

**Interreg**



Sofinancira  
EVROPSKA UNIJA  
Kofinanziert von  
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

---

**Mobita SI-AT**

# Poročilo o vseživljenjski karierni orientaciji za prihodnje potrebe trga dela v Sloveniji in Avstriji

Projekt Mobita SI-AT



---

Oktober 2024

To poročilo je pripravljeno v okviru čezmejnega projekta Mobita SI-AT, v obdobju od novembra 2023 do oktobra 2024. Projekt Mobita SI-AT sofinancira program Interreg SI-AT. Vsebine in informacije, predstavljene v poročilu, so zbrali in pripravili projektni partnerji na podlagi svojega strokovnega znanja, vendar si pridržujejo pravico do napak. To poročilo je na voljo v slovenskem in nemškem jeziku. Osebna poimenovanja, uporabljena v poročilu, se enako nanašajo na vse spolne identitete, razen če je na voljo poimenovanje po spolu.

Poročilo služi projektnim partnerjem projekta Mobita SI-AT pri usmerjanju in razvoju nadaljnjih projektnih dejavnosti, hkrati pa je namenjeno tudi poglobljanju čezmejnega razumevanja med sosednjimi državami Slovenije in Avstrije na področju karijerne orientacije in potreb trga dela.

Ustrezne informacije so partnerji pripravili s pomočjo raziskave, v katero so vključili organizacije in posameznike, ki jih tema zanima. Z javno objavo tega pričujočega poročila pa naj bi spodbudili čezmejno izmenjavo in omogočili novo sodelovanje.

Več informacij o projektu Mobita SI-AT je na voljo na spletni strani <https://www.fundacija-prizma.si/>. Za povratne informacije o tem poročilu in stik s projektnimi partnerji se obrnite na [mobita-siat@bfi-burgenland.at](mailto:mobita-siat@bfi-burgenland.at).

---

Oktober 2024

## Vsebina

1.	Uvod .....	5
1.1.	Vseživljenjska karierna orientacija .....	5
1.2.	Karierna orientacija za otroke in mlade .....	5
1.3.	Mobita SI-AT .....	5
1.4.	Cilji in namen poročila.....	6
2.	Metodologija .....	7
2.1.	Viri podatkov .....	7
2.2.	Raziskovalni vzorec.....	8
2.2.1.	Mladi med 13. in 19. letom starosti.....	8
2.2.2.	Strokovnjaki na področju karierne orientacije mladih.....	8
2.2.3.	Podjetja.....	8
3.	Karierna orientacija (Stanje v državi in analize).....	9
3.1.	Terminologija, povezana s karierno orientacijo, ki se uporablja na ravni države.....	9
	Stanje v Avstriji .....	9
	Stanje v Sloveniji.....	12
	Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	12
3.2.	Zakonodaja o karierni orientaciji.....	13
	Stanje v Avstriji .....	13
	Stanje v Sloveniji.....	14
	Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	15
3.3.	Šolski sistem in karierna orientacija .....	16
	Stanje v Avstriji .....	16
	Stanje v Sloveniji.....	20
	Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	25
3.4.	Stanje karierne orientacije za mlade (13-19 let) v Sloveniji/Avstriji.....	26
3.4.1.	Dojemanje karierne usmerjenosti med učenci, starimi od 13 do 19 let .....	26
	Stanje v Avstriji (Gradiščanska).....	26
	Stanje v Avstriji (Štajerska) .....	32
	Stanje v Sloveniji.....	48
3.4.2.	Dojemanje karierne orientacije s strani učiteljev, šolskih svetovalnih delavcev in poklicnih svetovalcev .....	61
	Stanje v Avstriji (Gradiščanska).....	61
	Stanje v Avstriji (Štajerska) .....	63

Stanje v Sloveniji.....	67
3.5. Glavne ugotovitve in zaključki.....	76
Stanje v Avstriji .....	76
Stanje v Sloveniji.....	77
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji: Glavne ugotovitve učencev.....	79
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji: Glavne ugotovitve strokovnjakov.....	83
4. Trg dela in potrebe po kompetencah .....	85
4.1. Gospodarski položaj.....	85
Stanje v Avstriji .....	85
Stanje v Sloveniji.....	86
4.2. Stanje in potrebe trga dela.....	87
Stanje v Avstriji .....	87
Stanje v Sloveniji.....	90
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	92
4.3. Prihodnja znanja in spretnosti za digitalizacijo in zeleni prehod .....	92
Stanje v Avstriji .....	92
Stanje v Sloveniji.....	95
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	96
4.4. Potrebe po kompetencah, ki jih zaznavajo podjetja .....	97
Stanje v Avstriji (Gradiščanska).....	97
Stanje v Avstriji (Štajerska) .....	98
Stanje v Sloveniji.....	108
4.5. Glavne ugotovitve in zaključki.....	119
Stanje v Avstriji .....	119
Stanje v Sloveniji.....	121
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	122
5. Splošne nacionalne ugotovitve in zaključki .....	125
Stanje v Avstriji .....	125
Stanje v Sloveniji.....	128
Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji .....	129
6. Literatura .....	131

# 1. Uvod

## 1.1. Vseživljenjska karierna orientacija

Hitro spreminjajoča se sodobna družba od posameznikov na trgu dela zahteva veliko mero prilagodljivosti. Trg dela je zelo drugačen in veliko bolj nepredvidljiv kot pred leti, ko si je posameznik izbral poklic in ga opravljal vso delovno dobo. Nenehno nastajajo novi poklici, medtem ko nekateri tradicionalni poklici izumirajo. Vse več posameznikov ima višjo izobrazbo, konkurenca za delovna mesta pa je vse večja. To ustvarja potrebo po razvijanju znanja in spretnosti skozi vse življenje. Tehnološke spremembe in globalizacija so sodobno družbo izpostavile nenehnim spremembam. Veščine upravljanja kariere nam pomagajo pri uspešnem prehajanju med ravnmi izobraževanja, iz izobraževanja v zaposlitev, iz brezposelnosti v zaposlitev in pri kariernih prehodih na splošno. Za uspešno upravljanje svoje življenjske poti posameznik potrebuje veščine upravljanja kariere, ki mu omogočajo boljše razumevanje samega sebe, razumevanje priložnosti v okolju, sprejemanje dobrih odločitev in prehajanje med izobraževanjem, usposabljanjem in zaposlitvijo (Zavod RS za zaposlovanje, Euroguidance Slovenija, 2023).

Vseživljenjsko svetovanje vključuje dejavnosti, ki olajšajo prepoznavanje sposobnosti, spretnosti in interesov za sprejemanje odločitev pri zaposlovanju, izobraževanju, usposabljanju in izbiri poklica ter omogočajo upravljanje življenjskih poti, tako da se posamezniki teh spretnosti naučijo in/ali jih uporabljajo. *Resolucija Sveta o boljšem vključevanju vseživljenjske orientacije v strategije vseživljenjskega učenja* opredeljuje vseživljenjsko orientacijo kot vrsto dejavnosti, ki državljanom katere koli starosti in v katerem koli življenjskem obdobju omogočajo prepoznavanje njihovih sposobnosti, spretnosti in interesov, sprejemanje odločitev glede izobraževanja, usposabljanja in poklica ter upravljanje njihovih individualnih življenjskih poti znotraj učenja, dela in v drugih okoljih, v katerih se te sposobnosti in spretnosti učijo in/ali uporabljajo. Dejavnosti vseživljenjskega svetovanja koristijo učencem, študentom, brezposelnim, iskalcem zaposlitve in zaposlenim, ki spoznavajo sebe, razvijajo interese, spoznavajo izobraževalne poti, poklice in trg dela ter samostojno sprejemajo karierne odločitve. (Zavod RS za zaposlovanje, Euroguidance Slovenija, 2023).

5

## 1.2. Karierna orientacija za otroke in mlade

Zaradi nenehnih sprememb v družbi, izobraževanju in na trgu dela morajo otroci in mladi, ki se odločajo za poklicno pot, poznati sami sebe, svoje interese in sposobnosti. Poleg tega se morajo znati prilagajati potrebam in zahtevam okolja. Vse to je del vseživljenjske karierne orientacije (*v nadaljevanju bomo uporabljali izraz karierna orientacija*) (Zavod RS za zaposlovanje, n. d.).

Karierna orientacija je dejavnost, ki mladim pomaga pri samostojnem odločanju o nadaljnjem izobraževanju in izbiri poklica na splošno. Karierno odločanje je proces sprejemanja odločitve o izbiri prihodnje karierne poti - bodisi da gre za nadaljevanje ali spremembo šolanja bodisi za prehod iz izobraževanja v zaposlitev ali na trg dela. Da bi mladi sprejeli najboljšo odločitev zase, bi se morali podrobneje raziskati: spoznati bi morali svoje sposobnosti, talente, interese in druge lastnosti. Raziskati in spoznati bi morali tudi izobraževalne programe, ki vodijo do poklicev, njihove značilnosti in zahteve ter trende na trgu dela (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje).

## 1.3. Mobita SI-AT

Berufsförderungsinstitut (BFI) Gradiščanska/vodilni partner projekta, Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, Wirtschaftskammer Steiermark in Obrtno-podjetniška zbornica

Slovenije (OZS) sodelujejo v partnerstvu projekta MOBITA SI-AT. Gre za mobilni model karierne orientacije, ki učencem, starim od 9 do 15 let, omogoča poldnevne interaktivne postopke testiranja na več postajah in standardizirana ocenjevanja njihovih talentov, veščin in interesov za prihodnjo poklicno pot. Poleg postaj, ki preverjajo znanje in postaj za preverjanje praktične nadarjenosti bodo sodelujoča podjetja predstavila strokovna področja, kot so obnovljivi viri energije, digitalizacija, in talenti, ki so na nekaterih področjih še posebej uporabni.

Trenutni modeli karierne orientacije v Sloveniji in Avstriji so v veliki meri odvisni od angažiranosti posameznikov ali šol in imajo pogosto pomanjkljivost, da talente ocenjujejo s subjektivnega vidika in jih vključujejo v postopke svetovanja. Ocene in povratne informacije pogosto niso preveč konkretne, še pogosteje pa ne omogočajo neposredne povezave s poklicnimi področji, usmerjenimi v prihodnost. Poleg tega so možnosti praktičnega preverjanja navadno na voljo le v mestnih središčih, hkrati pa so ta preverjanja običajno usmerjena le na ozko opredeljeno ciljno skupino, kar pomeni, da učenci nimajo enakih možnosti zaradi kraja bivanja in omejene mobilnosti na tem področju. Karierna orientacija v regiji programa je trenutno sestavljena predvsem iz posameznih regionalnih projektov; čezmejne izmenjave ali sodelovanja med ustreznimi institucijami je malo ali nič. To stanje bi bilo treba izboljšati s skupno razvitimi, inovativnimi in mobilnimi ukrepi karierne orientacije, ki bi dosegli tudi mlade v podeželskih regijah programskega območja, jim zagotovili objektivne ugotovitve glede njihovih talentov, jim nudili smiselno pomoč, jih podpirali pri opuščanju tradicionalnih vzorcev razmišljanja in se osredotočili na poklicna področja, usmerjena v prihodnost. Najprej je treba pripraviti ankete za ugotovitev dejanskega stanja.

#### 1.4. Cilji in namen poročila

**Namen raziskave** je ugotoviti, kako je karierna orientacija urejena v Sloveniji in Avstriji. Ugotoviti želimo tudi, kateri nabor kompetenc bo v prihodnosti pomemben za določene karierne/delovne profile, s poudarkom na zelenem prehodu in digitalizaciji.

**Cilj analize** je:

- ugotoviti dejansko stanje na področju zagotavljanja dejavnosti/ storitev karierne orientacije za šoloobvezno mladino (9-15 let) na čezmejnem območju,
- opredeliti prihodnje potrebe trga dela in pričakovanih kompetenc,
- ugotoviti, katere kompetence bodo dodatno potrebne v zvezi z zelenim prehodom in digitalizacijo.

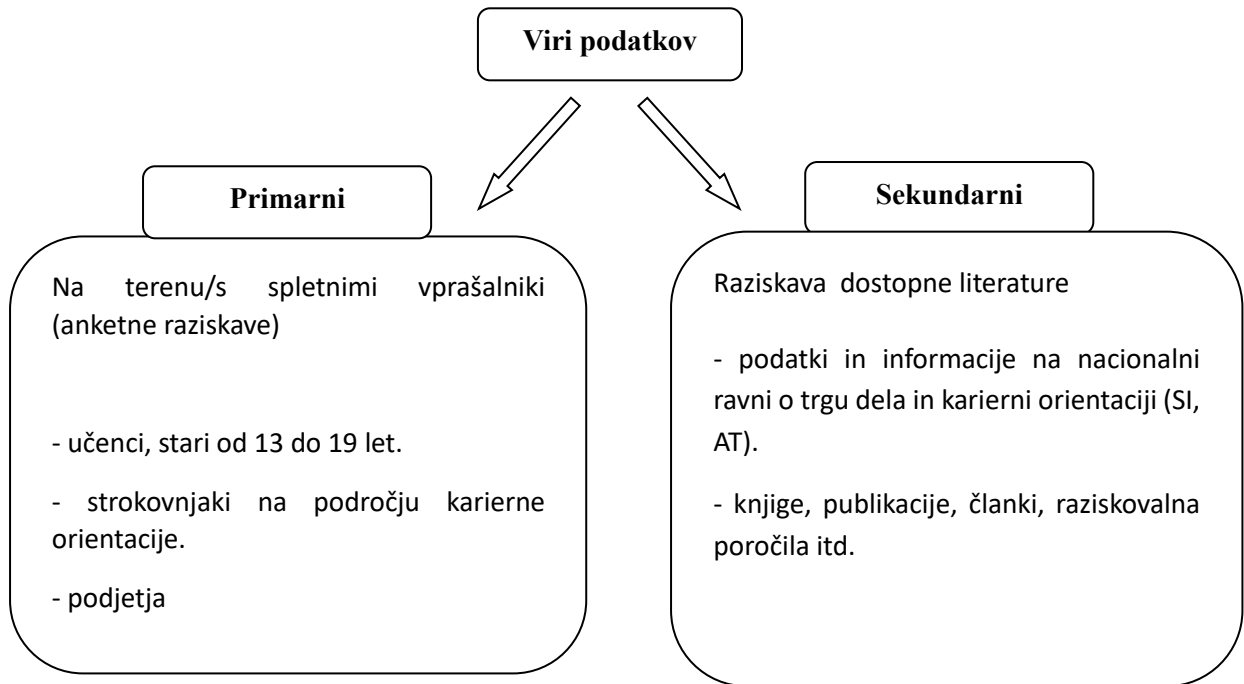
Poročilo o analizi bo predstavljalo osnovni dokument za razvoj nadaljnjih projektne dejavnosti, zlasti postaj Mobita in predstavitev poklicev v okviru koncepta izkušenj ter vsebinske smernice za diseminacijske dogodke s strokovnjaki in zainteresiranimi deležniki. Rezultati raziskave bodo zagotovili informacije o potrebah znotraj razpoložljivih ponudbkarierne orientacije in potrebah po kvalificirani delovni sili zaradi zelenega prehoda, digitalizacije in potreb trga dela.

## 2. Metodologija

### 2.1. Viri podatkov

V raziskovalnem procesu so bili uporabljeni primarni in sekundarni viri podatkov.

Schema virov podatkov in informacij



## 2.2. Raziskovalni vzorec

Raziskava je potekala v Sloveniji (celotna država) in Avstriji, natančneje na Štajerskem in Gradiščanskem. Ciljno populacijo so predstavljali trije deležniki: strokovnjaki na področju karijerne orientacije (tj. učitelji, šolski svetovalci in karierni svetovalci), mladi, stari od 13 do 19 let in podjetja. Naš cilj pri vprašalnikih je bil vključiti vsaj 50 strokovnjakov na področju karijerne orientacije, vsaj 200 učencev, starih od 13 do 19 let in vsaj 100 podjetij.

V Avstriji je bilo anketiranih 2546 učencev s Štajerske, 52 učencev iz Gradiščanske, 39 strokovnjakov iz Štajerske, 37 strokovnjakov iz Gradiščanske ter 436 štajerskih podjetij in 20 podjetij iz južne Gradiščanske. Tako je bilo v Avstriji skupaj anketiranih 2598 učencev, 76 strokovnjakov in 456 podjetij. V Sloveniji je bilo skupaj anketiranih 122 učencev, 114 strokovnjakov in 124 podjetij.

### 2.2.1. Mladi med 13. in 19. letom starosti

Z vključitvijo mladih, starih od 13 do 19 let, smo želeli pridobiti informacije o tem, kako so mladi prejeli informacije o karierni orientaciji, katere informacije in orodja so jim pomagala pri usmerjanju njihove kariere in kaj jim pri karierni orientaciji manjka.

### 2.2.2. Strokovnjaki na področju karijerne orientacije mladih

Z vključitvijo strokovnjakov s področja karijerne orientacije v raziskavo smo želeli pridobiti vpogled v to, kako vidijo urejenost področja karijerne orientacije, kaj pogošajo, ali imajo na voljo dovolj sredstev za podporo vseživljenjski karierni orientaciji otrok in mladih, kdaj se jim zdi najprimernejši čas za začetek izvajanja dejavnosti, povezanih s karierno orientacijo, itd.

### 2.2.3. Podjetja

Z vključevanjem podjetij smo želeli pridobiti informacije o pomanjkanju kvalificirane delovne sile zaradi zelenega prehoda in digitalizacije. Prav tako pa pridobiti dodatno perspektivo podjetij, ki vključuje njihovo dožemanje spretnosti njihovih vajencev in vrzeli v tem, s čemer jih morajo opremiti v šolah/na usposabljanjih za karierno orientacijo.



### 3. Karierna orientacija (Stanje v državi in analize)

#### 3.1. Terminologija, povezana s karierno orientacijo, ki se uporablja na ravni države

##### Stanje v Avstriji

Izobraževalna in karierna orientacija je vseživljenjski proces, katerega cilj je uskladiti posameznikove interese, želje, znanje in spretnosti s priložnostmi, potrebami in zahtevami sveta dela in kariere (prim. Bildungsnetzwerk Steiermark, 2014). Ta proces se začne že v zgodnjem otroštvu, ko otroci razvijajo prve ideje o poklicih in prek igrih dejavnosti odkrivajo svoje interese. V šolskih letih se posebej razvijajo spretnosti in kompetence, ki jih pripravijo na kasnejšo karierno izbiro. Pri tem ne igrajo vloge le tehnična znanja, temveč tudi interdisciplinarnekompetence, kot so komunikacija, timsko delo in reševanje problemov. Poleg tega se poklicna orientacija ne konča z zaključkom šolanja, temveč spremlja ljudi vse življenje.

**Karierna orientacija v avstrijskih šolah.** Karierna orientacija je že desetletja trdno zasidrana v avstrijskem šolskem sistemu. Leta 2009 je avstrijsko zvezno ministrstvo za vzgojo in izobraževanje dalo pobudo za razširitev izraza "karierna orientacija" (BO) na "informiranje, svetovanje in usmerjanje za izobraževanje in poklicno pot" (IBOBB). Namen tega novega izraza je povečati ozaveščenost o vidikih informiranja, svetovanja in usmerjanja kot ključnih elementov za uspešno odločanje o izobraževanju in poklicni poti. IBOBB zajema vse ukrepe za izobraževalno in karierno orientacijo v šoli. Odločitve o izobraževalnih in poklicnih poteh je treba sprejemati neodvisno od spola, družinskega, socialnega in regionalnega okolja ter v skladu s posameznikovimi interesi in sposobnostmi (prim. IBOBB, 2014).

**Dimenzije IBOBB.** Šole imajo osrednjo vlogo pri usmerjanju učencev na njihovi poti, saj jim nudijo široko paleto podpore. To se začne s spodbujanjem veščin izobraževanja in karierne orientacije, ki mladim omogočajo sprejemanje informiranih in ustreznih odločitev o njihovi izobraževalni poti. Te spretnosti se razvijajo z različnimi šolskimi dejavnostmi, katerih cilj je učencem zagotoviti potrebno znanje in spretnosti. Drugi vidik podpore je usmerjanje pri raziskovanju izobraževalnih poti ter izobraževalnih in kariernih priložnosti. Šole zagotavljajo informacije in usmerjajo učence k zunanjim partnerjem, kot so socialni partnerji in javni zavod za zaposlovanje v Avstriji (AMS). Tako imajo učenci dostop do izčrpnih in posodobljenih informacij, ki jim pomagajo pri sprejemanju informiranih odločitev. Poseben poudarek je na urah izobraževalne in karierne orientacije, ki so okrepljene na 7. in 8. ter 11. in 12. stopnji šolanja. Različni programi učencem nudijo konkretno pomoč in smernice za aktivno oblikovanje njihove prihodnosti. Poleg tega šole zagotavljajo praktične izkušnje prek projektov in resničnih srečanj s svetom dela. Te praktične izkušnje so ključnega pomena, saj učencem omogočajo vpogled v različne poklice ter jim pomagajo bolje razumeti lastne interese in sposobnosti. Pomemben element je tudi individualno svetovanje, ki ga izvajajo študenti in pedagoški delavci. Ti svetovalci so na voljo za odgovore na osebna vprašanja učencev in jim pomagajo pri iskanju prilagojenih izobraževalnih in kariernih poti. V proces so vključeni tudi starši, in sicer z informativnimi dogodki in starševskimi večeri, ki jih obveščajo o možnih izobraževalnih in kariernih poteh njihovih otrok ter jim dajejo orodja, ki jih potrebujejo za podporo svojih otrok. Če je potrebna dodatna podpora, jih šole napotijo k drugim svetovalnim strokovnjakom, kot so šolski psihologi ali mladinski trenerji, ki so na voljo za pomoč učencem in njihovim družinam (prim. Pädagogikpaket, 2023).

**Cilj: Pridobitev spretnosti za izobraževanje in karierno orientacijo.** Pridobivanje spretnosti izobraževalne in kariernekarierne orientacije poteka v petih dimenzijah v skladu s sodobnimi teorijami izobraževalne in karierne orientacije. Prvič, učenci se naučijo bolje spoznati sebe kot osebo. To

samospoznavanje je osnova za vse nadaljnje korake. Nato vzpostavijo povezavo s svetom (dela), da bi bolje razumeli različne priložnosti in zahteve. Raziskovanje možnosti in razširjanje obzorij je naslednji korak, v katerem se učenci seznanijo z različnimi izobraževalnimi in poklicnimi potmi ter opredelijo svoje želje. Na podlagi tega oblikujejo splošne življenjske cilje, ki služijo kot dolgoročna usmeritev. Na koncu se učenci naučijo, kako organizirati uspešne prehode, bodisi pri prehodu z ene šolske stopnje na drugo bodisi pri prehodu na usposabljanje in delo. Pridobivanje kompetenc je neprekinjen proces, ki traja celotno šolsko obdobje in ima odločilno vlogo, zlasti pred prehodi med šolskimi stopnjami ali pred zaključkom izobraževanja. Z usmerjenim spodbujanjem teh kompetenc šola podpira učence pri sprejemanju utemeljenih in premišljenih odločitev za njihovo prihodnjo izobraževalno in karierno pot.

**Priporočila za karierno orientacijo.** Avstrijski inštitut za raziskovanje poklicnega izobraževanja (öibf)karie že nekaj časa pripravlja priporočila za ciljne skupine in ukrepe za spodbujanje karierne orientacije (prim. Löffler/Wieser 2012):

*Podpora in sodelovanje učiteljev:* Pomembno se je osredotočiti na krepitev izobraževalne in karierne orientacije v šolah, zlasti v nižjih razredih AHS, ter podpirati predane učitelje pri njihovih prizadevanjih. To vključuje zagotavljanje prilagojenih učnih gradiv in širjenje možnosti za nadaljnje usposabljanje učiteljev.

*Spodbujanje pristopa k netradicionalnim kariernim področjem:* Dekleta in fante je treba postopoma seznaniti z netradicionalnimi kariernimi področji. To zahteva zgodnji začetek karierne orientacije, že pred sedmim razredom in stalno podporo. Program, vezan na spol, mora vključevati ukrepe, ki so učencem dostopni že pred sedmim razredom.

*Zgodnji začetek procesa izobraževanja in karierne orientacije:* V proces izobraževanja in karierne orientacije je treba vključiti vse ciljne skupine že v zgodnji fazi, najbolje že v osnovni šoli in vrtcu.

*Povečanje mobilnosti z "skladom za mobilnost":* Da bi šolam in učiteljem olajšali uporabo podpornih storitev, je treba odpraviti organizacijske in finančne ovire. Te ovire bi lahko pomagal premagati poseben "sklad za mobilnost".

*Razširitev dela s starši:* Ker imajo starši osrednjo vlogo pri izbiri izobraževanja in karierne poti svojih otrok, jim je treba zagotoviti celovite informacije in podporo. Šole bi se zato morale bolj osredotočiti na vključevanje staršev ter jim omogočiti dostop do ustreznih informacij in ponudb.

*Izkoriščanje sinergij, kontinuiteta in trajnost:* Izkušnje, pridobljene s pilotnimi projekti in dolgoletnimi uspešnimi programi, je treba uporabiti za nadaljnji razvoj obstoječih ukrepov in oblikovanje novih pobud. Uspešne pilotne projekte bi bilo treba prenesti v stalno financiranje.

*Srečanja v resničnem življenju ter uporaba vrstnikov in vzornikov:* Pri izbiri izobraževanja in karierne poti so za mlade izredno pomembna resnična srečanja in praktične izkušnje. Neposreden stik s tipičnimi poklicnimi dejavnostmi in spretnostmi mladim pomaga, da bolje prepoznajo svoje sposobnosti in interese ter sprejmejo utemeljene odločitve.

Zdi se, da novi in prenovljeni učni načrti vse bolj izpolnjujejo te zahteve in se odzivajo na hitro spreminjajoča se življenjska okolja.

**Novi učni načrti: mandat za pripravo na poklicno življenje.** Izobraževalna, karierna in življenjska orientacija so zelo pomembne v vseh vrstah šol in se odražajo tudi v učnih načrtih. Novi učni načrti so bili objavljeni januarja 2023 (prim. BMBWF, 2023). Kakor so učni načrti pomembni za poučevanje ter

uspešne procese poučevanja in učenja, je ključno tudi, da ustrezajo zahtevam hitro spreminjajočega se sveta. Zato morajo biti osredotočeni na pridobivanje spretnosti, ki bodo pomembne v prihodnosti. Zato si je ministrstvo za izobraževanje (BMBWF) zastavilo cilj, da bo učne načrte za avstrijske šole prilagodilo prihodnosti. Od pomladi 2019 se s širokim sodelovanjem pripravljajo novi učni načrti za osnovnošolsko in nižjo sekundarno raven. Ti bodo v prihodnje podlaga za sodoben pouk, ki bo učence najboljše pripravil na življenje v vse bolj zapletenem svetu. V novih učnih načrtih je enak poudarek na razvoju predmetno-specifičnih in interdisciplinarnih kompetenc Digitalna pismenost, okoljska vzgoja in trajnostni razvoj imajo večjo prednost, prav tako pa tudi celostni pogled na učence ter njihove osebne in socialne spretnosti. Reforma učnih načrtov spodbuja interdisciplinarnost, kritično mišljenje, komunikacijo, sodelovanje in ustvarjalnost (veščine 21. stoletja). Ne gre več za vprašanje, kaj se uči, temveč kaj se učenci naučijo na trajnosten način. Z novimi učnimi načrti je treba pouk organizirati tako, da se krepijo naslednje spretnosti in kompetence:

- kompetentna uporaba medijev, tehnologij, informacij in podatkov,
- digitalna/virtualna in osebna komunikacija, sodelovanje v heterogenih učnih skupinah in soočanje z raznolikostjo,
- ustvarjalnost in sposobnost inoviranja,
- spretnosti za skupno reševanje problemov, analitično in kritično mišljenje,
- prilagodljivost, odpornost, motivacija in samostojno delo.

#### Novi učni načrti:

- imajo poudarek na predmetnih in interdisciplinarnih kompetencah za samostojno in uspešno življenje,
- omogočajo boljšo uskladitev vsebine in strukture, olajšajo poučevanje krovnih tem in prehod med osnovnošolsko in nižjo srednješolsko ravni,
- spodbujajo sodelovanje med učitelji, ki ni omejeno na posamezne predmete,
- zagotavljajo smernice o kompetencah, ki jih je treba pridobiti do konca posamezne stopnje šolanja,
- ustvarjajo več možnosti za sodobno in v prihodnost usmerjeno načrtovanje pouka.

**Izvenšolski programi karijerne orientacije.** Avstrijski izobraževalni prostor ponuja številne podporne programe, ki spremljajo proces karijerne orientacije (prim. PH Steiermark, 2023). Socialno partnerstvo, služba za trg dela ter poslovna združenja in druge pobude nenehno zagotavljajo različne dodatne ponudbe za karierno orientacijo mladih. Številne izvenšolske svetovalne službe predstavljajo učiteljem in učencem dragocene kontaktne točke za pridobivanje informacij in nasvetov o različnih temah in življenjskih situacijah zunaj šolskega okolja. Ta svetovalna središča imajo pomembno vlogo pri karierni orientaciji, saj ponujajo dopolnilno in raznoliko podporo. Številne od teh ustanov organizirajo tudi dogodke in delavnice, ki jih ponujajo v šolah, z njimi in za šole. V nadaljevanju je podan zgleden pregled spletnih kontaktov za izvenšolsko karierno orientacijo:

- [Berufsinformationszentren \(BIZ\) der Wirtschaftskammern Österreichs](#)
- [BerufsInfoZentren \(BIZ\) des Arbeitsmarktservice Österreich](#)

- [BIC - der Berufsinformationscomputer der Wirtschaftskammer Österreichs](#)
- [Deine Lehre - BIC - Informacije o Lehre](#)
- [Kavarna ibobb - Mesto Gradec](#)
- [Jugendwegweiser - Plattform für Bildung und Beruf in der Steiermark](#)
- [Lehre statt Leere - Weil ein guter Coach nicht nur im Sport wichtig ist!](#)
- [Mein Beruf - Meine Zukunft - Jugendseite des Arbeitsmarktservice](#)
- [Meine Skills - meine Zukunft! Jugendportal Österreich](#)
- [Netzwerk Berufliche Assistenz des Sozialministeriumservice](#)
- [Potenzialanalyse: Wirtschaftsförderungsinstitut: iskanje zaposlitve, pot - Wirtschaftsförderungsinstitut](#)

### Stanje v Sloveniji

Karierna orientacija se nanaša na sistematičen razvoj kompetenc samozavedanja, iskanje informacij, ki ljudem pomagajo pri sprejemanju informiranih odločitev, izbiri karierne poti ter načrtovanju in vodenju kariere (Sentočnik, 2012; Rupar in ostali, 2021).

Na področju karierne orientacije se v Sloveniji uporabljajo različni izrazi. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2017; v Gregorčič Mrvar idr, 2021) uporablja izraz *poklicno svetovanje*; Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011; v Gregorčič Mrvar idr.) uporablja izraz *karierna orientacija*; v smernicah šolske svetovalne službe pa izraz *poklicna orientacija* (Programske smernice, 2008; v Gregorčič Mrvar idr., 2021). Različne opredelitve vodijo do različnega razumevanja vsebine, ciljev in področij ter načinov izvajanja karierne orientacije v praksi. Karierna orientacija zajema tako spodbujanje kot sprejemanje osebnega in socialnega razvoja učenca (Gregorčič Mrvar idr., 2021). V operativnih dokumentih s področja vzgoje in izobraževanja je mogoče zaslediti neskladje v sami opredelitvi vseživljenjske karierne orientacije v slovenskem izobraževalnem prostoru, neskladje, ki se kaže tako na ravni uporabe terminologije kot tudi na ravni vsebin in ciljev. Tako šolski *svetovalni delavci* kot eno od ovir za uspešno izvajanje karierne orientacije navajajo pomanjkanje in neenotnost ciljev med različnimi akterji tako na ravni šole (vodstvo, svetovalni delavci, učitelji, starši) kot na širši sistemski ravni (Štramfel in Lovšin, 2015).

### Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

V Avstriji se je terminologija karierne orientacije razvila v celovit okvir (IBOBB), ki poudarja vseživljenjski proces s strukturiranim izvajanjem, ki vključuje izobraževalne kompetence in kompetence karierne orientacije. V Sloveniji se različni izrazi uporabljajo izmenično (*poklicno svetovanje*, *karierna orientacija*, *poklicna orientacija*), kar odraža širši, a manj dosleden pristop. Neskladja v terminologiji in pomanjkanje enotnih ciljev v Sloveniji opozarjajo na izzive pri izvajanju skladne strategije karierne orientacije, za razliko od bolj enotnega in strukturiranega okvira v Avstriji.

### 3.2. Zakonodaja o karierni orientaciji

#### Stanje v Avstriji

Izbira delovnega mesta bistveno vpliva na naše prihodnje življenje. Z ekonomskega vidika večina od nas potrebuje službo za zaslužek in plačevanje računov. Poleg finančnega vidika mora biti delo v idealnem primeru povezano tudi z našimi interesi in talenti ter nadalje rezultirati v nečem, kar počnemo z veseljem, saj smo običajno dobri v tem, kar radi počnemo. S tega vidika so naše karierni odločitve ključne in jih je treba dobro premisliti.

Očitno je, da jih je treba sprejeti individualno, vendar se lahko vključijo tudi drugi, zlasti v reflektivne procese. Takšni drugi so lahko starši/zakoniti skrbniki, prijatelji, vrstniki in vzorniki, izobraževalne ustanove, vladne organizacije (kot je avstrijski javni zavod za zaposlovanje) ali podjetja (RIS/BMUKK, 2023).

Tudi države, ki jih zastopajo vlade, se lahko štejejo za zainteresirane deležnike pri karierni orientaciji. Njihovo zanimanje bo usmerjeno predvsem na trg dela in na to, kako z njim povezati mlade generacije. Vendar potrebuje zakonodajne okvire za standardizacijo tega procesa na nacionalni ravni in podporo mladim posameznikom s karierno orientacijo. V šolskem kontekstu je glavni zakonodajni dokument za to starostno skupino učni načrt za srednje šole (vsa navedena poimenovanja šol v tem odstavku upoštevajo poimenovanja povzeta po avstrijskem in ne slovenskem izobraževalnem sistemu). V njem je opredeljeno število ur, ki jih morajo učitelji v okviru šolskih predmetov nameniti tej temi. Karierna orientacija je v Avstriji obvezen predmet, ki obsega eno uro v sedmem in še eno uro v osmem razredu (skupaj dve uri v srednji šoli). Poleg tega morajo učitelji karierno orientacijo izvajati tudi pri drugih predmetih in v modularno organiziranih aktivnostih (RIS/BMUKK, 2023). V srednjih šolah so na voljo karierni svetovalci in svetovalci za pomoč učencem in staršem/zakonitim zastopnikom pri karierni orientaciji. Pooblaščen so s programom usposabljanja (12 ECTS), ki ga organizirajo avstrijski univerzitetni kolegiji za izobraževanje učiteljev. Splošni odlok ministrstva za izobraževanje ureja odgovornosti in zahteve za prej omenjene karierni svetovalke in svetovalce (BMB, 2017) (PH Wien, 2017). Eden od delov karierni orientacije v šoli je, da se učencem zagotovijo informacije o različnih poklicih in da se jih vodi po poti samorefleksije o njihovih interesih in talentih. Člani projekta Mobita SI-AT sodelujejo tudi v takšnih programih, na primer s Centrom za talente Gospodarske zbornice na Štajerskem, kjer imajo učenci 7. in 8. razreda možnost preizkusiti svoje sposobnosti in dobijo poročilo z ustreznimi predlogi za zaposlitev (WKO Steiermark, 2024). BFI Burgenland podpira učence 5. in 6. razredov z učnimi dejavnostmi, ki temeljijo na igrah in so povezane s tehničnimi poklici, da se spodbudi zanimanje za ta delovna področja ter opredelijo učenčevi talenti in zaposlitvene možnosti na teh področjih (BFI Gradiščanska, 2024).

Poleg informacij in možnosti samoocenjevanja v zvezi s karierno orientacijo lahko učenci pridobivajo praktične izkušnje na delovnih mestih na dogodkih, ki jih organizira šola ali s prakso (npr. med poletnimi počitnicami). Pripravnštvo je na voljo učencem po 15. letu starosti ali po zaključku obveznega izobraževanja (Österreich gv.at-Redaktion, 2024) (BMAW, 2024). §13b SchUG omogoča učencem v osmem ali višjem letu obveznega izobraževanja, da si v skladu s šolo vzamejo do 5 dni za karierno orientacijo (RIS/BMBWF, 2023).

Po končani srednji šoli (ali pri 15 letih) lahko mladi izberejo različne poti za svojo karierno pot. V avstrijskem šolskem sistemu se lahko odločijo za obiskovanje šole, usmerjene v poklicno izobraževanje (kot so individualno poklicno izobraževanje, višja strokovna šola itd.) (oead, 2024). Če učenci ne končajo

uspešno 8. razreda, lahko obiskujejo predpoklicne šole, ki jim pomagajo najti ustrezno zaposlitev na podlagi njihovih interesov in talentov. Predpoklicne šole trajajo eno leto in štejejo kot devetletka za vse učence, ki uspešno končajo 8. razred. So tudi možna izobraževalna pot za nekatere mlade s posebnimi potrebami. Cilj predpoklicnih šol je usposobitev za vajištvo in poklicne šole (RIS/BMBWF, 2023) (oead, 2024). Slednje, dualno poklicno izobraževanje in usposabljanje, je kombinacija praktičnega usposabljanja v podjetju in teoretičnega izobraževanja v poklicni šoli s krajšim delovnim časom. Zakonodajni okvir za to določa zakon o poklicnem usposabljanju (BMBWF, 2022) (RIS/BMBWF, 2023) (BMBWF, 2015).

*Zaključek.* Karierna orientacija v Avstriji je dobro strukturiran proces, ki ga podpirajo zakonodaja, izobraževalni programi in praktične priložnosti. Njegov cilj je opremiti mlade z znanjem in spretnostmi, potrebnimi za krmarjenje po zapletenem svetu dela in sprejemanje informiranih odločitev o njihovi prihodnji poklicni poti. Projekt Mobita SI-AT želi biti del tega projekta usmerjanja in podpirati mlade pri sprejemanju odločitev, ki spodbujajo njihove interese in talente za zadovoljivo prihodnje delovno življenje.

### Stanje v Sloveniji

V Sloveniji obstajata dva uveljavljena sistema, ki zagotavljata karierno orientacijo in svetovanje:

- ustanove za izobraževanje in usposabljanje,
- Zavod RS za zaposlovanje in druge institucije na področju karierne orientacije.

Mladim je na voljo svetovanje šolskih svetovalnih delavcev in kariernih svetovalcev na kariernih centrih univerz ter svetovalcev na vseh 12 kariernih centrih Zavoda RS za zaposlovanje. Odrasli so lahko deležni brezplačnega svetovanja na Kariernih centrih Zavoda RS za zaposlovanje ali izobraževalnega svetovanja v 17 regijskih svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, ki delujejo v okviru Zavoda RS za izobraževanje odraslih.

14

Glavni nacionalni organi za zagotavljanje in razvoj storitev karierne orientacije v Sloveniji so:

- **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, ki** sta odgovorna za zakonodajo na področju zagotavljanja in razvoja storitev svetovanja.
- **Zavod RS za šolstvo** izvaja in spremlja inovativne programe in prakse v šolah ter pripravlja smernice za šolsko svetovalno službo za osnovne in srednje šole.
- **Zavod RS za zaposlovanje** je ena ključnih institucij na slovenskem trgu dela z naslednjimi dejavnostmi: svetovanje in posredovanje zaposlitve, vseživljenjska karierna orientacija, nadomestilo za brezposelnost in zavarovanje za primer brezposelnosti, izvajanje ukrepov in programov aktivne politike zaposlovanja, izdaja delovnih in zaposlitvenih dovoljenj za tuje delavce, priprava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv ter informiranje o trgu dela.
- **Center RS za poklicno izobraževanje (CPI)** pripravlja poklicne standarde za programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja.
- **Andragoški center RS (ACS)** je osrednja nacionalna ustanova za raziskave in razvoj, kakovost in izobraževanje, usmerjanje in potrjevanje ter promocijske in informativne dejavnosti na področju izobraževanja odraslih.
- **Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije** skrbi za karierno orientacijo zaposlenih s krepitvijo kadrovske službe v podjetjih in posledično zagotavljanjem dostopnega in kakovostnega kariernega razvoja zaposlenih.

**Strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo (nacionalni forum za karierno orientacijo)** je medsektorska skupina, ki razpravlja in ministrstvu za vzgojo in izobraževanje predlaga priporočila o razvoju nacionalnih in evropskih politik na področju vseživljenjske karierne orientacije (Euroguidance, n.d.).

V Sloveniji karierno orientacijo za učence in dijake urejata dva dokumenta: **Smernice za delo svetovalne službe v osnovnih šolah** in **Smernice za delo svetovalne službe v srednjih šolah**. Dejavnosti vključujejo predvsem zagotavljanje informacij o nadaljnjem izobraževanju, poklicih in zaposlitvenih možnostih, ugotavljanje in prepoznavanje individualnih značilnosti in povezav z želenimi poklici ter poklicno izobraževanje, ki vključuje tudi elemente veščin vodenja kariere (Lovšin, 2015).

V **Programskih smernicah za šolsko svetovanje v osnovnih šolah** (2008; v Pečjak et al., 2019) je navedeno, da je poklicna ali karierna orientacija ena od nalog šolskih svetovalnih delavcev. Šolski svetovalni delavci sodelujejo z učitelji pri karierni orientaciji, katere cilj je pomagati učencem razviti znanje, spretnosti in znanja, ki jim omogočajo sprejemanje ustreznih odločitev na prehodu iz osnovne v srednjo šolo. Starše in učence obveščajo tudi o možnostih nadaljnega izobraževanja in zaposlovanja, kar lahko storijo s predavanji in obiski različnih organizacij. V zadnjih dveh letih šolanja imajo vsaj dve predavanji na leto za učence posameznega oddelka in vsaj dve predavanji na leto za starše učencev v zadnjih dveh letih šolanja. Programske smernice kot nalogo vključujejo tudi ugotavljanje značilnosti učencev, kot so sposobnosti, spretnosti, interesi, izkušnje, ki so potrebne za poklicno pot ali nadaljnje izobraževanje. Učencem nudijo tudi individualno ali skupinsko karierno svetovanje, v katerega so lahko vključeni tudi starši. Z vsakim učencem v 9. razredu (ali z njegovimi starši) morajo opraviti vsaj en svetovalni razgovor, razgovori pa se lahko opravijo tudi v prejšnjih letih.

15

Vseživljenjska karierna orientacija je omenjena tudi v 18. členu **Zakona o urejanju trga dela** (ZUTD), ki določa (4), da se kot vseživljenjska karierna orientacija lahko izvajajo tudi dejavnosti, namenjene učencem, dijakom, študentom in njihovim staršem. Vseživljenjska karierna orientacija obsega dejavnosti, ki omogočajo prepoznavanje kompetenc, sposobnosti in interesov za odločanje o izobraževanju, zaposlovanju, usposabljanju in izbiri poklica ter zagotavljajo usmerjanje na življenjski poti, tako da se posamezniki teh sposobnosti in kompetenc učijo in jih uporabljajo. Vseživljenjska karierna orientacija vključuje tudi karierno orientacijo za mlade (Zakon o urejanju trga dela, 2011).

### Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

Tako v Avstriji kot v Sloveniji ima zakonodajni okvir za karierno orientacijo ključno vlogo pri oblikovanju načina, na katerega mladi usmerjajo svojo prihodnjo karierno pot, čeprav se pristopi v obeh državah razlikujejo. V **Avstriji** je karierna orientacija *vključena v nacionalni učni načrt srednjih šol (glede na avstrijsko delitev šolskega sistema) kot obvezni predmet*. Poleg tega morajo avstrijski učitelji *karierno orientacijo vključiti v druge predmete* in organizirati dejavnosti v okviru modulov, ki podpirajo ta cilj. Za zagotavljanje specializirane podpore so v nižjih srednjih šolah nameščeni *karierni svetovalci*, njihove vloge in odgovornosti pa strogo ureja odlok ministrstva za izobraževanje. **Slovenski** pristop h karierni orientaciji pa usmerjata dva ključna dokumenta: Smernice za delo svetovalne službe v osnovnih šolah in Smernice za delo svetovalne službe v srednjih šolah. Te smernice zagotavljajo, da *imajo šolski svetovalni delavci aktivno vlogo* pri poklicni ali karierni orientaciji, saj v *tesnem sodelovanju z učitelji* pomagajo učencem razviti znanje, spretnosti in znanje, potrebne za sprejemanje premišljenih

odločitev ob prehodu iz osnovnošolskega v srednješolsko izobraževanje. V nasprotju z Avstrijo, kjer je karierna orientacija neposredno vključena v učni načrt, je v Sloveniji bolj *vključena v širše svetovalne storitve*, ki jih zagotavljajo šole.

### 3.3. Šolski sistem in karierna orientacija

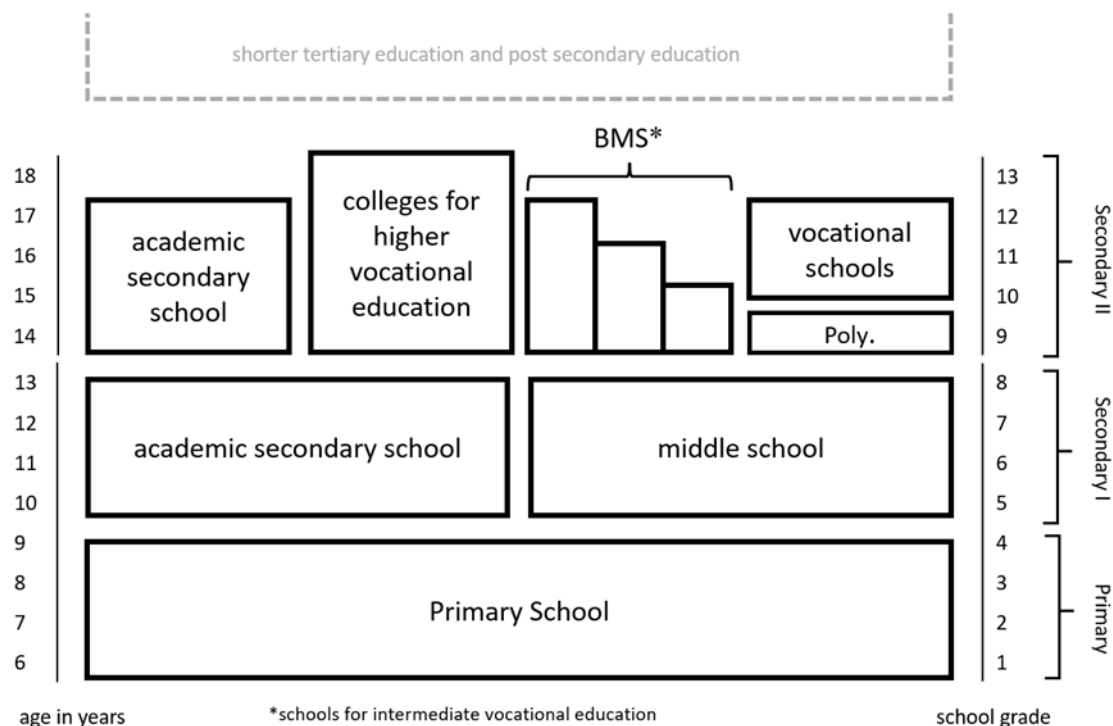
#### Stanje v Avstriji

Avstrijski šolski sistem je razdeljen na tri glavne ravni: osnovno šolo, srednjo šolo I in srednjo šolo II. V skladu z avstrijsko zakonodajo morajo vsi otroci, ki prebivajo v državi, obiskovati šolo devet let (BMBWF, 2021). Po končanem predpisanem številu let obveznega šolanja morajo učenci do 18. leta starosti obiskovati srednjo šolo ali se vključiti v vajeništvo (BMB, 2016).

Kot je prikazano na sliki 2 (oead, 2024), se morajo študenti na svoji izobraževalni poti odločiti za več stvari. Prva odločitev, ki jo sprejmejo ob koncu osnovne šole pri devetih letih, se nanaša na izbiro med gimnazijo in akademsko srednjo šolo. Štiri leta pozneje, po končani I. gimnaziji, se morajo ponovno odločiti o vrsti izobraževanja in poklicu, ki ga želijo opravljati. Učenci imajo poleg različnih oblik šol za višje poklicno izobraževanje in šol za srednje poklicno izobraževanje na voljo tudi akademsko srednjo šolo ter različne oblike višjih strokovnih šol in šol za srednje poklicno izobraževanje, poleg tega pa tudi vrsto vajeništev. Zato je treba učencem zagotoviti celovito in učinkovito karierno orientacijo. V naslednjih poglavjih bomo podali pregled vrst šol in njihovih programov karierne orientacije ter dodatnih programov, ki jih ponujajo tretje osebe.

Slika 1

Avstrijski šolski sistem





**Osnovna šola.** Ta obveznost se začne pri šestem letu starosti, če je datum otrokovega rojstva pred 31. avgustom zadevnega leta. Poleg tega morajo imeti otroci določeno raven jezikovnih sposobnosti. Te sposobnosti se dokumentirajo v vrtcu, ocenijo pa jih osnovnošolski učitelji. Če je otrok primerne starosti za obiskovanje osnovne šole, vendar nima ustreznih sposobnosti, mora obiskovati predšolsko vzgojo (BMBWF, 2021). V osnovnih šolah ni karierne orientacije, ki bi temeljila na učnem načrtu. Zato odločitev o tem, ali naj otrok obiskuje gimnazijo oziroma pozneje akademsko srednjo šolo, temelji na priporočilu učiteljev in njegovem uspehu v šoli ter njegovih interesih (oead, 2024). Na končno odločitev pa vplivajo številni dejavniki, med drugim socialno-ekonomski status, stopnja izobrazbe njihovih staršev ali skrbnikov in regionalne razlike (Mayrhofer in ostali, 2019). Na primer, otroci, katerih prvi jezik je nemščina, se pogosteje odločajo za prehod na akademsko srednjo šolo (42,0 % proti 27,7 %). Poleg tega na izbiro šole vpliva tudi spol. Večji delež deklic kot dečkov obiskuje akademsko srednjo šolo (39,9 % proti 35,8 %) (Statistik Austria, 2024). Poleg omenjenih dejavnikov na odločitev dijakov vplivajo tudi šola, ki jo bodo obiskovali njihovi prijatelji, ali vzorniki, kot so sorojenci in starši (Bucheberner-Ferstl idr., 2016).

**Srednja šola I.** Dve glavni obliki srednješolskega izobraževanja sta gimnazija in akademska srednja šola (BMBWF, 2020). Srednja šola je odprta za vse učence, medtem ko je akademska srednja šola bolj selektivna možnost. Za vpis na akademsko srednjo šolo morajo učenci pokazati visoko raven znanja nemščine ter bralnega razumevanja in matematike (oead, 2024c). Če to ni dano in dijak kljub temu želi obiskovati akademsko srednjo šolo, obstaja možnost opravljanja sprejemnega izpita. V šolskem letu 2021/22 se je 59 % učencev, ki so končali osnovnošolsko izobraževanje, odločilo za obiskovanje gimnazije (Statistik Austria, 2024). V gimnaziji je karierna orientacija vključena v učni načrt z izvajanjem obveznih vaj. V tretjem in četrtem razredu se karierna orientacija poučuje kot samostojen predmet z eno uro pouka na teden. Poleg tega je treba 32 ur vključiti v druge predmete (RIS, 2024). Vsebine, ki se poučujejo pri pouku, morajo temeljiti na modelu, imenovanem veččine vodenja kariere, ki v spremenjeni različici, ki jo priporoča avstrijsko ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskovanje, vsebuje naslednja področja

1. Prepoznavo osebnih sposobnosti in interesov, razmislek o kariernih in življenjskih perspektivah ter njihova razširitev, dvom o spolnih stereotipih.
2. Raziskovanje izobraževalne in karierne poti ter sveta dela in poklicev.
3. Prepoznavanje priložnosti in sprejemanje odločitev, povezanih z izobraževanjem in izbiro poklica.
4. Izvajanje in preverjanje izobraževalnih in kariernih odločitev (RIS, 2024).

V nasprotju z gimnazijskim učnim načrtom učni načrt akademskih srednjih šol ne vključuje posebnega predmeta o karierni orientaciji. Pričakuje pa se, da bo 32 ur karierne orientacije vključenih v druge predmete v skladu s prej opisanim modelom. Teh 32 ur se lahko združi v enoten časovni blok, ki se lahko uporabi za srečanja v resničnem življenju, kot so karierni sejmi ali drugi programi karierne orientacije (RIS, 2023). Poleg tega se lahko učenci gimnazij in akademskih srednjih šol udeležijo praktičnih dni, namenjenih seznanjanju z različnimi poklicnimi možnostmi. V ta namen se lahko med šolskim letom uporabi največ pet dni (BMBWF, 2012). Avstrijsko ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskovanje je pripravilo katalog ukrepov zagotavljanja informacij, svetovanja in usmerjanja pri karierni orientaciji za učence sedmih in osmih razredov (IBOBB). Ta katalog vsebuje devet načel karierne orientacije, med drugim:

1. koncept izvajanja, ki je specifičen za posamezno lokacijo,
2. široko izvajanje,
3. usklajevanje ukrepov IBOBB,
4. informacije o srečanjih v živo.
5. usposabljanje za prijavo
6. spremljajoča dokumentacija
7. vključitev staršev/skrbnikov
8. informacijske dejavnosti svetovalcev za učence
9. dejavnosti svetovanja svetovalcev za učence. (BMBWF, 2012)

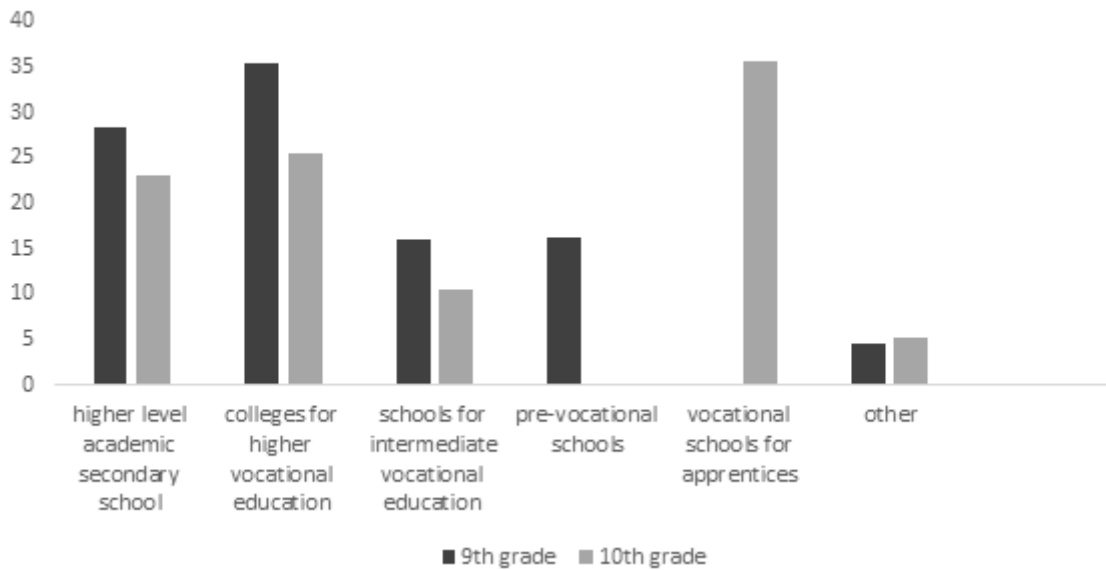
Po končani srednji šoli so učenci običajno preživeli osem let v izobraževanju. Glede na to, da je minimalna zahteva devet let izobraževanja, se morajo učenci odločiti, katero šolo bodo obiskovali naprej. Učenci, ki so obiskovali predšolsko izobraževanje ali so morali ponavljati razred, imajo devet let izobraževanja, zato jim ni treba obiskovati dodatnega leta šole. Namesto tega se lahko odločijo, da bodo takoj po srednji šoli I začeli opravljati vajeništvo.

**Srednje šole II.** Srednje šole na višji stopnji ponujajo različne izobraževalne poti, vključno z akademskimi srednjimi šolami na višji stopnji, višjo strokovno šolo, šolo za srednje strokovno izobraževanje in poklicno šolo za vajence. Zvezno ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskovanje je poročalo, da je bilo v šolskem letu 2018/19 v deveti razred vpisanih skupaj 90748 učencev. Razporeditev učencev je bila naslednja: višje strokovne šole (35,5 %), akademske srednje šole (28,4 %), predšolske strokovne šole (16,3 %), šole za srednje strokovno izobraževanje (16,1 %) in druge šole, vključno s vključujočimi šolami, drugimi splošnimi šolami ter drugimi strokovnimi in poklicnimi šolami (3,8 %) (slika 2; BMBWF, 2019). Ta porazdelitev se nekoliko spremeni, če pogledamo deseti razred, saj lahko učenci obiskujejo tudi poklicne šole za vajence. Razporeditev učencev v šolskem letu 2018/19 v desetem razredu je bila naslednja: poklicne šole za vajence (35,7 %), višje strokovne šole (25,5 %), akademske srednje šole (23 %), šole za srednje strokovno izobraževanje (10,6 %) in druge šole, vključno z zveznimi športnimi akademijami, druge splošne šole ter druge tehnične in poklicne šole (5,3 %) (slika 2). Posebnih šol ali predpoklicnih šol za učence desetega razreda ali več ni (BMBWF, 2019).

## Slika 2

*Porazdelitev učencev v šolskem letu 2018/2019 (BMBWF, 2019)*

Distribution of Pupils in 2018/19 (in %)



**Karierna orientacija v šolah.** Zaradi raznolikosti izobraževalnih možnosti se izvajanje karierne orientacije razlikuje glede na vrsto šole. V predšolskih ustanovah se karierna orientacija poučuje kot samostojen predmet tri ure na teden. Glavni cilj tega predmeta je pomagati učencem pri odločitvi, kateri poklic želijo opravljati. Spoznajo različne izobraževalne poti, pravice in odgovornosti ter raziskujejo svoje talente in razvijajo mehke veščine (RIS, 2024b). Karierna orientacija ni predmet, ki bi bil vključen v učni načrt višješolskih akademskih srednjih šol, višjih strokovnih šol ali šol za srednje poklicno izobraževanje (RIS, 2023; BMBWF, 2015; RIS, 2015; RIS, 2014). Ker pa je karierna orientacija interdisciplinarno področje, je vključena v druge predmete, kot so nemščina, angleščina ali digitalna vzgoja. Poleg tega lahko učenci, ki so vpisani v katero koli izobraževalno ustanovo v osmem ali višjem razredu, za samostojno izvajanje karierne orientacije vzamejo do pet prostih dni v šolskem letu (Leitfaden BBO Tool). Poleg tega je bil za dijake zadnjih dveh letnikov višješolskih akademskih srednjih šol in višjih strokovnih šol razvit program, imenovan 18plus (BMBWF, 2024). Ta program je zasnovan tako, da učencem pomaga pri pridobivanju pregleda nad možnimi poklici in študijskimi programi ter pri razvijanju razumevanja njihovih interesov in močnih področij. Poklicno izobraževanje ne vključuje karierne orientacije, saj so tisti, ki so se odločili za poklicno izobraževanje na vajeniški ravni, že izbrali svojo poklicno pot (BMBWF, 2020b).

19

**Karierna orientacija zunaj šole.** Poleg karierne orientacije, ki jo izvajajo učitelji v šolah, so za karierno orientacijo na voljo tudi številni drugi viri. Na Štajerskem je na voljo več kot 50 različnih delavnic, ki vključujejo karierno orientacijo za različne starostne skupine. Približno polovica od teh je namenjena učencem, ki obiskujejo sedmi in osmi razred. Nekatere delavnice so namenjene vsem starostnim skupinam, druge pa so namenjene določenim šolskim razredom. Delavnice izvajajo različna podjetja, univerze in organizacije, zajemajo pa različne teme. Te vključujejo praktične izkušnje, obiske podjetij, usposabljanje za uporabo in predstavitve različnih poklicnih področij. Poleg delavnic potekajo tudi karierni sejmi, na katerih lahko učenci dobijo dodatne informacije o poklicih neposredno od šole, univerze ali podjetja. Po podatkih spletne strani Karriere.at (2024) bo leta 2024 v Avstriji potekalo 36 različnih kariernih sejmov.

Del karijerne orientacije je spoznavanje lastnih sposobnosti in interesov. Organizacije, kot so zbornica dela, javni zavod za zaposlovanje in gospodarska zbornica, ponujajo teste, s katerimi lahko učenci ocenijo svoje sposobnosti in interese. Obstajajo testi interesov, ki jih učenci lahko preprosto opravijo na spletu in doma, kot so "Karierni kompas" javne službe za zaposlovanje, "Profil interesov" organizacije BIC, aplikacija "Jopsy" in test interesov Zbornice za delo ter testa Whatchado in Aubi-plus. Učenci tako dobijo povratne informacije o svojih interesih in predloge za zaposlitev, ki ustrezajo njihovim interesom (Jugendwegweiser, 2024).

Spretnosti, ki se uporabljajo na delovnem mestu, morajo ustrezati interesom osebe za večjo uspešnost in zadovoljstvo pri delu (Hoff in ostali, 2020). Pomembno pa je tudi zagotoviti, da se spretnosti, potrebne za določeno delovno mesto, ujemajo s sposobnostmi zadevnega posameznika. Glede na to, da so mladi lahko nagnjeni k pristranskosti pri samoocenjevanju, je priporočljivo uporabiti dodatne teste za oceno spretnosti (Neubauer in ostali, 2018). V Avstriji več ustanov ponuja preverjanje nadarjenosti, ki učencem omogoča, da ocenijo svoje spretnosti in sposobnosti z vrsto testov, ki zajemajo kognitivne, motorične in splošne spretnosti/znanje vezana na karierno pot. Preverjanje nadarjenosti ima enak cilj, vendar se razlikuje po metodologiji, saj uporablja različne testne baterije, dolžino testov in lokacije, od spletnih testov do testov v šolah in testov v institucijah (WKO Wien; WKO Vorarlberg; WIFI Kärnten, 2022; Wirtschaftskammer Salzburg, 2024; WKO Steiermark, 2024; BFI Burgenland, 2024).

Karierno svetovanje je še eno orodje, ki se lahko uporablja pri karierni orientaciji. Vsak učenec ter njegovi starši in skrbniki imajo od 5. razreda dalje možnost razgovora s šolsko karierno službo (učitelji z dodatnim izobraževanjem). Šolski svetovalni delavec je dolžan učencem zagotoviti informacije o poklicni in izobraževalni poti ter jim pomagati poiskati pomoč pri drugih svetovalnih službah. Za razliko od karijerne orientacije v razredu, kjer je cilj posredovanje znanja, karierno svetovanje v šoli ni obvezno, namenjeno je tistim, ki aktivno iščejo pomoč, njegovcilj pa je podpora in usmerjanje učencev (BMBWF). Tako imenovano "Jugendcoaching" je pobuda avstrijskega ministrstva za izobraževanje, znanost in raziskave in vključuje 35 partnerjev po vsej Avstriji. Njen cilj je prepoznati, svetovati in po potrebi zagotoviti dolgoročno podporo učencem, ki jim grozi osip ali marginalizacija, od 9. razreda dalje (Sozialministeriumservice, 2024). Druge institucije, ki zagotavljajo poklicno svetovanje za posebne skupine, vključujejo službo za poklicno svetovanje ženskam, imenovano "Zam", ali službo za psihološko svetovanje univerzitetnim študentom (ZAM Stiftung, 2021; BMBWF, b). Za tiste, ki iščejo splošno karierno orientacijo, so na voljo številne alternativne ponudbe, med drugim BIZ, Arbeiterkammer Bildungsberatung, in storitve za posamezne regije, kot so vsh-Burgenland, BIB (Gradiščanska) in Biber (Salzburg) ter IBOB Café Graz (Štajerska).

20

### Stanje v Sloveniji

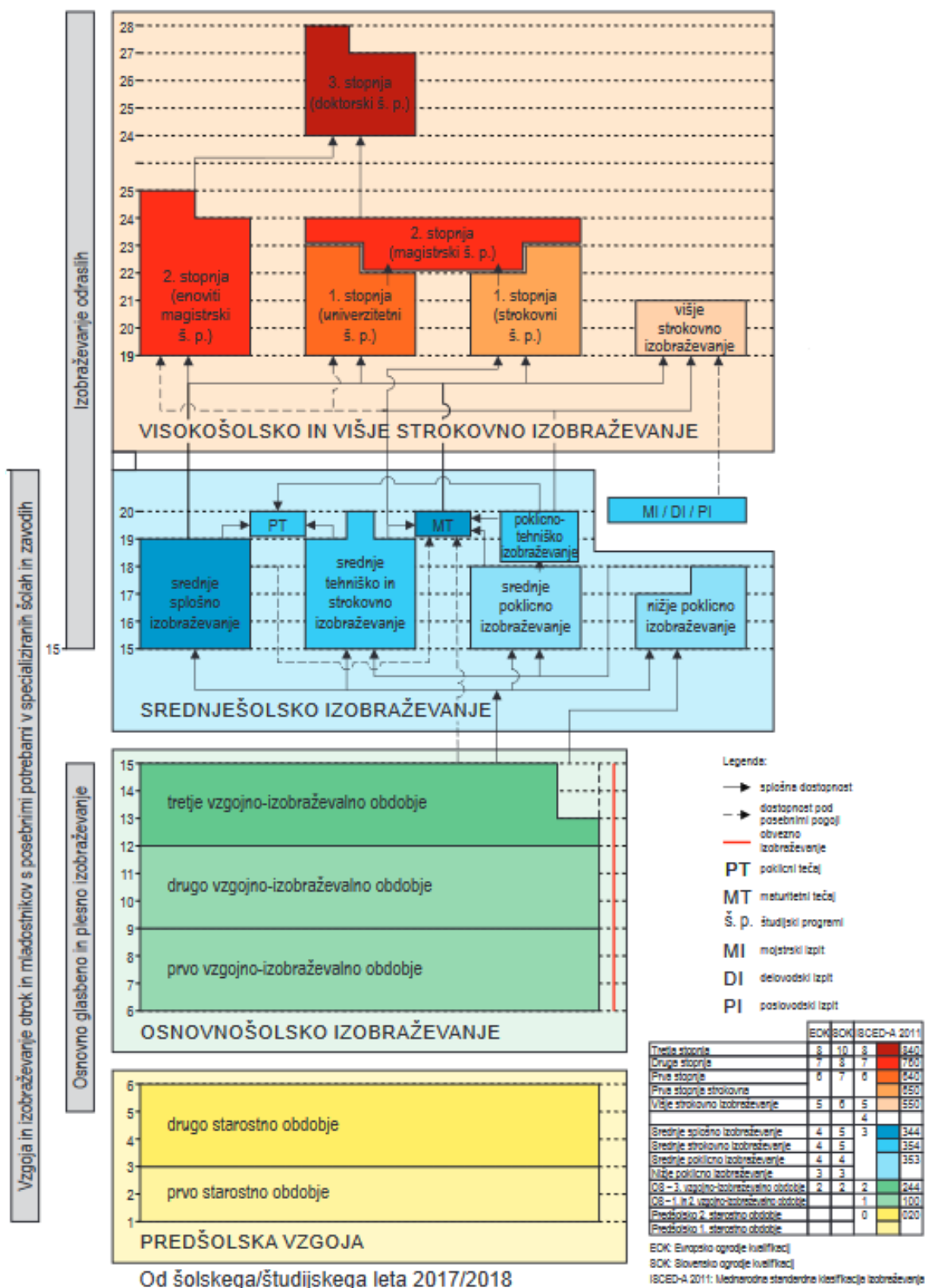
**Šolski sistem v Sloveniji** sestavljajo osnovnošolsko, srednješolsko in visokošolsko izobraževanje (slika 1). Osnovnošolsko izobraževanje izvajajo javni in zasebni vrtci, osnovne šole, prilagajene osnovne šole, zavodi za izobraževanje otrok s posebnimi potrebami in glasbene šole (Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, 2023). Osnovnošolsko izobraževanje v Sloveniji je obvezno in traja devet let. Otroci se vpišejo v prvi razred osnovne šole, ko v koledarskem letu dopolnijo 6 let, šolanje pa se lahko odloži za največ eno leto. Šteje se, da je osnovnošolsko izobraževanje končano, ko učenci uspešno zaključijo deveti razred, osnovnošolska obveznost pa je izpolnjena po devetih letih šolanja. Starši lahko izberejo, ali bo njihov otrok obiskoval javno ali zasebno osnovno šolo ali pa se bo izobraževal doma. Šolsko leto se začne 1. septembra in konča 31. avgusta, pouk pa se konča 24. junija, razen za učence devetega

razreda, ki pouk končajo 15. junija. Osnovna šola je razdeljena na tri vzgojno-izobraževalna obdobja, od katerih vsako obsega tri razrede. V razredu je lahko največ 28 učencev (Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, 2024). Srednješolsko izobraževanje zagotavljajo srednje šole in gimnazije. Srednješolsko izobraževanje se deli na splošno izobraževanje, poklicno-tehnično izobraževanje in srednje strokovno ali tehnično izobraževanje. Terciarno izobraževanje zagotavljajo javne in zasebne ustanove. Sestavljeno je iz višjega poklicnega izobraževanja po srednji šoli in visokošolskega izobraževanja. Višješolsko strokovno izobraževanje zagotavljajo višje strokovne šole, visokošolsko izobraževanje pa fakultete, akademije in samostojni visokošolski zavodi. (Ministrstvo za izobraževanje, 2023).

### **Slika 3**

*Izobraževalni sistem v Republiki Sloveniji*

## SISTEM VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI



22

Ministrstvo vzgoje in izobraževanje. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrođe kvalifikacij*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si/teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

### Karierna orientacija za otroke in mlade v Sloveniji

V Sloveniji karierno orientacijo izvajajo različne organizacije, kot so šole, univerze, karierni in izobraževalni centri ter Zavod RS za zaposlovanje.

**Karierna orientacija v šolah.** Karierna orientacija je v slovenskih šolah organizirana v okviru šolske svetovalne službe. Njihovo delo opredeljujejo smernice za delo svetovalne službe, po katerih svetovanje vključuje informiranje o poklicni poti, diagnostiko, karierno svetovanje, karierno vzgojo in tudi svetovalne dejavnosti za starše. Poleg kariernega svetovanja šolska svetovalna služba pokriva tudi učne težave, posebne potrebe, prepoznavanje nadarjenih učencev, samorazvoj, osebni in socialni razvoj ter koordinacijo preprečevanja osipa (Euroguidance, n. d.). Vseživljenjska karierna orientacija ni sistematično vključena v učne načrte osnovnih šol (Sentočnik, 2012; v Rupar et al., 2021). Analiza učnih načrtov obveznih predmetov v osnovnih in srednjih šolah kaže, da je zelo malo učnih vsebin s področja vseživljenjske karierne orientacije. S to tematiko se ukvarjajo različni projekti, vendar projektni način izvajanja različnih aktivnosti ne naslavlja nujno tudi systemske ureditve samega področja. Ugotovljamo, da imajo šolski svetovalni delavci vse manj časa za kakovostno karierno orientacijo, saj se bolj ukvarjajo z vzgojnimi težavami, učnimi težavami, posebnimi potrebami. Gabor (2011; Gregorčič Mrvar idr., 2021) ugotavlja, da je karierna orientacija v osnovnih šolah omejena na ozek nabor dejavnosti. Učni načrti osnovnih šol sistematično ne vključujejo vseživljenjske karierne orientacije. Tako učenci v prvih dveh triletjih osnovne šole niso sistematično seznanjeni s kariernim razvojem, podatki pa kažejo, da je njihovo pozornost za vsebine vseživljenjske karierne orientacije težje pridobiti v zadnjem triletju (Štremfel, 2016).

**Karierna orientacija zunaj šole.** *Karierni svetovalci v kariernih centrih* Zavoda RS za zaposlovanje nudijo brezplačno svetovanje tudi mladim. V preteklosti sta na primer Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija sofinancirali dva projekta, in sicer *projekt Karierni center za mlade - VšečkAM in GREM* ter *projekt Karierni plac - Karierni center za mlade*. Projekta sta se izvajala v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, s prednostno osjo 10. "Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost", prednostna naložba 10. 1 "Izboljšanje enakega dostopa do vseživljenjskega učenja za vse starostne skupine v formalnih, neformalnih in priložnostnih oblikah učenja, pridobivanje znanja, spretnosti in kompetenc za delovno silo ter spodbujanje priložnostnih oblik učenja, tudi s poklicnim svetovanjem in potrjevanjem pridobljenih kompetenc", specifični cilj: 10.1.3 "Spodbujanje prožnih oblik učenja ter podpora kakovostni karierni orientaciji za šolajočo se mladino na vseh ravneh izobraževalnega sistemakarierni orientaciji". Projekt Karierni center za mlade (KCM) - VšečkAM in GREM se je izvajal na območju kohezijske regije Vzhodna Slovenija, projekt Karierni plac - Karierni center za mlade pa na območju kohezijske regije Zahodna Slovenija. V okviru projektov so se izvajale različne dejavnosti karierne orientacije za osnovnošolce in srednješolce, njihove starše, skrbnike in strokovne delavce. Mladim, starim od 6 do 19 let, so nudili individualno informiranje, karierno testiranje, karierno svetovanje na področju načrtovanja in vodenja kariere ter strokovno podporo pri sprejemanju kariernih odločitev in izbiri šole. Starši pa so bili deležni strokovnih predavanj in podpornih dejavnosti za lažje načrtovanje karierne poti svojih otrok. Šolski strokovni delavci so se lahko udeležili strokovnih posvetov in dogodkov s področja izobraževanja (Karierni center za mlade, 2024; Karierni plac, 2024). S koncem projekta se dejavnosti izvajajo v zmanjšanem obsegu in so tudi plačljive.

Gospodarska zbornica Slovenije, ESS in Zavod RS za šolstvo izvajajo projekt *Karierni dan*, s katerim želijo dijakom in njihovim staršem predstaviti najbolj perspektivne poklice prihodnosti. Učence in njihove starše vabijo, da obišečejo različne organizacije in se seznanijo s poklici. Projekt je bil pilotno izveden

konec leta 2014. Po dobrih odzivih in večjih organizacijskih izboljšavah spletne platforme se implementira kot del sistema, ki usmerjanja učence pri izbiri kariere (Evropska komisija, 2023).

Aktivnosti karierne orientacije so še posebej pomembne z vidika izbire prave srednje šole ali programa, saj lahko pomanjkanje jasnih namenov vodi v nezadovoljstvo, pomanjkanje motivacije, slabšo učno uspešnost in nazadnje v opustitev izobraževanja (Gregorčič Mrvar in ostali, 2021). V Sloveniji so na voljo različna orodja za pomoč učencem pri karierni orientaciji, kot je na primer Multifaktorska baterija testov (eMFBT). eMFBT je spletno orodje, ki učencem v zadnjih razredih osnovne šole pomaga pri sprejemanju odločitev o nadaljnjem izobraževanju in nadaljnjih poklicnih odločitvah. Rezultati testov posameznikom pomagajo spoznati lastne sposobnosti in s tem pri oblikovanju realistične samopodobe. Baterija učencem pomaga prepoznati njihova močna področja in razumeti, kako so določene sposobnosti povezane z izobraževalnimi programi in poklici. Do vključno šolskega leta 2012/13 je bil test MFBT namenjen vsem učencem v predzadnjem razredu osnovne šole, zato je bilo testiranje generacijsko. Do leta 2007/8 je sistem dodeljevanja Zoisovih štipendij za nadarjene učence temeljil na rezultatih testa MFBT. Danes se testi MFBT in eMFBT uporabljajo v manjšem obsegu.

Učenci imajo na voljo tudi različne vprašalnike, kot so *Vprašalnik stilov*, *Vprašalnik težav pri kariernem odločanju* (Rupar in ostali, 2021) ter *Vprašalnik Kam in kako*, ki je orodje za raziskovanje, razvijanje in izpopolnjevanje kariernih poti. Na podlagi odgovorov na vprašanja, povezana z interesi, se oblikuje seznam primernih poklicev. *Vprašalnik Kam in kako* omogoča tudi raziskovanje različnih poklicev, pridobivanje dodatnih informacij, primerjavo predlaganih poklicev in pripravo kariernega načrta (ESS, 2024). Analiza raziskav šolskih svetovalnih delavcev o stanju karierne orientacije, ki jih je leta 2008 izvedel Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), je pokazala, da so svetovalni delavci pogosto sodelovali z ZRSZ, izvajali so tudi individualne razgovore z učenci, njihovimi starši, testirali z Multifaktorsko baterijo testov (MFBT), reševali *Vprašalnik o karierni poti*, vključili pa so tudi predavanja o izbiri poklica (Lovšin, 2015).

Poleg tega tudi Euroguidance Slovenija ponuja *orodja za orientacijo za svetovalce in dijake*:

- *Kam in kako* spletno orodje za usmerjanje na področju IKT v dveh različicah za učence osnovnih in srednjih šol ter njihove svetovalce (ta različica ne vključuje modula za ocenjevanje spretnosti, saj jih večina še ni imela priložnosti pridobiti), pa tudi za visokošolske učence, brezposelne in vse državljane, ki jih zanima sprememba poklica.
- Orodje za načrtovanje karierne poti slovenskih učencev, spletna anketa za letno ugotavljanje motivacije in karierne poti 14-letnih učencev v zadnjem razredu osnovne šole.
- Zavod Republike Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje razvija in vzdržuje portal *Moja izbira* (Euroguidance, n.d.).

Slovenija nima uradnega izobraževalnega programa na dodiplomski in magistrski ravni za karierne svetovalce, kot ga imajo številne druge države (Rupar in ostali, 2021). Karierni svetovalci imajo univerzitetno izobrazbo ustrezne smeri (psihologija, socialno delo, pedagogika itd.) z dodatnim strokovnim usposabljanjem, ki se zaključi s strokovnim izpitom iz vseživljenjske karierne orientacije (sektor zaposlovanja) ali strokovnim izpitom iz izobraževanja (sektor izobraževanja). Karierni svetovalci v svetovalnih centrih za izobraževanje odraslih so opravili posebno usposabljanje za svetovanje na področju izobraževanja odraslih. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je za karierne svetovalce na področju vseživljenjske karierne orientacije iz sektorjev zaposlovanja in izobraževanja izvedel multidisciplinarno 160-urno modularno usposabljanje, da bi karierni svetovalci pridobili potrebno



znanje o uporabnih metodah dela in njihovih teoretičnih osnovah. Razdeljeno je na štiri module (karierna orientacija, svetovanje, orodja vseživljenjske karierne orientacije in delo s skupino v karierni orientaciji) za štiri različna področja prakse (svetovalci zaposlitve, svetovalci izobraževanja, kadrovski svetovalci in NVO). Poklicni standardi na področju karierne orientacije so še vedno v razvoju (Euroguidance, n.d.).

### Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

Ob primerjavi šolskih sistemov in karierne orientacije v Avstriji in Sloveniji je razvidno, da se obe državi zavedata pomena usmerjanja učencev pri izbiri karierne poti, vendar uporabljata različne pristope in se soočata z različnimi izzivi pri učinkovitem izvajanju teh programov.

#### Karierna orientacija v šolah

V Avstriji se karierna orientacija začne oblikovati na prvi stopnji srednješolskega izobraževanja, v gimnazijah pa je pristop bolj strukturiran in temelji na učnih načrtih. Tu se učenci vključijo v posebne ure veščin za upravljanje kariere, ki jih dopolnjujejo integrirane vsebine, povezane s kariero, pri različnih predmetih. Čeprav akademske srednje šole ne vključujejo posebnega predmeta karierne orientacije, se od njih pričakuje, da bodo v svoj učni načrt vključile podobno količino karierno usmerjenih vsebin. Učenci naj bi pri raziskovanju možnih poklicnih poti pridobivali praktične izkušnje, spodbujajo se karierni sejmi in obiski podjetij, pri čemer je v vsakem šolskem letu dovoljenih največ pet praktičnih dni. V nasprotju s tem je slovenski pristop k karierni orientaciji v šolah manj sistematičen. Vseživljenjska karierna orientacija ni formalno vključena v učne načrte osnovnih in srednjih šol. Namesto tega je karierna orientacija ponavadi sporadična in projektna, v veliki meri pa se zanaša na prizadevanja šolskih svetovalnih delavcev. Vendar imajo ti svetovalci pogosto omejen čas, ki ga lahko namenijo karierni orientaciji, saj se posvečajo drugim izobraževalnim vprašanjem, kot so učne težave in posebne potrebe. Zaradi tega je poklicna orientacija v širšem izobraževalnem okviru nekoliko marginalizirana.

25

#### Karierna orientacija zunaj šole

Avstrija in Slovenija zunaj šolskega sistema ponujata dodatne vire za podporo karierni orientaciji, čeprav se obseg in dostopnost precej razlikujeta. V Avstriji so učencem na voljo številne delavnice, karierni sejmi in ocenjevanje nadarjenosti. Te vire zagotavljajo različne organizacije, vključno s podjetji, univerzami in vladnimi organi, ki učencem nudijo praktične izkušnje in priložnosti za ocenjevanje njihovih spretnosti in interesov. Avstrijski učenci in njihove družine imajo od petega razreda dalje tudi dostop do osebnega kariernega svetovanja, pri čemer so pobude, kot je "Jugendcoaching", namenjene podpori ogroženim učencem. Slovenija sicer ponuja tudi zunanje vire za karierno orientacijo, vendar bolj omejeno in pogosto odvisno od projektov. Na primer, pretekli projekti, kot je Karierni center za mlade, so učencem, staršem in vzgojiteljem zagotavljali dragocene smernice, vendar so se te pobude po prenehanju financiranja zmanjšale. Poleg tega projekti, kot je "Karierni dan", učencem in njihovim staršem promovirajo prihodnje poklice, vendar sistemsko pomanjkanje stalne in celovite podpore zmanjšuje njihovo splošno učinkovitost.

*Če povzamemo, medtem ko Avstrija ponuja bolj strukturiran in celovit pristop h karierni orientaciji v okviru šolskega sistema, ki ga dopolnjuje širok nabor zunanjih virov, je slovenski pristop bolj razdrobljen*

in se v veliki meri zanaša na posamezne projekte in preobremenjena prizadevanja šolskih svetovalnih delavcev. To nasprotje poudarja različne načine, na katere posamezne države dajejo prednost in organizirajo karierno orientacijo v svojih izobraževalnih sistemih.

### 3.4. Stanje karierne orientacije za mlade (13-19 let) v Sloveniji/Avstriji

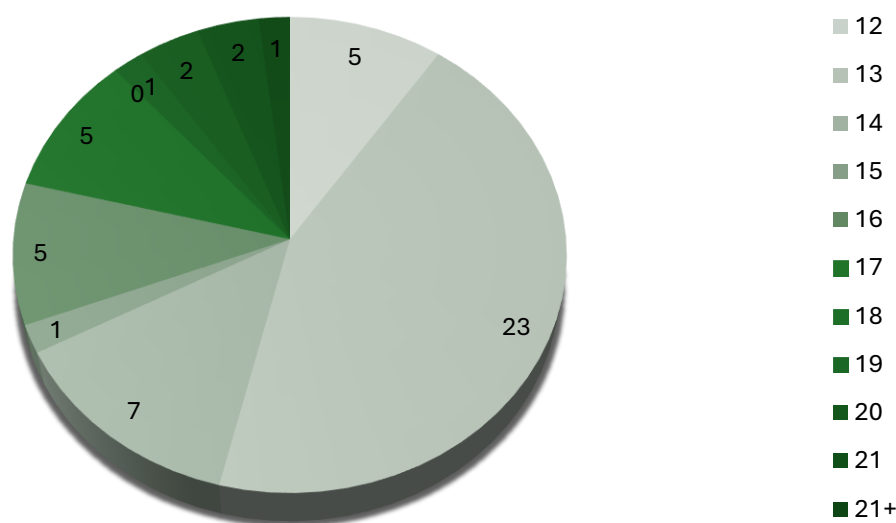
#### 3.4.1. Dojemanje karierne usmerjenosti med učenci, starimi od 13 do 19 let

##### Stanje v Avstriji (Gradiščanska)

Anketa je bila poslana nadrejenim vseh ravnateljev v južni deželi Gradiščanska s prošnjo, da jo posredujejo svojim učencem. Prejeli smo 52 odgovorov, pri čemer je 46 učencev izpolnilo vsa vprašanja, ki so vključena v naslednje rezultate. Med našimi udeleženci je bilo 69 % žensk, 29 % moških, nekateri udeleženci pa svoje izbire niso navedli. 65 % naših udeležencev prihaja iz srednjih šol (od 5. do 8. razreda avstrijskega šolskega sistema), 27 % jih obiskuje vajeniško/poklicno šolo, malo (6 %) pa jih obiskuje predpoklicno šolo. Nismo imeli nobenega dijaka iz gimnazije. Starost udeležencev je bila od dvanajst do enaindvajset let in je razporejena na naslednji način, pri čemer je največ udeležencev starih trinajst (44 %) in štirinajst (13 %) let.

Slika 4

Starost udeležencev



#### Stanje procesa izbire kariere

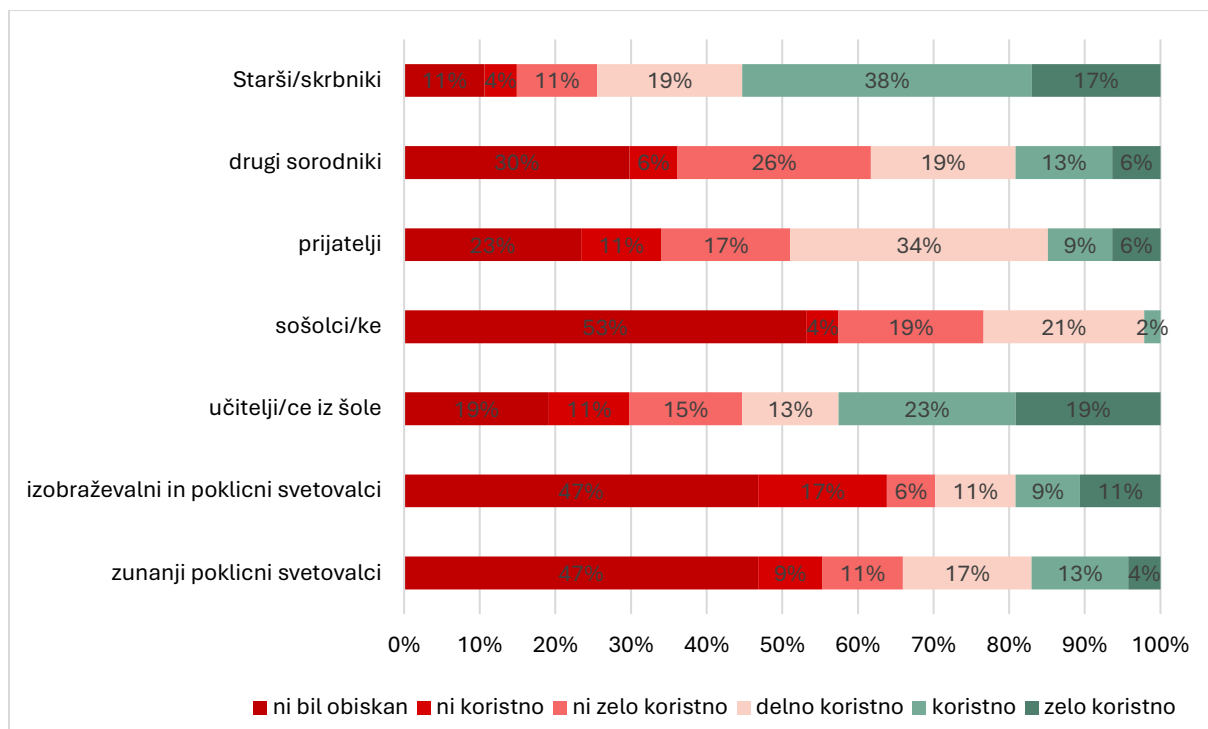
Učenci v deželi Gradiščanska so intenzivno razmišljali o svoji prihodnji zaposlitvi. 43 % jih je že izbralo določeno delovno mesto, 49 % pa si predstavlja, kaj jih zanima. Kar 60 % jih je glede svoje odločitve prepričanih/ zelo prepričanih.

#### Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri kariere.

Vprašanje o osebah, ki so vplivale na njihovo izobraževanje in izbiro kariere, je prikazano v naslednjem grafu.

## Slika 5

Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri poklica.



27

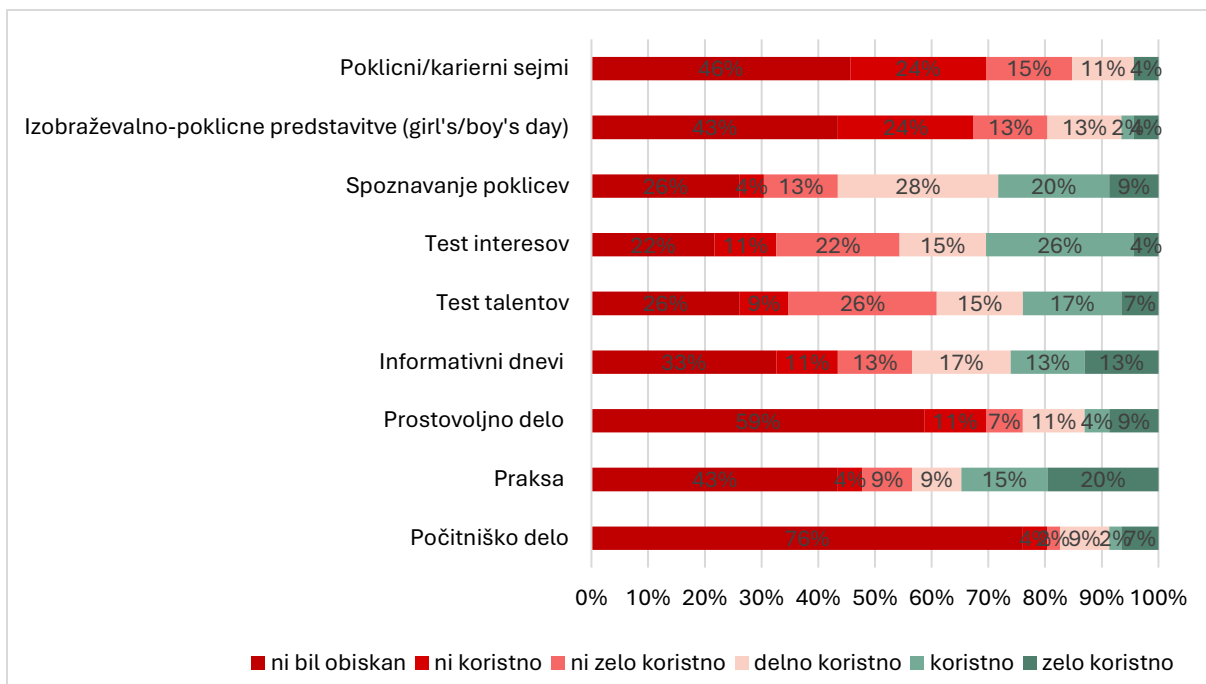
Če povzamemo, lahko rečemo, da imajo starši/zakoniti zastopniki še vedno največji vpliv (55 %) na proces izbire dijaka (skupaj koristno in zelo koristno), sledijo učitelji (42 %), sorodniki (32 %), poklicni svetovalci in svetovalci (19 %) ter zunanji svetovalci (17 %).

Poleg pomembnih ljudi smo želeli izvedeti, katere dejavnosti so našim udeležencem pomagale pri njihovi karierni odločitvi. Naslednja tabela prikazuje rezultate, razvrščene po dogodkih.

## Vrednotenje intervencij karierne orientacije

### Slika 6

Vpliv dejavnosti na karierno odločitev



Zanimivo je dejstvo, da so dejavnosti, povezane s praktičnim izvajanjem, kot sta iskanje zaposlitve (57 %) in praktično delo (43 %), zaznane kot splošno koristne (vsota ocen delno koristno, koristno in zelo koristno). Enako velja za dogodke, kot so interesni testi (46 %), informativni dnevi (43 %) in testi nadarjenosti (39 %). Predvidevamo, da porazdelitev starostne skupine (57 % trinajst- in štirinajstletnikov) pojasnjuje, da 76 % udeležencev še ni opravljalo pripravništva, tako kot 59 % ni bilo vključenih v prostovoljno delo.

28

### Poznavanje kariernih poti

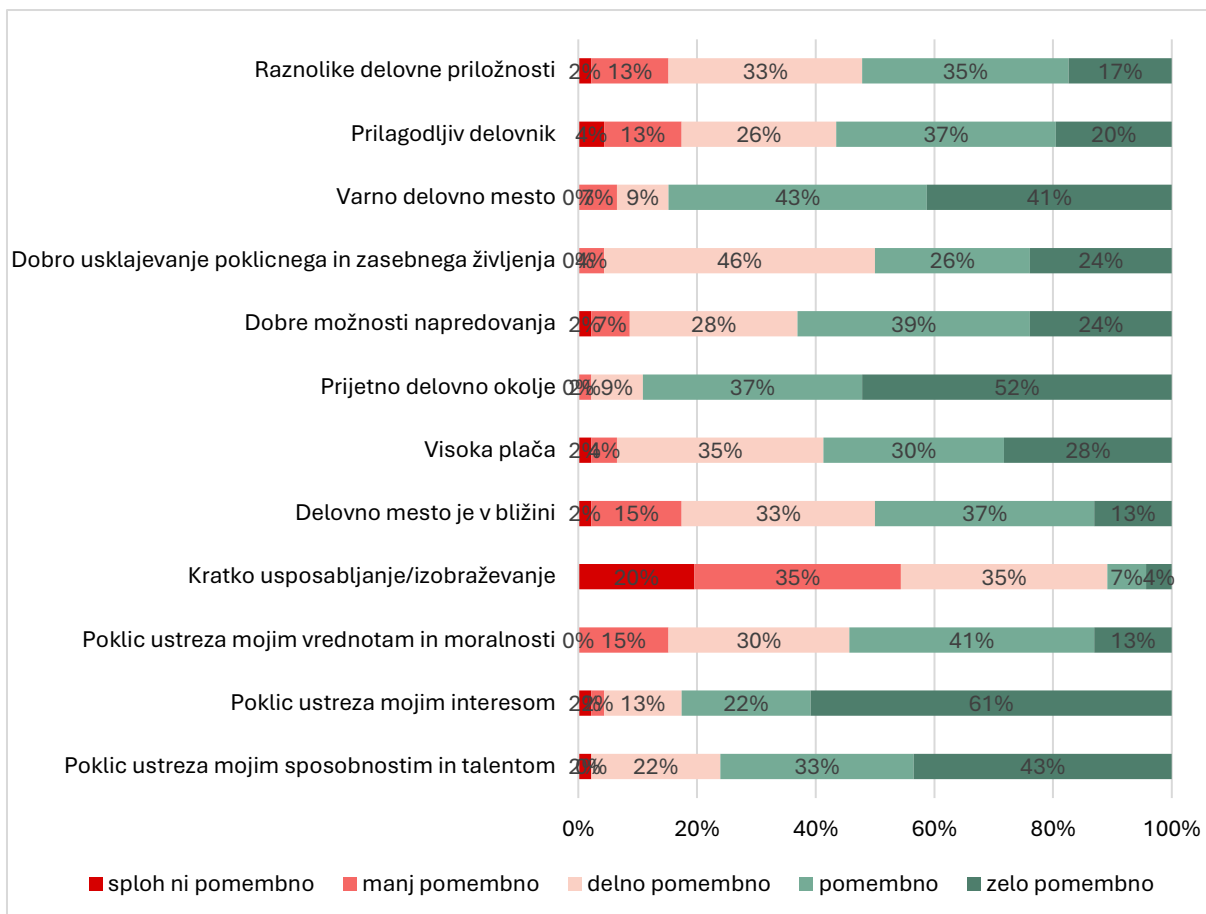
Drugi sklop vprašanj je udeležence spraševal o njihovem znanju na področju poklicne kvalifikacije. Nihče od njih ni občutil pomanjkanja znanja, zato so bili rezultati povprečni ali nadpovprečni. Znanje o vrstah šol in poklicnega usposabljanja je dobro (povprečna ocena 3,3 od 5), enako velja za oceno, kako enostavno je zamenjati poklic (npr. iz šole v poklicno usposabljanje) (2,89 od 5), in za znanje o posebnih zahtevah za delovno mesto (3,61 od 5).

### Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica

V drugi kategoriji vprašanj nas je zanimalo, kako pomembni so določeni dejavniki za poklicno izbiro udeležencev. Rezultati so prikazani v naslednjem grafu.

#### Slika 7

*Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica*



Če pogledamo štiri najpomembnejše dejavnike, jasno vidimo, da naši udeleženci iščejo delo, ki ustreza njihovim interesom (61 % zelo pomembno in 22 % pomembno), prijazno delovno okolje (52 % zelo pomembno in 37 % pomembno), delo, ki ustreza njihovim sposobnostim in talentom (44 % zelo pomembno in 33 % pomembno), ter varno zaposlitev (41 % zelo pomembno in 43 % pomembno). Najmanj pomembno se jim zdi kratko trajanje programa usposabljanja (20 % ni pomembno).

Poleg tega smo želeli dobiti vpogled v individualno izkušnjo karijerne orientacije udeležencev. Spraševali smo jih, katere dejavnike so izkusili in katere dejavnike so pri tem pogrešali. Rezultati so še enkrat prikazani v naslednjih preglednicah.

**Slika 8**

*Izkustveni dejavniki pri karierni orientaciji posameznika*



Vidimo, da je imela večina udeležencev dovolj časa za spoznavanje sebe (73 %), več kot polovica pa jih je lahko zbrala dovolj informacij o delovnih mestih (58 %) in o kariernih priložnostih (58 %). Še 56 % jih je bilo zadovoljnih s številom šolskih ur, ki so jih imeli na voljo za karierno orientacijo. Vendar je imelo le 18 % vprašanih možnost obiskati različne kontinuirana izobraževanja z možnostjo sodelovanja pri pouku) in le 29 % jih je imelo možnost individualnega svetovanja.

30

### Slika 9

Želja za več...



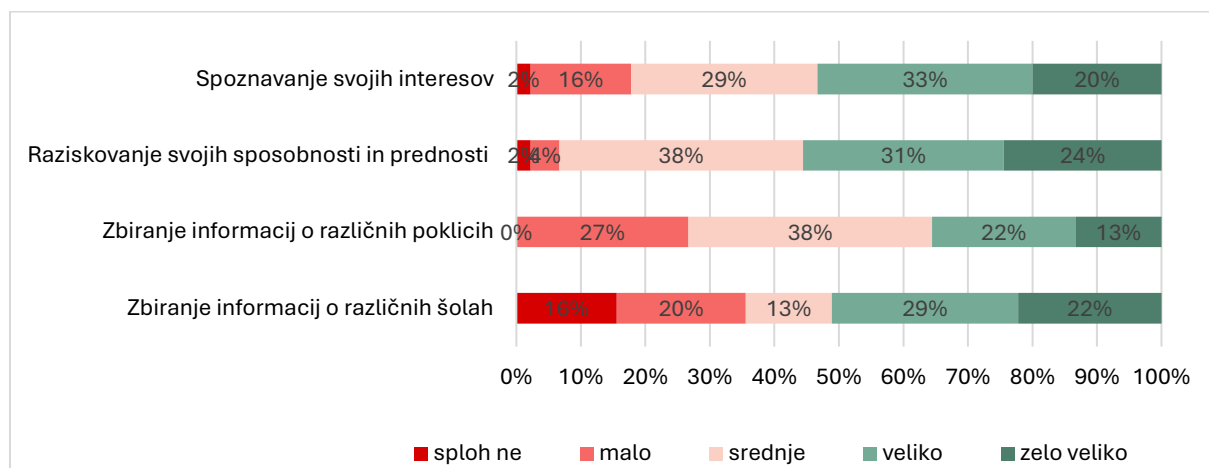
Tri stvari, ki bi jih udeleženci najbolj cenili pri karierni orientaciji, so več informacij o različnih poklicih (42 %), več dejavnosti za učenje novih spretnosti (38 %) in več informacij o različnih možnostih šolanja in usposabljanja (38 %).

Zdi se, da je poklicna orientacija tema, ki se je naši udeleženci zavedajo in jih skrbi. Kar 60 % se je z njo intenzivno oz. zelo intenzivno ukvarjalo v zasebnem okolju, medtem ko le 2 % o njej v tem okolju nista razmišljala.

Intenzivnost vključevanja udeležencev na posameznih področjih je prikazana v naslednjem grafu.

## Slika 10

### Intenzivnost območij sodelovanja



31

Vidimo, da je več kot polovica udeležencev na treh od štirih področij pokazala visoko splošno zavzetost (veliko in zelo intenzivno zavzetost): 56 % jih je odkrivalo svoje sposobnosti in prednosti, 53 % spoznavalo svoje interese in 51 % zbiralo informacije o različnih šolah.

### Prihodnja delovna mesta

Zanimala nas je tudi njihova ocena področij, na katerih bodo v prihodnosti delali. Tako 84 % udeležencev meni, da bo v prihodnosti več delovnih mest, povezanih z varstvom okolja in trajnostjo. Prav tako 82 % vprašanih meni, da bo v prihodnosti več digitalnih delovnih mest.

### Trenutne možnosti karierne orientacije

Glede trenutne karierne orientacije imajo udeleženci različna mnenja o tem, ali je primerna za prihodnji trg dela. Tako jih 22 % meni, da zanj ni ali ni dovolj primerna, v nasprotju z 31 %, ki menijo, da je primerna ali zelo primerna.

### Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah

Na koncu smo udeležence vprašali, kako prejemajo informacije o zaposlitvah in šolah ter katere kanale imajo najraje. Naslednje tabele kažejo, da so pomembni družina/prijatelji (84 %) in internetne raziskave (84 %), pa tudi na visoko uporabo spletnih strani (76 %), Instagrama (53 %) in Tiktoka (47 %).

Tabela 1

Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah

Kako prejemate informacije o delovnih mestih in šolah?	
Družina/prijatelji	84,44%
Šola	64,44%
Raziskovanje na spletu	84,44%
Družbeni mediji	44,44%
Karierni sejmi	13,33%
Karierno svetovanje	37,78%
Drugo	2,22%

**Tabela 2**

*Prednostni kanali za prejemanje informacij o karierni orientaciji*

Po katerih kanalih najraje prejemate informacije o izobraževalni in poklicni usmeritvi?	
Instagram	53,33%
Facebook	11,11%
LinkedIn	2,22%
TikTok	46,67%
Spletne strani	75,56%
Drugo	13,33%

32

### Stanje v Avstriji (Štajerska)

V tej študiji smo dve različni skupini učencev povprašali o njihovih izkušnjah v procesu izbire karierne poti in njihovem mnenju o obstoječih ukrepih za karierno orientacijo. Za obe skupini sta bila uporabljena vprašalnika, ki sta se razlikovala le v nekaj vidikih. Prvo skupino so sestavljali učenci 7. in 8. razreda, drugo skupino pa učenci od 9. razreda naprej. V prvem delu tega poročila so podrobno opisani rezultati ankete za učence 7. in 8. razreda. V drugem delu so analizirani rezultati ankete za učence 9. razreda in starejše.

### Učenci sedmega in osmega razreda

Za boljšo predstavitev rezultatov raziskave je na začetku podan pregled glavnih značilnosti preučevane populacije. Vprašalnik je izpolnilo 1765 učencev. Od teh jih je 1659 izpolnilo celoten vprašalnik. Od 1765 anketirancev je bilo 830 moških in 905 žensk. Le 30 anketirancev ni navedlo svojega spola. Porazdelitev anketirancev glede na vrsto šole kaže, da je približno tri četrtine anketirancev obiskovalo nižjo srednjo šolo, četrtina pa gimnazijo. Večina anketirancev, 42 % (749 dijakov), je bila stara 13 let, nadaljnjih 35 % (621 dijakov) pa 14 let. 14 % anketirancev (243 učencev) je bilo starih 12 let, še 7 % (128 učencev) pa 15 let. Le 1 % anketirancev je bilo starih 16 let ali več.

**Stanje procesa izbire kariere.** V prvem delu ankete so bili učenci naprošeni, da navedejo informacije o stanju procesa izbire karierne poti (glej Sliko 11). Rezultati kažejo, da približno polovica ali 54 % vprašanih (941 oseb) pravi, da imajo približno predstavbo o tem, kaj jih zanima, vendar se še niso dokončno odločili. Za določeno kariero se je že odločilo 28 % učencev (482 učencev). Drugih 16 % (289

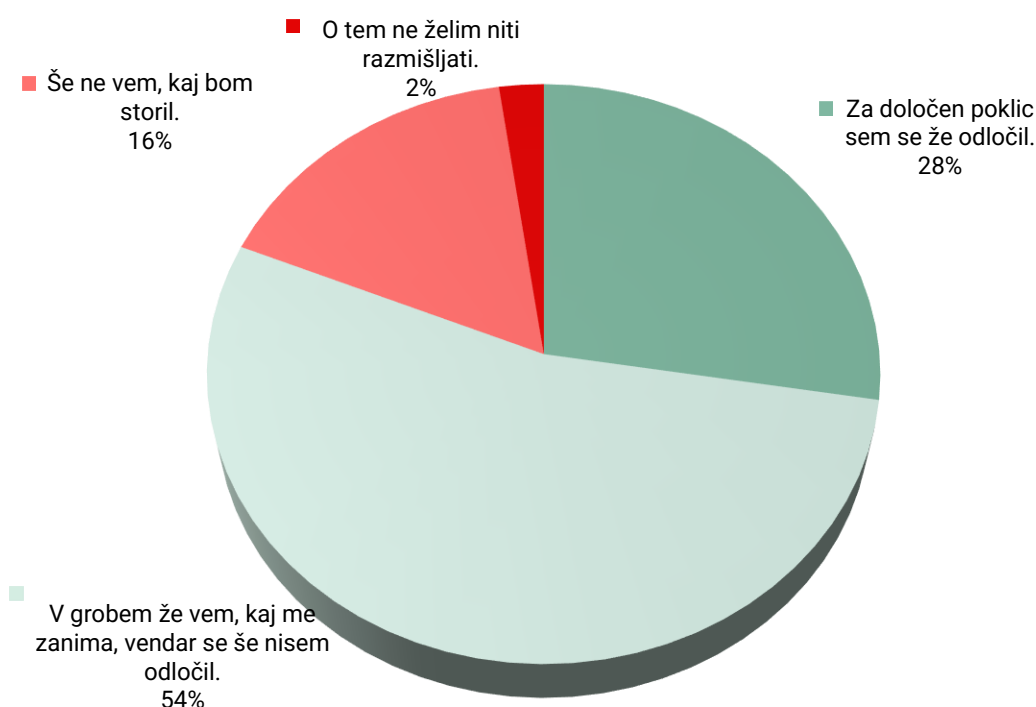


učenec) še ne ve, kateri poklic bi radi opravljali. Le 2 % anketirancev (40 učencev) še ne želi razmišljati o izbiri kareire. Ti rezultati ponazarjajo različne stopnje karijerne orientacije in odločanja med učenci.

Dijake, ki so navedli, da so se že odločili za kariero, smo vprašali tudi, kako prepričani so o svoji odločitvi. Anketiranci so lahko uporabili drsnik z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh nisem prepričan" in desno: "zelo prepričan") in razponom vrednosti od 1 do 5. V povprečju je bilo to vprašanje ocenjeno z oceno 4,41, kar kaže na visoko stopnjo gotovosti med anketiranimi učenci.

### Slika 11

Informacije o karierni izbiri učencev v 7. in 8. razredu



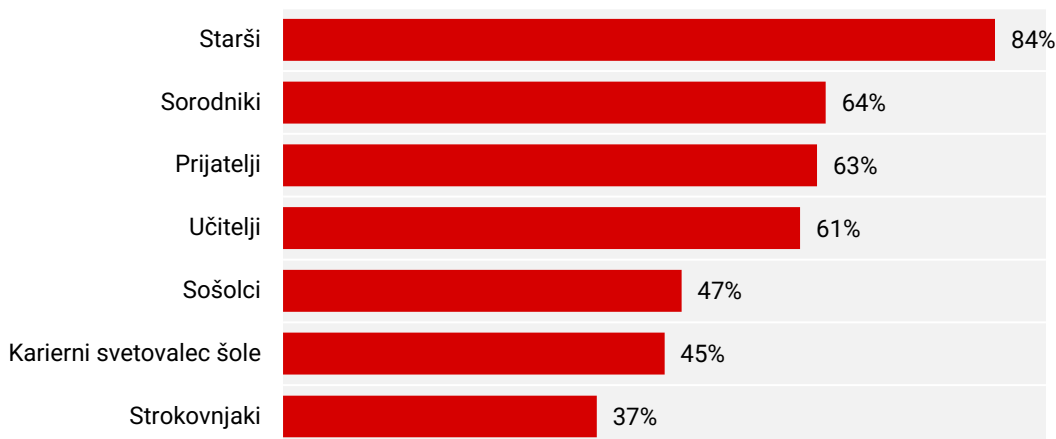
33

**Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri kariere.** V naslednjem delu ankete so morali učenci navesti, katere osebe (skupine) so prosili za pomoč pri izbiri izobraževanja in karijerne poti (glej Sliko 12). Rezultati kažejo, da so starši najpogostejša skupina, s katero se je posvetovalo 84 % učencev (1 456 učencev). Druge sorodnike, kot so bratje in sestre, tete in strici, je za nasvet prosilo 64 % (1 115 učencev) vprašanih. Pomembno vlogo so imeli tudi prijatelji, saj je 63 % (1 098 učencev) navedlo, da so se po nasvet obrnili nanje. Sošolce je za pomoč prosilo 47 % (813 učencev), 61 % (1 065 učencev) pa učitelje na šoli. S kariernimi svetovalci na šolah se je posvetovalo 45 % (788 učencev) učencev. Z zunanji svetovalci, npr. iz javnega zavoda za zaposlovanje (AMS), se je posvetovalo 37 % (644 učencev).

Te ugotovitve poudarjajo pomen socialnega okolja, zlasti družine in bližnjih prijateljev, pri oblikovanju izobraževalnih in poklicnih odločitev mladih. Pomemben vir podpore so tudi šolski viri, kot so učitelji in šolski svetovalni delavci. Čeprav se zunanje svetovalne službe uporabljajo manj pogosto, so še vedno pomembne za precejšnje število dijakov.

### Slika 12

Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri kariere.



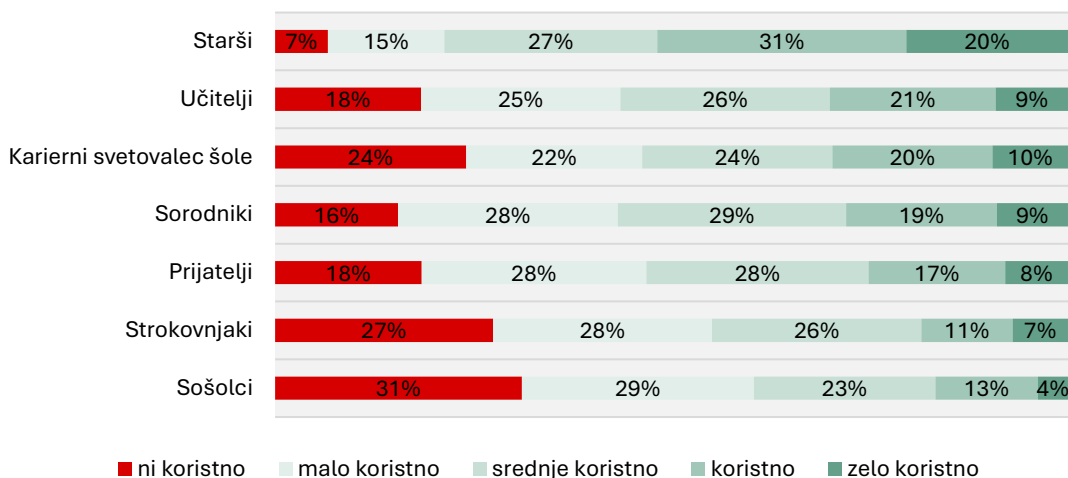
Poleg navedbe oseb (skupin), ki so jih prosili za pomoč, so morali učenci tudi oceniti, kako koristna je bila pomoč, ki so jo prejeli. Podpore so ocenjevali na lestvici od "ni koristno" do "zelo koristno". Rezultati so prikazani na sliki 13. Starši so se izkazali za še posebej koristne: 51 % anketirancev jih je ocenilo kot (zelo) koristne, le 7 % pa jih je ocenilo, da niso koristni. Druge sorodnike je kot (zelo) koristne ocenilo 28 % vprašanih, 16 % pa jih je ocenilo kot nekoristne. Prijatelje je 25 % vprašanih ocenilo kot (zelo) koristne, 18 % pa jih je njihovo podporo ocenilo kot nekoristno. Slabše so se odrezali sošolci, saj je 31 % anketirancev njihovo pomoč ocenilo kot nekoristno, le 17 % pa kot (zelo) koristno. Učitelje v šoli je 30 % učencev ocenilo kot (zelo) koristne, 18 % pa jih je njihovo pomoč ocenilo kot nekoristno. Karijerne svetovalce na šoli je 30 % učencev ocenilo kot (zelo) koristne, 24 % pa jih je njihovo pomoč ocenilo kot nekoristno. Strokovnjake je 27 % učencev ocenilo kot nekoristne, 18 % pa kot (zelo) koristne.

34

*Ti rezultati kažejo, da se zaznana koristnost podpore zelo razlikuje, pri čemer se podpora družine na splošno šteje za najbolj koristno. Šolske in zunanje svetovalne službe so zaznane kot manj koristne, morda zaradi manjše osebne povezanosti ali kakovosti svetovanja.*

### Slika 13

#### Ocena uporabnosti prejete pomoči



**Vrednotenje intervencij na področju karierne orientacije** . Učence smo prosili tudi, naj navedejo, katere intervencije karierne orientacije so uporabili v procesu izbire karierne poti (glej sliko 14). Najpogosteje uporabljena metoda je bil test interesov, ki ga je uporabilo 77 % (1 321 učencev) anketirancev. Skoraj toliko, 71 % (1 228 učencev), jih je opravilo preizkus nadarjenosti, 70 % (1 213 učencev) pa se je udeležilo informativnih dni, kot so dnevi odprtih vrat na šolah. Zaposlitvenega ali kariernega sejma se je udeležilo 65 % (1 118 učencev) anketirancev. Pripravnštvo je opravilo 55 % (949 učencev), 40 % (690 učencev) pa se je udeležilo dogodkov za karierno orientacijo, kot je Dan deklet ali Dan fantov. Karierno raziskovanje s pomočjo brošur, videoposnetkov, filmov ali obiskov podjetij je uporabilo 29 % (499 učencev). Prostovoljno delo je opravljalo 38 % (662 učencev), poletno delo pa 24 % (421 učencev) vprašanih.

*Ti rezultati kažejo, da učenci uporabljajo različne ukrepe za karierno orientacijo. Pri karierni orientaciji imajo pomembno vlogo zlasti testi interesov in nadarjenosti ter informativni dnevi. Pripravnštva in obiski sejmov dopolnjujejo nabor uporabljenih storitev.*

#### Slika 14

*Intervencije karierne orientacije, ki jih uporabljajo študenti.*



35

Učence smo prosili tudi, naj ocenijo, kako koristne so se jim zdele intervencije karierne orientacije, ki so jih uporabili. Rezultati so predstavljeni na sliki 15.

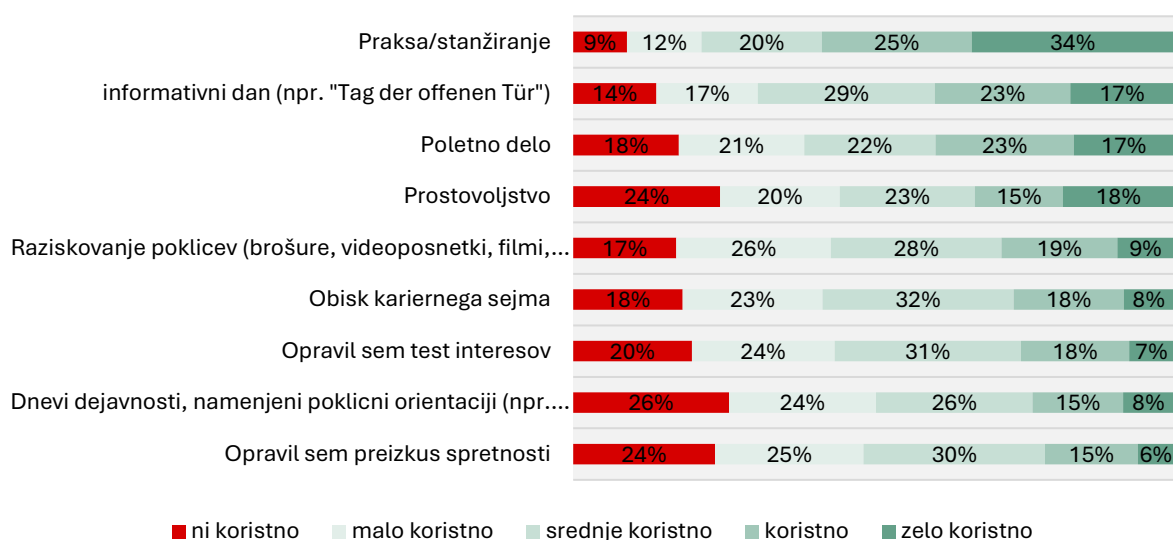
Ocene se razlikujejo glede na vrsto ukrepa karierne orientacije. Posebej pozitivno so bila ocenjena pripravnštva: Le 9 % jih je menilo, da niso koristne, 59 % pa, da so (zelo) koristne. Informativne dneve, kot so dnevi odprtih vrat na šolah, je kot (zelo) koristne ocenilo 40 % anketirancev, kot nekoristne pa le 14 % učencev. Enako število anketirancev, 40 %, je ocenilo, da so poletna delovna mesta (zelo) koristna, 18 % pa, da niso koristna. Tretjina učencev, 33 %, je prostovoljno delo ocenila kot (zelo) koristno, nekaj manj kot četrtnina, 24 %, pa kot nekoristno. Uporabnost raziskovanja karierne poti s pomočjo brošur, videoposnetkov, filmov ali obiskov podjetij ter udeležbe na zaposlitvenem ali kariernem sejmu je bila ocenjena približno enako. Raziskovanje kariere je 28 % vprašanih ocenilo kot zelo koristno, 17 % pa kot nekoristno, medtem ko je 26 % vprašanih obisk zaposlitvenega ali kariernega sejma ocenilo kot zelo koristen, 18 % pa kot nekoristen. Učenci so menili, da je koristno tudi opravljanje testov interesov. Te je

kot zelo koristne ocenilo 25 % učencev, 20 % pa jih ni ocenilo kot koristne. Manj koristni sta bili udeležba na dogodkih za karierno orientacijo in opravljanje preizkusov nadarjenosti. Približno četrtina anketirancev ju je ocenila kot nekoristna, medtem ko je udeležbo na dogodkih za karierno orientacijo kot (zelo) koristno ocenilo 23 % učencev, opravljanje preizkusov nadarjenosti pa 21 % učencev.

*Na splošno ocene kažejo, da so praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletne zaposlitve, ocenjene kot zelo koristne, medtem ko so formalni testi in informativni dogodki dobili različne ocene.*

## Slika 15

### Vrednotenje intervencij karierne orientacije



36

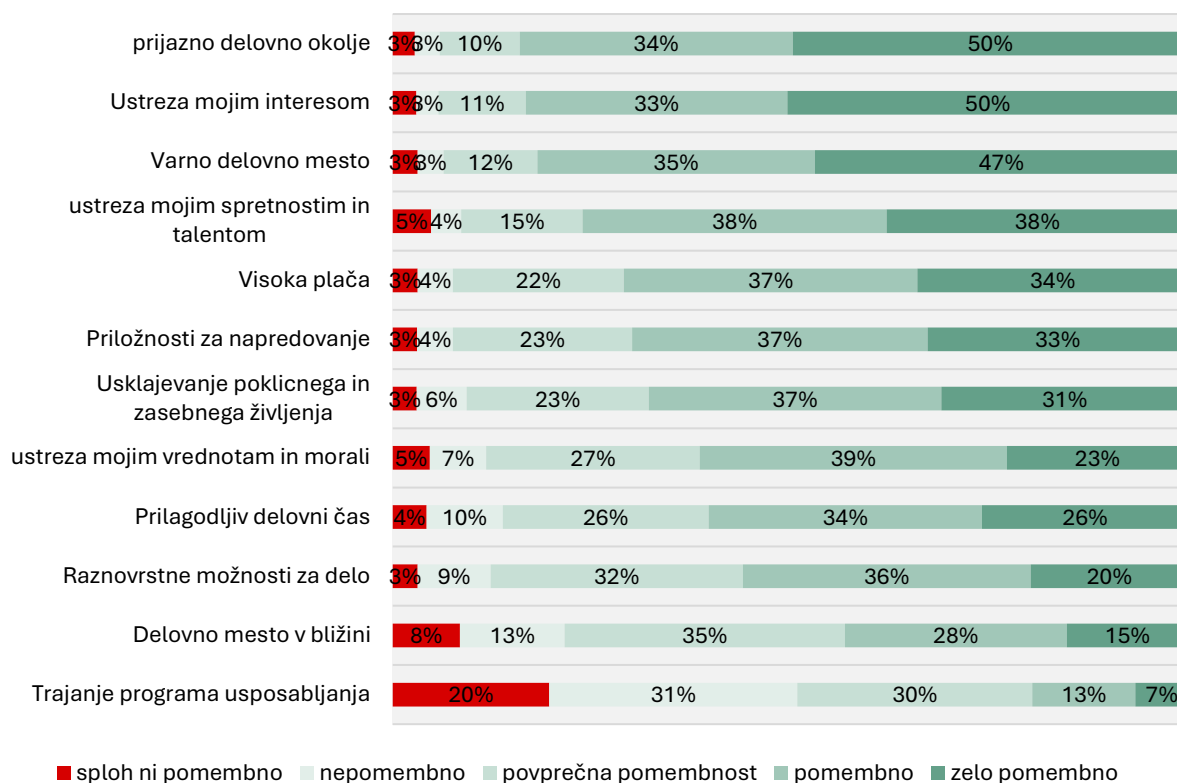
**Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica.** V naslednjem delu raziskave smo se osredotočili na dejavnike, ki vplivajo na poklicno izbiro dijakov. Učenci so morali različne dejavnike oceniti na petstopenjski lestvici od "sploh ni pomembno" do "zelo pomembno" (glej sliko 6).

Vidik prijaznega delovnega okolja je kot (zelo) pomemben ocenilo 84 % anketirancev. Enako pomembno je, da delo ustreza interesom posameznika. Ta dejavnik je kot (zelo) pomemben ocenilo 83 % anketirancev. Varnost zaposlitve je kot (zelo) pomembno ocenilo 82 % anketirancev. Dejstvo, da delo ustreza posameznikovim sposobnostim in nadarjenosti, se zdi (zelo) pomembno 76 % anketirancev. Visoka plača je (zelo) pomembna za 71 % vprašanih. Dobre karierne priložnosti so (zelo) pomembne za 70 %, dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa za 68 % vprašanih. Za 62 % anketirancev je (zelo) pomembno, da je njihovo delo v skladu z njihovimi vrednotami in moralo. Prilagodljiv delovni čas je (zelo) pomemben za 60 % vprašanih. Raznolike delovne priložnosti so (zelo) pomembne za 56 % vprašanih. Delo v bližini doma je (zelo) pomembno za 43 % vprašanih. Kratko obdobje usposabljanja pa je (zelo) pomembno le za 20 % vprašanih, večina (51 %) pa meni, da je manj pomembno ali sploh ni pomembno.

*Če povzamemo, rezultati kažejo, da so za učence pri izbiri kariere najpomembnejši dejavniki ujemanje z njihovimi osebnimi interesi in spretnostmi, prijazno delovno okolje, varnost zaposlitve in karierne priložnosti. Vidiki, kot sta trajanje usposabljanja in bližina delovnega mesta, imajo razmeroma majhno vlogo.*

## Slika 16

## Dejavniki, ki vplivajo na izbiro kariere



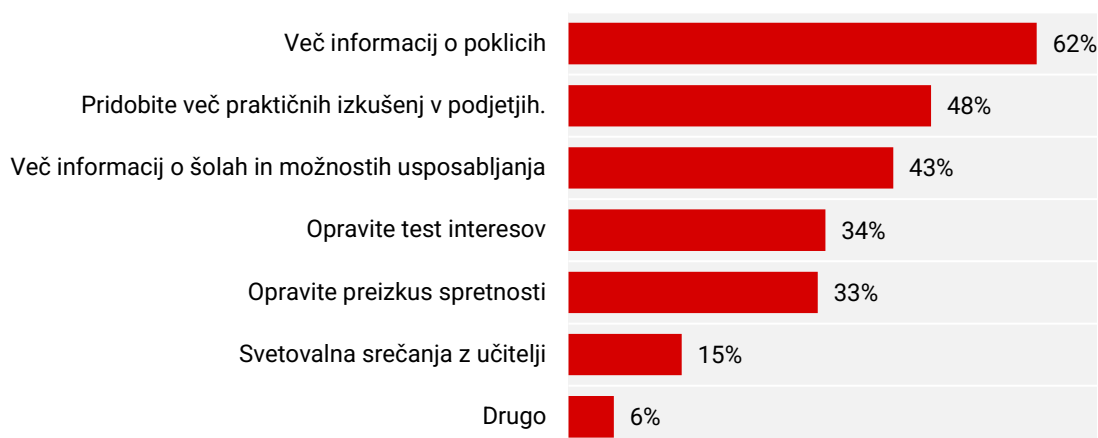
37

**Dodatna potreba po podpori.** Učence smo vprašali tudi, ali potrebujejo dodatno podporo za samozavestne kariernе izbire. Več kot polovica, 57 % (964 učencev), jih je odgovorilo, da ne. Preostale učence smo vprašali tudi, kakšno vrsto podpore bi potrebovali. Rezultati so prikazani na sliki 17. Več kot polovica, 62 % (447 učencev), je želela več informacij o poklicih. Drug velik delež, in sicer 48 % (348 učencev), bi želel pridobiti več praktičnih izkušenj v podjetjih. Približno enako število učencev, 43 % (310 učencev), bi želelo več informacij o šolah in možnostih usposabljanja. Skoraj tretjina bi želela opraviti test interesov (34 %, 247 oseb) ali test nadarjenosti (33 %, 234 učencev). Le 15 % učencev si želi več svetovalnih srečanj z učitelji.

*Rezultati kažejo, da večina anketiranih dijakov ne potrebuje dodatne podpore pri sprejemanju poklicnih odločitev. Tisti, ki potrebujejo dodatno podporo, pa imajo raje več informacij o karieri in praktične izkušnje v podjetjih. To pa kaže na večjo potrebo po priložnostih za srečanja z resničnim življenjem v šoli.*

## Slika 17

### Dodatna potreba po podpori



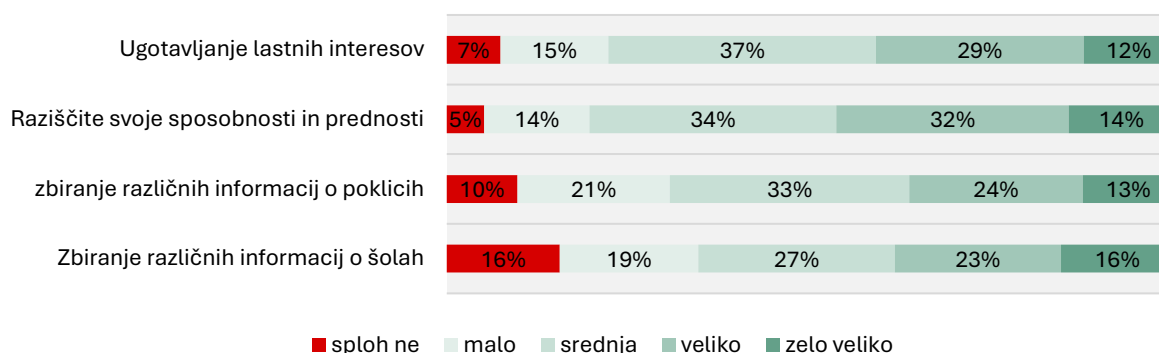
**Vrednotenje časa, porabljenega za intervencije karijerne orientacije**. S pomočjo drsnika z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh ne" in desno: "zelo intenzivno") in razponom vrednosti od 1 do 5 so lahko učenci ocenili, kako intenzivno so zasebno (doma) razmišljali o svoji poklicni izbiri. Povprečni odgovor na to vprašanje je bil 3,3, kar kaže na zmerno stopnjo vključenosti v to temo.

Poleg tega so morali študenti oceniti, v kolikšni meri so bili vključeni v posebne intervencije karijerne orientacije, in sicer na petstopenjski lestvici od "sploh ne" do "zelo". Učenci so bili deležni štirih intervencij. Rezultati so prikazani na sliki 18. Skoraj polovica učencev 46 %, je navedla, da so porabili (zelo) veliko časa za raziskovanje svojih sposobnosti in prednosti. Skoraj toliko učencev, 41 %, je porabilo (zelo) veliko časa za spoznavanje svojih interesov. Približno tretjina anketirancev je porabila (zelo) veliko časa za zbiranje informacij o različnih šolah (39 %) in približno enako število, 37 %, za zbiranje informacij o različnih poklicih.

Rezultati kažejo, da so bili učenci zmerno vključeni v izbiro poklica, s posebnim poudarkom na raziskovanju svojih spretnosti in interesov.

## Slika 18

### Vrednotenje časa, porabljenega za intervencije karijerne orientacije

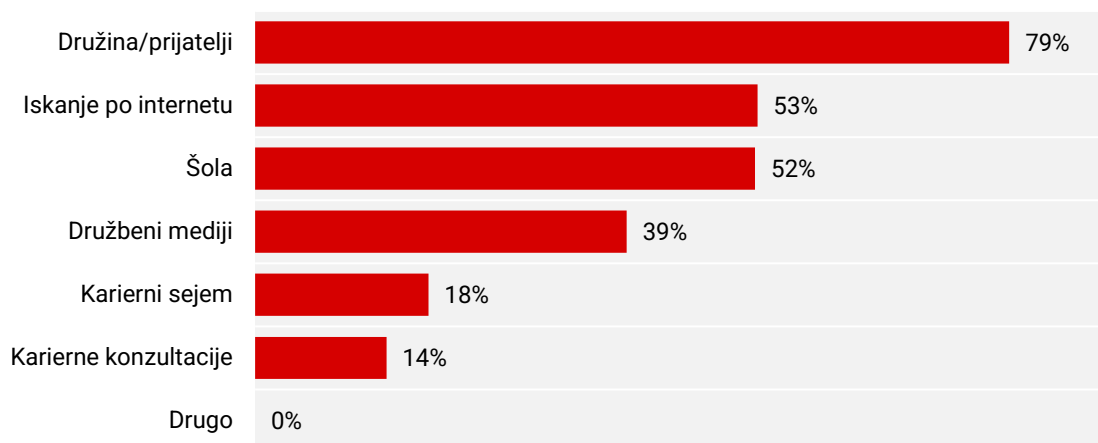


■ sploh ne ■ malo ■ srednja ■ veliko ■ zelo veliko

**Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah.** Nazadnje smo, učence vprašali, kje pridobivajo informacije o poklicih in šolah (glej sliko 19). Rezultati kažejo, da večina anketiranih dijakov informacije o šolah in poklicih dobi predvsem od družine in prijateljev (79 %), sledita iskanje po internetu (53 %) in šola (52 %). Pomemben vir za pridobivanje informacij so tudi družbeni mediji (39 %), medtem ko imajo karierni sejmi (18 %) in svetovalci (14 %) manjšo vlogo. Druge vire informacij je navedlo 7 % anketirancev. *To ponovno kaže na pomembno vlogo socialnega okolja.*

### Slika 19

Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah



39

### Učenci od 9. razreda dalje

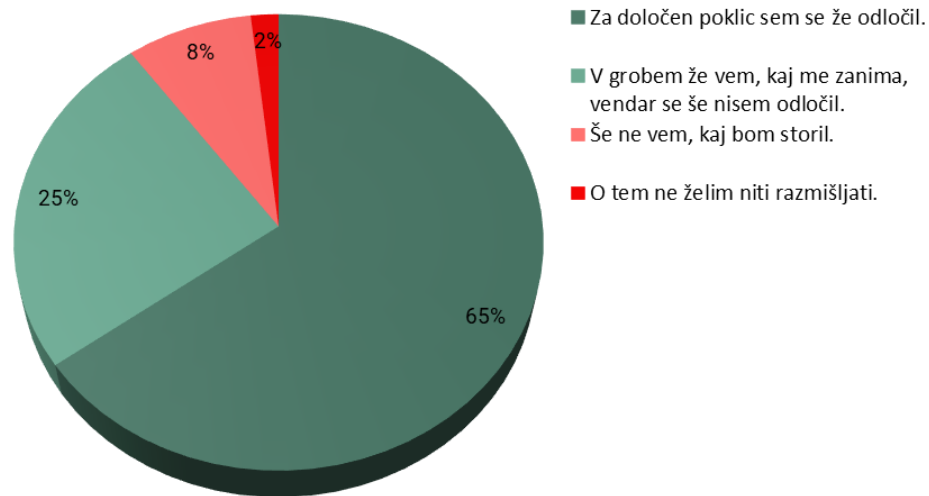
Za boljšo predstavitev rezultatov raziskave je na začetku podan pregled glavnih značilnosti preučevane populacije. Vprašalnik je izpolnilo 781 učencev. Od teh jih je 722 izpolnilo celoten vprašalnik. Od 781 anketirancev je bilo 487 moških in 274 žensk. Le 20 anketirancev ni navedlo svojega spola. Razporeditev anketirancev med različnimi vrstami šol kaže, da večina, in sicer 40 % (310 učencev), obiskuje politehniško šolo. Drug velik delež anketirancev, in sicer 29 % (226 učencev), obiskuje poklicno šolo, še 13 % (102 učencev) pa poklicno srednjo šolo. Približno enako število anketirancev obiskuje srednjo šolo (67 oseb) ali poklicno srednjo šolo (72 oseb). Le 1 % anketirancev obiskuje gimnazijo/visokošolsko srednjo šolo. Povprečna starost učencev v času anketiranja je bila 15,57 leta.

**Stanje procesa izbire kariere.** Podobno kot učence 7. in 8. razreda smo tudi starejše učence prosili za informacije o stanju procesa izbire kariere poti (glej sliko 20). Rezultati kažejo, da je več kot polovica, in sicer 65 % anketirancev (487 učencev), navedlo, da so se že odločili za določeno poklic. Četrtnina anketirancev (193 učencev) je navedla, da že približno vedo, kaj jih zanima, vendar se še niso dokončno odločili. Nadaljnjih 8 % (64 učencev) še ne ve, kateri poklic bi radi opravljali. Le 2 % anketirancev (14 učencev) še ne želi razmisliti o svoji poklicni izbiri. *Ta rezultat ponazarja tudi različne faze kariere orientacije in odločanja, v katerih se učenci nahajajo.*

Dijake, ki so navedli, da so se že odločili za poklic, smo vprašali tudi, kako prepričani so o svoji odločitvi. Anketiranci so lahko uporabili drsnik z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh nisem prepričan" in desno: "zelo prepričan") in razponom vrednosti od 1 do 5. V povprečju je bilo to vprašanje ocenjeno z oceno 4,48, kar kaže na visoko stopnjo gotovosti med anketiranimi učenci.

## Slika 20

Informacije o poklicni izbiri učencev od 9. razreda dalje

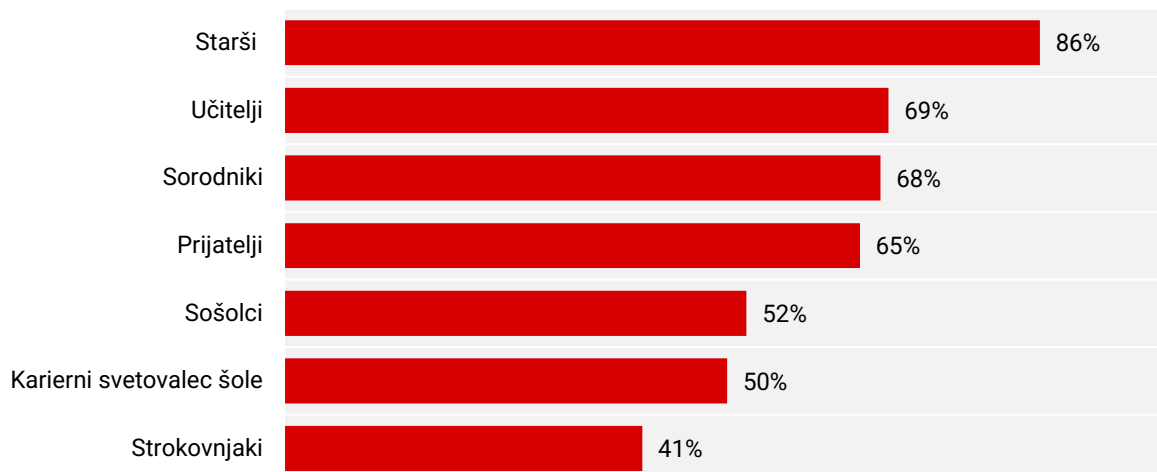


**Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri poklica.** V naslednjem delu ankete so morali učenci navesti, katere osebe (skupine) so prosili za pomoč pri izbiri izobraževanja in karierni poti (glej Sliko 21). Rezultati kažejo, da so starši najpogostejša skupina, s katero se je posvetovalo 86 % (660 učencev). Z učitelji se je posvetovalo 69 % (527 učencev) anketirancev. Pomembno vlogo so imeli tudi drugi sorodniki, kot so bratje in sestre, tete in strici, saj je 68 % (520 učencev) dejalo, da so se po nasvet obrnili nanje. S prijatelji se je posvetovalo 65 % (502 učenca), s sošolci pa 52 % (403 učenci). S kariernimi svetovalci na šoli se je posvetovalo 50 % (386 učencev) učencev. Strokovnjake je uporabilo 41 % (312 učencev).

Ti rezultati ponovno poudarjajo pomen socialnega okolja za izobraževanje in karierno orientacijo. Šolski viri, kot so učitelji, so ponovno pomembna dodatna kontaktna točka.

## Slika 21

Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri poklica.



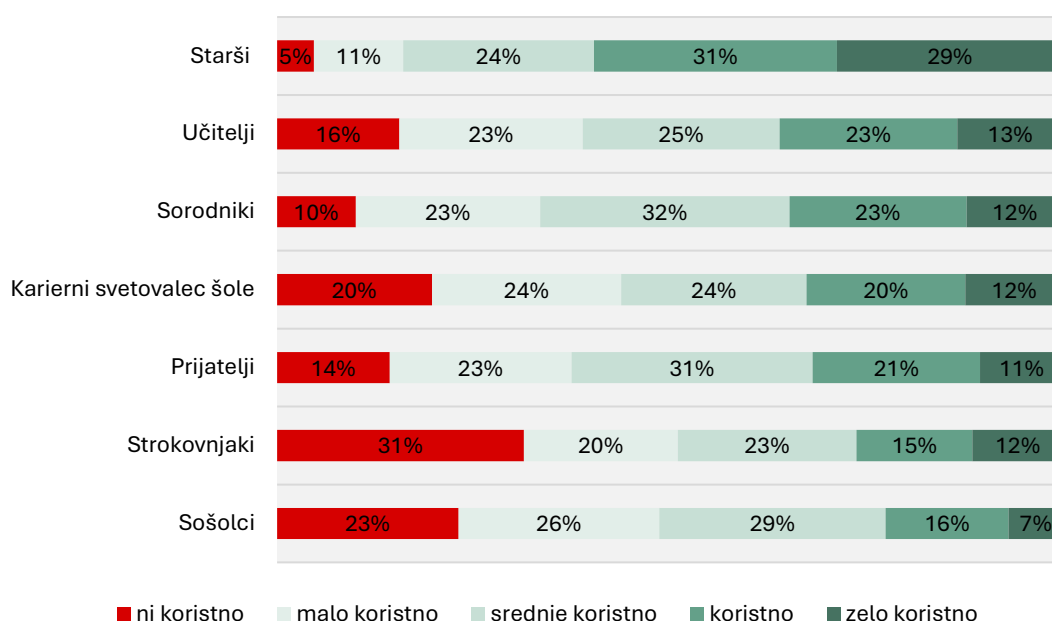


Poleg navedbe oseb (skupin), ki so jih prosili za pomoč, so morali učenci tudi oceniti, kako koristna je bila pomoč, ki so jo prejeli. Podporo so ocenjevali na lestvici od "ni koristno" do "zelo koristno". Rezultati so prikazani na sliki 22. Tako kot pri učencih 7. in 8. razreda je bila tudi pri učencih 7. in 8. razreda podpora staršev zaznana kot še posebej koristna: 60 % anketirancev je podporo ocenilo kot (zelo) koristno, le 5 % pa kot nekoristno. Anketiranci so podporo vseh drugih ljudi (skupin) ocenili kot bistveno manj koristno. Učitelje v šoli je kot (zelo) koristne ocenilo 36 % učencev, medtem ko jih je 16 % njihovo podporo ocenilo kot nekoristno. Druge sorodnike je kot (zelo) koristne ocenilo 35 % vprašanih, medtem ko jih je 10 % ocenilo, da niso koristni. Karijerne svetovalce na šoli je kot (zelo) koristne ocenilo 33 % učencev, 20 % pa jih je njihovo podporo ocenilo kot nekoristno. Prijatelje je kot (zelo) koristne ocenilo 32 % vprašanih, medtem ko jih je 14 % njihovo podporo ocenilo kot nekoristno. Zunanje karijerne svetovalce je večina anketirancev, 31 % učencev, ocenila kot nekoristne, le 26 % pa kot (zelo) koristne. Le podporo sošolcev je kot (zelo) koristno ocenilo manj ljudi. Kot (zelo) koristno je podporo sošolcev ocenilo 23 % učencev, kot nekoristno pa 23 % vprašanih.

*Tako kot mlajši učenci so tudi starejši učenci kot najbolj koristno ocenili zaznano koristnost podpore staršev ali skrbnikov.*

## Slika 22

### Ocena uporabnosti prejete pomoči



41

**Vrednotenje intervencij za karierno orientacijo.** Učence smo prosili tudi, naj navedejo, katere intervencije karierne orientacije so uporabili v procesu izbire karierne poti (glej Sliko 23). Največ učencev, 85 % (642 učencev), je uporabilo pripravništva. Možnost raziskovanja poklicev s pomočjo brošur, videoposnetkov, filmov ali obiskov podjetij je uporabilo 74 % (557 učencev). Približno enako število učencev se je udeležilo informativnega dne (532 učencev) ali opravilo test interesov (520 učencev). Več kot polovica se jih je udeležila tudi zaposlitvenega ali kariernega sejma (506 učencev) ali opravila preizkus nadarjenosti (486 učencev). Bistveno manj učencev je poročalo o opravljanju prostovoljnega dela (319 učencev). Približno enako število učencev je opravljal poletno delo (293 učencev) ali se udeležilo dogodka za karierno orientacijo, kot je Dan deklet (292 učencev).

Ti rezultati kažejo, da starejši študenti uporabljajo različne podporne storitve, ki jim pomagajo pri izbiri karijerne poti. Še posebej pomembno je pridobivanje praktičnih izkušenj.

### Slika 23

Koristnost intervencij karijerne orientacije



42

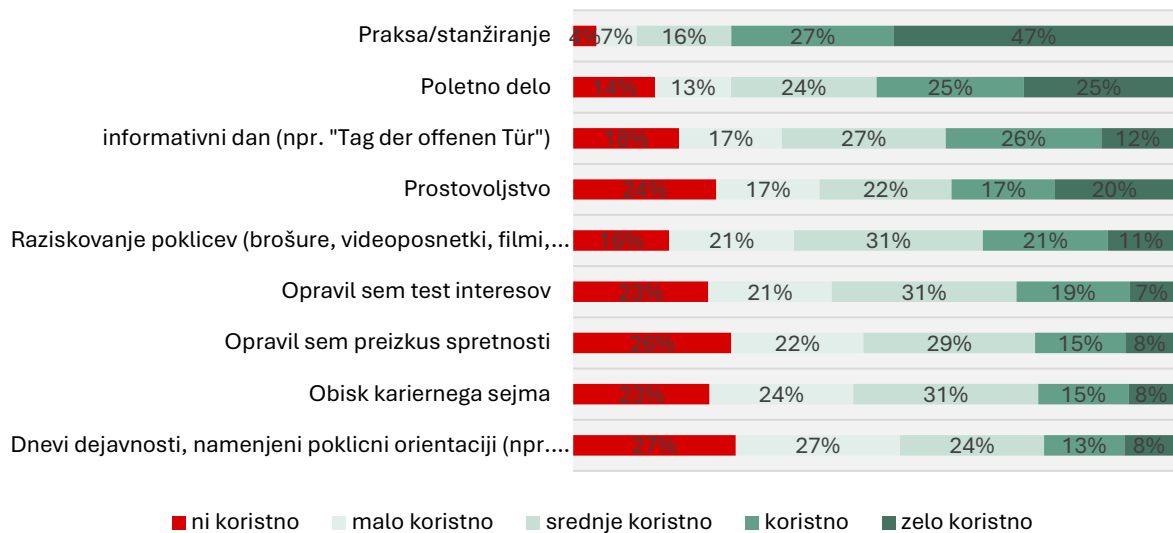
Učence smo prosili tudi, naj ocenijo, kako koristne so se jim zdele intervencije karijerne orientacije, ki so jih uporabili. Rezultati so predstavljeni na sliki 24.

Podobno kot pri mlajših učencih so tudi starejši učenci menili, da je praksa še posebej koristna, saj je le 4 % učencev ni ocenilo kot koristno, 74 % pa jih je menilo, da je (zelo) koristna. Poletna dela je kot (zelo) koristna ocenila polovica anketirancev, le 14 % pa jih je menilo, da niso koristna. Informativne dneve, kot so dnevi odprtih vrat na šolah, je kot (zelo) koristne ocenilo 38 % vprašanih, kot nekoristne pa le 18 % učencev. Približno enako število učencev, 37 %, je prostovoljno delo ocenilo kot (zelo) koristno. Nekaj manj kot četrtina, 24 %, pa ga je ocenila kot nekoristnega. Raziskovanje poklicev je kot zelo koristno ocenilo 32 %, kot nekoristno pa 16 %, medtem ko je opravljanje interesnega testa kot zelo koristno ocenilo 26 %, kot nekoristno pa 23 %. Opravljanje preizkusa nadarjenosti, obisk zaposlitvenih/kariernih sejmov in udeležbo na dogodkih za karierno orientacijo so učenci ocenili kot podobno koristne.

Podobno kot mlajši učenci tudi starejši učenci menijo, da so praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletne zaposlitve, še posebej koristne, medtem ko so formalni testi in drugi dogodki za karierno orientacijo ocenjeni različno.

### Slika 24

Vrednotenje intervencij karijerne orientacije



**Vrednotenje osebnega znanja, povezanega s kariero.** V drugem delu ankete so morali učenci oceniti svoje osebno znanje o izobraževanju in karieri. V dveh vprašanjih so morali oceniti, kako dobro poznajo različne možnosti izobraževanja (npr. vrste šol in vajeništva) in delovne zahteve (npr. katera znanja so potrebna za določeno delovno mesto). Anketiranci so lahko uporabili drsnik z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh nimam informacij" in desno: "imam veliko informacij") in razponom vrednosti od 1 do 5. Vprašanje o izobraževalnih poteh je prejelo povprečno vrednost 3,41, medtem ko je vprašanje o zahtevah delovnega mesta prejelo povprečno vrednost 3,67. *Obe vrednosti kažeta, da anketiranci v povprečju ocenjujejo svoje osebno znanje, povezano s kariero, kot visoko.*

43

Učence smo tudi prosili, da ocenijo, kako enostavno je po njihovem mnenju preiti iz enega programa usposabljanja v drugega (npr. iz ene šole v drugo ali v vajeništvo), pri čemer smo uporabili dvodelni drsnik (levo: "sploh ni enostavno" in desno: "zelo enostavno") in razpon vrednosti od 1 do 5. Na to vprašanje so učenci odgovorili s povprečno oceno 3, kar pomeni, da se jim prehod iz enega programa usposabljanja v drugega ne zdi posebej težaven ali lahek. *Na splošno lahko ta rezultat kaže, da obstajajo tako pozitivne kot negativne izkušnje s prilagodljivostjo izobraževalnega sistema.*

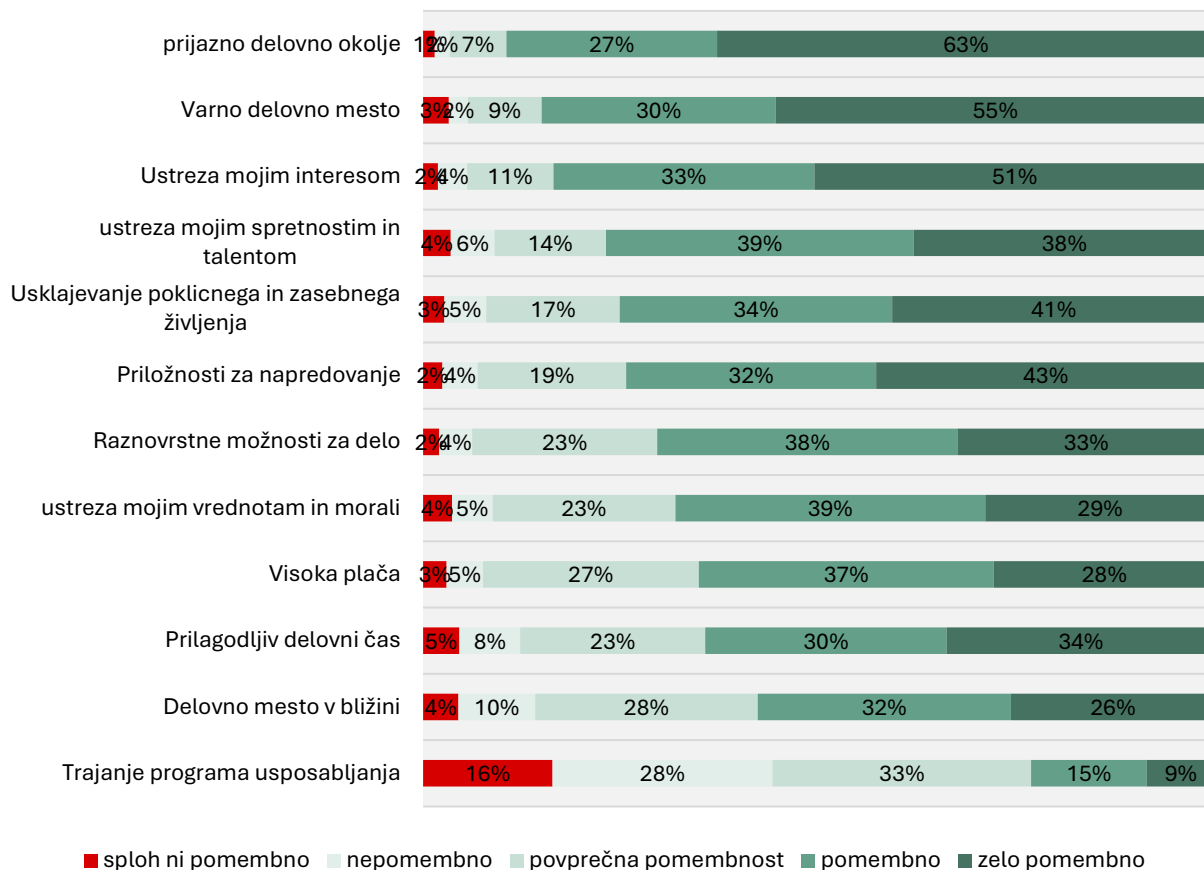
**Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica.** V naslednjem delu raziskave smo se osredotočili na dejavnike, ki vplivajo na poklicno izbiro učencev. Učenci so morali različne dejavnike oceniti na petstopenjski lestvici od "sploh ni pomembno" do "zelo pomembno" (glej sliko 25). *Rezultati so v veliki meri skladni z rezultati mlajših učencev. Razen dolžine usposabljanja je vse omenjene vidike več kot polovica anketirancev ocenila kot (zelo) pomembne.*

Vidik prijaznega delovnega vzdušja je 89 % anketirancev ocenilo kot (zelo) pomemben. Pomembna sta tudi varnost zaposlitve in delo, ki ustreza interesom. Varnost zaposlitve je kot (zelo) pomembno ocenilo 85 % anketirancev, dejstvo, da delo ustreza njihovim interesom, pa je kot (zelo) pomembno ocenilo 84 % anketirancev. Da je delo, ki ustreza njihovim sposobnostim in talentom, je kot (zelo) pomembno ocenilo 77 % anketirancev. Dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je (zelo) pomembno za 75 %, dobre karierni možnosti pa za 74 % vprašanih. Raznolike delovne priložnosti so (zelo) pomembne za 70 % vprašanih. Za 68 % anketirancev je (zelo) pomembno, da je delo v skladu z njihovimi vrednotami in moralo. Visoka plača je (zelo) pomembna za 65 % vprašanih. Prilagodljiv delovni čas je (zelo) pomemben za 64 % vprašanih. Delo blizu doma je (zelo) pomembno za 58 %

vprašanih. Kratko obdobje usposabljanja pa je (zelo) pomembno le za 23 % vprašanih, večina (44 %) pa meni, da je manj pomembno ali sploh ni pomembno.

**Slika 25**

*Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica*

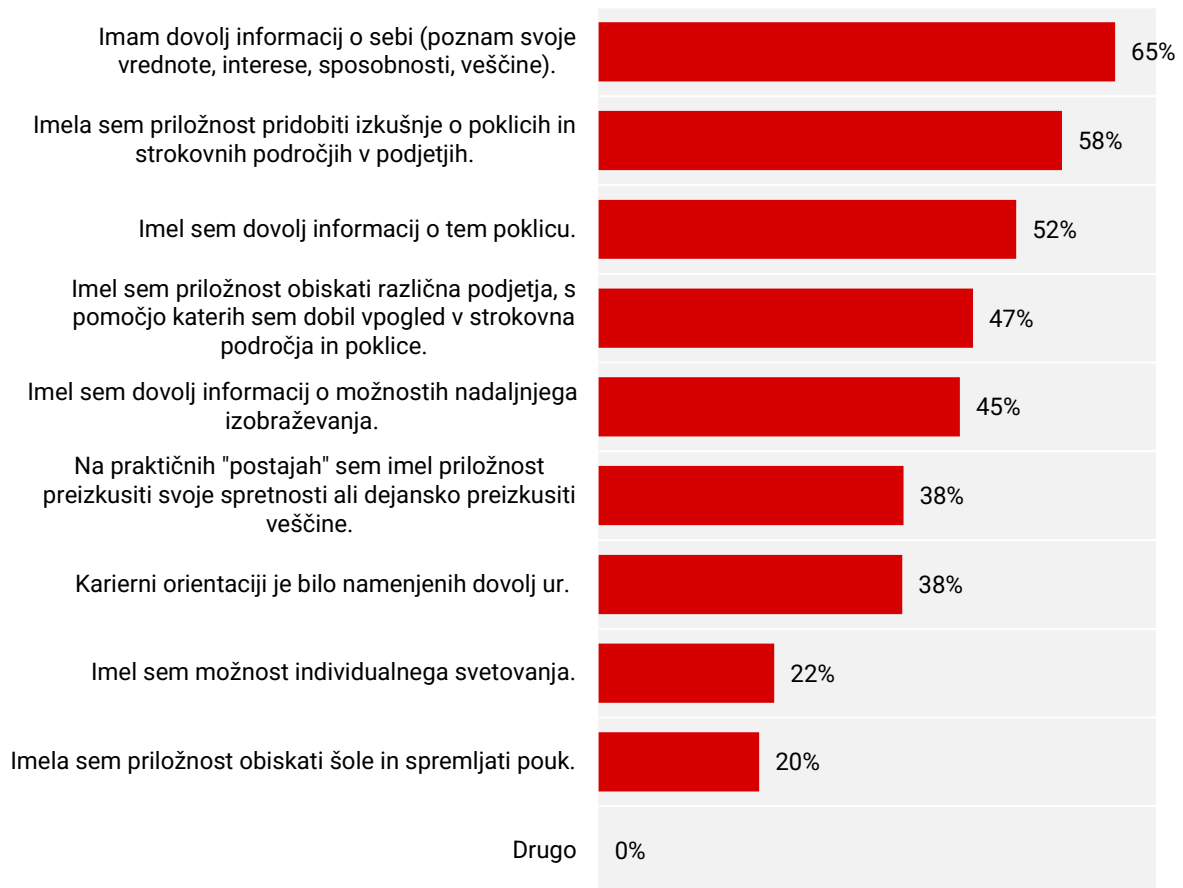


**Vrednotenje procesa osebne karijerne orientacije** . V naslednjem delu ankete smo učence prosili, da podajo informacije o svojem procesu osebne karijerne orientacije. Rezultati so predstavljeni na sliki 26. Večina, 65 %, je imela dovolj časa, da je spoznala sebe in svoje vrednote, interese, spretnosti in sposobnosti. Praktične izkušnje v podjetjih je imelo možnost pridobiti 58 % učencev. Več kot polovica, 52 %, jih je dejala, da so imeli dovolj informacij o različnih poklicih, 47 % pa jih je imelo priložnost obiskati podjetja in se seznaniti s poklici. 45 % jih je lahko zbralo dovolj informacij o možnostih izobraževanja. Poleg tega je imelo 38 % vprašanih možnost preizkusiti svoje spretnosti na praktičnih (testnih) postajah, prav toliko pa jih je bilo zadovoljnih s številom šolskih ur, namenjenih karierni orientaciji. 22 % učencev je bilo deležnih individualnega svetovanja, 20 % učencev pa je obiskalo različne srednje šole in se lahko udeležilo pouka. Le 1 % vprašanih je navedlo druge elemente (npr. spremstvo družinskih članov).

*Rezultati kažejo, da je imela večina učencev dovolj časa in priložnosti za intenzivno ukvarjanje s karierno orientacijo, vključno s praktičnimi izkušnjami in zbiranjem informacij. Manj kot četrtina učencev pa je bila deležna individualnega svetovanja in je obiskala srednje šole, kar kaže na to, da je na teh področjih še prostor za izboljšave.*

## Slika 26

### Vrednotenje procesa osebne karierne orientacije



45

Poleg tega so bili učenci naprošeni, da navedejo, katere stvari pogrešajo pri svoji osebni izobraževalni in karierni orientaciji. Rezultati so predstavljeni na sliki 27. Približno 31 % učencev bi si želelo več vaj za učenje novih spretnosti, prav toliko pa bi si jih želelo več informacij o različnih poklicih. 29 % učencev bi si želelo več raziskovanja lastnih vrednot, interesov, spretnosti in sposobnosti. Približno 28 % anketirancev bi si želelo več priložnosti za obisk podjetij in pridobivanje praktičnih izkušenj v podjetjih. 23 % vprašanih bi si želelo več informacij o različnih možnostih šolanja in usposabljanja, 21 % pa bi si želelo več ur karierne orientacije ter možnost obiska šol in sodelovanja pri pouku. 19 % učencev bi želelo opraviti več testov, da bi bolje razumeli svoje sposobnosti, 17 % pa bi želelo več individualnih nasvetov, na primer s strani učitelja karierne orientacije. Le 4 % vprašanih meni, da niso pogrešali ničesar.

*Rezultati kažejo, da velikemu deležu učencev manjkajo ključni elementi njihove izobraževalne in karierne orientacije, kot so več vaj za pridobivanje spretnosti, intenzivnejša samorefleksija in praktične izkušnje. To kaže, da kljub obstoječim možnostim številni učenci potrebujejo dodatno podporo in vire, da bi se bolje pripravili na svojo prihodnjo karierno pot.*

## Slika 27

### Dodatna potreba po podpori



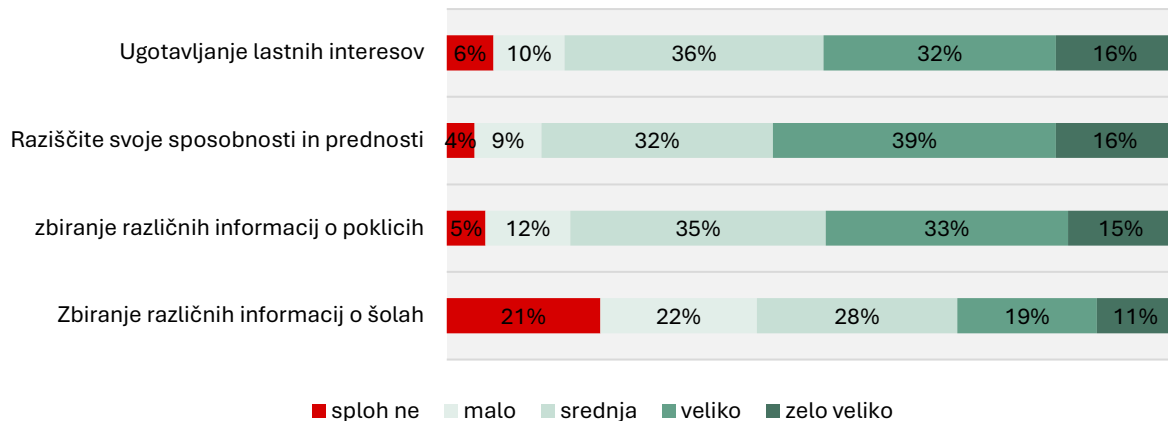
46

**Vrednotenje časa, porabljenega za intervencije karijerne orientacije.** S pomočjo drsnika z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh ne" in desno: "zelo intenzivno") in razponom vrednosti od 1 do 5 so lahko učenci ocenili, kako intenzivno so zasebno (doma) razmišljali o svoji karierni izbiri. *Povprečni odgovor na to vprašanje je bil 3,63, kar v primerjavi z mlajšimi učenci kaže na zmerno stopnjo ukvarjanja s to temo.*

Poleg tega so morali študenti oceniti, v kolikšni meri so bili vključeni v posebne intervencije karijerne orientacije, in sicer na petstopenjski lestvici od "sploh ne" do "zelo". Učencem so bile na voljo štiri intervencije. Rezultati so prikazani na sliki 28. Več kot polovica učencev, 55 %, je dejala, da so (zelo) veliko časa porabili za raziskovanje svojih spretnosti in prednosti. Malo manj kot polovica učencev, 48 %, je porabila (zelo) veliko časa za spoznavanje svojih interesov. Enako število učencev je (zelo) veliko časa porabilo za raziskovanje različnih poklicev. Nekaj manj kot tretjina učencev, 30 %, je (zelo) veliko časa porabila za raziskovanje različnih šol. *Rezultati kažejo tudi, da so starejši učenci zmerno zaskrbljeni glede izbire poklica, s posebnim poudarkom na raziskovanju svojih spretnosti in interesov.*

## Slika 28

### Ocena časa, porabljenega za intervencije karijerne orientacije



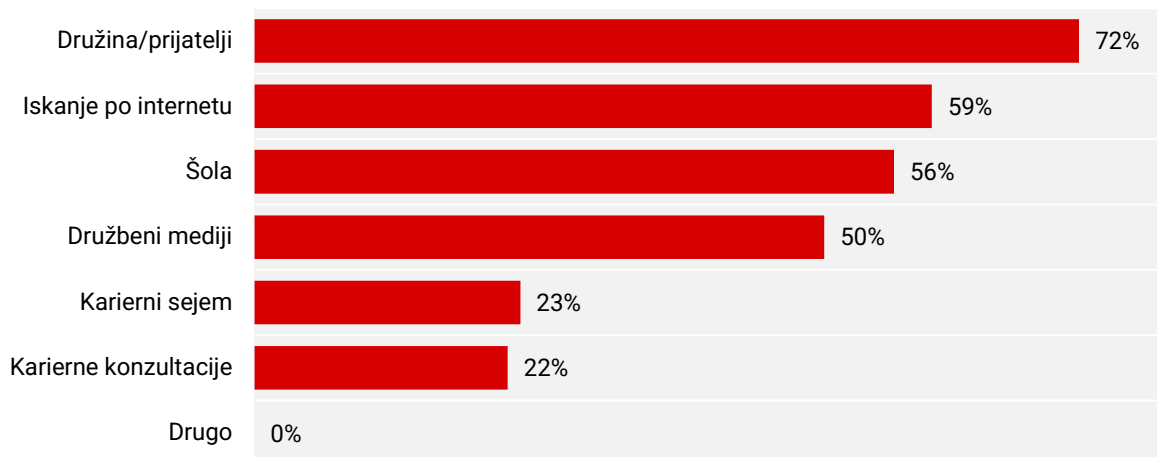
**Ocena prihodnjega trga dela .** Drugi del ankete se je osredotočil na domneve učencev o prihodnjem trgu dela. Tako na vprašanje, ali bo v prihodnosti več delovnih mest, povezanih z varstvom okolja in trajnostjo, kot na vprašanje, ali se bo v prihodnosti povečalo povpraševanje po digitalnih delovnih mestih (npr. delovnih mestih, povezanih z uporabo umetne inteligence), je velik delež učencev odgovoril pritrdilno: Na vprašanje o varstvu okolja in trajnosti ter na vprašanje o digitalnih delovnih mestih je odgovorilo 73 % vprašanih.

Poleg tega smo učence prosili, naj ocenijo, v kolikšni meri je karierna orientacija usmerjena v potrebe prihodnjega trga dela. Za to so uporabili vprašanje z drsnikom z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh ni usmerjena" in desno: "zelo usmerjena") in razponom vrednosti od 1 do 5. Povprečna vrednost 3,17 kaže na zmerno upoštevanje potreb prihodnjega trga dela v okviru karijerne orientacije.

**Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah.** Na koncu smo starejše učence vprašali tudi, kje pridobivajo informacije o poklicih in šolah (glej sliko 29). Rezultati kažejo podobno sliko kot pri mlajših učencih. Večina anketiranih dijakov dobi informacije o šolah in poklicih predvsem od družine in prijateljev (72 %), sledijo raziskave na internetu (59 %) in šola (56 %). Pomemben vir informacij so tudi družbeni mediji (50 %), medtem ko imajo karierni sejmi (23 %) in svetovalci (22 %) manjšo vlogo. Le 2 % anketirancev je navedlo druge vire informacij. *To ponovno kaže na pomembno vlogo socialnega okolja v procesu odločanja o izobraževalni in karierni poti.*

## Slika 29

### Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah



### Stanje v Sloveniji

Anketa je bila poslana šolskim svetovalnim delavcem na srednjih šolah po vsej Sloveniji s prošnjo, da jo posredujejo dijakom v prvem letniku srednje šole. Dijake prvih letnikov smo izbrali zato, ker so se morali pred kratkim odločiti glede svoje karierni poti. V Sloveniji morajo učenci po končanem devetletnem osnovnošolskem izobraževanju izbrati srednjo šolo (če sploh), ki jo bodo obiskovali. Tako so pred kratkim opravili proces karierni orientacije v osnovni šoli in imajo o njej najaktualnejše znanje.

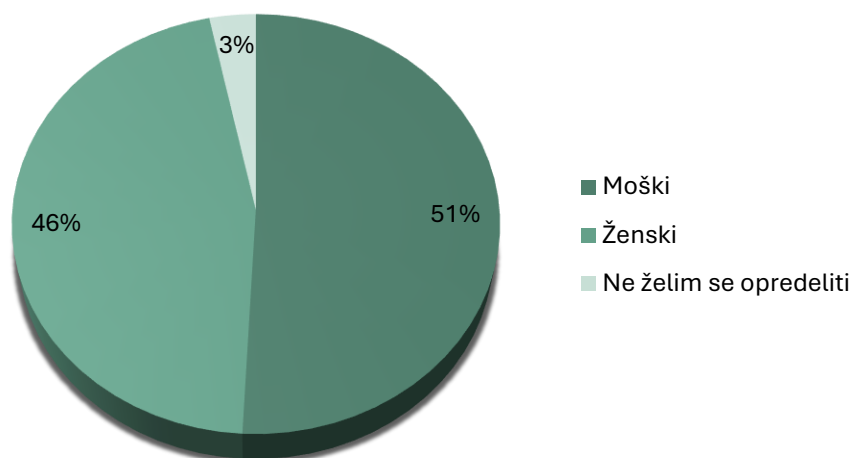
Anketa je bila posredovana srednjim šolam 4. aprila 2024 in je bila na voljo za reševanje do 10. maja 2024. Na naslov v anketi je kliknilo 252 udeležencev. Po pregledu rezultatov smo odstranili udeležence, ki niso izpolnili niti 50 % ankete. Na večino vprašanj je odgovorilo 122 udeležencev, na vsa vprašanja pa je odgovorilo 114 udeležencev.

48

### Demografski podatki

#### Slika 30

#### Spol dijakov

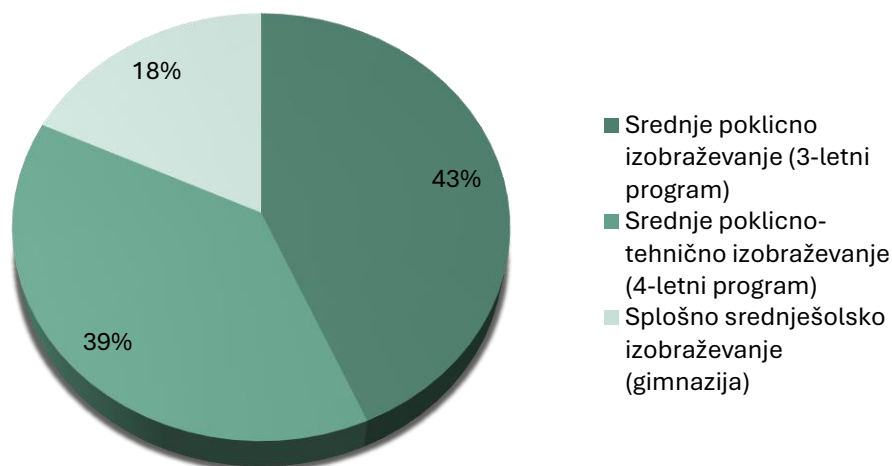




Slika 30 prikazuje spol dijakov, ki so sodelovali v raziskavi: 51 % je bilo moških in 46 % žensk.

### Slika 31

*Smer izobraževanja dijakov*

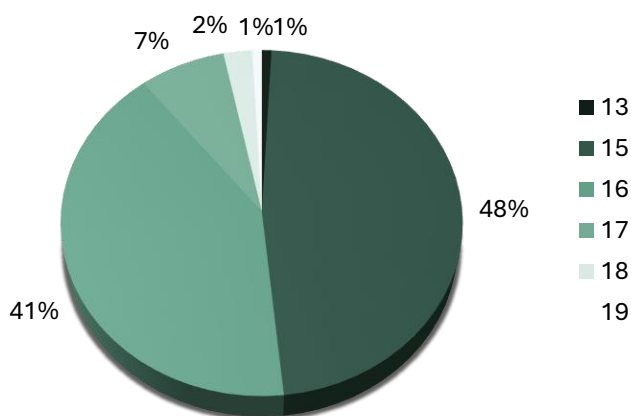


Slika 31 prikazuje izobraževalne usmeritve dijakov. Največ udeležencev je bilo iz srednjega poklicnega izobraževanja, tj. triletnih programov, in sicer 43 %. Srednje poklicno in tehniško izobraževanje je obiskovalo 39 % dijakov, splošno srednje izobraževanje pa 18 %. Nihče od udeležencev ni obiskoval nižjega poklicnega izobraževanja.

49

### Slika 32

*Starost dijakov*

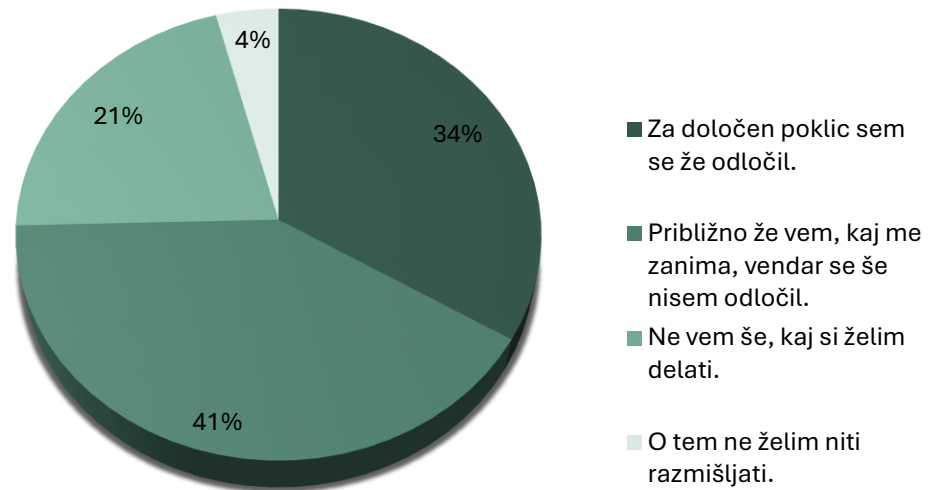


Starostni razpon učencev, ki so lahko sodelovali v raziskavi, je bil od 13 do 19 let (slika 32), pri čemer je bila ena oseba stara 13 let in ena 19 let. Največ udeležencev je bilo starih 15 let, 48 %. 41 % udeležencev pa je bilo starih 16 let, kar ni presenetljivo, saj smo šolsko osebje prosili, naj vprašalnike posreduje dijakom prvih letnikov.

### Stanje procesa izbire poklica

### Slika 33

#### Poklicne izbire učencev

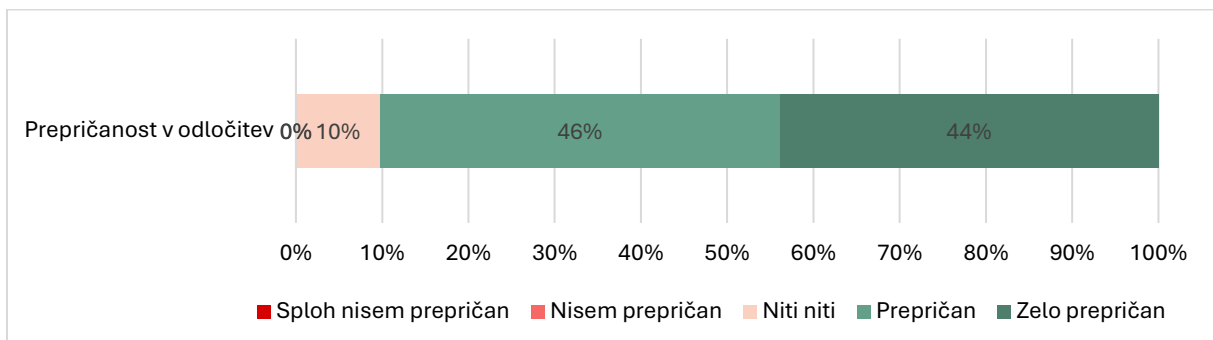


Na vprašanje o poklicnih odločitvah (slika 33) je večina udeležencev odgovorila, da že približno vedo, kaj jih zanima, vendar se še niso odločili (41 %). Temu je sledil odgovor, da so se že odločili za določen poklic (34 %). Kar 21 % udeležencev še ni prepričanih, kaj bi radi počeli, 4 % dijakov pa o odločitvi sploh ne želi razmišljati.

50

### Slika 34

#### Zaupanje učencev v poklicno odločitev



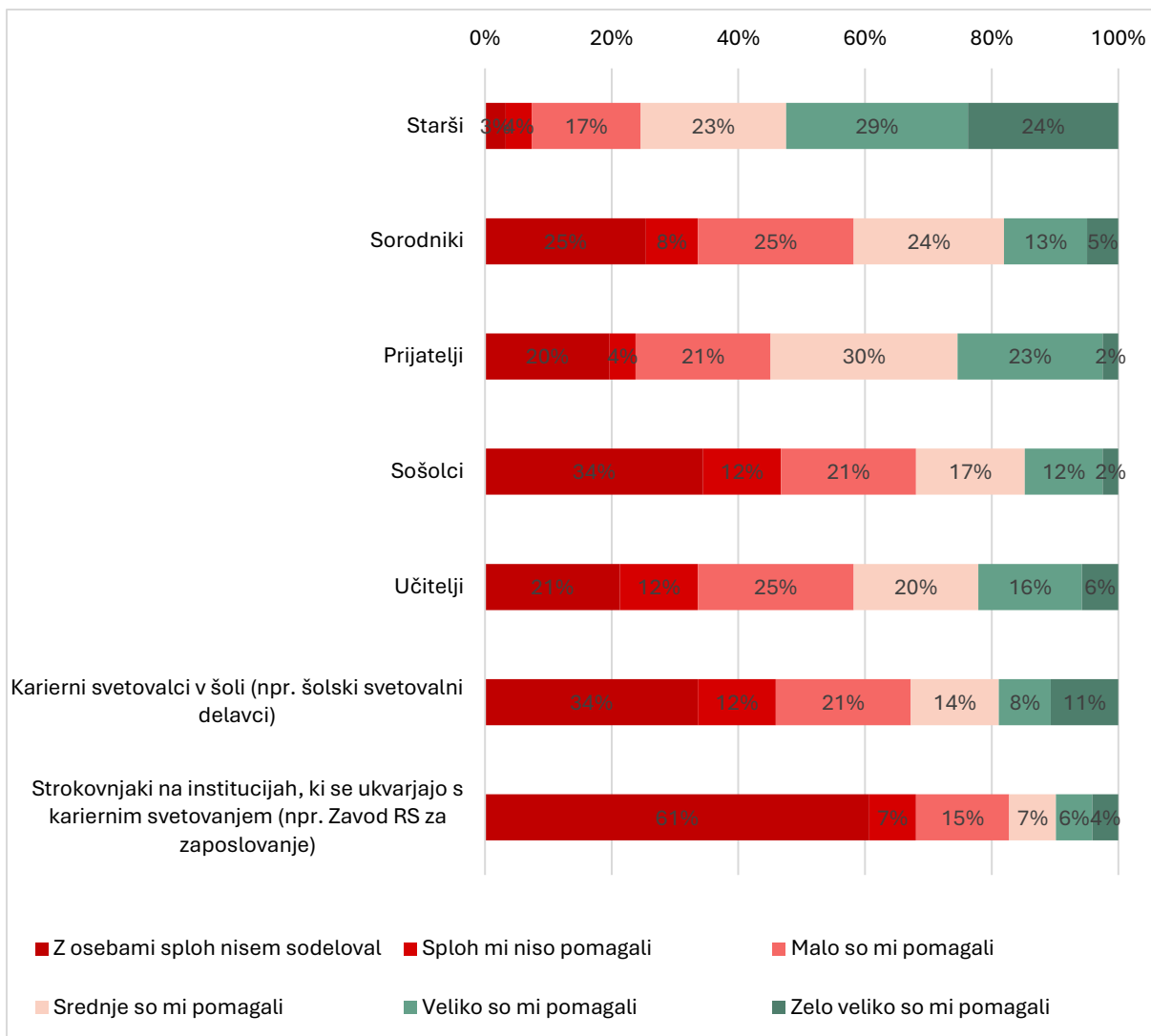
Če so se udeleženci že odločili za določen poklic, so imeli možnost izbrati, kako prepričani so v svojo odločitev (slika 34). V svojo odločitev je bilo prepričanih 46 % udeležencev, 44 % jih je bilo zelo prepričanih v svojo odločitev, 10 % pa jih je odgovorilo, da so srednje prepričani.

#### Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri poklica.

Zanimalo nas je tudi, v kolikšni meri so določene osebe pomagale učencem pri pridobivanju informacij o nadaljnjem izobraževanju in izbiri poklica.

### Slika 35

#### Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri poklica.



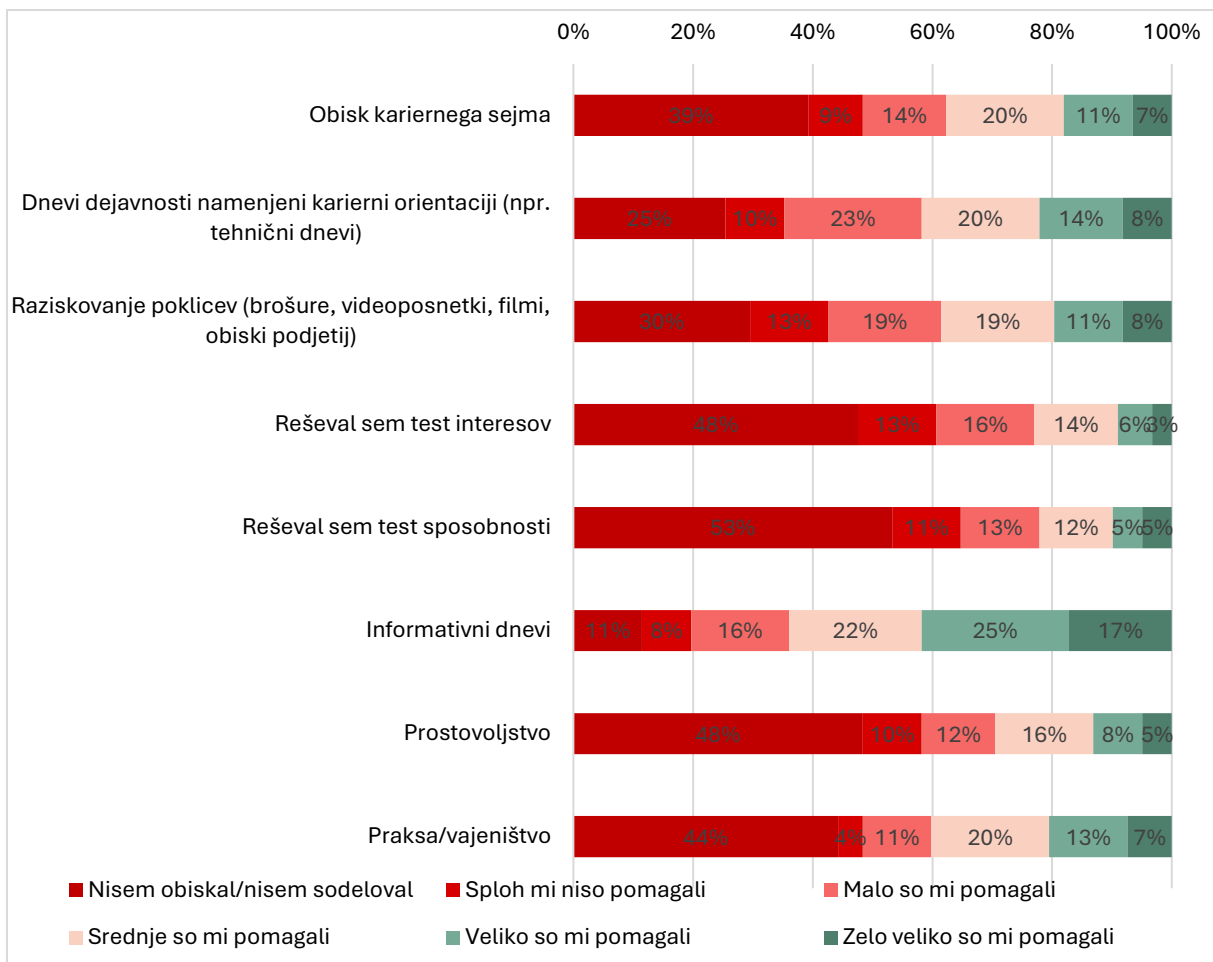
Udeleženci so ocenili, kako so jim ljudje pomagali pri pridobivanju informacij o nadaljnjem izobraževanju in izbiri poklica. 53 % udeležencev je odgovorilo, da so jim veliko pomagali starši (slika 35). Temu so sledili prijatelji, ki so jim veliko pomagali, ali pa so jim pomagali v 25 %. Le 3 % udeležencev je odgovorilo, da jim starši niso pomagali, kar je najmanj med vsemi osebami. Kar 61 % jih ni sodelovalo s strokovnjaki v institucijah, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem, kot je na primer Zavod RS za zaposlovanje. Kar 46 % vprašanih je odgovorilo, da niso sodelovali s kariernimi svetovalci v šoli, kot so na primer šolski svetovalni delavci, oziroma so menili, da jim niso pomagali. Prav tako 21 % anketirancev ni sodelovalo z učitelji, 12 % pa jih je menilo, da jim učitelji sploh niso pomagali. Učenci so imeli možnost dodati tudi podatke o osebah, ki so jim prav tako pomagale pri pridobivanju informacij, pri čemer sta dve osebi zapisali, da sta si pomagali sami, ena oseba pa je zapisala, da ji je pomagal fant.

### Vrednotenje intervencij karierne orientacije

Zanimalo nas je tudi, kako so dogodki, obiski in dejavnosti učencem pomagali pridobiti informacije o nadaljnjem izobraževanju in izbiri poklica.

### Slika 36

*Ocena uporabnosti prejete pomoči*

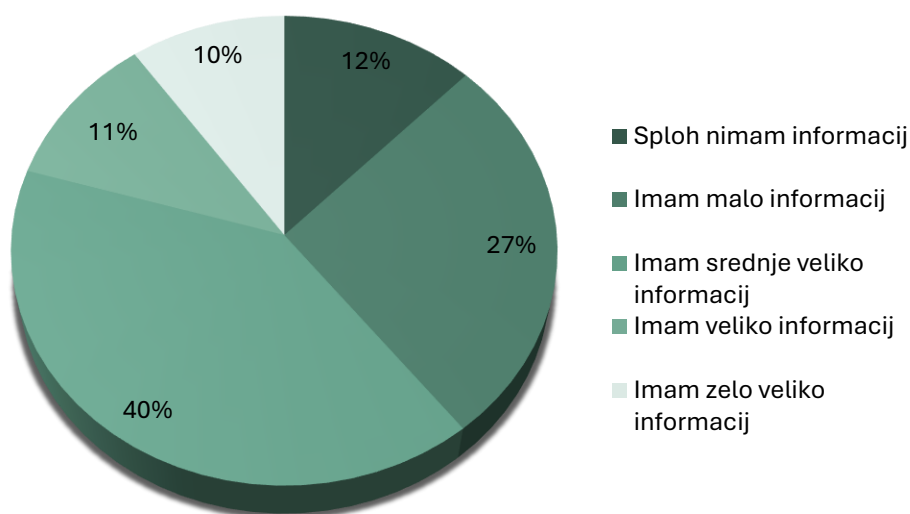


42 % dijakov je odgovorilo, da so jim informativni dnevi zelo pomagali (slika 36). Sledijo dnevi dejavnosti, namenjeni karierni orientaciji, kot so tehnični dnevi, kjer je 22 % dijakov odgovorilo, da so jim zelo ali zelo pomagali. 20 % dijakov pa je odgovorilo, da jim je pri pridobivanju informacij pomagala praksa/pripravnštvo. 53 % dijakov ni opravilo preizkusa sposobnosti, ki bi jim lahko pomagal pri pridobivanju informacij, 48 % udeležencev ni opravilo preizkusa interesov ali prostovoljnega dela, 44 % pa ni opravilo pripravništva ali vajeništva. 39 % dijakov se tudi ni udeležilo kariernega sejma.

## Znanje o poklicnih poteh

### Slika 37

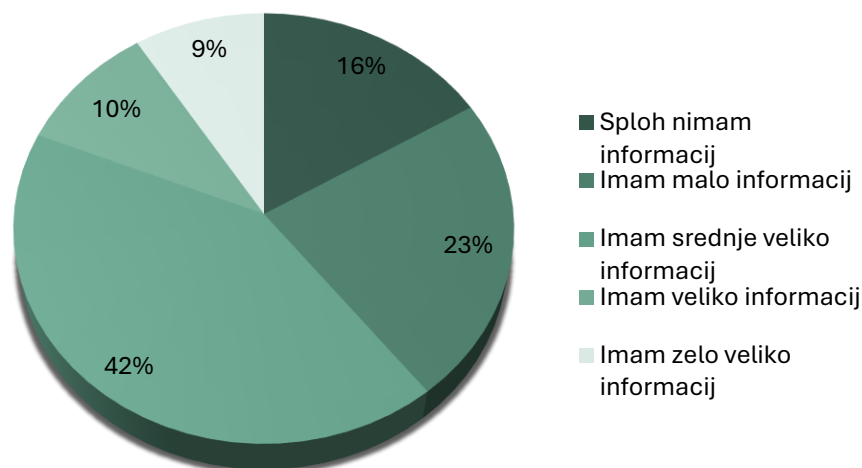
Informacije o izobraževalnih poteh, ki so na voljo v državi.



Zanimalo nas je tudi, v kolikšni meri udeleženci menijo, da imajo informacije o izobraževalnih poteh, ki so na voljo v Sloveniji (Slika 37). 40 % učencev je odgovorilo, da imajo srednje (nekaj) informacij o izobraževalnih poteh, sledi 27 % učencev, ki menijo, da imajo malo informacij o izobraževalnih poteh, in le 10 % učencev meni, da imajo veliko informacij o izobraževalnih poteh, ki so na voljo v njihovi državi.

**Slika 38**

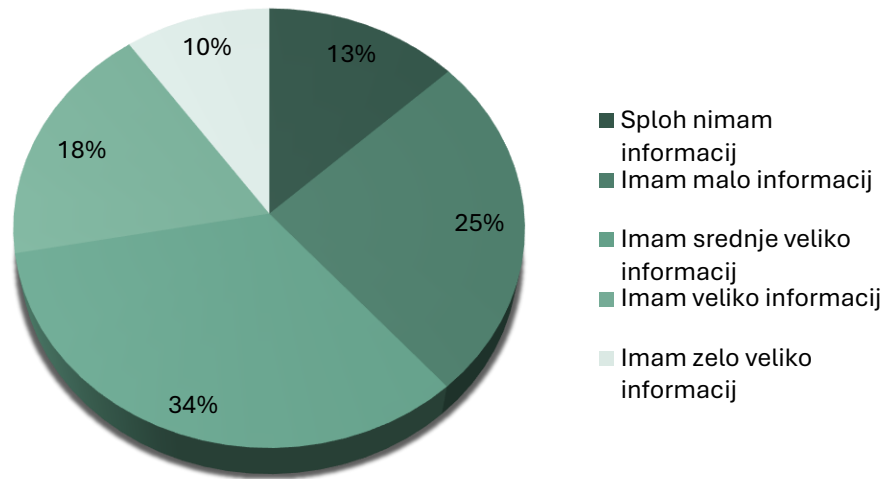
*Seznanitev z možnostmi prehoda med različnimi izobraževalnimi programi*



Zanimalo nas je tudi, kako so dijaki informirani o možnostih prehoda med različnimi izobraževalnimi programi (Slika 38), kjer je največji delež udeležencev (42 %) odgovoril, da imajo srednje (nekaj) informacij, sledi 23 %, da imajo malo informacij, 16 % vprašanih je odgovorilo, da sploh nimajo informacij o možnostih prehoda, le 9 % vprašanih je odgovorilo, da imajo veliko informacij o možnostih prehoda med različnimi izobraževalnimi programi.

### Slika 39

Informacije o zahtevah za opravljanje določenega poklica.



Zanimalo nas je tudi, v kolikšni meri učenci ocenjujejo, da imajo informacije o zahtevah za opravljanje določenega poklica, kot so potrebna znanja in spretnosti, izobraževalne poti (slika 39), pri čemer je večina učencev odgovorila, da imajo srednje (nekaj) veliko informacij (34 %), 25 % pa jih je odgovorilo, da imajo malo informacij. 13 % učencev je odgovorilo, da nimajo nobenih informacij, 10 % pa, da imajo veliko informacij.

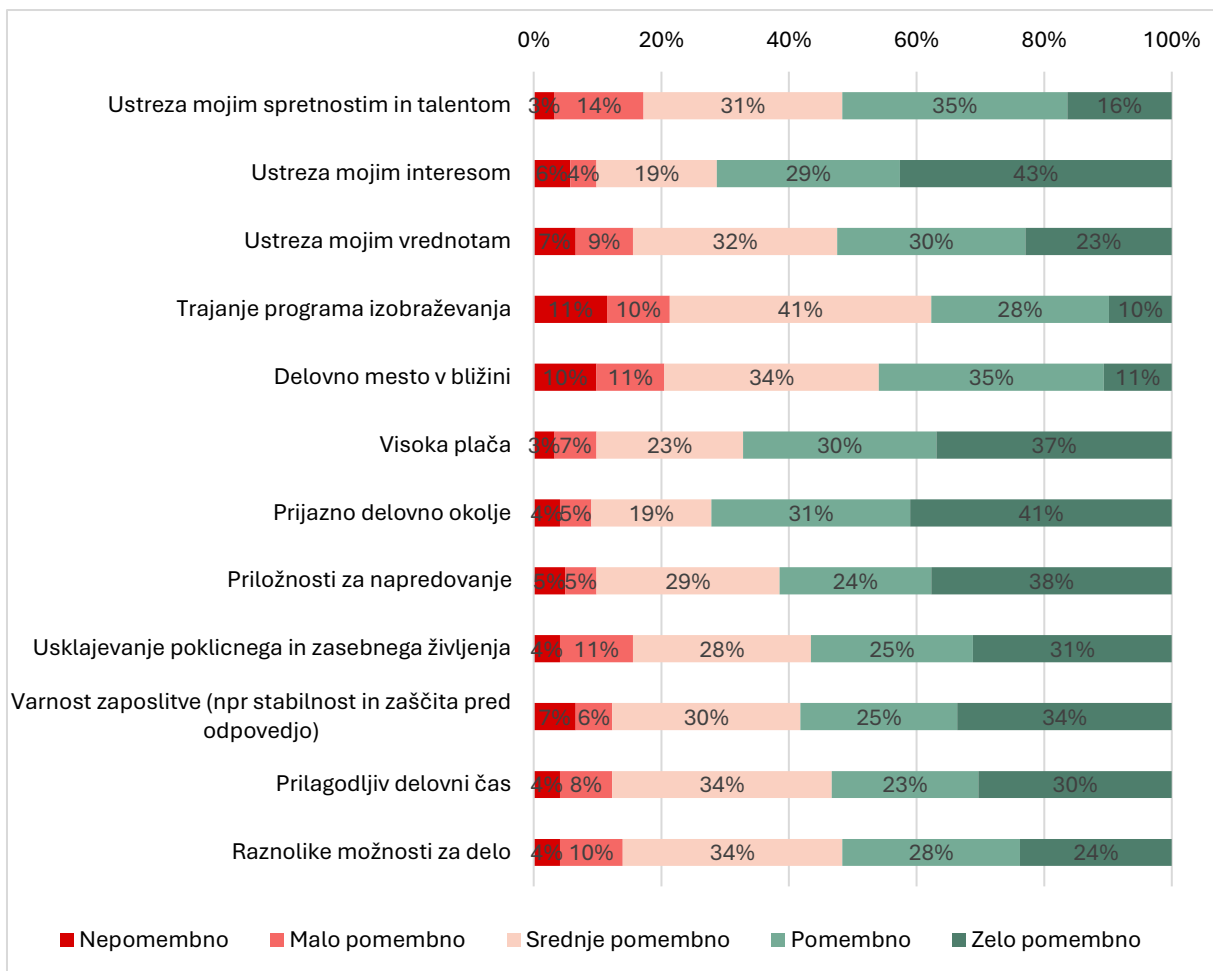
54

### Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica

Na naslednji sliki je prikazano, kako pomemben je bil po mnenju učencev posamezen dejavnik pri izbiri poklica.

### Slika 40

Dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica



Slika 40 kaže, da je 43 % dijakov odgovorilo, da jim je pri izbiri poklica zelo pomembno, da poklic ustreza njihovim interesom. 41 % anketirancev je odgovorilo, da jim je zelo pomembno prijazno delovno okolje, 38 % sledi možnost napredovanja, 37 % dijakov pa je zelo pomembna visoka plača. 10 % dijakov je odgovorilo, da je zanje nepomembno ali nepomembno, da je delovno mesto v bližini, 11 % pa jih je odgovorilo tudi, da je zanje nepomembno ali nepomembno trajanje izobraževalnega programa.

## Vrednotenje karierne orientacije

Dijakom je bilo pri karierni orientaciji všeč naslednje.

### Slika 41

*Kaj je bilo dijakom všeč pri karierni orientaciji*



56

Iz slike 41 je razvidno, da je največ udeležencev, in sicer 44 %, izbralo odgovor, da so imeli dovolj informacij o sebi, kot je poznavanje lastnih vrednot, interesov, sposobnosti in veščin, 36 % jih je izbralo odgovor, da so imeli dovolj informacij o svojem poklicu, 26 % pa jih je odgovorilo, da so imeli dovolj informacij o možnostih nadaljnjega izobraževanja. 25 % anketirancev je izbralo odgovor, da so imeli možnost obiskati šole in spremljati pouk. Najmanj učencev (14 %) je izbralo odgovor, da so imeli priložnost preizkusiti svoje znanje na praktičnih postajah.

V nadaljevanju je pregled tega, kar so učenci pogrešali pri karierni orientaciji.

### Slika 42

*Kaj so dijaki pogrešali pri karierni orientaciji*



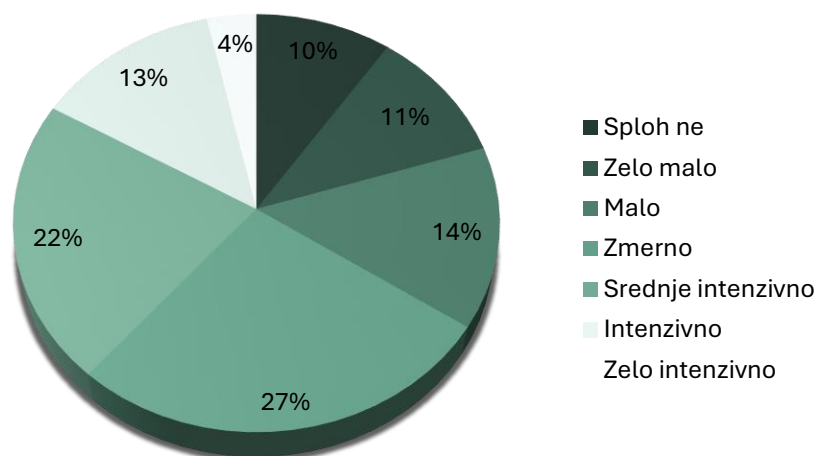


39 % dijakov je odgovorilo, da pri karierni orientaciji niso ničesar pogrešali (slika 42). V 20 % primerov so dijaki izbrali odgovor, da so pogrešali spoznavanje poklicev in strokovnih področij v podjetjih (praksa). 19 % dijakov je menilo, da je primanjkovalo informacij o poklicih, 18 % dijakov pa je pogrešalo obisk šole in spremljanje pouka, učenje veščin s prakso v šoli ali v prostem času ter spoznavanje lastnih sposobnosti s testi. V 17 % primerov so učenci izbrali odgovor, da šolska svetovalna služba namenja premalo časa individualnemu svetovanju.

57

### Slika 43

*Intenzivnost razmišljanja o karierni orientaciji zunaj šole*

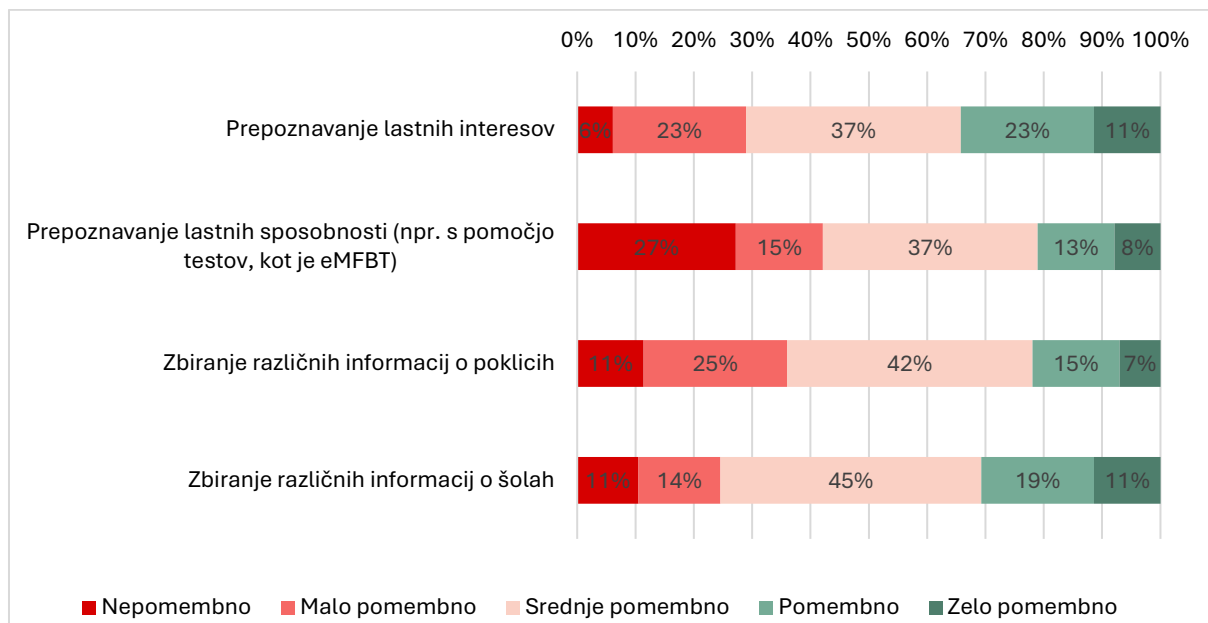


Zanimalo nas je tudi, kako intenzivno učenci razmišljajo o karierni orientaciji zunaj šole (slika 43), pri čemer je večina udeležencev izbrala odgovor srednje intenzivno (27 %), sledi odgovor srednje

intenzivno (22 %). 10 % učencev o karierni orientaciji zunaj šole sploh ni razmišljalo, 3 % pa zelo intenzivno.

#### Slika 44

*Trud, ki ga učenci sami vložijo v karierno odločanje.*

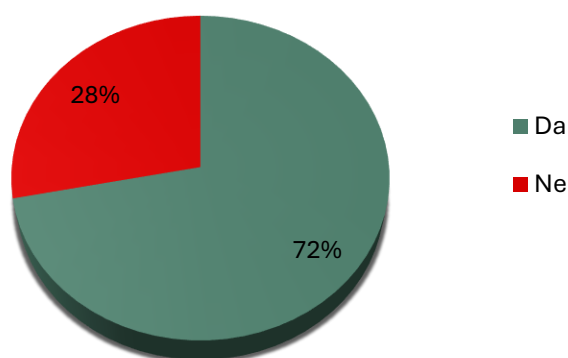


58

Zanimalo nas je, koliko truda so učenci vložili v svoje karierne odločitve (slika 44). Pri ugotavljanju lastnih interesov, pa tudi pri ugotavljanju lastnih sposobnosti ter zbiranju različnih informacij o poklicih in informacij o šolah je večina dijakov izbrala odgovor srednje, in sicer med 37 % in 45 %. S pomočjo testov, kot je eMFBT, svojih sposobnosti ni ugotavljalo 27 % učencev. V zbiranje različnih informacij o šolah se je potrudilo 30 % dijakov, ki so sami zbirali različne informacije o šolah.

#### Slika 45

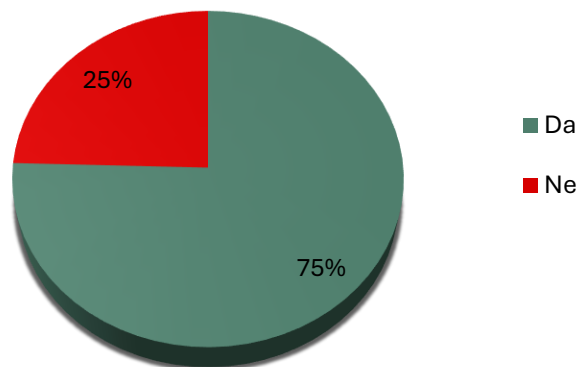
*Obeti za prihodnja strokovna področja, ki se ukvarjajo z zelenim prehodom*



Zanimalo nas je tudi, kakšno je mnenje dijakovo možnostih za poklicna področja, ki se ukvarjajo z zelenim prehodom. Iz slike 45 je razvidno, da je 72 % dijakov menilo, da bodo ta poklicna področja iskana.

## Slika 46

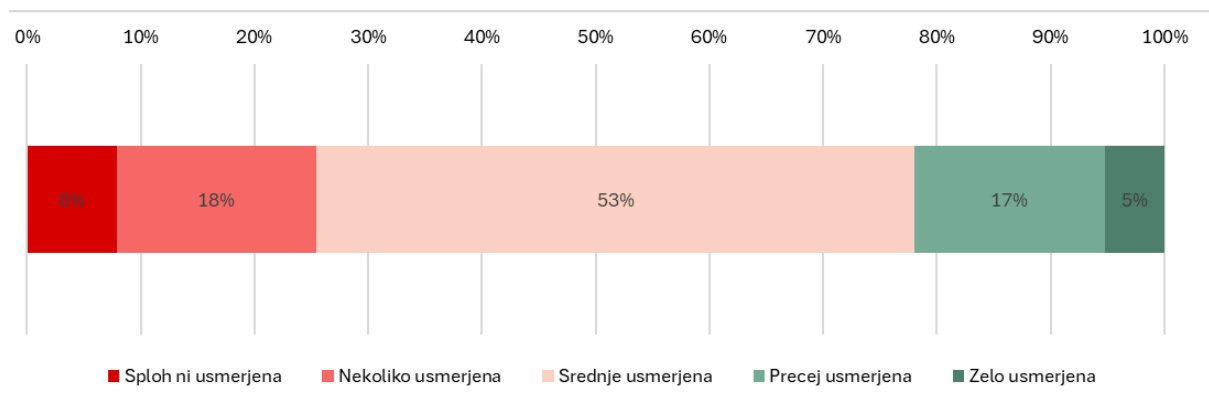
*Obeti za prihodnja poklicna področja, ki se ukvarjajo z digitalizacijo*



Iz slike 46 je razvidno, da je 75 % dijakov menilo, da bodo v prihodnosti iskali poklicna področja, povezana z digitalizacijo.

## Slika 47

*Usmeritev karierne orientacije v potrebe prihodnjega trga dela*



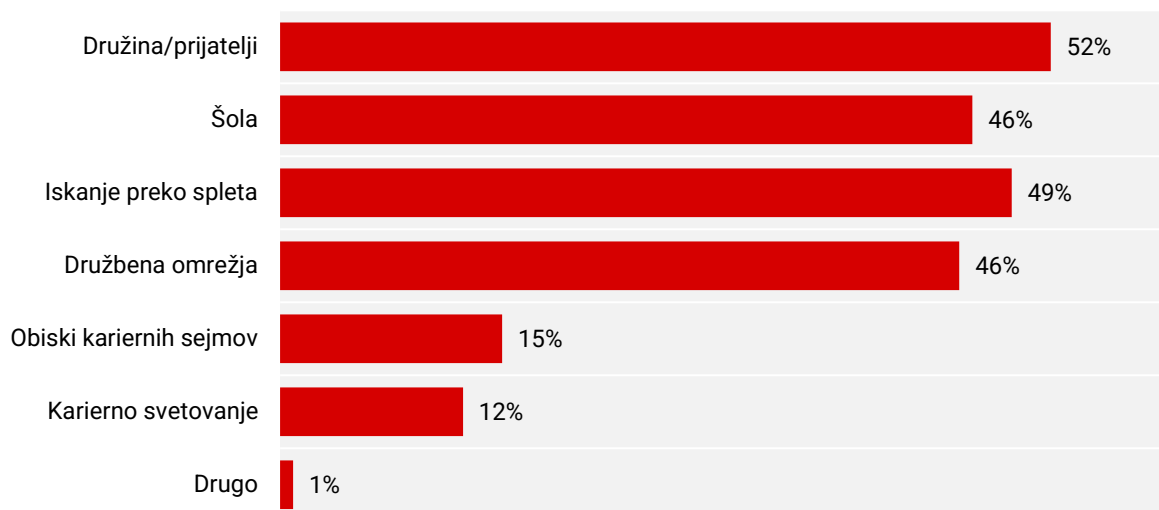
59

Na vprašanje, v kolikšni meri je po mnenju učencev karierna orientacija usmerjena k potrebam prihodnjega trga dela (slika 47), je večina učencev odgovorila, da je zmerno usmerjena (53 %), le 5 % učencev je menilo, da je zelo usmerjena, 8 % pa, da sploh ni usmerjena.

## Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah

### Slika 48

*Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah*

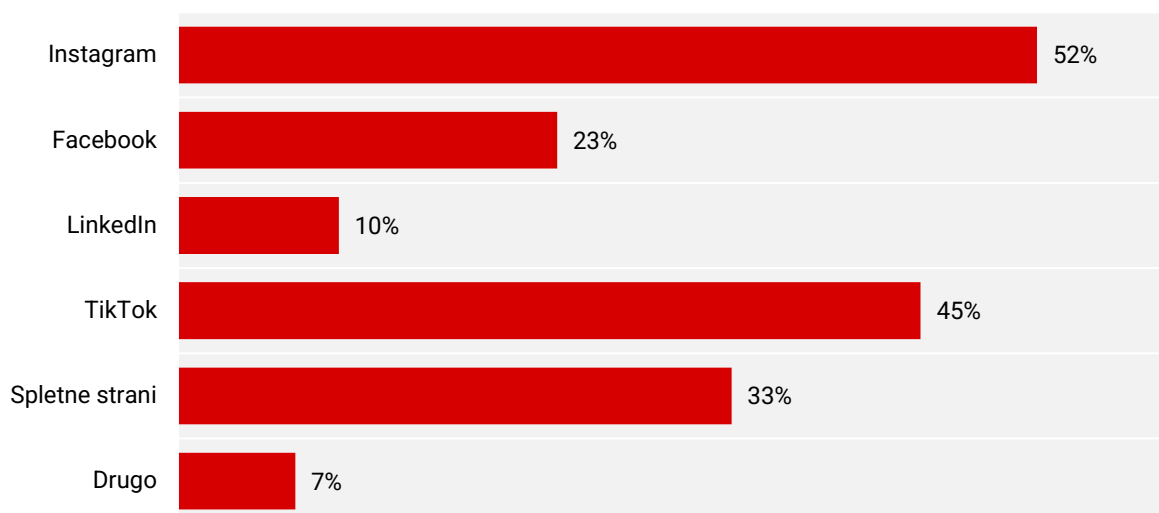


Slika 48 prikazuje, kako učenci pridobivajo informacije, povezane s poklici in šolami, pri čemer je največ učencev izbralo odgovor družina/prijatelji (52 %), sledi iskanje po internetu (49 %) ter pridobivanje informacij prek družbenih medijev in v šoli (46 %). Odgovor karierno svetovanje je izbralo 12 % učencev. Osebe so kot drugo možnost navedle, da informacije pridobivajo tudi s ChatGPT.

Dijake smo tudi vprašali, po katerih kanalih najraje prejema informacije v zvezi s karierno orientacijo.

**Slika 49**

*Najprimernejši način prejetja informacij v zvezi s karierno orientacijo*



Glede na rezultate na sliki 49 dijaki informacije, povezane s karierno orientacijo, najraje prejema preko Instagrama (52 %) in Tiktoka (45 %). Med spletnimi stranmi so najpogosteje navajali: dijaški.net, Google, srednješolski listi, postanivojak.si, spletne strani šol ali fakultet. Na drugem mestu so navedli, da ne marajo prejemati informacij prek spleta oziroma da jih najraje prejema preko YouTubea.

### 3.4.2. Dojemanje karierne orientacije s strani učiteljev, šolskih svetovalnih delavcev in poklicnih svetovalcev

#### Stanje v Avstriji (Gradiščanska)

Poleg ankete za učence smo strokovnjake s področja izobraževanja povprašali o njihovih izkušnjah s karierno orientacijo. V to skupino spadajo na primer učitelji, šolski svetovalci in karierni svetovalci ter ljudje, ki delajo v izobraževalnem okolju, povezanem s karierno orientacijo. Anketo je začelo izpolnjevati 37 udeležencev iz južne dežele Gradiščanske, zaključilo pa jo je 29, kar je razvidno iz rezultatov raziskave. Udeleženci so prihajali iz naslednjih vrst šol/organizacij:

Osnovna šola	8,11%
Srednja šola	18,92%
Politehnična šola	2,70%
Srednja poklicna šola	13,51%
Ustanovitev zbornice dela	18,92%
Vzpostavitev službe za trg dela	5,41%
Ustanovitev države	8,11%
Drugo	24,32%

61

Skoraj polovica naših udeležencev opravlja funkcijo kariernega svetovalca in svetovalca, večina jih je iz zunajšolskega okolja (41 %), sledijo učitelji (16 %) in drugi (kot so strokovnjaki, vodje projektov/izobraževanja, ravnatelji itd.) (14 %).

#### Vrednotenje karierne orientacije

Večina udeležencev ocenjuje organizacijo karierne orientacije na Gradiščanskem kot dobro do zelo dobro (skupaj 71 %), nihče je ni ocenil kot zelo slabo, vendar jih 85 % meni, da jo je mogoče izboljšati. Možnosti za to so naslednje:

- več prostora za izobraževalno in poklicno orientacijo v šoli (57 %).
- Učenci potrebujejo več možnosti za odkrivanje svojih spretnosti (npr. s preverjanjem kompetenc) (54 %)
- Učenci potrebujejo več možnosti za odkrivanje svojih interesov (46 %).

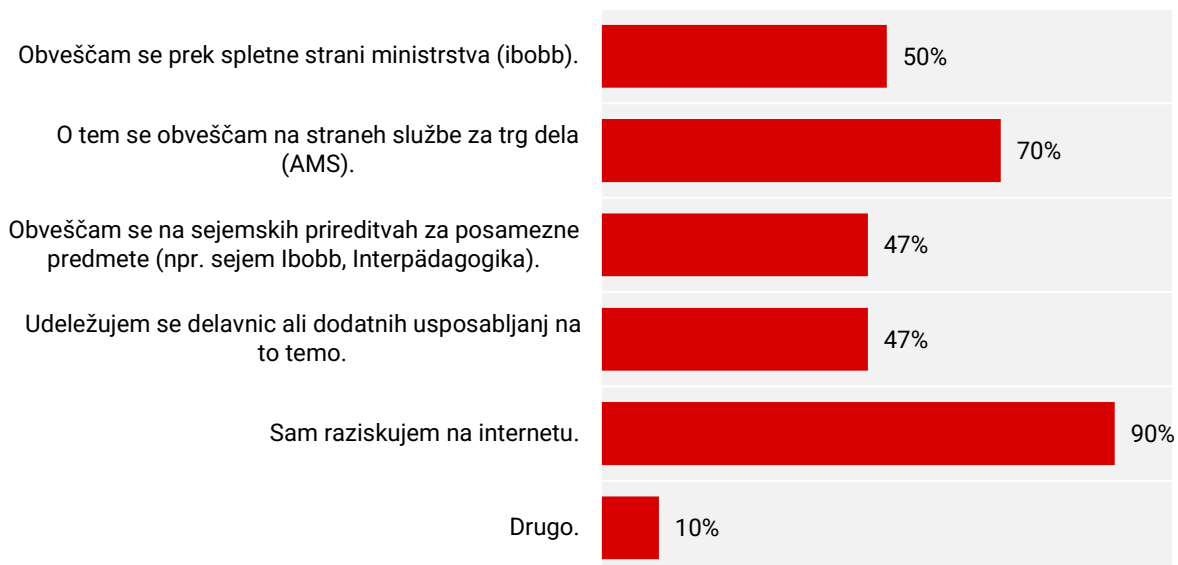
Druga kategorija vprašanj je raziskovala mnenje o trenutni izobraževalni in karierni ponudbi. Udeleženci so pozitivno ocenili uspešnost sedanje ponudbe. 56 % jih je ocenilo, da je dobra, 6 % pa, da je slaba. 38 % jih je bilo vmes. Pozitivno je bila ocenjena tudi razpoložljivost informacijskega gradiva (19 % zelo dobro, 37,5 % dobro, 31 % vmes in 13 % kot slabo). Splošne izkušnje razpoložljivih strokovnjakov (npr. svetovalcev) so bile pozitivno ocenjene (44 % dobro do zelo dobro, 41 % vmes in 16 % slabo do zelo slabo). Podoben rezultat lahko vidimo tudi pri vprašanju o tem, kako trenutna karierna orientacija upošteva potrebe prihodnjega trga dela. S to trditvijo se strinja ali zelo strinja 53 % vprašanih, 13 % pa se jih z njo ne strinja. Udeleženci poudarjajo pomen varstva okolja in trajnosti pri karierni orientaciji (78

% jih meni, da je to pomembno ali zelo pomembno). Pomen digitalnih delovnih mest v tem kontekstu je še večji (84 % jih meni, da je to pomembno ali zelo pomembno).

V naslednjem sklopu vprašanj smo želeli izvedeti, kakšne so osebne kompetence naših udeležencev na področju izobraževalne in karijerne orientacije. Naslednja tabela prikazuje, kako udeleženci obveščajo svoje učence o različnih kariernih možnostih.

### Slika 50

*Viri informacij, ki jih uporabljajo strokovnjaki*



62

Naši udeleženci so svoje znanje o procesu izobraževanja in karijerne orientacije v povprečju ocenili kot dobro (3,87 od 5). 93 % naših udeležencev se je pripravljeno udeležiti tečaja/delavnice na to temo, čeprav jih več kot polovica (67 %) ne potrebuje podpore o posebnih temah karijerne orientacije. Preostalih 33 % je navedlo naslednje teme: učne težave, podpora mladim s posebnimi potrebami, informacije in možnosti poklicnega usposabljanja, digitalizacija/umetna inteligenca, varnejši internet in kako motivirati mlade.

Več kot polovica naših udeležencev je zadovoljna ali zelo zadovoljna s časovnimi viri za karierno orientacijo (55 %). V nadaljnjih dveh vprašanjih smo spraševali, kdaj šola/organizacija naših udeležencev trenutno začne s karierno orientacijo in kateri starostni skupini bi priporočili, da z njo začne.

	Trenutni položaj (v šoli/organizaciji)	Priporočena starost
0-6 let	0,00%	3,33%
6-8 let	6,67%	26,67% (+20,00%)
9-11 let	13,33%	30,00% (+16,67%)
12-14 let	26,67%	33,33% (+6,66%)
+15 let	53,33%	6,67% (-46,66%)

Prednostni kanali za pridobivanje informacij o izobraževalnih in poklicnih usmeritvah so spletne strani (86 %), Facebook (39 %) in Instagram (29 %).

### Stanje v Avstriji (Štajerska)

Da bi rezultate raziskave postavili v kontekst, je na začetku podan pregled glavnih značilnosti populacije, zajete v raziskavo. Od 39 anketirancev jih je 49 % (24 oseb) zaposlenih v srednjih šolah, kar je največja skupina. 12 % (6 oseb) je zaposlenih v splošnih srednjih šolah (nižje/višje srednje šole). V deželnih ustanovah je zaposlenih 8 % (4 osebe) anketirancev, 6 % (3 osebe) pa v zveznih ustanovah. Po 4 % (2 osebi) je zaposlenih v institucijah gospodarske zbornice in javnega zavoda za zaposlovanje, 2 % (1 oseba) pa sta zaposlena v zavodu za usposabljanje učiteljev. Nadaljnjih 14 % (7 oseb) dela v različnih drugih ustanovah (mestna/občinska ustanova, regionalna uprava, organizacija, povezana z državo, ustanova s projekti iz različnih skladov financiranja, družba z omejeno odgovornostjo).

Glede na poklicni profil so anketiranci razporejeni na naslednji način: 27 % (13 oseb) jih dela kot koordinatorji izobraževanja in karierne orientacije, 22 % (11 oseb) pa kot učitelji izobraževanja in karierne orientacije. Svetovalci za izobraževanje in karierno orientacijo v občolskem sektorju predstavljajo 14 % (7 oseb). Razredni učitelji predstavljajo 12 % (6 oseb). Nadaljnjih 8 % (4 osebe) dela kot učitelji, 6 % (3 osebe) pa kot šolski in poklicni svetovalci v šolah. 10 % (5 oseb) je navedlo, da delajo na različnih drugih delovnih mestih (univerzitetni učitelji, trenerji za mlade, izobraževalne in karierne raziskave).

Strokovnjaki so opredelili tudi starost ciljne skupine, ki jo podpirajo. Pri tem so ugotovili, da večina anketirancev, in sicer 73 % (33 oseb), podpira mlade, stare od 12 do 14 let. Nadaljnjih 25 % (11 oseb) dela z mladimi, starimi 15 let in več. Nazadnje je 16 % (7 oseb) navedlo, da svetujejo otrokom, starim od 9 do 11 let. Le 9 % (4 osebe) je navedlo, da so njihove ciljne skupine otroci, stari od 6 do 8 let, in otroci, mlajši od 6 let. Ta raznolika sestava anketirancev zagotavlja, da rezultati raziskave odražajo širok pogled na poklicno izobraževanje in usposabljanje (karierno orientacijo) na Štajerskem.

**Vrednotenje karierne orientacije na Štajerskem.** V prvem delu raziskave so bili strokovnjaki zaproseni, da podajo svoje mnenje o organizaciji in uspešnosti karierne orientacije na Štajerskem. Prvo vprašanje v tem delu je strokovnjake spraševalo, ali je na Štajerskem mogoče izboljšati karierno orientacijo. Rezultati ankete kažejo, da prostor za izboljšave vsekakor obstaja. To je izjavilo 83 % vprašanih strokovnjakov. *Ta jasna večina kaže na široko soglasje med strokovnjaki glede možnosti za nadaljnji razvoj in prilagoditve na tem področju.* Poleg tega je imela ta skupina možnost, da v obliki odprtih odgovorov izbere posamezna področja za izboljšave ali komentira možna področja ukrepanja. Podrobni rezultati o možnih izboljšavah na področju karierne orientacije na Štajerskem so prikazani na sliki 51. Najpogosteje omenjena področja za ukrepanje lahko povzamemo na naslednji način: 67 % anketirancev meni, da bi moral biti v šolah večji poudarek na karierni orientaciji. *To kaže na potrebo po večji vključenosti tega predmeta v pouk in zagotavljanju priložnosti za učence, da se ukvarjajo s svojo prihodnjo poklicno potjo.* Poleg tega 59 % anketirancev meni, da je v šoli potrebna večja podpora v obliki materialnih in finančnih sredstev. *Ta trditev kaže na potrebo po dodatnih sredstvih za optimizacijo kakovosti in učinkovitosti karierne orientacije.* Učenci bi morali imeti tudi več priložnosti za raziskovanje svojih interesov. *To kaže, da je spodbujanje individualnih interesov in talentov učencev bistvenega pomena za uspešno karierno orientacijo.* V odprtih odgovorih so anketiranci izrazili široko paleto mnenj

o karierni orientaciji. Najpogostejše teme so bile potreba po *praktičnih izkušnjah, razpoložljivost informacij specifičnih za posamezne regije, in boljše sodelovanje med ponudniki.*

### Slika 51

*Potencialna področja za izboljšave na področju karierne orientacije na avstrijskem Štajerskem*



64

V okviru raziskave so bili strokovnjaki pozvani tudi k oceni organizacije karierne orientacije, splošne uspešnosti karierne orientacije za mlade ter razpoložljivosti informacijskega gradiva in strokovnjakov. Ocene so bile podane z uporabo zvezdic z dvema nasprotnima poloma (levo: "zelo slabo" in desno: "zelo dobro") in razponom vrednosti od 1 do 5 zvezdic. Organizacijo in uspešnost karierne orientacije so strokovnjaki v povprečju ocenili s 4 zvezdicami. Uspešnost karierne orientacije za mlade so ocenili s povprečno oceno 3,5 zvezdice. Razpoložljivost informativnega gradiva za učence je bila ocenjena s povprečno oceno 3,8 zvezdice. Skoraj enako visoko je bila ocenjena tudi razpoložljivost strokovnjakov, kot so pedagoški, svetovalni in karierni svetovalci ter svetovalci za pomoč učencem. Povprečna ocena je bila 3,7 zvezdice. Na koncu smo anketirance vprašali še o njihovem zadovoljstvu z osebnimi časovnimi viri, ki so jim na voljo za karierno orientacijo. Anketiranci so lahko uporabili drsnik z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh nisem zadovoljen" in desno: "popolnoma zadovoljen") in razponom vrednosti od 1 do 5. Povprečna ocena pri tem vprašanju je bila 3,2, kar ne pomeni niti splošnega nezadovoljstva niti velikega zadovoljstva s časovnimi viri. *Na splošno lahko rečemo, da ocene strokovnjakov kažejo na načeloma pozitivno stanje, ki ga je mogoče optimizirati.*

**Vrednotenje usmerjenosti karierne orientacije v prihodnost.** Drugi del raziskave je bil osredotočen na oceno strokovnjakov o tem, kako je karierna orientacija usmerjena k potrebam prihodnjega trga dela. V okviru ankete so bila strokovnjakom predstavljena tri vprašanja, vsako z drsnikom in dvema nasprotnima poloma ter razponom vrednosti od 1 do 5. Pri prvem vprašanju so morali anketiranci



oceniti, v kolikšni meri je karierna orientacija usmerjena k potrebam prihodnjega trga dela. Ocena je temeljila na petstopenjski lestvici od "sploh ni usmerjena" do "zelo usmerjena". Povprečna ocena 3,4 pomeni zmerno stopnjo upoštevanja potreb prihodnjega trga dela v okviru karierne orientacije.

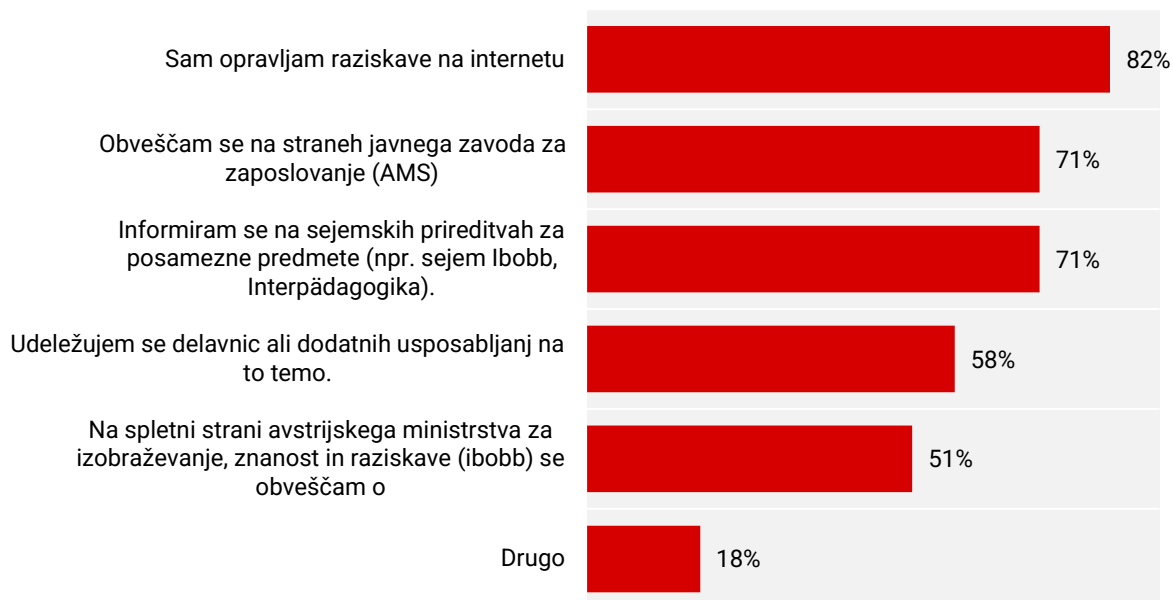
Druga dve vprašanji sta strokovnjake spraševali o pomenu zelenega prehoda (varstvo okolja in trajnost) in uvajanja digitalnih tehnologij pri karierni orientaciji. Tudi pri tem so uporabili drsnike z dvema nasprotnima poloma (levo: "sploh ni pomembno" in desno: "zelo pomembno") in razponom vrednosti od 1 do 5. Obe področji sta bili ocenjeni kot približno enako pomembni, s povprečnima vrednostma 3,7 za zeleni prehod in 4,1 za digitalne tehnologije, kar kaže na visoko stopnjo pomembnosti obeh področij.

**Ocena ravni znanja in potrebe po nadaljnem usposabljanju.** Zadnji del raziskave se je osredotočil na raven znanja strokovnjakov v zvezi s pobudami za karierno orientacijo in na vire, ki jih uporabljajo za poglobljanje svojega znanja. Poleg tega so bile ugotovljene potrebe anketirancev po usposabljanju.

Več kot polovica anketirancev poskuša izboljšati svoje znanje z usmerjenim iskanjem na internetu, pri čemer je več kot polovica anketirancev kot kontaktno točko navedla spletni strani javnega zavoda za zaposlovanje (AMS) in avstrijskega zveznega ministrstva za izobraževanje, znanost in raziskave (IBOBB). Poleg tega je več kot polovica strokovnjakov kot vir informacij navedla karierne sejme (npr. sejem IBOBB, Interpädagogika) in delavnice ali tečaje nadaljnega izobraževanja (za podrobnejši prikaz rezultatov glej sliko 52). Analiza odgovorov odprtega tipa kaže tudi, da je povezovanje s partnerskimi organizacijami na področju karierne orientacije obravnavano kot pomemben vir informacij.

## Slika 52

*Viri informacij, ki jih uporabljajo strokovnjaki*



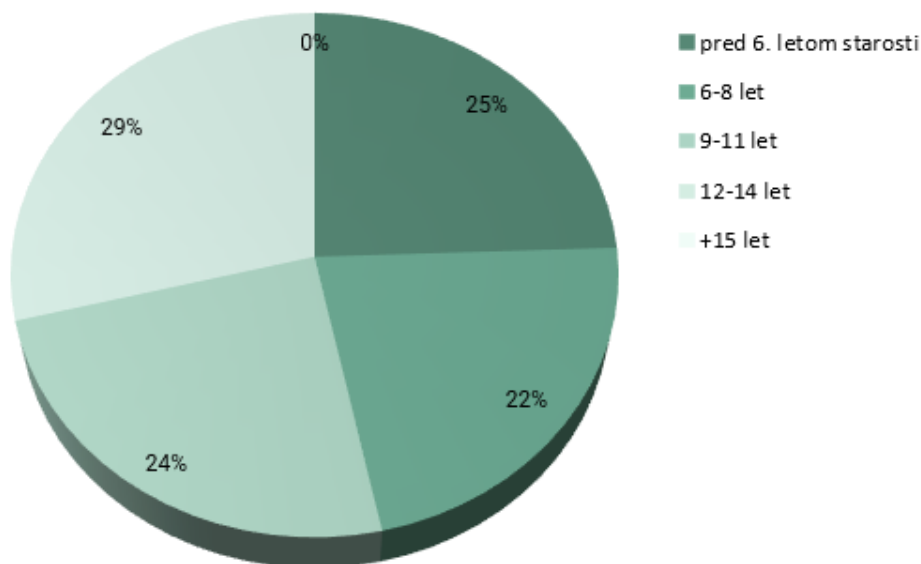
Anketiranci so svojo raven znanja ocenili na petstopenjski lestvici z nasprotnima poloma "brez znanja" in "zelo dobro znanje", s povprečno oceno 4,1. To kaže na razmeroma visoko samooceno ravni znanja med strokovnjaki. Poleg tega je 84,78 % anketirancev izrazilo zanimanje za udeležbo na delavnici za usposabljanje. Drugo vprašanje je bilo uporabljeno za opredelitev tem za nadaljnje usposabljanje. Ocena podatkov je pokazala, da obstaja posebno povpraševanje po usposabljanjih o naslednjih temah:

"Trg dela prihodnosti", "Vključujoča karierna orientacija", "Karierna orientacija, upoštevajoča vidik spola", "Zgodnji začetek karierne orientacije", "Karierna orientacija skozi vse življenje", "Delo s starši", "Proces izbire karierne poti", "Stik z realnimi delovnimi okolji v karierni orientaciji", "Karierna orientacija, upoštevajoča vidik priznanosti poklica" in "Regionalna karierna orientacija".

**Mnenja o optimalni starosti za začetek pobud za karierno orientacijo.** Zadnje vprašanje v raziskavi se osredotoča na optimalno starost za začetek izvajanja pobud za karierno orientacijo. V okviru te študije smo strokovnjakom zastavili naslednje vprašanje: "Pri kateri starosti bi se po vašem mnenju morali začeti ukvarjati s karierno orientacijo?". Rezultati raziskave kažejo, da večina, kar 75 % strokovnjakov, priporoča, da se s karierno orientacijo začne pred 12. letom starosti. Za še posebej primerno se šteje obdobje med šestim in štirinajstim letom starosti. Kar 29 % anketirancev meni, da je bolje začeti med dvanajstim in štirinajstim letom starosti. Nihče ni odgovoril, da bi se morala karierna orientacija začeti pri petnajstih letih (glej sliko 53). *Ta ugotovitev kaže na to, da bi se morali ukrepi za karierno orientacijo začeti zelo zgodaj, najbolje pred 12. letom starosti.*

### Slika 53

*Mnenja o optimalni starosti za začetek pobud za karierno orientacijo*



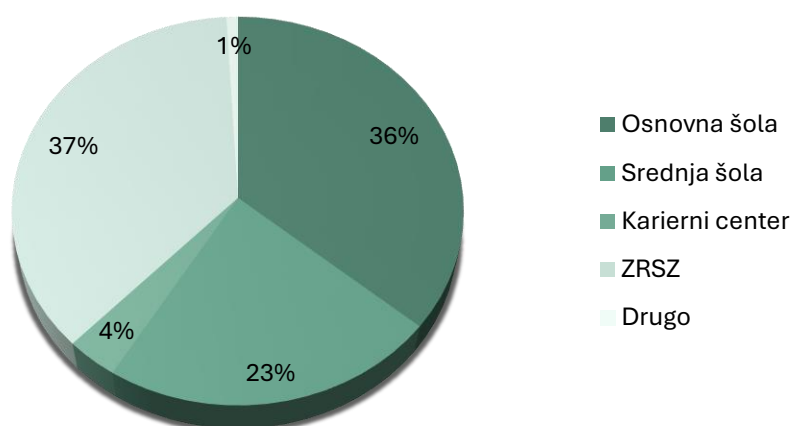
## Stanje v Sloveniji

Anketa je bila posredovana osnovnim in srednjim šolam, območnim službam Zavoda RS za zaposlovanje in kariernim centrom 4. 4. 2024 in je bila na voljo za reševanje do 10. 5. 2024. Učitelje, šolske svetovalne delavce in karierne svetovalce smo prosili za izpolnitev vprašalnika na platformi 1ka. Na naslov v anketi je kliknilo 229 strokovnjakov. Po pregledu rezultatov smo izločili udeležence, ki niso izpolnili niti 50 % ankete, tako da smo na koncu dobili 114 ustreznih odgovorov.

### Demografski podatki

#### Slika 54

Šola/organizacija, kjer so strokovnjaki zaposleni

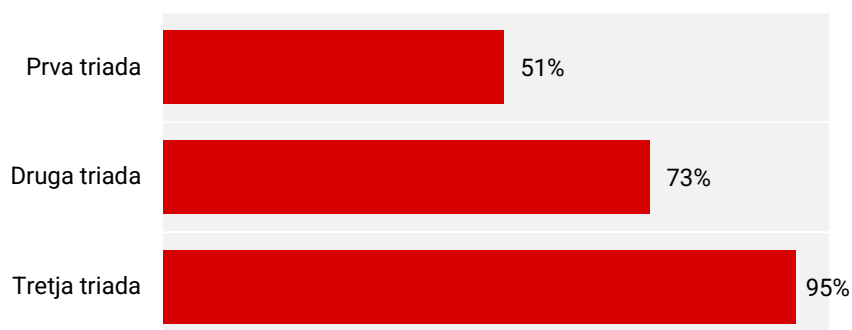


67

Iz slike 54 je razvidno, da je največ udeležencev prišlo iz Zavoda RS za zaposlovanje (37 %), sledijo udeleženci iz osnovnih (36 %) in srednjih šol (23 %). Ena oseba ni želela navesti, od kod prihaja.

#### Slika 55

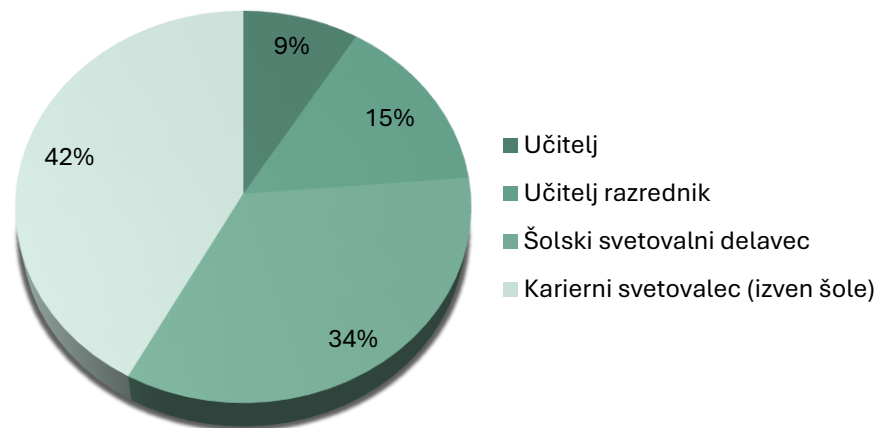
Triada, v katero so vključeni osnovnošolski učitelji



Osnovnošolske učitelje smo dodatno vprašali, v katero triado so vključeni (slika 55), pri čemer je bila najbolj vključena tretja triada (95 %), sledi ji druga triada s 73 %.

## Slika 56

Profil strokovnjaka v šoli/organizaciji/podjetju



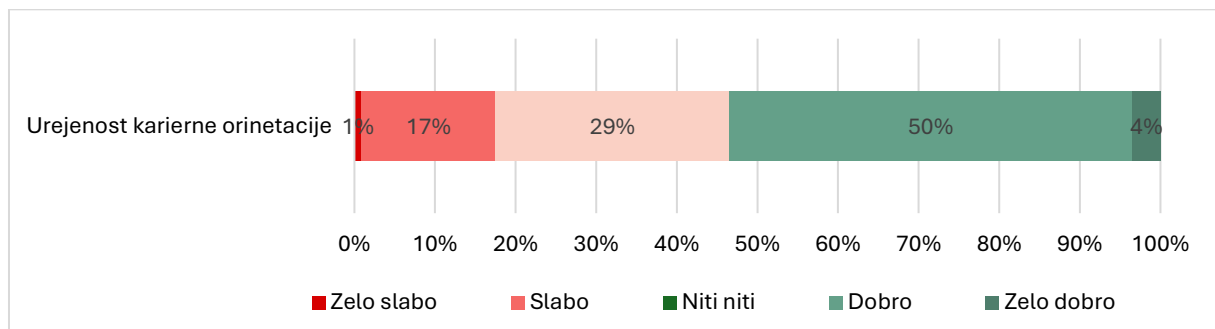
Zanimal nas je tudi profil udeležencev v šolah in organizacijah (slika 56): največ udeležencev je bilo kariernih svetovalcev zunaj šole (42 %), sledili so jim šolski svetovalci s 34 %. Razredni učitelji so predstavljali 15 %.

## Vrednotenje karierne orientacije

68

### Slika 57

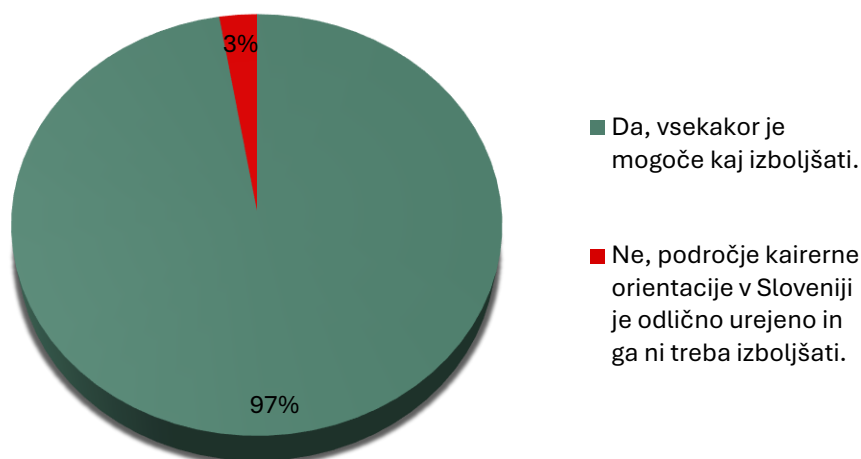
Ocena stanja na področju karierne orientacije v Sloveniji



Na vprašanje strokovnjakov, kako bi ocenili ureditev karierne orientacije v Sloveniji (Slika 57), je 54 % strokovnjakov odgovorilo, da je urejena zelo dobro ali dobro. Po mnenju 29 % pa ni bila urejena niti dobro niti slabo.

### Slika 58

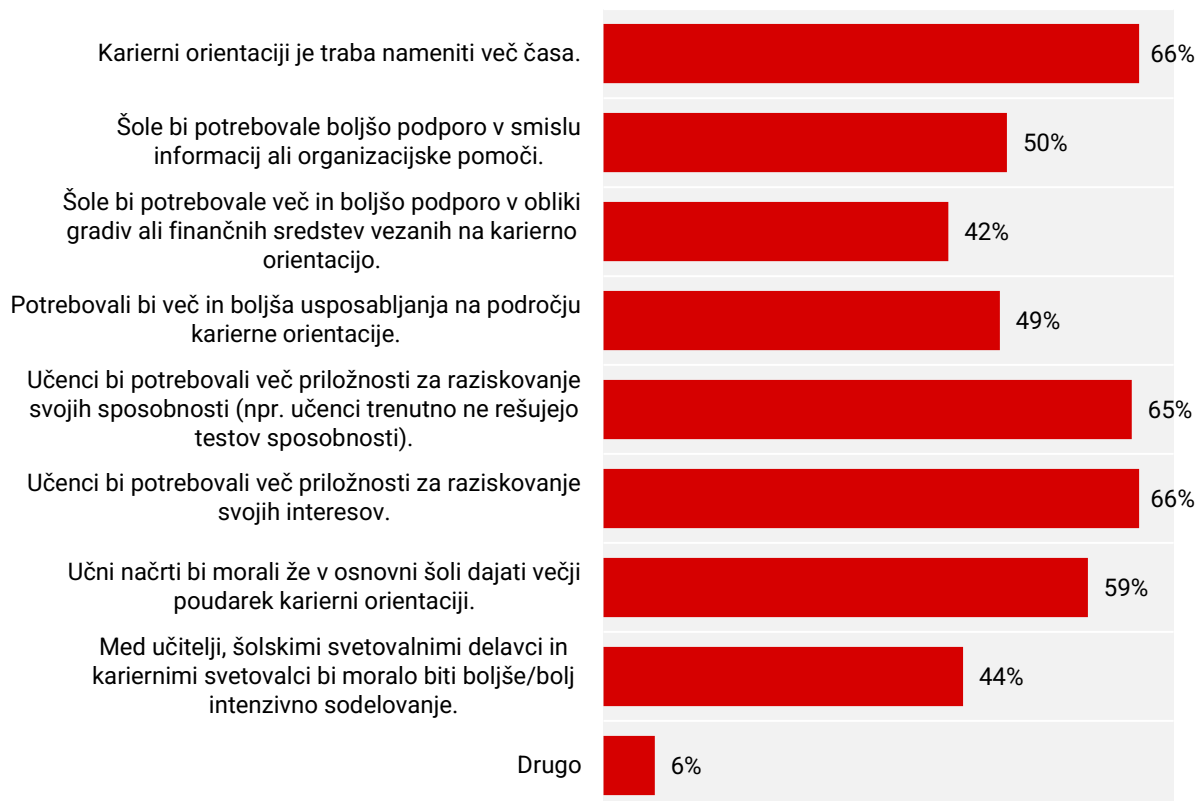
Ali je mogoče izboljšati karierno orientacijo v Sloveniji?



Na vprašanje, ali udeleženci menijo, da je karierno orientacijo v Sloveniji mogoče izboljšati (Slika 58), so udeleženci s 97 % odgovorili, da je vsekakor mogoče kaj izboljšati. Strokovnjake, ki so izbrali pritrdilni odgovor, smo nato vprašali, kje vidijo priložnost za izboljšanje karierne orientacije v Sloveniji. Rezultati so predstavljeni v nadaljevanju.

**Slika 59**

*Potencialna področja za izboljšave na področju karierne orientacije v Sloveniji*



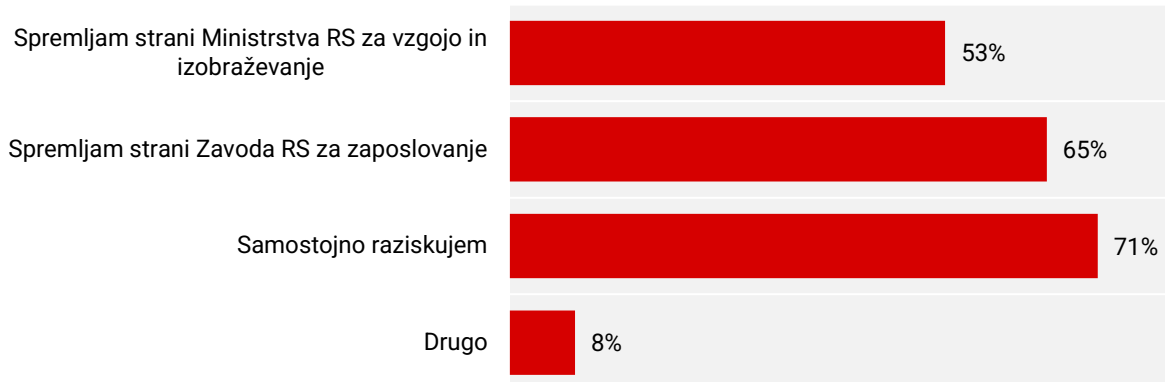
Slika 59 prikazuje, kje strokovnjaki vidijo priložnost za izboljšanje karierne orientacije. Večina anketirancev je odgovorila, da učenci potrebujejo več priložnosti za raziskovanje svojih interesov in da bi bilo treba karierni orientaciji nameniti več časa (66 %). Temu je sledil odgovor, da bi učenci potrebovali več priložnosti za raziskovanje svojih sposobnosti, saj na primer učenci trenutno ne opravljajo preizkusov sposobnosti (65 %). 59 % anketirancev je menilo, da bi bilo treba v učnih načrtih že v osnovni šoli nameniti več pozornosti karierni orientaciji, 50 % jih je menilo, da šole potrebujejo boljšo informacijsko ali organizacijsko podporo, 49 % pa jih je menilo, da bi bilo potrebnih več usposabljanj in boljše usposabljanje za karierno orientacijo. Udeleženci so imeli možnost zapisati tudi druge predloge, v katerih so navedli, da bi karierno orientacijo lahko izvajali usposobljeni strokovnjaki in da bi svetovalci delovali kot podporniki ali koordinatorji. Predlagali so tudi, da bi se karierna orientacija izvajala vse življenje, tudi po zaposlitvi. Izrazili so mnenje, da bi lahko izboljšali tudi postopek vpisa v srednje šole, da bi bilo treba bolj ozaveščati starše, da bi bilo treba spremeniti srednješolski sistem, da bi bilo treba poudarjati karierno orientacijo že v vrtcih, da bi bilo treba zagotoviti več možnosti za stike učencev z delovnimi okolji, želijo pa si tudi pristopa, ki bi otroke in mladostnike usmerjal k razmišljanju o njihovih potencialih, življenjskih ciljih, poklicu (več kot le razmišljanje o izbiri srednje šole, študija).

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako udeleženci dostopajo do najnovejših informacij o poklicnih priložnostih za učence.

### Slika 60

*Viri informacij, ki jih uporabljajo strokovnjaki*

70



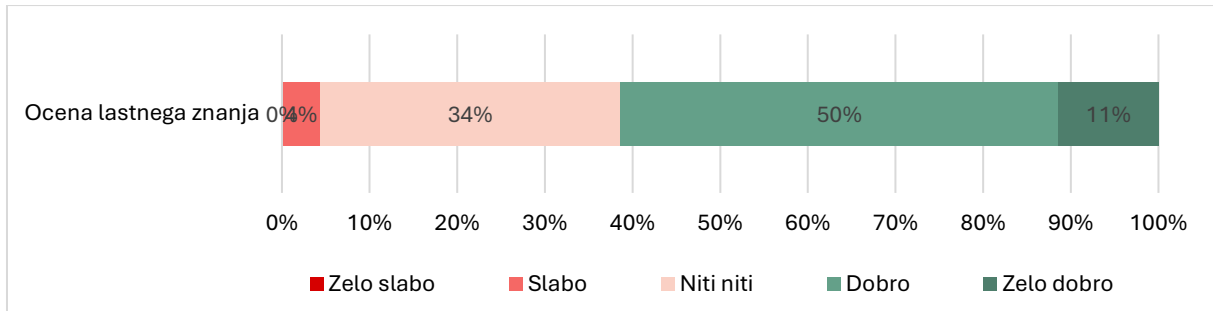
Največ udeležencev, tj. 71 %, je odgovorilo, da do najnovejših informacij o kariernih možnostih za dijake dostopajo s samostojnim raziskovanjem (Slika 60), v več kot 50 % primerov spremljajo spletne strani Zavoda RS za zaposlovanje in spletne strani Ministrstva RS za izobraževanje in usposabljanje učiteljev. Na drugem mestu so dodali obiske kariernih sejmov in udeležbo na dnevih odprtih vrat na šolah, predstavitve srednjih šol in poklicev, predstavitve obrtnih in gospodarskih zbornic. Spremljajo tudi spletne strani, kot so npr: VKO Point, Moja izbira, Cedefop in druge spletne strani na temo karierne orientacije. Ena oseba je zabeležila tudi sodelovanje v različnih mednarodnih projektih.

### Ocena ravni znanja in potrebe po nadaljnjem usposabljanju

V nadaljevanju je predstavljena ocena znanja udeležencev o karierni orientaciji, ki naj bi učence usmerjala pri izbiri karierne poti.

### Slika 61

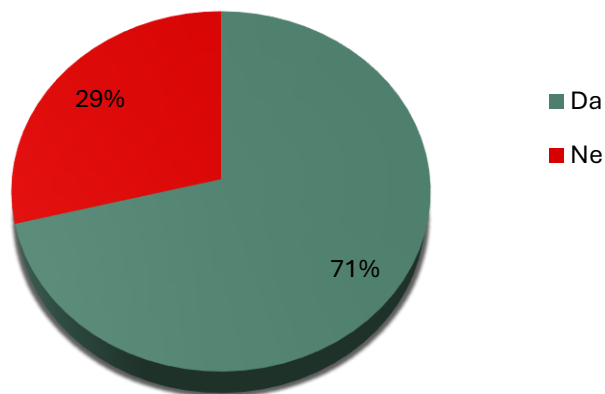
#### Ocena lastnega znanja strokovnjakov o karierni orientaciji



61 % udeležencev je svoje znanje o karierni orientaciji ocenilo kot odlično ali dobro (slika 61), 34 % kot niti slabo niti dobro, nihče pa kot zelo slabo.

### Slika 62

#### Želja po udeležbi na usposabljanju za karierno orientacijo

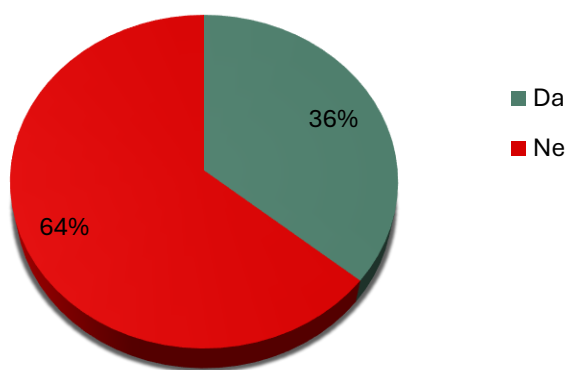


71

Udeležence smo vprašali, ali bi se želeli udeležiti usposabljanja na področju karierne orientacije. 71 % strokovnjakov je odgovorilo, da bi se udeležili usposabljanja (slika 62).

### Slika 63

#### Potreba po dodatni podpori ali usposabljanju



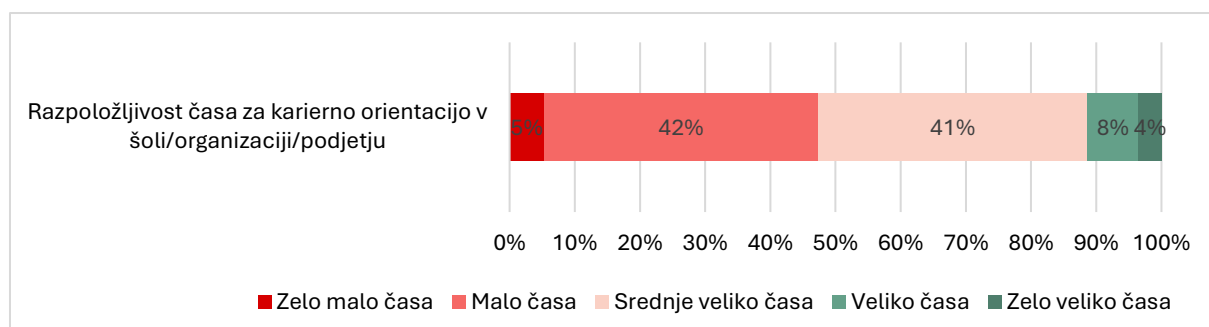
Vprašali smo jih tudi, ali bi potrebovali več podpore ali dodatnega usposabljanja za karierno orientacijo za posamezna področja ali teme (slika 63), pri čemer jih je 64 % odgovorilo, da ne. 36 % jih je odgovorilo, da potrebujejo več podpore. Omenjeni posamezniki so imeli možnost zapisati, katera so ta področja ali teme, pri čemer so navedli naslednje: novi poklici ali poklici prihodnosti in aktualno dogajanje na trgu dela, samostojno podjetništvo, novosti v šolskih programih (srednje šole, fakultete), vpisni postopki v 2. in 3. letnik, prehajanje med programi, karierna orientacija otrok s posebnimi potrebami in usmerjanje učencev s slabšim učnim uspehom ter neodločenih učencev, znanje in usposabljanje za orodja in teste, povezane s karierno orientacijo, preverjanje veščin, znanj in svetovanje na njihovi podlagi, znanje za uporabo umetne inteligence pri karierni orientaciji.

72

Zanimalo nas je tudi, kako strokovnjaki ocenjujejo razpoložljivost časa za karierno orientacijo v šoli, organizaciji ali podjetju.

#### Slika 64

*Razpoložljivost časa za karierno orientacijo v šoli/organizaciji/podjetju*



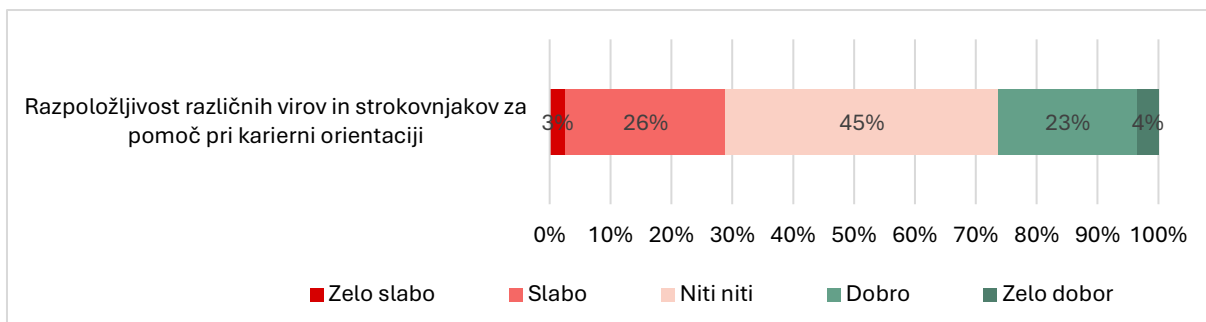
Iz slike 64 je razvidno, da je 42 % anketirancev izjavilo, da so z razpoložljivostjo časa za karierno orientacijo v svoji organizaciji/šoli/podjetju le rahlo zadovoljni, 41 % jih je izjavilo, da z razpoložljivostjo časa niso ne zadovoljni ne nezadovoljni, in le 12 % jih je z razpoložljivostjo časa za karierno orientacijo zadovoljnih ali zelo zadovoljnih.

Zanimalo nas je tudi, kako strokovnjaki ocenjujejo razpoložljivost različnih virov in strokovnjakov, ki bi jim lahko pomagali pri karierni orientaciji.

#### Slika 65

*Razpoložljivost virov ali strokovnjakov, ki bi lahko pomagali pri karierni orientaciji*

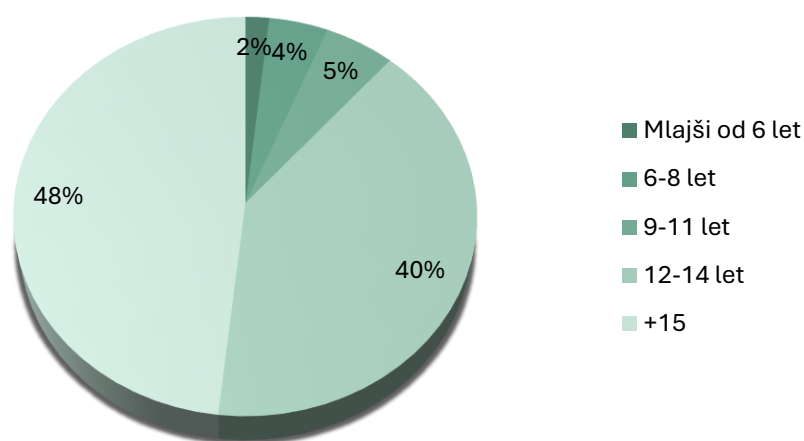




Glede razpoložljivosti virov in strokovnjakov je večina posameznikov ocenila, da niso niti zadovoljni niti nezadovoljni (45 %), 26 % jih meni, da je razpoložljivost slaba, 23 % pa, da je razpoložljivost dobra (slika 65).

### Slika 66

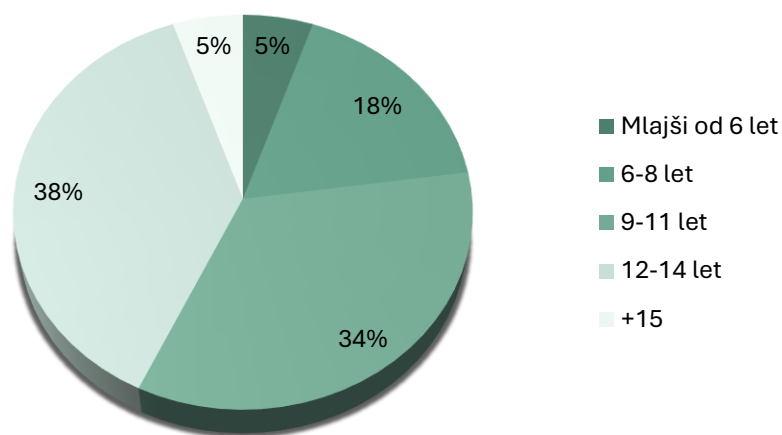
*Starost, pri kateri se strokovnjaki v šoli/organizaciji/podjetju začnejo ukvarjati s karierno orientacijo mladih*



Zanimala nas je starost, pri kateri se šola/organizacija/podjetje, kjer so udeleženci zaposleni, začne ukvarjati s karierno orientacijo mladih (slika 66). 48 % udeležencev je odgovorilo, da se začnejo ukvarjati s karierno orientacijo pri učencih starih 15 let ali več, sledi obdobje med 12. in 14. letom s 40 %. 2 % anketirancev je odgovorilo, da se z dejavnostmi karierne orientacije začnejo ukvarjati pri šestih letih.

### Slika 67

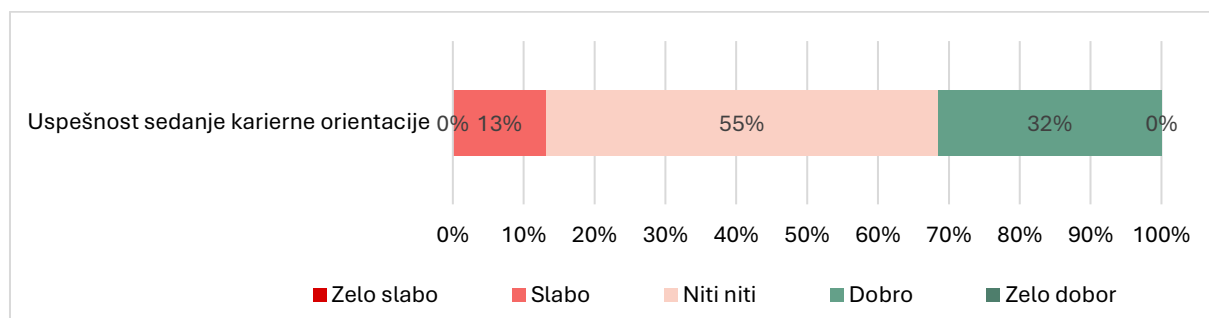
*Starost, pri kateri bi si po mnenju strokovnjakov morali začeti prizadevati za karierno orientacijo*



Ne glede na to, kdaj se šola/organizacija/podjetje začne ukvarjati s karierno orientacijo, nas je zanimalo, kdaj je po mnenju strokovnjakov pravi čas za začetek karierne orientacije (slika 67), pri čemer je največ anketirancev odgovorilo, da med 12 in 14 leti (38 %), sledi obdobje med 9 in 11 leti s 34 %. Možnosti nad 15 let in pred 6. letom sta imeli po 5 %.

#### Slika 68

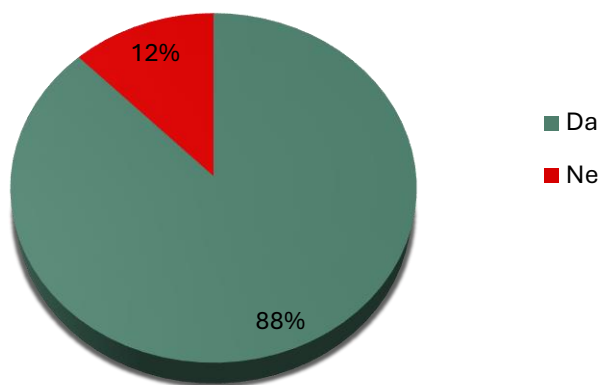
##### Uspešnost trenutne karierne orientacije za mlade



Zanimala nas je tudi ocena uspešnosti trenutne karierne orientacije glede na mnenje udeležencev (slika 68). 55 % udeležencev ni izbralo niti dobrega niti slabega odgovora, nihče od udeležencev pa ni ocenil uspešnosti trenutne karierne orientacije kot zelo dobre ali zelo slabe. Kot dobro je delovanje trenutne karierne orientacije ocenilo 32 % udeležencev.

#### Slika 69

##### Vključitev karierne orientacije v učni načrt

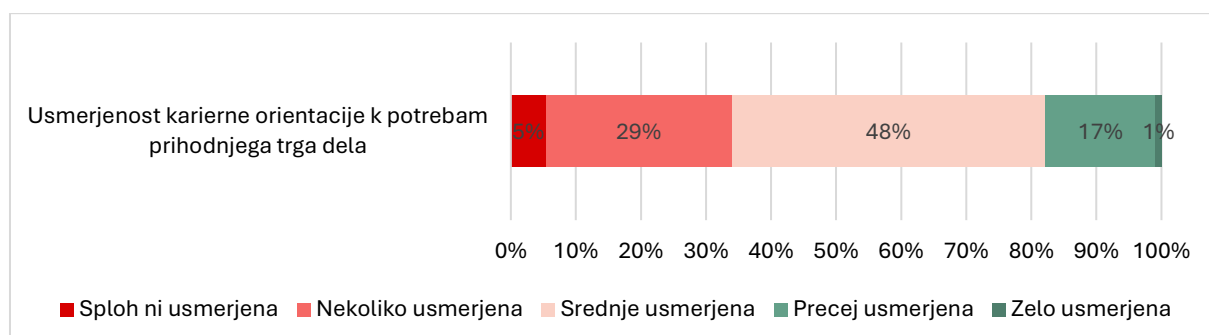


Slika 69 prikazuje mnenje strokovnjakov o potrebi po vključitvi karijerne orientacije v učni načrt, saj se 88 % anketirancev strinja, da bi jo bilo treba vključiti.

### Vrednotenje usmerjenosti karijerne orientacije v prihodnost

#### Slika 70

*Usmeritev karijerne orientacije k potrebam prihodnjega trga dela*

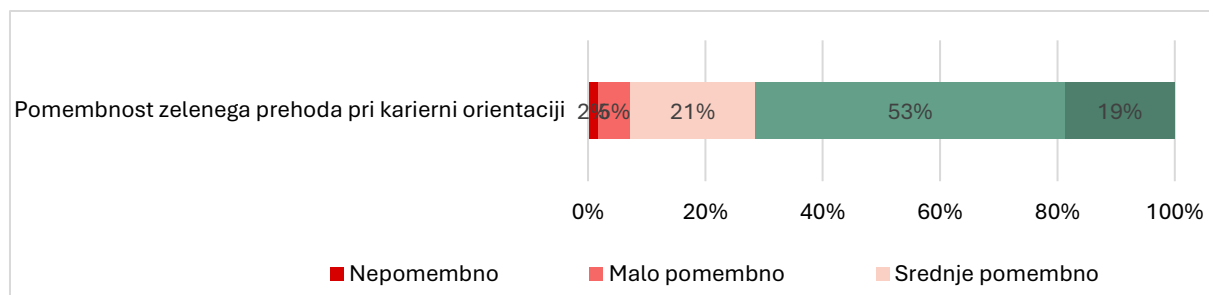


75

Zanimalo nas je tudi, kako udeleženci ocenjujejo usmerjenost karijerne orientacije k potrebam prihodnjega trga dela (slika 70): večina udeležencev meni, da je karierna orientacija srednje usmerjena (47 %), 28 % jih meni, da je nekoliko usmerjena, 17 % pa, da je precej usmerjena.

#### Slika 71

*Pomen zelenega prehoda in digitalizacije pri karierni orientaciji*



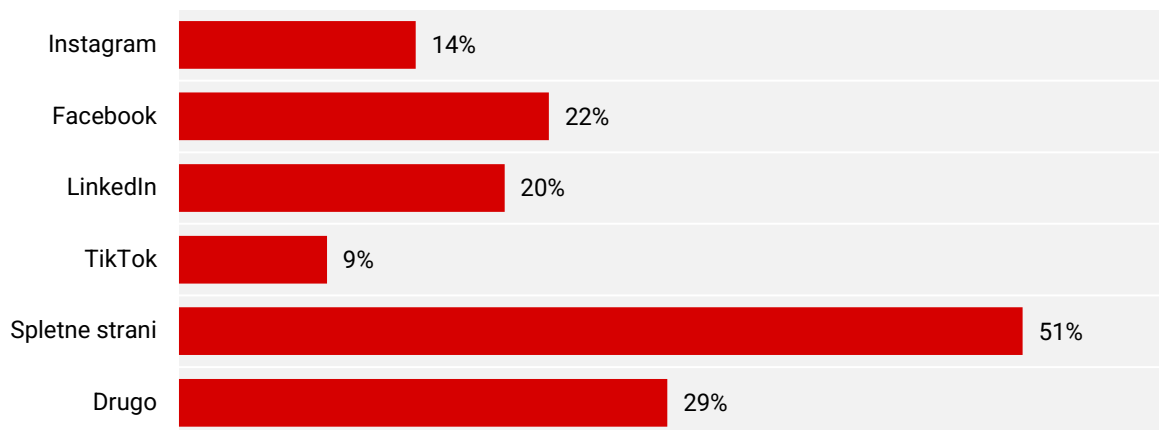
Slika 71 prikazuje pomembnost zelenega prehoda in digitalizacije. 72 % anketirancev je na vprašanje o pomembnosti zelenega prehoda pri karierni orientaciji odgovorilo, da je pomemben ali zelo

pomemben, 21 % pa je menilo, da je srednje pomemben. Udeleženci so ocenili tudi pomen digitalizacije pri karierni orientaciji, pri čemer je 78 % anketirancev odgovorilo, da je digitalizacija pomembna ali zelo pomembna. 20 % jih je menilo, da je digitalizacija srednje pomembna.

V nadaljevanju so navedeni kanali, po katerih bi strokovnjaki najraje prejeli informacije v zvezi s karierno orientacijo.

## Slika 72

*Kanali, prek katerih bi strokovnjaki najraje prejeli informacije v zvezi s karierno orientacijo*



76

Strokovnjaki so odgovorili (Slika 72), da bi informacije v zvezi s karierno orientacijo najraje dobili na spletnih straneh, kot so Ministrstvo za izobraževanje, <https://www.kariera-mladi.si/>, Zavod RS za zaposlovanje, NKT VKO, Prizma, spletne strani šol in karierni centri. Želijo pa si spletne strani, na kateri bi bile zbrane vse aktualne informacije o karierni orientaciji. 29 % udeležencev je označilo odgovor drugo, kjer so navedli, da informacije radi prejemajo z udeležbo na delavnicah, konferencah, predstavitev v živo, prav tako pa radi prejemajo informacije preko elektronskih obvestil. 22 % udeležencev bi najraje prejelo informacije prek Facebooka.

### 3.5. Glavne ugotovitve in zaključki

#### Stanje v Avstriji

Tako na Gradiščanskem kot na Štajerskem **učenci** menijo, da so socialno okolje, zlasti družina in bližnji prijatelji, pomemben vir informacij in podpore pri oblikovanju njihove izobraževalne in karierne izbire. Najpomembnejši dejavniki pri odločanju o zaposlitvi so na južnem Gradiščanskem za učence iskanje dela, ki ustreza njihovim interesom, prijazno delovno okolje, delo, ki ustreza njihovim spretnostim in talentom, ter varnost zaposlitve. Učenci na južnem Gradiščanskem poleg tega menijo, da bo v prihodnosti več delovnih mest, povezanih z varstvom okolja in trajnostnim razvojem, ter več digitalnih delovnih mest. Ker so podatki štajerske študije omogočili boljšo primerjavo med širšo starostno skupino, so razkrili razlike v preferencah mlajših in starejših učencev glede intervencij za karierno orientacijo. Tako so imeli štajerski mlajši učenci raje teste interesov in sposobnosti ter informativne dneve. Starejšim učencem je še posebej pomembno pridobivanje praktičnih izkušenj. V obeh starostnih

skupinah pa so praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletne zaposlitve, ocenjene kot še posebej koristne.

**Strokovnjaki na** južnem Gradiščanskem in avstrijskem Štajerskem so precej zadovoljni z organizacijo karijerne orientacije, vendar omenjajo tudi možnosti za izboljšanje programov karijerne orientacije. V obeh regijah se strinjajo, da bi morali učenci imeti več priložnosti za raziskovanje svojih interesov. Na Gradiščanskem strokovnjaki dodatno izpostavljajo potrebo po več prostora za karierno orientacijo v šolah ter več priložnosti, da učenci odkrivajo svoje sposobnosti. Na avstrijskem Štajerskem bi strokovnjaki radi videli izboljšave pri vključevanju karijerne orientacije kot predmeta v šolski dan, zaznavajo potrebo po dodatnih sredstvih ter potrebo po praktičnih izkušnjah in boljšem sodelovanju med izvajalci pobud za karierno orientacijo. Čeprav imajo strokovnjaki v obeh regijah visoko samooceno ravni znanja o karierni orientaciji, je večina odprta za udeležbo na tečaju/delavnici na to temo. Obe regiji sta pokazali zanimanje za teme vezane na inkluzivnost karijerne orientacije (npr. o učnih težavah, podpori mladim s posebnimi potrebami in karierni orientaciji, upoštevajoči vidik spola). Poleg tega so strokovnjaki z Gradiščanske dodali teme, kot so informacije o možnostih kariernega usposabljanja, digitalizacija/umetna inteligenca, varnejši internet in motiviranje mladih. Strokovnjaki s Štajerske so si želeli izobraževanja o prihodnjem trgu dela, zgodnjem začetku karijerne orientacije, karierni orientaciji skozi celotno življenjsko obdobje, delu s starši, procesu izbire karierne poti, možnostih za srečevanje učencev z realnimi delovnimi okolji pri karierni orientaciji, karierni orientaciji, upoštevajoči vidik priznanosti poklica, in regionalnih pobudah na področju karijerne orientacije. Glede pomena zelenega prehoda (varstvo okolja in trajnost) in pomembnosti digitalnih delovnih mest v prihodnosti se strokovnjaki obeh regij strinjajo, da so ta pomembna za prihodnost. Nazadnje smo ponovno ugotovili strinjanje strokovnjakov obeh regij glede priporočene starostne skupine, v kateri bi se morale začeti intervencije karijerne orientacije v šoli, in sicer v idealnem primeru pred dvanajstim letom starosti (osredotočeno na učence, stare od 6 do 11 let).

77

### Stanje v Sloveniji

#### Odločitve učencev in viri informacij

Raziskava je pokazala, da se je skoraj tri četrtine učencev že odločilo za določeno kariero ali pa se še niso odločili, vendar vedo, kaj jih zanima. Takšen rezultat verjetno ni presenetljiv, saj so dijaki večinoma obiskovali srednjo šolo, ob vpisu na določeno srednjo šolo pa so morali vsaj malo razmisliti, kaj jih zanima in kakšne izobraževalne poti jim izobraževanje na določeni srednji šoli omogoča. Raziskave kažejo, da učenci pridobivajo informacije o poklicnih možnostih iz različnih virov. Šola ni edini vir, prek katerega pridobivajo informacije, ampak jih pridobivajo tudi v družini, v krogu prijateljev, v medijih, v skupnosti, v kateri živijo (Sultana, 2019). Raziskave kažejo, da lahko predsodki, preference, ambicije, mnenja, strahovi in slabe izkušnje staršev vplivajo na otrokovo razmišljanje in na koncu na poklicno izbiro. V procesu sprejemanja poklicnih odločitev si mladostniki od staršev najbolj želijo svetovanja, čustvene podpore in tega, da bi starši sprejeli mladostnikovo odločitev (Rutar Leban, 2015). V raziskavi, ki smo jo izvedli, so dijaki med osebami, ki so jim najbolj pomagale pri pridobivanju informacij, navedli svoje starše, sledijo jim prijatelji. 61 % dijakov sploh ni sodelovalo s strokovnjaki v ustanovah, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem. Dijakom pri pridobivanju informacij niso pomagale le osebe, temveč tudi dogodki, najbolj pa so jim pomagali obiski informativnih dni. Glede na podatke raziskave ugotavljamo, da približno 50 % dijakov ni opravljalo testov interesov ali testov sposobnosti, kar ni presenetljivo, saj generacijskega testiranja z MFBT, ki je orodje za testiranje na področju karijerne orientacije, ni več, test pa se danes uporablja v manjši meri (Gregorčič Mrvar et al., 2021). Ugotovili

smo, da učenci zunaj šole o karierni orientaciji razmišljajo zmerno in srednje intenzivno. Tudi učenci sami so v karierno orientacijo vložili veliko truda, tako pri ugotavljanju lastnih interesov, sposobnosti kot pri zbiranju različnih informacij o poklicih in šolah. Glede na rezultate raziskave so imeli učenci srednje veliko informacij o izobraževalnih poteh v državi, pa tudi o možnostih prehajanja med različnimi programi in delovnih pogojih za določene poklice. Zanimalo nas je tudi, kateri so tisti dejavniki, ki so zanje najpomembnejši pri odločanju o izbiri poklica/kariere. Za dijake so bili najpomembnejši dejavniki lastno zanimanje, delovno okolje, možnost napredovanja in visoka plača.

### **Zadovoljstvo učencev s karierno orientacijo v šolah**

V preteklosti je bilo opravljenih nekaj študij, ki so obravnavale karierno orientacijo. Repanšek (2009; v Gregorčič Mrvar idr., 2021) v raziskavi ugotavlja, da je bilo tri četrtine učencev zadovoljnih z izvajanjem karierne orientacije v šolah, četrtina pa je bila nezadovoljna s svetovanjem šolskega svetovalnega delavca v osnovni šoli, prav tako niso bili zadovoljni z izbiro srednje šole. V naši raziskavi nas je zanimalo, kaj je dijakom všeč pri karierni orientaciji in ali kaj pogrešajo, največ, 39 % dijakov, je odgovorilo, da pri karierni orientaciji niso ničesar pogrešali. Pri karierni orientaciji jim je bilo najbolj všeč, da so prejeli dovolj informacij o sebi (spoznali so svoje vrednote, interese, sposobnosti, veščine), imeli so tudi dovolj informacij o poklicih, četrtina dijakov je navedla, da so imeli možnost obiskati šole in spremljati pouk. Naši rezultati so torej skladni z ugotovitvami prej omenjene raziskave. Učenci, ki so pri karierni orientaciji kaj pogrešali, so najpogosteje navedli, da so pogrešali prakso, informacije o poklicih, obiskovanje šol in spremljanje pouka ter spoznavanje lastnih sposobnosti s testi, prav tako so menili, da šolska svetovalna služba ni posvetila dovolj časa individualnemu svetovanju.

78

### **Mnenje strokovnjakov**

Poleg mnenja učencev o karierni orientaciji nas je zanimalo tudi mnenje strokovnjakov. Med strokovnjaki so bili tako učitelji kot tudi šolski in karierni svetovalci. Več kot 50 % strokovnjakov je bilo mnenja, da je karierna orientacija v Sloveniji dobro ali zelo dobro urejena. Skoraj vsi strokovnjaki pa so menili, da so možne izboljšave, saj jih je več kot 60 % navedlo, da bi bilo treba karierni orientaciji nameniti več časa, da bi učenci imeli več priložnosti za raziskovanje svojih interesov in zmožnosti. Kar 59 % jih je dejalo, da bi morali osnovnošolski učni načrti dati večji poudarek karierni orientaciji. Vendar pa je približno polovica anketirancev dejala, da bi šole potrebovale boljšo informacijsko in organizacijsko podporo ter več usposabljanja na področju karierne orientacije. Strokovnjaki so menili, da bi moralo biti sodelovanje med učitelji, šolskimi svetovalnimi delavci in kariernimi svetovalci večje oziroma da bi moralo biti sodelovanje intenzivnejše. Keleva (2015) pravi, da lahko učitelji učence poznajo bolje kot šolska svetovalna služba, saj z njimi preživijo več časa, zato je pri karierni orientaciji pomembno sodelovanje različnih strokovnjakov (Keleva, 2015). Čeprav se vsak učenec sam odloča o nadaljnjem izobraževanju in karieri, je pomembno tudi, kakšne informacije in podporo dobi v šoli (Keleva, 2015). Strokovni delavci so v raziskavi najpogosteje navedli, da do informacij o kariernih možnostih učencev najpogosteje pridejo s samostojnim raziskovanjem ali spremljanjem spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje ali Ministrstva RS za šolstvo. Več kot 60 % anketirancev meni, da so njihove sposobnosti pri usmerjanju učencev znotraj karierne orientacije dobre ali zelo dobre, vendar bi se velika večina želela udeležiti usposabljanj za karierno orientacijo. Teme, ki bi si jih želeli na usposabljanjih, so poklici prihodnosti, novosti v šolskih programih, vpisni postopki, prehodi med programi, usposabljanje za orodja, povezana s karierno orientacijo. Približno 40 % anketirancev je bilo mnenja, da imajo za karierno orientacijo v svoji organizaciji, šoli ali podjetju malo časa, prav tako pa je bilo približno 40 % anketirancev mnenja, da imajo srednje veliko časa za karierno orientacijo, kar verjetno ni presenetljivo,

saj karierna orientacija predstavlja le del nalog, ki jih pri svojem delu opravljajo strokovni delavci (Programske smernice za delo svetovalne službe v osnovni šoli 2008; v Pečjak in drugi, 2019). Dostopnosti virov in strokovnjakov, ki bi lahko pomagali pri karierni orientaciji, strokovnjaki niso ocenili niti kot slabe niti kot dobre. Večina udeležencev, ki so sodelovali v raziskavi, prihaja iz srednjih šol ali iz Zavoda RS za zaposlovanje, zato ne preseneča, da je večina sodelujočih odgovorila, da se s karierno orientacijo v šoli, organizaciji ali podjetju začnejo ukvarjati pri 15 letih. Temu je sledilo starostno obdobje od 12 do 14 let. Večina anketirancev je bila mnenja, da je treba s karierno orientacijo začeti pri starosti od 12 do 14 let, sledila je starostna skupina od 9 do 11 let. Več kot 50 % vprašanih je sedanjo karierno orientacijo za mlade ocenilo kot niti slabo niti dobro. Skoraj 90 % anketirancev je menilo, da bi morala biti karierna orientacija vključena v učni načrt.

### **Karierna orientacija in prihodnji trg dela**

Ker se vedno bolj poudarja pomen digitalizacije in zelenega prehoda, nas je zanimalo, kaj o tem menijo dijaki in strokovnjaki. Po podatkih iz ankete približno tri četrtine učencev meni, da bodo v prihodnosti iskana poklicna področja povezana z zelenim prehodom in digitalizacijo. Nekoliko več kot polovica učencev je menila, da je trenutna poklicna usmeritev usmerjena v potrebe prihodnjega trga dela. Tudi več kot 70 % strokovnjakov je menilo, da sta zeleni prehod in digitalizacija pomembna ali zelo pomembna pri karierni orientaciji. Strokovnjaki pa so bili mnenja, da je karierna orientacija nekoliko ali zmerno usmerjena v prihodnje potrebe trga dela.

### **Prejemanje informacij o karierni orientaciji**

Pri vprašanju o prejemanju informacij o karierni orientaciji je raziskava pokazala, da približno polovica anketiranih dijakov največ informacij o poklicih in šolah dobi od družine in prijateljev, z iskanjem na spletu, prek družbenih omrežij in v šoli. Informacije, povezane s karierno orientacijo, pa najraje prejemajo prek Instagrama in Tiktoka. Strokovnjaki najraje dobijo informacije na spletnih straneh javnih institucij, kot so Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, Zavod RS za zaposlovanje in na spletnih straneh šol.

79

## **Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji: Glavne ugotovitve učencev**

### **Starost in izobraževalna smer učencev**

Večina učencev na južnem Gradiščanskem (Avstrija) obiskuje srednje šole, manjše število vajeniške/poklicne šole in nekaj predpoklicne šole. Večina udeležencev je starih 13 let, sledijo jim 14-letniki. Učenci, vključeni v raziskavo na avstrijskem Štajerskem, so predvsem iz dveh skupin: 7.-8. razred (stari 12 in 13 let) ter 9. razred in več (stari od 14 let). Mlajša skupina je večinoma obiskovala nižje srednje šole, medtem ko so starejši učenci pogosteje obiskovali poklicne šole in politehniške šole. Večina anketiranih učencev v Sloveniji je bila stara 15 in 16 let. Večina dijakov, vključenih v raziskavo, je vpisanih v programe srednjega poklicnega izobraževanja, sledijo dijaki srednjega strokovnega in tehniškega izobraževanja. Manjši odstotek jih je v programih splošnega srednješolskega izobraževanja, v programih nižjega poklicnega izobraževanja pa jih ni.

### **Stanje procesa izbire poklica**

Precejšnje število učencev iz južne Gradiščanske (Avstrija) si je izbralo določen poklic ali pa ima splošno predstavo o svojih interesih. Mnogi učenci so glede svojih kariernih odločitev prepričani ali zelo prepričani. V mlajši skupini učencev iz avstrijske Štajerske (Avstrija) jih ima približno polovica splošno predstavo o svojih poklicnih interesih, vendar se še niso dokončno odločili, medtem ko jih je precejšen del že izbral določen poklic. Starejši učenci so pokazali večjo gotovost glede svojih kariernih odločitev, saj se jih je večina že odločila za poklic. V Sloveniji ima podobno večina dijakov splošno predstavo o svojih kariernih interesih, vendar se še niso dokončno odločili, precejšen del pa se je že odločil za določen poklic, kar ni presenetljivo, saj se večina anketiranih dijakov izobražuje v srednjem poklicnem in srednjem strokovnem ter tehniškem izobraževanju, kar pomeni, da so že sprejeli nekatere odločitve glede tega, katero poklicno pot bodo ubrali.

*Tako v Avstriji kot v Sloveniji je opazen trend, da velik del učencev približno ve, kaj jih zanima, vendar se še niso odločili, nato pa sledijo učenci, ki so se že odločili za določen poklic. Med nekaterimi učenci torej obstaja skupna negotovost glede končne karierne izbire. Avstrijski učenci na Štajerskem kažejo jasnejšo delitev med mlajšimi in starejšimi učenci glede odločanja, pri čemer so starejši učenci bolj gotovi, kar ni tako presenetljivo, saj so se starejši učenci že morali odločiti o svoji izobraževalni poti, ko so prišli do konca 8. ali 9. razreda, odvisno od tega, ali se odločijo za šolanje na srednji akademski (AHS) ali poklicni šoli (BMS/BHS).*

### **Osebe, ki nudijo podporo pri izbiri kariere**

Na karierno izbiro dijakov iz južne Gradiščanske (Avstrija) najbolj vplivajo starši/zakoniti skrbniki, sledijo učitelji, sorodniki, karierni svetovalci in zunanji svetovalci. V obeh starostnih skupinah na avstrijskem Štajerskem so bili starši glavni vir usmerjanja. Pomembno vlogo so imeli tudi učitelji, drugi sorodniki in prijatelji. Šolski svetovalci in zunanji karierni svetovalci so bili posvetovani redkeje. Tudi za slovenske učence so starši in prijatelji glavni vir podpore, saj je večina učencev poročala o njihovi znatni pomoči. V primerjavi z avstrijskimi učenci pa se veliko slovenskih dijakov ni povežalo z institucionalnimi kariernimi svetovalci ali šolskimi kariernimi svetovalci.

80

*Tako v Avstriji kot v Sloveniji imajo pri karierni orientaciji najpomembnejšo vlogo starši. K temu prispevajo tudi prijatelji, čeprav v manjši meri. V Avstriji je v primerjavi s Slovenijo, kjer je institucionalna podpora manj poudarjena, opaziti večjo vključenost učiteljev in tudi zunanjih kariernih svetovalcev.*

### **Vrednotenje intervencij karierne orientacije**

Po mnenju učencev iz južne Gradiščanske (Avstrija) so koristne dejavnosti, kot so raziskovanje zaposlitve, praktično delo, testi interesov, informativni dnevi in testi nadarjenosti. Večina učencev še ni sodelovala pri pripravništvu ali prostovoljnem delu, kar ni presenetljivo, saj je večina učencev starih 13 in 14 let, torej so še vedno v osnovni šoli. Učenci iz avstrijske Štajerske so bili vključeni v različne intervencije kariernega izobraževanja in usposabljanja (karierne orientacije). Pogosto so se uporabljali testi interesov in nadarjenosti, informativni dnevi in zaposlitveni sejmi. Ocene kažejo, da so praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletne zaposlitve, ocenjene kot posebej koristne, medtem ko so formalni testi in informativni dogodki dobili mešane ocene. V Sloveniji se učenci na splošno počutijo informirani o svojih sposobnostih in možnostih prihodnjega izobraževanja, vendar mnogi pogrešajo priložnosti za praktično učenje, kot so obiski podjetij ali sodelovanje na praktičnih postajah. Opazna je tudi želja po več individualnega svetovanja, ki ga zaznavajo kot pomanjkljivo. Pripravništva in vajeništva so redkeje uporabljena, vendar so za nekatere učence še vedno pomembna. Preizkusi sposobnosti in interesov ter karierni sejmi se premalo uporabljajo.



*Pri primerjavi karierne orientacije v Avstriji in Sloveniji, učenci na južnem Gradiščanskem in avstrijskem Štajerskem cenijo praktične izkušnje, kot so prakse in iskanje zaposlitve, pri čemer vidijo štajerski učenci v teh praktičnih dejavnostih še posebej veliko koristi. V Sloveniji pa učenci sicer čutijo, da so obveščeni o svojih sposobnostih in možnostih izobraževanja, vendar pogrešajo priložnosti za praktično učenje in si želijo bolj individualnega svetovanja. Obe državi poudarjata pomen praktičnih izkušenj, čeprav imajo avstrijski dijaki v primerjavi s slovenskimi vrstniki več dostopa do takšnih dejavnosti.*

### **Ocena osebnega znanja, povezanega z delom**

Dijaki iz južne Gradiščanske (Avstrija) na splošno menijo, da so dobro seznanjeni z različnimi vrstami šol in poklicnega usposabljanja, enostavnostjo zamenjave poklica in posebnimi zahtevami delovnih mest. Podobno so učenci iz avstrijske Štajerske (Avstrija) na splošno ocenili svoje znanje o izobraževalnih poteh in delovnih zahtevah kot visoko. Medtem ko v Sloveniji dijaki menijo, da imajo srednje veliko informacij o izobraževalnih poteh, prehodih med programi in delovnih zahtevah. Vendar pa precejšen del meni, da na teh področjih nimajo dovolj informacij.

*V Avstriji in Sloveniji na splošno velja, da so informacije o znanju, povezanem z delom, ustrezne. Avstrijski učenci se počutijo bolj obveščeni v primerjavi s slovenskimi dijaki, ki izražajo zaskrbljenost zaradi nezadostnih informacij o izobraževalnih poteh, prehodih med programi in delovnih zahtevah.*

### **Dejavniki, ki vplivajo na izbiro kariere**

Ključni dejavniki pri izbiri poklica za učence iz južne Gradiščanske (Avstrija) so delo, ki ustreza njihovim interesom, prijazno delovno okolje, delo, ki ustreza njihovim spretnostim in talentom, ter varnost zaposlitve. Trajanje usposabljanja se jim zdi manj pomembno. Pomembni dejavniki pri izbiri poklica za učence s Štajerske (Avstrija) vključujejo prijazno delovno okolje, varnost zaposlitve, skladnost z osebnimi interesi in spretnostmi, dobre karierne možnosti ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Upoštevali so tudi plačo in lokacijo delovnega mesta, čeprav je bilo trajanje usposabljanja manj pomembno. Za dijake iz Slovenije so pri izbiri poklica najpomembnejši dejavniki usklajenost z osebnimi interesi, prijazno delovno okolje, možnosti napredovanja in visoka plača. Bližina delovnega mesta in trajanje izobraževalnega programa sta manj odločilna.

81

*V Avstriji in Sloveniji sta pomembna dejavnika usklajenost z osebnimi interesi in prijazno delovno okolje. Pomembna je tudi varnost zaposlitve. Avstrijski učenci na Gradiščanskem se bolj osredotočajo na usklajenost delovnega mesta z znanji in spretnostmi, medtem ko slovenski dijaki dajejo večji pomen plači in možnostim napredovanja.*

### **Vrednotenje procesa osebne karierne orientacije**

Večina dijakov iz južne Gradiščanske (Avstrija) meni, da so imeli dovolj časa za spoznavanje samega sebe ter dovolj informacij o delovnih mestih in poklicnih možnostih. Vendar pa je imelo manj učencev priložnost obiskati različne šole ali prejeti individualno svetovanje. Večina učencev iz avstrijske Štajerske meni, da so imeli dovolj časa in priložnosti za raziskovanje poklicnih možnosti, vključno s samoocenjevanjem in pridobivanjem praktičnih izkušenj. Vendar je podobno kot učenci iz južne Gradiščanske manj učencev prejelo individualno svetovanje ali imelo priložnost obiskati različne šole. Učenci iz Slovenije cenijo, da so imeli ustrezne informacije o svojih vrednotah, interesih, sposobnostih in veščinah. Prav tako cenijo informacije o poklicih ter možnost obiska šol in pouka. Vendar pa obstaja povpraševanje po več praktičnih izkušnjah in podrobnih informacijah o posameznih poklicih.

*Učenci v Avstriji in Sloveniji cenijo, da imajo dovolj informacij in časa za raziskovanje karijerne poti. Avstrijski učenci izražajo pomanjkanje priložnosti za obiske šol in individualno svetovanje v primerjavi s slovenskimi dijaki, ki zraven tega poudarjajo potrebo po več praktičnih izkušnjah.*

### **Dodatna potreba po podpori**

Na splošno so anketirani učenci menili, da ne potrebujejo dodatne podpore pri sprejemanju poklicnih odločitev. Učenci z južne Gradiščanske (Avstrija), ki potrebujejo dodatno podporo, izražajo željo po več informacijah o različnih poklicih, več dejavnostih za učenje novih spretnosti ter več informacij o različnih možnostih šolanja in usposabljanja. Precejšnje število učencev s Štajerske (Avstrija) je izrazilo potrebo po več informacijah o poklicih, praktičnih izkušnjah in nadaljnjih možnostih raziskovanja karijerne poti. Izrazili so tudi željo po več individualnega svetovanja in ocenjevanja spretnosti. Medtem ko v Sloveniji precejšnje število dijakov meni, da pri karierni orientaciji niso ničesar pogrešali. Drugi so opredelili vrzeli, kot so spoznavanje poklicev skozi prakso, prejemanje podrobnejših informacij o poklicih, obiskovanje šol in individualno svetovanje.

*V Avstriji in Sloveniji obstaja skupna potreba po podrobnejših informacijah o poklicih, delovnih mestih, šolah in zlasti praktičnih izkušnjah.*

### **Vrednotenje časa, porabljenega za intervencije karijerne orientacije**

Učenci z južne Gradiščanske (Avstrija) poročajo o veliki zavzetosti za odkrivanje svojih sposobnosti in prednosti, razumevanje svojih interesov in zbiranju informacij o različnih šolah. Medtem ko so učenci s Štajerske (Avstrija) poročali o zmerni zavzetosti za dejavnosti, povezane s kariero, zlasti za raziskovanje svojih sposobnosti in interesov ter zbiranje informacij o izobraževalnih in poklicnih možnostih. Podobno tudi učenci iz Slovenije porabijo zmerno količino časa za razmišljanje o karierni orientaciji zunaj šole. Vlagajo zmerno veliko truda v ugotavljanje svojih interesov in sposobnosti ter zbiranje informacij o poklicih in šolah.

82

*Učenci v Avstriji in Sloveniji kažejo zmerno do visoko stopnjo zavzetosti za dejavnosti, povezane s kariero. Avstrijski učenci, zlasti na južnem Gradiščanskem, kažejo večjo zavzetost za odkrivanje spretnosti in informiranje o šolah v primerjavi s slovenskimi dijaki, ki kažejo zmerno zavzetost.*

### **Ocena prihodnjega trga dela**

Dijaki iz južne Gradiščanske (Avstrija) so prepričani, da bo v prihodnosti več delovnih mest, povezanih z varstvom okolja in trajnostjo, ter digitalnih delovnih mest. Mnenja o tem, ali so trenutne izobraževalne in karijerne možnosti primerne za prihodnji trg dela, so različna. Učenci iz avstrijske Štajerske so imeli na splošno pozitiven pogled na svoje prihodnje možnosti na trgu dela, kar odraža zaupanje v svojo karierno pripravo in izbire. Dijaki iz Slovenije so podobno optimistični glede karijerne orientacije, ki jih usmerja k potrebam prihodnjega trga dela, in prihodnjih možnosti poklicnih področij, povezanih z zelenim prehodom in digitalizacijo, saj menijo, da bo po teh področjih povpraševanje.

*Učenci v Avstriji in Sloveniji so na splošno optimistični glede trga dela prihodnosti, zlasti glede zelenih in digitalnih področij. Avstrijski učenci na Gradiščanskem imajo različna mnenja o ustreznosti trenutnih izobraževalnih možnosti, medtem ko so slovenski dijaki na splošno samozavestni v pozitivne obete za prihodnost.*

### **Viri za zbiranje informacij o poklicih in šolah**

Učenci iz Gradišćanske (Avstrija) informacije pridobivajo predvsem od družine in prijateljev, iz internetnih raziskav in iz šol. Med prednostnimi kanali za pridobivanje informacij so spletne strani, Instagram in TikTok, manj pa Facebook in LinkedIn. Podobno velja za učence iz avstrijske Štajerske (Avstrija), kjer so primarni vir informacij družina in prijatelji, sledijo internet in šolski viri. Pomembno vlogo so imeli tudi družbeni mediji, medtem ko so bili karierni sejmi in svetovalci manj pogosto navedeni. Za slovenske dijake so družina in prijatelji, internet in družbeni mediji primarni viri informacij o poklicih in šolah. Podobno kot v Avstriji so tudi pri nas storitve kariernih svetovalcev manj pogosto uporabljene. Učenci najraje prejemajo informacije, povezane s kariero, prek Instagrama in TikToka ter posebnih spletnih strani, povezanih z izobraževanjem in kariero.

*Tako v Avstriji kot v Sloveniji učenci kot glavne vire informacij o karierah uporabljajo družino, prijatelje in internet. Pomembno vlogo imajo tudi družbeni mediji. Avstrijski učenci na Gradišćanskem dajejo prednost mešanici tradicionalnih in digitalnih virov, medtem ko se slovenski dijaki v veliki meri zanašajo na platforme družbenih medijev, kot sta Instagram in TikTok.*

### **Zaključek o primerjavi mnenj učencev o karierni orientaciji v Avstriji in Sloveniji**

*Tako v Avstriji (južna Gradišćanska in Štajerska) kot v Sloveniji se učenci pri odločanju o karierni poti v veliki meri zanašajo na podporo družine, pomembno vlogo pa imajo tudi prijatelji in učitelji. Avstrijski učenci, zlasti na Štajerskem, so večkrat vključeni v praktične aktivnosti, kot so pripravništva, v primerjavi s slovenskimi dijaki, ki izražajo potrebo po več praktičnih priložnostih. Vendar se avstrijski študenti na splošno ocenjujejo kot bolj obveščene o izobraževalnih in poklicnih poteh, medtem ko slovenski študenti izpostavljajo vrzeli pri praktičnih izkušnjah in specifičnih poklicnih informacijah. Skupno spoznanje je, da je treba poklicno izbiro uskladiti z osebnimi interesi in si zagotoviti prijazno delovno okolje. Obe skupini kažeta veliko zanimanje za prihodnost trga dela, povezanega s trajnostnim razvojem in digitalizacijo.*

83

### **Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji: Glavne ugotovitve strokovnjakov**

#### **Splošno zadovoljstvo in področja za izboljšanje**

Strokovnjaki v Avstriji in Sloveniji na splošno pozitivno ocenjujejo trenutno stanje na področju karierni orientacije, vendar prepoznava področja, ki jih je treba izboljšati. Obe državi poudarjata, da morajo imeti učenci več priložnosti za raziskovanje svojih interesov in razvijanje spretnosti. V obeh državah se tudi odločno zahteva več prostora v šolskem kurikulumu za karierno orientacijo, avstrijski strokovnjaki iz Štajerske pa poudarjajo še, da šole potrebujejo več in boljšo podporo v obliki gradiv ali finančnih sredstev. V Sloveniji strokovnjaki dodatno poudarjajo potrebo po boljšem sodelovanju med učitelji in svetovalnimi delavci ter po celovitejši podpori in usposabljanju za šole.

#### **Osredotočenost na zgodnjo karierno orientacijo**

Avstrijski strokovnjaki se strinjajo, da je treba karierno orientacijo začeti zgodaj, najbolje pred 12. letom starosti, pri čemer se je treba osredotočiti na to, da se mlajši učenci seznanijo s testi interesov in sposobnosti, starejši učenci pa bi morali pridobiti praktične izkušnje, kot so pripravništva. Slovenski strokovnjaki pa običajno začnejo dejavnosti karierni orientacije pri 15 letih, čeprav se mnogi strinjajo, da bi se morala začeti prej, okoli 12. do 14. leta starosti. To kaže, da obe državi sicer priznavata pomen

zgodnje karierne orientacije, vendar je Avstrija bolj proaktivna pri njenem izvajanju v mlajših letih, prav tako pa avstrijski strokovnjaki v primerjavi s slovenskimi v večji meri zagovarjajo zgodnejši začetek.

### **Usposabljanje in strokovni razvoj**

Tako v Avstriji kot v Sloveniji strokovnjaki kažejo veliko zanimanje za *nadaljnje usposabljanje in strokovni razvoj*. Avstrijske strokovnjake še posebej zanimajo teme, kot so inkluzija, prihodnji trg dela, digitalizacija in vključevanje karierne orientacije v različna življenjska obdobja. Slovenski strokovnjaki pa se osredotočajo na usposabljanje, povezano s prihodnjimi poklici, na nove razvoje v šolskih programih in na orodja za karierno orientacijo. Obe skupini strokovnjakov menita, da imata dobro raven znanja, vendar še vedno vidita potrebo po stalnem učenju.

### **Usklajenost s prihodnjimi potrebami trga dela**

Tako Avstrija kot Slovenija se zavedata, da je treba karierno orientacijo uskladiti s prihodnjimi potrebami trga dela, zlasti v zvezi z digitalizacijo in zelenim prehodom. Avstrijski strokovnjaki iz obeh regij se strinjajo, da so ti trendi pomembni za kariere prihodnosti. V Sloveniji tri četrtine dijakov in večina strokovnjakov sicer vidi pomen zelenih in digitalnih poklicev, vendar pa obstaja občutek, da *je trenutna karierna orientacija le zmerno usklajena s temi prihodnjimi potrebami*.

### **Uporaba virov informacij**

Strokovnjaki v Avstriji in Sloveniji se *pri iskanju informacij o karierni orientaciji* v veliki meri zanašajo na *spletne vire*, vključno z uradnimi spletnimi stranmi izobraževalnih in zaposlitvenih ustanov.

84

### **Zaključek primerjave mnenj strokovnjakov o karierni orientaciji v Avstriji in Sloveniji**

*Na splošno imajo strokovnjaki v Avstriji (južna Gradiščanska in Štajerska) in Sloveniji podobne poglede na prednost in izzive karierne orientacije. Obe regiji priznavata potrebo po zgodnjih in bolj celovitih prizadevanjih za karierno orientacijo, dodatnih virih in stalnem strokovnem izpopolnjevanju učiteljev. Razlike najdemo v podrobnostih znotraj implementacije kot so začetna starost za karierno orientacijo in najprimernejši kanali za širjenje informacij, kar odraža tako kulturne kot sistemske razlike med obema državama.*

## 4. Trg dela in potrebe po kompetencah

### 4.1. Gospodarski položaj

#### Stanje v Avstriji

Avstrijsko gospodarstvo je znano po svoji stabilnosti in visokem življenjskem standardu. Gre za dobro razvito in raznoliko gospodarstvo, k njegovi splošni moči pa prispeva več ključnih sektorjev. Avstrija ima močan industrijski sektor, vključno s predelovalno, strojno in avtomobilsko industrijo. Znana je po visokokakovostni proizvodnji in inženirstvu. Turizem je pomemben dejavnik avstrijskega gospodarstva, saj na milijone obiskovalcev privabljajo kulturna dediščina, alpske pokrajine in zgodovinska mesta, kot sta Dunaj in Salzburg. Pomembno vlogo v gospodarstvu ima storitveni sektor, vključno s finančništvom, bančništvom, zavarovalništvom in nepremičninami. Glavno mesto Avstrije Dunaj je pomembno stičišče mednarodnih organizacij in konferenc. Avstrija se vse bolj osredotoča na tehnologijo in inovacije, pri čemer močno rastejo sektorji informacijske tehnologije, biotehnologije in obnovljivih virov energije. Država spodbuja raziskave in razvoj, da bi spodbudila tehnološki napredek.

**Nedavni gospodarski razvoj v Avstriji (2023-2024).** Leta 2023 je bilo avstrijsko gospodarstvo v recesiji z 0,7-odstotnim zmanjšanjem realnega BDP (Statistic Austria, 2024). Ta padec je bil opazen v kmetijstvu, industriji, gradbeništvu in večini storitvenih sektorjev (Statistic Austria, 2024). Glavni vzroki so bili visoka inflacija, šibko svetovno gospodarstvo in slabo javno mnenje. Kljub temu gospodarski kazalnik OeNB iz marca 2024 napoveduje rahlo pozitivne obete z majhno rastjo v višini 0,2 v prvi polovici leta 2024. Nova vmesna gospodarska napoved OeNB iz junija 2024 napoveduje 0,3-odstotno rast BDP za leto 2024 in 1,8-odstotno za leto 2025 (OeNB, 2024b). Deloma zato, ker se je zunanje okolje izboljšalo, zlasti zaradi močne rasti realne potrošnje (ibid.).

**Izvoz (2023-2024).** Leta 2023 se je rast avstrijskega izvoza v primerjavi s prejšnjima dvema letoma precej upočasnila. Izvoz se je povečal le za 0,3 % in se med letom celo zmanjšal (Statistični urad Avstrije, 2023). Poleg vpliva vojne v Ukrajini se je leta 2023 močno upočasnila tudi rast zalog blaga, kar je negativno vplivalo na trgovanje po svetu. Ker so se zapleti v dobavni verigi stopnjevali, so proizvajalci zmanjšali količino zalog, da bi prihranili denar.

Kljub počasni rasti izvoza je bila Avstrija ena redkih držav v EU območju, ki je leta 2023 zabeležila pozitivno rast izvoza. Vendar pa so se rezultati pri blagu in storitvah razlikovali. V prvih enajstih mesecih leta 2023 se je močno povečal izvoz kemičnih izdelkov, strojev in vozil (OeNB, 2024a; Statistics Austria, 2024). Avstrijski izvozniki so se odločili, da visoke domače inflacije ne bodo prenesli na svoje mednarodne kupce, temveč so sprejeli nižje stopnje dobička. To se odraža v indeksu cen proizvodov za tuje trge in deflatorju izvoza blaga in storitev, ki sta se po poročilu OeNB 2024/2 (2024a) leta 2023 povečala podobno kot povprečje EU območja. Po drugi strani so se domači kazalniki inflacije, kot so cene življenjskih potrebščin, deflator BDP in stroški dela na enoto proizvoda, povečevali precej hitreje (Statistic Austria, 2024). Po kazalniku izvoza avstrijske centralne banke, ki temelji na podatkih o prevoženih kilometrih tovornjakov, ki jih posreduje upravljavec avtocest ASFINAG, je izvoz blaga decembra 2023 in januarja 2024 ostal stabilen.

**Industrija, gradbeništvo in turizem (2023-2024).** Zaprtje oz. omejitve svetovnega gospodarstva je imela podobne učinke tudi na avstrijske izvozno usmerjene panoge. Leta 2023 se je proizvodnja v predelovalnih dejavnostih na splošno zmanjšala le za 1,9 %, vendar je bilo to zmanjšanje skozi leto vedno izrazitejše. Industrije, kot so lesna, kovinska, gumarska in plastična industrija, so doživele

precejšen upad (OeNB, 2024). Do konca leta 2023 se je proizvodnja v panogah, kot so kovinski izdelki, elektronika in stroji, zmanjšala za 10-15 % (ibid.). Vendar pa so proizvajalci farmacevtskih izdelkov v nasprotju s trendom znatno povečali svojo proizvodnjo. Industrijska dejavnost je trpela tudi zaradi šibkih naložb njihovih višjih stroškov (ibid.). V zvezni deželi Štajerski je industrija leta 2023 zabeležila 2,0-odstotni padec proizvodnje, vendar se je proizvodnja v gradbeništvu povečala za 1,5 % (Uni Credi/Bank Austria, 2024b). Glede na to, da je zvezna dežela Gradiščanska leta 2023 z 0,1-odstotno rastjo dosegla drugi najboljši rezultat med vsemi avstrijskimi zveznimi deželami, je predelovalna industrija na Gradiščanskem leta 2023 povečala obseg proizvodnje za 4,3 % v primerjavi z 1,4-odstotnim padcem v predhodnem letu (ibid.).

Stanje v avstrijskem gradbenem sektorju se je v letu 2023 močno poslabšalo, zlasti v drugi polovici leta. Poslabšanje je bilo predvsem posledica upada stanovanjske gradnje. Stanovanjska gradnja v Avstriji je dosegla vrhunec leta 2022, ko je bilo dokončanih 77.300 stanovanj, leta 2023 pa so se naložbe v stanovanjsko gradnjo zmanjšale za 8,8 %. Po drugi strani je gradbeništvo ostalo stabilno, z rahlim povečanjem proizvodnje. V obdobju od leta 2022 do leta 2023 se je proizvodnja v gradbeništvu na Gradiščanskem vendarle povečala za 2,6 % (Uni Credit/Bank Austria, 2024b).

Vrednost storitvenega sektorja se je leta 2023 zmanjšala za 0,4 % (OeNB, 2024a). Najbolj sta bili prizadeti področji trgovine na debelo in drobno (-5,7 %) ter promet in skladiščenje (-6,3 %) (ibid.). Čeprav so se v nastanitveni dejavnosti in gostinskih storitvah po COVID-19 povečali zaslužki, je bilo to predvsem zaradi rasti cen, realna rast pa je bila minimalna.

Avstrijska rast izvoza storitev je bila med državami glede na druge države EU območja povprečna, k čemur so prispevale višje izvozne cene. Vendar se je izvoz storitev v letu 2023 realno zmanjšal za 2% (OeNB, 2024b). Večino 6,8-odstotnega povečanja vrednosti izvoza je prispeval turizem, kjer so zaradi velikega povpraševanja in omejene ponudbe cene poskočile. Do konca leta 2023 je bil sektor nastanitvenih in gostinskih storitev še vedno 17 % pod ravnjo pred pandemijo. Turizem na Štajerskem je januarja in februarja 2024 zabeležil 4,3-odstotno povečanje števila prenočitev v primerjavi z letom prej (Uni Credit/Bank Austria, 2024a). V turizmu na Gradiščanskem so se prenočitve v januarju in februarju povečale za 10,4 % v primerjavi z enakim obdobjem leta 2023 (ibid.).

**Inflacija (2023-2024).** Leta 2023 je stopnja inflacije v Avstriji znašala 7,7 %, kar je manj kot leta 2022, ko je znašala 8,6 %, pri čemer se je močno znižala z 11,6 % januarja na 5,7 % decembra, predvsem zaradi nižjih cen energije in zmernih vladnih ukrepov (OeNB, 2024; Statistics Austria, 2024). Medtem ko se je inflacija hrane in neenergetskega blaga upočasnila, so cene storitev, zlasti v hotelih in restavracijah, ostale visoke. Po Poročilu OeNB 24/2 se je trend zniževanja nadaljeval tudi v začetku leta 2024, pri čemer naj bi bila inflacija v tem letu v povprečju 3,6%, kar je še vedno več kot v drugih državah EU območja, vendar precej manj kot prejšnje leto.

Čeprav je število brezposelnih ostalo enako kot leta 2023, bo splošni negativni učinek na trg dela obravnavan v naslednjem podpoglavju.

### Stanje v Sloveniji

Potrebe trga dela po delovni sili v Sloveniji močno presegajo domačo ponudbo. Število slovenskih državljanov, ki se upokojijo, je večje od števila oseb, ki prvič vstopajo na trg dela. Število zaposlenih oseb se od leta 2013, z izjemo leta 2020, kot posledice pandemije, povečuje, stopnja brezposelnosti v Sloveniji pa je trenutno zgodovinsko nizka. Napovedi kažejo, da bo v obdobju 2023-2037 večina prostih delovnih mest v poklicih, ki zahtevajo visoko stopnjo usposobljenosti. Predvideva se, da bo največ

prostih delovnih mest (v povprečju več kot tisoč na leto) na voljo za strokovnjake s področja matematike in naravoslovja ter tehničnih in tehnoloških ved, strokovnjake s področja izobraževanja, strokovnjake s področja poslovanja in vodenja, gradbene delavce, strokovnjake s področja prava, družboslovja, kulture, voznike, upravljavce transportnih naprav in mobilnih strojev, zdravstvene delavce, strokovnjake s področja informacijske in komunikacijske tehnologije ter obdelovalce kovin. Najmanj prostih delovnih mest (v povprečju manj kot 100 na leto) je predvidenih za sestavljalce strojev, opreme in izdelkov, predelovalce hrane, lesarje, predelovalce oblačil in druge neindustrijske poklice, poklice v rokodelstvu in tiskarstvu, v preprosti ulični, zakonodajalce, gozdarje, ribiče, lovce, vojake, delavce za preprosta dela v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvu. Raven dosežene izobrazbe (eno od meril za usposobljenost delovne sile) se v zadnjih letih stalno izboljšuje (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2024).

## 4.2. Stanje in potrebe trga dela

### Stanje v Avstriji

Avstrijski trg dela je leta 2023 ostal precej močan, čeprav so nanj vplivali šibko svetovno gospodarsko okolje in visoke ravni cen, zaradi česar se je zmanjšala potrošnja gospodinjestev, skupaj z visokimi obrestnimi merami pa so se zmanjšale tudi naložbe podjetij. Stopnja brezposelnosti se ni povečala toliko, kot se običajno zgodi v težkih gospodarskih časih, saj je bilo še vedno veliko prostih delovnih mest in manj delovno sposobnih ljudi. Vendar je poročilo WIFO o avstrijskem trgu dela v letu 2023 poudarilo, da se je gospodarska recesija do konca leta 2023 postopoma prelila na trg dela (WIFO, 2024). Kljub temu je bilo po podatkih ankete o delovni sili na podlagi mikroraziskave avstrijskega statističnega urada v prvem četrtletju leta 2024 zaposlenih nekoliko več oseb kot pred letom dni (+3,2 %), vendar je to povečanje izključno posledica zaposlenih za krajši delovni čas (Statistik Austria, 2024b).

**Zaposlitev.** Rast zaposlenosti se je v primerjavi z letom 2022 precej upočasnila, aprila 2023 pa je začela naraščati brezposelnost (WIFO, 2024). Leta 2023 je bilo v Avstriji pri javnem zavodu za zaposlovanje (AMS) v povprečju prijavljenih 3 956 257 plačanih delavcev (1 841 214 žensk in 2 115 043 moških), od tega približno 25 % tujih delavcev (AMS, 2024b). Število zaposlenih oseb se je med letoma 2022 in 2023 povečalo za 1,1 %, pri čemer je bil trend za ženske (+1,4 %) ugodnejši kot za moške (+0,8 %) (ibid.). Stopnja zaposlenosti (glede na kraj prebivališča) v Avstriji je leta 2023 znašala 79,5 %; za ženske je bila 78,4 %, kar je bistveno manj kot 80,5 % za moške (vključno s starejšimi odraslimi).

**Brezposelnost.** Leta 2023 sta gospodarska recesija in vključitev razseljenih oseb v statistiko brezposelnosti (od aprila naprej) prispevala k povečanju brezposelnosti, ki je bilo prvo po letu 2020 (+2,9 % ali +7 653 v primerjavi z letom 2022) (WIFO, 2024). Stopnja brezposelnosti se je rahlo povečala na 6,4 % (s 6,3 % leta 2022), vendar je ostala pod ravni 7,4 % iz obdobja pred krizo leta 2019 (ibid.). Vključno s tistimi, ki so vključeni v programe usposabljanja AMS, je stopnja znašala 7,9 % (s 7,8 % leta 2022). Eurostat je poročal o 5,1-odstotni stopnji brezposelnosti (+0,3 odstotne točke glede na leto 2022).

Brezposelnost se je začela povečevati aprila, do konca leta pa se je še povečala, sprva zaradi vključevanja razseljenih zaradi vojne v Ukrajini in prosilcev za azil. Povečala se je tudi brezposelnost državljanov EU in državljanov tretjih držav brez statusa azila, medtem ko se je upadanje brezposelnosti avstrijskih državljanov upočasnilo, jeseni pa se je trend obrnil.

Dolgotrajna brezposelnost, ki vključuje udeležence usposabljanja AMS, je prizadela zlasti moške (+4,2 %), mlade do 25 let (+6,5 %), nizkokvalificirane delavce, univerzitetne diplomante in tujce (+10,0 %). Število brezposelnih oseb z zdravstvenimi omejitvami in dolgotrajno brezposelnih posameznikov se je zmanjševalo, vendar počasneje kot leta 2022 (WIFO, 2024).

Lokalno gospodarstvo na avstrijskem Štajerskem, zrcali trende v celotni državi in je obtičalo v recesiji, trg dela pa se je začel občutljiveje odzivati v drugem četrtletju leta 2024. Konec maja 2024 je bilo pri AMS registriranih 31.220 brezposelnih oseb, kar je za 3.298 oseb ali 11,8 % več kot v preteklem letu (AMS, 2024a). Vključno z 8919 udeleženci usposabljanj to pomeni, da je brez dela 40.139 prebivalcev Štajerske (+12,0 %). Ocenjena stopnja brezposelnosti se je tako na Štajerskem povečala za 0,5 odstotne točke na 5,4 %. Število prostih delovnih mest, prijavljenih štajerskemu zavodu AMS, se je na letni ravni zmanjšalo za 18,1 % na 13.093. % (ibid.). Glede na sektorje se je brezposelnost v predelovalnih dejavnostih povečala za 23,2 %, v gradbeništvu pa za 21,4 % (AMS, 2024c).

Konec maja 2024 se je na Gradiščanskem število registriranih brezposelnih oseb v primerjavi s prejšnjim letom povečalo za 9,7 % (AMS, 2024d). Glede na sektorje je bilo največ brezposelnih zabeleženih v na področju trgovine, sledita ji predelovalna industrija in gradbeništvu (AMS, 2024d). Število prostih delovnih mest pa se je zmanjšalo predvsem v gradbeništvu, trgovini in predelovalnih dejavnostih. Skupno število prostih delovnih mest, prijavljenih pri AMS Gradiščanska konec maja, se je v primerjavi s prejšnjim letom zmanjšalo za 8,5 % (ibid.). Po drugi strani se je konec maja 2024 v primerjavi z majem prejšnjega leta povečalo število prostih delovnih mest v zdravstvu in socialnem varstvu, turizmu in javni upravi (ibid.).

**Brezposelnost mladih.** V Avstriji tveganje za brezposelnost ni za vse enako. Podatki sociodemografskih značilnosti kažejo, da so zaradi brezposelnosti še posebej ogroženi ljudje z nizko stopnjo formalne izobrazbe (največ zaključeno obvezno šolanje) in tuji državljani (Statistik Austria, 2024a; Arbeitplus, 2024). Stopnje brezposelnosti se razlikujejo tudi med različnimi starostnimi skupinami. Brezposelnost mladih, zlasti tistih, starih od 15 do 24 let, je višja kot v drugih starostnih skupinah. Leta 2023 je bila povprečna stopnja brezposelnosti med 15- in 24-letniki 10,4-odstotna, kar je precej več od splošnega povprečja, ki je znašalo 5,1 %. Brezposelnost mladih žensk je bila 0,5 % višja kot med brezposelnost mladih moških.

Skupaj je bilo 8,7 % mladih odraslih (starih od 15 do 24 let, brez tistih, ki so v vojski ali državni upravi) v letu 2023 uvrščenih med mlade, ki niso niti zaposleni niti se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), (Statistik Austria, 2024a). Upoštevač vidik spola je bilo to 8,6 % mladih moških in 8,8 % mladih žensk iz splošne populacije.

Kar zadeva državljanstvo, tuje delavce brezposelnost prizadene nesorazmerno večkrat. Pri Avstrijcih (3,8 %) je bila verjetnost, da jih bo prizadela brezposelnost, bistveno manjša kot pri osebah brez avstrijskega državljanstva (10,0 %) (Statistik Austria, 2024a). Čeprav za leto 2023 podatki manjkajo, je bilo v poročilu o položaju mladih v Avstriji ugotovljeno, da je v letu 2022 mlade brez avstrijskega državljanstva brezposelnost prizadela dvakrat pogosteje kot avstrijske državljane (BKA, 2023).

**Pomanjkanje (kvalificirane) delovne sile.** Ponudba delovne sile v Avstriji in po vsej EU se bo v naslednjih letih zmanjševala. Srednjeročno in dolgoročno naj bi se obstoječe pomanjkanje kvalificiranih delavcev še povečalo. Do pomanjkanja delovne sile pride, kadar delodajalci potrebujejo več delavcev z določenimi znanji in spretnostmi, kot jih je trenutno na voljo. To lahko povzročijo različni dejavniki, kot so zmanjševanje delovne sile zaradi upokojevanja oseb, starejših od 55 let, vrzeli v znanju in spretnostih,



neprimerni delovni pogoji ter težave z mobilnostjo in migracijami delavcev (EK, 2023). Pomen takšnih strukturnih dejavnikov pomanjkanja delovne sile se močno razlikuje glede na poklic in sektor.

Po barometru pomanjkanja delovne sile BMAW AMS (BMAW AMS Fachkräftebarometer) je pomanjkanje kvalificiranih delavcev prisotno, kadar povpraševanje po kvalificiranih delavcih v določenem poklicu trenutno presega ponudbo kvalificiranih delavcev. Temelj za izračun na podlagi katerega nastane seznam poklicev, v katerih delovne sile trenutno primanjkuje, so podatki AMS o brezposelnosti in prostih delovnih mestih iz prejšnjega četrletja. Ta pristop je tesneje povezan s trenutnimi gospodarskimi razmerami in vključuje sezonske učinke. (BMAW, 2024). S tem upošteva ciklične in sezonske učinke na trgu dela.

V prvem četrletju leta 2024 je barometer BMAW AMS za pomanjkanje delovne sile pokazal 98 deficitarnih poklicev na nacionalni ravni. Med prvimi petimi so od elektroinštalaterjev ali monterjev, inženirjev za obdelavo podatkov, diplomirane medicinske sestre, neregistriranega negovalca do kuharskega mojstra v restavraciji (BMAW, 2024). Za Gradiščansko je bilo ugotovljeno največje povpraševanje po elektroinštalaterjih ali monterjih, sledijo zdravniki, avtomehaniki, kuharji v restavraciji, diplomirane medicinske sestre. Podoben trend je bil zabeležen za Štajersko, največje povpraševanje se kaže po elektroinštalaterjih ali tehnikih monterjih, sledijo neformalni oskrbovalci in sorodni poklici, diplomirane medicinske sestre, kuharji v restavracijah in tehniki za obdelavo podatkov. Barometer pomanjkanja kvalificirane delovne sile BMAW AMS kot tak dopolnjuje Odredbo o kvalificiranih delavcih Zveznega ministrstva za delo in gospodarstvo (BMAW), ki se v večji meri osredotoča na dolgoročneje ocene.

89

BMAW vsako leto v odloku o kvalificiranih delavcih navede deficitarne poklice. Uvrstitev na seznam deficitarnih poklicev iz Uredbe o kvalificiranih delavcih se na podlagi podatkov avstrijskega javnega zavoda za zaposlovanje o brezposelnosti in prostih delovnih mestih izračuna od septembra pred dvema letoma do avgusta prejšnjega leta. Trenutno je na zvezni ravni rekordnih 110 deficitarnih poklicev, pri katerih je v celotni državi ali določenih regijah na eno prosto delovno mesto manj kot 1,5 iskalca zaposlitve. V spodnjih preglednicah je prikazan seznam deficitarnih poklicev na Štajerskem (Migration.gv.at., 2024). Po najnovjšem seznamu iz leta 2024 na Gradiščanskem ni regionalno specifičnih primanjkljajev poklicev.

Štajerska
Trgovci na drobno in prodajalci tekstilnih izdelkov in oblačil
Krojači
Strežno osebje
Trgovci na drobno in prodajalci čevljev
Trgovci na drobno in prodajalci vozil, delov in dodatne opreme
Strokovnjaki za potovanja in turizem
Strokovnjaki za trženje

WKÖ Arbeitskräftenradar 2023, ki je spletna anketa o pomanjkanju delovne sile v Avstriji, izvedena v sodelovanju s 5124 podjetji med aprilom in majem 2023, je v svojo oceno vključila tudi pomanjkanje znotraj kvalificirane delovne sile (ibw, 2023). Ugotovila je, da pomanjkanje delovne sile najbolj občutijo v gostinstvu in hotelirstvu, in sicer 72,7 %, sledi pa sektor prometa, čiščenja in varovanja z 71,0 %. Močan vpliv sta občutila tudi živilskopredelovalna industrija s 70,7 % ter sektor zdravstvenih in socialnih storitev s 70,1 %. Sektor proizvodnje kovin, vključno s proizvodnjo strojev in vozil, je poročal o 69,3 %, sektor proizvodnje električnih in elektronskih naprav, vključno z medicinsko tehnologijo, pa o 69,0 % (ibid.). Druge predelovalne industrije, kot so kemična, plastična, papirna in tekstilna industrija, so občutile pomanjkanje v višini 68,3 %, gradbeništvo, vključno s sorodnimi poklici, pa v višini 68,1 % (ibid.).

Glede na poklicne skupine je poročilo WKÖ pokazalo, da podjetja še posebej težko najdejo ustrezne kvalificirane delavce na področju obrti (42 %), sledijo pa jim tehniki zunaj IT sektorja (25 %). Poleg tega je 23 % anketiranih podjetij menilo, da bo v letu 2023 še posebej težko najti kvalificirane delavce v vseh poklicih (ibid.).

### Stanje v Sloveniji

**(Ne)zaposlovanje mladih.** Uspešno vključevanje mladih na trg dela in v družbo je ključnega pomena ne le za njihove osebne možnosti in blaginjo, temveč tudi za splošno gospodarsko rast in socialno kohezijo. Vendar je kriza v obdobju COVIDA-19 ponovno pokazala ranljivost mladih na trgu dela. Spomladi 2020 se je stopnja brezposelnosti med mladimi, starimi od 15 do 24 let, eksponentno povečala in aprila v državah OECD v povprečju dosegla 19 %, kar je najvišja stopnja brezposelnosti mladih v zadnjih desetletjih. Maja 2020 je bilo na območju OECD brezposelnih 12,6 milijona mladih, kar je 42 % več kot januarja 2020 (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj [OECD], 2020). Čeprav se je brezposelnost mladih v naslednjih mesecih spet hitro znižala - tako kot brezposelnost starejših generacij - je stopnja brezposelnosti mladih še vedno veliko višja kot pred krizo (OECD, 2020). Zaradi kompleksnih osebnih in socialnih težav, s katerimi se mladi soočajo v prehodnem obdobju, in relativno še vedno skromne systemske podpore v lokalnem okolju so kot skupina veliko bolj ranljivi. V obdobjih gospodarske nestabilnosti se brezposelnost mladih poveča veliko bolj kot v drugih starostnih skupinah. Tudi v času epidemije Covid-19 se je brezposelnost povečala v vseh starostnih skupinah, vendar veliko bolj med mladimi. Med junijem 2019 in junijem 2020 se je skupna brezposelnost povečala za 26,3 %, med mladimi pa kar za 43,7 % (Youth in transition, n.d.). Letos maja 2024 je stopnja brezposelnosti v Sloveniji znašala 4,4 %, kar je manj kot v prejšnjem merilnem obdobju, ko je znašala 4,6 %. Stopnja brezposelnosti mladih, ki upošteva iskalce zaposlitve med 16. in 24. letom starosti, je znašala 5,6 % (Zavod RS za zaposlovanje, n.d.).

**Pomanjkanje delovne sile.** V Sloveniji Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izvaja Poklicni barometer, ki je kvalitativna raziskava, namenjena opredelitvi predvidenega razmerja med ponudbo in povpraševanjem po poklicih za naslednje leto, pri čemer se ocenjuje skupno 183 poklicnih skupin. Rezultati se nanašajo na nacionalno raven, možno pa je pridobiti tudi regionalne rezultate. Barometer prikazuje deficitarne poklice, poklice v ravnovesju in poklice v presežku. Rezultati raziskave napovedujejo na primer pomanjkanje kadrov na področjih informacijske tehnologije, gradbeništva, izobraževanja in zdravstva (ZRSZ, 2023). Rezultati raziskave Poklicni barometer 2023 v prihodnjem letu

še naprej napovedujejo pomanjkanje kadrov za vrsto poklicev na področjih zdravstva, informacijske tehnologije, izobraževanja in gradbeništva. Letos je v kategoriji deficitarnih poklicev 10 poklicev več kot lani, v kategoriji poklicev v ravnovesju 7 poklicev manj, v kategoriji presežnih poklicev pa letos 2 poklica manj. Med ocenjevanimi poklici je najbolj opazna sprememba v primerjavi z lanskimi napovedmi povezana z obravnavanimi poklici s področja telekomunikacij, saj so lanske napovedi za telekomunikacijske tehnike predvidevale presežek, medtem ko letošnje napovedi kažejo, da bo ta poklic v deficitu. Podobno najnovejša različica Poklicnega barometra kaže na predvideni presežek za vodje marketinga in prodaje, tehnike IKT, kozmetičarje ter vrtnarje in drevesničarje (lani v kategoriji ravnovesja). Za naslednje leto (2024) je še vedno predvideno pomanjkanje različnih skupin učiteljev v osnovnih in srednjih šolah, svetovalnih delavcev in vzgojiteljev v vrtcih. Podobno se pomanjkanje napoveduje za različne druge skupine strokovnjakov - kemijske inženirje, veterinarje, strokovnjake za razvoj človeških virov in poklicno svetovanje, sistemske administratorje, mehanike in serviserje elektronske opreme (lanske napovedi so za te poklice predvidevale ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem). Inženirji elektroniki in tehniki elektroniki, računovodje in pomočniki računovodje, gasilci ter upravljavci procesov in naprav za kemično predelavo in proizvodnjo kemičnih izdelkov naj bi prešli iz primanjkljaja v ravnovesje (Zavod RS za zaposlovanje, n. d.).

**Kompetence za prihodnji trg dela.** Globalizacija, tehnološke in demografske spremembe ter migracije povzročajo spremembe delovnih mest ne le po panogah in poklicih, temveč tudi po naravi dela in potrebi po kompetencah na teh delovnih mestih. Kompetence vključujejo znanje, izkušnje, različne sposobnosti in spretnosti ter osebnostne lastnosti, ki nam omogočajo učinkovito opravljanje delovnih nalog. Svetovni gospodarski forum kot najpomembnejše kompetence delavcev navaja *analitično in ustvarjalno mišljenje, samoučinkovitost (odpornost, prilagodljivost, tekmovalnost), motivacijo in samozavedanje ter vseživljenjsko učenje in radovednost, zanesljivost in pozornost na podrobnosti ter tehnološko pismenost*. Ključne kompetence so tudi spretnosti, ki so potrebne v odnosih z drugimi, kot so *aktivno poslušanje in empatija, pa tudi vodenje in socialni vpliv*. Kognitivne sposobnosti pridobivajo na pomenu, kar odraža vse večji pomen *kompleksnega reševanja problemov na delovnem mestu* (Svetovni gospodarski forum, 2023). Na konferenci Potrebe trga dela v naslednjih 15 letih so bile opredeljene splošne kompetence, ki bodo pomembne za trg dela. Splošne kompetence vključujejo: *načrtovanje, izkazovanje medkulturnih kompetenc, izpolnjevanje dolžnosti, sposobnost prilagajanja spremembam, samostojnost, sprejemanje odločitev, strokovno pomoč, timsko delo, ustvarjalno mišljenje, varovanje osebnih podatkov in željo po učenju*. Opredelili so tudi nekatere digitalne kompetence, ki bodo pomembne v prihodnosti, in sicer: *uporaba metod obdelave podatkov, uporaba podatkovnih baz, zagotavljanje zaščite naprav IKT* (Capriolo, 2023). Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kot upravičenec skupaj s projektnim partnerjem, Zavodom za zaposlovanje, vzpostavlja **platformo za napovedovanje kompetenc –(PNK)**. To je spletno orodje za prepoznavanje in napovedovanje prihodnjih potreb po kompetencah na trgu dela. Uporablja napredne analitične metode in podatke o trenutnih trendih na trgu dela za napovedovanje, po katerih spretnostih, znanjih in kompetencah bo v prihodnosti največje povpraševanje. PNK uporabnikom, kot so delodajalci, izobraževalne ustanove in oblikovalci politik, omogoča vpogled v dinamične spremembe v povpraševanju po določenih profilih delavcev. Na podlagi zbranih podatkov in analiz lahko izobraževalne ustanove prilagodijo svoje programe, delodajalci lahko načrtujejo zaposlovanje in usposabljanje, oblikovalci politik pa sprejemajo odločitve o razvoju in prilagajanju strategij na področju dela in izobraževanja. Platforma deluje kot orodje za dolgoročno načrtovanje, saj omogoča spremljanje

91

sprememb in prilagajanje strategij za zagotavljanje potrebnih kompetenc v prihodnosti, kar je ključno za konkurenčnost gospodarstva in razvoj človeških virov v Sloveniji.

### Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

Avstrijski trg dela je leta 2023 ostal močan kljub zahtevnemu svetovnemu gospodarskemu okolju, ki so ga zaznamovali visoka raven cen, zmanjšana potrošnja gospodinjstev in višje obrestne mere. Vendar je ta gospodarska upočasnitev do konca leta postopoma vplivala na trg dela. V prvem četrtletju leta 2024 se je skupna zaposlenost sicer nekoliko povečala, in sicer za 3,2 %, vendar predvsem zaradi povečanja števila zaposlitev s krajšim delovnim časom, zlasti med ženskami. Rast zaposlovanja za polni delovni čas se je v primerjavi z letom 2022 precej upočasnila. Brezposelnost se je začela povečevati aprila 2023 in je do konca leta dosegla 6,4 %, kar je bilo posledica vključitve razseljenih oseb in upočasnitve gospodarske dejavnosti v izračun. Podobno se je slovenski trg dela soočal z izzivi med pandemijo COVID-19, ki je pomembno vplivala na zaposlovanje mladih. Čeprav se je splošna stopnja brezposelnosti do maja 2024 znižala na 4,4 %, je brezposelnost mladih ostala zaskrbljujoča in je znašala 5,6 %. Pandemija je razkrila ranljivost mladih na trgu dela, kar je trend, ki ga je mogoče opaziti v vseh državah OECD.

Slovenija se tako kot Avstrija spopada s pomanjkanjem delovne sile, zlasti v ključnih sektorjih, kot so zdravstvo, informacijska tehnologija, gradbeništvo in izobraževanje. Avstrija se spopada predvsem s pomanjkanjem delovne sile na tehničnih in zdravstvenih področjih, kot so elektroinštalaterji, inženirji za obdelavo podatkov in diplomirane medicinske sestre. Poleg tega sektorji, kot so gostinstvo, proizvodnja hrane in gradbeništvo, poročajo o velikem pomanjkanju, zlasti na področju kvalificiranih poklicev. Tudi v Sloveniji primanjkuje kadrov v zdravstvu in informacijski tehnologiji, zlasti na področjih, kot so telekomunikacijski tehniki in sistemski administratorji. Vendar pa je pomanjkanje v Sloveniji bolj raznoliko, saj sega tudi na področje izobraževanja in poklicne izobrazbe. Primer so osnovnošolski in srednješolski učitelji ter *mehaniki in serviserji elektronske opreme*, po katerih je posebno povpraševanje. *Čeprav se obe državi soočata s skupnimi izzivi na področju zdravstva in informacijske tehnologije, je pomanjkanje v Avstriji bolj osredotočeno na tehnične poklice, medtem ko je v Sloveniji razporejeno po različnih sektorjih.*

92

### 4.3. Prihodnja znanja in spretnosti za digitalizacijo in zeleni prehod

#### Stanje v Avstriji

Glede na najnovejše podatke o avstrijskem trgu dela in gospodarskih razmerah je očitno, da so medsektorska znanja in kompetence bistvenega pomena za zagotavljanje dobro izobraženih strokovnjakov za reševanje prihodnjih gospodarskih, socialnih, digitalnih in ekoloških izzivov. Glede na očitno pomanjkanje delovne sile v zdravstvenem sektorju ter na področjih STEM je na koncu tega poglavja vključena<sup>1</sup> fokusna študija o spretnostih in kompetencah ter potrebah po usposabljanju za ti dve področji.

**DigComp.** Digitalna znanja in spretnosti so ključnega pomena za strokovnjake na današnjem trgu dela in v prihodnosti, saj omogočajo učinkovito uporabo tehnologije, povečujejo produktivnost in omogočajo inovacije v različnih panogah. Ker je tehnologija vse bolj vključena v vsakodnevne dejavnosti, ta trend vpliva na nešteto poklicev, ki od delavcev zahtevajo, da se prilagodijo in izpopolnijo v digitalnih okoljih, da bi ostali konkurenčni in učinkoviti.

DigComp je okvir digitalnih kompetenc, ki ga je Evropska komisija prvič razvila leta 2013, da bi izboljšala razvoj in razumevanje digitalnih spretnosti v Evropi (Punie, 2013). Do leta 2022, ko je Skupno raziskovalno središče objavilo DigComp 2.2, je bil večkrat revidiran (Vuorikari et al., 2022). Ta kompetenčni model je namenjen spodbujanju, razvrščanju in primerjanju digitalnih kompetenc v EU. Opisuje nabor 21 digitalnih kompetenc, ki veljajo za vse državljane in so razvrščene v pet področij: informacije, komunikacija, ustvarjanje vsebin, varnost in reševanje problemov.

Avstrija je v letu 2019 ustvarila svojo različico DigComp 2.2 AT, ki vključuje 25 kompetenc, razvrščenih v šest področij, med katerimi so osnove in dostop, informacijska in podatkovna pismenost, komunikacija in sodelovanje, ustvarjanje digitalnih vsebin, varnost in reševanje problemov (preglednica 1). Do leta 2023 je BMF pregledal svoj okvir in objavil DigiComp 2.3 AT, ki je področju 0 dodal še 2 kompetenci. Osnove in dostop (0.4 Spodbujanje digitalne zavzetosti in ustrezno razvijanje sposobnosti presojanja digitalnih vsebin) in na področje 3 ustvarjanje digitalnih vsebin (3.5 Objavljanje digitalne vsebin in za različna občinstva v skladu z zakonodajo in predpisi).

**Tabela 3**

*(Zvezno ministrstvo za digitalne in gospodarske zadeve, 2021, str. 23)*

DigComp 2.1 (2017)	DigComp 2.2 AT (2019)
	<b>0. Grundlagen und Zugang</b> 0.1. Konzepte der Digitalisierung verstehen 0.2. Digitale Geräte bedienen 0.3. Inklusive Formen des Zugangs zu digitalen Inhalten nutzen und bereitstellen
<b>1. Information and data literacy</b> 1.1 Browsing, searching and filtering data, information and digital content 1.2 Evaluating data, information and digital content 1.3 Managing data, information and digital content	<b>1. Umgang mit Informationen und Daten</b> 1.1. Daten, Informationen und digitale Inhalte recherchieren, suchen und filtern 1.2. Daten, Informationen und digitale Inhalte kritisch bewerten und interpretieren 1.3. Daten, Informationen und digitale Inhalte verwalten
<b>2. Communication and collaboration</b> 2.1 Interacting through digital technologies 2.2 Sharing through digital technologies 2.3 Engaging in citizenship through digital technologies 2.4 Collaborating through digital technologies 2.5 Netiquette 2.6 Managing digital identity	<b>2. Kommunikation und Zusammenarbeit</b> 2.1. Mithilfe digitaler Technologien kommunizieren 2.2. Mithilfe digitaler Technologien Daten und Informationen teilen und zusammenarbeiten 2.3. Digitale Technologien für die gesellschaftliche Teilhabe verwenden 2.4. Ein- und Verkäufe durchführen 2.5. Angemessene Ausdrucksformen verwenden 2.6. Die digitale Identität gestalten
<b>3. Digital content creation</b> 3.1 Developing digital content 3.2 Integrating and reelaborating digital content 3.3 Copyright and licences 3.4 Programming	<b>3. Kreation digitaler Inhalte</b> 3.1. Digitale Inhalte entwickeln 3.2. Digitale Inhalte integrieren und neu erarbeiten 3.3. Werknutzungsrecht und Lizenzen 3.4. Programmieren und Abläufe automatisieren
<b>4. Safety</b> 4.1 Protecting devices 4.2 Protecting personal data and privacy 4.3 Protecting health and well-being 4.4 Protecting the environment	<b>4. Sicherheit</b> 4.1. Geräte schützen 4.2. Personenbezogene Daten und Privatsphäre schützen 4.3. Gesundheit und Wohlbefinden schützen 4.4. Sich vor Betrug und Konsumentenrechtsmissbrauch schützen 4.5. Umwelt schützen
<b>5. Problem solving</b> 5.1 Solving technical problems 5.2 Identifying needs and technological responses 5.3 Creatively using digital technologies 5.4 Identifying digital competence gaps	<b>5. Problemlösen und Weiterlernen</b> 5.1. Technische Probleme lösen 5.2. Bedürfnisse und technologische Antworten darauf erkennen 5.3. Kreativ mit digitalen Technologien umgehen 5.4. Digitale Kompetenzlücken erkennen

**GreenComp.** Po drugi strani pa zeleni prehod zahteva naložbe v posodobljena znanja in spretnosti za delo z zelenimi tehnologijami in zmanjšanje vpliva različnih dejavnosti na okolje. Čeprav se to lahko neposredno nanaša na tehnične poklice, lahko zelena znanja in spretnosti razumemo tudi kot medsektorske kompetence, ki so pomembne tudi za netehnične poklicne skupine.

Evropska komisija je razvila okvir GreenComp za trajnostne kompetence (Bianchi et al., 2022). Ta okvir sestavlja 12 kompetenc na štirih področjih, med drugim posebej vrednoti sprejemanje kompleksnosti v trajnosti, zamišljanje trajnostnih prihodnosti in ukrepanje za trajnost (slika 33). Kompetence so razumljene kot možnost, da posamezniki utelešajo trajnostne vrednote in razumejo kompleksne sisteme za sprejemanje ukrepov, ki obnavljajo zdravje ekosistemov in spodbujajo pravičnost, hkrati pa si zamišljajo trajnostno prihodnost (ibid.).

### Slika 73

(Bianchi et al., 2022, str. 3)



Figure 3. Visual representation of GreenComp.

**Osrednja študija: Skills for jobs in the healthcare sector (Znanja in spretnosti za delovna mesta v zdravstvenem sektorju).** Zdravstveni delavci in z njimi povezani poklici predstavljajo pomemben del pomanjkanja kvalificirane delovne sile v Avstriji. Zaradi vse večjega povpraševanja po zdravstvenih delavcih v prihodnosti je treba tej poklicni skupini nameniti posebno pozornost glede potrebnih spretnosti in kompetenc. V skladu s poročilom CEDEFOP o zdravstvenih sodelavcih: Priložnosti in izzivi na področju znanj in spretnosti (posodobitev za leto 2023) so zdravstveni delavci v veliki meri odvisni od medosebnih spretnosti in se pogosto soočajo z nevarnimi delovnimi razmerami (2023). Njihove potrebe po digitalnih spretnostih so v primerjavi z drugimi poklici povprečne in vključujejo predvsem uporabo digitalnih naprav. Zato je njihova potreba po digitalnem izpopolnjevanju manjša, čeprav so njihove splošne potrebe po izpopolnjevanju visoke. Poročilo na podlagi podatkov evropske raziskave o spretnostih in delovnih mestih kaže, da zdravstveni delavci kot najpomembnejše za svoj poklic zaznavajo inovativnost, medosebne kompetence, ročna dela in pismenost (Cedefop, 2023). Poleg tega menijo, da digitalizacija zdravstva zahteva digitalno izpopolnjevanje za uporabo specializirane

programske opreme, uporabo preglednic, urejanje besedil, uporabo interneta ali upravljanje digitalnih naprav za delo (ibid.).

**Osrednja študija: Skills for STEM jobs.** Z razvojem industrije 4.0 bodo tako na delovnih mestih STEM kot tudi na delovnih mestih, ki niso povezana s STEM, potrebni mladi s širokim spektrom znanj in spretnosti. V Avstriji spada v to kategorijo poklic z največjim pomanjkanjem za leto 2024, elektrotehnik. V skladu z Unescovo publikacijo "Raziskovanje kompetenc STEM za 21. stoletje" so za opravljanje poklicev, povezanih s STEM, potrebna naslednja znanja: kognitivne sposobnosti za obdelavo in analizo podatkov; reševanje problemov in inženirsko razmišljanje za analizo podatkov in razvijanje rešitev; spretnosti znanstvenega raziskovanja za opazovanje pojavov in oblikovanje hipotez; računalniško razmišljanje za oblikovanje problemov in kodiranje, IKT spretnosti za uporabo računalniških programov; oblikovalsko razmišljanje, ustvarjalnost in inovativnost za razumevanje problemov in sodelovanje v procesih ustvarjalnih rešitev; tehnološke spretnosti za pravilno uporabo in ravnanje z znanstveno in tehnično opremo ali snovmi; sodelovanje in komuniciranje za sodelovanje v timskem delu ter učinkovito sodelovanje in sporočanje idej drugim deležnikom ali strokovnjakom (NG, 2029). Ker področja STEM hitro napredujejo, se mora vsako nenehno učiti in izpopolnjevati te kompetence.

### Stanje v Sloveniji

Na področju digitalizacije in zelene energije v Sloveniji in drugod po svetu primanjkuje ustrezno usposobljene in izobražene delovne sile. Pomanjkanje kadrov z ustreznim znanjem in kompetencami je vse bolj omejujoč dejavnik rasti produktivnosti. Kljub zgodovinsko nizki stopnji brezposelnosti v Sloveniji imajo podjetja težave pri iskanju delavcev. Ugotavljamo tudi strukturne razlike na trgu dela, kjer se delodajalci prav tako soočajo s težavami na področju izobraževanja, kompetenc in znanja, s prehodom v zeleno gospodarstvo in uporabo inteligentne tehnologije pa se povečuje potreba po strokovnjakih. Ne glede na doseženo izobrazbo kandidati pogosto nimajo ustreznih prenosljivih kompetenc, digitalnih kompetenc, znanja tujih jezikov in poklicno specifičnih kompetenc. To je posledica demografskih sprememb ter počasnega prilagajanja izobraževanja in usposabljanja, povezanega s spremembami v povpraševanju po delovni sili in spretnostih. Pomanjkanje kadrov se že kaže na področjih digitalne in zelene preobrazbe, izobraževanja, socialnega varstva in zdravstva, kjer se bodo potrebe v prihodnosti le še povečale. Tehnološki razvoj zahteva nenehno izobraževanje in usposabljanje. Študije kažejo, da ima tehnologija, vključno z uporabo umetne inteligence, pozitivne učinke na produktivnost, če se uporablja celovito, kar pomeni, da se tehnologije med seboj dopolnjujejo, hkrati pa se zagotavlja ustrezno usposabljanje. Uspešnost in učinkovitost prehoda na pametno gospodarstvo je mogoče oceniti kot povprečno, kar poudarja, da je veliko neizkoriščenega potenciala (Wostner, 2023).

**Digitalne kompetence.** Ker digitalne tehnologije vse bolj postajajo sestavni del vseh gospodarskih sektorjev, bo potreba po digitalnih kompetencah naraščala. Ključne spretnosti vključujejo obdelavo podatkov, kibernetsko varnost ter spretnost z digitalnimi orodji in platformami. Svetovni gospodarski forum opredeljuje analitično in ustvarjalno mišljenje, tehnološko pismenost in kognitivne sposobnosti kot bistvene za krmarjenje v digitalnem okolju (World Economic Forum, 2023). V Sloveniji bodo ta znanja in spretnosti ključnega pomena ne le v IT sektorju, temveč v vseh panogah, saj bodo podjetja uvajala naprednejše digitalne rešitve. *Digitalna Slovenija 2030* je celovita nacionalna strategija, katere cilj je povečati digitalno pismenost v vseh družbenih sektorjih. Strategija vključuje pobude, kot je E-znanost za delovna mesta, ki se osredotoča na izboljšanje digitalnih kompetenc delovne sile z

usposabljanjem in izobraževanjem. Cilj je zagotoviti, da bodo delavci večji uporabe digitalnih orodij, praks kibernetne varnosti in upravljanja podatkov (Vlada Republike Slovenije, 2020). *Strateški svet za digitalizacijo*, ki ga je ustanovila slovenska vlada, je svet, ki razvija in izvaja politike, ki spodbujajo digitalno preobrazbo v vseh panogah. Podpira različne projekte in programe, katerih cilj je povečati digitalne spretnosti, zlasti v malih in srednje velikih podjetjih (MSP). Svet si prizadeva tudi za vključevanje digitalnih spretnosti v nacionalni izobraževalni program, s čimer zagotavlja, da so prihodnje generacije pripravljene na digitalno gospodarstvo (Strateški svet za digitalizacijo, n.d.).

**Kompetence za zeleni prehod.** Zeleni prehod, ki ga poganja potreba po boju proti podnebnim spremembam, bo preoblikoval tudi trg dela v Sloveniji. Znanja s področja trajnostnih praks, tehnologij obnovljivih virov energije in okoljskega upravljanja bodo postajala vse bolj dragocena. Konferenca o potrebah trga dela je poudarila pomen kompetenc, povezanih z okoljsko trajnostjo, kot sta poznavanje okolju prijaznih tehnologij in sposobnost izvajanja energetsko učinkovitih rešitev (Capriolo, 2023). Delavci v gradbeništvu, predelovalnih dejavnostih in energetiki bodo morali pridobiti zlasti ta zelena znanja, da bi podprli prehod Slovenije na bolj trajnostno gospodarstvo. *Zelena Slovenija 2030* je program, ki je del slovenske nacionalne strategije trajnostnega razvoja. Poudarja potrebo po izobraževanju in usposabljanju na področju zelenih tehnologij in trajnostnih praks. Program podpira pobude, ki se osredotočajo na obnovljive vire energije, energetsko učinkovitost in okoljsko upravljanje. Namenjen je ključnim sektorjem, kot so gradbeništvo, proizvodnja in kmetijstvo, da se zagotovi, da bodo delavci opremljeni z znanji in spretnostmi, potrebnimi za prispevek k zelenemu gospodarstvu (Ministrstvo za okolje in prostor, 2021).

96

### Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

Na splošno so za avstrijski pristop k opremljanju delovne sile s prihodnjimi spretnostmi za digitalizacijo in zeleni prehod značilni podrobni kompetenčni modeli in *sektorske strategije* za obravnavanje neposrednih potreb trga dela, medtem ko slovenska strategija vključuje *širše reforme in izobraževalne pobude*, namenjene odpravljanju razširjenih vrzeli v znanju in spretnostih ter pripravi na prihodnje potrebe.



#### 4.4. Potrebe po kompetencah, ki jih zaznavajo podjetja

##### Stanje v Avstriji (Gradiščanska)

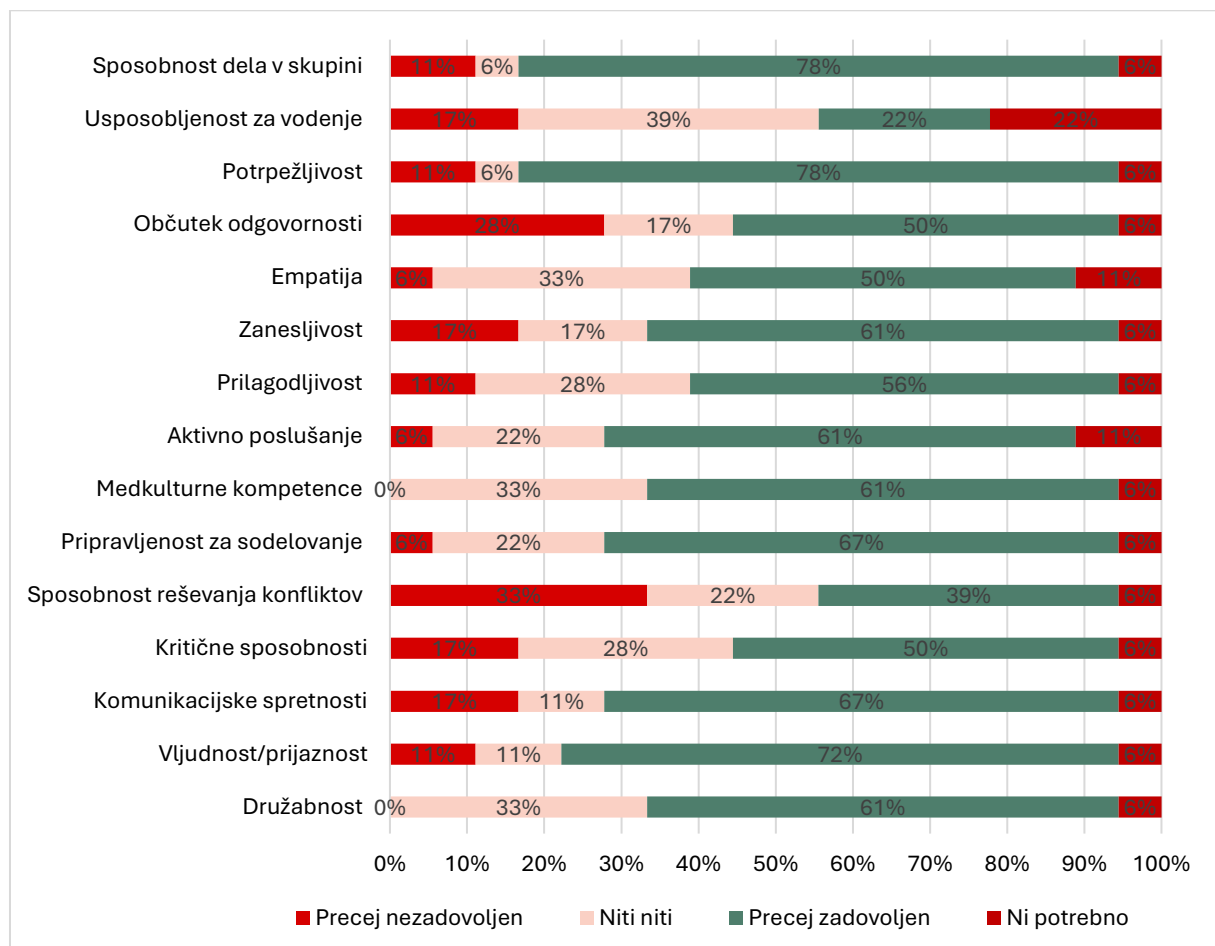
V južni deželi Gradiščanski smo anketirali dvajset podjetij, štirinajst jih je izpolnilo vprašalnik, ki so predstavljeni v naslednjih rezultatih. Sodelujoča podjetja so prihajala s področja izobraževanja (35 %), gradbeništva (15 %), gospodarskih storitev (10 %), finančnih storitev in zavarovalništva (5 %), hotelirstva in gostinstva (5 %), trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (5 %), storitev na področju IKT (5 %), osebnega sektorja (5 %) ali pa so označila drugo (15 %). Velikost podjetij je bila od 0 do 10 zaposlenih (35 %), od 11 do 50 (15 %), od 51 do 250 (40 %) in več kot 250 (10 %) zaposlenih.

##### Vrednotenje zahtevanih kvalifikacij in kompetenc novo zaposlenih

Podjetja smo v naših raziskavah povprašali o njihovem zadovoljstvu s socialnimi kompetencami njihovih novo zaposlenih in dobili naslednje rezultate.

##### Slika 74

##### Vrednotenje socialnih kompetenc novo-zaposlenih delavcev



Na splošno lahko rečemo, da so podjetja precej zadovoljna s socialnimi kompetencami novo zaposlenih. Najvišje je bilo ocenjeno zadovoljstvo z njihovo potrpežljivostjo (78 %) in sposobnostjo timskega dela (78 %). Podjetja so precej nezadovoljna z zmožnostjo obvladovanja konfliktov (33 %) in odgovornostjo (28 %). Kot "nepotrebne" so bile označene vodstvene sposobnosti, ki jih je tako označilo 22 % podjetij.

Druge kompetence (na področju z delom povezanega znanja in multidisciplinarne usposobljenosti), ki so jih podjetja najbolje ocenila pri svojih novo zaposlenih, so izpostavljene v naslednjih točkah: računalniško znanje (3,65 od 5), znanje tujih jezikov (3,53), razumevanje poslovanja (3,53), jezikovno razumevanje (3,41), sposobnost dela s številčnimi podatki (3,47) in spomin (3,47).

Digitalizacija je za 62,5 % podjetij argument za prestrukturiranje delovnih procesov v naslednjih petih do desetih letih. Kritično mišljenje in reševanje problemov sta pri tem ključni kompetenci (s tem se strinja 93 % udeležencev), sledita učinkovita uporaba digitalnih komunikacijskih orodij (53 %) in vizualizacija podatkov (53 %).

Po drugi strani pa varstvo okolja in trajnostni razvoj za podjetja nista tako pomembna (le 31 % jih namerava v naslednjih petih do desetih letih spremeniti delovne procese). Vendar so zeleni delovni prostori (varčevanje z energijo in vodo) za 83 % pomembna spretnost, ki ji sledi znanje o trajnostni rabi virov (67 %).

Podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, za pridobivanje novih zaposlenih najpogosteje uporabljajo naslednje kanale: oglase v družbenih medijih (80 %), spletne platforme za zaposlovanje (60 %) in priporočila obstoječih zaposlenih (60 %).

Za 80 % sodelujočih podjetij je podpora strokovnemu razvoju zaposlenih način, s katerim se podjetje spremeni v privlačnega delodajalca.

Druge izobraževalne in karijerne organizacije veljajo za partnerje podjetij na področju osebnega razvoja. Z njimi sodeluje 40 % podjetij, 40 % jih to počne včasih in le 20 % jih tega ne počne.

98

Zadovoljstvo s karierno orientacijo v šolah in njeno osredotočenostjo na trg dela je srednja. Vendar podjetja menijo, da bi lahko šole izboljšale pouk, ki je usmerjen v prakso (93 % se jih strinja), vključila medšolsko sodelovanje in obvezno karierno orientacijo (73 %) ter dobro izmenjavo med gospodarstvom in šolo (60 %).

### Stanje v Avstriji (Štajerska)

Za boljšo predstavitev rezultatov raziskave je na začetku podan pregled glavnih značilnosti preučevane populacije.

Raziskava o zahtevah glede kvalifikacij in znanj mladih delavcev ter kakovosti karierne orientacije na Štajerskem je bila poslana skupaj 8 504 štajerskim podjetjem, od katerih jih je 436 delno, 155 pa v celoti izpolnilo vprašalnik. Največji delež sodelujočih podjetij je spadal v sektor trgovine in obrti, in sicer 158 podjetij, kar predstavlja 36 % celotnega vzorca. Trgovino je zastopalo 118 podjetij, kar predstavlja 27 % sodelujočih podjetij. Sektor informiranja in svetovanja je zastopalo 85 podjetij ali 19 %. Turizem in prosti čas je zastopalo 51 podjetij ali 12 %. Prometni sektor je bil manj zastopan s 17 podjetji (4 %), industrijski sektor pa le s 6 podjetji (1 %). Bančni in zavarovalniški sektor je zastopalo le eno podjetje oziroma en odstotek celotnega vzorca. Največji delež (86 %) sodelujočih podjetij so predstavljala mikro podjetja (do 10 zaposlenih) s 375 podjetji, sledila so mala podjetja (do 50 zaposlenih) s 47 podjetji (11 %) in srednje velika podjetja (do 250 zaposlenih) z 11 podjetji (3 %). V raziskavi so sodelovala le 3 velika podjetja (1 %; več kot 250 zaposlenih).

### Vrednotenje potrebnih kompetenc novozaposlenih

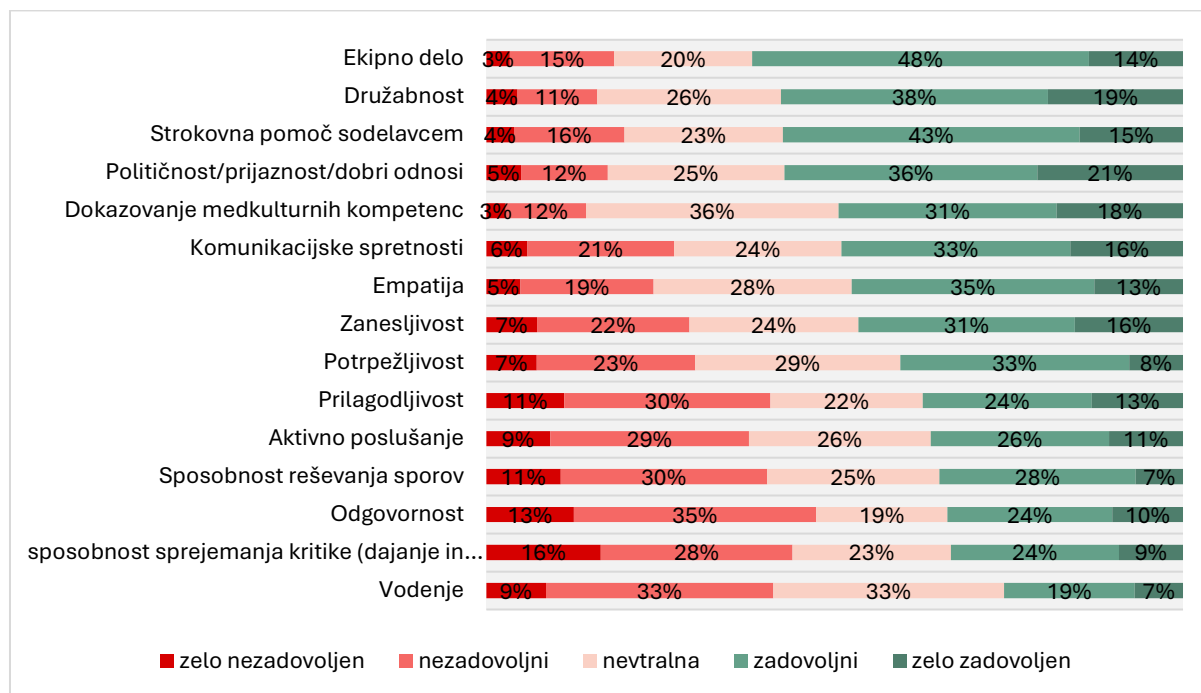
Podjetja so morala s štirimi vprašanji oceniti svoje zadovoljstvo s socialnimi, osebnimi, poklicnimi in temeljnimi spretnostmi (znanjem) mladih delavcev, ki so končali formalno izobraževanje in so pri njih začeli prvo zaposlitev. Podjetja so morala oceniti svoje zadovoljstvo s posameznimi spretnostmi in znanjem na petstopenjski lestvici od "zelo nezadovoljen" do "zelo zadovoljen". Vsako področje spretnosti ali znanja je v nadaljevanju predstavljeno posebej.

**Vrednotenje socialnih kompetenc novozaposlenih.** Rezultati ocenjevanja zadovoljstva s socialnimi kompetencami mladih, ki začenjajo poklicno pot, so prikazani na sliki 75.

Podjetja so bila najbolj zadovoljna s sposobnostjo mladih strokovnjakov za timsko delo. S to sposobnostjo je bilo (zelo) zadovoljnih 62 % anketirancev. Več kot polovica anketiranih podjetij je bila (zelo) zadovoljna tudi z družabnostjo mladih zaposlenih (57 %), pripravljenostjo za sodelovanje (58 %) in vedenjem (57 %). Relativno visoka stopnja zadovoljstva je bila zabeležena tudi pri medkulturnih spretnostih (49 %), komunikacijskih spretnostih (49 %), empatiji (48 %), zanesljivosti (47 %) in potrpežljivosti (41 %) novo zaposlenih. Nasprotno pa je odstotek nezadovoljnih podjetij presegel odstotek zadovoljnih podjetij, ko je šlo za prilagodljivost, aktivno poslušanje, obvladovanja konfliktov, občutek odgovornosti in sposobnost sprejemanja kritike. Anketirana podjetja so bila najmanj zadovoljna z vodstvenimi sposobnostmi mladih strokovnjakov. To sposobnost je kot (zelo) nezadovoljivo ocenilo 42 % anketiranih podjetij, medtem ko jih je bilo (zelo) zadovoljnih le 26 %.

## Slika 75

### Vrednotenje socialnih kompetenc novozaposlenih



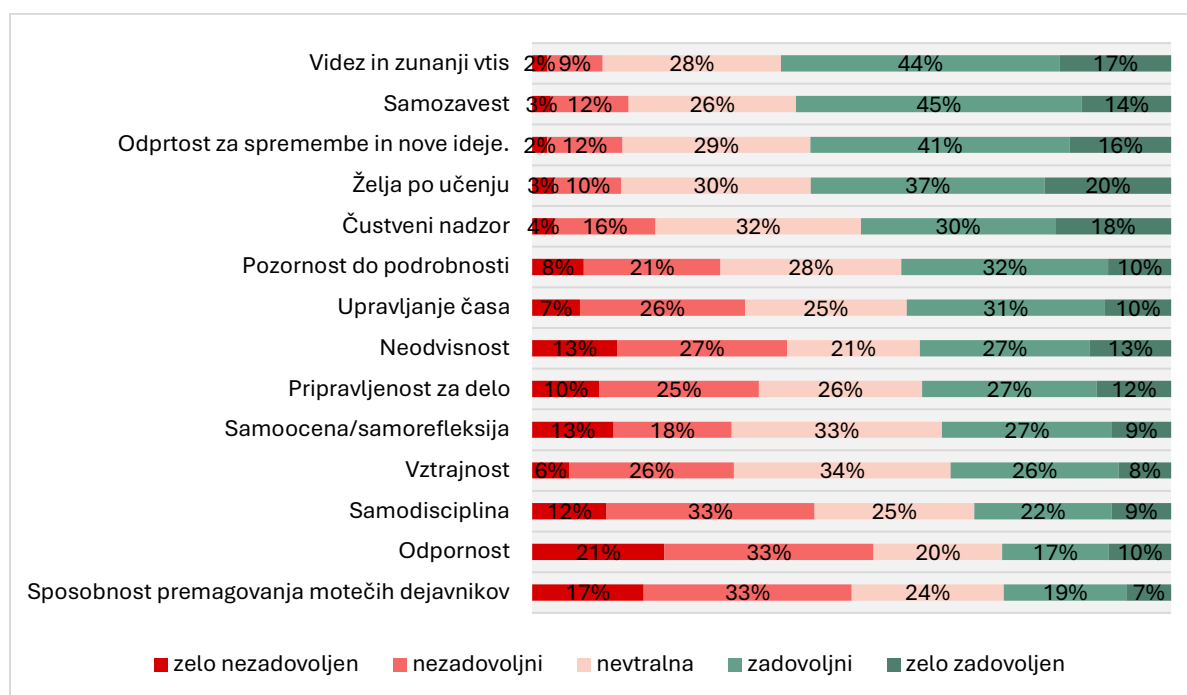
**Vrednotenje osebnih kompetenc mladih strokovnjakov.** Rezultati ocenjevanja zadovoljstva z osebnimi kompetencami mladih strokovnjakov, ki začenjajo poklicno pot, so prikazani na sliki 76.

Podjetja so bila najbolj zadovoljna z videzom in zunanjim vtisom zaposlenih, saj jih je bilo 44 % zadovoljnih in 17 % zelo zadovoljnih. Več kot polovica anketiranih podjetij je kot (zelo) zadovoljive ocenila tudi samozavest zaposlenih, ki začenjajo poklicno pot (59 %), njihovo odprtost za novosti (57

%) in pripravljenost na učenje (56 %). Relativno visoka stopnja zadovoljstva je bila zaznana tudi pri čustvenem obvladovanju (49 %), natančnosti (42 %), upravljanju časa/organizacijskih spretnostih (41 %), pripravljenosti na delo (39 %), samooceni/samorefleksiji (36 %) in vztrajnosti (36 %). Vendar je na področjih samostojnega dela, samodiscipline in sposobnosti ignoriranja motečih dejavnikov odstotek nezadovoljnih podjetij presegel odstotek zadovoljnih podjetij. Podjetja so bila najmanj zadovoljna s prilagodljivostjo mladih strokovnjakov. To sposobnost je 54 % anketiranih podjetij ocenilo kot (zelo) nezadovoljivo, medtem ko jih je bilo le 26 % (zelo) zadovoljnih.

## Slika 76

### Vrednotenje osebnih kompetenc novozaposlenih



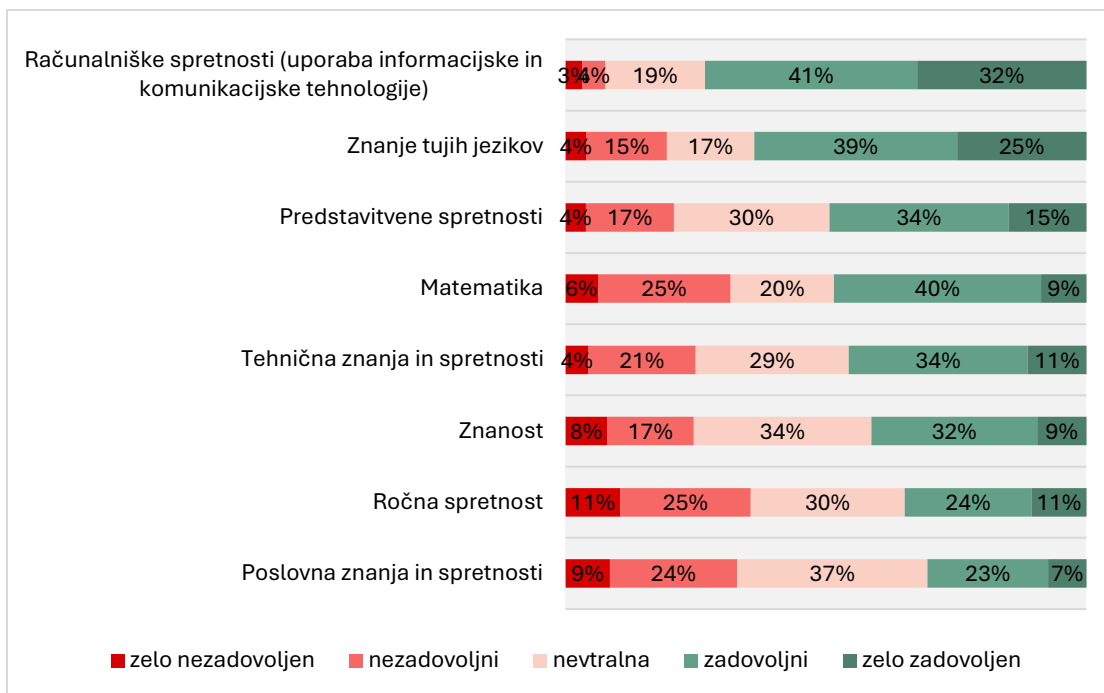
100

**Vrednotenje poklicnih kompetenc novozaposlenih.** Rezultati ocenjevanja zadovoljstva s poklicnimi spretnostmi mladih, ki začenjajo poklicno pot, so prikazani na sliki 77.

Podjetja so bila najbolj zadovoljna z računalniškim znanjem začetnikov, saj jih je bilo 41 % zadovoljnih in 32 % zelo zadovoljnih. Več kot polovica anketiranih podjetij je kot (zelo) zadovoljivo ocenila tudi znanje tujih jezikov zaposlenih na začetku kariere (64 %). Razmeroma visoko je bilo tudi zadovoljstvo s predstavitvenimi sposobnostmi mladih strokovnjakov (49 %), matematičnimi sposobnostmi (48 %), tehničnimi sposobnostmi (46 %) in znanstvenim znanjem (41 %). Po drugi strani pa je odstotek nezadovoljnih podjetij presegel odstotek zadovoljnih podjetij, ko je šlo za ročne spretnosti in poslovne veščine. Podjetja so bila najmanj zadovoljna z ročnimi spretnostmi mladih strokovnjakov. Med anketiranimi podjetji jih je bilo 36 % (zelo) nezadovoljnih s to spretnostjo in le 35 % (zelo) zadovoljnih.

## Slika 77

### Vrednotenje strokovnih kompetenc novo-zaposlenih

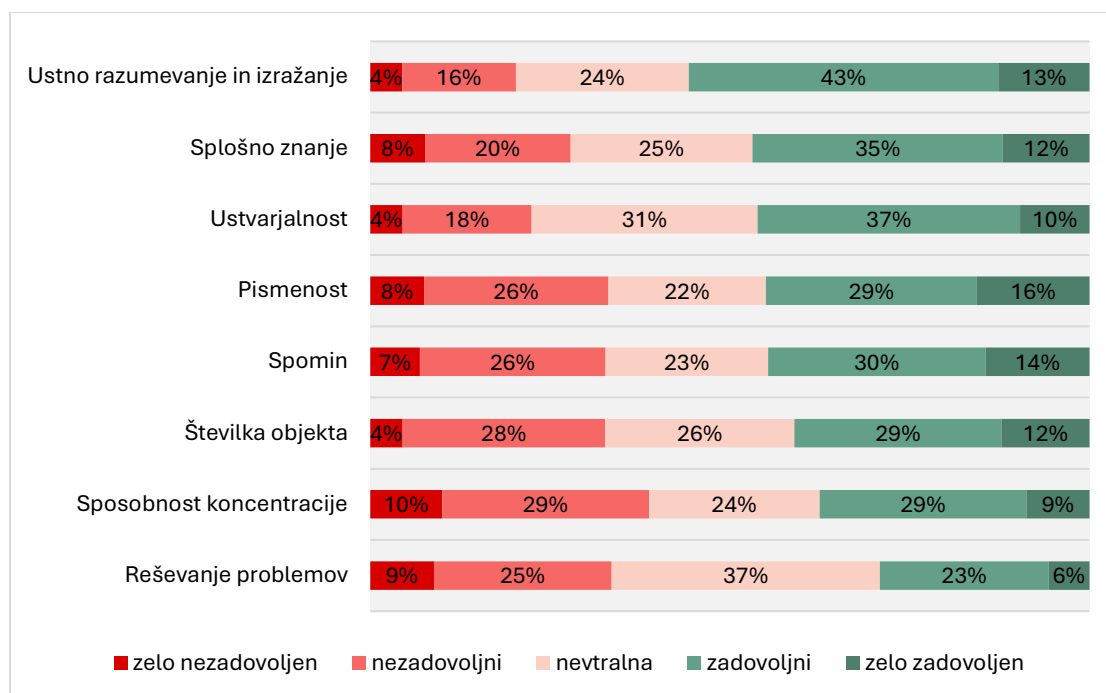


**Vrednotenje temeljnih znanj novozaposlenih.** Rezultati ocenjevanja zadovoljstva s temeljnimi znanji in spretnostmi mladih, ki začenjajo poklicno pot, so prikazani na sliki 78.

Podjetja so bila najbolj zadovoljna z jezikovnimi in izraznimi sposobnostmi mladih strokovnjakov, saj jih je 43 % zadovoljnih in 13 % zelo zadovoljnih. Razmeroma visoko je bilo tudi zadovoljstvo s splošnim znanjem mladih strokovnjakov (47 %), ustvarjalnostjo (46 %), branjem in pravopisom (45 %), spominom (45 %) in sposobnostjo računanja (41 %). Nasprotno pa je delež nezadovoljnih podjetij presegel delež zadovoljnih podjetij, ko je šlo za sposobnost koncentracije in sposobnost reševanja problemov. Podjetja so bila najmanj zadovoljna s sposobnostjo koncentracije pri novo zaposlenih. Med anketiranimi podjetji jih je bilo 39 % (zelo) nezadovoljnih in le 38 % (zelo) zadovoljnih s to spretnostjo.

## Slika 78

### Vrednotenje temeljnih znanj novozaposlenih



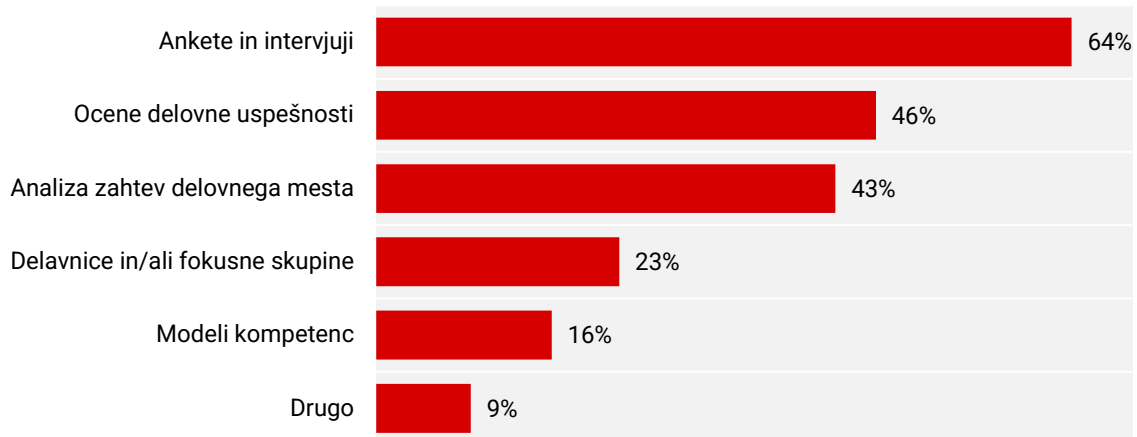
Povratne informacije o potrebah po usposabljanju obstoječih zaposlenih. V naslednjem delu raziskave smo podjetja vprašali o potrebah po usposabljanju njihovih zaposlenih. Večina anketirancev, 77 %, je navedla, da imajo njihovi zaposleni dodatno potrebo po usposabljanju, vendar usposabljanje ni na voljo. Poleg tega so imela podjetja možnost navesti konkretne informacije o svojih potrebah po usposabljanju. Analiza odgovorov je razkrila širok razpon potreb po usposabljanju, od specifičnih znanj (npr. obnavljanje preprog, kmetijsko usposabljanje itd.) do osebnih in socialnih kompetenc (npr. prilagodljivost, disciplina itd.) ter vodstvenih in upravljaljskih kompetenc. Rezultati kažejo, da želijo podjetja svoje zaposlene razvijati celostno, kar vključuje tako spretnosti, povezane z delom, kot tudi socialne in organizacijske spretnosti.

102

V drugem vprašanju so bila podjetja zaprosena, da posredujejo informacije o metodah, ki jih uporabljajo za ugotavljanje potreb po usposabljanju svojih zaposlenih. Anketirana podjetja uporabljajo različne metode za ugotavljanje potreb po usposabljanju svojih zaposlenih (glej sliko 79). Najpogosteje se uporabljajo ankete in razgovori, o čemer je poročalo 64 % podjetij. Ocene delovne uspešnosti za ugotavljanje potreb po usposabljanju uporablja 46 % podjetij. Analizo delovnih mest uporablja 43 % vprašanih. Delavnice in/ali fokusne skupine uporablja 23 % vprašanih. Modele kompetenc uporablja 16 % anketirancev. O drugih metodah (npr. osebni razgovori, anketiranje sodelavcev, opazovanje itd.), ki spadajo v kategorijo "drugo", poroča 9 % podjetij. *Ti rezultati kažejo, da se za ugotavljanje potreb po usposabljanju uporabljajo različni pristopi, s posebnim poudarkom na neposrednih in interaktivnih metodah, kot so ankete in razgovori.*

## Slika 79

### Organizacijske metode za ocenjevanje potreb po usposabljanju zaposlenih



**Ocena prihodnjega trga dela.** Tako kot strokovnjaki in starejši učenci so bila tudi podjetja zaprosena, da podajo ocene prihodnjega trga dela in gospodarskega trga. Zastavljena vprašanja so se nanašala na tehnološke in okoljske spremembe.

Na vprašanje, ali nameravajo v naslednjih 5 do 10 letih zaradi digitalizacije reorganizirati svoje delovne procese (tj. uvesti digitalne tehnologije v delovni proces), jih je 36 % odgovorilo pritrdilno. Vendar je večina anketiranih podjetij, in sicer 40 %, navedla, da želijo delno reorganizirati svoje delovne procese. Poleg tega so bila anketirana podjetja zaprosena, da posredujejo informacije o veščinah/znanjih, ki jih po njihovem mnenju potrebujejo njihovi zaposleni za izvajanje načrtov podjetja v povezavi s tehnološkimi spremembami. Rezultati so prikazani na sliki 80.

Kompetenci kritičnega mišljenja in reševanja problemov sta se s 74 % uvrstili na prvo mesto, kar poudarja pomen teh kompetenc za digitalno preobrazbo. Učinkovito uporabo digitalnih komunikacijskih orodij šteje za potrebno 53 % podjetij, sledi razumevanje digitalnih medijev, ki ga poudarja 45 % vprašanih. Kibernetska varnost je pomembna za 40 % podjetij, medtem ko analizo in upravljanje podatkov ter vizualizacijo podatkov kot potrebne ocenjuje 34 % podjetij. Programiranje in razvoj programske opreme se zdita nujni večini 17 % podjetij. Druga znanja in spretnosti (npr. razumevanje procesov, ravnanje z novo strojno opremo), ki so združena pod "drugo", navaja 9 % podjetij. *Ti rezultati poudarjajo različne zahteve, ki jih podjetja postavljajo svojim zaposlenim v okviru tehnoloških sprememb, s posebnim poudarkom na reševanju problemov in digitalnih spretnostih.*

## Slika 80

### Kompetence, potrebne za doseganje poslovnih tehnoloških ciljev



Na vprašanje, ali nameravajo v naslednjih 5 do 10 letih zaradi zelenega prehoda reorganizirati svoje delovne procese, jih je 30 % odgovorilo pritrdilno. Vendar je večina anketiranih podjetij, 43 %, navedla, da nameravajo do neke mere reorganizirati svoje delovne procese. Poleg tega so bili anketiranci zaproseni, da posredujejo informacije o spretnostih/znanju, ki jih bodo po njihovem mnenju njihovi zaposleni potrebovali za izvajanje načrtov zelenega prehoda podjetja. Rezultati so prikazani na sliki 81.

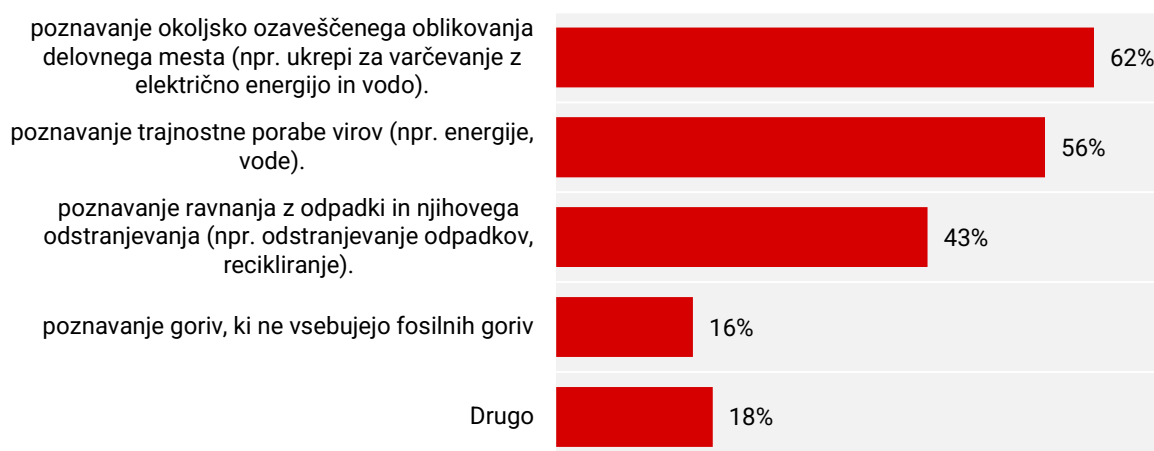
104

Znanje o oblikovanju okolju prijaznih delovnih mest, kot so ukrepi za varčevanje z električno energijo in vodo, je na vrhu seznama ukrepov, saj ga navaja 62 % podjetij. Sledi znanje o trajnostni porabi virov, kot sta poraba energije in vode, ki ga 56 % podjetij šteje za potrebno. Poleg tega je 43 % podjetij navedlo, da je pomembno znanje o ravnanju z odpadki in njihovem odstranjevanju, kot sta odlaganje in recikliranje odpadkov. Znanje o nefosilnih gorivih je kot pomembno navedlo 16 % podjetij, 18 % podjetij pa je omenilo druga vprašanja (npr. alternativna oskrba z energijo, ločevanje odpadkov itd.), ki so pomembna za zeleni prehod. *Rezultati kažejo, da podjetja okoljski ozaveščenosti in trajnosti pripisujejo visoko prioriteto, pri čemer večina podjetij meni, da je znanje o oblikovanju zelenih delovnih okolij in trajnostni rabi virov še posebej pomembno. Hkrati je na določenih področjih, kot sta ravnanje z odpadki in nefosilna goriva, še vedno veliko prostora za izboljšave, da bi v celoti podprli ekološki prehod.*



## Slika 81

### Kompetence, potrebne za doseganje okoljskih in trajnostnih poslovnih ciljev



**Povratne informacije o ukrepih za zaposlovanje ohranjanje zaposlenih** . Študija je preučila kanale, ki jih podjetja uporabljajo za zaposlovanje novih zaposlenih, in ukrepe, s katerimi se podjetje poskuša narediti privlačnejše za sedanje in prihodnje zaposlene.

Ocenjevanje je pokazalo, da se za zaposlovanje novih zaposlenih uporabljajo različni kanali (glej sliko 82). Z 68 % je najpogosteje uporabljen kanal priporočilo obstoječih zaposlenih, z 52 % pa mu sledi oglaševanje v družbenih medijih (npr. Instagram, TikTok). Spletno stran podjetja uporablja 48 % podjetij, 46 % pa javni zavod za zaposlovanje (AMS). Spletne zaposlitvene portale (npr. Karriere.at) uporablja 44 % anketiranih podjetij. Oglasi v tiskanih medijih imajo podrejeno vlogo, saj jih je omenilo le 26 %, le 12 % podjetij pa uporablja zaposlitvene agencije. Druge kanale, kot so oglasne deske ali osebni stiki, uporablja le 9 % vprašanih. *Ti rezultati ponazarjajo raznolikost strategij zaposlovanja ter pomen osebnih priporočil in sodobnih digitalnih platform v tem procesu.*

105

## Slika 82

### Kanali za zaposlovanje zaposlenih



Rezultati kažejo tudi, da podjetja sprejemajo številne ukrepe za povečanje svoje privlačnosti za sedanje in prihodnje zaposlene (glej sliko 83).

Najpogostejši ukrep je zagotavljanje pripravništev, ki ga ponuja 57 % podjetij. Zelo razširjeno je tudi spodbujanje usposabljanja in nadaljnega izobraževanja zaposlenih (52 %). Sodelovanje s šolami, na primer s pisanjem znanstvenih člankov, uporablja 25 % podjetij. Vzpostavljane blagovne znamke delodajalca, pri katerem se uspehi in dosežki podjetja predstavijo javnosti, in individualno načrtovanje kariere uporablja 23 % podjetij. Ukrepe za usklajevanje kariernega in zasebnega življenja uporablja 21 % podjetij, sodelovanje z univerzami pa 20 % podjetij. Vključevanje v skupnost in sodelovanje v dobrodelnih projektih imata pomembno vlogo v 18 % podjetij. Programe mentorstva in prijateljstva kot del uvajanja v delo ponuja 15 % podjetij. 14 % podjetij ima dneve odprtih vrat ali nobenega od naštetih programov. Posebne programe usposabljanja vajencev najdemo v 12 % podjetij, sodelovanje z drugimi institucijami pa v 6 % podjetij. Druge ukrepe (npr. dobro delovno vzdušje, poskusno vajeništvo) navaja le 3 % podjetij. *Ta raznolikost strategij ponazarja zavezanost podjetij k ustvarjanju privlačnega in spodbudnega delovnega okolja.*

**Slika 83**

*Ukrepi za upravljanje privlačnosti podjetja*



Na koncu smo vprašali, ali podjetja sodelujejo z ustanovami za izobraževanje in usposabljanje v okviru razvoja človeških virov. Na to vprašanje je 47 % anketiranih podjetij odgovorilo odklonilno, 23 % anketiranih podjetij pa je potrdilo, da sodelujejo. 30 % anketiranih podjetij je odgovorilo, da včasih sodelujejo z ustanovami za izobraževanje in usposabljanje v okviru razvoja kadrov.

**Vrednotenje karierne orientacije na Štajerskem.** V zadnjem delu raziskave smo se osredotočili na oceno karierne orientacije s strani podjetij. Prvo vprašanje je podjetja spraševalo, kako so zadovoljna z usmerjenostjo karierne orientacije na trg dela v šolah. Anketirana podjetja so lahko uporabila drsnik z dvema nasprotnima poloma (levo "sploh nisem zadovoljen" in desno "zelo zadovoljen") in razponom vrednosti od 1 do 5. Povprečna ocena tega vprašanja je bila 2,56, kar kaže na nizko stopnjo zadovoljstva podjetij s karierno orientacijo v šolah.

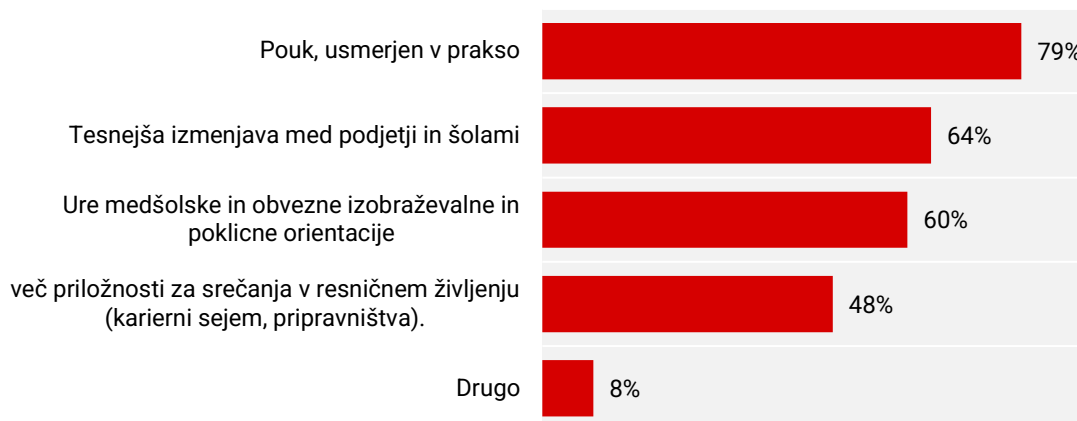
V dodatnem vprašanju smo podjetja povprašali o možnostih za izboljšanje karierne orientacije. Opredeljeni so bili različni ukrepi (glej sliko 44). Najpogosteje omenjeni predlog je v prakso usmerjeno poučevanje, ki ga podpira 79 % vprašanih. Tesnejšo izmenjavo med podjetji in šolami kot koristno vidi 64 % podjetij. Kar 60 % anketirancev podpira uvedbo obvezne karierne orientacije v vseh šolah. Več priložnosti za srečevanje z realnimi delovnimi okolji, kot so karierni sejmi in pripravništva, je potrebnih po mnenju 48 % podjetij. Nadaljnjih 8 % anketiranih podjetij je navedlo druga področja, ki jih je treba izboljšati (npr. reforma učnih načrtov, spodbujanje individualnih in socialnih spretnosti, povečanje privlačnosti vaještva itd.) Ti rezultati kažejo, da sta tesnejše povezovanje teoretičnih in praktičnih delov a usposabljanja ter tesnejše sodelovanje med šolami in podjetji ključni področja za izboljšave.

Na vprašanje, ali bi želeli sodelovati pri razvoju novega programa karierne orientacije, je 25 % anketiranih podjetij odgovorilo pritrdilno. Drugih 9 % jih je odgovorilo, da že sodelujejo v programu karierne orientacije.

#### Slika 84

Potencialna področja za izboljšave na področju karierne orientacije na avstrijskem Štajerskem

107

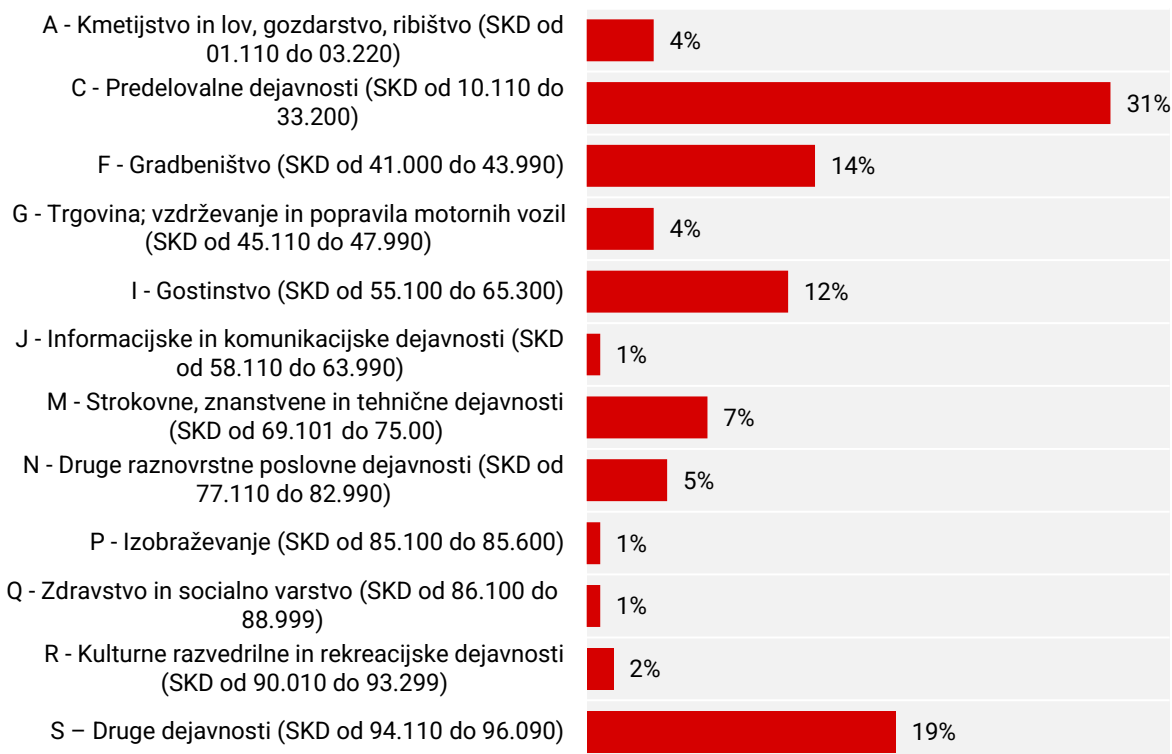


Raziskava je bila družbam posredovana 27. 3. 2024 in je bila na voljo do 10. 5. 2024 . Na naslov v anketi je kliknilo 526 udeležencev. Po pregledu rezultatov smo odstranili udeležence, ki niso izpolnili niti 50 % ankete. Od preostalih je 124 udeležencev odgovorilo na večino vprašanj, 120 pa na vsa vprašanja.

## Demografski podatki

### Slika 85

Glavna dejavnost podjetja v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti

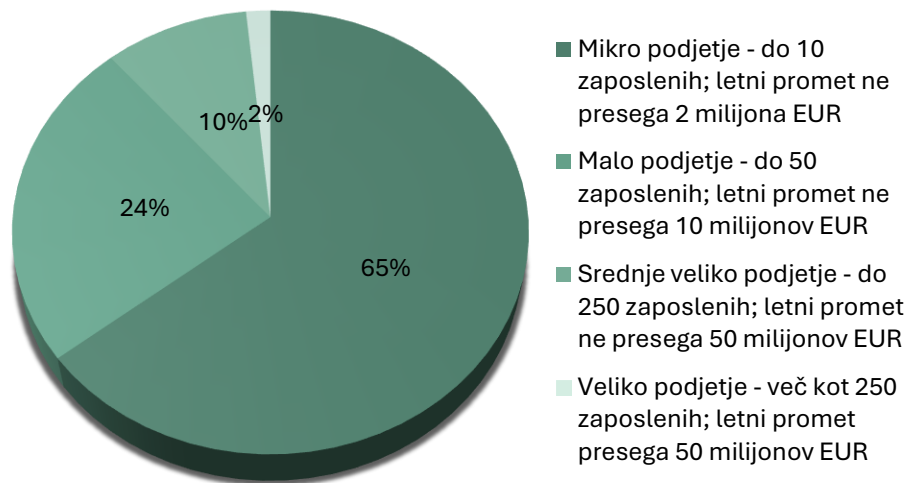


108

Zanimala nas je glavna dejavnost podjetij (slika 85), pri čemer je največ podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, pokrivalo področje predelovalnih dejavnosti (31,5 %), sledijo druge dejavnosti (18,5 %), gradbeništvo (13,7 %) in gostinstvo (12,1 %).

### Slika 86

Velikost podjetja



Slika 86 prikazuje, da je večina anketirancev iz mikro podjetij z do 10 zaposlenimi (64 %), sledijo jim mala podjetja z do 50 zaposlenimi (24 %). Najmanj podjetij, ki so sodelovala v analizi, je bilo velikih podjetij z več kot 250 zaposlenimi (2 %).

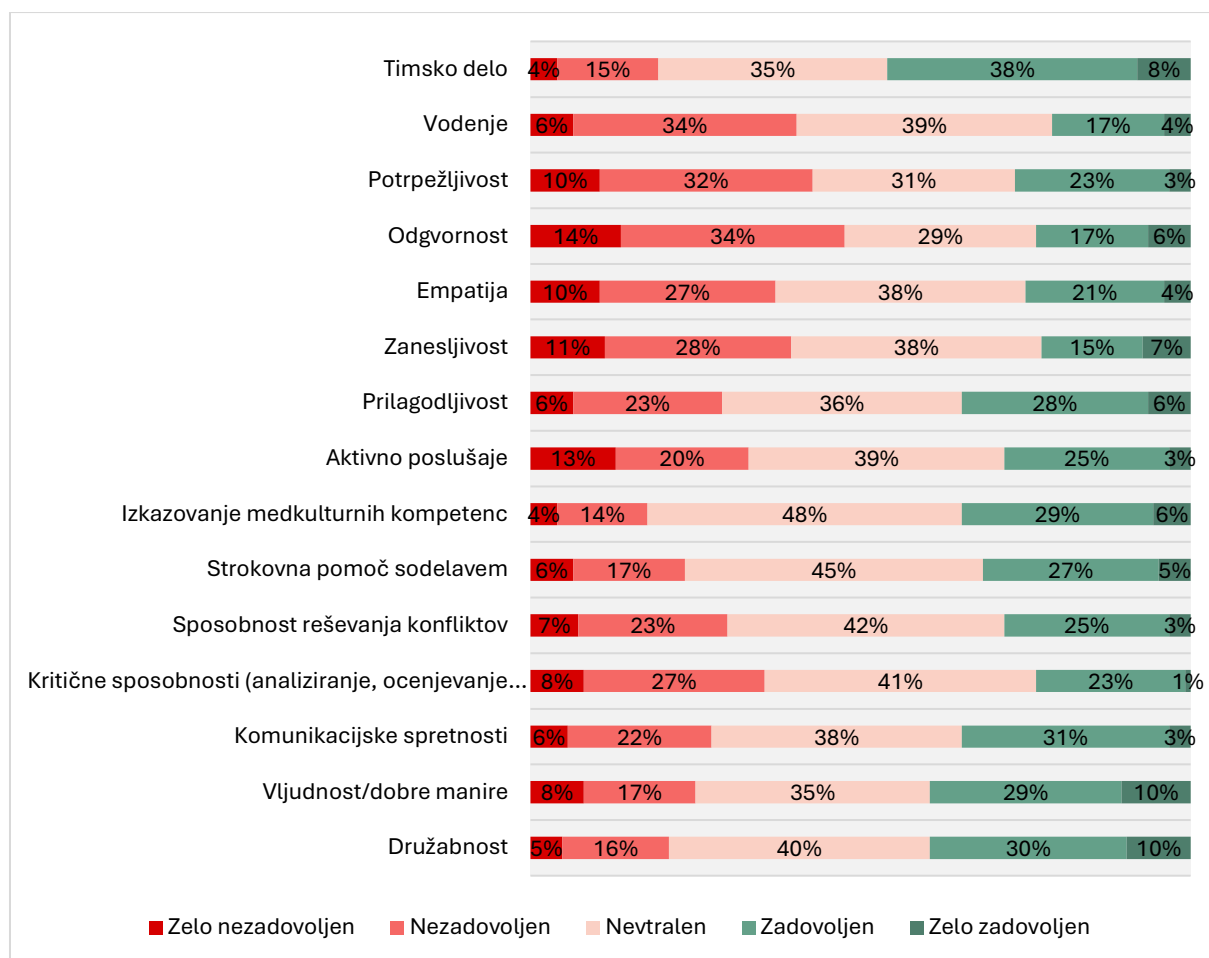
#### Vrednotenje potrebnih kvalifikacij in kompetenc novozaposlenih

109

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako so podjetja zadovoljna s kompetencami (socialnimi, osebnimi, strokovnimi, osnovnimi), ki jih imajo novi zaposleni (mladi), ki prihajajo iz formalnega izobraževanja in jim delo v podjetju predstavlja prvo zaposlitev. Najprej so predstavljene **socialne kompetence** (medosebne spretnosti).

## Slika 87

Kako so podjetja zadovoljna s socialnimi kompetencami novo-zaposlenih delavcev



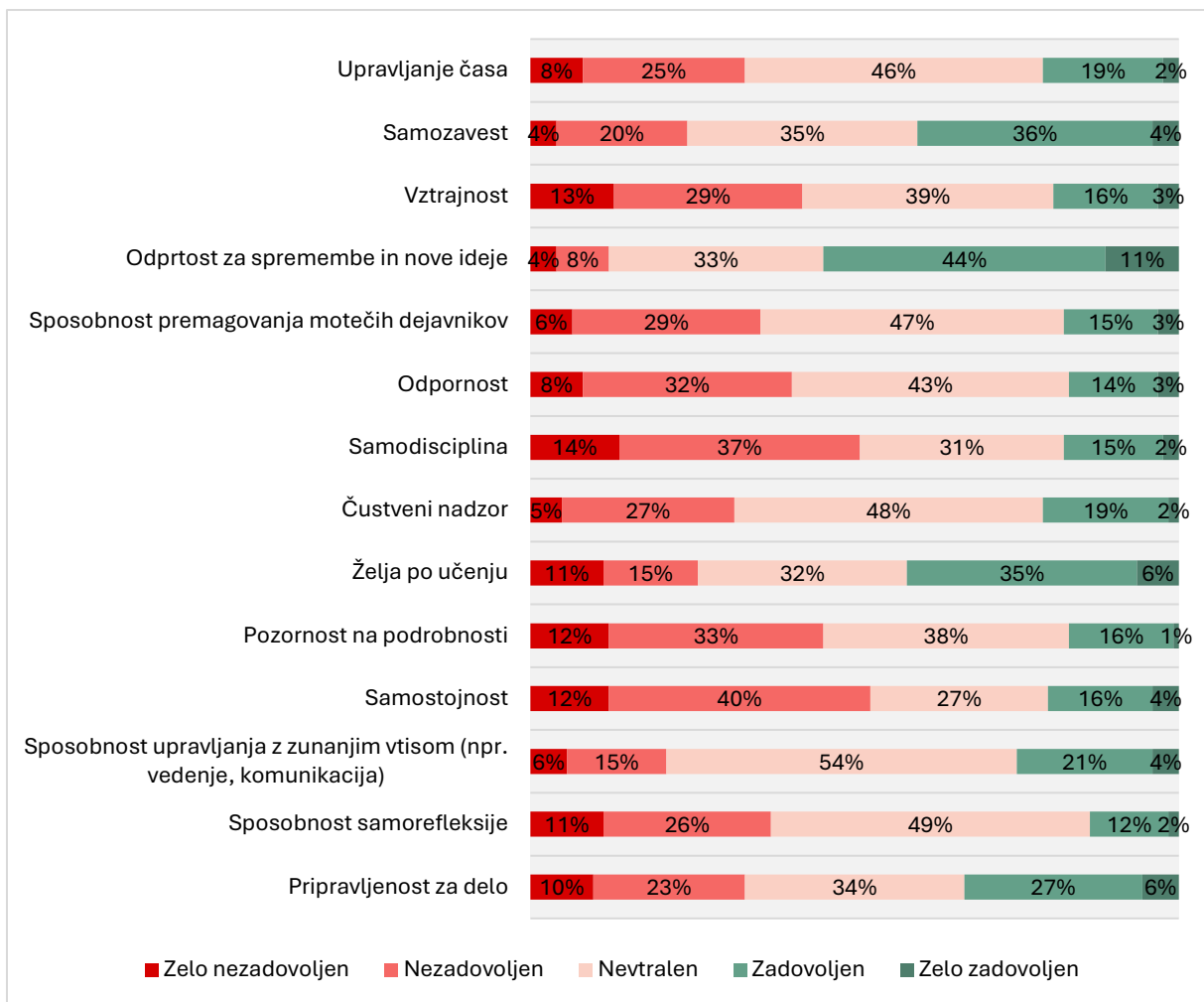
110

Slika 87 kaže, da je bilo 46 % podjetij zelo zadovoljnih ali zadovoljnih s timskim delom, 40 % zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z družabnostjo in 39 % zelo zadovoljnih z vljudnostjo/dobrimi manirami. Z izkazovanjem medkulturnih kompetenc je bilo zelo zadovoljnih ali zadovoljnih 35 % podjetij, s komunikacijskimi spretnostmi in prilagodljivostjo 34 % podjetij, s strokovno pomočjo sodelavcem pa 32 % podjetij. Z odgovornostjo je bilo nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih 47 % podjetij. S potrpežljivostjo je bilo nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih 42 % podjetij, z vodenjem pa 40 %. Po drugi strani je bilo 39 % podjetij zelo nezadovoljnih ali nezadovoljnih z zanesljivostjo, 37 % podjetij z empatijo, 35 % podjetij s kritičnimi kompetencami, kot sta analiziranje in vrednotenje informacij, in 33 % podjetij z aktivnim poslušanjem.

Osebnostne kompetence (**intrapersonalne spretnosti**) so predstavljene v nadaljevanju.

## Slika 88

Kako so podjetja zadovoljna z osebnimi kompetencami novo-zaposlenih delavcev

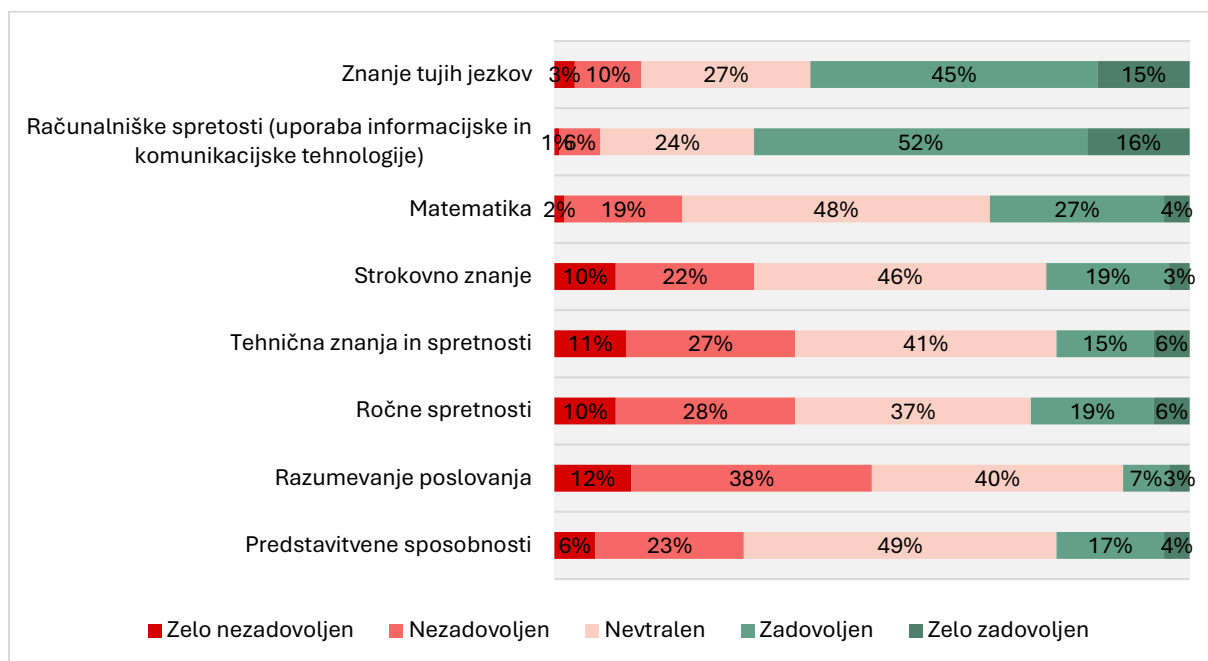


Slika 88 kaže, da je bilo 55 % podjetij pri novo-zaposlenih delavcih zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z odprtostjo za spremembe in nove ideje. 41 % jih je bilo zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z željo po učenju, 40 % pa s svojo samozavestjo. S samostojnostjo pa je bilo zelo nezadovoljnih ali nezadovoljnih 52 % podjetij, s samodisciplino 51 % podjetij, z vztrajnostjo 42 % podjetij, z odpornostjo 40 % podjetij, s samorefleksijo 37 % podjetij, s sposobnostjo premagovanja motečih dejavnikov 35 % podjetij, z upravljanjem časa 33 % podjetij in s čustvenim nadzorom 32 % podjetij.

V nadaljevanju so predstavljene poklicne kompetence (**znanje**).

### Slika 89

*Kako so podjetja zadovoljna s strokovnimi kompetencami novo-zaposlenih delavcev*



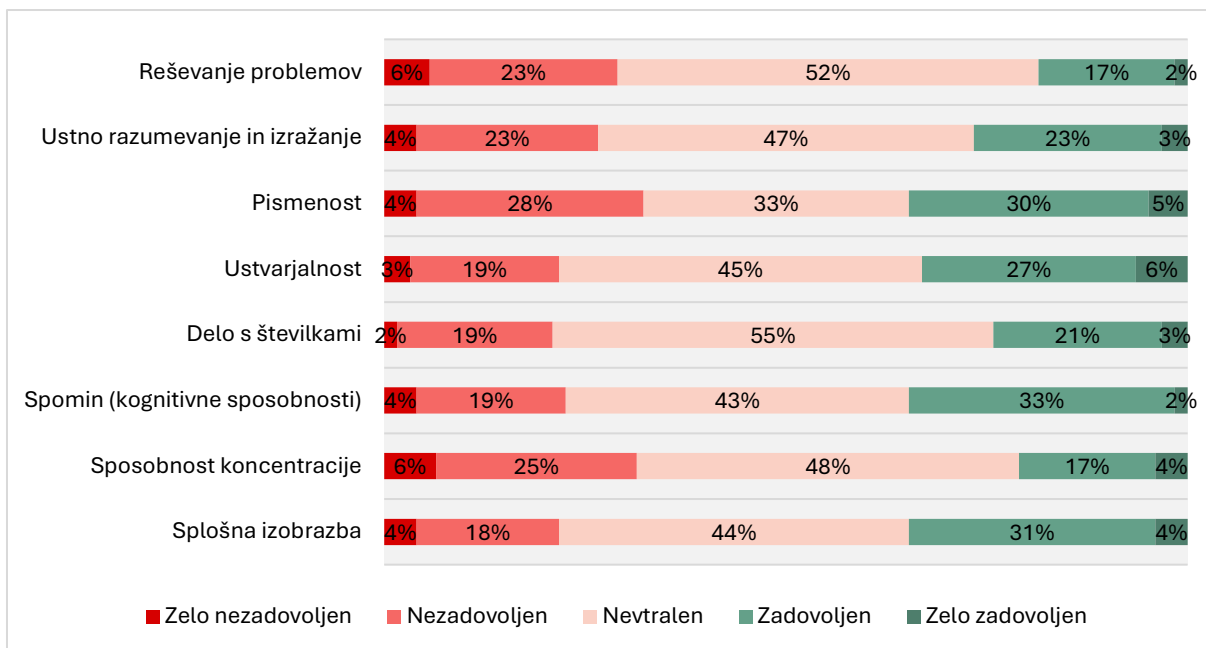
Slika 89 kaže, da je bilo 68 % podjetij zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z računalniškim znanjem (uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije), 60 % pa je bilo zelo zadovoljnih ali zadovoljnih z znanjem tujih jezikov novo-zaposlenih delavcev. Vendar je bilo 50 % podjetij zelo nezadovoljnih ali nezadovoljnih z razumevanjem poslovanja, 38 % podjetij s tehničnimi in ročnimi spretnostmi ter 32 % podjetij s strokovnim znanjem.

Osnovne kompetence so predstavljene v nadaljevanju.

### Slika 90

*Kako so podjetja zadovoljna z osnovnimi kompetencami novo-zaposlenih delavcev*

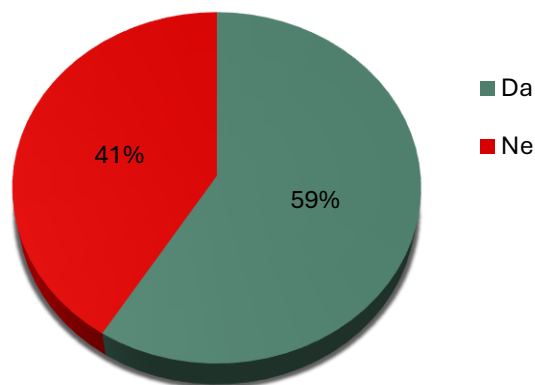




Slika 90 kaže, da je bilo 35 % podjetij zadovoljnih ali zelo zadovoljnih s pismenostjo in splošno izobrazbo ter spominom (kognitivne sposobnosti). Po drugi strani je bilo 32 % podjetij zelo nezadovoljnih ali nezadovoljnih s pismenostjo, 31 % podjetij pa s sposobnostjo koncentracije.

**Slika 91**

*Opredelitev potrebe po razvoju kompetenc*



Podjetja smo vprašali, ali so ugotovila potrebo po razvoju kompetenc, vendar ni ponudnika za tovrstno usposabljanje (slika 91). 59 % podjetij je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. V tem primeru so imela podjetja možnost zapisati, katere so te kompetence, pri čemer so najpogosteje navedla naslednje kompetence: timsko delo in vodenje, sposobnost dela z ljudmi, odgovornost, samoorganizacija, obvladovanje čustev, želja po učenju, praktične veščine in ročne spretnosti, matematične veščine, digitalne kompetence in pismenost.

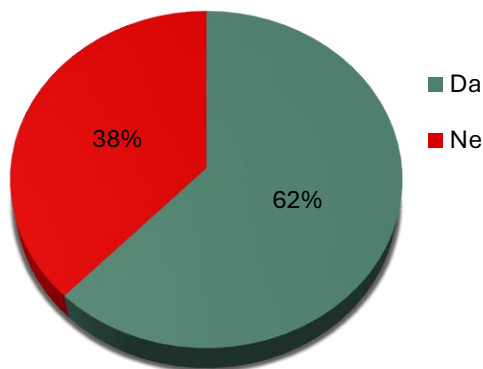
Zanimalo nas je, katera orodja, metode in raziskovalne tehnike podjetja uporabljajo za ugotavljanje potreb po kompetencah, pri čemer so podjetja navedla, da uporabljajo analizo dela, opazovanje, uporabo vprašalnikov, intervjujev, letne razgovore, opazovanje in spremljanje konkurence in tržnih inovacij, nekateri udeleženci pa so navedli, da nimajo posebnih metod.

## Ocena prihodnjega trga dela

Podjetja so lahko tudi zapisala, katere kompetence bodo po njihovem mnenju v prihodnosti iskane v njihovi organizaciji, in sicer: delo z ljudmi, empatija, komunikacijske sposobnosti, pomoč sodelavcem, iznajdljivost, prilagodljivost, sposobnost hitrega reševanja problemov, natančnost, vztrajnost, prilagodljivost na spremembe, samodisciplina, strokovnost, znanje programskih jezikov, znanje tujih jezikov, tehnična in digitalna znanja, želja po učenju, ročne spretnosti, razumevanje poslovanja in prodajne sposobnosti.

### Slika 92

*Namera za reorganizacijo delovnih procesov zaradi digitalizacije*

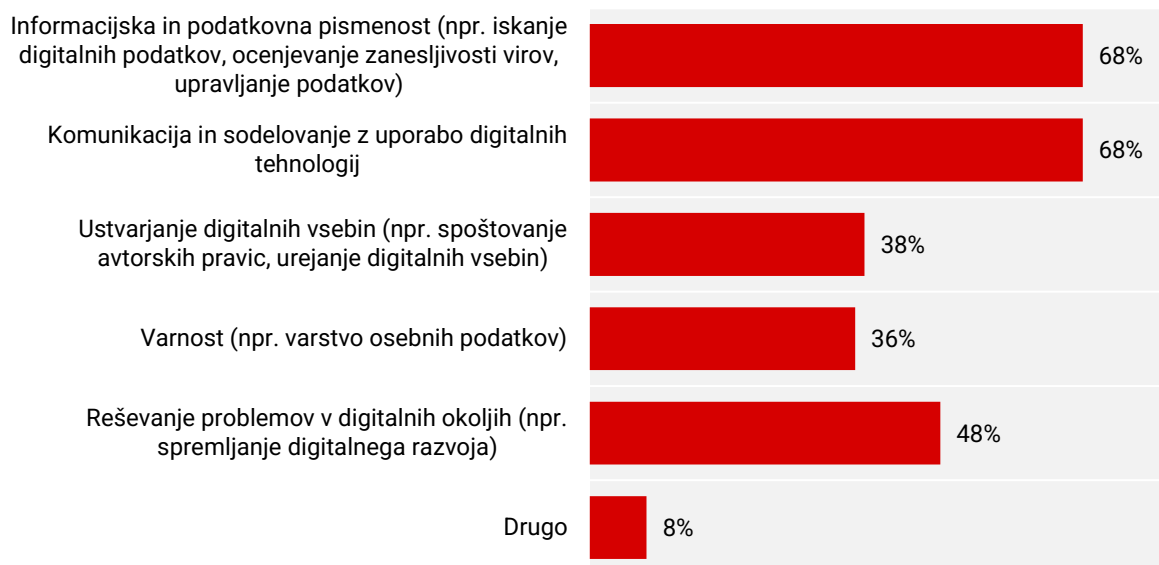


114

Zanimalo nas je, ali nameravajo podjetja v naslednjih 5 do 10 letih zaradi digitalizacije reorganizirati svoje delovne procese (slika 92). 62 % podjetij je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. V tem primeru so imela podjetja možnost povedati, katere kompetence bodo njihovi obstoječi in novi zaposleni potrebovali, da bodo lahko v prihodnosti sledili načrtom podjetja, povezanim z digitalizacijo. Rezultati so prikazani v nadaljevanju.

### Slika 93

*Kompetence, potrebne za doseganje ciljev podjetij, povezanih z digitalizacijo v prihodnosti*

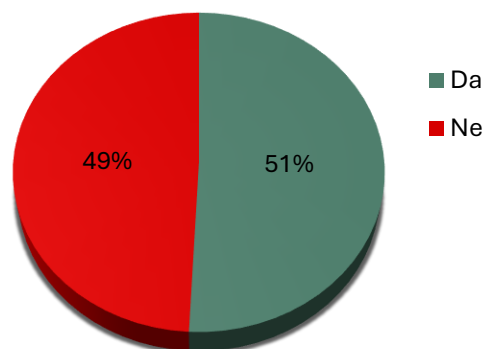


Slika 93 kaže, da je 68 % podjetij navedlo, da bo digitalizacija zahtevala kompetence zaposlenih na področju IT in podatkovne pismenosti, kot so iskanje digitalnih podatkov, ocenjevanje zanesljivosti virov in upravljanje podatkov. Prav tako je 68 % podjetij navedlo komunikacijo in sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij, 48 % pa reševanje problemov v digitalnih okoljih. 38 % podjetij je navedlo ustvarjanje digitalnih vsebin, 36 % pa varnost. Drugič so podjetja navedla tudi upravljanje računalniško vodenega stroja, pri čemer so navedla tudi, da bo ročno delo še vedno osnova.

115

#### Slika 94

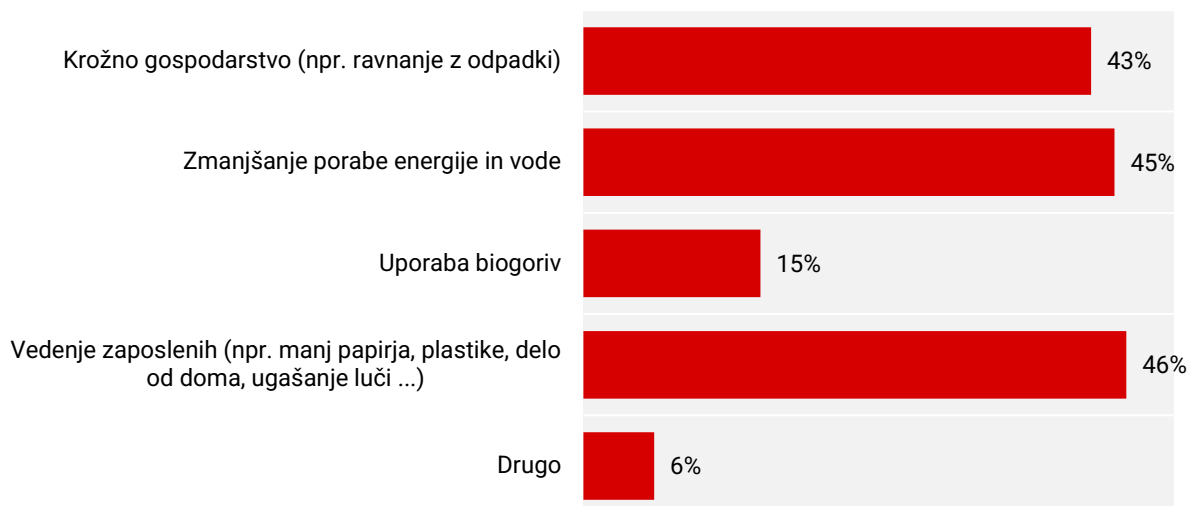
*Namera za reorganizacijo delovnih procesov zaradi zelenega prehoda*



Vprašali smo, ali nameravajo podjetja v naslednjih 5 do 10 letih zaradi zelenega prehoda reorganizirati svoje delovne procese (slika 94). 51 % podjetij je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. V tem primeru so imela podjetja možnost povedati, katere kompetence bodo njihovi obstoječi in novi zaposleni potrebovali, da bodo lahko v prihodnosti sledili načrtom podjetja, povezanim z zelenim prehodom. Rezultati so prikazani v nadaljevanju.

#### Slika 95

*Kompetence, potrebne za doseganje ciljev podjetij, povezanih z zelenim prehodom v prihodnosti*



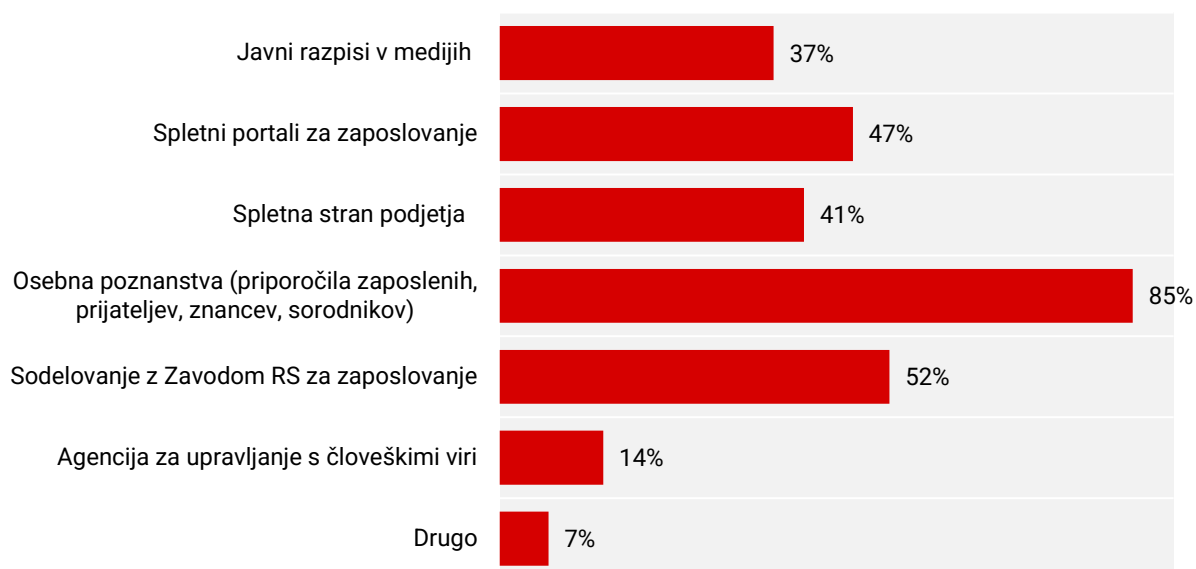
Slika 95 kaže, da je 73 % podjetij navedlo, da bo zeleni prehod zahteval vedenjske kompetence zaposlenih, kot so zmanjšanje uporabe papirja, plastike, delo od doma in ugašanje luči. 71 % podjetij je izbralo odgovor zmanjševanje porabe energije in vode, 68 % pa je izbralo krožno gospodarstvo. Drugič so podjetja opozorila tudi na svojo odgovornost do okolja in svojih potomcev, povezovanje različnih virov energije in ponovno uporabo materialov.

#### Povratne informacije o ukrepih za zaposlovanje in upravljanje ohranjanja zaposlitve

V nadaljevanju so navedeni kanali, ki jih podjetja uporabljajo za zaposlovanje.

#### Slika 96

##### Kanali za zaposlovanje zaposlenih



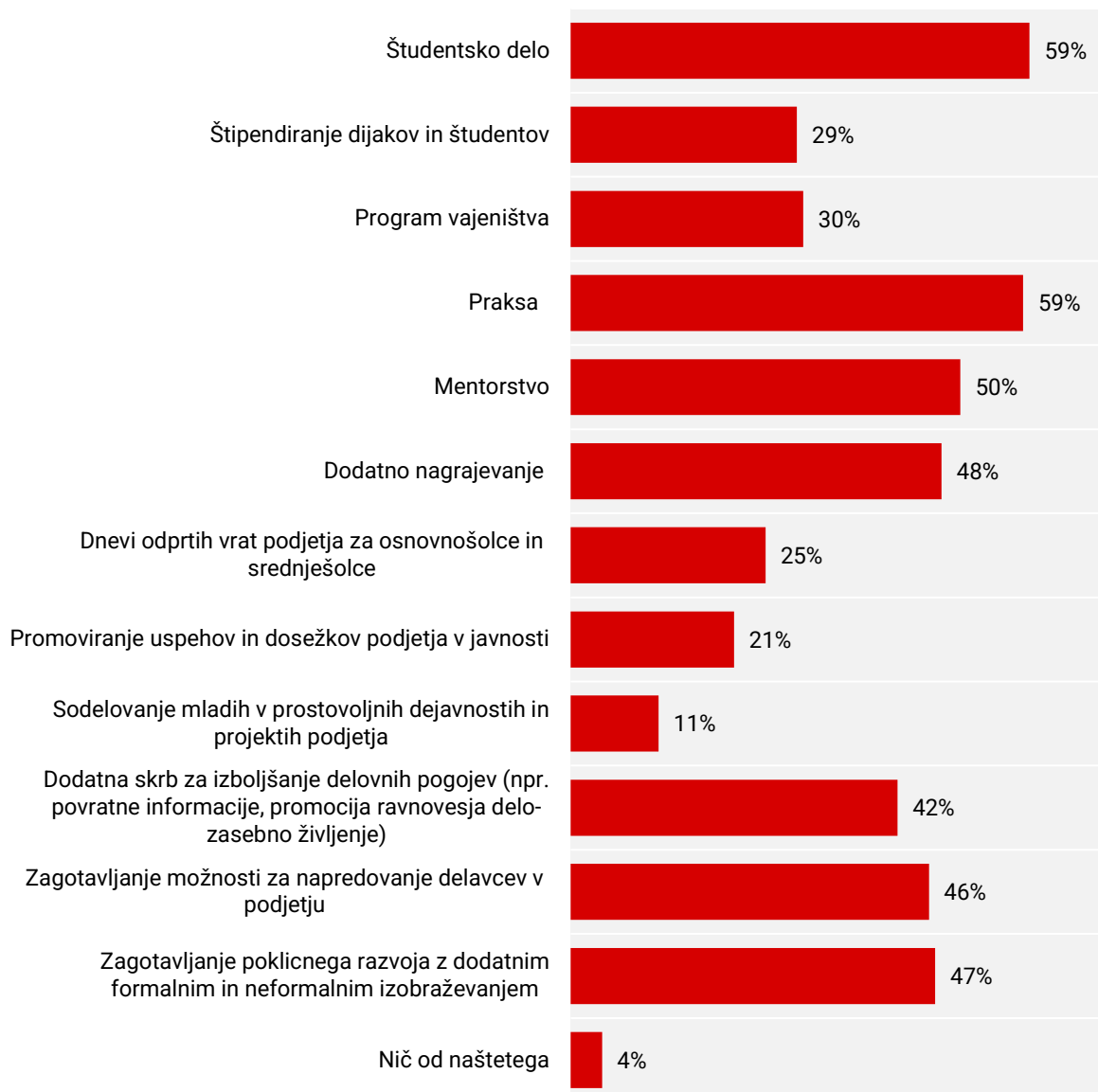
Na vprašanje, katere kanale podjetja uporabljajo pri zaposlovanju novih delavcev (Slika 96), so sodelujoči odgovorili, da najpogosteje uporabljajo osebna poznanstva (priporočila zaposlenih, prijateljev, znancev, sorodnikov), in sicer v 85 %, sledi sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje (52

%), uporaba spletnih zaposlitvenih portalov (47 %) ter uporaba spletne strani podjetja (41 %) in javnih razpisov v medijih (37 %). Na drugem mestu so podjetja dodala, da se pogovarjajo s profesorji na izbranih fakultetah, oglašujejo prek družbenih omrežij, ponujajo študentsko delo, prakso, dualne sisteme ali pa ne zaposlujejo.

Spodaj so navedeni ukrepi, ki jih podjetja uporabljajo pri zaposlovanju.

### Slika 97

#### Ukrepi za povečanje privlačnosti podjetij



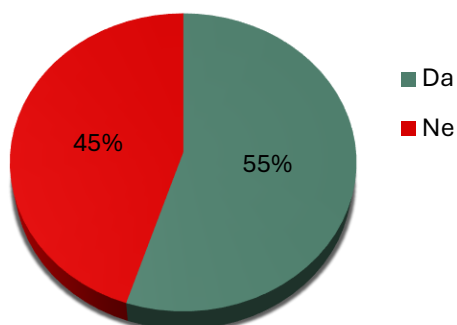
117

Na vprašanje, s katerimi ukrepi podjetja postajajo privlačnejša za obstoječe in nove zaposlene (slika 97), je 59 % vprašanih odgovorilo, da ponujajo pripravništva in študentsko delo, 50 % mentorstvo, 48 % pa dodatne nagrade. 47 % jih zagotavlja strokovni razvoj z dodatnim formalnim in neformalnim izobraževanjem, 46 % pa možnosti za napredovanje zaposlenih v podjetju. 42 % podjetij dodatno skrbi za izboljšanje delovnih pogojev, kot so povratne informacije in spodbujanje ravnovesja med delom in

zasebnim življenjem. Sistem vajeništva kot ukrep uporablja 30 % anketiranih podjetij, štipendije za dijake in učence pa 29 %. 25 % podjetij ponuja dneve odprtih vrat za osnovnošolce in srednješolce.

#### Slika 98

*Sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami in ustanovami, ki se ukvarjajo z razvojem človeških virov*



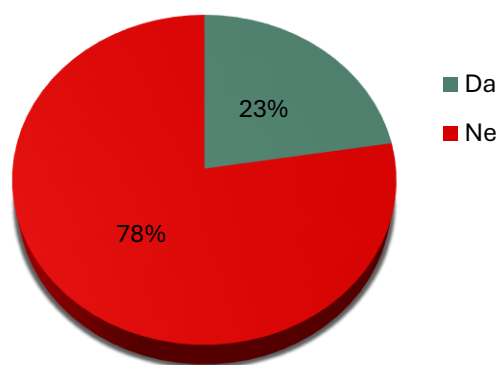
Zanimalo nas je tudi, ali podjetja sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami, ki se ukvarjajo z razvojem človeških virov (slika 98), pri čemer je 55 % udeležencev odgovorilo pritrdilno.

#### Vrednotenje karijerne orientacije

#### Slika 99

118

*Prilaganje karijerne orientacije mladih v šolah potrebam prihodnjega trga dela*



Zanimalo nas je tudi mnenje podjetij o karierni orientaciji mladih v šolah in njeni prilagojenosti prihodnjim potrebam trga dela (slika 99). 78 % podjetij meni, da karierna orientacija ni prilagojena potrebam prihodnjega trga dela.

## 4.5. Glavne ugotovitve in zaključki

### Stanje v Avstriji

Podjetja na Štajerskem so izrazila splošno zadovoljstvo s socialnimi, osebnimi, poklicnimi in temeljnimi kompetencami mladih strokovnjakov. Vendar pa so opazila določene pomanjkljivosti v nekaj kategorijah kompetenc. Kar zadeva socialne kompetence, podjetja niso bila zadovoljna s sposobnostjo mladih strokovnjakov spopadanja s konflikti, prevzemanjem odgovornosti in prenašanjem kritike (tako kako dajejo kot kako sprejemajo povratne informacije). Kar zadeva osebne kompetence, so bila podjetja nezadovoljna s sposobnostjo mladih strokovnjakov za samostojno delo, samorefleksijo, premagovanje motečih dejavnikov in odpornost. Kar zadeva temeljne kompetence, podjetja niso bila zadovoljna s splošnim znanjem mladih strokovnjakov, njihovo pismenostjo, sposobnostjo reševanja problemov in sposobnostjo koncentracije.

Podobno so bila podjetja na južnem Gradiščanskem precej zadovoljna s socialnimi kompetencami novo zaposlenih, zlasti z njihovo potrpežljivostjo in sposobnostjo timskega dela, vendar so izpostavila slabosti pri obvladovanju konfliktov in prevzemanju odgovornosti. Podjetja so najbolje ocenila računalniško znanje, znanje tujih jezikov in razumevanje poslovanja svojih novo zaposlenih. Visoko so ocenila tudi jezikovno razumevanje, delo z numeričnimi podatki in pomnjenje.

Anketirana štajerska podjetja so poudarila potrebo po mladih strokovnjakih z dobrimi sposobnostmi reševanja problemov in digitalnimi kompetencami, da bi dosegli poslovne cilje ob nenehnih tehnoloških spremembah. Na južnem Gradiščanskem je digitalizacija veljala za gonilo prestrukturiranja delovnih procesov, pri čemer sta ključni kompetenci kritično mišljenje in reševanje problemov. Pokazala se je tudi potreba po učinkoviti uporabi digitalnih komunikacijskih orodij in vizualizaciji podatkov.

Na Štajerskem je bil zeleni prehod prednostna naloga, saj so podjetja cenila okoljsko ozaveščenost in trajnostno znanje zaposlenih. Zelena zasnova delovnih mest in trajnostno upravljanje virov sta bila ocenjena kot zelo pomembna, čeprav je bilo na Štajerskem ocenjeno, da je mogoče izboljšati ravnanje z odpadki in znanje o nefosilnih gorivih. Na Južnem Gradiščanskem sta bila varstvo okolja in trajnost na splošno manj poudarjena. Vendar je večina podjetij prepoznala pomembnost zelenih delovnih okolij in trajnostne rabe virov.

Podjetja v obeh regijah so za privabljanje in ohranjanje zaposlenih uporabljala različne strategije zaposlovanja. Na avstrijskem Štajerskem je to v največji meri vključevalo osebna priporočila in digitalne platforme za zaposlovanje. Podjetja na južnem Gradiščanskem so se v veliki meri zanašala na oglase v družbenih medijih, spletne platforme za zaposlovanje in priporočila obstoječih zaposlenih. Obe regiji sta poudarjali ustvarjanje spodbudnega delovnega okolja. Medtem ko so podjetja na južnem Gradiščanskem poudarjala podporo strokovnemu razvoju zaposlenim, da bi bila njihova podjetja privlačnejša za sedanje in prihodnje zaposlene, so se štajerska podjetja odločala za različne strategije.

Podjetja v južni Gradiščanski so pogosto sodelovala z izobraževalnimi in poklicnimi organizacijami za osebni razvoj, saj so se zavedala dodatne vrednosti takšnega sodelovanja. Velik del podjetij je sodeloval redno, drugi del pa občasno. Na Štajerskem je bilo zadovoljstvo s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem (karierno orientacijo) v šolah nizko. Podjetja so poudarjala potrebo po boljšem povezovanju teoretičnih delov usposabljanja s praktičnimi izkušnjami ter po tesnejšem sodelovanju med šolami in podjetji. Podobno so menili tudi na Južnem Gradiščanskem, kjer so kot ključni dejavniki za izboljšanje karierne orientacije v šolah videli praktično usmerjen pouk, obvezno karierno orientacijo ter okrepljeno komunikacijo med gospodarstvom in šolami.

## Iztočnice Gradiščanska

- Podjetja so precej zadovoljna s socialnimi kompetencami novo zaposlenih: Najvišje ocenjujejo zadovoljstvo s potrpežljivostjo novo zaposlenih. (78 %) in njihovo sposobnost za timsko delo (78 %). Precej nezadovoljna so s sposobnostjo obvladovanja konfliktov (33 %) in njihova odgovornost (28 %). Kot nepotrebne, je vodstvene kompetence ocenilo kar 22 % podjetij.
- Druge kompetence, ki so jih podjetja najbolje ocenila pri svojih novo zaposlenih: računalniško znanje (3,65 od 5), znanje tujih jezikov (3,53), razumevanje poslovanja (3,53), jezikovno razumevanje (3,41), sposobnost dela s številčnimi podatki (3,47) in sposobnost zadrževanja (3,47).
- Digitalizacija je za 62,5 % podjetij videna kot argument za prestrukturiranje delovnih procesov v naslednjih petih do desetih letih. Kritično razmišljanje in reševanje problemov sta pri tem ključni kompetenci (s tem se je strinjalo 93 % udeležencev), sledita učinkovita uporaba digitalnih komunikacijskih orodij (53 %) in vizualizacija podatkov (53 %).
- Varovanje okolja in trajnostni razvoj za podjetja nista tako pomembna (31 %), vendar pa je ustvarjanje zelenih delovnih okolij (varčevanje z energijo in vodo) pomembno za 83 %, temu sledi še znanje o trajnostni rabi virov, ki je pomembno za 67 %.
- Najpogosteje uporabljeni kanali za pridobivanje novih zaposlenih: oglasi v družbenih medijih (80 %), spletne platforme za zaposlovanje (60 %) in priporočila obstoječih zaposlenih (60 %).
- Za 80 % sodelujočih podjetij je podpora strokovnemu razvoju zaposlenih način, s katerim postanejo privlačen delodajalec.
- Podjetja druge izobraževalne in karijerne organizacije vidijo kot partnerje na področju osebnega razvoja zaposlenih. Z njimi sodeluje 40 % podjetij, 40 % jih to počne včasih in le 20 % jih tega ne počne.
- Zadovoljstvo s karierno orientacijo in njeno osredotočenostjo na trg dela je srednja. Ideje za izboljšanje karierne orientacije v šoli: praktično usmerjen pouk (93 % se strinja), medšolska sodelovanja, obvezne ure karierne orientacije (73 %) ter dobra izmenjava med gospodarstvom in šolo (60 %).

120

## Iztočnice Štajerska

- Anketirana štajerska podjetja so navedla, da so na splošno zadovoljna s socialnimi, osebnimi, poklicnimi in temeljnimi kompetencami mladih strokovnjakov. Bilo je le nekaj spretnosti, s katerimi podjetja niso bila zadovoljna. Kar zadeva socialne kompetence, podjetja niso bila zadovoljna s sposobnostjo mladih strokovnjakov za reševanje konfliktov, prevzemanje odgovornosti in sprejemanjem kritike (dajanje in sprejemanje povratnih informacij). Kar zadeva osebne kompetence, podjetja niso bila zadovoljna s sposobnostjo mladih strokovnjakov za samostojno delo, samorefleksijo, sposobnostjo premagovanja motečih dejavnikov in odpornostjo. Kar zadeva temeljne kompetence mladih strokovnjakov, podjetja niso bila zadovoljna z njihovim splošnim znanjem, pismenostjo, sposobnostjo reševanja problemov in sposobnostjo koncentracije.



- Anketirana štajerska podjetja so navedla, da za ugotavljanje potreb zaposlenih po usposabljanju najpogosteje uporabljajo interaktivne metode, kot so ankete in intervjuji.
- Zaradi nenehnih tehnoloških sprememb so anketirana štajerska podjetja navedla, da za doseganje svojih poslovnih ciljev potrebujejo predvsem mlade strokovnjake z dobrimi sposobnostmi reševanja problemov in digitalnimi kompetencami.
- V okviru zelenega prehoda so anketirana štajerska podjetja navedla, da za doseganje svojih poslovnih ciljev dajejo prednost zaposlenim z okoljsko ozaveščenostjo in znanjem o trajnosti. Večina podjetij je znanje o oblikovanju zelenih delovnih okolij in trajnostnih virih ocenila kot zelo pomembno, medtem ko pri znanju o ravnanju z odpadki in nefosilnih gorivih vidijo možnosti za izboljšanje.
- Anketirana štajerska podjetja so navedla, da se pri zaposlovanju novih delavcev poleg osebnih priporočil in uporabe digitalnih zaposlitvenih platform odločajo za raznolike strategije zaposlovanja.
- Na področju ohranjanja zaposlenih so anketirana podjetja na Štajerskem navedla, da si z različnimi strategijami prizadevajo ustvariti privlačno in spodbudno delovno okolje-
- Anketirana podjetja so na vprašanje, kako ocenjujejo karierno orientacijo v šolah na avstrijskem Štajerskem, odgovorila, da so z njo zelo nezadovoljna.
- Anketirana podjetja so na vprašanje o najpomembnejših izboljšavah karierne orientacije v šolah na avstrijskem Štajerskem odgovorila, da je prednostna naloga boljše povezovanje teoretičnih delov usposabljanj in praktičnih izkušenj ter tesnejše sodelovanje med šolami in podjetji.

121

### Stanje v Sloveniji

V nadaljevanju so predstavljene glavne ugotovitve raziskave, vezane na podjetja, skupaj z rezultati preteklih raziskav.

#### Zadovoljstvo podjetij s kompetencami in ugotavljanje potreb

Večina podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, je bila iz proizvodnega sektorja. Večina podjetij je bila mikropodjetij z največ 10 zaposlenimi. Podjetja so bila različno zadovoljna s kompetencami novo zaposlenih delavcev. Zelo zadovoljna so bila s timskim delom in družabnostjo, odprtostjo za spremembe in nove ideje, željo po učenju in samozavestjo, računalniškim znanjem in znanjem tujih jezikov, pismenostjo, splošno izobrazbo in spominom.

Večina podjetij je bila zelo nezadovoljna ali nezadovoljna z odgovornostjo in potrpežljivostjo, vodenjem, samostojnostjo, samodisciplino in vztrajnostjo, poslovnim razumevanjem in tehničnim znanjem, pa tudi z ročnimi spretnostmi, strokovnim znanjem, pismenostjo in sposobnostjo koncentracije.

Približno 60 % podjetij ugotavlja potrebo po razvoju kompetenc, vendar ni ponudnika tovrstnih usposabljanj, večina podjetij pa kot zanimive teme za usposabljanja navaja timsko delo in vodenje, sposobnost dela z ljudmi ter željo po učenju. Za ugotavljanje potreb po kompetencah podjetja najpogosteje uporabljajo analizo dela, opazovanje, uporabo vprašalnikov, razgovore. Podjetja so

menila, da bodo v prihodnosti v njihovi organizaciji iskane kompetence, kot so delo z ljudmi, pomoč sodelavcem, sposobnost prilagajanja spremembam, ročne spretnosti ter digitalna in tehnična znanja. Tudi konferenca o potrebah trga dela v naslednjih 15 letih je poudarila, da bodo za trg dela pomembne timsko delo in digitalne kompetence (Capriolo, 2023).

### Trg dela prihodnosti

Nekaj več kot 60 % podjetij namerava v naslednjih 5 do 10 letih zaradi digitalizacije reorganizirati svoje delovne procese in navaja, da bodo zaposleni vse bolj potrebovali kompetence na področju komunikacije in sodelovanja z uporabo digitalnih tehnologij, informacijske in podatkovne pismenosti ter reševanja problemov v digitalnih okoljih. Nekaj več kot 50 % podjetij načrtuje reorganizacijo delovnih procesov v podjetju v naslednjih 5 do 10 letih zaradi zelenega prehoda, pri čemer bodo morali zaposleni v največji možni meri spremeniti svoje vedenje, prav tako bo treba zmanjšati porabo energije in vode ter se zavzemati za krožno gospodarstvo. Raziskave kažejo, da je lahko pomanjkanje zaposlenih z ustreznim znanjem in veščinami omejujoč dejavnik rasti produktivnosti (Wostner, 2023), zato je pomembno, da se podjetja zavedajo, katere kompetence bodo zaposleni potrebovali v prihodnosti.

### Kanali za zaposlovanje

Kanali za iskanje zaposlenih, ki jih podjetja najpogosteje uporabljajo, so osebna poznanstva, sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje, spletni zaposlitveni portali, spletne strani podjetij in javni razpisi v medijih. Med ukrepi, ki jih podjetja uporabljajo za zapolnjevanje delovnih mest, anketirana podjetja najpogosteje navajajo pripravništvo, mentorstvo, dodatno nagrajevanje, zagotavljanje strokovnega razvoja z dodatnim formalnim in neformalnim izobraževanjem, zagotavljanje možnosti napredovanja in dodatno skrb za izboljšanje delovnih pogojev.

122

55 % podjetij sodeluje z izobraževalnimi ustanovami in ustanovami, ki se ukvarjajo z razvojem človeških virov.

### Karierna orientacija

Več kot 77 % podjetij meni, da poklicna orientacija v šolah ni prilagojena potrebam prihodnjega trga dela.

## Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

### Zadovoljstvo s kompetencami novo-zaposlenih

Podjetja na Štajerskem in Gradiščanskem so izrazila splošno zadovoljstvo s socialnimi kompetencami mladih strokovnjakov, zlasti s *timskim delom in potrpežljivostjo*. Vendar pa so bile ocene nižje pri *obvladovanju konfliktov, odgovornosti in osebnih kompetencah, kot so neodvisnost, odpornost in samodisciplina*. V obeh regijah so bila podjetja nekoliko zadovoljna s temeljnimi kompetencami, kot so *poznavanje strokovnega jezika, splošno znanje, ustvarjalnost, spomin*, in z nekaterimi strokovnimi spretnostmi, vključno z *računalniško pismenostjo in znanjem tujih jezikov*, vendar so izpostavila pomanjkljivosti pri *sposobnostih reševanja problemov, splošnem znanju in koncentraciji*. Podobno kot

v Avstriji so slovenska podjetja pokazala zadovoljstvo s *timskim delom, družabnostjo, odprtostjo za spremembe in računalniškim znanjem* novo zaposlenih delavcev. Vendar je bilo opaziti precejšnje nezadovoljstvo z *odgovornostjo, potrpežljivostjo, vodenjem, samostojnostjo, samodisciplino in razumevanjem poslovanja*. Tako kot avstrijski kolegi so tudi slovenska podjetja izpostavila pomanjkljivosti pri *tehničnem znanju, ročnih spretnostih, pismenosti in koncentraciji*.

### Digitalizacija in potrebe po kompetencah

V obeh avstrijskih regijah (Gradiščanska in Štajerska) digitalizacija spodbuja potrebo po novih kompetencah, pri čemer je velik poudarek na *kritičnem mišljenju, reševanju problemov in digitalnih komunikacijskih spretnostih*. Na avstrijskem Štajerskem še posebej izpostavljajo vrednost digitalnih kompetenc za doseganje poslovnih ciljev ob tehnoloških spremembah. V južni Gradiščanski se prestrukturiranje delovnih procesov zaradi digitalizacije obravnava kot bistveno, pri čemer podjetja poudarjajo pomen *vizualizacije podatkov in učinkovite uporabe digitalnih komunikacijskih orodij*. Tudi slovenska podjetja pričakujejo pomembne spremembe zaradi digitalizacije, pri čemer podobno poudarjajo *komunikacijo, sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij in reševanje problemov v digitalnih okoljih*. Pričakuje se, da bodo potrebe po digitalnih in tehničnih znanjih in spretnostih naraščale, kar se ujema s trendi, opaženimi v Avstriji.

### Zeleni prehod in trajnost

V primerjavi z digitalizacijo namerava manj podjetij na Štajerskem in Gradiščanskem v naslednjih 5 do 10 letih spremeniti delovne procese zaradi zelenega prehoda. Poleg tega so bili anketiranci zaproseni, da posredujejo informacije o kompetencah, ki jih bodo po njihovem mnenju njihovi zaposleni potrebovali za izvajanje načrtov podjetja vezanih na zeleni prehod. Na avstrijskem Štajerskem podjetja dajejo velik pomen okoljski ozaveščenosti in trajnosti, zlasti na področju *oblikovanja zelenih delovnih okolij in trajnostnega upravljanja virov*. Vendar pa je treba izboljšati področja ravnanja z odpadki in znanja o nefosilnih gorivih. Nasprotno pa so podjetja na južnem Gradiščanskem *manj osredotočena na varstvo okolja in trajnost*, čeprav se zavedajo pomena varčevanja z energijo in vodo na delovnem mestu. V Sloveniji več podjetij načrtuje reorganizacijo delovnih procesov v smeri zelenega prehoda, pri čemer poudarjajo, da *se morajo zaposleni prilagoditi bolj trajnostnim praksam, vključno z zmanjšanjem porabe energije in vode ter zagovarjanjem krožnega gospodarstva*. Ta osredotočenost na trajnost je skladna s prednostnimi nalogami, opaženimi na Štajerskem, čeprav se zdi, da je poudarek v Sloveniji bolj usmerjen v spremembo vedenja in praktično implementacijo.

### Strategije zaposlovanja in ohranjanja zaposlenih

Strategije zaposlovanja v Avstriji (Gradiščanska in Štajerska) vključujejo *kombinacijo tradicionalnih in digitalnih metod*, kot so osebna priporočila, oglasi v družbenih medijih in spletne platforme za zaposlovanje. Da bi obdržala zaposlene, se podjetja osredotočajo na ustvarjanje spodbudnega delovnega okolja in vlaganje v strokovni razvoj. V južnem Gradiščanskem je opazen poudarek na *partnerstvu z izobraževalnimi in drugimi specializiranimi organizacijami za osebni razvoj*, medtem ko avstrijska podjetja na Štajerska podjetja izražajo *nezadovoljstvo s trenutnim stanjem kariernega izobraževanja in usposabljanja (karierne orientacije) ter pozivajo k boljšemu povezovanju teoretičnega in praktičnega usposabljanja*. Tudi slovenska podjetja uporabljajo *kombinacijo različnih kanalov zaposlovanja*, vključno z osebnimi poznanstvi, sodelovanjem z Zavodom za zaposlovanje in spletnimi zaposlitvenimi portali. Za ohranjanje zaposlenih so običajne prakse *pripravišтво, mentorstvo, dodatno nagrajevanje in priložnosti za strokovni razvoj*. Vendar pa velik del slovenskih podjetij meni, da *karierna*

orientacija v šolah ni dobro usklajena s prihodnjimi potrebami trga dela, kar je podobno pomislekom, ki so jih glede karijerne orientacije izrazila podjetja na avstrijskem Štajerskem.

## Zaključek

Tako v Avstriji (Štajerska in Gradiščanska) kot v Sloveniji imajo podjetja podobne skrbi in prednostne naloge glede kompetenc mladih strokovnjakov. Na splošno so zadovoljni s temeljnimi in socialnimi kompetencami, vendar so opazne pomanjkljivosti na področjih, kot so obvladovanje konfliktov, odgovornost in nekatere druge osebne kompetence. V obeh regijah je digitalizacija glavno gonilo sprememb, ki zahteva dobre digitalne kompetence in kompetenco reševanja problemov, medtem ko zeleni prehod spodbuja tudi premik h kompetencam usmerjenim v trajnostni razvoj. Strategije zaposlovanja in ohranjanja zaposlenih so na splošno podobne, s skupnim poudarkom na uporabi digitalnih orodij in spodbujanju partnerstev z izobraževalnimi ustanovami. Vendar tako avstrijska kot slovenska podjetja vidijo možnosti za izboljšave pri usklajevanju karijerne orientacije z razvijajočimi se potrebami trga dela.

## 5. Splošne nacionalne ugotovitve in zaključki

### Stanje v Avstriji

**Karierna orientacija v Avstriji** je celovit vseživljenjski proces, katerega cilj je uskladiti osebne interese in sposobnosti s kariernimi možnostmi. Začne se v zgodnjem otroštvu z igrivimi dejavnostmi in se nadaljuje v času šolanja, pri čemer se poleg tehničnega znanja poudarjajo tudi interdisciplinarne kompetence, kot so komunikacija, timsko delo in reševanje problemov. Karierna orientacija se nadaljuje tudi po zaključku šolanja in posameznika spremlja vse življenje.

V avstrijskih šolah je karierna orientacija že desetletja strukturiran del sistema. Od leta 2009 je razširjena pod imenom "informiranje, svetovanje in usmeritve za izobraževanje in poklic" (IBOBB), ki poudarja pomen teh elementov za uspešne izobraževalne in karierne odločitve. IBOBB zajema različne dejavnosti, kot so razvijanje veščin usmerjanja prek šolskih dejavnosti, zagotavljanje informacij in napotitev k zunanjim partnerjem ter ponudba delovnih izkušenj in individualnega svetovanja. Cilj teh prizadevanj je pomagati učencem pri sprejemanju informiranih odločitev o njihovi prihodnosti, ne glede na spol, družinsko, socialno in regionalno ozadje.

Pridobivanje kompetenc karierne orientacije v avstrijskih šolah poteka na petih področjih: samozavedanje, razumevanje sveta dela, raziskovanje možnosti, določanje življenjskih ciljev in obvladovanje prehodov. Ta proces je podprt s posebnimi priporočili avstrijskega inštituta za raziskave na področju kariernega izobraževanja in usposabljanja, vključno z zgodnjo karierno orientacijo, pristopi, ki upoštevajo spol, podporo mobilnosti pri uporabi zunanjih virov in obsežnim vključevanjem staršev.

Novi učni načrti, objavljeni leta 2023, naj bi učence pripravili na hitro spreminjajoči se svet s poudarkom na predmetno specifičnih in interdisciplinarnih kompetencah, vključno z digitalno pismenostjo, okoljsko vzgojo in trajnostjo. Ti učni načrti poudarjajo tudi kompetence 21. stoletja, kot so kritično mišljenje, ustvarjalnost in sodelovanje.

Zunajšolska karierna orientacija se zagotavlja prek različnih programov socialnih partnerjev, zavodov za zaposlovanje in poslovnih združenj, ki ponujajo delavnice, informacijske centre in spletne vire, ki dopolnjujejo šolsko karierno orientacijo.

Ključno vlogo pri karierni orientaciji ima zakonodaja z obveznimi urami v šolskih učnih načrtih in pooblaščenimi svetovalci za karierno orientacijo v nižjih srednjih šolah. Praktične izkušnje, kot so pripravništva in ocenjevanje nadarjenosti, pomagajo učencem razumeti njihove interese in sposobnosti ter jih usmerjajo na ustrezne karierne poti.

Na splošno je avstrijski sistem karierne orientacije dobro strukturiran, podprt z zakonodajo, izobraževalnimi programi in praktičnimi priložnostmi, njegov cilj pa je opremiti mlade s potrebnimi spretnostmi in znanjem za orientacijo v svetu dela in sprejemanje informiranih kariernih odločitev. To se odraža tudi v mnenjih anketiranih strokovnjakov.

**Dojemanje karierne orientacije s strani avstrijskih strokovnjakov.** Strokovnjaki na Gradiščanskem in Štajerskem so izrazili splošno zadovoljstvo z organizacijo karierne orientacije, vendar so opredelili področja za izboljšave. Obe regiji sta poudarili potrebo po več priložnostih, da učenci raziskujejo svoje interese. Strokovnjaki z Gradiščanske so predlagali več prostora za karierno orientacijo v šolah in več priložnosti, da učenci raziskujejo svoje sposobnosti. Strokovnjaki s Štajerske so se zavzeli za boljšo

vklučitev karierne orientacije v šolski dan, dodatna sredstva, več praktičnih izkušenj in boljše sodelovanje med izvajalci karierne orientacije.

Kljub visoki samooceni znanja o karierni orientaciji se je večina strokovnjakov v obeh regijah pripravljena udeležiti dodatnih tečajev ali delavnic. Skupno jim je zanimanje za teme, povezane z inkluzijo, kot sta podpora študentom invalidom in karierna orientacija, ki upošteva vidik spola. Strokovnjaki Gradiščanske so izrazili zanimanje tudi za informacije o karierni orientaciji, digitalizacijo/umetno inteligenco, varnost na internetu in motiviranje mladih. Štajerski strokovnjaki so želeli tečaje o prihodnjih trendih na trgu dela, zgodnjem začetku karierne orientacije, vseživljenjski karierni orientaciji, vključevanju staršev, procesih karierne izbire, srečanjih z realnimi delovnimi okolji tekom karierne orientacije,, karierni orientaciji upoštevajoči vidik prepoznavnosti poklica,, in regionalnih pobudah za karierno orientacijo.

Obe regiji se strinjata s pomembnostjo zelenega prehoda in digitalnih delovnih mest za prihodnost. Poleg tega se strokovnjaki iz obeh regij strinjajo glede optimalne starosti za začetek ukrepov karierne orientacije, ki bi bili v idealnem primeru namenjeni učencem pred dvanajstim letom starosti, zlasti tistim med šestim in enajstim letom.

**Dojemanje karierne orientacije s strani avstrijskih učencev.** Poleg strokovnjakov na področju karierne orientacije (tj. učiteljev, šolskih svetovalcev in kariernih svetovalcev) so bili o svojih izkušnjah v procesu izbire karierne poti in mnenju o obstoječih ukrepih karierne orientacije vprašani tudi učenci. Učenci na Gradiščanskem in Štajerskem menijo, da je njihovo socialno okolje, zlasti družina in bližnji prijatelji, pomemben vir informacij in podpore pri njihovih izobraževalnih in poklicnih odločitvah. Na Gradiščanskem so najpomembnejši dejavniki za karierne odločitve iskanje dela, ki ustreza njihovim interesom, prijazno delovno okolje, delo, ki ustreza njihovim spretnostim in talentom, ter varnost zaposlitve. Poleg tega učenci na Gradiščanskem pričakujejo, da se bo v prihodnosti povečalo število delovnih mest, povezanih z varstvom okolja, trajnostnim razvojem in digitalizacijo.

126

Štajerska študija je zaradi širšega starostnega razpona pokazala razlike v preferencah glede karierne orientacije med mlajšimi in starejšimi učenci. Mlajši učenci na avstrijskem Štajerskem so imeli raje teste interesov in sposobnosti ter informativne dneve, medtem ko so starejši učenci raje pridobivali praktične izkušnje. V vseh starostnih skupinah v obeh regijah so bile praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletna dela, videne kot še posebej dragocene.

**Gospodarske razmere in razmere na trgu dela v Avstriji.** Avstrijsko gospodarstvo je znano po svoji stabilnosti in visokem življenjskem standardu, k čemur pomembno prispevajo ključni sektorji, kot so proizvodnja, turizem in storitve. Kljub recesiji leta 2023, za katero je bil značilen 0,7-odstotni upad BDP, projekcije kažejo postopno okrevanje, pri čemer naj bi rast BDP leta 2024 znašala 0,3 %, leta 2025 pa 1,8 %, in sicer zaradi boljših zunanjih pogojev in večje realne potrošnje.

Izvozni sektor se je leta 2023 upočasnil in se povečal le za 0,3 %, na kar so vplivali svetovni gospodarski izzivi in zmanjšane zaloge. Kljub temu je Avstrija ohranila pozitivno rast izvoza, zlasti na področju kemičnih izdelkov, strojev in vozil. Industrijski sektor pa se je soočil z upočasnitvijo, saj se je proizvodnja v različnih panogah, razen v farmacevtski, znatno zmanjšala. Tudi v gradbenem sektorju so se zmanjšale naložbe v stanovanjske objekte, čeprav je gradbeništvo ostalo stabilno.

Inflacija v Avstriji se je znižala z 8,6% v letu 2022 na 7,7% v letu 2023 in nato na povprečno 3,6% v začetku leta 2024. To znižanje je predvsem posledica nižjih cen energentov in zmernih vladnih ukrepov.

Trg dela je pokazal odpornost, saj se je zaposlenost nekoliko povečala, zlasti pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Brezposelnost se je leta 2023 rahlo povečala, na 6,4 %, na kar je vplivala vključitev brezposelnih oseb v statistiko. Brezposelnost mladih ostaja visoka in znaša 10,4 %, pri čemer so nesorazmerno prizadeti tujci.

Avstrija se sooča z velikim pomanjkanjem usposobljenih delavcev, zlasti v sektorjih, kot so zdravstvo, STEM in tehnični poklici. Povpraševanje po določenih spretnostih na trgu dela presega ponudbo, kar še poslabšujejo demografske spremembe in strukturni dejavniki. Barometer BMAW AMS o pomanjkanju delovne sile je opredelil 98 nacionalnih deficitarnih poklicev, pri čemer je veliko povpraševanje po elektroinstalaterjih, inženirjih in zdravstvenih delavcih.

Digitalne kompetence postajajo na trgu dela vse pomembnejše, saj se za povečanje produktivnosti in inovativnosti zahteva obvladovanje tehnologije. Avstrijski okvir DigiComp opisuje bistvene digitalne kompetence in je bil nedavno posodobljen, tako da vključuje nova področja, kot sta ustvarjanje digitalnih vsebin in digitalna pismenost. Podobno tudi okvir GreenComp poudarja trajnostne kompetence, potrebne za zeleni prehod, pri čemer se osredotoča na utelešenje trajnostnih vrednot in delovanje za trajnost.

Zdravstveni delavci potrebujejo posebna znanja, zlasti medosebna in digitalna, da bi zadostili naraščajočemu povpraševanju v tem sektorju. Podobno tudi delovna mesta STEM, da bi se prilagodili napredku v industriji 4.0, zahtevajo širok nabor spretnosti, vključno s kognitivnimi sposobnostmi, kompetenco reševanja problemov in tehničnimi spretnostmi. Za ohranjanje konkurenčnosti na teh hitro razvijajočih se področjih sta nenehno učenje in izpopolnjevanje znanj in spretnosti ključnega pomena.

127

**Potrebe po kompetencah, ki jih zaznavajo podjetja.** Da bi si ustvarili še boljšo sliko o kvalifikacijah in kompetencah, ki jih potrebujejo novo zaposleni, smo za mnenje povprašali tudi podjetja na Štajerskem in Gradiščanskem. Na Štajerskem so bila podjetja na splošno zadovoljna z usposobljenostjo novo zaposlenih, vendar so zaznavala pomanjkanje na področjih reševanja konfliktov, prevzemanja odgovornosti, soočanja s kritiko, samostojnega dela, samorefleksije, odpornosti, splošnega znanja, branja in pisanja, reševanja problemov in koncentracije. Nasprotno pa so bila podjetja na južnem Gradiščanskem zadovoljna s potrpežljivostjo, timskim delom, računalniškim znanjem, znanjem tujih jezikov, razumevanjem poslovanja, jezikovnim razumevanjem, delom z numeričnimi podatki in spominom, čeprav so prepoznala tudi pomanjkanje na področju obvladovanja konfliktov in prevzemanja odgovornosti.

Štajerska podjetja so poudarila potrebo po dobro razviti kompetenci reševanja problemov in digitalnih kompetencah za prilagajanje tehnološkim spremembam, medtem ko so podjetja na južnem Gradiščanskem digitalizacijo opredelila kot ključno za prestrukturiranje delovnih procesov, ki zahtevajo kritično mišljenje, reševanje problemov, učinkovito digitalno komunikacijo in veščine vizualizacije podatkov.

Okoljska ozaveščenost in trajnost sta bili na Štajerskem prednostni nalogi, zlasti na področju oblikovanja zelenih delovnih mest in upravljanja virov, pri čemer je treba izboljšati ravnanje z odpadki in znanje o nefosilnih gorivih. Na južnem Gradiščanskem so trajnostno rabo virov in zelena delovna okolja, čeprav manj poudarjeno, kot pomembna prepoznala številna podjetja.

Podjetja na južnem Gradiščanskem so na področju osebnega razvoja pogosto sodelovala z izobraževalnimi in drugimi strokovnimi organizacijami. Na Štajerskem pa je nezadovoljstvo s karierno

orientacijo vodilo k pozivom k boljšemu povezovanju teoretičnega in praktičnega usposabljanja ter k večjemu sodelovanju med šolami in podjetji. Podobne izboljšave so bile predlagane tudi na Južnem Gradiščanskem, s poudarkom na praktično usmerjenem pouku, obvezni karierni orientaciji in izboljšani komunikaciji med podjetji in šolami.

### Stanje v Sloveniji

Raziskava o karierni orientaciji in potrebah na trgu dela je bila izvedena na vzorcu dijakov, strokovnjakov in podjetij.

#### Dojemanje karierne orientacije s strani učencev in strokovnjakov

V Sloveniji so tako učenci kot učitelji menili, da je karierna orientacija dobro urejena, vendar bi jo bilo mogoče izboljšati. Večina anketiranih učencev, večinoma srednješolcev, je bila že precej prepričana, kaj bi radi postali. Čeprav je ena od nalog šolskih svetovalnih delavcev poklicna orientacija, se je treba zavedati, da učenci pridobivajo informacije tudi zunaj šole, na primer od družine in prijateljev, z udeležbo na prireditvah, zato je pomembno informiranje in sodelovanje tako s širšim okoljem kot tudi direktno s šolo, starši in učenci, saj le tako lahko učenci dobijo čim več informacij in se nato sami odločijo.

Raziskava kaže, da učenci morda nimajo toliko informacij o izobraževalnih poteh in možnih izobraževalnih prehodih v državi ter da so srednje dobro obveščeni o poklicih in delovnih pogojih. Vendar pa učenci na prvo mesto pri izbiri poklica postavljajo lastne interese.

Približno 50 % dijakov tudi ni opravljalo testov interesov in sposobnosti, čeprav v Sloveniji imamo testno baterijo (MFBT), ki bi dijaku lahko pomagala pri karierni orientaciji. Žal pa se testiranje izvaja v manjšem obsegu. Prav na tem področju vidimo priložnost za izboljšave.

128

Nekateri dijaki so želeli več individualnega svetovanja, strokovnjaki pa so navedli še, da bi želeli več časa nameniti karierni orientaciji. Strokovnjaki so bili sicer prepričani, da imajo ustrezna znanja in spretnosti za svetovanje in usmerjanje dijakov pri karierni orientaciji, vendar bi se radi udeležili dodatnih usposabljanj.

#### Pomen digitalizacije in zelenega prehoda ter karierne orientacije za prihodnje potrebe trga dela

Dijaki, strokovnjaki in podjetja se zavedajo pomena digitalizacije in zelenega prehoda tako pri karierni orientaciji kot pri zaznavanju poklicev, po katerih bo v prihodnosti povpraševanje na trgu dela.

Več kot polovica podjetij je menila, da bodo morala v naslednjih 5 do 10 letih zaradi digitalizacije in zelenega prehoda reorganizirati procese v podjetju, zavedajo pa se tudi, da bodo zaposleni potrebovali kompetence, ki bodo pomembne za ta prehod.

Strokovnjaki so menili, da je karierna orientacija nekoliko ali zmerno usmerjena v prihodnje potrebe trga dela. Vendar pa je večina podjetij menila, da karierna orientacija v šolah ni prilagojena potrebam prihodnjega trga dela.

#### Zadovoljstvo s kompetencami v podjetjih

Podjetja so ocenjevala tudi kompetence novih zaposlenih in z nekaterimi kompetencami so bila bolj zadovoljna kot z drugimi. Na primer, zadovoljna so bila s timskim delom, računalniškim znanjem, znanjem tujih jezikov, splošno izobrazbo, nezadovoljna pa z prevzemanjem odgovornosti, vodenjem,



samostojnostjo, tehničnim znanjem in ročnimi spretnostmi ter sposobnostjo koncentracije. Vendar pa podjetja za zaposlovanje uporabljajo različne poti, prav tako pa uporabljajo različne ukrepe, s katerimi naredijo podjetje privlačnejše za obstoječe in nove zaposlene. Uporabljajo na primer zagotavljanje pripravništev, mentorstvo, dodatno nagrajevanje, zagotavljanje strokovnega razvoja z dodatnim formalnim in neformalnim izobraževanjem, zagotavljanje možnosti za napredovanje, prav tako pa želijo izboljšati delovne pogoje.

## Primerjava stanja v Avstriji in Sloveniji

### Dojemanje karijerne orientacije s strani učencev

**Vpliv socialnega okolja.** Tako v Avstriji (Gradiščanska in Štajerska) kot v Sloveniji se učenci pri sprejemanju kariernih odločitev v veliki meri zanašajo na svoje socialno okolje, zlasti na družino in prijatelje. To kaže na pomen zunanjih vplivov pri oblikovanju izobraževalne in karijerne poti učencev v obeh državah.

**Odločitve, ki temeljijo na interesih.** V vseh regijah so osebni interesi glavni dejavnik pri izbiri poklica. To je skladno na Gradiščanskem, Štajerskem in v Sloveniji, kar kaže na poudarek na usklajevanju karijerne izbire s posameznikovimi strastmi in željami.

**Praktične izkušnje v primerjavi z informacijskimi orodji.** Medtem ko avstrijski študenti, zlasti na Štajerskem, cenijo praktične izkušnje, kot so pripravništva in poletne zaposlitve, imajo mlajši učenci raje orodja, kot so testi interesov in sposobnosti. V Sloveniji pa precejšnje število dijakov ni uporabilo razpoložljivih testov interesov in sposobnosti, kar kaže na vrzel v uporabi teh orodij. Slovenski dijaki so izrazili tudi željo po več individualnega svetovanja, kar avstrijski študenti manj poudarjajo, verjetno zato, ker so deležni več individualnega svetovanja.

129

**Osredotočenost na delovna mesta prihodnosti.** Gradiščanski študenti pričakujejo rast delovnih mest, povezanih z varstvom okolja, trajnostnim razvojem in digitalizacijo. Ta posebna perspektiva, usmerjena v prihodnost, je manj izrazita pri slovenskih dijakih, ki so bolj osredotočeni na osebne interese brez tako močnega poudarka na zaposlitvenih trendih prihodnosti.

### Dojemanje karijerne orientacije s strani strokovnjakov

**Splošno zadovoljstvo s karierno orientacijo.** Strokovnjaki v Avstriji (Gradiščanska in Štajerska) in Sloveniji izražajo zadovoljstvo s trenutnim stanjem karijerne orientacije, vendar priznavajo potrebo po izboljšavah. Obe skupini menita, da je, da bi učence bolje pripravili na prihodnost, pomembno izboljšati karierno orientacijo.

**Zanimanje za nadaljnje usposabljanje.** V vseh regijah je med strokovnjaki prisotno skupno zanimanje za nadaljnje usposabljanje, zlasti na področjih, povezanih z inkluzijo, digitalizacijo in zelenim prehodom. To kaže na skupno priznavanje spreminjajočih se zahtev karijerne orientacije in potrebo po sprotnem prilagajanju tem spremembam.

**Integracija karijerne orientacije in viri.** Avstrijski strokovnjaki, zlasti na avstrijskem Štajerskem, zahtevajo boljše vključevanje kariernega izobraževanja in usposabljanja (karijerne orientacije) v šolski kurikulum, več sredstev in vključevanje praktičnih izkušenj. Slovenski strokovnjaki so zraven tega

osredotočeni tudi na potrebo po boljšem širjenju informacij in več individualnih svetovalnih srečanj z učenci.

**Posebni interesi pri usposabljanju.** Štajerski strokovnjaki poudarjajo potrebo po usposabljanju o prihodnjih trendih na trgu dela, zgodnji karierni orientaciji in vseživljenjski karierni orientaciji, medtem ko se strokovnjaki Gradiščanske bolj osredotočajo na digitalizacijo/umetno inteligenco in internetno varnost. Slovenski strokovnjaki pa se v večji meri ukvarjajo s skrbjo za izboljšanje splošne kakovosti in dostopnosti karierne orientacije.

### **Potrebe po kompetencah, ki jih zaznavajo podjetja**

**Potreba po digitalnih kompetencah in reševanju problemov.** Podjetja v Avstriji (Gradiščanska in Štajerska) in Sloveniji se strinjajo, da so digitalna kompetence ter kompetenca reševanja problemov za delovno silo zelo pomembni. To odraža skupno razumevanje zahtev, ki jih prinašata tehnološki napredek in digitalizacija na trg dela.

**Osredotočenost na okoljsko ozaveščenost.** Tako avstrijska kot slovenska podjetja se zavedajo pomena okoljske ozaveščenosti in trajnosti ter ju vidijo kot ključni področji za prihodnji razvoj kompetenc.

**Stopnje zadovoljstva s kompetencami.** Avstrijska podjetja, zlasti na Štajerskem, izražajo posebno nezadovoljstvo s kompetencami mladih delavcev na področjih, kot so reševanje konfliktov, odgovornost in samorefleksija. Slovenska podjetja pa so na splošno bolj zadovoljna s timskim delom in računalniškim znanjem, vendar opažajo vrzeli na področju vodenja, samostojnosti in tehničnega znanja.

**Sodelovanje s šolami.** Avstrijska podjetja na Gradiščanskem in Štajerskem poudarjajo potrebo po tesnejšem sodelovanju med šolami in podjetji, zlasti pri povezovanju teoretičnih in praktičnih delov usposabljanja. Slovenska podjetja sicer prav tako prepoznajo to potrebo, vendar so bolj kot na konkretno sodelovanje na področju izobraževanja osredotočena na izboljšanje splošne usklajenosti karierne orientacije s prihodnjimi zahtevami trga.

### **Sklepi**

*V obeh državah se učenci pri karierni orientaciji zanašajo na svoje socialno okolje, strokovnjaki pa so na splošno zadovoljni s sedanjimi sistemi, vendar menijo, da je potreben nadaljnji razvoj. Podjetja v obeh regijah dajejo prednost digitalnim in okoljskim kompetencam za prihodnjo delovno silo.*

*Avstrijske regije se osredotočajo na vključevanje karierne orientacije v izobraževalni sistem in zagotavljanje praktičnih izkušenj, kar velja tudi za Slovenijo, a Slovenija poleg tega poudarja potrebo po boljšem informiranju in bolj prilagojenem individualnem svetovanju. Razlikujejo se tudi specifične potrebe po kompetencah in stopnje zadovoljstva podjetij, pri čemer se avstrijska podjetja bolj osredotočajo na mehke veščine, slovenska pa na tehnične in vodstvene veščine.*

## 6. Literatura

Aljoscha C. Neubauer, Anna Pribil, Alexandra Wallner, Gabriela Hofer. The self-eother knowledge asymmetry in cognitive intelligence, emotional intelligence, and creativity. *Heliyon* 4 (2018) e01061. doi: 10.1016/j.heliyon.2018. e01061

AMS (2024a). Medieninfo Arbeitsmarkt Steiermark. (maj 2024). [600\\_202405\\_medieninfo\\_amdaten\\_mai24\\_stmk.pdf](#)

AMS (2024b). Arbeitsmarktprofil 2023 Österreich. [AMS | Arbeitsmarktprofile 2023 Österreich](#)

AMS (2024c). Der Steirische Arbeitsmarkt: März 2024. [Der steirische Arbeitsmarkt: März 2024 \(ams.at\)](#)

AMS (2024d). Arbeitsmarkt Burgenland, MAI 2024. [ARBEITSMARKT BURGENLAND, MAI 2024 \(ams.at\)](#)

Arbeitplus (2024). Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Mai 2024. [Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Mai 2024 - arbeit plus](#)

BFI Burgenland. (2024). Mobita. Von <https://www.bfi-burgenland.at/projekte/mobita.html> abgerufen

BFI Burgenland. (2024). *Mobita*. Von <https://www.bfi-burgenland.at/projekte/mobita.html> abgerufen

BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK. (2024). *Bildungs- und Berufsorientierung ist Lebensorientierung!* Abgerufen von <https://erwachsenenbildung-steiermark.at/info/bildungs-und-berufsorientierung-ist-lebensorientierung/>

BMAW. (10 2022). Apprenticeship system. Von [https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:818f6afb-fa40-46bc-8ecf-56facd079ab6/Apprenticeship\\_System\\_in\\_Austria.pdf](https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:818f6afb-fa40-46bc-8ecf-56facd079ab6/Apprenticeship_System_in_Austria.pdf) abgerufen

BMAW. (15. 05 2024). Ferialpraxis. Von [https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung\\_und\\_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/ferialpraxis.html#:~:text=Um%20als%20Jugendliche%2FJugendlicher%20in,Geburtstag](https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/ferialpraxis.html#:~:text=Um%20als%20Jugendliche%2FJugendlicher%20in,Geburtstag) abgerufen

BMB. (16. 10 2017). Grundsatzterlass für Schüler- und Bildungsberatung. Von [https://www.schulpsychologie.at/fileadmin/upload/Schuelerberater/Grundsatzterlass\\_SBB.pdf](https://www.schulpsychologie.at/fileadmin/upload/Schuelerberater/Grundsatzterlass_SBB.pdf) abgerufen

BMB. (2016). *Ausbildungspflicht bis 18*. Von [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:2cf5b721-d286-47ca-bce74c8f55b9ee16/erlass\\_ausbildung\\_bis\\_18.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:2cf5b721-d286-47ca-bce74c8f55b9ee16/erlass_ausbildung_bis_18.pdf) abgerufen

BMBWF. (11.09.2019). *Volksschule*. Von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/vs.html> abgerufen

BMBWF. (2012) *Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. Und 8. Schulstufe*. Von <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=627> abgerufen.

BMBWF. (2015). *Lehrpläne der Höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten*. Von [https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/Lehrplaene\\_der\\_Hoeheren\\_technischen\\_und\\_gewerblichen\\_Lehranstalten\\_2015\\_Stand\\_14\\_09\\_2021\\_a028f44eda.pdf](https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/Lehrplaene_der_Hoeheren_technischen_und_gewerblichen_Lehranstalten_2015_Stand_14_09_2021_a028f44eda.pdf) aufgerufen

BMBWF. (2019). Statistics in your pocket – Schools and Adult education. Von [https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article\\_id=9&type=gesamtkatalog&pub=939](https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&type=gesamtkatalog&pub=939) aufgerufen.

BMBWF. (2020) Mittelschule. Von [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:7b6de1bc-36c1-4b54-88f0-7683120238d0/mittelschule\\_2020.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:7b6de1bc-36c1-4b54-88f0-7683120238d0/mittelschule_2020.pdf) angerufen

BMBWF. (2020b) Lehrpläne: Berufsschulen. Von <https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/downloads/lehrplaene-berufsschulen-1> aufgerufen

BMBWF. (2021). *Allgemeine Schulpflicht.* Von [https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung\\_und\\_ausbildung/schulen/Seite.110002.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/schulen/Seite.110002.html) abgerufen.

BMBWF. (2023). *Bildungs- und Berufsorientierung. ibobb: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf.* Abgerufen von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html>

BMBWF. (2024). *18 Plus.* Von <https://www.18plus.at/ueber-18plus/18plus-im-ueberblick.html> aufgerufen

BMBWF. (2024). *Bildungs- und Berufsorientierung (Sekundarstufe I).* Abgerufen von <file:///C:/Users/b.venus/Downloads/Bildungs-und-Berufsorientierung-Verbindliche-Uebung.pdf>

BMBWF. (30. 06 2022). BGBl. I št. 96/2002. Von [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2022\\_I\\_96/BGBLA\\_2022\\_I\\_96.pdfsig](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_I_96/BGBLA_2022_I_96.pdfsig) abgerufen

132

BMBWF. (kein Datum). *BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG BEI BILDUNGSLAUFBAHNFRAGEN UND ERSTABKLÄRUNG BEI PSYCHOSOZIALEN PROBLEMEN.* Von <https://www.schulpsychologie.at/schuelerber/schuelerinnenberatung/aufgaben-und-angebote> aufgerufen.

BMBWF. (kein Datum, b). Studienwahlberatung. Von <https://www.studierendenberatung.at/angebote/studienwahlberatung> aufgerufen

BMWFW. (2015). Berufsausbildungsgesetz (BAG). Von [https://www.bic.at/downloads/de/archiv/bildungs\\_abc/berufsausbildungsgesetz.pdf](https://www.bic.at/downloads/de/archiv/bildungs_abc/berufsausbildungsgesetz.pdf) abgerufen

Buchebner-Ferstl, S., Kaindl, M., Rille-Pfeiffer, C. (2026). Bildungsentscheidungen in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule

Bundeskanzleramt (2023). 8. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. BKA. [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:34a6f40f-db02-425c-b5f7-96bf1798cd05/8\\_jb\\_2023.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:34a6f40f-db02-425c-b5f7-96bf1798cd05/8_jb_2023.pdf)

Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2021). Digitales Kompetenzmodell für Österreich. DigCom 2.2 AT. BMAW. [https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:54bbe103-7164-494e-bb30-cd152d9e9b33/DigComp2.2\\_V33-barrierefrei.pdf](https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:54bbe103-7164-494e-bb30-cd152d9e9b33/DigComp2.2_V33-barrierefrei.pdf)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2024). BMAW AMS Fachkräftebarometer. BMAW. [BMAW AMS Fachkräftebarometer](#)

Capriolo, G. (2023). *Konferenca Potrebe trga dela v naslednjih 15 letih: Prihodnost dela - rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Cedefop (2023). Vpogledi v podatke: (posodobitev za leto 2023). (november, 2023). [Zdravstveni delavci: priložnosti in izzivi na področju znanja in spretnosti \(posodobitev za leto 2023\) | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)

Zavod RS za zaposlovanje in Euroguidance (2023). *Vseživljenjska orientacija v Sloveniji*. [https://www.ess.gov.si/fileadmin/user\\_upload/Partnerji/Dokumenti\\_Partnerji/Dokumenti\\_Euroguidance/Lifelong\\_guidance\\_in\\_Slovenia.pdf](https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Partnerji/Dokumenti_Partnerji/Dokumenti_Euroguidance/Lifelong_guidance_in_Slovenia.pdf)

Euroguidance (b.d.). *Slovenija*. <https://euroguidance.eu/slovenia-2>.

Evropska komisija (28.11.2023). *Zaposlovanje in podjetništvo: Karierno usmerjanje in svetovanje*. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/slovenia/34-career-guidance-and-counselling>

Evropska komisija (2023). Zaposlovanje in socialni razvoj v Evropi: V EU se spoprijemamo s pomanjkanjem delovne sile in vrzeljo v znanju in spretnostih. [Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic \(europa.eu\)](#)

Evropska komisija (2024). *Gospodarska napoved za Avstrijo: Najnovejša makroekonomska napoved za Avstrijo*. [Trg dela v prvem četrletju leta 2024: \(statistik.at\): plus za zaposlitev s krajšim delovnim časom, minus za zaposlitev s polnim delovnim časom \(statistik.at\)](#)

Vlada Republike Slovenije. (2020). *Digitalna Slovenija 2030*. <https://www.gov.si/en/topics/digital-slovenia-2030/>

Gregorčič Mrvar, P., Mažgon, J. in Makovec Radovan, D. (2021). Pomen karierne in karierne orientacije v osnovni in srednji šoli = Importance of vocational and career guidance in primary and secondary school. *Šolsko svetovalno delo*, 25(2), 3-13.

Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103503.

IBOBB. (2014). *Plattform des BMBWF*. Abgerufen von <https://portal.ibobb.at/>

ibw. (2023). *Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräfteradar 2023*. WKÖ. <https://ibw.at/resource/download/2612/ibw-forschungsbericht-215.pdf>

Jugendwegweiser. (2024). *Online-Interessenstests*. Von <https://www.jugendwegweiser.at/berufsorientierung/online-interessenstests/> aufgerufen

Karierni center za mlade. (2024). *Karierni center za mlade - VšečkAM in GREM*. Karierni center za mlade. <https://www.kariera-mladi.si/>

Karierni plac. (2024). *Karierni plac - Karierni center za mlade*. Karierni plac. <https://karierniplac.si/>

Karriere.at. (30.01.2024). *Jobmessen in Österreich 2024: alle Termine & Infos*. Von <https://www.karriere.at/c/a/jobmessen-terminen> aufgerufen

Keleva, P. (2015). Od karierne socializacije h kariernemu opolnomočenju. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebnostni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija*

(str. 49 - 60). Pedagoški inštitut. [http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena\\_monografija\\_CAREER.pdf](http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf)

Konferenca o šolskem svetovalnem delu. (2022). *Konferenca o šolskem svetovalnem delu: Izzivi svetovalnega dela v spremenjenih družbenih razmerah: 21. prispevki strok za svetovalno delo v praksi: zbornik povzetkov: Brdo pri Kranju, 21. 4. 2022* (Spletna izdaja). Zavod Republike Slovenije za šolstvo. [https://www.zrss.si/pdf/prispevki\\_svetovalno\\_delo\\_2022.pdf](https://www.zrss.si/pdf/prispevki_svetovalno_delo_2022.pdf)

LÖFFLER/WIESER. (2012). *Berufsorientierung im Burgenland. Entwicklung eines Prozesshandbuchs für ein optimales Beratungs- und Betreuungssystem für Jugendliche im Burgenland*. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.).

Lovšin, M. (2015). Teoretska ozadja karijerne orientacije za učence in dijake. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija* (str. 24 - 35). Pedagoški inštitut. [http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena\\_monografija\\_CAREER.pdf](http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf)

Mayrhofer, L., Oberwimmer, K., Toferer, B., Neubacher, M., Freunberger, R., Vogtenhuber, S., & Baumegger, D. (2019). Indikatorji C: Prozesse des Schulsystems.

Migration.gv.at (2024). Bundesweite Mangelberufe. [Bundesweite Mangelberufe \(migration.gv.at\)](https://www.migration.gv.at)

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024). *Analiza razmer na trgu dela in rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Analiza-razmer-na-trgu-dela-in-rezultati-srednje-in-dolgorocnih-napovedi-potreb-trga-dela-do-leta-2037-003.pdf>

134

Ministrstvo za izobraževanje in vzgojo. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Ministrstvo za izobraževanje in vzgojo. <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Ministrstvo za izobraževanje in vzgojo. (2023). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Ministrstvo za izobraževanje in vzgojo. <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Ministrstvo za izobraževanje in vzgojo. (2024). *O osnovni šoli*. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si teme/o-osnovni-soli/>

Ministrstvo za okolje in prostor. (2021). *Zelena Slovenija 2030: Strategija zelenega prehoda*. <https://www.mop.gov.si/en/green-slovenia-2030/>

NG, Soo Boon (2019). Raziskovanje kompetenc STEM za 21. stoletje. Refleksija v teku št. 30. Current and Critical Issues in Curriculum (Aktualna in kritična vprašanja na področju kurikuluma). Učenje in ocenjevanje. (UNESCO). [Raziskovanje kompetenc STEM za 21. stoletje - Digitalna knjižnica UNESCO](https://unesco.org/raziskovanje-kompetenc-stem-za-21-stoletje)

Oberwimmer, K., Zintl, R., Juen, I. in Vogtenhuber, S. (2021). Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens.

oead. (2024). *The Austrian School System*. Von <https://www.bildungssystem.at/en/> abgerufen

oead. (2024). *The Austrian School System*. Von <https://www.bildungssystem.at/en/> abgerufen

oead. (2024b). *Volksschule*. Von <https://www.bildungssystem.at/volksschule/volksschule> abgerufen

oead. (2024c). *Unterstufe AHS*. Von <https://www.bildungssystem.at/schuleunterstufe/allgemeinbildende-hoehere-schule-unterstufe> abgerufen

OeNB (2024a). Interim Economic Outlook for Austria. (March, 2024). [Poročilo OeNB 2024/2: Vmesna gospodarska napoved za Avstrijo, marec 2024 - Oesterreichische Nationalbank \(OeNB\)](#)

OeNB (2024b). *Gospodarska napoved za Avstrijo*. (June, 2024). <https://www.oenb.at/dam/jcr:4ea4f771-ff62-4cf1-9d5a-13a0a60e5919/report-2024-7-outlook.pdf>

Österreich gv.at-Redaktion. (30. 04 2024). *Allgemeines zur Berufswahl*. Von [https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung\\_und\\_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/berufswahl/Seite.1080001.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/berufswahl/Seite.1080001.html) abgerufen

PÄDAGOGIKPAKET. (2023). *Lehrpläne neu. Plattform des BMBWF*. Abgerufen von <https://www.paedagogikpaket.at/massnahmen/lehrplaene-neu.html>

Pečjak, S., Pirc, T. in Podlessek, A. (2019). *Komplet preizkusov za karierno odločanje v osnovni šoli: priročnik*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

PH Steiermark (Hrsg.). (2023). *Empowerment für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung. Zeitgemäße Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf*. Abgerufen von [https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung\\_und\\_Bildung/Studien/Handreichung\\_IBOBB.pdf](https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Studien/Handreichung_IBOBB.pdf)

135

PH Wien. (2017). *Curriculum Schüler- und Bildungsberater/innen an APS*. Von <https://phwien.ac.at/wp-content/uploads/2022/02/phwien-curriculum-hochschullehrgang-bildungsberatung-aps-2017.pdf> abgerufen

Punie, Y. and Brecko, B., Ferrari, A., (2023). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. JRC. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://dx.doi.org/10.2788/52966>

Republika Slovenija. (2023). *Štipendije*. Republika Slovenija. <https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/stipendije/>

RIS. (2014). *Lehrplan der Handelsakademie*. Von <https://www.hak.cc/unterricht/lehrplaene/handelsakademie-lehrplan-2014> aufgerufen.

RIS. (2015). *Lehrplan Fachschule für Soziales*. Von [https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/FS\\_fuer\\_Sozialberufe\\_8399c035fb.pdf](https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/FS_fuer_Sozialberufe_8399c035fb.pdf) aufgerufen

RIS. (2023). *Lehrpläne - allgemeinbildende höhere Schulen Anl. 1*. Von <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008568&Artikel=&Paragraf=&Anlage=1&Uebergangsrecht=> aufgerufen

RIS. (24.06.2024) *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrpläne der Mittelschulen*. Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnumme=20007850> aufgerufen

RIS. (24.06.2024b) *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrplan - Polytechnische Schule*. Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010046> aufgerufen

RIS/BMBWF. (2023). SchOG. Von <https://www.jusline.at/gesetz/schog> abgerufen

RIS/BMUKK. (2023). *Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrpläne der Mittelschulen*. Von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20007850/Lehrpl%c3%a4ne%20der%20Mittelschulen%2c%20Fassung%20vom%2006.06.2024.pdf> abgerufen

Rupar, B., Bizjak, C., Maleševč, T., Bezić, T., Margan, U., Vidmar, M., Gregorčič Mrvar, P., Pirc, T., Poštrak, M., Vec, T., Jensen, S., Matiličkova, M., Vončina Vodeb, V. (2021). *Šolsko svetovalno delo: Karierna orientacija med šolo in svetom dela*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Rutar Leban, T. (2015). Starši kot pomembni odrasli na karierni poti otrok. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebnotni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 104 - 113). Pedagoški inštitut. [http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena\\_monografija\\_CAREER.pdf](http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf)

Sozialministeriumservice (2024). *Projekträgerlandkarte Jugendcoaching*. Von [https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2024/02/JU\\_Projekttraeger\\_Oesterreich\\_2024.pdf](https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2024/02/JU_Projekttraeger_Oesterreich_2024.pdf) aufgerufen

Statistik Austria. (2024). *Bildung in Zahlen*. Von [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/BiZ-2022-23\\_Schlusselindikatoren.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/BiZ-2022-23_Schlusselindikatoren.pdf) abgerufen. ISBN 978-3-903393-48-6

136

Štremfel, U. in Lovšin, M. (2015). Sklep: Aktualni pogledi na karierni ter osebnotni in socialni razvoj mladih kot izziv razvoja izobraževalnih politik in praks. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.): *Karierni ter osebnotni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi: [znanstvena monografija]* (str. 24 - 35). Pedagoški inštitut. [http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena\\_monografija\\_CAREER.pdf](http://career.pei.si/wp-content/uploads/sites/4/2015/05/znanstvena_monografija_CAREER.pdf)

Strateški svet za digitalizacijo. (n.d.). *O Strateškem svetu za digitalizacijo*. <https://www.gov.si/en/topics/strategic-council-for-digitalization/>

Štremfel, U. (2016). *Šolsko svetovalno delo, vseživljenjska karierna orientacija in izzivi sodobnega časa: karierna orientacija*. *Šolsko svetovalno delo*, 20(1/2), 33-40. <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-HO1GZ1AA>

Štremfel, U. (2016). *Šolsko svetovalno delo, vseživljenjska karierna orientacija in izzivi sodobnega časa*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Sultana, R. G. (2019). *Poti do boljše karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja: priročnik*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. (2020). *Politični izzivi pri podpiranju mladih: skriti NEET v Sloveniji*: <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-2020-Hidden-NEETs-Slovenia.pdf> : Policy note

WIFI Kärnten. (2022). *Testni center Koroška*. Von <https://tcc.or.at/> aufgerufen.

WKO Salzburg. (2024). *Talent-Check Salzburg*. Von <https://www.talentechecksalzburg.at> aufgerufen



WKO Steiermark. (2024). *Talentcenter*. Von [www.talentcenter.at](http://www.talentcenter.at) abgerufen

WKO Steiermark. (2024). *Talentcenter*. Von [www.talentcenter.at](http://www.talentcenter.at) abgerufen

WKO Vorarlberg (kein Datum). *Talente Check*. Von <https://www.talente-check.info/> aufgerufen

WKO Wien (kein Datum). *TalenteCheck*. Von <https://www.talentecheckwien.at/allgemein.html> aufgerufen

Svetovni gospodarski forum. (2023). *Poročilo o prihodnosti delovnih mest 2023: Poročilo o vpogledu*. Svetovni gospodarski forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)

Wostner, P. (2023). *Poročilo o produktivnosti 2023*. UMAR. [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/Porocilo\\_o Produktivnosti/2023/PoP2023.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/Porocilo_o Produktivnosti/2023/PoP2023.pdf)

Mladi v prehodu. (b.d.). *Spremljanje mladih na prehodu (IO6): Model in metodologija sodelovanja pri spremljanju mladih na prehodu*. [https://cpi.si/wp-content/uploads/2020/07/IO6\\_Model-spremljanja-mladih-na-prehodu-SI.pdf](https://cpi.si/wp-content/uploads/2020/07/IO6_Model-spremljanja-mladih-na-prehodu-SI.pdf)

Zakon o urejanju trda dela (ZUTD). (2011). Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 - ZPDZC-1, 47/15 - ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 - odl. US, 189/20 - ZFRO, 54/21, 172/21 - ZODPol-G, 54/22, 59/22 - odl. US v 109/23. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840&d=49682-p=3>

ZAM Stiftung (2021). *Stiftung der steirischen Zentren für Ausbildungsmanagement*. Von <https://www.zam-steiermark.at/> abgerufen

137

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2023). *Poklicni barometer*. ZRSZ. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2024). *Kam in kako za učence in dijake*. ZRSZ. <https://www.ess.gov.si/partnerji/vsezivljenjska-karierna-orientacija/karierna-orientacija-solske-mladine/kam-in-kako-za-ucence-in-dijake/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (b.d.). *Registrirana brezposelnost*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/registrirana-brezposelnost/>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (b.d.). *Platforma za napovedovanje kompetenc - PNK*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/projektno-sodelovanje/platforma-za-napovedovanje-kompetenc-pnk/>