

Mestna občina Celje  
Komisija mladi za Celje

# **TRŽENJE ZNANJA MLADOSTNIKOV**

**RAZISKOVALNA NALOGA**

**AVTORICI**

Maša Škotnik  
Sabina Selimović

**MENTOR**

Mag. Peter Arlič

Celje, marec 2016

**ŠOLSKI CENTER CELJE**

**SREDNJA ŠOLA ZA STROJNIŠTVO, MEHATRONIKO IN  
MEDIJE**

# **TRŽENJE ZNANJA MLADOSTNIKOV**

**RAZISKOVALNA NALOGA**

**Avtorici:**

**Maša ŠKOTNIK, M-4. e**

**Sabina SELIMOVIC, M-4. e**

**Mentor:**

**Mag. Peter ARLIČ**

**Mestna občina Celje, Mladi za Celje  
Celje, 2016**

## **POVZETEK**

Mladi so soočeni z nezaposlenostjo, klasični poklici in znanja pa ne zadostujejo. Zaradi razvoja digitalnega sveta se odpirajo nove možnosti zaslužka, spreminja pa se tudi način dela. Izobraževalni sistemi se morajo posodobiti in nuditi fleksibilno izobraževanje.

Raziskali smo spremembe pri upravljanju poklicev in skušali poiskati odgovor na stalna vprašanja o izbiri poklica oz. študija. Prav tako nas je zanimalo vključevanje neformalnega znanja v proces učenja v šoli in kakšen vpliv bo imelo na poklice prihodnosti. Zaradi sprememb na delovnem področju bo potrebno novo znanje oziroma veščine. Da bi mladim učinkovito prikazali spremembe v izobraževanju, poklicih in novih načinih zaslužka, je potrebno najprej razumeti dejavnike, ki so in bodo še naprej vplivali na ta področja. Skozi prebiranje literature in s pomočjo anket smo prav tako navedli nekaj negativnih posledic, ki naj bi vplivale na nas kot posameznika. Ugotovili smo, ali so mladi dobro informirani o poklicih, ki bodo v prihodnosti aktualni, in ali je podpora mladim v Sloveniji dovolj dobra.

Prišli smo do zanimivih ugotovitev.

## KAZALO

1. UVOD .....	1
1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA.....	1
1.2 HIPOTEZE .....	1
1.3 PREDSTAVITEV RAZISKOVALNIH METOD.....	1
2. TRŽENJE ZNANJA MLADOSTNIKOV .....	3
2.1 VZROKI IN POSLEDICE OBSTOJA POKLICEV V PRIHODNOSTI .....	3
2.1.1 Globalizacija .....	3
2.1.2 Demografija .....	4
2.1.3 Tehnologija in znanost .....	4
2.1.4 Energetika .....	5
3. NAJPOMEMBNEJŠE VEŠČINE PRI OPRAVLJANJU POKLICEV PRIHODNOSTI .....	6
3.1 SMISELNA PRESOJA .....	7
3.2 ČUSTVENA INTELIGENCA .....	7
3.3 INOVATIVNO IN PRILAGODLJIVO RAZMIŠLJANJE .....	7
3.4 MEDKULTURNO SODELOVANJE.....	8
3.5 RAČUNALNIŠKO RAZMIŠLJANJE.....	10
3.6 NOVA MEDIJSKA PISMENOST.....	11
3.7 MULTIDISCIPLINARNOST .....	12
3.8 UČINKOVITO RAZMIŠLJANJE .....	13
3.9 UPRAVLJANJE S PODATKI .....	13
3.10 VIRTUALNO SODELOVANJE .....	14
4. NEGATIVNE POSLEDICE V RAZVOJU .....	16
5. IZOBRAŽEVANJE .....	18
5.1 POMEN IZOBRAŽEVANJA .....	18
5.2 OPREDELITEV NAČINA IZOBRAŽEVANJA.....	18
5.2.1 Formalno izobraževanje.....	18
5.2.2 Neformalno izobraževanje .....	18
5.2.3 Aformalno izobraževanje.....	19
5.3 VPLIV NAČINA IZOBRAŽEVANJA NA POKLICNO POT .....	19
5.4 IZOBRAŽEVANJE MED MLADIMI .....	21

5.5 IZOBRAŽEVANJE V TUJINI .....	21
6. PODPORA MLADIM V SLOVENIJI.....	25
6.1 SLOVENSKI PODJETNIŠKI SKLAD.....	25
6.1.1 Program mladi.....	25
6.3 SPIRIT SLOVENIJA .....	27
6.4 ZAVOD MLADI PODJETNIK.....	28
6.6 CEED.....	29
6.6.1 Konferenca Leadership and Entrepreneurship day .....	29
6.6.2 Uvajanje podjetnosti v šolske programe .....	30
6.6.3 Programi.....	30
6.7 PROSTOVOLJSTVO V SLOVENIJI.....	30
6.8 DAN ODPRTIH VRAT SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA .....	30
6.9 POPRI - POdjetje za PRIhodnost .....	31
6.10 MOVIT .....	31
6.11 KICKSTARTER, INDIEGOGO IN DRUGI .....	32
6.11.1 Kickstarter.....	32
6.11.2 Indiegogo .....	32
6.11.3 RocketHub .....	34
6.11.4 GoFundMe .....	34
7. POKLICI, POVEZANI S PRIHODNJIM RAZVOJEM .....	35
7.1 PRIHODNOST MLADIH.....	35
7.2 SEDANJI POKLICI S PRIHODNOSTJO .....	37
7.2.1 ZDRAVSTVO .....	37
7.2.2 EKONOMIJA IN FINANCE.....	37
7.2.3 ORGANIZACIJA IN TRŽENJE .....	37
7.2.4 INFORMACIJSKA TEHNOLOGIJA IN SPLETNE KOMUNIKACIJE OZ. STORITVE .....	37
7.2.5 »ZELENE« TEHNOLOGIJE .....	38
7.3 DESET POKLICEV PRIHODNOSTI, KI JIH ANALITIKI NAJPOGOSTEJE NAVAJAJO.....	39
7.4 NOVI POKLICI, KI SE BODO POJAVILI.....	40
7.4.2 Digitalni arhitekt .....	40
7.4.3 Specializacija v fetalni medicini .....	40
7.4.4 Specialist za odvajanje odvisnosti od tehnologije.....	40

7.4.5 Specialist za virtualne valute .....	41
7.4.6 Svetovalec za produktivnost in čas .....	41
7.4.7 Strokovnjak za novodobno izobraževanje .....	41
7.4.8 Inženir živalskih selitev .....	41
7.4.9 Osebni digitalni svetovalec .....	42
7.4.10 Strokovnjak za množično financiranje.....	42
8. ZAKLJUČEK.....	43
8.1 OVREDNOTENJE HIPOTEZ .....	43
9. NADALJNJE RAZISKAVE.....	45
10. VIRI.....	46
11. PRILOGE .....	51
12. ZAHVALA.....	53

## **KAZALO GRAFOV**

Graf 1: Obkroži smer fakultete, ki jo nameravaš obiskovati v prihodnje .....	35
Graf 2: Kaj misliš, katerega kadra v Sloveniji najbolj primanjkuje? .....	36

## **KAZALO INFOGRAFIKA**

Infografika 1: Tok življenja včasih .....	9
Infografika 2: Tok življenja danes .....	10
Infografika 3: T-shaped.....	12
Infografika 4: Dejavniki, ki so vplivali na poklice prihodnosti ter veščine, ki jih bomo potrebovali .....	15
Infografika 5: Primerjava dveh platform- Kickstarterja in Indiegogoja .....	33
Infografika 6: Deset poklicev prihodnosti, ki jih najpogosteje navajajo analitiki .....	39

# 1. UVOD

S pomočjo literature smo raziskali kakšne spretnosti so potrebne za opravljanje aktualnih poklicev in poklicev prihodnosti. Opravili smo intervjuje z uspešnimi ljudmi, ki so se v svojem življenju odločili za poklice, za katere lahko rečemo, da so v prihodnosti dobra izbira na poti do uspeha. Analizirali smo pomembnost neformalnega izobraževanja. Zanimalo nas je, kakšne spretnosti potrebujejo mladi, ali gre zgolj za neformalno ali formalno izobraževanje in ali se mlade vpeljuje v takšne poklice in ali so z njimi seznanjeni. Da bi ugotovili seznanjenost mladih z aktualnimi poklici in poklici prihodnosti, smo anketirali dijake zaključnih letnikov srednjih šol.

## 1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V zaključnem letniku srednje šole se pojavi vprašanje, kako nadaljevati izobraževanje. Tako pri sebi kot pri vrstnikih opazamo veliko obremenjenost zaradi izbire poklicne poti. Ugotovili smo, da smo mladi premalo seznanjeni s poklici, ki bodo v prihodnosti aktualni oz. se bodo šele pojavili na trgu. Slaba informiranost vpliva tudi na podjetja, ki vedno težje najdejo dovolj usposobljenih ljudi, saj se z napredkom tehnologije pojavi potreba po novem znanju in veščinah, ki jih delodajalci pričakujejo. Poskušali smo odgovoriti na vsa zastavljena vprašanja, da bi pomagali vrstnikom pri lažji izbiri poklicne poti.

## 1.2 HIPOTEZE

Za raziskavo smo postavili naslednje hipoteze:

1. Razvoj tehnologije vpliva na poklice prihodnosti.
2. Mladostniki smo premalo informirani o poklicih prihodnosti.
3. Za opravljanje novejših poklicev je potrebno tudi neformalno izobraževanje.
4. Delodajalci dajejo večji poudarek osebnostnim lastnostim in znanju iz praktičnega dela.

## 1.3 PREDSTAVITEV RAZISKOVALNIH METOD

- zbiranje in preučevanje literature
- intervjuji
- anketa
- statistična obdelava podatkov

Literaturo smo črpali s spleta, kjer smo našli raziskave s temo. Ker je to relativno novo področje, se podatki hitro spreminjajo, zato smo primerjali tudi aktualne članke in poročila ljudi, ki redno spremljajo in preučujejo spremembe. Čeprav smo našli največ literature v angleškem in nemškem jeziku, smo se poskušali osredotočiti predvsem na slovenski trg. Da bi dosegli rezultate, ki so aktualni na slovenskem področju, smo opravili intervjuje s slovenskimi podjetniki in organizacijami.



## **2. TRŽENJE ZNANJA MLADOSTNIKOV**

### **2.1 VZROKI IN POSLEDICE OBSTOJA POKLICEV V PRIHODNOSTI**

»Spremembe s katerimi se ta čas soočamo, nas spodbujajo k stalnemu prilagajanju različnim novostim. Spremembe so povezane z našim vsakdanjim življenjem in vplivajo na naše delovanje v družini, pa tudi s področjem dela, kariere in siceršnjega strokovnega razvoja. Družbo, v kateri živimo, lahko opredelimo z različnimi izrazi, prinaša pa poleg napredka tudi negotovost, velike razlike med ljudmi. Vplivi tega razvoja so zelo mnogostranski in obsegajo vsa področja človekovega življenja ter socialne odnose, to pomeni, da se pomembno spreminja vloga posameznika v tej družbi. Človek postaja čedalje bolj sam odgovoren za svoj položaj. Ta odgovornost nosi s seboj odločitve o izbiri načina življenja, iskanju svojega položaja in možnosti za lastni razvoj. Stalno prilagajanje, odzivanje in iskanje možnosti pa je poleg drugih razlogov – ekonomskih, socialnih, političnih, kulturnih – eden od pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na spreminjanje vloge in pojavnosti izobraževanja v družbi pa tudi na pojav alternativnih, novih oblik učenja.« (Jelenc Krašovec S., 2010)

Vzroke za spremembe, s katerimi se soočamo in ki bodo vplivali na poklice v prihodnosti, smo opredelili v štiri skupine:

#### **2.1.1 Globalizacija**

Hitro rastoče globalno mreženje omogoča (hitro) komunikacijo in sodelovanje, obenem pa se pojavi težava, kako ravnati z velikim številom podatkov in informacij, ki so potrebni za izmenjavo podatkov. Danes smo že sredi četrte industrijske revolucije in se dnevno srečujemo s pametni sistemi, kot so pametni telefoni ali virtualne platforme, ki spreminjajo naše druženje in vsakdanjik s tem pa tudi naš način služenja denarja. Tako se vedno več ljudi seli v mesta, kjer imajo boljše pogoje za delo in izobraževanje, zato urbanizacija dobiva vedno večji pomen. Globalizacija je pripomogla, da smo konkurenčni celemu svetu, hkrati pa daje priložnost nadarjenim in energičnim posameznikom, da postanejo del svetovnega gospodarstva ne glede na to, kje so bili rojeni oz. kje trenutno živijo. Ravno zaradi tega obstaja možnost, da bo to povečalo izključitev tistih, ki niso del globalnega trga, bodisi zato, ker nimajo polnega dostopa do spleta ali enostavno zato, ker nimajo talenta oz. energije, da bi zmogli tekmovati.

### **2.1.2 Demografija**

Življenjska doba ljudi se je od začetka industrializacije in modernizacije hitro povečala. V predmodernem, revnem svetu, se je gibala okoli 30 let. V začetku 19. stoletja pa je v zgodnjih industrializiranih državah človeška življenjska doba začela naraščati, medtem ko je drugod po svetu ostala nizka. Od leta 1900 se je povprečna pričakovana življenjska doba v svetu več kot podvojila in se približuje starosti 70 let. Ker naj bi ljudje v prihodnosti dosegli tudi do 100 let ali več, bo to vplivalo na množične spremembe v poklicih. Demografske spremembe v starosti bodo vplivale na potrebe po nenehnem, vseživljenjskem izobraževanju, to pomeni, prekvalifikacije in dodatno izobraževanje od otroštva do pozne starosti, ki zajema poklicno in osebno področje življenja. Za to pa so potrebne boljše možnosti izobraževanja, uporaba različnih virov pri učenju in potrebam skupine prilagojeni načini izobraževanja. Tudi delovna sila je enakomerneje porazdeljena po starostnih skupinah.

### **2.1.3 Tehnologija in znanost**

Tehnologija in znanost prinašata velike spremembe v znanju, saj smo se primorani izobraževati celo življenje in svoje znanje nadgrajevati. Razvoj na tehnološkem področju, med katerega prištevamo umetno inteligenco, robotiko, nanotehnologijo, 3D tisk, genetiko in biotehnologijo, je še vedno v postopku nadgradnje. Tudi kiborgi, pol ljudje in pol roboti, so dokaz za drastično razširitev sposobnosti in dojemanja, če združimo naše telo s tehnologijo. Vsega tega si nekaj let nazaj nismo mogli predstavljati in kmalu smo se začeli spraševati, do kam smo se sposobni razviti in kje so meje. Tehnologija je na nas pustila velik pečat in posledice. Lahko bi rekli, da brez uporabe tehnologije nismo del sodobnega sveta. Veliko delovnih mest so nadomestili roboti ali inteligentna programska oprema. Na primer, spletni trgovec Amazon ima okoli 15.000 robotov, ki se dnevno gibljejo po njihovih logističnih centrih, in pa delavci v pisarnah, ki jih je ponekod zamenjala inteligentna programska oprema.

Ljudje, ki opravljajo poklice za tekočim trakom ali v pisarnah, lahko pričakujejo, da jih bodo v prihodnosti zamenjali roboti ali programska oprema. Kar je ekonomsko razumljivo, saj so roboti cenejši kot ljudje in če se pojavijo težave, jih lahko hitro zamenjajo. Kljub temu, da bodo veliko delovnih mest nadomestili roboti ali inteligentna programska oprema, bo nastalo veliko novih delovnih mest za ljudi, ki bodo znali ravnati s takšnimi stroji, jih znali sprogramirati, upravljati ali interpretirati njihove rezultate.

#### **2.1.4 Energetika**

Energijo najdemo v različnih oblikah, moč jo je prepoznati v živih bitjih, naravnih pojavih, fizioloških vplivih, tehnologiji itd. Za gospodarstvo je ključna energija v obliki fosilnih goriv, plinov in elektrike. Zavedamo se prednosti in slabosti fosilnih goriv, ki predstavljajo neobnovljiv izčrpan vir energije, zato iščemo in razvijamo nove načine obnovljive energije, ki bi bila dostopna vsem in bi hkrati varovala naravo in okolje. Do sedaj so načini pridobivanja energije brez fosilnih goriv in plinov doživeli precejšen uspeh na področju elektrike in zamenjave goriva prevoznih sredstev, ampak ne tako, da bi svet povsem odrešila fosilnih goriv. Velik uspeh pri pridobivanju čiste energije so hidroelektrarne in pa malo manj čiste in nevarne jedrske elektrarne, ki so v preteklosti že pokazale zobe, npr. Černobil. V manjši meri čisto energijo prispeva razvoj sončnih celic in vetrnih elektrarn. Tudi sonce nudi konstantno čisto energijo živalim, rastlinam in napravah, ki jo izkoriščajo na različne načine: izparevanje vode pri temperaturi, ki jo oddaja sonce, ustvari paro, ki poganja generator.

Za prihodnost skrbijo razvijalci in izumitelji, kot je Elon Musk, direktor in ustanovitelj podjetja Tesla, ki se ukvarja z razvojem hitrih in varčnih električnih motorjev, ki so prinesli revolucijo med prevoznimi sredstvi, kot jih poznamo danes. Dokler bodo fosilna goriva na voljo, jih bodo ljudje črpali, ko pa jih bo zmanjkalo, se bo razvoj v tej smeri prebudil.

### **3. NAJPOMEMBNEJŠE VEŠČINE PRI OPRAVLJANJU POKLICEV PRIHODNOSTI**

Človek je bitje, ki ga odlikuje prilagodljivost na različne razmere, a ker se vse hitro spreminja, nimamo veliko časa za prilagoditev, predvsem pa imamo premalo znanja, da bi vedeli, čemu se je pomembno prilagoditi in predvsem kako.

Neprofitna organizacija Institute for the Future pripisuje letu 2020 veliko veščin, kot so na primer medkulturno sodelovanje, učinkovito razmišljanje, multidisciplinarnost ipd., ki so učinkovite že danes. Zato vsa znanja in sposobnosti ne bodo povsem nova, bodo pa vendarle imela večji poudarek pri delu. Tudi v delovnem okolju poklicev, ki jih bo manj in ne bodo imeli tehnološkega vpliva, bo nekaj sprememb.

Večkrat se vprašamo, kaj so tiste veščine, ki bodo kljub umetni inteligenci in strojem ostale cenjene. Znanstveniki, med njimi tudi Lynda Gratton, verjamejo, da bodo to predvsem veščine, ki ne bodo zahtevale fizičnega napora, zato jim rečemo »mehke veščine«. Med njih prištevamo radovednost, empatijo, sočutje in sodelovanje, ki naj bi bile ključnega pomena v prihodnosti.

Leta 2020 bo ogrožena več kot tretjina osnovnih veščin, znanj in spretnosti. Roboti in naprave bodo prevzeli le nekaj nalog, ki jih opravljajo ljudje, zato je pomembno, da se osredotočimo na tiste veščine, ki jih roboti in naprave niso sposobne opravljati. Po mnenju svetovnega ekonomskega foruma bo po družbenih in socialnih veščinah, kot so čustvena inteligenca, virtualno in medkulturno sodelovanje, večje povpraševanje v panogah, v katere prištevamo programiranje in uporabo ter upravljanje z delovno opremo. Tehnične spretnosti bodo morale biti pri delu prepletene z močnimi družbenimi in socialnimi veščinami.

Po mnenju Svetovnega ekonomskega foruma naj bi se tudi zaposleni v pisarniških, administrativnih, manufakturnih in produkcijskih poklicih lahko ujeli v začarani krog, če se ne bodo prekvalificirali in izpopolnjevali, saj njihove delovne veščine niso stabilne, kar lahko za njih pomeni izgubo delovnega mesta. S pomočjo raziskav, ki jih je opravila neprofitna organizacija Institute for the Future, o najpomembnejši veščini pri opravljanju poklica prihodnosti, smo zapisali deset veščin, ki bi jih bilo potrebno obvladati v prihodnosti.

### **3.1 SMISELNA PRESOJA**

Sposobnost ugotavljanja globljega pomena in pomembnosti izražanja.

Ker pametne naprave prevzemajo odgovornost v opravljanju posameznih del, se bo v manufakturah in servisnih službah pojavilo vse večje povpraševanje po veščinah, ki jih roboti niso sposobni opravljati. To so veščine, kot sta kritični vpogled in sposobnost odločanja.

»Že res, da nas je računalnik zmožen premagati v šahu zaradi njegovih programskih sposobnosti, vendar pa če mu zastavimo vprašanje, ali bi radi igrali "pool", ne bo vedel, ali govorimo o plavanju, finančnih port folijah ali biljardu. Če se vprašamo, kaj razmišljanje je, zato da bi ga spodbudili, naletimo na presenetljivo in zastrašujočo ugotovitev, da tega ne vemo kljub pomembnim napredkom v umetni inteligenci.« (Davies A.et.al.

[http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf))

Sodobni delavec bo moral znati kritično razmišljati, smiselno presojati in sprejemati odločitve, česar stroji niso zmožni.

### **3.2 ČUSTVENA INTELIGENCA**

Je sposobnost, da se povezujemo z drugimi in dojemamo medsebojne odzive ter želje.

Človeško socialno zavedanje se je razvilo skozi življenje v skupinah. Medtem ko že razvijamo prototipe robotov, ki bi naj bili socialni in emocionalni, ugotavljamo, da so realni prikazi čustev in reakcij robotov zelo omejeni. Sposobnost odločanja in čustva so vrline, ki jih robot še vedno ne more prevzeti. Na tem področju ima človek prednost pred strojem, zato se moramo tega zavedati in to vrlino čim bolj izkoristiti.

Sodobni delavec mora znati razbrati geste sogovornika in odreagirati na njegova čustva in potrebe.

### **3.3 INOVATIVNO IN PRILAGODLJIVO RAZMIŠLJANJE**

Tudi pri rutinskem delu se lahko pojavijo težave, za katere potrebujemo hitre in učinkovite rešitve.

Veliko delovnih funkcij, ki jih je opravljal človek, je zamenjal stroj in avtomatizacija še vedno poteka, a ne smemo zanemariti dejstva, da pri vseh vrstah dela naletimo na težave, ki jih stroj ne pričakuje, vendar jih je treba hitro rešiti. Na primer, če bi robotu podali ukaz, naj pripravi jed iz petih sestavin, bi preiskal svojo bazo podatkov o ustreznem receptu, kar pa še ni zagotovilo, da bo iskanje uspešno in da bo jed sploh lahko pripravil. Človek bi glede na sestavine lahko tudi ustvaril nov recept.

Sodobni delavec mora biti situacijsko prilagodljiv, kar pomeni, da mora biti odziven predvsem na neobičajne okoliščine.

### **3.4 MEDKULTURNO SODELOVANJE**

Sposobnost delovanja v različnem okolju.

Globalna povezanost napoveduje čas, v katerem se bo delovno mesto lahko nahajalo kjer koli po celem svetu, kar terja veliko mero prilagodljivosti na različne kulture in ljudi. Veščina, ki še vedno velja za zelo pomembno, je poznavanje tujih jezikov, meni Saša Lavrič. Kot direktorica podjetniškega inkubatorja savinjske regije nudi tudi mladim pomoč pri prijavih na večinoma mednarodne razpise, ki povprečno vsebujejo 10-30 strani prijavnih pogojev v angleščini. Ugotavlja je, da brez poznavanja jezikov, kot je angleščina, skorajda ne gre, tudi sama je študirala v tujini in sedaj veliko potuje ter se udeležuje mednarodnih seminarjev.

A ne samo poznavanje tujih jezikov, kar naredi skupino resnično močno, je kombinacija znanja in inovativnega razmišljanja:

- ljudi, ki obvladajo različne veščine,
- ljudi, z različnimi delovnimi navadami in načini razmišljanja ter
- ljudi različnih starostnih skupin.

Primer sodelovanja različnih starostnih skupin v Sloveniji je zavod Antona Martina Slomška, kjer izvajajo tudi programe izobraževanja odraslih in starejših. To poteka v okviru formalnega in neformalnega vseživljenjskega izobraževanja in vključuje srečevanje vseh generacij od vrtcev, srednjih šol do starostnikov.

Podjetnica Sally Thornton je v svojem govoru na konferenci z zaščitnim znakom TEDx, predstavila spremenjene vzorce dela. “Naša predstava o toku življenja se bo morala spremeniti,” meni Throntonova. V zgodnjem obdobju poteka izobrazba, v tem času pridobimo določene veščine in znanja, ki jih bomo potrebovali za opravljanje poklica. Po izobraževanju si poiščemo delovno mesto, na katerem smo zaposleni do upokojitve.



Infografika 1: Tok življenja včasih

Življenjski tok se je spremenil. Zaradi stalnih novosti in sprememb na trgu postaja vse bolj pomembno vseživljenjsko izobraževanje. Tudi pri delu so se pojavile spremembe, saj že v mladosti delamo preko študentskih servisov, si tako pridobivamo izkušnje in spremljamo spremembe na trgu. Throntonova pravi, da je pomemben del, na katerega velikokrat pozabimo, prosti čas. Marsikdo meni, da ga zadržuje od dela. Vendar to ni prav, prosti čas je naše gorivo, ki nas žene in spodbuja našo ustvarjalnost in produktivnost.



Infografika 2: Tok življenja danes

Z medsebojno izmenjavo različnih misli, prednosti in ciljev med sodelavci, postane delo učinkovitejše. Sodobni delavec mora znati prilagoditi lastna prepričanja, razumeti in se odzvati na nove okoliščine.

### 3.5 RAČUNALNIŠKO RAZMIŠLJANJE

Količina podatkov narašča, zato bo tudi vedno več nalog in služb, ki bodo zahtevale računalniško znanje oz. logiko, da bi nalogo opravili.

Računalniško razmišljanje je pri poklicu, kot je programiranje, še posebej pomembno. Programer Ervin Selimović pravi: »Kar zadeva razvijanje računalniške logike, se je treba zavedati, da je proces primerljiv z vsako drugo stroko. Potrebno je vložiti velik delež truda, volje in ljubezni. Se pravi, postopek spoznavanja okolja, orodij, projektiranja, vtikanja v detajle



in neprestane vadbe, da se osnove dobro utemeljijo. Vse je kot nekakšen trening. Moramo se zavedati, da prav v tem trenutku mnogi ljudje po svetu skrbijo za razvoj tehnologije in tako je iz dneva v dan. Kar pretvori računalniško stroko v večni proces in posameznika v večnega učenca, ampak ko se enkrat usvoji koncept računalniške logike, je stvar lažja in olajša vse aspekte dela. Pomembno se je zavedati, da je celoten sistem, s katerim razpolagamo, v osnovi grajen z binarnim zapisom, torej iz enic in ničel, in prav to je posebnost. Posameznik se mora zavedati omejitev komponent, s katerimi razpolaga, saj ima vsaka komponenta svoj namen, ki je na nekem drugem področju popolnoma neuporaben. Prav tako se mora znati v količini podatkov, s katerimi razpolaga, in se ne sme zmešati, ko pride do soočanja z algoritmi za vse vrste sistemov.«

Sodobni delavec mora biti sposoben razmišljati »kot računalnik«, kar zahteva iznajdljivost in poznavanje drugačne logike in znanja.

### **3.6 NOVA MEDIJSKA PISMENOST**

Je sposobnost predstaviti informacije prepričljivo in zanimivo z vizualno stimulativnimi predstavitvami.

Naslednja generacija delavcev bo morala biti seznanjena z novimi oblikami predstavitve, ki presegajo osnovno statično predstavitev in vsebujejo tudi druge vizualne elemente, kot je npr. slika, animacija ali predstaviten video. Poznavanje fontov in razporeditev strani je veljalo za delo grafičnega oblikovalca, sedaj pa komunikacijska orodja, kot so Word ali PowerPoint, nudijo velik spekter možnosti za urejanje in ustvarjanje zanimivih predstavitev. Izrazi, kot so globinska ostrina, zlati rez, vektorska sličica itd., bodo postali del našega besednjaka.

Predstavitev projektov ali dela se lahko pojavi v različnih strokah. Tilen Poje, ki deluje kot programer, meni, da je pri opravljanju svojega dela velikokrat naletel tudi na trenutke, ko je bilo potrebno svoje delo predstaviti širši javnosti. To je bil zanj velik izziv, saj so med poslušalci bili tako strokovnjaki s tega področja, kot ljudje, ki o tem pravzaprav ne vedo ničesar.

Sodobni delavec bo moral predstaviti informacije na sodoben način in s tem poznati tudi komunikacijska orodja, ki to omogočajo.

### 3.7 MULTIDISCIPLINARNOST

Je združevanje večjih panog.

Veliko današnjih svetovnih težav je preveč kompleksnih, da bi jih bilo mogoče rešiti z znanjem določene discipline. Da bi prišli do rešitve teh večplastnih težav, je potrebno znanje večjih panog. Medtem ko se je v 20. stoletju spodbujala specializacija ljudi za določeno področje, bo v naslednjem stoletju poudarek na multidisciplinarnosti. To spremembo miselnosti lahko opazimo tudi pri nastajanju novih področij študija, kot je nanotehnologija, ki vključuje znanje molekularne biologije, biokemije, proteinske kemije in drugih specializacij. Pomembno je združevanje raziskovalcev iz različnih strok, kar omogoča delo v multidisciplinarnih ekipah. To pomeni več raziskovalcev z znanjem z več področij, kot na primer biologi, ki so podkovani z znanjem matematike in obratno.

Franc Podgoršek, direktor podjetja Vecronia, ki se ukvarja z organizacijo in izvedbo multimedijskih projektov, meni, da mu je na poklicni poti pomagalo predvsem povezovanje, spoznavanje in pripravljenost na vsako novo informacijo. Tako kot g. Podgoršek nam je tudi g. Sajovic, ustanovitelj podjetja Ekvisuals, povedal, da je zelo pomembno povezovanje z ljudmi na trgu in pridobivanje izkušenj. Zaradi hitrega napredka tehnologije je prav tako potrebno slediti trendom in znanju. Zelo pomembno je, da se preizkusimo na čim več področjih.

Sodobni delavec naj bo torej "T-shaped", angleški izraz za osebo, ki ima poglobljeno strokovno znanje z enega področja, hkrati pa znanje z drugih področij.



Infografika 3: T-shaped

### **3.8 UČINKOVITO RAZMIŠLJANJE**

Razmišljati in delati v skladu s končnim rezultatom.

Sodobni delavec bo moral znati pretvoriti inovativne ideje v realnost, kar pomeni da bo moral znati:

- prepoznati težavo,
- določiti rešitev težave,
- načrtovati potek dela in
- predstaviti končni cilj.

Načrtovati bo treba tudi delovno okolje, tako pravijo rezultati študije, v kateri so nevrologi ugotavljali vpliv okolja na produktivnost posameznika. Študija je potekala na osnovi preizkusa, v katerem so postavili dve skupini v dva različna prostora. Prva skupina je delala v prostoru z visokim stropom, druga pa v sobi z nizkim stropom. Raziskave so pokazale, da je prva skupina bila bistveno zadovoljnejša in učinkovitejša od druge.

Sodobni delavec se bo moral zavedati, da različne naloge zahtevajo različna razmišljanja in rešitve. Pri tem pa prilagajati tudi svoje delovno okolje, ki lahko povečuje sposobnost za izpolnitev določenih nalog.

### **3.9 UPRAVLJANJE S PODATKI**

Je sposobnost razlikovanja podatkov glede na njihovo pomembnost ter sposobnost razumevanja, kako povečati pomembnost podatka z uporabo različnih orodij in tehnik.

Svet je poln informacijskih tokov, ki potekajo iz različnih naprav v različnih formatih in zato je preobremenjen. Organizacije in posamezniki bodo lahko obvladovali velik pritok podatkov le, če se naučijo učinkovito izločati podatke glede na pomembnost in se osredotočati na bistvo.

Sodobni delavec bo moral razviti svoje lastne tehnike za reševanje podatkovnih preobremenitev. S pomočjo izločanja, označevanja ali dodajanja drugih metapodatkov k vsebini lahko razvrstimo podatke po stopnji pomembnosti.

### 3.10 VIRTUALNO SODELOVANJE

Je sposobnost, da delamo produktivno, znamo motivirati sodelavce in dokazovati prisotnost kot član virtualne ekipe.

Zaradi mreženja postaja delo vedno lažje. Ljudje si med sabo izmenjujejo ideje in so lahko skupaj produktivni kljub fizični ločenosti. Toda virtualno delovno okolje samo po sebi zahteva tudi nov nabor veščin. Vodja virtualne skupine potrebuje znanje, kako razviti strategijo in vključiti ter motivirati razpršene skupine.

Člani virtualnih skupin morajo postati spretni pri iskanju okolij, ki spodbujajo produktivnost in dobro počutje. Skupnost, ki ponuja »družabno okolico«, lahko pomaga pri premagovanju občutka osamljenosti, ki izvira iz pomanjkanja dostopa do socialnih delovnih mest. Delovni prostor pa je lahko fizičen ali virtualen. Kolektivna druženja in doživetja virtualnega okolja predvsem z uporabo 3D avatarjev pozitivno vplivajo na socialno počutje človeka, pravi raziskava ustanove Stanford's Virtual Human Interaction Lab, ki raziskuje, kakšne so družbene koristi virtualnega sveta, kot je na primer Second Life. Posamezniki imajo občutek, da so sodelavci vedno dostopni in v njihovi bližini, a jih ne motijo pri delu. To omogočajo predvsem socialna omrežja in blogi. Socialno omrežje Yammer, je kot Facebook ali Twitter za podjetja, ustvarja občutek tovarištva med sodelavci. Posameznik se lahko vpiše s pomočjo e-poštnega naslova, ki vsebuje domeno podjetja in dobi dostop do mreže podjetja. Na primer, uslužbenci podjetja Gorenje imajo e-poštni naslov ime.priimek@gorenje.si in s tem naslovom se lahko vpišejo v platformo, kjer so vidni zgolj uporabniki z isto domeno.

Sodobni delavec bo moral biti dostopen in nuditi takojšne povratne informacije, podati bo moral jasne cilje in definirati izzive ter voditi in motivirati ljudi preko socialnih omrežij.



Infografika 4: Dejavniki, ki so vplivali na poklice prihodnosti, in veščine, ki jih bomo potrebovali

## 4. NEGATIVNE POSLEDICE V RAZVOJU

Vzroki za spremembo gospodarstva so znani in morali se bomo soočiti z novimi izzivi, novimi poklici in obvladovati nove veščine. Vse to pa s seboj prinese tudi veliko negativnih posledic.

V vse več podjetjih bodo od nas pričakovali, da omenjene veščine poznamo in jih obvladamo, kar pa je lahko tudi negativno. Veščina, kot je virtualno sodelovanje, med drugim narekuje tudi neprestano dosegljivost in hitro odzivnost posameznika, kar lahko zelo vpliva na njegovo počutje. S to tematiko se je soočila tudi Lynda Gratton, britanska organizatorska teoretičarka, svetovalka in profesorica upravnega ravnanja na London Business School. Na svoji spletni strani (<http://www.lyndagrattton.com/>) opredeljuje kot negativne aspekte tudi to, da ljudje odnašamo delo domov ali ga v celoti opravljamo doma, tako smo stalno dosegljivi in teoretično imamo možnost vsake tri minute pregledati e-pošto in naš delovni čas je zato težko opredeliti. To ni dobro, saj ljudje potrebujemo opredeljen urnik in čas, ki ga lahko posvetimo zgolj sebi, tako lažje razmišljamo in smo kreativni ter inovativni. Študije kažejo, da dolg delovni čas, predvsem nedoločen delovni čas in nadure, zmanjšajo ustvarjalno moč delavcev. Zato ostane vse manj časa, v katerem bi se lahko vključevali v skupnosti. »V mnogih knjigah sem že pisala o tem, da moramo zmanjšati tempo,« pravi Grattonova. »Če predpostavimo, da gredo ljudje s 56. ali 58. letom v pokoj, lahko jemljemo življenje kot šprint in zato tečemo tako hitro, kot je mogoče. Ampak v današnjih časih lahko delamo do 70. leta, zato moramo življenje jemati kot maraton. Torej je to vprašanje tempa. Naučiti se moramo pravilno izkoristiti energijo in najti čas za osebno rast in izobraževanje. To bo za nas ključnega pomena, da ostanemo "aktivni učenci", ne glede na starost.«

V prihodnosti lahko pričakujemo tudi vedno več delodajalcev, ki bo analizirali svoje zaposlene, kar lahko vpliva na odločitve pri zaposlovanju, odpuščanju, povišicah itd. ne zavedamo se, koliko naših osebnih podatkov je že na spletu in z vsakim »klikom« razkrijemo delček sebe, kar vpliva tudi na našo poklicno pot. To problematiko je raziskal novinar Don Peck, ki je v reviji The Atlantic zapisal članek, v katerem je omenjeno tudi to, da odkar imamo podjetja, imamo tudi menedžerje, ki poskušajo ugotoviti, kdo bi bil najbolj primeren za opravljanje dela pri njih. Tehnike so se skozi čas precej razlikovale, na primer v začetku 20. stoletja je nek direktor v Philadelphiji iskal primerne uslužbenke s pomočjo jabolk. Iskalci zaposlitve so se zbrali pred tovarno, kjer je delovodja metal jabolka v množico ljudi in tisti, ki so jih uspeli ujeti in jih tudi obdržati, so si zagotovili službo. Leta 1950 so ponekod za sprejem delavcev opravljali

IQ teste, matematične in jezikovne preizkuse znanja, strokovne preizkuse sposobnosti, teste osebnosti ipd. Mnogokrat so morali iskalci službe predložiti tudi zdravniško spričevalo, saj so delodajalci dejali: »Katero podjetje bi zaposlilo posameznika, ki bo umrl, preden se povrnejo vse naložbe vanj?«

Nadzor se je sčasoma omilil, po zaslugi novih tehnologij in metod analiziranja pa se intenzivno vrača, zaradi česar je pravzaprav še cenejši, hitrejši in učinkovitejši. Pot, ki jo bo opravil voznik tovornjaka, bo v prihodnje neprestano zabeležena, saj bo sistem pomagal voznikom najti najustreznejšo pot glede na čas, stanje cest, primernost mostov in predorov (nekateri mostovi ne zdržijo teže težkih tovornih vozil), porabo goriva in okoljske stroške. Vse te podatke lahko uporabi tudi delodajalec in si z njimi pomaga pri odločitvah o zaposlovanju in odpuščanju.

Tudi sami lahko vplivamo na razkritje osebnih podatkov na različnih portalih, kot je Facebook, kjer s fotografijami, komentarji, objavami in tudi z »všečki« povemo marsikaj o svoji osebnosti. Analiza se ne konča s pridobitvijo službe, ampak se tam nadaljuje. Pri povišicah in odpuščanju so uslužbenci spet analizirani. Za nadzor in ocenjevanje je krivo dejstvo, da nadzor vpliva na produktivnost posameznika. Z nadzorom lahko preprečimo opravljanje osebnih obveznosti ali surfanje po spletu, saj zmanjšata kakovost in količino opravljenega dela. Zato se je treba vprašati, kakšne pravice ima delodajalec oz. kje postaviti meje nadzora. Na spletni strani <http://www.businessinsider.com>, je zapisan članek »9 Futuristic Jobs We Could See By 2030«, ki ga je zapisala Jacquelyn Smith. V članku je omenjen tudi intervju z Martho Turner, podpredsednica neprofitne organizacije CTS (The Canadian Scholarship Trust Plan), v katerem pravi, da so študenti danes pod velikim pritiskom pri racionalizaciji svojih poklicnih poti v zgodnjih letih. Pravi, da se od njih se pričakuje določanje strokovnega področja v srednji šoli in to pogosto vodi do nepotrebne tesnobe in stresa. Mnenje na to temo so podali tudi anketiranci, ki so na vprašanje, ali se jim zdi, da je zaradi hitrega tehnološkega napredka izbiranje poklicne poti v srednješolskih letih stresno in naporno, v 89 % odgovorili pritrdilno. Na izbiro študija vedno bolj vpliva finančno stanje, saj se cene študija višajo.

Žiga Schmidt, predsednik ŠOS-a, je v intervjuju za RTV Slovenijo povedal naslednje: »Treba je poudariti trend večanja stroškov, povezanih s študijem, ki smo mu priča v zadnjih letih. Poleg življenjskih stroškov se večajo tudi stroški, ki so neposredno povezani s študijem - vpisnine, plačevanje prispevkov za vaje, materiale ipd.« Torej, mladi se moramo zavedati teh stroškov in kmalu pričeti razmišljati o delovnih mestih, ki lahko obstajajo v naslednjih 15 ali 20 letih, ravno zaradi finančnih razlogov. Kar pomeni tudi to, da bi morali čim prej začeti varčevati za svoje izobraževanje.

## **5. IZOBRAŽEVANJE**

### **5.1 POMEN IZOBRAŽEVANJA**

Najprej opredelimo pojem izobraževanja. »Izobraževanje je slovenski izraz za dejavnost povečevanja znanja. Običajno ob izobraževanju mislimo na dejavnost povečevanja znanja kot na tradicionalno šolsko obliko poučevanja učitelja, kjer se odvija izobraževanje otrok in mladostnikov. Sedaj pa se pojmuje kot osnovna dejavnost pridobivanja znanja. Izobraževanje se lahko odvija kot samo izobraževanje, kot formalno ali neformalno izobraževanje, kot izobraževanje otrok, mladostnikov in odraslih.«

(<https://sl.wikipedia.org/wiki/Izobra%C5%BEevanje>)

Nenehna pripravljenost vpijanja novih znanj in veščin nas osebno gradi, usmerja naše interese, oblikuje naš značaj in širi obzorja, zato se je potrebno učiti vse življenje.

Včasih je bila zaposlitev zagotovljena za 10 ali več let, zdaj pa se soočamo s tem, da ne traja več kot leto ali dve. Vedno več mladih diplomira v upanju, da bodo dobili službo, vendar že dolgo ni več tako. Poklici se spreminjajo in kljub izobraženosti čas zaposlenosti pada in nezaposlenost narašča. Znanstveni, ekonomski in tehnološki napredek prinaša hitro zastarevanje znanja, to pomeni, da izobraževanje v otroštvu in mladosti ne zadostuje več in tako smo primorani sprejeti neformalno izobraževanje.

### **5.2 OPREDELITEV NAČINA IZOBRAŽEVANJA**

#### **5.2.1 Formalno izobraževanje**

»Formalnost in neformalnost učenja in izobraževanja določamo po namembnosti izobraževalne ali učne dejavnosti, in ne po stopnji formaliziranosti izpeljave izobraževanja. Po takšni opredelitvi je formalno izobraževanje tisto izobraževanje/učenje, ki naj bi pripeljalo do neke vrste formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija.« (Jelenc, 2007, str. 35-36)

#### **5.2.2 Neformalno izobraževanje**

»Neformalno pa je po analogiji in v nasprotju z opredelitvijo formalnega izobraževanja, tisto izobraževanje/učenje, ki ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza, kot so spričevalo, diploma, javno priznana stopnja izobrazbe ali usposobljenosti, temveč zadostitvi drugih potreb



po izobraževanju in/ali interesov udeleženca izobraževanja, ki jih le-ta želi namembno pridobiti.« (Jelenc, 2007, str. 35-36)

### **5.2.3 Aformalno izobraževanje**

»Aformalno učenje je po svojih temeljnih značilnostih podobno priložnostnemu učenju /.../, od njega pa se razlikuje po tem, da je vsaj deloma namembno. Zavesten namen, ki ga imata bodisi vir učenja (informacij) bodisi učenec (sprejemalec informacij), ni časovno usklajen, torej ni sočasen; zato sta usklajena le naključno ali priložnostno, to pa je lahko bodisi tako, da prihaja bolj ali manj strukturirana pobuda ali bolje rečeno priložnost ali možnost za učenje od zunaj, ne da bi subjekt tedaj že imel jasen namen, da se bo uči. Je sestavina vsakdanjega življenja.« (Jelenc, 2007, str. 35–36)

**5.2.4 Naključno ali priložnostno izobraževanje** Pri naključnem in aformalnem učenju gre za učenje neposredno iz socialnega in fizičnega okolja. Prevladujoča metoda je učenje z izkušnjami, z zgledi. Poteka spontano, praviloma ni posebej načrtovano in tudi ne nadzorovano.

»Priložnostno izobraževanje avtorji opredeljujejo kot proces, ki poteka vse življenje in pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov ter virov v svojem okolju, družini, soseski, pri delu in igri, nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil. Te dejavnosti usmerja učeči posameznik sam, družina oziroma socialno okolje.« (Jelenc, 1991)

## **5.3 VPLIV NAČINA IZOBRAŽEVANJA NA POKLICNO POT**

Iz pripovedi uspešnih oseb smo velikokrat slišali, da so znanje pridobili zgolj neformalno in se tako največ naučili. Veliko ljudi meni, da delodajalci upoštevajo zgolj znanje, ki smo ga pridobili s formalnim izobraževanjem. Da bi ugotovili, kakšna je vloga formalnega in neformalnega izobraževanja pri zaposlovanju, smo opravili intervjuje z osebami, ki so se izobraževale formalno in neformalno, in prihajajo iz različnih strok.

Med njimi je tudi Franc Podgoršek, direktor podjetja Vecronia, ki se ukvarja z organizacijo in izvedbo multimedijskih projektov in je v mladosti svoje izobraževanje končal kot industrijski oblikovalec. Pravi, da mu takrat njegova izobrazba ni pomagala na poti do uspeha, kajti podjetij v Sloveniji za to področje takrat ni bilo. »Ko sem našel svojo nišo, mi je pomagalo zgolj neformalno izobraževanje, in sicer povezovanje, spoznavanje, odprtost in pripravljenost na

vsako novo informacijo, s poslušanjem in akcijo na terenu, pri kateri sem implementiral vsako zadevo posebej«.

Predvsem pri ljudeh, ki opravljajo novodobne poklice, je opazno, da se morajo veliko učiti na neformalen način in da se izobraževanje nikoli ne konča, med njimi je tudi Rok Sajovic, ustanovitelj podjetja EKvisuals, ki se z medijsko produkcijo in postprodukcijo ukvarja profesionalno že 8 let, specializiral se je za filmsko in video dejavnost. Sodeluje s številnimi podjetji iz Slovenije in tujine. G. Sajovic pravi, da ima zaključeno srednjo šolo programa medijski tehnik in fakulteto IAM, zaradi katere nosi naziv inženir medijske produkcije. Sebe je opredelil kot samouka in povedal, da ni obiskoval nobenih tečajev, s katerimi bi pridobil znanje. Pri njegovi stroki mu formalno učenje ni veliko pomagalo, kajti večino se je naučil skozi neformalno izobraževanje. »V šoli pridobimo le osnove, ostalo pa je potrebno samostojno nadgraditi skozi obšolsko izobraževanje,« pravi. Tako kot g. Podgoršek je tudi g. Sajovic povedal, da je zelo pomembno povezovanje z ljudmi na trgu in izkušnje. Povedal je tudi, da je zaradi hitrega napredka tehnologije potrebno slediti znanju na trgu in se zato neprestano, iz dneva v dan izobraževati, če želimo doseči dobre oz. želene rezultate. Zelo pomembno je tudi, da se preizkusimo na čim več področjih, kajti s tem spoznavamo sami sebe, smo bolj informirani in razgledani na ostalih področjih. G. Sajovic mlade uvaja s prakso in pravi, da zelo rad pomaga, če le lahko.

Izjavo je podal tudi programer Tilena Poje, čigar poklic trenutno spada med najbolj iskane v Sloveniji. Spletni programer, ki največ programira s programskim jezikom PHP, je po izobrazbi elektrotehnik, sicer je po končani srednji šoli obiskoval še fakulteto FERI v Mariboru, a šolanja ni končal. Vmes je našel službo v stroki programiranja, kar je poglaviti razlog za nedokončano izobrazbo. Pravi, da je samouk in da se je programiranja pričel učiti že v osnovni šoli. Svoje znanje je pridobil z brskanjem po spletu in prebiranjem programerskih forumov. Največ, kot pravi sam, pa se programer nauči s pomočjo lastnih projektov, ki jih kasneje lahko uporabi tudi kot reference. Pri tem poudari, da je najbolj učinkovit način neformalnega učenja projektno učenje oziroma učenje v praksi. »Če se pri delodajalcu pokažeš kot programer z dobrim znanjem, ki si ga pridobil na neformalen način, je to še večji plus, saj s tem pokažeš, da te to resnično zanima in da si moral veliko več predelati, da si prišel na ta nivo,« nam je zaupal g. Poje in dodal: »Trdim, da je neformalna izobrazba v tej stroki pomembnejša kot formalna.«

Programer mora sam nenehno izpopolnjevati svoje znanje in šolska osnova ni vse, saj je programer večni učenec. »Najbolj so pomembne reference in odnos do dela in ljudi,« pravi g.

Poje, ki je zaposlen pri podjetju Simobil, in meni, da se kot programer za službo ne boji. Dodal je napotek do uspeha za začetnike programiranja: »Če te stvar veseli, potem ne vidim težav. Svetujem, da si določite projekt, se po njem orientirate in ga izpopolnujete.«

#### **5.4 IZOBRAŽEVANJE MED MLADIMI**

Izobraževanje naj bi doživljali kot vir veselja in zadovoljstva ter kot sredstvo za popolno osebno uresničenje. Vendar pa tradicionalno pojmovano šolanje velikokrat doživljamo kot storilnost, ki omejuje našo svobodo pri izbiri dejavnosti in ustvarja negativen odnos do izobraževanja. Kljub temu, da mladi velikokrat čutimo odpor do izobraževanja, se bo treba predvsem neformalno učiti vse življenje, saj izobraževalni sistem težko sledi novim trendom in hitrim spremembam na trgu.

Zanimalo nas je, koliko mladih se pravzaprav izobražuje tudi neformalno in na kakšen način. Zato smo jim zastavili vprašanje, ali se zunaj formalnih ustanov izobražujejo tudi neformalno (obšolsko) in na kakšen način.

Odgovori so bili različni:

Da, v sodelovanju z naročniki za neplačano delo.

Da, samostojno in s tečajji.

Da, razna izobraževanja v tujini in praktično delo.

Da, kar me zanima, si sposodim kakšno knjigo ali pa se s kom pogovorim o tem, pogledam tudi na spletu kakšne »tutoriale« ali kaj podobnega.

Večina se izobražuje s pomočjo spleta, na katerem najdejo nabor seminarjev in vaj v obliki videov. Udeležujejo se tudi različnih seminarjev, predavanj in delujejo kot prostovoljci. Kljub temu je kar 66 % vseh anketirancev odgovorilo z ne, kar pomeni, da so mladi premalo osveščeni o pomembnosti neformalnega izobraževanja.

#### **5.5 IZOBRAŽEVANJE V TUJINI**

S pomočjo ankete smo ugotovili, da kar 92 % dijakov zaključnih letnikov želi po končani srednji šoli nadaljevati izobraževanje na fakulteti. Od tega naj bi kar 55 % dijakov razmišljalo o izobraževanju v tujini. Večina jih meni, da je za razliko od Slovenije v tujini na voljo pestra izbira študijev, veliko bolj razviti izobraževalni sistemi in boljše plačano delo ter večje možnosti

zaposlitve. Menijo, da pri tem lahko pridobijo izkušnje, ključne za osebno rast. Navajamo nekaj odgovorov na vprašanje, ali so že razmišljali o tem, da bi izobraževanje nadaljevali v tujini.

Da, izobraževanje bom nadaljevala v tujini.

Da, saj je kakovostno in imajo širok spekter smeri.

Da, saj pridobiš veliko novega znanja in se naučiš nov jezik ter si zanimivejši bodočemu delodajalcu.

Da, saj ni toliko brezposelnosti in so nekateri kadri lažje zaposljivi.

Da, vendar je finančno težko. Študij v tujini bi bil primeren čez nekaj let.

Da, v okviru izmenjav.

Da, zdi se mi, da je možnosti za delo več in je tudi bolje plačano.

Čeprav je že večina razmišljala o izobraževanju v tujini, pogosto naletijo na težave, predvsem finančne. Študenti bi namreč za izobraževanje v tujini, ki je pregrešno drago, potrebovali podporo staršev ali pa se za pomoč lahko obrnejo na organizacije, kot sta na primer MISSS in MOVIT, ki študentom omogočata študij v tujini v okviru izmenjav ipd.

### **5.5.1 Mladi se raje odločajo za tujino**

Glavna razloga za odhod v tujino sta brezposelnost, slabši izobraževalni sistemi, ki pa so posledica premajhnega vlaganja v raziskave in razvoj države.

Novinar David Jug je za Žurnal zapisal članek »Tujina ni za ljudi z domotožjem«, v katerem je za mnenje povprašal Jadrana Lenarčiča. »Leta 2013 se je skoraj osem tisoč mladih Slovencev odselilo v tujino - najpogosteje je razlog za selitev služba. Država se predvsem do mladih na področju raziskav in razvoja obnaša mačehovsko,« je kritičen Jadran Lenarčič, direktor Inštituta Jožef Stefan. »Pri nas v področje raziskav in razvoja vlagamo manj kot stane ena kava na teden na prebivalca ali toliko kot plača Real Madrid za dva nogometaša. In ta obseg se še manjša. Je potrebno še kaj dodati, ali sploh lahko še kdo pomisli, da bi takšna država mogla postati konkurenčna?«

Po mnenju gospoda Lenarčiča je glavni razlog, da se mladi odločajo za študij v tujini ravno pomanjkanje sredstev. Prav tako meni, da lahko opredelimo kot drugi razlog za odhod v tujino boljše pogoje in ustrežnejšo infrastrukturo v poklicih.

David Jug je v članku zapisal, da sta državi, kjer Slovenci najpogosteje najdejo službo, Avstrija in Nemčija. Na zavodu za zaposlovanje pa je bilo konec novembra 2014 registriranih skoraj 19 tisoč brezposelnih z visokošolsko izobrazbo, med njimi 521 magistrstov in doktorjev znanosti.

Če primerjamo mnenje gospoda Lenarčiča in podatke Zavoda za zaposlovanje, je razvidno, da je trditev gospoda Lenarčiča pravilna.

David Jug je zaposlenim na ministrstvu za delo zastavil vprašanje, kaj lahko stori država, da najsposobnejši ne bi za vedno zapuščali države. Na to so odgovorili takole: »Pomembno je spodbujati ljudi, da se izobražujejo, usposablajo in dopolnjujejo svoje znanje tudi v tujini, vendar pa je ključno, da jih znamo privabiti nazaj v domovino in jim ponuditi nove izzive za delo in njihov razvoj.« Po mnenju ministrstva za delo lahko vsak odhod prebivalca pomeni potencialno izgubo kapitala, s čimer se pojavi možnost zmanjšanja konkurenčnosti slovenskega trga dela. Menijo, da bi lahko ljudi privabili nazaj v domovino s strateškim pristopom, ki vključuje ukrepe na političnem področju, denimo v Sloveniji imamo zelo ugodno oz. ustrezno štipendijsko politiko in družinsko politiko v primerjavi z večino drugih držav. Potrebno bi bilo tudi zagotoviti ustrezno šolsko politiko v smislu spodbujanja in vlaganja v raziskave ter razvoj ipd., v gospodarskem okolju pa spodbujanje inovacij, tehnološki razvoj in zagotavljanje ustreznega podjetniškega okolja. Na ministrstvu za delo še dodajajo, da je pomembna tudi ustrezna davčna in stanovanjska politika.

Erika Repovž je v intervjuju s svetovalko na področju Evropskega zaposlitvenega portala Valerijo Okorn želela izvedeti, ali je zaposlitev v tujini realna možnost in na to temo tudi zapisala članek. Ga. Okorn je v članku povedala, da se trg dela v tujini nekoliko razlikuje od slovenskega, prav tako tudi zahteve in pričakovanja delodajalcev. »Formalna izobrazba je manj pomembna kot v Sloveniji. Pomembneje je, kaj znaš, ne toliko, kje si ta znanja pridobil. Zelo pomembne so tudi osebnostne lastnosti, kot so prilagodljivost na spremembe, način, kako se kdo spopada s težavami, ukrepanje in odzivanje v nepredvidljivih okoliščinah, sposobnost delovanja v skupini. V državah EU je zelo pomemben tako imenovani Europass CV. Gre za posebej strukturiran življenjepis, ki ga na Euresu priporočajo vsem iskalcem zaposlitve, pri čemer je treba upoštevati posebnosti, ki veljajo v posameznih državah. Na zahodu, denimo, so zelo pomembne reference nekdanjih delodajalcev in mentorjev.« Opozarja tudi na drugačnost pogodb med Slovenijo in tujino, zato bi morali biti še posebno pazljivi pred odhodom v tujino. Po podatkih Euresovih svetovalcev kaže, da Slovenci veljamo v tujini za dobre, zanesljive in hitro prilagodljive delavce.

Avtorica Andreja Lončar je v članku »Vrnitev v Slovenijo je težja kot odhod na delo v tujino« opravila intervju s psihologinjo Evo Boštjančič. Ga. Boštjančič je mnenja, da je strah pri Slovencih močno, čeprav vse manj, prisoten. Povedala je: »Delala sem kot iskalka ključnih

kadrov in menedžerji so ob omembi možnosti, da bi jih podjetje napotilo v tujino, pogosto izrazili strah, češ da ne vedo, kako bo,« pravi. »Predvsem, ker podjetja ne posvečajo dovolj pozornosti kariernim načrtom za posameznike, ki jih napotijo v tujino. Težava nastane predvsem ob vrnitvi. Marsikdo v tujini doživi nov svet, dobi izkušnje, prevzema odgovornost, ko pride nazaj, pa organizacije zanj ne najdejo pravega delovnega mesta in izzivov. Marsikdo zato že preventivno raje ostane tu in sledi začrtani karierni poti. Drugi pa je seveda družinski dejavnik.«

## **6. PODPORA MLADIM V SLOVENIJI**

Podpora in spodbuda mladih ter informiranost mladih so nadvse pomembne za gospodarski razvoj države. Ker se časi spreminjajo in se na trgu vedno bolj srečujemo z avtomatizacijo in robotizacijo, številni poklici niso več to, kar so bili. Finance in brezposelnost so glavni problem, s katerim se sooča večina mladih, zato je izredno pomembno, da so mladi o novostih na trgu redno obveščeni, predvsem pa deležni podpore države na načine, ki vodijo do poslovnega uspeha. Nenehnih sprememb na trgu so največkrat deležne tudi podporne organizacije, ki se morajo nepredvidljivemu napredku dokaj hitro prilagajati, da bi lahko širili znanje, tistim, ki ga potrebujejo.

Na začetku dela za raziskovalno nalogo smo se spraševali, ali je podpora mladim v Sloveniji dovolj dobra. Obiskali smo podjetniški inkubator v Celju, ki je eden izmed članov iniciative Start-up Slovenija in ugotovili, da je slovenska podpora mladim nadpovprečno dobra. Ga. Saša Lavrič, direktorica podjetja, je s predstavitvijo podjetniškega inkubatorja presegla vsa pričakovanja. Vendar, ko smo v anketo postavili vprašanje, ali vedo, kaj je podjetniški inkubator in kaj ponuja, smo prišli do spoznanja, da 93 % dijakov ne ve. Predvsem niso dovolj informirani ali pa so enostavno premalo zainteresirani za organizacije, ki so v Sloveniji v podporo. Tudi pri vprašanju, ali jih zanimajo organizacije, kot so Start-up ipd., smo ugotovili, da kar 56 % dijakov na vprašanje odgovorilo z ne. Želeli smo bolje spoznati vsak program in organizacijo, ki mladostnikom nudi podporo v poslovnem uspehu. Ker v Sloveniji ni malo organizacij, ki se ukvarjajo s podjetništvom in z izobraževanjem mladih, smo opisali koristne in razgibane organizacije ter programe, med katerimi je 10 slovenskih in 2 tuji platformi. Z njihovo pomočjo lahko mladi pridobivajo različne delovne izkušnje, finančno ali socialno podporo, gradijo na osebnem razvoju, so informirani ter imajo možnost svoj potencial predstaviti tudi širši javnosti.

### **6.1 SLOVENSKI PODJETNIŠKI SKLAD**

Finančna podpora mladim podjetnikom, ki izkazujejo dober potencial.

#### **6.1.1 Program mladi**

Slovenski podjetniški sklad ponuja program »Mladi«, v katerega vključuje podporo podjetjem, mlajšim od 5 let, ki imajo na trgu zaradi specifične razvoja in brez zgodovine poslovanja težave pri pridobivanju finančnih sredstev. Namen programa je začetna finančna podpora tako

potencialnim podjetniškim idejam kot mladim podjetjem, ki imajo težave pri pridobivanju potrebnih finančnih sredstev. Podjetjem z visokim deležem znanja, inovativnosti in potencialom ustvarjanja produktov ali storitev z visoko dodano vrednostjo nudijo posebne ugodnosti in spodbude. Izredno pomembno je, da imajo mlada podjetja (predvsem inovativna, hitrorastoča in potencialna) na razpolago naj sodobnejše podjetniško znanje, ustrezno okolje somišljenikov, pa tudi svetovalce in mentorje, ki jim pomagajo skozi najbolj kritične točke rasti mladega podjetja.

Ostali programi podjetniškega sklada se delijo na evropske programe (Cosme) in vsebinske programe, med katere prištevamo mentorske programe.

## **6.2 START-UP SLOVENIJA**

Je namenjeno celovitemu spodbujanju razvoja inovativne podjetniške aktivnosti in podjetniške kulture v Republiki Sloveniji.

Promovirajo, odkrivajo in podpirajo vzhajajoče start-up zvezdnike za njihov tržni preboj in globalni uspeh ter širši javnosti predstavljajo njihove navdihujoče zgodbe, hkrati pa jim zagotovijo medijsko prepoznavnost ter stike s potencialnimi investitorji. Nosilca iniciative start-up sta Tovarna podjetij in Tehnološki park Ljubljana. Strateška partnerja sta Gospodarska zbornica Slovenija in COINVEST. Člani Iniciative pa so Primorski tehnološki park, Pomurski tehnološki park in Inkubator Savinjske regije. Pridruženi člani inovativnega podpornega okolja: SAŠA inkubator, Podjetniški inkubator Spodnjega Podravja, KIK Štarter Kamnik in Klub mladih podjetnikov Novo mesto.

Kot nam je ga. Saša Lavrič povedala, inkubatorji nudijo storitve na področju svetovanja mladim, vključno z infrastrukturo. Ker mladi za delo potrebujemo tudi sredstva, ki si jih ne morejo privoščiti, nudijo urejene delovne prostore in CO-working sobe, ki so mladim dostopne 24 ur na dan po subvencionirani ceni. Omogočajo tudi hitri dostop do spleta in pomagajo na področju izobraževanja ter mlade podjetnike vpeljujejo v razne delavnice. Mladi naj bi se pogosto odločili za podjetniški inkubator ravno zaradi razlogov, kot so motnje pri delu v domačem okolju, pomanjkanje motivacije itd. Njihovo podjetje temelji na informacijski tehnologiji (IT) in ga. Lavrič verjame, da je v tem prihodnost.

Tomaž Železnikar je soustanovitelj start-upa Consensio, ki razvija spletno nepremičninsko platformo ZONE in je strokovnjak za prodajo in vodenje. Stanislava Vabšek je z njim opravila intervju, v katerem mu je zastavila vprašanje, kako se glasi njegova formula oz. recept za uspeh,



Tomaž pa je povedal: “Karkoli delate, delajte s strastjo. Naj vam bo vaša ideja oz. produkt seksi. Zaljubite se vanj. Ker največ truda vedno vložimo v ljubezen.“ Prav tako meni da “slabih poslovnih odločitev ni – so samo izkušnje, nekatere bolj boleče kot druge. V krogih, kjer se gibam, bi težko govoril o slabih nasvetih ... Lahko pa vsekakor izpostavim najboljši nasvet, ki sem ga prejel – delovanje po principu »Sharing is Caring«.”Start-up dogodki:

- Imagine Cup
- Start-up vikend
- Go:Global Slovenija
- Podim konferenca
- tekmovanje za Start:up Slovenija: leta 2015 je med 107 podjetji, prijavljenimi na tekmovanje za Start-up leta, zmagala šestčlanska ekipa Tibopo. Razvili so sistem, ki poskrbi, da je voznik pozornejši na promet.

### **6.3 SPIRIT SLOVENIJA**

Je javna agencija Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, internacionalizacije, tujih investicij in tehnologije.

SPIRIT Slovenija združuje najpomembnejša področja slovenskega gospodarstva, in sicer podjetništvo, inovativnost, tehnološki razvoj, investicije in turizem. »Krepitev inovativnega podjetništva je ključni vzvod za rast produktivnosti in zaposlenosti ter s tem dvig konkurenčnosti slovenskega gospodarstva,« menijo v agenciji Spirit. Ponujajo osnovno svetovanje, celovite podporne storitve potencialnim podjetnikom in podjetjem, informiranje in svetovanje pri uvajanju novih izdelkov, postopkov in storitev itd.

Prav tako si lastijo osrednji slovenski portal za podjetnike, in sicer Podjetniški portal, na katerem so podrobni podatki o ustanavljanju podjetij ter njihovem poslovanju v vseh fazah razvoja.

Leta 2014 so pri uvajanju podjetništva v redni šolski sistem na vseh ravneh formalnega izobraževanja poskrbeli za razvoj podjetnosti, ustvarjalnosti in inovativnosti pri mladih.

## **6.4 ZAVOD MLADI PODJETNIK**

Informirajo, pomagajo, svetujejo, povezujejo, razglašajo in organizirajo usposabljanja za številna podjetniška področja in različne ciljne skupine.

Zavod mladi podjetnik ni samo podjetniški kotiček, kjer lahko prebirate o poučnih podjetniških informacijah, pač pa nudi in organizira razne podporne programe. Izbor mladi podjetnik 2016 je projekt, ki je namenjen odkrivanju talentov med mladimi podjetniki v Sloveniji. Njihove uspehe želijo predstaviti širši javnosti in tako prispevati k promociji podjetništva med podjetniki začetniki. Nudijo CO-working prostore in devettedenski program MP šola, ki vodi od ideje do poslovnega modela z intenzivnim delom in veliko motivacije, kjer je z individualnim mentorstvom mogoče doseči presenetljive in uspešne končne rezultate.

## **6.5 ZAVOD HEKOVNIK**

Organizira programe, za uspešen razvoj in hiter tržni preboj inovativnih podjetniških idej. Start-up šola Hekovnik organizira nišne programe za tehnološke podjetnike, geeke in akademike. S svojimi programi zagotavlja uspešen razvoj in hiter tržni preboj inovativnih podjetniških idej.

Je vez med univerzitetnim znanjem in svetovnim trgom. So prvi, ki so prinesli slovenske start-upe v Silicijevo dolino, kjer velja, da neuspeh ni polom, ampak lekcija za naprej. Slovenci se uspešno preizkušajo v hudi konkurenci podjetnikov z vsega sveta, v pomoč pa jim je slovenska start-up hiša v San Franciscu. Tomaž Frelih, soustanovitelj start-up hiše ter operativni vodja in mentor v šoli za podjetniške start-upe Hekovnik, je za RTV Slovenijo podal izjavo: »V prvi vrsti so prebivalci hiše ekipe, ki želijo s svojim produktom ali storitvijo prodreti na trg ZDA. Prodor je najlažji prek Silicijeve doline, kjer je na enem mestu zbrana vsa smetana. Start-up hiša je zelo primerna tudi za vse, ki želijo za svoje projekte pridobiti kapital, saj se tam zadržuje kar 85 % svetovnega tveganega kapitala za tehnološke projekte. Zadnji in niti najmanj nepomembni razlog obiska pa je okuženost z miselnostjo Silicijeve doline. Tam tako na raznih dogodkih in srečanjih lahko vidite, kako drugi, ki so prav takšni kot vi, uspevajo in kako pomembno je, da si zastavljamo visoke cilje ... Spoznate tudi, da neuspeh ni polom, ampak je pomembna lekcija ter samo korak do uspeha, in da če hočemo biti najboljši in spremeniti svet na bolje, moramo gledati mnogo širše, kot nam to dovoljuje lokalno okolje v Sloveniji. Lahko

rečem, da je to eno najpomembnejših spoznanj, ki jih obiskovalci ob vrnitvi v Slovenijo prinesejo s seboj.«

Njihovo poslanstvo je zagotoviti najboljšo prakso, naučiti, kako uporabiti podatke v vsakodnevnem odločanju in vas voditi na vaši poti.

Zavod Hekovnik večkrat organizira tudi brezplačne posebne dogodke, eden izmed njih naj bi bil v prihodnje intervju z Markom Filejem, idejnim pobudnikom in ustanoviteljem podjetja inovativnega slovenskega start-upa Trainers4me. Najbolj znan dogodek zavoda Hekovnik je tridnevni festival zagonskih podjetij Cloud & Cloud Catalyst Bootcamp. Cilj je določiti temeljne cilje, najti poslovni model in ga predstaviti drugim skupinam in govorcem. Bootcamp je popolnoma brezplačen za mlade podjetnike, poteka v angleškem jeziku. Po tridnevnem bootcampu se začnejo enomesečne priprave na največjo slovensko investicijsko konferenco Coinvest. Med pripravami na nastop pred najboljšimi investitorji s celega sveta podjetniki v enem mesecu ob pomoči specializiranih strokovnjakov nadgradijo svoje šibke točke. Zavod Hekovnik svetuje, da preden se jim pridružite, preberete navdihujočo knjigo Petra Thiela z naslovom "Zero 2 One".

## **6.6 CEED**

Je podjetniški izobraževalni center, ki preko usposabljanj in mreženja pomaga podjetnikom pri rasti njihovih podjetij.

Verjamejo, da je podjetništvo gonilna sila živahnega in cvetočega gospodarstva in da inovativnost spodbuja rast. CEED je namenjen podjetnikom, ki želijo praktično usposabljanje, povezave do investorjev in dostop do novih trgov. Želijo zgraditi uspešna podjetja tako na lokalnem kot tudi na tujih trgih. Podjetje ponuja različne sklope aktivnosti. Na primer CEED klub, ki je največja skupnost podjetnikov v Sloveniji, saj šteje kar preko 300 članov, ki ga odlikuje potencial rasti, mednarodna usmerjenost in želja po povezovanju ter prenosu znanja in izkušenj. Izvajajo tudi družbene projekte, storitve na ključ in različne programe.

### **6.6.1 Konferenca Leadership and Entrepreneurship day**

Vsako leto organizirajo konferenco Leadership & Entrepreneurship days, na kateri gostijo uspešne tuje podjetnike in ponudijo podjetnikom priložnost, da se učijo od najboljših. V preteklih dveh letih so tako gostili Jerryja Colonno in Jeffa Hoffmana.

### **6.6.2 Uvajanje podjetnosti v šolske programe**

Verjamejo v podjetnost kot vrlino posameznikov z vizijo in so hkrati proaktivni, delavni in vztrajni, kar privede do uresničevanja vizij. V letu 2012 se je pridružil evropskemu projektu CENTRES, v okviru katerega se v osmih državah razvija metodologija za uvajanje podjetnosti v šolah.

### **6.6.3 Programi**

Razvijajo in izvajajo tudi individualne storitve in izobraževalne programe, ustvarjene glede na potrebe naročnika. V programih povezuje podjetnike z njihovimi ključnimi zaposlenimi in jim omogoča, da z dostopom in učenjem iz praktičnih znanj in izkušenj, ki jih delijo izkušeni podjetniki in menedžerji, popeljejo svoja podjetja na naslednjo stopnjo rasti.

## **6.7 PROSTOVOLJSTVO V SLOVENIJI**

Mladi lahko preko prostovoljstva izkusijo delovne navade in spoznajo, kaj je tisto, kar jih v življenju veseli.

S prostovoljstvom si mladi lahko pridobijo delovne izkušnje, ki so izredno pomembne v procesu izobraževanja. Vsaka možnost za delo, tudi prostovoljna, prek inštituta dijaškega oz. študentskega dela, lahko mladim koristi, da spoznajo svet dela in predvsem, kaj je tisto, kar jih v življenju in pri delu veseli.

## **6.8 DAN ODPRTIH VRAT SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA**

Na ta dogodek podjetja, ki imajo spremembe v delovanju zaradi avtomatizacije in robotizacije, informirajo dijake in učence o svojih novih delovnih navadah.

Ker so v Sloveniji mladi slabo seznanjeni s poklici in ker se mladi že tradicionalno redkeje odločajo za srednje poklicno oz. naravoslovno tehnično izobraževanje, je dan odprtih vrat namenjen temu, da osnovnošolci in srednješolci spoznajo različne, zanimive in perspektivne poklice. Zavod za zaposlovanje (ZRZS) in Gospodarska zbornica Slovenija (GZS) v sodelovanju s Centrom za poklicno izobraževanje (CPI) in Zavodom za šolstvo organizirata dan odprtih vrat v namen, da bi mladim približali poklice, ki so zaradi avtomatizacije in robotizacije vedno bolj iskani. Tako naj bi na ta dan slovenska podjetja skušala učence in dijake seznaniti z njihovimi novimi delovnimi navadami. Dogodek se je v letu 2015 odvil že drugič.

## **6.9 POPRI - POdjetje za PRIhodnost**

Podjetje za prihodnost je vseslovensko podjetniško tekmovanje za mlade z drznimi idejami in podjetniško žilico.

Že 10 let mladim omogoča razvoj inovativnosti, ustvarjalnosti in podjetnosti. Namen njihovega projekta je spodbuditi mlade k samoiniciativnosti in jih naučiti veščin, kako prepoznati dobre ideje in kako jih spremeniti v uspešne zgodbe. Tekmovanje prinese bogate nagrade, promocijo v javnosti, povratne informacije o podjetniški ideji, izkušnje v javnem nastopanju in nova znanstva. Tekmovanje poteka ločeno za tri starostne skupine, in sicer osnovnošolci, dijaki, študenti in diplomanti ter ostali, ki še nimajo svojega podjetja in na dan prijave na tekmovanje še niso dopolnili 29 let. Iz navodil na njihovi spletni strani opazimo, da tekmovalec lahko prijavi največ eno podjetniško idejo oziroma tekmuje z največ enim poslovnim modelom. Posameznik lahko izdelava poslovni model sam ali pa v podjetniški skupini, ki jo sestavlja največ pet članov.

## **6.10 MOVIT**

Mobilnost mladih je eden izmed načinov, ki mladim omogoča pridobivanje izkušenj, bistvenih za krepitev njihovih kompetenc in osebnega razvoja ter izboljšanje zaposljivosti. Mladinsko informativno svetovalno središče Slovenije v Ljubljani je mladim prijazna organizacija in neprofitni zavod, ki sodeluje z različnimi organizacijami in posamezniki. Tako kot MOVIT, vključuje in izvaja različne programe, tudi na področju neformalnega izobraževanja, usposabljanja različnih ciljnih skupin in informiranja ter svetovanja mladim. Obe organizaciji nudita usposabljanje prostovoljcev.

### **6.10.2 Program Erasmus+**

Na spletni strani programa Erasmus je zapisano: »V Sloveniji za izvajanje programa Erasmus+ v obdobju 2014-2020 skrbita dve nacionalni agenciji, in sicer je za področje mladine je odgovoren Movit, medtem ko za izvajanje programa na področju izobraževanja, usposabljanja in športa skrbi Cmepius. /.../ Program Erasmus+ je namenjen povečevanju spretnosti in zaposljivosti mladih ter modernizaciji izobraževanja, usposabljanja in mladinskega dela. Sedemletni program razpolaga s proračunskimi sredstvi v višini 14,7 milijarde evrov, kar je 40 % več kot doslej. EU je s tem pokazala svojo zavezo podpori temu področju.«

Glede na podatke na spletni strani je razvidno, da bo Erasmus+ v prihodnosti omogočil več kot 4 milijonom Evropejcev, da študirajo, se usposablajo in pridobivajo delovne izkušnje ali opravljajo prostovoljno delo v tujini.

Da bi premostili pomanjkanje usposobljenih kadrov v Evropi, bo Erasmus+ na področju izobraževanja in usposabljanja mladih spodbujal medsebojno sodelovanje in povezovanje izobraževanja s praktičnim delom v podjetjih.

## **6.11 KICKSTARTER, INDIEGOGO IN DRUGI**

Množično financiranje, znano tudi po angleškem izrazu crowdfunding, je čedalje bolj priljubljen način financiranja podjetniških projektov. Omogoča množično financiranje projektov mladih in ustvarjalnih podjetnikov, ki za svoje ideje potrebujejo predvsem zagonski kapital. Najbolj priljubljeni spletni strani oz. platformi v Sloveniji sta Kickstarter in Indiegogo.

### **6.11.1 Kickstarter**

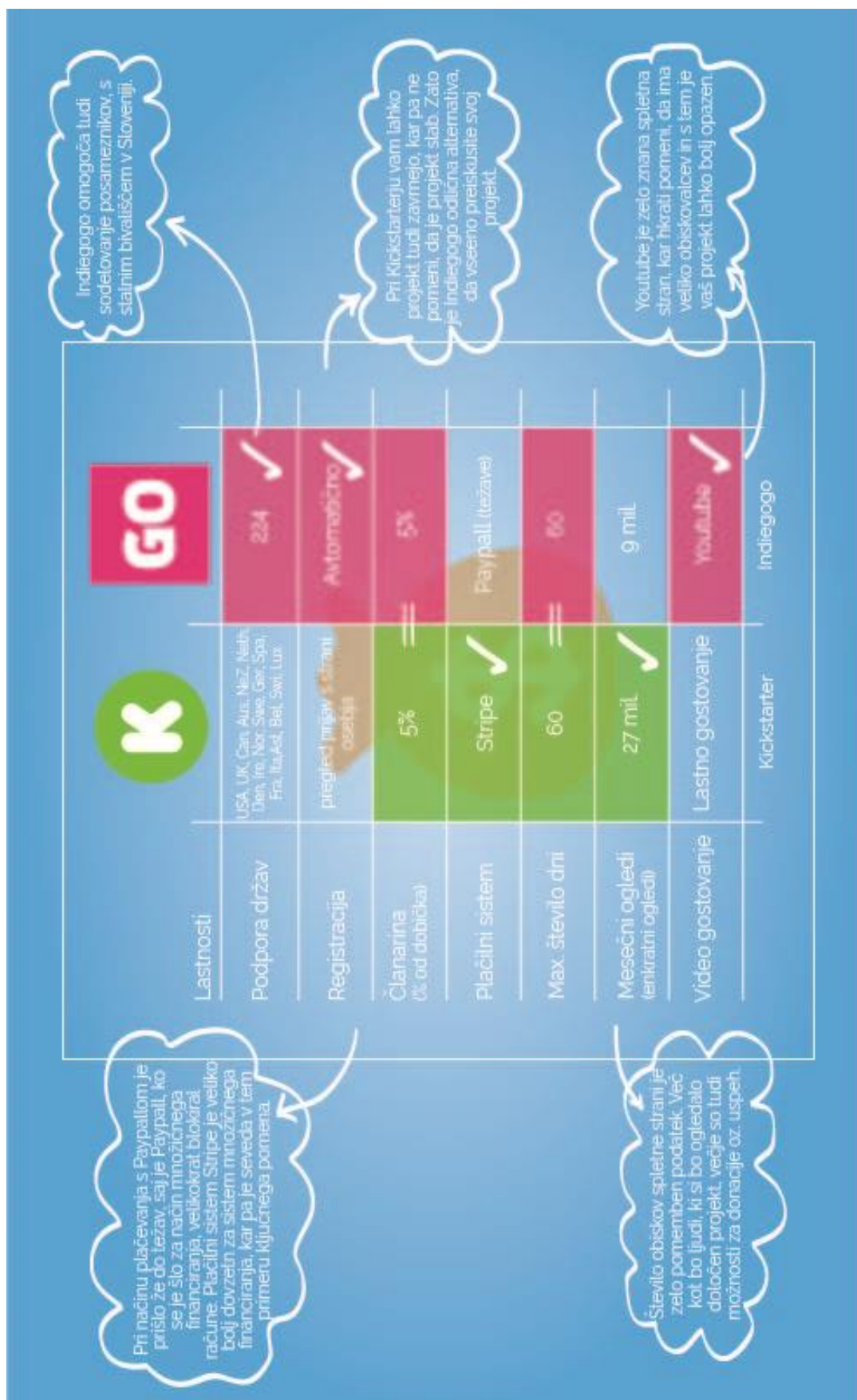
Kickstarter je ena od platform, ki pomaga umetnikom, glasbenikom, filmskim ustvarjalcem, oblikovalcem in drugim ustvarjalcem najti sredstva in podporo za uresničitev svojih idej. Zbrali naj bi že več kot 2 milijona ameriških dolarjev, in tako naj bi bilo že več deset tisoč velikih in majhnih kreativnih projektov realiziranih z njihovo podporo. Kickstarter ponuja kar 15 različnih kategorij, v katerih se mladi lahko preizkušajo in ustvarjajo.

Vendar pa v Sloveniji mladim podjetnikom Kickstarter predstavlja velik problem, saj jim ne omogoča sodelovanja. Sodelovanje je omogočeno le 18 državam, v katerih imajo sodelujoči prijavljeno stalno bivališče. Zato so se nekateri slovenski podjetniki, ki so svoj projekt že predstavili na Kickstarterju, znašli tako, da so za pomoč prosili svoje sorodnike ali znance, ki bivajo v tamkajšnjih državah. Vendar je pri tem izredno pomembna previdnost, saj navsezadnje denar ni pisan na vas. Oseba, ki bo prijavila projekt na Kickstarterju, mora poleg stalnega prebivališča imeti odprt transakcijski račun, kreditno ali debetno kartico, veljaven osebni dokument (vozniško dovoljenje, osebna izkaznica ali potni list) in elektronski naslov. Oseba pa mora biti tudi starejša od 18 let.

### **6.11.2 Indiegogo**

Indiegogo je prav tako platforma, ki pomaga pri zagonu ustvarjalnih in podjetniških idej vseh oblik in velikosti, ob vsakem koraku, od ideje do trga. Ima veliko več prednosti kot platforma Kickstarter, ena izmed njih je tudi to, da omogoča sodelovanje kar 224 državam po svetu. Kot pogoj za sodelovanje je starost nad 18 let, elektronska pošta in PayPal račun.

Za boljšo vizualizacijo smo pripravili infografiko, na kateri je primerjava obeh platform.



Infografika 5: Primerjava dveh platform- Kickstarterja in Indiegogoja

Seveda poznamo tudi druge platforme, ki se malo ali pa tudi popolnoma razlikujejo od predhodnih. Zato je pomembno, da svoj projekt opredelimo in analiziramo, na kateri spletni strani se nam obeta večji uspeh. V nadaljevanju sta opisani dve platformi, ki nudita nekoliko drugačne načine množičnega financiranja.

### **6.11.3 RocketHub**

Spletna stran RocketHub je znana predvsem po tem, da lahko svoj projekt naložimo že v treh korakih. Njena prednost je možnost sodelovanja z vrhunskimi blagovnimi znamkami, podjetji in trgovci. To lahko poveča zanimanje posameznika za določen projekt ter poviša možnosti za uspeh. V primeru, da se projekt izkaže kot perspektiven, lahko prejmemo tudi različne nagrade, kot je na primer štiritedenska (fotografska) razstava ali pa pomoč strokovnjakov za trženje pri trženju in oglaševanju. To je lahko velika prednost predvsem za umetnike, fotografe in glasbenike, ki imajo malo priložnosti za predstavitev svojih del javnosti.

### **6.11.4 GoFundMe**

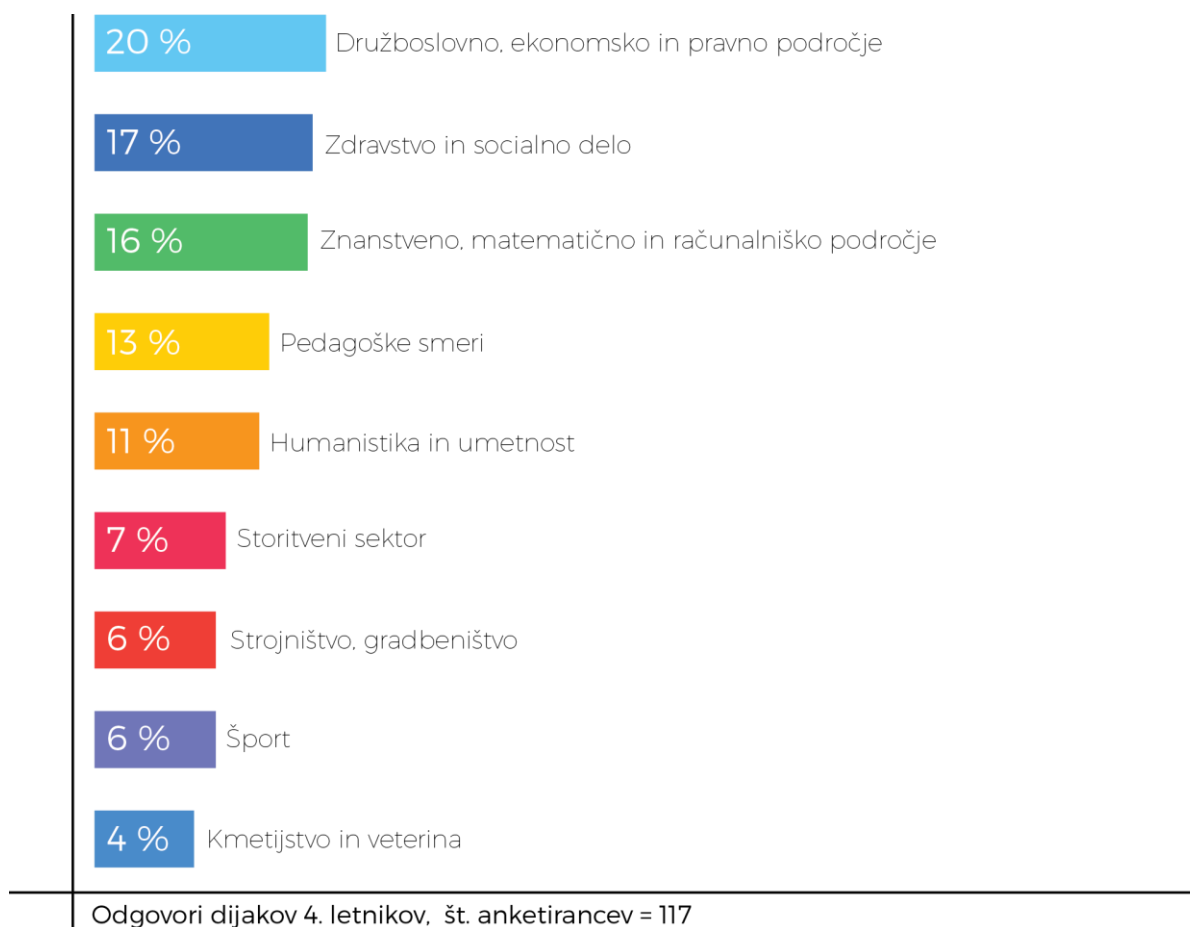
Če bi želeli s pomočjo spleta zaslužiti nekaj denarja za financiranje projektov ali pa zgolj zase, je rešitev lahko platforma GoFundMe. Na tej strani lahko pridobimo podpornike, ki darujejo denar za pokritje stroškov potovanja ali pa stroške za zdravljenje hišnih ljubljencev. Stran se zavzema za čim večjo promocijo vseh projektov in jih zato tudi deli na drugih platformah.



## 7. POKLICI, POVEZANI S PRIHODNJIM RAZVOJEM

### 7.1 PRIHODNOST MLADIH

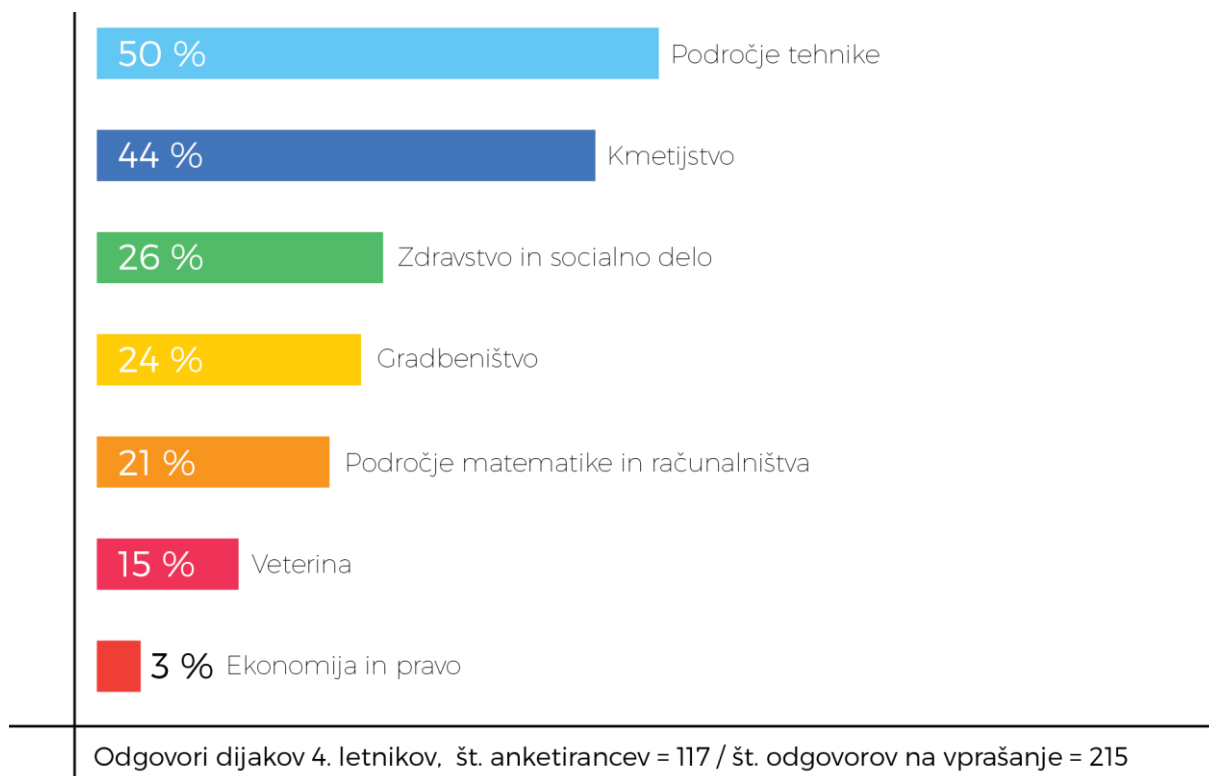
Po podatkih statističnega urada RS za leto 2013/2014 je razvidno, da so dijaki največ zanimanja pokazali za družboslovne vede. Vendar je težava, saj je na trgu preveč diplomiranih družboslovcev, zato je večina izmed njih brezposelnih. Da bi ugotovili, kakšno je trenutno stanje med mladimi, smo opravili anketo in jim zastavili vprašanje, katere fakultete nameravajo obiskovati v prihodnje.



Graf 1: Obkroži smer fakultete, ki jo nameravaš obiskovati v prihodnje

Iz grafa je razvidno, da je največ zanimanja za družboslovno, ekonomsko in pravno področje (20 %), za področja, ki so povezana z zdravstvom in socialnim delom (17 %), ter za znanstveno, matematično in računalniško področje (16 %). Najmanj zanimanja je za šport (6 %) in kmetijstvo ter veterino (4 %). Kar pomeni, da se stanje ni bistveno spremenilo in da se še vedno največ dijakov vpisuje na študij družboslovnih ved, najmanj interesentov pa je za kmetijstvo in veterino.

Glede na odgovore je razvidno tudi to, da mladi niso dovolj osveščeni o potrebah na trgu, da pa bi se o tem prepričali, smo jih vprašali, katerega kadra v Sloveniji najbolj primanjkuje.



Graf 1: Kaj misliš, katerega kadra v Sloveniji najbolj primanjkuje?

Podatki statističnega urada RS za leto 2013/2014 kažejo, da je največji primanjkljaj na področju kmetijstva, kar je vedelo 44 % vseh anketirancev. Razvidno je, da osveščenost le ni tako nizka, kljub slabšem zanimanju za študij kmetijstva. Upoštevati je treba dejstvo, da se mladi še vedno raje odločijo za smer, ki jih veseli, kljub negotovi prihodnosti. Vendar pa ne smemo spregledati dejstva, da so na drugem in tretjem mestu področja zdravstvo in socialno delo ter znanost, matematika in računalništvo. Ta področja pa spadajo med zelo perspektivne.

## **7.2 SEDANJI POKLICI S PRIHODNOSTJO**

S pomočjo člankov smo poskušali ugotoviti, kateri so poklici s prihodnostjo. Naleteli smo na brošuro z naslovom »Poklici prihodnosti,« ki najbolje prikazuje stanje na trgu. Brošuro je pripravil g. Bojan Vogrinčič.

Analitiki trgov dela in futuristi so pripravili različne tabele poklicev prihodnosti, izhajajoč iz verjetne slike razvoja človeške družbe v prihodnje. Področja, ki so v ospredju do leta 2050, pa so:

### **7.2.1 ZDRAVSTVO**

Zelo iskani poklici naj bi v prihodnosti bili različni specializirani zdravniki in strokovnjaki na področju biomedicine, saj se povpraševanje po teh profilih že danes naglo povečuje. Povečalo bi se naj tudi povpraševanje po dermatologih, lepotnih kirurgih in zobozdravnikih, v povezavi z zdravjem pa tudi po osebnih svetovalcih za zdravo prehrano in negovalcih. Tudi po poklicih, kot so medicinske sestre in drugo podporno osebje, bi lahko pričakovali veliko povpraševanja.

### **7.2.2 EKONOMIJA IN FINANCE**

Strokovnjaki na področju financ in ekonomije naj bi bili še posebej iskani v času gospodarske in finančne krize. Poklica, kot sta finančni inšpektor, ki izvaja finančne analize podjetij in ureja zakonodajo, ter davčni svetovalec, naj bi bila v bližnji prihodnosti prav tako iskana.

Predvideva se, da naj bi družba v prihodnje potrebovala še več programerjev, razvijalcev, inovatorjev spletnih komunikacij in storitev, kot so npr. upravljavci družabnih omrežij in drugi tehnološki poklici.

### **7.2.3 ORGANIZACIJA IN TRŽENJE**

Kompleksnejše in zahtevnejše pa čedalje bolj postajajo organizacije dogodkov, zato bodo potrebne kreativne ideje in novi prodajni prijemi na področju trženja.

### **7.2.4 INFORMACIJSKA TEHNOLOGIJA IN SPLETNE KOMUNIKACIJE OZ. STORITVE**

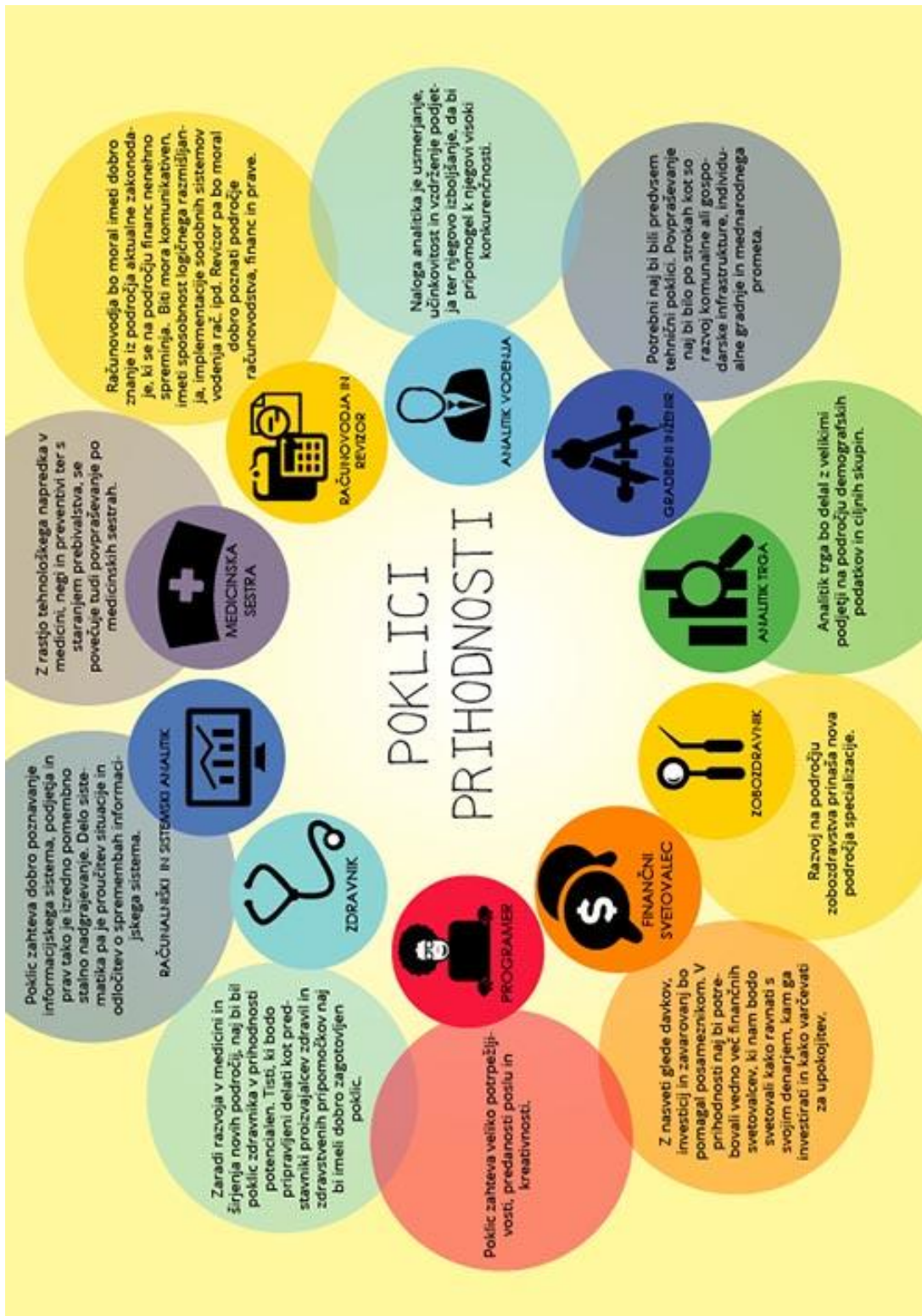
Po mnenju g. Vogrinčiča bo družba v prihodnje potrebovala še več programerjev, razvijalcev, inovatorjev spletnih komunikacij in storitev, kot so npr. upravljavci družabnih omrežij in drugi tehnološki poklici.

### **7.2.5 »ZELENE« TEHNOLOGIJE**

Za gospodarstvo je ključna energija v obliki fosilnih goriv, plinov in elektrike. Neobnovljivi izčrpani viri energije so razlog, zaradi katerih iščejo in razvijajo nove načine obnovljive energije, ki bi v svet prinesla ne le energijo dostopno vsem, ampak tudi ekološki pristop k varovanju narave in okolja. Na tem področju bi lahko pričakovali veliko povpraševanja za poklice te stroke.

## 7.3 DESET POKLICEV PRIHODNOSTI, KI JIH ANALITIKI NAJPOGOSTEJE NAVAJAJO

V brošuri g. Bojana Vogrinčiča »Poklici prihodnosti« so navedeni poklici prihodnosti, ki jih napovedujejo analitiki. Za boljšo predstavo smo oblikovali zanimivo infografiko.



Infografika 5: Deset poklicev prihodnosti, ki jih analitiki najpogosteje navajajo

## **7.4 NOVI POKLICI, KI SE BODO POJAVILI**

V prihodnosti pa seveda pričakujemo druge poklice, ki še ne obstajajo oz. še niso razširjeni. Navedli smo deset poklicev, za katere je agencija GR8 zapisala, da se lahko kmalu tudi sami najdemo v tem delu.

### **7.4.1 Svetovalec za zasebnost**

Malokdo pomisli, da se v času naše spletne uporabniške izkušnje v ozadju interpretira na tisoče in tisoče kod, katerih točnih funkcij sploh ne poznamo. Ko staknemo računalniški virus, se niti ne vprašamo, kaj je ta virus, zakaj je dejansko okužil našo napravo in kaj se dogaja z našo napravo. Celó veseli smo, ko na Google mapah najdemo svoj dom ali zasledimo svoje motorno vozilo.

Za svetovanje glede zaščite zasebnosti bodo v bližnji prihodnosti poskrbeli strokovnjaki teh področij, ki bodo iskali različne načine, kako zaščití ranljive posameznike, ki čedalje več časa preživijo na spletu in so še vedno precej nepazljivi.

### **7.4.2 Digitalni arhitekt**

Veliko večino poklicev bodo nove tehnologije preobrazile ali prilagodile. Tudi arhitekti bodo na svojem področju občutili spremembe zaradi vpliva tehnologije, saj podjetja že odpirajo oddelke za digitalno oblikovanje.

### **7.4.3 Specializacija v fetalni medicini**

Zdravnik, specializiran za fetalno medicino, je zagotovo eden od poklicev prihodnosti, saj gre nedvomno za eno od naprednejših smeri v sodobni medicini. Strokovnjaki poskušajo s pomočjo fetalne medicine pozdraviti otroka, še preden se ta rodi in na tak način preprečiti, da bi zarodek utrpel nepopravljive poškodbe ali usodne posledice, ki bi ga zaznamovale za celo življenje.

### **7.4.4 Specialist za odvajanje odvisnosti od tehnologije**

Za zasvojenost je značilna nesposobnost za trajno abstinenco in če pomislimo, kakšen bi bil naš vsakdanjik brez uporabe telefona, računalnika ali televizije, ugotovimo, da bi v tem primeru bili skoraj nesposobni za trajno abstinenco. To, da lahko tudi tehnologija zasvoji človeka, seveda ni več skrivnost. V ekstremih primerih lahko vodi celo v zasvojenost in socialno izoliranost.

Iz teh razlogov bomo v prihodnosti potrebovali specialista za odvajanje odvisnosti od

tehnologije, ki bo ljudi naučil, kako se ločiti od tehnoloških naprav in kako nadzorovati tehnologijo v svojem življenju.

#### **7.4.5 Specialist za virtualne valute**

Spletna valuta bitcoin velja za valuto, ki je ne kontrolira nobena vlada, centralna banka ali finančna institucija. Te so se pojavile v času največjega zloma bančnega sistema v zgodovini in postajajo vse bolj popularne. Vodijo v nove možnosti investiranja, ki ga nekateri s pridom izkoriščajo, večini ljudi pa so digitalne valute še vedno popolna neznanka. Ravno v ta namen bodo v prihodnosti zaželeni svetovalci oz. specialisti, ki se spoznajo na virtualne valute.

#### **7.4.6 Svetovalec za produktivnost in čas**

Produktivnost posameznika je pomembna zato, da lahko svoje delo opravlja najbolje in predvsem zato, da obdrži svoje delovno mesto ali pa si zagotovi novo. Da bi učinkovito uporabili svoj čas, je potrebno skrbno načrtovanje urnika. Zato je čas postal vse bolj cenjena vrednota. V ta namen bodo v prihodnosti iskani posamezniki, ki bodo pomagali pri organizaciji vsakdanjika, tako izboljšali učinkovitost in nam pomagali pridobiti čim več časa. Zato bomo iskali nekoga, ki nam bo pomagal pri organizaciji življenja, nam izboljšal učinkovitost in nam pridobil več časa.

#### **7.4.7 Strokovnjak za novodobno izobraževanje**

V raziskovalni nalogi je velikokrat poudarjeno neformalno učenje in ni novost, da vedno več ljudi dvomi v tradicionalni izobraževalni sistem. Na konferenci z zaščitnim znakom TEDx je o tej tematiki spregovoril tudi 13-letni deček Logan LaPlante, ki je povedal, da ga je mati pri devetih letih izpisala iz klasične šole. Nato je njegovo izobraževanje temeljilo na prepričanju, da je vsak sistem, tudi izobraževalni, mogoče izboljšati. Takšno razmišljanje ima po mnenju agencije GR8 vedno več privržencev in bo zato v prihodnosti verjetno tudi vse več takšnih staršev, ki bodo za svoje otroke iskali alternativne načine izobraževanja.

#### **7.4.8 Inženir živalskih selitev**

Zaradi podnebnih sprememb in širitve človeške civilizacije je vse več naravnih živalskih okolij ogroženih. Njihov življenjski prostor se vsako leta manjša. V prihodnosti bo zato, po mnenju agencije GR8, potrebno opraviti mnogo selitev živali iz ogroženih območij v nova ali celo povsem umetno ustvarjena okolja. Za opravljanje teh selitev naj bi bili zadolženi t. i. inženirji živalskih selitev, ki bodo spremljali selitve živali, določali, katere živali so primerne za selitev

in vodili celotni postopek migracij. Kar vključuje veliko raziskav in terenskega dela. Takšni posegi v naravo so lahko zelo tvegani, predvsem pa zahtevajo veliko mero odgovornosti.

#### **7.4.9 Osebni digitalni svetovalec**

Osebni digitalni svetovalec je specialist na področju razpolaganja s primerno tehnologijo za osebno rabo oz. namene. Priporoča unikatni izbor aplikacij, ki lajšajo življenje. Prav tako bo skrbel za čedalje obsežnejšo strojno in programsko opremo, arhiviral naše digitalno imetje (fotografije, dokumenti), saj bo v prihodnosti vse več našega življenja potekalo v elektronski oz. digitalni obliki.

#### **7.4.10 Strokovnjak za množično financiranje**

Čedalje bolj priljubljen način financiranja podjetniških projektov je množično financiranje. Zaradi velikega števila platform, ki se med sabo malo razlikujejo, je lahko posameznik zmeden. Zato bo potreben specialist, ki bo pomagal mladim start-up podjetjem oz. posameznikom pri odločitvi, katera platforma je najbolj ugodna za določen projekt in s kakšnim pristopom pridobiti največ finančne podpore za zagon projekta.



## **8. ZAKLJUČEK**

### **8.1 OVREDNOTENJE HIPOTEZ**

#### **1. Razvoj tehnologije vpliva na poklice prihodnosti.**

Hipoteza potrjena.

Poleg tehnologije imajo velik vpliv na poklice prihodnosti tudi

- globalizacija,
- demografija in
- energetika.

Ti dejavniki bodo še naprej prinašali v naš vsakdanjik spremembe in predvsem nove načine služenja. Zaradi daljše življenjske dobe, iskanja virov energije, sprememb v družbi, globalnega mreženja, razvoja tehnologije itd. se pojavi potreba po vseživljenjskem izobraževanju, ki se kaže kot ena izmed najbolj zahtevnih veščina v prihodnosti, saj zahteva izjemno hitro prilagodljivost na spremembe.

#### **2. Mladostniki so premalo osveščeni o potrebah na trgu**

Hipoteza delno potrjena.

Največ mladih je izbralo družboslovne vede, kar glede na trenutno stanje na trgu ni najboljša odločitev, čeprav so glede na rezultate ankete večinoma vedeli, katerega kadra v Sloveniji primanjkuje. Razvidno je, da so mladi osveščeni o trenutnem stanju na trgu. Treba je upoštevati dejstvo, da se mladi še vedno raje odločajo za področje, ki jih veseli, kljub negotovi prihodnosti.

Mladi potrebujejo informacije o pomembnosti neformalnega izobraževanja, saj bo v prihodnosti to ključnega pomena. Razvidno je tudi pomanjkanje obveščenosti o ustanovah, ki pomagajo mladim. Seveda pa se morajo tudi mladi angažirati in postati bolj samoiniciativni.

Boljša informiranost bi lahko vplivala tudi na zmanjšanje brezposelnosti v Sloveniji, saj bi pomagala usmeriti negotove dijake pri odločitvah, kot je izbira študija. Če bi mladi poznali razne oblike pomoči, bi se lahko povezovali in delovali pri projektih, kar je lahko dobra odskočna deska za njihovo poklicno pot.

### **3. Za opravljanje novejših poklicev je potrebno tudi neformalno izobraževanje.**

Hipoteza potrjena.

Informacije smo črpali predvsem iz intervjujev, v katerih so nam uspešne in prodorne osebe zaupale svojo izobraževalno pot. Vsi poudarjajo pomembnost neformalnega izobraževanja, saj so tudi sami velik del veščin pridobili pri učenju izven formalnih ustanov.

Izobraževalni sistem težko dohaja nove trende, čeprav že lahko predvidimo, katere veščine bomo potrebovali v prihodnje, a zanje bomo znanje morali pridobiti na drugačen način.

Prednost neformalnega učenja je njegova fleksibilnost, saj lahko sami odločimo, v katero področje se bomo poglobili, si sami sestavimo učni načrt in tako pridobimo veščine, ki so potrebne za opravljanje zelenega dela. Do podatkov na spletu lahko dostopamo kadarkoli, neprestano se posodablja in tako nudijo nova znanja.

Na podlagi ankete sva ugotovili, da se mladi najpogosteje izobražujejo s pomočjo:

- seminarjev in tečajev,
- spleta (videi, članki) in
- neplačanega praktičnega dela.

Kljub temu pa ne smemo zanemariti že omenjenega dejstva, da se mladi še vedno premalo zavedajo pomembnosti neformalnega učenja.

### **4. Delodajalci dajejo večji poudarek osebnostnim lastnostim in znanju iz praktičnega dela.**

Hipoteza je delno potrjena.

S pomočjo oseb, s katerimi smo opravili intervjuje, smo ugotovili, da so vsi menijo, da delodajalci ne dajejo večjega poudarka nazivu oz. izobrazbi ampak ravno nasprotno. Prepričali so nas predvsem s svojimi delovnimi izkušnjami, vendar pa se moramo zavedati, da so le s področja medijev in tehnologije, zato to še ne pomeni, da formalno izobraževanje ni pomembno. G. Sajovic meni, da šolski sistem daje osnove, ki jih posameznik mora nadgraditi sam. Prav tako ga. Saša Lavrič meni, da na fakultetah največkrat pridobiš znanje o zmanjševanju velikega števila podatkov, npr. pri učenju. Rezultati ankete so pokazali, da mladi vedo, da delodajalci dajejo večji poudarek osebnostnim lastnostim in znanju iz praktičnega dela, vendar pa vseeno ne kažejo zanimanja za neformalno učenje, ki je ključna osebnostna lastnost za pridobivanje dela in kompetenc.

## **9. NADALJNJE RAZISKAVE**

Raziskavo bi lahko nadaljevali tako, da bi poskušali ugotoviti, do kakšne mere oziroma kako obširno lahko informiranost mladih o poklicih prihodnosti vpliva na odločitve za študij. Potrebno je razmisliti, kako čim učinkoviteje informirati mlade (predvsem dijake zaključnih letnikov) s pomočjo predavanj in izdelave brošur, nato pa ugotoviti, kako je tako pridobljeno vedenje vplivalo na njihovo razmišljanje in na njihove odločitve.

## 10. VIRI

- [1] ADMIN. Mladi podjetnik: Storitve (online). 23. 08. 2013 (pridobljeno 28. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://mladipodjetnik.si/>.
- [2] BORŠTNIK, B. Množično financiranje (online). 22. 11. 2013 (citirano 15. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/pridobivanje-sredstev/mnozicno-financiranje-crowdfunding>.
- [3] BORŠTNIK, M. Izbor: Mladi podjetnik leta 2016 (online). 23. 02. 2016 (pridobljeno 28. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/dogodki/izbor-mladi-podjetnik-leta-2016>.
- [4] CEED Slovenia. O nas (online). Pridobljeno 28. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://ceed-slovenia.org/who-we-are/>.
- [5] CERAR, G. Študentom se poleg življenjskih stroškov večajo tudi stroški študija (online). 01. 10. 2015 (citirano 28.2.2016). Dostopno na naslovu: <http://www.rtv slo.si/slovenija/studentom-se-poleg-zivljenjskih-stroskov-vecajo-tudi-stroski-studija/375244>.
- [6] CROWDFUNDING FORMULA. Kickstarter vs Indiegogo: which one to choose? (online). 13. 11. 2015 (citirano 28.2.2016). Dostopno na naslovu: <http://thecrowdfundingformula.com/index.php/2015/11/13/kickstarter-vs-indiegogo-2/>.
- [7] DAVIES, A.et al. Future work skills 2020 (online). Institute for the future for university of Phoenix research institute. 2011 (citirano 23.2.2016). Dostopno na naslovu: [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf).
- [8] EVROPSKA KOMISIJA. Erasmus+: Novi program EU za izobraževanje, usposabljanje, mlade in šport za obdobje 2014–2020 (online). 2014 (citirano 26. 02. 2016). Dostopno na naslovu: [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_sl.htm).
- [9] FALCON, A. 10 crowdfunding sites to fuel your dream project (online). 2013 (citirano 12. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.hongkiat.com/blog/crowdfunding-sites/>.
- [10] GORBIS, M.et al. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution (online). 2016. (pridobljeno 20. 02. 2016.) Dostopno na naslovu: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOJ\\_Executive\\_Summary\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf).

- [11] GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE. Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva za mladino in starše (online). 2015 (pridobljeno 26. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <https://www.gzs.si/dogodki/dan-odprtih-vrat-slovenskega-gospodarstva-za-mladino-in-starse-2015->.
- [12] GRATTON, L. Davos 2016: Time to learn about learning (online). 02. 02. 2016 (pridobljeno 22. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://lyndagrattontfutureofwork.typepad.com/lynda-gratton-future-of-work/2016/02/index.html>.
- [13] GRATTON, L. The future of work (online). 2016 (citirano 17. 02). 2016 Dostopno na naslovu: <http://www.lyndagrattont.com/uploads/BSR%20%20LG%20investigates%20the%20FOW.pdf>.
- [14] GR8. 10 poklicev prihodnosti, ki bodo krojili naslednje generacije (online). Pridobljeno 29. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.gr8.si/10-poklicev-prihodnosti-ki-bodo-krojili-naslednje-generacije/>.
- [15] HEKOVNIK. Startup school (online). Pridobljeno 28. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://hekovnik.com/>.
- [16] INITIATIVE START:UP Slovenija. Nosilci, člani in partnerji (online). Pridobljeno 15. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.startup.si/sl-si/delezniki>.
- [17] INITIATIVE START:UP Slovenija, O iniciativi: Kdo smo, kaj ponujamo (online). Citirano 15. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.startup.si/sl-si/o-iniciativi/kdo-smo,-kaj-ponujamo>.
- [18] JELENC, Z. Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji (online). Javni zavod pedagoški inštitut, Ljubljana. 2007 (citirano 16. 02. 2016). Dostopno na naslovu: [http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje\\_vrednotenje\\_in\\_priznavanje\\_neformalno\\_in\\_prilnostno\\_pridobljenega\\_znanja\\_odraslih.pdf](http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje_vrednotenje_in_priznavanje_neformalno_in_prilnostno_pridobljenega_znanja_odraslih.pdf) (Str. 19-20).
- [19] JELENC, Z. Terminologija izobraževanja odraslih: z gesli in pojasnili v slovenščini ter z gesli v angleškem, francoskem, španskem, nemškem in italijanskem jeziku (online). Pedagoški inštitut Ljubljana, 1991 (citirano 16. 02. 2016). Dostopno na naslovu: [http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje\\_vrednotenje\\_in\\_priznavanje\\_neformalno\\_in\\_prilnostno\\_pridobljenega\\_znanja\\_odraslih.pdf](http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje_vrednotenje_in_priznavanje_neformalno_in_prilnostno_pridobljenega_znanja_odraslih.pdf) (Str. 26).

- [20] JUG, D. Tujina ni za ljudi z domotožjem (online). Ljubljana, 31. 12. 2014 (citirano 27. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.zurnal24.si/tujina-ni-za-ljudi-z-domotozjem-beg-mozganov-emigranti-emigracija-nemcija-avstrija-delo-v-tujini-kriza-sluzba-sluzbe-clanek-242563>.
- [21] KORELC, M. in REMENIK, J. Poklici prihodnosti (online). 23. 03. 2013 (pridobljeno 19. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://filternet.si/os/clanki/poklici-prihodnosti/>.
- [22] LA PLANTE, L. Hackschooling makes me happy (online). 12. 02. 2013 (datum ogleda 28. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <https://www.youtube.com/watch?v=h11u3vtcpaY>.
- [23] LEPŠINA, A. Vseživljenjsko učenje in izobraževanje (online). Citirano 20. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <https://www.studentski-servis.com/studenti/kariera/aktualno/ucenje-in-izobrazevanje>.
- [24] LONČAR, A. Vrnitev v Slovenijo je težja kot odhod na delo v tujino (online). 21. 01. 2016 (citirano 27. 02. 2016). Dostopno na naslovu: [http://www.siol.net/novice/moja\\_sluzba/2016/01/delo\\_v\\_tujini\\_psihologija.aspx?format=json&mob=1&hide\\_hf=1&os=wf&ver=1.0](http://www.siol.net/novice/moja_sluzba/2016/01/delo_v_tujini_psihologija.aspx?format=json&mob=1&hide_hf=1&os=wf&ver=1.0).
- [25] MIKUŠ, Š. Kje bodo letos slušbe. Finance 23/2016 (online). 02. 02. 2016 (citirano 21. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://topjob.finance.si/8841036/Kje-bodo-letos-slu%C5%BEbe>.
- [26] MLADI PODJETNIK. O MP šoli: Zakaj MP šola? (online). Pridobljeno 28. 02. 2016. Dostopno na naslovu: [http://mpsola.si/?utm\\_source=mladipodjetnik.si&utm\\_medium=upper-nav&utm\\_campaign=mp-sola](http://mpsola.si/?utm_source=mladipodjetnik.si&utm_medium=upper-nav&utm_campaign=mp-sola).
- [27] MOVIT. Splošno o programu E+; Program Erasmus+ in poglavje mladine v okviru programa ali "Erasmus+: Mladi v akciji" (online). Citirano 16. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.movit.si/erasmus-mladi-v-akciji/splosno-o-programu-e/>.
- [28] NILS, J. NILSSON. The Future of Work: Automation's Effect on Jobs-This Time Is Different (online). 19. 10. 2015 (pridobljeno 29. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-automations-effect-on-jobsthis-time-is-different>.

- [29] NOWOTNY, M. Job Future - Future Jobs; Wie wir von der neuen Arbeitswelt profitieren (online). 14. 12. 2011 (citirano 29. 01. 2016). Dostopno na naslovu: <http://oe1.orf.at/artikel/325497>.
- [30] PECK, D. They're Watching You at Work (online). December 2013 (citirano 23. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/>.
- [31] POPRI. Popri tekmovanje (online). Pridobljeno 28. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.popri.si/>.
- [32] PROSTOVOLJSTVO Slovenija. Kako postanem prostovoljec? (Online). Pridobljeno 23. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.prostovoljstvo.org/za-prostovoljce/kako-postanem-prostovoljec>.
- [33] RAND Corporation. The Future at Work – Trends and Implications (online). 2004 (pridobljeno 27. 02. 2016). Dostopno na naslovu: [http://www.rand.org/pubs/research\\_briefs/RB5070/index1.html](http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html).
- [34] REPOVŽ, E. Zaposlitev v tujini je realna možnost (online). 29. 08. 2014 (citirano 27. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/zaposlitev-v-tujini-je-realna-moznost.html>.
- [35] SMITH, J. 9 Futuristic Jobs We Could See By 2030 (online). 05. 05. 2014 (pridobljeno 15. 12. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.businessinsider.com/bizarre-jobs-well-see-by-2030-2014-5>.
- [36] SPIRIT SLOVENIJA. Podjetništvo, inovativnost in tehnološki razvoj (online). Citirano 13. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.spiritslovenia.si/spirit-slovenija/podjetnistvo-inovativnost-in-tehnoloski-razvoj>.
- [37] SPIRIT SLOVENIJA. Podjetniški portal Mladi (online). Pridobljeno 12. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://www.podjetniski-portal.si/domov/mladi>.
- [38] THORNTON, S. Re-imagining the Future of Work (online). 24. 07. 2015 (datum ogleda: 28. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <https://www.youtube.com/watch?v=sjq1uSnVNHI>.
- [39] T. O. V Silicijevi dolini veljata znanje in delo, za zavist ni prostora (online). Ljubljana - MMC RTV SLO, 01. 01. 2013 (citirano 25. 02. 2016). Dostopno na naslovu:

<https://www.rtv slo.si/gospodarstvo/v-silicijevi-dolini-veljata-znanje-in-delo-za-zavistni-prostora/299183>.

[40] VABŠEK, S. Intervju z startupovcem: Tomaž Železnikar (online). 01. 09. 2016 (citirano 15. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <http://www.startup.si/sl-si/startup/263/tomaz-eleznikar>.

[41] VILIČ KLENOVŠEK, T. et al. Ugotavljanje in potrjevanje ali vrednotenje in priznavanje (online). Andragoški center Slovenije. Ljubljana 2013 (pridobljeno 10. 02. 2016). Dostopno na naslovu:

[http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje\\_vrednotenje\\_in\\_priznavanje\\_neformalno\\_in\\_prilnostno\\_pridobljenega\\_znanja\\_odraslih.pdf](http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje_vrednotenje_in_priznavanje_neformalno_in_prilnostno_pridobljenega_znanja_odraslih.pdf) (str.38).

[42] VOGRINČIČ, B. Poklici prihodnosti (online). Murska Sobota, 2012, 2012 (pridobljeno 25. 02. 2016). Dostopno na naslovu:

[http://www.pgz.si/upload/File/2012/2/Brosura%20Poklici%20prihodnosti\\_SI\\_www.pdf](http://www.pgz.si/upload/File/2012/2/Brosura%20Poklici%20prihodnosti_SI_www.pdf).

[43] ZAVOD ZMAG. Vzpostavitev platforme: Platforma za množično financiranje... (online). Pridobljeno 15. 02. 2016. Dostopno na naslovu: <http://zavodzmag.si/vzpostavitev-platforme/?lang=sl>.

[44] WIKIPEDIA. Izobraževanje (online). 29. 06. 2015 (citirano 20. 02. 2016). Dostopno na naslovu: <https://sl.wikipedia.org/wiki/Izobra%C5%BEevanje>.



# 11. PRILOGE

## 11.1 ANKETA

Pozdravljeni!

Sva dijakinji 4. letnika Srednje šole za strojništvo, mehatroniko in medije in opravljava raziskovalno nalogo z naslovom Trženje znanja mladostnikov. Zanima naju predvsem, kako so mladi seznanjeni s poklici prihodnosti in veščinami, ki jih bodo potrebovali. Prosili bi vas za nekaj minut, da odgovorite na zastavljena vprašanja, kar bo prispevalo k boljšim rezultatom najine naloge.

Hvala in prijetno reševanje!

Maša Škotnik in Sabina Selimović

**1. Ali nameravate po končani srednji šoli nadaljevati izobraževanje na fakulteti?**

- a) Da.
- b) Ne.

**2. Obkrožite smer fakultete, ki jo nameravate obiskovati v prihodnje.**

- a) Pedagoške smeri
- b) Humanistika in umetnost
- c) Družboslovno, ekonomsko in pravno področje
- d) Znanost, matematika in računalniško področje
- e) Strojništvo, gradbeništvo
- f) Kmetijstvo in veterina
- g) Zdravstvo in socialno delo
- h) Storitveni sektor
- i) Šport

**3. Ali veste, kaj je podjetniški inkubator in kaj ponuja? (Če je odgovor da, na črto zapiši, kaj je po tvojem mnenju podjetniški inkubator.)**

a) Da, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

- b) Ne.

**4. Ali se zunaj formalnih ustanov izobražujete tudi neformalno (obšolsko) in na kakšen način?**

- a) Da, \_\_\_\_\_.
- b) Ne.

**5. Kaj menite, katerega kadra v Sloveniji najbolj primanjkuje? (Obkrožite lahko več odgovorov.)**

- a) Področje tehnike
- b) Veterinarstvo
- c) Področje zdravstva in sociale
- d) Ekonomija in pravo
- e) Kmetijstvo
- f) Gradbeništvo
- g) Matematika in računalništva

**6. Se vam zdi, da je zaradi hitrega tehnološkega napredka izbiranje poklicne poti v srednješolskih letih stresno in naporno?**

- a) Da.
- b) Ne.

**7. Ste že razmišljali o tem, da bi izobraževanje nadaljevali v tujini?**

- a) Da, ker \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
- b) Ne, ker \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**8. Vas zanimajo organizacije, kot so Startup ipd.?**

- a) Da.
- b) Ne.

**9. Kaj je po vašem mnenju delodajalcu pri zaposlitvi ljudi pomembnejše?**

- a) Stopnja izobrazbe oz. naziv.
- b) Vedenjske lastnosti in izkušnje posameznika na določenem področju.

## **12. ZAHVALA**

Zahvaljujemo se vsem, ki so nama pomagali pri izdelavi raziskovalne naloge.

Posebej se zahvaljujemo mentorju, gospodu Petru Arliču, ki naju je ves čas usmerjal in spodbujal.

Zahvale gredo tudi vsem osebam, s katerimi sva lahko opravili intervju, gospodu Francu Podgoršku, gospe Saši Lavrič, gospodu Roku Sajovicu, gospodu Tilenu Pojetu. Zahvale tudi Ervinu Selimoviću za strokovno pomoč in seveda vsem anketirancem.

Prav tako se zahvaljujemo lektorici Suzani Slana, ki je najino delo jezikovno pregledala.

Vsem iskrena hvala, brez vas nama ne bi uspelo narediti tako uspešne naloge.