

Dober kader – gonilo uspeha

Zbornik 5. KoMe študentske konference

9. april 2015

Celje · Slovenija



Študentska konferenca KoME
Student conference KoME
MFDPS · ISSBS, Celje, Slovenija

Dober kader – gonilo uspeha

Zbornik 5. KoMe študentske konference; 9. april 2015, Celje, Slovenija

Organizatorji

Študentski svet MFDPŠ

Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije (MFDPŠ)

Konferenčni odbor

doc. dr. Valerij Dermol, predsednik konference
izr. prof. dr. Nada Trunk Širca, akademski vodja
Iztok Grobelnik, predstavnik študentov

Programski odbor

asist. Valentina Jošt Lešer, članica programskega odbora
asist. Vesna Skrbinjek, članica programskega odbora
asist. Matija Vodopivec, član programskega odbora
asist. Laura Rožman, članica programskega odbora
asist. Aleš Trunk, član programskega odbora

Organizacijski odbor

Jaka Voh, vodja organizacijskega odbora
Marko Smrkoj, univ. dipl. soc., član organizacijskega odbora

Uredniki

Iztok Grobelnik, Marko Smrkoj

Izdala in založila

Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije
Mariborska cesta 7, 3000 Celje, Slovenija

2015 · elektronska izdaja

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5-057.85(082)(0.034.2)

334.72(082)(0.034.2)

KOME študentska konferenca (5 ; 2015 ; Celje)

Dober kader - gonilo uspeha [Elektronski vir] : zbornik 5. KoMe študentske konference, 9. april 2015, Celje, Slovenija / [organizatorji Študentski svet MFDPŠ [in] Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije ; uredniki Iztok Grobelnik, Marko Smrkoj]. - Elektronska izd. - El. knjiga. - Celje : Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije, 2015

Način dostopa (URL): http://www.mfdps.si/sites/default/files/zbornik_kome_2015.pdf

ISBN 978-961-6813-35-8 (pdf)

1. Gl. stv. nasl. 2. Grobelnik, Iztok 3. Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije (Celje) 4. Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije. Študentski svet (Celje) 281253632

Vsebina

Pozdravni nagovor	4
Program konference	5
Mladi in mobilnost v EU Laura Goršič, Mateja Srebot	6
Mobilnost in izobraževanje mladih v okviru programa Erasmus+ Petra Baznik, Hana Fideršek, Rok Andrej Novak, Lucija Sovič	15
Kako do prve zaposlitve v EU Jerica Belak, Liljana Knez, Iris Štor, Patricija Vinkšel	21
Evropski vidiki multimedijske kulture Vladimir Grman	28
Izkušnje z delom v evropskih institucijah Tjaša Boršič	41
Stil vodenja v logističnem podjetju Svit Koren	47
Startup podjetje Andreja Krivec, Tamara Holobar	57
ŠTUDENTSKI SVET. Kaj je to? Kdo je to? Zakaj že?	63

Pozdravni nagovor

Čas novih pristopov, čas nenehnih sprememb, čas nove tehnologije, čas trenutne nevednosti, čas beganja, čas upanja. To niso časi začetka 20. stoletja, to je sedanji čas, leto 2015, v katerem se trenutno iščemo in poskušamo uspeti na vsaki poti, na katero stopamo, bodisi znano ali pa nekaj čisto novega. Do uspeha se lahko pride na več načinov, pravega recepta ni in ga verjetno še za čas našega življenja ne bo. Dobro pa je, da nam nevednost, ki nas velikokrat bega, daje tudi novo upanje za zagon novih ciljev, po raziskovanju in iskanju novih poti uspeha. Danes smo se znašli na točki, ko bomo skušali poiskati del te poti.

Z veseljem, pričakovanjem in upanjem po uspešni konferenci, vas povabim na 5. KoMe konferenco v organizaciji študentskega sveta Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije Celje pod naslovom »Dober kader – gonilo uspeha«.

Konferenco odpiram z voljo in prepričanjem, da bomo skupaj v okviru konference spoznali novo pot, oz. del nove poti in si izrisali načrte po uspehu.

Konferenca je odlična priložnost, kar se je pokazalo že pretekla leta, da skupaj prisluhnemo že skovanim uspehom in si zadamo željo po lastnem uspehu. Konferenca je odprtega tipa in je v osnovi namenjena študentom, kakor tudi celotni širši javnosti. Na konferenci se bodo predstavili gostje iz tujine in Slovenije. Gre za pester in raznolik nabor gostov.

Čeprav je proces šolanja temeljit in nas sama fakulteta nauči veliko, nas vendarle nato preda trgu, ki v večini primerov ni tako rožnat, kot je to zapisano v kakšni strokovni literaturi. Znajti se moramo po naših najboljših sposobnostih.

V kolikor ste prišli do te točke besedila, ste že postali del študentske konference. Ostanite z nami do konca tega dne, zagotovo boste spoznali nekaj novega.

Prijeten pozdrav vsem,

Iztok GROBELNIK, l. r.
Predsednik Študentskega sveta MFDPŠ

Program konference

Naslov: Dober kader – gonilo uspeha

Datum: 9. 4. 2015

Lokacija: MFDPŠ, Mariborska cesta 7, Celje (predavalnica A in B)

Čas	Program
9.30-10.00	Registracija
10.00-10.30	Otvoritev konference: <ul style="list-style-type: none">- Iztok Grobelnik, predsednik ŠS,- doc. dr. Valerij Dermol,- kulturni program,
10.30-11.15	Zaposlitev v tujini? (g. Rok Vodušek, diplomant MFDPŠ, zaposlen v mednarodni korporaciji na Slovaškem)
11.30-12.30	Gostujoče predavanje (g. Žan Skok, podjetje CODA)
12.30-13.30	Odmor
13.30-15.00	Motivacijske delavnice
15.00-16.15	Predstavitve konferenčnih prispevkov študentov: (moderatoriki: prof. dr. Nada Trunk Širca; asist. Valentina Jošt Lešer) Mladi in mobilnost v EU <i>Laura Goršič, Mateja Srebot</i> Mobilnost in izobraževanje mladih v okviru programa Erasmus+ <i>Petra Baznik, Hana Fideršek, Rok Andrej Novak, Lucija Sovič</i> Kako do prve zaposlitve v EU <i>Jerica Belak, Liljana Knez, Iris Štor, Patricija Vinkšel</i> Evropski vidiki multimedijske kulture <i>Vladimir Grman</i> Izkušnje z delom v evropskih institucijah <i>Tjaša Boršič</i> Stil vodenja v logističnem podjetju <i>Svit Koren</i> Startup podjetje <i>Andreja Krivec, Tamara Holobar</i>
16.15-17.00	Predstavitve aktivnosti "Družbena odgovornost in prostovoljstvo" (prof. dr. Nada Trunk Širca, doc. dr. Valerij Dermol)
17.00	Zaključek konference

Mladi in mobilnost v EU

Laura Goršič, Mateja Srebot

Povzetek:

V prispevku smo na začetku opredelili samo definicijo in pomen mobilnosti mladih. V nadaljevanju smo podrobneje opisali načine spodbujanja mobilnosti med mladimi v EU. Izpostavili smo nekaj programov, za katere menimo, da so zanimivi predvsem za študente. Pobuda Mladi in mobilnost zajema predvsem ukrepe, ki bi zmanjšali brezposelnost med mladimi oziroma jim pomagali s prvo zaposlitvijo na območju EU. Nov program Erasmus+ je zelo obsežen, zato smo se v prispevku osredotočili le na en formalni in en neformalni program. Formalni program je Projekt mobilnosti za študente in osebe v visokošolskem izobraževanju, ki omogoča študentom na terciarni ravni izobraževanja različne izmenjave za namen študija ali pripravništva v sodelujočih državah. Projekt mobilnosti za mlade in mladinske delavce je neformalni program, ki ponuja mladim različne priložnosti za druženje z vrstniki v tujini. S pomočjo tega programa se lahko posameznik vključi tudi v prostovoljno delo zunaj naših meja. Opisali smo tudi program, ki študentom omogoča pripravništva v institucijah EU. V zadnjem delu prispevka pa smo se ukvarjali z vprašanjem, ali je mobilnost mladih v Sloveniji sploh prisotna oziroma če je iz strani mladih dobro izkoriščena, kar smo številsko ugotavljali s pomočjo statističnih podatkov in prišli do zaključka, da iz leta v leto številke naraščajo, tako za slovenske študente, ki odhajajo v tujino kot tudi za tuje študente, ki prihajajo k nam. Vendar smo mnenja, da je trend naraščanja še vedno prenizek in bi bile številke lahko višje, zato smo preučili tudi ovire pri mobilnosti, ki so krivec za slabo izkoriščeno mobilnost mladih.

Ključne besede: mobilnost, mladi, Evropska unija

1. MOBILNOST MLADIH

1.1. Definicija

V prispevku bomo nenehno govorili o mobilnosti med mladimi, zato je smiselno, da na začetku pojasnimo pojem.

Mobilnost mladih je zmožnost mladih, da v okviru doseganja ciljev za osebni razvoj, osamosvajanje, za namene prostovoljnega in mladinskega dela, izobraževalnih sistemov in programov, strokovnih usposabljanj, zaposlitvenih ter kariernih ciljev, bivanjskih priložnosti ter prostočasnih aktivnosti prehajajo med različnimi kraji v matični državi in zunaj nje (Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 8).

V programskem dokumentu Mladinskega sveta Slovenije (Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 8–9) pa navajajo tudi, da poznamo več vrst mobilnosti in sicer:

- prostorska mobilnost,
- družbena mobilnost,
- virtualna mobilnost.

1.2. Pomen mobilnosti mladih

Kot je znano, vključevanje mladih v programe mobilnosti, prinaša pozitivne rezultate. S tem, ko se mladi vključujejo v programe mobilnosti, imajo možnost, da del življenja preživijo v drugi državi. S tem mladi pridobijo nove izkušnje, nova poznanstva, hkrati pa lahko življenje v tuji državi poveča samostojnost posameznika.

»Pozitivni rezultati mobilnosti so pomembni tako za osebni razvoj posameznika, razvoj njegovih vrednot in spretnosti. Z mobilnostjo se povečuje zaposljivost mladih ter izboljšujejo možnosti za njihov vstop na trgu dela« (Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 11).

2. NAČINI SPODBUJANJA MOBILNOSTI MED MLADIMI V EU

Evropska unija na različne načine spodbuja mobilnost med mladimi. Z vzpostavljanjem različnih programov in izobraževanj nudi mladim veliko možnosti, katere jim lahko služijo kot dobre preference v nadaljnjem življenju. Programi in možnosti, ki so mladim omogočene in ki bodo opisane v nadaljevanju, so dober način za pomoč mladim pri iskanju prve zaposlitve, pri pridobivanju znanj, izkušenj in ne nazadnje nudijo celo pomoč na finančnem področju.

2.1. Pobuda Mladi in mobilnost

»Pobuda Mladi in mobilnost zajema celovite ukrepe v zvezi z izobraževanjem in zaposlovanjem mladih v Evropi. Poteka od leta 2010 in je del strategije za pametno, trajnostno in vključujočo gospodarsko rast Evropa 2020« (*Mladi in mobilnost*, b.l.). Gre za zelo pomembno pobudo s katero se lahko zmanjša velika brezposelnost mladih v EU.

Pobuda Priložnosti za mlade

Na spletni strani Evropske komisije (*Pobuda Priložnosti za mlade*, b.l.) je moč videti, da je ta program potekal med leti 2012 in 2013. Je program, ki je bil del t.i. pobude Mladi in mobilnost, s katerim bi naj zmanjšali brezposelnost med mladimi. Cilj te pobude je torej bil nudenje podpore mladim brezposelnim. Zaposlovanje mladih so spodbujali z naslednjimi ukrepi:

- večja uporaba sredstev Evropskega socialnega sklada,
- inovativni pristopi,
- lažje zaposlovanje v drugih državah EU,
- močnejše partnerstvo med političnimi organi, podjetji in sindikati na nacionalni, regionalni in lokalni ravni,
- pomoč Evropske komisije pri oblikovanju politike.

Prva zaposlitev EURES

Program Tvoja prva zaposlitev EURES je program poklicne mobilnosti, ki mladim pomaga pri iskanju zaposlitve, pripravništva ali vajeništva v drugi državi EU. Sodi med ukrepe iz pobude Mladi in mobilnost ter iz pobude Priložnosti za mlade. Program je namenjen vsem državljanom EU, ki štejejo med 18 in 30 let. Poleg mladih pa program podpira tudi delodajalce v državah EU. Delodajalci lahko primerjajo profile in s tem koristijo večjo

izbiri nadarjenih oseb, kar jim seveda prinaša prednost. Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena vsaj za 6 mesecev. Prav tako pa EU nudi različne oblike podpor, ki se delijo na podpore:

- za mlade: nudijo jezikove tečaje in druge oblike usposabljanja. Krijejo potne stroške, ki nastanejo ob udeležitvi razgovorov v tujini in stroške selitve ob pričetku dela,
- za delodajalce: podjetja z največ 250 zaposlenimi lahko zaprosijo za finančno podporo in kritje stroškov, ki so povezani z usposabljanjem (povzeto po *Prva zaposlitev EURES*, b.l.).

2.2. Program Erasmus+

Prav gotovo je že vsak študent in vsak, ki je kakorkoli povezan z visokim šolstvom, slišal za program Erasmus, ki študentom s pomočjo izmenjav, ponuja različne priložnosti v tujini. Smo mnenja, da gre za enega izmed pomembnejših in zelo dobrih programov za mlade v okviru EU.

Program Erasmus+ je nov program, za obdobje 2014-2020, ki je združil več obstoječih programov EU, ki zajemajo vse izobraževalne sektorje: program Vseživljenjsko učenje – Erasmus (visokošolsko izobraževanje), Leonardo da Vinci (poklicno izobraževanje), Comenius (šolsko izobraževanje), Grundtvig (izobraževanje odraslih), program Mladi v akciji in pet mednarodnih programov (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink in program za sodelovanje z industrializiranimi državami). Prvič bo podprl tudi področje športa. Namenjen je 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. S temi sredstvi bodo omogočili več kot 4 milijonom Evropejcev, da študirajo, se usposablajo in pridobivajo delovne izkušnje ali opravljajo prostovoljno delo v tujini, da bi tako premostili pomanjkanje usposobljenih kadrov v Evropi (povzeto po [Evropska](#) komisija, b.l.).

Program Erasmus+ je zasnovan zelo na široko in zajema res veliko različnih programov, zato bomo v nadaljevanju podrobneje opredelili le dva programa. In sicer formalni program oziroma Projekt mobilnosti za študente in osebje v visokošolskem izobraževanju ter neformalni program Projekt mobilnosti za mlade in mladinske delavce, saj menimo, da sta ta dva programa za študente najbolj ustrezna in najzanimivejša, ter da informacij v zvezi s tem ni nikoli preveč.

Projekt mobilnosti za študente in osebje v visokošolskem izobraževanju

Program mobilnosti v visokošolskem sektorju zajema mobilnost študentov in mobilnost osebja na terciarni ravni izobraževanja (višje strokovne in visokošolske institucije). To mobilnost z namenom študija in mobilnosti za namen opravljanja pripravništva (delovne prakse) je omogočena le študentom, katerih matična institucija sodeluje v Erasmus programu oziroma ima podpisano Listino Erasmus za terciarno izobraževanje (Erasmus Charter for Higher Education-ECHE) (povzeto po *Erasmus mobilnost študentov*, b.l.).

Mobilnost za namen študija poteka v tujini na partnerski visokošolski instituciji v trajanju od 3 do 12 mesecev, mobilnost za namen pripravništva (delovne prakse) pa v tujini v

podjetju ali na katerem koli drugem ustreznem delovnem mestu v trajanju od 2 do 12 mesecev (*Mobilnost v visokošolskem sektorju*, b.l.).

Na drugi strani pa naj omenimo, da ta projekt podpira tudi mobilnost osebja z namenom poučevanja ali namenom usposabljanja na visokošolski instituciji, nosilki ECHE listine, v eni od programskih ali eni od partnerskih držav v trajanju od 2 dni do 2 meseca (*Mobilnost v visokošolskem sektorju*, b.l.).

Projekt mobilnosti za mlade in mladinske delavce

Projekt mobilnosti za mlade in mladinske delavce oziroma bolj znan kot Erasmus+ Mladi v akciji je neformalen program, ki omogoča mobilnost v smislu mladinskih izmenjav, Evropske prostovoljne službe in mobilnost mladinskih delavcev. Takšni projekti mobilnosti so več kot dobrodošli, saj lahko vsak študent izkoristi to možnost mobilnosti in s pomočjo tega razširi svoj krog prijateljev in poznanstev, se kaj novega nauči in okrepi svoje vrednote ter izboljša svoje spretnosti. (povzeto po CMEPIUS, 2014, str. 67).

Mladinske izmenjave omogočajo mladim iz različnih držav, da največ 21 dni preživijo skupaj. Udeleženci mladinskih izmenjav, poleg druženja, izvajajo tudi delovni program na določeno temo (igranje vlog, različne delavnice, diskusije, simulacije, itd.). To temo, ki je vsem v interesu, udeleženci načrtujejo in pripravijo že pred samo mladinsko izmenjavo. Z udeležbo mladinske izmenjave vsak pridobi nove izkušnje, se sreča z novimi kulturami in navadami ter različnimi življenjskimi slogi, se seznanji z družbeno pomembnimi temami, okrepi svoja načela in vrednote, kot so solidarnost, demokracija, prijateljstvo, itd. (povzeto po CMEPIUS, 2014, str. 67).

V dejavnost Evropske prostovoljne službe se lahko prijavi vsak, star od 17 do 30 let, ki se ima željo preizkusiti v vlogi prostovoljnega delavca za polni delovni čas in največ 12 mesecev v drugi državi EU ali izven nje. Z vključitvijo v neplačano prostovoljno delo, vsak mlad prostovoljec dobi priložnost, da se izkaže pri vsakodnevnih dejavnostih v organizaciji, ki obravnavajo informacije in politike na področju mladine, osebni in družbeno-izobraževalni razvoj mladih, državljansko udeležbo, socialno varstvo, vključevanje prikrajšanih, programe neformalnega izobraževanja in medijsko pismenost, itd. (povzeto po CMEPIUS, 2014, str. 67).

Ta neformalni projekt omogoča tudi usposabljanje in mreženje mladinskih delavcev oziroma podpira njihov poklicni razvoj, v smislu udeležbe na različnih mladinskih seminarjih, programih usposabljanja, na raznih dogodkih za ustvarjanje stikov, itd. Svoje znanje lahko izpopolnijo tudi kot pasivni opazovalec na delovnih mestih v tujini v organizaciji, katera se ukvarja z dejavnostjo na področju mladine (povzeto po CMEPIUS, 2014, str. 67).

Moramo priznati, da smo kot študenti s programom Erasmus+ najbolj seznanjeni in tekom študija pridobimo glede tega programa največ informacij. Verjamemo tudi, da ima marsikateri študent s to obliko mobilnosti izkušnje, vendar želimo v nadaljevanju izpostaviti še en zanimiv program, ki se tiče mladih in EU.

2.3. Pripravnštvo v institucijah EU

»Evropske institucije ponujajo študentom in univerzitetnim diplomantom širok izbor pripravništev. Pripravnštvo jim omogoča, da dobijo edinstven in neposreden vpogled v delo institucij in dejavnosti EU. Na voljo je veliko možnosti različnega trajanja v številnih krajih« (*EUROPA – Pripravništva za diplomante, jezikoslovce in študente*, b.l.).

Študentom so na voljo naslednja pripravništva:

- plačano pripravništvo,
- neplačano pripravništvo,
- program praks za invalidne osebe (Evropski parlament/Informacijska pisarna v Sloveniji, b.l.).

Plačano pripravništvo je namenjeno vsem, ki so pridobili univerzitetno ali enakovredno izobrazbo, ki traja vsaj tri leta in se zaključi z diplomo. EU želi s tem, da pripravnik dopolni svoje znanje, ki ga je pridobil med študijem in da se seznanj predvsem z dejavnostmi Evropskega parlamenta (povzeto po Evropski parlament/Informacijska pisarna v Sloveniji, b.l.).

Evropski parlament mladim, ki so zaključili srednješolsko izobraževanje, ustrezno za vpis na univerzo, ali imajo enakovredno raven visoke ali tehnične izobrazbe, omogoča opravljanje neplačane prakse. Ta možnost je predvsem namenjena mladim, ki so dolžni prakso opraviti v okviru izobraževalnega programa (Evropski parlament/Informacijska pisarna v Sloveniji, b.l.).

Za opravljanje programov praks za invalidne osebe se lahko prijavijo vse invalidne osebe obeh spolov, saj jim daje to možnost Evropski parlament, ki spodbuja in podpira enake možnosti. S plačano prakso za invalide skušajo doseči in olajšati invalidnim osebam vključevanje v delo (Evropski parlament/Informacijska pisarna v Sloveniji, b.l.).

3. MOBILNOST MLADIH V SLOVENIJI

Zelo pomembno se nam zdi predstaviti mobilnost mladih v Sloveniji. Pravzaprav nas zanima kako je s tem v naši deželi, česa se mladi največ poslužujejo ter kakšni so razlogi tistih, ki v programih ne sodelujejo. Ali je pri nas mobilnost mladih sploh prisotna?

Vsekakor lahko trdimo, da je mobilnost med mladimi v Sloveniji prisotna, to bi lahko potrdil vsak laik, ki se vsaj malo zanima za šolstvo. Na prvi pogled se zdi eden izmed najbolj popularnih programov med mladimi, program Erasmus, ki mladim omogoča t.i. izmenjave. Vendar pa nas zanima predvsem dejstvo, če so v Sloveniji ti programi iz strani mladih dobro izkoriščeni ali ne.

Mobilnost mladih je v času, ko je njihova brezposelnost tudi v Sloveniji čedalje večji problem, zelo pomembna za mlade posameznike. Ti si z mobilnostjo in pridobivanjem raznovrstnih učnih izkušenj (npr. izobraževalnih, delovnih) povečajo tudi možnosti za zaposlitev in tako vplivajo na lasten položaj na trgu dela. Veliko mladih si (z)manjša možnosti za zaposlitev ter s tem lažje vključevanje na trg dela, ker nimajo dovolj kvalifikacij, posebnih ter prenosljivih spretnosti ali izkušenj, ki jih zahteva globalna ekonomija, delodajalci pa jih iščejo in cenijo (znanje tujih jezikov, odprtost, strpnost,

dajanje pobud, medkulturne in socialne kompetence ipd.) (Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 11).

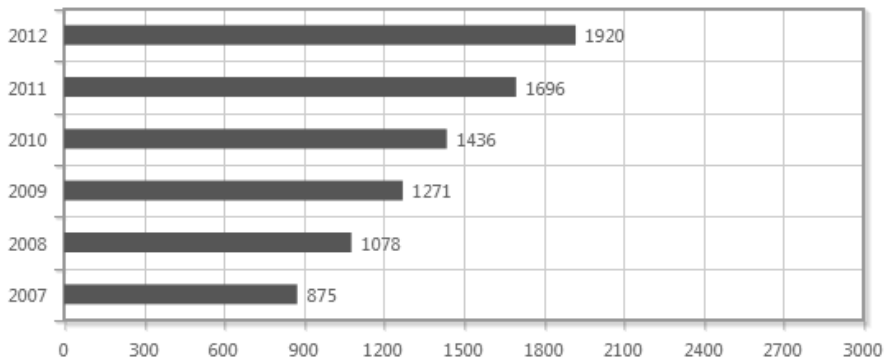
3.1. Mobilnost v Slovenijo in iz Slovenije

V mobilnost seveda niso vključeni le mladi iz Slovenije, ampak tudi mladi iz ostalih držav. Zato se mladi Slovenci udeležujejo programov mobilnosti v drugih državah, prav tako pa se mladi iz ostalih držav vključujejo v programe mobilnosti, ki jim omogočajo prihod v Slovenijo. Torej tudi Slovenci gostimo tužce v naših institucijah. Spletna stran CMEPIUS-a nam omogoča vpogled v statistiko (mobilnost v Slovenijo in iz Slovenije), ki jo bomo v nadaljevanju predstavili.

Mobilnost študentov v Slovenijo

Kot smo že omenili, tudi v Slovenijo prihajajo mladi, ki so vključeni v programe mobilnosti. Mladi lahko prihajajo k nam na študij ali na prakso.

Slika 1: Mobilnost študentov v Slovenijo – Število posameznikov po letih



Vir: CMEPIUS, b.l.

Iz zgornje slike je razvidno število posameznikov po letih, ki so v programu mobilnosti obiskali Slovenijo. Zajeti so podatki od leta 2007 do leta 2012. Kot vidimo, je število mobilnih študentov, ki so prišli v Slovenijo, iz leta v leto naraščalo. To bi lahko pripisali temu, da se v prvi vrsti že sama EU zmeraj bolj zavzema za mobilnost in nudi zmeraj več možnosti za le-to, države to sprejmejo in študentom omogočijo mobilnost. Od leta 2007 in vključno z letom 2012, se je mobilnosti v Sloveniji udeležilo 8276 tujih študentov.

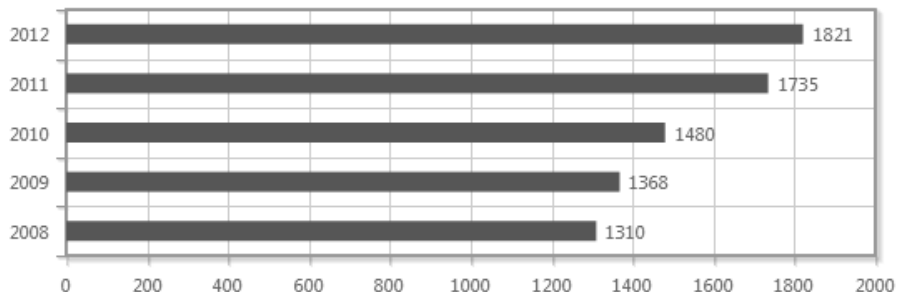
Iz statistike na spletni strani CMEPIUS-a je razvidno tudi število posameznikov po državah, ki so obiskali Slovenijo. Le-teh je največ Špancev (1152), sledijo Poljaki (976), Čehi (889), Portugalci (685), Francozi (684), itd.. Francozom sledijo Turki (661), katere velikokrat gostimo tudi na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije. Sicer pa se je od leta 2007 do leta 2012, na MFDPS študija udeležilo 20 tujih študentov. Največ študentov pa se seveda udeleži mobilnosti preko Univerze v Ljubljani, ki je v enakem obdobju gostila 4858 posameznikov, ki so bili tam na študiju. To pripisujemo velikosti univerze. Študija v Sloveniji se je v obdobju 2007-2012 udeležilo 7434 tujih študentov. Kot smo omenili že zgoraj pa mladi ne prihajajo v Slovenijo le na študij. Nekatere

institucije nudijo tudi prakso. Od leta 2007 do leta 2012 je 842 tujih študentov v Sloveniji opravljajo prakso (povzeto po CMEPIUS, b.l.).

Mobilnost študentov iz Slovenije

Mobilnosti se ne udeležujejo le tuji študentje, ampak tudi slovenski študentje, ki preko programov mobilnosti odhajajo v tuje države.

Slika 2: Mobilnost študentov iz Slovenije – Število posameznikov po letih



Vir: CMEPIUS, b.l.

Iz zgornje slike je razvidno število slovenskih študentov po letih, ki so v programu mobilnosti obiskali tuje države. Zajeti so podatki od leta 2008 in do leta 2012. Tudi tukaj je opaziti, da trend narašča saj se iz leta v leto vedno več študentov udeleži mobilnosti in gredo za določeno obdobje študirat (ali opravljat prakso) v drugo državo. Leta 2012 je 1821 študentov odšlo za določeno obdobje študirat (ali opravljat prakso) v tujino. Od leta 2008 do 2012 je teh študentov skupaj bilo 7714.

Iz statistike na spletni strani CMEPIUS-a je razvidno tudi kam so slovenski študentje odhajali. Do leta 2012 je bila najbolj priljubljena Španija, saj je tja preko programov mobilnosti odšlo 1358 slovenskih študentov. Veliko pa jih odide tudi v Nemčijo, od leta 2008 do 2012 je takšnih bilo 1138. Portugalska je v omenjenem obdobju gostila 785, Avstrija 520, Belgija 480, Francija 475 in Velika Britanija 416 slovenskih študentov. Seveda pa študentje ne odhajajo le v omenjene države. V obdobju 2008 do 2012 so bili slovenski študentje preko programov mobilnosti vključeni v skoraj vse države evropske celine. Iz Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije se je v obdobju 2008 do 2012 mobilnosti vključilo 18 študentov, ki so odšli v tujino na študij in 1 študent, ki je odšel na prakso. Verjamemo, da je sedaj številka večja, saj si fakulteta prizadeva, da so študentje mednarodno mobilni. V ospredju številčnosti je seveda Univerza v Ljubljani saj ima namreč tudi največ študentov. Študija v tujini se je od leta 2008 do 2012 udeležilo 6176 slovenskih študentov, prakse pa 1538 slovenskih študentov (povzeto po CMEPIUS, b.l.).

3.2. Ovire pri mobilnosti

Zgoraj smo torej številsko opisali mobilnost v Slovenijo in iz Slovenije. Vendar pa menimo, da mobilnost v Sloveniji vseeno ni dobro izkoriščena in da bi lahko bile številke tako na

eni kot na drugi strani višje. Naše predvidevanje bomo v nadaljevanju preučili in predstavili zakaj bi naj bilo temu tako.

V programskem dokumentu Mladinskega sveta Slovenije pišejo, da so mladi v Sloveniji premalo mednarodno mobilni. To trditev podajajo s pomočjo rezultatov raziskave Mladina 2010. Pravijo, da je izkušnja tujine med mladimi v Sloveniji sicer večinski pojav, saj ima več kot 75 % mladih izkušnjo »drugačnosti«. Vendar pa je problem, ker je mobilnost večinoma kratkotrajna, dolgotrajne mobilnosti pa skoraj da ni. To potrjuje dejstvo, da je v letu 2010 bilo le 3,6 % mladih (15 do 29 let), ki so v tujini prebili obdobje daljše od dveh mesecev. Sicer pa mladi v Sloveniji izkazujejo relativno pozitiven odnos do učne mobilnosti. To je načeloma dobro, saj to pomeni, da nam ne manjka dosti do tega, da bi bilo mladih, ki se vključujejo v mednarodno mobilnost več. V dokumentu so povzeli rezultat, da le tretjina vprašanih mladih iz Slovenije ni pripravljena oditi od doma. Vse to je pripeljalo do sklepa, da v Sloveniji ostaja pomemben razkorak med načrtovano in realizirano mobilnostjo mladih. Veliko je torej načrtovane, zelo malo pa realizirane mobilnosti. Ugotovili so, da je bistven vzrok za to pomanjkljivo ozaveščanje posameznikov o pomenu, možnostih in podpornih instrumentih, ki mobilnost olajšujejo (povzeto po Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 13–14).

Če se sprejme sklep, da je mobilnost nekaj, kar ima pozitivne učinke za posameznika in družbo, je naslednji korak, da se ugotovijo ovire, ki jo onemogočajo ali zavirajo. V grobem jih je mogoče razdeliti na dve skupini:

- Objektivne ovire (vezane predvsem na odsotnost zakonitih in ekonomskih zmožnosti ter pomanjkanjem institucionalne podpore).
- Subjektivne ovire (odnos mladih do mobilnosti) (Lavrič, 2011, str. 380).

Za študente bi tako poleg subjektivnih ovir veljalo izpostaviti tudi objektivne ovire, ki vključujejo finančne (ne)zmožnosti posameznika. Študentje sicer v primeru vključitve v mednarodno mobilnost, pridobijo nekaj evropskih sredstev, vendar menimo, da le-ta niso zadostna in finančna sredstva posameznika lahko velikokrat predstavljajo veliko oviro pri tem, da se nekdo mednarodne mobilnosti ne udeleži. Zatorej se študentje oz. mladi, ki izhajajo iz nižjih slojev, dostikrat teh aktivnosti ne morejo udeležiti. Menimo, da je objektivne ovire sicer težje odpraviti, je pa lažje odpraviti oz. omiliti subjektivne ovire, torej odnos mladih do mobilnosti. Subjektivne ovire bi lahko odpravili npr. z večjim ozaveščanjem posameznikov o pomenu in samih možnostih mobilnosti. To bi lahko izvajale same izobraževalne institucije, ki za to, da bi svoje varovance obveščale o mobilnosti, ne bi potrebovale nekih bajnih finančnih sredstev. Ne nazadnje pa se seveda vseeno ne moremo izogniti odpravljanju objektivnih ovir, ker se zdi, da se v primerjavi s subjektivnimi, tehnična nagiba na njihovo stran. V dokumentu Mladinskega sveta Slovenije (Bakovnik, Baumkirher, Jarc in Modic, 2011, str. 24), so zapisali naslednje »Nujno je treba sprejeti take ukrepe, ki bodo omogočali in podpirali mladinsko mobilnost kot celoto ter bodo zagotovili povišanje javnih finančnih sredstev, namenjenih programom mednarodnih usposabljanj, praks in drugih oblik izmenjav«.

Preden zaključimo prispevek o mobilnosti mladih, se nam zdi pomembno omeniti še nekaj ključnih ugotovitev, ki so na temo mobilnosti mladih v Sloveniji, bile podane v raziskavi Mladina 2010:

- Delež mednarodno mobilnih študentov v Sloveniji je pod evropskim povprečjem in v longitudinalnem pogledu izkazuje relativno stabilnost. Trend naraščanja je

mogoče zaznati le pri programu Erasmus, v katerega pa je bil leta 2008 še vedno vključen manj kot odstotek študentske populacije.

- Med mladimi, ki so vsaj del študijskih obveznosti opravili v tujini, prevladujejo dekleta in tisti, ki izhajajo iz premožnejših družin.
- Izsledki kažejo, da pri študijski mobilnosti mladih obstaja sorazmerno veliko neskladje med načrtovano in uresničeno mobilnostjo.
- Pri ovirah študijske mobilnosti mladih gre za mešanico objektivnih in subjektivnih dejavnikov, pri čemer velja, da prevladujejo prvi (Lavrič, 2011, str. 392).

LITERATURA

1. Bakovnik, N., Baumkircher, T., Jarc, T., Modic, J. (ur.). (2011). *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije »MOBILNOST MLADIH«*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
2. Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). (b.l.). Pridobljeno s <http://www2.cmepius.si/>
3. Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). (2014). Erasmus+ Vodnik za prijavitelje. Pridobljeno s http://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/08/Erasmus-plus-programme-guide_sl.pdf
4. Erasmus mobilnost študentov. (b.l.). Pridobljeno 2. 4. 2015, http://www2.cmepius.si/vzu/erasmus/mobilnost_studentov.aspx
5. EUROPA – Pripravnštva za diplomante, jezikoslovce in študente, (b.l.). Pridobljeno 2. 4. 2015, http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/traineeships/index_sl.htm
6. Evropska komisija. (b.l.). Pridobljeno s <http://europa.eu/>
7. Evropski parlament/Informacijska pisarna v Sloveniji, (b.l.). Pridobljeno s <http://www.europarl.si/sl/>
8. Lavrič, M. (ur.). (2011). *MLADINA 2010 Družbeni profil mladih v Sloveniji*. Maribor: Aristej.
9. *Mladi in mobilnost*. (b.l.). Pridobljeno 31. 3. 2015, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sl>
10. *Mobilnost v visokošolskem sektorju*. (b.l.). Pridobljeno 2. 4. 2015, <http://www.erasmusplus.si/kljucna-aktivnost-1/mobilnost-studentov-in-osebja-v-terciarnem-sektorju/>
11. *Pobuda Priložnosti za mlade*. (b.l.). Pridobljeno 31. 3. 2015, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=sl>
12. *Prva zaposlitev EURES*. (b.l.). Pridobljeno 31. 3. 2015, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=sl>

Mobilnost in izobraževanje mladih v okviru programa Erasmus+

Petra Baznik, Hana Fideršek, Rok Andrej Novak, Lucija Sovič

Povzetek:

Ustrezen kader je neposredno povezan z izobrazbo in izkušnjami. Na področju izobraževalne politike v državah članicah Evropske unije postajajo programi izobraževanja in usposabljanja mladih vse bolj pomembni. Erasmus+ je novi program na področju izobraževanja, usposabljanja, mladine in športa. Program se je začel z 1. 1. 2014 in se izvaja do 31. 12. 2020. V ta program so vključene tudi akcije programa Jean Monnet, ki se izvaja tudi v slovenskem visokošolskem prostoru, med drugim tudi na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije. V našem prispevku bomo predstavili program Erasmus+ z vidika mobilnosti mladih, ki velja za potencialno karierno prednost. Pri tem programu ne gre zgolj za mednarodno mobilnost mladih, temveč je v ozadju programa veliko več. Ponuja tako formalno kot neformalno izobraževanje in spodbuja razvoj kompetenc mladih, katere pa lahko pomembno prispevajo k reševanju ključnih socialno-ekonomskih izzivov, s katerimi se bo Evropa še srečevala. Med drugimi gre za metodo promocije zaposlovanja, zmanjševanja revščine ter promocijo aktivnega evropskega državljanstva. Raziskovali bomo način ter cilje izvedbe programa Erasmus+ ter pomen in vpliv samega programa.

Ključne besede: Erasmus+, mobilnost mladih, neformalno izobraževanje

1. O PROGRAMU ERASMUS+

Vlaganje v izobraževanje in usposabljanje posameznikov ima pozitiven vpliv ne samo na posameznika, temveč tudi na države. Erasmus+ je za posameznike pomembno sredstvo za pridobivanje novega znanja in povečevanja svojih možnosti za dobro plačano delovno mesto v prihodnosti. Vlaganje v tovrstne programe izobraževanja in usposabljanja pa predstavlja za državo pogoj, saj le tako dolgoročno ohranja uspešnost v gospodarstvu. Gospodarstvo neke države dosega svoj poln potencial zgolj, če ima trden sistem izobraževanja in usposabljanja (Evropska komisija, 2014, str. 3).

Program Erasmus+ združuje vse dosedanje programe EU za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport, vključno s programom Vseživljenjsko, programom Mladi v akciji in petimi programi za mednarodno sodelovanje (Mladi v akciji, b.l.). Erasmus+ si prizadeva izboljšati zaposlitvene možnosti in osebni razvoj mladih. Hkrati tudi želi omogočiti poučevanje in učenje v takšni obliki, ki bo ljudem zagotovila spretnosti in znanja, ki jih potrebujejo na trgu dela (Movit, 2014, str. 6). Program je po svoji vsebinski zasnovi in priložnostih razdeljen na tri večja področja, in sicer:

- Področje izobraževanja in poklicnega usposabljanja, ki ponuja priložnosti za šolski sektor, sektor poklicnega izobraževanja in usposabljanja, sektor terciarnega izobraževanja ter sektor izobraževanja odraslih. Jean Monnet pa deluje kot podpora študiju evropskih integracij preko podpore visokošolskim institucijam.
- Področje mladine, ki ponuja priložnosti za mladinski sektor.
- In področje športa, ki se osredotoča na sektor športa in večje mednarodne projekte sodelovanja ali dogodke (Movit, 2014, str. 4).

Evropa 2020 je strategija EU za prihodnje desetletje. Evropska unija si je zastavila pet ambicioznih ciljev na različnih področjih, med katerimi najdemo tudi področje izobraževanja. Te cilje naj bi dosegla do leta 2020. V okvirju izobraževanja je EU skupaj z državami članicami postavila naslednje cilje:

- delež petnajstletnikov s slabimi rezultati pri branju, matematiki in naravoslovju mora pasti pod 15 %,
- zmanjšati osip v šolah na manj kot 10 %
- vsaj 40 % mladih odraslih mora imeti visokošolsko diplomu in
- vsaj 20 % visokošolskih diplomantov mora v času študija izkusiti študij ali usposabljanje v tujini (Evropska komisija, 2014, str. 8).

EU bo v program za izobraževanje, usposabljanje, mlade in šport Erasmus+, ki bo potekal v obdobju 2014-2020, vložila 14,7 milijard evrov. S programom Erasmus+ se bodo izboljšale zaposlitvene možnosti in osebni razvoj mladih (Evropska komisija, 2014, str. 10).

1.1. Ključni ukrepi

Program Erasmus+ vsebuje *tri ključne ukrepe*, in sicer:

- ključni ukrep 1: učna mobilnost posameznikov
- ključni ukrep 2: sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks
- ključni ukrep 3: podpora za reformo politik.

Ključni ukrep 1: Učna mobilnost posameznikov

Prvi ukrep se nanaša predvsem na učno mobilnost posameznikov oziroma skupin, kjer je osrednji namen učna korist (Movit, 2014, str. 4). Primer udeleženca je študent, ki ima željo študirati v tujini. Študentu je tako omogočena izmenjava na univerzi ali akademiji druge države članice od 3 do 12 mesecev. Izmenjave se lahko udeležujejo tudi diplomanti, vendar zgolj prvo leto po zaključku študija. Erasmus+ prav tako podpira posojila za študente, ki se odločijo za magistrski študij v drugi evropski državi. Gre za posojilo z nizko obrestno mero, ki za enoleten program znaša do 12 000 evrov, za dvoletnega pa do 18 000 evrov. Študent na ta način pridobi znanje in spretnosti, ki jih potrebuje za uspeh na vse bolj konkurenčnem trgu (Evropska komisija, 2014, str. 11).

Ključni ukrep 2: Sodelovanje za inovacije in izmenjava dobrih praks

Ukrep je usmerjen k strateškemu sodelovanju parterjev iz različnih držav, z namenom doseganja trajnostnega rezultata za razvoj na področjih izobraževanja, usposabljanja in mladine, več povezav med učenjem in delom ali prenos dobrih praks. V okvirju tega ukrepa so umeščene tudi transnacionalne mladinske pobude (Movit, 2014, str. 4). Erasmus+ omogoča različna partnerstva, ki omogočajo doseg skupnih ciljev. Primer so koalicije znanja med visokošolskimi ustanovami in podjetji, katere financira Erasmus+. V koalicijah znanja mora sodelovati vsaj šest organizacij iz najmanj treh različnih programskih držav. Koalicije znanja pripomorejo študentom in zaposlenim k pridobitvi podjetniškega znanja, visokošolske ustanove in podjetja pa lahko postanejo bolj podjetniška (Evropska komisija, 2014, str. 13-14).

Ključni ukrep 3: Podpora za reformo politik

Namen tega ukrepa je podpora reformam politik. Ukrep pa se zadeva tudi podpore sodelovanja mladih pri oblikovanju politik ter vključevanje v evropsko sodelovanje na področju mladine (Movit, 2014, str. 4). Erasmus+ podpira ukrepe politik, ki pripomorejo k doseganju ciljev gospodarske strategije Evropa 2020 in drugih povezanih strategij. Ukrepi zajemajo zbiranje dokazov, analizo in medsebojno učenje. Spodbuja se tudi srečanje mladih in snovalcev politik v obliki strukturiranega dialoga, ki spodbuja sodelovanje mladih pri oblikovanju politik (Evropska komisija, 2014, str. 15). Osrednji cilj teh projektov je omogočanje mladim, da spoznajo izzive, ob tem oblikujejo svoje mnenje oziroma razvijejo predloge ter omogočanje predstavitve teh mnenj in predlogov v obliki argumentiranega dialoga (Movit, 2014, str. 13).

Ukrepi bodo zasledovali splošne cilje programa, še posebej pa cilje prenovljenega okvira za evropsko sodelovanje na področju mladine (2010–2018) in sicer naslednjih posebnih ciljev:

- Izboljšanje ravni ključnih kompetenc in spretnosti mladih, vključno z mladimi z manj priložnosti ter spodbujati njihovo udeležbo v demokratičnem življenju v Evropi in na trgu dela, aktivno državljanstvo, medkulturni dialog, socialno vključenost in solidarnost. Erasmus+ program to namerava doseči z več priložnostmi za učno mobilnost mladih in tistih, ki so dejavni v mladinskem delu ali mladinskih organizacijah, ter mladinskih voditeljev in delavcev, kot tudi z okrepljenimi povezavami med področjem mladine in trgom dela.
- Spodbujanje večje kakovosti mladinskega dela. Program Erasmus+ to želi doseči z okrepljenim sodelovanjem med organizacijami na področju mladine in tudi z organizacijami in ustanovami na področju izobraževanja, poklicnega usposabljanja, športa ali trga delovne sile.
- Dopolnjevati reforme politik na lokalni, regionalni in nacionalni ravni ter podpirati razvoj znanja in mladinske politike, ter priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, boljše uporabo orodij Unije za preglednost in priznavanje ter z širjenjem dobrih praks.
- Okrepiti mednarodno razsežnost mladinskih dejavnosti ter vlogo mladinskih delavcev in organizacij kot podpornih struktur za mlade, ki dopolnjujejo zunanje delovanje Unije. Program namerava to doseči s spodbujanjem mobilnosti in sodelovanja med Unijo, zainteresiranimi partnerskimi državami in mednarodnimi organizacijami ter s ciljno usmerjeno krepitevijo zmogljivosti v partnerskih državah (Mladi v akciji, b.l.).

2. MOBILNOST MLADIH

Mobilnost mladih je zmožnost mladih, da v okviru doseganja ciljev za osebni razvoj, osamosvajanje, za namene prostovoljnega in mladinskega dela, izobraževalnih sistemov in programov, strokovnih usposabljanj, zaposlitvenih ter kariernih ciljev, bivanjskih priložnosti ter prostočasnih aktivnosti prehajajo med različnimi kraji v matični državi in zunaj slednje (Mladinski svet Slovenije, 2011, str. 8).

Pozitivni rezultati, ki veljajo za mobilnost znotraj Slovenije in zunaj nje (mednarodna mobilnost), so pomembni za osebni razvoj posameznika, razvoj njegovih vrednot in

spretnosti. Povečuje se zaposljivost mladih ter izboljšujejo možnosti za njihov vstop na trg dela. Medkulturno razumevanje pa povečuje razvojne potenciale in možnosti za medkulturno povezovanje države na različnih področjih in posledično odpiranje družbe nasploh (Mladinski svet Slovenije, 2011, str. 12).

V okviru programa Erasmus+ razlikujemo dva različna projekta: mobilnost mladih in mobilnost študentov. Projekt mobilnost mladih in mladinskih delavcev traja od 3 do 24 mesecev, izmenjave se udeležijo mladi, stari med 13 in 30 let, v obdobju od 5 do 21 dni. Projekt mobilnost študentov in osebja v terciarnem sektorju pa lahko traja ob 16 do 24 mesecev, kjer so študentje mobilni od 3 do 12 mesecev (Erasmus plus, b. l.).

Statistični urad Republike Slovenije je v 2. četrletju leta 2014 v okviru evropskega projekta izvedel pilotno raziskavo o učni mobilnosti mladih. Mlade v starostni skupini 18–34 let so povprašali, ali so se v okviru formalnega izobraževanja vsaj dva tedna šolali v tujini (tovrstno izobraževanje zajema študijske izmenjave in prakse v tujini in tudi opravljanje celotnega izobraževalnega programa v tujini) in ali so se kadarkoli udeležili kakšnih neformalnih učnih dejavnosti v tujini (te zajemajo npr. večdnevne tečaje, konference, projekte za mlade, prostovoljstvo). Rezultati raziskave so pokazali, da je bilo deležnih vsaj ene oblike učne mobilnosti (formalne ali neformalne) 22 % mladih v starosti 18–34 let, približno 20 % moških in 23 % žensk. Po podatkih iz 2. četrletja 2014 je bilo med študijem učno mobilnih 12 % diplomantov ali študentov terciarnega izobraževanja (Statistični urad Republike Slovenije, 2014). Ti podatki kažejo na velik prostor za izboljšave na področju mobilnosti študentov, kar pa najdemo tudi pod cilji Evropa 2020.

3. POMEN NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA IN NEFORMALNIH DELOVNIH IZKUŠENJ

Svetovna gospodarska kriza je poudarila strukturne pomanjkljivosti gospodarstev. Delež brezposelnih mladih v celotni Evropski uniji presega 20 %, v nekaterih državah članicah pa celo 50 %. To stanje pa ni zgolj posledica svetovne gospodarske krize, temveč tudi dejavnik pomanjkanja spretnosti. Delodajalci iščejo kvalificirano delovno silo, z ustreznim znanjem in spretnostmi. Na trgu dela pa se opaža neskladnost med spretnostmi in znanjem, ki ju iščejo delodajalci in tistima, ki ju ponujajo iskalci dela. Slednje se rešuje z ustreznim izobraževanjem in usposabljanjem (Evropska komisija, 2014, str. 3). V tej točki bomo predstavili neformalno izobraževanje in neformalne delovne izkušnje ter njun pomen.

Neformalno izobraževanje

Pri neformalnem izobraževanju govorimo o organiziranemu, planiranemu in strukturiranemu učnemu procesu, ki temelji na učnih ciljih. Neformalno izobraževanje odpira vrata razvoju kompetenc, katere nimajo pogojev za razvoj v okviru formalnega izobraževanja. Udeleženec sam sebi kroji pot razvoja veščin, znanja, vrednot in odnosa, izbira slednjih pa temelji na izkušnjah in potrebah udeleženca. Neformalno izobraževanje ne poteka znotraj formalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja (Mladinski svet Slovenije, 2013, str. 3). Da bi bilo znanje uspešno, mora rasti in se neprestano širiti. Vedno večji poudarek se daje mobilnosti in znanju jezikov (Evropska komisija, 2014, str. 4).

Neformalno pridobljene delovne izkušnje

Neformalne pridobljene delovne izkušnje se lahko pridobijo na vrsto načinov kot so strokovna praksa, aktivnosti v klubih in prostovoljno delo. Kot smo spoznali v prvi točki, Erasmus+ omogoča študij, usposabljanje, pridobitev delovnih izkušenj in prostovoljstvo v tujini. Neformalno pridobljene delovne izkušnje so torej delovne izkušnje pridobljene izven delovnega razmerja. Pri njih ne teče delovna doba in tako tudi ni sklenjene redne pogodbe o zaposlitvi. Mednje se štejejo delovne izkušnje pridobljene preko na primer prostovoljskega dela, vajeništva in volonterskega pripravništva (Mladinski svet Slovenije, 2013, str. 3).

4. ZAKLJUČEK

V zadnjih desetletjih se je z razcvetom globalizacije in razvojem tehnologij, spremenila struktura trga dela. Delodajalci iščejo kvaliteten kader, ki bo prinašal dodano vrednost podjetju. To je postalo še bolj očitno s svetovno gospodarsko krizo, ki je razkrila pomanjkljivosti področij gospodarstva in izobraževanja. Na trgu dela vlada neskladnost med tistim, kar iščejo delodajalci in tistim, kar ponujajo iskalci dela. Ena izmed rešitev tega problema je program Erasmus+, ki ponuja možnost za izobraževanje, usposabljanje in mobilnost posameznikov. Erasmus+ poleg formalnega izobraževanja v tuji državi, poudarja pomen neformalnega izobraževanja ter neformalno pridobljenih delovnih izkušenj. Neformalno izobraževanje omogoča pridobivanje kompetenc, katere v okviru formalnega izobraževanja ni moč razviti. Predvsem v času študija, je posamezniku do neke mere onemogočena redna zaposlitev. Posamezniki se tako odločajo za razna dela, kot so prostovoljstvo, vajeništvo in strokovna praksa. Pri tem razvijajo dragocene neformalno pridobljene delovne izkušnje. Program Erasmus+ omogoča posameznikom pridobivanje novega znanja in kompetenc, ki mu na trgu dela prinašajo ključno prednost pred ostalimi povpraševalci po delu. Države s pomočjo takih programov ohranjajo uspešnost v gospodarstvu. Pogoj za uspešno spopadanje gospodarstev s socialno-ekonomskimi izzivi, je obstoj stabilnega in uspešnega sistema izobraževanja in usposabljanja kadrov.

LITERATURA

1. Erasmus+. (b.l.). *Mobilnost v visokošolskem sektorju*. Pridobljeno s <http://www.erasmusplus.si/kljucna-aktivnost-1/mobilnost-studentov-in-osebja-v-terciarnem-sektorju/>
2. Evropska komisija. (2014). *Izobraževanje, usposabljanje, mladi in šport*. Pridobljeno s http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/sl/education_training_youth_and_sport_sl.pdf
3. Mladi v akciji. (b.l.). Pridobljeno s <http://www.mva.si/erasmus-mladi-v-akciji/erasmus-mladi-v-akciji/>
4. Mladinski svet Slovenije. (2011). *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije »Mobilnost mladih«*. Pridobljeno s http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/mobilnost_mladih_web.pdf
5. Mladinski svet Slovenije. (2013). *»Resolucija« Priznavanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji*. Pridobljeno s http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/resolucija-Priznavanje_neformalnega_izobrazevanja_v_Sloveniji.pdf
6. Movit. (2014). *Erasmus+: Mladi v akciji*. Pridobljeno s http://www.mva.si/fileadmin/user_upload/doc/O_E_MVA/Publikacije/Brosura_Erasmus_MVA_splet.pdf
7. Statistični urad Republike Slovenije. (2014). Pridobljeno s <http://www.stat.si>

Kako do prve zaposlitve v EU

Jerica Belak, Liljana Knez, Iris Štor, Patricija Vinkšel

Povzetek:

Svetovna finančna kriza je najbolj prizadela mlade med 18. in 25. letom starosti in povzročila rekordno brezposelnost, ki za več kot dvakrat presega brezposelnost v drugih starostnih skupinah. Evropska komisija je kot odgovor na zaskrbljujoče gospodarske in socialne trende v Uniji pripravila strategijo Evropa 2020, ki naj bi tudi na področju zaposlovanja mladih prinesla korenite spremembe. Tako so se pričeli v okviru te strategije izvajati posamezni ukrepi, ki spodbujajo izobraževanje in zaposlovanje mladih v celotni EU in Evropskem gospodarskem prostoru (EGP). Pri spodbujanju prostega pretoka delavcev in zaposlovanju, tako mladih, kot tudi ostalih brezposelnih, preko meja matične država ima posebno vlogo Evropska služba za zaposlovanje oziroma EURES, ki preko svojega omrežja objavlja in posreduje prosta delovna mesta v 32 evropskih državah in vsem zainteresiranim nudi svetovanje in informacije o zaposlovanje v EU. Čeprav je še težko ocenjevati uspešnost ukrepov, pa statistični podatki kažejo, da brezposelnost med mladimi počasi upada in da so načrtovani ukrepi začrtani v pravo smer. Vendar pa uspešno zaposlovanje mladih in visoko izobraženih kadrov v drugih državah EU predstavlja tudi velik problem za dolgoročni razvoj držav, saj iz matičnih držav odhajajo predvsem kadri, ki bi morali nekoč voditi razvoj.

Ključne besede: zaposlovanje mladih, omrežje EURES, pravica do prostega gibanja v EU

1. STRATEGIJA EVROPA 2020

Strategija Evropa 2020 je odgovor Evropske komisije na svetovno finančno krizo, ki je v EU povzročila hud padec gospodarske rasti in produktivnosti ter naglo slabšanje gospodarskega in socialnega okolja. Strategija je bila sprejeta v juniju 2010 in je zasnovana kot partnerstvo med EU in njenimi državami članicami z nizom ciljev, osredotočenih na prednostne naloge pametne, trajnostne in vključujoče rasti z namenskimi sistemom izvajanja. V strategiji je določenih pet medsebojno povezanih krovnih ciljev, ki naj bi jih EU do leta 2020 dosegla na področjih zaposlovanja, raziskav in razvoja (R&R), podnebnih sprememb in energetike, izobraževanja ter boja proti revščini in socialni izključenosti. V okviru strategije je določenih sedem vodilnih pobud, ki zajemajo posebne delovne programe na področjih, ki so bili v strategiji opredeljeni kot pomembni vzvodi rasti (Evropska komisija, 2014):

- Digitalna agenda za Evropo
- Unija inovacij
- Mladi in mobilnost
- Evropa gospodarna z viri
- Industrijska politika za dobo globalizacije
- Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta
- Evropska platforma za boj proti revščini

Slabih pet let po predstavitvi strategije je že jasno, da bo nekatere cilje zelo težko doseči, saj je kriza bistveno povečala razlike v uspešnosti med državami članicami Unije, ki se odražajo predvsem v visoki brezposelnosti in rasti revščine v najbolj prizadetih delih Unije. Nekatere članice so se dokaj hitro in uspešni izvile iz recesije, medtem ko so bile druge posebej hudo prizadete in potisnjene na rob finančne vzdržnosti. Zato je

pomemben cilj Evropske komisije v obdobju 2014 – 2020 okrepiti aktivno izvajanje programov, ki so odgovorni za uresničevanje politike EU na področju zaposlovanja, saj so ključnega pomena za doseganje ciljev strategije Evropa 2020. Tako je v večletnem proračunu EU (2014 – 2020) namenjenih 960 milijard EUR, ki bodo razdeljeni na podlagi strategije Evropa 2020 (povzeto po Evropska komisija, 2014).

1.1. Mladi in mobilnost

Enega pomembnejših programov na področju zmanjševanja brezposelnosti predstavlja pobuda Mladi in mobilnost, ki zajema celovite ukrepe v zvezi z izobraževanjem in zaposlovanjem mladih. Iz poročila Evropske komisije (2012) je namreč razvidno, da so na področju zaposlovanja v najtežjem položaju prav mladi. Po podatkih Eurostata (2015) brezposelnost med mladimi (od 18 do 25 leta starosti) počasi sicer pada iz rekordnih vrednosti iz leta 2013, ko je znašala 23,6 %, vendar je še vedno 21,16 %, in je tako dvakrat večja kot med odraslimi.

Pobuda Mladi in mobilnost si prizadeva izboljšati izobraževanje in zaposljivost mladih, zmanjšati visoko brezposelnost mladih ter povečati stopnjo zaposlovanja mladih, kar je v skladu s splošnimi cilji EU, po katerem naj bi dosegli 75 - odstotno zaposlenost delovno aktivnega prebivalstva. Ključni ukrepi za doseg te ciljev spodbujajo večje črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada in z inovativnimi pristopi lajšajo zaposlovanje v drugih državah EU. (Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje pri Evropski komisiji, b.l.).

Med ukrepi, ki so na ravni EU posebej namenjeni zaposlovanju mladih v drugih državah EU spada ukrep Prva zaposlitev EURES, ki se izvaja preko evropske mreže EURES.

2. EURES – EVROPSKA SLUŽBA ZA ZAPOSLOVANJE

EURES je kratica za EUROpean Employment Services in predstavlja omrežje javnih služb za zaposlovanje in nacionalne partnerje iz 32 držav članic EU/EGP in Švice. Članice EURES-a so tako vse države EU in države, ki so pristopile k skupnemu Evropskemu gospodarskemu prostoru - EGP (Norveška, Islandija in Liechtenstein) ter Švica. Tako EURES predstavlja mrežo več kot 850 svetovalcev, kateri nudijo **svetovanje in posredovanje zaposlitev na evropskem trgu dela ter informacije o življenju in delu v državah članicah EU/EGP in Švici.**

V praksi tako omrežje EURES sestavljajo javni zavodi za zaposlovanje vključenih držav, kot partnerji pa delujejo tudi sindikati in delodajalske organizacije. Cilj mreže EURES je spodbujati prost pretok delavcev znotraj Evropskega gospodarskega prostora (EGP) (28 članic Evropske unije, Norveška, Liechtenstein in Islandija) ter Švice. Njene storitve so brezplačne in namenjene tako iskalcem zaposlitve, ki zaradi dela ali študija razmišljajo o selitvi v drugo državo, kot tudi delodajalcem, ki želijo zaposliti delavce iz tujine (Moja zaposlitev, b.l.).

2.1. EURES v Sloveniji

Z vstopom v EU je Slovenija postala tudi članica omrežja EURES. Zavod RS za zaposlovanje je pri nas kot javna služba za zaposlovanje zadolžen za delovanje EURES. Naloga EURES je uresničevanje prostega pretoka delavcev, kar predstavlja enako

obravnavo državljanov EU pri zaposlovanju, plačilu in delovnih pogojih, kot velja za domače delavce in svobodo gibanja delavcev in njihovih družin, ki je ena temeljnih in najpomembnejših svoboščin EU, vzpostavljanje odprtega evropskega prostora, posredovanje del in izmenjava informacij o prostih delovnih mestih, delodajalcih in iskalcih zaposlitve (ZRSZ, 2015).

Za opravljanje svojih nalog EURES uporablja poseben zaposlitveni portal, katerega namen je zagotavljanje informacij, svetovanje in storitve iskanja kandidatov delodajalcem ter zaposlitev delavcem (uskaljevanja ponudbe del in povpraševanja po njih), kakor tudi državljanom, ki želijo izkoristiti prednosti, ki jih ponuja načelo prostega pretoka oseb. Portal obstaja že od leta 2005 in predstavlja skupno bazo podatkov prostih delovnih mest vseh držav članic. Tako so na portalu objavljena delovna mesta EURES, kot tudi ostala prosta delovna mesta objavljena na nacionalni ravni držav članic (ZRSZ, b.l.)

Portal za zaposlitveno mobilnost EURES je na voljo v 25 jezikih EU oziroma EGP. Cilj je zagotoviti čim več informacij v vseh petindvajsetih jezikih ali vsaj v angleščini, francoščini in nemščini.

Iskalci zaposlitve

Portal EURES iskalcem zaposlitve omogoča (EURES, b.l.):

- registracijo in objavo življenjepisa,
- informiranje o delovnih in življenjskih pogojih ter trgu dela v državah članicah EU in Evropskega gospodarskega prostora,
- informiranje o prostih delovnih mestih in zaposlitveno svetovanje slovenskih državljanov, ki se želijo zaposliti/delati v članicah EU in Evropskega gospodarskega prostora,
- informiranje in svetovanje državljanov članic EU in Evropskega gospodarskega prostora o delovnih in življenjskih pogojih, trgu dela ter možnostih zaposlovanja v Sloveniji,
- informacije o možnostih za izobraževanje v državah članicah EU

V slovenski različici portala EURES lahko tako iskalci zaposlitve poizveduje po objavah evropskih delodajalcev prek vnosa različnih iskalnih kriterijev (poklic, izobrazba, referenčna številka, država, regija). Spletna storitev vrne trenutno število aktualnih objav in seznam objav, ki ustrezajo iskalnim pogojem. Iz seznama je omogočen vstop v posamezno objavo. O pogojih življenja in dela v izbrani državi ter o stanju na trgu dela v izbrani državi oz. regiji je vsem iskalcem zaposlitve omogočeno samostojno pridobivanje informacij prek rubrik Življenje in delo, Koledar dogodkov, glasila «EURES in vi», predvsem pa do storitev EURES svetovalcev (ZRSZS, b.l.).

Registrirani uporabniki, ki si ustvarijo svoj uporabniški račun imajo na voljo še dodatne spletne možnosti (EURES, b.l.):

- Izdelava življenjepisa v različnih jezikovnih verzijah in formatih, primernih za izpisovanje in elektronsko izmenjavo v EUROPASS standardu.
- Naročilo obdobjnega obvestila o številu poizvedb delodajalcev,
- Naročilo objave delodajalcev, ki ustrezajo iskalnemu profilu – izobrazba, poklic, država,
- Storitve osebnega svetovanja domačih in tujih EURES svetovalcev.

Delodajalci

Delodajalcem portala EURES nudi (ZRSZ, b.l.):

- informiranje in svetovanje slovenskih delodajalcev, ki želijo pridobiti delavce iz članic Evropske Unije znotraj režima prostega pretoka delavcev
- informiranje in svetovanje delodajalcev iz članic Evropske Unije in Evropskega gospodarskega prostora (zlasti tistim znotraj režima prostega pretoka delavcev), ki želijo zaposliti slovenske državljane

2.2. Pomoč EURES svetovalcev pri zaposlovanju v EU

EURES svetovalci delujejo v javnih službah za zaposlovanje in v partnerskih organizacijah v vseh državah EURES. Njihova osrednja storitev je informiranje, svetovanje in posredovanje iskalcev zaposlitve osebno ali po elektronski poti za anonimne stranke, kakor tudi za osebe iz evidenc Zavoda za zaposlovanje. Omenjeni svetovalci nudijo tudi naslednje storitve (EURES. b.l.):

- Informacije o možnostih zaposlovanja in dela v območju držav EGP,
- Pomoč uporabnikom pri spletni storitvi pri registraciji v Moj EURES,
- Svetovanje glede življenjskih in delovnih pogojev in razmer na trgu dela v ciljni državi iskanja zaposlitve.

Slovenski svetovalci EURES delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje in sicer kot specializirani svetovalci iskalcem zaposlitve, delodajalcem in širši javnosti nudijo informacije, svetovanje in posredovanje zaposlitve na evropskem trgu dela. Slovenski iskalci zaposlitve imajo tako preko slovenske mreže EURES prosti dostop do trga dela držav članic EU in EGP z izjemo Hrvaške in Švice (ZRSZ, b.l.).

Iskalec zaposlitve mora pred odhodom v drugo državo najprej raziskati, kakšne so možnosti za zaposlitev v tej državi. Te pa so odvisne predvsem od:

- ali med Slovenijo in želeno državo velja prost pretok delavcev,
- ali v tej državi oz. regiji primanjkuje delavcev s takšnim poklicem;
- znanje jezika države, v kateri se želi zaposliti,
- kakšni so pogoji za priznavanje poklicnih kvalifikacij v želeni državi.

Tukaj na pomoč priskočijo svetovalci EURES, ki pomagajo iskalcem zaposlitve in tudi vsem zaposlenim, ki želijo menjati službo ali poiskati delo v tujini. V praksi svetovalci EURES odsvetujejo iskalcem zaposlitve odhod v tujino, če nimajo zagotovila delodajalca o zaposlitvi (pogodba o zaposlitvi oziroma delovno dovoljenje za državo, s katerimi ni prostega pretoka), prav tako svetujejo pri urejanju prebivališča v drugi državi ter urejanju zdravstvenega zavarovanja. Pogoji za priznavanje poklicne kvalifikacije so odvisni ali spada poklic iskalca zaposlitve med regulirane poklice za katere posamezne države predpisujejo posebne pogoje glede usposobljenosti za njihovo opravljanje (na primer zdravniki, odvetniki). Tako je potrebno za regulirane poklice opraviti posebno preverjanje pri tujih pristojnih institucijah, za poklice, ki pa niso regulirani pa lahko posameznik brez ovir opravlja svoj poklic v državi gostiteljici (ZRZS, b.l.).

Za osebno svetovanje in informiranje EURES svetovalec v času uradnih ur določi v dogovoru s pristojnim vodjem službe v naprej določene termine. Prav tako določi izvedbo

skupinskih oblik informiranja za iskalce zaposlitve na katere svetovalci zaposlitve povabijo zainteresirane osebe iz svojih evidenc (EURES, b.l.)

V okviru omrežja EURES se izvaja tudi projekt »Tvoja prva zaposlitev EURES«, ki je namenjena zmanjševanju brezposelnosti mladih državljanom EU, starim 18-30 let in jih spodbuja, da najdejo zaposlitev v drugi državi EU.

Prva zaposlitev EURES

Moja prva zaposlitev EURES je program oziroma shema zaposlitvene mobilnosti, ki jo je začela Evropska komisija izvajati leta 2011, za pomoč iskanja zaposlitve mladim Evropejcem v vseh 28-tih članicah Evropske Unije. Program izvajajo Zavodi za zaposlovanje in druge organizacije z izkušnjami na področju dela, ki so prejele nepovratna sredstva Evropske komisije. Izvajanje programov zahteva odgovornost, ter usklajevanje potreb delodajalcev z iskalci zaposlitve, prenašanje informacij, usmerjanje iskalcev zaposlitve ter upoštevanje potreb na trgu dela. Glavni cilj je pomagati zapolniti delovno mesto in s tem pripomoči k boljšemu ravnotežju med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v EU (European Commission, 2014).

Pri programu sodelujejo mladi Evropejci stari od 18-30 let in delodajalci malih in srednje velikih podjetji, ki ponujajo zaposlitev, pripravništvo ali vajeništvo za dobo vsaj šestih mesecev, ta pa mora biti v skladu z nacionalno zakonodajo na področju dela. V proračunskem obdobju 2014-2020 se bodo programi, kot je Tvoja prva zaposlitev EURES, financirali v okviru programa EU za zaposlovanje in socialne inovacije (EASI), kar pa prinaša ugodnosti tako za iskalce zaposlitve kot tudi za delodajalce. Mladi iskalci zaposlitve lahko vložijo vlogo za finančno podporo za (European Commission, 2014):

- Potne stroške za zaposlitveni razgovor (200 € do 500 km ali 300 € nad 500 km razdalje do delodajalca)
- Stroške preselitve zaradi zaposlitve (odvisno od države kamor se boste preselili zaradi zaposlitve, od 600 € do 1.200 €)
- Stroške jezikovnega tečaja (do 1.200 €)
- Stroške v zvezi s priznavanjem izobrazbe in/ali poklicnih kvalifikacij (do 1000 €)

Pri pregledu poročila o izvajanju ukrepa v obdobju od 2012 do 2014 (European Commission, 2015) je razvidno, da je v tem obdobju bilo v ukrep Tvoja prva zaposlitev EURES vključenih 6.366 mladih, od tega se jih je 3.393 nastanilo v drugi državi članici, kar predstavlja 68% predvidenega obsega projekta. Projekt se sicer z mesecem majem 2015 izteka, vendar pa vzporedno že poteka enak program, v katerega se slovenski EURES vključuje kot partner Švedskega zavoda za zaposlovanje, ki je nosilec projekta (ZRSZ, 2015).

2.3. Prosto gibanje in prebivanje v EU

Vsaka oseba, ki ima državljanstvo države EU je samodejno tudi državljan EU, kar mu podeljuje pomembne pravice:

- pravica do prostega gibanja v EU in nastanitve kjer koli na njenem ozemlju,
- aktivna in pasivna volilna pravica v Evropski parlament in na lokalnih volitvah v državi EU, v kateri prebiva, če tudi ni državljan te države,

- pravica do peticije Evropskemu parlamentu, pritožbe pri varuhu človekovih pravic ali do pisanja kateri koli instituciji ali organu EU,
- pravica do zaščite diplomatskih in konzularnih organov katere koli države EU v tretji državi, v kateri njihova matična država nima konzularnega predstavništva.

Pravica do prostega gibanja in prebivanja v EU je ena temeljnih in najpomembnejših svoboščin državljanov EU, ki je pričela veljati na podlagi Direktive 2004/38/ES aprila 2006 in so jo v svojo zakonodajo uvedle vse države članice EU in države EGP. Direktiva pa zagotavlja pravico do prostega gibanja in prebivanja v EU tako državljanom EU, kot tudi njihovim družinskim članom (Evropska komisija, Generalni direktorat za pravosodje, 2010).

Na podlagi te pravice državljanji EU za bivanje in delo v drugi državi članici EU ne potrebujejo vstopnega vizuma, za vstop potrebujejo le osebni dokument oziroma potni list. Prav tako za bivanje do 3. mesecev ne potrebujejo posebnega dovoljenja za bivanje. Za bivanje v drugi državi članici EU nad 3 mesece pa morajo v državi gostiteljici (ZRSZ, 2015):

- pridobiti pogodbo o zaposlitvi (svetovalci EURES sicer odsvetujejo selitev v tujino pred podpisom pogodbe o zaposlitvi)
- registrirati bivanje
- pridobiti novo davčno številko
- odpreti nov bančni račun
- vključiti se v socialni sistem države gostiteljice
- vzpostaviti kontakt z EURES svetovalcem v državi gostiteljici

Pri urejanju statusa v državi gostiteljici potrebujejo sledeče pomembne dokumente:

- osebna izkaznica in/ali potni list,
- listine, ki dokazujejo vašo izobrazbo in poklicne kvalifikacije,
- evropska kartica zdravstvenega zavarovanja,
- dokazila, ki dokazujejo, da ste ali delavec ali samozaposlen ali študent ali se poklicno usposabljate ali ste družinski član,
- rojstni list,
- vozniško dovoljenje

Pred odhodom in zaposlitvijo v drugi državi članici morajo v Sloveniji:

- na Finančni upravi RS urediti rezidentstvo in poravnati davke,
- na Upravni enoti javiti začasen in stalen odhod iz države (za odhode nad 3. mesece),
- pridobiti evropsko kartico zdravstvenega zavarovanja (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije) (ZRSZ, 2015)

3. ZAKLJUČEK

Evropska komisija je skozi izvajanje strategije Evropa 2020 in vrsto ukrepov, ki jo spremljajo, uspela zaustaviti padanje konkurenčnosti EU, povečevanje brezposelnosti in zmanjševanje gospodarske rasti. Čeprav je še veliko prezgodaj, da bi ocenjevali uspešnost predstavljenih ukrepov, pa statistični podatki kažejo, da si bo EU počasi le opomogla po svetovni finančni krizi, čeprav jo še vedno pesti velik gospodarski razkorak med posameznimi članicami Unije. Za vrsto ukrepov, ki so namenjeni zmanjševanju

brezposelnosti je namenjenih veliko finančnih sredstev in podpornih storitev različnih inštitucij, ki mladim in izobraženim kadrom omogočajo, da si v tujini ustvarijo kariero in tudi zaslužijo za dostojno življenje. Vendar se kljub vsem pravicam, ugodnostim in obljubljenim zaslužkom, ki jih svojim državljanom nudi skupni evropski prostor, delo v tujini nekako ne more izogniti grenkega prizvoka, ki ga spremlja skozi vsa leta. Razloge lahko iščemo v vzrokih, zaradi katerih mladi in izobraženi kadri zapuščajo matično državo in so navadno povezani s slabim gospodarskim in socialnim stanjem doma, kjer imajo mladi zaradi pomanjkanja ustreznih delovnih mest le malo možnosti za pošten zaslužek in dostojno življenje. Delo v tujini pa predstavlja tudi velik problem za razvoj matične države, saj so mladi, visoko izobraženi kadri tudi nosilci prihodnjega razvoja v državi.

LITERATURA

1. Evropska komisija, Generalni direktorat za pravosodje. (2010). *Svobodno gibanje in življenje v Evropi*. Pridobljeno s <http://bookshop.europa.eu/sl/svobodno-gibanje-in-ivljenje-v-evropi-pbNE3210299/>
2. Evropska komisija. (2012). *Za zaposlovanje mladih*. Pridobljeno s http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2014/jamstvo_za_mlade/LexUriServ.pdf
3. European Commission. (2014). *Your first EURES job. 2014-2015 Jobseekers & Employers Guide*. Pridobljeno s <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993>
4. Evropska komisija. (2014). *Ocena izvajanja strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. Pridobljeno s http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_sl.pdf
5. European Commission. (2015). *Your first EURES job. ProgressSummary 2014Q4*. Pridobljeno s <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993>
6. Eurostat. (2015). Pridobljeno s http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
7. Zavod RS za zaposlovanje. (2015). *EURES omrežje. Zaposlitvene možnosti v Evropi*. (interno gradivo). Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana
8. The European Job Mobility Portal (EURES). (b.l.). Pridobljeno s <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>
9. Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje pri Evropski komisiji. (b.l.). Pridobljeno s <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sl>
10. Moja zaposlitev d.o.o. (b.l.). Pridobljeno s <http://www.mojazaposlitev.si/kariera/delo-in-zaposlitev-v-tujini/eures/>
11. Zavod RS za zaposlovanje. (b.l.). Pridobljeno s <http://www.ess.gov.si/eures>

Evropski vidiki multimedijske kulture

Vladimir Grman

Povzetek:

V mojem prispevku sem poizkušal opredeliti Multimedijsko kulturo, z vidika estetskih sodil (zvokovna, slikovna, besedilna), kot so se razvila skozi čas in jih danes določamo, za temelje naše kulturne identitete. Multimedijsko kulturo oz. kulturo multimedijev, sprva opredelim z tehničnega vidika, kot njenega ključnega določitelja, ter jo v nadaljevanju razgrajujem na posamične tvorne medije, ki jo funkcionalno sestavljajo. Posledično sem opredelil, da multimedijo – multimedijsko računalništvo, vsebinsko izgrajuje zvočna komponenta (glasba, šum, govor) in vizualna komponenta (statična - gibliva slika, grafika, tekstovni zapis). Oboje lahko preko uporabnikovega interaktivnega komuniciranja, pogojno oblikuje posebne vzorce vedenja, ki se lahko izkazujejo, kot še ena izmed podob, množične kulture. Za slednjo je značilno, da jo posredujejo množični mediji (v našem primeru internet), z globalizacijskimi procesi se pospešeno širi, na način njene difuzije v podobi »večvredne zahodne kulture«. Postavlja se vprašanje, ali je »multimedijska kultura« dovolj samosvoja in specifična kategorija, da si zasluži samostojno oznako, ali pa gre v obravnavanem primeru za seštevke več kultur (oz. njihovih hibridov), ki so poleg tega v odločujočem kriteriju, povezane z dosežki tehnične kulture – tehnologije?

Ključne besede: multimedija, kultura, komunikacija

1. MULTIMEDIJA – MULTIMEDIJSKO RAČUNALNIŠTVO

1.1. Opredelitev

Pojem multimedija (multimedia) izhaja iz latinske besede *multus* - mnogi in *medium* - medij (v slovenščino besedo multimedija prevajamo, kot večpredstavnost). Gre za popolno nasprotje od monomedija, ki se določa zgolj in samo preko enega medija. Multimedija predstavlja integracijo različnih medijskih elementov, ki so v osnovi samostojne vsebine. Multimedija je predstavljena ali zapomnjena informacija v kombinaciji teksta, grafike, zvoka, animacije in videa, ter združena s pomočjo računalnika. Multimedija so aplikacije in dokumenti, ki so izboljšani z dodajanjem zvoka, animacije, videa, besedila; v najširšem smislu je to programska podpora, ki uporabnikom omogoča pristop do teh medijev. Interaktivna multimedija; pri njej je uporabnikom omogočena kontrola nad aplikacijo, če je dodana strukturna hiperzveza – hipermedija¹. Slednja kot svojo ključno komponento vključuje interaktivnost in od uporabnika zahteva aktivnost; hipremedijske teme so povezane tako, da uporabnik z namenom iskanja informacij, prehaja iz predmeta na drugi povezan predmet. Multimedija po standardu: ISO/IEC JTC1/SC29/WG12; »predstavlja sposobnost upravljanja z različnimi vidiki predstavitvenih medijev, ki ustvarjajo tip podatkov z nalogo, da definirajo naravo informacije v njenem kodiranem formatu«.

¹ Hipertekst je tekst prikazan znotraj določenega pisnega sestavka, ki vsebuje povezave k drugim tekstovnim dokumentom. Hipermedija nastane, ko se v hipertekst dodajajo slike, zvok, animacija in video.

1.2. Mrežni hipermedijski sistemi

Hipermedija je interaktivna multimedija z povezavami (linki), za vodenje uporabnika. Začetki hipermedije se določajo kot pristop ne-omreženi hipermediji: eden uporabnik v interakciji z eno aplikacijo (običajno CD-ROM). Z razvojem računalniških mrež, se je odprla možnost istočasnega pregledovanja aplikacije s strani večjega števila uporabnikov. Pri tem ima poseben namen vzpostavitev in uporaba Interneta, tj. WWW²-a, kot globalnega mrežnega hipermedijskega sistema. Slednji je nastal kot hipertekstualni sistem, z dodajanjem multimedijskih elementov pa je postal hipermedijski sistem – globalna hipermedija³. Prednosti mrežne hipermedije se določajo v tem, da lahko avtor na enostaven način dodaja reference tekstom drugih avtorjev, na drugih računalnikih, pri čemer lahko vsak avtor spreminja, dopolnjuje in izboljšuje svoj matični tekst. Celoten Internet je praktično en globalni hipermedijski sistem (Stamenković, b. l.).

1.3. Interaktivnost

Interaktivnost se določa kot oblika dialoga med uporabnikom in programsko aplikacijo. Interaktivnost omogoča uporabniku izbiranje, odločanje z hkratnim povratnim vplivom na program v realnem času, zahvaljujoč obstoju več navigacijskih⁴ poti v hipermedijskem programu (Stamenković, b. l.).

Vsaka interaktivna naprav je lahko v določenem trenutku le v enem izmed treh delovnih načinov (operating modes), ki ga izbere s posebno funkcijo uporabnikov program. Delovni načini so: *način z zahtevo - request mode* (uporabnikov program sproži zahtevo za vnos podatkov z izbrane interaktivne naprave, ter počaka dokler uporabnik ne vnese podatkov ali prekine zahteve), *način z odtipavanjem - sample mode* (uporabnikov program doseže s posebnim klicem vnos tekočih podatkov z določene interaktivne naprave, ne da bi čakal uporabnika, da vnese sveže podatke) in *dogodkovni način - event mode* (omogoča, da so vhodni podatki sprejeti asinhrono iz več vhodnih naprav naenkrat). Prožilec dogodka (event trigger) je uporabnikovo dejanje, ki povzroči dogodek. Tipično je sprožilec pritisk na tipko miške ali tipkovnice. Poročila (o dogodkih) nastajajo z uporabnikovo akcijo v poljubnih trenutkih in se vnašajo v dogodkovno vrsto (event queue), v kateri so časovno urejena poročila o dogodkih (Guid, 2001, str. 337).

Interaktivnost spodbuja mreženje socialnih povezav med posamezniki in posameznicami, s tem pa tudi povečuje stopnjo sociabilnosti. Za računalniško interaktivnost so značilna sporočila, ki ljudi vabijo k sodelovanju v komunikaciji in prispevajo k večji »gravitaciji« ljudi k določeni skupnosti. Stopnja in kvaliteta interaktivnosti sta potemtakem odvisni od sporočil, ki jih producirajo uporabniki in uporabnice (Praprotnik, 2003, str. 126).

² WWW (World Wide Web).

³ Hiperveze povezujejo računalniška vozlišča, kjer koli na Internetu.

⁴ Navigacija (navigation) je način gibanja uporabnika skozi hipermedijsko aplikacijo.

1.4. Osnovni elementi multimedije

Grafika

Računalniška grafika igra pomembno vlogo v multimedijskih aplikacijah, saj le te obdelujejo na splošno tri vrste podatkov: besedilne, grafične in zvočne (Guid, 2001, str. 6).

V grobem lahko razdelimo računalniško grafiko na: bitne slike – paint ali rasterstka grafika (bitmap) in vektorsko (drawn grafiko). *Bitmap* – bitne slike so sestavljene iz posamičnih točk pikslov (pixel⁵), kjer se določa, da je vsak enake velikosti, pri čemer kvaliteto slike določa resolucija tj. število pikslov po horizontalni in vertikalni razporeditvi. Shranjevanje informacij o vsakem pikslu se izvede v obliki matrice, ki določa njegovo lokacijo in barvo, njena dimenzija pa je odvisna od števila barv. *Vektorska* (drawn) grafika se uporablja za matematične oblike, ki se lahko izrazijo z koordinatami, dolžino in koti (linije, pravokotniki, poligoni, krožnice...). Pri vektorskih slikah ni možno posamičnih informacij pridruževati nekemu delu objekta (npr. deli črte v več barvah). Vsekakor pa so vektorske slike mnogo bolj fleksibilne od bitnih (bitmap). *Grafika za Web* se določa kot: kompresirani formati slike za hitri prenos skozi mrežo (z ali brez izgube vsebine), vektorska⁶ grafika in bitmap⁷ grafika. Grafiko za Web (kot tudi sicer računalniško grafiko) sestavljajo točke, ki so določene z matematičnimi formulami, ki jih preko koordinat in linij povezujemo v celoto. Ker so točke določene preko matematičnih formul, se lahko risbe, ki jih tvorijo zelo enostavno in brez izgub na kvaliteti poljubno povečajo ali pomanjšajo. Dovolj je že samo sprememba določene spremenljivke v ustrezni formuli (Stamenković, b. l.).

Barve so sestavni del grafike in so kot take postale z njenim razvojem, zelo močno sredstvo, za izmenjavo informacij. Barve lahko uporabljamo v kakovostni in kolikostni obliki. V večji meri uporabljamo barve v kakovostni⁸ obliki. Barva vpliva na naše duševno stanje in lahko ustvarja najrazličnejše občutke, kot so toplota, ugodje, hladnost, negotovost ipd. Barva je način zaznavanja vidne svetlobe v človeškem očesu, njena zavestna zaznava pa se zgodi v možganih. Pri zaznavanju barve na splošno lahko razlikujemo štiri fiziološke veličine: barvni odtенок ali barvni ton (hue), nasičenost (saturation), svetlost (lightness) in sijavost (brightness) (Guid, 2001, str. 381).

Tekst

Naprava za vnašanje znakovnega niza, ki je lahko besedilo, ukaz ali vrednost parametra, je alfanumerična tipkovnica. Lastnosti tipkovnice, ki jih upoštevamo pri njenem vrednotenju, so velikost prostora med tipkami, naklon tipkovnice, oblika tipk, velikost pritiska in občutek kontakta, ko je tipka pritisnjena. Drug pomemben dejavnik pri

⁵ Pixel – (piksel), naslovljena slikovna pika.

⁶ SVG – (Scalable Vector Graphics) ni format, ampak jezik za opisovanje 2-D grafike v XML-u.

⁷ GIF – Graphics Interchange Format, PNG – Portable Network Graphics in JPEG – Joint Photographic Experts Group.

⁸ Primer kolikostne uporabe barv so temperaturne slike, kjer barve uporabljamo za označevanje različnih temperatur, ali zemljevidi kjer barve označujejo višino terena ipd...

vrednotenju tipkovnic je porazdelitev tipk. V svetu se najpogosteje uporablja tipkovnica qwerty⁹, pri nas pa qwertz (Guid, 2001, str. 336).

Vnašanje teksta v računalnik lahko poteka ročno (tipkanje) in avtomatsko vnašanje – prepoznavanje teksta. Ročno je lahko npr: ASCII (TXT) zapis (npr. Notepad), HTML zapis (npr. MS Frontpage) ali eden izmed posebnih aplikativnih programov za sestavljanje teksta (npr. MS Word). Avtomatsko vnašanje ročno napisanih ali natipkanih besedil poteka preko (OCR - Optical Character Recognition) programov, ki skenirajo tekst, prepoznajo znake in jih pretvorijo v tekstualni zapis. (Stamenković, b. l.).

Računalniška animacija

Z prikazovanjem niza zaporednih sličic, se ustvarja iluzija gibanja, zaradi persistence vidnega čutila. Minimalno število sličic v sekundi, potrebnih za tvorbo doživetja kontinuitete oz. iluzije gibanja je 12. Animacije je postopek ustvarjanja iluzije, o gibanju 2D in 3D objektov, slik, risb in modelov. Računalniška animacija, predstavlja proces generiranja animacije s pomočjo računalniške grafike. Na podobnem logičnem in proceduralnem konceptu kot tradicionalna animacija, računalniška animacija omogoča, da se niz slik generiranih v računalniku, preko sukcesivnega odčitavanja in elektrooptične transformacije, prikaže na ekranu, ter na ta način ustvari percepcijo gibljivih in spremenljivih objektov. Animacija se lahko generira z uvažanjem vsakega posamičnega okvira (frame) v časovno os (oz. animacijski niz), kot kreiranje vsebine vsakega posamičnega okvira v nizu (ang. sequence of image files). Drugi način kreiranja animacije je s pomočjo ključnih okvirov (tj. prvega in zadnjega v določenem kadru). Digitalno predstavljanje slike je v bistvu numerično, kar daje možnost računalniku, da z algoritmi za interpolacijo, formira vmesne slike in tako pomaga animatorju v zmanjševanju št. okvirov-sličic (ang. key frame animation). Animacija v multimedijalnih sistemih, predstavlja informacijsko tehnologijo, za kreiranje najizrazitejše interaktivne - virtualne realnosti, ki najbolj prihaja do izraza v računalniških video igrah (Bojković & Martinović, 2011, str. 154 -160).

Zvok

Občutljivost človeškega sluha je največja pri nizkih frekvencah in pada z višjimi frekvencami. Zvok mora obstajati najmanj 1 ms, preden ga lahko slišimo. Zvočni valovi se širijo s hitrostjo 340 m/s, pri sobni temperaturi (20 °C). Posledično valovna dolžina niha od 17 m (ustreza frekvenci 20 Hz), do 1,7 cm (ustreza frekvenci 20 kHz), kar pa je frekvenčni (avdio) obseg, ki ga ljudje uspevamo zaznavati. Zaznavanje avdio obsega se od človek do človeka razlikuje. Z starostjo se zmožnost zaznave zvoka (predvsem nad 15 kHz) zmanjšuje. Zvok se v računalniku proizvaja s pomočjo naprave, ki ji pravimo zvočna kartica. Zvočna kartica kot samostojna strojna enota ali kot del osnovne matične plošče tvori dve vrsti zvoka in sicer: MIDI avdio in digitalni avdio.

MIDI¹⁰ avdio je umetni, sintetični zvok, ki ga računalnik generira s pomočjo dela zvočne kartice, ki se imenuje sintetizator. MIDI datoteka ne vsebuje samo glasbo, ampak tudi

⁹ Ime izhaja iz razvrstitve črk v prvi vrsti tipkovnice in je nastala davnega leta 1874, ko so poznali samo mehanske pisalne stroje. Razporeditev tipk je bila določena zaradi čim manjšega zagozdenja vzvodnih klavdic.

¹⁰ MIDI je kratica za: Musical Instrument Digital Interface

navodilo kako naj računalnik odigra glasbo. Razumemo ga lahko kot neke vrste notnega zapisa, ki ga zvočna kartica prečita in na njegovi osnovi reproducira glasbo¹¹. Barva zvoka za vsak sintetizirani instrument posebej ni zabeležena v MIDI datoteki, le ta je zabeležena v zvočni kartici in kvaliteta zvoka je odvisna od kvalitete kartice. Značilnost MIDI datotek je, da so od 200 do 1000 - krat manjše od datotek za digitalni avdio in kot take ne zajemajo preveč RAM-a, prostora na disku, kapacitete procesorja, ipd. Zaradi njihove majhnosti, se MIDI datoteke vgrajene v Web straneh odčitajo in izvajajo mnogo hitreje, kot datoteke za digitalni avdio (Stamenkovič, b. l.).

Digitalni avdio za razliko od MIDI avdia predstavlja realni zvok. Digitalni avdio je pridobljen z ti., digitalizacijo realnega zvoka. Realni zvok je analogna fizična velikost – zvočni parametri se neprekinjeno menjajo od enega do drugega časovnega trenutka. Z digitalizacijo zvoka, se ne beležijo parametri zvoka v vsakem časovnem trenutku, ampak samo v posamičnih diskretnih časovnih trenutkih. V vsaki sekundi se vzame nekaj tisoč trenutkov in hkrati beleži vrednost zvočnih parametrov v vsakem od njih. Z drugimi besedami, zajemamo nekaj tisoč vzorcev zvoka v vsaki sekundi, zaradi česar to imenujemo vzorčenje ali sampling (ang. sample – vzorec). Število teh trenutkov v sekundi (število vzorčenj) imenujemo frekvenca vzorčenja. Kvaliteta zvoka pri digitalnem avdio zapisu je v največji meri odvisna od: frekvence vzorčenja, izbora stereo ali mono avdia, ter resolucije ali velikosti vzorca¹² (Stamenkovič, b. l.).

Video

Izraz video izvira iz latinščine (vidim) in se prvenstveno navezuje na različne pomnilne formate za gibljive slike. Video je tehnologija zajemanja, snemanja, obdelave, prenašanja in rekonstrukcije elektronskih gibljivih slik. Digitalni video je najkompleksnejši vidik multimedije, ki v sebi združuje grafiko, zvok, tekst, animacijo ipd. Sliko na ekranu pri digitalnem videu se dobi na način, da se v eni sekundi, eno za drugim¹³ prikaže 30 negibljevih slik (angl. frame-okvir). Vsaka taka negibljava slika zahteva do 1MB spomina, kar ima za posledico, da je za digitalni video potrebno celo do 30MB spomina na sekundo tj. 1.8 GB na minuto in 108 GB na uro. Ko se k temu doda še zvok, se izpostavi, da gre za ogromno količino informacij, ki jih je potrebno skladiščiti, prenašati in obdelovati. Problem ni samo v skladiščenju velike količine podatkov (tj. do 30 MB podatkov v vsaki sekundi), ki jih zahteva digitalni video, ampak tudi v njihovem prenosu in obdelavi. Navedene probleme se prehaja na način uporabe različnih algoritmov¹⁴ za kompresijo digitalnega videa. Kodek je algoritem za kompresijo (kodiranje) digitalnega videa, z namenom izročitve in kasnejše dekompresije (dekodiranje), v želji njegovega prikaza. Ti kodeki lahko komprimirajo digitalni video informacije v razmerju od 50:1 do 200:1 in več, kar pomembno zmanjšuje količino obdelovanih podatkov. Dejstvo pa je, da se v tehnološkem procesu izvedbe kompresije, določena količina podatkov nepovratno izgubi, kar ima za posledico poslabšanje kvalitete videa - ti. lossy compressions (Stamenkovič, b. l.).

¹¹ MIDI datoteka vsebuje inštrukcije o: instrumentu, noti, kako dolgo držati noto, kako glasno jo odigrati ipd.

¹² Resolucija ali velikost vzorca se določa kot število bitov, ki jih koristimo za opisovanje parametra zvoka vsakega od vzorcev; v uporabi so resolucije od 8 in 16 bitov.

¹³ Princip (filmske) video projekcije se bazira na lastnosti človekove očesne mrežnice, ki zadržuje svetlobni vtis dlje časa, kot pa ta (fizikalno) dejansko traja. Ta lastnost se imenuje persistenca mrežnice (retinalna persistenca). Vtis v človekovem očesu traja 1/20 sekunde po tem, ko je iz vidnega polja slika že odšla. Posledično gledalec ne vidi posamične slike, ampak ima vtis neprekinjenega gibanja.

¹⁴ Takšen algoritem se imenuje kodek, ang. codec (izhaja iz; coding/decoding ali compression/decompression).

2. KULTURE, KI DOLOČAJO MULTIMEDIJO

2.1. Opredelitev pojma »kultura«

Kultura kot pojem zajema široko področje, ter jo je praktično nemogoče opredeliti zgolj in samo znotraj ene definicije. Lahko govorimo o večih kulturah (tehnična, duhovna, materialna, civilizacijska...) in le te se posledično tudi različno določajo. Košir (2015, str. 6-12) opisuje kulturo kot: način življenja, skupek družbenih institucij, vrsto obnašanja, tip družbe - civilizacije, vzgojo in izobraževanje, ter jo hkrati zoperstavi naturi tj. spontanemu, prvinskemu. Nadalje jo še opredeli pod pojmom; umetnosti, vzorcem vedenja, kot vrednostno oznako in hkrati določi njene bistvene skupne značilnosti in sicer, to da je kultura kot taka; skupna, naučena, integrirana, temelječa na znakih - simbolih in da ne obstaja brez družbe. Prav tam (2015, str. 13-20) kot značilnosti kulture določa: vzorce vedenja, jezik, vrednote, norme, moralne opredelitve, običaje, navade, celotna področja znanj in materialne objekte.

Kultura kot družbeni fenomen, se ne opredeljuje kot statična kategorija, ampak je podvržena nenehnemu spreminjanju, kjer se obseg sprememb določa z intenzivnostjo nastopajočih novih vplivov in identifikaciji določenih družb, z obstoječimi kulturnimi tradicijami. Če naštejemo samo nekaj vplivov se ti določajo preko spremembe generacij (kohort), tehnološkimi razvojem, medsebojnega srečevanja različnih kultur, globalizacijskimi procesi ipd. Andolšek (2009, str. 44-45) navaja, da prihaja do spreminjanja kultur na tri načine in sicer: z *invencijami ali izumljanjem* (družbe ustvarjajo nove kulturne elemente, ki se globalno razširjajo), *odkritji* (do njih prihaja s pomočjo novih izumov) in *širjenjem ali difuzijo* kulturnih značilnosti, iz ene kulture, v drugo.

2.2. Medijska kultura

Sedanja preučevanja tehnoloških lastnosti medijev, so v glavnem zasnovana na izkušnjah z elektronskimi mediji. Le to se smatra do te mere določujoče za sodobno kulturo, da se po mnenju mnogih, prav zaradi velikega pomena elektronskih medijev, sodobno družbo lahko smatra kot »medijsko družbo«. Postavlja se trditev, da v sodobni družbi publika teži k sprejemanju medijske predstave realnosti, kot svoje lastne predstave, da ljudje opazujejo svoja življenja v terminih, ki jih koristijo mediji in da prav to sodobno kulturo dela za »medijsko« (Milivojevič, 2008, str. 272).

Medijska kultura je, če jo opazujemo kot zbir večih posamičnih medijskih kultur, (ki jih ljudje razvijemo – prevzamemo z različno stopnjo intenzivnosti), v največji meri določana z množičnimi mediji. Milivojevič (2008, str. 273) opredeli množične medije, kot: »Močne instrumente družbene kontrole, ki ne izražajo samo interese vladajočega razreda, ampak imajo v svojem bistvu stvari, funkcijo v organiziranju sveta«. Mediji kot taki ne samo, da »reflektirajo« socialno realnost, ampak čedalje bolj pomagajo v njeni kreaciji. Zaradi tega se v skladu z tradicionalnimi sociološkimi interpretacijami o vlogi masovnih medijev, pričakuje da bi kulturni simboli katere razprostirajo mediji, morali olajšati identifikacijo ljudi z družbo, kot celoto.

2.3. Tehnična kultura

Medmrežna kultura je tehnokultura še posebno v smislu uveljavljanja softverske logike in pospeševanja. Ko omenjamo tehnokulturo, mislimo na vprašanja interpretiranja in osmišljanja podatkov, ki nam jih dobavljajo stroji. Tehnokultura vedno bolj vključuje kulturo strojev samih; popolnoma jasno je, da so stroji proizvod človeka, toda svet/okolje spoznavajo in interpretirajo na način, ki je lasten njihovim strojnimi in programskim komponentam, in zato različen (pogosto bistveno občutljivejši) od človekovega zaznavnega aparata (Strehovec, 2003, str. 34-35).

Strehovec (2003, str. 300-301) navaja, da so bila potrebna približno štiri stoletja, da je tisk postal množični medij. Ves ta čas je bil to medij elit, tako literatov kot tistih, ki so obvladovali skrivne kode pisanja. Elite predpostavlja kot redkost, ki je razvidno kontrastirana z (bistveno manj izobraženimi) množicami. Vprašanje, ki si ga Strehovec zastavlja skozi pogled, usmerjen z matrico elitno/popularno ob vprašanju interneta je: »kako je z elitami v okviru tega medija«, ali obstajajo določene kode tega medija, ki so dostopne samo ekspertom, ali pa je ta medij že v začetku 21. stoletja, po manj kot desetletju, kar se je na njem oblikoval popularni vmesnik »svetovni splet« (www), ostal brez kakršnih koli še nerealiziranih (z)možnosti?

Ukvarjanje z informacijami in informacijsko tehnologijo pomeni, da se srečujemo s (sub)kulturo, ki ima izrazito nematerialni značaj, in z nematerialnimi kvalitetai je povezan tudi hekerski slog. Ko in če omenjamo hekerje kot elito, naj opozorimo na dejstvo, da so elita v smislu ekspertstva, bleščečega in ustvarjalnega poznavanja veščin računalništva, kajti ne smemo pozabiti, da se je z novimi generacijami operacijskih sistemov razkorak med strokovnjaki in povprečnimi uporabniki računalnikov samo še povečal. Klikanje na ikone¹⁵ je uporabnike še bolj oddaljilo od programerjev in od eksaktnega odnosa do programske opreme. Hekerska (sub)kultura je bistveno povezana z računalniškimi aktivnostmi hekerjev, zanjo je zato značilno, da sodi na področje nematerialnih količin in kvalitet in sicer na podatkovno področje k svetu informacij. Hekerstvo kot elitni pojav pa se ne izčrpa le v temeljitih inovativnih programerskih znanjih, ampak je za hekerje bistveno iskanje zaupnih informacij, vdiranje v sisteme, lomljenje požarnih zidov in tudi raziskovanje nefunkcioniranja tehnologije same v ekstremnih pogojih (Strehovec, 2003, str. 308-309).

2.4. Jezikovno - besedilna kultura

Poljski teoretik Jerzy Plažewsky je definiral verbalni jezik, kot govorni jezik, ki je specifičen način ekspresije individua ali skupine ljudi in ima štiri glavne lastnosti, ki odražajo njegovo mesto v medčloveških odnosih. Prvič: jezik služi za prenos in izmenjavo misli. Drugič: jezik omogoča sporazumevanje med sogovorniki na osnovi obojestranske razumljivosti tega jezika, torej na principu enakopravnosti. Tretjič: jezik se mora odlikovati z natančnostjo, ne-dvosmiselnostjo pojmov ter nespremenljivimi povezavami med vsebino in pomenom besed. Četrto: jezik mora imeti zadovoljive zmožnosti za izražanje subtilnih in abstraktnih pojmov (Jovanović, 1990, str. 12).

¹⁵ V okviru GUI – angl. graphic user interface.

V lingvističnem pomenu besede je jezik: »sestav pogojnih govornih simbolov, s pomočjo katerih se ustvarja sporazumevanje pripadnikov določene družbene skupine«. Gramatika je znanost o strukturi jezika, pravilih in principih njegove splošno sprejete prakse, tisti del jezikovnega proučevanja, ki se ukvarja z obliko in strukturo besed (morfologija) in z njihovim običajnim razporedom v izrazih in stavkih (sintaksa) (Jovanovič, 1990, str. 12).

Internetska besedilnost, razvita predvsem v okviru svetovnega spleta, temelji na oblikah vsakdanje komunikacije v okviru spletnega (po)govora (angl. netspeak). Strehovec je v svoji knjigi »Umetnost interneta« (2003, str. 30-31) opredelil, medmrežje kot izrazito besedilni medij¹⁶, se pravi okolje pisanih podatkovnih entitet, kar pomeni, da je takšen tudi opazen del kulture na njem. Okvir znotraj katerega se določajo virtualne skupnosti so: tematsko usmerjene klepetalnice (npr; IRC), elektronska pošta (npr; Gmail), socialna omrežja (Twitter, Facebook...) ipd. Ob tem pa hkrati poudari (Strehovec, 2003, str.185): »Da je internetska besedilnost praviloma multimedialna, kjer ob tekstnih enotah z izključno semantičnimi funkcijami, soobstajajo tekstne enote z močnimi vizualnimi in kinetičnimi učinki«. Za internetsko besedilnost so zato značilne: okrajšave v oblikah nadomeščanja zlogov z črkami in števili (v angl. B4, L8R), vpeljava emocionalne ikonografije (t. i. smeški), tvorjenje nelogizmov s kombinacijo dveh besed (kiberprostor, hipertekst...), povečana raba simbolov (recimo #), igriva ponavljanja in grafološke inovacije (letrizem,¹⁷op.a), nelinearna arhitektura besedilnih enot (favoriziranje samostalnikov, zgoščevanje, eklektičnost), skrajna slogovna heterogenost, ipd.

V razvoju jezika medijev, ki ga narekuje nov način komuniciranja so zanimive zlasti skladiškopomske spremembe v smislu živosti. Skladišjska in pragmatična analiza medmrežnih besedil je pokazala, da so ta navzven precej nekoherentna in nekohezivna. Pri analizi je nujno potrebno upoštevati kontekst njihovega nastajanja in predvsem medij; ta namreč s svojimi značilnostmi sooblikuje skladišjsko strukturo besedila. Z ubesedovanjem nove predmetnosti oz. pojavnosti (z na novo leksikaliziranimi denotanti) se vzpostavlja novo razmerje med novim referenčnim pojmovnim svetom in dejanskim/aktualnim jezikovnim izrazjem (Kuster, 2013, str. 83).

Kuster (2013, str. 84) opredeli nove razvojne smernice v sledečem:

- Elektronski mediji s svojo vplivajnsko funkcijo izkoriščajo spoznanja jezikoslovja, psihologije in drugih ved, da bi se z verbalno in neverbalno komunikacijo čim bolj učinkovito približali naslovniku;
- Z vidika besedotvorja gre razvoj jezika v smer zgoščevanja povedi (oženje vezljivostnega polja v najpogostejšo tožilniško enovezavnost glagola);
- Na izrazni ravni je vidna vedno večja avtomatizacija (prevladovanje tožilniških odvisnikov);
- Zgoščevanje sporočilnosti se odraža v posamostaljevanju (npr. osamosvojitve povedkovnika);
- Elektronski medij z medmrežnimi pogovori zahteva upoštevanje nadpovedne skladnje, kar je posledica zgradbenega načela govorne komunikacije.

¹⁶ Želim poudariti, da je v vmesnem obdobju preteklo dvanajst let (od izdaje knjige do pričujočega zapisa) in, da se je v vmesnem obdobju razmerje v velikem delu preneslo na vizualno in zvočno komponento medmrežja, pri čemer pa pisana beseda še vedno zadržuje dominantno vlogo znotraj obravnavane (sub)kulture.

¹⁷ Naziv za vrsto pesništva, ki jo je leta 1945 v Parizu utemeljil Isidore Isou, ki bazira na kombinaciji govornega zvoka, montaži zlogov in govornih šumov.

2.5. Komunikacijska kultura

Sistemi računalniško posredovane komunikacije uporabljajo računalnike in telekomunikacijsko omrežje za ustvarjanje, shranjevanje, razpošiljanje in procesiranje komunikacije (Praprotnik, 2003, str. 102). Komunikacijo preko interneta lahko razdelimo v najbolj grobi obliki na asinhrono (elektronska pošta, forumi, blogi - kjer so sporočila poslana in sprejeta v različnem času) in sinhrono (klepetalnice, avdio in video konference - kjer so sporočila poslana in sprejeta v realnem času). Komunikacijo v spletnem okolju¹⁸ lahko razdelimo tudi na medosebno, skupinsko, organizacijsko in množično. Opredeljene komunikacije nas prvenstveno zanimajo zaradi, zmožnosti kreiranja socialnih interakcij.

Interakciji v okviru računalniško posredovane komunikacije manjka več elementov neposredne komunikacije¹⁹. Tako je možno zaznati samo hotena sporočila sporočevalca/sporočevalke, medtem ko lahko v neposredni konverzaciji naslovnik/naslovnica sklepa o govorcevi/govorkini komunikativni intenci z opazovanjem njegovega/njenega nehotenega oz. nezavednega vedenja in na podlagi rutinske telesne mimike (Praprotnik, 2003, str. 110).

Za komunikacijo te vrste je značilno majhno število socialnih kontekstov, znotraj katerih potujejo informacije, in hkrati skromno število bolj razširjenih norm, ki opredeljujejo rabo te komunikacije. Uporabniki in uporabnice se ne morejo zanašati na konvencionalne sisteme gest in nians tonov, ki omogočajo preverjanje socialnega odziva. Tudi standardi obnašanja, ki so običajno izbrani na podlagi neverbalnih semiotičnih simbolov, niso jasno izraženi oz. so popolnoma odsotni, saj je komunikacija zgolj tekstualna (Praprotnik, 2003, str. 107-108).

Ko opredeljujemo »komunikacijsko kulturo« je prav, da na tem mestu spregovorimo nekaj tudi o etičnih vidikih komuniciranja po spletu ali ti. »Internetnem bontonu – Netiquette²⁰«. Le ta določa (Invision Free-zlFBoards, 2015):

1. pravilo: *Bodi človek* (obnašaj se do drugih tako, kot bi želel, da se drugi obnašajo do tebe, nikoli ne pozabi, da lahko s svojim sporočilom koga prizadeneš);
2. pravilo: *Na spletu se ravnaj po enakih standardih kot v resničnem življenju* (bodi etičen, zapomni si, da na svetovnem spletu nisi sam, kršenje zakonov te lahko pripelje na sodišče);
3. pravilo: *Zavedaj se kje si* (najprej si spletno stran dobro oglej, ne krivi administratorja spletne strani za to, kar pišejo uporabniki);
4. pravilo: *Spoštuj čas drugih* (nisi središče elektronskega sveta, ne pričakuj takojšnjih odgovorov na vsa tvoja vprašanja);
5. pravilo: *Potrudi se, da se boš izkazal v najboljši luči* (vedi o čem govoriš, kako govoriš in daj svojim sporočilom smisel);
6. pravilo: *Deli svoje znanje z drugimi* (ponudi svoje znanje in pomagaj z odgovori tistim, ki postavljajo vprašanja);
7. pravilo: *Pomagaj obdržati spore pod kontrolo* (ne piši v sporno temo, če tvoje pisanje ne bo podprto z argumenti in ne bo pripomoglo k pomiritvi);

¹⁸ Kakor sta jo povzela; Oblak, T. in Petrič, G. leta 2005, v prispevku »Splet kot medij in medij na spletu« (FDV).

¹⁹ Pri tem se avtor navezuje na tekstualno posredovane komunikacije.

²⁰ V nadaljevanju so povzeti zapisi iz knjige z naslovom »Netiquette«, ki jo je napisala avtorica Virginie Shea.

8. pravilo: *Spoštuj zasebnost drugih* (ne nadleguj drugih, ne beri tujih zasebnih sporočil, ne brskaj po datotekah drugih ljudi);

9. pravilo: *Ne zlorablaj moči, ki jo imaš* (več kot imaš moči, bolj je pomembno, da je ne zlorabiš, kajti nekateri ljudje v elektronskem svetu, imajo več moči kot drugi);

10. pravilo: *Odpusti drugim njihove napake* (tudi ti si bil nekoč novinec, ne bodi aroganten pri eventualnih opozorilih).

2.6. Vizualna kultura - gibljivih/statičnih podob na medmrežju

Giblјive podobe

Pravokotni okvir omejuje polje slike, znotraj katerega razporejamo predmete in osebe v neko skladno, uravnoteženo, harmonično celoto, ki posreduje gledalcu likovno čisto in pripovedno jasno sporočilo. Ta kreativni postopek imenujemo kompozicija (zgradba) in je skupen vsem likovnim umetnostim (Čok, 2014, str. 76). V principu razlikujemo statično kompozicijo (kamera je pri miru) in dinamično kompozicijo (kamera je v gibanju). Kompozicija filmskega/video kadra, je ustvarjena z razporeditvijo oseb, predmetov in grafičnih - barvnih ter svetlobnih elementov. Kompozicija je pri tem podvržena geometrijski stilizaciji, kjer moramo upoštevati, da je funkcionalno izkoriščen vsak del kadra in, da v vsakem delu kompozicije kadra obstajajo elementi, ki imajo svojo funkcijo znotraj njega (Jovanovič, 1990, str. 4-5).

Najmanjša in osnovna enota filmskega/video jezika je kader. Kader navadno opredelimo kot en, neprekinjen posnetek, narejen s filmsko ali video kamero. Določajo ga velikost izreza, v filmskem jeziku imenovan plan²¹; kompozicija, tj. razporeditev likovnih elementov znotraj izreza, in njegova dolžina oz. trajanje. Ti prostorski in časovni parametri mu omogočajo spajanje z drugimi kadri v celoto filmskega (video) dela (Čok, 2014, str. 113).

Filmska/video montaža zaznamuje delovni proces, v katerem izberemo posnetke, narejene s kamero, jih spojimo v prizore in sekvence ter smiselno razporedimo v celoto filmskega/video dela. Montaža ni zgolj tehnično upravljanje s posnetimi slikovnimi in zvočnimi trakovi, temveč je vsestranski ustvarjalni proces, ki tem posnetkom daje razumljiv pripovedni pomen, ustrezen tempo in ritem ter oblikuje podobo filmskega prostora in časa (Čok, 2014, str. 141).

Statične podobe

Fotografija je način komuniciranja, prenašanja informacij o svetu, kar je njena temeljna vloga. Vendar zaradi svojega večpomenskega značaja ne predstavlja splošne resnice. Pomen fotografiji daje predvsem kontekst, ki je bistven element za razumevanje vizualnega. Pogosto je besedno sporočilo ob fotografiji tisto, ki definira in pojasnjuje prizor na njej in njene elemente. Besedilo usmerja bralca skozi označence na fotografiji, kar povzroči, da se nekaterim izmed njih izogne, spet druge sprejme. Ta proces imenujemo sidranje in je fotografov, še pogosteje pa družbeni nadzor nad podobo. Besedilo ob fotografiji ima represivno naravo, katere se poslužujeta morala in ideologija družbe. Fotografija, ki ni ujeta v določen kontekst in ni del večje skupine fotografij,

²¹ Plan kot priporočljiva višina rezanja človeške figure. Plani se delijo na: detajl, zelo veliki, veliki, bližnji, polbližnji, ameriški, srednji, splošni plan (total),...

predstavlja samo možnost pomena. Šele s tem ko jo umestimo v konkretno diskurzivno situacijo, lahko pridobi pomen (Ermenc, 2010, str. 25).

Bate Davis je v svoji knjigi z naslovom »Fotografija - ključni koncepti« navedel: »Da je tako imenovana izguba vsakega učinka resničnosti še vse premalo očrnila vrednost digitalnih fotografij«. Se pravi, da občutek »izgube« morda ni toliko povezan z »resničnostjo« (h kateri prispevajo vse fotografije), ampak z uveljavljanjem drugačnih (nekateri bi rekli nižjih) estetskih vrednot (razrahljano kadriranje, hiper-barvni odtenki, diferenciali osvetlitve, pikselizacija...), ki so že zaradi obilja digitalnih fotografij v obtoku, spremenile splošni konsenz glede estetskih vrednot fotografije. Mobilni telefoni z vgrajenimi fotoaparati, spletne in video - nadzorne kamere, na primer, ustvarjajo podobe, pri katerih interpolirani piksli (kode prenosa) dajejo posebno estetsko izkušnjo, ki jo občinstvo, vajeno povečav analognih zrn, dojema kot precej drugačno. Jezik, kultura in estetske izkušnje se spreminjajo. Gre za jasen premik v fotografski kulturi: računalniki so omogočili pojav drugačnih vzorcev distribucije in razširjanja fotografije. Kljub temu lahko že zdaj vidimo, da v večpolarnem svetu plimovanje podob spada k oblikovnim spremembam strukture moči po svetu. Fotografija je eno izmed sredstev, ki te strukture reprezentira in je obenem sredstvo za njihovo kritiko (Bate, 2012, str. 170-175).

Vizualni izraz multimedijske komunikacije

Tradicionalna načela in oblike kompozicije so uspešno prevzeli tudi fotografi in filmski/video snemalci, vendar imajo mlajši mediji nekaj posebnosti, to je predvsem interpretacija prostora, ki jo ponujajo objektivi z različnimi vidnimi koti, in razporeditvami ostrine v globini posnetka (Čok, 2014, str. 77).

Multimedija (oz. namenski programi v povezavi z ustrezno strojno opremo) omogočajo vizualno-zvočno (sinhrono) komunikacijo v realnem času ali tvorbo video zapisa, ki ga lahko trajno shranimo – posnamemo (asinhrono komunikacijo). Najbolj pogosto in najenostavneje uporabniki posegajo po že ustvarjenih slikovnih zapisih (gibljivih podobah, fotografijah), ki jih prevzamemo iz različnih strežnikov znotraj medmrežnih povezav, v boljši ali slabši resoluciji in spremenljivem časovnem obdobju (tj. pretoku časa od naše zahteve po določenem posnetku, do izvršitve njegovega prenosa - prevzema in s tem možnosti ogleda). Pojem multimedije največkrat povezujemo z realizacijo interaktivne neposredne zvočno-vizualne komunikacije (Skype, Windows live messenger, Ekiga, ipd.). Zajem *slike* poteka preko spletne video kamere, ki je vgrajena v okvirju zaslona prenosnega računalnika (ali pa se določa kot ločena, samostojna elektronska naprava), obeh akterjev vzpostavljene video komunikacije. V praksi se glede na ločljivost (resolucijo) video kamer in predvsem, glede na tehnične karakteristike prenesenega signala, največkrat uporablja izreze, ki segajo od bližnjega do velikega plana. Kader je statičen, brez kakršnih koli premikov kamere, na način da se objekti pred kamero prilagajajo zornemu kotu njenega objektiva in s tem tvorbi ustreznega vizualnega izreza. Osvetlitev se najpogosteje določa v obliki mehke razpršene svetlobe (oz. kakršne koli že) z namenom, da so le ustrezno vidne vse površine (najpogosteje je to: obraz, celotna človeška postava, nekaj ozadja, ipd.), katere želijo udeleženci izpostaviti. Več kot toliko je presežek in predstavlja izjemo v običajnem izraznem okviru.

Z izpolnjenimi pogoji razširitve (multimedijskih) strojnih in programskih konfiguracij osebne računalnika, se lahko tvori pogoje za nadaljnjo obdelavo digitalnih video posnetkov. Jedro ti. montažnega sistema je ustrezna strojna oprema kot; zmogljiv računalnik s hitrim procesorjem, velike spominske enote, kakovosten prikazovalnik

(monitor) in pa seveda programska oprema – specializirani programi (Premiere, iMovie, Avid,...) za obdelavo (montažo) videa in zvoka. Na ta način je uporabnikom omogočena opravilna možnost spreminjanja – poseganja v strukturo posnetega materiala, na način tvorbe kompleksnejših statičnih (fotografij) ali gibljivih podob (video zapisov). Tako izdelane avdio/video posnetke, fotografije, lahko uporabniki objavijo na spletnih aplikacijah (YouTube, Flickr, Mojvideo.com, Google Video, ipd...), kjer je tako njihovim ustvarjalcem omogočena delitev teh posnetkov, z drugimi uporabniki interneta v namenu vzpostavitve komunikacije z potencialno publiko.

2.7. Zvočna kultura (glasba, šumi, govor)

Potek zvočnega dogajanja zmeraj sledi zahtevam, ki jih oblikuje pričakovanje dobe, in poslušalstvo zmeraj očara ali pa razočara. Ali pa razbesni, če ne izpolni pričakovanj (Muršič, 1993, str. 247).

V vsakdanji rabi se pojem (zvoč) uporablja za splošno označevanje akustičnih vtisov. Zvoč se širi v obliki valov (slišni nihaji materije, ki se gibljejo po zraku) in se opredeli tudi kot splošni pojem za akustične pojave, ki se približno pojavljajo med tonom in šumom. Zvoč je večpomenski naziv za akustične in glasbene procese, ki se lahko nanašajo tako na lastnosti posameznega zvoka, kot tudi na lastnosti sočasnih skupin tonov. V tem smislu govorimo o zvoku zvona, o zvoku orkestra, zvoku zbora, ali o elektronskem zvoku, stacionarnem zvoku, o premikanju zvoka, o resonanci zvoka ali pa o sočasno zvonečih zvokih, ki jih imenujemo sozvoki (Gligo, 2012, str. 363).

V okviru multimedije se v formi izvirnega zvoka najpogosteje srečujemo z govorom, ki ga udeleženci tvorijo z namenom medsebojnega sporazumevanja v realnem času, preko povezav, ki jih omogočajo programi za neposredno zvočno in slikovno komunikacijo (npr; Skype, iChat, Gizmo, ipd.), kot tudi »posnetke«, ustvarjene in shranjene z namenom kasnejšega ogleda - poslušanja. Zvočni izraz, ki ga pri tem zasledimo je praviloma sestavljen iz govora, zajetega z široko usmerjenim mikrofonom, ki hkrati neizogibno v sorazmernem delu, zazna tudi šume, ki izvirajo iz ozadja določenega zvočnega okolja v katerem se govorec nahaja (oz. jih nekaj tudi sam tvori). Uporabniki multimedije pričakujejo v tem pogledu korektno registriran, prenesen in predvajan človeški glas - zvoč, ki je dovolj jasen, razločen in z čim manj spremljajočimi motnjami (šumi). Na tej točki se v večini primerov zvočna podoba multimedije, zaključí. Nedvomno lahko v okviru multimedije srečujemo tudi velike količine vrhunškega zvoka, ki je tvoren v nadziranem okolju – studiu (npr. glasba) ali pa je vsaj v fazi post-produkcije ustrezno obdelan (očiščen motečih šumov, z naknadno posnetim sinhroniziranim tonom - govorom, dodano glasbo ipd...). V okviru multimedije na osebnih računalnikih obstajajo tudi programi, ki omogočajo nekaj najosnovnejših modifikacij zvoka oz. njegove korekcije, z namenom izdelave kvalitetnejšega zvočnega izraza. Le ti se s strani uporabnikov tudi koristijo, v okviru zvočne in tehnične kultiviranosti vsakega posameznika posebej. Ne glede na to, pa je dejstvo, da je končna podoba izvirnega zvoka, ki jo tvori posamezni multimedijski uporabnik, prvenstveno določena z tehničnimi karakteristikami strojne in programske zvočne opreme, ki je pri tem koristijo, navadno z njenimi že prevzetimi (proizvajalčevimi) nastavitvami in kot taka dosega zgolj osnovno slišnost in razločnost, to pa je največkrat tudi vse. Pri tem se zasleduje zgolj osnovna funkcionalnost zvoka (zvočnega zapisa), kot sredstva sporazumevanja, ki naj bi korektno, brez večjih motenj, ustrezal pričakovanjem uporabnikov za nemoteno odvijanje medsebojne (aktivne ali pasivne) verbalne komunikacije.

LITERATURA

1. Bate, D. (2012). *Fotografija - ključni koncepti*. Ljubljana: ZSKS in Društvo za oživiljanje zgodbe 2 koluta.
2. Bojkovič, Z. in Martinovič, D. (2011). *Osnove multimedijalnih tehnologija*. Beograd: VŠER.
3. Čok, R. (2014). *Kako ujeti gibljive podobe*. Ljubljana: JsRSkd in UMco.
4. Ermenc, K. (2010). *Objava in zloraba fotografij na internetu*. Maribor: FERi.
5. Gligo, N. (2012). *Pojmovnik glasbe 20. stoletja*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
6. Guid, N. (2001). *Računalniška grafika*. Maribor: FERi
7. Invision Free-zIFBoards. (2015). Forum okolje. *Netiquette ali Internetni bonton*. Pridobljeno s <http://z4.invisionfree.com/OKOLJE/index.php?showtopic=78>
8. Jovanović, J. (1990). *Filmsko mišljenje*. Ljubljana: ZKOS.
9. Košir, S. (2015). *Državljska kultura* [izročki]. Pridobljeno s <https://novis.mfdps.si/student/gradiva/?idue=190&L=sj>
10. Kuster, H. (2013). *Izbrane teme iz besedilosovja, stilistike in pragmatike Slovenskega jezika*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
11. Milivojevič, S. (2008). Informaciono društvo i medijska kultura. *Godišnjak*, 2(2), 267-276.
12. Muršič, R. (1993). *Neubesedljive zvočne igre*. Maribor: Akademsko založba Katedra.
13. Počkar, M., Andolšek, S., Popit, T. in Lakota, B. A. (2009). *Uvod v sociologijo*. Ljubljana: DZS
14. Praprotnik, T. (2003). *Skupnost, identiteta in komunikacija v virtualnih skupnostih*. Ljubljana: Institutum Studiorum Humanitatis - Fakulteta za podiplomski in humanistični študij.
15. Stamenković, A. (b. l.). *Multimedija*. Pridobljeno s <http://www.pmf.ni.ac.rs/pmf/predmeti/4604/doc/O8-Multimedija.pdf>
16. Strehovec, J. (2003). *Umetnost interneta*. Ljubljana: Študentska založba.

Izkušnje z delom v evropskih institucijah

Tjaša Boršič

Povzetek

Imamo ljudi, ki so zadovoljni z običajnimi službami v Sloveniji. Obstajo pa ljudje, ki želijo nekaj več. Želijo si izkusiti delo v tujini, želijo spoznati druge kulture, želijo pridobiti nove izkušnje. Če pomislimo kakšni zaposleni so dobri zaposleni oziroma kaj loči povprečnega delavca od nadpovprečnega, lahko zagotovo to predpišemo izkušnjam. Ker smo že ravno omenili delo v tujini, bi kot eno izmed možnosti izpostavila delo v evropskih institucijah. Če želimo nabirati delovne izkušnje in radi potujemo, je ta priložnost super za nas. Najlažje se je sicer pritoževati, kako slaba je situacija trenutno v Sloveniji, toda obstaja veliko možnosti za zaposlitev. Najslabše kar lahko je to, da čakamo in se pritožujemo, potrebno je vzeti stvari v svoje roke. Z vztrajnostjo in zaupanjem v samega sebe lahko daleč pridemo, potrebna je le velika želja in vztrajnost.

Kadar opravljamo delo v institucijah EU, je zelo pomembno znanje jezikov. Obvladati je potrebno vsaj en tuji jezik, Ključnega pomena je tudi, da smo pripravljeni iti v tujino, podvsem je pomembna fleksibilnost. Pomembni faktorji so tudi delavnost, motivacija, zanimanje, komunikacija, odprtost in želja po spoznavanju drugih kultur.

Namen prispevka je, da sami pri sebi premislimo o možnostih, ki nam jih Evropa ponuja. Možnosti je ogromno, samo poznamo jih ne.

Ključne besede: evropske institucije, zaposlitev, Evropska služba za izbor kadrov (EPSO)

1. EVROPSKE INSTITUCIJE

Obstaja veliko evropskih institucij, pri katerih se lahko zaposlimo. Uradi evropskih institucij se nahajajo po vsem svetu. Bruselj in Luxembourg sta najpogostejši mesti, če govorimo o delu v institucijah EU. V institucijah Evropske unije je zaposlenih več kot 40.000 ljudi, ki prihajajo iz 28 držav članic EU, od tega je slovenskih državljanov več kot 500 (Evropa EU, 2013).

Med evropske institucije sodijo:

- Evropska komisija (Bruselj, Luxembourg in predstavništva v vseh državah EU)
- Evropski parlament (Bruselj, Luxembourg, Strasbourg in uradi v vseh državah EU)
- Svet Evropske Unije (Bruselj)
- Sodišče Evropskih skupnosti (Luxembourg)
- Evropsko računsko sodišče (Luxembourg)
- Evropski ekonomsko-socialni odbor (Bruselj)
- Evropski varuh človekovih pravic (Strasbourg) (Evropa EU, 2013).

1.1. Delo v evropskih institucijah

Delo v evropskih institucijah je raznoliko in zanimivo, po drugi strani pa odgovorno in precej naporno. Potrebno je dobro govoriti vsaj enega izmed uradnih jezikov EU. Urnik je natrpan, delo poteka med ljudmi različnih narodnosti. To pomeni, da potrebujemo nekaj časa, da se privadimo novemu načinu dela in novemu tempu (Žumer, b.l.).

Delo delimo na:

- opravljanje dela, kjer potrebujemo univerzitetno ali enakovredno izobrazbo za delovna mesta, ki so največkrat administrativna in menedžerska
- opravljanje dela, kjer morajo posamezniki imeti opravljen maturitetni izpit ali enakovredno raven visoke ali tehnične izobrazbe in vsaj dve leti relevantnih delovnih izkušenj. Med ta dela spada pisarniško delo in osnovna podporna dela.

Časovno gledano so delavci lahko zaposleni za nedoločen čas - ti so izbrani na podlagi javnih razpisov in rezultatov preverjanj v okviru EPSO. Zaposlitev je lahko tudi za določen čas, tu se delovna pogodba sklene neposredno z evropsko institucijo, ne z Evropska službo za izbor kadrov (EPSO) (Žumer, b.l.).

Značilnosti dela v evropskih institucijah

Kadar opravljamo delo v institucijah, je zelo pomembno znanje jezikov. Obvladati je potrebno vsaj en tuji jezik, seveda je priporočljivo, če znamo še kakšnega. Poleg angleščine sta najbolj uporabna še francoščina in nemščina. Ključnega pomena je tudi, da smo pripravljeni iti v tujino, podvsem je pomembna fleksibilnost. Urniki se stalno spreminjajo in ob nezmožnosti prilagajanja na spremembe je težko opravljati takšno delo. Pomembni faktorji so tudi delavnost, motivacija, zanimanje, komunikacija, odprtost in želja po spoznavanju drugih kultur (Oprčkal, 2014).

Delovnik

Osemurni delovnik v Bruslju ne obstaja. Uradni delovnik je sicer od 8.30 do 17.30, vendar običajno traja dlje. Poslanci so v Bruslju od ponedeljka do četrтка. S sabo večina nima družine, kar pomeni, da se lahko povsem posvetijo le delu. Zelo pogosto se dogaja, da je običajno delovnik kar 12-urni. Tempo je naporen, toda izkušnja je neprecenljiva (Oprčkal, 2014).

1.2. Izbor ljudi

Za izbor kadrov v zgoraj navedenih institucijah je pristojna Evropska služba za izbor kadrov (EPSO). Postopek je takšen, da na podlagi rezultatov standardnih preverjanj izberejo najuspešnejše kandidate.

Razpišejo se javni natečajji, s katerimi izberejo osebje za stalna in začasna delovna mesta. Poleg osebja za nedoločen čas, EU zaposlujejo še pogodbeno osebje, osebje za določen čas, možno je opravljati tudi pripravništvo ali prakso. Evropski urad za izbor osebja je tako prva kontaktna točka za vse, ki bi radi delali za EU. Tam so dostopne vse informacije o izbirnem postopku in pripravi na preizkuse (Oprčkal, 2014).

Slovenci se na razpise premalo prijavljamo, kar je seveda škoda, saj se tako ne izkoristijo priložnosti, ki jih EU ponuja. Večkrat se zgodi, da slovenske kvote niso izpolnjene.

Stožisti

Kot stažisti lahko delate v poslanskih skupinah, prijave za to delo so dostopne na spletnih straneh posameznih poslanskih skupin. Za poslansko skupino običajno potrebuješ priporočilo enega od poslancev, ki je v tisti poslanski skupini. Ni pa pogoj, da si član

stranke. Staži v poslanskih skupinah običajno trajajo tri mesece. Vsi stažisti dobijo plačo okoli 1100 evrov neto mesečno, če opravljate prostovoljno stažiranje, pa vam krijejo stroške. Pri prijavi za delo pri evropskih poslancih pa so postopki nekoliko drugačni. Tudi nekateri poslanci imajo stažiste, vendar je to odvisno od vsakega poslanca. Nekateri stažistov nimajo, drugi so jih imeli že veliko. Slovenski poslanci so v zadnjih letih ugotovili, da je to način, da dajo mladim priložnost in jim hkrati v živo pokažejo svoje delo. Nekateri slovenski poslanci so tako v svoji pisarni imeli že blizu sto stažistov. Nekateri poslanci organizirajo natečaje, prek katerih lahko dobite mesto stažista, pri drugih je najboljši način, da preprosto pošljete življenjepis. Vendar to naj ne bo običajen življenjepis. Pomembno je namreč, da pokažete, da veste oziroma da ste si pogledali, kaj izbrani poslanec dela in s čim se ukvarja. Opišite tudi sebe in nato navežite, kaj je skupnega med vami in poslancem ali poslanko, za konec pa dopišite, kaj konkretno lahko prispevate (Žumer, b.l.).

Asistenti

Še ena izmed možnosti, ki se ponuja, je delo asistenta pri evropskem poslancu. Gre za redno službo, ki je omejena na mandat oziroma po dogovoru. Pri izbiri asistentov ni pravil, odvisna je od odločitve posameznega poslanca. Vsaka kandidatka ali kandidat mora izpolniti določene kriterije izobrazbe, znanja jezikov in sposobnosti, zelo pomembno pa je tudi zaupanje, saj ima poslanka ali poslanec možnost, da izbere tistega, ki je zanj najbolj primeren (Žumer, b.l.).

Drugo

V evropskem parlamentu so zaposleni tako inženirji, prevajalci, ekonomisti kot pravniki, politologi in filozofi. Skratka, ni pomembno, s katerim področjem se ukvarjate, pomembno je, da vas takšno delo zanima in veseli ter ste zanj pripravljeni žrtvovati veliko svojega časa (Oprčkal, 2014).

2. PRILOŽNOST ZA MLADE

Če pogledamo iz vidika študenta kako lahko pride do dela v institucijah EU. Ena možnost je opravljanje prakse v institucijah EU. Navajeni smo, da v naši državi do marsičesa pridemo zaradi vez in poznanstev, toda v tem primeru je situacija malo drugačna. Pri Evropski komisiji se na razpis prijavi letno približno 15.000 ljudi iz vsega sveta tako da ključno pri izbiri so delovne izkušnje in tudi druga znanja, ki smo ji pridobili tekom študija. Se pravi nekaj, po čemer se razlikuješ od ostalih, le izobrazba ni dovolj, saj ima na stotine ljudi enako izobrazbo kot ti. Postopek je kar dolgotrajen. Najprej ti preko maila potrdijo, da si v ožjem izboru, čez nekaj časa sledi telefonski klic. Sledi intervju v angleščini. Kasneje sledi še drugi telefonski klic, sledi intervju v slovenščini. Nato še mail, da si dobil pripravništvo. To se sicer sliši zelo lepo, toda ne uspe velikim s prvo prijavo, nekateri se prijavljajo tudi po šestkrat predno dobijo prakso. Vmes ves čas poudarjajo, da vmesni postopki ne pomenijo, da imaš prakso že zagotovljeno. Na posamezno delovno mesto pa se prijavi tudi od 150 do 200 kandidatov (startaj si, 2014).

Mladi, ki jim uspe dobiti prakso pri evropskih institucijah, dobijo plačilo med 1000 in 1100 evrov na mesec. To je dovolj za preživetje v Bruslju. Konkurenca za to prakso je izjemno huda. Na Evropski komisiji nameravajo letos omogočiti prakso več kot 1200

mladim, prijav so prejeli 33 tisoč. Lani je prakso pri evropskih institucijah opravljalo okrog 2000 mladih (Mladina, 2014).

Ena izmed možnosti je tudi pripravništvo v evropskih institucijah, ki lahko traja od enega meseca in celo do enega leta. Možnosti za delo je ogromno. Potrebno je univerzitetna izobrazba ali enakovredna izobrazba, načeloma naj bi bili državljani ene izmed članic ali kandidatki za priključitev k EU. Iz drugih držav je število ljudi, ki želijo opravljati pripravništvo, zelo omejeno. Pripravništva se razlikujejo, saj lahko ni plačila, lahko je štipendirano ali dodeljeno le majhno plačilo, ki ne pokrije vseh stroškov bivanja. Med institucijami so razlike glede tipa pripravništva in tudi glede prijave in pogojev (Žumer, b.l.).

3. KAKO DO DELA V POSAMEZNIH EVROPSKIH INSTITUCIJAH

3.1. Evropska komisija

Kandidati, ki kandidirajo za pripravništvo v Evropski komisiji morajo izpolnjevati pogoje:

- do roka za oddajo vlog zaključens prvs raven visokošolskega izobraževanja (univerzitetno izobraževanje) ali enakovredno spričevalo,
- kandidati iz držav članic morajo dobro poznati vsaj dva uradna jezika skupnosti, od katerih mora biti en delovni jezik Evropske komisije (angleški, francoski ali nemški),
- kandidati iz držav nečlanic morajo dobro poznati vsaj en delovni jezik Evropske komisije (angleški, francoski ali nemški) (Žumer, b.l.).

Evropska komisija letno ponuja dve obdobji pripravništva:

- od 1. marca do konca julija
- od 1. oktobra do konca februarja naslednjega leta.

V okviru teh dveh obdobjih lahko pripravništvo traja najmanj tri in največ pet mesecev (Žumer, b.l.).

3.2. Svet Evropske Unije

Razpiše se 70 mest za pripravništvo, ki povprečno traja 5 mesecev. Namenjeno je državljanom držav članic EU, ki imajo pred rokom za oddajo vlog univerzitetno diplomu ali enakovredno izobrazbo. Ponuja tudi neplačano pripravništvo študentom tretjega, četrtega ali petega letnika fakultete, ki zahteva udeležbo na pripravništvu kot del opravljenega študija (Žumer, b.l.).

3.3. Evropski parlament

Evropski parlament nudi različne prakse:

1. Plačana praksa, ki je namenjena posameznikom z univerzitetno ali enakovredno izobrazbo, traja pet mesecev. Poznamo dva tipa plačanih praks (splošna usmeritev in novinarska usmeritev)
2. Neplačana praksa (mladi, ki so že opravili maturitetni izpit ali imajo enakovredno raven visoke ali tehnične izobrazbe. Poznamo univerzitetno in poklicno usposabljanje)

3. Plačana praksa za invalide (namen je olajšati invalidnim osebam vključevanje v delo. Praksa je namenjena posameznikom z univerzitetno ali enakovredno izobrazbo in osebam, ki nimajo univerzitetne izobrazbe. Plačana praksa traja pet mesecev.
4. Plačana in neplačana praksa za prevajalce (opravlja v Luksemburgu)
5. Praksa za konferenčne tolmače (Žumer, b.l.).

3.4. Sodišče Evropskih skupnosti

Sodišče Evropskih skupnosti vsako leto razpiše omejeno število plačanih praks, ki lahko trajajo največ pet mesecev.

Prakso je mogoče opravljati v dveh obdobjih:

- od 1. marca do 31. julija
- od 1. oktobra do 28. februarja

Kandidati morajo biti ali univerzitetni diplomirani pravniki ali politologi (smer pravo), kandidati za prakso na oddelku za tolmačenje pa diplomirani konferenčni tolmači. Zaželeno dobro poznavanje francoščine (Žumer, b.l.).

3.5. Evropsko računsko sodišče

Evropsko računsko sodišče ponuja omejeno število pripravništev, ki trajajo maksimalno pet mesecev. Pripravništvo je lahko plačano (1120 eur/mesec) ali neplačano (Oprčkal, 2014).

3.6. Evropski ekonomsko-socialni odbor

Izbira kandidatov poteka preko EPSO, dvakrat letno nudijo pripravništvo za obdobje petih mesecev približno 15 univerzitetnim diplomirancem, ki so državljani ene izmed držav članic Evropske unije, kot tudi nekaterim posameznikom iz držav nečlanic EU. Poteka v Bruslju (Oprčkal, 2014).

3.7. Evropski varuh človekovih pravic

Izbira kandidatov poteka preko EPSO, vendar varuh tudi sam razpisuje določena prosta delovna mesta. Dvakrat letno razpiše pripravništvo, ki je primarno namenjeno univerzitetnim diplomiranim pravnikom. Pripravništva se potekajo v Strasburgu ali Bruslju.

Kandidati morajo biti državljani ene izmed držav članic EU, imeti univerzitetno diplomo iz prava, obvladati enega izmed uradnih jezikov EU in dobro poznati drugega. Ker sta glavna delovna jezika Evropskega varuha človekovih pravic angleščina in francoščina, se od kandidatov zahteva poznavanje obeh jezikov. Pripravnikom, ki ne prejemajo plačila ali druge oblike finančne pomoči, je v času pripravništva dodeljena štipendija (Žumer, b.l.).

4. PREDNOSTI, KI JIH PRINESE DELO V INSTITUCIJAH EU

Pri iskanju zaposlitve je najprej pomembno, da imamo ustrezno izobrazbo, ki jo ta poklic zahteva. Toda na eno prosto mesto se lahko prijavi tudi več sto oseb z isto izobrazbo, se pravi da odloča nekaj drugega katero osebo bodo zaposlili. Ponujati moramo nekaj več kot ostali. Izkušnje z delom v evropskih institucijah so zagotovo naša prednost, ki nam lahko pripomore pri pridobitvi zaposlitve. Ta izkušnja nam pove marsikaj o človeku – ne boji se izzivov, hitro se prilagaja spremembam, ima željo po spoznavanju novih stvari.

LITERATURA

1. Europa EU. (2013). *Institucije in agencije EU*. Pridobljeno s http://europa.eu/epso/discover/institutions/index_sl.htm
2. Mladina. (2014). *Privilegirani in neprivilegirani praktiki v Bruslju*. Pridobljeno s <http://www.mladina.si/156529/privilegirani-in-neprivilegirani-praktiki-v-bruslju/>
3. Oprčkal, B. (2014). *Kako do službe pri slovenskem evroposlancu*. Pridobljeno s http://www.siol.net/novice/slovenija/2014/05/kako_do_sluzbe_pri_slovenskem_evroposlancu.aspx?format=json&hide_hf=1&mob=1&os=iOS&ver=2.2
4. Startaj.si. (2014). *Mlada pravnica, ki izkušnje nabira od Bruslja do Genove*. Pridobljeno s <http://www.startaj.si/8702807/Mlada-pravnica-ki-izku%C5%A1nje-nabira-od-Bruslja-do-Genove>
5. Žumer, K. (b.l.) *Mladi in priložnosti v evropski uniji*. Pridobljeno s http://www.klemenžumer.eu/?page_id=23

Stil vodenja v logističnem podjetju

Svit Koren

Povzetek

V tem prispevku smo spoznali, da je vodenje proces, pri katerem vodja vpliva na svoje podrejene z namenom doseganja ter uresničevanja zastavljenih ciljev. Glavni nosilci vodenja so vodje, ki imajo pomembno vlogo v podjetju. Dober vodja zna poslušati svoje podrejene, mora poslušati njihove predloge in zamisli ter se zna za določeno stvar tudi suvereno odločiti. Stil vodenja je v bistvu način, s katerim vodja vpliva na svoje podrejene, da bi skupaj dosegli zastavljene cilje v nekem določenem časovnem obdobju. Za uspešno vodenje je pomembno, da vodja pozna svoj stil vodenja, da ga zna prilagoditi glede na situacijo, v kateri se znajde, na ljudi, ki jih vodi, na okolje, v katerem dela. Namen prispevka je s pomočjo empirične raziskave ugotoviti, ali v obravnavanem logističnem podjetju prevladuje k nalogam oziroma k ljudem usmerjen stil vodenja. Ugotovili smo, da rahlo prevladuje k nalogam usmerjen stil vodenja.

Ključne besede: vodenje, vodja, stil vodenja, teorija vodenja, podjetje

2. UVOD

Pomembno je znati uspešno voditi organizacijo, saj v nasprotnem primeru lahko pride do neučinkovitega vodenja zaposlenih in s tem posledično do neučinkovitega in neuspešnega delovanja le-te. Vodenje zajema proces družbenega vplivanja, pri čemer posameznik ali skupina namerno uveljavlja vpliv nad drugimi ljudmi ali skupinami, da oblikuje dejavnost in odnose v organizaciji (Koren, 2014, str. 33). Vodenje je v veliki meri odvisno od samega vodje, torej od njegovega znanja, kompetenc, izkušenj, spretnosti, pa tudi od njegove osebnosti. V teoretičnem delu prispevka bomo opredelili temeljne teoretične pojme, ki so ključni za razumevanje obravnavane problematike; v drugem, empiričnem delu, pa bomo predstavili rezultate ankete, ki smo jo izvedli med vodji in ostalimi zaposlenimi v podjetju. S pomočjo rezultatov bomo pojasnili, kateri vodstveni stil prevladuje v obravnavanem logističnem podjetju.

2. STILI VODENJA

a) Opredelitev vodenja

Vodenje je pravzaprav ena izmed temeljnih funkcij managementa – poleg načrtovanja, organiziranja in kontroliranja aktivnosti. Kot glavno nalogo vodje pa razumemo vplivanje na sodelavce, da dosežejo zastavljene cilje. Vloga vodenja je v bistvu le ena izmed številnih delovnih nalog, ki jih mora opraviti vodja. O vodenju obstaja v literaturi veliko število različnih definicij. Vsem definicijam pa je skupno, da gre pri vodenju pravzaprav za izvajanje vpliva nad drugimi. Zagotovo pa je vodenje v različnih panogah oz. različnih organizacijah lahko bistveno drugače zastavljeno – v javnem sektorju je drugačno kot na primer v proizvodnih podjetjih in podobno. To je po našem mnenju tudi eden izmed bistvenih razlogov, zakaj v literaturi ne najdemo enotne definicije vodenja. Managerji imajo znanje in veščine, potrebne za sprejemanje odločitev. Straub (2012, str. 485) navaja več dimenzij vodenja kot funkcije managementa: *določitev ciljev podjetja, razdelitev nalog in koordinacija, dajanje navodil sodelavcem, kako uresničevati*

zastavljene cilje, nadzor nad opravljanjem nalog, izbor, ocenjevanje, nagrajevanje sodelavcev.

b) Oprelitev stila vodenja

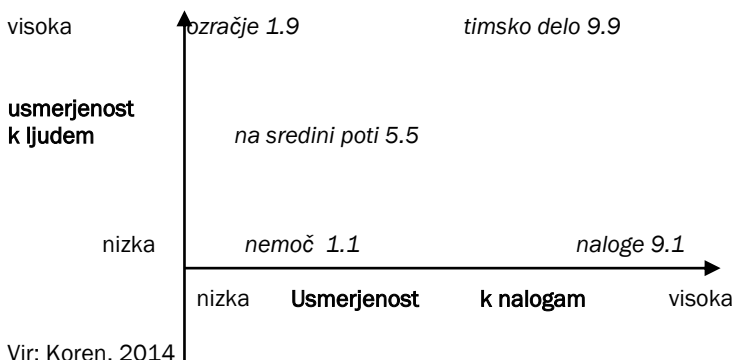
Vodstveni stil je način, na kakršnega vodja uveljavlja moč in oblast in način, kako se vede do članov skupine. Obstaja veliko dejavnikov, ki vplivajo na stil vodenja, in sicer predvsem *filozofija vodenja, situacija, narava delovnih nalog ter karakteristike vodenih*. Pod karakteristikami vodenih razumemo predvsem, kakšna so prepričanja, vrednote, pričakovanja, znanja, delovne navade vodenih delavcev. Po mnenju Evertarda in Morrisa (1996, str. 39) je pomemben dejavnik pri vplivu na stil vodenja tudi količina delovnih izkušenj. Menita, da zaposleni na začetku poklicne poti (1. faza) pri vodji iščejo usmerjenost k nalogam, ker želijo, da jim vodja pojasni, kaj in kako morajo delati. Kasneje (2. faza) pa naj bi zaposleni pri vodji iskali motivacijsko vedenje vodje, torej da jim vodja pojasni, kaj od njih pričakuje. V predzadnji, tretji fazi, pa zaposlene zanima le še povratna informacija o njihovem delu, v četrti fazi pa naj bi bil zaposleni dovolj motiviran, da lahko povsem samostojno opravlja delo. Stil vodenja je lahko usmerjen k nalogam ali pa k ljudem. Vendar so redki vodje usmerjeni povsem enostransko, zato prihaja tudi do kombinacij obeh usmerjenosti k vodenju. Sicer pa ločimo še med avtokratskim in demokratičnim stilom vodenja, vodenjem *laissez-faire* in številnimi podtipi omenjenih vodstvenih stilov (sodelovalno vodenje, posvetovalno vodenje, Likertov model vodenja, ...).

K nalogam oziroma k ljudem usmerjen stil vodenja

Vodje, ki so usmerjeni k nalogam, so usmerjeni predvsem v doseganje rezultatov, uspeha, učinkovitosti in seveda s tem povezanega dobička v podjetju. Takšen vodja sodelavcem vedno jasno predstavi svoja stališča, jim obrazloži vse postopke, pove, kaj se v podjetju od njih pričakuje in pojasni, kakšen je njihov položaj v podjetju. Do napak ni strpen, sodelavce kaznuje za slabo opravljeno delo. Vodja, ki je usmerjen k ljudem, pa svoje osnovne naloge razume kot skrb za dobro počutje zaposlenih in skrb za ugodne in urejene pogoje za delo. Vse zaposlene obravnava enako, pri delu jim skuša kar najbolj pomagati, je strpen do napak sodelavcev, pozoren, spoštuje mnenje drugih zaposlenih in načeloma vzdržuje tudi prijateljske odnose z njimi. Rezultati so mu manj pomembni, kar je sicer v nasprotju s temeljno ekonomsko doktrino v poslu – ustvarjanjem dobička. V praksi pa se sicer redko zgodi, da bi bil vodja v neki organizaciji usmerjen samo k nalogam ali pa samo k ljudem. Večinoma prihaja do kombinacij obeh omenjenih vodstvenih stilov. Na sliki 2.1 je grafično predstavljen model vodenja, ki sta ga razvila Balek in Mouton, in se nanaša na 2 dimenziji obnašanja, in sicer usmerjenost k ljudem in usmerjenost k proizvodnji (nalogam). Vsaka dimenzija ima 9 stopenj, kar nam da 81 različnih vodstvenih stilov. Ta model opisuje 5 različnih vrst vedenja (ozračje, timsko delo, na sredini poti, nemoč, naloge). Iz slike 2.1 je razvidno, da je na spodnji levi strani (oznaka 1.1) nizka usmerjenost tako k proizvodnji kot k nalogam. Vodja v tem primeru ni aktiven, boji se ukazovati, izogiba se odgovornosti, skratka je nemočen ter za vse krivi druge. V zgornjem levem delu slike (1.9) je vodja zelo usmerjen k ljudem in zelo malo k nalogam. Ozračje v takšnem delovnem timu je sicer zelo prijetno, vendar ne vodi nujno k izboljšani produktivnosti. Takšen vodja je zelo rad priljubljen, je uslužen, izogiba se konfliktom. Vodenje, označeno z oznako 9.1, pomeni visoko usmerjenost k nalogam in

nizko k ljudem. Takšen vodja predvsem sili zaposlene k doseganju zadanih delovnih ciljev ter pri tem zanemari želje in potrebe zaposlenih. Je oblasten, če je izzvan, lahko postane napadalen. Oznaka 5.5 pomeni sredinsko pot. Takšen vodja si ne želi sprememb, vse dela po predpisih in je zelo vester. Oznaka 9.9 pa ponazarja visoko usmerjenost vodje k ljudem in hkrati k nalogam – timsko delo. Možina (2002, str. 521) navaja, da vodja v primeru timskega vodenja oblikuje tim zaposlenih, ki so med seboj povezani, si zaupajo in pomagajo pri izvajanju nalog. Zaposleni so vključeni v sprejemanje poslovnih odločitev. Delovni in medsebojni odnosi pri takem načinu vodenja vodijo k dobrim delovnim rezultatom in hkrati k zadovoljstvu zaposlenih v podjetju

Slika 1: Model mrežnega vodenja



Ker se v vodenju pojavljata skoraj vedno oba stila, ta teorija velja za domiselno in ponuja koncept za razumevanje kompleksnosti vodenja. V strokovni literaturi se pojavlja nekaj pristopov, ki povezujejo oba stila; *oblasten*, *skrben*, *pasiven/političen*, *uradniški*, *motivator* (Koren, 2014, str. 42-43). Reddin je natančneje analiziral stile vodenja, zato si bomo v nadaljevanju malo podrobneje pogledali njegov 3D model stilov vodenja.

Reddinov 3D model vodenja

Reddin je razvil teorijo 3D, ki se ukvarja zlasti z učinkovitostjo vodenja. Zanj ni bilo pomembno, koliko napora vodja vложи v delo, ampak kaj doseže. Teorija 3D temelji na številnih predhodnih raziskavah, ki so odkrile 2 glavna elementa v obnašanju vodij-usmerjenost k nalogam in usmerjenost k ljudem. Enkrat je lahko pri vodji poudarjen en element, enkrat drugi, oba pa sta lahko v majhnem ali velikem obsegu, zato pridemo do 4 osnovnih stilov vodenja. Reddinovo teorijo sestavljajo torej 4 stili vodenja (Kovač in drugi, 2004, str. 44-45), in sicer *zavzeti stil*, *integracijski stil*, *zadržan stil*, *prizadevni stil*. Predstavili bomo glavne značilnosti vodij, ki ustrezajo zgoraj omenjenim stilom (Nemec, 2005, str. 159-160). *Zavzeti vodja* je pretežno usmerjen k ljudem, sprejema sodelavce takšne, kakršni so, rad se pogovarja s sodelavci in spodbuja druge, da govorijo. Primeren je za vodenje strokovnih del, kjer prevladujejo profesionalni standardi, boji se konfliktov s sodelavci, sodelavce pa kaznuje z ignoriranjem. *Integriran vodja* je v veliki meri usmerjen k ljudem in k nalogam, pogosto sklicuje sestanke, usmerjen je v prihodnost, poudarja timsko delo, enači se s podrejenimi. *Zadržani vodja* je v manjši meri usmerjen k ljudem in

nalogam, Najbolj je usmerjen k pisanju navodil. Ni komunikativen, primeren je bolj za računovodska in administrativna dela. Podcenjuje tudi potrebe po inovacijah. *Prizadeven vodja* je v pretežni meri usmerjen k nalogam. Primeren je za vodenje proizvodnje in prodaje. V obnašanju je gospodovalen, v konfliktnih uveljavlja svoje poglede, meni, da je kazen najboljši način, kako sodelavcem preprečiti napačno delovanje.

3. ANALIZA STILA VODENJA V PODJETJU

a) Kratka predstavitev obravnavanega logističnega podjetja

Za potrebe tega prispevka smo opravili anketiranje v srednje velikem podjetju, ki deluje v logistični panogi. Podjetje ima 240 zaposlenih, približno 60 % je moških. Prihodki od prodaje so v letu 2012 znašali približno 12 milijonov evrov, EBITDA pa 1,2 milijona evra. Podjetje posluje na slovenskem in še 8 tujih trgih. Sedež podjetja je v Ljubljani. Statusno pravno gre za družbo z omejeno odgovornostjo. Podjetje vodi direktor, poleg tega pa je v organizaciji še 5 področnih vodij (marketing, prodaja, finance in računovodstvo, nabava, človeški viri). Obravnavano podjetje je distributer velikega števila mednarodno zastopanih blagovnih znamk vrhunske kakovosti, ki obsegajo širok asortiment: od izdelkov za nego in lepoto, preko prehranskih in neprehranskih izdelkov, tehničnih in električnih naprav, do farmacevtskih izdelkov, igrač, tekstila, cigaret, kot tudi motornih olj. Tako obsežen in raznolik nabor blagovnih znamk in izdelkov zahteva visoko stopnjo prilagodljivosti, konstantno odprtost za spremembe, prilagodljivo organizacijo ter vlaganje v razvoj ljudi in blagovnih znamk. Cilj podjetja je ustvariti dolgoročno poslovno rast in dodano vrednost za poslovne partnerje in blagovne znamke, ki so v ponudbi podjetja.

b) Metodologija

Pri pripravi anketnih vprašalnikov smo se odločili, da anketirance razdelimo v dve skupini (vodje in ostali zaposleni) ter za vsako skupino pripravimo poseben vprašalnik. Zaradi prostorskih omejitev smo pokomentirali le odgovore na zadnje vprašanje, kjer smo vodje in zaposlene prosili, da na 5-stopenjski Likertovi lestvici označijo stopnjo strinjanja z navedenimi trditvami. Ta del smo (zaradi jasnejše določitve stila vodenja in preglednejše interpretacije rezultatov) dodatno razdelili na dva dela, in sicer se prvih 10 trditev nanaša na stil vodenja, usmerjen k nalogam, drugih 10 pa na stil vodenja, usmerjen k ljudem. Teža anketirancem vnaprej nismo pojasnili, saj smo se želeli izogniti temu, da bi anketiranci morebiti odgovarjali neiskreno in bi na primer zavestno dajali višje ocene pri trditvah, ki so značilne za vodenje, usmerjeno k ljudem. Vprašalnike smo povsem personalizirali, saj smo želeli izvedeti, kako vodje oziroma zaposleni osebno ocenjujejo zapisane trditve in ne kakšno je splošno mnenje (le- to je lahko podvrženo tudi govoricam) o vodenju in odnosih med vodji in zaposlenimi v podjetju. Analizo smo tehnično opravili s pomočjo orodij MS Office (MS Word in MS Excel). Statistična analiza temelji na deskriptivni statistiki, in sicer na analizi srednjih vrednosti s standardnimi odkloni. Naš vzorec obsega 31 oseb, in sicer 11 vodij in 20 zaposlenih. Zaradi prostorskih omejitev smo predstavili le analizo odgovorov na vprašanja, ki zadevajo stil vodenja.

Analiza vprašalnikov – vodje

Analizirali smo odgovore 11 vodij. V anketi so sodelovali skoraj vsi vodilni delavci (razen 2), in sicer od poslovodij do direktorja. Večina jih ima univerzitetno izobrazbo in so stari med 41-50 let. V Preglednicah 3.1 in 3.2 si bomo ogledali srednje vrednosti s standardnimi odkloni, ki smo jih izračunali na podlagi ocenjenih trditvev glede stilov vodenja v podjetju. V prvi preglednici so trditve, ki po našem mnenju ustrezajo stilu vodenja, usmerjenega k nalogam, v drugi preglednici pa trditve, ki ustrezajo stilu vodenja, usmerjenega k ljudem.

Tabela 1: Stil vodenja, usmerjen k nalogam-vodje

Zap. št.	Trditev	Srednja vrednost	Standardni odklon
1	Svoje delovne aktivnosti skrbno organiziram.	4,46	0,23
2	Sodelavcem jasno predstavim svoja stališča.	4,48	0,34
3	Sodelavcem natančno predstavim pravila in postopke, ki jih morajo skrbno upoštevati pri delu.	4,43	0,35
4	Pri delu skrbno nadziram, ali sodelavci opravljajo naloge pravočasno in v skladu z vsemi postopki.	4,01	0,23
5	Delovne obveznosti skrbno načrtujem.	4,24	0,41
6	Sodelavcem jasno povem, kaj od njih pričakujem.	4,31	0,33
7	Sodelavce obveščam, ali so uspešni pri delu.	4,11	0,69
8	Sodelavcem pojasnim, kakšna je njihova vloga v skupini.	4,17	0,33
9	Sodelavcem namenim delovne naloge, za katere menim, da so jih zmožni uspešno, učinkovito ter pravočasno opraviti.	4,22	0,38
10	Sodelavce je potrebno nagraditi za vestno izpolnjevanje delovnih nalog.	4,40	0,38
	Skupaj	4,26	0,39

Vir: Lastna raziskava

Najnižja srednja vrednost je bila izračunana pri trditvi »Pri delu skrbno nadziram, ali sodelavci opravljajo naloge pravočasno in v skladu z vsemi postopki«. Srednja vrednost, ki je statistično na 5-stopenjski lestvici še zmeraj precej visoka, je znašala 4,01. Najvišje ocenjena trditev je trditev pod zaporedno številko 2. Torej sklepamo, da vodje podrejenim zelo jasno predstavijo svoja stališča, kar lahko pomeni tudi, da na ta način nekako sugerirajo, kako naj zaposleni opravijo delovne naloge oz. kaj je za podjetje najpomembnejše. Največji standardni odklon, in sicer 0,69, pa smo zaznali pri trditvi, da sodelavce sproti obveščajo, ali so uspešni pri delu. Očitno imajo glede tega vodje najbolj različna mnenja glede na ostale trditve. Skupna srednja vrednost trditvev, ki napeljujejo na stil vodenja, usmerjen k nalogam, znaša 4,26.

Tabela 2: Stil vodenja, usmerjen k ljudem-vodje

Zap. št.	Trditev	Srednja vrednost	Standardni odklon
1	Skrbim za dobro počutje zaposlenih.	4,29	0,32
2	Skrbim za ugodne delovne pogoje.	4,30	0,34
3	Sodelavcem pomagam pri delu.	4,41	0,29
4	Spoštujem mnenje sodelavcev.	4,43	0,25
5	Upoštevam mnenje drugih pri sprejemanju odločitev.	4,30	0,40
6	Vse zaposlene obravnavam enako.	4,42	0,21
7	Sem obziren in pozoren do sodelavcev.	4,28	0,32
8	S sodelavci vzdržujem neformalne stike.	3,99	0,50
9	O morebitnih spremembah se predhodno posvetujem s sodelavci.	4,19	0,49
10	Trudim se, da ne pokvarim prijetnega vzdušja pri delu.	4,02	0,41
	Skupaj	4,26	0,35

Vir: Lastna raziskava

Najvišje je bila med vodji ocenjena trditev, da vodja spoštuje mnenje sodelavcev, in sicer srednja vrednost znaša 4,43. Tudi standardni odklon je tu precej majhen, znaša le 0,25. To pomeni, da so vodje večinoma prepričani, da spoštujejo mnenje sodelavcev, vendar ga po lastni oceni v nekoliko manjši meri upoštevajo pri sprejemanju odločitev, saj je bila srednja vrednost te trditve 4,30 z bistveno večjim standardnim odklonom. Najnižje je bila ocenjena trditev glede neformalnega druženja s sodelavci (3,99), vendar je tu tudi standardni odklon najvišji (0,50), kar lahko pojasnimo s tem, da se nakateri vodje precej družijo s sodelavci, drugi pa bolj malo. Skupna srednja vrednost znaša 4,26, kar je enako kot pri prejšnji preglednici. Po analizi vprašalnika vodij lahko zaključimo, da je stil vodenja v obravnavanem podjetju po mnenju vodij v enakem deležu usmerjen k nalogam kot k ljudem. V nadaljevanju bomo seveda naredili tudi primerjavo z ocenami, ki jih bomo dobili kot rezultat ankete, izvedene pri ostalih zaposlenih.

Analiza vprašalnika – ostali zaposleni

V tem podpoglavju smo analizirali odgovore 20 zaposlenih, kar predstavlja slabo desetino zaposlenih v podjetju (izključujoč vodje). Na ta način in z razpršitvijo anketiranja po posameznih oddelkih smo želeli dobiti čimbolj reprezentativen vzorec. Na enak način kot pri vodjih bomo analizirali pridobljene rezultate. V preglednicah 3.3 in 3.4 sledi ocena trditev glede stilov vodenja s strani zaposlenih. Vprašanja so zaradi medsebojne primerljivosti sicer skorajda identična kot pri vodjih, vendar zaradi druge ciljne skupine in lažjega razumevanja s strani vseh zaposlenih nekoliko drugače formulirana.

Tabela 3: Stil vodenja, usmerjen k nalogam-zaposleni

Zap. št.	Trditev	Srednja vrednost	Standardni odklon
1	Vodja delovne aktivnosti skrbno organizira.	3,83	0,45
2	Vodja mi jasno predstavi svoja stališča.	3,56	0,43
3	Vodja natančno predstavi pravila in postopke, ki jih moram skrbno upoštevati pri delu.	3,79	0,33
4	Vodja preveri, če opravljam delovne naloge pravočasno in v skladu s postopki, ki mi jih je predstavil.	4,24	0,23
5	Vodja organizira delovne aktivnosti.	4,00	0,34
6	Vodja mi jasno razloži, kaj od mene pričakuje.	3,66	0,41
7	Vodja me obvešča, ali sem uspešen pri delu.	3,70	0,27
8	Vodja mi vedno pojasni, kakšna je moja vloga v skupini.	3,55	0,45
9	Vodja mi nameni delovne naloge, ki sem jih zmožen uspešno, učinkovito ter pravočasno opraviti.	3,44	0,31
10	Vodja me nagradi/pohvali za vestno izpolnjevanje delovnih nalog.	3,99	0,25
	Skupaj	3,78	0,35

Vir: Lastna raziskava

Anketirani so najvišje ocenili trditev (4,24), da vodja preverja, kako izpolnjujejo delovne naloge. Tudi standardni odklon z vrednostjo 0,23 je bil pri tej trditvi najmanjši, kar potrjuje, da zaposleni v znatni večini vodjo doživljajo predvsem kot »kontrolorja« njihovega dela. Najnižje je ocenjena trditev (3,44), da vodja zaposlenim nameni delovne naloge, ki so jih le-ti zmožni uspešno, učinkovito ter pravočasno opraviti. Zaposleni očitno menijo, da jim vodje dajejo v določeni meri tudi naloge, ki jim niso kos. Skupna srednja vrednost znaša 3,78, standardni odklon pa 0,35. Vrednosti so nekoliko nižje kot pri analizi vprašalnika vodij. To lahko pojasnimo deloma s tem, da so bili morda nekateri vodje premalo samokritični, zaposleni pa preveč kritični do vodij; po drugi strani pa obstaja precejšnja verjetnost, da del zaposlenih morda ne pozna dovolj dobro nalog vodij ali pa niso kljub našemu trudu dovolj dobro razumeli vseh trditev.

Tabela 4: Stil vodenja, usmerjen k ljudem-zaposleni

Zap. št.	Trditvev	Srednja vrednost	Standardni odklon
1	Vodja skrbi za dobro počutje zaposlenih.	3,59	0,48
2	Vodja skrbi za ugodne delovne pogoje.	3,77	0,45
3	Vodja mi pomaga pri delu.	3,71	0,41
4	Vodja spoštuje moje mnenje.	3,59	0,34
5	Vodja upošteva moje mnenje pri sprejemanju odločitev.	2,88	0,20
6	Vodja vse zaposlene obravnava enako.	3,60	0,40
7	Vodja je objiren in pozoren do mene.	3,52	0,32
8	Vodja z mano vzdržuje neformalne stike.	3,01	0,41
9	O morebitnih spremembah se vodja predhodno posvetuje tudi z mano.	2,93	0,25
10	Vodja se trudi, da ne pokvari prijetnega vzdušja pri delu.	3,05	0,55
	Skupaj	3,37	0,38

Vir: Lastna raziskava

Najvišje (3,77) so anketiranci ocenili trditvev, da vodja skrbi za ugodne delovne pogoje. To pomeni, da se očitno razmeroma zadovoljni z urejenostjo delovnega mesta, opremo na delovnem mestu, ... Najnižje (2,88) pa so ocenili trditvev, da vodja upošteva njihovo mnenje pri sprejemu odločitev. Tu je bil tudi standardni odklon najmanjši (0,20), kar dokazuje visoko stopnjo soglasja glede te trditvev med zaposlenimi. Takšno mnenje lahko pojasnimo s tem, da zaposleni očitno menijo, da njihovo mnenje nima ravno velikega vpliva oziroma ne vpliva pogosto na odločitev, ki jo sprejme vodja.

Tabela 5: Primerjava rezultatov

Stil vodenja	Vodje (AS/SO)	Zaposleni (AS/SO)	Srednja vrednost skupaj (AS/SO)
K nalogam usmerjen stil	4,26/0,39	3,78/0,35	4,02/0,37
K ljudem usmerjen stil	4,26/0,35	3,37/0,38	3,82/0,37

AS - aritmetična sredina

SO - standardni odklon

Vir: Lastna raziskava

Pri primerjavi rezultatov (Preglednica 3.5) opazimo, da je pri oceni obeh stilov vodenja, kjer smo anketirali vodje, enaka srednja vrednost (AS), in sicer znaša 4,26. Če upoštevamo še drug statistični parameter, ki smo ga uporabili, in sicer standardni odklon, je tudi tukaj razlika med obema vrednostima le 0,04 v prid k ljudem usmerjenemu stilu. Torej lahko sklenemo, da vodje ocenjujejo, da sta oba stila vodenja v podjetju enakovredno zastopana, torej da vodje deloma uporabljajo k nalogam in delom k ljudem usmerjen stil vodenja (z neznatno tendenco k ljudem usmerjenemu stilu vodenja, upoštevajoč standardni odklon). Upamo si trditi, da je tak izid ankete precej pričakovano, saj je usmerjenost k delovnim nalogam v logističnem podjetju zelo pomembna, saj lahko že majhne napake na logističnem področju (napačne kalkulacije, težave v transportu, nepravočasno opravljene naloge, težave pri »just in time« dobavi, nedoslednost pri

skladiščenju, ...) povzročijo velikanske dodatne logistične stroške in s tem otežujejo poslovanje podjetja. Po drugi strani pa mora danes uspešno logistično podjetje zelo dobro poskrbeti tudi za svoje kadre (zaposlene), saj bodo le usposobljeni in zadovoljni zaposleni lahko bistveno prispevali k uspešnemu poslovanju in s tem tudi dobičku podjetja. Menimo, da so vodje torej (seveda z manjšimi odstopanji) dokaj realno ocenili način vodenja v logističnem podjetju. Pri analizi vprašalnikov ostalih *zaposlenih* pa je razlika že signifikantna. Na podlagi naših rezultatov ankete zaposleni ocenjujejo, da so vodje v podjetju bolj usmerjeni k nalogam (3,78) kot k ljudem (3,37). To bi lahko pojasnili s tem, da je odnos zaposleni-vodja nekoliko drugačen od odnosa vodja-zaposleni. Zaposleni torej vodje pretežno doživljajo kot tiste v podjetju, ki od njih zahtevajo, da opravijo pravočasno in kakovostno delovne naloge ter jih pri tem tudi nadzirajo. V zadnjem stolpcu smo naredili iz statističnih razlogov še primerjavo srednje vrednosti in standardnega odklona, izračunanih na podlagi povprečja anketnih odgovorov vodij in zaposlenih. Tukaj je razumljivo tendenca usmerjena proti vodstvenemu stilu, usmerjenemu k nalogam, saj smo od zaposlenih, ki jih je več, seveda dobili več izpolnjenih anket. Na koncu smo dobljene rezultate aplicirali še na teoretične modele, ki smo jih opredelili v prvem, teoretičnem delu prispevka. Ugotovili smo, da rezultate lahko najbolj smiselno pojasnimo z uporabo Reddinovega 3D modela. Vodje se v skladu s tem modelom opredeljujejo kot *integrirani vodje*, ki so usmerjeni v enaki meri tako k nalogam kot ljudem, se zavzemajo za timsko vodenje, so usmerjeni v prihodnost in tudi k doslednemu opravljanju delovnih nalog. Zaposleni pa so vodje v skladu s tem modelom ocenili kot *prizadevne vodje*. Takšni vodilni delavci so bolj usmerjeni k nalogam, v obnašanju dokaj gospodovalni in v konfliktnih uveljavljajo svoje mnenje.

4. ZAKLJUČEK

S prispevkom smo želeli na podlagi empiričnih ugotovitev predstaviti, kakšen vodstveni stil prevladuje v logističnem podjetju. Želeli smo ugotoviti, ali so vodje v obravnavanem podjetju bolj usmerjeni k nalogam ali k ljudem, torej k zaposlenim. Z analizo anketnega vprašalnika smo lahko odgovorili, kakšen stil vodenja prevladuje v obravnavanem podjetju ter glede na pridobljene anketne rezultate pojasnili morebitne razlike, kako vodenje v podjetju ocenjujejo vodje, kako pa ostali zaposleni. Analiza je pokazala, da sta po oceni vodij oba stila enakomerno zastopana, po oceni zaposlenih pa prevladuje stil, usmerjen k nalogam. Po našem mnenju je za logistično podjetje zelo dobro, da se oba stila prepletata, saj je v logistiki pomembna tako usmerjenost k zelo učinkovitemu izvrševanju delovnih nalog kot tudi k odnosom z ljudmi. Iz ocen smo tudi sklepali, da so odnosi med zaposlenimi in vodji razmeroma dobri, sploh glede na trenutno splošno stanje v slovenskem gospodarstvu. Pri aplikaciji rezultatov na Reddinov 3D model lahko rečemo, da so vodje glede na njihovo samooceno integrirani vodje, glede na oceno zaposlenih pa prizadevni vodje. Če pa rezultate apliciramo na teoretični model mrežnega vodenja, pa ugotovimo, da so vodje glede na anketne rezultate »na sredini poti 5.5« (anketiranje vodij) oziroma bolj »usmerjeni k nalogam 9.1« (anketiranje zaposlenih). Na koncu bomo podali še nekaj priporočil za možne izboljšave v procesu vodenja v obravnavanem podjetju. Menimo, da bi se morali vodje še nekoliko bolj posvetiti motiviranju zaposlenih. Vodja si mora vedno vzeti čas, da pojasni sodelavcem, kako in kaj naj delajo, če pa zaposleni ne razume navodil vodje, pa mu mora le-ta dati dodatna pojasnila, kako je treba izvršiti nalogo. Če zaposleni meni, da je dobil neustrezno nagrado (bodisi finančno bodisi nefinančno), se bi moral vodja z njim natančno pogovoriti ter na ta način ugotoviti potrebe zaposlenega, da mu bo lahko dal ustrezno nagrado. Takšno

nagrajevanje ima seveda motivacijski učinek. Če zaposlenemu delo ne predstavlja več izziva, mu mora vodja postaviti zahtevnejše cilje oziroma mu poiskati zahtevnejše delovne naloge. Glede usmerjenosti k nalogam pa menimo, da bi lahko vodje v podjetju določene postopke odpravili ali pa vsaj poenostavili (manj birokratskega dela). Prav tako menimo, da bi morali v podjetju nadgraditi informacijske sisteme, predvsem na področju strežniških rešitev podatkovnega skladišča ter več uporabljati funkcijo podatkovnega rudarjenja (data mining). Vodenje je torej res izjemno zahteven in hkrati eden izmed ključnih procesov v podjetju. Uspešno in učinkovito vodenje bistveno pripomore tudi k uspešnemu poslovanju podjetja, od česar imajo koristi vsi deležniki, tako lastniki, management in seveda tudi zaposleni.

LITERATURA IN VIRI

1. Everard, M, Morris, B. (1996). *Uspešno vodenje*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo
2. Kasper, H. , Mayrhofer, W. (2009). *Personalmanagement-Führung-Organisation*. Dunaj: Linde Verlag Wien GmbH.
3. Kavčič, B. (1991). *Sodobna teorija organizacije*. NUK: Ljubljana
4. Koren, A. (2014). *Teorije organizacij in vodenja*. Celje: MFDPŠ.
5. Koren, S. (2014). *Izvedba ankete o stilih vodenja v podjetju*. Lasten primarni vir.
6. Kovač, J., Mayer, J., Jesenko, M. (2004). *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.
7. Možina, S. (2002). *Management: Nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta
8. Nemeč, V. (2005). *Kako do uspešnega managementa*. Ljubljana: Modrijan.
9. *Orbico d.o.o.* (2014). Pridobljeno s <http://www.orbico.si>.
10. Straub, T. (2012). *Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. München: Pearson Deutschland GmbH.

Startup podjetje

Andreja Krivec, Tamara Holobar

Povzetek

Pisali sva o start up podjetju, torej kaj nasploh pomeni definicija samega start-upa, kako se lotiti ustanovitve in na kaj vse je potrebno biti pozoren, torej dobro poznati trg, vedeti kaj pravzaprav želimo prodajati, nuditi. Prav tako je potrebno poznati želje naših potencialnih strank in od njih pridobiti koristne informacije, svoje zamisli pa je potrebno znati pojasniti ter utemeljiti investitorjem. Pomembna je tudi vztrajnost, trud, nepopustljivost in borbenost na vse večjem konkurenčnem trgu. Pomemben faktor pa je tudi, da pred vsem tem naredimo načrt, ki bi temeljil na dolgoročnosti, torej našo daljno prihodnost, in ne le za nekaj let. Da lahko ustanovimo start up podjetje pa moramo biti predvsem inovativni in znati ponuditi trgu nekaj novega. Zavedati se moramo, da je na trgu ogromno konkurence in ravno zaradi tega moramo biti boljši. Pregledati pa je potrebno tudi vse prednosti in slabosti start-up podjetja in se na podlagi tega tudi odločiti kakšna je naša volja ustanoviti nekaj novega in pri tem vztrajati.

Ključne besede: uspeh, strategija, zagonsko podjetje, tveganje

1. START-UP PODJETJE

Start-up je vsaka organizacija, ki razvija nov produkt v negotovih okoliščinah. Organizacija je lahko malo podjetje ali le skupina v večji korporaciji ali javni ustanovi. Produkt je lahko izdelek ali storitev. In ravno v besedi produkt se skriva glavna podrobnost te definicije. Produkt lahko razumemo kot tujko za besedo izdelek, v resnici pa imamo v slovenščini srečo, da imamo dve besedi, ki ju lahko uporabljamo za opisovanje razlik med enim in drugim.

Izdelek oz. proizvod je tisto, kar je plod ročnega ali strojnega dela, Kar narediš, ker imaš za to vse potrebno znanje, orodje, čas in materiale. Izdelek je proizvod obrtnišva.

Če torej želimo prodajati produkt, ne zgolj izdelka, moramo v naprej raziskati trg, razumeti problem, izdelati rešitev in jo ustrezno predstaviti trgu.

Je pa še ena pomembna sestavina start-upa: podjetniški tim. Skupinica motiviranih vsestranskih posameznikov (in ne en sam), ki v priložnost (produkt) tako verjame, da so pripravljeni tvegati vse, da bi poskusili uspeti. Ki so pripravljeni biti »lačni in strgani« tri, pet, ali celo deset let, kolikor lahko traja negotova podjetniška pot. (Finance, b.l.).

Start-up podjetje, ali zagonsko podjetje, ustanovijo ljudje, ki želijo spreminjati svet, oziroma stvari okoli sebe. V zadnjem času je še posebej veliko start up podjetij, ki se ukvarjajo z novimi tehnologijami, ki so trenutno v trendu – splet, geo lokacije, mobilne aplikacije. Vendar pa start up ni omejen le na omenjene kategorije. V Sloveniji se pojavljajo odlična zagonska podjetja na področju biologije, kemije, izdelave pametnih stikal, itd. Vsem, ki ustanovijo start up podjetje je skupno to, da verjamejo v svojo idejo in okoli sebe zberejo ljudi s podobnimi nazori. Ljudje, ki so pripravljeni investirati svoj čas in svoj denar in ne denar, ki ga namenja država, saj je država na tem področju zelo zadržana in v začetnih fazah, ko bi podjetje najbolj potrebovalo denar, ga od države ne more pridobiti. Takšno podjetje lahko sicer pridobi denar iz razpisa P2 - Zagon inovativnih,

tehnološko naravnanih podjetij, vendar je ta razpis objavljen enkrat letno in podjetje lahko pridobi 70.000 evrov v treh letih. Start-up podjetja svojega denarja ne iščejo pri državnih jasliah, kot smo vajeni pri veliko podjetij v Sloveniji, ampak ga poskušajo pridobiti od investitorjev iz celega sveta. V tujini je navada, da lastniki start-up podjetij, ki le ta prodajo, sami postanejo vlagatelji in tako se sklone krog. Seveda pa so taisti ljudje vedno pripravljene brezplačno pomagati oz. odpirati vrata, kar je eden izmed pomembnih faktorjev v start-up svetu. (Dnevnik, b.l.).

V primeru da imamo dobro zamisel, s katero bi želeli ustanoviti podjetje, je priporočljivo, da od potencialnih strank pridobimo dragocene informacije, še preden svoje življenjske prihranke vložimo v nov posel. Svoje zamisli pa bomo morali znati pojasniti in utemeljevati tudi investitorjem, posojilodajalcem, sodelavcem in dobaviteljem, če bi si želeli zagotoviti njihovo podporo in pomoč (Adams, 1996. str. 21).

Start up podjetje je navadno tisto podjetje katero še ni prejelo nobene investicije s strani skladov investicijskega sklada, ustanovitelji morajo biti vedno večinski lastniki podjetja. Udeleženci so navadno podjetniki, ki aktivno iščejo kapital formalnih in neformalnih investitorjev, vendar morajo prej napisati in oddati poslovni načrt (Startup, b.l.).

1.1 Največje start up napake

Največje napake so: -pomanjkljiva analiza, pomanjkljivo načrtovanje in prevelik podjetniški optimizem. Veliko posameznikov, ki se poda na podjetniško pot, ne najde pravega razmerja med analizo in načrtovanjem ter med instinktom, kdaj enostavno prevzeti tveganje in se lotiti akcije. S preveč analiziranja in načrtovanja lahko pride do »paralize«, ko posameznik ugotovi, da se v končni fazi ni smiselno ničesar lotiti, ker je preveliko. Na drugi strani, pa če ne gre za resnično izjemno poslovno priložnost v določenem trenutku, ko je zahtevano hitro ravnanje in lahko poslovni načrt v petih minutah narišete na prtiček, je potrebno vsekakor narediti podrobno analizo, oceniti idejo in narediti načrt realizacije vizije. Drugače lahko tečete brezglavo po trgu, dokler vas morski psi ne pojedjo (Poslovni angeli Slovenije, b.l.).

-Nekompetentnost podjetniškega tima in pomanjkanje podjetniškega znanja ter izkušenj: sama ideja ni vredna nič. Sam poslovni načrt ni vreden skoraj nič. Veliko pa je vreden ciljno usmerjen podjetniški tim, ki ima v rokah dober poslovni načrt in bo naredil vse, da ga bo realiziral. Bistveni v podjetništvu so ljudje in neprimerljivo več je vredna izvršnost kot pa ideja. Nekatere statistike celo pravijo, da ideja ni vredna več kot 5 %. Ustanovitelji nimajo enakih vrednot, vizije in pričakovanj. Pogosti razlog, zakaj podjetja propadajo je, da ustanovitelji ne uskladijo vizije, pričakovanj in vrednot. Najbolj smiselno je, da se to razjasni in uskladi preko pisanja poslovnega načrta. Pri veliko podjetjih pride do situacije, ko si eden izmed ustanoviteljev na neki točki želi narediti multinacionalko, drugi ustanovitelj pa bi podjetje ohranil na ravni malega, mogoče celo družinskega podjetja. Velikokrat pride do problemov tudi, ko se je potrebno odločiti, kdaj se preneha vse vlagati v rast in se začne žeti sadove tveganja in trdega dela. Torej, ko je naenkrat na voljo 10.000 evrov ali več, ki jih je potrebno ali vložiti v rast, ali izplačati lastnikom, lahko pride do problemov pri odločanju. Običajno se ustanovitelji skregajo, ko pride do velikih problemov z nedoseganjem zastavljenih ciljev, ali pa takrat, ko gre podjetju predobro in so lastniki zmedeni, kako ohraniti nadzor nad rastjo podjetja in pri tem ustrezno upravljati s financami, ter kdaj se nehati odrekati (Poslovni angeli Slovenije, b.l.).

-Slaba kontrola nad financami: eden izmed najpogostejših razlogov, zakaj podjetja propadajo, je tudi zaradi slabe kontrole nad denarnim tokom. Denar je za podjetje kot je kri za možgane. Problem, ki nastane je, da veliko podjetnikov ne predvidi dobro vseh stroškov, pretirava pa pri prihodkih in kar naenkrat začne zmanjkovati manevrskega prostora. In potem, če še nimaš skrbnega nadzora nad stroški, lahko hitro zaideš v finančne težave. Marketing je načeloma zelo drag in napačna marketinška strategija je lahko pogubna za celotno podjetje. Prav tako je prodaja ena najtežjih veščin (zato je tudi tako malo prodajalcev, katerih rezultati so vezani zgolj na rezultate), saj se mora posameznik naučiti retoričnih sposobnosti, empatije, soočenja z zavrnitvami itd. Poleg tega tako marketing kot tudi prodaja zahtevata veliko energije. Sta pa tako marketing kot tudi prodaja eni najpomembnejših aktivnosti v podjetju. Zato je smiselno, da posameznik pridobi čim več izkušenj, čim več testira in izdela temeljito analizo ter kreativen načrt trženja. Velikokrat je smiselno najeti tudi zunanje eksperte in strokovnjake (Poslovni angeli Slovenije, b.l.).

-Nenadzorovana rast: hitra rast podjetja za sabo potegne še kopicco izjemno zahtevnih sposobnosti, ki so zahtevane od podjetnika, kot so na primer pridobivanje novih ustreznih kadrov, dobaviteljev in ostalih partnerjev, skrb za pridobitev ustreznih finančnih sredstev za financiranje rasti podjetja, implementacija ustreznega sistema upravljanja in nadzora itd. Tako kot obstaja strah pred neuspehom, s katerim se sooča večina ljudi, dejansko obstaja tudi strah pred uspehom. To je v situacijah, ko se ne počutimo vrednega vseh velikih uspehov, ki se nam bližajo - zaradi neustrezne samopodobe. Takrat običajno začnemo načrtno uničevati svoje uspehe. Neverjetno neugodna past, ki jo je potrebno zgodaj identificirati in eliminirati (Poslovni angeli Slovenije, b.l.).

2. BREZ TVEGANJA NI USPEHA

Podajanje na nova področja ali v nove smeri je tvegano, vendar pa so nagrade lahko izjemne. Večino časa si ljudje ne želimo sprememb – sedanje stanje nam je udobnejše. Ko pa se prisilimo in se pomaknemo iz območja ugodja, se nam lahko to zelo obrestuje – tudi finančno. Človek raste in se razvija le, če se uči opazovati svoje okolje, postavlja vprašanja in preučuje nove zamisli. Uspešni ljudje se učijo vse življenje. Hlepijo za znanjem, saj tako izboljšujejo kakovost svojih življenj in poskrbijo, da jih radovednost nikoli ne zapusti. Čeprav lahko tveganje človeku nažene strah v kosti, pa ni nujno, da nad tem nimamo nobenega nadzora. Lahko se poigravate z novo zamisljivo in še vedno obvladujete svoje tveganje. To je namen poslovnih inkubatorjev. Njihov namen je pomagati podjetjem, ki so na začetku svoj poti, nadzirati stroške poslovanja in jim omogočiti souporabo virov. Po navadi se takšni inkubatorji nahajajo v starejših proizvodnih obratih, kjer si več podjetij lahko deli opremo, tehnologijo, najemnino in uporabo podpornih storitev, kot sta računovodstvo in trženje (Fritz, 2006, str. 23).

V Sloveniji imamo, po podatkih, pridobljenih s spletne strani agencije Spirit, ki vodi evidenco subjektov inovativnega okolja, kar 5 poslovnih inkubatorjev. Ti se nahajajo v Zasavski regiji (regionalni center za razvoj d.o.o.), Pomurski regiji (Pomurski tehnološki park d.o.o.), v Štajerski regiji (Štajerski tehnološki park d.o.o., SAŠA inkubator d.o.o.) in v Obalno – kraški regiji (INKUBATOR d.o.o. Sežana) (Spirit Slovenija, javna agencija).

Pri vsaki izvorni podjetniški ideji, ki jo dobimo še ne pomeni da je dobra in neka obetavna priložnost. Dokument, ki predstavlja sistematični razvoj ideje v poslovno priložnost oziroma dokument, ki preveri potencial naše ideje, imenujemo poslovni načrt. Podjetnik

pripravi tako, da se vživi v poslovanje svojega podjetja za nadaljnjih tri do pet let. V grobem poslovni načrt delimo na dva dela. Prvi je vsebinski del, drugi del pa zajema finančne projekcije. Poslovni načrt naj ne bi imel več kot 20 strani, lahko pa je predstavljen tudi v formatu prezentacije (Poslovni angeli Slovenije, b.l).

2.1. Zdravilo za dvom

Dvom in strah sta naša najhujša sovražnika. Dvom in negotovost vplivata na nas vse – brez izjeme. Ker je popolnost zgolj ideal, kako se lahko potemtakem izognemo lenobi? Kako naj se spravimo v pogon, ko pa mirujemo? Deset zelo zanesljivih nasvetov:

- Neumorno učenje se izplača.
Brez dvomov v svoje sposobnosti, nikoli ne prenehajmo vztrajati.
- Poznati morate ozemlje na katerega vstopate.
Najučinkovitejšim vodjem uspeta dve stvari: ko prelističijo kritike ter izboljšajo življenja tistih, ki jim sledijo.
- Nenehno si prizadevajte za zeleno spremembo.
Ukrepajte takoj, samo poraženci si vzamejo čas.
- Nikoli ne zanemarjajte dejstev.
Eno natančno merjenje je vredno več kot tisoč strokovnih mnenj.
- Svoje zamisli delite z drugimi.
Svoj polni potencial lahko odkrijemo šele, ko opravimo z dvomljivci.
- Izogibajte se dejavnikom, ki vas odvrčajo od začrtane poti.
Včasih je potrebna večja volja kot sama spretnost.
- Išcite težavne naloge.
Če želite uspeh, je potrebo najprej verjeti da zmorete. Ne poslušajte tistih, ki pravijo da vam na bo uspelo.
- Ne čakajte na dovoljenje.
Upajte si, in to storite.
- Značaj je pomemben.
Pogum pridobimo le, kadar se ne vdamo slabostim.
- Začnite zgodaj – končajte pozno. Uspe le tisti, ki verjame vase in je pripravljen (Fritz, 2006, str. 39-52).

2.2 Kako postati uspešen?

Najzanesljivejši poti do uspeha, kadar se podajamo v neznano, sta izračun tveganja in nepopustljiva vztrajnost ter trud. Kratki »izbruhi« energije so ponavadi zgolj izguba časa, če zagona in energije ne moremo ohraniti. Vemo, kako je, kadar imamo dobro zamisel, pa ugotovimo, da jo je nekdo drug uresničil. Še bolj pa nas zaboli, če je ob tem zaslužil.

Enaki občutki se pojavijo, kadar se sprašujemo, kako nekaterim »povprečnim« ljudem uspe prilesti na vrh. Ali se bolj potrudijo, da bi dobili priložnost? So morda bolj navdušeni nad svojim delom? Odgovori niso nobena skrivnost. Uspešni ljudje se učijo tako, da se nečesa lotijo in to opravljajo. Njihovi vodje pa so se naučili tako, da so opravili še veliko več reči.

Česa uspešni ljudje NE počnejo:

- Ne razmišljajo o preteklih napakah,
- Ne iščejo krivcev,

- Ne odlašajo,
- Se ne izogibajo odgovornosti,
- Se izogibajo ljudem, ki jim prinašajo slabe novice,
- Ne izkoriščajo drugih zaradi lastne koristi,
- Vse svoje moči ne osredotočijo zgolj na vrh,
- Upoštevajo dejstva,
- Upoštevajo tudi nasvete, ne le lastnih občutkov,
- Ne dovolijo, da bi zaradi čustvenih izbruhov sprejeli slabe odločitve,
- Bolj kot statusni simboli, visoke plače in nadzor so jim pomembni ljudje (Fritz, 2006. Str. 53-54).

Prvi element, ki ga mora imeti vsaka ideja, je kompetenca (core competence). Vsebovati mora neko določeno sposobnost, ki jo bo posedovalo naše podjetje, sposobnost, s katero delamo v podjetju denar na dolgi rok in je konkurenca ne more z lahkoto skopirati. Povsem preprosti primeri so tehnologija, znanje z visoko dodano vrednostjo, določene poslovne skrivnosti npr. (recept za Coca Colo) (Poslovni angeli, b.l)

2.2. Preživetji ali uspeti

Najočitnejša razlika med tistimi, ki zgolj preživijo in tistimi, ki uspevajo lahko poimenujemo ustvarjalna nuja. Kdor želi uspeti, mora upoštevati naslednje:

- Najprej se je potrebno soočiti z dejstvi,
- Znati je potrebno delovati tudi v hudih krizah,
- Objektivno je potrebno predvideti posledice,
- Samozavest naj temelji na dejanskih dosežkih, ne na sanjarjenju,
- Motive ljudi, ki se ne strinjajo z nami, moramo previdno proučiti.
- Ovire moramo realno oceniti,
- Znebiti se moramo motenj.

Za konec: "za preživetje je dovolj že, da nam bije srce. Da pa bi uspeli, moramo napeti vse svoje sile" (Fritz, 2006, str. 75-80).

3. POMEN START UP PODJETJA ZA SLOVENSKO GOSPODARSTVO

Seveda se kljub množičnosti nastajanja start up podjetij pri nas ne gre slepiti, da bodo tovrstna podjetja lahko rešila slovensko gospodarstvo in trenutno visoko stopnjo brezposelnosti. Po drugi strani pa se v primeru nastanka start up podjetja ne sme zgolj zamahniti z roko, v smislu »le kaj bo to spremenilo«. Start up podjetja morda ne morejo v celoti spremeniti gospodarskih razmer pri nas, lahko pa začnejo spreminjati miselnost in razumevanje poslovnih priložnosti ter podjetništva nasploh. V Sloveniji namreč start up podjetja zaposlujejo že več kakor 1400 ljudi. Glede na priljubljenost takšnih podjetij pri nas lahko pričakujemo, da bo v prihodnje na tak način ustvarjenih še več delovnih mest. Še pomembnejši vidik start up podjetništva je ta, da se mladi na ta način prebudijo in si sami ustvarijo zaposlitvene možnosti. Po drugi strani pa so start up podjetja pokazatelji neke nove ekonomije, ki se zdi v primerjavi z neoliberalnimi potezami trenutno prevladujoče ekonomije, mnogo bolj pravična, trajnostna in naravnana na dobrobit človeka ter družbe. V Sloveniji je bilo v letu 2013 aktivnih kar 150 start up podjetij. Številka je velika, sploh če upoštevamo, da je večina tovrstnih podjetij svojo poslovno pot začela povsem iz nič (Startup, b.l.).

LITERATURA

1. B. Adams. (1996). *Začetek in rast malega podjetja* – prevod. Radovljica: Skriptorij KA.
2. Dnevnik. (b.l.). Pridobljeno s:
<http://www.dnevnik.si/poslovni/gazele/1042496728>
3. Finance. (b.l.). Pridobljeno s:
<http://www.finance.si/349741/Zdaj-pa-zares-kaj-je-start-up?cookietime=1428510170>
4. Poslovni angeli Slovenije. (b.l.). Pridobljeno s:
<http://www.poslovniangeli.si/za-podjetnike/podjetnistvo/najvecje-startup-napake/>
5. R.Fritz. (2006). *Brez tveganja ni uspeha*. Ljubljana: Lisac & Lisac d.o.o.
6. Spirit Slovenija, javna agencija 2008 – 2014. Pridobljeno s:
<http://www.podjetniski-portal.si/ustanavljam-podjetje/inovativno-okolje/Evidenca-subjektov-inovativnega-okolja>
7. Startup.(b.l.). Pridobljeno s:
<http://www.startup.si/sl-si/start-up-leta/pogoj-sodelovanja>

ŠTUDENTSKI SVET. Kaj je to? Kdo je to? Zakaj že?

Študentski svet je predstavniški organ študentov MFDPŠ in je sestavljen tako, da imajo v ŠS MFDPŠ predstavnike študenti dodiplomskih in podiplomskih študijskih programov.

Študentski svet sestavlja sedem študentov, predstavnikov dodiplomskih in podiplomskih študijskih programov. V študijskem letu 2014/2015 v sklopu le-tega ustvarjajo: Iztok Grobelnik, Jaka Voh, Mirza Glavić, Iva Ana Virant, Hana Fideršek, Matej Jamnik, Kaja Podkrižnik.

Študentski svet ima predsednika, podpredsednika, dva člana Senata, enega člana Komisije za študentske zadeve, enega člana Komisije za kakovost in evalvacije in petino predstavnikov študentov v Akademskem zboru MFDPŠ. S tem je aktivno vpleten v izboljševanje in odločanje na fakulteti.

Naloge Študentskega sveta MFDPŠ:

- obravnava predlog statuta in o njem poda svoje mnenje o zadevah, vezanih na študentske pravice in obveznosti,
- obravnava in s soglasjem sprejme pravilnik o volitvah v ŠS,
- razpravlja o vseh zadevah, ki se nanašajo na pravice in dolžnosti študentov,
- daje mnenje o izobraževalnem delu v postopkih izvolitve v naziv visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev,
- oblikuje mnenje o kandidatih za dekana MFDPŠ,
- voli predstavnike študentov v delovna telesa organov MFDPŠ,
- organizira volitve v ŠS in akademski zbor,
- obravnava in sprejema Letni program in letno poročilo interesne dejavnosti študentov,
- opravlja druge naloge, ki se nanašajo na pravice in dolžnosti študentov v skladu z zakoni, Statutom MFDPŠ in internimi akti MFDPŠ.

Vsako leto se Študentski svet loti kar nekaj projektov, ki jih izpelje korektno in vestno:

- **Študentijada mednarodnih** – tradicionalno srečanje študentov, zaposlenih, sodelavcev fakultete in diplomantov,
- **konferenca KoMe** – »Dober kader – gonilo uspeha«,
- **tradicionalni pohod na Celjsko kočo,**
- **okrogle mize in delavnice,**
- **izlete, zabave, športne dogodke in druženja** študentov in sodelavcev fakultete.

Delo v Študentskem svetu je zanimivo, polno izzivov in timskega dela. Ker smo mlada fakulteta vsako leto gradimo na tem, da samo drugačni od drugih, boljši in inovativnejši.

Kontaktne podatke Študentskega sveta MFDPŠ:

Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije

Študentski svet

Mariborska cesta 7, 3000 Celje

E-pošta: studentski.svet@mfdps.si

MEDNARODNA FAKULTETA ZA DRUŽBENE IN POSLOVNE ŠTUDIJE

POSLANSTVO

Obogatiti strokovni razvoj študentov in diplomantov ter izboljšati njihovo zaposljivost z odličnim, mednarodno usmerjenim izobraževanjem in raziskovanjem na področju ekonomije, poslovanja in managementa ter s tem prispevati k razvoju družbe znanja in k blaginji regije, države in globalne skupnosti.



VIZIJA

Biti mednarodno uveljavljen kot akademsko odličen in družbeno odgovoren.



VREDNOTE

- **Odgovornost** in **poštenost** do uporabnikov naših storitev.
- **Ustvarjalnost** in **inovativnost** pri našem delu.
- **Skladnost** in **spoštljivost** v medsebojnih odnosih.
- **Raznolikost** in **edinstvenost** v tem, kdo smo.

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Posamezni predmeti študijskih programov, seminarji, delavnice.
Posebne izvedbe za zaključene skupine.

DOKTORSKI ŠTUDIJ (3. stopnja)

Management znanja

PODIPLOMSKI ŠTUDIJ (2. stopnja)

Management znanja
Vodenje in kakovost v izobraževanju
Management razvoja kadrov

DODIPLOMSKI ŠTUDIJ (1. stopnja)

Ekonomija v sodobni družbi (UN)
Poslovanje v sodobni družbi (VS)

MEDNARODNA POLETNA ŠOLA

Inovativnost v podjetništvu v EU:
izzivi skupine V4
4. – 15. julij 2016



Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije
International School for Social and Business Studies
Mariborska cesta 7 · 3000 Celje · Slovenija
tel.: +386 3 425 82 20 · faks: +386 3 425 82 22

