

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Eva Polignone

**ISKANJE ZAPOSLOTITVE PREKO INTERNETA.
PRIMER SPLETNE PREDSTAVITVE ZAVODA RS ZA
ZAPOSLOVANJE.**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Eva Polignone

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

**ISKANJE ZAPOSLOTITVE PREKO INTERNETA.
PRIMER SPLETNE PREDSTAVITVE ZAVODA RS ZA
ZAPOSLOVANJE.**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

ZAHVALA

Hvala vsem, ki ste mi pomagali pri izdelavi diplomske naloge in vsem tistim, ki ste vejeli vame in mi stali ob strani.

Iskanje zaposlitve preko interneta. Primer spletne predstavitve Zavoda RS za zaposlovanje.

Hiter razvoj informacijske tehnologije in interneta, ki smo mu priča v zadnjih nekaj letih, je vplival tudi na iskanje zaposlitve. Oglasi za prosta delovna mesta so se iz časopisov preselili na zaposlitvene portale, spletne predstavitve podjetij, ... Internet pa iskalcem zaposlitve nudi veliko več kot zgolj oglase o prostih delovnih mestih. Iz udobja domačega naslovnjača si lahko poiščejo najrazličnejše informacije in nasvete v zvezi z iskanjem zaposlitve, vse do podpisa pogodbe o zaposlitvi. Zavod RS za zaposlovanje na svojih spletnih straneh obiskovalcem ponuja vse to in še več. Namenjene niso zgolj brezposlenim osebam, pač pa vsem iskalcem zaposlitve. Brezposelne osebe na teh straneh najdejo vse, kar bi jih utegnilo zanimati v zvezi z njihovim statusom. Vsem iskalcem pa ponujajo možnost pregledovanja prostih delovnih mest, vpišejo se lahko v bazo iskalcev zaposlitve ali pa se naročijo na prejemanje obvestil o novo prijavljenih delovnih mestih. V pričujočem diplomskem delu sem želela ugotoviti, koliko je Zavodova spletna predstavitev za iskalce zaposlitve dejansko uporabna.

Ključne besede: iskanje zaposlitve, e-kadrovanje, internet, Zavod RS za zaposlovanje.

Job-search activities through internet. Web presentation of Employment Service of Slovenia (ESS).

Fast development of the information technology and internet in the recent years has largely affected the job-seeking activity as well (job-search). Free job vacancies have moved from newspapers toward the job portals, and world-wide-web presentations of the companies... Nonetheless, internet can offer much more to the potential job seekers than just job vacancy announcements. It is now possible to look up various set of information and advices about job-search and even relevant information on signing the job contract directly from home. Employment Service of Slovenia (ESS) offers all that and more to its clients. Furthermore, it is not oriented toward the unemployed individuals only, but to all potential job seekers as well. Unemployed persons can search for all kind of relevant information regarding their legal status. All job-seekers have the opportunity to seek among free job vacancies (job placement), they can enrol in the Employment's job-search base and/or subscribe themselves to actual job placement lists. The purpose of my diploma thesis is to discover and verify the importance and usability of Employment's web offer for potential job seekers.

Key words: job-search, e-Human Resource Management (e-HRM), internet, Employment Service of Slovenia (ESS).

Kazalo

1.	UVOD	8
2.	KANALI ZAPOSLOVANJA	9
2.1	OPREDELITEV	9
3.	ISKANJE ZAPOSLOTITVE	11
4.	SPLETNO KADROVANJE OZIROMA E-KADROVANJE	15
4.1	NAPOVEDI ZA PRIHODNOST	16
4.2	POGLED NA E-KADROVANJE S STRANI PODJETJA	17
4.3	POGLED NA E-KADROVANJE S STRANI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE	18
4.4	ALI JE E-KADROVANJE USKLAJENO S SLOVENSKO ZAKONODAJO? ...	18
4.5	PREDNOSTI IN SLABOSTI E-KADROVANJA	19
4.5.1	Prednosti za podjetja	21
4.5.2	Slabosti za podjetja	23
4.5.3	Prednosti za iskalce zaposlitve	24
4.5.4	Slabosti za iskalce zaposlitve	26
5.	INTERNET	27
5.1	ZGODOVINA	27
5.2	RAČUNALNIŠKA IN INTERNETNA PISMENOST – ŠTEVILO UPORABNIKOV	27
5.3	SPLET IN SPLETNA STRAN	32
5.4	METODE ZA OCENJEVANJE SPLETNIH PREDSTAVITEV	32
5.5	IZGLED SPLETNE STRANI	34
5.6	FUNKCIONALNOST	35
6.	ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE IN NJEGOVA SPLETNA PREDSTAVITEV	38
6.1	SESTAVA SPLETNE PREDSTAVITVE	42
6.2	PREDSTAVITEV RUBRIK	43
6.3	SPLETNA PREDSTAVITEV – ANALIZA IZGLEDA	46
6.4	FUNKCIONALNOST ZAVODOVE SPLETNE PREDSTAVITVE	47
7.	KAJ ZAVODOVE SPLETNE STRANI NUDIJO BREZPOSLENIM OSEBAM TER OSTALIM ISKALCEM ZAPOSLOTITVE	51
7.1	VIR INFORMACIJ	52
7.2	ISKANJE ZAPOSLOTITVE	54
7.3	PISANJE ŽIVLJENJEPISA TER PRIJAV IN PONUDB ZA ZAPOSLOTITVE	61
7.4	KAJ PA PO PRIJAVI?	63
7.5	KAJ SE ŽE IZVAJA IN KAJ BI BILO DOBRO ŠE DODATI	63
8.	SKLEP	65
9.	LITERATURA IN VIRI	67
10.	PRILOGE	70

Seznam tabel

Tabela 2.1.1: Primerjava prednosti in slabosti notranjega in zunanjega kadrovanja.....	10
Tabela 4.5.1: Prednosti e-kadrovanja.....	20
Tabela 4.5.2: Slabosti e-kadrovanja.....	20
Tabela 5.2.1: Delež posameznikov, ki internet v povprečju uporabljajo... primerjava med evropskimi državami.....	31
Tabela 5.4.1: Metode za ocenjevanje spletnih predstavitev ter njihove prednosti in slabosti	33
Tabela 6.1: Število pregledanih strani in povprečno število pregledanih strani na dan v celem letu po rubrikah.....	41
Tabela 7.2.1: Pregled števila vpisanih podjetij in iskalcev zaposlitve v e-posredovalnico zaposlitev.....	59

Seznam grafov

Graf 5.2.1: Delež moških in žensk z dostopom do interneta od doma glede na izobrazbo po starostnih skupinah v Sloveniji – medletna primerjava.....	28
Graf 5.2.2: Možnost dostopa do interneta.....	29
Graf 5.2.3: Dostop do interneta po starostnih skupinah.....	29
Graf 5.2.4: Medletna primerjava možnosti dostopa do interneta.....	30
Graf 6.1: Seznanjenost z Zavodovimi spletnimi stranmi.....	39
Graf 6.2: Seznanjenost z Zavodovimi spletnimi stranmi po starostnih skupinah.....	39
Graf 6.3: Medletna primerjava seznanjenosti z Zavodovimi spletnimi stranmi.....	40
Graf 7.1: Iskanje informacij na Zavodovih spletnih straneh.....	51
Graf 7.2: Iskanje informacij na Zavodovih spletnih straneh po starostnih skupinah.....	51
Graf 7.3: Medletna primerjava iskanja informacij na Zavodovih spletnih straneh.....	52
Graf 7.2.1: Pogostost izbora območne službe pri naročanju na informacije o prostih delovnih mestih po elektronski pošti.....	57
Graf 7.2.2: Pogostost izbora stopnje strokovne izobrazbe pri naročanju na informacije o prostih delovnih mestih po elektronski pošti.....	57
Graf 7.2.3: Iskanje zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh.....	60
Graf 7.2.4: Iskanje zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh po starostnih skupinah.....	60
Graf 7.2.5: Medletna primerjava iskanja zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh.....	61

Seznam slik

Slika 6.1.1: Slika ekrana naslovne strani Zavodove spletne predstavitve.....	43
Slika 6.3.1: Prikaz barvne usklajenosti Zavodovih spletnih strani.....	47
Slika 7.1.1: Potrdilo naročila na e-storitvah	53
Slika 7.2.1: Slika ekrana začetne strani podrubrike Aktualna prosta delovna mesta v rubriki iskanje dela.....	54
Slika 7.2.2: Slika zaslona podrubrike iskanja po aktualnih prostih delovnih mestih.....	55
Slika 7.3.1: Slika zaslona o posredovanju zaposlitev v rubriki dejavnost.....	62

1. UVOD

Z razvojem informacijske tehnologije se je močno in za vedno spremenil naš vsakdanjik. Kar se je še pred nekaj leti zdela znanstvena fantastika, je v izjemno kratkem času postala realnost. Ljudje, ki se še nikoli v življenju niso srečali in stanujejo na različnih kontinentih so s pomočjo interneta povezani med seboj. Podatki, do katerih imamo dostop preko računalnika, skorajda nimajo meja.

Internet pa ni spremenil le našega zasebnega življenja. Spremenil se je tudi način dela in delo samo. Tako ni nič presenetljivega, če si je internet priboril svojo pot tudi v kadrovanje in zaposlovanje. Uspešno ga uporabljajo tako podjetja kot tudi posamezniki. V zadnjih letih se je tudi pri nas e-kadrovanje zelo razvilo in postalo skorajda nepogrešljivo. Toda kaj točno razumemo pod tem pojmom? V nalogi bom prikazala poglede na e-kadrovanje s strani podjetij in s strani iskalcev zaposlitve.

Predstavila bom, katere poti ima iskalec zaposlitve na voljo. Predvsem tisti, ki se prvič soočajo s to situacijo, bi morali k reševanju problema pristopiti z večjo resnostjo. Internet ponuja skorajda neomejene možnosti. Dostopne so najrazličnejše informacije. Večina oglasov je danes vidna tudi preko interneta (na raznih zaposlitvenih portalih, spletnih straneh podjetij, ...). Ena izmed opcij, kamor se iskalec zaposlitve lahko obrne, je tudi spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje. Na kratko bom predstavila njihovo spletno predstavitev (od vsebine do ocene funkcionalnosti). Posebej pa se bom posvetila temu, kaj dejansko nudi iskalcu zaposlitve, na katera vprašanja lahko najde odgovore in kaj bi bilo potrebno še dodati, dopolniti. Zanima me tudi, ali so njihove spletne strani namenjene zgolj brezposelnim osebam (prijavljenim na zavodu) ali pa vsem iskalcem zaposlitve.

Da bi Zavod pridobil povratne informacije o tem, koliko so brezposelni dejansko seznanjeni z njihovimi spletnimi stranmi in ali jih dejansko tudi uporabljajo izvajajo že od leta 2000 kratko anketo med brezposelnimi. V letu 2006 so anketo izpolnile osebe, ki so se v tednu med 23. in 27. oktobrom 2006 oglasile pri svetovalcih zaposlitve na 16 uradih za delo. Rezultate ankete (v nadaljevanju "Zavodova anketa") in medletno primerjavo rezultatov sem vključila v svoje diplomsko delo. Ker je značilno, da internet uporabljajo predvsem mlajše in bolj izobražene osebe, predpostavljam, da bo enako razmerje tudi pri uporabi Zavodovih spletnih strani.

2. KANALI ZAPOSLOVANJA

2.1 OPREDELITEV

Pridobivanje novih zaposlenih je za vsako podjetje izrednega pomena. Od tega je odvisna prihodnja kakovost izvajanja dela, uspešnost izvajanja prihodnjih strategij in prožnost pri prilagajanju spremembam na trgu. »Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev so dejavnosti, s katerimi management kadrovskih virov uravnava odnose organizacije z okoljem, predvsem s trgov delovne sile« (Svetlik v Možina in drugi 2002: 135).

V prvi fazi podjetje ugotavlja, kakšnega delavca potrebuje in išče, v drugi pa mora ugotoviti, kje in kako lahko najde najbolj primerne kandidate za določeno delovno mesto. Kajti preveč neustreznih oziroma premalo ustreznih kandidatov podjetju povzroča probleme v nadaljevanju, zato je potrebno pred odločitvijo o izbiri vira dobro opazovati in preučiti okolje (Bernardin v Florjančič in drugi 1999: 111).

Na izbiro vira, poleg narave delovnega mesta (zahtevane sposobnosti, znanja, izobrazba, položaj delovnega mesta v organizaciji), vplivajo tudi velikost podjetja, okolje, v katerem deluje, ter čas in denarna sredstva, ki jih ima podjetje na razpolago.

Privabljanje kadrov postavlja osnovo za selekcijo kadrov, ko so v »igri« za novega sodelavca. Gre za najbolj kritična koraka v postopku zaposlovanja. Od njune uspešnosti oziroma neuspešnosti pa so odvisne nadaljnje dejavnosti. Če smo pri selekciji kadra naredili napako, se bodo vse nadaljnje dejavnosti odvijale v nezaželeni smeri. Napačno izbrani novi sodelavec nam bo naredil več škode kot koristi. V velikem podjetju z nekaj tisoč zaposlenimi takšna napačna izbira ne bo »ogrozila« poslovanja podjetja. Toda v majhnem podjetju, z na primer osmimi zaposlenimi, pa to lahko pomeni pravo »katastrofo«. Novi nepravilno izbrani delavec, ki predstavlja osmino (12,5 odstotkov) vseh zaposlenih, lahko ogrozi obstoj poslovanja (Ivanuša – Bezjak 1998: 44).

Podjetje ima na voljo več načinov privabljanja kandidatov za nadaljnji izbor. Izbira lahko med notranjimi in zunanjimi viri oz. med njunimi kombinacijami. Večja podjetja pogosto najprej poskusijo najti ustreznega kandidata iz notranjih virov. Če pa ugotovijo, da z notranjim kadrovanjem ne bodo dosegli dobrega učinka ali pa zaradi širitve podjetja, lahko uporabijo

različne načine pridobivanja kandidatov iz zunanjih virov. Na izbiro metode vplivajo različni dejavniki (okolje, delovno mesto, čas in denar, ki ga ima podjetje na razpolago, ...).

Možnosti, kako podjetja pridobijo nove zaposlene iz zunanjih virov, je veliko. Najpogosteje uporabljene so (Svetlik 2002:137–138):

- direktno iskanje (kandidata se ne išče preko oglasa, temveč se poizveduje pri profesionalnih kolegih, znancih, prijateljih, ...),
- iskanje preko javne službe za zaposlovanje (Zavod RS za zaposlovanje),
- iskanje preko oglasa v medijih javnega obveščanja,
- štipendiranje,
- zasebne agencije za zaposlovanje,
- neposredno spraševanje po podjetjih in
- priporočila zaposlenih.

Tabela 2.1.1: Primerjava prednosti in slabosti notranjega in zunanjega kadrovanja

PREDNOSTI	SLABOSTI
NOTRANJE	NOTRANJE
<ul style="list-style-type: none"> • Kandidati so usmerjeni v organizacijo. • O kandidatih so na voljo zanesljive informacije. • Stroški izbire so nižji. • Notranja morala narašča, ko zaposleni vidijo možnost za vertikalno mobilnost. • Nagrajena je uspešnost. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lahko obstaja manj novih idej. • Neuspešni kandidati lahko postanejo nemirni. • Izbira je bolj podvržena notranji politiki. • Lahko zahteva drago usposabljanje. • Kandidatovo trenutno delo se lahko prekine.
ZUNANJE	ZUNANJE
<ul style="list-style-type: none"> • Kandidati so potencialni vir novih idej. • Kandidati imajo lahko širše izkušnje. • Kandidati lahko poznajo konkurenco. • Kandidati lahko obvladajo različne nove specialnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Možnost napačne izbire je večja zaradi manj zanesljivih informacij. • Potencialni notranji kandidati se lahko počutijo zavržene. • Novi zaposleni ima lahko počasnejši start zaradi prilagajanja organizaciji. • Proces izbire je lahko dražji.

Vir: Merkač 1998: 51.

Kot je iz tabele dobro razvidno, imata obe metodi tako dobre kot tudi slabe lastnosti. Vsako podjetje pa se na koncu samo odloči, s katero metodo bo pridobilo največ.

3. ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Leta 2002 je bila izvedena raziskava, ki je med drugim proučila pridobivanje zaposlenih iz zunanjih virov. Anketiranci so bili povsem naključno izbrani zaposleni iz podjetij po vsej Sloveniji. Pred izvedbo raziskave se je avtorju pogosto pojavljalo vprašanje, od kod dejansko podjetja v Sloveniji najpogosteje pridobivajo svoje nove sodelavce, kar je bil tudi povod za raziskovanje (Ferjan 2003: 17).

Kako so zaposleni izvedeli za potrebo delodajalca (Ferjan 2003: 18)?

- 44,5 % iz osebnih virov,
- 24,2 % iz razpisov v medijih,
- 17,1 % v specializiranih agencijah,
- 7,1 % preko šol in
- 7,1 % preko Zavoda za zaposlovanje.

Raziskava je pokazala, da še vedno največ kandidatov za iskanje zaposlitve uporablja t.i. »mreženje«. Raziskava je bila narejena leta 2002 in ni imela razčlenjenih vprašanj o različnih vrstah medijev (TV, časopis, internet, ...). Zatorej tudi ni podatkov o odstotku oseb, ki so iskali zaposlitev preko interneta.

Kljub ogromnemu porastu iskanja zaposlitve preko interneta pa menim, da so rezultati zgoraj predstavljene raziskave še vedno aktualni, saj se iskalci zaposlitve načeloma ne omejujejo samo na en način iskanja. Menim, da je »mreženje« še vedno odlična možnost za iskanje zaposlitve, saj je pri slovenskih podjetjih še vedno zelo priljubljen način zaposlovanja novih kadrov. Internet pa je vsekakor vplival na spremljanje oglasov v tiskanih medijih. Zanimiv bi bil podatek za koliko.

Za uspešno iskanje zaposlitve je pomembno, da iskalec zaposlitve razume, kako razmišljajo kadroviki in to obrne sebi v prid. V nadaljevanju bom predstavila pomembnejše metode, ki jih iskalci zaposlitve morajo poznati in jih lahko uporabljajo pri svojem iskanju.

Težko je reči, katera metoda je najboljša. Dejstvo je, da je najuspešnejša vedno tista, ki nekoga pripelje do zaposlitve. Sama sem pri iskanju zaposlitve uporabila več metod. Na svoje veliko presenečenje sem na koncu našla zaposlitev preko specializirane agencije za posredovanje zaposlitve. Vpis v njihovo bazo podatkov sem naredila bolj za šalo in iz radovednosti, brez pričakovanj. Kmalu za tem so me kot možno kandidatko za zaposlitev napotili na razgovor k mojemu sedanjemu delodajalcu.

Zatorej je najboljši napotek, ki ga lahko dam bodočim iskalcem zaposlitve ta, da ne gre pri iskanju zanemariti nobene metode, pa naj se zdi še tako neverjetna.

Metode iskanja zaposlitve so:

1. Preko javne službe za zaposlovanje

V večini držav so zaradi pomena politike zaposlovanja in reševanja problema brezposelnosti organizirane javne oz. državne institucije za zaposlovanje. Pri nas je to Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod).

Na Zavod se podjetja obrnejo, kadar iščejo manj izobražene in manj kvalificirane osebe. Ta vir pa je manj primeren za iskanje visoko usposobljenih in izobraženih kadrov. Za iskalce zaposlitve to posledično pomeni, da imajo večjo možnost, da bodo do zaposlitve preko Zavoda prišli tisti z nižjo kvalifikacijo in izobrazbo.

2. Preko zasebne agencije

Razlogov za delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje je več. Tako na strani tistih, ki iščejo zaposlitev, kot podjetij, ki iščejo delavce, obstaja povpraševanje po njihovih uslugah. To povpraševanje se bo v prihodnjih letih po vsej verjetnosti še povečalo, saj ponujajo nove rešitve za tiste, ki v novo nastalih razmerah na trgu dela iščejo zaposlitev.

Agencije so posredniki, ki za podjetja iščejo kandidate in že same delajo selekcijo, ter za podjetja izberejo le nekaj najustreznejših. Iskalci zaposlitve se lahko vpišejo v njihovo bazo podatkov in od njih prejema ponudbe za delo.

3. Spremljanje oglasov in razpisov v javnih medijih (razen interneta)

Oglasi v tisku so zelo pogosti in se uporabljajo za vse vrste del in pri vseh iskalcih zaposlitve. Potrebno pa je omeniti, da oglasi v javnih medijih za podjetja predstavljajo velik strošek, zato se le-ta čedalje pogosteje odločajo za alternativne načine oglaševanja in iskanja novih delavcev (npr. internet).

4. Neposredno spraševanje v podjetjih

V zadnjih letih se je kot zelo učinkovit način iskanja zaposlitve izkazalo neposredno spraševanje kandidatov v podjetjih, ki niso razpisala nobenega prostega delovnega mesta. V tem primeru je pobuda povsem na strani iskalcev zaposlitve.

Če sta ponudba za delo in kandidat za podjetje zanimiva, vendar pa v takrat nimajo nobenega prostega delovnega mesta na voljo, podjetje ponavadi shrani podatke v svoji evidenci potencialnih kandidatov za zaposlitev. Ko se pojavi potreba po določenem profilu, se podjetje lahko vrne na tega kandidata in ga povabi na razgovor. Pomembno je, da oseba, ki se poslužuje tega načina, ne obupa, če ne dobi takojšnjega odgovora. Pogosto podjetja odgovorijo šele, ko imajo na razpolago primerno delovno mesto.

5. Mreženje

Mreženje je še vedno zelo priljubljen način iskanja zaposlitve. Statistike kažejo, da je tudi med zelo učinkovito, predvsem ker se slovenska podjetja rada odločijo za zaposlitev kandidata, če pride na priporočilo nekoga poznanega ali že zaposlenega v njihovem podjetju. Po drugi strani pa na ta način pridemo tudi do zaposlitev, za katere še ni uradne objave. Podjetje in zaposleni v njem pa že vedo, da bo neko delovno mesto kmalu odprto. Ker bo verjetno manj potencialnih kandidatov izvedelo zanj, bo posledično konkurenca manjša in verjetnost, da bomo izbrani, temu primerno večja.

6. Strokovne prakse, delo preko študentskih servisov in prostovoljno delo

Predvsem mladi imajo preko teh vrst del odprto pot do redne zaposlitve. Nekatere med njimi so v Sloveniji bolj, druge manj uveljavljene. Prostovoljno delo je pri nas še vedno premalo razširjeno. Slovenci sicer veljamo za delaven narod, vendar pa za opravljeno delo pričakujemo tudi materialno plačilo.

Nobena izmed teh oblik dela pa posamezniku ne zagotavlja redne zaposlitve v tem ali katerem drugem podjetju. Pomembno je predvsem pridobivanje delovne prakse. Delovne izkušnje pridobljene na ta način sicer niso uradno formalno priznane, vendar pa v primeru, ko podjetje le-teh za neko delovno mesto izrecno ne zahteva, lahko pomenijo odločilno prednost pred kandidati, ki so brez vsakršnih izkušenj. To pa je bistvo vsega.

7. Štipendiranje

Štipendiranje ni ravno kanal za iskanje zaposlitve v pravem pomenu besede, saj ni odvisen od iskalca zaposlitve, pač pa od podjetij. Vendar pa sem se odločila, da ga kljub temu vključim, saj so osebe s kadrovske štipendije kandidirale zanjo in tiste, ki so jo pridobile, so si s tem običajno poiskale oz. zagotovile tudi kasnejšo zaposlitev.

Podjetja pred podelitvijo štipendije dobro preverijo kandidate in si na ta način skušajo zagotoviti dobro naložbo svojega denarja in perspektivne bodoče sodelavce.

8. Zaposlitveni sejmi

Zaposlitveni sejmi so v Sloveniji relativno nova oblika iskanja zaposlitve, vendar so se v zadnjih nekaj letih izkazali kot odlična priložnost za vzpostavljanje stikov. Letno se zgodi več zaposlitvenih sejmov različnih organizatorjev.

Zelo pomembno je, da na sejem pridemo ustrezno pripravljene. Na dogodek je potrebno gledati z določeno mero resnosti. V bistvu gre za iskanje in ocenjevanje drug drugega. Zaradi množičnosti sokandidatov, se moramo po najboljših močeh potruditi, da se bomo predstavnikom podjetij vtisnili kar najboljše v spomin.

9. Iskanje zaposlitve preko interneta

Z informacijskim razvojem se je poslovanje, tako pravnih kot tudi fizičnih oseb, korenito spremenilo. Temu trendu je sledilo tudi kadrovanje in iskanje zaposlitve. Z udobja domačega naslonjača lahko iskalci zaposlitve spremljajo oglase za prosta delovna mesta 24 ur na dan, 7 dni v tednu. Razvili so se t.i. zaposlitveni portali, ki so neke vrste virtualna tržnica. Poleg oglasov za zaposlitev, možnosti vpisa v bazo iskalcev zaposlitve, naročanja na nove oglase in podobno, so obiskovalcem na voljo tudi najrazličnejše informacije in napotki za iskanje.

Ta način ima seveda svoje prednosti. Menim pa, da se nekako izgubi edinstvenost posameznika. Iskalci zaposlitve imajo dostop do istih informacij in zaradi tega se lahko tudi manj uspešni kandidati predstavijo enako dobro kot tisti bolj uspešni. To je sicer za prve dobro, slednje pa postavi na trgu dela v slabši položaj. Zaupati morajo v to, da bodo kadroviki prepoznali njihove prednosti.

4. SPLETNO KADROVANJE OZIROMA E–KADROVANJE

Internet je revolucioniral delovno mesto. Ne samo, da je iskanje zaposlitve lažje, tudi splošna mobilnost delovne sile je bistveno večja in boljša. Namesto da bi kupovali in brskali po časopisih za delovnimi mesti na različnih lokacijah, imamo doma dostop do celotne baze podatkov na spletu. Priložnosti tako najdemo hitreje in lažje, zveze in poznanstva niso več toliko pomembna. Prenos informacij po spletu, e-pošti nam pomaga prihraniti precej denarja, delodajalci so pri izbiri kandidatov lahko bolj fleksibilni. Nekdo, na primer, lahko živi in dela na enem koncu države za podjetje na drugem koncu. Dandanes s pomočjo Interneta sodelujejo celo ljudje, ki se v živo sploh še niso srečali in ki se ne poznajo (Naj viri zaposlitev 2006).

Iskanje zaposlitve preko spleta je danes lažje kot kdajkoli prej, po drugi strani pa nas zna zmesti. Vsak uporabnik interneta, ki je že iskal zaposlitev preko spleta, ve, da je trenutno v Sloveniji na voljo ogromno strani, kjer najdemo informacije o zaposlitvah, razpisih, prostih delovnih mestih. Dobra ideja je, da izbiramo na straneh, ki omogočajo iskanje po regiji/lokaciji. Tako zmanjšamo število zadetkov in nam ni potrebno prebirati in pregledati na stotine razpisov, da bi našli kaj primernega. Večina strani za zaposlovanje iskalcem ponuja tudi pomoč pri pisanju prošenj ali življenjepisa, možnost pošiljanja prošnje preko spleta na razpise, ki so za nas zanimivi. Iskanje preko spleta je manj stresno, iskalci so hitreje povezani s potencialnimi delodajalci in rezultati so bolj učinkoviti (Naj viri zaposlitev 2006).

Internet ni prodril in spremenil le naše zasebno življenje, pač pa se je ukoreninil tudi v poslovnem življenju. »Tako so internet ob koncu prejšnjega stoletja začeli uporabljati v zaposlitvene namene. S tem, ko so nanj prenesli ponudbo delovne sile in povpraševanje po njej, pa so ustvarili virtualni trg delovne sile ter novo obliko e – poslovanje (e – kadrovanje)« (Naglič 2004: 19).

Z e-kadrovanjem označujemo vsako kadrovske dejavnost, ki vključuje internet. Tako e-kadrovanje zajema (Sistem eKariera 2004):

- objavo prostih delovnih mest na spletnih portalih ter
- interaktivne zaposlitvene spletne strani podjetja, kjer lahko iskalci zaposlitve:
 - pregledujejo kadrovske potrebe podjetja,
 - se prijavijo na prosta delovna mesta in
 - vstopajo v bazo iskalcev zaposlitve.

Rada pa bi opozorila še na eno spremembo pri kadrovanju, ki jo je s sabo prinesel internet. Zveza nemških podjetnikov je v okviru študije ugotovila, da 28 % kadrovikov že uporablja internet za iskanje podatkov o točno določeni osebi. 300 vprašanih kadrovikov je priznalo, da so po takšnem poizvedovanju že koga »izsortirali« (glej Martini 2006).

Nedvomno postaja e-kadrovanje vse bolj razširjeno in priljubljeno. V literaturi in na množici spletnih strani avtorji razglabljajo o njegovih pozitivnih in negativnih lastnostih. Večinoma se vsi strinjajo, da ta način kadrovanja prihrani kar nekaj stroškov, predvsem pa dragocenega časa tako podjetjem kot tudi iskalcem zaposlitve. V nadaljevanju bom predstavila nekaj prednosti, pa tudi slabosti, s katerimi se po mojih ocenah podjetja in posamezniki najpogosteje soočajo.

4.1 NAPOVEDI ZA PRIHODNOST

Na podlagi svetovnih trendov in sedanjih izkušenj je napoved za prihodnost sledeča (Sistem eKariera 2004):

- Delež uporabnikov interneta v Sloveniji nenehno narašča. Vse več gospodinjstev ima dostop do interneta, zato se pričakuje večjo vidnost in večje odzive na objavljene zaposlitvene oglase.
- Podjetja bodo posvetila več pozornosti izobraževanju kadrovikov o učinkoviti uporabi interneta pri kadrovanju. Povečala se bo potreba po znanjih na področju iskalnih tehnik in marketinga.

- Podjetja bodo internet uporabljala kot virtualno mrežo za distribucijo kadrovskih oglasov, zbiranje prijav na zaposlitvene oglase ter virtualni arhiv prijav in prošenj kandidatov.
- Spletno kadrovanje bo zmanjšalo pomen »rekrutiranja« delavcev preko drugih kanalov (časopis, Zavoda za zaposlovanje...).
- Podjetja bodo več pozornosti namenila aktivni strategiji iskanja potencialnih kandidatov prek spleta in aktivnemu spremljanju trga delovne sile. Povečalo se bo vlaganje v spletne kadrovske portale podjetij.
- Na trgu se bodo pojavili novi in izboljšani programski paketi za e-kadrovanje. Večina administrativnih nalog pri selekciji kandidatov se bo avtomatizirala.

4.2 POGLED NA E-KADROVANJE S STRANI PODJETJA

Podjetje lahko izbira med več možnostmi. Oglase o prostih delovnih mestih lahko npr. objavi v okviru svoje spletne predstavitve. V tem primeru ima na voljo neomejen prostor in določenemu oglasu lahko doda tudi natančen opis delovnih nalog, kaj točno pričakujejo od kandidata, kaj mu ponujajo, napotke kako se prijaviti, imena kontaktnih oseb in postopek zaposlovanja. V zadnjem času pa podjetja iskalcem zaposlitve ponujajo tudi možnost, da se preko njihove spletne predstavitve prijavijo v njihovo bazo interesentov za morebitna naslednja prosta delovna mesta. S tem načinom si podjetja pridobijo koristne informacije o posameznikih, ki bi se želeli pri njih zaposliti. Ko se pojavi potreba po novem sodelavcu, imajo možnost predhodnega pregleda svoje baze interesentov in s tem si lahko močno olajšajo, predvsem pa skrajšajo in pocenijo iskanje pravega kandidata.

Druga možnost je, da podjetje objavi oglas o prostem delovnem mestu preko različnih kadrovskih portalov. V tem primeru dobijo kandidati, prijavljeni v skupno bazo določenega zaposlitvenega portala, obvestilo o prostem delovnem mestu (preko e-pošte, SMS-a...). Vse oglase pa si lahko interesenti ogledajo tudi na spletni strani tega zaposlitvenega portala.

4.3 POGLED NA E-KADROVANJE S STRANI ISKALCEV ZAPOSLOTITVE

Iskalci zaposlitve se lahko vpišejo v baze podatkov zaposlitvenih portalov. S pomočjo strokovno oblikovanih formularjev sestavijo svoj življenjepis in ga objavijo na spletu. Sami lahko določijo kriterije in želje za zaposlitev. Odločijo se lahko tudi, v katerih podjetjih bi želeli delati oz. katera podjetja naj imajo dostop do njihovih podatkov in življenjepisa.

Ker pa vsa podjetja prostih del ne objavljajo preko zaposlitvenih portalov, je dobro, če si iskalec zaposlitve ogleda spletne predstavitve podjetij, v katerih bi se želel zaposliti. Če podjetje ponuja možnost vpisa v njihovo bazo interesentov za zaposlitev in je le-to za posameznika zanimivo, se je vsekakor priporočljivo vpisati.

4.4 ALI JE E-KADROVANJE USKLAJENO S SLOVENSKO ZAKONODAJO?

V izogib zlorabam in za večjo varnost osebnih podatkov, se je tudi pri kadrovanju preko spleta potrebno držati določenih pravil. Seveda pa smiselno veljajo vsa pravila in zakoni kot pri klasičnem kadrovanju (Sistem eKariera 2004a):

- V skladu s 23. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosta delovna mesta javno objaviti. Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki pa ne sme biti krajši od osmih dni.
- Vsi podatki o iskalcih zaposlitve v bazi določenega zaposlitvenega portala so zbrani s privoljenjem posameznika, kar določa 8. in tudi 9. člen Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP). Ko se posameznik vpiše v takšno bazo iskalcev zaposlitve, mora na začetku potrditi izjavo o varnosti podatkov. Šele ko bo to storil, bo njegov življenjepis viden v bazi kandidatov. Mnogi kadrovske portali so dodali še dodatno varovalko. Kandidat po izpolnitvi svojega življenjepisa na svoj e-naslov prejme sporočilo s podatki, ki jih je vnesel v bazo kandidatov in z zahtevkom po aktivaciji svojega življenjepisa. To lahko enostavno izvede s klikom na povezavo, ki je del tega sporočila. S tem naj bi se zagotovilo, da je kandidat podal prave podatke.

- Podjetje ali organizacija ob prijavi oz. najemu določenega spletnega portala dobi dostop do baze kandidatov. Ob tem prejme uporabniško ime in geslo, ki pa ga pozna le oseba, ki je za to pooblaščen (kadrovik). S tem je v skladu z 2. odstavkom 46. člena ZDR onemogočeno, da bi lahko z bazo kandidatov upravljali kdorkoli. Osebnostne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja ter v zakonsko določenih primerih posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.
- V skladu s 3. odstavkom 11. člena ZVOP mora biti življenjepisni sistem kandidatov postavljen tako, da je zagotovljeno ugotavljanje, kateri osebni podatki so bili posredovani, komu in na kakšni podlagi, in sicer za obdobje, ko je mogoče zakonsko varstvo pravice posameznika zaradi nedopustnega posredovanja osebnih podatkov. Tako je s posebej za to namenjeno funkcijo mogoče ugotoviti in pregledati, kateri delodajalec je prebral čigav življenjepis, kdaj ga je odprl, komu ga je posredoval, ...

4.5 PREDNOSTI IN SLABOSTI E-KADROVANJA

Pri nas je e-kadrovanje še vedno v začetnih fazah, čeprav se v zadnjih nekaj letih kaže napredek na tem področju, saj postaja vse bolj razširjeno in priljubljeno. V literaturi in na spletnih straneh avtorji razglabljajo o njegovih pozitivnih in negativnih lastnostih. Večinoma se vsi strinjajo, da ta način kadrovanja prihrani kar nekaj stroškov, predvsem pa dragocenega časa tako podjetjem kot tudi iskalcem zaposlitve.

V nadaljevanju bom predstavila nekaj prednosti in tudi slabosti, s katerimi se po moji oceni podjetja in posamezniki najpogosteje soočajo pri zaposlovanju preko interneta.

Tabela 4.5.1: Prednosti e-kadrovanja

PREDNOSTI E-KADROVANJA

PODJETJA	ISKALCI ZAPOSLOTITVE
<ul style="list-style-type: none"> • Manjši stroški kadrovanja 	<ul style="list-style-type: none"> • Manjši oz. zanemarljivi stroški iskanja
<ul style="list-style-type: none"> • Prihranek časa 	<ul style="list-style-type: none"> • Prihranek časa
<ul style="list-style-type: none"> • Daljša prisotnost informacij 	<ul style="list-style-type: none"> • Daljša prisotnost informacij
<ul style="list-style-type: none"> • Dodajanje drugih vsebin oglasu in samopromocija podjetja 	<ul style="list-style-type: none"> • Dodatne informacije o delu in podjetju
<ul style="list-style-type: none"> • Boljše in bolj strukturirane informacije 	<ul style="list-style-type: none"> • Boljši pregled nad ponujenimi deli
<ul style="list-style-type: none"> • Bolj usposobljeni in višje kvalificirani kandidati 	<ul style="list-style-type: none"> • Ni geografskih omejitev
<ul style="list-style-type: none"> • Predselektivna skupina uporabnikov 	<ul style="list-style-type: none"> • Pomoč pri iskanju zaposlitve ter pisanju prijav in življenjepisov

Tabela 4.5.2: Slabosti e-kadrovanja

SLABOSTI E-KADROVANJA

PODJETJA	ISKALCI ZAPOSLOTITVE
<ul style="list-style-type: none"> • Strah pred zlorabo podatkov 	<ul style="list-style-type: none"> • Strah pred zlorabo podatkov
<ul style="list-style-type: none"> • Omejenost na bolj izobražen kader 	<ul style="list-style-type: none"> • Omejenost na bolj izobražen kader
<ul style="list-style-type: none"> • Neustrezene prijave 	<ul style="list-style-type: none"> • Večja vidnost - večja konkurenca
	<ul style="list-style-type: none"> • Izgubi se individualnost iskalca zaposlitve

Iz tabel je razvidno, da so sicer določene prednosti in slabosti e-kadrovanja za obe strani skupne, vendar pa moram pri tem poudariti, da so razlage le-teh za vsako od strank drugačne. Zato sem se tudi odločila, da jih predstavim ločeno.

4.5.1 Prednosti za podjetja

1. Manjši stroški kadrovanja

Stroški spletnega kadrovanja so tudi do 80% manjši od stroškov, ki jih ima podjetje z drugimi oblikami aktivnega iskanja novih sodelavcev (Sistem eKariera 2003).

Zaradi avtomatizacije določenih administrativnih procesov (arhiviranje, vodenje evidenc,...) se zmanjša strošek dela, saj velik del nalog opravi že računalnik sam. Standardizacija podatkov olajša selekcijo, pregledovanje in primerjanje kandidatov že vnaprej. Tako se kadrovik ukvarja samo s primernimi kandidati in ne izgublja časa na razgovorih z neprimernimi kandidati. S tem se bistveno zmanjšajo stroški na oddano delovno mesto.

Z uporabo interneta pa se bistveno zmanjšajo tudi stroški komunikacije s kandidati, saj se iz navadne pošte preseli na ekrane računalnikov (elektronska pošta).

Če se podjetje odloči, da bo objavljalo prosta delovna mesta preko svoje spletne predstavitve, mu največji strošek predstavlja začetna implementacija spletne oblike kadrovanja. S časom pa stroški močno upadejo (glej Sistem eKariera 2003).

2. Prihranek časa

Prav tako kot se zmanjša strošek dela zaradi avtomatizacije administrativnih procesov v zvezi z rekrutiranjem, se z e-kadrovanjem skrajša tudi čas, ki ga kadrovik porabi za uspešno iskanje in končno zaposlitev novega sodelavca. Če je baza iskalcev zaposlitve dobra in obsežna, lahko kadrovik primerne kandidate izbere že tam. V nasprotnem primeru pa mu računalnik izmed kopice prijav preko selekcijskega sistema izbere primerne kandidate.

Hitrejši je tudi pretok informacij med ponudniki in iskalci zaposlitve. Internet je uporabnikom na voljo 24 ur na dan, 7 dni v tednu. Oglas za prosto delovno mesto lahko hitro objavimo in prav tako lahko pričakujemo reakcijo interesentov v najkrajšem času.

Objava oglasa na internetu je hitrejša od objave prostega delovnega mesta v časopisu. Takoj, ko ima kadrovik sestavljen oglas, ga lahko objavi na internetu in je v istem trenutku viden iskalcem zaposlitve. Pri objavi oglasa v časopisu in revijah pa je potrebno počakati na izid

le-teh. Večinoma so oglasi v dnevnem časopisju le ob določenih dnevih (Delo npr. jih objavlja v torek in soboto) in tako je potrebno čakati včasih tudi po več dni, preden je določen oglas viden iskalcem zaposlitve.

3. Daljša prisotnost informacij

Informacije o prostem delovnem mestu so na internetu dostopne daljši čas kot oglas v časopisu, in to brez dodatnih stroškov. Zaradi tega bo zelo verjetno oglas videlo večje število oseb. S tem pa se poveča število potencialnih primernih kandidatov za določeno delovno mesto.

4. Dodajanje drugih vsebin oglasu in samopromocija podjetja

Internet, v nasprotju z drugimi mediji, omogoča tudi dodajanje drugih vsebin k objavi prostega delovnega mesta, npr. imena kontaktnih oseb, postopek zaposlovanja, natančen opis delovnih nalog za razpisano prosto mesto, možnosti napredovanja, izobraževanja, ... Lahko se doda tudi opis osnovnih dejavnosti podjetja, vizije, cilji, ...

Podjetja pogosto uporabljajo tak način oglaševanja prostih delovnih mest tudi za samopromocijo, saj je zelo velika verjetnost, da se bodo tako zainteresirani kandidati kot tudi tisti, ki slučajno brskajo po spletu in naletijo na ta oglas, sprehodili tudi po spletni strani podjetja, saj je povezava nanje praviloma podana nekje v oglasu.

5. Boljše in bolj strukturirane informacije

S pomočjo strokovno formuliranih prijavnih in življenjepisov so informacije o kandidatu, ki jih podjetje prejme, boljše in bolj strukturirane. Na ta način dobijo točno tiste informacije, ki so zanje pomembne, saj sami določijo kriterije.

Hitrejše in enostavnejše je za kadrovnika tudi kasnejše brskanje po bazi zainteresiranih kandidatov, saj lahko s pomočjo programa poišče kandidate s točno določenimi kvalitetai, znanji, lastnostmi, ...

6. Bolj usposobljeni in višje kvalificirani kandidati

Internet navadno privablja bolj usposobljene in izobražene uporabnike. »Po podatkih kadrovskega omrežja eKariera ima preko 85% iskalcev zaposlitve med V. in VII. stopnjo izobrazbe, 8% uporabnikov je dokončalo IV. stopnjo izobrazbe, 7% pa jih je dokončalo VIII.

ali višjo stopnjo izobrazbe. Rezultati iskanj kažejo, da stopnja izobrazbe ni pogoj za uspešnost oglasa, osnovni pogoj je, da primeren kandidat uporablja internet« (glej Sistem eKariera 2003).

7. Predselektivna skupina uporabnikov

Internet ponuja iskalcu zaposlitve številne prednosti. Da bi le-te lahko izkoristil, pa mora biti računalniško pismen, poznati mora osnovne zmožnosti interneta.

Dandanes si že težko predstavljamo delovno mesto brez uporabe računalnika in interneta. Kandidata, ki se je prijavil na neko razpisano delovno mesto preko interneta oz. se je vpisal v neko bazo iskalcev zaposlitve, ni potrebno posebej preverjati ali obvlada osnovne uporabe računalnika.

4.5.2 Slabosti za podjetja

1. Strah pred zlorabo podatkov

V medijih pogosto zasledimo opozorila in poročila o zlorabi podatkov preko interneta. Ravno zato veliko število ljudi temu mediju še vedno ne zaupa. Mnogi se zaradi strahu pred zlorabo njihovih podatkov ne upajo vpisati v bazo iskalcev zaposlitve na internetu ali pa svoje podatke posredovati podjetju preko elektronske pošte. Da bi lahko dosegli tudi te kandidate, je najbolje, da se doda možnost prijave na razpisano prosto delovno mesto tudi na klasičen način – preko pošte, čeprav to za podjetje pomeni več dela.

2. Omejenost na bolj izobražen kader

Ko podjetje išče manj izobraženo in manj kvalificirano delovno silo, je kadrovanje preko spleta neustrezno. Velika večina tega kadra namreč interneta ne uporablja, sploh pa ne za iskanje zaposlitve. V tem primeru je tradicionalna oblika iskanja novih delavcev primernejša in uspešnejša. Zato podjetja ne morejo v celoti uporabljati zgolj e-kadrovanja za zadovoljevanje potreb po novih delavcih.

3. Neustrezne prijave

Zaradi enostavne prijave na oglas se dogaja, da se prijavi tudi veliko število kandidatov, ki zelo malo ali sploh ne ustrezajo pogojem razpisanim v oglasu. Veliko se jih prijavi kar tako, bolj za šalo, da preverijo stanje na trgu delovne sile.

To je za kadrovika sicer moteče, vendar pa ima na voljo določene programe, ki mu pomagajo ločiti primerne od neprimernih kandidatov.

4.5.3 Prednosti za iskalce zaposlitve

1. Manjši oz. zanemarljivi stroški iskanja

Edini strošek, ki ga ima iskalec zaposlitve preko interneta, je strošek priklopa oz. uporabe interneta, ki bi ga pa najverjetneje imel v vsakem primeru. Večina oseb, ki ta medij uporablja za iskanje zaposlitve se zanj odloči iz drugih razlogov. Za tiste, ki doma nimajo dostopa do interneta, pa obstaja še kopica drugih možnosti, kako priti do informacij objavljenih na spletu. Brezplačno uporabo interneta dandanes ponuja že velika večina knjižnic, šol, nekaj enot Zavoda za zaposlovanje, enote CIPS-a, ...

Interesenti imajo možnost brezplačnega vpisa v bazo iskalcev zaposlitve. Kadrovske portali jih nato preko avtomatskega sistema obveščajo (preko SMS-ov ali elektronske pošte) o oglasih, ki ustrezajo njihovim profilom.

Prihranek pa je tudi pri sami komunikaciji s podjetjem, ki delo ponuja, saj je elektronska pošta, v nasprotju s klasično, brezplačna.

2. Prihranek časa

Brskanje po internetu oz. pregled novih oglasov na kadrovske portali je hitrejši od listanja po časopisih. Prav tako ni potrebno čakati na ustrezne priloge časopisov ali izid neke revije. Kot sem že prej večkrat omenila, so oglasi na internetu na voljo 24 ur na dan 7 dni v tednu. Nove oglase je potrebno sproti pregledovati, saj ni določenih terminov, kdaj se pojavijo na spletu. Seveda pa si kandidati iskanje lahko olajšajo tako, da se vpišejo v bazo iskalcev zaposlitve in sami določijo, katera dela, in v katerih podjetjih ali organizacijah, bi jih zanimala. Če se tak oglas pojavi, dobijo sporočilo na GSM ali na svoj e-naslov.

3. Daljša prisotnost informacij

Večina oglasov o prostih delovnih mestih je v časopisih zgolj ob določenih dneh. V primeru da nekdo iz nekaterih razlogov točno na ta dan ne more kupiti časopisa oz. pregledati oglasov, so

ti podatki zanj izgubljeni. Oglasi na internetu pa so dosegljivi dokler so aktualni. Čeprav kak dan ne pregledamo novih oglasov, še ni nič izgubljenega.

4. Dodatne informacije o delu in podjetju

Oglasi na internetu, v nasprotju z oglasi v časopisu, načeloma vsebujejo veliko več informacij o delu oz. tistemu, ki ga ponuja. Če pa si kdo želi še dodatne informacije, jih lahko pridobi s samo nekaj kliki na miško. Iskalec zaposlitve lahko na ta način že vnaprej delno ugotovi, ali si resnično želi zaposlitve v tem podjetju.

Internet ponuja tudi možnost, da si preko forumov anonimno pridobimo informacije o podjetju in delu v njem. Za to je potrebno, da pobrskamo ali je bila ta tema že kje na kakšnem forumu objavljena. Lahko pa enostavno sami odpremo novo temo. Zelo verjetno je, da bomo na ta način pridobili informacije iz prve roke, saj si osebe v anonimnosti upajo povedati marsikaj. Pri tem pa je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da so to subjektivna mnenja posameznikov in da jih je potrebno sprejeti z določeno previdnostjo.

5. Boljši pregled nad ponujenimi deli

Iskalec zaposlitve ima možnost, da sam določi kriterije (npr. kraj dela, področje dela, organizacijo, stopnjo izobrazbe, ...) za izpis oglasov o prostih delovnih mestih. Zaradi tega mu ni potrebno pregledati vseh oglasov objavljenih na spletu, temveč le tiste, ki so zanj ustrezni.

6. Ni geografskih omejitev

Velika prednost oglasov na internetu je, da jih je možno spremljati ne glede na to, kje se nahajamo, pa naj bo to samo iz sosednjega mesta ali pa sosednjega kontinenta.

Še vedno se veliko podjetij odloča za oddajo oglasa o prostem delovnem mestu v lokalnem časopisu. V Sloveniji, kjer lahko kjerkoli v državi kupimo skoraj vse časopise to ne predstavlja velikega problema. V večjih državah, kot so npr. Nemčija, Italija, Amerika, ... pa je veliko težje priti do lokalnih časopisov, če si z drugega konca države. Tam ima oglas na internetu s stališča doseganja čim večjega kroga potencialnih kandidatov veliko prednost pred oglasom v lokalnem časopisu.

7. Pomoč pri iskanju zaposlitve ter pisanju prijav in življenjepisa

Večina kadrovskih portalov ponuja iskalcem zaposlitve tudi najrazličnejše oblike pomoči. To je lahko v obliki strokovnih člankov na različne teme vezane na iskanje zaposlitve, odgovorov

na pogosta vprašanja, forumov za izmenjavo mnenj in izkušenj, strokovno formulirane vprašalnike za prijavo na določen oglas in ne nazadnje tudi strokovno oblikovane in vodene življenjepise za vpis v bazo iskalcev zaposlitve.

To je predvsem dobrodošla pomoč za iskalce prve zaposlitve in za tiste, ki niso najbolj vešč pisarja prošelj in življenjepisa, saj se lahko kljub temu dobro in kakovostno predstavijo. Pomoč pa se ne konča pri iskanju in pisanju prošelj. Na spletnih straneh kadrovskih portalov so tudi napotki o tem, kako se obnašati na razgovoru, na kaj paziti, katera so možna vprašanja, česa kadrovik na razgovorih ne sme vprašati, ...

4.5.4 Slabosti za iskalce zaposlitve

1. Strah pred zlorabo podatkov

Veliko ljudi še vedno ne zaupa internetu oz. jih je strah, da bodo nepooblaščen osebe pridobile njihove osebne podatke in jih zlorabile, zato marsikdo še vedno raje uporablja klasično pošto.

2. Omejenost na bolj izobražen kader

Večina nižje izobraženih in nekvalificiranih ljudi ni računalniško pismenih, zato večina podjetij, ki išče ta kader, ne objavlja oglasov o zaposlitvi na internetu. Tako oseba, ki je sicer računalniško pismena, vendar pa nižje izobražena ali manj kvalificirana, nima veliko možnosti, da bi našla zaposlitev preko interneta.

3. Večja vidnost – večja konkurenca

Večja vidnost oglasa posledično povzroča večjo konkurenco za določeno delovno mesto. Kar za podjetje pomeni veliko prednost, je lahko za nekega povprečnega kandidata, ki nima posebnih izkušenj in ne izstopa, velika slabost.

4. Izgubi se individualnost iskalcev zaposlitve

Prav zaradi strogo formalno oblikovanih vprašalnikov in prijav se izgubi individualnost posameznika. Kadrovik se za povabilo kandidatov na razgovor odloči le na podlagi izkušenj in znanj. Iz standardizirane prijave namreč ne more ugotoviti komunikativnosti, izvirnosti, sposobnosti komuniciranja in podobnih lastnosti, ki jih lahko običajno razbere iz klasičnih prijav.

5. INTERNET

Živimo v času, v katerem sodobna tehnologija napreduje z neverjetno hitrostjo in ljudje vedno pogosteje uporabljamo njene dosežke in pridobitve. Največji napredek sodobne tehnologije in popularnost njene uporabe trenutno zagotovo predstavlja internet in vse kar je z njim povezano (različne vrste elektronskega poslovanja, domača uporaba, razvedrilo in zabava). Internet je korenito spremenil računalništvo, naše vsakdanje življenje ter način komuniciranja.

Uporabnikov sodobne tehnologije je bilo sprva malo, a je število z razvojem tehnologije ter spoznanjem o prednostih interneta skokovito naraslo in še vedno narašča.

5.1 ZGODOVINA

V šestdesetih letih se je pod okriljem ameriškega obrambnega ministrstva ter agencije ARPA (ang. Advanced Research Projects Agency) pričela zgodovina interneta. Prvotni namen projekta je bila zmožnost nemotenega komuniciranja oddaljenih štabnih enot v primeru izpada glavnih povezovalnih centrov ob izrednih razmerah. Ob razvoju projekta si verjetno ni nihče zamišljal današnjih razsežnosti uporabe interneta, »globalnega omrežja, ki povezuje milijone računalnikov« (Webopedia 2006).

Vse do začetka osemdesetih let se je internet uporabljal večinoma v akademske in vojaške namene. Osemdeseta leta pa prinesejo osebni računalnik (PC, »Personal Computer«) podjetja IBM, ki razširi uporabo računalnikov in interneta zunaj teh krogov.

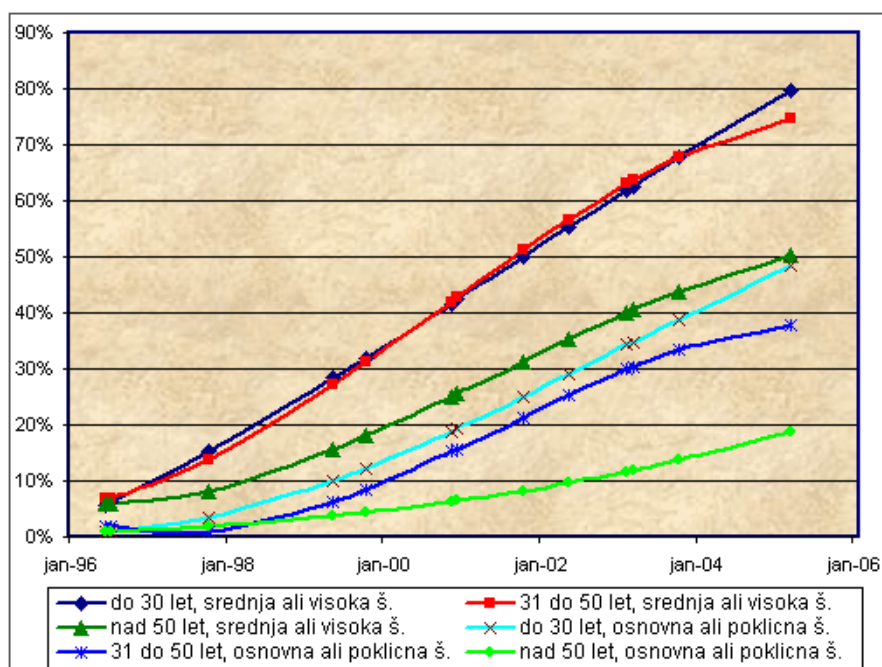
5.2 RAČUNALNIŠKA IN INTERNETNA PISMENOST – ŠTEVILO UPORABNIKOV

Koliko ljudi uporablja računalnik in / ali internet je zelo težko oceniti, kaj šele natančno izmeriti. Zagotovo je edino dejstvo, da uporaba narašča z izjemno hitrostjo. Vsako leto so različna podjetja in organizacije s projekcijami skušala ugotoviti, kakšno bo gibanje števila uporabnikov interneta v prihodnosti, a so se vedno zmotila v svojih napovedih. Število uporabnikov v napovedanem obdobju je bilo praviloma vedno veliko višje od napovedanega.

Različne raziskovalne institucije z različnimi metodologijami ocenjujejo, kolikšno je število uporabnikov interneta. RIS (Raba interneta v Sloveniji), ki ažurno spremlja rabo interneta v Sloveniji, deli uporabnike na tiste, ki so internet kadarkoli uporabljali, in na tiste, ki so ga uporabljali v zadnjih treh mesecih, ter tiste, ki ga uporabljajo mesečno, tedensko ali pa skoraj dnevno. Rezultate raziskovanj sproti objavljajo na svojih spletni strani www.ris.org.

Po podatkih raziskave RIS je v septembru 2006 v Sloveniji preko PC-ja dostopalo do interneta okoli 880.000 uporabnikov (glej RIS 2006).

Graf 5.2.1: Delež moških in žensk z dostopom do interneta od doma glede na izobrazbo po starostnih skupinah v Sloveniji – medletna primerjava

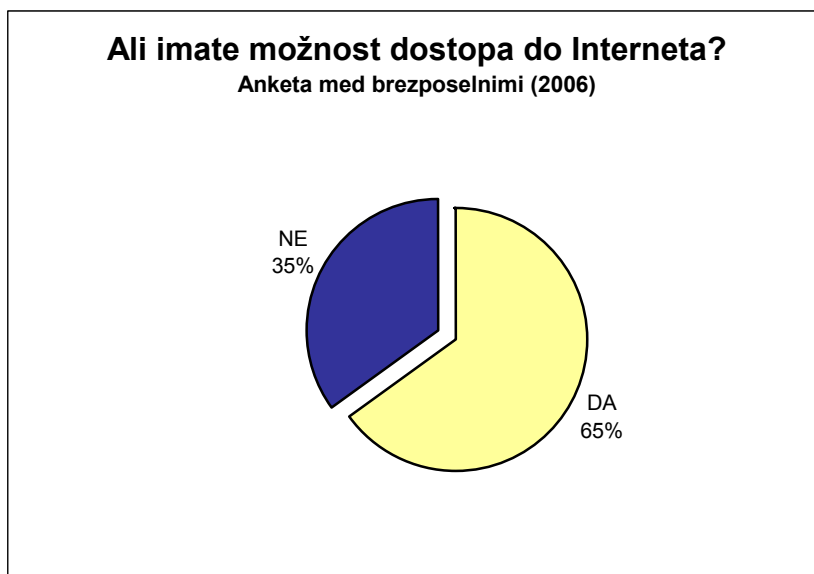


Vir: RIS (2006a): IKT v gospodinjstvih (SJM).

Graf potrjuje prejšnjo trditev, da se število uporabnikov nenehno povečuje. Razvidno je tudi, da je med njimi največji odstotek mlajših in višje izobraženih oseb.

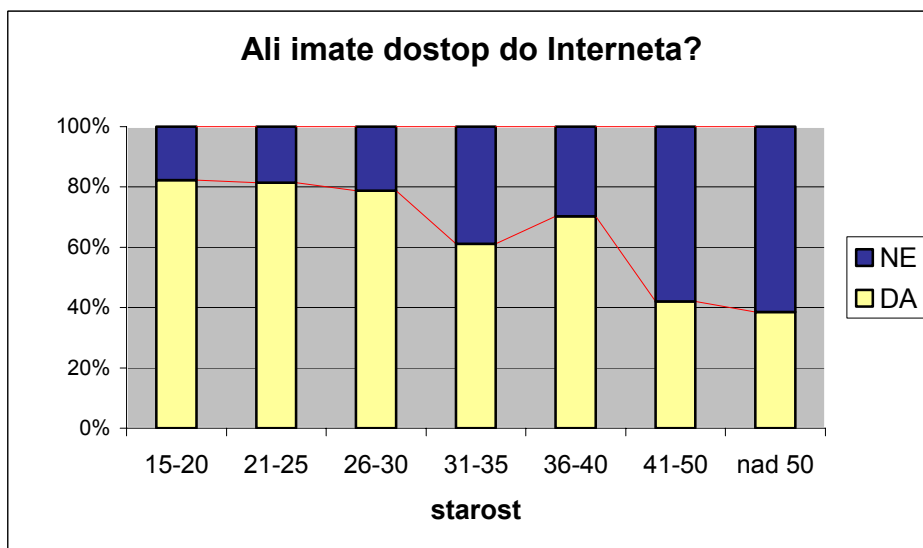
Do podobnih rezultatov je prišel tudi Zavod preko ankete med brezposlenimi. Na vprašanje »Ali imate možnost rednega dostopa do interneta?« so anketiranci podali naslednje odgovore.

Graf 5.2.2: Možnost dostopa do interneta



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

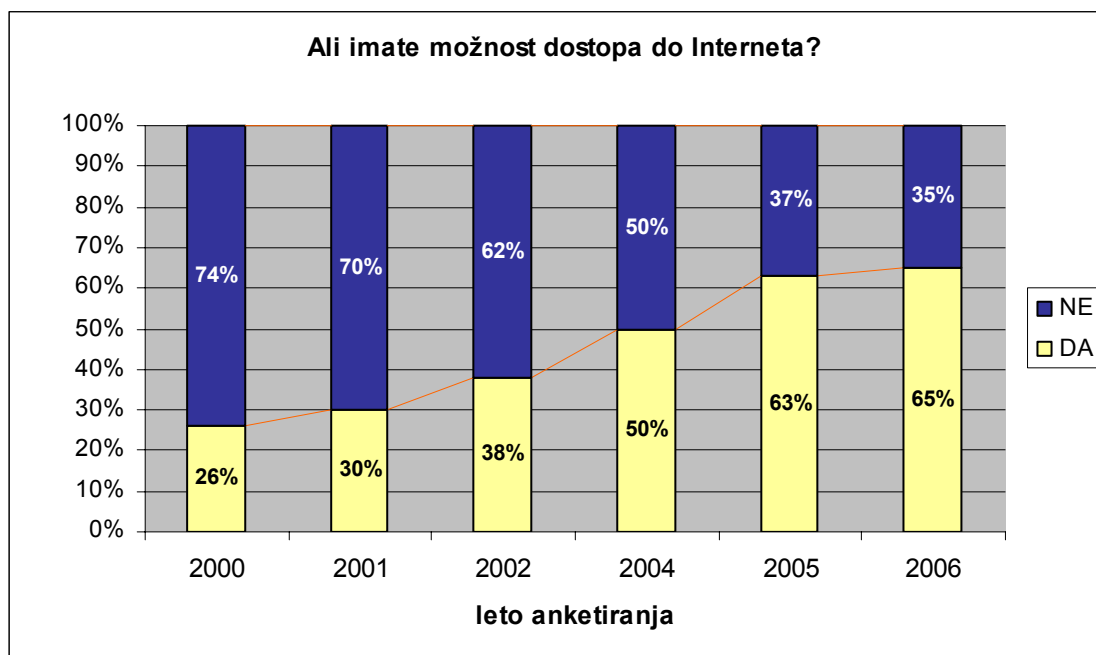
Graf 5.2.3: Dostop do interneta po starostnih skupinah



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Kar 65 % vseh anketirancev ima možnost rednega dostopa do interneta. Rezultati kažejo, da imajo dostop do interneta predvsem mlajši (do 40 leta) in višje izobraženi. Stopnja dostopa do interneta raste sorazmerno s stopnjo izobrazbe.

Graf 5.2.4: Medletna primerjava možnosti dostopa do interneta



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Primerjava kaže, da se odstotek anketiranih brezposelnih oseb, ki imajo dostop do interneta, z leti nenehno in hitro povečuje. V anketi niso ugotavljali, kje oz. kako imajo anketiranci dostop do interneta. Tako ni podatkov o tem, ali na internet vstopajo od doma ali na kakšen drug način (javne točke, CIPS-i, knjižnice, ...)

Po podatkih Internet World stats je v septembru 2006 do interneta dostopalo 1.086.250.903 ali 16,7 % svetovne populacije (septembra 2005 je ta delež znašal 14,9 %). Rast števila uporabnikov v obdobju 2000 – 2006 je bila 200,9 %. (glej RIS 2006 a).

Tabela 5.2.1: Delež posameznikov, ki internet v povprečju uporabljajo... in primerjava med evropskimi državami

Kako pogosto ste v povprečju uporabljali internet v zadnjih 3 mesecih?

Države	Vsak dan ali skoraj vsak dan				Vsaj enkrat na teden				Vsaj enkrat na mesec				Manj kot enkrat na mesec			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
EU25		52	56	61		29	28	26		14	12	11		5	4	3
EU15	46	53	58	62	36	28	27	25	13	14	12	10	5	5	4	3
Belgija			66	72			25	22			6	5			2	1
Češka	25	32	30	41	46	46	50	40	24	20	18	17	5	2	1	2
Danska	60	70	74	79	31	22	21	16	5	6	5	4	4	1	0	1
Nemčija	48	50	52	57	34	32	31	28	13	13	12	10	5	5	4	4
Estonija		54	67	66		35	23	26		8	7	6		3	2	2
Grčija	46	43	49	44	42	44	33	34	9	10	14	17	3	2	5	5
Španija	44	46	46	51	37	32	33	31	16	15	15	12	4	7	6	5
Francija				56				28				16				
Irska	38	37	46	50	43	44	36	36	13	14	13	11	6	5	5	4
Italija	37	77	79	81	51	5	5	5	11	16	14	13	1	2	2	2
Ciper		57	51	56		30	33	31		11	12	12		2	4	2
Latvija		49	54	62		33	33	29		15	11	8		2	2	1
Litva	39	44	47	56	43	44	40	34	14	9	11	8	3	3	2	2
Luksemburg	50	55	63	66	41	35	29	26	6	8	7	7	3	2	2	2
Madžarska		64	54	64		13	37	29		8	8	6		6	2	1
Nizozemska			67	75			26	19			5	4			2	1
Avstrija	47	54	58	64	42	35	30	26	10	9	9	7	1	3	3	3
Poljska		41	49	55		37	35	31		18	13	12		5	3	3
Portugalska	50	53	59	62	35	32	28	26	8	11	10	8	6	3	3	3
Slovenija		60	58	72		31	28	20		8	12	7		2		2
Slovaška		43	45	53		43	40	34		12	12	11		2	2	2
Finska	61	65		73	28	24		19	8	8		6	3	3		2
Švedska	54	63	70	71	36	29	24	22	7	6	5	6	2	1	1	2
Velika Britanija	44	47	51	59	33	31	30	27	16	16	13	9	8	7	6	4
Bolgarija		47		58		38		31		12		9		3		1
Romunija		29				51				17				3		
Turčija		40				45				13				2		
Islandija	63	74	76	80	29	19	18	15	6	5	5	4	2	2	1	1
Norveška	51	58	63	72	37	33	29	22	9	7	6	5	3	2	2	1

Vir: RIS (2006): Eurostat indikatorji IKT.

Ob pregledu tabele vidimo, da število ljudi, ki internet uporabljajo vsak ali skoraj vsak dan, v vseh evropskih državah narašča, medtem ko število »občasnih« obiskovalcev upada. Najvišje na lestvici je Islandija, kjer je v povprečju kar 80% prebivalstva vsakodnevno »on line«. Slovenija z 72% ne zaostaja veliko. Presenetljiv pa je podatek, da je pri nas dosti več dnevni uporabnikov interneta kot pa npr. v Veliki Britaniji, Franciji ali Nemčiji.

5.3 SPLET IN SPLETNA STRAN

Svetovni splet je sestavljen iz množice spletnih mest na internetu in je najpogosteje uporabljen del interneta (Search WebServices Definition: »Internet«). Spletno mesto ali spletno predstavitev (ang. : web site) sestavljajo med seboj povezane spletne strani, ki jih enolično razlikuje URL (ang.: Uniform Resource Locator) naslov.

Svetovni splet zelo hitro raste, saj lahko praktično vsakdo, ki ima računalnik in dostop do interneta, izdelava svojo spletno stran in jo postavi na splet. Za izdelavo spletnih predstavitev ni potrebno veliko tehničnega znanja, ker obstajajo programi, ki omogočajo preprosto sestavljanje spletnih strani iz vnaprej pripravljenih blokov. To je povzročilo pravo inflacijo števila spletnih strani, kar se pozna na njihovi kvaliteti. Že hiter pregled po svetovnem spletu razkrije, da je veliko spletnih strani narejenih površno in nekvalitetno. Danes ima že skoraj vsako podjetje in organizacija svojo spletno predstavitev. Kakšna je njena kakovost pa je odvisno od mnogih faktorjev (interesov podjetja ali organizacije, njene velikosti, finančnih zmožnosti, ...). Vsekakor pa se morajo vsi zavedati, da je to njihova uradna predstavitev, ki je dostopna vsem, in je torej zelo pomembno, kako se bodo predstavili. Slaba spletna predstavitev lahko vpliva slabše na »image« nekega podjetja ali organizacije, kot pa če sploh ne bi bili prisotni na svetovnem spletu.

5.4 METODE ZA OCENJEVANJE SPLETNIH PREDSTAVITEV

Metode za ocenjevanje spletnih predstavitev izhajajo v glavnem iz ustaljenih metod ocenjevanja programskih rešitev. Postopoma se je razvilo veliko metod, s katerimi lahko preverjamo oziroma ocenjujemo različne vidike uporabniških vmesnikov. Ostre meje med posameznimi metodami izginjajo, saj se pomanjkljivosti posameznih metod z izboljšavo odpravljajo, to pa se ponavadi izvede z vključevanjem lastnosti drugih metod.

Kragelj (2002: 23–24) je metode razdelil glede na načine zbiranja podatkov v pet skupin, in sicer zbiranje mnenj uporabnikov, hevristični pristop, laboratorijski eksperiment, tehnična analiza ter hibridi. V tabeli 4.2 so predstavljene tudi prednosti in slabosti posameznih metod. Tabela ne vsebuje vseh obstoječih metod, ampak le nekaj najpogosteje uporabljenih.

Tabela 5.4.1: Metode za ocenjevanje spletnih predstavitev ter njihove prednosti in slabosti

SKUPINA	METODA	PREDNOSTI	SLABOSTI
Zbiranje mnenj uporabnikov	Opazovanje z udeležbo, Diskusijske skupine, Anketa, (Poglobljeni) intervju, On-line zbiranje mnenj uporabnikov	Široka možnost uporabe za oceno najrazličnejših vidikov zadovoljstva uporabnikov s spletno predstavitevjo.	Subjektivnost ocene z vidika uporabnikov – neupoštevanje interesov lastnika spletne predstavitev.
Hevristični pristop (ang. Heuristic evaluation)	Strokovni pregled, Sprehod skozi, Voden seznam, Analiza konkurence	Široka možnost uporabe za pridobivanje najrazličnejših ocen spletne predstavitev, visoka učinkovitost glede na vložena sredstva.	Manjša zanesljivost in veljavnost ocene – neupoštevanje realnih (naravnih) okoliščin, ocena temelji zgolj na presoji ocenjevalca.
Laboratorijski eksperiment	Testiranje uporabnosti, Razvrščanje kart, Slepno izbiranje	Najboljši način za oceno uporabnosti – najpomembnejšega vidika spletne predstavitev.	Zahtevnost izvedbe in velika poraba časa in sredstev.
Tehnična analiza	Testiranje delovanja, Analiza obiskanosti, Programska analiza, Slikanje ekrana	Edini način za ocene tehničnih lastnosti, avtomatična izvedba, hitre in natančne ocene, nizki stroški.	Omejenost ocen na (merljive) tehnične karakteristike, nestandardiziranost metodologij.
Alternativne metode	Samotestiranje, Skrivnostni obiskovalec, Analize izrabe prostora, Semiotična analiza, merjenje vplivnosti, testiranje prototipa	Drugačni pristopi - drugačne ocene (izvirnost, inovativnost), ocene novih vidikov.	Neuveljavljenost, nerelevantnost.

Vir: Kragelj 2002: 24, 52.

Iz tabele je razvidno, da imajo ocenjevalci veliko metod, med katerimi lahko izbirajo pri analizi spletnih strani. Izbor metode ali metod je odvisen tako od namena spletne strani kot tudi od ciljev analize, saj nobena metoda ne omogoča ocene vseh vidikov spletne predstavitve. Najboljše rezultate dobimo s kombinacijo različnih metod. Seveda pa je pomemben faktor tudi količina sredstev, ki jih ima določeno podjetje ali organizacija na voljo za izpeljavo analize.

Sama nisem imela na razpolago veliko sredstev niti izkušenj, potrebnih za kakovostno izpeljavo katere od zgoraj omenjenih metod ocenjevanja spletnih strani. Da ne bi napačno oz. laično opravila analize, sem se odločila, da bom na začetku ocenila zgolj izgled in funkcionalnost Zavodovih spletnih strani. Večji poudarek bom dala na vsebino, saj menim, da je to poglobitveni del neke spletne predstavitve in hkrati mojega diplomskega dela.

5.5 IZGLED SPLETNE STRANI

Spletna stran mora imeti oblikovno konsistenco. Imeti mora torej poenoteno uporabo oblik in barv, grafičnih elementov, povezav, teksta ter drugih vsebinskih elementov.

Zelo pomembna je naslovna stran, saj tam obiskovalec dobi prvi vtis o podjetju ali organizaciji. Ravno zaradi tega je pomembno, kako je oblikovana. Da bi pritegnila pozornost obiskovalca in mu dala razlog, da ostane na tej strani, mora biti skrbno in malo drugače oblikovana od ostalih strani. Obiskovalcu mora biti poleg tega takoj jasno, kaj lahko pričakuje na podstraneh.

Za besedilo in ozadje je potrebno uporabiti barve z velikim kontrastom. Najlažje berljivo je črno besedilo na beli podlagi. Najboljše ozadje je nebarvno ali pa s komaj opaznim vzorcem. Preveč izraziti vzorci motijo oči pri branju in obiskovalec se kmalu utruje. Prav tako je pomembna velikost uporabljenih znakov. Premajhni ali preveliki znaki so moteči. Izbrana velikost mora biti poleg tega dovolj velika, da omogoča branje tudi ljudem z okvarjenim vidom (glej Nielsen 2000: 16).

5.6 FUNKCIONALNOST

Na funkcionalnost strani vplivamo v veliki meri z izborom multi-medijskega formata. Sem spadajo teksti, slike, avdio in video datoteke, pravzaprav vse, kar je v digitalni obliki in je mogoče računalniško obdelati. S funkcionalnostjo označujemo odnos med medijskim orodjem oz. formatom in uporabnikom. Le-temu mora spletna stran omogočiti, da uresniči svoje cilje. Večina uporabnikov si najbolj želi, da bi bil odzivni čas na spletu čim krajši, zato je postal eden najpomembnejših kriterijev za uspešno stran.

Nielsen navaja naslednje kriterije za uspešno spletno stran (glej Nielsen 2000: 42–45):

1. Hitrost

Reakcijski čas mora biti čim krajši. Vendar ne smemo pozabiti, da je lahko računalnik tudi hitrejši od našega zaznavanja. Odzivni čas spletne strani glede na zaznavanje in obnašanje uporabnikov delimo v tri skupine:

- 0,1 s – Desetinka sekunde je meja, pri kateri ima uporabnik občutek, da sistem deluje neprekinjeno.
- 1 s – Sekunda je meja, pri kateri tok informacij do uporabnika ostaja neprekinjen, čeprav le-ta zaznava določen zamik.
- 10 s – Deset sekund je maksimalni čas, v katerem je uporabnik še skoncentriran na komunikacijo. Če je odzivni čas daljši, se uporabnik začne dolgočasiti ali pa celo početi druge stvari.

Pri odzivnem času je pomembna tudi njegova spremenljivost. Če uporabniki predvidevajo, da bo naloga opravljena hitro, a se to ne uresniči, so zelo razočarani. Veliko bolj so tolerantni, ko morajo čakati popolnoma enak čas, vendar to že vnaprej pričakujejo. Uporabnikom lahko pomagamo tako, da poleg daljših datotek, ki zahtevajo dolgotrajno nalaganje, navedemo njihovo velikost (Batagelj 2002: 17).

2. Naslovi strani

Zaradi ogromnega števila spletnih strani, uporablja veliko uporabnikov spletne iskalnike, tako za iskanje med stranmi posameznega spleta, kot tudi po svetovnem spletu. Naslovi naj bi bili logični in grajeni po istem sistemu za vse strani spleta. Vsebovati morajo dovolj pomembnih

informacij, ki bodo uporabnikom že na prvi pogled povedale, kaj lahko na določenem naslovu pričakuje, hkrati pa ne smejo biti predolgi.

Priporočljivo je, da naslovi vsebujejo od dve besedi do šest. Pomembno je, da imajo različne strani različne naslove, saj se s tem izognemo zmešnjavi (Nielsen 2000: 123).

3. Besedilo

Vsebina spletne strani je ključni dejavnik uspeha spletne predstavitve. Ta mora biti dobro napisana, kar pomeni, da mora biti privlačna, berljiva, jasna, razumljiva ter slovnično pravilna.

Študije so pokazale, da je neposredno branje z zaslona za 25 % počasnejše kot pa branje besedila napisanega na papir (Nielsen 2000: 104).

Veliko ljudi doživlja branje z zaslona tudi kot neprijetnost. Velja pravilo, da se mora na spletu uporabiti pol manj besedila kot v tiskanih medijih. Uporabniki besedilo ponavadi zgolj preletijo. Vsebina naj bo kratka in jedrnata ter razdeljena v logične enote. Zaradi lažjega branja jo lahko razdelimo tudi v stolpce. Ključne vsebine naj bodo poudarjene, saj s tem uporabniki lažje in hitreje najdejo informacije, ki jih iščejo (glej Skrt 2003).

4. Slike

Količino slik na spletni strani je potrebno zaradi dolgotrajnega nalaganja minimizirati. Ali naj spletno stran opremimo z grafičnimi elementi in slikami, je seveda odvisno od podjetja, ki spletno stran postavlja na svetovni splet. Če gre recimo za podjetje, ki želi preko spleta prodajati svoje izdelke, so slike zaradi lažjega predstavljanja v vsakem primeru priporočljive. »Velja pravilo, da naj grafični elementi in slike popestrijo vsebino, nikakor pa je ne smejo zadušiti. Zaradi dolžine nalaganja je priporočljivo, da so objavljeni v primernem formatu (.jpg, .gif)« (glej Skrt 2003).

5. Animacije

Gibanje na zaslonu pritegne pogled in pozornost. Hkrati pa je tudi zelo moteče in očara le zelo neizkušene uporabnike. Zelo težko se je osredotočiti na branje besedila na sredini zaslona, če povsod po robovih nekaj miglja in utripa. Poleg tega animacija podaljša čas nalaganja (Nielsen 2000: 145).

6. Video

Funkcionalnost video posnetka (ang. video clip) na spletnih straneh je omejena zaradi slabih internetnih povezav večine uporabnikov. Priporočljivo je, da niso daljši od ene minute. Najbolje je, da uporabniku nudimo možnost odločanja o obliki informacije, ki jo bodo sprejeli (Nielsen 2000: 149).

7. Zvok

Največja prednost uporabe zvoka je v tem, da gre za informacijski kanal, ki je popolnoma ločen od zaslona. Zvok uporabimo kot dodaten vir informacij, za pritegovanje pozornosti, kot zvočno kuliso za ustvarjanje boljšega razpoloženja in za obveščanje o dogodkih, ki so se zgodili v ozadju, na primer konec nalaganja programa. Ker pa je za nekatere uporabnike zvok moteč ali pa si ne želijo nekoliko daljšega nalaganja, mora biti na voljo tudi možnost njegove izključitve (glej Nielsen 2000: 150).

8. Uporabnost

Nielsen je uporabnost sistema določil z dvema komponentama (glej Nielsen 1998):

- Korist, koristnost (ang. utility); Ali sistem služi tistemu, kar ljudje potrebujejo? Če sistem ne naredi ničesar smiselnega ali če ne reši osnovnega problema, potem tudi ni pomembno, če znajo uporabniki z njim upravljati – v vsakem primeru ne služi ničemur.
- Uporabnost (ang. usability); Kako dobro oz. uspešno lahko uporabniki koristijo delovanje sistema? Če uporabnik ne zna spraviti sistema v tek, ja ta neuporaben, čeprav v teoriji zahtevane naloge izvršuje.

6. ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE IN NJEGOVA SPLETNA PREDSTAVITEV

Zavod je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Ustanovljen je bil na podlagi 61. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Po Statutu ima Zavod sedež v Ljubljani, Glinška ulica 12. Organizacijsko oziroma funkcionalno deluje na sedežu Zavoda z vodstvom in Centralno službo ter v Območnih službah z Uradi za delo, ki so locirani v vseh Upravnih enotah, s katerimi je teritorialno pokrita celotna mreža dejavnosti.

Na Zavodu so prijavljeni vsi, ki zaradi različnih vzrokov izgubijo službo in na podlagi plačevanja prispevkov iz dohodka, ko so še bili zaposleni, prejemajo določen čas podpora. Prijavijo pa se lahko tudi vsi, ki si sami ne morejo poiskati zaposlitve. Zavod na podlagi povpraševanja podjetij, ki tukaj iščejo potrebne kadre, skuša ljudem najti zaposlitev ali pa jim omogoča prekvalificiranje, če povpraševanja po njihovi stroki ni.

Uporabniki storitev Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, štipendisti in prosilci za študentska posojila, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost (Zavod RS za zaposlovanje 2007).

Spletne strani je Zavod vzpostavil že leta 1995. Sprva so na svojih spletnih straneh obiskovalcem omogočali predvsem pregledovanje različnih informacij in dokumentov, povezanih z Zavodovo dejavnostjo. Z razvojem svetovnega spleta pa se je izpopolnjevala in širila tudi Zavodova spletna predstavitev. Tako so jo že v drugem letu obstoja nadgradili z interaktivnimi programi, ki so obiskovalcem omogočali dinamično poizvedovanje znotraj posameznih rubrik. Nadaljnji razvoj spletnih strani pa so zastavili v smeri zagotavljanja elektronskega poslovanja s svojimi strankami, ob upoštevanju in izrabi vseh možnosti, ki se za tovrstno poslovanje v Sloveniji vzpostavljajo, tako z vidika zakonskih predpisov kot z vidika splošnega razvoja programskih in drugih internetnih orodij (glej Holly in Pirher 2006: 3).

Zavod ima tudi strani v angleščini, ki pa so v nekoliko manjšem obsegu kot strani v slovenščini. Podane so zgolj osnovne informacije o organizaciji in nalogah Zavoda, zakonskih podlagah, naslovih območnih služb in uradov za delo ter letna poročila in novice.

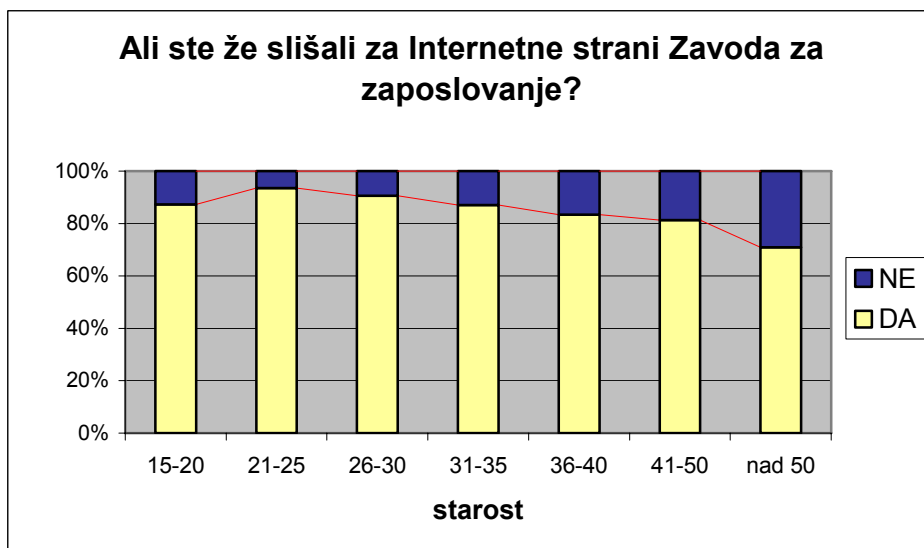
Toda niti najboljše spletne strani nimajo učinka, če tisti, katerim so namenjene, ne vedo zanje. Sestavni del Zavodove ankete je tudi vprašanje, ali brezposelni poznajo njihove spletne strani. Rezultati so več kot spodbudni.

Graf 6.1: Seznanjenost z Zavodovimi spletnimi stranmi



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

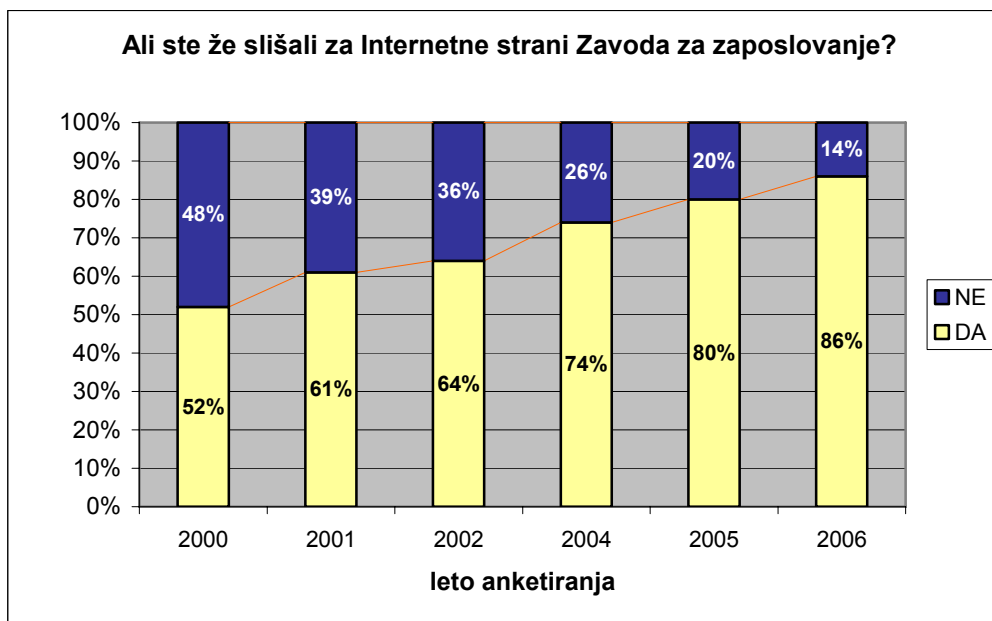
Graf 6.2: Seznanjenost z Zavodovimi spletnimi stranmi po starostnih skupinah



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Kar 86 % anketirancev je po podatkih ankete že slišalo za Zavodove spletne strani. Presenetljiv je podatek, da ni velikih razlik tako med starostnimi skupinami kot tudi ne med stopnjo izobrazbe anketirancev.

Graf 6.3: Medletna primerjava seznanjenosti z Zavodovimi spletnimi stranmi



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Raziskava kaže, da informiranost o Zavodovih spletnih straneh iz leta v leto narašča. K temu pripomore dejstvo, da svetovalci vsem novo prijavljenim brezposelnim osebam na informativnem seminarju le-te predstavijo.

Statistika obiskanosti spletnih strani je dober indikator relevantnosti spletnih strani za ciljno populacijo in širšo javnost. Podatke o obiskanosti Zavodovih spletnih strani zbirajo in objavljajo na straneh od leta 2001.

Vsak obiskovalec spletnih strani Zavoda je preko strežnika zabeležen, ne glede na to, ali je prišel na spletne strani preko domače strani ali pa preko povezave S kakšne druge strani. Na ta način dobi Zavod natančne podatke o številu obiskovalcev. Poleg teh podatkov Zavod zbira in ocenjuje tudi podatke o tem, kolikokrat je bila katera stran pregledana.

Zaradi varnostno-zaščitnih ukrepov je dostop do Zavodovih spletnih strani od leta 2005 naprej posreden (preko strežnika v vladnem komunikacijskem omrežju HKOM), zato je Zavod nima več možnosti identifikacije IP uporabnikov. To pomeni, da ne morejo več meriti števila obiskovalcev na svoji spletni predstavitvi.

Tabela 6.1: Število pregledanih strani in povprečno število pregledanih strani na dan v celem letu po rubrikah

Rubrika	2003		2004		2005		Indeks 2005/2004
	Število pregledanih strani	Št. Pregledanih str./dan	Število pregledanih strani	Št. Pregledanih str./dan	Število pregledanih strani	Št. pregledanih str./dan	Število pregledanih strani
Iskanje dela	8.336.680	22.840	9.606.175	26.246	13.580.412	37.451	141
Aktualno	103.408	283	122.946	335	163.730	448	133
Iz dejavnosti	813.488	2.228	1.181.808	3.228	2.347.738	6.439	199
Iskanje po Zavodovih spletnih straneh	217.027	594	234.737	641	205.584	612	88
Predstavitev	305.822	837	447.126	1.221	733.396	2.011	164
Kaj je novega	23.777	65	29.284	80	63.007	172	215
NCIPS	96.192	263	115.606	315	207.262	567	179
Eures**			35.995	156	224.959	614	625
ESS***			90.957	361	140.513	384	154

**Rubriko EURES smo vzpostavili maja 2004.

***Rubriko ESS smo vzpostavili aprila 2004.

Vir: Holly, Helena in Sonja Pirher (2006): Obiskanost spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2005 in seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda.

Povečanje obiskanosti oz. zanimanja za Zavodove spletne strani je moč opaziti v vseh rubrikah. Največ zanimanja je še vedno za rubriko iskanje dela, saj so obiskovalci v letu 2005 kar 13.580.412 krat kliknili nanjo. Največji porast zanimanja obiskovalcev pa je dosegla rubrika Eures, pri čemer moram omeniti, da so to rubriko vzpostavili šele v maju 2004.

6.1 SESTAVA SPLETNE PREDSTAVITVE

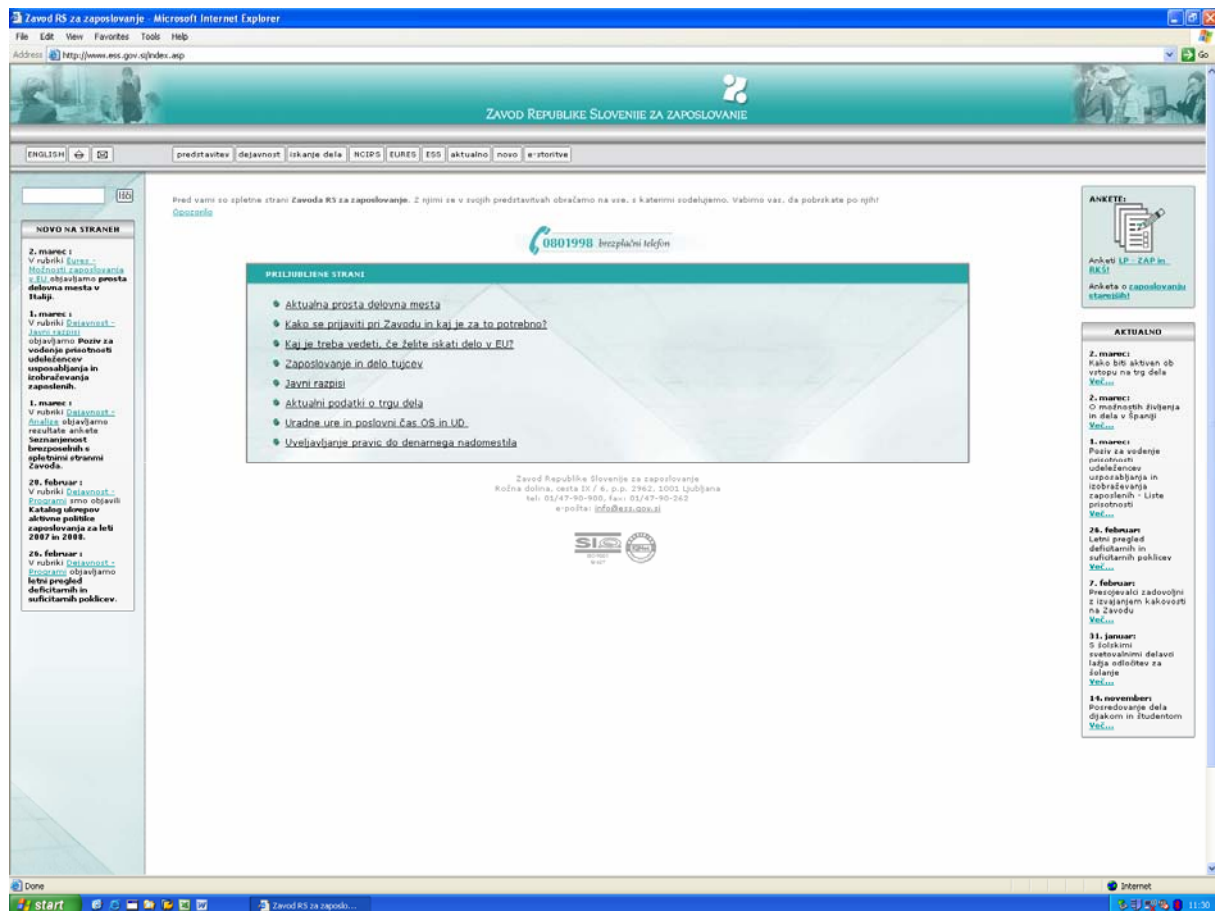
Spletna predstavitev je sestavljena iz naslovne strani (predstavitevna spletna stran, ang. Home) ter vrste rubrik in podrubrik. Glavne rubrike so: predstavitev, dejavnost, iskanje dela, NCIPS, EURES, ESS, aktualno, novo in e-storitve. V nadaljevanju jih bom malo podrobneje predstavila.

Če v Internet Explorerju vpišemo naslov <http://www.ess.gov.si>, se znajdemo na naslovni strani spletne predstavitve Zavoda RS za zaposlovanje. Seveda pa to ni edini način, kako lahko pridemo tja. Na spletni strani Zavoda se lahko pride tudi preko različnih brskalnikov (kot npr. www.najdi.si, www.google.com, www.matkurja.com,...) ali pa preko najrazličnejših povezav z drugih spletnih strani.

Na Zavodovi naslovni strani je na vrhu logo z imenom Zavoda, ki se ob brskanju po njihovih straneh vedno ohrani. Tako obiskovalci vedno vedo, da se nahajajo na Zavodovih spletnih straneh. Predvsem je to pomembno za tiste obiskovalce, ki so na te strani prišli preko kakšne druge povezave in ne direktno preko naslovne strani. Pod logom so ikone s povezavami na vse rubrike. Levo od njih so še 4 zelo pomembne ikone, ki so prav tako kot povezave na rubrike, konstantne na vseh podstraneh. Te so povezava na Zavodove angleške strani, povezava na naslovno stran, elektronska pošta in brskalnik po Zavodovih spletnih straneh. Ob levem in desnem robu lahko obiskovalci najdejo povezave na novosti in aktualne novice. Najboljše mesto – sredina strani je prihranjena za povezave na najbolj priljubljene strani. Mednje sodijo aktualna prosta delovna mesta, povezava na podstran s podatki, kako se prijaviti na Zavodu in kaj je za to potrebno, ... To je tudi dober pokazatelj tega, katere podatke obiskovalci najpogosteje iščejo.

Seveda ne manjkajo še nekateri pomembni podatki, kot so npr. naslov, kontakt, certifikat. Vsekakor bi bilo dobro dodati še »Copyright« (vse pravice pridržane), kot je to v e-storitvah.

Slika 6.1.1 : Slika zaslona naslovne strani Zavodove spletne predstavitve



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitvev.

6.2 PREDSTAVITEV RUBRIK

V prilogi A so slike zaslona po posameznih rubrikah.

1. Predstavitev

Obiskovalci si lahko na straneh pod to rubriko pridobijo najrazličnejše informacije o poslanstvu Zavoda, njegovi organiziranosti ter o zakonodajnih okvirih njegovega delovanja. Poiščejo si lahko naslove in podatke o uradnih urah uradov za delo in območnih služb. Oglejajo si lahko letna poslovna poročila, prelistajo po informacijah javnega značaja, preberejo nekaj o zgodovini Zavoda in se poučijo o mednarodnih programih, v katere je Zavod vključen.

2. Dejavnost

V vsebinsko najobsežnejši rubriki so obiskovalcem predstavljene temeljne naloge in pristojnosti Zavoda. Zaradi boljše preglednosti je tematsko razdeljena na več podrubrik. Namenjene so tako brezposelnim kot šolajočim osebam ter delodajalcem.

3. Iskanje dela

Rubrika, kateri se bom v nadaljevanju še posebej posvetila, je namenjena tako iskalcem zaposlitve kot tudi delodajalcem. Razdeljena je na štiri podrubrike, od katerih so tri namenjene iskalcem zaposlitve ena pa delodajalcem.

- Podrubrika namenjena delodajalcem ima naziv »Iskanje med iskanci zaposlitve«. Kot že ime samo pove, imajo delodajalci možnost iskanja med iskanci zaposlitve. Ob določitvi kriterijev se na ekranu izpišejo primerni kandidati, ki jih Zavod vodi v svojih evidencah. Delodajalcem pa je ponujena in predstavljena tudi možnost povezovanja s štipendisti preko e-borze štipendistov. Da bi preprečili zlorabe se je potrebno predhodno prijaviti. Zavod preveri pravilnost podatkov in zainteresiranemu podjetju posreduje geslo za prijavo. Šele nato ima delodajalec prosti pristop do te storitve.
- Iskanci zaposlitve lahko izbirajo med naslednjimi možnostmi: brskanje po aktualnih prostih delovnih mestih, naročanjem na prosta delovna mesta ter prijavo v bazo iskalcev zaposlitve. Podrobneje jih bom opisala v nadaljevanju.

4. NCIPS (Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje)

Poleg informacij o tem, kaj NCIPS oziroma CIPS sploh je, katere so njegove naloge in kje v Sloveniji se nahajajo poslovne enote, najdemo tukaj še vrsto koristnih informacij, kot npr. opise poklicev, uporabne iskalnike in gradiva na internetu, zanimive internet naslove in seznam gradiva iz njihove knjižnice.

5. EURES (European Employment Services)

Eures je omrežje javnih služb za zaposlovanje, katerega cilj je zagotavljanje storitev iskalcem zaposlitve, delodajalcem in tudi drugim državljanom, ki želijo informacije in druge storitve v zvezi s prostim pretokom delavcev. Članice omrežja so države Evropske Unije in države, ki so pristopile k Skupnemu evropskemu gospodarskemu prostoru (glej Zavod RS za zaposlovanje 2007).

Na enem mestu so zbrane vse informacije o delovnih in življenjskih pogojih v Sloveniji, o trgu dela v Sloveniji na nacionalni in regionalni ravni. V podrubriki »možnost zaposlovanja v EU« pa se nahajajo pomembne informacije o tem, kaj je potrebno vedeti in upoštevati, če želimo iskati delo znotraj EU, objavljenih pa je tudi nekaj delovnih mest v državah EU.

6. ESS (Evropski socialni sklad)

ESF 2000 -2006 (European social Fund). Z vstopom Slovenije v EU leta 2004 je ESS postal sestavni del rednih dejavnosti Zavoda. ESS pomaga spodbujati zaposlenost z uveljavljanjem zaposljivosti, podjetniškega duha in enakih možnosti ter z vlaganjem v človeške vire.

Evropski socialni sklad je eden od štirih strukturnih skladov Evropske unije, ki so namenjeni zmanjševanju razvojnih razlik med regijami in doseganju uravnoveženega regionalnega razvoja (Zavod RS za zaposlovanje 2007).

7. AKTUALNO

V tej rubriki opozarjajo na informacije, ki jih nikakor ne bi smeli prezreti. Iz sklopa Aktualno na domači strani je direktna povezava v to rubriko.

8. NOVO

Na tem mestu je zabeleženo vse, kar zapišejo na spletnih straneh v posameznih rubrikah. Tako so obiskovalci sproti obveščeni o spremembah in novostih. Informacije so stare do enega leta in so razvrščene po datumih - padajoče. Opremljene so z neposredno povezavo na stran/ rubriko/ podrubriko, na katero se novost nanaša.

9. E–storitve

E–storitve so nova storitev na spletni strani Zavoda. Namenjene so pravnim in fizičnim osebam. Odprejo se v novem oknu, kar poveča varnost povezave in obiskovalcem hkrati omogoča, da nemoteno brskajo naprej po Zavodovih spletnih straneh, medtem ko so prijavljeni na e–storitve. Po končani uporabi se odjavijo in okno zaprejo.

Pravnim osebam e–storitve ponujajo veliko možnosti enostavnega poslovanja z Zavodom brez obiska urada za delo. Te možnosti so (Zavod RS za zaposlovanje 2007):

- prijava, ponovitev prijave, sprememba in odjava prostih delovnih mest (PD-0,48 in PD-0,49),
- oddaja obvestil o sklenjenih avtorskih pogodbah,

- izmenjava dokumentacije z izvajalci javnih del,
- izmenjava dokumentacije z izvajalci usposabljanja in izobraževanja zaposlenih,
- sporočanje sprememb statusnih podatkov,
- izpolnjevanje ankete LP-ZAP, letni plan zaposlitev in
- izpolnjevanje obrazca RKŠ, razpis kadrovskih štipendij.

Fizičnim osebam je omogočeno naročanje najrazličnejših potrdil iz evidenc brezposelnih oseb, o prejemkih denarnih nadomestil in denarnih pomoči, potrdila o statusu štipendista in potrdila iz evidenc programov zaposlovanja. Fizične osebe, ki niso stranke Zavoda oz. jih Zavod ne vodi v svojih evidencah, pa imajo možnost naročiti potrdilo, da niso v evidencah Zavoda (glej Zavod RS za zaposlovanje 2007).

6.3 SPLETNA PREDSTAVITEV – ANALIZA IZGLEDA

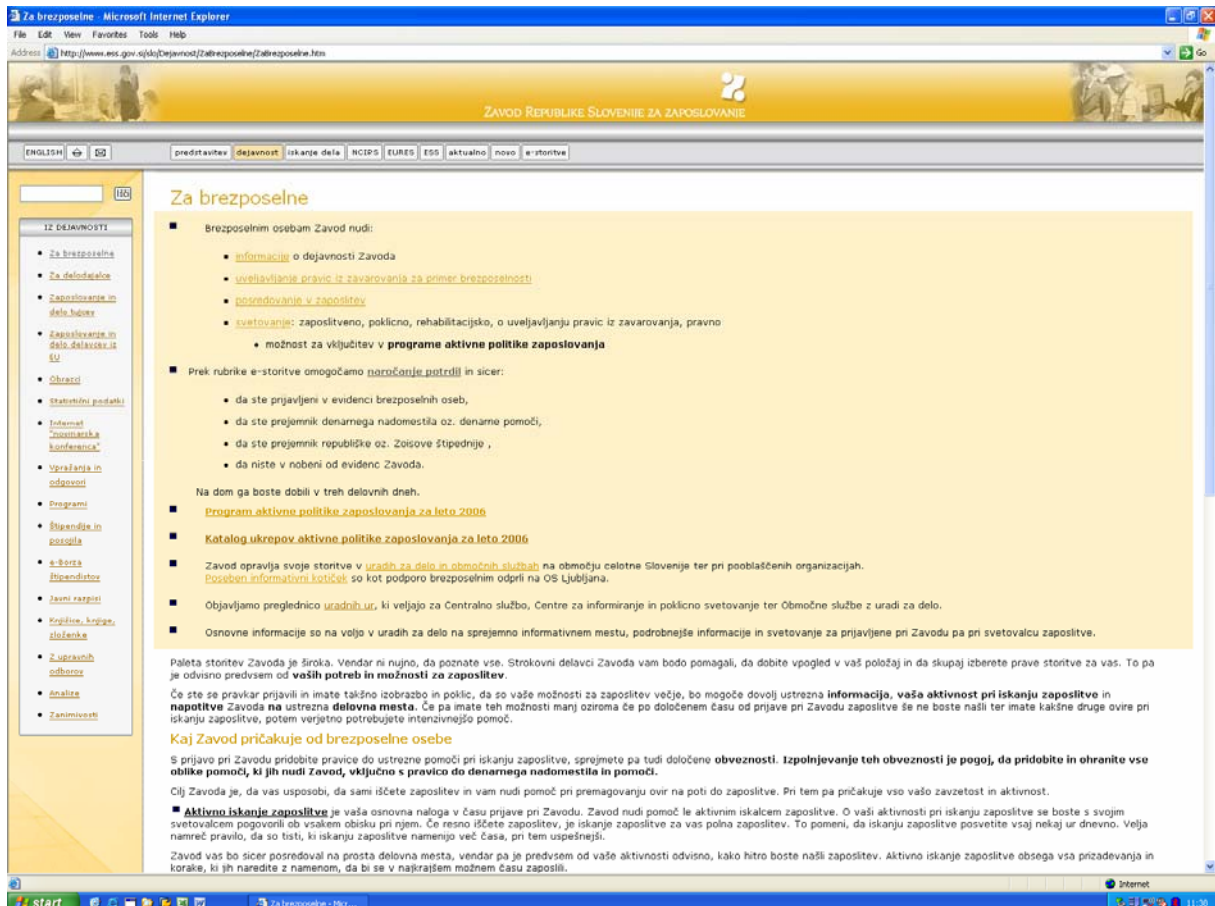
Besedilo je napisano v pisavi »Verdana«, velikost črk je 10. Ob upoštevanju vrste pisave je to za internetne strani nadpovprečno velika pisava. Slabost je, da ni mogoče povečati pisave, kakor to ponuja mnogo drugih spletnih predstavitev. Vendar pa, kot sem že omenila, večina drugih spletnih predstavitev zaradi čim boljše izrabe prostora uporablja veliko manjšo začetno velikost pisave.

Ozadja besedil so brez vzorca, kar je za obiskovalce, ki se na strani zadržujejo dlje časa, najbolj ugodno oz. najmanj moteče. Besedila imajo dober kontrast, saj je večinoma črna pisava na beli ali nežno bež podlagi.

Barve obiskovalcu pomagajo pri orientaciji po spletnih straneh. Vsaka rubrika ima namreč svojo barvo, ki jo ohrani na vseh svojih podstraneh. Tako je predstavitev v modrozeleni barvi, dejavnost v oranžni, iskanje dela v vijolični, NCIPS v svetlo modri, EURES v temno modri, ESS v bordo, aktualno v rdeči in rubrika novo v svetlo rjavi barvi. Rubrika e-storitve se odpre v novem oknu in je v modrozeleni barvi enako kot naslovna stran, strani v angleščini in rubrika predstavitev.

Skladno z barvo rubrike so obarvani tudi naslovi, ključne besede in povezave v besedilu. Slednje so še dodatno podčrtane. To razbije monotonost besedila, poveča pa se privlačnost in preglednost. Obiskovalcu ni potrebno prebrati celotnega besedila, da bi prišel do informacij, ki jih išče.

Slika 6.3.1: Prikaz barvne usklajenosti Zavodovih spletnih strani



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitev.

6.4 FUNKCIONALNOST ZAVODOVE SPLETNE PREDSTAVITVE

1. Hitrost

Za hitrost nalaganja strani velja, da čim krajši je reakcijski čas, tem večje je zadovoljstvo pri uporabniku. Menim, da se je ob napredku, ki ga je internet doživel, odkar je Nielsen definiral ta kriterij, le-ta nekoliko spremenil oz. vsaj preoblikoval. Uporabniki pričakujejo oz. imajo že za samoumevno, da se bodo strani hitro naložile in če se to ne zgodi, je nezadovoljstvo oz.

skoraj že razočaranje zelo veliko. Ne gre več za to, da bi obiskovalci začutili zadovoljstvo ob hitrem odpiranju strani, kot je to opisal Nielsen, temveč prej za to, da ne bi postali nezadovoljni in bi takšno spletno predstavitev zapustili.

Obiskovalec pri nalaganju Zavodovih strani ne zazna prekinitev ob prehodu na drugo stran. Zaradi majhne razlike med prvo in drugo skupino po Nielsenu (prva 0,1 s in druga 1 s) mi žal ni bilo mogoče natančno določiti, v katero skupino sodijo. Vsekakor pa ne bi mogli reči, da obiskovalci postanejo med čakanjem nestrpni. Prav tako ni razlik med hitrostjo nalaganja podstrani.

2. Naslovi strani

Naslov je zelo pomemben razlikovalni faktor, saj je unikaten za vsako spletno predstavitev. Osnovni naslov Zavodove spletne predstavitve je www.ess.gov.si. Seveda je naslov premišljeno sestavljen. ESS (Employment Service of Slovenia) je angleški izraz za Zavod RS za zaposlovanje. GOV (Government) je angleški izraz za vlado. Končnica SI pa stoji za Slovenijo. Naslov je tako »svetovno usklajen«. Ne verjamem, da nekdo, ki ne zna angleško in je začetnik na internetu, ve, kaj se skriva za tem naslovom, če bi mu ga pokazali zapisanega na papirju. To pomanjkljivost malce omili dejstvo, da iskalci ob uporabi kakršnegakoli brskalnika lahko zelo hitro najdejo Zavodovo spletno predstavitev. Ob vpisu besedne zveze »zavod za zaposlovanje«, kar bi vpisala večina iskalcev, je prva izbira vedno Zavodova spletna predstavitev.

Za razliko od osnovnega naslova pa so URL naslovi podstrani izjemno dobro organizirani. Zapisan je celoten potek poti, ki je privede do neke strani, tako da jo obiskovalec lahko vedno znova najde. Tudi če ima na voljo samo naslov, ima predstavo o tem, kaj se za njim skriva (glej sliko 7.3.1).

3. Besedilo

Eden izmed glavnih kriterijev za uspešnost strani je njena vsebina. Stran je lahko še tako hitra ali oblikovno dobro narejena, vendar je ves ta trud zaman, če je vsebina za obiskovalce nezanimiva. Poleg tega je tudi zelo pomembno, kako je vsebina napisana.

Zaradi specifičnosti oz. namena Zavodove spletne predstavitve je vsebina za obiskovalce vsekakor zanimiva. Obiskovalci se na to stran ne pridejo zabavat, pač pa po točno določene

informacije oz. storitve. Verjetno je zelo malo naključnih obiskovalcev, takšnih, ki bi jih čisto slučajno zanimalo letno poročilo ali uradne ure nekega urada za delo. Pomembnejši kriterij od vsebine se mi ravno zato zdi sestava besedila oz. njegova oblika.

4. Sestava besedila

Vsebina je razdeljena v logične enote in je razvrščena v rubrike in podrubrike. Pomembne informacije so še posebej poudarjene (v barvi izbrane rubrike). Obiskovalcu zato ni treba brati celotnega besedila, a vseeno najde informacijo, ki jo išče. Običajno jo najde kar preko povezav, ki so integrirane v besedilo. Ta poteza se mi zdi zelo dobra, saj omogoča tudi manj večjim deskanja po internetu, da na preprost način pridejo do zelenega cilja. Pozitivno pa ocenjujem tudi dejstvo, da povezave, ki so na voljo, tudi dejansko delujejo. Nedelujoče povezave ali slepe ulice, kot jih imenujejo, so zelo neprijetne in moteče za obiskovalce.

5. Slike, animacije, video in zvok

Te dodatke sem združila v eno kategorijo, saj v primeru Zavodove spletne predstavitve ne igrajo posebne vloge. V morju spletnih strani lahko takšni dodatki pomenijo razliko med uspešno in neuspešno spletno predstavitvijo. Vendar pa, za razliko od komercialnih strani, Zavodove spletne strani ne skušajo niti ne rabijo pridobivati ali obdržati obiskovalce na svojih straneh preko animacijskega programa, saj gre za poseben primer. Obiskovalci teh strani želijo ostati skoncentrirani in razne migetajoče predstavitve, nezaželene reklame, ponavljajoča se glasba, ... (kot to poznamo iz komercialnih strani) bi, po sicer prvem navdušenju, kmalu občutili kot moteč faktor. Poleg tega pa takšni dodatki vplivajo na hitrost nalaganja strani, kar še posebej prizadene uporabnike počasnejših povezav. Njihova odsotnost je tako samo pozitivna lastnost.

6. Uporabnost

Nielsen je v tej kategoriji ločil koristnost od uporabnosti sistema. »Koristnost (ang. utility) definira kot dejstvo ali sistem služi svojemu namenu oz. ali da ljudem to, kar iščejo« (glej Nielsen 1998). Iz osebnih izkušenj lahko povem, da je brezposelnim na Zavodovih spletnih straneh na voljo mnogo koristnih informacij, od tega kako se prijaviti na Zavodu, objave prostih del, do najrazličnejših storitev in informacij v zvezi s statusom brezposelne osebe. Prav tako menim, da je stran zelo koristna za delodajalce, saj si lahko zaradi nje prihranijo marsikatero pot na urad za delo ali območno enoto.

Na Zavodovih straneh sem zelo pogrešala natančnejše napotke za iskanje zaposlitve, pisanje prošenj in ponudb za delo, informacije o razgovorih in podobno. Take informacije lahko najdemo na spletnih straneh zasebnih agencij in zaposlitvenih portalov. Osebe prijavljene na Zavodu take informacije lahko pridobijo osebno pri svojem svetovalcu ali na delavnicah, ki jih organizira Zavod. Kljub temu menim, da bi bila še ena dodatna rubrika, ki bi se posvetila samo tej temi, zelo dobrodošla.

»Uporabnost (ang. usability) Nielsen definira kot vprašanje kako dobro oz. uspešno lahko uporabniki koristijo delovanje sistema« (glej Nielsen 1998). Zavodova spletna predstavitev je zasnovana zelo pregledno in enostavno in je tako prijazna tudi do »začetnikov«. Le-ti imajo tudi možnost, da v CIPS-ih prosijo za pomoč pri uporabi.

7. KAJ ZAVODOVE SPLETNE STRANI NUDIJO BREZPOSLENIM OSEBAM TER OSTALIM ISKALCEM ZAPOSLOTITVE

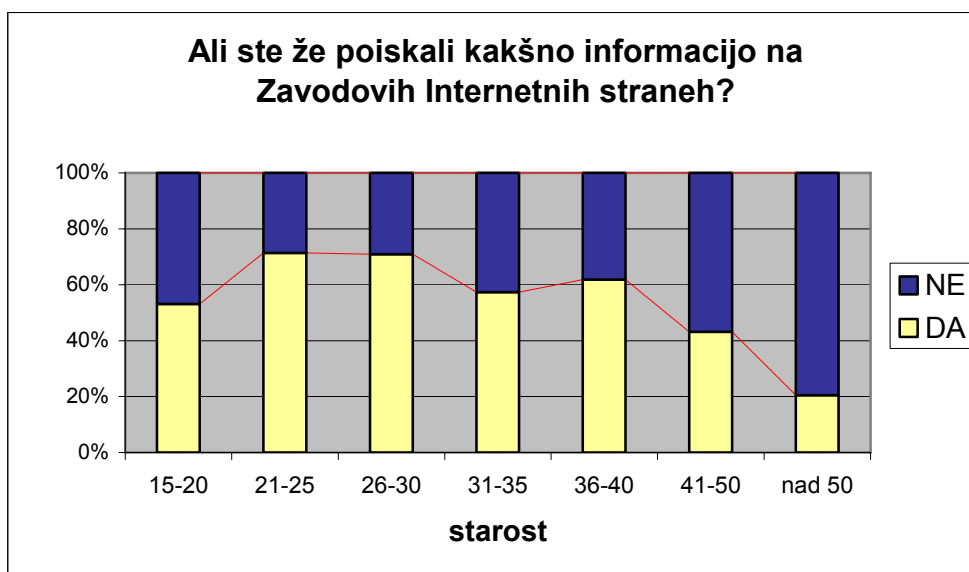
V okviru Zavodove ankete je bilo tudi vprašanje, ali so anketiranci na njihovih spletnih straneh že kdaj poiskali kakšno informacijo.

Graf 7.1: Iskanje informacij na Zavodovih spletnih straneh



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

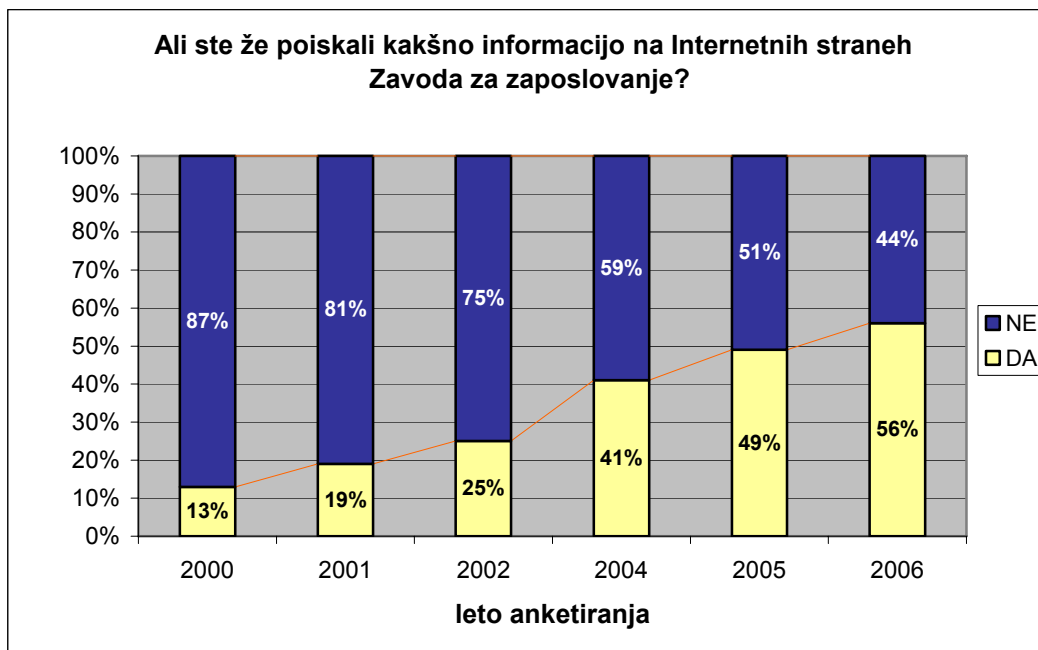
Graf 7.2: Iskanje informacij na Zavodovih spletnih straneh po starostnih skupinah



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Na to vprašanje je pritrdilno odgovorilo zgolj 56 % vseh anketirancev. Med njimi prevladujejo anketiranci, ki so stari od 21 do 30 let (70 %), najnižji delež pa je pričakovano med anketiranci starimi nad 50 let.

Graf 7.3: Medletna primerjava iskanja informacij na Zavodovih spletnih straneh



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Število anketirancev, ki Zavodove spletne strani dejansko obiščejo, z leti narašča. Razkorak med tistimi, ki so s stranmi seznanjeni, in tistimi, ki jih tudi obiščejo, je še vedno zelo velik. V letu 2006 je od 86 % anketirancev, ki so za Zavodove strani že slišali, zgolj dobrih 48 % oseb (oz. 56 % vseh anketirancev) resnično te strani tudi poiskalo na internetu.

7.1 VIR INFORMACIJ

Kot kažejo statistike je raba interneta v Sloveniji na visokem nivoju (glej tabelo 5.2.1). Osebe, ki so večje uporabice interneta, bodo po prve informacije verjetno šle na internet. Zavodove spletne strani jim nudijo kakovostno prvo svetovanje in napotke kam in kako.

V rubriki Dejavnost je brezposelnim osebam namenjena celotna podrubrika.

Obiskovalcem so na voljo različne informacije o tem, kaj jim Zavod lahko nudi, pa tudi o tem, kakšne so dolžnosti oseb, ki so prijavljene v evidenco brezposelnih oseb. Poleg tega

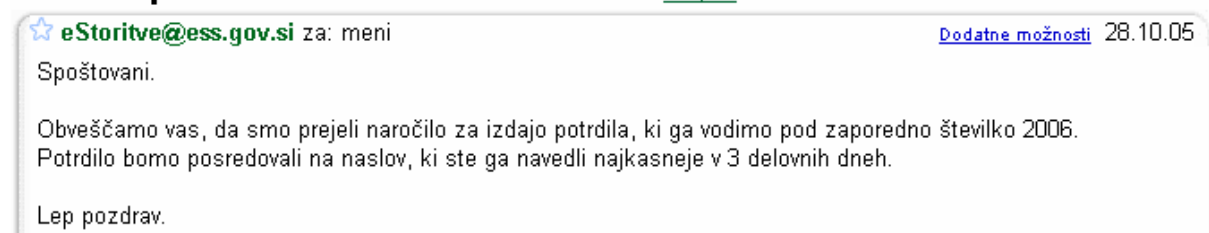
imajo obiskovalci možnost tiskanja obrazcev skupaj z navodili za izpolnjevanje, ki jih potrebujejo recimo za uveljavljanje pravic do denarnega nadomestila, ali pa vprašalnik, ki ga morajo izpolniti ob prvi prijavi in podobno. Vse informacije in obrazce seveda lahko dobijo tudi osebno na uradu za delo. Prihranijo pa si lahko kakšno pot, če imajo obrazce že vnaprej pripravljene in potrjene oz. prinesejo vse potrebne dokumente za prijavo že prvič s sabo. Ne prihrani jim zgolj časa, pač pa tudi denar.

Dejstvo je tudi, da se mnogo oseb, ki ostanejo brez zaposlitve, počuti nelagodno in jih je sram postavljati vprašanja. Tako so popolnoma prepuščeni svojemu svetovalcu. Ker pa so tudi svetovalci na uradih za delo samo ljudje, in ljudje pozabljamo, se lahko zgodi, da brezposelna oseba ostane prikrajšana za kakšno informacijo. Lahko se tudi zgodi, da v kopici informacij, ki jih prejme naenkrat, kakšno presliši ali pozabi. Morda česa ni najbolje razumela, pa si ne upa še enkrat vprašati. V udobju domačega naslonjača pa si lahko v miru še enkrat prebere vse o možnostih izobraževanja, vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja, delavnicah in podobno. Natančno si lahko prebere tudi, kaj točno Zavod od nje pričakuje, kaj se skriva za izrazi, kot so »aktivno iskanje zaposlitve«, »izpolnjevanje dogovorov iz zaposlitvenega načrta«, ... ter kakšne so sankcije ob neupoštevanju oz. neizpolnjevanju pogojev.

Naravnost odlična se mi zdi tudi možnost naročanja potrdil preko interneta. Tako ni več neskončnega čakanja v vrstah in stroškov za pot do urada za delo. Postopek naročila je zelo preprost, odzivni čas Zavoda pa je zelo kratek. Naročeno potrdilo naj bi najkasneje v treh dneh prejeli po pošti na dom. Po prijavi in naročilu potrdila sistem samodejno pošlje potrditev naročila na e-pošto, ki smo jo navedli.

Slika 7.1.1: Potrdilo naročila na e-storitvah

Naročilo potrdila o statusu oseb na ZRSZ [Prejeto](#)

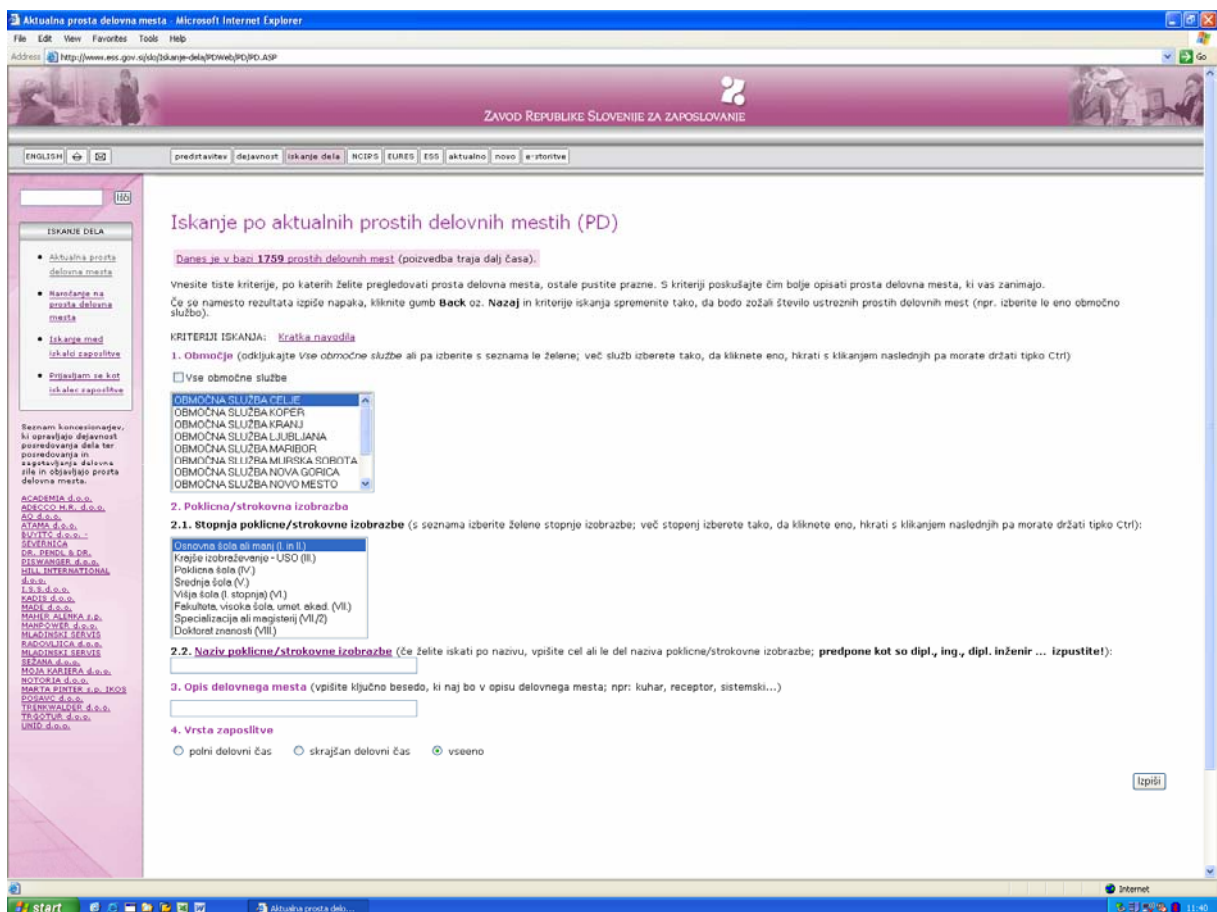


S tega vidika Zavodove spletne strani nudijo brezposelnim osebam zelo veliko. Informacije so kvalitetne in obiskovalec lahko na udoben in enostaven način pride do njih. Spletna predstavitev v tem pogledu zasluži najvišjo oceno.

7.2 ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Iskanju dela je namenjena celotna rubrika z istoimenskim nazivom.

Slika 7.2.1: Slika zaslona začetne strani podrubrike Aktualna prosta delovna mesta v rubriki iskanje dela:



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitev.

Iskalci zaposlitve imajo na voljo tri storitve, in sicer iskanje med aktualnimi prostimi delovnimi mesti, naročanje na aktualna prosta delovna mesta ter prijavo v bazo iskalcev zaposlitve. Zadnja storitev v tej rubriki, iskanje med iskalci zaposlitve, je namenjena delodajalcem in sem jo podrobneje predstavila že v sklopu predstavitve rubrik.

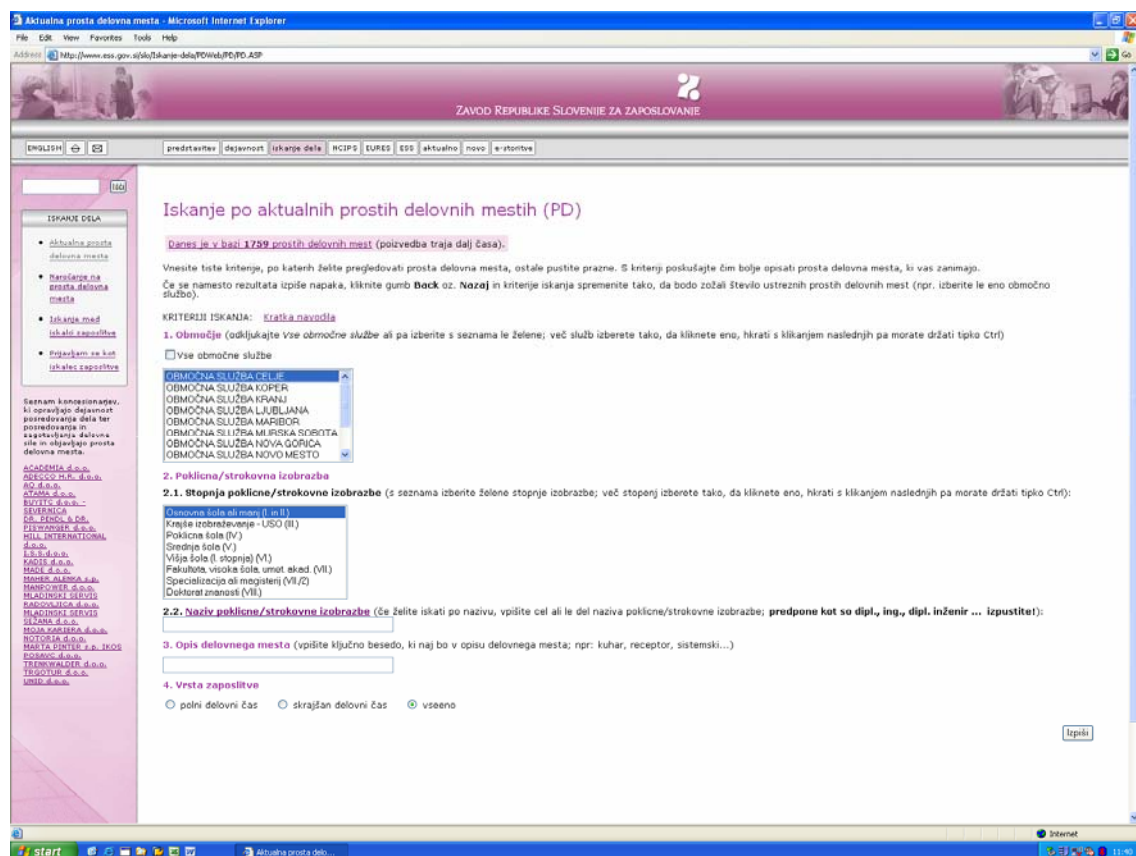
1. Iskanje po aktualnih prostih delovnih mestih (PD)

Obiskovalci imajo možnost izpisa vseh delovnih mest. Na začetku strani je vedno navedeno tudi točno število objavljenih aktualnih prostih delovnih mest. Ker pa je takšno poizvedovanje zelo dolgotrajno in nepregledno, imajo obiskovalci možnost izbire ustreznih kriterijev, s pomočjo katerih pridejo do tistih del, ki bi bila zanje zanimiva. Na voljo so tudi kratka tehnična navodila za obiskovalce, ki dela z računalnikom še niso najbolj večji (kot npr. kako označiti več izbir pri nekem kriteriju), ter napotki za določitev posameznih kriterijev s praktičnim primerom.

Možna je določitev oz. izbira naslednjih kriterijev:

- območje – izbira območne enote, v kateri je prosto delovno mesto objavljeno,
- stopnja poklicne/strokovne izobrazbe,
- opis delovnega mesta ali
- vrsta zaposlitve (polni ali skrajšani delovni čas).

Slika 7.2.2: Slika zaslona podrubrike iskanja po aktualnih prostih delovnih mestih



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitev.

V letu 2005 je bilo tako pregledanih 2.434.069 strani oziroma 6.668 strani v povprečju na dan (glej Holly in Pirher 2006: 7).

Po določitvi kriterijev se izpišejo vsa aktualna in ustrezna prosta delovna mesta. Odpre se tabela s kratkimi opisi. Če se nam zdi kaj zanimivo, si lahko preko povezave (vsi podatki s pogoji za zasedbo) ogledamo podrobnosti objave, kot na primer točen naziv in naslov podjetja, opis delovnega mesta, kaj od kandidata pričakujejo, kaj mu nudijo, do kdaj je možna prijava in podobno.

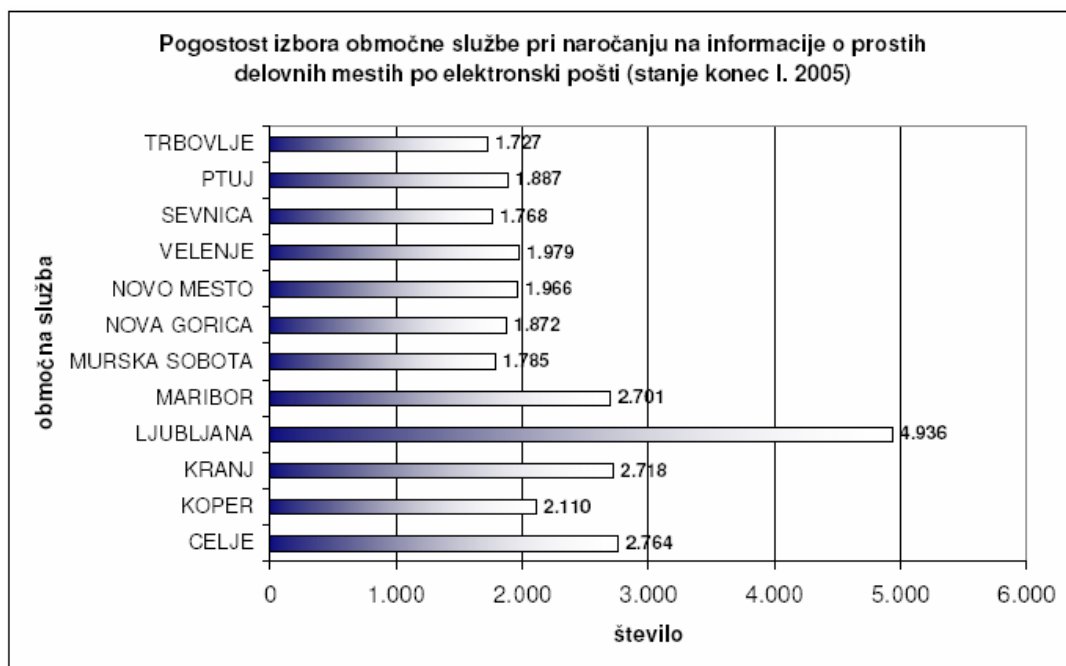
Pri izpisu aktualnih prostih delovnih mest sem pogrešala možnost kronološke razporeditve. Oglasi namreč niso razvrščeni po datumu objave. Obiskovalec mora zato vedno pregledati vse oglase, ki ustrezajo izbranim kriterijem.

2. Naročanje na prosta delovna mesta

Da iskalcu zaposlitve ne bi »pobegnilo« kakšno zanj ustrezno prosto delovno mesto, se lahko v tej podrubriki prijavi na prejemanje sporočil o le-teh. Z izborom kriterijev (enako kot pri iskanju zaposlitve), vpisu e-naslova in določitvijo časa, v katerem želi prejemati sporočila, je lahko prepričan, da bo obveščen o vsakem novem prostem delovnem mestu, ki bo ustrezalo izbranim kriterijem.

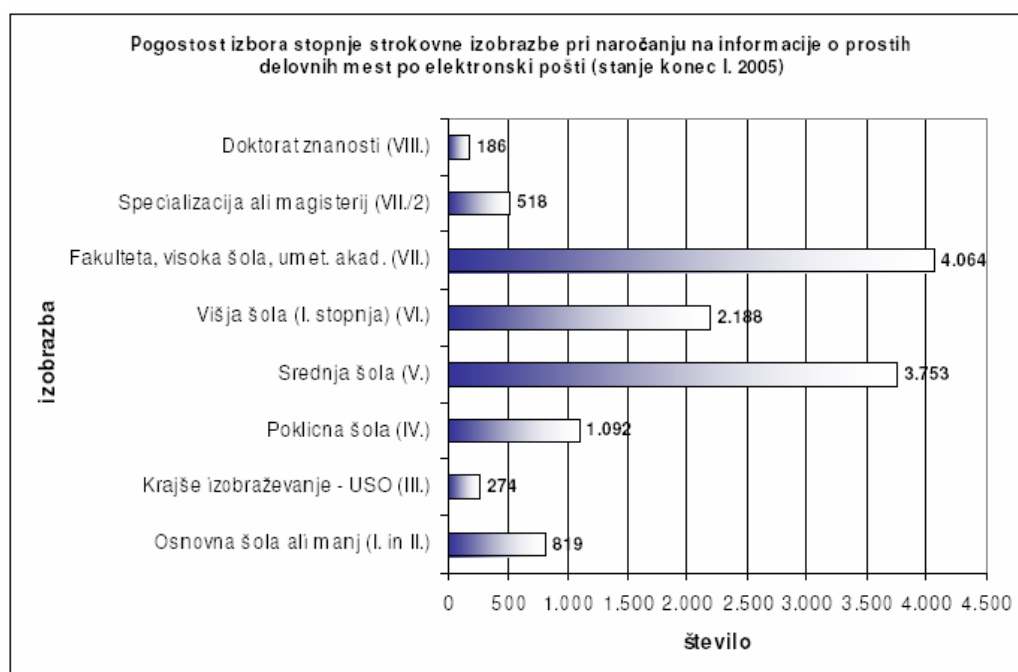
Graf 7.2.1 in graf 7.2.2 prikazujeta interese obiskovalcev pri naročanju na to Zavodovo storitev. Prvi graf prikazuje pogostost izbora območne službe, drugi pa stopnjo izobrazbe. Ob enkratni prijavi na to storitev imajo obiskovalci možnost izbora več območnih služb in stopenj zahtevane izobrazbe, s čimer si širijo krog ustreznih delovnih mest. Podatki kažejo, da se obiskovalci praviloma odločijo za širše teritorialno območje, medtem ko le izjemoma izberejo dve ali več stopenj izobrazbe (glej Holly in Pirher 2006: 7).

Graf 7.2.1: Pogostost izbora območne službe pri naročanju na informacije o prostih delovnih mestih po elektronski pošti



Vir: Holly, Helena in Sonja Pirher (2006): Obiskanost spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2005 in seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda.

Graf 7.2.2: Pogostost izbora stopnje strokovne izobrazbe pri naročanju na informacije o prostih delovnih mestih po elektronski pošti



Vir: Holly, Helena in Sonja Pirher (2006): Obiskanost spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2005 in seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda.

Statistike kažejo na veliko zanimanje za e-posredovalnico zaposlitev predvsem med višje izobraženimi obiskovalci. Pri izboru območne enote krepko prevladuje Ljubljana, kar je povsem razumljiv in pričakovan podatek.

3. Vpis v e-posredovalnico zaposlitev

Iskalci zaposlitve imajo možnost vpisa v e-posredovalnico zaposlitev. Vanjo se lahko vpišejo tudi zaposlene osebe. Prijava poteka preko standardiziranega vprašalnika. Zaradi lažje in boljše prijave je pri večini vprašanj izbiran meni. Ob prijavi je potrebno določiti tudi časovni okvir, v katerem želimo biti vpisani v bazo iskalcev zaposlitve. Po preteku tega časa je možno podaljšanje.

Podjetja, ki so zainteresirana za tovrstno sodelovanje, se morajo prav tako vpisati v bazo. Zavod njihove podatke preveri in šele nato dobijo dostop do baze podatkov iskalcev zaposlitve. Geslo in dostop lahko dobi in uporablja samo pooblaščen oseb v podjetju. S tem je zagotovljena varnost osebnih podatkov v skladu z zakonom .

Obiskovalci, ki ne želijo, da so njihovi podatki javni in vidni vsem podjetjem, imajo možnost izbrati opcijo anonimnosti. Vsa korespondenca v tem primeru poteka preko Zavoda in ne neposredno z njimi, kot bi sicer. Za tak korak odločijo zgolj osebe, ki že imajo zaposlitev in iščejo nove možnosti. Za skritje osebnih podatkov se odločijo, ker se bojijo, da bi jih njihov sedanji delodajalec odkril. Zato menim, da je dodatek te opcije vsekakor dobra odločitev Zavoda. Kolikšno pa je zanimanje podjetij za nekoga, s komer lahko komunicirajo zgolj preko Zavoda, pa je povsem drugo vprašanje.

Podatkov o številu vpisanih oseb za leto 2006 žal nimam, saj so imeli na Zavodu tehnične težave in le-teh niso zbirali. »Dne 31.12.2005 je bilo v to bazo vpisanih 27.679 iskalcev zaposlitve in 4.778 podjetij. Število prostih delovnih mest, za katere so podjetja iskala kandidate, je 8.639, kar je v povprečju (gledano na podjetja) majhna številka« (glej Holly in Pirher 2006: 6).

Tabela 7.2.1: Pregled števila vpisanih podjetij in iskalcev zaposlitve v e-posredovalnico zaposlitev

Iskanje dela: E-posredovalnica zaposlitev	2002	2003	2004	2005
Skupaj vpisanih iskalcev zaposlitve, stanje 31.12.	12.364	17.887	22.186	27.679
št. vpisanih podjetij/delodajalcev, stanje 31.12.	2.119	2.862	3.396	4.778
št. delovnih mest, za katera so delodajalci iskali kandidate	3.551	4.484	5.991	8.639
Št. samodejno posredovanih sporočil po el. pošti anonimnim iskalcem zaposlitve, ki so svoj CV vnesli v bazo iskalcev	1.008	1.324	1.794	2.335

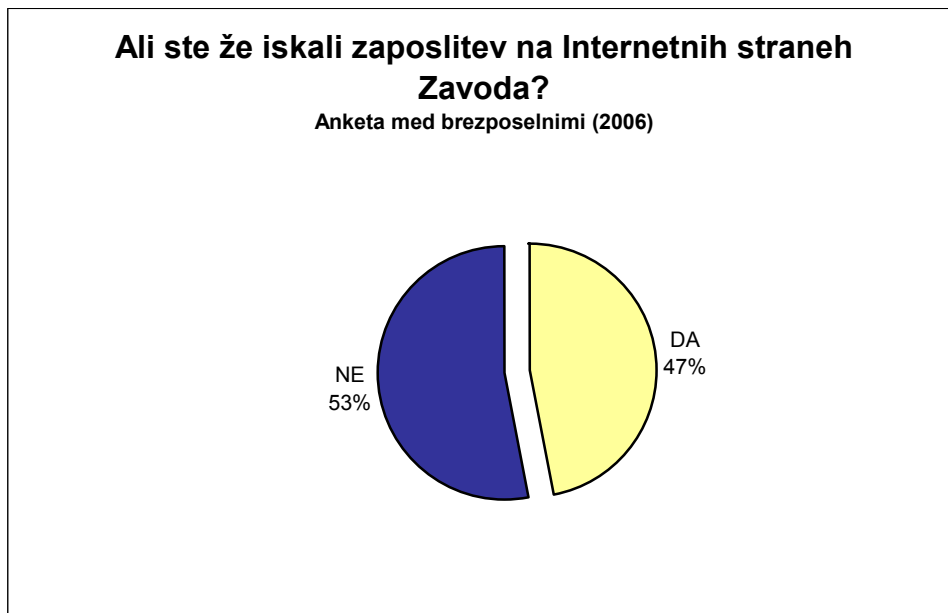
Vir: Holly, Helena in Sonja Pirher (2006): Obiskanost spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2005 in seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda.

Ob tem je potrebno poudariti, da so v e-posredovalnico zaposlitev vpisani večinoma višje izobraženi iskalci zaposlitve, medtem ko so delodajalci iskali manj izobražen kader. Med vpisanimi iskalci zaposlitve jih je zgolj 27 % s stopnjo izobrazbe od I do IV, delodajalci pa so v 69 % primerov iskali v bazi podatkov ravno ta kader. Pomeni, da imajo osebe z višjo izobrazbo relativno manj možnosti, da jih bodo delodajalci v tej bazi poiskali in povabili na razgovor. Po drugi strani pa pomeni, da je baza iskalcev zaposlitve zelo primerna za kadre z nižjo izobrazbo, saj imajo veliko možnosti za zaposlitev, vendar pa jo še vedno premalo uporabljajo.

Menim, da je opisano razmerje nasploh značilno za dela, ki jih je moč dobiti preko Zavoda. Podjetja se na Zavod največkrat obračajo, ko iščejo nižje kvalificiran kader, saj ima Zavod v tem pogledu največjo bazo. Višje izobražen kader pa iščejo običajno preko drugih kanalov.

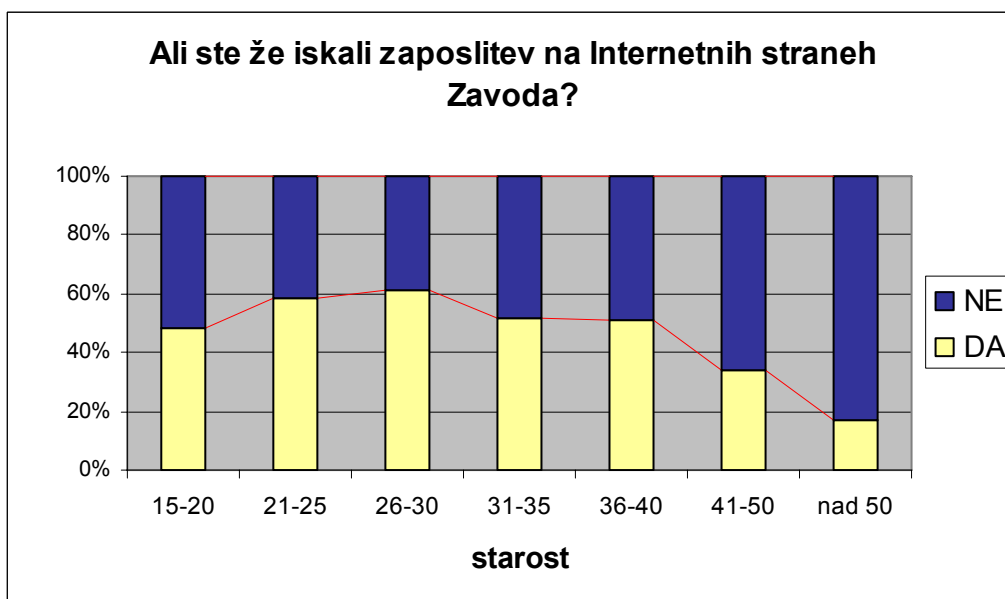
Odgovori anketirancev na Zavodovo anketno vprašanje – Ali so že iskali zaposlitev preko njihove spletne predstavitve? – so malo presenetljivi. Čeprav velika večina ve za to možnost, so jo le malokateri tudi izkoristili.

Graf 7.2.3: Iskanje zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

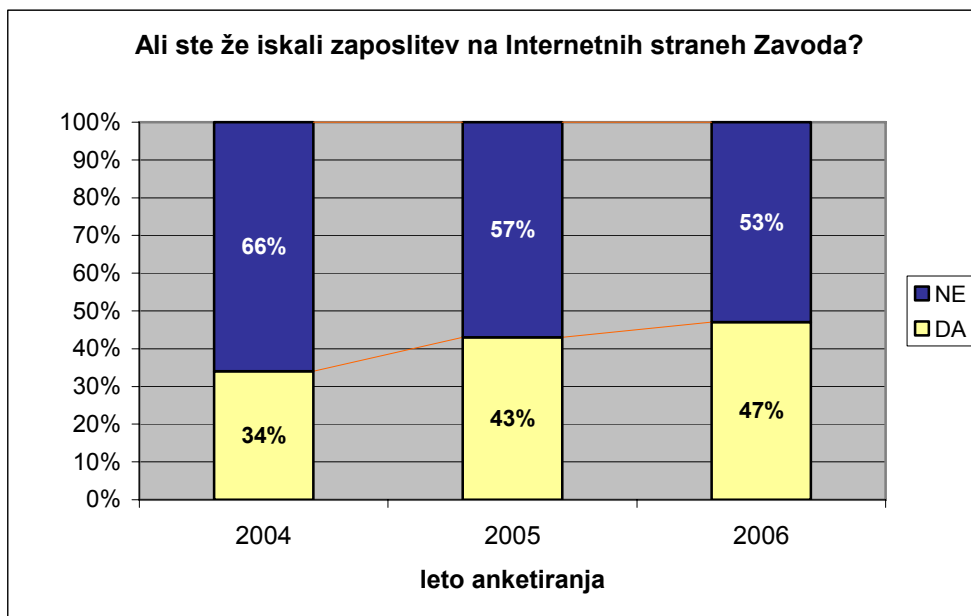
Graf 7.2.4: Iskanje zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh po starostnih skupinah



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

47 % anketirancev je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. Med osebami starimi od 21 do 30 let jih je takih približno 60 %, v ostalih starostnih skupinah pa je delež precej nižji.

Graf 7.2.5: Medletna primerjava iskanja zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh



Vir: Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje.

Ker pred letom 2004 tega vprašanja ni bilo na anketi, je predstavljena zgolj primerjava med leti 2004, 2005 in 2006. Čeprav je iskalcev zaposlitve na Zavodovih spletnih straneh v letu 2006 nekoliko višji kot v prejšnjih letih, je ta odstotek še vedno prenizek. Na Zavodu so posebej zaskrbljeni zaradi dejstva, da je zelo majhna razlika med letoma 2005 in 2006, saj se je delež oseb, ki so na Zavodovih spletnih straneh že iskale zaposlitev, povečal zgolj za 4-odstotne točke.

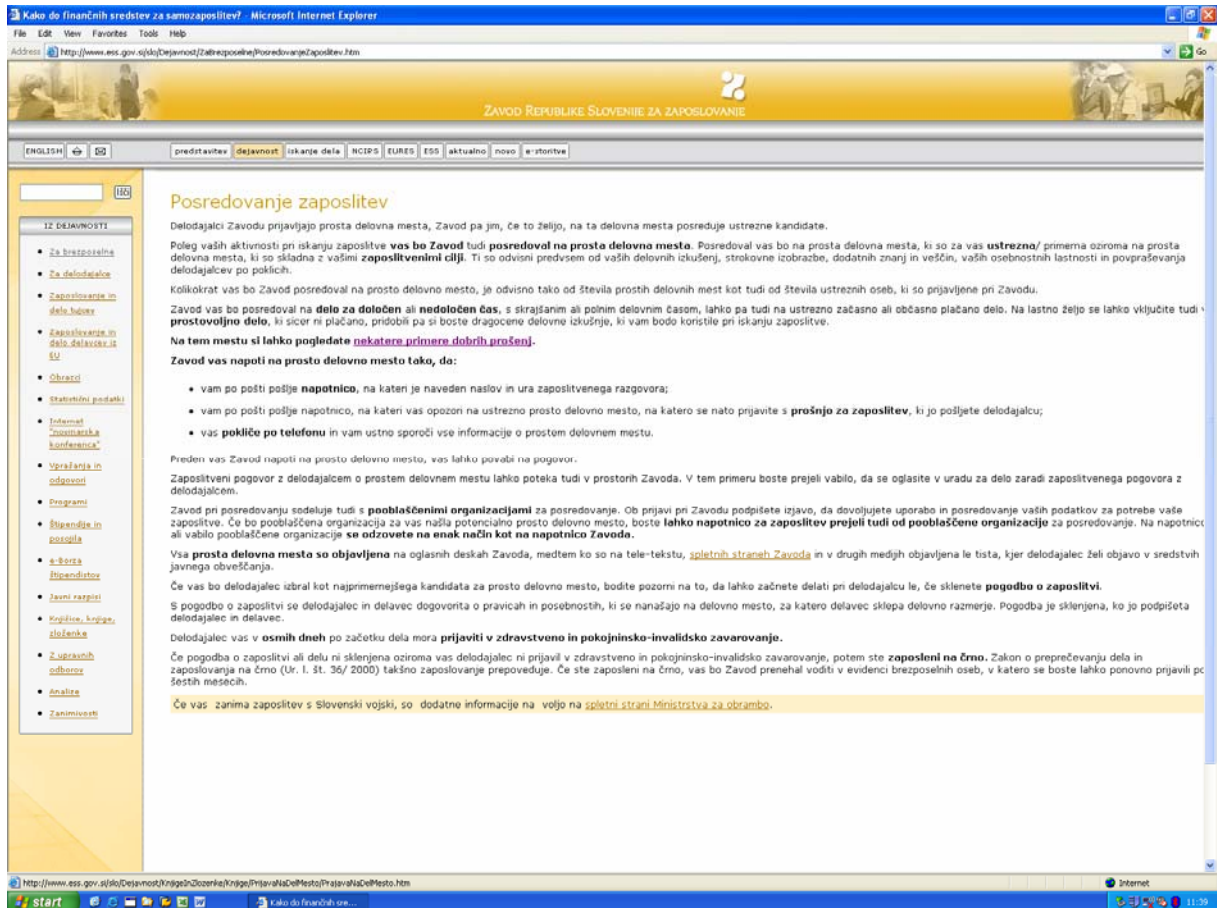
7.3 PISANJE ŽIVLJENJEPISA TER PRIJAV IN PONUDB ZA ZAPOSLOITEV

Zavod redno izvaja delavnico Poti do dela in zaposlitve, ki naj bi jo načeloma obiskali vsi prijavljeni. Na njej brezposelni prejmejo koristne informacije o tem, kje lahko najdejo informacije o prostih delovnih mestih, kako se predstavijo podjetju, kaj so njihove prednosti, itd.

V rubriki Dejavnost je nekaj prostora namenjenega tudi tem temam. Pod naslovom Kako napišem prijavo za delovno mesto v podrubriki za brezposelne lahko najdemo napotke za sestavo le-te. Podanih je tudi pet primerov: splošna shema, dva primera prijave kandidata z bogatimi izkušnjami za objavljeno delovno mesto in dva primera prijave kandidata z bogatimi

izkušnjami, ko delovno mesto ni razpisano. Vse prijave pa so za delovna mesta z največ srednjo izobrazbo. Podanih je tudi nekaj splošnih nasvetov, kot npr. naj bomo pri pisanju jasni, da prijava ne sme imeti slovničnih in pravopisnih napak, naj ne navajamo laži, itd.

Slika 7.3.1: Slika zaslona o posredovanju zaposlitve v rubriki dejavnost



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitev.

Glede na to, da so brezposelne osebe ena izmed glavnih okupacij Zavoda, menim, da so informacije dokaj skope. Osebe z malo ali nič delovnih izkušenj si s temi primeri ne morejo dosti pomagati. Ob prebiranju objav in ponudb sem namreč opazila, da so večinoma povzetki življenjepisa oz. delovnih izkušenj. Menim, da primeri niso dobro izbrani, oz. so bolj namenjeni iskalcem zaposlitve z nižjo izobrazbo in bogatimi delovnimi izkušnjami. Ostali pa ostanejo »praznih rok«.

O pisanju življenjepisa (CV-ja) na Zavodovih spletnih straneh nisem našla prav nobenega zapisa. Prepričana sem, da ima velika večina iskalcev zaposlitve težave pri sestavi le-tega. Te informacije mora poiskati na drugih spletnih straneh zaposlitvenih agencij in portalov. Povezave nanje so vključene v rubriki iskanje dela.

7.4 KAJ PA PO PRIJAVI?

Iskanje zaposlitve se ne konča z oddajo prijave ali ponudbe za zaposlitev. Prav nasprotno, to je zgolj prvi korak na dolgi poti. Večina iskalcev se sooči z množico zavrnjenih ali pa celo neodgovorjenih prijav. Kaj storiti, ko vendarle dobimo vabilo na razgovor ali zaposlitveni intervju? Kakšne vrste intervjujev sploh obstajajo? Kakšna vprašanja lahko pričakujemo? Česa ga kadrovik ne sme vprašati? Ali naj prinesemo s sabo na intervju kakšne dokumente? Kaj obleči?

Odgovore na ta in podobna vprašanja bomo zaman iskali na Zavodovih spletnih straneh. Pa vendar je to eden od ključnih dejavnikov za (novo) zaposlitev.

7.5 KAJ SE ŽE IZVAJA IN KAJ BI BILO DOBRO ŠE DODATI

Zavodove spletne strani ponujajo brezposelnim osebam in drugim iskalcem zaposlitve po eni strani zelo veliko, po drugi strani pa premalo. Ob brskanju po straneh sem dobila občutek, da se Zavodova pomoč iskalcu zaposlitve konča, ko le-ta najde primerno prosto delovno mesto. Pot do dejanske zaposlitve pa mora prehoditi sam. Verjamem, da se brezposelna oseba lahko obrne po pomoč k svojemu svetovalcu na območni enoti ali na uradu za delo, vendar sem prepričana, da jih le malo to dejansko tudi stori. Bodisi zaradi sramu, bodisi zaradi časovnega pritiska množice, ki čaka pred vrati njegovega svetovalca. Spletne strani imajo to prednost, da količina informacij ni strogo omejena. Menim, da bi bila zelo dobrodošla še dodatna rubrika, ki bi se posvetila vprašanjem, ki sem jih zgoraj izpostavila.

Zanimalo me je tudi, ali je Zavodova spletna predstavitev namenjena zgolj brezposelnim osebam oz. ali je zanimiva tudi za ostale iskalce zaposlitve. Veliko vsebine je namenjeno brezposelnim osebam, kar je pričakoavno in tudi povsem razumljivo, hkrati pa ne izključuje ostalih iskalcev (že zaposlenih, ki iščejo nove možnosti). Tako se lahko tudi ti vpišejo v bazo

iskalcev zaposlitve in prejemajo sporočila o novih prostih delovnih mestih. Njihovi podatki so lahko vidni tudi podjetjem, ki v bazi iščejo nove kadre. To se mi zdi zelo pozitivno.

Kot negativno pa štejem, da pri izpisu prostih delovnih mest objave niso kronološko razporejene. Tako moramo vsakič znova pregledati vse objave. Mislim da je za to spremembo potrebno malo dela, korist pa bi bila zelo velika.

Zavod je v okviru projekta Phare 2003 (Izboljšanje računalniške pismenosti), ki se je zaključil lani (leta 2006), sicer nekoliko pripomogel k boljšemu rokovanju z računalnikom in internetom. Vendar pa menim, da bi se na tem področju dalo še marsikaj narediti. Za začetek bi bilo zelo dobro, če bi v okviru delavnic, kot je npr. Poti do dela, vključili tudi nekaj praktičnega pouka na računalniku. Lahko pa bi Zavod ponudil tudi samostojne delavnice, v katerih bi se brezposelne osebe bolje seznanile z možnostmi, ki jim jih internet nudi. Prepričana sem, da bi bil interes velik.

Taki in podobni projekti so seveda povezani s stroški. Menim, da bi se del stroškov povrnili, saj bi verjetno brezposelni hitreje našli zaposlitev. Posledično bi bili manj obremenjeni tudi svetovalci zaposlitve in bi se lahko bolj kakovostno posvetili tistim, ki so njihove pomoči resnično potrebni.

Podatki raziskave o obiskanosti Zavodovih spletnih strani kažejo, da se podjetja še vedno na Zavod obračajo, kadar iščejo nižje izobražen in manj kvalificiran kader. Menim, da bi Zavod moral več delati na partnerstvu s podjetji. Predstaviti bi jim bilo potrebno tudi Zavodove baze potencialnih kandidatov z višjo izobrazbo. Tukaj gre predvsem za iskalce prve zaposlitve. Prepričana sem, da bi ob pravem marketingu več podjetij uporabilo tudi ta vir, saj je za podjetja, v nasprotju z privatnimi agencijami, povsem brezplačen.

Možnosti je torej še ogromno. Upam, da jih bodo na Zavodu uvideli in jih kasneje uspeli tudi uresničiti oz. vpeljati.

8. SKLEP

Ko se posameznik sooči z iskanjem zaposlitve, običajno ugotovi, da je to veliko težje, kot je sprva mislil. V šoli ga nihče ni pripravil na to. Nimamo še predmeta (razen na določenih programih), ki bi učil, kako najuspešnejše in v najkrajšem času rešiti ta problem. Ker pa na srečo živimo v času informacijske dobe, si lahko pomagamo z informacijami preko interneta. Seveda pa to ni edina možnost, ki nam jo ponuja internet pri iskanju zaposlitve. E-kadrovanje je splošno znano in zelo razvito v Sloveniji. Tako obstajajo spletni zaposlitveni portali, na katerih so poleg navodil in napotkov objavljena prosta delovna mesta. Oglasi se namreč selijo iz časopisov na internet. Mnogo podjetij svoje spletne predstavitve uporablja tudi že za privabljanje novih sodelavcev.

Statistike kažejo, tako pri nas kot tudi v svetu, da čedalje več oseb išče in se prijavlja za (novo) zaposlitev preko interneta. Raziskava, ki jo je opravil Eurostat, sicer kaže, da Slovenija za najrazvitejšimi državami še nekoliko zaostaja. Lahko bi rekli, da smo nekje v zlati sredini, kar se tiče uporabe interneta za iskanje in povečanje možnosti za zaposlitev. (glej prilogi B in C).

Zavod igra pri zmanjševanju brezposelnosti ključno vlogo. S svojimi projekti se trudijo najti primerno zaposlitev čim večjemu številu brezposelnih. Eden izmed projektov, ki naj bi zaposlitev približal iskalcem, je vsekakor tudi vzpostavitev spletne predstavitve. Naslednji korak je približanje le-te uporabnikom, ki jim je namenjena. Presenetljiv je podatek, da je zgolj tri četrtine anketiranih oseb, ki imajo dostop do interneta, pobrskalo po Zavodovih spletnih straneh. Zavod se z informiranjem brezposelnih oseb trudi ta razkorak zmanjšati.

Zavod svoje spletne strani predstavlja vsem novo prijavljenim brezposelnim na informativnih seminarjih, prav tako sta o spletnih straneh na voljo informativna zgibanka in plakat. Pozitiven trend deleža brezposelnih oseb, ki so zanje že slišale, zatorej ne preseneča in kaže, da se spletnim stranem na informativnih seminarjih daje večji poudarek. Kljub vsem akcijam pa je očitno, da del brezposelnih te informacije ne pomni oz. je ne prepozna kot možnost, ki bi jo kazalo uporabiti. Pomembno je, da se na informativnih seminarjih za novo prijavljene osebe spletne strani ne predstavijo le v obliki splošne informacije, temveč da se izpostavijo konkretne rubrike in vsebine, ki so neposredno namenjene brezposelnim in iskalcem zaposlitve. Celovita in vsebinska informacija o obstoju Zavodovih spletnih strani je namreč

pomembna, ker predstavlja nadaljnji pogoj za prvi korak k njeni aktivni uporabi. Poleg tega brezposelnim ponuja hitre interaktivne povezave na druge koristne spletne strani (npr. na druge zaposlitvene portale v Sloveniji, druge institucije javne in državne uprave, Eures zaposlitveni portal ipd.) (glej Pirher in Bobič, 2007: 8).

Kot je pokazala anketa med brezposelnimi osebami, je delež tistih, ki vedo za Zavodovo spletno stran veliko višji od deleža tistih, ki jo dejansko uporabljajo oz. vključijo v svoje iskanje zaposlitve. Zgolj 72 % anketirancev, ki imajo dostop do interneta, je koristilo to možnost iskanja zaposlitve preko interneta. Tudi med tistimi, ki so Zavodove spletne strani že obiskali, jih kar četrtina te možnosti še ni uporabila.

Menim, da bi na tem področju lahko še marsikaj naredili. Ob predpostavki, da internet uporabljajo predvsem mlajše in višje izobražene osebe in da preko Zavoda zaposlitev iščejo predvsem starejše in nižje kvalificirane osebe, so zgoraj omenjena odstopanja razumljiva. Vendar pa menim, da bi se ta razmerja lahko korenito spremenila, če bi možnost iskanja zaposlitve preko interneta pravilno približali osebam iz slednje kategorije. Ravno vpis v bazo iskalcev na Zavodovi spletni predstavitvi je dobra naložba za nekoga z nižjo izobrazbo, saj kot kažejo podatki, podjetja preko le-te najpogosteje iščejo ravno tak kader. Vedno obstaja tudi možnost, da jim nekdo, ki je bolj vešč rokovanja z računalnikom in internetom, pri tem pomaga. Kar nekajkrat so me moji starejši sodelavci že prosili, da zanje pobrskam za kakšno informacijo na internetu. Zagotovo ima vsakdo v svojem ožjem družinskem krogu ali pa med prijatelji in znanci nekoga, ki mu bo pripravljen pomagati. Z malce drugačnim pristopom bi Zavod na tem področju lahko dosegel še marsikaj.

9. LITERATURA IN VIRI

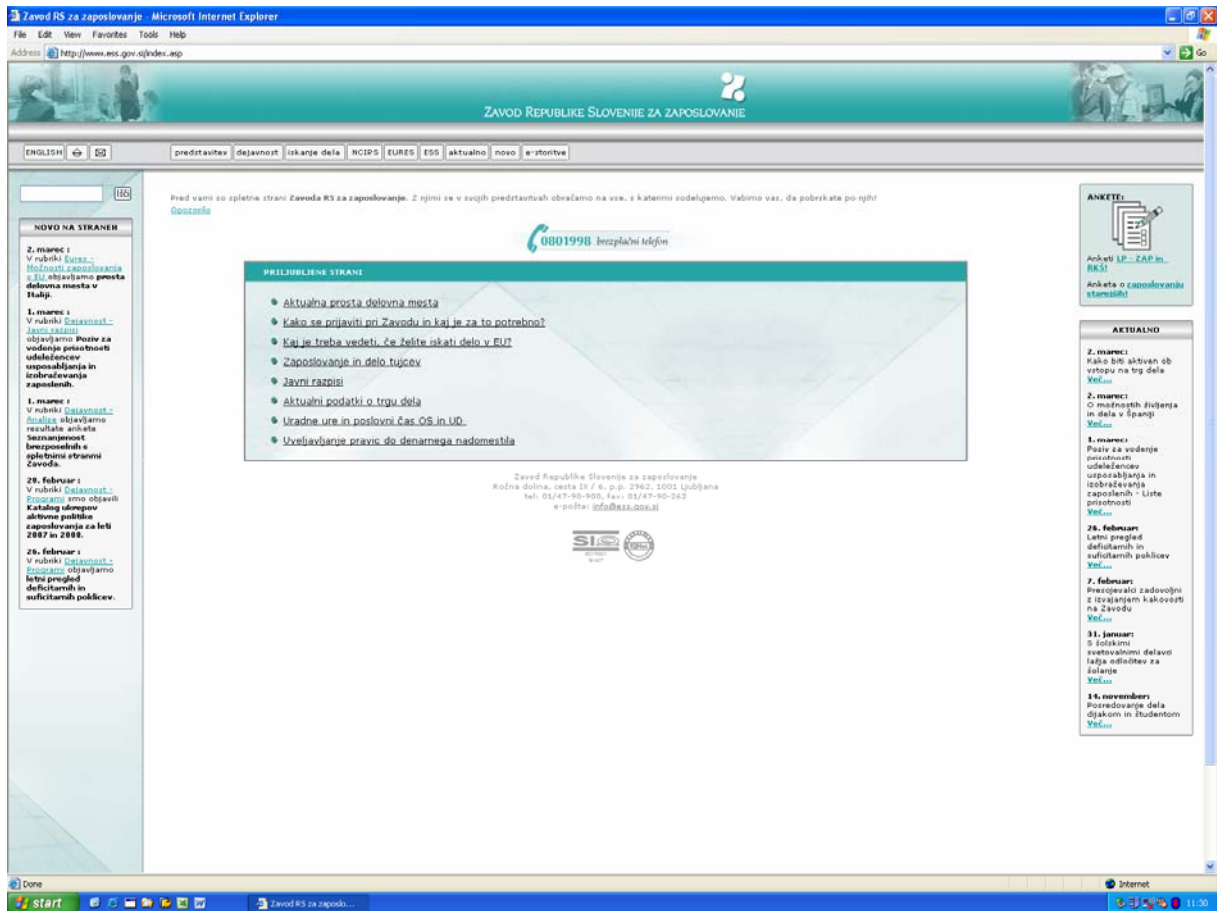
- Batagelj, Zenel (2002): *Analiza spletnih strani vladnih služb in ministrstev Republike Slovenije*. Ljubljana: CATI.
- Europäisches Zentrum für Medienkompetenz GmbH (2006): *Jobsuche im Internet*. Dostopno na http://www.media.nrw.de/medienkompetenz/imblickpunkt/themen/jobsuche/02_warum.php (28. januar 2007).
- Ferjan, Marko (2003): Nekateri značilnosti pridobivanja kadrov v Sloveniji. *Organizacija* 36, 14-22.
- Florjančič, Jože, Marko Ferjan in Mojca Bernik (1999): *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Holly, Helena in Sonja Pirher (2006): *Obiskanost spletnih strani Zavoda RS za zaposlovanje v letu 2005 in seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2006/ObiskanostZavodovihSpletnihStrani2005.pdf> (20. december 2006).
- Ivanuša-Bezjak, Mirjana (1998): Novi sodelavci v podjetju. *Podjetnik* 10, 52-55.
- Kragelj, Boris (2002): *Evalvacija spletnih predstavitev*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Martini, Frank (2006): *Personaler googeln Bewerber*. Dostopno na http://inhalt.monster.de/11641_de-de_pf.asp (31. januar 2007).
- Merkač, Marjana (1998): *Kadri v organizaciji*. Koper: Visoka šola za management.

- Naglič, Nina (2004): *Virtualni trg delovne sile*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Naj viri zaposlitev (2006): *Iskanje zaposlitve na spletu*. Dostopno na <http://www.najvirizaposlitev.com/Iskanje-Zaposlitve-Na-Spletu.php> (31. januar 2007).
- Naj viri zaposlitev (2006): *Kako najti zaposlitev preko spleta*. Dostopno na <http://www.najvirizaposlitev.com/Kako-Najti-Zaposlitev-Preko-Spleta.php> (31. januar 2007).
- Nielsen, Jakob (1998): *What is Usability?* Dostopno na www.zdnet.com/devhead/stories/articles/0,4413,2137671,00.html (22. oktober 2006).
- Nielsen, Jakob (2000): *Designing Web usability*. Indianapolis: New Riders Publishing.
- Pirher, Sonja in Nataša Bobič (2007): *Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda RS za zaposlovanje*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2007/SeznanjenostBOSpletneStrani.pdf> (2. marec 2007).
- RIS (Raba interneta v Sloveniji) (2006): *Eurostat indikatorji IKT*. Dostopno na <http://www.ris.org/index.php?fl=0&p1=276&p2=621&p3=0&id=1138> (12. februar 2007).
- RIS (Raba interneta v Sloveniji) (2006a): *Raziskava IKT v gospodinjstvih (SJM)*. Dostopno na <http://www.ris.org/index.php?fl=0&p1=276&p2=621&p3=0&id=1114> (11. februar 2007).
- Sistem eKariera (2003): *Prednosti spletnega kadrovanja*. Dostopno na <http://www.gzs.si/slo/11936> (15. december 2006).
- Sistem eKariera (2004): *Prehod na e-kadrovanje*. Dostopno na <http://www.gzs.si/slo/12183> (15. december 2006).

- Sistem eKariera (2004a): *Zakonsko zadoščeno kadrovanje preko spleta*. Dostopno na http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/infopika/13397 (15. december 2006).
- Skrt, Radoš (2003): *7 sestavin dobre spletne strani*. Dostopno na www.nasvet.com/doc/dobre_spletne_strani.php (22. oktober 2006).
- Skrt, Radoš (2003a): *Iskanje zaposlitve preko spleta*. Dostopno na <http://www.nasvet.com/zaposlitev/> (22. oktober 2006).
- Svetlik, Ivan (2002): Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V Stane Možina in drugi: *Management kadrovskih virov*, 133–173. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Spletna predstavitev*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si> (20. februar 2007).
- Webopedia (2006): *What is internet?* Dostopno na <http://www.webopedia.com/TERM/I/Internet.html> (15. december 2006).

10. PRILOGE

Priloga A: Slike strani - naslovne strani in ostalih začetnih spletnih strani Zavodove spletne predstavitve po posameznih rubrikah



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007): Spletna predstavitev.¹

¹ Opomba: Vse nadaljne slike zaslonov so prav tako povzete iz istega vira. Dostopno na <http://www.ess.gov.si>.

Pozdrav direktorja - Microsoft Internet Explorer

Address http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitve/Pozdrav/PozdravDirektorja.htm


ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

predstavitve dejavnost izkance dela NCIPS EURES ESS aktualno novo sravitve

PRESTAVITEV

- Nagovor
- Poslanstvo 26.6.2
- Organiziranost
- Zakladnica
- Našavi LG in OS
- Našave ure in poslovnih čas
- Letna in polletna poročila
- Informacije
- Letna in polletna poročila
- Mednarodni projekti
- Opisniki
- Zgodovina

Nagovor generalne direktorice



Spoštovani,

v svoji viziji za naslednje štiriletno obdobje vodenja Zavoda sem zapisala pod prvo prednostno nalogo "Modernizacija Zavoda", kot pogoj za uresničevanje poslanstva, to je:

učinkovit Zavod, ki bo prijazen do uporabnikov svojih storitev!

Kako to dosežiti? Menim, da če želimo razumeti sedanje razmere, se moramo najprej ozreti nekoliko nazaj, v obdobje od 1990 do leta 2000, ko je bil dosežen vrh v številu brezposelnih oseb. Hitro naraščajoča brezposelnost je bila vzrok za spreminjen način dela z brezposelnimi osebami. Takrat je bila organizirana prjavno-odjavna služba, ki se je ločila od dela svetovalcev zaposlitve, saj se je izrazito povečal obseg dela. Edino take je bilo mogoče obvladovati skokovit porast števila brezposelnih oseb, ki so se dnevno prijavljali na Zavod. Z ukrepi aktivne politike zaposlovanja so brezposelne osebe postale tržno zanimivejše, vendar kljub temu na toliko, da bi preko njih dosegali bistveno večji odziv brezposelnih oseb v zaposlitve, oziroma so se sklepala delovna razmerja pretežno za določen čas. Gospodarska gibanja so bila sila neprijazna tudi podjetniški sferi, prav zato je bilo zaposlovanje previdnejše in povišani za krajše delovno obdobje.

Boljši gospodarski pogoji za podjetništvo so prinesli tudi večje potrebe po delovni sili, vendar to le ni bilo tako enostavno uresničiti, ker so nastajale velike vrzeli med potrebami in razpoložljivimi kadri - strukturno neskladje. V zadnjih letih se je strukturna brezposelnost še povečevala. Z ukrepi aktivne politike zaposlovanja so se te vrzeli sicer zmanjševale, vendar nikakor ne v sorazmerju s porabljenimi finančnimi sredstvi za ta namen.

Ob vstopu Slovenije v EU smo pridobili možnosti za konščanje sredstev ESS za ukrepe aktivne politike zaposlovanja za povečanje konkurenčnosti na trgu dela. Zaradi ugodnih gospodarskih gibanj se je število prijavljenih brezposelnih oseb zniževalo; konec leta 2001 je bilo na Zavodu prijavljenih 104.200 brezposelnih oseb, decembra 2006 pa je še 70.500. Glede na padec števila registriranih brezposelnih oseb od vhoda - prijave, preko vseh postopkov vključitve v aktivno politiko zaposlovanja do izhoda v zaposlitve.

Da bi Zavod lahko izvajal svoje poslanstvo in dosegal zastavljene cilje, je nujno, **da spremenimo svoj način dela**. Brezposelnost je namreč dobila novo "vsebino": vse več je težje zaposljivih brezposelnih oseb, starejših nad 50 let starosti, mladih in izobraženih, ki ne vidijo svojega izhoda in potrebujejo pomoč.

Povsem podobne so razmere v državah EU, zato je EU v prenovljenih ciljih Lizbonske strategije zapisala, da morajo države EU do leta 2010 doseči vsaj 50-% zaposlenost aktivnega prebivalstva, bistveno večji mora biti delež vključitve v zaposlitve mladih in izobraženih oseb ter starih nad 50 let, kajti ti dve kategoriji v tem trenutku sodita v okvir težje zaposljivih oseb.

Kako to dosežiti? Po mojem mnenju je **treba iskati rezervo znotraj Zavoda**: z reorganizacijo oziroma modernizacijo našega dela zagotovo lahko prispevamo k napredku. Zavod mora namreč razviti **partnerski pristop pri razreševanju problemov brezposelnih oseb**, to pomeni, da mora biti njegovo ravnanje **prožno, da se nora hitro odzvači na spremembe na trgu dela**, imeti mora dobro - **interdisciplinarno usposobljene svetovalce zaposlitve**, ki bodo brezposelnim svetovali, jih spremljali od začetka prijave v evidenco do našega temeljnega cilja, to je zaposlitve. Imperativ za dosogo tega pa je v **povečanju števila svetovalcev zaposlitve, specializiranosti svetovalcev zaposlitve** za obravnavo težje brezposelnih oseb. Menim, da moramo imeti **več vrst svetovalcev**, ki bodo specializirani za delo s t. im. trdim jedrom brezposelnosti. Da bomo to dosegli, moramo takoj izdelati **ново sistemizacijo delovnih mest**, na novo ovrednotiti delovno mesto svetovalcev zaposlitve. Vrsto ukrepov aktivne politike zaposlovanja lahko izvajajo zunanji partnerji ob partnerskem sodelovanju z Zavodom, občutno je treba intenzivirati sodelovanje in računalniške povezave z agencijami za zaposlovanje, koncesionariji, in drugimi ustanovami, ki delujejo na trgu dela. Vse to pa ne bo obrnilo sadov, če ne bomo uspešno pomenstavitve postopke, jih elektronsko podprli z integralnim informacijskim sistemom.

Dela je torej veliko. Ker pa verjamem v svoje sodelavce ter v podporo matičnega ministrstva ter lokalnega okolja, verjamem, da nam bo uspelo uresničiti zastavljene cilje. Vse z enim samim namenom: **v korist in čim večje zadovoljstvo uporabnikov Zavodovih storitev!** Naše poslanstvo je pomoč človeku. To nas dela ljudi, to nas dela srečne!

Manja Pogljajen
Generalna direktorica

[Vizija dela](#)

Iz dejavnosti - Microsoft Internet Explorer

Address http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Dejavnost.htm

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

predstavitve dejavnost izkance dela NCIPS EURES ESS aktualno novo sravitve

IZ DEJAVNOSTI

- Za brezposelne
- Za delodajalce
- Zaposlovanje in delo hujše
- Zaposlovanje in delo delavcev iz EU
- Obrazi
- Statistični podatki
- Informacijska konferenca
- Vprašanja in odgovori
- Programi
- Štipendije in posojila
- e-Borze
- Štipendijev
- Isani razpis
- Kopilne bralge, zloženke
- Zupravskih odborov
- Analize
- Zanimivosti

Iz dejavnosti

Pred vami je naslovna stran rubrike, ki smo jo pomenovali **iz dejavnosti**. Že samo ime pove, da vam v njej podrobneje predstavljamo, katere so temeljne naloge in pristojnosti zavoda za zaposlovanje. Ker je programov in ukrepov, ki jih izvajamo, precej, se zavedamo, da z nekaterimi (kljub različnim oblikam obveščanja) niste najbolje seznanjeni. Škoda, kajti kadar ima informacija, ima moč, da razreši odprta vprašanja! Prav zato vam zdaj ponujamo še dodatno možnost, da se podrobneje seznanite s posameznimi dejavnostmi, ki jih izvajajo strokovne službe zavoda za zaposlovanje.

Vabimo vas torej, da pobrskate po objavljenem **svežnju najzanimivejših vprašanj in odgovorov**, ki ste jih portavili na brezplačnem telefonu. Za marsikateroga **delodajalca** bodo dobrodošle informacije, ki smo jih pripravili zanje in bodo v pomoč pri zaposlitvi novih delavcev. Če pa ste **brezposelni** in imate možnost pobrskati po naših spletnih straneh, potem naj vas opozorimo na rubriko, kjer je opisano vse potrebno, kar je treba vedeti v zvezi s prijavo pri zavodu. Vabimo vas tudi v **CIPS** - Center za informiranje in poklicno svetovanje, pa na ogled **informativnih gradiv**, ki jih pripravljamo na zavodu, **statističnih podatkov**... To pa še ni vse; med dejavnostmi Zavoda RS za zaposlovanje je namreč mogoče najti marsikaj novega, zanimivega, predvsem pa konstrnega! Vabljani.

P.S.: Za branje nekaterih dokumentov, objavljenih na teh straneh, potrebujete program **Acrobat Reader**.

Zavod RS za zaposlovanje - Microsoft Internet Explorer

Address: http://www.ess.gov.si/sk/iskanje-dela/iskanje-dela.htm

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

predstavitev dejavnost iskanje dela NCIPS EURES ESS aktualno novo storitve

Iskanje dela

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto **posreduje zaposlitev približno 55.000 brezposelnim**, tako da je posredovanje zaposlitev in okrepitev sodelovanja z delodajalci ena od glavnih nalog Zavoda. Ker želimo, da posredovanje med podjetji in iskalci zaposlitve zaživi v polni meri, smo tudi na naših spletnih straneh oblikovali posebno rubriko **Iskanje dela**. Ta je namenjena vsem, ki iščejo nove zaposlitev kot tudi vsem, ki bi svoje vrste radi okrepiš z zaposlitvijo novega sodelavca.

Rubrika Iskanje dela je razdeljena v tri sklope, vendar pa bi lahko rekli, da zajema dve ciljni skupini: iskalce zaposlitve ter delodajalce.

- Aktualna prosta delovna mesta** najbrž že marsikateri iskalce zaposlitve dobro pozna, saj so tu objavljena prosta delovna mesta tistih delodajalcev, ki dovolijo objavo v sredstvih javnega obveščanja. Če boste torej v naša polja na internetu vpisali stopnjo izobrazbe, območno službo, kjer si želite zaposlitev ter poklic oziroma ključno besedo iz poklicnega področja, potem se vam bo na zaslону **izpisal seznam aktualnih prostih delovnih mest** z vsemi pogoji za zaposelbo tega delovnega mesta. Aktualna prosta delovna mesta so dnevno ažurnana.
- Iskanje med iskalci zaposlitve** je namenjeno predvsem vam, spoštovani delodajalci! Če boste vtikali, kakšne so zahteve za zaposelbo določenega prostega delovnega mesta, kjer bi radi zaposlili novega sodelavca (na primer izobrazbo, posebna znanja in področje), potem se vam bodo na zaslону (na podlagi vaših zahtev) **izpisali vsi ustrezni iskalci zaposlitve**. Poleg tega pa bo zavod preko elektronske pošte lahko posredoval ponudbe za delo tudi anonimnim iskalcem zaposlitve.
- V deljavljani se kot iskalce zaposlitve lahko iskalci zaposlitve izpolnite uprtačnik**, tako da vpišete svoja znanja, izkušnje, izobrazbo itd. Nastala baza podatkov je na voljo delodajalcem. Če želite kot iskalce zaposlitve ostati anonimni, se vam sporočila delodajalcev posredujejo po elektronski pošti.

Upamo, da bomo s skupnimi močmi prišli do čim več novih zaposlitev. Veseli bomo vašega sporočila po **elektronski pošti**, da ste s pomočjo naše spletne strani uspeli najti zaposlitev ali novega sodelavca. Prav zato vas vabimo k sodelovanju.

Druge spletne strani za iskanje zaposlitve

zaposlitev.net
Pregled zaposlitvenih oglasov, pravni in karierni nasveti strokovnjakov, možnost brezplačne ponudbe svojih znanj in izkušenj delodajalcem, vpisanih v bazo podjetij.

MojeDela.com
Zaposlitveni portal z aktualnimi delovnimi mesti, bazo CV-jev, primeri zaposlitvenih dopisov, karierni članki in nasveti.

DELO.si
Pregled zaposlitvenih oglasov, iskanje zaposlitve po podjetjih, najnovejše zaposlitvene ponudbe.

uprava
E-zaposlitve: strani, namenjene iskalcem in ponudnikom (delodajalcem) delovnih mest.

Zaposlitvena budika
Informacije o aktualnih prostih delovnih mestih slovenskih vodilnih spletnih in tiskanih medijev na enem mestu. Iskalci zaposlitve, prjavljani na Zavodu RS za zaposlovanje, lahko do 16.2.2007 brezplačno uporabljajo storitve Zaposlitvene budike (www.budika.eu), kjer spremljate tudi vsa časopisna ponudba zaposlitvenih oglasov. Potrebno je le izpolniti podatke v rubriki nov uporabnik (<http://www.budika.eu/Registracija.aspx>) in vpisati kupon **budtvp79156**.

CoGuide
Priručnik za iskalce zaposlitve in načrtovanje lastne kariere ter priručnik za delodajalce. Strani za enakopravnejše možnosti zaposlovanja ljudi z manj priložnostmi.

FRACAREERS
Slovenski portal za mobilnost raziskovalcev.

Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje - NCIPS - Microsoft Internet Explorer

Address: http://www.ess.gov.si/sk/ncips/ncips.htm

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

predstavitev dejavnost iskanje dela NCIPS EURES ESS aktualno novo storitve

Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje - NCIPS

Naslov	Šmolcova 12, 1000 Ljubljana
Telefon	+386 1 24 24 200
Fax	+386 1 24 24 202
Elektronska pošta	ncips@ess.gov.si

- Vloga NCIPS-a v Sloveniji**
 - Dve glavni funkciji
 - Naloge v domačem prostoru
- Vloga NCIPS-a v evropski mreži NRCVG**
 - Naloge
- Sodelovanje partnerskih ustanov**

Vloga NCIPS-a v Sloveniji

- NCIPS je center, ki koordinira pretok relevantnih informacij med posameznimi partnerji in uporabniki. Poleg tega nudi storitve (strokovno podporo) **CIPS-om** in ostalim uporabnikom, ne pa neposredno strankam.
- Velik del informacij o poklicih, trgu dela, izobrazovanju, usposabljanju ipd., je namreč smiselno zbrati ali pripraviti na enem mestu, saj se tako izognemo podvajanju in bolj učinkovito porabimo vložena sredstva. Zaradi majhnosti Slovenije je to še bolj aktualno. Na enem mestu je vsekakor smiselno zbirati opise poklicev, videoopreke o poklicih in nekatere informacije, ki so nacionalnega pomena (npr. informacije o univerzah in univerzitetnem študiju, finančnih pomočeh ipd.). NCIPS deluje kot mreža in **povezuje različne organizacije in ustanove, ki pripravljajo ali le zbirajo informacije.**

NCIPS ima dve glavni funkciji:

- Povezovanje ustanov**, ki pripravljajo tovrstna informativna gradiva - mreža NCIPS;
- Izdelava informativnih gradiv.**

Pridobivanje informacij v NCIPS-u temelji na **zbiranju že pripravljenih gradiv** in manj na samem izdelovanju gradiv. NCIPS izdeluje informativna gradiva in pripravlja podatkovne baze za **tista področja, kjer gradiva niso na voljo**, saj je njegova prednost prav povezovanje, zbiranje in distribucija obstoječih informacij in gradiv.

Naloga NCIPS-a je **tudi razpošiljanje informacij drugim CIPS-om in ustanovam** v mreži. Vsa mesta, ki bodo vključena v mrežo in bodo na voljo strankam, bodo dobila svežer informacij, ki jih

European Employment Services - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address http://www.ess.gov.si/slo/eur/es/eures.htm

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSOLOVANJE

ENGLISH ES predstavitve dejavnost iskanje dela NCIPS EURES ESS aktualno novo storitve

European Employment Services

EURES je omrežje javnih služb za zaposlovanje, katerega cilj je zagotavljanje storitev iskalcem zaposlitve, delodajalcem in tudi drugim državljanom, ki želijo informacije in druge storitve v zvezi s **prostim pretokom delavcev**. Članice omrežja so države Evropske Unije in države, ki so pristopile k Skupnemu evropskemu gospodarskemu prostoru.

Če vas zanimajo informacije o delovnih in življenjskih pogojih in izobraževanju v državah Evropske Unije ter druge informacije s področja zaposlovanja, si lahko ogledate spletno stran - [The European job mobility portal](#). Preko spletnih strani so na voljo prosta delovna mesta, pri katerih delodajalci iščejo kandidate iz drugih držav. Prav tako pa se lahko iskalci zaposlitve prijavijo v bazo podatkov, ki je na voljo delodajalcem. Informacije in prijave prostih delovnih mest ter iskalcev zaposlitve so dostopne le za članice Evropske unije.

EURES SVETOVALCI

Eures je omrežje več kot 900 Eures svetovalcev, ki delujejo v različnih državah.

EURES svetovalke v Sloveniji

Ime in priimek, e-mail	Telefonska številka	Uradne ure za telefonske informacije	Območne službe
Valerija Okorn - EURES manager valerija.okorn@ess.gov.si			Centralna služba
Katarina Zajec katarina.zajec@ess.gov.si	01/ 24 24 214 051/ 372 603	ponedeljek, torek, sreda, četrtek in petek 8.00 - 12.00	Ljubljana, Trbovlje, Sevnica, Kranj
Darja Grauf Kapun darja.grauf@ess.gov.si	02/ 25-25-371 051/ 372-747		Maribor, Murska Sobota, Celje, Novo mesto
Mirela Pekica mirela.pekica@ess.gov.si	05 / 613 50 00 051/ 372-746	ponedeljek in torek 8.00 - 12.00 četrtek 8.00 - 10.00	Koper
Vanja Nardin Ulmar vanja.nardin@ess.gov.si	05/ 33-50-200 051/ 372-745	ponedeljek 13.00 - 15.00 sreda 14.00 - 16.00 petek 10.00 - 12.00	Nova Gorica
Minca Zver Minca.zver@ess.gov.si	02/ 33 05 400	torok 8.00 - 12.00 četrtek 8.00 - 12.00	Ptuj Velenje

Prosimo vas, da se za obisk pri EURES svetovalki predhodno dogovorite po telefonu. V primeru odsotnosti ene od svetovalk so vam informacije na voljo pri ostalih svetovalkah.

Eures svetovalce iz posamezne članice Evropske Unije lahko poiščete na spletni strani - [The European job mobility portal](#) pod rubriko Eures advisers.

Glavne storitve, ki jih dobite pri Eures svetovalcih v Sloveniji

iskalci zaposlitve:

- informiranje slovenskih državljanov o delovnih in življenjskih pogojih ter trgu dela v državah članicah Evropske Unije in Evropskega gospodarskega prostora;
- informiranje o prostih delovnih mestih in zaposlitveno svetovanje slovenskih državljanov, ki se želijo zaposliti/delati v članicah Evropske Unije in Evropskega gospodarskega prostora;
- informiranje in svetovanje državljanov članic Evropske Unije in Evropskega gospodarskega prostora o delovnih in življenjskih pogojih, trgu dela ter možnostih zaposlovanja v Sloveniji.

Slovenski iskalci zaposlitve imajo prost dostop do trga dela v naslednjih državah članicah EU in EGP: **Irsko, Velika Britanija, Švedska, Španija, Portugalska, Grčija, Finska, Islandija, Italija, Estonija, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška, Češka, Madžarska, Ciper, Malta, Romunija in Bolgarija**. Za zaposlitev v teh državah slovenski državljanji ne potrebujejo delovnega dovoljenja, v nekaterih državah pa je pri pristojni instituciji potrebno opraviti registracijo oziroma prijavo dela in zaposlitve.

Slovenski iskalci zaposlitve nimajo prostega dostopa do trga dela v naslednjih državah članicah EU in EGP, ki uveljavljajo prehodno obdobje na področju prostega pretoka delavcev: **Avstrijo, Nemčijo, Francijo, Belgijo, Nizozemska, Luksemburg, Danska, Lichtenštajn, Norveška**. Za zaposlitev v teh državah slovenski državljanji potrebujejo delovno dovoljenje, ki ga pridobijo skladno z nacionalno zakonodajo posamezne države.

[Zloženka - iskalci zaposlitve](#)

Evropski socialni sklad - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address http://www.ess.gov.si/slo/ess/ess.htm

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSOLOVANJE

ENGLISH ES predstavitve dejavnost iskanje dela NCIPS EURES ESS aktualno novo storitve

Evropski Socialni Sklad

Evropski socialni sklad pomaga spodbujati zaposlenost z uveljavljanjem zaposljivosti, podjetniškega duha in enakih možnosti ter z vlaganjem v človeške vire

Z vstopom Slovenije v EU leta 2004 je Evropski socialni sklad (ESS) postal sestavni del rednih dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje. Evropski socialni sklad zagotavlja **dodatna evropska sredstva**, ki omogočajo, da se v Sloveniji v programe zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja vključijo **več brezposelnih oseb**, kot tudi zaposleni v podjetjih.

Evropski socialni sklad tako prispeva k **povečanju zaposlitvenih možnosti** ljudi, k njihovem zaposlovanju, izboljšanju veščin in spretnosti, potrebnih na delovnem mestu in pri iskanju zaposlitve, ter k **dvigu izobrazbe in poklicne usposobljenosti** prebivalcev Slovenije.

Evropski socialni sklad je **eden od štirih strukturnih skladov Evropske unije**, ki so namenjeni zmanjšanju razvojnih razlik med regijami in doseganju uravnoteženega regionalnega razvoja. V tem okviru Evropski socialni sklad podpira **pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjskega učenja, podjetniškega duha, prilagodljivosti zaposlenih in podjetij, enakih možnosti in lažjega dostopa** prikrajšanih skupin do trga dela v državah članicah EU.

KAJ SE DOGAJA?

- 16. novembra 2006:** Seznam izbranih vlagateljev na 2. razpisnem roku za **Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih**. Več: [Programi ESS >>>](#)
- 8. novembra 2006:** Usposabljanje na delovnem mestu - obvestilo **vsem delodajalcem: ROKI za oddajo predlogov programov in sklepanje pogodb**. Več: [Programi ESS >>>](#)

Zavod RS za zaposlovanje - Microsoft Internet Explorer

Address: http://www.ess.gov.si/kaj/aktualno/aktualno.asp

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

ENGLISH | predstavitve | dejavnost | izkance dela | NCIPS | EURES | ESS | aktualno | novo | arhivirane

Aktualno

2. marec: Kako biti aktiven ob vstopu na trg dela
 V prostorih Zavoda RS za zaposlovanje v Ljubljani, Rožna dolina, cesta IX/6, bo v torek, 6. marca, ob 13. uri organizirana predstavitve tabora za Zoisove štipendiste - Aktiven vstop na trg delovne sile, ki je potekal lani poleti na Debellem rtiču pri Ankaranu. Specifičnost omenjenega študentskega tabora je v tem, da so poleg aktivnega seznanjanja s primeri dobre prakse o načinih uspešne samopredstavitve in razgovora z delodajalci, v tednu dni urednici tudi individualne "projekte". Udeleženci so bili izzvani, da iz sebe, svojega znanja, sposobnosti in nadarjenosti v nekaj dneh ustvarijo delo, ki bi ga lahko tržili. Rezultate svojega dela so sicer že predstavili na zaključni predstavi ob koncu tabora, vendar pa so se odločili, da jih zberejo in uredijo v lepo publikacijo **V vrtilnu ustvarjalnosti - aktiven vstop na trg delovne sile**, ki jim ne bo samo v spomin, ampak gre tudi za izdelek, ki lahko služi njihovi promociji. Na pobudo organizatorja tabora - Zavod in s podporo vodstva Zavoda RS za zaposlovanje bo predstavitve potekala v prostorih Zavoda RS za zaposlovanje, vabljani pa so tudi ostali sofinancirani projekta: Agencija za raziskovalno dejavnost RS, Ministrstvo za šolstvo in šport RS, Urad RS za mladino, Ministrstvo za okolje in prostor RS in Mestna občina Koper. Na predstavitev smo povabili tudi organizatorje ostalih taborov za Zoisove štipendiste z namenom izmenjave izkušenj in idej za (še) večjo promocijo poslatih taborov za Zoisove štipendiste, ki jih vsekakor kaže organizirati tudi v prihodnje, in podpreti razvoj programov v smeri povezovanja z okoljem in vključevanjem delodajalcev v izvajanje skupnih projektov. Vabljani!

2. marec: O možnostih življenja in dela v Španiji
 Ste že razmišljali, da bi se zaposlili ali delali za krajše obdobje v Španiji? Če da, potem vas vabimo na informativni dan: **MOŽNOSTI ŽIVLJENJA IN DELA V ŠPANIJI**, ki bo v torek, 27.03. 2007 od 12.00 do 14.00 ure v Zavodu za zaposlovanje - Območna služba Ljubljana, Parnova 32, Ljubljana. Predaval bo EURES svetovalec iz Španije Rafael Perez Garcia, ki bo z veseljem odgovorjal tudi na vaša vprašanja. Predavatelj bo predstavil, kakšni so pogoji zaposlovanja in življenja v Španiji ter v katerih poklicih in na katerih področjih je največ možnosti za delo. Predavanje je odprtega tipa in je namenjeno tako iskalcem zaposlitve kot tudi študentem, ki razmišljajo o možnostih dela in zaposlitve v Španiji. Predavanje je brezplačno in bo potekalo v angleščini jeziku. Vabljani!

1. marec: Poziv za vodenje prisotnosti udeležencev usposabljanja in izobraževanja zaposlenih - Liste prisotnosti
 Na podlagi ugotovitev in priporočil revizije Evropske komisije pozivamo vse prejemnike, ki imajo z Zavodom RS za zaposlovanje sklenjeno Pogodbo o izvajanju in sofinanciranju projekta usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, da vodijo evidenco prisotnosti zaposlenih oseb v programih usposabljanja in izobraževanja, ki so sofinancirani po tej pogodbi s strani Evropskega socialnega sklada. Za ta namen je izdelan **enoten obrazec Lista prisotnosti (Obr. L-Pris)**. Liste prisotnosti morajo biti izpolnjene ter podpisane s strani udeležencev za vsak dan posebej ter potrjene s strani izvajalca programa. Liste prisotnosti uporabljajte: **- pri posebnem usposabljanju z notranjim izvajalcem** - morate zagotoviti sami ob izvajanju programa **- pri posebnem usposabljanju z zunanjim izvajalcem** - mora zagotoviti izvajalec programa (zahtevajte od izvajalca) **- pri splošnem izobraževanju - NPK** - mora zagotoviti izvajalec programa (zahtevajte od izvajalca). **Pri splošnem izobraževanju - pridobitev javno veljavne formalne izobrazbe se prisotnost vodi v skladu s šolsko zakonodajo.**

26. februar: Letni pregled deficitarnih in suficitarnih poklicev
 Za potrebe vključevanja brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja objavljamo **pregled deficitarnih in suficitarnih poklicev oziroma poklicnih področij po območnih službah Zavoda RS za zaposlovanje**. Metodologija za določanje deficitarnih in suficitarnih poklicev je določena v 40. členu Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ur.l. št.5/07). Letno pregledno območnih služb so potrdili Sveti partnerjevi posameznih območnih služb. Letni pregled deficitarnih in suficitarnih poklicev je osnova za vključevanje brezposelnih oseb v posamezne aktivnosti - ukrepe aktivne politike zaposlovanja in v zaposlitve.

7. februar: Presojevalci zadovoljni z izvajanjem kakovosti na Zavodu
 Redna presoja sistema vodenja kakovosti- ISO 9001:2000 v ZRSZ je bila izvedena 19.12. 2006. Presoja sta izvedla zunanji presojevalca, Zoran A. Seyfert in Anton Peršič, sodelavca Slovenskega inštituta za kakovost in meroslovje. Zavoda je certificiran za področje procesa povečevanja zaposlenosti in zaposljivosti na Območni službi Koper, Območni službi Maribor in Centralni službi. V obdobju med prvo in drugo redno presojo sistema vodenja po ISO 9001:2000 v Zavodu je minilo šest mesecev. V tem času je Zavod zgledeno vzdrževal sistem vodenja kakovosti. Za širitev certificiranja le-taga na ostale OS se vodstvo še ni odločilo. Bistvene spremembe in dogodki, ki so zaznamovali obdobje med obema presojava, so:

- Pripravljena je ustrezna metoda projektnega vodenja z vso dokumentacijo;
- Izvedeno je anketiranje zadovoljstva odjemalcev, ki kaže, da delodajalci ocenjujejo Zavod kot zanesljivega partnerja in eno od ključnih institucij na trgu dela. Tudi brezposelne osebe

Kaj je novega - Microsoft Internet Explorer

Address: http://www.ess.gov.si/kaj/novega.asp

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

ENGLISH | predstavitve | dejavnost | izkance dela | NCIPS | EURES | ESS | aktualno | novo | arhivirane

Kaj je novega

2. marec: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **prosta delovna mesta v Italiji**.

1. marec: V rubriki **Dejavnost - Javni razpisi** objavljamo **Poziv za vodenje prisotnosti udeležencev usposabljanja in izobraževanja zaposlenih**.

1. marec: V rubriki **Dejavnost - Analize** objavljamo rezultate ankete **Seznanjenost brezposelnih s spletnimi stranmi Zavoda**.

28. februar: V rubriki **Dejavnost - Programi** smo objavili **Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2007 in 2008**.

26. februar: V rubriki **Dejavnost - Programi** objavljamo **letni pregled deficitarnih in suficitarnih poklicev**.

26. februar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območnih služb Celje in Trbovlje**.

22. februar: V rubriki **Predstavitve - Dogodki** objavljamo novico z **obiska vladnih predstavnikov na OS Murska Sobota**.

22. februar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območne službe Ljubljana in celotne Slovenije**.

20. januar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območnih služb Koper in Velenje**.

16. februar: V rubriki **Predstavitve - Dogodki** objavljamo **poročilo z obiska ministrice Cotmanove in direktorice Poglajnovne na OS Celje**.

15. februar: V rubriki **Dejavnost - Internet "novinarska konferenca"** objavljamo gradivo z današnje novinarske konference v Novi Gorici.

14. februar: V rubriki **Dejavnost - Programi** objavljamo **navodila MŠŠ in MDDSZ za izvajanje projektov ESS v okviru Programa izobraževanja za brezposelne osebe za šolsko leto 2006/2007**.

13. februar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območnih služb Sevnica, Nova Gorica in Murska Sobota**.

9. februar: V rubriki **Dejavnost - Internet "novinarska konferenca"** objavljamo gradivo z novinarske konference v Novem mestu.

6. februar: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **prosta delovna mesta v Španiji**.

5. februar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** objavljamo **podatke o gibanju registrirane brezposelnosti za januar**.

31. januar: V rubriki **Dejavnost - Za delodajalce** (Storitve za plačilo, Za koncesionarje) objavljamo **letni razpis rokov za opravljanje strokovnih izpiztov za zaposlene v Agencijah za zaposlovanje in skladih dela**.

30. januar: V rubriki **Dejavnost - Internet "novinarska konferenca"** objavljamo gradivo z novinarske konference v Murski Soboti.

29. januar: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **prosta delovna mesta v Italiji**.

26. januar: V rubriki **Dejavnost - Javni razpisi** objavljamo **Seznam izbranih izvajalcev in ponovljeni II. fazi, 2006 za pomoč pri načrtovanju poklicne poti in institucionalno usposabljanje**.

25. januar: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **prosta delovna mesta v Italiji in Estoniji**.

24. januar: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **več prostih delovnih mest v Avstriji in Litvi**.

19. januar: V rubriki **Predstavitve - Mednarodni projekti** objavljamo **predstavitve dveh novih projektov**.

18. januar: V rubriki **Dejavnost - Programi** objavljamo **dodatno pojasnilo k navodilu za prijavo udeležencev javnih del v obvezno socialno zavarovanje**.

17. januar: V rubriki **Predstavitve - Informacije javnega značaja** objavljamo **letno poročilo o izvajanju Zakona o dostopu do informacij javnega značaja**.

17. januar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območnih služb Novo mesto in Murska Sobota**.

15. januar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** objavljamo **podatke o gibanju registrirane brezposelnosti za december**.

15. januar: V rubriki **Eures - Možnosti zaposlovanja v EU** objavljamo **prosto delovno mesto v Nemčiji, na Danskem, ter več prostih delovnih mest v Avstriji**.

12. januar: V rubriki **Predstavitve - Informacije javnega značaja** objavljamo **odgovore osebe za posamezna področja**.

12. januar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** smo objavili **mesečne informacije območnih služb Celje, Kranj in Koper**.

10. januar: V rubriki **Dejavnost - Statistični podatki** objavljamo **podatke o gibanju registrirane brezposelnosti za december**.

10. januar: V rubriki **Dejavnost - Programi** objavljamo **Informacijo o vključevanju brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja za leto 2007**.

Zavod RS za zaposlovanje - Microsoft Internet Explorer

Address: http://www.ess.gov.si/index.asp

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

predstavitev dejavnost izkajanje dela NCIPS EURES ESS aktualno novo e storitve

Pred vami so spletna strani Zavoda RS za zaposlovanje. Z njimi se v svojih predstavah obračamo na vse, s katerimi delujemo. Vabimo vas, da pobrsnete po njih!

0801998 brezplačni telefon

NOVO NA STRANEM

2. marec : V rubriki [Izjava](#) - [Miroslav Zupančič](#) je bil objavljen gosti delovni mesta v Italiji.

1. marec : V rubriki [Izjava](#) - [Jana Kozelj](#) objavljamo **Poziv za vodenje poslovnosti udeležencev usposabljanja in izobraževanja zaposlenih.**

1. marec : V rubriki [Izjava](#) - [Jana Kozelj](#) objavljamo rezultate ankete **Skaznanost brezposelnih v spletni strani Zavoda.**

29. februar : V rubriki [Izjava](#) - [Dionizija](#) smo objavili **Katalog odzivov aktivne politije zaposlovanja za leto 2007 in 2008.**

26. februar : V rubriki [Izjava](#) - [Dionizija](#) objavljamo **letni pregled deficitarnih in suficitarnih politikov.**

eStoritve ZRSZ - Microsoft Internet Explorer

Address: http://epl.ess.gov.si/

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

eStoritve: sobota, 3. 3. 2007 domača stran ZRSZ

eStoritve

1 Vsi, ki eStoritve **UPORABLJATE PRVIČ**, se morate najprej → **REGISTRIRATI**

2 Vsi, ki ste eStoritve **ŽE UPORABLJALI** in ste že registrirani → **PRIJAVITE SE**

eStoritve Zavoda RS za zaposlovanje omogočajo:

PRAVNIH OSEBAM	<ul style="list-style-type: none"> • Prijavo ter ponovitev, spremembo in odjavo prostih delovnih mest (PD-0,48 in PD-0,49) • Oddajo obvestil o sklenjenih avtorskih pogodbah • Izmerjevo dokumentacije z izvajalci javnih del • Izmenjava dokumentacije z izvajalci usposabljanja in izobraževanja zaposlenih • Spremljanje sprememb statusnih podatkov • Izpolnjevanje ankete LP-ZAP, letni plan zaposlitev • Izpolnjevanje obrazca RKŠ, razpis kadrovskih študijskih
STRANKAM ZAVODA	<ul style="list-style-type: none"> • Naročanje potrdil iz evidenc brezposelnih oseb, prejemnikov denarnih nadomestil in denarnih pomoči, študentov ter iz evidenc programov zaposlovanja
OSTALIM FIZIČNIM OSEBAM	<ul style="list-style-type: none"> • Naročanje potrdil, da niso v evidenci Zavoda RS za zaposlovanje

V primeru težav pokličite na 01 479 09 55.

Copyright © 2003-2005
Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
Služba za informatiko

ANKETE:

Anketa LP-ZAP in RKŠ
Anketa o zaposlovanju študentov

AKTUALNO

2. marec : Kako biti aktiven ob vstopu na trg dela
[Več...](#)

3. marec : O možnosti filiranja in dela v Španji
[Več...](#)

1. marec : Poziv za vodenje poslovnosti udeležencev usposabljanja in izobraževanja zaposlenih - Liste pripravnosti
[Več...](#)

28. februar : Letni pregled deficitarnih in suficitarnih politikov
[Več...](#)

7. februar : Preizkušali zadovoljni z izvajanjem kakovosti na Zavodu
[Več...](#)

31. januar : S fiskalno izboljšanimi delovni plaži odločitev za letanje
[Več...](#)

14. november : Posredovanje dela odjacom in študentom
[Več...](#)

start | Zavod RS za zaposlovanje | eStoritve ZRSZ - Microsoft Internet Explorer | 11:29

PRILOGA B: Tabela deleži posameznikov glede na namen uporabe interneta

Delež posameznikov, ki internet uporabljajo za različne namene.

Država	Pošiljanje, prejemanje e-poste					Iskanje in prijave za zaposlitev					Za povečanje možnosti zaposlitve				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
EU25			40	42	44				10	11		9	7	8	
EU15	35	42	45	45	46				11	12		10	11	8	9
Belgija				49	54				8	9				2	2
Češka		23	27	27				3	2			0	1	1	
Danska	54	61	65	69	74			16	19	20		4	4	5	6
Nemčija	38	44	51		60			14		17		10	13		20
Estonija			39	49	49			12	18	17				3	2
Grčija	10	12	15	14	17			2	2	4		3	4	3	2
Španija	16	29	31	34	37							3	6	4	3
Francija					34					6					
Irska		25	27	31	45			3	2	6		3	4	3	6
Italija				26	29				5	6				6	6
Ciper			24	23	25			3	3	5			3	2	5
Latvija			25	33	41			9	10	11			4	5	5
Litva		17	23	26	32			4	7	9				13	16
Luksemburg	31	48	59	63	65			11	12	11		8	23	13	13
Madžarska			20	31	37			6	10	12			6	7	3
Nizozemska	49	52		73	76				16	19				7	8
Avstrija	32	36	45	48	53			4	6	9		2	1	2	2
Poljska			19	24	27			5	5	7			1	0	0
Portugalska		20	24	26	29			3	4	5		1	1	1	1
Slovenija			29	36	42			6	7	9			4	5	6
Slovaška			38	42	42			11	11	10			9	3	4
Finska	46	55	62	63	67			22	24	26		2	3	3	4
Švedska	57	66	64	67	74			16	23	24		3	2	3	2
Velika Britanija	39	51	53	57	53			14	16	16		22	18	21	21
Bolgarija			14					3					2		
Romunija			10					1					1		
Turčija			9					2					1		
Islandija		73	73	75	77			16	16	17		4	5	5	6
Norveška		64	66	68	72			16	18	22		2	2	3	3
Makedonija			16					2							

Vir: RIS (2006): Eurostat indikatorji IKT.

PRILOGA C: Tabela uporabe interneta za pridobivanje izobrazbe med uporabniki interneta v zadnjih 3 mesecih – medletna primerjava

Uporaba interneta za pridobivanje izobrazbe med uporabniki interneta v zadnjih 3 mesecih v %

Država	Za formalno izobrazbo				Za tečaje povezane z zaposlitvijo				Za dodatne tečaje			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
EU25		20,7	17,2	16		17,7	13,4	15,6			11,2	16,1
EU15	21	21	17,4	16,3	20,1	19,4	14,5	16,9	20,4		12,2	17,3
Belgija			22,5	19,4			4,3	4			5,7	5,1
Češka		4,5	4,1		1,3	2,3	2,3		1,6	1,7	1,8	
Danska	16,7	18,6	17,7	17,4	6,3	5,1	5,9	7,6	7,3	6,8	7,6	8,5
Nemčija	16,8	20		17,6	18,9	21,6		29,4	24,2	34,7		40,4
Estonija		40,8	10	9,4			5,2	3,2			3,8	4
Grčija	43	39,6	15,3	25,6	20,5	18,4	11,3	7,2	27,6	26,6	17	11,8
Španija	20,4	17,3	12,5	8,8	9,4	14,2	10,1	5,8	13,8		6,9	6,6
Francija												
Irski	20,3	20,7	16,7	17,9	11,3	10,8	8,6	11	6,8	6,6	8,4	7,7
Italija			18,5	18,6			16,8	16			14,3	13,8
Ciper		30,2	29	34,1		8,4	5,7	15,5		15,5	13,3	23,6
Latvija		26,2	21	15,9		11,6	11,6	9		6,5	7,5	6,3
Litva		67	40,4	34,2			36,5	37,7			38,4	38,6
Luksemburg	42,1	20,7	20,9	17,4	14,4	34,8	19,4	18,1	19,6	6,7	5,9	4,3
Madžarska		36,1	29,7	22,8		21,6	18,5	7,7		16,1	16,8	10
Nizozemska			21	20,8			9,1	9,9			7,1	5,7
Avstrija	17,6	16,1	16	17,2	4,7	2,6	2,9	3	5,8	5,8	4,7	5,7
Poljska		12,1	13,1	9,1		2,6	1,1	1,2		2,4	1,6	1,6
Portugalska	22,8	20,3	18,8	17,6	3,9	3,7	1,9	2,4	3,7	4,1	4,1	3,4
Slovenija		26,8	34,1	32,2		10,1	10,2	11,5		10,3	11,2	16,9
Slovaška		17,4	11	9,7		18,5	6,8	7,8		1,8	1,2	9,7
Finska	29,1	29	30,9	31,2	3,7	3,9	4,2	4,9	7,1	7,9	9,6	5,4
Švedska	7,2	5,1	6,5	6	3,3	2	3,2	2,5	3,6	2	3,4	3
Velika Britanija	28,4	26,5	24,5	27,1	36	29,4	32,1	32,1	27,2	21,1		18,4
Bolgarija		20,9				13,5				2,7		
Romunija		5,6				9,4				1,2		
Turčija		40,2				8,2				14,1		
Islandija	7,4	7,9	8,4	9,7	4,4	6,4	5,6	6,9	2	2,4	3	4,1
Norveška	4,3	3,9	5,6	6,5	2,5	3,1	3,4	4,1	1,3	1,6	2	3,1
Makedonija		19,5								6,5		

Vir: RIS (2006): Eurostat indikatorji IKT.