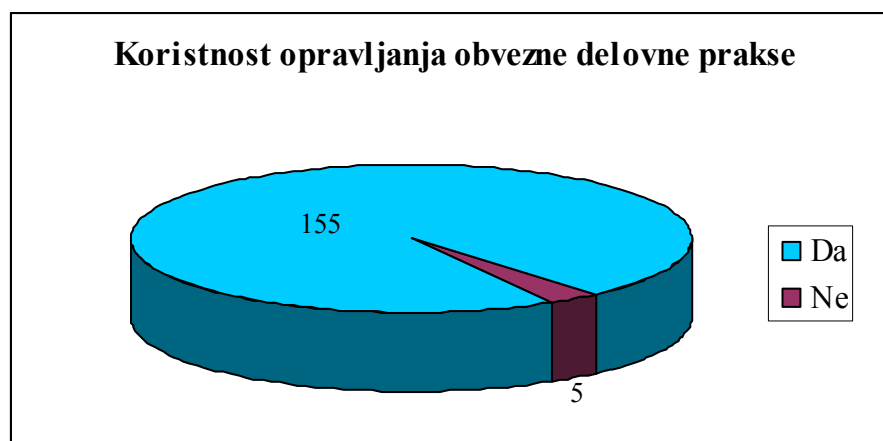


➤ Koristnost opravljanja obvezne študijske prakse

Na vprašanje so odgovarjali vsi študenti, ne glede na to ali so oziroma bodo med študijem opravljali obvezno prakso ali ne. Kar 96,9% (155) študentov meni, da je opravljanje prakse koristno in bi želeli, da jo fakulteta izvaja. S tem se strinja tudi 97,0% študentov univerzitetnega programa, ki v svojem kurikulumu nimajo predvidene obvezne študijske prakse. S koristnostjo prakse se ne strinja 3,1% (5) študentov.

¹⁴ Obvezna študijska praksa se na FVV opravlja le na starem triletnem visokošolskem programu in novem triletnem visokošolskem bolonjskem programu. Študenti novega in starega univerzitetnega programa študijske prakse ne opravljajo.

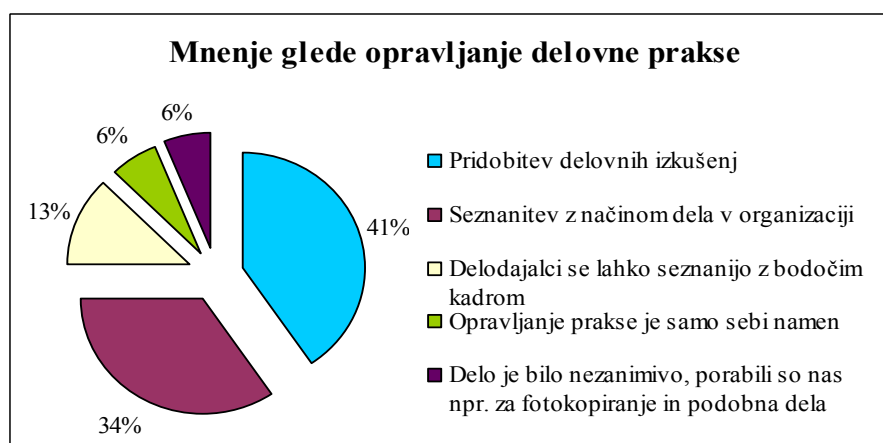
Graf 10: Koristnost opravljanje obvezne študijske prakse tekom študija



➤ **Mnenje o opravljanju delovne prakse**

Mnenje o opravljanju študijske prakse so podali študenti, ki so prakso opravljali – 22 študentov. Pri vprašanju je bilo mogoče obkrožiti več odgovorov. 40,6% študentov meni, da je opravljanje obvezne prakse koristno za pridobitev delovnih izkušenj, 34,4% se jih je s prakso seznanilo z načinom dela v organizaciji, 12,5% jih meni, da se preko izvajanja prakse delodajalci lahko seznanijo z bodočim kadrom, 6,3% jih meni, da je opravljanje prakse samo sebi namen in enak odstotek je takih, ki menijo, da je bilo delo nezanimivo in so jih porabili za »nepomembna« dela, kot je kuhanje kave, fotokopiranje in podobno.

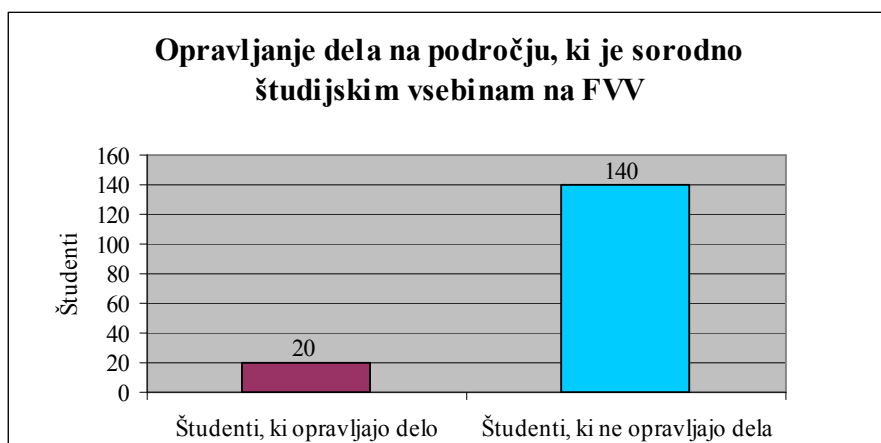
Graf 11: Mnenje glede opravljanja obvezne študijske prakse



➤ **Opravljanje dela na področju, ki je sorodno študiju na FVV**

Med vsemi študenti je 12,5% (20) študentov takih, ki opravljajo delo na področju, ki je vsebinsko podobno vsebinam na fakulteti. 87,5% (140) študentov dela s področja študija ne opravlja.

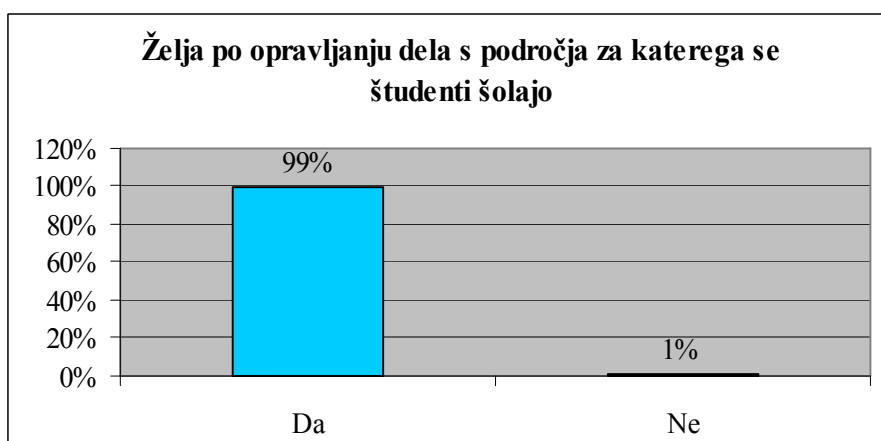
Graf 12: Opravljanje dela na področju, ki je sorodno študijskim vsebinam na FVV



➤ **Želja po opravljanju občasnega dela na področjih, za katere se študenti FVV šolajo in s katerimi bi pridobili delovne izkušnje že tekom študija**

Skoraj vsi študenti (99,4%), razen enega (0,6%), bi želeli že med študijem občasno opravljati dela na področjih, za katere se šolajo in s katerimi bi pridobili delovne izkušnje.

Graf 13: Želja po opravljanju občasnega dela na področjih, za katere se šolajo



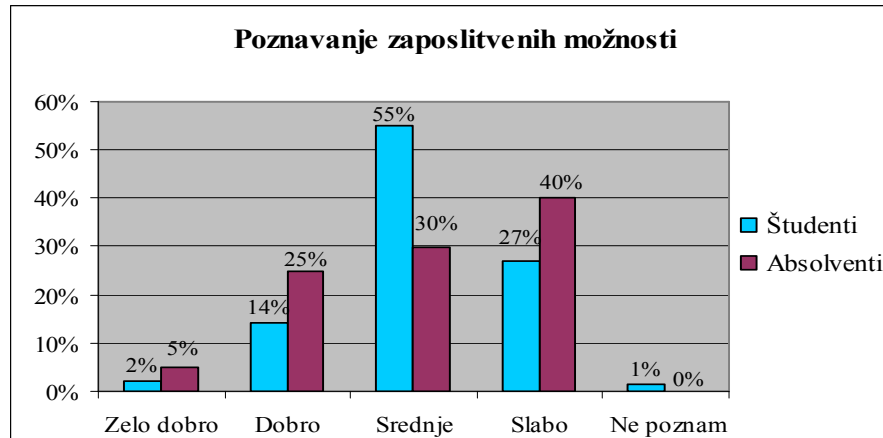
7.1.3 Zaposlitvene možnosti

➤ Poznavanje zaposlitvenih možnosti

Največji delež študentov – 55,0% (77) srednje pozna področja, kjer se lahko po diplomi zaposli. 27,1% (38) študentov slabo pozna področja, 14,3% (20) jih dobro pozna področja zaposlitve, 2,1% (3) študentov zelo dobro pozna področja, kje se kot diplomanti FVV lahko zaposlijo in 1,4% (2) študentov sploh ne pozna področij zaposlitve. Skupaj 82,1% (115) študentov, ki srednje in slabo poznajo področja zaposlitve.

Ker so absolventi¹⁵ FVV tisti, ki bodo prvi vstopali na trg delovne sile in iskali svojo prvo zaposlitve, je pri analizi potrebno predstaviti tudi njihove odgovore. Med absolventi je največ takih, ki slabo poznajo svoja zaposlitvena področja, teh je 40,0%. Temu s 30,0% sledijo študenti, ki jih poznajo srednje in s 25,0% tisti, ki jih poznajo dobro. Delež študentov, ki zaposlitvena področja pozna zelo dobro, je večji kot med celotno populacijo študentov, to je 5,0% (v celotni populaciji - 2,1%). 70,0% absolventov slabo in srednje poznajo delovna mesta, na katerih se lahko po končanem študiju zaposlijo.

Graf 14: Poznavanje zaposlitvenih možnosti med študenti FVV



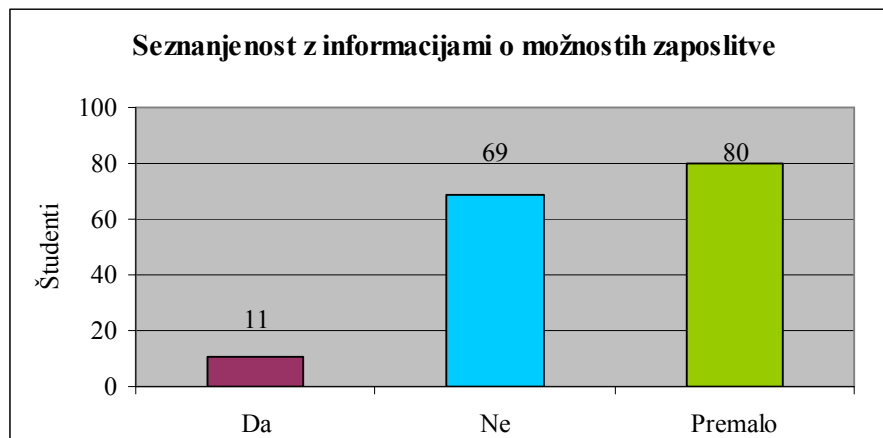
➤ Seznanjenost študentov (s strani fakultete) z informacijami o možnostih zaposlitve

Polovica študentov (50,0% oziroma 80 študentov) meni, da dobi premalo informacij o zaposlitvenih možnostih in 43,1% (69) študentov meni, da s strani fakultete ne dobijo nobenih informacij. Skupaj 93,1% (149) študentov, ki ne dobijo ali dobijo premalo

¹⁵ Vzorec absolventov je v primerjavi s celotno študijsko populacijo veliko manjši. Študentov je bilo anketiranih 140, medtem ko je bilo absolventov anketiranih le 20.

informacij. Le 13,8% (11) študentov je s strani fakultete pridobilo dovolj informacij o možnostih zaposlitve.

Graf 15: Seznanjenost študentov z informacijami o možnostih zaposlitve



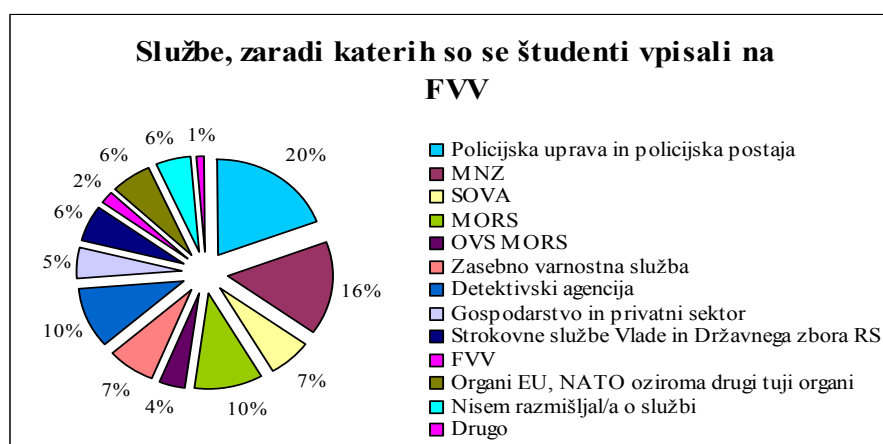
7.1.4 Želena¹⁶ zaposlitev

➤ Službe, zaradi katerih so se študenti odločili za študij na FVV

Študenti so pri vprašanju lahko obkrožili več odgovorov. Največ študentov – 19,3% se je za študij na FVV odločilo zato, da bi kasneje delali v policijskih upravah in policijskih postajah. 15,6% jih želi delati na MNZ, 10,4% na Morsu, 10,4% v detektivski službi, 7,4% v zasebno varnostni službi, 6,7% v Sovi, 6,3% v strokovnih službah Vlade in Državnega zbora RS, 5,9% v organih EU, Natu oziroma drugih tujih organih, 5,6% študentov o tem ni razmišljalo, 5,2 % v gospodarstvu in privatnem sektorju, 3,7% v OVS MORS, 2,2% na fakulteti in 1,1% jih je odgovorila pod »drugo«. Pod drugo so študenti navedli javno upravo.

¹⁶ Želena zaposlitev pomeni, da se diplomant po končanem študiju želi zaposliti na delovnem področju, ki ga zanima oziroma je delo tako ali drugače povezano z znanjem, ki ga je pridobil na FVV. To pomeni, da se diplomant ne zaposli na povsem drugem področju, kot ga je študiral.

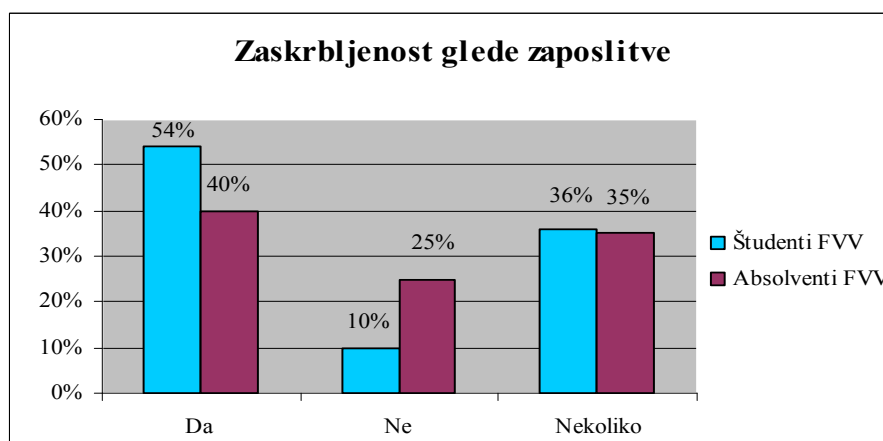
Graf 16: Službe, zaradi katerih so se študenti odločili za študij na FVV



➤ **Zaskrbljenost študentov in absolventov glede želene zaposlitve**

Več kot polovica študentov (54,4%) je zaskrbljenih, ali bodo po končanem študiju dobili želeno zaposlitve. 35,6% študentov je nekoliko zaskrbljenih in le 10,0% jih glede zaposlitve ni zaskrbljenih. Skupaj 90,0% študentov, ki so zaskrbljeni in nekoliko zaskrbljeni. Med absolventi je največ takih, ki so zaskrbljeni glede želene zaposlitve - 40,0%. 35,0% absolventov je nekoliko zaskrbljenih in 25,0% jih ni zaskrbljenih.

Graf 17: Zaskrbljenost študentov in absolventov glede želene zaposlitve

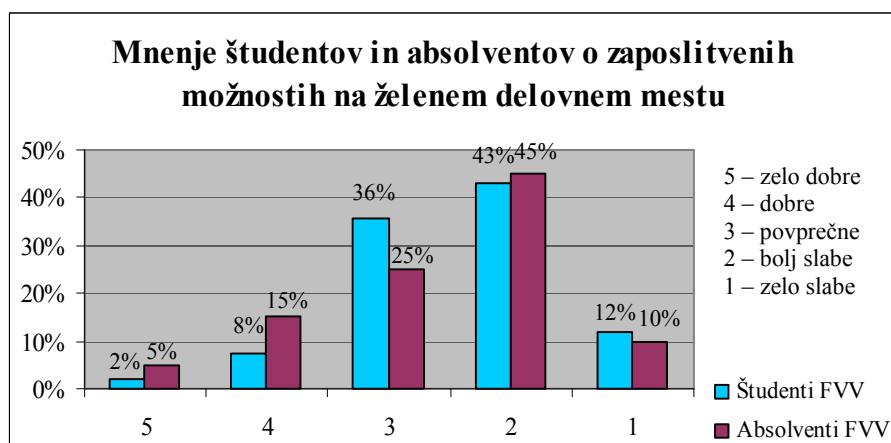


➤ **Možnosti zaposlitve na zelenem delovnem mestu**

Študenti FVV v 43,1% (69) menijo, da so njihove možnosti za zaposlitev na zelenem delovnem mestu bolj slabe. 35,6% (57) jih meni, da imajo povprečne možnosti za zaposlitev in 11,9% (19) jih meni, da imajo zelo slabe možnosti. 7,5% (12) študentov meni, da imajo dobre možnosti in le 1,9% (3) študentov meni, da imajo zelo dobre možnosti dobiti želene zaposlitev.

Podobno so na zastavljeno vprašanje odgovarjali absolventi FVV. 45,0% (9) jih meni, da imajo bolj slabe možnosti, 25,0% (5) jih meni, da imajo povprečne možnosti, 15,0% (3) da imajo dobre možnosti, 10,0% (2) da imajo slabe možnosti in le 5,0% (1) jih meni, da imajo zelo dobre možnosti za zaposlitev na želenem delovnem mestu.

Graf 18: Mnenje študentov in absolventov o zaposlitvi na želenem delovnem mestu

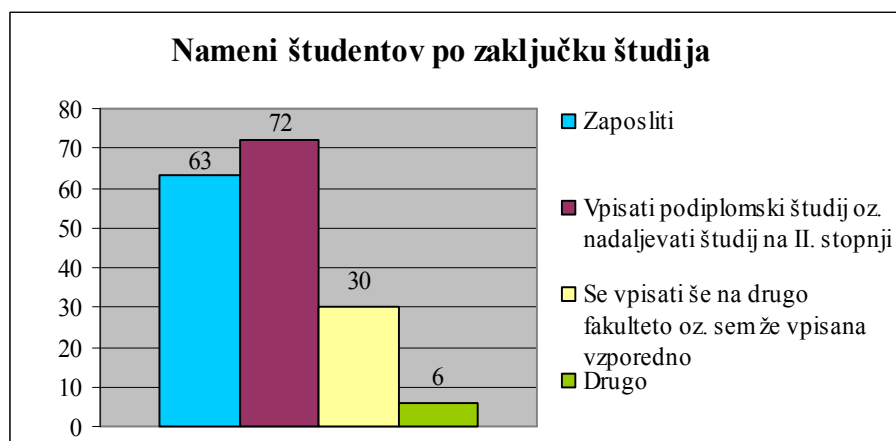


7.1.5 Zaključek študija

➤ Nameni študentov FVV po zaključku študija

Največ študentov (42,1% oziroma 72 študentov) namerava po diplomi vpisati podiplomski študij oz. nadaljevati študij na II. stopnji bolonjskega programa. 36,8% (63) jih bo po diplomi iskalo službo, 17,5% (30) se jih bo vpisalo na drugo fakulteto oz. so tja vpisani vzporedno in 3,5% (6) študentov je svoj odgovor napisalo pod »drugo«.

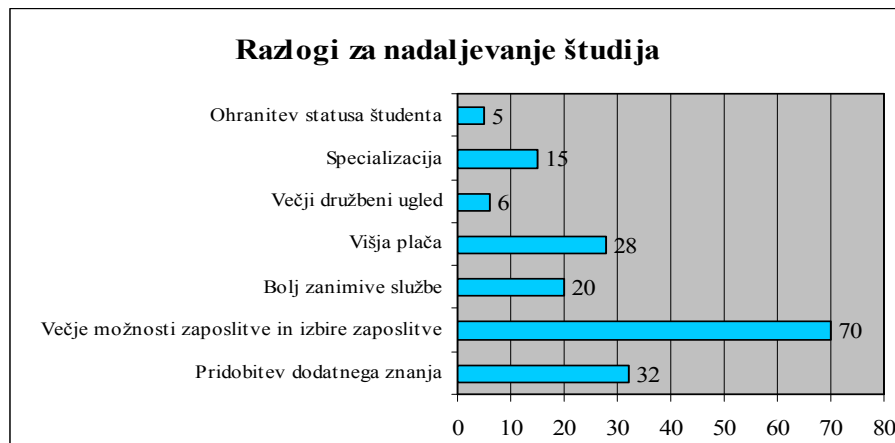
Graf 19: Nameni študentov po zaključku študija



➤ Razlogi za nadaljevanje študija

Odgovore so podali študenti, ki že vedo, da bodo nadaljevali študij. Študenti so obkrožili več odgovorov, kar pomeni, da bodo študij nadaljevali iz več razlogov. 39,8% (70) študentov namerava študij nadaljevati, da bodo kasneje imeli večje možnosti in izbire zaposlitve. 18,2% (32) se jih bo za nadaljevanje odločilo, ker želijo pridobiti dodatno znanje, 15,9% (28) študentov meni, da bodo z višjo stopnjo izobrazbe imeli višjo plačo in 11,4% (20) študentov bo študiralo zaradi bolj zanimivih služb. 8,5% (15) študentov se namerava specializirati¹⁷. 3,4% (6) se bo nadalje izobraževalo zaradi večjega družbenega ugleda in 2,8% (5) zaradi ohranitve statusa študenta.

Graf 20: Razlogi za odločitev študentov o nadaljevanju študija

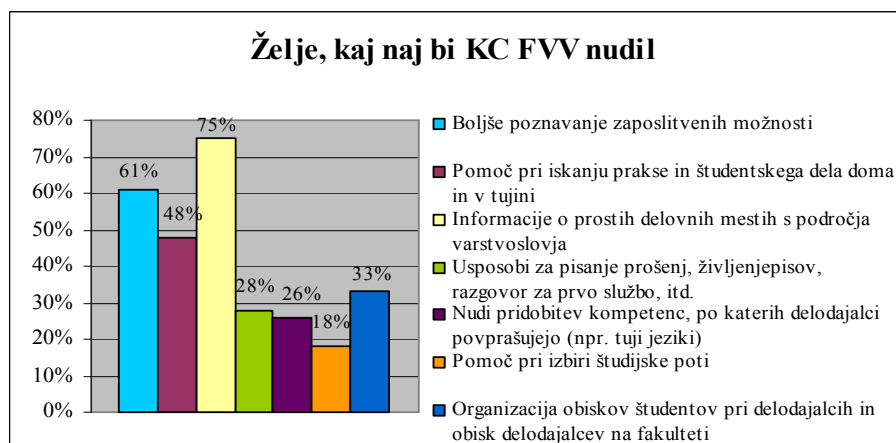


7.1.6 Želje študentov o tem, kaj na bi Karierni center FVV nudil

Študenti so pri vprašanju lahko obkrožili več odgovorov. 74,7% študentov bi si želelo, da jim KC nudi informacije o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja. 60,6% bi jih preko KC rado dobilo informacije o svojih zaposlitvenih možnostih in 47,5% anketiranih vidi potencialno vlogo KC v pomoči pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini. Organizacijo obiskov študentov pri delodajalcih in obiskov delodajalcev na fakulteti bi želelo imeti 32,5% študentov. 27,5% bi želelo, da jih KC usposobi za pisanje prošenj, življenjepisov, pripravi na razgovor za prvo službo ipd. 25,6% študentov bi preko KC želelo pridobiti dodatne kompetence, po katerih delodajalci povprašujejo (npr. tuji jeziki). in 18,1% študentov bi želelo, da jim KC nudi pomoč pri izbiri študijske poti.

¹⁷ Specializacija se na FVV ne izvaja več. Ob sestavljanju anketnega vprašalnika s to informacijo še nismo razpolagali, saj se specializacija v preteklosti na FVV je izvajala. Te informacije prav tako verjetno niso imeli nekateri študenti.

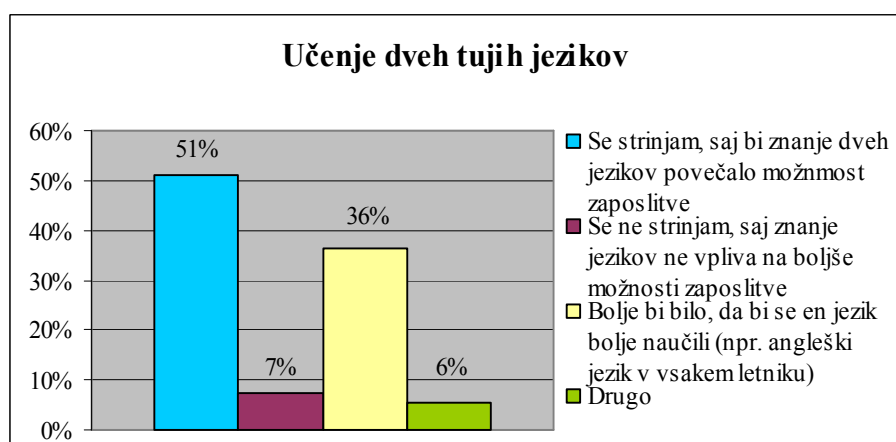
Graf 21: Želje študentov o tem, kaj na bi KC FVV nudil



7.1.7 Mnenje o učenju dveh tujih jezikov

50,9% (83) študentov se strinja z učenjem dveh tujih jezikov in meni, da bi to povečalo njihove možnosti zaposlitve. 36,2% (59) jih meni, da bi bilo bolje, če bi se en jezik dobro naučili in ga imeli v vsakem letniku. Le 7,4% (12) študentov se ne strinjajo z učenjem drugega tujega jezika in meni, da znanje jezikov ne vpliva na boljše možnosti zaposlitve. 5,5% študentov je svoj odgovor navedlo pod drugo. Štirje študenti menijo, da bi bilo dobro, če bi se drug jezik v študijski kurikulum vključilo kot fakultativni predmet. Študenti so napisali tudi, da je potrebno osnovati kvalitetnejši program za učenje enega tujega jezika. Menijo, da je bilo njihove angleščine le toliko, da niso čisto vsega pozabili, vendar pa se niso naučili ničesar novega.

Graf 22: Mnenje o učenju dveh tujih jezikov



7.2 Interpretacija rezultatov

V anketi je sodelovalo 71% žensk in 29% moških, njihova povprečna starost je bila 21 let. Univerzitetni absolventi, ki so v analizo vključeni skupaj s študenti FVV, so v povprečju stari 23,4 let. Povprečna starost absolventov FVV kaže, da je večina od njih redno zaključevala posamezne letnike in ni izgubljala let s pavziranjem ali ponavljanjem. V primerjavi s povprečjem vseh slovenskih diplomantov (prejšnjega) univerzitetnega programa¹⁸ bodo absolventi FVV po vsej verjetnosti diplomirali leto prej, kot je povprečje slovenskih diplomantov (25 let, sledijo jim diplomanti s 26. leti).

H2: Opravljanje delovne prakse ali študentskega dela na področjih, za katera se študenti FVV šolajo, je koristno.

Obvezna študijska praksa se na FVV opravlja na starem in novem bolonjskem triletnem visokošolskem programu. Študenti novega in starega univerzitetnega programa študijske prakse ne opravljajo. Tako je med vsemi študenti prakso opravljajo 38% študentov in 63% jih prakse ni opravljalo. 97% študentov visokošolskega programa in 97% študentov univerzitetnega programa, ki v svojem kurikulumu nimajo predvidene prakse, se strinja s koristnostjo opravljanja prakse. Visok odstotek študentov kaže, da si želijo pridobivati praktične izkušnje med študijem. Študenti, ki so opravljali prakso, menijo, da so tako pridobili delovne izkušnje, se seznanili z načinom dela v organizaciji, prav tako so se delodajalci lahko seznanili z bodočim kadrom. Le 6% študentov meni, da opravljanje prakse ni koristno in enak odstotek je takih, ki menijo, da so jih porabili za »nepomembna« dela (kuhanje kave, fotokopiranje ipd).

Menimo, da ima korektno izvajanje prakse pozitivne učinke tako na organizacijo, v kateri študent dela, kot na študenta samega. V primeru, da se praksa opravlja zaradi prakse same, pa je njeno izvajanje nesmiselno.

Med vsemi študenti je 13% takih, ki poleg študija opravljajo delo na področju, ki je vsebinsko podobno študiju na FVV. Ti študenti se tako že med študijem seznanjajo z delovno prakso s svojega akademskega področja, kar jim bo pri iskanju nadaljnje zaposlitve po koncu študija gotovo koristilo. Večji delež je takih, ki dela ne opravljajo (88%). Študenti FVV v veliki večini imajo željo (99%) po opravljanju občasnega dela na področjih, za katere se šolajo in s katerim bi pridobili delovne izkušnje že v času študija.

¹⁸ Glej poglavje o brezposelnosti mladih

Možnosti opravljanja dela naj bi nudila FVV. Podobno kot smo ugotovili pri prejšnjem odgovoru, je veliko študentov željnih po pridobivanju ustreznih delovnih izkušenj. **Hipotezo 2 potrdimo, saj se študenti strinjajo s koristnostjo opravljanja prakse ali študentskega dela s področja študija.** Hipotezo smo preverjali tudi med diplomanti FVV in delodajalci.

H3: Študenti FVV v času študija ne pridobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih.

Poznavanje zaposlitvenih področij je ključnega pomena pri iskanju zaposlitve. Oseba, ki ne pozna področij, kjer se lahko zaposli, ne more niti vedeti, katero zaposlitev želi iskati. Med študenti je večina takih, ki področja zaposlitve pozna slabo oziroma jih pozna srednje (skupaj 82%). Ker so absolventi FVV tisti, ki bodo prvi vstopali na trg delovne sile in iskali svojo prvo zaposlitve, bomo predstavili tudi njihove odgovore. Kar 70% absolventov je takih, ki slabo in srednje pozna delovna mesta, na katerih se po končanem študiju lahko zaposlijo. Ker so absolventi tik pred diplomom in svojo prvo zaposlitvijo, bi bilo pričakovati, da v veliki večini do sedaj že dobro poznajo področja dela. Analiza kaže, da ni tako. Koliko fakulteta informira študente o področjih zaposlitve, nam kaže Graf 15. Polovica študentov dobi premalo informacij in 43% študentov s strani fakultete ne dobi nobenih informacij. Skupaj torej 93% študentov, ki ne dobi ali dobijo premalo informacij. Študenti se o vrstah zaposlitve lahko informirajo na različne načine. Nekateri so se pred vpisom na fakulteto pozanimali o tem, kje se kot diplomant FVV lahko zaposlijo, drugi so se o tem pozanimali med študijem. Iz odgovorov študentov lahko sklepamo, da je na področju informiranja s strani fakultete še veliko rezerv. Kljub temu, da je skrb vsakega posameznika, da se sam seznanji in poišče informacije, je vloga fakultete pri posredovanju teh informacij lahko ključna. Več o tem, na kakšen način bi fakulteta lahko informirala študente, je napisano v poglavju Karierni center FVV. **Hipotezo 3 potrdimo, saj večina študentov med študijem ne dobi dovolj informacij o zaposlitvenih področjih dela.** Hipotezo smo preverjali tudi med diplomanti.

Na FVV so se študenti vpisali iz različnih razlogov in večina je takih, ki so že pred vpisom želeli delati na določenih delovnih mestih. Želena zaposlitev je v večini primerov temeljila na lastni želji in le malokrat na informacijah o realnih možnostih za zaposlitev. Največ študentov se je za študij odločili zato, da bi delali v Policiji ter na MNZ. Že iz predhodnega naziva fakultete (Fakulteta za policijsko-varnostne vede) je večina dijakov

sklepala, da je Policija tista organizacija, v kateri se bodo po končnem študiju zaposlili. Kljub spremenjenemu nazivu fakultete med dijaki in tudi širšo javnostjo še vedno prevladuje zmotno mnenje, da FVV izobražuje za poklic policista. Dejansko se je za poklic policista mogoče izobraziti le na Višji policijski šoli v Tacnu.

Več kot polovica (54%) študentov je zaskrbljenih in 36% jih je nekoliko zaskrbljenih glede pridobitve zelene zaposlitve po koncu študija - skupaj 90% študentov. Podobni rezultati so pri absolventih FVV. Na zaskrbljenost o bodoči zaposlitvi pogosto vpliva pomanjkanje informacij, ki bi študente obveščale in usmerjale. Nekateri študenti so zelo aktivni in že med študijem intenzivno razmišljajo o svoji karieri. Le-ti so ponavadi manj zaskrbljeni. Preostala večina študentov verjetno še vedno verjame, da jim bo diploma prinesla zaposlitev. Da bi se spremenil vzorec razmišljanja študentov že med študijem, jih je potrebno o tem informirati in spodbuditi k aktivnemu delu na svoji karieri.

Po zaključku študija bodo študenti FVV izbrali različne poti. Največ študentov (42%) namerava nadaljevati študij in 37% se jih bo podalo v iskanje zaposlitve. Študenti so med razlogi za nadaljevanje študija v 40% navedli boljše možnosti in izbire zaposlitve. Kot smo pisali že zgoraj, delodajalci, kljub pomembnosti akademskega znanja, danes vse bolj cenijo izkušnje. Tako visoko izobražena oseba za delodajalca predstavlja novo učečega delavca, v katerega bo potrebno vložiti veliko časa in denarja, da se bo naučil delati. Poleg tega je osebo z visoko stopnjo izobrazbe potrebno plačati več. Tako obstaja možnost, da imajo osebe z visoko stopnjo izobrazbe lahko celo slabše možnosti in izbire zaposlitve kot osebe, ki so končale dodiplomski študij in imajo nekaj let delovnih izkušenj.

H4: Karierni center predstavlja dobro osnovo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti diplomantov FVV.

Mnenje študentov o potencialni vlogi KC FVV je pozitivno in bi ga želeli imeti iz več razlogov. Vseh 160 študentov je podalo svoj odgovor, kar pomeni, da bi vsi želeli imeti KC na FVV. ***Hipotezo 4 potrdimo.***

Učenje tujih jezikov danes postaja nujno za vsakogar, ki želi biti dober na svoji karierni poti. Z odpiranjem meja, globalizacijo in povezovanjem svetovnega trga, tuji jeziki pridobivajo vse večji pomen. Na FVV se trenutno poučujejo trije tuji jeziki: angleški, nemški ter italijanski in med njimi si študent izbere le en tuji jezik. Na starem

visokošolskem in univerzitetnem programu se je tuji jezik poučevalo v dveh letnikih, medtem ko se po novem bolonjskem programu tuji jezik poučuje samo v enem letniku (www.fvv.uni-mb.si). Študente FVV smo povprašali, kako gledajo na učenje dveh tujih jezikov.

Polovica (51%) študentov se strinja z učenjem dveh tujih jezikov in meni, da bi znanje dveh jezikov povečalo možnost zaposlitve in 36% jih meni, da bi bilo bolje, če bi se en jezik dobro naučili in ga imeli v vsakem letniku. 5% študentov je svoj odgovor navedlo pod »drugo«. Študenti menijo, da bi bilo dobro, če bi se drugi tuji jezik v študijski kurikulum vključilo kot fakultativni predmet. Prav tako so napisali, da je potrebno osnovati kvalitetnejši program za učenje enega tujega jezika. Menijo, da je bilo njihove angleščine le toliko, da niso čisto vsega pozabili, vendar pa se niso naučili ničesar novega.

8 ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV MED DIPLOMANTI FVV

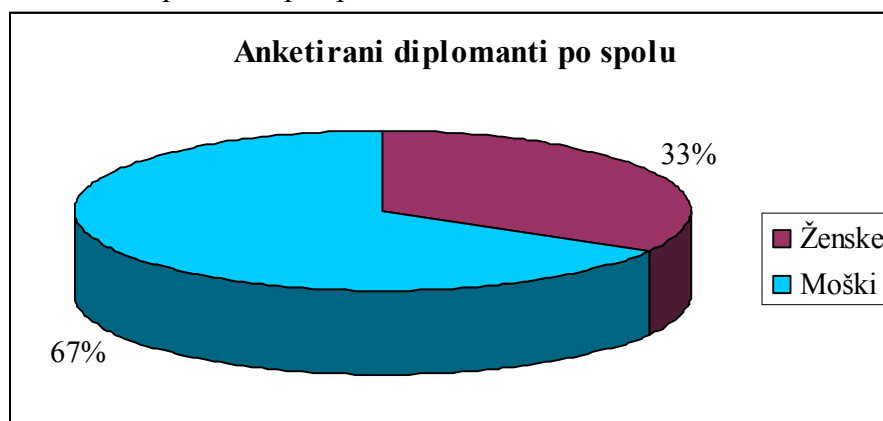
Anketni vprašalniki so bili v mesecu oktobru 2008 preko elektronske pošte poslani stotim diplomantom FVV. Elektronske naslove diplomantov smo s pomočjo mentorja pridobili od fakultete, ki vodi evidenco svojih diplomantov. Sezname diplomantov in diplomantk univerzitetnega, magistrskega in specialističnega študija so v večini primerov vsebovali elektronske naslove, medtem ko jih seznam visokošolskih diplomantov ni vseboval. Slednjim anketnih vprašalnikov nismo poslali. Odzivnost diplomantov je bila nekoliko manj kot 50% (45 diplomantov), med njimi pa je bilo največ takih diplomantov, ki so se na FVV izobraževali ob delu. Teh je bilo 31 oziroma 69%. Tistih, ki so po diplomi iskali svojo prvo zaposlitev, je bilo 14 oziroma 31%. Razlog za nizko odzivnost lahko pripišemo dejstvu, da so nekateri diplomanti spremenili svoje elektronske naslove, drugi morda niso želeli odgovarjati na anketo zaradi elektronskega posredovanja odgovorov.

8.1.1 Splošni podatki

➤ Spol

V raziskavi je sodelovalo 15 žensk (33,3%) in 30 moških (66,7%).

Graf 23: Anketirani diplomanti po spolu



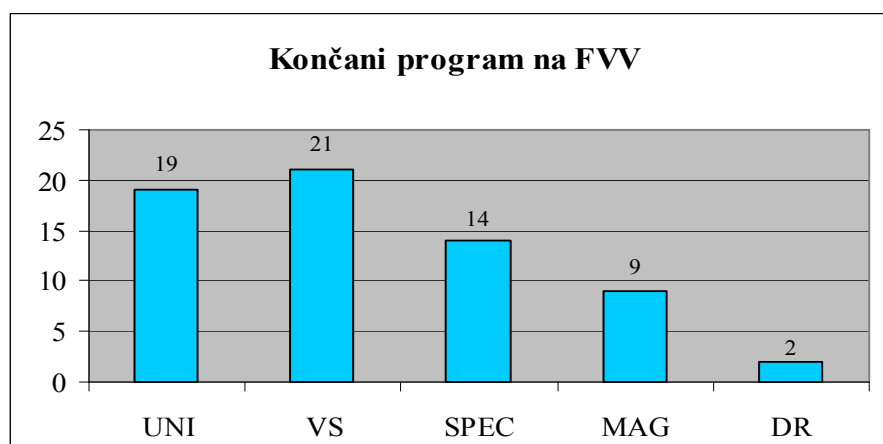
➤ **Starost**

Povprečna starost anketiranih diplomantov je bila 33 let. Med anketiranimi je bila najmlajša oseba, ki je diplomirala pri 23 letih, najstarejša oseba pa je diplomirala pri 50 letih.

➤ **Kateri program so diplomanti FVV zaključili**

Nekateri diplomanti so na FVV zaključili en, drugi več programov. Univerzitetno diplomo ima 19 oseb (29,2%), visokošolsko 21 oseb (32,3 %), specializacijo je opravilo 14 oseb (21,5%), naziv magistra ima 9 oseb (13,8%) in doktorski naziv imata 2 osebi (3,1%).

Graf 24: Kateri program so diplomanti FVV zaključili



➤ **Leta, v katerih so diplomanti FVV zaključili šolanje**

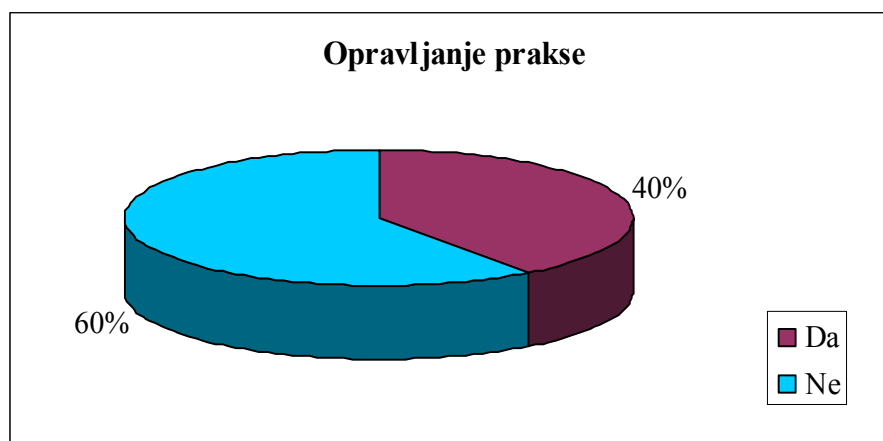
Ker so diplomanti obiskovali različne programe, so nekateri zaključili vse tri programe, medtem ko so drugi na FVV opravili le magistrsko stopnjo, nam leta študija ne povedo dosti o tem, ali so diplomanti študij zaključili v predvidenih letih, ali so vmes pavzirali, ponavljali in podobno.

8.1.2 Študijska praksa

➤ **Opravljanje obvezne študijske prakse**

18 (40,0%) diplomantov je med študijem na FVV opravljalo obvezno študijsko prakso in 27 (60,0%) diplomantov prakse ni opravljalo.

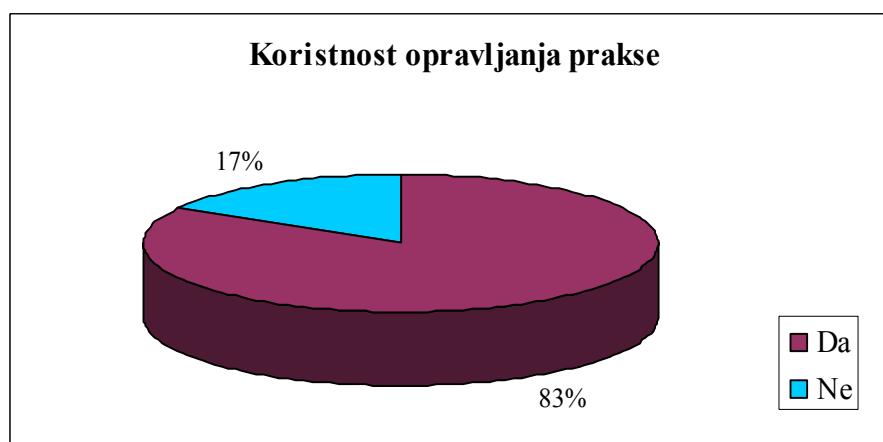
Graf 25: Opravljanje obvezne študijske prakse



➤ **Koristnost opravljanja prakse**

Na vprašanje o koristnosti opravljanja študijske prakse so odgovarjali diplomanti, ki so v času študija opravljali. 83,3% (15) diplomantov meni, da je bilo opravljanje prakse koristno in 16,7% (3) jih meni, da opravljanje prakse ni bilo koristno.

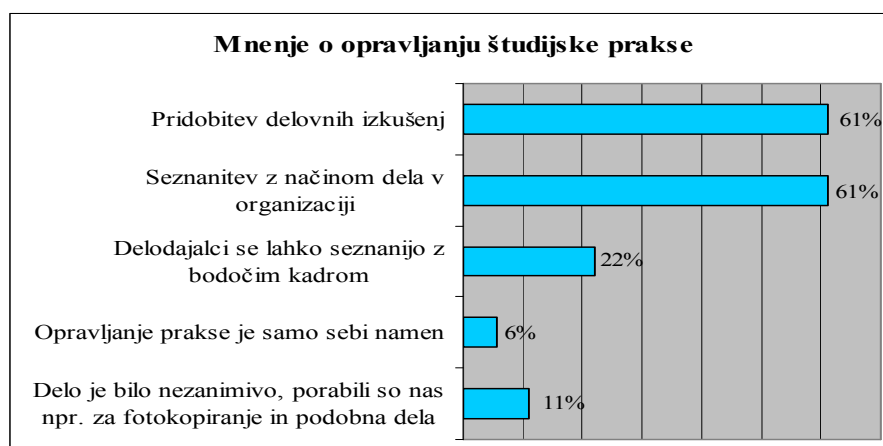
Graf 26: Koristnost opravljanja študijske prakse



➤ **Mnenje diplomantov FVV o opravljanju obvezne praksi**

Diplomanti, ki so med študijem opravljali prakso, so pri vprašanju lahko obkrožili več odgovorov. 61,1% (11) jih meni, da je opravljanje koristno za pridobitev delovnih izkušenj, 61,1% (11) se je tako seznanilo z načinom dela v organizaciji, 22,2% (4) diplomantov meni, da so se s pomočjo prakse delodajalci lahko seznanili z bodočim kadrom in 16,7% (3) diplomantov meni, da je bilo opravljanje prakse samo sebi namen, saj so jih porabili za nezanimiva dela (fotokopiranje, kuhanje kave ipd.).

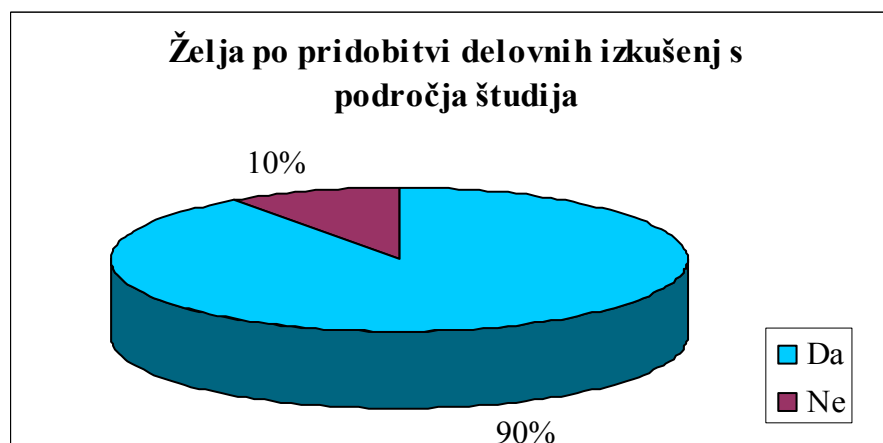
Graf 27: Mnenje diplomantov FVV o opravljanju obvezne prakse



➤ **Želja diplomantov FVV, da bi jim fakulteta v času študija ponudila možnost pridobitve delovnih izkušenj na področjih, za katera so se šolali**

90% (37) diplomantov FVV bi želelo, da bi jim fakulteta v času študija ponudila možnost pridobitve delovnih izkušenj s področja, za katerega so se šolali. 10% (4) diplomantov tega ne bi želelo.

Graf 28: Želja diplomantov po pridobitvi delovnih izkušenj s področja študija

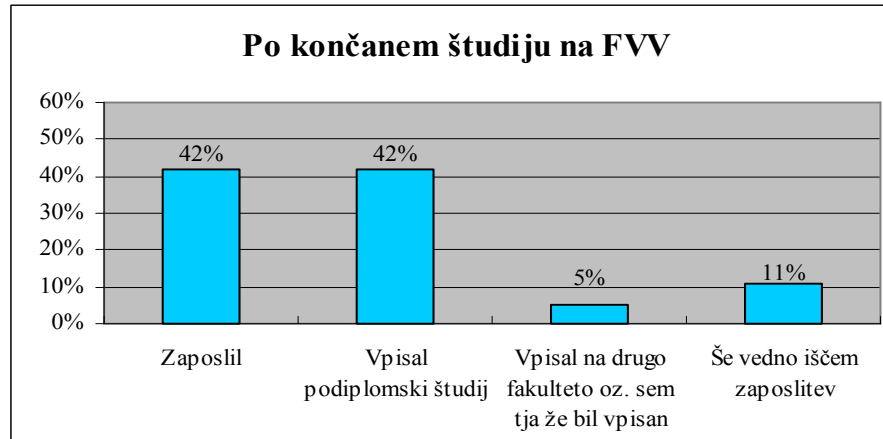


8.1.3 Po končanem študiju na FVV

Diplomanti so po zaključku študija izbrali različne poti. Tisti diplomanti, ki so med študijem že bili zaposleni, so po končanem študiju nadaljevali delo, 29% od njih pa se jih je odločilo nadaljevati študij na podiplomski stopnji. Med diplomanti, ki med študijem niso bili zaposleni, jih je 42,1% nadaljevalo študij na podiplomski stopnji, 42,1% se jih je

zaposlilo, 10,5% jih je v času, ko so bili anketirani, še vedno iskalo zaposlitev in 5,3% se jih je vpisalo na drugo fakulteto, oz. so bili tja vpisani vzporedno.

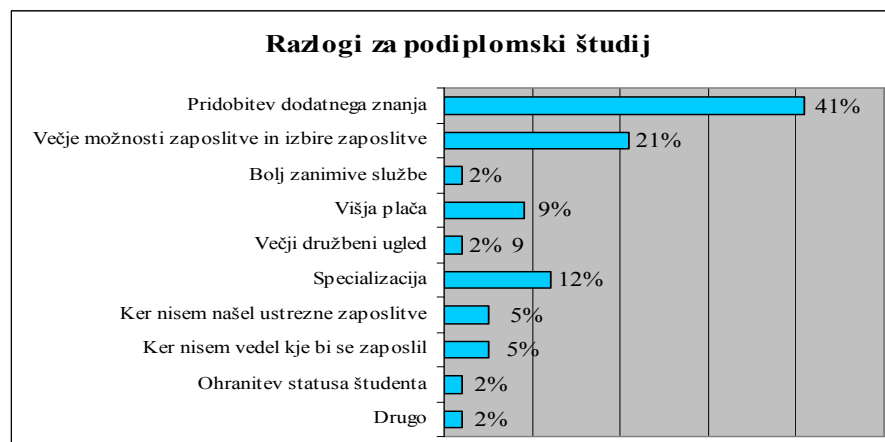
Graf 29: Po končanem študiju na FVV – diplomanti, ki med študijem niso bili zaposleni



➤ Odločitev za podiplomski študij

Pri vprašanju je bilo mogoče obkrožiti več odgovorov. 41,4% (24) se jih je za podiplomski študij odločilo zaradi pridobitve dodatnega znanja, 20,7% (12) zaradi večjih možnosti in izbir zaposlitve, 12,1% (7) zaradi specializacije, 8,6% (5) zaradi višjih plač, 5,2% (3) ker niso našli ustrezne zaposlitve in 5,2% (3) ker niso vedeli, kje bi se zaposlil. 5,1% jih je nadaljevalo šolanje zaradi ohranitve statusa, zaradi večjega družbenega ugleda in zaradi tega, ker je bilo šolanje vključeno v pogodbo o zaposlitvi.

Graf 30: Razlogi za nadaljevanje študija na podiplomski stopnji

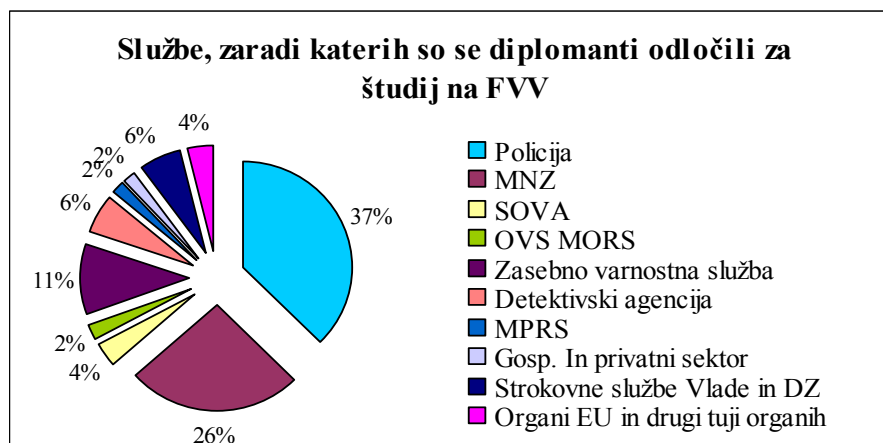


8.1.4 Zaposlitev

➤ Službe, zaradi katerih so se diplomanti odločili za študij na FVV

Diplomanti so pri vprašanju lahko obkrožili več odgovorov. Največ diplomantov (37,7%) se je za študij odločilo zato, da bi se zaposlili v policijskih upravah in policijskih postajah. 26,4% je imelo željo delati na MNZ, 11,3% v zasebno varnostnih službah, 5,7% v detektivskih službah in enak odstotek v strokovnih službah Vlade in Državnega zbora RS. 3,8% diplomantov je bodočo službo videlo v Sovi in enak odstotek v organih EU, Natu oziroma drugih tujih organih. 1,9% diplomantov je želelo delati v OVS MORS, enak odstotek na MPRS in enak odstotek v gospodarstvu in privatnem sektorju.

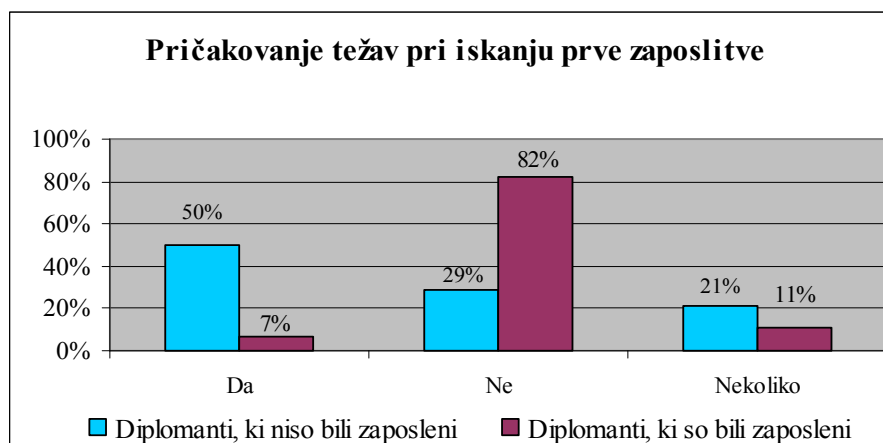
Graf 31: Službe, zaradi katerih so se diplomanti odločili za študij na FVV



➤ Pričakovanje težav (med študijem) pri iskanju prve zaposlitve

Rezultate diplomantov smo v tem delu ločili na dva dela – tiste, ki so med študijem že bili zaposleni in tiste, ki to niso bili. Pri diplomantih, ki niso bili zaposleni, je bilo 50,0% takih, ki so že med študijem pričakovali težave povezane z iskanjem prve zaposlitve. 28,6% diplomantov težav ni pričakovalo in 21,4% je pričakovalo nekoliko težav. Med diplomanti, ki so med študijem že bili zaposleni, so rezultati nekoliko drugačni. Le 7,1% diplomantov je pričakovalo težave, 82,1% diplomantov težav ni pričakovalo in 10,7% diplomantov je pričakovalo nekoliko težav.

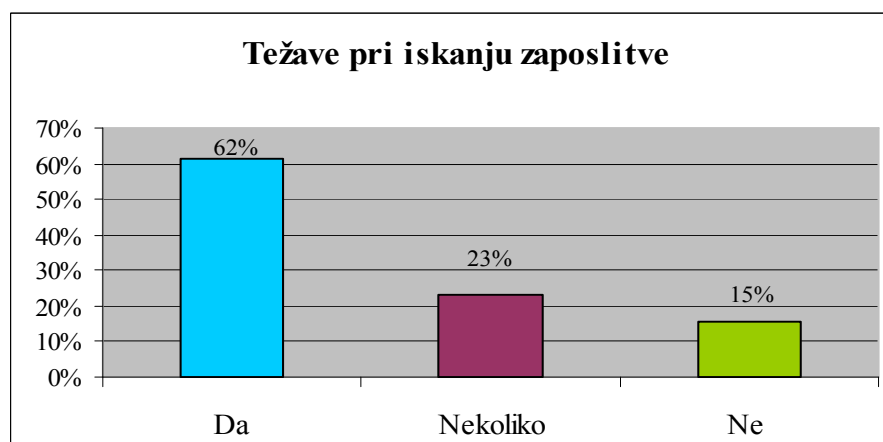
Graf 32: Pričakovanje težav (med študijem) pri iskanju prve zaposlitve



➤ Težave pri iskanju zaposlitve

V nadaljevanju so predstavljeni odgovori diplomantov, ki med študijem niso bili zaposleni. 61,5% diplomantov je imelo težave pri iskanju zaposlitve, 23,1% diplomantov je imelo nekoliko težav in 15,4% jih pri iskanju zaposlitve ni imelo težav.

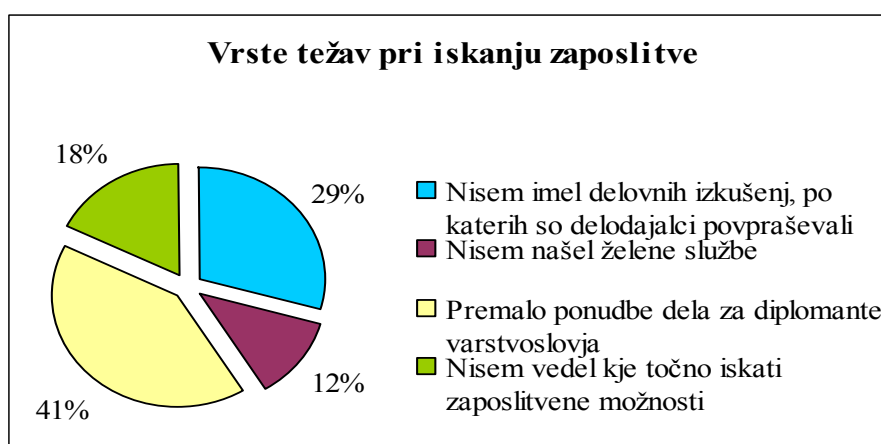
Graf 33: Težave pri iskanju zaposlitve



➤ Vrste težav pri iskanju prve zaposlitve

Na vprašanje so odgovarjali diplomanti, ki med študijem niso bili zaposleni. Največjo težavo (41,2%) je diplomantom predstavljalo premalo ponudbe dela za diplomante varstvoslovja in skoraj tretjina (29,4%) diplomantov je imela težave pri iskanju zaposlitve zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, 17,6% jih ni vedelo, kje točno iskati zaposlitev in 11,8% diplomantov ni našlo zaposlitve, kjer bi se želeli zaposliti.

Graf 34: Vrste težav pri iskanju zaposlitve



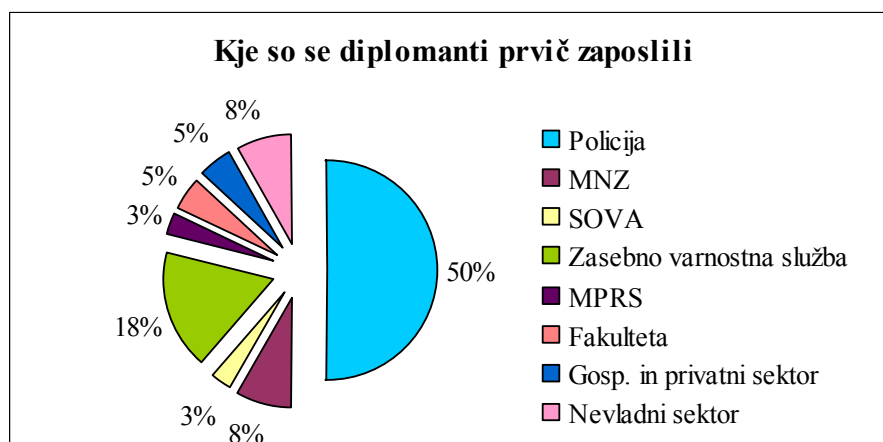
➤ **Čas, ki je potekel od diplomiranja do sklenitve prvega delovnega razmerja**

Diplomanti, ki so že bili zaposleni, so po končanem študiju naprej opravljali delo, kjer so bili zaposleni, medtem ko so diplomanti, ki niso bili zaposleni, različno dolgo iskali zaposlitev. Povprečna doba je bila 7 mesecev, med njimi se je en diplomant zaposlil takoj, ko je diplomiral, dva diplomanta pa sta zaposlitev iskala 14 mesecev (najdlje).

➤ **Kje so se diplomanti FVV prvič zaposlili**

50,3% diplomantov se je zaposlilo v Policiji, 17,9% v zasebno varnostni službi, 7,7% na MNZ, enak odstotek v nevladnem sektorju, 5,1% na fakulteti in enak odstotek v gospodarstvu in zasebnem sektorju, 2,6% v Sovi in enak odstotek na MPRS.

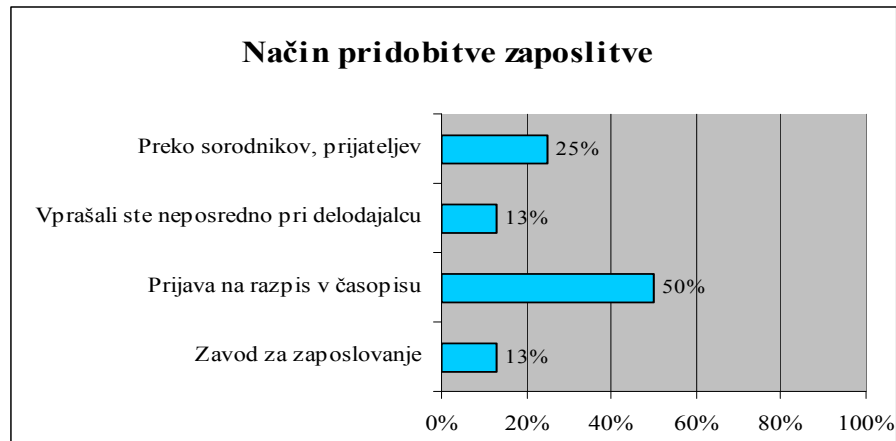
Graf 35: Kje so se diplomanti FVV prvič zaposlili



➤ **Način, kako so diplomanti FVV po končanem študiju dobili zaposlitev**

Od diplomantov, ki med študijem niso bili zaposleni, je 50,0% dobilo zaposlitev preko prijave na razpis v časopisu, 25,0% preko sorodnikov in prijateljev, 12,5% preko ZRSZ in enak odstotek jih je povprašalo neposredno pri delodajalcu.

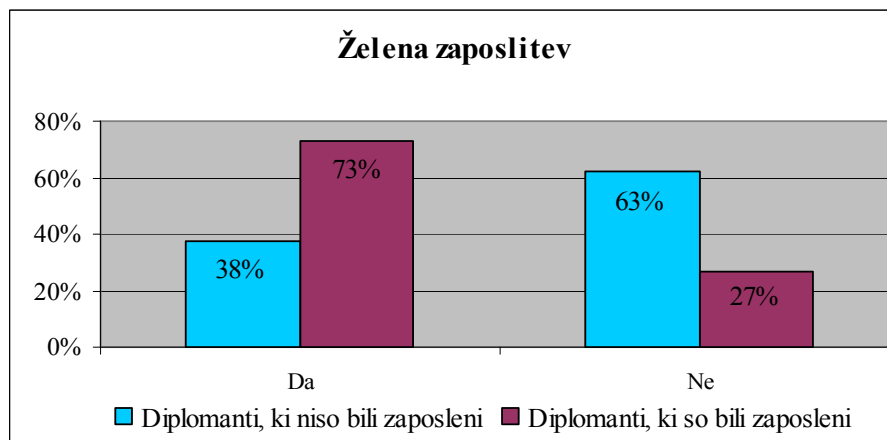
Graf 36: Način, kako so diplomanti FVV po končanem študiju dobili zaposlitev



➤ **Prvo delovno mesto kot delovno mesto, kjer so se želeli zaposliti**

Tisti diplomanti, ki so med študijem bili zaposleni, so se v 73,3% zaposlili na želenem delovnem mestu in 26,7% se jih ni zaposlilo na želenem delovnem mestu. Med diplomanti, ki niso bili zaposleni, pa se jih je le 37,5% zaposlilo na želenem delovnem mestu in 62,5% se jih ni zaposlilo na želenem delovnem mestu.

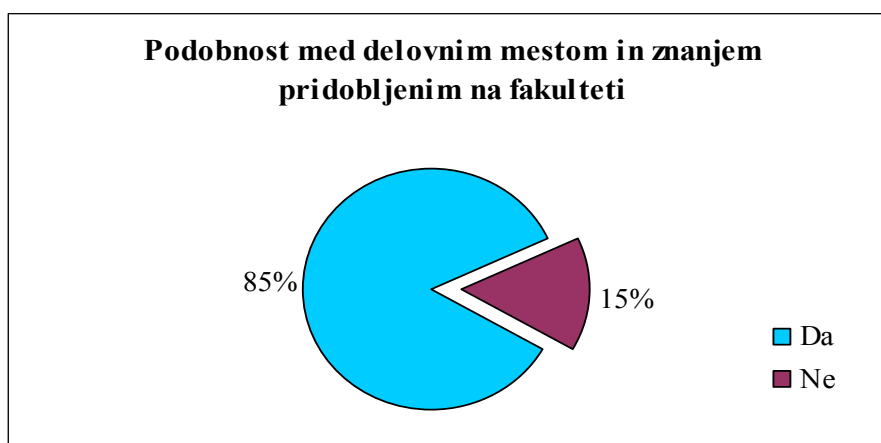
Graf 37: Želena zaposlitev



➤ **Podobnost med delovnim mestom in pridobljenim znanjem na FVV**

84,6% (33) diplomantov v delovnem mestu vidi podobnost z znanjem, ki so ga pridobili na fakulteti. 15,4% (6) diplomantov med delom in znanjem ne vidi podobnosti in meni, da delajo nekaj povsem drugega, kot pa so študirali.

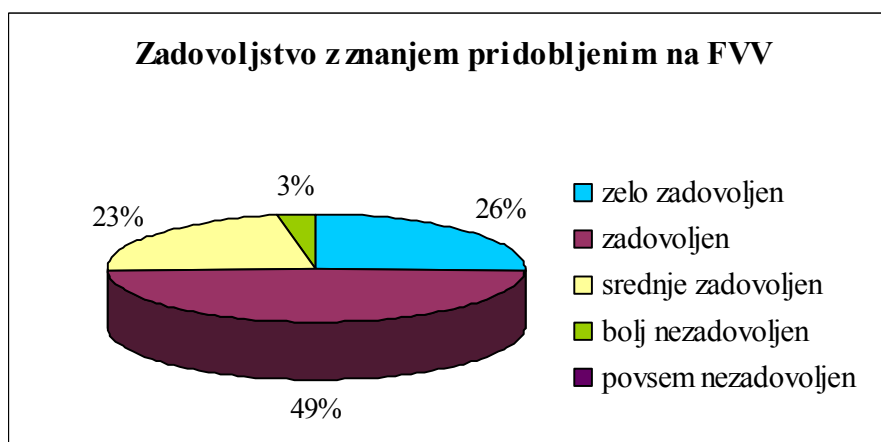
Graf 38: Podobnost med delovnim mestom in na FVV pridobljenim znanjem



➤ **Zadovoljstvo z znanjem, pridobljenim na FVV, v primerjavi z zahtevami delodajalca na prvem zaposlitvenem mestu? (v primeru podobne zaposlitve)**

48,7% (19) diplomantov FVV je zadovoljnih z znanjem, ki so ga pridobili na fakulteti in so ga kasneje lahko uporabili pri svojem delu. Zelo zadovoljnih je 25,6% (10) diplomantov, 23,1% (9) je srednje zadovoljnih in 2,6% (1) je bolj nezadovoljenih.

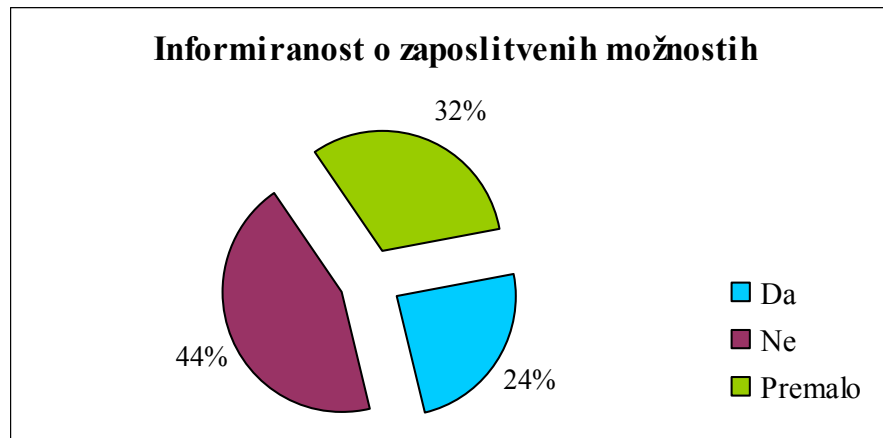
Graf 39: Zadovoljstvo z znanjem pridobljenim na fakulteti



➤ **Informiranost diplomantov FVV o zaposlitvenih možnostih med študijem**

43,9% (18) diplomantov meni, da med študijem ni dobilo nikakršnih informacij o zaposlitvenih možnostih, 31,7% (13) jih je dobilo premalo in 24,4% (10) jih je dobilo dovolj. Skupaj je 75,6% (31) diplomantov, ki menijo, da v času študija niso dobili oziroma so dobili premalo informacij o zaposlitvenih možnostih.

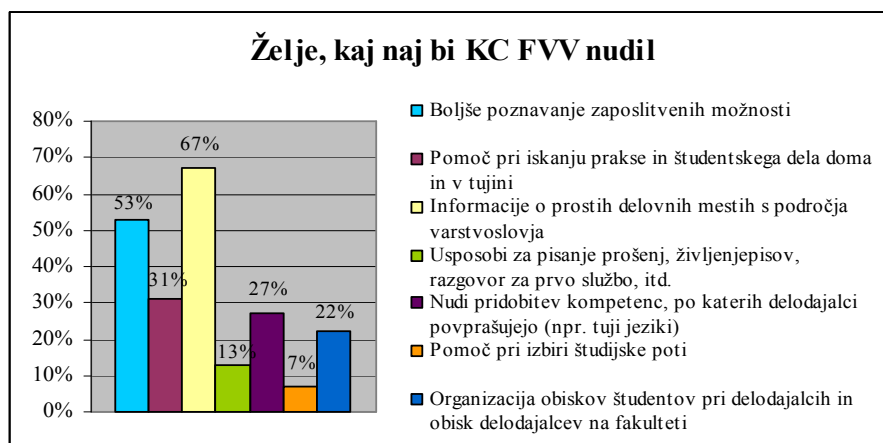
Graf 40: Informiranost diplomantov FVV o zaposlitvenih možnostih med študijem



8.1.5 Želje diplomantov o tem, kaj naj bi Karierni center FVV nudil

Diplomanti so pri vprašanju lahko obkrožili več odgovorov. 66,7% diplomantov bi preko KC v času študija želelo pridobiti informacije o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja, 53,3% bi ga želelo imeti zaradi boljšega poznavanja zaposlitvenih možnosti, 31,1% zaradi pomoči pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini in 22,2% bi želelo, da se preko KC izvajajo obiski študentov pri delodajalcih in obiski delodajalcev na fakulteti. 13,3% anketiranih želi, da bi jih KC usposobil za pisanje prošenj, življenjepisov, pripravil na razgovor za prvo službo ipd. in 6,7% anketiranih želi, da bi jim KC v času študija nudil pomoč pri izbiri študijske poti.

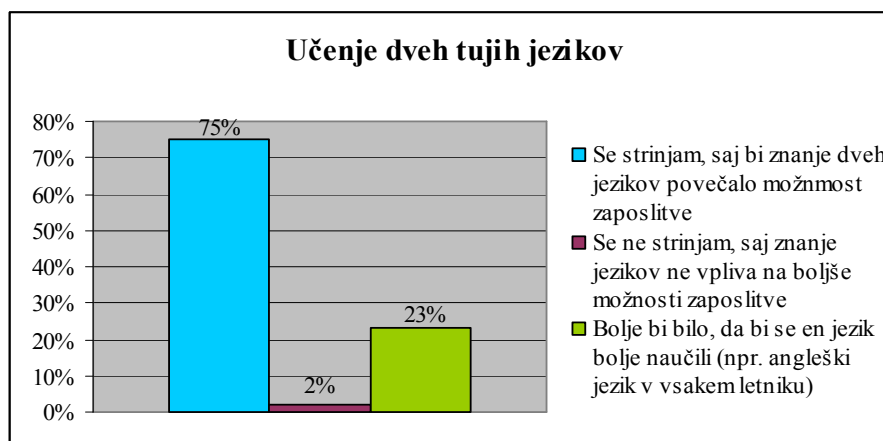
Graf 41: Želje diplomantov o tem, kaj na bi KC FVV nudil



8.1.6 Mnenje o učenju dveh tujih jezikov

75,0% (33) diplomantov FVV se strinja z učenjem dveh tujih jezikov in meni, da bi znanje dveh jezikov povečalo njihove možnosti zaposlitve. 22,7% (10) diplomantov meni, da bi bilo bolje, če bi se en tuji jezik dobro naučili ter ga tako imeli v vsakem letniku in 2,3% (1) anketiranih meni, da znanje jezikov ne vpliva na boljše možnosti zaposlitve.

Graf 42: Mnenje o učenju dveh tujih jezikov



8.2 Interpretacija rezultatov

V anketi je sodelovalo 45 diplomantov FVV, med katerimi je bilo 15 žensk in 30 moških. Njihova povprečna starost je bila 33 let. Nekateri diplomanti so na FVV zaključili en, drugi več programov. Univerzitetno diplomano ima 19 oseb, visokošolsko 21 oseb, specializacijo je opravilo 14 oseb, naziv magistra ima 9 oseb in doktorski naziv imata 2 osebi.

H1: Diplomanti FVV po končanem študiju dlje časa iščejo zeleno zaposlitev.

Hipotezo 1 smo preverjali le s pomočjo odgovorov diplomantov, ki med študijem niso bili zaposleni. Povprečna doba diplomanta od zaključka študija do prve zaposlitve je bila približno sedem mesecev. Med njimi se je en diplomant zaposlil takoj, ko je diplomiral, dva diplomanta pa sta zaposlitev iskala 14 mesecev (najdlje). Med anketiranimi sta dva diplomanta, ki še vedno iščeta zaposlitev. Med tistimi, ki so se zaposlili, je 37% diplomantov, ki so se zaposlili na zelenem delovnem mestu. 63% se na zelenem delovnem mestu ni zaposlilo. ***Hipotezo 1 potrdimo.*** Ker 63% diplomantov ni zaposlenih na zelenem delovnem mestu, bi lahko rekli, da zeleno zaposlitev še vedno iščejo. Tisti diplomanti, ki so med študijem že bili zaposleni, pa so po končanem študiju nadaljevali delo in zato niso dlje časa iskali zelene zaposlitve. Med njimi je 73% takih, ki so bili že med študijem zaposleni na zelenem delovnem mestu in 27% takih, ki niso bili. ***Hipotezo 1 zavrnamo.***

H2: Opravljanje delovne prakse ali študentskega dela na področjih, za katera se študenti FVV šolajo, je koristno. 40% diplomantov je med študijem opravljalo prakso in od teh jih 83% meni, da je bilo opravljanje prakse koristno. Graf 27 nam prikazuje, da se diplomantom opravljanje prakse zdi koristno iz več razlogov. Kot glavna razloga so navedli pridobitev delovnih izkušenj in seznanitev z načinom dela v organizaciji. Kar 90% diplomantov (ne le tistih, ki so opravljali prakso) bi želelo že med študijem opravljati delo z varnostnega področja in tako pridobiti delovne izkušnje. Kljub temu da imajo študenti med študijem interes in čas (med počitnicami) za opravljanje dela, je dejanske ponudbe dela za varstvoslovce zelo malo. ***Hipotezo 2 potrdimo, saj večina diplomantov meni, da je opravljanje dela s področja študija koristno.***

Diplomanti FVV so imeli v času študija različen pogled na težave povezane z iskanjem prve zaposlitve. Med diplomanti, ki med študijem niso bili zaposleni, je bilo 50% takih, ki so pričakovali težave in 62% diplomantov je po zaključku študija težave dejansko imelo. 29% diplomantov med študijem težav ni pričakovalo in le 15% jih težav res ni imelo. Težave, s katerimi so se diplomanti pri iskanju zaposlitve srečevali, so bile različne. Največjo težavo je predstavljalo premalo ponudbe dela za diplomante varstvoslovja in pomanjkanje delovnih izkušenj. Da je na trgu dela premalo ponudbe za diplomante varstvoslovja, je mogoče opaziti že iz oglasov za zaposlitev, v katerih redko oziroma skoraj nikoli ne zasledimo povpraševanja po diplomiranem varstvoslovcu. Poleg tega se pomanjkanje delovnih izkušenj ponovno pokaže kot pomemben faktor pri zaposlovanju novega kadra. Tisti diplomanti, ki so bili v času študija že v delovnem razmerju, niso pričakovali toliko težav kot diplomanti, ki niso bili zaposleni. Le 7% je namreč takih, ki so pričakovali težave z iskanjem zaposlitve in 82% je takih, ki težav niso pričakovali.

Diplomanti FVV so se na fakulteto vpisali predvsem zato, da bi po končanem študiju opravljali delo, ki jih veseli in zanima. Predstavili bomo rezultate treh delodajalcev, pri katerih so se diplomanti želeli zaposliti in v katerih so se po zaključku študija zaposlili (oziroma so nekateri že bili zaposleni). Največ diplomantov je želelo delati na Policiji in na MNZ (podobno kot študenti FVV) in od vseh anketiranih se jih je 50% zaposlilo v Policiji. Pri tem moramo poudariti, da je bilo med njimi največ takih, ki so že med študijem bili zaposleni v Policiji. Med tistimi, ki med študijem niso bili zaposleni, se je le ena oseba zaposlila v Policiji. 26% diplomantov je želelo delati na MNZ in 8% se jih je tam zaposlilo. Med njimi so vsi takšni, ki so med študijem že bili zaposleni. V zasebno varnostnih službah se je želelo zaposliti 11% diplomantov in 18% je tam zaposlenih.

85% diplomantov FVV v delovnem mestu vidi podobnost med delom, ki ga opravlja in znanjem, ki so ga pridobili na fakulteti in skoraj polovica diplomantov je zadovoljnih z znanjem, ki so ga pridobili na fakulteti. Diplomanti, ki so se zaposlili na področjih, kjer pridobljeno znanje lahko uporabljajo, imajo v večini primerov dobro mnenje o študijskih vsebinah, ki so jim bile posredovane med študijem.

H3: Študenti FVV v času študija ne pridobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih. Graf 40 nam prikazuje, da 44% diplomantov med študijem s strani fakultete ni dobilo nikakršnih informacij o zaposlitvenih možnostih in 32% diplomantov je

informacij dobilo premalo. Skupaj torej 76% diplomantov, ki so dobili premalo informacij. ***Hipotezo 3 potrdimo.***

H4: Karierni center predstavlja dobro osnovo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti diplomantov FVV. Mnenje diplomantov o potencialni vlogi KC FVV je pozitivno in bi ga želeli imeti iz več razlogov. Glavna razloga sta pridobitev informacij o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja in boljše poznavanje zaposlitvenih možnosti. ***Hipotezo 4 potrdimo.***

Če primerjamo sodelujoče diplomante, ki so med študijem že bili zaposleni, z diplomanti, ki to niso bili, lahko pri spolu opazimo bistveno razliko. Med tistimi, ki so bili v času študija zaposleni, je 94% moških, medtem, ko je med tistimi, ki niso bili zaposleni moških le 7% (93% žensk). Diplomanti, ki so med študijem že bili zaposleni, so nekoliko starejši (povprečje 36 let) od diplomantov, ki niso bili zaposleni (povprečje 27 let). Iz slednjih dveh podatkov (o spolu in starosti) lahko sklepamo, da so fakulteto v preteklosti obiskovali predvsem moški (iz vrst Policije), medtem ko je v današnjem času na fakulteti opaziti veliko več ženske populacije. Med študenti, ki danes obiskujejo fakulteto, je namreč 71% žensk.

9 INTERVJUJI Z DELODAJALCI

Za namene diplomske naloge smo intervjuvali 11 delodajalcev javnega in zasebnega sektorja, ki spadajo med najpogostejše zaposlovalce diplomantov FVV. Z njihovimi odgovori želimo prikazati dejansko stanje in njihove poglede na zaposlovanje diplomantov FVV.

- Policija (23.10.2008)
Ga. Nuška Tavčar, predstavnica Policije za odnose z javnostmi
- Ministrstvo za obrambo RS - MORS (31.10.2008)
G. Stanislav Rupnik, kadrovska služba
- Slovenska varnostno obveščevalna agencija -SOVA (4.11.2009)
G. Andrej Rupnik, direktor
- Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij – UIKS (28.1.2009)
Ga. Andreja Černivec, višja svetovalka
- Detektivska agencija – Detektiv Biro (20.10.2008)
G. Silvo Petek, direktor
- Detektivska agencija RAF (21.10.2008)
Ga. Mirjam Gartner, poslovna sekretarka
- Zasebno varnostna služba SINTAL d.d. (24.10.2008)
Ga. Jana Kavčič
- Zasebno varnostna služba RIVAL VTS d.o.o. (15.10.2008)
G. Branko Malešič
- Zasebno varnostna služba Varnost Maribor d.d. (27.10.2008)
Ga. Romana Golob Terplan, razvoj človeških virov
- Zasebno varnostna služba Valina varovanje d.o.o. (5.6.2008)
G. Jože Valentinčič, direktor
- Zasebno varnostna služba G7 družba za varovanje d.o.o. (23.12.2008)
G. Miro Erzin

V posameznih javnih in zasebnih službah je zaposleno različno število diplomantov FVV:

- Policija - 837 diplomantov FVV oziroma 8,8% vseh zaposlenih
- MORS - 75 diplomantov FVV oziroma 0,9% vseh zaposlenih

- SOVA - 9% diplomantov FVV
- UIKS – 8 diplomantov FVV oziroma 1% vseh zaposlenih
- Detektivska agencija Detektiv Biro – ni zaposlenih diplomantov FVV
- Detektivska agencija RAF – 4 diplomanti FVV
- ZVS Sintal d.d. – 1 diplomant FVV oziroma 0,1% vseh zaposlenih
- ZVS Rival VTS d.o.o. – ni zaposlenih diplomantov
- ZVS Varnost Maribor d.d. – 12 diplomantov FVV
- ZVS Valina varovanje d.o.o. – ni zaposlenih diplomantov FVV
- ZVS G7 družba za varovanje d.o.o. – 15 diplomantov FVV oziroma 1,6% vseh zaposlenih

Diplomanti FVV po končanem študiju vstopajo na trg z željo, da bi v čim krajšem času našli želeno zaposlitev. Realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV smo preverjali med intervjuvanimi delodajalci. Policija, MORS, Detektivska agencija RAF, Rival, Valina in G7 večjih potreb po zaposlovanju diplomantov FVV nimajo. V Sintalu so nam povedali, da so potrebe po zaposlovanju majhne, saj potrebujejo predvsem osebe z izkušnjami v varovanju, česar diplomanti FVV nimajo. Prav tako so potrebe minimalne v Sovi in na UIKS. V Detektiv Biroju so nam povedali, da bi potrebe po zaposlovanju takšnih kadrov lahko bile bistveno večje, če bi bila na področju detektivske dejavnosti urejena zakonodaja, ki bi detektivom v roke dala orodja, s katerimi bi lahko opravljali storitve, ki so v zakonu navedene. V Varnosti Maribor je zaradi novega znanja potreba po nekaj diplomantov letno. Iz odgovorov delodajalcev lahko sklepamo, da je realnih potreb po zaposlovanju diplomantov FVV zelo malo oziroma jih sploh ni.

Delodajalce smo povprašali tudi, v kolikšnem obsegu se srečujejo s prošnjami za delo s strani diplomantov FVV. Na Policiji so nam povedali, da o prošnjah za zaposlitev s strani diplomantov FVV ne vodijo evidenc in nam zato tega podatka niso mogli posredovati. Na Morsu v splošnem dobijo zelo veliko prošenj. Mesečno se srečujejo z 50 do 100 prošnjami, na javni razpis za eno delovno mesto pa se prijavi tudi 100 do 150 oseb. Trenutno težko določijo, koliko prošenj je poslanih s strani diplomantov FVV, vendar menijo, da bolj malo. V Sintalu, Varnosti Maribor in G7 so nam povedali, da dobijo kar nekaj prošenj letno, medtem ko jih v Sovi, UIKS-u, Rivalu in Valini dobijo zelo malo. V Detektiv Biroju dobijo letno približno 4-5 prošenj, v Detektivski agenciji RAF pa nekje 8-10.

Delodajalce smo povprašali, koliko in na kakšen način sodelujejo s FVV. Na Policiji s FVV sodelujejo na različne načine: predlagajo izdelavo seminarских in diplomskih nalog, ki so podlaga za kasnejšo izdelavo analiz ali razvijanje obstoječih in novih metod policijskega dela, sodelujejo na Dnevih varstvoslovja, opravljajo mentorstvo ali somentorstvo študentom ipd. Na Morsu nekateri zaposleni občasno sodelujejo s profesorji na posameznih področjih. Sodelovanje Sove s FVV je omejeno na udeležbo na posvetih, ki jih organizira FVV. Na UIKS s fakulteto sodelujejo preko študentov, ki opravljajo obvezno študijsko prakso, na Dnevih varstvoslovja ter pri ogledih zavodov. V Detektivski agenciji RAF, Sintalu in G7 sprejemajo študente na obvezno študijsko prakso in v Varnosti Maribor posamezniki na različne načine sodelujejo s fakulteto. Detektiv Biro, Rival in Valina s fakulteto ne sodelujejo.

Z znanjem in kompetencami, ki jih diplomanti pridobijo na FVV, so delodajalci različno seznanjeni. V Policiji so s kompetencami in znanji dokaj dobro seznanjeni (preko vpogledov v programe izobraževanja ter osebnimi izkušnjami zaposlenih). Večina diplomantov FVV, ki so zaposleni v Policiji, je dodatno izobrazbo pridobivala ob delu, kar pomeni, da so že imeli delovne izkušnje s tega področja. Na Morsu podrobnosti glede kompetenc in znanja diplomantov ne poznajo in so z njimi seznanjeni le v grobem. Menijo, da je osnovno znanje gotovo dobro, vendar ga je ponavadi treba nadgraditi s specifičnim znanjem za posamezno delovno mesto. V Sovi so nam povedali, da kompetence in znanja težko ocenjujejo, saj je večina diplomatov študij končala ob delu, ti diplomanti pa so imeli že več let delovnih izkušenj. Za dva uslužbenca, ki sta bila redna študenta FVV ocenjujejo, da sta si pridobila premalo specifičnih znanj. Na UIKS so s kompetencami in znanji seznanjeni preko študentov, ki pri njih opravljajo obvezno študijsko prakso. Z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV, so zadovoljni. V Sintalu so z znanji in kompetencami seznanjeni, vendar ocenjujejo, da je znanje, ki ga pokažejo diplomanti FVV predvsem teoretično, medtem ko jim manjkajo praktične izkušnje. V Varnosti Maribor in G7 so z znanji in kompetencami seznanjeni in zadovoljni, v Rivalu so slabo seznanjeni in v Detektiv Biroju ter Valini z znanji in kompetencami niso seznanjeni. V Detektivski agenciji RAF menijo, da je znanje študentov, ki opravljajo obvezno študijsko prakso dokaj pomanjkljivo, prav tako z znanjem diplomantov niso preveč zadovoljni.

Študenti FVV so med študijem v nekaterih javnih in zasebnih službah opravljali obvezno študijsko prakso. Delodajalce smo povprašali o tem, kakšno je njihovo mnenje o opravljanju študijske prakse ali študentskega dela v njihovi organizaciji. V Policiji so opravljali obvezno prakso le tisti redni študenti FVV, ki so bili štipendisti Policije. Nekaterim študentom FVV so predvsem v poletnih mesecih omogočili tudi študentsko delo. V Policiji menijo, da ni potrebe, da bi bila študijska praksa obligatorna, saj diplomanti dobijo praktične izkušnje predvsem z delom oz. zaposlitvijo za določen ali nedoločen čas in ne s študentskimi praksami, ker so le-te preveč kratkotrajne. Preko Morsa je bila študentom FVV omogočena le udeležba na vojaškem taboru. Študijske prakse ali študentskega dela pri njih ne opravlja študent nobene fakultete, saj je potrebno vsako osebo varnostno preveriti, samo varnostno preverjanje pa je zahtevno in dolgotrajno opravilo. Prav tako v Sovi študenti FVV zaradi narave dela ne opravljajo prakse. Na UIKS študenti FVV redno opravljajo obvezno študijsko prakso in imajo o sodelovanju pozitivno mnenje. V Detektivski agenciji Biro, v Sintalu, v G7 in v Valini so študenti FVV že opravljali študentsko delo. V slednji službi menijo, da so bili študenti pri delu uspešni in pokazali zadostno znanje in interes za delo. V Rivalu študenti FVV niso opravljali obvezne študijske prakse niti študentskega dela, saj študenti ne morejo opravljati nalog varovanja. V Varnosti Maribor imajo redne stike s študenti, kar predstavlja zaželen način komuniciranja, s katerim spoznajo kandidate in oni podjetje.

Delodajalce smo povprašali, na kakšen način pridobivajo svoje kadre. Nekateri delodajalci se poslužujejo vseh oblik zaposlovanja, ki jih ponuja trg, medtem ko je zaposlovanje v drugih organizacijah bolj omejeno. V večini primerov kadre pridobivajo preko javnih razpisov, prav tako pa tudi preko štipendiranja, z internimi razporeditvami, preko prejetih prošenj, priporočil, zaposlitvenih agencij, zavodov in agencij.

V oglasih za službo je pogosto zaslediti, da delodajalci iščejo ljudi z delovnimi izkušnjami. Kolikšen pomen delodajalci dajejo delovnim izkušnjam je odvisno od posameznega delodajalca. Pri intervjuvanih delodajalcih smo preverjali, čemu dajejo večji poudarek - delovnim izkušnjam ali na fakulteti pridobljenemu znanju. V Policiji, Sovi, UIKS in Varnosti Maribor pri zaposlovanju kadrov dajejo poudarek tako znanju oz. primernosti izobrazbe kot delovnim izkušnjam, ki so razpisane za določeno delovno mesto. Prav tako na Morsu pri zaposlovanju kadrov izključno upoštevajo zakonsko postavljene pogoje za zasebno delovnega mesta. Kljub temu dajejo velik poudarek tudi delovnim izkušnjam, praksi in ostalim kompetencam, ki jih oseba poleg formalnega

znanja lahko ponudi. Menijo, da je zelo dobro, če oseba že med študijem išče študentska dela, ki so podobna delu, ki ga bo opravljala po končanem šolanju. Takim diplomantom tudi dajejo prednost pri zaposlitvi. V Detektiv Biroju dajejo prednost predvsem delovnim izkušnjam, pomemben faktor pa se jim zdi tudi pridobljeno znanje. V Detektivski agenciji RAF ugotavljajo, da je znanje diplomantov FVV pomanjkljivo, delovnih izkušenj pa nimajo. Tako je potrebno celostno učenje in pridobivanje dodatnih znanj, veščin, spretnosti in delovnih izkušenj. V Sintalu menijo, da sta oba dejavnika pomembna, vendar je dejavnost zasebnega varovanja tako specifična, da so izkušnje nepogrešljive. V Rivalu dajejo poudarek doseganju rezultatov in profitabilnosti, torej znanju in pripravljenosti za delo ter uspešnosti pri opravljanju nalog. V Valini in G7 so pomembne predvsem delovne izkušnje.

Tako kot smo med študenti in diplomanti preverjali mnenje o učenju dveh tujih jezikov, smo tudi delodajalce povprašali o tem, kako sami gledajo na znanje dveh tujih jezikov. V Policiji se glede tega vprašanja niso opredelili. Na Morsu so nam povedali, da se jim zdi znanje tujega jezika zelo pomembno (tudi v Sovi) in predstavlja pomemben faktor pri izbiri primerne kandidata za delovno mesto. Prav tako se znanje tujih jezikov zdi pomembno ostalim delodajalcem, ki svoje storitve opravljajo tudi v tujini (Detektiv Biro, Varnost Maribor). Znanje tujih jezikov je poleg tega uporabno pri varovanju tujih skupin, tujcev, tujih gospodarskih družb in koncertnih skupin (Rival). V Sintalu so tuji jeziki pomembni, vendar pa je na žalost aktivno znanje tujega jezika med zaposlenimi redko. V Detektivski agenciji RAF znanju tujih jezikov zaenkrat ne pripisujejo velikega pomena.

Danes se vse več študentov odloča za nadaljevanje študija na podiplomski stopnji. Razlogi, kot so pridobitev dodatnega znanja, boljše možnosti in izbire zaposlitve, višje plače, večji družbeni ugled in zanimivejše službe so med glavnimi razlogi, da se posamezniki odločajo ostati v izobraževalnem sistemu. Tisti, ki študij nadaljujejo takoj po zaključku dodiplomskega študija, po končanem podiplomskem študiju pogosto vstopajo na trg dela brez formalnih delovnih izkušenj. Ker so delodajalci tisti, ki odločajo o zaposlitvi primerne kandidata, smo jih povprašali, kako z vidika zaposlovanja gledajo na osebe, ki imajo podiplomsko stopnjo izobrazbe, vendar nimajo formalnih delovnih izkušenj. V Policiji so magistri in doktorji znanosti praviloma kandidati za visoka delovna mesta. Za veliko večino (visokih) delovnih mest v Policiji se pričakuje, da imajo kandidati poleg visoke stopnje izobrazbe tudi ustrezne izkušnje. Z vidika zasedbe takih

delovnih mest v Policiji praviloma podpirajo izobraževanje ob delu, saj lahko zaposleni hitreje pridobijo izobrazbo kot ustrezne delovne izkušnje na nekem delovnem področju. Na Morsu gledajo na osebe s podiplomsko stopnjo izobrazbe kot na začetnike, ki jih je treba usposobiti za samostojno opravljanje dela. Kandidati, ki izpolnjujejo pogoje glede zahtevane stopnje izobrazbe in smeri, lahko na UIKS brez delovnih izkušenj sklenejo delovno razmerje le kot pripravniki. V Detektiv Biroju menijo, da sam naziv ni garancija za uspešno delo in da je nujno potrebna nadgraditev teoretičnega znanja z delovnimi izkušnjami. Za Detektivsko agencijo RAF je oseba brez delovnih izkušenj lahko zanimiva, če izpolnjuje nekatere druge pogoje, kot npr. znanje iz psihologije, spretnost, iznajdljivost, pripravljenost za delo na terenu ipd. V Sintalu so izkušnje zaradi specifičnosti njihove dejavnosti nepogrešljive. Menijo, da osebe z magistrskim oz. doktorskim nazivom brez delovnih izkušenj ne morejo opravljati odgovornega dela enako dobro, kot osebe z večletnimi delovnimi izkušnjami na področju varovanja, ki so si magistrski oz. doktorski naziv pridobile med delom. V Varnosti Maribor menijo, da imajo osebe s podiplomsko stopnjo izobrazbe pri delu na začetku precej težav, vendar pa imajo novo teoretično znanje. V Valini pri zaposlovanju dajejo poudarek predvsem delovnim izkušnjam. Če oseba nima delovnih izkušenj, dajejo prednost osebam, ki pokažejo zadosten interes za delo, ne glede na vrsto izobrazbe ali pridobljen naziv. V Rivalu na osebe s podiplomsko stopnjo izobrazbe gledajo kot na težko zaposljive.

10 ZAKLJUČEK

Izobrazba je pomemben dejavnik določanja položaja posameznika na trgu delovne sile. Višja izobrazba naj bi zagotavljala večjo verjetnost za zaposlitev na delovnih mestih z višjim plačilom, ugodnejšimi delovnimi pogoji, možnostmi za napredovanje in samouresničevanje. Vendar so tudi iskalci zaposlitve z najvišjimi stopnjami izobrazbe izpostavljeni tržnim zakonitostim ponudbe in povpraševanja. V zadnjih letih opažamo, da se število iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo izjemno hitro povečuje, medtem ko se povpraševanje po njih ne povečuje v enakem obsegu. Da bi zmanjšali nesorazmerje, je poleg načrtovanja in spodbujanja višjega izobraževanja potrebno ustvarjati tudi klimo za hitrejšo in obsežnejšo zaposlovanje diplomantov. Država se je na svojevrsten način lotila regulacije vpisa in s tem števila diplomantov določenega strokovnega profila. Na družboslovnih smereh zmanjšujejo število prostih mest za posamezne študijske programe, medtem ko Ministrstvo za visoko šolstvo zadnja leta med mladimi promovira študij naravoslovnih in tehniških smeri. Tudi nekatere slovenske univerze in fakultete so že začele z izvajanjem aktivnosti, s katerimi bodo povečale zaposljivost svojih diplomantov. To vlogo v večini primerov prevzemajo t.i. Karierni centri.

Fakulteto za varnostne vede v delitvi študijskih programov na naravoslovje in tehniko ter družboslovje uvrščamo v slednjo kategorijo. Med diplomanti FVV smo izvedli anketo o zaposljivosti, s katero smo med drugim ugotavljali, ali so diplomanti FVV imeli težave pri iskanju svoje prve zaposlitve, kakšne težave so imeli, koliko časa so iskali zaposlitev in podobno. Z analizo pridobljenih rezultatov smo ugotovili, da je 50% diplomantov (ki med študijem niso bili zaposleni) že med študijem pričakovalo težave pri iskanju svoje prve zaposlitve. Da so bila njihova pričakovanja utemeljena, kaže podatek, da je 62% diplomantov pri iskanju zaposlitve dejansko imelo težave. Težavo sta predstavljali predvsem premajhna ponudba dela za varstvoslovce in pomanjkanje delovnih izkušenj.

Povprečna doba od zaključka študija do sklenitve prve zaposlitve je bila sedem mesecev.

Hipotezo 1 (Diplomanti FVV po končanem študiju dlje časa iščejo zeleno zaposlitev) smo zaradi podatka, da je le 38% diplomantov zaposlenih na zelenem delovnem mestu **potrdili**. Isto hipotezo pa smo **zavrnil**i za primer diplomantov, ki so med študijem že bili zaposleni in so v 73% opravljali delo na zelenem delovnem mestu.

Pomanjkanje delovnih izkušenj je navadno razumljeno kot glavna konkurenčna pomanjkljivost mlade delovne sile. Kljub temu da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost. Nekaj delovnih izkušenj si študenti lahko pridobijo z delovno prakso med šolanjem, s počitniškim in prostovoljnim delom ter opravljanjem študentskih del. Kljub temu, da velika večina študentov med študijem opravlja delo preko študentskega servisa, pa so ta dela z vidika delovnih izkušenj večinoma neustrezna. Dela s področij študija so ponavadi slabo plačana ali pa njihove ponudbe sploh ni, medtem ko se z deli, kot so strežba, promocije v trgovskih centrih, pomoč pri selitvah in podobno, da zelo dobro zaslužiti. Študenti se tako raje odločajo za takšna dela, klub temu da jim po končani fakulteti ne morejo služiti kot referenca v življenjepisu. Kot smo že ugotovili, je pomanjkanje ustreznih delovnih izkušenj ena izmed ovir, s katerimi se diplomanti FVV soočajo pri iskanju zaposlitve. V diplomskem delu smo preverjali, ali je ***opravljanje delovne prakse oziroma študentskega dela na področjih, za katera se študenti FVV šolajo, koristno (Hipoteza 2)***. Poleg informacij o koristnosti pridobivanja delovnih izkušenj s področja študija, ki smo jih zbrali s pomočjo sekundarnih virov podatkov, nam tudi odgovori delodajalcev podajo podobne zaključke. Tako javni kot zasebni sektor delodajalcev se zaveda pomena delovnih izkušenj in jim zato pri zaposlovanju (poleg zahtevane stopnje izobrazbe) daje zelo velik poudarek. Da je opravljanje dela s področja, za katerega se študenti šolajo koristno, se strinjajo tako študenti (99%) kot diplomanti (90%) FVV. ***Hipotezo 2 potrdimo***, saj se s koristnostjo opravljanja delovne prakse oziroma študentskega dela na področju, za katerega se študenti izobražujejo, strinjajo študenti, diplomanti in delodajalci.

Hipotezo 3: Študenti FVV med študijem ne pridobijo dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih, smo preverjali z anketnimi vprašalniki, na katere so odgovarjali študenti in diplomanti FVV. Kar 81% študentov srednje in slabo pozna možnosti, kje se po končanem študiju lahko zaposlijo. Prav tako 93% študentov in 76% diplomantov meni, da s strani fakultete niso dobili nobenih informacij oziroma so jih dobili premalo. ***Hipotezo 3 potrdimo***, saj tako študenti kot diplomanti FVV menijo, da o zaposlovalnih možnostih s strani fakultete niso (bili) dovolj obveščeni.

Lahko bi sicer rekli, da je študent sam odgovoren in naj ob vsem tem, kar mu okolica ponuja, sam razvija svojo poklicno kariero in pridobiva informacije, ki mu bodo na poklicni poti koristile. Ker pa študenti velikokrat ne vedo, kje iskati informacije oziroma

katere informacije sploh iskati, obstaja potreba po Kariernem centru na FVV. S KC bi pridobili tako študenti in diplomanti FVV kot tudi fakulteta in delodajalci. KC bi na eni strani študentom nudil paleto uporabnih informacij in jim pomagal pri načrtovanju kariere ter iskanju dela, po drugi strani pa povečal prepoznavnost fakultete ter izboljšal zaposlitvene možnosti njenih diplomantov. S *Hipotezo 3* smo preverjali ali *Karierni center predstavlja dobro osnovo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti diplomantov FVV*. Hipotezo smo potrdili s pomočjo analize sekundarnih virov podatkov in analize anketnih vprašalnikov študentov ter diplomantov FVV. Informacije o koristnosti KC smo pridobili tudi z intervjujem mag. Andreja Fojkarja. S koristnostjo KC se v 100% strinjajo študenti in diplomanti FVV in bi ga želeli imeti iz več razlogov. KC FVV bi spodbujal delodajalce k zaposlovanju mladih diplomantov brez formalnih delovnih izkušenj in študente k pridobivanju ustreznih neformalnih izkušenj že med študijem. Na ta način bi bil prehod mladih diplomantov iz šolanja v zaposlitev lažji. Kot kažejo izkušnje držav EU, je tam, kjer je v šolski sistem tako ali drugače vdelano usposabljanje in pridobivanje praktičnih izkušenj, prehod v zaposlitev bistveno lažji kakor v državah, kjer mladi med šolanjem nimajo stika s svetom dela.

11 VIRI IN LITERATURA

1. Bervar, J. (2006). Povzetki strokovnih razprav o temi Vključevanje poklicne orientacije in svetovanja v kurikulum. EGCRF - *European Guidance & Counselling Research Forum*. Pridobljeno 22.4.2009 na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/kurikulum/jana5>.
2. Bezič, T., & Vilič Klenovšek, T. (2006). *Informiranje in svetovanje za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji: stanje in perspektive*. Ljubljana, Andragoški center Slovenije.
3. Brezovar, O. (2008). S prostovoljstvom do dobre službe. *Študent*, 4(12), 17.
4. Brezposelnost in vrste brezposelnosti. Pridobljeno 30.3.2009 na <http://sl.wikipedia.org/wiki/Brezposelnost>.
5. Careers Centre University of Leeds (Karierni center Univerze v Leedsu). Pridobljeno 8.6.2009 na <http://www.careerweb.leeds.ac.uk/>.
6. Cepin, M. (2005). Kam po kompetence, ki jih ne dobiš na faksu. V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (Ur.), *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 74-84). Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
7. Čas, T. (2003). Ob jubileju Visoke policijsko-varnostne šole. V B. Virjent (Ur.), *30 let visokošolskega izobraževanja s področja varstvoslovja* (str. 14-16). Ljubljana, Fakulteta za policijsko-varnostne vede.
8. Diplomanti (prejšnjega) univerzitetnega programa vseh slovenskih univerz po starosti (a), Diplomanti terciarnega izobraževanja (b), Diplomanti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (c). *Statistični urad Republike Slovenije*. Pridobljeno 14.4.2009 na http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp.
9. Dizdarevič, M., Tušar, V. (2008). *Potencialna vloga kariernega centra pri zaposlovanju diplomantov Univerze v Ljubljani*. Diplomsko delo, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
10. Fakulteta za varnostne vede: <http://www.fvv.uni-mb.si>.
11. Flander, B. (2004). Rojstvo fakultete - ob rob tridesetletnici visokošolskega izobraževanja na področju varstvoslovja. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 55(1), 98-100.

12. Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2007. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Pridobljeno 12.4.2009-a na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm>.
13. Globačnik, I. (2001). Od osamosvajanja Slovenije dalje, od leta 1990 do danes. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje* Pridobljeno 14.4.2009 na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Zgodovina/Osamosvajanje.htm>.
14. Gorazd, M. (2008). *Ob petintrideseti obletnici šole*. Ljubljana, Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.
15. Gospodarska kriza. Pridobljeno 14.4.2009 na <http://www.redbook.si/user/StankaPurkart/blog/24485=gospodarska-kriza-.../>.
16. Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
17. Kos, Z. (2006). V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (UR.) *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 5-6). Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
18. Kozoderc, D. (2005). Zaposljivost mladih – povečati možnosti za zaposlitev. V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (UR.) *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 7-12). Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
19. Kozoderc, D. (2006). Usposabljanj in strokovnih srečanj na tem področju ni. *European Guidance & Counselling Research Forum*. Pridobljeno 24.4.2009 na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/izobrazevanje/Kozoderc3>.
20. Kramberger, A. (2007). Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V A. Kramberger, S. Pavlin (Ur.), *Zaposljivost v Sloveniji* (str. 11-37). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
21. Lujinović, V. (2005). Otroci s posebnimi potrebami - ovire na poti socialnega vključevanja. V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (UR.) *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 114-118). Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
22. Lukič, G. (2008). *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja (1. knjiga, Analiza stanja)*. Ljubljana, Študentska organizacija Slovenije.

23. Maver, D. (2000). Visoka policijsko varnostna šola: pridružena članica Univerze v Ljubljani. Ljubljana, Visoka policijsko-varnostna šola.
24. Maver, D. (2001). Pomen in perspektive visokošolskega izobraževanja na področju varnosti: kaj, za koga in kdo naj izobražuje. V M. Pagon (Ur.), *Pomen in perspektive visokošolskega izobraževanja na področju varnosti* (str. 9-15). Ljubljana, Visoka policijsko - varnostna šola.
25. Meško, G. (2004). Definiranje znanstvene discipline in raziskovalno delo FPVV. *Varstvoslovje*, 6(4), 370-377.
26. Meško, G., Tičar, B. (2008). Slovenska kriminologija in razvoj varstvoslovja v Sloveniji. *Varstvoslovje*, 10(2), 258-312.
27. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: <http://www.mdds.gov.si>.
28. Niklanovič, S. (2007). Pregled politike karierne orientacije v EU: resolucija o karierni orientaciji. *Zavod republike Slovenije za zaposlovanje*, Ljubljana. Pridobljeno 24.4.2009 na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/KnjigeInZlozenke/Knjige/PolitikaKarierneOrientacije.pdf>.
29. Okrogla miza - Zaposlovalne možnosti diplomantov FVV UM (13.5.2009). Organizator: dr. G. Meško in mag. F. Virič. Sodelujoči: dr. B. Lobnikar, mag. G. Klemenčič, g. Ingo Paš in g. M. Klavora. Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.
30. Pagon, M. (2001). Univerzitetni študijski program »varstvoslovje«. V M. Pagon (Ur.), *Pomen in perspektive visokošolskega izobraževanja na področju varnosti* (str. 17-28). Ljubljana, Visoka policijsko - varnostna šola.
31. Pagon, M. (2001). Univerzitetni študijski program »varstvoslovje«. V M. Pagon (Ur.), *Pomen in perspektive visokošolskega izobraževanja na področju varnosti* (str. 17-28). Ljubljana, Visoka policijsko - varnostna šola.
32. Počivavšnik, J.K. (2005). Stanje zaposljivosti in zaposlovanja mladih v Republiki Sloveniji. V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (UR.) *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 33-43). Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
33. Podbregar, I. (2004). Lobiranje pri razvoju kadrov. V J. Florjančič, B. Paape (Ur.). *Kadri in management* (str. 57-65). Kranj, Moderna organizacija.
34. Podbregar, I. (2007). Projekt: Karierni center Fakultete za varnostne vede. Ljubljana, Fakulteta za varnostne vede.

35. Prezelj, I. (2001). Perspektive razvoja varnostnih študij sodobnem svetu in Republiki Sloveniji. V M. Pagon (Ur.), *Pomen in perspektive visokošolskega izobraževanja na področju varnosti* (str. 41-53). Ljubljana, Visoka policijsko - varnostna šola.
36. Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva RS 2007-2010 (ReNPVS) Ur.l. RS, št. 94/2007. Pridobljeno 25.4.2009 na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200794&stevilka=4694>.
37. Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ). Pridobljeno 24.4.2009 na http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=kariera&hs=1.
38. Srbin, M. (2008). Iznajdljivost in vztrajnost ali – kdor išče, ta najde! *Študent*, 6(11), 24.
39. Strukturna brezposelnost povzroča neskladja na trgu dela. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Pridobljeno 6.6.2009 na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/OSPtuj/15-11-05-2.htm>.
40. Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti (b), Registrirane brezposelne osebe VII. in VIII. stopnje izobrazbe (c). *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Pridobljeno 12.4.2009 na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
41. Sultan, G. R. (2004). Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. Luxembourg: *Office for Official Publications of the European Communities*. Pridobljeno 28.4.2009 na http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_en.pdf
42. Svetlik, I. (1991). Zaposlovanje diplomantov. *Teorija in praksa*, 28(5/6), 567-575.
43. Trbanc, M. (2005-a). Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V D. Kozoderc, Z. Kos, V. Sulić (Ur.), *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih : zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, (str. 13-32). Ljubljana, Narodna in univerzitetna knjižnica.
44. Trbanc, M. (2005-b). Zaposlovanje in brezposelnost mladih. *European Guidance & Counselling Research Forum*. Pridobljeno 5.6.2009 na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/KARIERA/karieraa/zaposlovanjetrbanc>.

45. Trbanc, M. (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V A. Kramberger, S. Pavlin (Ur.), *Zaposljivost v Sloveniji* (str. 38-62). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
46. Trg dela v Sloveniji (2009). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Pridobljeno 6.6.2009 na <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/Slo.pdf>.
47. Verša, D. (2004). Mladi diplomanti na trgu delovne sile. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Pridobljeno 17.4.2009 na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf>.
48. Vilič Klenovšek, T. (2006). Vključevanje teh vsebin je prepuščeno posameznim učiteljem ali šolski svetovalnim delavcem. EGCRF - *European Guidance & Counselling Research Forum*. Pridobljeno 24.4.2009 na <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/kurikulum/viliv5>.
49. Watts, G. A., Guichard, J., Plant, P., Rodriguez, M. L. (1997). *Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti*. Ljubljana, Izida.

12 PRILOGE

12.1 Priloga A: Tabele

Tabela 2: Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2009

Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb¹⁹	Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb
1987	15.184	1999	118.951
1988	21.342	2000	106.601
1989	28.218	2001	101.857
1990	44.623	2002	102.635
1991	75.079	2003	97.674
1992	102.593	2004	92.826
1993	129.087	2005	91.889
1994	127.056	2006	85.836
1995	121.483	2007	71.336
1996	119.799	2008	63.215
1997	125.189	2009 ²⁰	76.925
1998	126.080		

Vir: ZRSZ 2009a

¹⁹ Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti od januarja do decembra

²⁰ Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti do vključno meseca marca

Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe po izobrazbi med letoma 2000 in 2009

Stopnja izobrazbe ²¹													
		I.-II.		III.-IV.		V.		VI.		VII.-VIII.		B. Š.	
Leto22	SKUPAJ	število	%	število	%	število	%	število	%	število	%	število	%
2000	106.601	50.357	47,2	29.033	27,2	22.421	21,0	2.592	2,4	2.199	2,1	-	-
2001	101.857	47.923	47,0	27.278	26,8	21.947	21,5	2.238	2,2	2.471	2,4	-	-
2002	102.635	48.221	47,0	27.015	26,3	22.424	21,8	2.118	2,1	2.858	2,8	-	-
2003	97.674	43.162	44,2	24.960	25,6	23.627	24,2	2.086	2,1	3.839	3,9	-	-
2004	92.826	38.620	41,6	22.893	24,7	24.598	26,5	2.134	2,3	4.582	4,9	-	-
2005	91.889	37.453	40,8	22.594	24,6	24.816	27,0	2.178	2,4	4.849	5,3	-	-
2006	85.836	33.712	39,3	20.820	24,3	23.743	27,7	2.278	2,7	5.283	6,2	-	-
2007	71.335	28.002	39,3	16.580	23,2	19.562	27,4	2.145	3,0	5.046	7,1	-	-
2008	64.295	25.859	40,2	15.221	23,7	16.858	26,2	1.990	3,1	4.357	6,8	10	0,0
2009	79.682	32.185	40,4	20.091	25,2	19.858	24,9	2.258	2,8	5.238	6,6	52	0,1

Vir: ZRSZ 2009c

21

- I. osnovnošolsko izobraževanje
- II. nižje poklicno izobraževanje
- III. nižje poklicno izobraževanje
- IV. srednje poklicno izobraževanje
- V. gimnazijsko izobraževanje, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje
- VI. višje strokovno izobraževanje
- VII. visoko strokovno izobraževanje, univerzitetno dodiplomsko izobraževanje, univerzitetno podiplomsko izobraževanje (magisterij)
- VIII. doktorat znanosti
- B.S. izobrazba, pridobljena z bolonjskim študijem

²² Od leta 2000 do leta 2007 je za vsako leto vzeto povprečje za skupno registrirano brezposelnost. Za leto 2008 in leto 2009 pa je ZRSZ za skupno registrirano brezposelnost vzel mesec marec.

Tabela 4: Diplomanti prejšnjega univerzitetnega programa vseh slovenskih univerz

Starost	Leto			
	2004	2005	2006	2007
20	0	1	0	0
21	0	1	0	1
22	6	12	13	11
23	152	148	141	149
24	874	877	831	827
25	1301	1267	1291	1318
26	1046	1067	1210	1236
27	681	799	787	820
28	407	442	501	484
29	253	284	310	316
30-34	629	605	588	511
35-39	283	226	220	171
40 +	273	462	390	234

Vir: Podatkovna baza SURS 2009a

12.2 Priloga B: Anketni vprašalnik za študente FVV

Sem Iva Peternel, absolventka Fakultete za varnostne vede in pišem diplomsko nalogo z naslovom Zaposlovanje diplomantov FVV. Ker ste študent/ka naše fakultete, bi Vas lepo prosila za Vaše odgovore, ki mi bodo pri pisanju diplomske naloge v veliko pomoč. Izpolnjen vprašalnik je anonimen, odgovori pa bodo uporabljeni izključno v namene te diplomske naloge. Pri vseh vprašanjih je potrebno obkrožiti eden, ponekod lahko tudi več odgovorov, le pri 2. vprašanju je potrebno odgovor napisati s številko.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej lepo zahvaljujem.

1. Spol: M Ž

2. Starost: _____ let

3. Kateri program in letnik obiskujete? (obkroži letnik)

a) UNI (Varstvoslovje 2003 ali Varstvoslovje - Bolonjski) 1 2 3 4

b) VS (Varstvoslovje ali Varnost in policijsko delo - Bolonjski) 1 2 3

4. Ali ste tekom študija opravljali obvezno prakso oz. jo še boste?

a) Da

b) Ne

5. Ali se vam zdi opravljanje prakse koristno in bi želeli, da jo fakulteta izvaja?

a) Da

b) Ne

6. Kakšno je vaše mnenje o obvezni praksi, ki ste jo opravljali? (če ste jo opravljali)

a) Pridobitev delovnih izkušenj

b) Seznanitev z načinom dela v organizaciji

c) Delodajalci se lahko seznanijo z bodočim kadrom

d) Opravljanje prakse je samo sebi namen

e) Delo je bilo nezanimivo, porabili so nas npr. za fotokopiranje in podobna dela

f) Drugo: _____

7. Ali že opravljate delo (redno ali preko študentskega servisa) na področju, ki je sorodno znanju, ki ga pridobivate na fakulteti?

a) Da

b) Ne

8. Ali bi želeli, da bi vam fakulteta v času študija ponudila možnost občasnega dela na področjih, za katere se šolate in s katerim bi pridobili delovne izkušnje?

a) Da

b) Ne

9. Kako dobro poznate možnosti, kje (na katerih področjih) se lahko kot diplomant FVV zaposlite?

a) Zelo dobro

b) Dobro

c) Srednje

d) Slabo

e) Ne poznam

10. Ali s strani fakultete pridobite dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih?

a) Da

b) Ne

c) Premalo

11. Za študij na FVV sem se odločil/a, da bi dobila/a zaposlitev:

a) V policijskih upravah in policijskih postajah

b) Na Ministrstvu za notranje zadeve

c) V Slovenski obveščevalno-varnostni agenciji

d) Na Ministrstvu za obrambo

e) V obveščevalno varnostni službi Ministrstva za obrambo

f) V zasebno varnostni službi

g) V detektivski službi

h) V gospodarstvu in privatnem sektorju

i) V strokovnih službah Vlade RS in Državnega zbora RS

j) Na fakulteti

k) V organih EU, NATO oziroma drugih tujih organih

l) Nisem razmišljal/a

m) Drugo: _____

12. Ali ste zaskrbljeni glede tega, ali boste po končanem študiju dobili želeno zaposlitev?

a) Da

b) Ne

c) Nekoliko

13. Kakšne menite, so vaše možnosti zaposlitve na želenem delovnem mestu po končanem študiju?

a) Zelo dobre

- b) Dobre
- c) Povprečne
- d) Bolj slabe
- e) Zelo slabe

14. Po zaključku študija na FVV se nameravam:

- a) Zaposliti
- b) Vpisati podiplomski študij oz. nadaljevati študij na II. stopnji
- c) Se vpisati še na drugo fakulteto oz. sem že vpisan/a vzporedno
- d) Drugo: _____

15. Če že veste, da boste po diplomi vpisali podiplomski študij oz. nadaljevati Bolonjski program na II. stopnji - zakaj se boste tako odločili?

- a) Pridobitev dodatnega znanja
- b) Večje možnosti zaposlitve in izbire zaposlitve
- c) Bolj zanimive službe
- d) Višja plača
- e) Večji družbeni ugled
- f) Specializacija
- g) Ohranitev statusa študenta
- h) Drugo: _____

16. V primeru, da bi na fakulteti obstajal t.i. Karierni center, ki bi predstavljal vez med delodajalci in študenti, bi želeli, da vam ta center ponudi:

- a) Boljše poznavanje zaposlitvenih možnosti
- b) Pomoč pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini
- c) Informacije o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja
- d) Usposobi za pisanje prošenj, življenjepisov, razgovor za prvo službo, itd.
- e) Nudi pridobitev kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo (npr. tuji jeziki)
- f) Pomoč pri izbiri študijske poti
- g) Organizacija obiskov študentov pri delodajalcih in obisk delodajalcev na fakulteti
- h) Drugo: _____

17. Kaj menite o tem, da bi se na FVV učilo dva tuja jezika?

- a) Se strinjam, saj bi znanje dveh jezikov povečalo možnost zaposlitve
- b) Se ne strinjam, saj znanje jezikov ne vpliva na boljše možnosti zaposlitve
- c) Bolje bi bilo, da bi se en jezik bolje naučili (npr. imeli ang. jezik v vsakem letniku)
- d) Drugo: _____

12.3 Priloga C: Anketni vprašalnik za diplomante FVV

Sem Iva Peternel, absolventka Fakultete za varnostne vede in pišem diplomsko nalogo z naslovom Zaposlovanje diplomantov FVV. Ker ste diplomant naše fakultete, bi Vas lepo prosila za Vaše odgovore, ki mi bodo v veliko pomoč pri razumevanju zaposlitvenih možnosti. Izpolnjen vprašalnik je anonimen, odgovori pa bodo uporabljeni izključno v namene te diplomske naloge. Pri vseh vprašanjih je potrebno obkrožiti eden, ponekod lahko tudi več odgovorov, le pri 2. in 12. vprašanju je potrebno odgovor napisati s številko. Za sodelovanje se Vam že vnaprej lepo zahvaljujem.

1. Spol: M Ž

2. Starost: _____ let

3. Kateri program na FVV ste končali? UNI VS MAG SPEC

4. Po koliko letih ste diplomirali oziroma zaključili študij (mag./spec.) na FVV?

a) 3

b) 4

c) 5

d) 6

e) 7

f) več

5. Ali ste tekom študija opravljali obvezno prakso?

a) Da

b) Ne

6. Ali se vam je zdelo opravljanje prakse koristno? (če ste jo opravljali)

a) Da

b) Ne

7. Kakšno je vaše mnenje o obvezni praksi, ki ste jo opravljali? (če ste jo opravljali)

a) Pridobitev delovnih izkušenj

b) Seznanitev z načinom dela v organizaciji

c) Delodajalci se lahko seznanijo z bodočim kadrom

d) Opravljanje prakse je samo sebi namen

e) Delo je bilo nezanimivo, porabili so nas npr. za fotokopiranje in podobna dela

f) Drugo: _____

8. Ali bi želeli, da bi vam fakulteta v času študija ponudila možnost pridobitve delovnih izkušenj, na področjih, za katere ste se šolali?

a) Da

b) Ne

9. Po zaključku študija na FVV ste se:

a) Zaposlil/a

b) Vpisal/a podiplomski študij

c) Se vpisal/a še na drugo fakulteto oz. končal/a fakulteto kjer sem bil/a vpisan/a vzporedno

d) Še vedno iščem zaposlitev

e) Drugo: _____

10. Če ste po diplomi vpisali podiplomski študij – zakaj ste se odločili zanj?

a) Pridobitev dodatnega znanja

b) Večje možnosti zaposlitve in izbire zaposlitve

c) Bolj zanimive službe

d) Višja plača

e) Večji družbeni ugled

f) Specializacija

g) Ker nisem našel ustrezne zaposlitve

h) Ker nisem vedel/a kje bi se zaposlil/a

i) Ohranitev statusa študenta

j) Drugo: _____

11. Ko ste se vpisali na FVV, ste razmišljali, da bi se po končanem študiju zaposlili:

(možnih več odgovorov)

a) V policijskih upravah in policijskih postajah

b) Na Ministrstvu za notranje zadeve

c) V Slovenski obveščevalno-varnostni agenciji

d) Na Ministrstvu za obrambo

e) V obveščevalno varnostni službi Ministrstva za obrambo

f) V zasebno varnostni službi

g) V detektivski službi

h) Na Ministrstvu za pravosodje

i) V gospodarstvu in privatnem sektorju

j) V strokovnih službah Vlade RS in Državnega zbora RS

k) V organih EU, Nata oziroma drugih tujih organih

l) Na fakulteti

m) Nisem razmišljal/a

n) Drugo: _____

12. Ali ste tekom študija pričakovali težave pri iskanju prve zaposlitve?

- a) Da
- b) Ne
- c) Nekoliko

13. Ali ste imeli težave pri iskanju prve zaposlitve?

- a) Da
- b) Ne
- c) Nekoliko

14. Kakšne težave ste imeli?

- a) Nisem imel/a delovnih izkušenj, po katerih so delodajalci povpraševali
- b) Nisem našel/našla zelene službe
- c) Premalo ponudbe dela za diplomante varstvoslovja
- d) Nisem vedel/a, kje točno iskati zaposlitvene možnosti
- e) Drugo: _____

15. Koliko časa je preteklo od dne ko ste diplomirali (oz. mag./spec.) do sklenitve prvega delovnega razmerja?

- a) Zaposlil sem se že pred diplomo
- b) Napišite v tednih, mesecih, letih: _____

16. Kje ste se prvič zaposlili?

- a) V policijskih upravah in policijskih postajah
- b) Na Ministrstvu za notranje zadeve
- c) V Slovenski obveščevalno-varnostni agenciji
- d) Na Ministrstvu za obrambo
- e) V zasebno varnostni službi
- f) V detektivski službi
- g) Na Ministrstvu za pravosodje
- h) Na fakulteti
- i) V gospodarstvu in privatnem sektorju
- j) V institucijah lokalne samouprave
- k) V drugih institucijah državne uprave
- l) V strokovnih službah Vlade RS in Državnega zbora RS
- m) V organih EU, Natu oziroma drugih tujih organih
- n) Drugo: _____

17. Na kakšen način ste po diplomi našli svojo prvo zaposlitev?

- a) Zavod za zaposlovanje
- b) Privatna agencija za zaposlovanje
- c) Samozaposlitev
- d) Prijava na razpis v časopisu
- e) Dali ste oglas v časopis
- f) Vprašali ste neposredno pri delodajalcu
- g) Kadrovski štipendist
- h) Preko sorodnikov, prijateljev
- i) Zaposlitveni portali
- j) Drugo: _____

18. Ali je (bilo) prvo delovno mesto tisto, kjer ste se želeli zaposliti?

- a) Da
- b) Ne

19. Ali je bilo vaše prvo delovno mesto na kakršenkoli način povezano z znanjem, ki ste ga pridobili na FVV?

- a) Da
- b) Ne (delali ste oz. še vedno delate nekaj povsem drugega, kot pa ste študirali)

20. Kako ste zadovoljni z znanjem pridobljenim na FVV, če le to primerjate z zahtevami delodajalca na vašem prvem zaposlitvenem mestu? (v primeru da ste se zaposlili na področju, kjer je delo sorodno z znanjem pridobljenim na fakulteti)

- a) zelo zadovoljen
- b) zadovoljen
- c) srednje zadovoljen
- d) bolj nezadovoljen
- e) povsem nezadovoljen

21. Ali ste tekom študija pridobili dovolj informacij o zaposlitvenih možnostih?

- a) Da
- b) Ne
- c) Premalo

22. V primeru, da bi v času vašega študija na fakulteti obstajal t.i. Karierni center, ki bi predstavljal vez med delodajalci in študenti, bi želeli, da Vam ta center ponudi:

- a) Boljše poznavanje zaposlitvenih možnosti
- b) Pomoč pri iskanju prakse in študentskega dela doma in v tujini

- c) Informacije o prostih delovnih mestih s področja varstvoslovja
- d) Usposobi za pisanje prošenj, življenjepisov, razgovor za prvo službo, itd.
- e) Nudi pridobitev kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo (npr. tuji jeziki)
- f) Pomoč pri izbiri študijske poti
- g) Organizacija obiskov študentov pri delodajalcih in obisk delodajalcev na fakulteti
- h) Drugo: _____

23. Kaj menite o tem, da bi se na FVV učilo dva tuja jezika?

- a) Se strinjam, saj bi znanje dveh jezikov povečalo možnost zaposlitve
- b) Se ne strinjam, saj znanje jezikov ne vpliva na boljše možnosti zaposlitve
- c) Bolje bi bilo, da bi se en jezik bolje naučili (npr. imeli ang. jezik v vsakem letniku)
- d) Drugo: _____

12.4 Priloga E: Intervju – vprašanja za mag. Andreja Fojkarja

Pozdravljeni!

Kot absolventka na Fakulteti za varnostne vede pišem diplomsko nalogo z naslovom Zaposlovanje diplomantov Fakultete za varnostne vede. V diplomski nalogi bom med drugim pisala o Kariernem centru, kot dejavniku, ki lahko igra pomembno vlogo pri informiranju študentov in poveča možnosti zaposlitve po končanem študiju. Ker ste tudi vi s pomočjo »kariernega centra« Univerze v Leedsu stopili v stik z različnimi potencialnimi delodajalci in ste danes zaposleni v enem izmed teh podjetij, bi Vas lepo prosila, če bi lahko odgovorili na nekaj vprašanj.

Za vaše odgovore se Vam lepo zahvaljujem.

1. Kdaj ste študirali na Univerzi v Leedsu, kateri program (dodiplomski, podiplomski) in katero smer študija ste izbrali?
2. Med študijem ste se na fakulteti seznanili z različnimi delodajalci, ki so se pri vas predstavili. Mi lahko na kratko poveste, koliko podjetij se je predstavilo, na kakšen način so se predstavili in kaj je bil njihov namen vzpostavljanja stika z vami?
3. Ali mogoče veste, kako so ta podjetja stopila v stik z vašo univerzo oziroma fakulteto (npr. preko službe, ki se ukvarja s tem)?
4. Mi lahko poveste kaj več o službi, ki se ukvarja s povezovanjem fakultete s trgov del. Ste z njo sodelovali še kako drugače, npr. preko delavnic, seminarjev ipd., ki so jih organizirali? Mogoče veste, s čim vse se ta služba še ukvarja?
5. Pred tem, ko ste odšli v Anglijo, ste v Sloveniji diplomirali na Fakulteti za kemijo in kemijsko inženirstvo UL. Zanima me, ali so se tekom študija na vaši fakulteti kdaj predstavila podjetja, tako kot ste to videli na Univerzi v Leedsu?
6. Ali ste na Fakulteti za kemijo in kemijsko inženirstvo UL imeli službo, ki se je ukvarjala s posredovanjem informacij o možnostih zaposlovanja, o delovnih mestih za opravljanje prakse ali študentskega dela, nudila možnost pridobitve dodatnih znanj in kompetenc (npr. pisanje življenjepisov, prošenj, priprava na razgovor za prvo službo)? Če ne, ali menite, da bi bilo to koristno?

12.5 Priloga F: Intervju z delodajalci

Pozdravljeni!

Sem absolventka Fakultete za varnostne vede in pišem diplomsko nalogo z naslovom *Zaposlovanje diplomantov Fakultete za varnostne vede*. Vaša organizacija oziroma podjetje predstavlja eno izmed možnosti, kjer se naši diplomanti lahko zaposlijo, zato nam predstavljate pomemben vir informacij pri razumevanju zaposlitvenih možnosti naših diplomantov. Odgovori bodo uporabljeni izključno v namene te diplomske naloge.

Za dodatne informacije sem vam na voljo preko elektronskega naslova: iva.peternel@gmail.com ali na telefonski številki: 040-803-309

Več o Fakulteti za varnostne vede (FVV) lahko najdete na spletni strani: www.fvv.uni-mb.si

Za sodelovanje se Vam že vnaprej lepo zahvaljujem.

Iva Peternel

1. Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi? (prej imenovane Visoka policijsko-varnostna šola ter Fakultete za policijsko-varnostne vede)
2. Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?
3. Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?
4. Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?
5. Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?
6. Na kakšen način pridobivate kadre? (npr. preko javnih razpisov, zaposlitvenih agencij in zavodov, preko štipendiranja, itd.)
7. Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?
8. Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?
9. Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?
10. Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

12.5.1 Policija

Datum: 23.10.2008

Odgovarjal: ga. Nuška Tavčar, predstavnica Policije za odnose z javnostmi

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

V Policiji je zaposleno 837 diplomantov FVV ali 8,8 % vseh zaposlenih. Od tega jih ima 16 ali 0,2 % vseh zaposlenih podiplomsko izobrazbo (spec.) pridobljeno na FVV. Za primerjavo: v Policiji je bilo na dan 31. 12. 2007 zaposlenih 86 javnih uslužbencev s podiplomsko izobrazbo (spec., mag. ali dr.), pridobljeno na različnih fakultetah.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Magisterij ali specializacija se zahteva samo na delovnih mestih v kombinaciji z visokošolsko izobrazbo, ki je nadomestilo za zahtevano univerzitetno izobrazbo. Takih delovnih mest je v Policiji 125, kar predstavlja 1,3 % vseh zaposlenih. Iz tega podatka izhaja, da Policija nima večjih potreb po zaposlovanju diplomantov s podiplomsko izobrazbo (mag. in spec.).

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

S FVV z odobritvijo podatkov iz uradnih evidenc za izdelavo seminarskih in diplomskih nalog, ki so podlaga za izdelavo različnih analiz, razvijanju obstoječih in novih metod policijskega dela (npr. na Dnevih varstvoslovja, ki vsako leto potekajo na Bledu), mentorstva ali somentorstva študentom itd.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

S kompetencami in znanji, ki jih pridobivajo diplomanti smo dokaj dobro seznanjeni (z vpogledom v programe izobraževanja in z osebnimi izkušnjami, ki jih pridobimo na podlagi sodelovanja z zaposlenimi v Policiji, ki so diplomanti FVV).

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

V Policiji so opravljali obvezno prakso tisti redni študenti FVV, ki so bili štipendisti Policije. Študentom FVV in študentom drugih fakultet, ki niso bili štipendisti Policije praviloma nismo omogočali prakse, ker je izvedba prakse povezana z določenimi dodatnimi finančnimi, varnostnimi in organizacijskimi obveznostmi, ki jih Policija ni mogla zagotoviti.

Nekaterim študentom FVV smo omogočili študentsko delo (predvsem v poletnih mesecih), ko so nadomeščali nekatere zaposlene v Policiji, ki so bili na letnih dopustih.

Menimo, da ni potrebe, da bi bila študijska praksa obligatorna oz. obvezna, saj diplomanti dobijo praktične (delovne) izkušnje predvsem z delom oz. zaposlitvijo za določen ali nedoločen čas in ne s študentskimi praksami, ker so le-te preveč kratkotrajne.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

V Policiji pridobivamo kadre preko javnih razpisov in štipendiranja.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

O prošnjah za zaposlitev s strani diplomantov (mag. in spec.) ne vodimo evidenc, zato vam tega podatka ne moremo posredovati.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti (mag. in spec.) FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Višja stopnja izobrazbe praviloma pomeni tudi več znanja. Večina diplomantov FVV iz Policije (mag. in spec.) je dodatno izobrazbo pridobivala ob delu, kar pomeni, da so imeli oz. imajo tudi določene izkušnje s tega področja. Znanje pridobljeno z dodatnim izobraževanjem, ustrezne izkušnje ter motivacija so praviloma garancija za večjo delovno uspešnost in učinkovitost.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Pri zaposlovanju kadrov dajemo poudarek tako znanju oz. primernosti izobrazbe za razpisano delovno mesto kot delovnim izkušnjam, ki je prav tako predpisana.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Magistri in doktorji znanosti so praviloma kandidati za visoka delovna mesta v Policiji. Za veliko večino (visokih) delovnih mest v Policiji se pričakuje, da imajo kandidati poleg visoke stopnje izobrazbe tudi ustrezne izkušnje. Z vidika zasedbe takih delovnih mest v Policiji praviloma podpiramo izobraževanje ob delu, saj lahko zaposleni hitreje pridobijo izobrazbo kot ustrezne delovne izkušnje na nekem delovnem področju.

12.5.2 MORS – Ministrstvo za obrambo RS

Datum: 31.10.2008

Odgovarjal: g. Stanislav Rupnik, kadrovska služba

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Pri nas je zaposlenih 75 diplomantov FVV, vseh zaposlenih pa je 8.592. Upravni del (Uprava RS za zaščito in reševanje, Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami in Inšpektorat RS za obrambo) šteje 1.566 zaposlenih, med katerimi je tudi 164 oseb z vojaško uniformo. Generalštab Slovenske vojske pa šteje 7.026 zaposlenih, med katerimi so tudi osebe brez uniforme.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Najbolj od vsega potrebujemo poklicne vojake. Poklicni vojak je lahko vsakdo, ki ima končano srednjo šolo. Poklicni vojaki predstavljajo skoraj večino zaposlenih, potrebe po zaposlovanju le-teh pa še vedno so. V upravnem delu potreb po zaposlovanju nimamo, saj je trenutno 31 zaposlenih preveč. Zaposlenih imamo nekaj varnostnih inženirjev, vendar najbolj zaposlujemo diplomante obramboslovja, prava, ekonomije, visoke uprave, menedžmenta, itd.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Urad za upravljanje s človeškimi viri ne sodeluje s fakulteto, medtem ko nekateri zaposleni na Morsu vsake toliko sodelujejo s profesorji na posameznih področjih.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Detajlov glede kompetenc in znanja vaših diplomantov ne poznam, s tem sem seznanjen le v grobem (npr. na katerih področjih se njihovo znanje lahko uporabi).

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Študentom FVV je omogočena le udeležba na vojaškem taboru. Študijske prakse ali študentskega dela pri nas ne opravljajo študenti nobene fakultete. Razlog je namreč v tem, da je potrebno vsako osebo, ki dela na Morsu varnostno preveriti, saj lahko pride v stik s zaupnimi podatki, samo varnostno preverjanje pa je zahtevno in trajno opravilo.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Kadre pridobivamo preko javnih razpisov, določena delovna mesta pa se zapolnijo tudi brez javne objave, torej z internimi razporeditvami.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Na splošno dobivamo zelo veliko prošenj. Osebe, ki pošiljajo prošnje, imajo različno izobrazbo, veliko je takih, ki imajo 7. stopnjo. Mesečno se srečujemo z od 50 do 100 prošnjami, na javni razpis za eno delovno mesto pa se prijavi tudi od 100 do 150 oseb. Trenutno težko rečem, koliko jih je poslanih s strani diplomantov FVV, vendar menim, da bolj malo.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Osnovno znanje je dobro, vendar ga je ponavadi treba nadgraditi s specifičnim znanjem za posamezno delovno mesto. Tako se znanje nadgrajuje z dodatnim izobraževanjem in tečaji, tako doma kot tudi v tujini.

Znanje tujega jezika je zelo pomembno. Znanje vsaj enega oziroma dveh tujih jezikov je pomemben faktor pri izbiri primerne kandidata za delovno mesto. Poleg tega pri izbiri kadrov dajemo pomen tudi poznavanju računalnika oziroma računalniških programov.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Pri zaposlovanju kadrov izključno upoštevamo zakonsko postavljene pogoje za zasebno delovnega mesta. Osebo dajem velik poudarek delovnim izkušnjam, praksi in ostalim

kompetencam, ki jih oseba poleg formalnega znanja pridobljenega na fakulteti še lahko ponudi. Zelo dobro je, če oseba že tekom študija išče študentska dela, ki so podobna delu, ki ga bo opravljala po končanem šolanju. Takim diplomantom tudi dajemo prednost pri zaposlitvi.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Načeloma osebe brez delovnih izkušenj lahko sklepajo pogodbe o zaposlitvi za dobo pripravništva in to ne glede na mag. oz. doktorski naziv. Če je za delovno mesto potreben mag. oz. doktorski naziv, potem zaposlimo tudi take osebe, vendar pa med prošnjami dajemo prednost tistim, ki že imajo delovne izkušnje. Doktorji so ponavadi osebe stare nad 30 let in te ponavadi že imajo delovne izkušnje. Če je za delovno mesto pogoj le diploma, potem znanstveni naziv ne pretehta pri odločanju za kandidata. Kot sem že omenil, večji poudarek dajemo delovnim izkušnjam in ostalim kompetencam. Prav tako ima večjo težo, če je oseba diplomirala in delala magisterij iz iste smeri, kot pa iz dveh različnih področij.

12.5.3 SOVA – Slovenska obveščevalno- varnostna agencija

Datum: 4.11.2009

Odgovarjal: g. Andrej Rupnik, direktor

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Diplomantov in specialistov je 9 odstotkov zaposlenih.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Realne potrebe so minimalne, v zadnjem obdobju pa sploh ne zaposlujemo novih uslužbencev.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Sodelovanje je omejeno na udeležbo naših uslužbencev na posvetih, ki jih organizira FVV bodisi kot udeleženci ali kot predavatelji.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Težko ocenjujemo kompetence in znanja saj je večina diplomatov FVV študij končala ob delu. Le dva uslužbenca sta bila redna študenta, za katera ocenjujemo, da sta si pridobila premalo specifičnih znanj.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Študenti FVV zaradi narave dela pri nas ne opravljajo prakse.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

V zadnjem obdobju ne zaposlujemo novih kadrov, sicer pa kadre pridobivamo preko štipendiranja in na podlagi prejetih prošenj, saj po ZSOVI ne objavljamo javnih razpisov.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Takih prošenj je zelo malo.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Težko ocenjujemo pridobljena znanja saj je, kot smo že navedli po vprašanju, št. 4, večina diplomatov študij končala ob delu, ti diplomanti pa so imeli že več let delovnih izkušenj. Znanje dveh tujih jezikov se nam zdi pomembno.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Pri zaposlovanju dajemo enak poudarek tako znanju kot delovnim izkušnjam.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Nanje gledamo kot na začetnike, ki jih je treba še usposobiti za samostojno opravljanje dela.

12.5.4 UIKS - Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij (MPRS)

Datum: 28.1.2009

Odgovarjal: ga. Andreja Černivec, višja svetovalka

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

V Upravi Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij imamo 8 diplomantov Fakultete za varnostne vede, kar predstavlja 1% vseh zaposlenih.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Realne potrebe po zaposlovanju navedenih diplomantov so majhne. Pri zaposlovanju smo omejeni s kadrovskim načrtom ter pogoji za zasedbo delovnih mest, ki so določeni z Aktom o sistematizaciji delovnih mest.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

S Fakulteto za varnostne vede sodelujemo preko študentov, ki opravljajo obvezno študijsko prakso, na dnevih varstvoslovja ter pri ogledih zavodov.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

S kompetencami in znanji smo seznanjeni preko študentov, ki opravljajo obvezno študijsko prakso.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Študenti Fakultete za varnostne vede redno opravljajo obvezno študijsko prakso. O sodelovanju imamo pozitivno mnenje.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Kadre pridobivamo v skladu s predpisi preko javnih in internih natečajev ter s premestitvijo javnih uslužbencev.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Ne.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti Fakultete za varnostne vede smo zadovoljni. Znanje tujih jezikov je pri komuniciranju z zaprtimi tujimi osebami. V Uradu zavoda za prestajanje kazni zapora Koper pa je potrebno tudi znanje jezika narodne skupnosti.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Pri zaposlovanju smo v skladu z Aktom o sistematizaciji delovnih mest dolžni upoštevati pogoje za zasedbo delovnega mesta, ki določajo stopnjo izobrazbe in smer ter ustrezne delovne izkušnje javnega uslužbenca.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Kandidati za prosto delovno mesto, ki izpolnjujejo pogoje glede zahtevane stopnje izobrazbe in smeri, lahko brez delovnih izkušenj sklenejo delovno razmerje le kot pripravniki.

12.5.5 Detektivska agencija – DETEKTIV BIRO

Datum: 20.10.2008

Odgovarjal: g. Silvo Petek, direktor

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Redno zaposlenih nimamo, občasno zaposlimo kakšnega študenta te fakultete preko študentskih servisov.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Potrebe po zaposlovanju takšnih kadrov bi lahko bile bistveno večje, če bi bila na področju detektivske dejavnosti urejena zakonodaja, ki bi detektivom v roke dala orodja s

katerimi bi lahko opravljali storitve, ki so v Zakonu o detektivski dejavnosti taksativno naštet. Če spremljate dnevno časopisje, lahko opazite, da se v zadnjem času pojavljajo številne polemike ali lahko detektiv opazuje, zasleduje, dokumentira dokaze itd.. Mogoče je opaziti velika nasprotovanja, da bi detektiv pridobival informacije na navedene načine. Nam pa se postavlja vprašanje, kako pa naj detektiv kontrolira bolniško odsotnost nekoga, če ne z opazovanjem in nato dokumentiranjem zlorab. Navedeni razlogi so krivi, da se v agencijah ne odločamo za večje zaposlovanje strokovnih kadrov iz vaše fakultete.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Ne sodelujemo, ker nikoli nismo prejeli kakšnega povabila za sodelovanje. Vsekakor pa bi fakulteta lahko bistveno pripomogla s svojimi predlogi in idejami za spremembe in dopolnitve Zakona o detektivski dejavnosti.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Nismo seznanjeni.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Študentsko delo da, pripravništva ne. Menimo, da je študentsko delo dober pristop k uvajanju v detektivsko delo.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Običajno zgolj preko priporočil.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Letno dobimo kakšnih 4 – 5 prošenj.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Znanje dveh tujih jezikov je pri našem delu zelo pomembno, saj naše storitve opravljamo tudi za tuje naročnike.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Najprej delovnim izkušnjam, pomemben faktor pa je vsekakor pridobljeno znanje.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Menimo, da sam naziv še ni garancija za uspešno delo na tem področju. Vsekakor je nujno potrebna nadgraditev teoretičnega znanja z delovnimi izkušnjami, to pa zahteva določen čas.

12.5.6 Detektivska agencija – RAF

Datum: 21.10.2008

Odgovarjal: ga. Mirjam Gartner, poslovna sekretarka

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

V naši agenciji so 4 zaposleni, od tega je en diplomant – specialist.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

V naši agenciji nimamo potreb po zaposlovanju, sicer pa detektivskega dela ne more opravljati oseba, ki nima visoke stopnje izobrazbe.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Vsako leto damo možnost študentom FVV, da pri nas opravljajo obvezno prakso.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Malo, menimo pa, da je znanje študentov FVV dokaj pomanjkljivo.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Kot že rečeno, vsako leto pri nas opravlja nekaj študentov obvezno prakso. Opažamo, da je njihovo znanje pomanjkljivo in da si mnogi ne predstavljajo, kakšno je pravzaprav delo detektiva in kaj vse to delo zahteva od človeka.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Zainteresirani samoiniciativno pošiljajo prošnje za zaposlitev.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Približno 8 – 10 na leto.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Nismo prav zadovoljni. Znanje tujih jezikov zaenkrat ni velikega pomena.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Po naših ugotovitvah je znanje kadrov pomanjkljivo, delovnih izkušenj pa tudi nimajo. Tako je potrebno celostno učenje in pridobivanje dodatnih znanj, veščin, spretnosti in delovnih izkušenj.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Tudi oseba brez delovnih izkušenj je lahko zanimiva za nas, še posebno če izpolnjuje nekatere druge pogoje kot npr. nekaj znanja iz psihologije, spretnost, iznajdljivost, pripravljenost za delo na terenu...

12.5.7 Zasebno varnostna služba – SINTAL d.d.

Datum: 24.10.2008

Odgovarjala: g. Jana Kavčič

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov (magistrov in specialistov) Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Trenutno zaposluje 1 osebo s tako izobrazbo, kar predstavlja 0,1% zaposlenih.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Potrebe so majhne, težava je, ker osebe pričakujejo več, kar jim lahko ponudimo. Diplomanti namreč pričakujejo, da bodo že takoj opravljali bolj zahtevna dela, za kar pa potrebujemo osebe z izkušnjami v varovanju, česar diplomanti nimajo.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Sprejmemo študenta na obvezno študijsko prakso, drugačnega sodelovanja ni.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Smo seznanjeni z znanji, ki jih pridobijo na dodiplomskem izobraževanju.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Opravljali so obvezno študijsko prakso, v tem času so se lahko le površno seznanili z delom, saj je potrebno upoštevati, da je področje dela takšno, da zahteva določeno stopnjo zaupnosti, poslovne tajnosti.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Preko javnih razpisov, veliko pa imamo notranjega kadrovanja, ko se namreč pojavi prosto delovno mesto, najprej preverimo izobrazbo in izkušnje ljudi, ki pri nas delo varnostnika že opravljajo in poskrbimo, da se le-ti dodatno izobrazijo za bolj zahtevno delo.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Lahko rečem, da je prošenj kar nekaj.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Tuji jeziki so pomembni za delo varnostnega osebja, težava pa je, da je aktivno znanje tujega jezika redko. Znanje, ki ga pokažejo diplomanti FVV je teoretično, manjkajo jim praktične izkušnje.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Oboje je pomembno, vendar je dejavnost zasebnega varovanja tako specifična, da so izkušnje nepogrešljive.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Kot sem že omenila, so izkušnje, zaradi specifičnosti naše dejavnosti, nepogrešljive. Osebe z magistrskim oz. doktorskim nazivom brez delovnih izkušenj ne morejo opravljati odgovornega dela enako dobro, kot osebe z večletnimi delovnimi izkušnjami na področju varovanja, ki so si mag. oz. doktorski naziv pridobile med delom.

12.5.8 Zasebno varnostna služba – RIVAL – VTS d.o.o.

Datum: 15.10. 2008

Odgovarjal: g. Branko Malešič

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Zaposlenih diplomantov FVV: 0

Vseh zaposlenih: 86

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

V našem podjetju ta trenutek ni potreb po zaposlitvi diplomanta FVV.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Ne sodelujemo.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Malo.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Študenti FVV pri nas niso opravljali obvezne študijske prakse, niti študentskega dela, ker ZZasV regulira področje zasebnega varovanja tako, da študenti in praktikanti ne morejo opravljati nalog varovanja.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Preko javnih razpisov, zaposlitvenih agencij bolj malo, večinoma z osebnim stikom preko že zaposlenih delavcev – njihove sorodnike, znance, ipd.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Ne, zelo redko.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Znanje diplomantov FVV v našem podjetju ni preverjeno v praksi.

Znanje dveh tujih jezikov za varovanje oseb in premoženja v RS bolj malo rabi oz. izjemoma pride do uporabe (koncerti tujih skupin, varovanje tujcev, tujih gospodarskih družb v RS...).

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Poudarek je gotovo na doseganju rezultatov in profitabilnosti, torej znanju in pripravljenosti za delo ter uspešnosti pri opravljanju nalog.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Kot na težko zaposljive.

12.5.9 Zasebno varnostna služba – VARNOST MARIBOR d.d.

Datum: 27.10.2008

Odgovarjal: ga. Romana Golob Terplan, razvoj človeških virov

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

Trenutno jih je zaposlenih 12, nekaj pa jih še študira.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Potrebe so letno nekaj diplomantov, zaradi novega znanja.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Posamezniki sodelujejo s FVV.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Seznanjeni smo predvsem s strokovnimi kadri.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Redno imamo stike s študenti – praktikanti in preko študentskega dela. To je zaželen način komuniciranja, saj s tem že poznamo kandidate oni pa podjetje.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

V veliki večini preko priporočil in preko javnih razpisov.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Prošenj je nekaj na leto.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Znanje je zadovoljivo, znanje dveh tujih jezikov pa je vse bolj zaželeno, predvsem zaradi širitve na tuje trge in poslovanja s tujimi posl. partnerji.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Pri zaposlovanju je potrebno oboje.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Take osebe imajo pri delu na začetku precej težav, vendar pa imajo novo teoretično znanje.

12.5.10 Zasebno varnostna služba – VALINA varovanje d.o.o.

Datum: 5.6.2009

Odgovarjal: g. Jože Valentinčič, direktor

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

V našem podjetju nimamo zaposlenega diplomanta FVV.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Na področju varovanja bi se diplomanti lahko zaposlili kot varnostni menedžerji, prokuristi ali direktorji varnostnih služb.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Trenutno s FVV ne sodelujemo več. Pred nekaj leti pa smo v dogovoru s FVV sprejemali na prakso študente FVV.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Podrobneje s tem nismo seznanjeni.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Kar nekaj študentov FVV je bilo na praksi pri nas. Pri delu so bili uspešni in pokazali zadostno znanje in interes za delo na tem področju.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Kadre pridobivamo preko razpisov, zavodov in agencij.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Prošenj s strani diplomantov ni veliko.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Ker nimamo nobenega zaposlenega, ne moremo soditi o tem. V času prakse pa se je pokazal zadovoljiv nivo znanja.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju, pridobljenemu na fakulteti?

Za podjetje so pomembne predvsem delovne izkušnje.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Pri zaposlovanju je prvi poudarek na delovnih izkušnjah. V kolikor oseba nima delovnih izkušenj, pa dajemo prednost osebam, ki pokažejo zadosten interes za delo ne glede na vrsto izobrazbe ali pridobljen naziv.

12.5.11 Zasebno varnostna služba – G7 družba za varovanje d.o.o.

Datum: 23.12.2008

Odgovarjal: g. Miro Erzin

Vprašanje št. 1

Koliko diplomantov Fakultete za varnostne vede je zaposleno pri Vas in kolikšen delež predstavljajo med vsemi zaposlenimi?

15 diplomantov, kar predstavlja 0,016 zaposlenih.

Vprašanje št. 2

Kolikšne so realne potrebe po zaposlovanju diplomantov FVV in zakaj?

Trenutno ni potreb.

Vprašanje št. 3

Ali na kakršenkoli način sodelujete s FVV in na kakšen način?

Da pri nas opravljajo obvezno prakso.

Vprašanje št. 4

Koliko ste seznanjeni s kompetencami in znanji, ki jih pridobijo diplomanti FVV?

Preko pri nas zaposlenih.

Vprašanje št. 5

Ali so študenti FVV pri Vas opravljali obvezno študijsko prakso ali študentsko delo in kakšno je vaše mnenje o tem?

Da.

Vprašanje št. 6

Na kakšen način pridobivate kadre?

Preko vseh možnih oblik za zaposlovanje, ki jih ponuja trg.

Vprašanje št. 7

Ali se srečujete z velikim številom prošenj za zaposlitev s strani diplomantov FVV?

Da.

Vprašanje št. 8

Ali ste zadovoljni z znanjem, ki ga na delovnem mestu pokažejo diplomanti FVV in kako pomembno se vam zdi znanje dveh tujih jezikov?

Odvisno. Vsako znanje kakršnegakoli jezika je dobrodošlo, vztrajamo pa na znanju in uporabi slovenščine, ne pa angleščine.

Vprašanje št. 9

Čemu pri zaposlovanju kadrov dajete večji poudarek, delovnim izkušnjam ali znanju pridobljenemu na fakulteti?

Vsekakor delovnim izkušnjam.

Vprašanje št. 10

Kako z vidika zaposlovanja gledate na osebe, ki imajo magistrski oziroma doktorski naziv, vendar nimajo nobenih delovnih izkušenj?

Nimamo teh izkušenj.

12.6 Priloga G: Okrogla miza o zaposlovalnih možnostih diplomantov FVV

Okrogla miza z naslovom *Zaposlovalne možnosti diplomantov FVV UM* je 13.5.2009 potekala v prostorih FVV. Okroglo mizo sta organizirala dekan, dr. Gorazd Meško, in predsednik Društva varstvoslovcev, mag. Franc Virič. K sodelovanju sta povabila državnega sekretarja Ministrstva za javno upravo, dr. Branko Lobnikarja, državnega sekretarja Ministrstva za notranje zadeve, mag. Gorana Klemenčiča, predstavnika Zbornice za zasebno varovanje, g. Inga Paša, ter predstavnika Detektivske zbornice, g. Mitja Klavoro.

Nabito polna dvorana je pričala, da nam študentom FVV ni vseeno, kakšna je naša karierna prihodnost in da smo željni informacij o naših zaposlitvenih možnostih. Zaradi velikega zanimanja so študenti zasedli vse sedeže v dvorani, prav tako pa so sedeli na stopnicah, okenskih policah in stali ob strani.

V nadaljevanju bom na kratko zajela informacije, ki so se mi v povezavi z mojo diplomsko nalogo zdele bistvene.

Uvod v okroglo mizo je podal dekan, dr. Gorazd Meško, ki je najprej na splošno povedal nekaj besed o naši fakulteti, nato pa izpostavil problematiko, zaradi katere smo se zbrali. Kot dekan naše fakultete se tudi sam zaveda, da fakultete vse bolj postajajo socialne institucije, ki podaljšujejo študij. Kot kažejo javno dostopni podatki (SURS), študentje vedno dlje ostajajo v izobraževalnih sistemih, kar pomika mejo vstopa na trg dela vedno višje. Kot drugo stvar je dr. Meško povedal, da smo slovenski študentje in s tem tudi študentje FVV, dobro izobraženi, vendar brez delovnih izkušenj, kar nas dela manj konkurenčne. Kot velik korak k spremembam na tem področju je bila v Sloveniji in tudi na naši fakulteti sprejeta Bolonjska deklaracija, s katero naj bi se v študijski kurikulum vnašalo več praktičnih vsebin, prav tako pa tudi skrajševalo študij.

Podobno kot dr. Meško je tudi predstavnik Detektivske zbornice, g. Mitja Klavora, izpostavil pomen izkušenj in prakse. Meni, da je teorija dobra in nujna osnova, a ne zadostna. Na tem mestu je dodal, da obstajajo različni načini pridobivanja neformalnih izkušenj. Eden izmed načinov je lahko prostovoljno delo, ki ga študent opravlja pri posameznem detektivu. Na ta način je mogoče pridobiti izkušnje in kasneje nadaljevati kariero kot samostojni detektiv. Prav tako je g. Klavora spregovoril o možnostih zaposlovanja na področju detektivske dejavnosti. Povedal je, da možnosti za zaposlovanje

so, vendar majhne. Povedal je, da so na detektivski zbornici do danes podelili 132 licenc za opravljanje detektivske dejavnosti. Ob upoštevanju, da nas je bilo v dvorani še enkrat več, je to zelo malo. Možnosti diplomantov FVV za zaposlitev v detektivski dejavnosti so torej slabe.

Dr. Branko Lobnikar, državni sekretar Ministrstva za javno upravo, je spregovoril o trenutni situaciji v državni in javni upravi. Recesija, kateri se ni izognila niti Slovenija, je vplivala in še vedno vpliva na zaposlovanje oseb v javnem sektorju. Država se je na trenutno situacijo na trgu odzvala z zapiranjem vrat novemu zaposlovanju v javnem sektorju in zmanjševanjem že zaposlenih za 2% letno (v ta sklep nista vključeni policija in vojska). Dejansko to pomeni, da možnosti za zaposlovanje v državni in javni upravi tudi za naše diplomante ni. Tako kot strokovnjaki pred njim, tudi sam poudarja pomen kompetenc in praktičnih znanj. Dobra izobrazba je nujni, a ne zadostni pogoj. Dr. Lobnikar se nagiba k temu, da je že med študijem potrebno iskati bodočo službo, pridobivati izkušnje, kompetence in ostala znanja. Omenil je, da je v Sloveniji precej povpraševanja po varnostnih strokovnjakih, vendar imajo le-ti poleg znanja, ki ga nudi naša fakulteta, še dodatna znanja (na primer računalništva in informatike). Zato je nadvse koristno, da svoje znanje, pridobljeno na fakulteti, še s čim nadgradimo. Prav tako je bilo iz njegove predstavitve moč razbrati, da imajo diplomanti pogosto napačno predstavo o tem, kaj bodo po diplomi delali. Večina namreč misli, da bodo zasedali visoka delovna mesta. Tako razmišljanje, pravi, je napačno. Zaradi pomena delovne prakse in izkušenj je, po njegovem mnenju, potrebno začeti na »dnu« in v današnjih kriznih časih celo vzeti katerokoli službo. Poleg tega je dr. Lobnikar omenil študentski indeks ocen, kateremu bodo delodajalci namenjali vedno več pozornosti. S tem se osebno povsem strinjam. Danes je na trgu veliko (pre)več diplomantov, med katerimi obstajajo dejanske razlike, vendar se jih pri zaposlovanju ne upošteva. Ponavadi je dovolj to, da ima posameznik zahtevano stopnjo izobrazbe, ni pa pomembno, kakšen študent je bil. Menim namreč, da bodo podjetja, ki bodo izbirala najboljše študente (in ne tistih, ki so študij v šestih oziroma sedmih letih zaključili s slabim povprečjem), s takšnim kadrom bolj uspešna.

Kot predzadnji je svoje mišljenje in poglede predstavil tudi državni sekretar Ministrstva za notranje zadeve, mag. Goran Klemenčič. Že v začetku govora je jasno povedal, da imajo nekateri (večina) študenti, ki se vpisujejo na FVV, lažno predstavo o tem, kaj bodo počeli, ko diplomirajo. Lažna predstava naj bi se ustvarila z gledanjem različnih televizijskih nadaljevanj s kriminalno vsebino. Dejansko stanje pa začnejo študenti spoznavati šele med študijem, kar lahko vodi v cinizem. Osebno moram njegovo mnenje

potrditi, vendar takšno napačno predstavo razumem kot rezultat pomanjkanja pravih informacij (o fakulteti) med srednješolci, kar je lahko posledica premajhne zainteresiranosti po poizvedovanju na eni strani in pomanjkljivih informacij, ki jih fakulteta nudi srednješolcem. V nadaljevanju, se je mag. Klemenčič osredotočil na policijo, kot priljubljeno zaposlitveno institucijo med študenti FVV. Ker policija spada v resor Ministrstva za notranje zadeve, nam je mag. Klemenčič predstavil, kakšne so možnosti zaposlitve na tem področju. Trenutno je edini način za zaposlitev in nadaljnjo karierno v policiji mogoče izvesti skozi delo na schengenski meji, kot schengenski policist. Pri tem velja omeniti, da le-ti po zaključku dela na meji nimajo policijskih pooblastil, vendar naj bi po besedah mag. Klemenčiča najboljši schengenski policisti imeli možnost prekvalificiranja v navadne policiste. Možnosti zaposlitve v policiji torej so, vendar le kot schengenski policist.

Osebnostno sem bila s celotno okroglo mizo zelo zadovoljna. Je prvi korak k reševanju problematike zaposlovanja diplomantov FVV in kaže na to, da se vodstveni kadri tega zavedajo in so pripravljeni za spremembe na tem področju tudi kaj storiti. V ta namen bo že na letošnjih Dnevih varstvoslovja obravnavana tematika ponovno izpostavljena. Kljub temu, da je bilo predstavitev nekaterih predstavnikov na čase občutiti kot hladen dež, menim, da je bila takšna odkritost in neposrednost potrebna. Verjamem, da so se nekaterim študentom ob poslušanju strokovnjakov, ki so govorili z »odprtimi kartami«, odprle oči in so začeli premišljevali o svoji karieri, zaposlitvi in o tem, kako postati zaposljiv. Študenti namreč morajo že med študijem razmišljati o svoji karierni poti in ne pasivno čakati, da jim bo diploma prinesla zaposlitev.

(Okrogla miza - Zaposlovalne možnosti diplomantov FVV UM)

Delovni življenjepis kandidata

Iva Peternel

Naslov: Podbrezje 252, 4202 Naklo

Tel.: 040 803 309, 04 533 1231

E-mail: iva.peternel@gmail.com

DELOVNE IZKUŠNJE

AIESEC KRANJ (od marca 2009)

Članica Aiesec organizacije

- Organizacija prireditve
- Projekt Kulturno povezovanje
- Pomoč pri delu – odnosi s poslovnimi partnerji

NEFIKS, Mladinski ceh (od aprila 2009)

- Tutor: spodbujanje mladih k beleženju neformalnih delovnih izkušenj
- Projekt: Mesec zaposljivosti

MOJ IZZIV d.o.o. (februar - marec 2009)

Asistentka v administraciji

- Pridobivanje kontaktov in vzpostavljanje stikov s poslovnimi partnerji po Evropi
- Izgradnja podatkovne baze ter organiziranje in urejanje podatkov
- Uporaba angleškega jezika in Microsoft Office orodij

OVE ARUP & PARTNERS INTERNATIONAL, Anglija, London (nov.2007-feb.2008)

Delo v službi za svetovanje na področju varnosti – Security Consulting

- Pomoč pri izgradnji teroristične baze podatkov
- Zbiranje ekonomskih in geopolitičnih podatkov ter podatkov o kriminaliteti za izgradnjo GIS (Geographical Information System)
- Sodelovanje z notranjim in zunanjim osebjem, mednarodnimi organizacijami in univerzitetnimi profesorji za pridobivanje zanesljivih podatkov
- Projektno delo: raziskava varnostnega tveganja v državah bivše Jugoslavije

- Delo na večjem infrastrukturnem projektu: varnost v »leisure« centrih in uporaba informacij za načrtovanje Olimpijskih iger 2012 v Londonu
- Uporaba programov: Able2Extract, Microsoft Excel in Access, Microsoft Visio
- Organizacijske sposobnosti, projektno delo, »soft skills«, uporaba angleškega jezika

FAKULTETA ZA VARNOSTNE VEDE (marec - junij 2007)

- Vzpostavljanje Kariernega centra FVV
- Zbiranje informacij in podatkov ter predstavitev Kariernega centra na fakulteti
- Organizacijske sposobnosti, inovativnost, skupinsko delo

P&G, DANONE, AGENCIJA DE-PRO, AGENS, MEDEX (občasno 2007-2009)

Pospeševalka prodaje

- Informiranje strank z izdelki
- Pridobivanje strank
- Dobre komunikacijske spretnosti ter pristop do strank, urejenost in prijaznost

RAČUNALNIŠKO ZNANJE

Microsoft Office orodja: Word, PowerPoint, Excel, Outlook

Dobro poznavanje Interneta

ZNANJE TUJIH JEZIKOV

Angleščina:

- | | |
|-----------|---|
| 2003 | Fakultativno učenje angleščine |
| 2007 | 30 ur angleškega jezika z native English učiteljem |
| 2007 | Mednarodno priznan izpit iz angleškega jezika na British Council jezikovni šoli v Ljubljani - FCE (Firs Certificate in English) |
| 2007-2008 | Pol leta živela in delala v Londonu |
| 2009 | 2 meseca živela in delala v Londonu |

Hrvaški in Srbski jezik: pogovorno

Nemški: osnovno

SEMINARJI

- SIMS (Slovenian International Motivation Seminar), organizacija Aiesec, marec 2009
- Recepti za uspeh na trgu dela (Mojedelo.com), april 2009
- Poletna šola za bodoče podjetnike (Gea College), 10. in 11. september 2009

GLAVNE PREDNOSTI

- Visoka motivacija za usposabljanje in pridobivanje novih znanj
- Samoiniciativnost, kreativnost, vestnost, želja po delu in ciljna usmerjenost
- Praktične izkušnje v marketingu, dobre komunikacijske sposobnosti, odprtost
- Dobre organizacijske zmožnosti, zmožnost usklajevanja študijskih in ob študijskih dejavnosti
- Aktivno znanje angleškega jezika – delo v tujini

PROSTI ČAS

Sem članica Karate kluba Kranj, kjer sem začela trenirati leta 1994. V tem času sem osvojila več zaporednih naslovov državne prvakinja v športnih borbah in naslovov prvakinja na mednarodnih tekmovanjih. Od leta 2004 sem članica državne reprezentance Slovenije, s katero zastopam Slovenijo na mednarodnih turnirjih, Evropskih in Svetovnih prvenstvih. Moja največja uspeha svetovnega ranga sta 5. mesto v absolutni kategoriji članic na Svetovnem prvenstvu v Temperah (Finska, 2006) in 3. mesto v kategoriji do 53kg na Svetovnem študentskem prvenstvu v Wroclawu (Poljska, 2008).

Izjava o avtorstvu

Spodaj podpisana Iva Peternel izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom »Zaposlovanje diplomantov Fakultete za varnostne vede Univerze v Mariboru« rezultat lastnega dela in da so rezultati korektno navedeni.

Ljubljana, 24.9.2009

Iva Peternel