
Domine

**Žene na tržištu rada
Problem ili prilika?**



Urednice
Blanka Čop
Mirjana Kučer

Nakladnik
Domine, Split

Recenzentice
mr. sc. Suzana Kunac
Rada Borić

Lektorica
Tatjana Marjanović

Dizajn i grafička obrada
Letrafix d.o.o. Split

Tisak
Letrafix d.o.o. Split

Naklada
600 primjeraka

Godina i mjesto izdavanja
Split, 2011.

Copyright © 2011. Sva autorska prava pridržana. Nijedan dio ove knjige ne smije se reproducirati ni prenositi ni u kakvom obliku niti ikakvim sredstvima elektroničkim ili mehaničkim, fotokopiranjem, snimanjem ili umnažanjem u bilo kojem informatičkom sustavu za pohranjivanje i korištenje bez prethodne suglasnosti vlasnica prava

Domine

Žene na tržištu rada

Problem ili prilika?

(izvještaj o provedbi projekta)

Split, 2011.

S A D R Ź A J

Predgovor (Mirjana Kučer).....	5
Partnerskim projektima prema novom „društvenom ugovoru” (Ivanka Buzov).....	7
Iskustva provedbe partnerskog projekta – Aktivna uloga poslodavaca (Vesna Ivić Šimetin).....	14
Za potrebe projekta <i>Žene na tržištu rada – problem ili prilika</i> – iskustva HZZ-a (Renato Jerončić).....	17
Promjene su moguće – Motivacijske radionice traženja posla (Sandi Mršić Basta).....	20
Radna praksa (Mirjana Kučer).....	23
Važnost psihološkog rada s nezaposlenim ženama (Dina Veronika).....	26
Moja prilika (Milena Hasan).....	29
Radna praksa kod poslodavca – Vlastito iskustvo (Slavica Bartulović Barač). ..	31
Interpretacija rada fokus grupe (Blanka Čop).....	33
Zaključci i preporuke (Ivanka Buzov).....	38
Prilozi	
1. Aktivno traženje posla.....	41 44
2. Životopis – primjeri.....	49 51
3. Molba za posao – primjeri	64
4. Što je selekcijski intervju.....	
5. 100 popularnih pitanja.....	

Predgovor

Projekt *Žene na tržištu rada – problem ili prilika*, provodio se tijekom 12 mjeseci u vremenu od 16.11.2010. do 15.11.2011. godine. Projekt je realiziran u partnerstvu feminističke organizacije Domine, kao nositeljice projekta, te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Područne službe u Splitu i Hrvatske udruge poslodavaca, Regionalnog ureda Split. Realizacija projekta je financirana sredstvima iz pretpristupnih fondova EU, IPA IV, Razvoj ljudskih potencijala.

Cilj je projekta bio između ostalog stvoriti pretpostavke za razvoj novih modela zapošljavanja i kreiranje politike zapošljavanja na području Splitsko-dalmatinske županije. Kroz projekt se nastojalo podići razinu znanja, vještina i motiviranosti takozvanih teško zapošljivih skupina žena za aktivno traženje posla. Kroz projekt je prošlo nešto više od 130 korisnica koje su sudjelovale u nekom od predviđenih i provedenih oblika aktivnosti i potpore. Korisnice projekta bile su dugotrajno nezaposlene žene, odnosno žene koje traže posao 6 mjeseci i dulje, žene iznad 40 godina te samohrane majke. Neke od korisnica prošle su radionice traženja posla, njih 15 je imalo prigodu ostvariti stručnu /radnu praksu kod poslodavaca, dok je većina sudionica na projektu koristila neki od oblika individualne ili grupne podrške. Individualna podrška bila je osigurana putem telefona, on line preko stranice projekta www.zeneposao.com ili direktno. Podršku su davale članice projektnog tima, te vanjske suradnice, odvjetnica i psiho-terapeutkinja. Tijekom trajanja projekta zaposlilo se više od 10 žena, od toga 4 žene kod poslodavca kod kojega su odrađivale radnu praksu.

Osim provedene edukacije važan ostvareni rezultat projekta je testiranje novog modela radne prakse kod privatnih poslodavaca. Ovakav način učenja, koji uključuje i praktični dio pokazao se kao dobar model učenja kroz praksu te stjecanja radnog iskustva za nezaposlene osobe koje duže izbjivaju sa tržišta rada ili nemaju nikakvog radnog iskustva. Ovakav model daje priliku i radniku/radnici i poslodavcu da steknu uvid u radni odnos te uvjete na rada i na taj način odluče o nastavku ili prekidu eventualnog radnog odnosa. Osim ovog modela, najvažnije je

postignuće projekta ostvaren individualni pristup koji jača motivaciju kod osoba koje traže posao. Individualnu podršku i savjetovanje pružao je educirani projektni tim, što se pokazalo kao vrijedna investicija u održivost projekta i razvijanje individualnog pristupa i psihosocijalne podrške teško zapošljivim skupinama žena, kojih je u apsolutnom broju upravno najviše na području Splitsko – dalmatinske županije. Ostvarenju pozitivnih rezultata zacijelo je doprinijelo i uključivanje poslodavaca koji su omogućili provedbu radne prakse, ali su bili i posebna korisnička skupina koja se po prvi put aktivnije uključila u mjere poticaja zapošljavanja te su informirani o načelima ravnopravnosti spolova na tržištu rada. Tijekom provedbe projekta dizajnirana je i podignuta web stranica koja se bavi problemom žena na tržištu rada, već gore spomenuta www.zeneposao.com, potom je snimljeno i emitirano na Radio Splitu i Radio Kninu 12 radijskih emisija koje se bave temama projekta, provedeno je istraživanje o zaposlenosti žena u ruralnim područjima Splitsko – dalmatinske županije, na području koje se projekt i provodio. Izvještaj o provedenom istraživanju objavljen je u knjizi *Žene u ruralnim područjima Dalmacije – Nevidljivo polje svijeta rada?* te publikacija koja je pred vama *Žene na tržištu rada – Problem ili prilika?*. Početkom studenog održana je i konferencija *Perspektive za žene na tržištu rada u Hrvatskoj – novi pristupi i modeli zapošljavanja*, koja je potvrdila rezultate provedbe projekta i ukazala na potrebu većeg uključivanja poslodavaca te nastavak razvijanja ovakvih partnerskih projekata za zapošljavanje.

Kakva su iskustva partnera i korisnica projekta, te vanjskih suradnika i edukatora, te o važnosti razvijanja partnerskog pristupa u jačanju ljudskih potencijala donosimo u nastavku publikacije. Publikacija je nastala zajedničkim trudom i radom brojnih sudionica i sudionika, partnera, članica projektnog tima, ali i samih korisnica. U posebnom dijelu sadrži i neke konkretne primjere za koje se nadamo da će našim korisnicama s kojima i dalje radimo biti od pomoći u procesu aktivnog traženja posla.

Split, studeni 2011.

Partnerskim projektima prema novom „društvenom ugovoru“

U Izvješću programa Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) za Hrvatsku, pod naslovom „Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost“ (2006), stoji da se socijalna isključenost ponajprije shvaća kao isključenost iz tržišta rada, a u tom kontekstu ističe se i da je upravo obrazovanje jedan od ključnih mehanizama socijalnog uključivanja. Pri tome se podsjeća da, kada se inzistira na središnjoj ulozi rada, onda se ne misli samo na to da je rad temelj ekonomske nezavisnosti, već i da promiče određene moralne vrijednosti kao što su samopoštovanje, želja za napredovanjem i slično.

Rezultati istraživanja europskog modela države blagostanja, a posebice studija danskog sociologa Goste Esping Andersena iz devedesetih godina naglasili su sve veću polarizaciju zaposlenih s obzirom na spol, godine starosti i kvalifikacije. U tom smislu najviše su ugrožene obitelji čiji članovi imaju nesigurno zaposlenje, samohrani roditelji i marginalne skupine kojima uglavnom pripadaju žene.

Kao što je već potvrđeno brojnim istraživanjima u Hrvatskoj i u ostalim postsocijalističkim (ili tranzicijskim) zemljama, kao rezultat prestrukturiranja gospodarstva i smanjenja državno poduprtih socijalnih programa događa se povlačenje žena iz područja rada ili zapošljavanja, ili odustajanje od radne uloge, u područje tradicionalnih obiteljskih uloga uključujući i preuzimanje brojnih socijalno-zaštitnih potreba u vezi s brigom za djecu i starije. U jednom od posljednjih istraživanja o problemima žena na tržištu rada (Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj, 2007) pronađeno je da većina žena ima dobro mišljenje o vlastitim sposobnostima na tržištu rada, no smatraju da su diskriminirane na tom tržištu kao i da im se ne pruža dovoljno prilika za zapošljavanje, poslovanje i vlasništvo kapitala, kao što se to pruža muškarcima, tj da ih se tržišno podcjenjuje (Galić i dr., 2009). Također ne treba zanemariti da su istraživanja desetljeće prije donijela podatke o ženama kao češćim žrtvama gubitka stalnog zaposlenja od

muškaraca, a isto tako, zbog činjenice da su općenito više nego muškarci opterećene kućnim i obiteljskim poslovima, one su manje u prigodi da se brzo prekvalificiraju i na taj način eventualno povećaju svoje šanse na tržištu radne snage, a čekajući da im se posao ponovo aktivira postaju „prisilne“ povratnice u obitelj (Tomić-Koludrović i Kunac, 2000). U tom čekanju unutar prostora privatnog, naravno, javni prostor živi svoj život, stvaraju se neka nova pravila, a u okviru novih potreba gospodarstva i poslodavaca.

Osim navedenog trenda, ne treba zanemariti ni činjenicu da se i u Hrvatskoj, s druge strane, suvremeni model uspješne žene mijenja pa podrazumijeva i njezinu uključenost na tržište prestižnih zanimanja. To uglavnom donosi uspjeh skupini visoko obrazovanih žena koje su stalno u procesu izobrazbe i već su u relativno značajnom omjeru uključene u hrvatske političke i upravljačke strukture te u sve većem broju zauzimaju pozicije liječnice, sveučilišne profesorice, inženjerke, menadžerice, itd. Te žene, kao i muškarci koji pripadaju navedenim profesijama i svojim radom sudjeluju u razvijanju domaćeg gospodarstva, zatim u obrazovanju, zdravstvu itd., pripadaju onim skupinama koje su uspjele nositi se s postojećom potražnjom za radom povezanom s rastućom konkurencijom i tehnološkim promjenama na globalnom tržištu (Obadić, 2004).

No, s druge strane trendovi globalizacije, zatim proces europskih integracija koji nas tijekom posljednjeg desetljeća, razdoblja integriranja Hrvatske u Europsku Uniju, stalno podsjećaju na to da postajemo i dio novog globalnog gospodarstva koje počiva na suvremenim informacijskim tehnologijama, postavljajući nove zahtjeve i standarde zapošljavanja. U kontekstu pojedinačnog uspijevanja zadržavanja na tržištu rada to znači spremnost na učenje i brzo prilagođavanje promjenama i inovacijama. Isto tako, u odnosu na globalne društvene promjene i položaj žena ne treba zanemariti da se, na primjer, u Hrvatskoj gradi društvo u kojem žene postaju približno jednake muškarcima, što je na svjetskoj razini već poprimilo fenomen „istinske globalne revolucije u svakodnevnom životu čije se posljedice osjećaju svuda u svijetu, u svim područjima, od rada do politike“, kako je to okarakterizirao čuveni sociolog Anthony Giddens (2005). Glede područja rada i zapošljavanja ne treba zanemariti trendove veće

odnosno ravnopravnije uvjete zapošljavanja žena u razvijenom svijetu koji predstavljaju pravi podvig u klimi smanjenje sigurnosti zapošljavanja te izostanka stabilnih poslova i radnih mjesta.

Strah od novih izazova tržišta rada kao i od situacije kada se ne može preživjeti od vlastitog rada nije, dakle, specificum za zapošljavanje žena samo u Hrvatskoj. Ono što bi, međutim, trebalo doživljavati kao izazov je mijenjanje stavova i aspiracija odnosno spremnost na učenje. Jer, treba naglasiti kako se u direktnom kontaktu s našim ciljnom skupinom nezaposlenih žena često nailazi na aspiracije koje su usmjerene na siguran posao i bilo kakvu plaću, kao u socijalizmu. Zbog toga je ponekad teško i približiti cilj i smisao izvođenja projektnih aktivnosti koji se fokusiraju na razvijanje samostalnosti i kreativnosti u kretanju na tržištu rada odnosno spremnosti za prilagođavanje njegovim stalnim promjenama.

Navedeni kontekst je s jedne strane izazov za razvojne projekte, a s druge strane, u pravilu, traži kreativan pristup tj. pokušaj stvaranja novih modela zapošljavanja primjerenih dinamici društvenih i gospodarskih promjena u Hrvatskoj. U tom smislu zamišljen je i provodi se projekt „Žene na tržištu rada- problem ili prilika“, kao spontani odgovor organizacije civilnog društva „Domine“ (nastavak ranijih inicijativa u odnosu na aktivnosti za poboljšanjem položaja žena u društvu) na javni poziv pred pristupnog fonda Europske unije. Naime, „Domine“ od 2007. godine provode projekte koji su usmjereni stvaranju novih mogućnosti za integraciju žena na tržište rada. Iako duži niz godina svakodnevno provode aktivnosti po pitanjima poboljšanja položaja žena, gotovo u istom razdoblju rade na stvaranju mreža i integracija kako na programima udruga civilnog društva tako i s lokalnim, županijskim i državnim vlastima i javnim institucijama. Svim navedenim akterima potrebne su nove informacije i saznanja, razmjena iskustava i podrška u pronalaženju putova razvoja koji će odgovoriti stvarnim potrebama građana i zajednice. Osim toga, državni, privatni i nevladin sektor pojedinačno uviđaju kako im, u brzo mijenjajućim političkim i gospodarskim prilikama nedostaju informacije i znanja o onim drugim sektorima i mogućnostima njihovog zajedničkog djelovanja, a na dobrobit potreba zajednice. S tom namjerom se i rukovodila međusektorska suradnja, prema stvaranju vizija i provođenju zajedničkih

razvojnih akcija, a sa svrhom učinkovitijeg korištenja socijalnog kapitala zajednice i, shodno tome, primjerenog odgovora razvojnim perspektivama Hrvatske prema europskoj matrici zajednice država i europskog regionalnog razvoja.

Dugo priželjkivana suradnja između sektora civilnog društva, javnog sektora odnosno državnih institucija i privatnog poduzetništva upravo se ocrta u projektu „Žene na tržištu rada- problem ili prilika“. Na projektu se po drugi put udružuju isti partneri iz nevladinog, javnog i privatnog sektora (pored udruge „Domine“ tu su Hrvatski zavod za zapošljavanje i Hrvatska udruga poslodavaca) i evidentno je kako se među njima ostvarila uspješna suradnja. To, prije svega, podrazumijeva otvorenost u komunikaciji, kako u spremnosti za rješavanje problema zajednice tako i u odnosu na spremnost učenja iz zajedničkih pogrešaka i prepoznavanja vlastitih potencijala i slabosti glede izgradnje kapaciteta vlastitih organizacija, tijekom procesa implementacije. Jer, ne zaboravimo, u svakom radu ima neuspjeha, a važno je učiti na neuspjesima nakon čega dolazi i do inovacija, što je provjerena praksa razvijanja aktivnosti udruga civilnog društva.

Tijekom monitoringa provedbe i ocjenjivanja postignuća projektnih aktivnosti, a posebice koordinacije projektnih partnera, očitovao se proces koji može predstavljati dobar temelj za stvaranje svojevrsnog novog „društvenog ugovora“. Radi se o suradnji i stvaranju ugovora među nezaobilaznim stvarnim akterima promjena na tržištu rada i o stvaranju novih modela zapošljavanja, koji će zaposlenike pripremiti na samostaliji odgovor vlastitim i potrebama gospodarstva odnosno zajednice u kojoj žive. To, drugim riječima, znači mijenjanje već poznatih pristupa rješavanju nezaposlenosti, ali i osnaživanje pojedinaca, u našem slučaju žena, na samozapošljavanje i individualni pristup njihovom povratku u područje rada, što se ovakvim projektima može promicati kao imperativ „socijalnog ulaganja“ koje ne smije dobiti značenje samo „socijalne potrošnje“. Razvojni projekti pred pristupnih fondova Europske unije upravo se i koriste (ili bi se trebali koristiti) kao projekti socijalnog ulaganja u svrhu budućeg smanjenja socijalne potrošnje.

Osim što se ovakvim projektima međusektorske suradnje obraća onim ciljnim grupama koje kao da su izgubljene za tržište rada, pravci koji se trasiraju zajedničkim

aktivnostima pokreću i osnažuju nezaposlene žene u stvaranju novih navika i mentaliteta glede njihove spremnosti na novu tržišnu kompeticiju, nove oblike rada i radnih odnosa koji, danas, u najvećoj mjeri počivaju na tzv. „labavim“ ugovorima o radu. Posebice zbog svijesti o tome kako hrvatska kao i europska stvarnost, duh vremena postindustrijske Europe traže brzu individualnu prilagodbu u svijetu rada i zaposlenja što prije svega, znači spremnost na cjeloživotno učenje i stjecanje vještina za samostalno vođenje vlastite karijere.

Također, ovakvim zajedničkim inicijativama javnog, privatnog i nevladinog sektora, za koje držimo da će postati strukturirana praksa, izgrađuje se međusobno povjerenje, zajednička odgovornost i zasluge za postignute rezultate, što predstavlja novu, obećavajuću kvalitetu kako za razvoj demokratskih procesa u lokalnoj zajednici tako i za dodatnu afirmaciju uloge udruga civilnog društva u izgradnji države blagostanja.

No, vratimo se na neke konkretnije pokazatelje procesa provedbe našeg projekta i onoga što se postiglo, ali i naučilo tijekom njegova provođenja. U odnosu na očekivanja partnera iz navedenih triju sektora očigledno je da se ona jednako odnose na zadovoljavanje potreba ciljne grupe kao i na potrebe razvijanja vlastitih organizacija, postojećeg partnerstva i izgradnje novih. Krajnji cilj se prepoznaje upravo u očekivanju da se utječe na promjene u politici zapošljavanja, prepoznajući sadašnje aktivnosti kao izgradnje modela pred zapošljavanje, stvaranje perspektivne „čekaonice“ koja bi predstavljala prvu instancu u potpuno novo stvorenom procesu putovanja od nezaposlenosti do zaposlenja. Na taj način se mijenjaju ne samo oni koji traže zaposlenje nego i oni koji traže svoje buduće zaposlenike, a usluge posredovanja pri zapošljavanju se institucionalno restrukturiraju praveći šire kanale komuniciranja od onih dosadašnjih. S obzirom na otvorenost samog Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (kao jedinog dosadašnjeg institucionalnog posrednika) prema stvaranju novih modela zapošljavanja i same Hrvatske udruge poslodavaca, ovakvim projektnim aktivnostima se daje priželjkivani karakter održivosti. To se posebno odnosi na mogućnosti i konkretne planove uvođenja radne prakse za sve kategorije nezaposlenih. U svemu navedenom ne treba zaboraviti značaj ovakvih projektnih aktivnosti za paralelnu izgradnju vlastitih kapaciteta partnerskih organizacija, a posebice njihovih budućih profesionalaca, što kao primjeri dobre prakse svjedoče upravo udruge civilnog društva čiji su aktivisti i profesionalci u neprekidnom procesu izobrazbe. Isto tako, treba podsjetiti kako je upravo proces razvoja udruga civilnog društva inicirao nove oblike

udruživanja i izgradnje socijalnog kapitala, kako u razvijenim i državama blagostanja tako i u tranzicijskim državama, pa se upravo u ovom sektoru pojavila inicijativa za razvijanjem socijalnog poduzetništva.

Radi se, prije svega, o izvornom proizvodu civilnog sektora, koji, osim što nudi alternative državnom sektoru u nizu područja naše svakodnevnice i u tome se do sada dokazao kao dobar partner državi u području rješavanja socijalnih pitanja, a prije svega promicanja ljudskih prava, sada nudi i partnerstvo u stvaranju „alternativne ekonomije“. Upravo se u ovom području mogu očekivati rezultati partnerstva javnog, privatnog i civilnog sektora i to, kako u poboljšanju pravne regulative tako, naravno, i unutar procesa razvijanja inovativnih javnih politika u skladu sa stvarnim potrebama i glavnih i marginaliziranih aktera u društvu.

Korišteni izvori:

Esping-Andersen, G. i dr. (2002). *Why we need a new Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

Galić, B., Buzov, I. i Bandalović, G. (2009). *Ženske uloge u obitelji u hrvatskom društvu-retradicionalizacija i/ili modernizacija*. U: Milić, A. i Tomanović, S., (ur.).

Porodice u Srbiji danas u komparativnoj perspektivi. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta, str. 187-200.

Giddens, A. (2005). *Odbjegli svijet*. Zagreb: Jasenski i Turk.

Obadić, A. (2004). Regionalna analiza učinkovitosti hrvatskog tržišta rada. *Ekonomski pregled*, 55(7-8).531-556.

Tomić-Koludrović, I. i Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Stope nade.

Izješće programa Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) za Hrvatsku „Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost“ (gl.ur. Nenad Starc) (2006). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj.

Iskustva provedbe partnerskog projekta – Aktivna uloga poslodavaca

Hrvatska udruga poslodavaca Regionalni ured Split stekla je pozitivna iskustva sudjelovanjem u projektu „Žene na tržištu rada - problem ili prilika“. Pozitivna iskustva proizašla su prvenstveno iz kvalitetne komunikacije i suradnje svih partnera i sudionika/ca projekta. Hrvatskoj udruzi poslodavaca kao i njezinim članovima, poslodavcima Splitsko-dalmatinske županije ovaj projekt je ukazao na postojeće probleme koje ciljana skupina žena ima pri uključenju na tržište rada te razbio rodne i dobne predrasude koje postoje kod većine poslodavaca. Također im je ukazao na niz kompetencija i sposobnosti koje žene korisnice projekta posjeduju. Kao posebno pozitivno kod članova Hrvatske udruge poslodavaca koji su bili direktno uključeni u provedbu projekta prepoznat je novi institut *radne prakse*. Zbog pozitivnih iskustava, navedeni članovi Hrvatske udruge poslodavaca su u više navrata predlagali da se ovakav princip prakse, koja poslodavcu pruža mogućnost upoznavanja i obučavanja radnika uz minimalne troškove, stavi u zakonski okvir i uvrsti u javne politike za jačanje socijalno-gospodarskih uvjeta i ljudskih resursa. To bi omogućilo da takav oblik stručne prakse kod poslodavca oživi u praksi tržišta rada Republike Hrvatske. Ovakav oblik stručne prakse se kroz projekt pokazao kao dobar oblik predzapošljavanja koji uvelike koristi teško zapošljivim osobama, odnosno osobama koje su dugotrajno isključene s tržišta rada ili prvi put traže posao. Ovako provedena radna praksa s druge strane omogućava i poslodavcima da dobro upoznaju potencijalne radnike, provjere njihove kompetencije te ih obuče sukladno zahtjevima svoga posla. Tek nakon toga poslodavac donosi odluku o zapošljavanju.

Partnerstvo na projektu s predstavnicima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Split i djelatnicama Udruge Domine doprinijelo je boljoj povezanosti svih partnerskih institucija i otvorilo vrata budućoj suradnji koja će se zasigurno nastaviti i po završetku ovoga

projekta. Pozitivna iskustva sudjelovanja u projektu potakla su Hrvatsku udruhu poslodavaca da se i sama pokuša uključiti u slične projekte a sve s ciljem boljeg i intenzivnijeg uključanja na tržište rada svih teže zapošljivih skupina.

Partnerska uloga Hrvatske udruge poslodavaca, Regionalni ured u Splitu u provedbi projekta *Žene na tržištu rada – problem ili prilika*

Položaj Hrvatske udruge poslodavaca Regionalnog ureda Split u projektu „Žene na tržištu rada problem ili prilika“ bio je partnerski u svim područjima i etapama realizacije projekta. Kao udruženje poslodavaca osnovni doprinos ovome projektu bio je prvenstveno selektiranje i angažiranje poslodavaca kod kojih će ciljna skupina žena obavljati praksu. Hrvatska udruga poslodavaca potpomogla je i ostvarenju jednog od ciljeva ovog projekta - ostvarenju suradnje između poslodavaca, organizacija civilnog društva i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. To u konačnici doprinosi boljem uključanju ciljne skupine žena na tržište rada. Djelatnici Hrvatske udruge poslodavaca su odigrali važnu ulogu pri selektiranju i odabiru adekvatnih poslodavaca u čijim se poduzećima moglo omogućiti kvalitetno održavanje poslovne prakse za ciljnu skupinu žena - korisnica ovog projekta. Pri selekciji poslodavaca vodilo se računa da odabrani poslodavci imaju razumijevanja za ciljnu skupinu te da im mogu pružiti kvalitetno radno okruženje i stručnu praksu koja će korisnicama pružiti znanja i vještine korisne za buduće zaposlenje i omogućiti im lakše uključanje na tržište rada.

Tijekom održavanja radne prakse djelatnici Hrvatske udruge poslodavaca Regionalnog ureda Split vodili su redovite konzultacije s poslodavcima uključenima u projekt ispitujući razinu njihovog zadovoljstva proizašlog iz uključenosti u projekt kao i njihove sugestije za unaprjeđenje. Nadalje, Hrvatska udruga poslodavaca Regionalni ured Split kao aktivni partner potpomogao je provođenju ovog projekta kroz organizaciju i održavanje fokus grupa s poslodavcima, predstavljanje projekta medijima te svu potrebnu podršku kod ostvarenja aktivnosti projekta.

Preporuke za daljnju suradnju i provedbu

Hrvatska udruga poslodavaca Regionalni ured Split vođen vlastitim iskustvima proizašlim iz sudjelovanja u ovom projektu kao i iskustvima svojih članova uključenim u projekt dali su sljedeće preporuke:

- Ovaj projekt zbog svoje uspješnosti i doprinosa zapošljavanju ciljne skupine žena treba nastaviti, tj. organizirati novi ciklus uz male korekcije kao što su da pri selekciji žena pripadnica ciljne skupine koje će odrađivati praksu trebaju sudjelovati i predstavnici Udruge Domine kao i predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca, a ne samo djelatnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanja što bi zasigurno doprinijelo boljim konačnim rezultatima novog ciklusa projekta.
- Potrebno je provesti još projekata po uzoru na ovaj u kojima bi ciljne skupine bile i druge ugrožene skupine na tržištu rada kao što su mladi, osobe s invaliditetom, osobe bez radnoga iskustva i druge osobe koje imaju otežan pristup i probleme pri uključenju na tržište rada. Takvi projekti omogućili bi razbijanje predrasuda i povećanje svijest i senzibilnost kod poslodavaca prema teško zapošljivim skupinama kao i doveli do povećanja zapošljivosti ovih skupina.
- Iskustva stečena provođenjem ovog projekta ukazala su na nužnost poduzimanja i dodatnih aktivnosti vezanih uz izmjene i uvođenje nove zakonske regulative koja će omogućiti ovakve oblike stručne prakse, a u konačnici doprinijeti povećanju zaposlenosti ne samo ciljne skupine žena korisnica ovog projekta u Splitsko-dalmatinskoj županiji nego i drugih skupina koje se teže uključuju na tržište rada na području Republike Hrvatske.

Hrvatska udruga poslodavaca Regionalni ured Split otvorena je i za daljnju suradnju sa svim partnerima te smatra da je suradnja svih partnera ovog projekta nužna za stvaranje boljih uvjeta i razvoja novih učinkovitih modela zapošljavanja te unaprjeđenja politike zapošljavanja u Splitsko-dalmatinskoj županiji. Suradnja bi se vodila sa ciljem povećanja zapošljivosti i olakšanog pristupa tržištu rada svim nezaposlenim osobama.

Hrvatska udruga poslodavaca- Regionalni ured Split
Adresa: Bernardinova 1, 21000 Split
Tel : 00385 (0)21 368 288; 00385 (0)21 368 296
www.hup.hr
hup-split@hup.hr

Renato Jerončić

Za potrebe priručnika o projektu "Žene na tržištu rada - problem ili prilika"- Iskustva HZZ-a

Projekt se provodio na području Splitsko–dalmatinske županije s ciljem dugoročnog osiguravanja veće zapošljivosti žena te provedbe načela ravnopravnosti spolova na tržištu rada kroz kreiranje novih modela zapošljavanja. Aktivnosti Projekta obuhvaćale su treninge za traženje posla i samozapošljavanje koji uključuju radnu praksu kod poslodavaca, individualne treninge i on-line grupe podrške te istraživanje o ženama na tržištu rada u ruralnim područjima. Ciljnoj skupini pružena je izravna, prilagođena i „jedan-na-jedan“ podrška trenera za zapošljavanje, a sve u svrhu stjecanja radnog iskustva kroz volonterski rad (uz naknadu), razvijanja radnih navika, poboljšanja njihovih životopisa te upoznavanja poslodavaca i stjecanja samopouzdanja.

Iskustva HZZ-a u ovom Projektu

Iskustva HZZ-a u ovom Projektu su od neprocjenjive važnosti. Ovaj projekt je potvrdio činjenicu kako se nezaposlene žene susreću s većim teškoćama u pristupu, povratku i ostanku na tržištu rada zbog različitih socijalnih faktora, koji, između ostaloga, uključuju probleme u usklađivanju radnog i obiteljskog života. Također, visok broj žena radi na privremenim, nesigurnim i neprijavljenim poslovima, što ih čini dodatno ranjivijima i jače izloženima siromaštvu te ostalim raznim vanjskim utjecajima poput gospodarske krize koja npr. uvjetuje veći val stečajeva i slično. Dugotrajno nezaposlene žene starije dobi predstavljaju posebnu

podskupinu nezaposlenih žena te zahtijevaju drugačiji pristup u posredovanju, posebice u osnaživanju u traženju posla u odnosu na ostale skupine. Takav, više osobni pristup pokazao je i kvalitetnije rezultate u radu s ovim skupinama kroz provedene aktivnosti u ovom Projektu. Također, jedno od ključnih stečenih iskustava u ovom Projektu je činjenica što je većina žena, uključenih u aktivnosti Projekta, navela kako bi željele imati više informacija o dostupnim poslovima te potencijalnim poslodavcima, te više informacija o programima obrazovanja, osposobljavanja te prekvalifikacije od strane HZZ-a, nego što je to do sada bio slučaj.

Uloga HZZ-a u ovom projektu

HZZ je u ovom projektu imao ulogu ključnog partnera u odabiru osoba za sudjelovanje u edukaciji i radnoj praksi, te pružanju svih relevantnih informacija u vezi posredovanja kao i o aktivnostima samog Projekta. Također, uloga HZZ-a bila je i u organiziranju sastanaka projektnog tima, kontakata s korisnicama projekta, organiziranju edukacijskih i kampanjskih aktivnosti, osiguravanju podrške korisnicama u traženju informacija, kontakata s medijima, u finalnoj fazi vođenja publikacijskih aktivnosti, priprema/odabir sudionica za radionice, priprema i analiziranje upitnika te ostali administrativni poslovi.

Važnost partnerske suradnje, međusektorska suradnja

Partnerstvo predstavlja međusektorsku suradnju u kojoj razne organizacije rade zajedno na transparentan i pravičan način, uz postizanje međusobne koristi. Partneri se slažu da se koriste svojim resursima te da radeći zajedno u postizanju ciljeva održivog razvoja dijele rizike i koristi. Bez partnerskih odnosa nema održivog razvoja društva i uspješnog razvoja zajednice. Premda se u Hrvatskoj sve više govori o potrebi partnerstva među sektorima, takva praksa nije ni dovoljno česta, a ni prihvaćena. Praksa je pokazala da pristup razvoju, u kojem svaki sektor razvija i provodi svoje programe bez interakcije s drugim sektorima, ne daje poželjne rezultate. Aktivnosti su atomizirane i raspršene, često se neki poslovi preklapaju, korisnici ostaju zbunjeni, a premda su često bila ulagana i velika sredstva i puno ljudskog rada, ukupni učinak je mali. Danas potreba za suradnjom među različitim sektorima nije upitna, no ostaje pitanje kako do uspješne suradnje i partnerstva. Partnerstvo predstavlja mogućnost za bolji razvoj jer svaki partner donosi svoje kvalitete i kompetencije te ima svoju ulogu u

osmišljavanju i provođenju projekata i aktivnosti. Osim pitanja kako, postavlja se i pitanje zašto bi netko od potencijalnih partnera želio ulaziti u odnose koji zahtijevaju vrijeme, napor i dodatni angažman. Odgovor leži u prepoznatoj koristi od takvog odnosa – zajedno se brže i učinkovitije ostvaruju planirani ciljevi – što je glavna okosnica za sva međusektorska partnerstva. Ne troši se snaga na natjecanje s drugima, ne udvostručuju se nastojanja i ne troše se uzalud financijska sredstva i drugi resursi. Zajedničkim radom stječe se **povjerenje**, što ima pozitivan utjecaj na odnose u društvu te na razvoj gospodarstva.

Preporuke za daljnji rad s nezaposlenima

Očekivanja nezaposlenih žena od HZZ-a razlikuju se prvenstveno prema dobnoj skupini, budući da su mlađe nezaposlene žene sklonije neovisnom traženju posla, dok su starije nezaposlene žene u pravilu pasivnije i očekuju veće povezanosti s HZZ-om. Nezaposlene žene, a poglavito osjetljive skupine žena sa višestrukim uzrocima nezaposlenosti, traže više osobni pristup prilagođen potrebama svake žene kako bi se uklonile prepreke za pristup žena tržištu rada, kako bi se žene potaknule na sudjelovanje u programima osposobljavanja i prekvalifikacija te kako bi mjere koje omogućavaju usklađivanje radnog i obiteljskog života kroz poticanje obiteljski usmjerenih radnih standarda i praksi zapošljavanja imale veći učinak.

Postoji potreba za unapređenjem postojećih usluga koje se pružaju pri zapošljavanju, prije svega povećanjem fleksibilnosti u načinu pružanja mjera osposobljavanja i prekvalifikacije kako bi one bile dostupne i ženama koje su u krajevima koji su slabije prometno povezani, pružanjem podrške tvrtkama u unapređenju kvalifikacija i uvjeta rada zaposlenika s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena kao i drugim fleksibilnim oblicima rada te promicanjem posebnih programa usmjerenih na povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada, osobito u suradnji s jedinicama lokalne samouprave i drugim interesnim skupinama.

Sandi Mršić Basta

Promjene su moguće – motivacijske radionice traženja posla

Svako traženje posla započinje pisanjem životopisa

Pitanje je kako sebe prikazati u najboljem izdanju, a da je to istovremeno realno i istinito izdanje. Početak traženja posla započinje pisanjem životopisa. Životopis treba vjerodostojno prikazati osobu koja ga piše, njeno obrazovanje te radno iskustvo. Potrebno je životopis napisati na način da sadrži sve informacije koje su potrebne o obrazovanju, radnom iskustvu, osobnim podacima te drugim relevantnim informacijama. Nakon napisanog životopisa potrebno je da osoba koja piše svoj životopis bude zadovoljna istim, odnosno kada ga pročita da isti vjerodostojno predstavlja tu osobu i ono što ta osoba želi reći o sebi. Dakle, životopis je vrlo važan jer je to prva informacija koju budućem poslodavcu daju o sebi, dakle radi se o reklamnoj brošuri kojom reklamiraju sebe, radi čega je iznimno bitno potruditi se oko izrade životopisa i redovito ga usavršavati u odnosu na radno mjesto za koje se prijavljuju. Dakle, jednom napisani životopis je potrebno redovito revidirati i prilagođavati radnom mjestu za koje se osoba prijavljuje.

Budući da poslodavci najčešće uz obveze koje imaju vezane za obavljanje svojih djelatnosti, nemaju puno vremena za čitanje životopisa potrebno je da ga svojim životopisom zainteresiraju za sebe i to u što kraćem vremenu. U tom smislu potrebno je životopis prilagoditi raspisanom natječaju.

Najvažnije je za prijaviteljicu da je konkurentna na tržištu, da ima motivaciju za radno mjesto za koje se natječe te da ima odgovarajuća znanja i vještine.

Istraživanja su pokazala da je manje bitna diploma, ali da tipični hrvatski poslodavac prilikom konačnog izbora favorizira **motiviranost**, a zatim **fleksibilnost** zaposlenika, poštenje i integritet, čvrstu radnu etiku i sklonost timskom radu.

Iskustva rada s dugotrajno nezaposlenim ženama

Tijekom provedbe projekta održana su dva ciklusa od 6 jednodnevnih radionica koje su imale za cilj podići razinu temeljnih znanja i vještina korisnica u traženju posla, te razinu motiviranosti za aktivno pristupanje traženju zaposlenja. Radi se o skupini uglavnom dugotrajno nezaposlenih i demotiviranih žena koje nemaju pozitivna iskustva na tržištu rada. Demotiviranost i nezadovoljstvo vlastitom situacijom su bile izrazito naglašene, osobito u početku provedbe ciklusa radionica, kod obje grupe korisnica.

Pojedine korisnice isticale su redovita ponižavanja koja su doživljavale od strane poslodavaca zbog svojih godina. Neke žene su se već prilikom prvog susreta jako otvorile i iskreno pričale o svojem iskustvu, kao da su čekale priliku da sve to ispričaju. Stvorila se teška klima, jer su sve te teške sudbine tako iznijete u grupi, ostavile osjećaj bezizlazne situacije s kojom nije moguće učiniti nešto konstruktivno. Sudionice radionica uglavnom su pokazale duboku uvjerenost da nije moguće naći posao redovitim putem, već da se sve zbiva po vezi i poznanstvima, odnosno da je nemoguće dobiti posao bez veze i poznanstva, a osobito zato što više nisu mlade. S drugom grupom, u odnosu na prethodnu, bilo je čak teže raditi, budući je u grupi bilo nekoliko sudionica koje je životno iskustvo i činjenica da su nezaposlene obilježilo na način da su postale izrazito negativne i ponekad izražavajući svoj negativni stav agresivne u iskazivanju svojega nezadovoljstva. Ovakvi stavovi ometaju dinamiku i proces grupe, međutim na kraju procesa ta se negativna energija neutralizirala pozitivnim rezultatima rada grupe. Sudionice su bile iskreno zadovoljne jer su imale priliku sudjelovati u ovoj edukaciji, upoznati druge žene koje se nalaze u istoj situaciji, te su stekle nova znanja i novo samopouzdanje.

S druge strane, neke od sudionica su bile isključivo usmjerene na radno mjesto, odnosno nadale su se da će kroz ovaj projekt dobiti posao. Sudionice su pokazale nedovoljno razumijevanja o tome kako funkcionira projekt i nakon nekoliko objašnjenja o tome tko je tko u projektu i izrazito nestrpljenje. Neke sudionice su nezadovoljne spoznajom da je potrebno proći edukaciju odmah odustale, druge su zaključile da neće dobiti posao već eventualno radnu praksu radi čega su odlučile odustati, što ukazuje na nestrpljenje i potrebu da posao „dobiju“ odmah.

Sve prisutne sudionice su se izjasnile da nikada nisu dobile edukaciju o pisanju zamolbe za posao, životopisa i vođenja razgovora za posao. Uloga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje su objasnile isključivo kao instituciju kod koje se redovito prijavljuju i registriraju.

Važno je napomenuti da je svaka radionica osim osnovnih znanja o pisanju životopisa, vođenju intervjua i sličnim vještinama koje povećavaju konkurentnost na tržištu rada bila na određeni način i motivacijska, s jakim naglaskom na individualni pristup. Svaka sudionica dobila je priliku jednako sudjelovati u procesu i niti jedna nije bila isključena iz praktičnih vježbi. Ne čudi onda da su na kraju žene u svojoj evaluaciji izrazile visoki stupanj zadovoljstva te istaknule kako je potrebno nastaviti sa ovakvim projektom, ponuditi radnu praksu što većem broju sudionica, raditi na psihološkom osnaživanju žena koje su dugotrajno nezaposlene, proširiti edukaciju i na druga područja a koja su vezana za razvijanje određenih vještina kao npr. kompjutor, strani jezici i slične vještine.

Prije svega potrebno je nastaviti s održavanjem radionica i individualnim savjetovanjem žena koje traže posao. Na ovaj način koncipirane radionice pružaju mogućnost okupljanja, dijeljenja iskustava te poticanja na međusobnu suradnju i motiviranost u traženju posla. Same korisnice osjećaju više perspektive i mogućnosti za sebe, što je glavni razlog radi čega smatram potrebnim nastaviti s individualnim pristupom koji uključuje teorijski i stručni dio edukacije te psihosocijalnu podršku, što će, uvjeren sam rezultirati izlaskom ove kategorije nezaposlenih žena na tržište rada.

Odvetnički ured Sandi Mršić Basta
Adresa: Gorička 6A, Split
Tel. +38521314 955; Fax 021315194
Mob. +385915010818

Mirjana Kučer

Radna praksa

Pojam radne ili stručne prakse nije novi u Republici Hrvatskoj. Uglavnom se primjenjuje u raznim programima edukacija kroz redovno ili dodatno školovanje, odnosno razne programe prekvalifikacija. Zakonodavac također poznaje institut volontiranja u cilju stjecanja potrebnog staža za polaganje stručnog državnog ispita. Međutim, radna ili stručna praksa, kao praktični dio nastave za nezaposlene osobe koje traže posao te prolaze teorijsku obuku traženja posla i savladavanja tzv. „mekih vještina“ (*soft skills*) nešto je sasvim novu u praksi traženja posla.

Projekt *Žene na tržištu rada – Problem ili prilika* povezoao je tri partnera iz tri različita sektora. Udruga Domine već ima višegodišnje iskustvo u radu sa ženama koje su nezaposlene i spadaju u različite kategorije teško zapošljivih osoba. To su žene koje dugotrajno traže posao. Kad se kaže dugotrajno, onda je potrebno naglasiti da su korisnice ovog projekta bile žene koje spadaju u rizičnu skupinu dugotrajno nezaposlenih, odnosno na birou su duže od 6 mjeseci. Potom su to žene koje imaju više od 40 godina i suočene su s dvostrukom, dobnom i rodnom diskriminacijom. Najčešće, što je potvrdilo i iskustvo provedbe ovog projekta, žene starije od 40 godina su i dugotrajno nezaposlene. Posebna korisnička skupina bile su samohrane majke. Osim toga teško zapošljive su i žene s invaliditetom i žene koje trpe nasilje.

Prvi partner na projektu Hrvatski zavod za zapošljavanje iz Splita je mjesto na kojem se nalaze nezaposlene osobe, te ima dugogodišnje iskustvo u provedbi i vrednovanju rezultata provedbe različitih mjera poticaja zapošljavanja. Drugi partner na projektu je Hrvatska udruga poslodavaca, Regionalni ured u Splitu, koja okuplja većinom male i srednje poduzetnike s područja Dalmacije. Upravo su poslodavci kategorija koja je do sada bila isključena iz

kreiranja politika zapošljavanja i nisu imali aktivniju ulogu u provedbi projekata i mjera za rješavanje pitanja nezaposlenosti.

Radna praksa stvorila je mogućnost za 14 žena da sukladno svojim kvalifikacijama obnove stečena znanja i radno iskustvo kod ukupno 10 poslodavaca. Izbor korisnica napravljen je u suradnji s HUP-om koji je prikupio podatke od poslodavaca zainteresiranih za radnice određene kvalifikacije te s HZZ-om koji je pomogao u izboru nezaposlenih žena koje ispunjavaju kriterije programa. Nakon što su prošle program edukacije traženja posla, izvršeni su izbori korisnica koje su odradile praksu kod izabranih poslodavaca u trajanju od 1 do 3 mjeseca. Opravdanost ovakvog pristupa potvrđuje najbolje činjenica da je za vrijeme trajanja projekta 28,57% žena (4 od 14) zaposleno na neodređeno kod poslodavaca kod kojih su odradili praksu. Naime, radilo se o poslodavcima kod kojih je postojala potreba za određenim zanimanjem te su nakon svojevrsnog probnog roka, žene dobile stalno zaposlenje. Dio poslodavaca uključio se u provedbu projekta upravo da bi pružio mogućnost nezaposlenim osobama da obnove ili steknu iskustva na radnom mjestu za koje imaju potrebne kvalifikacije. Inače, tijekom trajanja projekta zaposlilo se na neodređeno 10 osoba, a preko javnih radova ili privremeno još 10 korisnica projekta. Radi se o osobama koje su visoko motivirane i aktivno traže posao.

Kako Zakon ne predviđa ovakvu vrstu radne prakse, valjalo je pronaći adekvatan način provedbe, a da se zadovolje svi potrebni kriteriji. Odnos između provoditelja projekta i poslodavaca koji su sudjelovali u provedbi radne prakse reguliran je temeljem ugovora o poslovnoj suradnji, dok se odnos između provoditelja projekta i sudionica u programu radne prakse reguliran temeljem ugovora o volontiranju. Tijekom provedbe programa stručne ili radne prakse korisnicama su isplaćivani troškovi u iznosu od 50,00 kuna dnevno. Svaka volonterka, sudionica u programu provedbe radne prakse vodila je radne liste i pismeno evaluirala vlastiti rad kod poslodavca.

Radna praksa, što je primjereniji naziv od npr. stručne prakse s obzirom na ciljeve provedbe pokazala se kao uspješna mjera. To potvrđuju ocjene poslodavaca i nezaposlenih osoba koje su sudjelovale u programu. Poslodavci su dobili mogućnost uvida u radne sposobnosti i navike potencijalnih zaposlenica, što obratno vrijedi i za osobe koje traže posao. Pogrešno je problem nezaposlenosti prebacivati isključivo na pojedince koji nemaju svoje radno mjesto i

nalaze se na burzi rada. Jedan od zaključaka i preporuka ovog projekta je aktivnije uključivanje i edukacija poslodavaca o traženju posla, aktivnim mjerama zapošljavanja, ali i o zakonima kojima se reguliraju prava zaposlenika i radni odnos, kao što su Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova ili Zakon o suzbijanju svih oblika diskriminacije, što je, pokazalo se za većinu poslodavaca apsolutna nepoznanica.

Pozitivna iskustva ovog, a i sličnih projekata jačanja ljudskih potencijala koja su se provodila u 2011. ili se još provode, a uključuju radnu praksu, zakonodavac bi trebao uzeti u obzir i stvoriti zakonske pretpostavke da se radna praksa može ostvariti i u privatnom sektoru, a ne samo kod javnih poduzeća i institucija s ciljem polaganja stručnog ispita. Radna praksa nije stručna i ima sasvim drugi cilj. Treba dati priliku i poslodavcu i radniku-ci, odnosno potencijalnom zaposleniku-ci da se međusobno upoznaju i bez formaliziranja odnosa procjene da li je međusobni odnos obostrano koristan i poželjan. Isto tako ova bi mjera trebala naći svoje mjesto u daljnjim javnim socijalnim i gospodarskim politikama i akcijskim planovima za smanjenje nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj.

Dina Veronika

Važnost psihološkog rada s nezaposlenim ženama

Kada sam dobila ponudu od udruge 'Domine' da sudjelujem u radu projekta 'Žene na tržištu rada – problem ili prilika' kao netko tko bi pružao psihološku pomoć ženama korisnicama Udruge, moja prva zamisao bila je da osnujem psihodinamsku, suportivnu grupu koja bi se sastajala jednom tjedno u isto vrijeme i koja bi pružala ženama sigurno mjesto na koje mogu doći, razgovarati o svojim poteškoćama, problemima s kojima se susreću, te mogu dobiti neku vrstu poticaja i podrške prilikom ponovnog uključivanja na profesionalnu scenu. Naime, radilo se o ženama koje su iz različitih razloga duže vrijeme bile bez posla, bilo da su same tako birale poradi majčinstva, supružništva, preseljenja ili drugih specifičnih uvjeta njihova življenja, ili je razlog tome bio gubitak posla uslijed krize i nemogućnost prolaženja novog. U svakom slučaju svima njima zajedničko je bilo to što su imale jako poljuljano samopouzdanje, na jedan unutarnji način osjećale su se bespomoćno i svima njima je povratak na posao predstavljao veliku frustraciju što zbog mlađih i konkurentnijih, što zbog osjećaja da ih je na neki način vrijeme 'pregazilo' te da poradi vlastite izolacije nisu u stanju pratiti razvoj i zbivanja u svojoj vlastitoj struci. U tom kontekstu izbor grupe kao terapijskog medija mi se činio idealan jer grupna analiza između ostalog pomaže da se razbije izolacija klijentica, da se bolje adaptiraju na grupnu situaciju koja je dobra priprema za buduću komunikaciju u neterapijskim, profesionalnim grupama te da se izvrši adaptacija same komunikacije koja nas dalje vodi do razumijevanja analitičnog i osobnog.

Međutim, prilikom mog prvog kontakta sa ženama, naišla sam na snažne otpore. Od ukupnog broja tek svaka druga je uopće pristala doći na takav prvi razgovor, a tek jedna trećina je pohađala program do kraja. Mnoge su izjavljivale da njima psihološka pomoć ne treba i da njima samo treba posao, a jedan dio, koji je priznavao postojanje psihičkih poteškoća

pripisivao je to teškim uvjetima življenja i izvanjskim utjecajima kojima su izložene. U mojoj vlastitoj praksi u prosjeku od pet ljudi koji me kontaktiraju za pomoć, trojica se zadrže u terapiji iako je pomoć potrebna svoj petorici, tako da to jeste nekakva uobičajena statistika na koju smo navikli, ali ono što je mene zabrinulo prilikom tog prvog kontakta bila je činjenica da se većinom radi o grupi jako regresivnih strukturiranih osobnosti sa slabim ili nikakvim kapacitetom za testiranje realiteta, sa vrlo primitivnim obranama kao što su projekcija, projektilna identifikacija, maligna zrcaljenja, splitinzi i sl., dakle sa puno psihotičnih elemenata koje treba učiti najosnovnijim socijalnim vještinama, kao i načinima kako da iziđu na kraj sa konfliktima i ljutnjama unutar sebe i da preuzmu odgovornost za svoju situaciju. Jednostavno rečeno mnoge od njih su se borile za minimalno psihološko preživljavanje i za očuvanje vrlo krhkog psihološkog stabiliteta, pa je rad u tako koncipiranoj grupi za njih predstavljao ogromnu prijetnju i bio nepodnošljiv, stoga je hitno trebalo modificirati tehniku rada i prilagoditi je ciljanoj skupini, pa sam se potpuno okrenula kognitivno-bihevioralnom radu u vidu radionica, individualnih savjetovanja i on line podrške.

Radionicu je koristilo samo šest žena, na individualne konzultacije došlo ih je samo tri, ali je zato 'on line' podrška bio najkorišteniji oblik rada. Primili smo preko stotinu pisama i upita što pokazuje veliku potrebu za ovakvim načinom rada, ali i velike strahove od stigmatizacije društva ako se javno obznani da potrebe za takvom pomoći postoje. U našem društvu još uvijek prevladavaju predrasude po pitanju psihološkog općenito, iako se na moju veliku radost ta situacija drastično mijenja, posebice zadnjih godina. Većinom prevladava mišljenje da to nije prava bolest, već da se radi o nekakvim mušicama ili specifičnoj slabosti koju bi osoba trebala moći prevladati sama ili si odmah 'lud'. Stoga ljudi imaju pomalo paranoičan stav prema otvorenom traženju ovakve pomoći pogotovo kad se to nudi u sklopu programa koje su mnoge shvatile kao pomoć pri ponovnom zapošljavanju i u tom kontekstu nije čudo da su mogle imati fantazije o procjenjivanju njihovih kvaliteta, i potrebu da se prezentiraju u najboljem svjetlu, pri čemu se jedna ovakva potreba može doživjeti kao potencijalno diskvalificirajuća. Stoga ni malo ne čudi da je anonimnost 'on line' kontakta otvorila prostor koji je najviše korišten. Drugi razlog tome je što se kontakt ne odvija 'licem u lice' što je dodatan stres, već je lagodan iz sigurne udobnosti vlastite kuće i moguće ga je koristiti u momentima kriza, ne u unaprijed dogovorenem vremenu. Pitanja koja su najčešće postavljana putem tih pisama odnosila su se ponajmanje na materijalne odgovornosti njihova življenja i stvarnu situaciju u kojoj se nalaze, većinom ih je zanimalo kako poboljšati kvalitetu osobnih i

obiteljskih odnosa, te kako izlaziti na kraj sa brojnim emocijama koje ih zaokupljaju, a koje su društveno neprihvaćene.

U svakom slučaju žene koje su uspjele prepoznati vrijednost onoga što im se nudi i potrebu u sebi za tim, po završetku rada radionice izvještavale su o znatnim promjenama u vlastitom doživljaju sebe i svijeta, o jednoj većoj lakoći izlaženja na kraj sa konfliktnim situacijama, većem snalaženju na svim poljima te povećanom unutarnjem zadovoljstvu. Neke su se tek pred kraj rada radionice uključivale i tražile da dolaze. Psiha je troma, i za značajnije promjene u ovom smislu potrebno je vrijeme tako da smatram da je predviđenih 180 sati premalo za postizanje značajnijih promjena. Ovo je tek odrađena jedna stepenica koja je samo senzibilizirala žene na ovakav način rada, a pravi rad na sebi tek sada bi mogao početi.

Međutim, bez obzira na ovakve statističke podatke koji se mogu činiti jako obeshrabrujući, mislim da je stvarna potreba za psihološkom pomoći neophodna i neupitna jer kvaliteta unutarnje stabilnosti ili nestabilnosti, zrelosti ili nezrelosti, kapaciteta ili nedostatka kapaciteta za empatiju, toleranciju, ljubav i komunikaciju u krajnjoj liniji određuje sve i odražava se na sve segmente života, kako profesionalne tako i osobne. S druge strane smatram da ako je i jedna žena nešto shvatila, naučila, promijenila nabolje u svom životu ili odnosu prema sebi da je ovaj projekt uspio.

Prof.Dina Veronika, Defektologica
Psihoanalitička psihoterapeutkinja, grupna analitičarka
Gunduličeva 38, 21 000 Split
Mail adresa – veronika.linda@yahoo.com

Milena Hasan

Moja prilika

Ja sam samo jedna od osoba koja čine crnu statistiku broja nezaposlenih osoba u Hrvatskoj. Moja potraga za poslom počinje prošle godine od desetog mjeseca kada sam naglo i bez upozorenja od bivšeg poslodavca dobila radnu knjižicu i našla se odjednom nakon 23 godine neprekidnog rada doslovno na ulici. Bila sam zaista zatečena, šokirana, zbunjena i nesretna. Srušio mi se svijet.

Plaća mi je bila vrlo mala, 2.100 kuna, ali ja sam bila sretna da imam redovna primanja ma koliko ona bila mala. Brzo sam se trgnula iz tog spleta negativnih osjećanja, tisuće prolivenih suza i samoj sebi rekla: „*Trgni se i kreni dalje u potragu za novim poslom.*“ Svaki sljedeći dan značio je novu nadu, a ujedno i novo razočarenje. Prvo sam obavijestila rodbinu, znance i prijatelje da sam ostala bez posla i molila ih da mi pomognu u potrazi za novim zaposlenjem. Na internetu sam svaki dan surfala tražeći nove ponude za posao, kupovala mali oglasnik i svaki dan dolazila na zavod za zapošljavanje da vidim nove ponude. Napisala sam stotine molbi i životopisa. Neki poslodavci nikad mi nisu odgovorili na zamolbe, a neki su ipak dali nakon dužeg perioda negativne odgovore. Bila sam tako razočarana.

Nedostatak sredstava za život mi je svakim danom sve veći problem, pa se mučimo i brinemo, a na vidiku nigdje posla. Dovoljno je da kažem da mi supruga radi u škveru, da smo kupili stančić na kredit od 30 godina, imam dvoje predivne djece od 17 i 11 godina. Oni trebaju hranu, odjeću, knjige i mnogo toga, a mi im to ne možemo osigurati. To je za mene bio najveći poraz u životu. Mislila sam što učiniti i padne mi napamet ideja da idem potražiti posao tako da pokucam na vrata poslodavaca i direktno pitam treba li im nova radnica. Neki su bili vrlo neugodni, a neki pristojno zapisali podatke i odgovorili da će mi se javiti. Međutim, ni to mi nije urodilo plodom.

Jednoga dana na internetu pronađem da udruga „Domine,, pomaže ženama u pronalasku posla, te se odmah javim i već sutra ujutro sam u prostorijama udruge. Tamo me zateknu nasmijana i vedra lica članica udruge. Lijepo me prime i uključe u projekt Europske unije, Žene na tržištu rada. Radionice su se sastojale od predavanja kako se predstaviti poslodavcu, kako napisati dobar životopis, a najvažnije od svega imali smo psihološku podršku, tj. grupnu ili pojedinačne terapije s psihologinjom koja radi pri udruzi. Bez obzira što još uvijek nisam imala sreće u pronalasku posla bila sam mnogo vedrija i sretnija.

Domine su postala moja druga obitelj. Emotivno sam se vezala za njih. One mi pružaju toplinu i ljubav i svakodnevno se trude da mi pronađu nekakav posao. Uz njih sama jača. Neizmjereno sam im zahvalna na svemu što su učinile i dalje čine za mene. Nikad im neću zahvaliti, a jedino što mogu reći jest: Hvala vam što ste postale sunčana strana moga života!

Slavica Bartulović Barač

Radna praksa kod poslodavca – Vlastito iskustvo

Moje ime je Slavica Bartulović Barač. Imam 32 godine i po struci sam ekonomistica. Zapravo, imam dvije struke. Završila sam srednju Obrtničku školu u Splitu, 1997. godine i stekla zvanje krojačice ženske i muške odjeće. Nakon završetka škole neko vrijeme sam provela u inozemstvu, a po povratku u Hrvatsku pokušavala sam pronaći posao u struci. Nažalost, neuspješno. Moje je zanimanje izumiralo zajedno s poduzećima odnosno tvornicama koje su se bavile proizvodnjom odjeće, odnosno tekstila. Zato sam se odlučila na promjenu zanimanja i daljnje školovanje. Upisala sam stručni studij iz ekonomije, smjer Trgovinsko poslovanje i završila ga 2007. godine. –diploma me je ispunila entuzijazmom i uvjerenjem da ću s novim zanimanjem koje sam strašno zavoljela i u kojem sam se bolje pronašla s lakoćom naći posao.

No, nažalost, ni ovaj put nisam imala sreće. Javljala sam se na bezbroj oglasa, često puta bez odgovora i uglavnom bez uspjeha. Jedan od češćih razloga zbog kojeg su me poslodavci odbijali je bio nedostatak radnog iskustva u struci. No, kako ga steći ako vam nitko ne pruža priliku?! U međuvremenu radila sam sve što sam uspijevala pronaći, kao prodavačica u trgovinama, čistačica stambenih objekata, prodavačica sladoleda, prodajna predstavica ... Spisak je podugačak i ne vrijedi da sada sve nabrajam. Poslovi koje sam obavljala rijetko su ulazili u radnu knjižicu. No, kad vam je posao prijeko potreban, pristajete gotovo na sve uvjete koje vam diktira poslodavac.

Bez rodbinskih veza koje su naravno za zapošljavanje važnije i od znanja i od iskustva i struke polako sam počela gubiti nadu. U međuvremenu sam započela suradnju s udrugom Domine i tako saznala za ovaj projekt. Nakon završene edukacije koja je uključivala poduku o aktivnom i učinkovitom traženju posla Domine su mi ponudile da odradim stručnu ili neku

vrstu radne prakse u Hotelu Park, Potestas d.o.o., i naravno zgrabila sam priliku s osjećajem nevjerojatne sreće, napokon raditi ću u struci pa makar na kratko. U Hotelu Park bili su prekrasni prema meni, puni razumijevanja i spremni pomoći. Stvarno su se potrudili da me u dva mjeseca nauče što više. Radila sam u računovodstvu i dobila temelje za dalje.

Sada ponovno tražim posao u struci. Iako često nailazim na oglase u kojima traže minimalno godinu dana radnog iskustva, ne odustajem. Radeći ta dva mjeseca vidjela sam koliko brzo učim, kako se s lakoćom snalazim u novom okruženju i kako mi dobro ide suradnja s ostalim kolegama. Posao sam dodatno zavoljela i želim graditi daljnju karijeru u tom smjeru.

Dobila sam preporuku od hotela što mi je isto jako važno. U zadnja dva mjeseca samopouzdanje mi se vratilo i ne mogu ni opisati koliko sam zahvalna Dominama i svima koji su omogućili ovaj projekt. Nadam se da će ovakvih projekata u budućnosti biti još više jer su nam jako potrebni i daju nam nadu da vidimo da nismo izgubljene i da se možemo izboriti za naše mjesto u društvu i zajednici. Naravno, želim sudjelovati i u sljedećim projektima na bilo koji način.

Blanka Čop

Interpretacija rezultata fokus grupe

Udruga Domine u partnerstvu s Hrvatskom udrugom poslodavaca, Regionalnim uredom Split i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Područnom službom Split provodila je projekt „Žene na tržištu rada – problem ili prilika“ u razdoblju od studenog 2010. do studenog 2011. godine. U sklopu projekta sukladno planiranim projektnim aktivnostima realizirane su 3 fokus grupe.

Fokus grupa kao kvalitativna metoda sinteza je grupnog intervjua i promatranja sa sudjelovanjem (moguć Howthorn efekt). Merton i suradnici razvili su u 40-tim godinama 20. stoljeća fokusirane individualne i grupne intervjue (Fern, 2001). Prema Gibsu, postoje mnoge definicije fokus grupe, prema kojima je fokus grupa „interakcija“, „socijalni događaj“ i/ili „organizirana diskusija“, a odnose se na fokus grupe u društvenim istraživanjima (Gibs, 1997). Većina definicija naglašava upravo spomenutu interakciju među sudionicima i grupnu diskusiju, te nam je stoga i bliža definicija Powella i suradnika prema kojima je fokus grupa, grupa pojedinaca izabranih kako bi diskutirali i komentirali o određenoj temi iz osobnog iskustva (*ibid*). Fokus grupa je dakle, *susret* istraživača/-ce sa sugovornicima/-cama (ispitanicima/-cama) koji tijekom intervjua unose u diskusiju svoje vrijednosti, stavove, uvjerenja i emocije, a što je važno za predmet istraživanja.

Fokus grupe koje smo provodile u sklopu našeg (pilot) istraživanja, grupni je razgovor u kojem je sudjelovalo 22 ispitanika/-ce, te smo zbog vremenskog ograničenja, financijskih sredstava i broja sudionika/-ca svjesne ograničenosti generalizacije rezultata na cijelu populaciju. Polustrukturirani razgovor trajao je 90-120 minuta, a ispitanici/-ce su izabrani prema relevantnim sociodemografskim karakteristikama (dob, spol). Uz spomnute sociodemografske karakteristike za određivanje poduzorka koristile smo i profesionalni i

socio-ekonomski status, te osobine ličnosti tj. individualne karakteristike svakog pojedinog/-e sugovornika/-ce. Diskusiju su vodili moderatori/-ce prema unaprijed pripremljenim pitanjima (otvorenog tipa) i temama.

Među sudionicima/-cama fokus grupa postignuta je veoma dobra interakcija i kohezija jer smo sudionike/-ce birale prema sličnim karakteristikama i/ili sličnim razmišljanjima, a svi su manje – više u jednakoj mjeri sudjelovali u diskusijama. Interakcija u fokus grupama je ključna jer ističe stavove i pogled na svijet sudionika/-ca, jezik kojim se koriste u diskusiji, vjerovanja i vrijednosti o situaciji (Kitzinger prema Gibbs, 1997). Međutim, ipak smo svjesne da su sudionici/-ce diskutirali u određenom kontekstu te da možda nismo dobile definitivne stavove i razmišljanja sudionika/-ca.

Sve planirane fokus grupe realizirane su nakon što je program edukacija i radne prakse završen kako bi procijenili učinak provedenih edukacija i radne prakse (tj. sudjelovanja u projektnim aktivnostima kako poslodavaca tako i nezaposlenih žena), te kako bi generirale daljnje smjerove planiranja i provedbe projekata kojima je cilj zapošljavanje žena (kao svojevrsni *follow up*) što je ujedno i prednost korištenja fokus grupe kao metode jer omogućava istraživaču/-ci i/ili moderatoru/-ici da prepozna tijekom diskusije i kasnije analize neke nove probleme i pitanja.

Okruženja u kojima su provedene fokus grupe planirana su s obzirom na sudionike/-ce svake pojedine fokus grupe. Tako smo fokus grupe s nezaposlenim ženama realizirale u prostorijama udruge kako bismo dobile dobru grupnu koheziju i jer je to za sudionice predstavljalo poznato okruženje u kojem su boravile tijekom edukacija i provedbe projekta, dok smo fokus grupu s poslodavcima/-kama realizirale u njima prihvatljivijem okruženju udruge poslodavaca.

Moderator fokus grupe tijekom diskusije usmjeravao je raspravu prema unaprijed zadanim predlošcima za razgovor, a druga moderatorica je vodila zapisnik tokom diskusije i brinula o tehničkoj (audio) opremi kojom se diskusija snimala. Diskusija je snimljena diktafonom kako bi se dobile što autentičnije informacije, a svi sudionici/-ce fokus grupe pristali su na snimanje. Na temelju zapisnika i snimaka moderator je napisao izvješće i transkripte diskusije koji su priloženi donatoru.

Nakon upoznavanja sudionika/-ca, davanja uputa od strane moderatora i motiviranja za razgovor, započelo se s pitanjima za određenje grupe (status, obrazovanj, traženje posla,...).

Tijekom diskusije sudionice fokus grupe isticale su kako je gubitak posla jedna od najgorih stvari u njihovim životima jer se osjećaju potpuno zaboravljeno i izostavljeno iz društva, a prepreke *staklenog stropa* osjećaju svakodnevno. Nisu u mogućnosti pronaći adekvatno zaposlenje jer im se ne pruža niti šansa da pokažu svoja znanja i sposobnosti, a mogućnosti za pokretanje vlastitog posla nemaju zbog uglavnom financijske situacije, ali i prevelike birokracije i nepovoljnog tržišta.

Sudionice fokus grupe uključene su kako preko projekata EU, tako i preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u različite edukacije za usavršavanje i/ili prekvalifikaciju jer su svjesne potrebe stalnog usavršavanja i educiranja u suvremenom društvu. Međutim, i zaključak je diskusije da zbog nepovoljnog tržišta rada neke od njih samo sudjeluju u edukacijama, a nemaju mogućnost zaposlenja kao i doživljaj da trenutna „mantra“ o potrebama dodatnog obrazovanja služi kao alibi mnogima da sposobne i kvalificirane radnike/-ce ne zaposle. Zanimljiv je zaključak kako sudionice fokus grupe ne vide nikakve prednosti u situaciji kada su nezaposlene, niti više slobodnog vremena i mogućnost da provode više vremena s djecom ne smatraju prednostima, te uočavaju kako su ekonomska neovisnost za osobni i društveni život samopouzdanje žene jako bitni jer odlaskom na posao osjećaju da negdje pripadaju, da su korisne.

Sudionici fokus grupe smatraju odnos poslodavaca i potencijalnih zaposlenika jako važnim za dobar poslovni odnos. Međutim, primjećeno je nerazumijevanje između poslodavaca i potencijalnih zaposlenika jer poslodavci sudionici fokus grupe s jedne strane ističu nespremnost radnika/-ca na promjene, dodatno obrazovanje, rad za manju plaću u razdoblju ekonomske krize, a nezaposleni/-e ističu kako se osjećaju omalovažavani/-e jer im se na poslone molbe na posao niti ne odgovara, a na razgovoru za posao često im se spočitava kada se interesiraju kod poslodavca o uvjetima rada i plaći. Nakon provedenih diskusija svi sudionici/-e ističu kako je veliki broj objavljenih oglasa za posao samo *pro forma*, što i poslodavci koji ih objavljuju ističu jer i sami pribjegavaju uglavnom zapošljavanju „preko veze“. Za sudjelovanje u projektnim aktivnostima udruga i dodatnim edukacijama sudionice

su u velikoj mjeri motivirane, ali iste vide samo kao kap u moru s obzirom na za njih razočaravajući odnos Zavoda za zapošljavanje prema nezaposlenima. Zaključuju da se odlaskom na Zavod osjećaju kao broj tj. kao *crna statistika*, a ne motivirana osobu koja traži posao.

Poslodavci, iako pokazuju želju i motiviranost za zapošljavanje radnika/-ca, ističu nezadovoljstvo Zakonom o radu, ali se primjećuje i njihovo nerazumijevanje i nepoštivanje zakonskih odredbi i prava radnika/-ca koje doživljavaju kao poteškoću ukoliko im žele uručiti otkaz dok su npr. na porodiljskom dopustu ili bolovanju. Poslodavci su većinom rodno neosviješteni, te se još uvijek odlučuju prije zaposliti muškarce i žene mlađe dobi, a radna snaga kakvu trebaju je uglavnom radnik/-ca bogat znanjem i iskustvom na kojeg se mogu osloniti, koji se u potpunosti predaje poslu i stalno je na raspolaganju.

U ovom kratkom prikazu istaknuti su neki zaključci rasprava vođenih na sve tri održane fokus grupe. Spomenute diskusije poslužile su kao određeni *follow up* provedenih projektnih aktivnosti. Detektirani su neki novi problemi s kojima se suočavaju dugotrajno nezaposlene žene. Uočena je nedovoljna informiranost ali i neosviještenost poslodavaca kad je u pitanju izbor radnica. Rasprava je pokazala da je pitanje rodne ravnopravnosti vrlo daleko od provedbe, ne samo među malim i srednjim poduzetnicima, koji su uglavnom činili korisničku skupinu poslodavaca, već generalno na tržištu rada Republike Hrvatske. Zamjećen je i nedostatak određene društvene odgovornosti te razumijevanja za radnike/-ce, kao i nezadovoljstvo postojećim tržištem rada i radom državnih institucija.

Korišteni izvori:

Calder, B. J. (1977) **Focus Groups and the Nature of Qualitative Marketing Research.** Journal of Marketing Research. Vol. 14. pp. 353-364.

Fern, E. F. (1982) **The Use of Focus Groups for Idea Generation: The Effects of Group Size, Acquaintanceship, and Moderator on Response Quantity and Quality.** Journal of Marketing Research. Vol. 19. pp. 1-13.

Patton M. Q. (1987) **How to Use Qualitative Methods in Evaluation.** Sage Publicatio. London. New Delhi.

Zaključci i preporuke

- U odnosu na implementirane aktivnosti i naučene lekcije potrebno je da se u budućnosti na ovakvim projektima svakako uključi i Hrvatska gospodarska komora, s namjerom da se uključe i drugi potencijalni poslodavci izvan privatnog sektora. Isto se odnosi i na Hrvatsku obrtničku komoru. Odabirom poslodavaca koji su uglavnom vlasnici malih i srednjih poduzeća nisu se mogla obuhvatiti sva zanimanja dostupna na burzi rada.
- Od samih početaka projekt je izazvao zanimanje javnosti i korisnica, što je doprinijelo vidljivosti projekta te ostvarenju predviđenih ciljeva i rezultata.
- Potrebno je raspraviti o uključivanju poslodavaca u proces razvijanja novih modela i metoda za zapošljavanje sa snažnim naglašavanjem međusektorske suradnje: inicirati pitanja o treningu poslodavaca i njihove izobrazbe; zagovaranje novih modela temeljenih na naučenim lekcijama iz ovog projekta.
- Predložiti institucionalnu potporu, ili neki drugi oblik formalizirane suradnje s HZZ-om i lokalnom samoupravom s ciljem psiho-socijalne podrške, odnosno osnaživanja i motiviranosti teško zapošljivih kategorija žena. Time bi se rasteretio HZZ, a žene bi dobile kvalitetniju potporu kroz individualni pristup.
- Sugerirati HZZ-u da radi edukacije i za manje korisničke skupine kada je potrebno (npr. njegovateljice/osobne njegovateljice jer ih, navodno, nema na Zavodu), a ne čekati na velike skupine ili ih potaknuti da koriste više usluge vanjskih partnera, posebno organizacija civilnog društva.

- S obzirom na dosadašnju suradnju među partnerima, svakako bi i dalje nastavili s partnerstvom, uključujući mogućnost priključenja novih partnera (npr. Hrvatska gospodarska komora).
- Pokazalo se, na primjer, da ovakva akcija može biti djelotvorna, a mogla bi se primjenjivati i na druge ciljne skupine nezaposlenih. To se posebno odnosi na mogućnost uvođenja radne prakse za veći broj skupina.
- Također bi se, uz perspektivu zapošljavanja novih profesionalaca kako u HZZ-u tako i HUP-u, trebalo planirati projekte koji bi uključivali njihovu izgradnju kapaciteta.
- Snažnije krenuti s projektima koji bi direktno utjecali na mijenjanje politika zapošljavanja (ovaj projekt je iznio prijedlog u pravcu omogućavanja prakse za više kategorija nezaposlenih, a ne samo za mlade ili one koji prvi put traže posao). Dakle, još jednom naglašavamo o potrebi aktivnosti vezane za proširivanje mogućnosti izvođenja radne prakse za sve kategorije nezaposlenih. Krug potencijalnih poslodavaca mogao bi se proširiti i na nevladine organizacije koje imaju veliko iskustvo s volonterima.
- Zagovarati radnu praksu u privatnom sektoru kao praktični dio edukacija za traženje posla.
- Projekti za samozapošljavanje, što bi osobito pomoglo skupinama dugotrajno nezaposlenih (žena).
- Jačanje socijalnog poduzetništva i zadrugarstva naročito za kategoriju dugotrajno nezaposlenih osoba u dobi preko 40 godina.

Prilozi

1. Aktivno traženje posla

Metode traženja posla

- Oglasi (dnevne novine, radio oglasi i sl.)
- Internet
- Predstavljanje poslodavcima bez natječaja
- Agencije za zapošljavanje (državne i privatne)
- Sajmovi zapošljavanja.

Traženje posla u vrijeme ekonomske krize

- Traženje posla u sličnim zanimanjima
- Fleksibilnost pri određivanju pogodnosti
- Aktivno traženje posla
- Formiranje životopisa prema natječaju

Pripreme za traženje posla

- Pravila uspješnog traženja posla
- Osobe koje vode intervju - upoznajte osobu sa druge strane stola
- Psihologija traženja posla.

Poslovni profil

- Odabir ciljanog posla i izrada poslovnog profila
- Kvalifikacije i očekivanja

Pisana komunikacija sa poslodavcima

- Molba

- CV (elementi efikasnog CV-a i njegove ključne fraze, aneksi CV-ima, što poslodavac ne želi vidjeti u Vašim dokumentima...)
- Preporuke

Intervju za posao

- Istražite svog potencijalnog poslodavca
- Odabir odgovarajuće odjeće za intervju
- Tijek intervjuja
- Vrste intervjuja
- Pitanja na intervjuu: klasična, „ilegalna“, pitanja „ubice“, što vi možete pitati tokom intervjuja...)
- Kad i kako komentirati plaću
- Česte greške za vrijeme intervjuja.

Traženje posla je posao s punim radnim vremenom!

Ne možete tražiti posao kao 'usputnu aktivnost' i žaliti se kako nema posla! Traženje posla zahtjeva potpun angažman. Morate smisliti plan aktivnosti i svaki dan provesti puno radno vrijeme u provođenju plana i smišljanju novih načina pronalaska posla kakvog želite i zaslužujete!

Nitko vam neće pomoći ako si sami ne pomognete. Ne budite lijeni. Iskoristite sve mogućnosti koje vam stoje na raspolaganju. Surfanje Internetom, praćenje novinskih oglasa, neformalni razgovori s poznanicima i direktni upiti upućeni tvrtkama na koje ciljate, trebali bi biti dio vaših svakodnevnih aktivnosti.

Internet

Na Internetu ćete danas naći oglašeno više slobodnih radnih mjesta nego u svim dnevnim novinama zajedno. MojPosao i općenito web siteovi za internetsko regrutiranje također pružaju mogućnost ostavljanja životopisa u bazi podataka. Poslodavci koriste internetske baze podataka za prve faze regrutiranja i ovo vam može biti savršena prilika za prezentaciju. Pri unosu podataka vodite računa da se baza pretražuje po ključnim riječima i da stoga vaš životopis mora sadržavati riječi važne u opisu posla kojeg biste željeli raditi. Pazite da

informacije u životopisu (radno iskustvo, dodatna edukacija, kontakt informacije) redovito revidirate.

Korporacijski web site-ovi

Korporacijski web site-ovi također često sadržavaju informacije o raspoloživim radnim mjestima i predviđaju mogućnost ostavljanja životopisa u bazi podataka tvrtke. Ovo je najbrži i najdirektniji način da stupite u kontakt sa željenim poslodavcem te da vaši podaci ostanu u njegovoj bazi podataka za potrebe budućih natječaja.

Dnevne novine

Svaki dan prolistajte dnevne novine, a povremeno provjerite i tjednike ili mjesečnike. Svaka informacija je dobrodošla! Bitno je da reagirate na vrijeme. Ne želite da vaša prijava stigne među zadnjima, kada je poslodavac već izdvojio nekoliko interesantnih kandidata.

Direktan kontakt s poslodavcem

Javite se direktno tvrtki u kojoj želite raditi. Pokušajte saznati ime odgovorne osobe i pošaljite joj vaš životopis ili upit za eventualni razgovor. Pokucajte na vrata manjih tvrtki i upitajte ih da li bi osoba vašeg profila mogla biti interesantna za razvoj njihovog poslovanja.

Kontakti

Iskoristite svaku priliku za 'ispipavanje' informacija. U razgovoru s prijateljima, poznanicima, susjedima i rođacima spomenite da tražite posao i pokušajte saznati kakva je situacija u tvrtkama u kojima rade. Možda negdje uočite priliku za svoj nastup!

Izvor: Domine, radionice traženja posla, Split 2011

2. Životopis -primjeri

ŽIVOTOPIS

Marija Jakić

Jobova 5,21000 Split, Hrvatska

Tel.: 021/ 54 57 93

Mob.: 099 81 12 48

marija.jaka@gmail.com

Desetogodišnje iskustvo na poslovima administratora, tajnice, voditeljice prodaje i nabave s posebnim naglaskom na odnose s klijentima. Motivirana, odgovorna i ambiciozna osoba spremna na edukaciju.

Radno iskustvo:

Ožujak 1998 – listopad 2009

Voditeljica prodaje i nabave, „PETRAX d.o.o.“- za trgovinu, međunarodni cestovni promet, usluge i dr.

- voditeljica konsignacijskog skladišta za Hrvatsku za prodaju i servisiranje automobila (Renault).
- praćenje ulaza i izlaza robe sa skladišta putem evidencijskih kartona, izrada i predaja godišnjeg izvještaja inventurnog stanja (materijalnog i financijskog).
- svakodnevno kontaktiranje sa špedicijskim agencijama ,
- kontrola UCD-a ICD-a te usklađivanje tj. reklamacija po istim,
- prezentacija proizvoda,
- organizacija svih radnji od ponude do preuzimanja vozila, i rezervnih dijelova,
- redoviti kontakt s dobavljačima (generalni zastupnik, direktno od tvornice), nabava, reklamacija, reklamacije, itd.
- kontakt s poslovnim partnerima i klijentima; odnosi s javnošću
- kontakti sa poslovnim bankama vezani za realizaciju kreditiranja prema kupcima.
- stalna edukaciju novih informatičkih rješenja i rad sa novim aplikacijama vezanih za rad sa rezervnim dijelovima.

Lipanj 1990.- ožujka 1998

Voditeljica deviznog poslovanja, „IMEX banka d.o.o.opraćenja i proučavanje propisa vezanih za devizno poslovanja,

- vođenje evidencije kroz nadzornu knjigu vanjskotrgovinskih poslova, te praćenje i izvršenje istih.
- izrada konačnih obračuna uvoza-izvoza,
- suradnja s poslovnim bankama te komitentima,
- Ishodovanje dozvola HNB za devizna plaćanja (polog u ime i za račun komitenata) te vođenje dokumentacije kroz naloge koji se odnose na devizna plaćanja, raspored istih na račune poslovnih banaka.

Listopad 1977 – svibanj 1990.

Referentica unosa podataka i administratorica, JUGOPLASTIKA, Radna organizacija Uslužne djelatnosti, Osnovna organizacija udruženog rada Elektronska obrada podataka

Obrazovanje:

1971 – 1974 Frizerka, Srednja obrtnička škola učenika u privredi, Split

1976 – 1977 Daktilografinja III klase, Centar za obrazovanje „Đuro Salaj“, Split,

Jezici:

- tečno znanje engleskog jezika u govoru i pismu
- francuski – osnovno znanje (čitam i govorim).

Ostale relevantne informacije:

- Informatički sam osnovno obrazovana , koristim se radom u MS-office alatima.

Ostale relevantne informacije:

- Volontiranje u nekoliko udruga -aktivno sudjelujem u pomoći starijim i nemoćnim osobama; polaznica sam projekta „Žene na tražištu rada – problem ili prilika“, koje provodi Udruga Domine – Split u sklopu koje sam prošla kroz edukaciju za samozapošljavanje i edukaciju zapošljavanja.
- U slobodno vrijeme volim čitati knjige, prakticiram yogu, šetnje u prirodi, plivanje i slušanje glazbe
- Povremeno radim kao ispomoć u čišćenju i održavanju stanova

Izvor: Domine, radionice traženja posla, Split 2011

**EUROPEAN
CURRICULUM VITAE
FORMAT**

Osobni podaci

Ime i prezime Ivan Ivić
Adresa Ilica bb, 10000 Zagreb
Telefon 01 2345 678
Mobilni telefon 098 1234 567
E-mail iivic@mail.hr
Godina rođenja 1982.

Radno iskustvo

listopad 06 - sada **Tvrtka AAA d.o.o., Zagreb**
Pripravnik u IT odjelu

Svakodnevni zadaci:

- administriranje baze podataka
- suradnja sa prodajnim timom
- kreiranje manjih programskih aplikacija
- pomoć voditelju IT odjela u implemantaciji novih rješenja

Školovanje

rujan 01 - rujan 06 **Fakultet elektrotehnike i računarstva, Zagreb**
Fakultet Smjer: Računarstvo
srpanj 97 - kolovoz 02 **Glazbena škola Zagreb, Zagreb**
Srednja škola
rujan 97 - lipanj 01 **5. gimnazija, Zagreb**
Srednja škola

Strani jezici

Engleski jezik
Čitanje Izvrsno

Pisanje	Izvrсно
Govor	Izvrсно
	Njemački jezik
Čitanje	Osnovno
Pisanje	Osnovno
Govor	Osnovno
<u>Znanja i vještine</u>	
Tehničke sposobnosti	<p>Baze podataka Zadnji put korišteno: Trenutno Razina znanja: 4 Godine iskustva: 2 Kratak opis: Vrlo dobro znanje SQL jezika. Rad u Microsoft SQL Serveru 2000, MySQL, Microsoft Accessu i IBM Informix bazama podataka.</p> <p>Ostale računalne sposobnosti Zadnji put korišteno: Trenutno Razina znanja: 4 Godine iskustva: 5 Kratak opis: Vrlo dobro znanje Microsoft Office paketa, poznavanje rada u grafičkim programima PhotoShop i Paint Shop Pro. Vrlo dobro znanje izrade Web stranica (Macromedia Dreamweaver MX), HTML, XML, ASP.NET jezika.</p> <p>Programski jezici Zadnji put korišteno: Trenutno Razina znanja: 4 Godine iskustva: 3 Kratak opis: Vrlo dobro znanje C i C# programskih jezika. Poznavanje Microsoft .NET platforme i rad u Microsoft Visual Studio .NET. Poznavanje i rad u Javi, C++, Basicu i Pascalu.</p>
<u>Vozačke dozvole</u>	<p>Vozačka dozvola B kategorije Zadnji put korišteno: Trenutno Razina znanja: 5 Godine iskustva: 3</p>
<u>Projekti</u>	<p>Prof. Hrvoje Hrvojević, Fakultet elektrotehnike i računarstva Seminar na temu XML Web Servisa</p>
<u>Dodatne informacije</u>	
Ukratko	Imam 23 godine, diplomirao sam na Fakultetu elektrotehnike i računarstva u Zagrebu, smjer računarstvo. Cilj mi je pronaći posao

	koji će odgovarati mojim željama, sposobnostima i obrazovanju te omogućiti napredovanje u karijeri. Komunikativna sam osoba i sposoban sam za timski rad. Spreman sam na kraća i duža poslovna putovanja.
Spreman sam početi s radom	u roku od 30 dana
Preferirana vrsta posla	stalni radni odnos, rad na određeno vrijeme
Preferirano radno vrijeme	puno radno vrijeme
Moj idealni posao	Kao dipl. ing. računarstva želio bih raditi u tvrtci koja će mi omogućiti razvijanje dosada stečenih znanja, kao i usvajanje novih. To u prvom redu podrazumijeva rad na bazama podataka (MySQL) i programskim jezicima (ASP.NET , PHP)
Lokacije na kojima želim raditi	Zagrebačka županija
Dodatne informacije	Vojna obveza regulirana

Izvor: <http://www.zivotopis.hr/karijera/procitaj/primjeri-zivotopisa-za-posao/8/>

3. Molba za traženje posla – primjeri

Molba bez natječaja

Marija Marić

Bihaćka 2c

21000 Split

E-mail: marija.maric@net.hr

Telefon: 021 000-000

Mobitel: 098 000-000

Split, 28. travnja 2009.

Blast marketing d.o.o.

Jurišićeva 79,

21 000 Split

n/p gđe Jasne Ribić

Poštovana gđo. Ribić,

Ovim putem željela bih Vam se predstaviti i iskazati svoj interes za suradnju s Vašom tvrtkom. Smatram kako bih svojim dosadašnjim iskustvima i znanjima u ovom području mogla doprinijeti razvoju marketinga u Vašoj tvrtci na obostrano zadovoljstvo.

Diplomirana sam ekonomistica i dizajnerica internet stranica. Tijekom 2008. godine u agenciji Marker organizirala sam promociju novog proizvoda XY poduzeća XYX za područje Splitsko-dalmatinske županije. Provodila sam direktnu prezentaciju proizvoda X u maloprodajnoj mreži lanca XX i prezentacije za veleprodaje. Nadalje, dizajnirala sam web stranicu poduzeća XX (proizvodX@XX.hr) te provodila druge marketinške aktivnosti.

Ukoliko imate potrebu za stručnjacima iz područja marketinga te smatrate da moje iskustvo i znanja udovoljavaju Vašim zahtjevima, slobodno me možete kontaktirati kako bih se i osobno predstavila Vašoj tvrtci.

Zahvaljujem Vam na pažnji i srdačno Vas pozdravljam,

Marija Marić

Prilozi:

- Životopis

- Preporuka
- Fotokopija diplome

Izvor: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=4221>

Molba za traženje posla – primjer odgovora na natječaj

Marija Marić

Bihaćka 2c
21000 Split

E-mail: marija.maric@net.hr

Telefon: 021 000-000

Mobitel: 098 000-000

Split, 28. travnja 2009.

Blast marketing d.o.o.

Jurišićeva 79

21 000 Split

n/p voditelja kadrovskih poslova

Poštovani,

Ovim putem javljam se na Vaš oglas za radno mjesto suradnika u marketingu, objavljenog u Jutarnjem listu dana 23. srpnja 2009.

Po zvanju sam diplomirani ekonomist i dizajner internet stranica. Tijekom 2008. godine u agenciji Marker organizirala sam promociju novog proizvoda XY poduzeća XYX za područje Splitsko-dalmatinske županije. Provodila sam direktnu prezentaciju proizvoda X u maloprodajnoj mreži lanca XX i prezentacije za veleprodaje. Nadalje, dizajnirala sam Internet stranicu poduzeća XX (proizvodX@XX.hr) te provodila druge marketinške aktivnosti.

Budući da svojim kvalifikacijama, iskustvom i znanjima udovoljavam Vašim zahtjevima, nadam se pozivu na razgovor i prilici da se osobno predstavim Vašoj tvrtci.

Zahvaljujem Vam na pažnji i srdačno Vas pozdravljam,

Marija Marić

Prilozi:

- Životopis

- Fotokopija diplome
- Fotokopija uvjerenja o završenom tečaju za web designera

Izvor: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=4221>

4. Seleksijski intervju

Prilikom traženja posla trenutak do kojeg želite doći je poziv na intervju. Dobar životopis omogućio vam je ulazak u 'uži krug' i sada vam se pruža prilika za direktnu prezentaciju potencijalnom poslodavcu.

Na seleksijski se intervju može gledati iz perspektive posloprimca i perspektive poslodavca. Obje se strane međusobno procjenjuju. Posloprimcu se pruža prilika za detaljnije upoznavanje tvrtke i 'prodaju' sebe. Poslodavac želi predstaviti tvrtku i stvoriti što potpuniju sliku o kandidatu. Tijekom seleksijskog intervju poslodavac ocjenjuje motivaciju kandidata, njegove komunikacijske vještine i osobnost, te mogući doprinos kandidata tvrtki. Očito je da se radi o obostranom interesu, i poslodavca i posloprimca, da seleksijskim intervjuom prikupi što je moguće više korisnih informacija o drugoj strani.

Često ćete tijekom seleksijskog procesa biti pozvani na više od jednog intervju. Za intervju je potrebno minimalno dvije osobe, ispitivač i kandidat, međutim u tzv. Panel intervju je uključen veći broj ispitivača.

Po svom obliku intervju može biti strukturiran, polustrukturiran i slobodan.

A. U strukturiranom intervjuu svim kandidatima se postavljaju ista pitanja, formulirana prema zahtjevima konkretnog radnog mjesta. Strukturirani intervju nastoji stvoriti što objektivnije uvjete: svi kandidati ispitani su po istim kriterijima i svima je pruženo jednako vrijeme za predstavljanje.

B. Polustrukturiran intervju podrazumijeva unaprijed određeno područje o kojem će se govoriti, no ne i pitanja koja će se postavljati.

C. Kod slobodnog intervjua ispitivač nema unaprijed određena pitanja koja će postaviti kandidatu, već pušta da se kroz intervju otvaraju određene teme.

Trajanje intervjua je varijabilno. Ovisi o složenosti radnih zadataka i o poziciji za koju se natječete. Intervju može potrajati od petnaestak minuta pa sve do preko sat vremena.

Bez obzira koliko intervju traje, potrudite se da vi pričate barem 50 % vremena! Morate pokazati svoju osobnost, istaknuti svoja dostignuća i dokazati svoju motivaciju, te se stoga izborite za svoje vrijeme!

Prije selekcijskog intervjua

Nakon što vas poslodavac obavijesti o vašem ulasku u 'uži krug' selekcijskog procesa te ugovori točno vrijeme i mjesto održavanja intervjua potrebno je izvršiti određene pripreme. Što učiniti prije odlaska na ugovoreni intervju?

Raspitajte se o tvrtki koja raspisuje natječaj

Primjerice, posjetite Web site tvrtke, ako postoji; u knjižnici prelistajte novine od zadnjih tjedana; ako se njenim dionicama trguje na javnim tržištima dionica (Zagrebačka burza i Varaždinsko tržište vrijednosnica) proučite kretanje cijena i na stranicama tog tržišta probajte saznati osnovne podatke o tvrtki; posjetite Javnu knjižnicu Komisije za vrijednosne papire (Bogovićeve 1, Zagreb), gdje možete naći osnovne podatke o skoro svim važnijim hrvatskim tvrtkama; naročito obratite pažnju na Misiju tvrtke, ako takvo što pronađete, a to bi predstavljalo skup najvažnijih vrijednosti i ideala tvrtke.

Raspitajte se o konkretnom poslu koji se nudi

Saznajte koja su znanja, vještine i sposobnosti potrebne za obavljanje određenih radnih zadataka. Razmislite koje uvjete zadovoljavate i u kojoj mjeri. Budite iskreni i što je moguće objektivniji u samoprocjeni.

Razmislite što biste još htjeli znati o poslu koji se nudi

Osmislite konkretna pitanja koja ćete postaviti prilikom intervjua za posao. Postavljanjem dodatnih pitanja ostavljate dojam zainteresiranosti i motiviranosti za određenu poziciju.

Dobro proučite svoj životopis

Prije samog odlaska na ugovoreni intervju dobro proučite životopis kako se ne bi doveli u neugodnu situaciju iznošenjem netočnih datuma ili ne sjećajući se koje ste detalje spomenuli u životopisu, a koje biste trebali naglasiti tijekom intervjua.

Ponovite vašu '2-minutnu prezentaciju'

Često ćete se tražeći posao naći u poziciji da se od vas traži da u minutu ili dvije kažete nešto o sebi. Nemojte to prepustiti trenutnoj inspiraciji! Osmislite i uvježbajte svoju '2-minutnu prezentaciju'. Smislite kratku i jasnu prezentaciju samoga/same sebe. U svoju prezentaciju svakako uključite:

- podatke o obrazovanju (gdje ste se obrazovali, za što, titule)
- opis zadnjeg radnog mjesta (tvrtka, čime se bavi, koje je vaše radno mjesto, što trenutno radite)
- opis nekog prijašnjeg posla kojim ste stekli iskustvo koje bi vam moglo pomoći pri novom poslu (gdje, kada, kako i zašto smatrate da bi vam to koristilo za novi posao)*specijalne vještine (ovaj dio prilagođavajte konkretnom poslu za koji se natječete)
- strane jezike (ako je vaše znanje izvrsno/dobro istaknite to, navedite eventualni boravak u inozemstvu, načine na koje ste se sami usavršavali)
- zašto tražite novi posao i što od njega očekujete

Uvježbajte Vašu '2-minutnu prezentaciju'. Napišite u kratkim crtama što želite spomenuti, ispričajte na glas onoliko puta koliko vam je potrebno da steknete tečnost izlaganja. Zamolite druge za pomoć. Zamolite prijatelje ili članove obitelji da vas saslušaju i iznesu svoje mišljenje o vašoj prezentaciji. Razmislite i u skladu s time izmijenite ono što nije bilo dobro. Ukoliko se od vas očekuje znanje stranog jezika, na gore navedeni način pripremite i uvježbajte Vašu '2-minutnu prezentaciju' na stranom jeziku budući da postoji velika šansa da se od vas traži i predstavljanje na jeziku koji ste naveli da poznajete.

Ponovite najčešća pitanja na poslovnim intervjuima i odgovore na njih

Postoje određena pitanja koja se ponavljaju u gotovo svim selekcijskim intervjuima. Pripremite odgovore na takva pitanja. Sigurnim i staloznim odgovaranjem djelujete samouvjerenom i kompetentno te ostavljate pozitivan dojam na ispitivača.

Pripremite brojeve telefona osoba koje bi vam mogle dati preporuke

Korisno je unaprijed razmisliti o osobama koje bi vam mogle dati preporuku te zabilježiti njihove brojeve telefona kako biste ih mogli dati ispitivaču ukoliko vas to zatraži. Izvor preporuke može biti bivši poslodavac, suradnik, profesor... no, vodite brigu o tome da kontaktiranje te osobe ni u kome smislu ne bude negativno iskustvo ni za koga.

Razmislite što ćete obući

Ne postoji pisano pravilo o tome što obući, međutim, odabir vaše odjeće značajno djeluje na prvi dojam koji stvarate kod ispitivača. Budite uredni i čisti, obucite se pristojno i profesionalno, u skladu s pozicijom za koju se natječete.

Pripremite svoj 'prezentacijski materijal'

U oglasima za posao često se traže određeni dokumenti. Sakupite ih unaprijed! Pripremite na jednom mjestu sve one dokumente koji bi vam mogli zatrebati u vašoj potrazi za poslom.

- Životopis (hrvatski, engleski...)
- Domovnica
- Svjedodžbe o završenoj srednjoj školi
- Diplome
- Svjedodžbe o završenim tečajevima (strani jezik, informatički tečajevi, daktilografija...)
- Preporuke
- Nagrade i priznanja

U tu svrhu uzmete poseban fascikl u kojem ćete uvijek imati spremljen 'prezentacijski materijal'. Fotokopirajte sve gore navedene dokumente i napravite 'rezervni prezentacijski materijal' koji držite u zasebnom fasciklu.

Dobro se odmorite i naspavajte

Kako bi vaše predstavljanje i sveukupni dojam bio što bolji, važno je da djelujete i budete odmorni i svježiji. Prije odlaska na intervju za novi posao organizirajte svoje vrijeme tako da se adekvatno pripremite i time smanjite izvore nepotrebnog stresa.

Na intervjuu dođite u točno dogovoreno vrijeme

Ni prerano ni prekasno! Imajte na umu da poslodavac ima niz svakodnevnih obaveza te da preranim ili prekasnim dolaskom na intervju narušavate njegov raspored i ostavljate dojam nemarnosti. Dakle, dajte sve od sebe da vaš dolazak bude u točno dogovoreno vrijeme.

Nemojte pušiti ili piti alkoholna pića prije intervjuja

Dim cigarete će vam se uvući u odjeću i kosu, što sigurno ne ostavlja pozitivan dojam na nikoga! Čak i ako popijete samo jedno lagano alkoholno piće, u razgovoru bi se mogao osjetiti zadah.

Ponašanje za vrijeme selekcijskog intervjuja

Ugovorili ste i potvrdili svoj dolazak na intervju, napravili ste 'domaću zadaću', potpuno ste spremni... No, unatoč tome imate tremu. Određena doza treme je korisna budući da vas održava budnima i koncentriranima na predstojeće zadatke, ali pazite da trema ne izbjegne kontroli.

Prije intervjuja sjetite se da ste se pripremili (naravno, ako ste to i učinili) te da ste dobar kandidat za radno mjesto (jer da niste, ne biste niti ušli u 'uži krug').

Prvi susret

Kad se pojavi osoba koja će voditi intervju s vama, smiješite se i gledajte je u oči. Stanite i pričekajte da vam ona prva pruži ruku te joj uzvratite srdačnim rukovanjem. Nakon pozdrava i međusobnog predstavljanja, ukoliko procijenite potrebnim, možete započeti razgovor tako da ponavljajući njeno/njegovo ime iskreno i prijateljski konstatirate kako vam je bilo ugodno razgovarati s njom preko telefona ili kako vam je drago što ste ju napokon upoznali. Nakon ulaska u prostoriju u kojoj će se održati intervju pričekajte da vam ponudi mjesto na koje ćete sjesti i ne dirajte stvari koje se nalaze na stolu ili u vašoj okolini. Ako zamjetite kakvu zanimljivu sliku ili neki drugi detalj, možete prokomentirati, no neka komentar bude iskren i obostrano koristan. Imajte na umu da će u većini slučajeva biti zamjećeno sve: kako ste obučeni, vaš izraz lica, govor tijela, način na koji se izražavate, itd.

Tijekom intervjuja

Tijekom samog intervjuja pokušajte se usredotočiti na želje i potrebe poslodavca, tako da vaši

odgovori na postavljena pitanja budu ujedno i moguća rješenja njegovih problema te zadovoljenje njegovih potreba. Odgovarajte iskreno i srdačno, održavajući kontakt očima sa sugovornikom, no nemojte biti prenapadni. Pokušajte svoj stil komunikacije prilagoditi stilu sugovornika. Nikada ne prekidajte ispitivača dok vam postavlja pitanje ili daje odgovor na vaše pitanje. Odgovorite na svako postavljeno pitanje, ne izbjegavajte odgovore i neka vaši odgovori i komentari budu jasni, iskreni i sažeti. Budite sigurni u sve što kažete te imajte spremne argumente za iznesene stavove. Svoje odgovore upotpunite konkretnim primjerom iz života, opisom situacije kada ste imali priliku djelovati na određeni način te iskazati sposobnosti i vještine koje spominjete. Također, znajte da je u redu uzmete li si vremena za razmišljanje oko davanja pojedinih odgovora. Izbjegavajte govor tijela koji će odavati vašu nervozu npr. lupkanje nogom, konstantno popravljanje kose, pucketanje prstima, i sl. Svako postavljeno pitanje shvatite kao priliku da argumentirano obrazložite zašto bi baš vas trebali zaposliti, a ne nekog drugog kandidata. Općenito, imajte na umu da ljudi vole surađivati s onima koji razumiju njihove potrebe, koji ih podržavaju i poštuju njihove stavove.

Privođenje intervjua kraju

Kako se intervju bliži kraju možete očekivati trenutak u kojem će se od vas tražiti da postavite pitanje svom sugovorniku. Iskoristite priliku, pokažite motivaciju i svoju proaktivnost. Ne dozvolite si odgovor kako nemate pitanja. Sad je trenutak da postavite pitanja koja ste smislili pripremajući se za intervju. Recite sve što tijekom intervjua niste imali priliku a smatrate da treba biti izrečeno, izjasnite se kako ste shvatili radne zadatke te na koji način možete pridonijeti razvoju i uspjehu tvrtke. Na samom kraju zahvalite se na ponuđenoj prilici i informirajte se o daljnjem tijeku selekcijskog procesa.

Kako biste ostavili što bolji dojam na poslodavca

- Pažljivo birajte riječi, ne budite vulgarni, ironični, umišljeni...
- Ako procijenite da je humor dobrodošao, našalite se, no učinite to s mjerom.
- Aktivno slušajte! Trudite se shvatiti o čemu se razgovara i s tim ciljem postavljajte pitanja. Pokažite entuzijazam!
- Ne odgovarajte samo sa 'da' i 'ne'. Neka vaši odgovori budu sažeti i jasni.
- Budite iskreni!
- Sjedite uspravno i mirno, nemojte previše gestikulirati.

- Ne pušite cigarete, ne žvačite gumu za žvakanje.
- Pristupite intervjuu kao razgovoru ravnopravnih osoba.
- Nemojte biti nezainteresirani; kao da ste tu zato što morate biti, a ne zato što želite baš ovaj posao.
- Izbjegavajte razgovor o plaći u ranoj fazi intervjuja, raspitajte se o poslu. Pokušajte osobu koja vas intervjuira navesti da vam sama kaže u kojem rasponu bi se trebala kretati plaća.
- Nemojte davati suviše komentare o svojim sadašnjim i bivšim poslodavcima. Štoviše, čak iako ih gledate u negativnom svjetlu, nemojte to pokazati.
- Ne podcjenjujte svoja prijašnja iskustva, bez obzira koliko vam se činila nebitnima.

Nakon selekcijskog intervjuja

Selekcijski intervju je završio, znači li to da sad trebate 'prekriženih ruku' sjediti i čekati daljnji ishod situacije? Definitivno ne! Čim vam se pruži prilika zapišite točno ime i prezime osobe koja vas je intervjuirala (pogotovo ako ste bili na više intervjuja u različitim tvrtkama), te ukratko pribilježite dojmove s intervjuja ili neka pitanja koja su vam bila postavljena. Takve informacije mogle bi vam koristiti ukoliko vas pozovu na novi intervju te u svakoj daljnjoj komunikaciji.

Ako vam je rečeno kada možete očekivati povratnu informaciju o ishodu selekcijskog procesa, pričekajte taj rok. Ne javi li vam se poslodavac u dogovorenom vremenu, budite znatiželjni: javite se vi njemu! Nema ništa loše u proaktivnom, pozitivnom stavu kako biste si osigurali povratnu informaciju o željenom radnom mjestu.

Ne zaboravite se zahvaliti na pruženoj prilici dolaska na intervju, navedite kako ste iskreno zainteresirani za poziciju za koju se natječete te vas zanima jesu li se odlučili za konkretnu osobu za ponuđeno radno mjesto. Ukoliko odluka još nije donesena, pokušajte doznati kada bi mogla biti te ih kontaktirajte u danom roku. U slučaju da niste odabrani kandidat za ponuđenu poziciju možete tražiti povratnu informaciju te se interesirati što je utjecalo na takvu odluku.

Bez obzira na konačan ishod selekcijskog procesa nemojte dozvoliti da poslodavac stekne negativnu sliku o vama, trudite se biti srdačni i do kraja korektni, nikada se ne zna kakva vam se nova prilika može pružiti u toj istoj tvrtki.

Što poslodavce smeta: anketa 'Najneobičnija iskustva u selekciji kandidata'

U anketi provedenoj među poslodavcima - korisnicima MojPosao, poslodavci su iznijeli svoja iskustva s neobičnim ili nepoželjnim ponašanjima kandidata za novo radno mjesto. Iskustva 126 ispitanika pokazuju da se poslodavci često susreću s kandidatima koji uopće ne pokazuju motiviranost i želju preuzimanja odgovornosti za nove radne zadatke, a ponekad niti interes za radno mjesto za koje se prijavljuju.

Kandidati za posao svoja su iskustva iznijeli u anketi, također provedenoj na MojPosao, o neobičnim pitanjima na selekcijskom intervjuu. Iskustva 182 ispitanika pokazuju da kandidati često detaljno opisuju svoj privatni život, bračni status i obiteljske obaveze.

Iskustva obiju strana donose interesantne podatke za sve one koji potrazi za poslom pristupaju ozbiljno. Konkretni primjeri govore o poželjnim i nepoželjnim stavovima te o neobičnim ili neugodnim situacijama u kojima ćete se možda naći.

Prvi korak selekcije: najčešće greške u pripremi i slanju aplikacije

Samoprezentacija započinje već pri pripremi i slanju prijave za posao. Kvalitetna molba i životopis vaša su 'reklamna brošura' čiji je osnovni cilj osigurati vam poziv na intervju.

Rezultati ankete pokazali su sljedeće:

- čak 74,60% ispitanika izjavljuje kako se na natječajne javljaju kandidati koji niti približno ne zadovoljavaju postavljene uvjete,
- 50,79% ispitanika kaže da je zaprimljene prijave često naporno čitati zbog velikog broja pravopisnih i gramatičkih grešaka,
- čak 40,48% ispitanika zaprimilo je prijave koje uopće nisu sadržavale kontakt podatke kandidata,
- 30,16% dobilo je prijave upućene pogrešnoj tvrtki.

Među zaprimljenim prijavama bilo je i onih koje su brojale preko 20 stranica pisanog teksta ili koje su sadržavale svega dvije rečenice, koje su zaprimljene zgužvane i prljave, koje su u prilogu sadržavale slike iz privatnog života kandidata te onih koje su sadržavale lažne podatke.

Nezadovoljavanje jednog od postavljenih uvjeta natječaja moguće je u prijavi argumentirati željom za učenjem, sposobnošću brze prilagodbe ili posjedovanjem neke druge vještine koja će omogućiti kvalitetno obavljanje radnih zadataka. Negativne posljedice 'hrabrog' javljanja na natječaje mogu se pokazati u trenutku javljanja na natječaj iste tvrtke za koji većim dijelom zadovoljavate uvjete. Poznavajući vaš interes za zahtjevnije pozicije, poslodavac (koji možda ima sustav praćenja zaprimljenih prijava ili se jednostavno sjeća vašeg imena) će se zapitati imate li plan izgradnje karijere i koje su vam ambicije. Ukoliko ste mu dali dovoljno razloga za sumnju, to bi mogao biti dovoljan razlog da odluči ne pozvati vas na intervju.

Neprofesionalna prijava također umanjuje mogućnost poziva na intervju. Jedan je poslodavac objasnio da preduge prijave upućuju na davanje pretjerane važnosti nebitnim stvarima i nesposobnost kandidata da se koncentrira na bitno. Suprotni je primjer kandidata koji je poslao samo presliku svoje radne knjižice sa zaokruženim imenom, prezimenom i stručnom spremom, ili prijava koja se sastojala od jedne rečenice: 'Trebam posao.'

Suprug i supruga koji su se zajedno kandidirali za jedno radno mjesto jer u paru zadovoljavaju uvjete poseban su primjer.

Ključni dio selekcije: najčešće greške na intervjuu

Uspješan intervju uvelike ovisi o dobrom prvom dojmu na kojeg utječe odjeća kandidata.

Greške u izboru odjeće mogu biti:

- naglašeno sexy odjeća (27,78% ispitanika navodi negativna iskustva) uglavnom se odnosi na dekolte, mini suknje, prozirne majice, goli pupak, previsoke potpetice ili životinjske uzorke na uskoj odjeći,
- sportski imidž (19,48% ispitanika kaže da se kandidati nekad predstave u sportskom dresu, trenirki, teniscama,...)
- odjeća kojom kandidati daju do znanja kakvu glazbu vole, Hard Rock Caffe koje su zemlje posjetili ili koji je njihov stav po pitanju aktualnih društveno-političkih pitanja (15,08% odgovora),
- ili prljava odjeća (6,35% odgovora).

Ipak, 48,41% ispitanika kaže da nema iskustva s neadekvatno odjevenim kandidatima.

Priprema za intervju, osim odabira odjeće, uključuje i prikupljanje informacija o radnom mjestu i tvrtki. Sljedeći primjeri opisuju kandidate koji svojim stavom komuniciraju

nezainteresiranost te se vrlo vjerojatno diskvalificiraju iz daljnjeg tijeka natječaja:

- ne znaju ništa o tvrtki ili njenom poslovanju (59,52% ispitanika vodilo je intervju s totalno neinformiranim kandidatima),
- ne razumiju u čemu se sastoji radno mjesto za koje se prijavljuju (33,33% ispitanika),
- ne sjećaju se u sklopu kojeg su natječaja pozvani na razgovor (24,60% ispitanika),
- kažu kako su na razgovor došli 'za svaki slučaj' ili zbog 'vježbe' za neki drugi razgovor (56,35% ispitanika),
- ne pojave se na razgovoru, unaprijed kažu kako čekaju drugi posao ili planiraju u skorijoj budućnosti preseliti se daleko od mjesta obavljanja posla, ili baš i nisu zainteresirani za posao, ali im treba.

Pri odgovoru na postavljena pitanja treba pokazati svoju osobnost i dati što više primjera koji potvrđuju znanja, sposobnosti i iskustva koja se žele istaknuti. Pogrešno je:

- svog sadašnjeg ili bivšeg nadređenog opisati kao kretena, budalu, totalnog nesposobnjakovića (35,71% ispitanika)
- na pitanje 'Zašto biste htjeli raditi kod nas?' odgovoriti 'Dobro pitanje, nisam o tome razmišljao.' (17,46% ispitanika) ili 'Da steknem iskustvo pa da otvorim vlastitu tvrtku za godinu-dvije.'
- na pitanje o razini primanja odgovoriti 'Što Vas se to tiče?' (11,90% ispitanika) ili inzistirati odmah na razgovoru o plaći, mogućnosti bolovanja, godišnjeg odmora, dnevnog odmora i dodatnih beneficija,
- za radno mjesto koje zahtjeva veliku kreativnost, na pitanje 'Kada ste zadnji put napravili nešto kreativno?' odgovoriti 'Sudjelovao sam na izletu u osnovnoj školi.',
- na pitanje kako biste riješili određeni tip problema ili kako bi se postavili u određenim situacijama odgovoriti 'Na ovo Vam stvarno ne mogu odgovoriti.',
- neprestano se žaliti na privatne probleme (37,30% odgovora),
- ispitivati intervjuista o njegovoj stručnosti (15,08% odgovora),
- prekinuti razgovor jer kasnite na drugi intervju (11,90% odgovora),
- hihotati se, zvižducati, žvakati žvakaču, zijevati, ponuditi da se detalji zaposlenja dogovore za večerom, hvaliti se sa svojim vezama i poznanstvima.

Među interesantne primjere ubraja se i kandidat koji je pitao intervjuiste što su po horoskopu kako bi procijenio kako će se slagati s nadređenima, kandidat koji je na pitanje o hobijima doslovno zaplesao, kandidat koji je na intervju došao s majkom koja je također željela

prisustvovati razgovoru, onaj koji je zamolio da se spoji na mrežu sa svojim laptopom kako bi poslao e-mail ili onaj koji je došao s malim djetetom koje je bilo u fazi 'neću' i stalno ometalo (zbog toga kratak) razgovor.

Primjeri iz američkih istraživanja

Američka istraživanja donose zanimljive primjere koji se ipak u toliko ekstremnom obliku kod nas ne događaju.

Među interesantnije citate iz zaprimljenih životopisa spadaju sljedeći: • 'Odgovoran sam za propast dvije financijske institucije'

- 'Pao sam na odvjetničkom ispitu s relativno visokim ocjenama'
- 'Za mog je poslodavca najbolje da mi ne dopusti rad s ljudima'
- 'Sklon sam odugovlačenju, posebno kad mi se zadatak ne sviđa.'
- 'Moj je cilj biti meteorolog, ali s obzirom da ne posjedujem potrebnu edukaciju, pretpostavljam da bi se trebao okušati u burzovnom mešetarenju.'
- 'Postao sam potpuno paranoičan, ne vjerujem nikome i ničemu.'
- 'Bračni status: često. Djeca: razna.'
- 'Tvrtka me je učinila žrtvenim jarcem, kao i moja tri posljednja poslodavca.'
- 'Nemojte moje česte promjene radnih mjesta (ukupno 14) shvatiti negativno. Nisam nikada dao otkaz.'
- 'Posljednji sam posao napustio zato što su inzistirali da svako jutro dođem na posao u 8,45. Nisam mogao prihvatiti takve uvjete.'

Primjeri s intervjuja uključuju situacije u kojima kandidati na intervjuu:

- jedu sendvič ili hamburger
- dovedu domaću životinju
- listaju erotski magazin
- prijete da im moraju dati posao
- obećaju da će, ukoliko dobiju posao, svoju lojalnost pokazati tako što će si istetovirati tvrtkin logo na nadlaktici
- telefoniraju rodbini da ih obavijeste kako intervju ide dobro
- zovu terapeuta za savjet oko odgovora na neko pitanje
- odgovaraju na poziv za drugo radno mjesto

- zatraže od intervjuiste da obuče sako kako bi eventualna ponuda za posao zaista bila ozbiljna
- slikaju ga za uspomenu, ili
- ga izazovu na dvoboj 'na ruku'.

Negativna iskustva kandidata

Kandidati za posao, s druge strane, najčešće navode kako ih iznenađuju pitanja poslodavaca o privatnom životu (40,70%). Tako poslodavce zanima bračni status kandidata, planovi vjenčanja i prinove, gdje i s kim žive, je li stan u kojem žive u njihovm vlasništvu, što su po nacionalnosti, koji im je horoskopski znak i imaju li tetovažu. Pitanja koja, čini se, nemaju posebne veze s radnim mjestom su i ona poput 'Gdje radi Vaš suprug i kolika su mu primanja?', 'Kada su rođeni Vaši roditelji i sestra i koji je njihov JMBG?', 'Koja je po Vama bila uloga Tuđmana u domovinskom ratu'? te 'Jeste li slobodni večeras?'.

Slična su i pitanja o obitelji (12,10%) koja se uglavnom odnose na djecu.

Neobična pitanja ponekad se odnose na znanja i sposobnosti koja, bar naizgled, nemaju nikakve veze s radnim mjestom (6,60%), detaljna pitanja o zdravstvenom stanju kada opis poslova ne opravdava takva pitanja (5,50%), neobična pitanja o bivšem poslodavcu (4,40%).

5. 100 POPULARNIH PITANJA

1. Zašto želite ovaj posao?
2. Pričajte mi o sebi.
3. Zašto bismo vas trebali zaposliti?
4. Koja su vaša najveća postignuća?
5. U čemu mislite da ste dobri?
6. Kakvi ste kao osoba?
7. Koje su vaše jake strane?
8. Koje su vaše slabosti?
9. Što znate o našoj organizaciji?
10. Kako biste pristupili ovom poslu?

11. Na koji način uspijevate obaviti poslove?
12. Na koji način upravljate svojim osobljem?
13. Kakav treba biti menadžer?
14. Kakav treba biti podređeni?
15. Kako odlučujete o svojim ciljevima?
16. Kako planirate svoj dan?
17. Što vas u vašem poslu najviše interesira?
18. Što ste nedavno pročitali što vas je zainteresiralo?
19. Koju vrstu zadataka volite dati drugima?
20. U kakvoj sredini najbolje radite?

21. Što radite u slobodno vrijeme?
22. Kako ste promijenili zaposlenje?
23. Što vas motivira?
24. Kada biste mogli promijeniti svoj sadašnji posao na bilo koji način, kako biste to učinili?

25. Kada biste mogli promijeniti svoju firmu na bilo koji način, kako biste to učinili?
26. Na koji način ste se promijenili u zadnjih pet godina?
27. U kojem pravcu mislite da ćete ići u narednih pet godina?
28. Opišite vrijeme u kojem mislite da vam je išlo dobro?
29. Opišite vrijeme u kojem mislite da vam nije išlo baš dobro?
30. Kako radite u timu?

31. Kakav doprinos dajete timu?
32. Što bi vaši kolege rekli o vama?
33. Kako bi vaš šef opisao vaš rad?
34. Opišite svoju idealnu radnu okolinu.
35. Ipričajte mi kako ste uspješno riješili neku tešku situaciju na poslu.
36. Kada ste bili najsretniji na poslu?
37. Opišite tešku situaciju i što ste poduzeli u vezi nje.
38. S kim trenutno najbolje radite? Zašto?
39. S kim vam je trenutno teško raditi? Zašto?

40. Opišite tipični način vašeg pristupa nekom projektu.
41. Kada biste imali mogućnost izbora na vašem poslu, što biste prvo uradili?
42. Kad su praznici, što vam nedostaje u vezi vašeg posla?
43. Kada biste imali izbora na poslu, što biste uradili najzadnje?
44. Što mislite kakav doprinos možete dati ovom radnom mjestu?
45. Što mislite kakav doprinos možete dati ovoj firmi?
46. Kako vidite da će se dalje razvijati ovo radno mjesto?
47. Izgleda da nemate previše iskustva u xxxx (nečemu)?
48. Preferiramo starije/mlađe kandidate.
49. Izgleda da ste previše/nedovoljno kvalificirani za ovaj posao.

50. Zašto ste napustili xyz (nešto što ste prije radili)?
51. Zašto ste nezadovoljni sadašnjim zaposlenjem?
52. Zašto želite napustiti svoje sadašnje zaposlenje?
53. Zašto ste ostali tako dugo/kratko u svojoj sadašnjoj firmi?
54. Zašto ste tako dugo nezaposleni?

55. Zašto su vas optustili s prijašnjeg radnog mjesta?
56. Ukoliko bismo tražili vaše reference, što bi nam one govorele o vama?
57. Kavu plaću očekujete?
58. Što mislite koliko vrijedite na tržištu?
59. Na skali od 1-10, koliko vam je važan vaš posao? Zašto ne 10?
60. Kako ste našli zadnji posao?

61. Zašto ste bili premješteni/unaprijeđeni?
62. Volite li raditi u timu ili samostalno?
63. Što najviše volite kod vašeg sadašnjeg zaposlenja?
64. Što vam se najviše sviđa kod vaše firme/organizacije?
65. Što ste naučili u tom poslu?
66. Što ste naučili is pritupa koji ima firma xyz?
67. Kako je taj posao utjecao na vašu karijeru?
68. Kada ne biste morali raditi, što biste radili? Zašto?
69. S obzirom na postignuća u vašem CV-u zašto je vaša plaća tako mala/velika?
70. Što ćete učiniti ako ne dobijete ovaj posao?

71. Na koje ste radno mjesto u skorije vrijeme aplicirali?
72. Kako bi vaš šef mogao popraviti svoj menadžment vama?
73. Koje odluke lako donosite?
74. Koje odluke su vam teške?
75. Kako se ovaj posao uklapa u plan vaše karijere?
76. Koliko dugo namjeravate ostati s ovom firmom?
77. Iz vašeg životopisa čini se da mijenjate posao svako nekoliko godina. Zašto?
78. Kada planirate u penziju?
79. Što ćete raditi kada odete u mirovinu?
80. Koje ste sve kurseve pohađali?

81. Kakvu obuku ste prošli za ovaj posao?
82. Na što trošite novac koji vam ostane od plaće?
83. Kada biste dobili ovaj posao, što bi bio vaš najveći doprinos?
84. Kako izvlačite iz ljudi ono najbolje?

85. Koje zaposlenje vam je donijelo najviše zadovoljstva?
86. Kako odgovarate na stres? Možete li navesti neki nedavni primjer?
87. Ovaj posao ima značajan udjel putovanja/prodaje/pregovaranja/stresa. Kako ćete se nositi sa svim tim?
88. Koju vrstu podrške/treninga trebate za ovaj posao?
89. Čemu se najviše radujete u ovom poslu?
90. Kakav ste vrsta osobe u društvenom smislu?

91. Po vašem mišljenju, koji su glavni problemi/prilike/ pred ovom kompanijom/industrijom/sektorom?
92. Na koji način ste se našli u ovoj struci?
93. Koja još oruđa pripremate za vaš slijedeći posao?
94. Koji će biti vaš ključni cilj ukoliko vas zaposlimo?
95. Koje aspekte ovog posla biste delegirali drugima?
96. Zašto mislite da kod nas možete biti uspješni?
97. Što je najviše utjecalo da ste se odlučili zaposliti?
98. Kako vam se čini ovaj posao?
99. Što nas želite pitati?
100. Jeste li se obučavali za razgovor za posao?





Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske Unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost udruge *Domine* i ni na koji način se ne može smatrati da odražava gledišta Europske Unije.