

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNO PODJETJE:
PREVERBA IZPOLNJEVANJA KRITERIJEV V SLOVENSKEM
PODJETJU**

Ljubljana, september 2016

NATAŠA FERLIN

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nataša Ferlin, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Mladim zaposlenim prijazno podjetje: preverba izpolnjevanja kriterijev v slovenskem podjetju, pripravljena v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Jano Žnidaršič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 16.9.2016

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNO PODJETJE.....	2
1.1 Sodobne organizacije in družbena odgovornost	2
1.2 Trg delovne sile in človeški viri	3
1.3 Mladi na trgu delovne sile	3
1.3.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile	3
1.3.2 Položaj in urejanje položaja mladih na trgu delovne sile.....	4
1.4 Certifikat »Družini prijazno podjetje«.....	8
2 LASTNOSTI MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNEGA PODJETJA	8
2.1 Organizacija dela in vodenje.....	9
2.2 Medosebni odnosi in komuniciranje.....	12
2.2.1 Medosebni odnosi	12
2.2.2 Komuniciranje.....	13
2.3 Delovno okolje in delovni čas.....	14
2.3.1 Delovno okolje	14
2.3.2 Delovni čas.....	15
2.4 Nagrajevanje	16
3 LASTNOSTI MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNEGA PODJETJA NA PODLAGI ANALIZE ANKETNEGA VPRAŠALNIKA	18
3.1 Starost	18
3.2 Vrsta zaposlitve.....	18
3.3 Vrsta organizacije	19
3.4 Velikost organizacije	20
3.5 Izpopolnjujoče delo.....	21
3.6 Možnosti dodatnega izobraževanja.....	21
3.7 Delovni prostor	21

3.8 Delovnik	21
3.9 Usklajevanje dela s prostim časom.....	22
3.10 Usklajevanje dela z družinskim življenjem	22
3.11 Ocena rokov in zadolžitev	22
3.12 Ocena medsebojnih odnosov v organizaciji	23
3.13 Ocena komunikacije med zaposlenimi	23
3.14 Udeleževanje dogodkov, ki jih prireja organizacija	23
3.15 Zadovoljstvo z vodenjem.....	24
3.16 Uspeh organizacije	24
3.17 Zadovoljstvo s plačo.....	24
3.18 Dogodki za otroke zaposlenih	25
3.19 Nagrajevanje oziroma vzpodbujanje zaposlenih	25
3.20 Možnost napredovanja.....	26
3.21 Pogostost službenih potovanj	26
3.22 Občutek cenjenosti v organizaciji.....	26
3.23 Preobremenjenost zaradi dela	26
3.24 Družbeni ugled zaradi zaposlitve	27
3.25 Zadovoljstvo z zaposlitvijo.....	27
3.26 Ocena organizacije kot mladim zaposlenim prijazne	27
SKLEP.....	28
LITERATURA IN VIRI.....	31
PRILOGA	

UVOD

Po končanem šolanju se mladi soočajo z iskanjem zaposlitve, ki je lahko zahteven in dolgotrajen proces. Pomembno vlogo pri tem z različnimi kriteriji postavljajo podjetja in organizacije, s čimer se mladi srečujejo že pred prehodom na trg delovne sile. Povezovanje mladih z delodajalci lahko že v času pridobivanja izobrazbe poteka z delom preko študentskega servisa ali pa preko kadrovskih štipendij, s katerimi si nekatera podjetja pridobivajo perspektiven kader. Zaposlitev, h kateri stremijo mladi, nima nujno vedno pozitivnih učinkov, saj lahko mladim otežuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Na zadovoljstvo mladih z zaposlitvijo vplivajo številni dejavniki, in sicer vrsta, velikost, uspešnost in način vodenja organizacije ter dobre delovne razmere in medsebojni odnosi. Raziskave kažejo, da so mladim bolj pomembne kot višina plače prav delovne razmere in dobri odnosi v podjetju. To pa sta, poleg perspektivnosti, najpomembnejši značilnosti mladim zaposlenim prijaznega podjetja.

V današnjem svetu je hitrost prilagajanja podjetij na spremembe na trgu prednost pred konkurenco, hkrati pa se morajo podjetja, ki stremijo k dobičku in si želijo čim boljše učinkovitost s čim manjšo delovno silo, zavedati, da so človeški viri njihovo največje premoženje ter da je njihovo učinkovito upravljanje ključ do uspeha. Tudi v Sloveniji obstajajo podjetja oziroma organizacije, ki se zavedajo, da zadovoljni in motivirani zaposleni zvišujejo produktivnost.

Materialne dobrine za mlade nimajo več tako velikega motivacijskega pomena, pač pa stremijo k večji kreativnosti in zadovoljstvu na delovnem mestu. Iz tega razloga sem v zaključni strokovni nalogi poskušala raziskati in opisati, katere značilnosti in vrednote mladi iščejo na delovnem mestu. Zanimalo me je predvsem, kakšne vrste organizacij so mladim zaposlenim prijazne in kako na to zaznavo vplivajo organizacija dela in vodenje, komunikacija in medsebojni odnosi, delovno okolje in delovni čas ter nagrajevanje. V drugem delu naloge pa sem predstavila dobre prakse, povezane z vrsto zaposlitve mladih, predstavila certifikat »družini prijazno podjetje« in druge ukrepe za zvišanje zadovoljstva zaposlenih ter rezultate ankete, izvedene z mladimi do 30. leta starosti, vključenimi v različne vrste dela.

V zaključni strokovni nalogi sem si glede na teoretične kazalnike lastnosti mladim in družinam prijaznih podjetij iz preučene literature zastavila različna vprašanja, odgovore na katera sem dobila z anketnim vprašalnikom. Zanimalo me je, ali organizacije in podjetja, glede na oceno njihovih zaposlenih, dosegajo kriterije, po katerih bi jih lahko uvrstili med mladim in družinam prijazne. Spraševala sem se, ali vrsta zaposlitve in organizacije ter njeno vodenje vplivajo na njeno oceno s strani mladih zaposlenih kot prijazno. Kako mladi zaposleni usklajujejo delo s prostim časom in družinskim življenjem? Ali delovni čas, delovno mesto, medosebni odnosi in komunikacija vplivajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstvo mladih na sploh? In ne nazadnje, kako pomemben

dejavniki pri klasifikaciji organizacij ter podjetij kot mladim in družinam prijaznih so plača, nagrajevanje in možnost napredovanja?

V strokovni nalogi sem uporabila naslednjo metodologijo:

- **Metoda zbiranja in analize virov** zajema vsebinsko analizo izbranih monografskih publikacij, člankov in spletnih virov, ki obravnavajo lastnosti podjetij, vrste zaposlitev in njihove učinke na mlade zaposlene.
- **Anketa**, z anketnim vprašalnikom, sestavljenim iz vprašanj zaprtega tipa na slučajnem vzorcu populacije, s pomočjo katere sem pridobila mnenja mladih zaposlenih o njihovih zaposlitvah ter podjetjih in organizacijah, v katerih delajo. Spletna anketa s šestindvajsetimi vprašanji je bila izvedena med 17. in 21. junijem 2016. Na anketo je delno ali v celoti odgovorilo 91 oseb, od tega pa je bilo za analizo primernih 58 izpolnjenih anket oziroma 64 odstotkov vseh delno ali v celoti izpolnjenih anket.
- **Kvalitativna vsebinska analiza** za analizo rezultatov, pridobljenih z anketo.
- **Komparativna metoda** za ugotavljanje podobnosti in razlik v rezultatih ankete.
- **Metoda nestrukturiranega opazovanja z udeležbo** med katero sodijo lastne izkušnje z delom v različnih podjetjih.

1 MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNO PODJETJE

1.1 Sodobne organizacije in družbena odgovornost

Cilj sodobnih organizacij je ustvarjanje ugodnih razmer, ki jim omogočajo dolgoročno poslovanje. Doseganje dobička, ki je temeljni cilj sodobnih organizacij pa poteka sočasno s skrbjo za zaposlene. Skrb za zaposlene in njihovo zadovoljstvo je ključno za uspeh sodobne organizacije. Vlaganje v kadre, njihov razvoj ter sproščanje ustvarjalnosti omogoča premagovanje različnih izzivov, zato se uspešne organizacije čedalje bolj osredotočajo na svoje zaposlene (Ivanko, 2004, str. 16–21; Šimec & Bežek, 2011, str. 40).

Uspešne in zaposlenim prijazne organizacije imajo jasne opredeljene vrednote in vizijo, skupno vsem zaposlenim, so družbeno odgovorne oziroma povezane z njenimi različnimi deli ter ponujajo delovno okolje, ki pri zaposlenih spodbuja odgovornost, učenje, ustvarjalnost in izkoristek potencialov (Merkač-Skok, 2005, str. 251).

Sodobne organizacije se zavedajo, da neusklajenost med zasebnim in poklicnim življenjem lahko povzroča negativen odnos zaposlenih do dela, zato morajo organizacije oziroma podjetja, ki se zavedajo pomena in konkurenčne prednosti lastne delovne sile, svojim zaposlenim ponuditi čim bolj produktivne delovne pogoje, kar vključuje tudi mladim zaposlenim prijazne politike (Šimec & Bežek, 2011, str. 41).

Poleg lastnega zavedanja vrednosti zaposlenih, pa delodajalce spodbuja k uvajanju mladim zaposlenim prijaznih politik tudi vedno večji institucionalni pritisk. Ta je nastal kot rezultat demografskih sprememb, sprememb na trgu dela, dvokariernih družin, zanimanja širše javnosti za problematiko in državne zakonodaje (Den Dulk & Peper, 2009, str. 9).

Vključevanje in izvajanje teh politik je torej kombinacija potreb in želja delodajalcev, zunanjega pritiska s strani države z zakonodajo ter notranjega pritiska z pričakovanji in potrebami zaposlenih. Dejavniki, ki vplivajo na uspešnost mladim prijaznih organizacij so velikost, sektor in ekonomski položaj organizacije, komunikacija med zaposlenimi ter odnos in podpora vodstvenega kadra.

1.2 Trg delovne sile in človeški viri

Sodobni trgi dela so v primerjavi z drugimi faktorji proizvodnje (kapital, delo-znanje, naravni viri) institucionalni pojav, ki ne sestoji samo iz ponudbe in povpraševanja, ampak so v njem razvidne tudi širše vrednote. Torej so trgi dela socialni mehanizem, ki lahko poveže interese iskalcev dela in delodajalcev, ob večjem razvojnem tveganju, naraščajoči konkurenčnosti in tržni negotovosti (Kramberger & Pavlin, 2007, str. 5–6). Vrednote, ki so v današnjem svetu temeljni kazalec konkurenčnosti, pa so človeški viri. Na nacionalni ravni lahko k njihovem napredku največ prispeva izobraževanje (Svetlik, 2004, str. 2). Same organizacije pa se morajo zavedati, da je učinkovito upravljanje s človeškimi viri ključno pri doseganju najboljših poslovnih rezultatov.

»Večina ekonomistov in drugih strokovnjakov se danes strinja, da v sodobnih družbah vlaganje v človeške vire predstavlja konkurenčno prednost in postaja najzanesljivejša in najbolj varna naložba z vidika posameznikov, organizacij in družbe.« (Kopač & Trbanc, 2004, str. 203).

1.3 Mladi na trgu delovne sile

1.3.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile

Mladi na trgu delovne sile so posebna kategorija in se ločijo od ostalih kategorij po nekaterih značilnostih. Njihova osnovna značilnost je mladost kot življenjsko obdobje vključevanja v družbene vloge, tako na delovnem, osebnem in socialnem področju. Značilnosti mladih, ki so z vidika delodajalcev pomembne so:

- znanje,
- delovne izkušnje,
- sociokulturne in osebne lastnosti.

Največja prednost mladih na trgu delovne sile je najnovejše znanje, ki ga pridobijo po končanem izobraževanju. Vendar pa so za mlade poleg kompleksnih znanj in spretnosti

pridobljenih v šolskem sistemu, značilne tudi spretnosti in kompetence, ki jih mladi nabirajo v dobi odraščanja. Le te pa so poleg znanja na trgu delovne sile velika konkurenčna prednost pred ostalimi kategorijami delovne sile. Na drugi strani pa na trg delovne sile vstopa tudi nekaj mladih brez izobrazbe, ki pa so v najslabšem položaju glede dobre zaposlitve na trgu delovne sile.

Največja pomanjkljivost mladih v očeh delodajalcev je pomanjkanje delovnih izkušenj, iz katerih bi lahko sklepali o dobrih lastnostih, ki jih delodajalci iščejo pri potencialnih kandidatih za zaposlitev na dobra delovna mesta. Te lastnosti so odgovornost, stalnost, pripadnost itd. Tako mladi naletijo na nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev.

Velika konkurenčna prednost mladih na trgu delovne sile so osebnostne in sociokulturne lastnosti, katerim delodajalci posvečajo vse večji pomen (Trbanc & Verša, 2002, str. 339–342).

1.3.2 Položaj in urejanje položaja mladih na trgu delovne sile

Položaj mladih na trgu delovne sile se v zadnjih desetletjih spreminja oziroma se spreminja njihov prehod iz šolanja v zaposlitev. Na spremembe pri samem prehodu na trg delovne sile pa vplivajo okoliščine, ki nastajajo pri ponudbi in povpraševanju po delovni sili. Podaljšuje se prehod iz šolanja v zaposlitev, kar ima za posledico podaljševanje sprejemanja tudi ostalih vlog na prehodu iz mladosti v odraslost (Trbanc & Verša, 2002, str. 343).

»Med pomembnejše okoliščine in trende, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile, spadajo: znižanje rodnosti v Evropi, spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij ter spremembe na trgih delovne sile, ki vplivajo na strukturo zaposlitvenih priložnosti za mlade.« (Trbanc & Verša, 2002, str. 343).

Že nekaj let v večini evropskih državah upada rodnost, kar zelo vpliva na trg delovne sile. Primanjkljaj delovne sile oziroma mlade delovne sile pa privede do pozitivnih sprememb v odnosu do mladih, saj tako postajajo naložba v prihodnost tako za družine, delodajalce in državo. Države so spremenile odnos do izobraževalnih sistemov in uvedle spremembe na vsebini in nivoju učinkovitosti le teh. Hkrati pa so tudi mladi začeli dajati vse večji pomen izobrazbi. Velik vpliv na položaj mladih na trgu delovne sile pa imajo tudi spremembe v strukturi zaposlitvenih priložnosti za mlade. Te so zelo izražene na področju prehodov med šolanjem, brezposelnostjo in zaposlenostjo ter povečanju fleksibilnosti zaposlitev. Zelo velik vpliv na položaj mladih pa imajo tudi spremembe na trgih delovne sile, ki so posledica globalizacije, tehnološkega razvoja in potrebe po hitremu prilagajanju delovne sile. Tako se mladi srečujejo z netipičnimi zaposlitvami, med katere spadajo zaposlitve za krajši delovni čas, zaposlitve za določen čas, posebna kategorija netipične zaposlitve pa je študentsko delo. Opravljanje netipičnih del pa je posledica omejenih izbir, ki jih imajo mladi ob vstopu na trg delovne sile, saj je v današnjem času vse manj tipičnih zaposlitev

oziroma zaposlitev za nedoločen čas. To pa vodi v negotovost pri prehodu iz šolanja v zaposlitev, posledično pa upočasnjuje proces vključevanja mladih v bistvene družbene vloge, katere so značilne za odrasle osebe. Posameznik je odrasla oseba, ko razvije socialne veščine in sposobnosti na različnih področjih: šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, potrošniško-kulturnem in politično-etničnem ter doseže primarno stopnjo avtonomije in lastne odgovornosti (Ule, 1996, str. 33; Trbanc & Verša, 2002, str. 343–347).

Brezposelnost mladih v Sloveniji

Mladi na trgu dela v Sloveniji so nadpovprečno prizadeta skupina. Stopnja brezposelnosti se je v obdobju od 2008 do 2014 najbolj povišala, poslabšanje položaja mladih pa je precej večje kot v povprečju Evropske unije. Na poslabšanje položaja mladih na trgu dela vplivajo predvsem začasne oblike dela, nizko povpraševanje po delu, premajhna prilagojenost izobraževanja potrebam trga dela in posledično neustrezna sestava izobraženega kadra, ob vstopu na trg dela.

Stopnja brezposelnosti mladih v starostni skupini od 15 do 29 let je junija 2015 znašala 23,1%. Glede na strukturo brezposelnih med mladimi so najbolj prizadeta skupina iskalci prve zaposlitve (52,8%) in dolgotrajno brezposelni (33,6%). Povprečno trajanje brezposelnosti za to ciljno skupino je bilo junija 2015 12,4 meseca. Dolgotrajna brezposelnost se je med mladimi v obdobju od 2009 do 2014 povečala za več kot štirikrat (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015b).

Urejanje položaja mladih na trgu delovne sile v Sloveniji

Mladi prestopijo na trg delovne sile po končanem izobraževanju. To obdobje je zelo pomembno za njihov poklicni in osebni razvoj ter posledično tudi za položaj mladih na trgu delovne sile (vrsta prve zaposlitve, trajanje brezposelnosti). Posamezniki so lahko pri prestopu iz izobraževanja v zaposlitev prepuščeni svoji iznajdljivosti ali pa se poslužujejo urejenih in organiziranih prestopov s strani države in podjetij, kar jim olajša prestop na trg delovne sile. Slovenija izvaja ukrepe aktivne politike zaposlovanja mladih, ki izboljšujejo položaj mladih na trgu delovne sile. V preteklosti smo poznali in se posluževali treh načinov načrtovanega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev: štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo (Trbanc & Verša, 2002, str. 356). Danes se država in podjetja poslužujejo štipendiranja mladih, v zadnjem času pa država spet uvaja oziroma podpira pripravništvo preko ukrepov aktivne politike zaposlovanja mladih.

Štipendiranje

Štipendiranje v Sloveniji ureja Zakon o štipendiranju. Namen zakona, ki je opredeljen v 2. členu, je sledeč (Zakon o štipendiranju, Ur. l. RS, št. 56/2013):

»Štipendije so namenjene spodbujanju izobraževanja in doseganju višje ravni izobrazbe štipendistov ali štipendistk (v nadaljnjem besedilu: štipendist), vzpostavljanju enakih možnosti za izobraževanje in izobraževanju za deficitarne poklice, spodbujanju mednarodne mobilnosti, spodbujanju doseganja izjemnih dosežkov, odgovornosti štipendistov za svoje izobraževanje kot tudi za izbiro izobraževalnega programa, krajšanju dobe izobraževanja in izboljšanju zaposljivosti.«

Zakon opredeljuje, da je namen štipendij, zvišati raven izobrazbe, spodbuditi mlade za izobraževanje na področju deficitarnih poklicev, spodbuditi k doseganju izjemnih dosežkov ter tako tudi izboljšati zaposljivost oziroma položaj mladih pri vstopu na trg delovne sile. V Sloveniji poznamo naslednje vrste štipendij: državne štipendije, Zoisove štipendije, štipendije za deficitarne poklice, štipendije za Slovence v zamejstvu in po svetu, štipendije Ad futura ter kadrovske štipendije. Izpostavila bi kadrovske štipendije, ki jih podeljujejo delodajalci. Delodajalci se odločajo za štipendiranje izobraževanja mladih glede na kadrovske potrebe in načrte podjetja za prihodnost, s tem pa si zagotovijo ustrezno izobraženo in usposobljeno delovno silo. Z vidika mladih so kadrovske štipendije najboljša oblika aktivne politike zaposlovanja, saj po končanem izobraževanju takoj nastopi zaposlitev. Eden od ukrepov aktivne politike zaposlovanja mladih pa je tudi sofinanciranje kadrovske štipendije. Na ta način država pomaga delodajalcem, predvsem pa mladim pri samem izobraževanju, usposabljanju in ne nazadnje pri samem vstopu na trg delovne sile, kajti po zaključku izobraževanja ob kadrovske štipendije mladi takoj nastopijo z delom. V Sloveniji je kadrovske štipendije malo. Eden izmed vzrokov je zagotovo tudi množica čedalje bolj izobraženih mladih. Za podeljevanje kadrovske štipendije se delodajalci odločajo samo še na specifičnih, zelo visoko izobraženih področjih, kjer ni kadra na trgu delovne sile.

Programi in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni mladim

Mladi se na trgu delovne sile srečujejo z različnimi težavami. »Pri prvem stiku s trgom delovne sile mladi nimajo izkušenj z iskanjem zaposlitev, zato ne znajo ponuditi svojega znanja in veščin in tudi ne znajo poiskati delodajalcev, pri katerih bi lahko dobili zaposlitev« (Trbanc & Verša, 2002, str. 358). Te težave poskušajo rešiti programi in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni mladim. Izvaja jih Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije po navodilih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni mladim, za leti 2016 in 2017:

- UKREP 1: »Usposabljanje in izobraževanje«
 - Pod ta ukrep spadajo programi:
 - Usposabljanje na delovnem mestu;
 - Neformalno izobraževanje in usposabljanje za poklice po katerih delodajalci povprašujejo;

- Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O): izobraževanje in velik poudarek pri vstopu mladih na trg dela;
 - Potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- UKREP 2: «Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta»
Za leti 2016 in 2017 ni predvideno izvajanje drugega ukrepa.
 - UKREP 3: »Spodbude za zaposlovanje«
V okviru tretjega ukrepa se bodo izvajali programi:
 - Spodbujanje zaposlovanja: namen povečanje zaposlitvenih možnosti;
 - Prvi izziv: program predstavlja kombinacijo trimesečnega poskusnega dela in subvencionirano zaposlitev ter je namenjen mladim iz Vzhodne Slovenije in se financira iz evropskih sredstev iz Pobude za zaposlovanje mladih;
 - Spodbude za trajno zaposlovanje mladih: subvencije za zaposlitev za nedoločen čas;
 - Spodbujanje pripravništev: trenutno samo na področju socialnega varstva (v obliki povračila prispevkov delodajalcem, in sicer na območjih z visoko brezposelnostjo);
 - UKREP 4: »Kreiranje delovnih mest«
Program četrtega ukrepa, ki je namenjen mladim:
 - Inovativni projekti za mlade (Javna dela): cilj javnega razpisa podpreti projekte, ki z razvijanjem določene dejavnosti ustvarjajo nova delovna mesta in razvijajo nove možnosti zaposlovanja ter samozaposlovanja mladih.
 - UKREP 5: »Spodbujanje samozaposlovanja«
Namenjen je osebam, ki si želijo uresničiti svojo podjetniško idejo. Programi so:
 - Spodbujanje podjetništva med mladimi: namen je spodbujanje inovativnosti in ustvarjalnosti ter podpreti nove ideje;
 - Spodbujanje ženskega podjetništva: tudi ta program lahko opredelimo kot ukrep aktivne politike za mlade ženske, vendar je namenjen tudi vsem ženskam (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015a).

Ostali programi urejanja položaja mladih na trgu dela v Sloveniji

Država se zelo trudi, da bi izboljšala položaj mladih na trgu dela in tako zmanjšala visoko brezposelnost med mladimi. Tako se poslužuje tudi programa Jamstvo za mlade. Program je na ravni evropske unije namenjen mladim do 25. leta starosti, vendar pa so v Sloveniji zajeti mladi od 15. do 29. leta starosti, glede na to, da je vstop na trg dela v Sloveniji pozen. Jamstvo za mlade predvideva, da bo vsaki mladi osebi ponujena zaposlitev (tudi pripravništvo) ali usposabljanje na delovnem mestu ali katera druga oblika aktivnega vključevanja mladih v zaposlovanje, v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Jamstvo za mlade, 2016). V okviru

tega programa že poteka javni razpis za izbor operacij »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja«, ki ga je objavilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2015a).

1.4 Certifikat »Družini prijazno podjetje«

Certifikat »Družini prijazno podjetje« je postopek, ki temelji na usklajevanju družbene odgovornosti in trajnostnem poslovanju z vidika podjetja. Z vidika zaposlenih pa temelji na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Ta certifikat dobijo podjetja, ki se prijavijo na postopek pridobivanja certifikata in tudi izpolnijo ukrepe, ki jih morajo izpolniti in izpolnjevati za podelitev certifikata »Družini prijazno podjetje«. Podjetja, ki imajo ta certifikat se zavedajo družbene odgovornosti ter se zavedajo, da za uspešnim podjetjem stojijo uspešni in zadovoljni zaposleni. Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega osem področij ukrepanja, in sicer: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine. Certifikat »Družini prijazno podjetje« podeljuje Ekvilib Inštitut v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (Ekvilib Inštitut, 2016).

2 LASTNOSTI MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNEGA PODJETJA

Slovenija je po številu začasnih zaposlitev na prvem mestu v Evropski uniji, pri čemer je tudi delež začasno in delno zaposlenih med mladimi višji od povprečja najbolj razvitih evropskih držav. Mladi v Sloveniji v primerjavi z vrstniki znotraj EU opravijo več izmenskega, sobotnega, nedeljskega in nočnega dela. Število mladih, zaposlenih za nedoločen čas se je v prvem desetletju tega tisočletja zmanjšalo za polovico, med mladimi pa so se razširile predvsem nestalne oblike dela. Zmanjšana je tudi možnost zaposlenosti s terciarno stopnjo izobrazbe, mladi z visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo pa pogosto ne najdejo zaposlitve, ustrezne svoji izobrazbi. Zaradi negotovih oblik dela in visoke brezposelnosti se je v zadnjih letih povišala tudi pripravljenost mladih na geografsko mobilnost ter opravljanje začasnih del. Mladi, ki niso zaposleni za nedoločen čas so po podatkih raziskav bistveno manj zadovoljni. Pri delu jim je najbolj pomembno, da je slednje zanimivo, nato sledi zaslužek in varnost zaposlitve. Najbolj priljubljene so zaposlitve v javnem sektorju, vendar se razlika do zaposlitev v zasebnih podjetjih zmanjšuje, nadpovprečno visoka je tudi želja mladih po samozaposlitvi, a je dejanski delež samozaposlenih nižji od evropskega povprečja. Kot svoje največje pomanjkljivosti pa mladi opredeljujejo pomanjkanje idej za zagon lastnega podjetja ter pomanjkanje izkušenj za zasedanje vodstvenih položajev (Klanjšek & Lavrič, 2010, str. 139–140).

Na zadovoljstvo pri delu in posledično učinkovitost mladih zaposlenih tako vplivajo različni dejavniki, kot so uspeh, priznanje, vedenje in odnosi na delovnem mestu, stopnja

odgovornosti, napredovanje ter potrebe po Maslowu¹. Dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih navaja Kaya (v Zajec, 2009, str. 15), in sicer so to:

- zanimivost dela,
- zaslužek,
- varnost zaposlitve,
- vodenje,
- delovni pogoji (delovno okolje in čas),
- medsebojni odnosi,
- napredovanje,
- spoštovanje,
- velikost organizacije,
- dosežki in nadarjenost posameznikov.

Različne raziskave se pokazale, da skoraj polovica mladih ni motivirana za delo, ki ga opravlja. Največjo težavo pri tem predstavljajo nejasna pričakovanja in slabo vodenje, usmerjanje s strani vodstva, nepovezanost zaposlenih s cilji organizacije in z delom drugih zaposlenih, majhne možnosti za predstavitev lastnega znanja, sposobnosti in zamisli ter priznanje za opravljeno delo s strani nadrejenih in slabi medosebni odnosi. Iz teh razlogov je veliko potenciala človeških virov neizkoriščenega, slednji pa kažejo tudi na neizkoriščenost možnosti motiviranja in povečanja storilnosti pri mladih zaposlenih.

V nadaljevanju poglavja bodo nekateri dejavniki, kot so vodenje, medosebni odnosi in komuniciranje, delovno okolje in delovni čas ter nagajevanje, ki vsi v določeni meri vplivajo na zadovoljstvo mladih zaposlenih pogloblje predstavljani.

2.1 Organizacija dela in vodenje

Organizacija dela omogoča racionalno in učinkovito delitev nalog, smotrno izrabo časa in vložene energije ter vodi k večji uspešnosti organizacije. Vodenje je del organizacije dela, pomemben za doseganje ciljev, ki jih dosežemo z usklajevanjem kadrovskih, materialnih in drugih virov. Pogosto se ga zamenjuje z menedžmentom, vendar sta to dve ločeni, dopolnjujoči dejavnosti. Vodenje predstavlja sestavni del menedžmenta, se pojavlja med ljudmi kot vplivanje nanje za uresničevanje zastavljenih nalog in doseganje ciljev. Pomeni

¹ Človekove potrebe po Maslowu so: fiziološke potrebe, potrebe po varnosti, po ljubezni, po samospoštovanju ter potrebe po samouresničevanju (Zajec, 2009, str. 15).

vplivanje s strani vodij na druge ljudi, da sodelujejo pri realizaciji ciljev (Grintal, 2011, str. 72).

Gre za relativno mlad pojav, ki se je pojavil pred dobrima dvema stoletjema, a skozi čas dobival različen pomen. V tradicionalnem smislu je vodenje proces načrtovanja, usmerjanja in nadzora podrejenih. Možina in sodelavci (2002, str. 499) vodenje opredelijo kot »/.../sposobnost vplivanja, spodbujanja in usmerjanja na ljudi za izvajanje dejavnosti, ki vodijo k doseganju ciljev«. Kreitner (1987, str. 511) pravi, da je vodenje vplivajnski proces, s katerim vodja išče podporo podrejenih pri doseganju ciljev. Tudi drugi avtorji, kot so Yukl, de Vries, Rozman, Kovač in še nekateri, se strinjajo, da gre pri vodenju za vplivanje na zaposlene in motiviranje, da ti svoje vedenje prilagodijo doseganju organizacijskih ciljev, in sicer čim hitreje, s čim manjšimi stroški in čim večjim zadovoljstvom. Vodja s svojimi sposobnostmi, lastnostmi in znanjem vzpostavi spodbudno okolje za izvajanje nalog in doseganje zastavljenih ciljev (Štrafela, 2013, str. 29).

Vodenje je ključno za uspeh organizacije, saj organizacije dosegajo zastavljene cilje le s pomočjo uspešnega vodenja. Za uspešno vodenje osebe potrebujejo določene kompetence in izkušnje. Po Možini in sodelavcih (2002, str. 502) so za uspešno vodenje pomembne naslednje lastnosti:

- delitev moči,
- intuicija,
- poznavanje samega sebe,
- vizija,
- skladnost vrednot.

Z delitvijo moči, kontrole in vpliva vodja pritegne sodelavce k odločanju, opredeljevanju ciljev in izvajanju nalog za njihovo doseganje. Z intuicijo si zagotovi pregled nad stanjem v organizaciji, predvidi spremembe in tveganja, pri tem pa mora vodja še poznati sam sebe, svoje pomanjkljivosti in prednosti. Imeti mora jasno vizijo in načrtano pot napredka, razumeti vrednote organizacije in zaposlenih ter jih povezati v celoto. Znati mora razporejati oziroma delegirati naloge, ki jih ne more opraviti sam, pri tem pa skrbno izbrati osebe, katerim podeli določeno stopnjo moči, pooblastila za sprejemanje odločitev in izvrševanje nalog (Možina et al., 2002, str. 503–505).

Pri tem se vodja lahko poslužuje različnih tehnik vodenja:

- vodenje z izjemami: vodja se ne posveča podrobnostim, pač pa le izjemam;
- vodenje s pravili: vodja vnaprej določi pravila, na podlagi katerih podrejeni sprejemajo odločitve o lastnem delovanju;
- vodenje z motiviranjem: temelji na izkoriščanju različnih želja in potreb;

- vodenje s soudeležbo: temelji na skupinskem sprejemanju vseh odločitev;
- vodenje z delegiranjem: gre za podelitev odgovornosti podrejenim, ki tako postanejo odgovorni za posamezna delovna področja ali naloge;
- vodenje s cilji: usmerjanje podrejenih v doseganje naprej opredeljenih ciljev (Možina et al., 2000, str. 27).

Vodenje se lahko izvaja po določenem vzorcu, kar imenujemo stil vodenja. Stili vodenja so odvisni od načina vodenja, nalog in sprejemljivosti le teh med zaposlenimi ter se delijo na birokratskega, razvijalskega, dobrohotnega avtokratskega, izvrševalskega, dezerterskega, misijonarskega, avtokratskega in kompromisarskega (Možina, 1994, str. 93). Nadalje Možina (1994, str. 27) vodenja razdeli na dva tipa:

- transakcijsko vodenje, pri katerem gre za dogovarjanje vodje in zaposlenih za različne ugodnosti zaposlenih, ki opravljajo delo skladno z dogovorom;
- transformacijsko vodenje, pri katerem vodja spodbuja, motivira zaposlene z ideali in vrednotami, s pomočjo katerih naj bi zaposleni lažje opravljali svoje delo.

Raziskave so pokazale, da je transformacijski tip vodenja bolj učinkovit, zaposleni pa bolj zadovoljni, zaradi česar dosegajo tudi boljše rezultate, vendar ta tip vodenja ni primeren za vse vrste organizacij. Za organizacije, ki delajo v nestanovitnem, hitro se spreminjajočem okolju ter s hitro razvijajočo se tehnologijo in proizvajajo izdelke s kratko dobo uporabnosti, je bolj primeren transakcijski tip vodenja (Grintal, 2011, str. 77).

Obstaja tudi veliko različnih opredelitev vodje, vendar v splošnem velja, da gre za osebo z določeno močjo, zato lahko določa cilje in načine delovanja za njihovo doseganje. Sears (1988, str. 400) trdi, da je vodja oseba, ki sprejema odločitve, skrbi za red, rešuje spore, vzpodbuja zaposlene, jim je vzor ter sodeluje pri vseh aktivnostih. Poleg tega ima simbolno vlogo, saj predstavlja organizacijo, njen uspeh ali neuspeh (Štrafela, 2013, str. 30).

Stogdil (v Kejžar & Škabar, 2011, str. 35) je kot najpomembnejše lastnosti dobrega vodje opredelil čut za odgovornost, osredotočenost na izpolnjevanje nalog, natančnost, vztrajnost, kreativnost, samozavestnost in odgovornost. Dober vodja mora biti, poleg nekaterih že omenjenih lastnosti in sposobnosti, inteligenten, dominanten in aktiven, hkrati pa je pomemben tudi njegov fizični izgled (Zupan & Kaše, 2003, str. 22). Biti mora prilagodljiv, odločen, zanesljiv, zmožen delovanja pod pritiskom, organiziran, prepričljiv, pošten, imeti sposobnost govornega in pisnega izražanja ter občutek za vzdrževanje dobrih medsebojnih odnosov. Kadar stori napako, jo mora priznati, obvladovati mora čustva ter prisluhniti podrejenim. Imeti mora določene socialne veščine in razvito čustveno inteligenco, ki mu omogoča spremljanje in razumevanje ter odzivanje na lastna čustva in čustva podrejenih (Grintal, 2011, str. 78–79; Možina et al., 2002, str. 510). Svoje zaposlene

mora spoštovati, jim izkazovati zaupanje, jih nagrajevati za njihove dosežke ter jih podpirati pri drznih, a pravih odločitvah (Branden v Dimovski et al. 2005, str. 277).

2.2 Medosebni odnosi in komuniciranje

2.2.1 Medosebni odnosi

Človek je družbeno bitje, zato za zadovoljitev potrebe po bližini, pripadnosti, povezanosti in varnosti potrebuje druženje ter pogovor. Medosebni odnos je interakcija med dvema ali več osebama, pri kateri se slednji prikrito ali odkrito sporazumevata. Pojavljajo se pri prijateljih, družinah, sodelavcih, tujcih, in drugih, pri tem pa se zadovoljujejo tako fizične, kot emocionalne potrebe. Predstavljajo pomemben del posameznikovega življenja, saj prinašajo občutek izpopolnjenosti, zadovoljstva in sreče, lahko pa tudi povsem nasprotno občutke (Štrafela, 2013, str. 10).

Vzdušje in počutje oseb v različnih okoljih je odvisno ravno od medosebnih odnosov, k čemur pa lahko prispeva vsak posameznik. Tudi počutje v službi je odvisno od medosebnih odnosov med zaposlenimi, ki lahko napravijo delovno vzdušje prijetno ali neprijetno. Od tega naj bi bila po nekaterih raziskavah odvisna tudi uspešnost organizacije. Zaposleni, ki si ne prizadevajo za dobre odnose s sodelavci lahko povzročijo konflikte, zaradi njih pa se v organizaciji lahko pojavita dve skupini, in sicer skupina, ki se trudi za doseg organizacijskega cilja in prijetno vzdušje in njej nasprotna skupina (Zalokar Divjak, 2001, str. 64).

Dobri medosebni odnosi v organizacijah imajo po Možini in sodelavcih (2002, str. 597–599) naslednje značilnosti:

- priznavanje različnosti med zaposlenimi,
- vzajemnost medosebnih odnosov,
- omogočanje osebnega izražanja,
- dajanje in sprejemanje povratnih informacij,
- priznavanje nasprotij (in njihovo sprotno reševanje),
- priznavanje podobnosti in različnosti v odnosih,
- preprečevanje nejasnih situacij,
- odsotnost vsiljevanja mnenja, nalog ali česar koli drugega,
- odsotnost zlorab.

Odnosi v organizaciji pa so po mnenju Možine, Bernika & Svetica (2004, str. 198) odvisni tudi od osebnostnih lastnosti posameznikov, zato se medosebni odnosi v organizaciji vzpostavijo na institucionalni način ali povsem spontano. Institucionalni način je osnovni način vzpostavitve medosebnih odnosov pri vstopu nove osebe v že utečeno organizacijo.

V skoraj vsaki organizaciji so namreč že člani, s katerimi prišlek vzpostavi odnos. Spontani odnosi pa se pojavijo zaradi osebnih vzgibov, želja in težav posameznika. Na tak način se lahko vzpostavi odnos med člani organizacije, ki se med seboj pogovarjajo med odmorom. Pri spontanem vzpostavljanju odnosov je najbolj pomembna komunikacija. Medosebni odnosi v organizacijah se kažejo kot sodelovanje, pri čemer zaposleni delujejo usklajeno, se spoštujejo in zaupajo, s čimer se povečuje tudi njihova učinkovitost ali kot konflikt, pri katerem se pojavljajo težave pri komunikaciji in interakciji med zaposlenimi ter se odražajo tudi pri delu (Možina, Bernik & Svetic, 2004, str. 198).

Na medosebne odnose v organizaciji vpliva delovna in kulturna raven posameznikov ter njihovo znanje, saj večja izobraženost in kultura povečujeta možnost reševanja sporov. Za dobre odnose je pomembna tudi dobra obveščenost zaposlenih, seznanjenost z organizacijo dela ter visoka delovna morala. Preostali dejavniki, ki vplivajo na medosebne odnose izhajajo prav tako iz poslovnega, pa tudi družinskega okolja, pri čemer gre za raven povezanosti zaposlenih s podjetjem, njihov standard, status in vlogo v družbi ter družinske razmere zaposlenih. Kot najpomembnejši dejavnik za dobre medosebne odnose v podjetjih je ključno zaupanje, ki je predpogoj za reševanje konfliktov in razvijanje odnosov. Pomembno je, da se vzpostavi med vsemi zaposlenimi, tudi na ravni nadrejenega in podrejenih, saj povečuje zadovoljstvo in posledično produktivnost ter učinkovitost organizacije. Odsotnost zaupanja lahko znižuje zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih celo do dvaindvajset odstotkov (Štrafela, 2013, str. 13–14).

Za uspešne medosebne odnose je po Smithu (2002, str. 28–29) ključno spoštovanje do ljudi, sočutje in iskrenost, kar je predpogoj za zaupen odnos. Smith nadalje trdi, da dobri odnosi med zaposlenimi vplivajo na voljo in zagnanost do dela, saj podpirajo odprto komunikacijo, spodbujajo poslušanje drugih in premislek o njihovih stališčih ter omogočajo priznavanje lastnih pomanjkljivosti, kar krepi sodelovanje in prenos delovnih nalog.

2.2.2 Komuniciranje

Eden izmed dejavnikov, ki lahko bistveno izboljša medosebne odnose in učinkovitost na delovnem mestu, je tudi komunikacija, saj povečuje sodelovanje in zvišuje prizadevanje za doseg organizacijskega cilja. Izhaja iz zaupanja med zaposlenimi ter konsenza o vsebini. Pomembna je tako med samimi zaposlenimi, kot med zaposlenimi in nadrejenimi, pri čemer vodja običajno igra ključno vlogo, saj spodbuja zaposlene, pohvali dobro opravljeno delo, jih usmerja in podpira (Treven, 2005, str. 85).

Glaven namen komuniciranja v podjetju je doseganje delovanja posameznikov, usmerjenega v doseganje organizacijskega cilja. Zato mora podjetje zagotoviti določene pogoje:

- tehnične (primeren komunikacijski kanal),
- organizacijske (metode in formalizacija komuniciranja),
- psihološke in druge (Florjančič & Ferjan, 2000, str. 104).

Namen komuniciranja znotraj organizacij je po mnenju različnih avtorjev (Možina et al., 2004, str. 23):

- identificiranje zaposlenih s podjetjem,
- socializiranje zaposlenih,
- informiranje in izobraževanje,
- prepričevanje,
- doseganje lojalnosti in motiviranje zaposlenih,
- razvijanje dobrih medosebnih odnosov.

Pri tem ločimo formalno komuniciranje, ki je pogostejše v večjih podjetjih ter neformalno, bolj značilno za manjša podjetja, kjer so zaposleni bolj v stiku. Komuniciranje se lahko deli še na medosebno, pri čemer vodja v večini z zaposlenimi komunicira neformalno, lahko pa tudi formalno na sestankih ter na posredno, pri kateri se komunicira preko medijev, elektronske pošte, itd. (Gomboc, 2008, str. 14).

S komuniciranjem se oblikujejo medosebni odnosi. Komuniciranje pa se ne more izvajati brez poslušanja, saj morata biti za uspešno izmenjavo podajalec in prejemnik informacij usklajena, poslušalec pa zbran, osredotočen na govorca, tudi na njegovo neverbalno sporazumevanje, predvsem pa si želeli teh informacij (Gomboc, 2008, str. 14–15).

2.3 Delovno okolje in delovni čas

2.3.1 Delovno okolje

Delovnega okolja ne predstavlja le njegova fizična postavitve, pač pa tudi vsota ljudi, izdelkov, struktur, procesov in prostora, ki so združeni v spreminjajoče se vzorce. Ustrezati mora posameznim delovnim procesom in nalogam ter zagotavljati osnovne psihofizične potrebe zaposlenih, zato ga je potrebno skrbno načrtovati. V prijetnem, urejenem delovnem okolju se zaposleni bolje počutijo, kar povečuje produktivnost ter hkrati vzbuja zaupanje pri poslovnih partnerjih, omogoča organizirano poslovanje ter varnost pri delu, zato je prijetno in urejeno delovno okolje lahko za podjetje dobra naložba (Dekleva, 2003, str. 68; Zorko, 2005, str. 26; Zupan, 2001, str. 116).

Če je delovno okolje zaposlenemu neprijetno, bo to vplivalo na njegovo nezadovoljstvo in bo več svoje pozornosti namenjal delovnemu prostoru, kot pa svojim nalogam in obveznostim. Pozornost mora biti zato namenjena tudi temu, kako so zaposleni

izpostavljeni hrupu, smradu, previsoki ali prenizki temperaturi, vlažnosti, prahu, nevarnim snovem in drugim dražljajem (Urbanija, 2006, str. 19; Zajec, 2009, str. 5–6).

Večina avtorjev (v Zajec, 2009, str. 13–14) govori o delovnem okolju v povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu, vendar se ne osredotoča zgolj na fizično okolje, pač pa tudi na organizacijsko klimo in kulturo. George in Jones (1996, str. 74) tako trdita, da zadovoljstvo na delovnem mestu izvira iz posameznikovega prepričanja o delovnem mestu. Večina zaposlenih ni obremenjena le z delovnim okoljem, pač pa z njihovo delovno situacijo na sploh. Sem spadajo delovne naloge, sodelavci, delovno okolje ter odnos podjetja do zaposlenih, zato prijetno delovno okolje ni izključni pogoj za učinkovitost zaposlenih.

Največji izziv delovnega okolja pa je njegovo spreminjanje, saj kot že omenjeno, ljudje in prostor ter njihova sprememba lahko vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih in njihovo učinkovitost. Velik preobrat pri zadovoljstvu zaposlenih v pozitivni ali negativni smeri lahko povzroči tudi sprememba organizacijske kulture in klime, ne le zgolj fizičnega okolja. Traja namreč precej časa, interakcije ter sodelovanja pri soočanju s problemi, da se v podjetju razvije organizacijska kultura. Tudi če je organizacijska kultura negativna, jo je zelo težko spremeniti, saj jo določajo odnosi, strukture, pravila, ljudje in njihove sposobnosti (Zajec, 2009, str. 17).

2.3.2 Delovni čas

Ko govorimo o delovnem času, gre za prisotnost zaposlenega na delovnem mestu, ne opredeljuje pa nujno časa, ko ta dejansko dela. Zaradi vrste nalog in obremenitev ter osebnih nagnjenj je dejanski čas dela krajši od delovnega časa. Vodstvo organizacij zato poskuša doseči, da bi bile izgube časa na delovnem mestu čim manjše, kar je poleg večjega delovnega učinka, večje humanizacije dela in boljšega počutja zaposlenih, eden izmed pomembnejših ciljev vsake organizacije (Kaltnekar, 2016).

Ločimo dve vrsti delovnega časa:

- togi delovni čas, ki je za vsakega zaposlenega posebej vnaprej točno določen, in sicer za daljše časovno obdobje;
- spremenljivi delovni čas, pri katerem si zaposleni dokaj svobodno izbira začetek in konec delovnega dne, vendar mora v daljšem časovnem obdobju opraviti vse svoje delovne naloge oziroma predpisano število delovnih ur (Kaltnekar, 2016).

V razvitih zahodnih državah se vse bolj uveljavljajo spremenljive, elastične oblike delovnega časa, ki zaposlenim omogočajo določeno mero svobode pri prihodu na delo, dolžini delovnega časa in odhodu domov. Čeprav togost delovnega časa omogoča lažji nadzor zaposlenih, pa fiksni delovni čas zaradi različnosti posameznikov, ne ustreza vsem.

Različen delovni čas omogoča zaposlenim, da delo uskladijo z drugimi obveznostmi in svojimi željami, vendar vse vrste dela ne omogočajo spreminjanje delovnega časa (npr. delo za tekočim trakom, v zdravstvu) (Kaltnekar, 2016).

Posebej problematično, z vidika zadovoljstva zaposlenih, pa je verjetno izmensko delo, ki je v nekaterih primerih nujno, vendar je nehumano, povzroča težave pri usklajevanju dela in življenjskega ritma ter družinskega življenja. Delovni čas oziroma ravnotežje med učinkovitostjo in humanizacijo v povezavi z delovnim časom je eden izmed pomembnejših dejavnikov, ki lahko vplivajo na učinkovitost zaposlenih in posredno uspeh celotnega podjetja, zato mu je potrebno posvečati posebno pozornost (Kaltnekar, 2016).

2.4 Nagrajevanje

S pogodbo o zaposlitvi zaposleni in delodajalec prevzameta določene obveznosti. Zaposleni se zaveže opraviti določeno delo, po Zakonu o delovnih razmerjih pa mu mora za to delodajalec zagotoviti primerno plačilo.

Plačo, ki jo zaposleni prejmejo, lahko razdelimo na fiksni in gibljivi del, pri čemer fiksni del predstavlja vrsto dela, ki ga zaposleni opravlja, gibljivi del pa, kako dobro ga opravlja. Fiksni delež tako pomeni osnovno plačilo, do katerega je zaposleni upravičen in je pogojen z zahtevnostjo dela ter predstavlja tudi nekatere dodatke, kot so na primer dodatki za nočno delo, nadomestila za upravičeno odsotnost in ugodnost v obliki pokojninskega zavarovanja. Plačila za delovno uspešnost, ugodnosti dodatnega zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja ter nagrade za dosežke, pa predstavljajo gibljivi del (Faganelj et al., 2007, str. 88–90).

Organizacije imajo svoj sistem nagrajevanja, ki predstavlja politiko in prakso s katero podjetja nagrajujejo svoje zaposlene in povečujejo motivacijo za delo. S sistemom plač in nagrajevanja podjetja tako nagradijo zaposlene za njihov prispevek in trud ter jih spodbudijo k zelenemu delovanju. Nagrade določajo prispevki zaposlenih in zmožnosti podjetja ter hkrati ne odražajo le načina razdeljevanja denarja, pač pa posameznikov prispevek in spodbujajo privrženost organizaciji (Zupan, 2001; Benčik, 2010, str. 12–13). Podjetja se najpogosteje odločijo za nagrajevanje po času, ko je zaposleni delal v podjetju, nagrajevanje po normi (vnaprej določeni rezultati dela) ali akordu (vnaprej izpogajani rezultati dela) ter skupnem ekonomskem rezultatu.

Osnovni cilj sistema plač in nagrajevanja je povečevanje uspešnosti in konkurenčnosti podjetja skozi večjo učinkovitost zaposlenih, obvladovanje stroškov, upoštevanje veljavnih predpisov ter ohranjanje pravičnosti. Predstavlja pomemben dejavnik za pridobivanje, motiviranje in ohranjanje kadrov, zato morajo organizacije razviti takšen sistem plač in nagrajevanja, ki jim pomaga dosežati cilje in hkrati zadovoljuje potrebe posameznikov po priznanju. Pri nagrajevanju morajo biti organizacije usmerjene k spremembam, razvoju in

timskemu delu, biti fleksibilne ter uporabljati različne pristope. Nagrajujejo naj po uspešnosti in učinkovitosti, z ustreznim sistemom plač in nagrajevanja pa bo povečana tudi uspešnost njihovega poslovanja (Lipičnik, 1998; Zupan, 2001, str. 122).

Sistem plač in nagrajevanja vpliva na uspešnost podjetij:

- poveča obseg in kakovost človeških virov (s privlačno plačo privablja najboljši kader, ki ga hkrati spodbuja k nadaljnjemu izobraževanju),
- poveča zavzetost zaposlenih (plače in nagrade kot motivacijski dejavnik),
- nadzoruje stroške dela (Benčik, 2010, str. 17).

Osnovno plačo z dodatki za obremenitve, nadomestili za upravičeno odsotnost, ugodnostmi, kot je obvezno pokojninsko in zdravstveno zavarovanje ter povračilom stroškov dela, morajo vsa podjetja zagotoviti svojim zaposlenim. Druge ugodnosti v obliki plačil ali storitev, pa delodajalec ponuja predvsem po lastni presoji. Kot mogoče ugodnosti, ki jih podjetje lahko omogoči svojim zaposlenim, Lipičnik (1998) navaja varstvo otrok, pomoč pri izobraževanju, finančno pomoč, različne programe za boljše počutje ter pomoč pri reševanju stanovanjskega problema. Poleg tega lahko svojim zaposlenim izplača dodatek glede na delovno uspešnost, ki se kaže v preseganju običajnih delovnih rezultatov. Uspešnost se tako lahko nagraduje na ravni posameznikov, skupin ali celotnega kolektiva. Vse bolj se uveljavlja tudi negotovinsko nagrajevanje, in sicer v obliki delnic, s čimer podjetja še bolj povečajo pripadnost zaposlenih. Poleg že omenjenih prejemkov v obliki osnovne plače z zakonsko določenimi dodatki, različnimi ugodnostmi in nagradami za delovno uspešnost, so lahko zaposleni zaradi uspešnega dela, dodatnih izkušenj, znanj in spretnosti še dodatno nagrajeni s finančnimi in nefinančnimi nagradami.

Finančne nagrade običajno obsegajo plačilo za individualno uspešnost, različne bonuse za posebne dosežke, finančne spodbude kot nagrade za doseg ciljev, provizije, plačila, povezana s posameznikovimi kompetencami, spretnostmi in vložkom ter plačila, povezana s prevzemom odgovornosti. Poleg denarnih nagrad podjetja včasih podarjajo tudi materialne, kot so ure, pisala, umetnine, potovanja, večerje, knjige, telefone, računalnike in darila za družinske člane (Benčik, 2010, str. 27–28).

Po mnenju Hendersona (2003, str. 22–27) pa so pomembne tudi nefinančne nagrade, saj zadostijo čustvenim in intelektualnim potrebam zaposlenih, izboljšujejo počutje, spodbujajo dobre medosebne odnose ter tako zvišujejo produktivnost.

Nekateri strokovnjaki (v Benčik, 2010, str. 29) se strinjajo, da imajo ravno nefinančne nagrade največji učinek na zadovoljstvo in učinkovitost zaposlenih. Priporočljive so torej nefinančne nagrade, kot je izobraževanje, napredovanje, prenos oziroma povečanje odgovornosti zaposlenih, omogočanje osebne rasti, dodatni dopust, dobri delovni pogoji, izkazovanje zaupanja, javna pohvala in druge simbolne nagrade. Včasih pa

zadoščajo tudi čisto nematerialne nagrade, kot so ustne in pisne pohvale, čestitke, napredovanje v naziv, sodelovanje na pomembnih organizacijskih dogodkih ter pojavljanje v promocijskih gradivih podjetja.

Denar, ki omogoča zadovoljevanje številnih potreb je močan, a ne edini motivator zaposlenih. Od posameznika je odvisno, kakšno vrednost mu pripisuje, njegova vrednost pa se spreminja v različnih časovnih obdobjih življenja posameznika, in sicer je lahko v mlajših letih zaposlenega višja. Trditve, da nezadovoljstvo pri delu povzročajo zgolj finančne težave, pa zato velikokrat ne držijo, s tem pa se prikriva globlje nezadovoljstvo na delovnem mestu (Benčik, 2010, str. 29–30).

3 LASTNOSTI MLADIM ZAPOSLENIM PRIJAZNEGA PODJETJA NA PODLAGI ANALIZE ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

Anketa je bila izvedena preko spleta, in sicer v obdobju med 17. in 21. junijem 2016. Anketni vprašalnik, z vprašanji zaprtega tipa, je začelo reševati enaindevetdeset oseb, od tega je osemindvajset oseb anketo rešilo v celoti oziroma so ankete uporabne za analizo. V analizi bom torej upoštevala le slednje, ki so primerne in uporabne za analizo, kar znaša 64 odstotkov od vseh začelih anket, pri čemer pa se pri posameznih vprašanjih lahko pojavijo odstopanja, saj nekaj anketirancev ni odgovorilo na katero izmed vprašanj.

3.1 Starost

Anketni vprašalnik so rešile tri osebe, mlajše od dvajset let, petindvajset oseb med dvajset in petindvajset let ter trideset oseb, mlajših od trideset let. Več kot polovica (52 odstotkov) anketirancev oz. oseb, ki je pravilno izpolnilo anketo je starejših od petindvajset in mlajših od trideset let, le 5 odstotkov pa jih je mlajših od dvajset let. Ostali anketiranci (43 odstotkov) pa sodijo v starostno skupino med dvajset in petindvajset let.

3.2 Vrsta zaposlitve

Večina anketiranih oseb (65 odstotkov) je zaposlenih, a le štirinajst oseb oziroma 25 odstotkov od vseh anketirancev za nedoločen čas, medtem ko je večina zaposlenih (40 odstotkov od vseh anketiranih) oziroma kar triindvajset oseb v delovnem razmerju za določen čas. Ena oseba je zaposlena za skrajšan delovni čas, medtem ko dela preko avtorske, podjetniške pogodbe ali s.p. ne opravlja nihče od vprašanih. Preostali anketiranci, devetnajst oseb oziroma 33 odstotkov vseh anketirancev, dela preko študentskega servisa. Ena oseba izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, ni razkrila svoje vrste zaposlitve.

Glede na vrsto zaposlitve, ki sem jo razdelila na zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, na zaposlitev preko avtorske, podjemne pogodbe in s.p., na zaposlitev s skrajšanim delovnikom ter na študentsko delo, so najbolj zadovoljni mladi zaposleni za nedoločen čas. Kar dobrih 57 odstotkov mladih zaposlenih za nedoločen čas, ki so izpolnili anketni vprašalnik, so zadovoljni ali celo zelo zadovoljni s svojo zaposlitvijo. Velik del preostanka zaposlenih za nedoločen čas je srednje zadovoljen s svojo zaposlitvijo, medtem ko je le dobrih 7 odstotkov mladih zaposlenih za nedoločen čas nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih z zaposlitvijo. Tudi podatki o zadovoljstvu zaposlenih za določen čas so dokaj razveseljivi, saj je več kot 45 odstotkov mladih zaposlenih za določen čas zadovoljnih s svojo zaposlitvijo ter skoraj 32 odstotkov srednje zadovoljnih. Odstotek nezadovoljnih je tu višji, saj znaša slabih 23 odstotkov. Anketnega vprašalnika ni izpolnil nihče z delom preko avtorske, podjemne pogodbe ali s.p. ter le ena oseba s skrajšanim delovnim časom, zato podatki za ti dve vrsti zaposlitve in zadovoljstvo zaposlenih niso reprezentativni. Malo presenetljiv pa je odstotek zadovoljstva mladih, ki opravljajo študentsko delo. Nasprotno od pričakovanj je zelo malo mladih nezadovoljnih s študentskim delom (le slabih 15 odstotkov), medtem ko je odstotek mladih, ki so s študentskim delom zadovoljni ali srednje zadovoljni, enako velik in znaša slabih 43 odstotkov.

3.3 Vrsta organizacije

Večina anketirancev, kar petintrideset oseb oziroma 63 odstotkov vseh anketirancev, delo opravlja v zasebnem podjetju. Le majhen odstotek, 16 odstotkov oziroma devet oseb dela v javni upravi, 2 odstotka oziroma ena oseba manj pa v državnem podjetju. Štiri osebe, kar znaša 7 odstotkov oseb, ki so pravilno izpolnile anketo, dela v s.p. Dve osebi izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, ni razkrila vrste organizacije, v kateri opravlja delo.

V splošnem so svojo organizacijo kot najbolj mladim zaposlenim prijazno označili mladi anketiranci, zaposleni v državnih podjetjih. Njihova zaznava lastne organizacije kot mladim prijazne dosega dobrih 57 odstotkov vseh mladih zaposlenih v tovrstnih organizacijah. Kot srednje mladim zaposlenim prijazna državna podjetja dojema dobrih 14 odstotkov mladih zaposlenih, medtem ko jih še enkrat toliko meni, da so državna podjetja mladim zaposlenim neprijazna. Več kot polovica zaposlenih v zasebnih podjetjih meni, da je njihovo podjetje mladim zaposlenim prijazno, ali celo zelo prijazno, skoraj 40 odstotkov pa je mnenja da je njihovo podjetje srednje prijazno mladim zaposlenim. Število oseb, ki zasebnega podjetja ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijaznega pa je najnižje od vseh organizacij, saj znaša le slabih 10 odstotkov mladih anketirancev, ki delo opravljajo v zasebnem podjetju. Odstotek zaposlenih mladih oseb, ki menijo, da so organizacije državne uprave, v katerih delajo, mladim zaposlenim prijazne, srednje prijazne ali neprijazne, je enak in pri vseh treh možnih trditvah znaša dobrih 33 odstotkov. Kot najmanj mladim zaposlenim prijazne organizacije pa so bili z anketo ocenjeni s.p., v

katerih sicer delo opravlja manjše število anketirancev, zato te podatke težko generaliziramo.

3.4 Velikost organizacije

Število anketirancev upada od največjih do najmanjših organizacij. Največji delež vprašanih, dvajset oseb oziroma 35 odstotkov anketirancev, dela v veliki organizaciji, z več kot dvesto petdeset zaposlenimi. Sledi jim šestnajst oseb (28 odstotkov), ki dela v srednje velikem podjetju z od petdeset do dvesto petdeset zaposlenimi. V malih podjetjih, ki imajo med deset in petdeset zaposlenih, dela trinajst anketirancev oziroma 23 odstotkov oseb, ki je pravilno izpolnilo anketni vprašalnik. Najmanj anketirancev, osem, kar znaša 14 odstotkov, pa delo opravlja v mikro organizacijah z manj kot desetimi zaposlenimi. Ena oseba izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, ni razkrila velikosti organizacije, v kateri opravljajo delo.

Zadovoljstvo z zaposlitvijo pa je lahko odvisno tudi od vrste oziroma velikosti organizacije, v kateri posameznik dela. Na začetku strokovne naloge sem domnevala, da je zadovoljstvo zaposlenih najvišje pri mladih zaposlenih v malih ali mikro zasebnih podjetjih. Odgovori na anketni vprašalnik moje domneve niso potrdili, saj je zadovoljstvo z zaposlitvijo nižje le še pri osebah, ki delajo v s.p., v vseh drugih organizacijah pa je zadovoljstvo večje. Zadovoljstvo z zaposlitvijo je največje pri mladih zaposlenih, ki delo opravljajo v velikih zasebnih podjetjih z več kot dvesto petdeset zaposlenimi. Kar dve tretjini izmed zaposlenih v velikih zasebnih podjetjih je zadovoljnih z zaposlitvijo, dobrih 22 odstotkov jih je srednje zadovoljnih ter le 11 odstotkov nezadovoljnih, pri čemer nihče ni zelo nezadovoljen. Po stopnji zadovoljstva pri mladih zaposlenih zasebnim sledijo državna podjetja, v katerih je glede na odgovore anketnega vprašalnika, zadovoljnih 57 odstotkov mladih zaposlenih. Srednje zadovoljnih z zaposlitvijo v državnih podjetjih je 14 odstotkov, medtem ko je tudi odstotek nezadovoljnih v tej vrsti organizacije precej velik, saj znaša 29 odstotkov. Podobno visok odstotek zadovoljnih mladih zaposlenih se pojavlja pri srednje velikih zasebnih podjetjih, kjer je slabih 55 odstotkov mladih zaposlenih zadovoljno z zaposlitvijo ter dobrih 27 odstotkov srednje zadovoljnih. Delež nezadovoljnih z zaposlitvijo v srednjih zasebnih podjetjih je dokaj nizek, saj znaša dobrih 18 odstotkov, pri čemer pa nihče izmed anketiranih mladih ni izrazito oziroma zelo nezadovoljen z zaposlitvijo v srednje velikem podjetju. Zadovoljstvo z zaposlitvijo je približno enako v malih in mikro zasebnih podjetjih in v državni upravi, saj v obeh primerih glede na izsledek ankete znaša dobrih 33 odstotkov izmed oseb, zaposlenih v majhnih in mikro podjetjih oziroma v javni upravi. Pri tem je delež srednje zadovoljnih večji pri zaposlenih v malih in mikro zasebnih podjetjih, kjer predstavlja polovico od vseh mladih zaposlenih v tovrstnih organizacijah, pri zaposlenih v državni upravi pa je delež srednje zadovoljnih z zaposlitvijo enak kot delež zadovoljnih, in sicer znaša dobrih 33 odstotkov. Je pa delež nezadovoljnih z zaposlitvijo v državni upravi še enkrat višji od deleža nezadovoljnih v malih in mikro zasebnih podjetjih, ki znaša dobrih 16 odstotkov od vseh mladih

anketirancev, ki so zaposleni v podjetjih z manj kot petdeset zaposlenimi. Zadovoljstvo z zaposlitvijo je glede na odgovore anketirancev najnižje pri osebah, ki delajo v s.p. V tej vrsti organizacije je z zaposlitvijo srednje zadovoljna polovica mladih, ki po njihovem pričevanju v anketnem vprašalniku delajo v s.p., preostali del pa se deli še na dva enaka dela, ki predstavljata zadovoljne in nezadovoljne mlade zaposlene.

3.5 Izpopolnjujoče delo

Večino vprašanih delo izpopolnjuje, pri čemer razlika do tistih, ki jih delo ne izpopolnjuje, ni tako velika. Trideset oseb oziroma 55 odstotkov anketirancev meni, da jih njihovo delo izpopolnjuje, medtem ko petindvajset oseb, kar znaša 45 odstotkov anketirancev meni, da jih delo ne izpopolnjuje. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, niso razkrile ali jih delo, ki ga opravljajo izpopolnjuje, ali ne.

3.6 Možnosti dodatnega izobraževanja

Kar 63 odstotkov anketirancev oziroma šestintrideset oseb ima možnost dodatnega izobraževanja, povezanega z njihovim delom. Enaindvajset oseb oziroma 37 odstotkov anketirancev pa te možnosti za izobraževanje, povezano z njihovim delom, nima. Ena oseba izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelila o možnosti dodatnega izobraževanja iz področja dela, ki ga opravlja.

Izpopolnjujoče delo in možnost dodatnega izobraževanja, povezanega z zaposlitvijo, v polovici primerov ustrezata visoki stopnji zadovoljstva z zaposlitvijo in zaznave lastne organizacije kot mladim zaposlenim prijazne.

3.7 Delovni prostor

Na vprašanje o tem, kakšen je njihov delovni prostor je odgovorilo petinpetdeset oseb. Večina oseb meni, da je njihov delovni prostor prijeten, saj je kar petintrideset oseb oziroma 64 odstotkov anketirancev svoj delovni prostor ocenilo z najvišjima ocenama, štiri in pet. 24 odstotkov anketirancev oziroma trinajst oseb meni, da je njihov delovni prostor srednje prijeten, saj mu je podelilo oceno tri. Le sedem oseb oziroma 13 odstotkov anketirancev pa je svoj delovni prostor ocenilo kot neprijeten, pri čemer je omenjenih sedem oseb svojemu delovnemu prostoru namenilo oceno dve, eno, ki pomeni neprijeten delovni prostor, pa nihče.

3.8 Delovnik

Večina vprašanih, 59 odstotkov oziroma dvaintrideset oseb dela v enoizmenskem delovniku. 33 odstotkov, kar predstavlja osemnajst oseb, dela v dvoizmenskem delovniku,

medtem ko triizmensko delo opravljajo le štiri osebe (7 odstotkov anketirancev). Štiri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, na vprašanje o vrsti delovnika niso odgovorile.

Delovnik in delovni prostor glede na izsledke ankete, ki so jo izpolnjevali mladi zaposleni do 30. leta starosti, nista ključna za zadovoljstvo mladih z zaposlitvijo in za to, da slednji organizacijo, v kateri delajo ocenjujejo kot mladim zaposlenim prijazno. Osebe, ki so svoj delovni prostor ocenile kot neustrezen oziroma nezadovoljiv ali pa delajo v triizmenskem delovniku, so vseeno vsaj srednje zadovoljni do zadovoljni s svojo zaposlitvijo ter organizacijo ocenjujejo kot mladim zaposlenim prijazno.

3.9 Usklajevanje dela s prostim časom

Na vprašanje, kako dobro svoje delo usklajujejo s prostim časom, so anketiranci odgovorili zelo različno, zato so odgovori zelo razpršeni. Največ vprašanih, petnajst oseb oziroma 27 odstotkov anketirancev meni, da svoje delo srednje dobro usklajuje s prostim časom. Kar dober delež, 42 odstotkov anketirancev, kar predstavlja triindvajset oseb, pa se s trditvijo, da dobro usklajujejo delo s prostim časom, strinja ali celo popolnoma strinja. 31 odstotkov anketirancev pa meni, da svojega prostega časa ne usklajuje dobro z delom, pri čemer sedem oseb oziroma 13 odstotkov anketirancev zelo slabo usklajuje prosti čas z delom, deset oseb oziroma 18 odstotkov anketirancev pa meni, da slabo usklajuje delo s prostim časom. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelila do tega, kako dobro usklajuje svoje delo in prosti čas.

3.10 Usklajevanje dela z družinskim življenjem

Odgovori na vprašanje, kako dobro anketiranci usklajujejo družinsko življenje z delom, so še bolj razpršeni. Tudi tu največ, sedemnajst anketirancev, kar predstavlja 31 odstotkov, meni, da srednje dobro usklajuje delo z družinskim življenjem. Odstotek tistih, ki menijo, da dobro ali zelo dobro usklajujejo delo in družinsko življenje je nekoliko manjši, kot pri prostem času, vseeno pa predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev. Od tega enajst oseb dobro, deset pa zelo dobro usklajuje družinsko življenje z delom. Skupno 31 odstotkov anketirancev meni, da slabo ali zelo slabo usklajujejo delo in družinsko življenje, pri čemer šest oseb ali 11 odstotkov anketirancev meni, da zelo slabo usklajujejo družinsko življenje z delom. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se niso opredelile do tega, kako dobro usklajuje delo z družinskim življenjem.

3.11 Ocena rokov in zadolžitev

Oceno rokov in zadolžitev, ki jim jih naložijo nadrejeni, je podalo petinpetdeset oseb, kar pomeni, da na to vprašanje niso odgovorile tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo. Večina, 35 odstotkov vprašanih, meni, da jim

nadrejeni nalagajo srednje ustrezne roke in zadolžitve. Več oseb je naložene roke in zadolžitve ocenilo kot ustrezne ali zelo ustrezne, kot neustrezne ali celo zelo neustrezne. Dvanajst oseb (22 odstotkov) meni, da jim nadrejeni nalagajo ustrezne roke in zadolžitve, še dve več (25 odstotkov) pa da so ti roki in zadolžitve zelo ustrezni. Le pet oseb meni, da jim nadrejeni nalagajo neustrezne roke in zadolžitve, enako število oseb oziroma 9 odstotkov anketirancev pa, da so roki in zadolžitve neustrezni.

3.12 Ocena medsebojnih odnosov v organizaciji

Večina vprašanih je medosebne odnose v organizaciji ocenila pozitivno. Šestnajst oseb oziroma 29 odstotkov vprašanih meni, da so odnosi med zaposlenimi zelo dobri, enako število jih meni, da so odnosi dobri, še dva odstotka več (oziroma ena oseba več) pa, da so odnosi v njihovi organizaciji srednje dobri. Le šest oseb oziroma 11 odstotkov anketirancev je medosebne odnose v organizaciji, v kateri delajo, ocenilo kot slabe, nihče od vprašanih pa jih ni ocenil kot zelo slabe. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se niso opredelile do kakovosti medosebnih odnosov v organizaciji, v kateri delajo.

3.13 Ocena komunikacije med zaposlenimi

Skoraj polovica, oziroma natančneje 44 odstotkov anketirancev, kar predstavlja štiriindvajset oseb je komunikacijo med zaposlenimi v organizaciji ocenilo kot srednje dobro. 31 odstotkov anketirancev (oziroma sedemnajst oseb) je komunikacijo ocenilo kot dobro, le devet oseb (oziroma 16 odstotkov vprašanih) pa kot zelo dobro. Odstotek anketirancev, ki je komunikacijo med zaposlenimi v lastni organizaciji ocenil kot slabo je zelo nizek, saj znaša le 7 odstotkov (oziroma štiri osebe), še nižji pa je odstotek anketirancev, ki je komunikacijo ocenil kot zelo slabo, in sicer 2 odstotka, kar predstavlja natančno eno osebo, ki je izpolnila vprašalnik. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, niso ocenile komunikacije med zaposlenimi v organizaciji, v kateri delajo.

Iz odgovorov na anketni vprašalnik pa lahko sklepam na pomen medosebnih odnosov in komunikacije, saj so osebe, nezadovoljne z odnosi in komunikacijo, v skoraj vseh primerih (razen enega) nezadovoljne tudi z zaposlitvijo in/ali svoje organizacije ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijazne.

3.14 Udeleževanje dogodkov, ki jih prireja organizacija

V podjetjih oziroma organizacijah, v katerih dela 23 odstotkov anketirancev ne prirejajo dogodkov in aktivnosti za zaposlene, zato se jih ne morejo udeležiti. 5 odstotkov vprašanih, kar znaša tri osebe pa se dogodkov, ki jih prireja njihova organizacija nikoli ne udeležujejo, a po lastni izbiri. Največ oseb, petindvajset, kar znaša 45 odstotkov

anketirancev, se tovrstnih dogodkov udeležuje včasih, petnajst oseb (ali 27 odstotkov vprašanih) pa se vedno udeležuje dogodkov in aktivnosti, ki jih organizira njihova organizacija. Tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelila do tega, ali se udeležuje dogodkov, ki jih organizira njihov delodajalec.

3.15 Zadovoljstvo z vodenjem

Večina vprašanih mladih zaposlenih je zadovoljna z vodenjem organizacije, v kateri delajo, saj je kar 54 odstotkov anketirancev oziroma devetindvajset oseb vodenje njihove organizacije ocenilo kot zadovoljivo. Le peščica, pet oseb (oziroma 9 odstotkov) je vodenje organizacije, v kateri delajo, ocenilo kot zelo zadovoljivo. Dvanajst oseb, kar predstavlja 22 odstotkov anketirancev je srednje zadovoljno z vodenjem njihove organizacije, točno polovico manj vprašanih, šest oseb, pa z vodenjem njihove organizacije ni zadovoljno. Le dve osebi, kar znaša 4 odstotke vprašanih, pa sta z vodenjem njune organizacije zelo nezadovoljni. Štiri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, ni opredelilo zadovoljstva z vodenjem njihove organizacije.

Nezadovoljstvo z vodenjem organizacije v vseh primerih sovpada z nezadovoljstvom z zaposlitvijo in zaznavo organizacije kot mladim zaposlenim neprijazno.

3.16 Uspeh organizacije

Večina anketiranih mladih zaposlenih, kar 41 odstotkov oziroma dvaindvajset oseb je organizacijo, v kateri delajo, ocenilo kot zelo uspešno. Trinajst oseb, kar znaša 24 odstotkov vprašanih, je svojo organizacijo ocenilo kot uspešno, petnajst oseb oziroma 28 odstotkov anketiranih mladih zaposlenih pa kot srednje uspešno. Le po dve osebi, kar znaša 4 odstotke vprašanih, sta svojo organizacijo ocenili kot neuspešno in kot zelo neuspešno. Štiri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se niso opredelile do uspešnosti organizacije, v kateri delajo.

3.17 Zadovoljstvo s plačo

Na vprašanje, kako zadovoljni so mladi zaposleni s plačilom za svoje delo, je odgovorilo petinpetdeset oseb, kar pomeni, da na vprašanje niso odgovorile tri osebe izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za analizo. Odgovori na to vprašanje pa so zelo razpršeni. Le ena oseba, ki predstavlja 2 odstotka anketirancev, je s plačilom za svoje delo zelo zadovoljna. Šestnajst oseb oziroma 29 odstotkov vprašanih je s plačo zadovoljnih, dvaindvajset oseb oziroma 40 odstotkov vprašanih pa je srednje zadovoljnih z mesečnim zaslužkom. Po osem oseb je nezadovoljnih in zelo nezadovoljnih s plačo, kar skupno predstavlja 30 odstotkov anketirancev, nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih s plačilom za delo.

Natančnejša analiza posameznih vprašanj in odgovorov pa je pokazala zanimive rezultate. S plačilom za opravljeno delo so glede na izsledke ankete najbolj zadovoljni mladi zaposleni v državnih podjetjih, najmanj pa v državni upravi. Na vprašanje, kako zadovoljni so s plačo, je kar 37,5 odstotka mladih, ki so zaposleni v državnih podjetjih odgovorilo, da so zadovoljni, podobno pa je odgovorilo le dobre 3 odstotke manj mladih, zaposlenih v zasebnih podjetjih. Nezadovoljstvo s plačilom med mladimi zaposlenimi je enako v državnih in zasebnih podjetjih, in sicer je četrtnina mladih tam zaposlenih nezadovoljna ali celo zelo nezadovoljna s plačilom za svoje delo. Odstotek nezadovoljnih pa je najvišji pri mladih zaposlenih v državni upravi. Kar 55,56 odstotka slednjih je nezadovoljnih s plačilom za svoje delo, medtem ko jih je le dobrih 22 odstotkov s plačo zadovoljnih. Anketiranci, ki so zaposleni v s.p.-ju, so s svojo plačo zadovoljni ali srednje zadovoljni, pri čemer je število oseb s to vrsto zaposlitve, ki je odgovorilo na to vprašanje tako majhno, da iz vzorca oziroma danih odgovorov težko sklepam za celotno populacijo.

Plača glede na odgovore v anketnem vprašalniku ne predstavlja popolnega merila za zadovoljstvo mladih zaposlenih, je pa vseeno dokaj pomembna, saj večina oseb, ki ni zadovoljna s svojo plačo, ni zadovoljna niti s svojo zaposlitvijo (zadovoljstvo z zaposlitvijo oseb, ki niso zadovoljne s plačo, je bolj izjema kot pravilo) in lastne organizacije ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijazno.

3.18 Dogodki za otroke zaposlenih

V skoraj polovici, natančneje v 44 odstotkov organizacijah, v katerih delajo anketiranci, nikoli ne prirejajo dogodkov za otroke zaposlenih, kot je na primer obdarovanje otrok ob novem letu, saj je odklonilno na to vprašanje odgovorilo kar štiriindvajset oseb. 30 odstotkov anketirancev, kar opredeli šestnajst oseb, je na isto vprašanje odgovorilo pritrdilno, ostalih 26 odstotkov, pa je odgovorilo, da njihova organizacija včasih prireja dogodke za otroke zaposlenih, pri čemer pa pogostost tovrstnih dogodkov iz odgovorov ni razvidna. Tudi na to vprašanje niso odgovorile štiri osebe, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za analizo.

3.19 Nagrajevanje oziroma vzpodbujanje zaposlenih

Največ oseb, devetnajst, kar predstavlja 36 odstotkov vprašanih, ni deležnih nobenih nagrad ali vzpodbud za svoje delo. Pri tem predpostavljamo, da teh devetnajst oseb predstavlja tiste, ki opravljajo študentsko delo, za katerega ni predvidena ali predpisana nobena vrsta nagrade, odvisna pa je predvsem od volje delodajalca. 2 odstotka oziroma ena oseba manj je nagrajena po uspešnosti, le 6 odstotkov od vseh anketirancev, katerih vprašalniki so primerni za analizo, oziroma tri osebe pa so udeležene tudi pri dobičku organizacije, v kateri delajo. Četrtnina vprašanih, trinajst oseb pa kot obliko nagrade ali vzpodbude za nadaljnje delo prejme božičnico. Pet oseb izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelila do vrste nagrade ali vzpodbude, ki jo prejmejo za svoje delo ali pa je sploh ne prejmejo.

3.20 Možnost napredovanja

Dobra polovica vprašanih, osemindvajset oseb od enainpetdesetih, ki je odgovorilo na to vprašanje, ima na svojem delovnem mestu možnost napredovanja. 45 odstotkov oziroma triindvajset oseb, ki je odgovorilo na to vprašanje, pa možnosti napredovanja nima.

Kot plače, tudi nagrad in napredovanj ne moremo šteti za ključne dejavnike zadovoljstva z zaposlitvijo in percepcije organizacije kot mladim zaposlenim prijazne, vendar pa lahko vseeno iz odgovorov mladih zaposlenih sklepamo, da na zadovoljstvo in dožemanje lastne organizacije kot prijazne, bolj kot plače vplivajo nagrade in napredovanja.

3.21 Pogostost službenih potovanj

Velik delež vprašanih, kar štiriindvajset oseb, ki predstavljajo 48 odstotkov anketiranih mladih zaposlenih, si ne želi nobenih službenih potovanj, saj bi jim slednja predstavljala obremenitev. Za 27 odstotkov vprašanih oziroma štirinajst oseb so sprejemljiva službena potovanja lahko dvakrat letna. Najmanjši delež vprašanih, trinajst oseb pa odgovarja, da so lahko službena potovanja precej bolj pogosta, celo enkrat mesečna, in so še vedno sprejemljiva. Sedem oseb izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelila do tega, kako pogosta so lahko službena potovanja, da niso obremenjujoča za mlade zaposlene.

3.22 Občutek cenjenosti v organizaciji

Sedem oseb se v organizaciji, kjer dela le redko počuti cenjeno, vsi od vprašanih pa se vsaj kdaj pa kdaj počutijo cenjeno. Največ oseb, devetnajst, kar predstavlja 37 odstotkov anketiranih mladih zaposlenih, odgovarja, da se občasno počuti cenjeno v svoji organizaciji. Tri osebe manj, oziroma 31 odstotkov vprašanih se večino časa počuti cenjeno v organizaciji, kjer dela, le 18 odstotkov anketirancev oziroma devet oseb pa se vedno počuti kot cenjen in pomemben del v svoji organizaciji. Sedem oseb izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelilo do tega, kakšen občutek cenjenosti imajo v organizaciji, v kateri delajo.

3.23 Preobremenjenost zaradi dela

Največji delež vprašanih je le občasno preobremenjen zaradi dela, ki ga opravlja. Tako je namreč odgovorilo sedemnajst oseb oziroma 33 odstotkov anketiranih mladih zaposlenih. 27 odstotkov oziroma štirinajst oseb, ki je odgovarjalo na vprašalnik, je le redko obremenjenih zaradi dela, štiri osebe pa zaradi dela ne čutijo preobremenjenosti. Nasprotno je deset oseb (oziroma 19 odstotkov anketirancev) ocenilo, da je so skoraj vedno preobremenjeni zaradi dela, neprestano preobremenjenost zaradi njihovega dela pa čuti

sedem oseb. Šest oseb izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, se ni opredelilo do stopnje obremenjenosti zaradi dela, ki ga opravljajo.

3.24 Družbeni ugled zaradi zaposlitve

Po šestnajst oseb, kar skupno znaša 62 odstotkov vprašanih meni, da jim njihova zaposlitev občasno ali skoraj vedno prinaša družbeni ugled. Pet oseb oziroma dobrih 10 odstotkov vprašanih meni, da jim njihovo delo vedno prinaša družbeni ugled. Ena oseba več oziroma 2 odstotka vprašanih več meni, da jim zaposlitev prinaša družbeni ugled, medtem ko osem oseb oziroma 16 odstotkov anketirancev meni, da jim zaposlitev nikoli ne prinaša družbenega ugleda, ali ne vpliva bistveno nanj. Sedem oseb izmed tistih, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za obdelavo, ni podalo ocene o tem, ali jim njihovo delo prinaša družbeni ugled.

3.25 Zadovoljstvo z zaposlitvijo

Na vprašanje o zadovoljstvu z zaposlitvijo je odgovorilo dvainpetdeset mladih zaposlenih, kar pomeni, da na vprašanje ni odgovorilo šest oseb, katerih izpolnjeni vprašalniki so primerni za analizo. Večina mladih zaposlenih, kar 33 odstotkov oziroma sedemnajst oseb, je dokaj zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo. Štirinajst oseb je zadovoljnih, devet pa celo zelo zadovoljnih s svojo zaposlitvijo. Odstotek mladih zaposlenih, ki so s svojo zaposlitvijo zadovoljni je večji od tistih, ki z delom niso zadovoljni. Pet oseb oziroma dobrih 10 odstotkov vprašanih s svojo zaposlitvijo ni zadovoljnih, sedem oseb oziroma 13 odstotkov anketirancev pa je z zaposlitvijo celo zelo nezadovoljnih.

3.26 Ocena organizacije kot mladim zaposlenim prijazne

Največ oseb, osemnajst, kar predstavlja 35 odstotkov anketiranih mladih zaposlenih, je organizacijo, v kateri delajo, ocenilo kot dokaj mladim prijazno. 10 odstotkov manj vprašanih oziroma trinajst oseb je organizacijo, v kateri delajo, ocenilo kot mladim prijazno, še dve osebi manj pa kot celo mladim zelo prijazno organizacijo. Odstotek oseb, ki so organizacijo, v kateri delajo ocenile kot neprijazno ali celo zelo neprijazno, je manjši. Da je organizacija v kateri delajo neprijazna, meni šest oseb, da pa je zelo neprijazna, menijo trije vprašani. Na najpomembnejše vprašanje v anketnem vprašalniku je odgovorilo enainpetdeset oseb, splošni rezultat pa nakazuje, da so mladi zaposleni, navkljub obliki zaposlitve, vrsti organizacije ali njeni velikosti, zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, zato večina izmed njih svojo organizacijo ocenjuje kot mladim zaposlenim prijazno.

SKLEP

Zaposlitev, h kateri stremijo ali jo dejansko dobijo mladi, nima nujno vedno pozitivnih učinkov, saj lahko mladim otežuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Na zadovoljstvo mladih z zaposlitvijo vplivajo številni dejavniki, in sicer vrsta, velikost, uspešnost in način vodenja organizacije ter dobre delovne razmere in medsebojni odnosi. Raziskave kažejo, da so mladim bolj pomembne kot višina plače prav delovne razmere in dobri odnosi v podjetju. Materialne dobrine za mlade zaposlene nimajo več tako velikega motivacijskega pomena, pač pa stremijo k večjemu zadovoljstvu na delovnem mestu. V zaključni strokovni nalogi me je zanimalo, predvsem kakšne vrste organizacij so mladim zaposlenim prijazne in kako slednji dojemajo organizacije, v katerih opravljajo delo ter kako na to zaznavo vplivajo vodenje, komunikacija in medsebojni odnosi, delovno okolje in delovni čas ter nagrajevanje.

Na podlagi anketnega vprašalnika, ki ga je izpolnilo 58 mladih zaposlenih, sem ugotovila, da nezadovoljstvo mladih zaposlenih z vodenjem organizacije v vseh primerih sovpada z nezadovoljstvom z zaposlitvijo in zaznavo organizacije kot mladim zaposlenim neprijazno. Iz zbranih odgovorov lahko sklepam tudi na pomen medosebnih odnosov in komunikacije, saj so osebe, nezadovoljne z odnosi in komunikacijo, v skoraj vseh primerih (razen enega) nezadovoljne tudi z zaposlitvijo in/ali svoje organizacije ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijazne. Delovnik in delovni prostor glede na izsledke ankete, ki so jo izpolnjevali mladi zaposleni do 30. leta starosti, nista ključna za zadovoljstvo mladih z zaposlitvijo in za to, da slednji organizacijo, v kateri delajo, ocenjujejo kot mladim zaposlenim prijazno. Kot plače, tudi nagrad in napredovanj ne morem šteti za ključne dejavnike zadovoljstva z zaposlitvijo in percepcije organizacije kot mladim zaposlenim prijazne, vendar pa lahko vseeno iz odgovorov mladih zaposlenih sklepam, da na zadovoljstvo in dožemanje lastne organizacije kot prijazne, bolj kot plače vplivajo nagrade in napredovanja.

Glede na vrsto zaposlitve, ki sem jo v anketnem vprašalniku razdelila na zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, na zaposlitev preko avtorske, podjemne pogodbe in s.p., na zaposlitev s skrajšanim delovnikom ter na študentsko delo, so najbolj zadovoljni mladi zaposleni za nedoločen čas. Kar dobrih 57 odstotkov mladih zaposlenih za nedoločen čas, ki so izpolnili anketni vprašalnik, je zadovoljnih ali celo zelo zadovoljnih s svojo zaposlitvijo. Vprašanje, ki se mi je porajalo, da je zadovoljstvo mladih zaposlenih najvišje z zaposlitvijo za nedoločen čas, torej lahko potrdim. Hkrati pa na podlagi z anketnim vprašalnikom pridobljenih informacij, ne morem potrditi, da je zadovoljstvo mladih zaposlenih odvisno le od vrste zaposlitve. Na zadovoljstvo mladih zaposlenih namreč vpliva več različnih dejavnikov.

Zadovoljstvo z zaposlitvijo je lahko odvisno tudi od vrste oziroma velikosti organizacije, v kateri posameznik dela. Zadovoljstvo mladih zaposlenih z zaposlitvijo je glede na velikost

največje v velikih zasebnih podjetjih, sledijo državna podjetja in srednje velika zasebna podjetja, nato pa mala in mikro zasebna podjetja in državna uprava.

Glede na vse odgovore in analizo anketnega vprašalnika, ki sem ga uporabila kot temelj mojega raziskovanja na temo mladim zaposlenim prijaznih podjetij lahko strnem pomembna dejstva o počutju, občutju in opredelitvi podjetij kot mladim in družinam prijaznih podjetij v Sloveniji. Mladi v Sloveniji so s svojo zaposlitvijo srednje zadovoljni oziroma celo zadovoljni. Tudi svojo organizacijo opredelijo kot mladim zaposlenim srednje prijazno oziroma celo prijazno organizacijo. Tu lahko izpostavim odgovore v anketnem vprašalniku na vprašanje o zadovoljstvu z zaposlitvijo, kjer je kar sedemnajst mladih dokaj zadovoljnih, štirinajst mladih zadovoljnih in celo devet mladih zelo zadovoljnih z svojo zaposlitvijo. Tudi odgovori na vprašanje o oceni organizacije kot mladim in družinam prijazne organizacije kažejo, da so v Sloveniji podjetja mladim in družinam prijazna podjetja. Osemnajst mladih je organizacijo ocenilo kot dokaj prijazno, trinajst mladih kot prijazno, enajst mladih pa celo kot zelo prijazno organizacijo mladim in družinam. Da je temu tako, se v zadnjih letih v Sloveniji država in podjetja zelo trudijo, da bi bila mladim in družinam prijazna podjetja. Omenim naj certifikat družini prijazno podjetje, ob podelitvi katerega morajo podjetja izpolnjevati kriterije, ki so določeni, da je podjetje lahko družini prijazno podjetje. Slovenska podjetja so naklonjena temu certifikatu in posledično tudi usklajevanju poklicnega in družinskega življenja med mladimi. Sama sem mnenja, da bi morali s strani države še bolj spodbujati in ozaveščati podjetja o pomenu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja s poudarkom na mladih. Podjetjem bi morali dati še dodatne vzpobude za zaposlovanje mladih, ne samo v finančni obliki, pač pa tudi kot recimo dodatna izobraževanja jezikov, raznih tehničnih znanj... Država bi res morala poudariti pomen mladih za gospodarstvo in s tem bi se zelo izboljšal tudi položaj in zadovoljstvo mladih tudi na drugih področjih življenja. Odgovori na vprašanja recimo o delovnem prostoru in delovnem času posredno ne vplivajo na nezadovoljstvo zaposlenih z zaposlitvijo oziroma oceno organizacije kot mladim prijazne organizacije. Nasprotno pa sem zasledila iz odgovorov na anketni vprašalnik o medosebnih odnosih in komunikaciji med zaposlenimi, saj so osebe, nezadovoljne z odnosi in komunikacijo, v skoraj vseh primerih (razen enega) nezadovoljne tudi z zaposlitvijo in/ali svoje organizacije ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijazne. V tem primeru pa po mojem mnenju lahko največ naredijo vodje v podjetjih z zgledom in pravičnostjo, ter tudi vsi zaposleni, da se trudimo biti dobri, pravični sodelavci. Plača pa glede na odgovore mladih zaposlenih v anketnem vprašalniku ne predstavlja popolnega merila za zadovoljstvo mladih zaposlenih, je pa vseeno dokaj pomembna, saj večina oseb, ki ni zadovoljna s svojo plačo, ni zadovoljna niti s svojo zaposlitvijo in lastne organizacije ne dojemajo kot mladim zaposlenim prijazno.

Iz celotne analize anketnega vprašalnika na temo mladim zaposlenim in družinam prijaznih podjetij lahko strnem, da so v Sloveniji mladi srednje zadovoljni z svojo zaposlitvijo in da ocenjujejo podjetja oziroma organizacije kot dokaj prijazne mladim in družinam. Država in

podjetja tako morajo in lahko še veliko naredijo na tem področju. Tako bi imeli koristi mladi in njihove družine na vseh področjih življenja, tako poklicem, družinskem, družabnem... In seveda podjetja in država v gospodarskem smislu, ker bi uporabili mladostno zagnanost, energijo, zagretost in znanje, ki ga mladi imajo.

Za zaključek pa bi izpostavila nekaj težav na katere sem naletela na samem začetku pisanja in raziskovanja teme mladim zaposlenim prijazna podjetja. Veliko je že bilo napisanega na temo družini prijazna podjetja, malo na temo mladim prijazna podjetja. Kriteriji za določitev mladim in družinam prijaznih podjetij so enaki, vendar vsi mladi zaposleni tudi še nimajo svoje družine. Namen moje zaključne strokovne naloge je bil raziskati zaposlitve in posledično zadovoljstvo vseh mladih, tako tistih z svojimi družinami in brez, torej res še zelo mladih zaposlenih. Menim, da se na tem področju da še veliko raziskati, potrebno pa bi bilo te raziskave tudi upoštevati oziroma vsaj temeljito slediti in izpolnjevati cilje, ki jih imamo trenutno zastavljene v Sloveniji na področju zaposlovanja mladih.

LITERATURA IN VIRI

1. Benčik, N. (2010). *Sistem plač in nagrajevanja zaposlenih kot dejavnik motivacije: študija primera*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Dekleva, M. (2003). Urejeno delovno okolje. *Glas gospodarstva*.
3. Dulk D., Peper, L., & Peper, B. (2009). Managing work-life policies in the European workplace: Explorations for future research. Najdeno 5. junija 2016 na spletnem naslovu https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/3145/RECWP_0409_Den_Dulk_Peper.pdf;jsessionid=6B473CD43866544A819A9DC930239052?sequence=1
4. Dimovski, V., Penger, S., Škerlavaj, M., & Žnidaršič, J. (2005). *Učeca se organizacija: Ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV Založba.
5. Ekvilib Inštitut (2016). Certifikat Družini prijazno podjetje. Najdeno 21. junija 2016 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/>
6. Evropska komisija. (2016). Jamstvo za mlade. Najdeno 31. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl>
7. Faganelj, M., Mlakar S., & Molka, A. (2007). Kako obdržati kader? V Čuček, V., Faganelj, M., Mlakar, S., Molka, A., Ravnikar, T., & Avsec, T. (ur.). *Vse kar bi morali vedeti o zaposlovanju* (str. 88–108). Ljubljana: Lisac&Lisac.
8. Florjančič, J., & Ferjan, M. (2000). *Management poslovnega komuniciranja*. Kranj: Moderna organizacija.
9. George, J. M., & Jones, G. R. (1996). *Organizational behaviour: understanding and managing*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
10. Gomboc, N. (2008). *Komunikacija in konflikti v delovnem okolju*. Lesce: B&B Višja strokovna šola.
11. Grintal, B. (2011). *Organizacija in menedžment podjetja*. Ljubljana: Zavod IRC.
12. Henderson, R. (2003). *Compensation management in a knowledge-based world*. New Jersey: Prentice Hall.
13. Ivanko, Š. (2004). *Strukture in procesi v organizaciji*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
14. Kaltnekar, Z. (2016). Delovni čas in kakovost delovnega življenja. Najdeno 13. junija 2016 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID000614.doc>
15. Kejžar, A., & Škabar, M. (2011). *Organizacija in tehnike vodenja*. Ljubljana: Zavod IRC.
16. Klanjšek, R., & Lavrič, M. (2010). Zaposlovanje in podjetništvo. *Mladina 2010 – Končno poročilo o rezultatih raziskave*. Najdeno 7. junija 2016 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/assets/media/other/20110131/Koncno%20porocilo.pdf>
17. Kopač, A., & Trbanc, M. (2004). Razpoke v zgodbi o uspehu. V Ivan Svetlik & Branko Ilič (ur.), *Obsežno, a premalo razvojno naravnano usposabljanje* (str. 203–229). Ljubljana: Sophia.
18. Kramberger, A., & Pavlin, S. (2007). *Zaposljivost v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Kreitner, R. (1987). *Management*. Boston: Houghton Mifflin.

20. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (human resources management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
21. Merkač-Skok, M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management Koper.
22. Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015a). Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017. Najdeno 17. junija 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/
23. Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015b). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020. Najdeno 12. maja na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf
24. Možina, S. (1994). *Osnove vodenja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
25. Možina, S., Bernik J., Merkač, M., & Svetic, A. (2000). *Osnove managementa*. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.
26. Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V., & Kovač, B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
27. Možina, S., Bernik, J., & Svetic, A. (2004). *Osnove managementa*. Piran: Visoka šola za podjetništvo.
28. Sears, O. D. (1988). *Social Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
29. Smith, J. (2002). *Kako povečati produktivnost delovnega tima*. Ljubljana: Netguide.
30. Svetlik, I., & Ilič, B. (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
31. Šimec, M., & Bežek, M. (2011). *Družini prijazno podjetje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Štrafela, A. (2013). *Razvijanje harmoničnih odnosov med sodelavci na delovnem mestu (magistrsko delo)*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
33. Trbanc, M., & Verša, D. (2002). Politika zaposlovanja. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., & Trbanc, M. (ur.), *Zaposlovanje mladih* (str. 337–369). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
35. Urbanija, A. (2006, 12. september). Ravnovesje med komuniciranjem in zmožnostjo zbranega dela. *Delo*, str. 19.
36. Zajec, B. (2009). *Pomen delovnega okolja za podjetje in zaposlene s poudarkom na fizičnem delovnem okolju*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
37. Zakon o štipendiranju. *Uradni list RS* št. 56/2013.
38. Zalokar Divjak, Z. (2001). *Jaz in ti: Medosebni odnosi v sodobnem času*. Krško: GORA s.p.
39. Zorko, A. (2005). Okolje, ki spodbuja kreativnost in učinkovitost. *Delo in dom*, 13(37), 24–28.
40. Zupan, N., & Kaše, R. (2003). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

41. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v strateških podjetjih*. Ljubljana: GV Založba.

PRILOGA

PRILOGA 1: Anketa Mladim zaposlenim prijazno podjetje

Pozdravljeni, sem Nataša Ferlin in končujem študij na Visoki poslovni šoli v Ljubljani. V svoji zaključni strokovni nalogi z naslovom Mladim zaposlenim prijazno podjetje raziskujem lastnosti organizacij oziroma podjetij, ki so mladim zaposlenim prijazna. Za identifikacijo teh lastnosti vas prosim, da izpolnite spodnji anketni vprašalnik. Vaše sodelovanje je za raziskavo ključno, saj lahko le tako dobim vpogled v značilnosti sodobnih, mladim zaposlenim prijaznih organizacij. Anketa je anonimna, za njeno izpolnjevanje pa boste porabili približno 4 minute časa. Rezultati ankete bodo analizirani na splošno in namenjeni zgolj za pripravo zaključne strokovne naloge. Za vaše sodelovanje se vam prijazno zahvaljujem.

1 - Starost.

- Do 20 let
- Med 20 in 25 let
- Do vključno 29 let

2 - Vrsta vaše zaposlitve.

- Nedoločen čas
- Določen čas
- Avtorska, podjemna pogodba ali s.p.
- Delo preko študentskega servisa
- Skrajšan delovni čas

3 - Vrsta organizacije, v kateri delate.

- Državna uprava
- Državno podjetje
- Zasebno podjetje
- s.p.

4 - Velikost organizacije, v kateri delate.

- Velika (nad 250 zaposlenih)
- Srednja (od 50 do 250 zaposlenih)
- Mala (od 10 do 50 zaposlenih)
- Mikro (do 10 zaposlenih)

5 - Ali vas vaše delo izpopolnjuje?

- Da
- Ne

6 - Ali imate možnost dodatnega izobraževanja, povezanega z vašim delom?

- Da
- Ne

7 - Moj delovni prostor je prijeten.

	1	2	3	4	5	
Neprijeten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Prijeten

8 - Kakšen je vaš delovnik?

- Enoizmenski
- Dvoizmenski
- Triizmenski

9 - Svoje delo dobro usklajujem s prostim časom.

	1	2	3	4	5	
Se ne strinjam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Se popolnoma strinjam

10 - Svoje delo dobro usklajujem z družinskim življenjem.

	1	2	3	4	5	
Se ne strinjam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Se popolnoma strinjam

11 - Kako bi ocenili roke in zadolžitve, ki vam jih nalagajo nadrejeni?

	1	2	3	4	5	
Neustrezni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ustrezni

12 - Kako bi ocenili medsebojne odnose v vaši organizaciji?

	1	2	3	4	5	
Zelo slabi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo dobri

13 - Kako bi ocenili komunikacijo med zaposlenimi v vaši organizaciji?

	1	2	3	4	5	
Zelo slaba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo dobra

14 - Se udeležujete dogodkov in aktivnosti, ki jih za zaposlene prireja vaša organizacija?

- Vedno
- Včasih
- Nikoli
- Jih ne prireja

15 - Kako ste zadovoljni z vodenjem vaše organizacije?

	1	2	3	4	5	
Zelo nezadovoljen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo zadovoljen

16 - Kako uspešna je vaša organizacija?

	1	2	3	4	5	
Neuspešna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo uspešna

17 - Kako zadovoljni ste s svojo plačo?

	1	2	3	4	5	
Zelo nezadovoljen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo zadovoljen

18 - Ali v vaši organizaciji prirejate kakšne dogodke za otroke zaposlenih, kot je na primer obdarovanje otrok ob novem letu?

	1	2	3	4	5	
Nikoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vsako leto

19 - Ste zaposleni v vaši organizaciji deležni kakšnih nagrad oziroma vzpodbud?

- Božičnica
- Udeležba pri dobički
- Nagrajevanje uspešnosti
- Ne dobimo ničesar

20 - Imate možnost napredovanja?

- Da
- Ne

21 - Kako pogosta so lahko službena potovanja, da vas ne obremenjujejo?

- Dvakrat letno
- Enkrat mesečno
- Nikoli

22 - V naši organizaciji se počutim cenjeno.

	1	2	3	4	5	
Nikoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vedno

23 - Zaradi dela sem preobremenjen/a.

	1	2	3	4	5	
Nikoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vedno

24 - Moja zaposlitev mi prinaša družbeni ugled.

	1	2	3	4	5	
Nikoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vedno

25 - Zadovoljen/na sem s svojo zaposlitvijo.

	1	2	3	4	5	
Sploh nisem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo

26 - Bi organizacijo, v kateri ste zaposleni, ocenili kot mladim zaposlenim prijazno?

	1	2	3	4	5	
Neprijazna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zelo prijazna