

Pogled na kariero in na podjetniške priložnosti

Eva Boštjančič, Urška Čufer

1. Razvoj kariere skozi zgodovino

Danes se med zaposlenim in delodajalcem vzpostavlja nov, drugačen odnos, ki je bolj kratkoročen in tudi bolj egoističen – tako kot mora zaposleni sam poskrbeti za lasten razvoj kariere, tako mora organizacija poskrbeti za stalen dotok kadrov in kasneje za ohranjanje najboljših znotraj nje. Klasične študije, med letoma 1950 do 1970, so karierno področje raziskovale predvsem v večjih severnoameriških podjetjih (Hall, 1976). Različni avtorji so na kariero gledali z različnih zornih kotov: kot del poklica, npr. računovodja, sodnik (Dalton, Thompson in Price, 1977), da kariera pomeni napredovanje (Hall, 1976), da gre za status določene vrste poklicev, npr. pravnik, zdravnik imajo kariero, električar, varilec pa ne (Hall, 1976), da kariera predstavlja pretirano vključenost posameznika v delo (Schein, 1987) ali kariera kot stabilen ter zaporeden vzorec posameznikovih služb z istega področja (Van Maanen in Schein, 1977). Razvoj kariere in njena definicija sta se skozi zgodovino precej spremenila. Od nekdane definicije kariere kot »poklica, ki zahteva posebno pripravo in postane življenjsko delo posameznika«, je danes kariera »razvoj zaporedja človekovih delovnih izkušenj skozi življenje« (Reitman in Schneer, 2008), ki ni več vezano na specifično področje dela. Prva definicija se veže na tradicionalno pojmovanje kariere, kjer se je posameznik izobrazil za določeno stroko ter v tej stroki napredoval vse življenje. Take kariere ni bil deležen vsak delavec, bila pa je rezervirana izključno za moške, saj je delavec z idealno kariero imel doma družino in ženo, ki je skrbela za vsa gospodinjska opravila.

Morda je najbolj splošna definicija Greenhausa (1987), ki vključuje tako objektivne (delo samo) kot subjektivne dejavnike (posameznikova prepričanja, stališča): kariera je vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo posameznikovo življenje. Ta definicija upošteva vse aktivnost posameznika, ki so povezane z njegovim delom in njegov odziv nanje – vse to predstavlja kariero. Upošteva tudi dejstvo, da se kariera razvija in da je del vsakega posameznika in ne le določenih poklicnih skupin. Definicija je zelo splošna in jo lahko uporabimo za opis tradicionalnega pojmovanja kariere, kot tudi sodobnejših pogledov nanjo. Ali je kariera povezana le z delom? Mnogi avtorji (Super, 1986) opozarjajo, da moramo pri posamezniku upoštevati tudi vpliv dejavnikov izven delovnega okolja, kot so npr. socialna interakcija, družina ter njegovo osebnost (sposobnosti, spretnosti, interesi). Ljudje pridemo v organizacijo z nekim namenom, le-ta pa je rezultat okolja in tudi nas samih. Izbiramo si delovna mesta, ki so v skladu z našim privatnim življenjem, okoljem, v katerem živimo, kot tudi z našo osebnostjo in našimi pričakovanji.

Vendar se odnos ni spremenil kar naenkrat, spreminjati se je začel s številnimi socialnimi in organizacijskimi spremembami, ki so se začele v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Na spremembo sta vplivala predvsem gospodarski in socialni razvoj, med tem pa še posebej trije dejavniki (Reitman in Schneer, 2008):

- na trg delovne sile so začele vstopati tudi ženske;

- poleg denarja in statusa so zaposleni vedno bolj iskali tudi notranje motivatorje dela in
- delodajalci so prvič kršili psihološko pogodbo (odpuščanja, s katerim se je varnost zaposlitve podrla).

Pojavljati so se začele alternativne oblike poklicnih poti. 'Nov' odnos je začel izpodrivati tradicionalnega, oz. zaposlitev za nedoločen čas. Trenutno v svetu zaznamo obe vrsti odnosa, vendar se zavedamo, da je tehnologija tista, ki narekuje spremembe v karieri posameznika, v organizacijah in tudi v družbi kot celoti.

Mlajše generacije se po svojih prepričanjih, vrednotah in načinu življenja močno razlikujejo od starejših. Mladi si pri delu želijo več svobode in samostojnosti, sami želijo upravljati s svojo kariero, varnost jim ni več tako pomembna. Zaradi globalizacije so tudi razlike med zaposlenimi v organizacijah vedno večje (imigranti, različne religije in kulture).

1.1. Generacija in različni generacijski pogledi na kariero

Generacijo sestavlja skupina posameznikov podobne starosti, ki so v določenem obdobju doživeli iste zgodovinske dogodke (Ryder, 1965). Tako npr. pripadniki iste generacije približno hkrati odraščajo, se šolajo, iščejo prve zaposlitve in hkrati medse sprejemajo predstavnike novih generacij. Deljene izkušnje na določeni razvojni stopnji oblikujejo podobne lastnosti (stališča, vrednote, osebnost), kar lahko razlikuje eno generacijo od druge. Splošno je znano, da pripadniki iste generacije razvijejo podobna stališča in prepričanja, ki temeljijo na skupnih in deljenih izkušnjah (Meriac, Woehr in Banister, 2010). Vsaka generacija se razlikuje od generacije pred njo, tako po že omenjenih vrednotah, stališčih, kot tudi po načinu oblačenja, odnosu do dela, denarja, materialnih dobrin, po načinu komuniciranja, vzgoji otrok (npr. Kupperschmidt, 2000).

Za lažje razumevanje so v tabeli 1 predstavljene posamezne generacije in njihove ključne značilnosti.

Tabela 1: Značilnosti posameznih generacij

<i>Generacija</i>	<i>Rojeni v obdobju</i>	<i>Značilnosti</i>
Zrela (tiha) generacija	1925 - 1945	Delovni in predani delu, upoštevajo pravila in zakone, spoštujejo nadrejene, previdni, samozadostni, prilagodljivi, staromodni, potrpežljivi, ne zapravljajo časa
Generacija 'baby boom'	1946 - 1964	Polni idealizma in optimizma, timsko usmerjeni, veliko jim pomeni osebna rast, skupine oblikujejo glede na podobne interese, stremijo k odličnosti, delu, zdravju, pripravljeni sprejeti različne stile vodenja, zelo cenijo izkušnje, samostojnost ni nujna, jo pa nekaj potrebujejo, priznanje je nagrada, delali bodo, dokler delo ne bo končano, pogosto ignorirajo ravnotežje med delom in prostim časom, še vedno velja 'zaposlen za vse življenje', upravljanje z denarjem: način merjenja uspeha
Generacija X	1965-1978	Potrebujejo spremembe, izbiro, zavedajo se globalnosti sveta, stremijo k vseživljenjskemu učenju, so tehnično pismeni, pragmatiki, jih ni strah napak, le kar pokažeš, to šteje, pri delu se jih usmeri, potem znajo sami naprej, svoboda jim je največja nagrada, neprestano zahtevajo izobraževanje, drugače gredo na drugo delovno mesto, ko delo opravijo, gredo domov, denar jim omogoča svobodo in neodvisnost
Generacija Y	1979 - (1994) 1999	Polni optimizma, samozaupanja, radi mrežijo, so usmerjeni k dosežkom, moralni, naivni, ambiciozni, pričakujejo sodelovanje z vodstvom, izkušnje so nepomembne, ker se svet prehitro spreminja, potrebujejo stalne in hitre povratne informacije, delajo dokler je pomembno ali dokler se ne naveličajo, vedno pogledujejo naokrog za novimi delovnimi mesti, denar jim predstavlja le sredstvo za ohranjanje njihovega življenjskega sloga, zanima jih civilna družba
Generacija Z	2000-	?

Kariera je zreli generaciji dajala osnoven pomen življenju. V aktivnem obdobju so zamenjali eno ali največ dve delovni mesti. Predstavniki generacije 'baby boom' so lahko zamenjali tudi do šest različnih delovnih mest, kariera pa jim je pomenila osrednjo točko, h kateri so usmerili svojo energijo. Generaciji X predstavlja kariera draž – nekaj, kar jih izziva, je nekaj, za kar se je potrebno potruditi. Za to generacijo ni prav nič nenavadno, če posameznik v obdobju aktivne delovne dobe zamenja več kot šest delovnih mest. Trenutno najmlajša generacija, generacija Y pa na kariero glede kot na stalno spreminjajoč in dinamičen organizem, ki dopušča fleksibilnost, ki upošteva posameznikove vrednote, stališča, pričakovanja.

2. Sodobne oblike kariere

Zakaj in kako nastajajo novi in izginjajo že ustaljeni poklici? Novi poklici nastajajo in stari izginjajo predvsem zaradi napredka in spreminjanja celotne družbe. Poglejmo si primer pisalnega stroja. Najprej so knjige pisali na roke. Ko se je pojavil pisalni stroj, se je pojavila tudi potreba po osebi, ki bo znala čim hitreje desetprstno tipkati. Pisalni stroj je postal nepotreben, ko se je pojavil računalnik. Z računalnikom pa se je pojavila tudi potreba po dveh novih poklicih – po informatiku, ki računalnik vzdržuje, in tajnici, ki računalnik uporablja za zapis besedila.

Za družbo današnjega časa je značilen predvsem izredno hiter tehnološki razvoj in nove inovacije, vse večja naravnost prebivalstva k varovanju okolja ter nenehne demografske spremembe. Glede na razmere lahko na trgu dela pričakujemo, da bodo v bodoče najbolj iskani profili na naslednjih področjih: storitve, okoljevarstvo, tehnologije, urbanizem, ločevanje odpadkov in recikliranje, izobraževanje, psihologija, zdravstvo, farmacija, logistika, transport, turizem, informatika, management, trženje, zavarovalništvo, novinarstvo, sodstvo, šport, lobiranje, svetovanje za uporabo informacijske tehnologije, fizika, prehrabna industrija, vesoljski programi, bančništvo, javni sektor in podjetništvo. Naša država je v procesu spreminjanja iz industrijske družbe v storitveno (Rozman, 2009), kar vpliva na vse manjšo pomembnost nekaterih poklicev, predvsem obrtniških, katerih obseg se močno zmanjšuje.

Pri iskanju podatkov o poklicih, ki naj bi bili v prihodnosti v porastu, različni avtorji navajajo različne poklice. Spodaj je navedenih nekaj ugotovitev domačih in tujih avtorjev. Slovenija:

- informatika, zdravstvo, varovanje oseb in premoženja, tehnični strokovnjaki na področju gradbeništva in strojništva (Mojedelo.com, 2008);
- zdravstvo (Drobnič, 2009);
- zdravstvo (od negovalcev in bolničarjev do zdravnikov specialistov), področje informacijske tehnologije (razvijalci informacijskih sistemov, programerji, sistemski inženirji), področje gostinstva (natakarji, kuharji), gradbeništva in strojništva, kadri s področja trženja, financ in računovodstva (Zavod RS za zaposlovanje, 2011);
- informatika in zdravstvo (Žagar; po Buh, 2010)
- zdravstvo, finance, informacijska tehnologija in spletne komunikacije, organizatorji, »zeleni poklici« (Smrekar; po Kužet, 2011).

Tujina:

- zdravstvo, informacijske storitve in finance (Graves; po Reitman in Schneer, 2008);
- skrb za zdravje, znanost in tehnologija (spletni portal MSNBC, po Kozič, 2009)
- zdravstvo, izobraževanje, neprofitne organizacije (Pope, 2010).

Kakšna je v Sloveniji potreba po zdravstvenem kadru? Tako starejša starostna struktura prebivalstva kot tudi daljša življenjska doba opozarjata, da so storitve v zdravstvu potrebne in da se bo njihova pomembnost v svetu in Sloveniji še povečala. V Sloveniji je bilo leta 2006 236 zdravnikov na 100.000 prebivalcev. Zaradi starajoče populacije (upokojevanje generacije 'baby boom') pa bi bilo potrebno število zdravnikov povečati, prav tako pa tudi zmanjšati njihovo obremenitev in jim tako omogočiti bolj kvalitetno opravljanje dela. Zdravju pa vse večji pomen pripisujemo tudi na delovnem mestu in v prihodnje bo vedno več delodajalcev začelo z vzpostavitvijo pogojev za zdravo delovno okolje. Po mnenju številnih raziskav se

pojavlja tudi potreba po poklicu, ki bo nudil pomoč starejšim bolnim osebam pri urejanju papirjev ali pri soočanju s kompleksnimi administrativnimi, tehnološkimi ali socialnimi sistemi, prav tako pa bi jih spodbujal in motiviral, jih učil zdravih navad, z njimi preživel prosti čas,... Omenjen poklic so nekateri že poimenovali »navigator zdravja« (Pope, 2010).

Pomembno področje nastajanja novih poklicev so tudi poklici v okviru socialnega vključevanja in socialnega podjetništva (Drobnič, 2009). Delovni čas se pri večini delovnih mest podaljšuje, kar pogosto predstavlja težavo za zaposlene, ki imajo različne skrbstvene obveznosti (npr. skrb za starejše, bolne, otroke). Zato to področje predstavlja tržno nišo prihodnosti in ponuja nova delovna mesta na področju gospodinjanskega dela, varstva otrok, družinskega dela, urejanja administrativnih obveznosti družin ter skrbi za invalide, starejše, bolne. Glede na staranje populacije primanjkuje tako domov za ostarele kot tudi osebja, ki bi za starostnike skrbelo. V zadnjih letih se je močno povečala tudi skrb za okolje, s tem pa se je povečalo tudi iskanje kadrov, povezanih z ekologijo in do okolja prijazno tehnologijo (Drobnič, 2009). Pojavlja se trend tako imenovanih »green jobs« ali zelenih zaposlitev. Te službe se pojavljajo na najrazličnejših področjih, npr. v gradbeništvu pri gradnji energetske varčnih hiš, v transportu, proizvodnji avtomobilov, razvoju tehnologije za uporabo obnovljivih virov energije, reciklaži, kmetijstvu, gozdarstvu, predelavi hrane, eko-turizmu, ekološkem preživljanju prostega časa. Poklici s področja varovanja okolja so uvrščeni med 30 najhitreje rastočih poklicev do leta 2016. Potreba po teh poklicih se kaže tudi v Sloveniji, kjer se v poklicno izobraževanje že vključujejo novi poklici, kot so: okoljevarstveni tehnik, naravoslovni tehnik, tehnik varovanja. Letošnje leto bodo zaključili šolanje prvi izobraženi okoljevarstveni tehniki. Zanimiv primer okoljevarstvenega poklica, ki se je pojavil pred kratkim, je organizator eko pogreba, katerega namen je, da ne obremenjuje okolja, zato pokojnika oblečejo v biološko razgradljiva oblačila, pripeljejo ekološko pridelane rože ter na koncu postrežejo ekološko hrano.

3. Vpliv demografskih trendov na karijerne priložnosti

Raziskave potrjuje ugotovitev, da je razvoj karier v veliki meri povezan tudi z demografskimi spremembami in pogoji. Zato je smiselno, da se pri napovedovanju prihodnjih karier ozremo k napovedanim trendom demografskih gibanj. Kovač (2008, po Drobnič, 2009) opozarja na naslednje velike spremembe na globalnem trgu dela:

- število svetovnega prebivalstva skokovito narašča – človeštvu je v začetku 19. stoletja potrebovalo 123 let, da je zraslo za milijardo, konec 20. stoletja pa le še 12 let; v prihodnjih dvajsetih letih naj bi se povečalo še za tri milijarde;
- delež aktivne populacije (od 15 do 64 let) je nizek, leta 2005 je bilo v EU zaposlene le 63 odstotkov trenutno aktivne populacije;
- prebivalstvo se nezadržno stara – v večini evropskih držav bo razmerje med zaposlenimi in upokojenci 2:1;
- koeficient starostne odvisnosti prebivalstva (staro prebivalstvo v primerjavi z delovno silo) naj bi se v EU povečal s 25 odstotkov iz leta 2005 na 52 odstotkov do leta 2050, ekonomski koeficient pa se bo poslabšal iz 38 starejših ljudi/100 zaposlenih ljudi iz leta 2005 na 70 starejših ljudi/100 zaposlenih do leta 2050.

Kakšno pa je stanje v Sloveniji? Statistični urad Republike Slovenije tudi za Slovenijo napoveduje vedno večji delež starejšega prebivalstva (Statistični urad Republike Slovenije – SURS, 2009). Slika 1 prikazuje, kako se je in se bo spreminjal delež prebivalcev starih 70 let od leta 1971 do leta 2060. Iz slike je razvidno, da je trend, prisoten v svetu, značilen tudi za Slovenijo.

Slika 1: Spreminjanje deleža 70-letnih prebivalcev od leta 1971 do leta 2060 (vir: SURS, 2009).

V zadnjih letih pa Slovenijo bremeni tudi vsa večja brezposelnost. Po podatkih SURS je bila stopnja registrirane brezposelnosti v novembru 2011 9 %. Na Zavodu RS za zaposlovanje pa je bilo ob koncu leta 2011 prijavljenih 112.754 brezposelnih oseb, kar je 1,5 % več kot konec novembra 2011 in 2,5 % več kot konec decembra 2010 (Ceglar Ključevšek, 2012).

Glede na trenutne razmere je pomembno, da so iskalci zaposlitve široko razgledani, funkcionalno in računalniško pismeni, prilagodljivi, samostojni in hkrati timski, inovativni, ter imajo znanje enega ali več tujih jezikov. Drobnič (2009) meni, da se iskalci zaposlitve morajo zavedati konkurence, ki vlada na trgu dela in dejstva, kako pomembna je samo-promocija. Znanja, izkušnja in kompetence ne štejejo dosti, če jih iskalci zaposlitve ne znajo med seboj povezati, jih razvijati in nadgrajevati. Eden od pomembnih in ključnih dejavnikov uspešnega in nenehnega kariernega razvoja je, glede na razmere, vseživljenjsko učenje.

4. Poklici, ki izginjajo

Poklici, za katere lahko zagotovo trdimo, da izgubljajo na privlačnosti, so npr. čevljar, dimnikar, steklar, keramičar, lončar.... Razlog za izumiranje določenih poklicev lahko pripišemo dejstvu, da se trg dela obrača v ritmu tehnologije, zato so in bodo na pomembnosti izgubljali predvsem poklici, ki so povezani z možnostjo avtomatizacije dela. Eden ključnih razlogov za njihovo ugašanje pa so tudi aktivnosti azijskih držav, kot so npr. Kitajska, Indija, Južna Koreja, Kambodža. V teh državah proizvajajo uporabne izdelke za svetovni trg, ki so po kakovosti primerljivi z evropskimi, po ceni pa mnogo ugodnejši. Tako se marsikatera obrt in delavnica ohranja zaradi ohranjanja tradicije in kulture določenega naroda, manj zaradi tržne vrednosti izdelka.

Kljub temu, da poklici, ki zahtevajo nižjo izobrazbo, izginjajo, pa je že dalj časa moč opaziti trend pomanjkanja delavcev za gradbena dela (zidarji, tesarji, krovci), delavcev na področju kovinarstva (varilec, ključavničar, orodjar, strugar), po elektromonterjih, elektroinštalaterjih, voznikih; primanjkuje tudi mizarjev, kuharjev in natakarjev.

5. Poklici prihodnosti

Razvoj družbe je odvisen od razvoja posameznikov, ki jo sestavljajo, zato si moramo prizadevati za izboljšanje kakovosti znanja, veščin in spretnosti oziroma kompetenc, ki usposabljaajo posameznika za aktivno vključevanje v delo in življenje. Svetlik (2004) kot enega glavnih problemov Slovenije navaja kakovost delovne sile (merjene z izobrazbeno strukturo prebivalstva), saj Slovenija bistveno zaostaja za razvitejšimi evropskimi državami. Prav tako je za Slovenijo značilna reprodukcija poklicno neusposobljenih, ki se pojavlja zaradi ne-vključevanja mladih v izobraževanje po obveznem šolanju in zaradi njihove neuspešnosti po vključitvi. V povezavi z nizko izobrazbeno ravno ocenjujejo tudi, da je kakovost delovnih mest v Sloveniji (merjena s stopnjo zahtevanega znanja) precej pod ravno razvitih držav (zaradi nižje izobrazbe se kaže pomanjkanje visoko usposobljenega kadra). Podatki iz decembra 2009 kažejo, da je med iskalci zaposlitve le 3,1 % iskalcev z višješolsko izobrazbo. S končano peto stopnjo izobrazbe (srednjo šolo) je 26 % vseh iskalcev zaposlitve (ZRSZ, 2011). Z višjo stopnjo pridobljene izobrazbe se tudi zaposlitvene možnosti povečujejo, poleg tega pa je sistem izobraževanja na vseh ravneh treba prilagoditi novim zahtevam okolja in vanj vključiti nove poklice, poklice prihodnosti.

OECD je leta 2009 pripravila dokaj natančno poročilo s priporočili za slovenski trg dela. Poudarili so pomen spodbujanja zasebnih agencij za zaposlovanje, ki naj se bolj ukvarjajo tudi z brezposelnimi – država je dobila priporočilo, naj te agencije za delo bolj aktivira (Drobnič, 2009).

V nadaljevanju je navedenih nekaj konkretnih primerov kariernih priložnosti. Nekatere že prehajajo v prakso, po nekaterih je začel trg šele povpraševati:

- Organizatorji dogodkov: naloga organizatorja dogodkov je snovanje idej za dogodek, organizacija dogodka in izpeljava dogodka. Na ta način se lahko promovira podjetje, se ga predstavi v medijih in javnosti.
- Blogger: Naloga bloggerjev je, da svoje ideje in razmišljanje zapišejo in preko spleta delijo z drugimi. Na ta način opozorijo nase ali pa na podjetje, ki ga zastopajo. Primer: Jimmy Moore, lastnik in avtor bloga "Livin La Vida Low-Carb," je svoj blog začel objavljati leta 2005, potem ko je uspešno izgubil 90 kilogramov prekomerne telesne teže. Ko je začel s projektom, je imel še stalno službo, leto pozneje je njegova 'redna' zaposlitev postalo pisanje. "Moj letni zaslužek je s približno 25 tisoč narasel na 60 tisoč dolarjev. Trenutno pišem blog, kar pomeni, da lahko delam doma, napisal sem dve knjigi, dvakrat na teden pripravljam oddajo o zdravju za iTunes ter ustvarjam videe za Youtube. Sanjska služba!" (Cekin, 2010).
- Arhitekt virtualne resničnosti: Najsodobnejša tehnologija kupcem omogoča, da si načrt hiše, ki ga je izdelal arhitekt, ogledajo s tridimenzionalnimi očali. Na ta način dobijo bolj jasno sliko o tem, ali je načrt ustrezen ali bi bile potrebne dodatne izboljšave in spremembe. Tridimenzionalni pristop omogoča tudi sprotne popravke, še preden se projekt dokončno izpelje.
- Poslovne ideje za delo z malimi živalmi: Posli z malimi živalmi postajajo vedno hitreje rastoča dejavnost. Če so nekdaj lastniki malih živali za njih kupovali le hrano, temu danes ni več tako. Dejavnost je že močno razvita v tujini, pri nas pa se šele uveljavlja. Spodaj je navedenih nekaj poslovnih idej pri delu z malimi živalmi: fitnes za domače živali; pasji vzgojitelj; pasji sprehajalec; psiholog za pse.

Adam Gordon, urednik revije World Future Review, na poklice prihodnosti gleda dolgoročno in napoveduje, kateri poklici se bodo pojavili v letih od 2020 do 2030 (Gordon, 2009):

- izdelovalec delov telesa (zaradi vse bolj razvijajoče, plastične in robotske, tehnologije, bo kmalu možno izdelovanje delov telesna, tako organov kot različnih udov);
- izdelovalec genetsko spremenjene hrane (kmetje nove dobe bodo vse več vlagali v razvijanje genetsko spremenjene hrane, tako poljskih pridelkov kot živine);
- kirurg, ki dodaja spomin (kirurgi bi povečali kapaciteto spomina ljudem, ki si to želijo ali pa bi pomagali tistim, ki imajo spominski primanjkljaj zaradi različnih zdravstvenih težav);
- strokovnjak za etiko nove znanosti (znanost in tehnologija sta v velikem razponu in potrebne bodo osebe, ki se bodo s tem ukvarjale tudi z etičnega vidika in bodo pomagale družbi in znanstvenikom izbirati prave odločitve, predvsem pri etično bolj spornih temah - npr. kloniranje);
- pilot in vodič po vesolju (zaradi vse večjega zanimanja za turizem v vesolju bodo potrebni kadri, ki bodo ta turizem vodili);
- inženir, ki bi vplival na podnebne spremembe (podnebne spremembe so vedno večje in pojavlja se potreba po znanstvenikih, ki bi jih znali vsaj omiliti, če ne ustaviti);
- policaj, ki bi nadzoroval manipuliranje z vremenom (v svetu je že prisotna »kraja oblakov« z namenom, da bi ustvarili dež. Policija za vreme bi morala nadzorovati, kje je umetna sprožitev dežja potrebna oz. dovoljena in kje ne);
- virtualni odvetnik (vedno več vsakdanjega dela poteka na spletu, kar nam omogoča, da komunikacija teče med ljudmi z različnih delov sveta. Ker pogosto prihaja do sporov, bodo virtualni odvetniki prej ali slej nujni);
- trgovec s časom (razvijajoča se družba bo ustvarjala tudi nove valute. Trgovanje s časom ponekod že obstaja, pomeni pa medsebojno izmenjavo storitev, ki temeljijo na časovnih enotah);
- oblikovalec osebne blagovne znamke (kako ustvariti lastno, osebno znamko, s katero bi se kar najbolje prodal). Kriza, ki nas v gospodarstvu spremlja zadnja leta, vpliva tudi na višino plač. V spodnji tabeli so navedeni poklici, za katere v ZDA predvidevajo, da bodo v naslednjem desetletju zelo iskani, prav tako pa tudi zelo dobro plačani. Zaradi globalizacije lahko podoben trend čez nekaj let pričakujemo tudi v Sloveniji.

Služba	Porast zanimanja	Plača
Osební finančni svetovalec	30,1%	64.750\$
Zobozdravnik	36,1%	68.250\$
Gradbeni inženir	24,1%	77.650\$
Tržni raziskovalec	28,1%	60.570\$
Računalniški sistemski analitik	20,3%	77.740\$
Zdravnik in kirurg	21,8%	94.000-153.000\$
Inženir računalniških aplikacij	34,0%	94.180\$
Manager	23,9%	78.160\$
Računovodja in revizor	21,6%	61.690\$
Medicinska sestra	22,2%	64.690\$

Tabela 2: Deset najbolj plačanih poklicev v letih od 2008 do 2018 (vir: Aol Jobs, 2011).

6. Rezultati raziskave Pogled na kariero

6.1. Opis vzorca in metode

V začetku januarja 2012 smo v Sloveniji izvedli spletno raziskavo Pogled na kariero, v kateri je sodelovalo 118 udeležencev. Tabela 3 prikazuje končno sestavo vzorca udeležencev, ki so v raziskavi sodelovali.

	Število (%)
Spol	
Moški	29 (25%)
Ženske	89 (75%)
Starost	
11-20	2 (2%)
21-30	89 (77%)
31-40	19 (16%)
41-50	6 (5%)
Izobrazba	
Osnovna	1 (1%)
Srednja	83 (79%)
Visoka ali univerzitetna	26 (22%)
Magisterij, specializacija, doktorat	8 (7%)

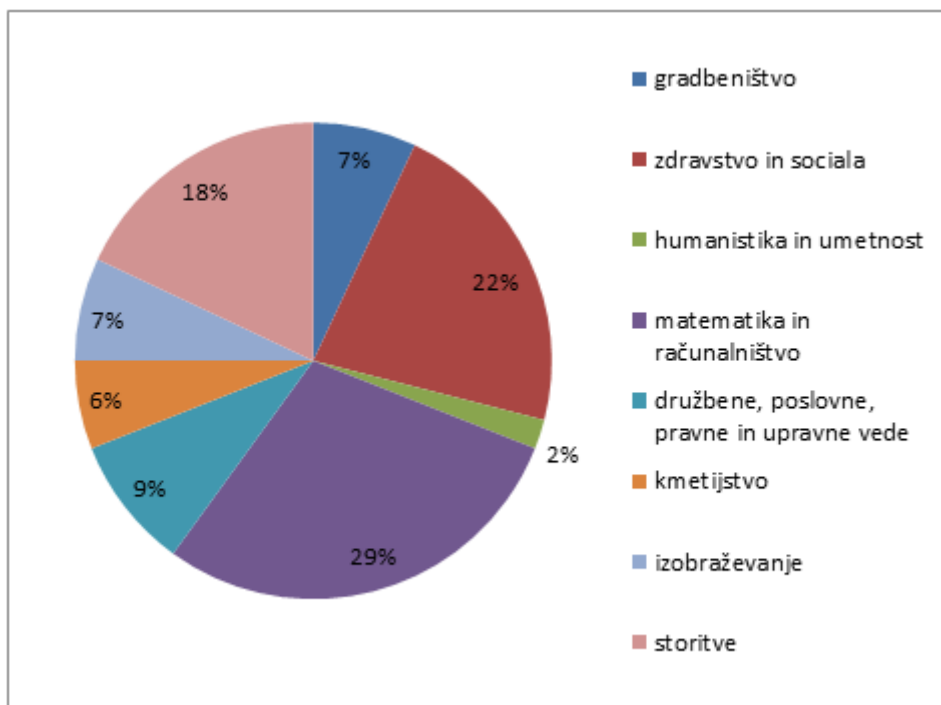
Tabela 3: Demografske spremenljivke udeležencev raziskave »Pogled na kariero«.

Pri statistični obdelavi podatkov se je pokazalo, da med demografskimi skupinami ni statistično pomembnih razlik. Pri tem je potrebno vedeti, da je bil vzorec dokaj specifičen. Večino udeležencev so predstavljali študenti s srednješolsko izobrazbo, stari od 20 do 30 let.

Na osnovi preteklih raziskav in njihovih ugotovitev smo pripravili vprašalnik, ki ga je sestavljalo pet zaprtih vprašanj, s podanimi možnimi odgovori, in pet odprtih vprašanj, pri katerih smo od udeležencev pričakovali obsežnejše, bolj opisne in poglobljene odgovore.

6.2. Kariera v prihodnosti

Najprej smo v udeležence vprašali, katera stroka se bo po njihovem mnenju v prihodnosti najbolj razvijala in pridobila največ poklicev.



Slika 2: Katere stroke se bodo v prihodnosti najbolj razvijale in pridobile največ poklicev?

Iz slike 2 je razvidno, da naj bi največ poklicev pridobilo področje matematike in računalništva, sledi zdravstvo in sociala, na tretje mesto pa so udeleženci uvrstili storitve (trgovina, turizem, zavarovalništvo, bančništvo). Rezultati se skladajo tudi z ugotovitvami drugih virov, ki so navedeni v prvem delu tega prispevka. Rezultati pričujoče raziskave kažejo, da 58% vprašanih meni, da je največ novih poklicev potrebnih za generacijo Y (tj. generacijo od 1979 do 1999), s 34 % pa sledi generacija Z (tj. generacija rojena od leta 2000 naprej, ki je trenutno še v procesu izobraževanja). Udeleženci, ki so izbrali generacijo Y kot tisto, ki bi potrebovala največ novih poklicev, svojo izbiro utemeljujejo z dejstvom, da je to generacija, ki išče prvo zaposlitev, vendar jo je trenutno težko dobiti, saj se število delovnih mest zaradi nastale gospodarske situacije zmanjšuje. Na to nakazujejo tudi statistični podatki - povpraševanje delodajalcev po delavcih v Sloveniji se je v zadnjih treh mesecih leta 2011 zmanjševalo. Pomanjkanje delovnih mest se pojavlja tudi zaradi vse višje starostne meje za upokožitev – starejši delajo vedno dlje in ni delovnih mest, kamor bi se lahko zaposlili mlajši. Zato je največ brezposelnih iz omenjene generacije Y. Prav tako ima generacija Y drugačen pogled na svet, je zelo fleksibilna, ima nova znanja in zato potrebuje tudi drugačne, nove poklice. To narekuje tudi hiter tehnološki razvoj. Udeleženci, ki so kot odgovor na vprašanje, katera generacija najbolj potrebuje nove poklice, navedli generacijo Z, svojo izbiro utemeljujejo z dejstvom, da bo razvijajoča tehnologija potrebovala nove strokovnjake, ki bodo z njo znali opravljati, po drugi strani pa tudi mladi potrebujejo delovna mesta, ki so bližje njihovim vrednotam in pogledom na svet, ter tehnološkem načinu življenja v katerem odrasčajo oni. Že sedaj delovnih mest primanjkuje in verjetno bo v času zaposlovanja Z generacije še vedno tako. Poleg tega pa bi novi poklici zmanjšali gospodarsko krizo, recesijo in brezposelnost. Ker je vedno več starejšega prebivalstva in vedno manj delovno aktivnih, se po mnenju udeležencev odpirajo novi poklici za pomoč starejšim. Tudi tisti udeleženci, ki so kot generacijo, ki potrebuje največ novih delovnih mest, izbrali generacijo 'baby boom' (2 %) utemeljujejo, da poklice potrebujejo, ker bodo zaradi staranja potrebovali vedno več pomoči – torej ne z vidika, da bi starejši opravljali nove poklice, pač pa da bi bili novi poklici narejeni za starejše. Novi poklici naj bi bili za generacijo X potrebni predvsem zato, ker poklici, v

katerih so bili zaposleni do sedaj, izginjajo – nadomešča jih tehnologija. Mnenje udeležencev lahko potrdimo z dejstvom, da je decembra 2011 79 % na novo prijavljenih brezposelnih, postalo brezposelnih, ker so bili presežni delavci ali pa ker se jim je iztekla zaposlitev za določen čas (Delodajalec, 2012).

6.3. Delovni čas v prihodnosti

71 % vprašanih meni, da bo delovni čas v prihodnosti, glede na trenutni delovni čas, daljši, 20 % jih meni, da bo enak, 8 % pa, da bo krajši. Odgovor se povezuje tudi z vprašanjem o najustreznejšem številu delovnih ur v prihodnosti. Na vprašanje je 50% udeležencev odgovorilo, da bo delavnik za uspešne zaposlene v prihodnosti znašal 50 ur na teden, 27 % jih je odgovorilo, da bo znašal 60 ur na teden, 14 % jih je odgovorilo, da bo znašal 40 ur na teden, 8% pa, da bo znašal več kot 60 ur na teden. Na vprašanje, koliko ur tedensko menijo, da bi morali delati pa je več kot polovica (65 %) odgovorila, da bi tedenski delavnik moral znašati 40 ur na teden. Stier in Lewin-Epstein (2003) sta v svoji raziskavi ugotovila, da se preference glede delovnega časa med državami razlikujejo, vendar je globalno gledano več takšnih držav, v katerih si želijo krajši delovni čas, kot tistih, ki si želijo, da bi bil delovni čas daljši. Njuna raziskava je pokazala tudi na razlike med spoloma - ženske so bile bolj nezadovoljne s trenutnim delovnim časom kot moški, česar pa v naši raziskavi nismo potrdili, saj demografske razlike niso bile statistično pomembne.

Na vprašanje, ali bo delovni čas v prihodnosti glede na trenutni delovni čas bolj ali manj fleksibilen, jih je 76 % odgovorilo, da bo delovni čas bolj fleksibilen.

6.4. Poklici v prihodnosti

Vprašali smo jih tudi, ali menijo, da izobrazba vpliva na nastajanje novih poklicev. 71 % jih meni, da temu ni tako, 24 % jih meni, da tisti z višjo izobrazbo pogosteje »odkrijejo« nove poklice, 2 % pa jih meni, da nove poklice pogosteje vpeljujejo posamezniki z nižjo stopnjo formalne izobrazbe.

Udeležence smo vprašali tudi, zakaj menijo, da se sploh pojavljajo novi poklici, kateri so ti novi poklici oz. kateri poklici so potrebni.

Pri vprašanju, zakaj sploh nastajajo novi poklici, bi lahko odgovore udeležencev razdelili v dva sklopa:

- odgovori, ki so vezani na gospodarstvo (46 % odgovorov udeležencev);
- odgovori, ki so vezani na družbo, človeka (54 % odgovorov udeležencev).

Med odgovore, ki so vezani na gospodarstvo, bi lahko uvrstili naslednje: globalizacija, tehnološki razvoj, večji trg, nova odkritja na različnih področjih, rast gospodarstva, prilagajanje delovnemu trgu. Odgovori vezani na družbo pa so: moderna postindustrijska družba, razvoj družbe, spremenjene potrebe ljudi, drugačne vrednote, drugačen pogled na svet, višja izobrazba, hitro življenje, izgubljen stik z naravo, naravnost na materialne dobrine.

Odgovore na vprašanje, kateri poklici bi bili danes potrebni, pa jih še ni, bi lahko razdelili po področjih:

- pomoč starejšim (16 %): osebni svetovalec starejšim (glede tehnologije), spremljanje starejših, nega;
- zdravstvo (32 %): psiholog, svetovanje, (specialni) zdravnik, kirurg, terapevt, nevropsiholog, družinski psiholog, mediator;
- ekologija, varovanje okolja (11 %): poklici na področju obnovljivih virov, varovanje okolja, bio proizvodnja, genetik, ekološki poklici;
- interdisciplinarni poklici (10 %)(povezujejo več strok): povezovanje različnih sektorjev, celosten pogled, nudenje celostnih storitev;
- pomoč pri vsakodnevni opravi (11 %): taksi za otroke, kuhanje, nakupovanje, skrb za hišne ljubljence, osebni pomočnik, pomoč mladim družinam, domači vzgojitelj, gospodinja, domači vzgojitelj in učitelj;
- ostalo (20 %): robotika, predavatelji za podjetnike, inšpektor za poslance, umetnik, kmetovalec.

Na prvo mesto udeleženci uvrščajo poklice s področja zdravstva, kar se ujema tudi z ugotovitvami domačih in tujih avtorjev, ki smo jih navedli zgoraj.

6.5. Poklici, ki izginjajo

Na vprašanje, kateri poklici izginjajo, so bili odgovori zelo raznoliki in zanimivi, saj so navedeni tudi poklici, za katere avtorici tega prispevka menita, da se bodo še ohranili. Med njimi so: dimnikar, kovač, čevljar, šivilja, pek, električar, mehanik, tovarniški delavec, kovač, prodajalec, poštar, mizar, tesar, rudar, lesar, krojač, urar, kmet, čistilec, hišnik, vojak, vodovodar, ključavničar, keramičar, pek, kuhar, natak, frizer, obrtnik, svobodni umetnik, strojepiska, predilka, telefonist, carinik, vrtnar, popravljavec dežnikov.

6.6. Poklici, ki bodo vedno prisotni

Ob koncu smo udeležence vprašali še o vedno prisotnih poklicih. Najpogostejši odgovori so bili:

- zdravstvo in sociala (33 %): zdravnik, psiholog, farmacevt, zobozdravnik, socialni delavec;
- izobraževanje (17 %): učitelj, profesor, vzgojitelj;
- matematika in računalništvo (4 %): računalničar, informatik, razvojni inženir informacijske tehnologije, programer;
- družbene, poslovne, pravne in upravne vede (15 %): pravnik, odvetnik, politik, sodnik, mehanik, uradnik, ekonomist;
- storitve (21 %): gostinec, trgovec, frizer, kuhar, bančnik, natak, vodovodar, zidar, mizar, hotelir, pek;
- proizvodni delavec, kmet (4 %);
- policist, vojak, reševalec (6 %).

Zaključimo lahko, da je največ poklicev, ki ne bodo nikoli izumrli, s področja zdravstva in socialne, izobraževanja ter storitev.

6.7. Zaključek

Mnogo ugotovitev pričujoče slovenske raziskave potrjuje predvidevanja tako tujih kot tudi slovenskih avtorjev glede razvoja poklicne poti in poklicev prihodnosti. Največ novih

poklicev naj bi se v prihodnosti pojavilo na področju matematike in računalništva, zdravstva, sociale, storitev. Tudi pri ostalih vprašanjih največkrat izstopa odgovor zdravstvo, kot najbolj pomembno in potrebno področje razvoja in iskanja novih strokovnjakov, specialistov. Enak trend opazimo pri njihovih idejah za poklice prihodnosti, saj se večina izmed njih neposredno ali posredno nanaša na vprašanje osebnega zdravja – njegovega vzdrževanja, ohranjanja, pomoči pri njegovi odsotnosti... Našim rezultatom je skupna tudi težnja, da odgovori udeležencev temeljijo predvsem na osebnih izkušnjah in lastnih potrebah. Redko kateri razmišlja širše o tem, katere storitve bodo potrebovale različne organizacije in družba kot celota.

Omenimo še nekatere pomanjkljivosti raziskave, ki so lahko vplivale na dobljeni rezultat, ki ni reprezentativen za Slovenijo. Vzorec je bil majhen in specifičen, saj je vključeval predvsem študente, stare med 20 in 30 let, ostale starostne in izobrazbene skupine pa niso bile zastopane reprezentativno. Veliko vprašanj na vprašalniku je zahtevalo opisne odgovore, zato je nekaj udeležencev pustilo vprašanja neodgovorjena. Zaradi teh pomanjkljivosti bi bilo raziskavo zanimivo narediti na večjem in bolj reprezentativnem vzorcu, ki bi nam omogočil primerjavo med različnimi starostnimi, izobrazbenimi in nenazadnje tudi med različnimi poklicnimi skupinami.

Ob raziskovanju področja karier prihodnosti pa se odpira še vrsta drugih vprašanj. Danes na nivoju organizacij, bolj sistematično predvsem na gospodarskem področju, govorimo o zaposlitvenih kompetencah, ki so potrebne za doseganje in uresničevanje organizacijske vizije in strategije. Torej so kompetence usmerjene v prihodnost. Ali so tudi slovenske izobraževalne ustanove pripravljene na oblikovanje zaposlitvenih kompetenc prihodnosti? Ali je izobraževalni sistem postavljen tako, da vzpodbuja poklicno kreativnost in inovativnost posameznikov? Ali izobraževalne vsebine sledijo trendom držav, ki so po gospodarskem razvoju pred nami? Velja podjetništvo za socialno sprejemljivo obliko zaposlovanja? Kdo naj bi vzpodbujal podjetniško kariero?

Literatura

- 10 best paying jobs of the future. Aol jobs. 2011 (elektronski vir), dostopno na: <http://jobs.aol.com/articles/2011/09/08/10-best-paying-jobs-of-the-future/> (22.3.2012).
- 10 novih poklicev za top zaslužke. Cekin. 2010 (elektronski vir), dostopno na: http://cekin.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/10-top-poklicev-ki-pred-desetletjem-se-obstajali-niso.html (17.3.2012).
- Buh, M. (2010). Poklici prihodnosti temeljijo na vseživljenjskem učenju. Revija študent, 2010 (elektronski vir), dostopno na : <http://www.student.si/preberi-si/aktualno/poklici-prihodnosti-temeljijo-na-vsezivljenjskem-ucenju.html> (5.3.2012).
- Ceglar Ključevšek, M. (2012). Minimalna plača v časi krize ohranja svojo vrednost. Delodajalec, 1, 10–15.
- Dalton, G. W., Thompson, P. H. in Price, R. L. (1977). The four stages of professional careers: A new look at performance by professionals. Organizational Dynamics, 6(1), 19-42.
- Drobnič, R. (2009). Slovenski trg dela danes in jutri. Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks. Ljubljana, Planet GV, 2009.
- Gordon, A. (2009). Jobs of the future, science & technology enabled employment for 2020-2030, dostopno na <http://futuresavvy.net/2009/08/jobs-of-the-future-technology-enabled-employment-for-2020-2030/>
- Grenhaus, J. H. (1987). Career management. Hinsdale, IL: The Dryden Press.

- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Pallisades, CA: Goodyear.
- Kužet, Z. (2011). Veliko dela bodo imeli tudi lepotni kirurgi. *Večer*, str. 41.
- Kozič, T. (2009). Poklici prihodnosti. E-neo.si (elektronski vir), dostopno na: <http://www.e-neo.si/si/atrativno/poklici-prihodnosti/> (5.3.2012).
- Kopperschmidt, B. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19, 65-76.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J. in Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25, 315-324.
- Pope, E. (2010). Matching life experience with new careers. *The New York Times* (elektronski vir), dostopno na: http://www.nytimes.com/2010/03/04/business/04JOBS.html?_r=2&pagewanted=all (7.3.2012).
- Reitman, F. in Schneer, J. A. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal*, Vol. 5, str. 17 – 28.
- Rozman, M. (2009). Perspektivni poklici prihodnosti in poklici, ki izginjajo (elektronski vir), dostopno na: http://cekin.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/perspektivni-poklici-prihodnosti-in-poklici-ki-izginjajo.html (5.3.2012).
- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30, 843-861.
- Schein, E. H. (1987). Individuals and careers (str. 155-171). V J. Lorsch (ured.), *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Statistični urad Republike Slovenije. Prebivalstvena piramida Slovenije, 2009, (elektronski vir), dostopno na: <http://www.stat.si/Piramida.asp> (17.3.2012).
- Stier, H., Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. *Work and occupations*, Vol.30, No. 3, str. 302 – 326.
- Super, D. E. (1986). Life career roles: Self-realization in work and leisure. V D. T. Hall & Associates, *Career development in organizations* (str. 95–119). San Francisco, CA: Jossey-Bass. •
- Svetlik, I. (2004). Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja (elektronski vir), dostopno na: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck1.pdf> (5.3.2012).
- Van Maanen, J. in Schein, E. H. (1977). Career Development. V J. R. Hackman in J. L. Suttle (ured.), *Improving behavior at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2011. Letno poročilo (elektronski vir), dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/3604/letno_poslovno_porocilo%202011_ZRSZ.pdf (17.3.2012).
- Znanja in poklici prihodnosti – s spremljanjem trendov na obetavno službeno pot. *Moje delo*, 2008 (elektronski vir), dostopno na: <http://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/intervju> (5.3.2012).

O avtoricah

dr. Eva Boštjančič, Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani, Slovenija. E-naslov: eva.bostjancic@ff.uni-lj.si

Urška Čufer, študentka psihologije na Filozofski fakulteti, Ljubljana, Slovenija. E-naslov:
ursycufer@gmail.com