

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**ZAPOSLOVANJE NOVE GENERACIJE DELAVCEV –
GENERACIJA Z**

Ljubljana, avgust 2023

AZRA KOŠIČEK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Azra Košiček, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Zaposlovanje nove generacije delavcev – Generacija Z, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Robertom Kašetom

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 plagiatorstvo – 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 plagiatorstvo 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.
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD.....	1
2	GENERACIJA Z IN NJENE ZNAČILNOSTI.....	2
2.1	Kronologija dosedanjih generacij	2
2.2	Porazdelitev prebivalstva po generacijah	2
2.3	Opredelitev generacije Z	3
2.4	Značilnosti generacije Z	4
3	ZAPOSLOVANJE GENERACIJE Z	5
3.1	Generacijska raznolikost v organizacijah.....	5
3.2	Zaposlitvene preference.....	6
3.3	Izbira zaposlitve in karierni razvoj	7
3.4	Prilagajanje delodajalcev	8
3.5	Strategije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti.....	9
3.6	Postpandemsko zaposlovanje generacije Z.....	10
4	EMPIRIČNA RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU GENERACIJE Z	11
4.1	Namen in cilji kvalitativne raziskave	11
4.2	Metodologija	11
4.3	Izbor in predstavitev vzorca	13
4.4	Predstavitev in analiza rezultatov	15
4.4.1	Glavni izzivi pri iskanju zaposlitve generacije Z	15
4.4.2	Ključni dejavniki pri izbiri zaposlitve generacije Z	16
4.4.3	Pričakovanja generacije Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu	17
4.5	Povzetek ključnih ugotovitev z odgovori na raziskovalna vprašanja	18
4.6	Priporočila za delodajalce	20
4.7	Omejitve raziskave	21
5	SKLEP.....	21
	LITERATURA IN VIRI.....	22
	PRILOGE	29

KAZALO TABEL

Tabela 1: Kronologija generacij	2
Tabela 2: Značilnosti različnih generacij na delovnem mestu	5
Tabela 3: Prednosti in slabosti uporabe fokusnih skupin	12
Tabela 4: Glavne značilnosti fokusnih skupin	12
Tabela 6: Udeleženci prve fokusne skupine (zaposleni)	14
Tabela 7: Udeleženci druge fokusne skupine (iskalci zaposlitve)	14

KAZALO SLIK

Slika 2: Porazdelitev prebivalstva po generacijah v Sloveniji	3
Slika 3: Kaj pritegne generacijo Z k potencialnemu delovnemu mestu ali delodajalcu	6
Slika 4: Glavni razlogi odločitev za delo v trenutni organizaciji	8

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Opomnik za prvo fokusno skupino	1
Priloga 2: Opomnik za drugo fokusno skupino	2
Priloga 3: Zapis prve fokusne skupine (zaposleni)	3
Priloga 4: Zapis druge fokusne skupine (iskalci zaposlitve)	10

SEZNAM KRATIC

CGK – The Center for Generational Kinetics

ipd. – in podobno

itd. – in tako dalje

oz. – oziroma

roj. – rojeni

RV – raziskovalno vprašanje

t. i. – tako imenovane

1 UVOD

Ključnega pomena za organizacije je razumevanje generacij iz zgodovinskega konteksta in izkušenj, ki so oblikovale vzgojo in temeljne značilnosti vsake generacije. To lahko usposobi organizacije za učinkovito spopadanje z izzivi, saj ima vsaka generacija edinstvene vrednote, delovne navade in načine komuniciranja (Kolenc, 2020).

Generacija Z je digitalno in tehnološko podkovana generacija, ki je vse bolj znana po svojem edinstvenem odnosu do dela. Za uspešno zaposlovanje in zadržanje kadra pripadnikov generacije Z bo potrebno razumevanje njihovih potreb, značilnosti in preferenc s strani organizacij (Singh in Dangmei, 2016).

Namen zaključne strokovne naloge je izboljšati razumevanje Generacije Z, njihovih pričakovanj in delovnih preferenc, ki so pomembni dejavniki v procesu zaposlovanja. Kljub pomembnosti tematike, ki z zaposlovanjem nove generacije postaja vse bolj aktualna, menim, da na področju strokovne literature primanjkuje raziskav in jasnih smernic, ki bi organizacijam pomagale pri sprejemanju odločitev o zaposlovanju in jih bolje pripravile na prihod oz. sprejem nove generacije delavcev. S svojim zaključnim delom želim prispevati k obstoječi literaturi in povzeti rezultate empirične raziskave, ki bodo lahko koristni predvsem zaposlovalcem.

Cilj naloge je sprva ponuditi teoretični pregled in preučitev domače in tuje literature s področja delovnih generacij in njihovih preferenc ter postavitev jasnih opredelitev v tem delu obravnavanih pojmov. V nadaljevanju je moj cilj izvesti empirično raziskavo, s katero nameravam odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja:

- RV 1: Kateri so glavni izzivi, s katerimi se spopada generacija Z pri iskanju zaposlitve na današnjem trgu dela?
- RV 2: Kateri so ključni dejavniki, ki jih pripadniki generacije Z upoštevajo pri izbiri zaposlitve v določeni organizaciji?
- RV 3: Kakšna pričakovanja ima generacija Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu?

Zaključno strokovno nalogo sestavljata teoretični in empirični del. Teoretični del je sestavljen iz povzetih sekundarnih podatkov, ki se nanašajo na obstoječe informacije in literaturo na temo zaposlovanja generacije Z. Podatke sem pridobila iz različnih virov, kot so akademske revije, knjige, poročila in spletne zbirke podatkov. Uporabljala sem predvsem komparativno metodo, metodo deskripcije in metodo kompilacije. Empirična raziskava se osredotoča na generacijo Z. Kvalitativno raziskavo sem izvedla z uporabo fokusnih skupin s pomočjo sodelujočih pripadnikov generacije Z, s katero sem tudi pridobila neposredne informacije, mnenja in stališča glede zaposlovanja z vidika generacije Z.

2 GENERACIJA Z IN NJENE ZNAČILNOSTI

2.1 Kronologija dosedanjih generacij

Izraz generacija se nanaša na skupine ljudi, ki so rojeni v enakem in določenem časovnem obdobju (Thompson, 2021). Znanstveniki so od poznega 19. stoletja dalje začeli resno preučevati različne generacije, saj so se vse bolj zavedali potenciala trajnih družbenih sprememb in koncepta uporništva mladih proti obstoječim socialnim normativom (eDigital, 2023). V tabeli 1 so poimenovane dosedanje generacije.

Tabela 1: Kronologija generacij

Generacija	Rojeni med letoma	Trenutna starost (v letih)
Generacija vojne	–1945	77 +
Baby Boom generacija	1946–1965	57–76
Generacija X	1966–1980	42–56
Generacija Y – milenijci	1981–1995	27–41
Generacija Z	1996–2020	3–26

Prirejeno po Pust (2020).

Generacija Z je najnovejša generacija, zato literatura navaja različne podatke o letnicah rojstev pripadnikov generacije Z:

- 1996–2020 (Pust, 2020),
- 1997–2012 (Deloitte; Gomes in drugi, 2023; Schroth, 2019),
- 1996–2018 (Biljak Gerjevič, 2018),
- 1995–2012 (Eures, 2023),
- 1995–2010 (Javornik, 2023),
- 1995–2015 (Vegelj, 2020).

Strokovna literatura najpogosteje navaja generacijo Z, rojeno med letoma 1997 in 2012, zato se bom osredotočala na omenjeni podatek.

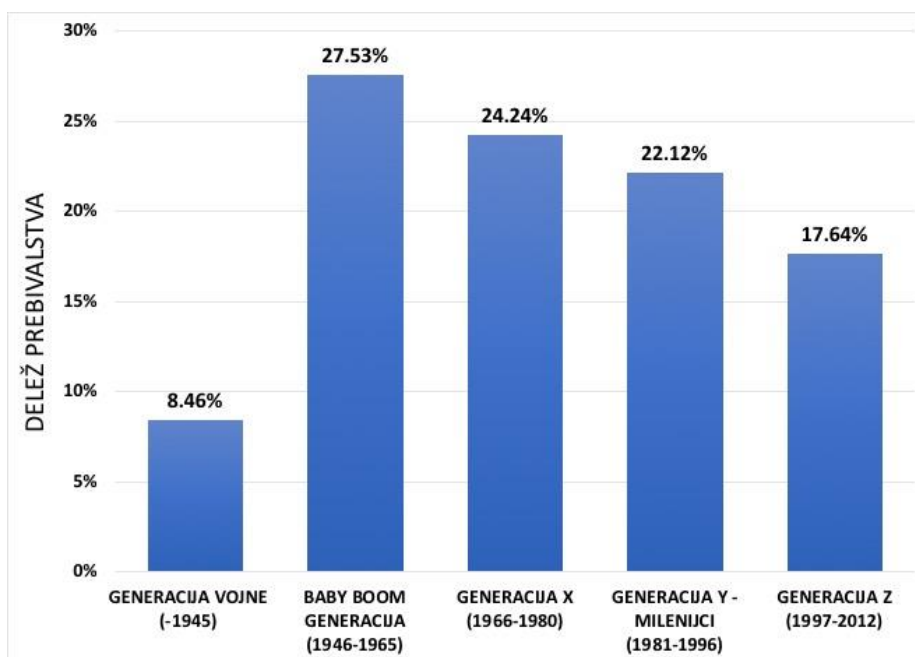
2.2 Porazdelitev prebivalstva po generacijah

Koncept generacijske kategorizacije je postal zelo priljubljen, kar je privedlo do vključitve generacijske terminologije v vsakdanji jezik. Kategorizacija prebivalstva po generacijah je sprožila številne članke, razprave in industrijo svetovalcev, ki se osredotočajo na razumevanje generacijskih razlik in njihovo obvladovanje na delovnem mestu (National Academies of Sciences, Engineering and Medicine, 2020). Ključni vidik analiz je uporaba orodij, s katerimi se postavijo omejitve različnih generacij. Omejitve opredeljujejo različni dejavniki, kot so: demografski podatki, stališča, pretekli pojavi in dogodki, kultura ipd.

Opređeljevanje generacij je koristno analitično orodje, a vseeno moramo rezultate obravnavati kot smernice in ne kot dokončne trditve (Pew Research Center, 2015).

Pred Baby Boom generacijo v Sloveniji nimamo poimenovanja generacij. Zaradi velikega vpliva druge svetovne vojne in edinstvene zgodovinske okoliščine jih običajno imenujemo generacija vojne (Biljak Gerjevič, 2018). Slovenija je ena izmed desetih držav na svetu, ki ima najstarejše prebivalstvo, saj imamo že vsakega petega prebivalca starejšega od 65 let (Valjavec, 2019). Po zadnjih podatkih statističnega urada imamo v zadnjem polletju 337.669 pripadnikov generacije Z (roj. 1997–2012), 423.381 pripadnikov generacije Y, 463.997 pripadnikov generacije X, 526.878 pripadnikov Baby boom generacije in 161.871 pripadnikov generacije vojne (SiStat, 2023). Kot je razvidno tudi s slike 2, največji delež prebivalstva predstavlja Baby boom generacija. Pripadnikov generacije Z imamo bistveno manj. Slika 2 prikazuje porazdelitev prebivalstva po generacijah v Sloveniji v prvem polletju 2023.

Slika 1: Porazdelitev prebivalstva po generacijah v Sloveniji



Prirejeno po SiStat (2023).

2.3 Opredelitev generacije Z

Generacijo Z zaznamuje več situacijskih dejavnikov, med katere sodijo odraščanje v svetu velike recesije 2008, razvoj tehnologije in družbenih medijev ter poudarki na individualnosti (McKee-Ryan, 2021; Pust, 2020). Generacija Z je najnovejša generacija, ki vstopa na trg delovne sile. To generacijo opredeljuje njena stalna interakcija s tehnologijo, zlasti s pametnimi telefoni in z aplikacijami, ki povzročajo pomembne premike in spremembe na svetovni ravni (Javornik, 2023).

Generacija Z je rojstno opredeljena med letoma 1997 in 2012 (Gomes in drugi 2023) in slovi po najbolj izobraženi generaciji do zdaj. Njeni pripadniki so pripravljeni vstopiti na trg delovne sile s svežimi pogledi, z edinstvenim odnosom in s specializiranimi spretnostmi (MojeDelo.com, 2022). Vstop na trg delovne sile se je med in po pandemiji koronavirusne bolezni covid-19 bistveno spremenil, prav tako se je spremenil način izobraževanja. Ker ima generacija Z drugačne preference, navade, prepričanja ipd., se globalna poslovna skupnost vse bolj pripravlja na prihod novozaposlenih (Parker in Igielnik, 2020).

2.4 Značilnosti generacije Z

V vsakdanjem življenju se generacija Z močno zanaša na internet in družbene medije, ki imajo tako pozitivne kot negativne učinke. Omogočajo lahek dostop do informacij, vendar lahko vodijo tudi v nerazvite socialne veščine, kar lahko povzroči izolacijo (Jenkins, 2022). Generacija Z ima željo po takojšnji in impresivni karieri brez velikega truda, zato težko sprejmejo idejo o dolgoročnem razvoju kariere z majhnimi koraki. V nasprotju s starejšimi generacijami so zaradi svoje mobilnosti in znanja tujih jezikov nagnjeni k iskanju zaposlitvenih priložnosti po vsem svetu (Hysa, 2016). Še ena ključna značilnost generacije Z je finančna naravnost, saj so številni med njimi odraščali v času velike recesije, zato cenijo stabilnost in konzervativno porabo finančnih sredstev. Zaradi pritiska družbenih medijev in nemirnega stanja v svetu so za to generacijo značilni tudi izzivi na področju duševnega zdravja (The Annie E. Casey Foundation, 2021).

Generacija Z prinaša na delovno mesto številne dragocene lastnosti. So odprtega duha in sprejemajo različne kulture, a hkrati so hitro misleči ter dajejo prednost hitrosti in inovativnosti (Lopis, 2021). Pripadniki generacije Z so zelo iznajdljivi in praktični reševalci težav, ki se pogosto zanašajo na spletne rešitve. Nekateri imajo krajšo pozornost in so, če se počutijo omejene, nagnjeni k iskanju poklicne mobilnosti (Geršak in Lah, 2018).

Čeprav vsi pripadniki generacije Z ne izkazujejo naslednjih lastnosti in vrednot, obstajajo nekatere osebnostne značilnosti in vedenja, ki so običajno povezani s to demografsko skupino. Te vključujejo (Indeed, 2022):

- močno naklonjenost sodobni tehnologiji na delovnem mestu,
- prednost osebnih stikov pred virtualno komunikacijo,
- podjetniško miselnost,
- manjšo toleranco do hierarhičnih ali avtoritarnih delovnih okolij,
- sprejemanje sprememb in hitro prilagodljivost,
- velik poudarek na ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem,
- tekmovalno željo po uspehu in odličnosti v svoji karieri.

3 ZAPOSLOVANJE GENERACIJE Z

S prepoznavanjem značilnosti, izkušenj in stališč posameznikov lahko organizacije izboljšajo pretok znanja med različnimi generacijami (Petrovčič, 2021). Z izkoriščanjem skupnih lastnosti vseh generacij lahko organizacije oblikujejo močno in sposobno delovno silo (Mulder, 2018).

3.1 Generacijska raznolikost v organizacijah

Za sodobno delovno silo je značilna generacijska vrzel, saj so v organizacijah prisotne najpogosteje štiri generacije, kar pomeni, da morajo v organizacijah med seboj sodelovati zaposleni, ki so rojeni v različnih časovnih obdobjih (Blatnik, 2022). Vsaka generacija prinaša svoje edinstvene značilnosti, preference, sloge vodenja in individualna prizadevanja, kar lahko občasno povzroča nesporazume in konflikte na delovnem mestu (MojeDelo.com, 2021). Razumevanje značilnosti različnih generacij je bistvenega pomena pri obravnavi njihovih potreb na delovnem mestu, a kljub temu se je treba zavedati, da se lahko posamezniki znotraj iste generacije še vedno razlikujejo med seboj (Thakral, 2021). Tabela 2 prikazuje značilnosti posamezne generacije na delovnem mestu.

Tabela 2: Značilnosti različnih generacij na delovnem mestu

Generacije	Značilnosti
Generacija vojne	- zvestoba, pomoč drugim
Baby Boom generacija	- marljivost, pripravljeni tvegati, predanost, zvestoba
Generacija X	- prilagodljivost, produktivnost, inovativnost, samostojnost
Generacija Y – milenijci	- pomembnost, tehnološka spretnost, učinkovitost
Generacija Z	- pristnost, povezanost, tehnološka spretnost, prilagodljivost

Prirejeno po Herrity (2022).

Trenutno na evropskem trgu delovne sile precejšen delež predstavljajo pripadniki generacije milenijcev in generacije Z. Obe generaciji imata poseben nabor spretnosti in lastnosti, ki se med seboj razlikujejo (EURES, 2023). Pomembne razlike med obema generacijama so, da imajo milenijci raje pozitivno in spletno komunikacijo ter sodelovalna okolja, medtem ko generacija Z ceni kritične povratne informacije, osebno komunikacijo in zasebni delovni prostor. Pripadniki generacije Z menijo, da delajo več kot milenijci in da so odprti za razumevanje svojega vpliva na delovnem mestu (Koepsell, 2020).

Na osnovi ugotovitev študij primerov se je pokazalo, da sta eni od ključnih prednosti razumevanje različnih generacij in zagotavljanje povratnih informacij zaposlenim, saj to posledično omogoča uspešno vodenje večgeneracijske delovne sile ter doseganje skupnih

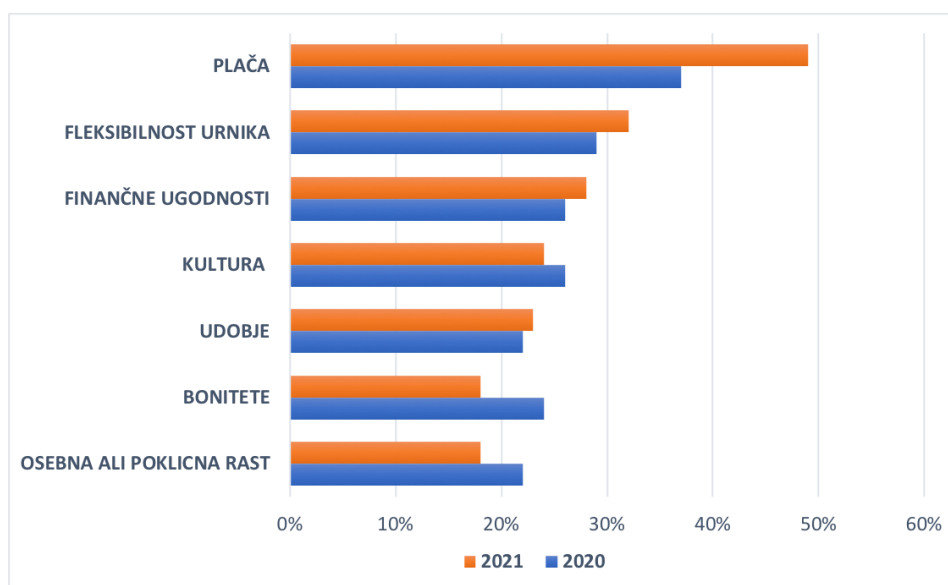
ciljev organizacije (Cushing, 2019). Uspešnost podjetij bo vse bolj odvisna od dobrega sodelovanja med različnimi generacijami. Stereotipi so neučinkoviti, zlasti, ko gre za generacijo Z, saj zavračajo kategorizacijo in omejevanje na tradicionalne predstave (Gaspari, 2023).

3.2 Zaposlitvene preference

Zaradi stalne izpostavljenosti tehnološkim napravam so pripadniki generacije Z neprestano v stiku z najnovejšimi informacijami. Ker je ta generacija mlada in neizkušena, delodajalci pogosto podcenjujejo njihov potencial, zato si želijo svobodo misli in posluš za njihove ideje (Dev Talukdar, 2023). Generacija Z je usmerjena k rezultatom, zato si tudi želijo biti priča neposrednega vpliva svojih vsakodnevnih prizadevanj na končne rezultate organizacije (Fung, 2022). Dajejo velik poudarek skrbi zase in zelo cenijo svoje duševno zdravje. Od delodajalcev si želijo možnosti bolniških dni in nudenje ugodnosti na področju izboljševanja oz. ohranjanja duševnega zdravja (Sekavčnik, 2022).

Generacija Z se močno osredotoča na doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, spodbujanje pozitivnega delovnega okolja ter prejemanje podpore od delodajalca za osebni razvoj (Bieleń in Kubiczek, 2020). Pripadniki omenjene generacije si tudi zelo prizadevajo za vsestransko delo, ki ustreza njihovem urniku, in možnosti dela od doma, saj so med pandemijo to izkusili in ugotovili, da jim je to omogočilo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (HR Path, 2022). Pomembna jim je tudi prisotnost sodobne tehnologije v organizaciji, saj so spretni pri ustvarjanju lastnih dokumentov, uporabi podatkovnih zbirk, spletnega raziskovanja in uporabi komunikacijskih orodij (Chillakuri, 2020). Slika 3 prikazuje raziskavo, ki je podrobneje predstavljena v nadaljevanju.

Slika 2: Kaj pritegne generacijo Z k potencialnemu delovnemu mestu ali delodajalcu



Prirejeno po CGK (2022).

Raziskava, ki je bila narejena s primerjalno analizo leta 2020 in leta 2021, prikazuje dejavnike, ki najbolj vplivajo na izbiro zaposlitve generacije Z. V letu 2021 se potencialnim iskalcem zaposlitve iz generacije Z v primerjavi z letom 2020 zdijo bistveno pomembnejši: višina plače, prilagodljivost urnika in finančne ugodnosti. Nasprotno so dodatki na delovnem mestu, kultura podjetja in osebna ali poklicna rast. Ta premik je pomemben, ker poudarja neposreden vpliv pandemije in drugih dogodkov na preoblikovanje zaposlitvenih preferenc generacije Z (CGK, 2022).

V raziskavi Insights (2022), ki je zajemala več kot 32.000 pripadnikov generacije Z in več kot 350 organizacij, je podanih pet najpogostejših odgovorov, kaj si generacija Z želi od svojih delodajalcev (Hastwell, 2022):

- raznoliko in vključujoče delovno mesto,
- primerno plačo,
- mentalno zdravo in varno delovno mesto,
- pomembno delo,
- topel sprejem.

3.3 Izbira zaposlitve in karierni razvoj

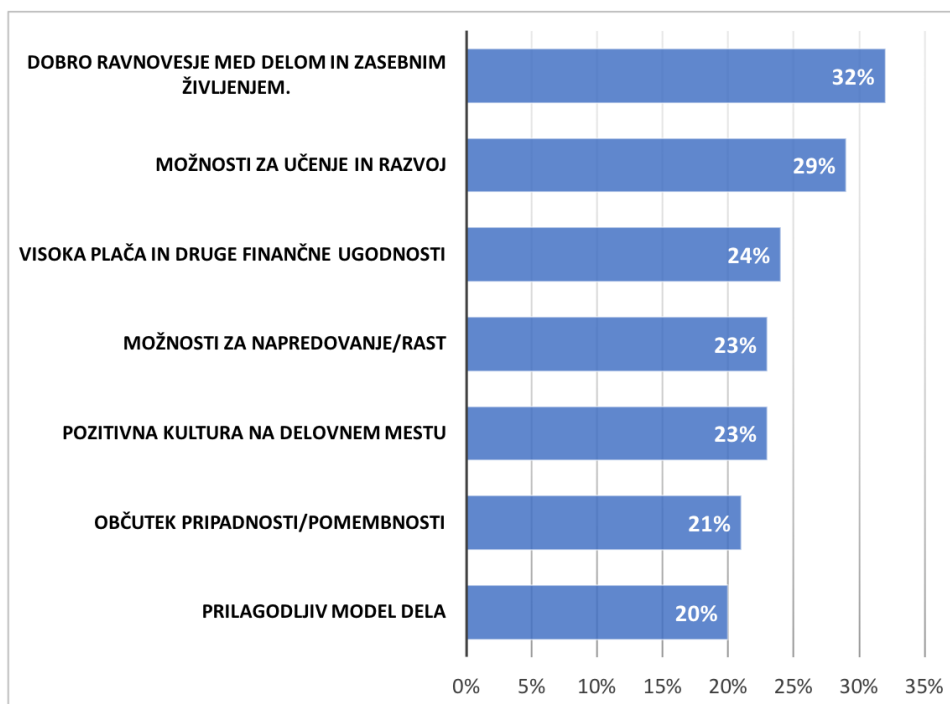
Generacija Z se spopada z raznimi izzivi na trgu dela, kot so negotovost zaposlitve, finančna nestabilnost, čustvene stiske in ovire za produktivnost. Kljub temu pripadniki generacije Z v primerjavi z ostalimi generacijami ohranjajo najbolj pozitiven pogled na zaposlitvene priložnosti (Dua in drugi, 2022). Trg dela je za generacijo Z trenutno zelo ugoden, saj povpraševanje po delovni sili presega ponudbo delovne sile. Po zadnjih podatkih je bilo v prvem četrtletju 2023 prostih kar 25.212 delovnih mest (SiStat, 2023).

Mlajša generacija se na trgu delovne sile dejavno vključuje predvsem s pomočjo fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki vključujejo različne oblike, kot so začasno delo, zaposlitev s krajšim delovnim časom in nestandardni delovni čas (Lavrič in drugi, 2021). Večina pripadnikov generacije Z, podobno kot prejšnje generacije, še vedno kaže zanimanje za tradicionalne poklicne poti, saj si v prihodnosti želijo postati podjetniki, zdravniki in inženirji (Pandey, 2023). Generacija Z je nagnjena k izbiri kariere, ki jo bo lahko s svojimi dosežki dopolnjevala in nadgrajevala. Za izboljšanje poklicne rasti bodo želeli tudi povratne informacije od izkušenih posameznikov (Prawitasari, 2018).

Posebnost generacije Z je precejšnja skrb za okoljsko ozaveščenost ter zanje predstavlja pomemben dejavnik pri izbiri delodajalca, saj iščejo podjetja, ki resnično dajejo prednost trajnosti in v svoje delovanje vključujejo okolju prijazne prakse (Kušar, 2019).

Deloitte (2022) je v svoji raziskavi predstavil glavne dejavnike, ki so vplivali na odločitev generacije Z o zaposlitvi v trenutni organizaciji, kar prikazuje slika 4.

Slika 3: Glavni razlogi odločitev za delo v trenutni organizaciji



Prirjeno po Deloitte (2022).

3.4 Prilagajanje delodajalcev

Delodajalci so prepričani, da generacija Z brez težav menja zaposlitev, zaradi negativnega vzdušja dajejo odpovedi in si želijo stalnega dela od doma. Menijo, da je z generacijo Z najtežje sodelovati (Paukovič, 2023).

Zaposlovanje generacije Z predstavlja unikatne priložnosti in izzive za zaposlovalce, kar pomeni tudi možnost trajne spremembe prihodnosti dela. Bistveno je razumevanje prihajajoče generacije, njihovih značilnosti, pričakovanj, razlikovanj od prejšnjih generacij in tudi razumevanje posledic za zaposlovalce (Lanier, 2017). V nadaljevanju je naštetih in opisanih pet ključnih dejavnikov, namenjenih zaposlovalcem:

1. Generacija Z je prva popolnoma digitalna in mobilna generacija, ki življenja brez tehnologije sploh ne pozna. Stalna povezanost je povzročila izjemno tehnološko podkovanost, kar pomeni oblikovanje načina pridobivanja informacij na drugačen način kot prejšnje generacije. Kadrovniki bi morali izkoristiti to prednost in oblikovati delovni prostor, kjer bi cenili digitalno izobražene zaposlene (Lanier, 2017; Zimmerman, 2023).
2. Raznolikost in družbena enakopravnost sta dve temeljni vrednoti generacije Z. Odraščali so v dobi družbenih omrežij, zato so tudi bolj povezani z ljudmi iz raznolikih kultur, okolij in življenjskih razmer. Podjetja morajo biti proaktivna in se zavzemati za tisto, kar zaposleni prioritizirajo (Lanier, 2017; Kreacic, 2023).

3. Generacija Z je bolj pragmatična kot prejšnje generacije. Prednost dajejo stabilni karieri, varnosti in zasebnosti. Da bi organizacije pritegnile pozornost generacije Z, bi morali kadrovniki ponujati priložnosti napredovanja, boljše ugodnosti ter možnosti osebnega in kariernega razvoja (Lanier, 2017; Fernandez in drugi, 2023).
4. Generacija Z je bolj podjetniško usmerjena. To pomeni, da bi nadrejeni morali podpirati in pospeševati inovativnost, samostojnost in predajati odgovornost za izvajanje raznih projektov (Lanier, 2017; Forbes Media LLC, 2023).
5. Generacija Z močno ceni osebno komunikacijo z nadrejenimi. Kadrovniki bi morali izvajati dejavnosti za pridobivanje povratnih informacij v povezavi s komunikacijo med zaposlenimi (Lanier, 2017; Jha, 2023).

3.5 Strategije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti

Z naraščanjem števila pripadnikov generacije Z na trgu delovne sile se je opazno spremenilo vedenje pri iskanju zaposlitve, saj se oddaljujejo od običajnih metod zaposlovanja in se pri iskanju priložnosti za delo dejavno obračajo na platforme družbenih medijev. Delodajalci se morajo tem spremembam prilagoditi, da bi učinkovito privabili in vključili novo generacijo delavcev (Hafner, 2023).

Za izboljšanje uspešnosti zaposlovanja generacije Z so bistveni zagotavljanje realističnega pregleda delovnega mesta, iskrena razprava o plači in drugih ugodnostih ter jasna opredelitev pričakovanj. Pomembna sta tudi racionalizacija postopka uvajanja in osredotočanje na hitro vključevanje (Ochis, 2023). V veliki meri je pomemben postopek orientacije med zaposlovanjem. Orientacija služi kot ključni uvod v podjetje, saj posameznikom iz generacije Z omogoča vpogled v organizacijsko kulturo in jim pomaga pri predstavi njihove prihodnosti v podjetju (Cham, 2019, str. 23).

Deloitte (2019) predlaga, da podjetja načrtujejo razvoj profila dobrega zaposlenega, ponudbo pripravništva in vzpostavitev notranjih profilov za usklajevanje projektov s potrebnimi spretnostmi. Poleg tega bi morala podjetja izkoristiti strokovno znanje prejšnjih generacij za mentorstvo in s tem razvijati dobre vodje pripadnikov generacije Z.

Po zaposlitvi morajo vodje z zaposlenim opredeliti obojestranska pričakovanja glede odnosov. Za zmanjšanje tesnobe na delovnem mestu bi morali vodje spodbujati miselnost za rast s poudarjanjem učenja na delovnem mestu, z nudenjem čustvene podpore in ustvarjanjem kulture povratnih informacij. Uporaba teh strategij lahko privede do večjega zadovoljstva in produktivnosti na delovnem mestu ter hkrati do zmanjšanja fluktuacije (Schroth, 2019).

Generacija Z ima močno željo po rasti in razvoju spretnosti. Za zadovoljevanje te potrebe bi jim morali vodje zagotoviti priložnosti za učenje, sodelovanje pri zahtevnih projektih in prevzemanje dodatnih odgovornosti, saj bi s tem pripadniki generacije Z čutili vrednost na

delovnem mestu, kar bi lahko vodilo k večji zavzetosti in predanosti pri opravljanju delovnih nalog (Sharma, 2022).

Deloitte (2023) je v svoji raziskavi podal predloge za vodje, da bi lažje premostili težave z ohranjanjem zaposlenih pripadnikov generacije Z (Dunlop in Pankowski, 2023):

- izvedba interne raziskave za razumevanje generacije Z,
- načrtno ustvarjanje priložnosti za povezovanje zaposlenih vseh generacij,
- spodbujanje soustvarjanja,
- vzpostavitev kulture obratnega mentorstva,
- oblikovanje idej na podlagi vplivnih pripadnikov generacije Z.

3.6 Postpandemsko zaposlovanje generacije Z

Pred pandemijo koronavirusne bolezni covid-19 je generacija Z razmišljala drugače. Študija primera je pokazala, da skoraj tretjina respondentov generacije Z pet let po zaključku študija pričakuje vodenje ali nadzorovanje zaposlenih v podjetju (Robert Half, 2015). V raziskavi generacije Z so rezultati pokazali, da so glavni dejavniki pri izbiri delovnega mesta uspešna poklicna pot, dobro delovno vzdušje in timski duh ter dobra plača (Fodor in drugi, 2017). Danes so jim je pri zaposlitvi najpomembnejši dobro ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, možnost učenja in razvoja ter enako kot pred pandemijo visoka plača in druge finančne ugodnosti (Deloitte, 2022).

Pandemija koronavirusne bolezni covid-19 je povzročila nepričakovano preusmeritev delovne kulture, saj so se bile organizacije prisiljene prilagoditi in tako številnim zaposlenim omogočiti delo od doma. Pandemija je izzvala vprašanja obstoječih delovnih metod in povzročila ponovno preučitev. Raziskava po začetku pandemije je pokazala, da ima generacija Z pet temeljnih kategorij delovnih vrednot, in sicer (Pataki-Bittó in Kapusy, 2021):

- zunanje vrednote, ki zagotavljajo materialne nagrade,
- notranje vrednote, ki omogočajo dobro počutje, t. i. »mentalne nagrade«,
- razvojne vrednote, ki so osredotočene na prihodnost (možnosti pridobitve nagrad),
- socialne vrednote, ki so naravnane na družbeno zadovoljevanje potreb,
- komfortne vrednote, ki zajemajo zunanje vidike delovnega mesta.

Številni študenti generacije Z so morali med pandemijo končati študij v popolnoma virtualnem in izoliranem učnem okolju. Za tem so jih na trgu dela pričakale nestabilne gospodarske razmere in nenavadni delovni pogoji. Zaposleni pripadniki generacije Z so imeli skozi pandemijo težave pri vzpostavljanju vezi s sodelavci in z mentorji. Posledično generacija Z doživlja visoko stopnjo stresa in izgorelosti, kar posledično povzroča neangažiranost pri njihovem poklicnem življenju (Carnegie, 2023).

Študija, ki razkriva vpliv pandemije na generacijo Z z vidika njihovih zaposlitvenih priložnosti, delovnih preferenc in pričakovanj v prihodnosti, je pokazala, da generacija Z po pandemiji ceni predvsem osebne stike ter in željo po kakovostni komunikaciji (Backer, 2021). Pandemija koronavirusne bolezni covid-19 je povzročila nepredvidene dogodke po vsem svetu. Eden izmed pomembnejših dogodkov je bil hiter prehod na delo od doma. Posamezniki in organizacije so se, na podlagi spreminjajočih se odredb, morali v razmeroma kratkem času odzvati in se prilagoditi na nagle spremembe. Ta prehod dela na daljavo je bil pomemben in nepozaben vidik izkušnje s pandemijo (George in drugi, 2022).

4 EMPIRIČNA RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU GENERACIJE Z

4.1 Namen in cilji kvalitativne raziskave

Namen empirične raziskave sta poglobljeno razumevanje generacije Z in odkrivanje izzivov, s katerimi se spopadajo pri iskanju zaposlitve na današnjem trgu dela. Namen raziskave je tudi pridobivanje ključnih dejavnikov, ki vplivajo na njihove odločitve o zaposlitvi in njihova pričakovanja glede osebnega kariernega razvoja.

Cilj raziskave je dobiti vpogled v stališča in zaznave udeležencev z ustvarjanjem prijetnega in sproščenega okolja, kjer se lahko sodelujoči prosto izražajo. Primarni cilj raziskave je torej pridobiti odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja:

- RV 1: Kateri so glavni izzivi, s katerimi se spopada generacija Z pri iskanju zaposlitve na današnjem trgu dela?
- RV 2: Kateri so ključni dejavniki, ki jih pripadniki generacije Z upoštevajo pri izbiri zaposlitve v določeni organizaciji?
- RV 3: Kakšna pričakovanja ima generacija Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu?

4.2 Metodologija

V empiričnem delu zaključne strokovne naloge sem izvedla dve fokusni skupini. Fokusna skupina je kvalitativna raziskovalna metoda, ki vključuje majhno skupino sodelujočih. Moderator ima ključno vlogo pri vodenju in razvijanju razprave. Osnovni namen fokusnih skupin je premostiti družbene in kulturne razlike med sodelujočimi ter odkriti nepričakovane rezultate (Malhotra in drugi, 2017). Fokusni skupini sta vključevali posameznike, ki pripadajo generaciji Z. Razprave v fokusnih skupinah so potekale pod vodstvom vnaprej določenih vprašanj, s čimer sem zagotovila doslednost in primerljivost med skupinami. Podobno kot vse raziskovalne metode ima tudi fokusna skupina svoje prednosti in slabosti, ki jih je treba upoštevati. Prednosti in slabosti fokusnih skupin so prikazane v tabeli 3.

Tabela 3: Prednosti in slabosti uporabe fokusnih skupin

Prednosti	Slabosti
Pridobitev širšega nabora informacij, spoznanj in mnenj	Pridobivanje potencialnih udeležencev
Verižna reakcija komentarjev, s katerimi se razvijajo nova mnenja	Uskladitev izvedbe fokusnih skupin
Povečanje navdušenja za določeno temo v skupini in udobno počutje zaradi večjega števila udeležencev	Napačna presoja rezultatov fokusnih skupin
Spontanost in naključnost odgovorov	Sposobnost moderatorja vpliva na končne rezultate
Hitro zbiranje in analiziranje podatkov	Neurejenost pridobljenih podatkov (nestrukturirana narava odgovorov)
Snemanje pogovora za natančnejšo analizo ter omogočanje prožnosti in poglobljenosti teme	Napačna interpretacija informacij (zavajajoče posploševanje informacij na širšo skupino)

Prirejeno po Malhotra in drugi (2017).

Kvalitativna analiza vsebine je interpretativna oblika analize. Njen glavni cilj je prepoznavanje pomembnih tem ali kategorij. Analiza vsebine kvalitativne raziskave služi kot pomoč pri razvoju in oblikovanju novih teorij ter modelov ali potrjevanju obstoječe teorije, zato so pomembni skrbna priprava, kodiranje in interpretacija pridobljenih informacij (Shava in drugi, 2021).

Po izbiri udeležencev je izvedba fokusnih skupin potekala v gostinskem lokalu, kjer je bilo vzdušje sproščeno. S strinjanjem vseh udeležencev sem fokusni skupini, ki sta trajali od ene do dveh ur, tudi zvočno posnela. Pri izvedbi fokusnih skupin sem torej upoštevala smernice (glavne značilnosti), ki so opisane v tabeli 4.

Tabela 4: Glavne značilnosti fokusnih skupin

Velikost skupine	od 6 do 10 oseb
Sestava skupine	homogena, predhodno izbrani anketiranci
Fizično okolje	sproščeno in neformalno vzdušje
Čas trajanja	od 1,5 do 6 ur
Snemanje	uporaba avdio in video zapisov
Moderator	opazovalne, medosebne in komunikacijske spretnosti

Prirejeno po Malhotra in drugi (2017).

Po opravljenih fokusnih skupinah sem iz zvočnih posnetkov prepisala celotni pogovor v transkript (priloga 3 in priloga 4), ki sem ga analizirala, in rezultate primerjala z že pridobljeno literaturo (sekundarnimi viri).

V tabeli 5 so navedene prepoznane teme, podteme in kode, ki sem jih s pomočjo analize vsebine prepoznala v prepisih fokusnih skupin. Podrobnejša analiza in intepretacija z reprezentativnimi izjavami udeležencv sledi v poglavju 4.4.

Tabela 5: Prepoznane teme in podteme fokusnih skupin

Tema	Podtema	Kode
Glavni izzivi pri iskanju zaposlitve	Pomanjkanje informacij o delovnih mestih	Razumevanje delovnih nalog, prepoznavanje priložnosti, splošno nepoznavanje višin plačil
	Pomankljivi spletni oglasi	Presplošni opisi, manjkajoče informacije o delovnih funkcijah, plačilu in urniku
	Neodzivnost delodajalcev	Pomanjkanje komunikacije z delodajalci, neodzivnost delodajalcev
	Pomanjkanje delovnih izkušenj	Zahtevane izkušnje na strani delodajalcev
	Vrzeli o spretnostih in izobrazbi	Nepriprava na izobrazbo, nepravilna izobrazba
	Geografske omejitve	Pomanjkanje delovnih mest v okolici prebivanja, nepripravljenost na vožnjo
Ključni dejavniki pri izbiri zaposlitve	Ustreznost delovnega mesta	Izobrazba, pretekle izkušnje, kompetence, interesi posameznikov
	Višina plačila	Finančna stabilnost, spodbuda, občutek varnosti, samozavestno načrtovanje prihodnosti
	Dopoldanski delovni čas	Ustaljen življenjski ritem, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, produktivnejše opravljanje dela
	Fleksibilnost	Prilagajanje delovnega časa in okolja (možnost dela od doma)
	Organizacijska klima	Pozitivna klima med zaposlenimi, dobro počutje na delovnem mestu
Pričakovanja glede kariernega razvoja in mentorstva	Nenehno učenje in razvoj spretnosti	Nudenje izobraževanj, delavnic in dobrega mentorstva na delovnem mestu
	Možnost napredovanja	Ambicioznost, pričakovanje postopnega napredovanja, končni cilj na vodstveni poziciji
	Visoka plačna pričakovanja	Pričakovanje postopne rasti plačila, visoko plačilo
	Vloga dobrega mentorstva	Pripravljenost na uvajanje, dobro predajanje znanja, spoštljiva komunikacija, pozitivna energija, motiviranje, zaznavanje potenciala

Vir: lastno delo.

4.3 Izbor in predstavitev vzorca

Izbir udeležencev za sodelovanje v fokusnih skupinah je zajemal dva kriterija in sicer:

- udeleženec je star med 18 in 26 let;
- udeleženec je v fazi iskanja zaposlitve/zaposlen.

Čeprav so pripadniki generacije Z stari danes med 11 in 26 let, sem starostno omejitev izbrala pri stari najmanj 18 let. Mlajši od 15 let so namreč po evropskih direktivah lahko zaposleni

le v sektorju kulture, umetnosti, športa in oglaševanja. Za stare med 15 let in 18 let veljajo evropske direktive, ki imajo določene omejitve pri opravljanju dela s področja tveganja, varnosti, zdravja, nočnega dela in počitka (Direktiva o varstvu mladih ljudi pri delu).

Fokusni skupini sem razdelila glede na drugo merilo. Prva fokusna skupina je zajemala udeležence, ki so že zaposleni. Druga fokusna skupina je zajemala udeležence, ki so še v fazi iskanja svoje prve zaposlitve. Omenjeni merili sem izbrala, zaradi večje homogenosti znotraj skupin. Prav tako želim izvedeti, ali se mnenja med skupinama razlikujejo – torej ali pogled na preučevano tematiko odstopa med iskalci zaposlitve in že zaposlenimi pripadniki generacije Z. Tabeli 6 in 7 prikazujeta lastnosti udeležencev obeh fokusnih skupin.

Tabela 5: Udeleženci prve fokusne skupine (zaposleni)

Udeleženec	Spol	Starost	Izobrazba	Zaposlitev
U1	M	25	Fakulteta za turizem	Gostinstvo (natakar)
U2	Ž	24	Fakulteta za organizacijske vede	Pomočnica organizatorja dogodkov
U3	M	23	Biotehnična srednja šola	Vodnik (v naravnem parku)
U4	Ž	22	Srednja ekonomska šola	Trgovka (v trgovini z oblačili)
U5	Ž	26	Ekonomska fakulteta – VPŠ	Računovodkinja
U6	M	26	Ekonomske fakultete – magisterij	Skrbnih ključnih kupcev

Vir: lastno delo.

Tabela 6: Udeleženci druge fokusne skupine (iskalci zaposlitve)

Udeleženec	Spol	Starost	Izobrazba	Status
U7	Ž	19	Srednja ekonomska šola	Iskalec zaposlitve
U8	Ž	24	Fakulteta za organizacijske vede	Iskalec zaposlitve
U9	M	25	Ekonomska fakulteta	Iskalec zaposlitve
U10	M	24	Fakulteta za računalništvo in informatiko	Iskalec zaposlitve
U11	Ž	20	Srednja vzgojiteljska šola	Iskalec zaposlitve
U12	M	26	Fakulteta za družbene vede	Iskalec zaposlitve

Vir: lastno delo.

4.4 Predstavitev in analiza rezultatov

V tem poglavju sledita predstavitev in analiza rezultatov fokusnih skupin. S pomočjo fokusnih skupin sem tako pridobila odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja. To poglavje obravnava tri osrednje vidike generacije Z: identifikacija glavnih izzivov, s katerimi se srečujejo pri iskanju zaposlitve, ključni dejavniki pri izbiri zaposlitve ter pričakovanja glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu. Na koncu poglavja so v informativne namene predstavljeni pogledi generacije Z o prednostih in slabostih njihove generacije na delovnem mestu v primerjavi z ostalimi generacijami.

4.4.1 Glavni izzivi pri iskanju zaposlitve generacije Z

Sogovorniki so uporabili različne pristope pri iskanju zaposlitve. Udeleženci obeh fokusnih skupin najpogosteje izpostavijo iskanje prostih delovnih mest s pomočjo spletnih strani, kot so Mojedelo.com, deloglasnik.si in Careerjet. Nasprotno je eden izmed udeležencev uporabil proaktiven pristop in se o prostih delovnih mestih pozanimal neposredno pri potencialnih delodajalcih. Nekateri izmed udeležencev so iskali priložnosti tudi s pomočjo poznanstev. Udeleženka druge fokusne skupine celo izpostavi, da oglase za delo spremlja tudi na družbenih omrežjih, kot so Facebook, Instagram, TikTok in LinkedIn.

Člani druge fokusne skupine kot pomemben izziv pri iskanju zaposlitve omenijo **pomanjkanje informacij o delovnih mestih** na trgu dela. Izpostavijo težave z razumevanjem delovnih nalog različnih delovnih mest, s prepoznavanjem priložnosti zaposlitve in z ugotavljanjem višine plačila delovnega mesta. U9 pove: *»Mislim, da bi nam morali na srednji šoli oziroma na fakulteti predstaviti različne poklice glede na smer izobrazbe, da imamo po zaključku šolanja boljšo predstavo o naših zaposlitvenih možnostih in morebitnih kariernih ciljih.«* V obeh fokusnih skupinah skoraj enotno izpostavijo tudi **pomanjkljivosti spletnih oglasov** podjetij. Omenijo, da imajo oglasi presplošen opis in posledično ne razumejo delovnih nalog razpisanega oglasa. Člani pogosto izpostavijo, da na spletnih oglasih **manjka zapis višine plačila, ki jih sicer najbolj zanima**. U6 še doda: *»Poleg tega so oglasi lahko tudi pošteno "našminkani", v resnici pa je samo delovno mesto veliko slabše.«* Pri tem izpostavijo, da jih najbolj zmoti prijavljanje na razpisana delovna mesta »na slepo« oz. brez jasnega poznavanja ali razumevanja konkretnega delovnega mesta, saj s tem izgubljajo čas – tako oni kot tudi delodajalci.

Sogovorniki kot glavni izziv izpostavijo tudi **neodzivnost delodajalcev**. Ob tem povedo, da jih pogosto zmoti že rigiden potek prijavljanja na razpisana delovna mesta, predvsem z vidika pomanjkanja komunikacije z delodajalci, saj vedno po spletu (e-pošta ali spletni obrazec) pošljejo le svoje življenjepise. U8 kot iskalec zaposlitve doda: *»Pogosto sploh ne odpišejo in te pustijo čakati in ugotavljati, če so že pregledali prijave oz. nekoga zaposlili.«* U4 pove: *»Jaz sem poslala življenjepis kar petim zaposlovalcem in niti od enega nisem prejela odgovora.«*

Večina sogovornikov v obeh fokusnih skupinah izpostavi problematiko **pomanjkanja delovnih izkušenj** po zaključku šolanja. Gre za zelo pogost izziv predvsem pri iskanju njihove prve zaposlitve. U8 pove: *»... skoraj vsi delodajalci iščejo zaposlenega, ki ima vsaj dve leti delovnih izkušenj na enakem ali podobnem delovnem mestu.«* U12 doda: *»Velikokrat (...) iščejo nekoga, ki ima vsaj 2 pa vse do 5 let delovnih izkušenj na podobnem področju.«*

Pripadniki generacije Z se spopadajo tudi z vrsto drugih izzivov, ki veljajo tudi za druge generacije na trgu dela in njihove značilnosti morda niso edinstvene zgolj za generacijo Z. Tu je govora predvsem o **vrzeli v spretnostih in izobrazbi** za opravljanje dela v specifičnih panogah oz. področjih, pomanjkljivi izobrazbi in **geografskih omejitvah** v smislu pomanjkanja ponudb prostih delovnih mest, predvsem v manjših mestih in od mestnih središč bolj oddaljenih krajih.

U7: *»Ugotovila sem, da me delo ekonomistov niti ne veseli. Zato tudi zdaj razmišljam, da bi šla na kozmetično šolo opraviti prekvalifikacijo.«*; U11: *»Živim v Trzinu in trenutno ne iščejo nobenega pomočnika vzgojitelja.«*

4.4.2 Ključni dejavniki pri izbiri zaposlitve generacije Z

Glavni dejavnik pri izbiri zaposlitve je sprva zagotovo **ustreznost delovnega mesta** v odnosu do pridobljene izobrazbe, preteklih izkušenj in kompetenc ter interesov oz. zanimanj posameznika. Tu ni dosti razprave, saj so predvsem izobrazba in pretekle izkušnje pogosto tudi ovira in ne le priložnost pri izbiri oz. pridobitvi želenega delovnega mesta.

Za tem je drugi najpogostejše omenjeni dejavnik zagotovo **višina plačila**. Finančna sredstva udeležencem predstavljajo stabilnost, ki jim daje občutek varnosti in omogoča bolj samozavestno načrtovanje njihove prihodnosti. U1 izpostavi: *»Ko se preseliš na svoje, po možnosti v najemniško stanovanje in moraš plačevati najem, položnice, hrano, oblačila in ostale stvari, ti denar hitro postane prioriteta.«* Poleg primerne plačila člani prve fokusne skupine omenjajo, da so na odločitev o zaposlitvi hkrati vplivali tudi drugi finančni bonusi (stimulacija) in druge nefinančne ugodnosti (službeno vozilo).

Ko je govora o urniku dela, so mnenja članov obeh fokusnih skupin izrazito enotna. Sogovorniki izpostavijo **dopoldanski delovni čas** kot idealen in kot ključen dejavnik pri izbiri zaposlitve. Pri tem pogosto asociirajo družinsko življenje. U4: *»Raznolik delovni čas ti pokvari življenjski ritem. Delo ob sobotah mi onemogoči uživanje z družino in prijatelji.«* Želja po dopoldanskem delovnem času se kaže predvsem z vidika bolj ustaljenega življenjskega ritma, razmerja med zasebnim in delovnim življenjem ter produktivnosti dela. U6 razloži: *»... ker imam zjutraj več energije, boljše koncentracijo in več naredim«*. V sklopu omenjenega dejavnika sogovorniki pogosto izpostavijo tudi **fleksibilnost** na delovnem mestu. To opisujejo kot možnost prilagajanja delovnega časa in okolja na strani delodajalca in menijo, da to omogoča doseganje višjih ravni ravnovesja med delom in

zasebnim življenjem. Pri tem izrazijo željo po možnosti dela od doma in samostojnem prilagajanju delovnega časa.

Udeleženci ob naštevanju ključnih dejavnikov **ne izpostavijo pomembnosti vrednot** podjetja. Ko jih o tem povprašam, udeleženci obeh fokusnih skupin prepoznajo njihovo pomembnost. Nekateri udeleženci celo izpostavijo, da se podjetje, v katerem so trenutno zaposleni, zavzema za skupne vrednote, na katerih temelji tudi proces vpeljevanja novih zaposlenih v podjetje. U6 pove: *»V času uvajalnega procesa smo bili vsi novo zaposleni podučeni o vrednotah podjetja in jih moramo poznati.«* V drugi fokusni skupini iskalci prve zaposlitve še nimajo tovrstnih izkušenj, vendar se strinjajo, da vrednote podjetja pozitivno vplivajo na privlačnost organizacije. U8: *»Jaz mislim, da dobre vrednote podjetja, dajejo dober ugled podjetju.«*

Kot zadnji dejavnik pri izbiri zaposlitve bi izpostavila **klimo v podjetju**. Pri tem so mnenja sicer ločena – pomembnost namreč izpostavlja le prva fokusna skupina, pri čemer zaposleni pripadniki generacije Z izpostavijo, da bi se v primeru iskanja nove zaposlitve zagotovo odločali tudi na podlagi občutka o organizacijski klimi. Nekateri člani tu izpostavijo tudi težavnost pridobivanja informacij o interni klimi podjetja, namreč ta se spozna oz. občuti šele ob rednem stiku s kolektivom. Poleg tega se odnosi lahko razlikujejo med različnimi posamezniki.

4.4.3 Pričakovanja generacije Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu

V času kariernega razvoja sogovorniki pripisujejo velik pomen prizadevanju za **nenehno učenje in razvoj kompetenc**. Iz pogovorov razberem ambiciozno in ciljno usmerjeno miselnost pri oblikovanju njihovih idealnih poklicnih poti. Večina udeležencev je željna opravljanja tudi in predvsem zahtevnejših delovnih (vodstvenih) pozicij. Od delodajalca pričakujejo priznanje (angl. employee recognition) v smislu prepoznavanja njihovih spretnosti in dobrega dela. Ob tem pričakujejo tudi **možnost napredovanja**. Kljub zavedanju postopnega napredovanja so njihova **plačna pričakovanja dokaj visoka**. U2, ki je v fazi iskanja zaposlitve, pove: *»Od svoje kariere pa pričakujem počasno napredovanje, stopničko po stopničko in pa z vsako stopničko višjo plačo.«* Nekateri izmed sogovornikov povedo, da jim je na začetku njihove profesionalne kariere zelo pomembno tudi že pridobivanje delovnih izkušenj. U7 poudarja: *»Delovne izkušnje prispevajo k razvoju in nadgradnji znanja, kar pa ti lahko odpre vrata do novih priložnosti.«*

Pripadniki generacije Z imajo hkrati tudi velika pričakovanja glede svojih prihodnjih mentorjev in procesov prenosa znanja znotraj organizacij. Od organizacij pričakujejo, da jih bodo pri tem spodbujale in jim omogočale možnosti dodatnih usposabljanj in izobraževanj ter zagotovile mentorstva. U1 pove: *»Mentor je meni zelo pomembna oseba, ki ti preda vso znanje, ki ga potrebuješ za uspešno opravljanje svojega dela.«* Od svojega mentorja

pričakujejo, da jim bo znanje predajal čim hitreje in jim ob tem namenjal veliko pozornosti. Ob tem pričakujejo spoštljiv dialog, pozitivno energijo in občutek, da se lahko vedno obrnejo nanj. Nekateri celo izpostavijo, da si mentorja predstavljajo kot vzornika, ki jim lahko služi kot navdih za dobro opravljanje svojega dela. Izpostavljena je tudi ključna **vloga mentorjev pri motiviranju** oz. spodbujanju zaposlenih, s čimer menijo, da bi se izboljšala tudi njihova produktivnost.

Kot zanimivost sem udeležence fokusnih skupin prosila za mnenje o prednostih in slabostih generacije Z v primerjavi z ostalimi generacijami. Sogovorniki menijo, da so njihove prednosti v primerjavi s starejšim generacijami predvsem tehnološka pismenost, hitro reševanje težav, sproščenost, prijaznost, vpletenost v organizacijo, hitra prilagodljivost na spremembe, pripravljenost na sodelovanje, neposrednost, komunikativnost, zagnanost in pripravljenost nudenja pomoči. Zanimivo je, da sogovorniki ne izpostavijo svojih slabosti. Kot je na splošno značilno tudi za ostale generacije v fazi iskanja prve zaposlitve, večina sogovornikov izpostavi le pomanjkanje delovnih izkušenj. U4 pove: *»Pri opravljanju svojega dela pa smo pogosto slabši, saj nenehno potrebujemo razlago.«*

Sogovorniki vidijo starejše generacije v nekaterih primerih celo v negativnem pogledu. Izpostavijo, da starejše generacije niso najbolj naklonjene uvajanju sprememb in da se pogosto pritožujejo. Kljub temu se zavedajo njihove izkušnosti in pomembnosti na delovnem mestu.

4.5 Povzetek ključnih ugotovitev z odgovori na raziskovalna vprašanja

Prvo raziskovalno vprašanje se je nanašalo na identifikacijo glavnih izzivov, s katero se generacija Z srečuje pri iskanju zaposlitve. Skozi analizo dveh fokusnih skupin sem zaznala naslednje glavne izzive:

- Pomanjkanje informacij o delovnih mestih – težave z razumevanjem delovnih nalog različnih delovnih mest, s prepoznavanjem priložnosti zaposlitve in z ugotavljanjem višine plačila delovnega mesta.
- Pomanjkljivi spletni oglasi – najpogosteje izpuščeni podrobni opisi delovnih funkcij, urnik dela in plača.
- Neodzivnost delodajalcev – ob poslani prijavi na razpisano delovno mesto ne prejmejo odgovora od delodajalca (pomanjkanje komunikacije z delodajalci).
- Pomanjkanje izkušenj – po zaključku šolanja, predvsem pri iskanju njihove prve zaposlitve.
- Vrzeli v spretnostih in izobrazbi – za želeno delovno mesto niso kvalificirani ali imajo neprimerno izobrazbo.
- Geografske omejitve – vožnja na delovno mesto izven okolice, v kateri prebivajo, jim predstavlja časovno in finančno izgubo.

Pri naslednjem raziskovalnem vprašanju sem na podlagi analize fokusnih skupin identificirala ključne dejavnike, ki jih pripadniki generacije Z upoštevajo pri izbiri zaposlitve:

- Ustreznost delovnega mesta – v odnosu do pridobljene izobrazbe, preteklih izkušenj in kompetenc ter interesov oz. zanimanj posameznika.
- Višina plačila – predstavlja stabilnost, občutek varnosti in omogoča bolj samozavestno načrtovanje njihove prihodnosti.
- Dopoldanski delovni čas – predstavlja ustaljen življenjski ritem, produktivnejše opravljanje dela ter omogoča razmerje med zasebnim in delovnim življenjem.
- Fleksibilnost – prilagajanje delovnega časa in okolja na strani delodajalca, kar omogoča doseganje višjih ravni ravnovesja med delom in zasebnim življenjem.
- Organizacijska klima – pozitivna klima med zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu.

Udeleženci ob naštevanju ključnih dejavnikov sami ne izpostavijo pomembnosti vrednot podjetja. A ko jih o tem povprašam, udeleženci obeh fokusnih skupin prepoznajo njihovo pomembnost.

- Vrednote podjetja – skladanje vrednot podjetja z njihovimi vrednotami (skrb za zaposlene, spoštljiva komunikacija med zaposlenimi, skrb za varnost in zdravje na delovnem mestu ...).

Zadnje raziskovalno vprašanje mi je pomagalo ugotoviti, kakšna pričakovanja ima generacija Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu. Generacija Z skoraj enotno izpostavlja, da imajo pri karierni poti le dva glavna cilja, in sicer:

- Nenehno učenje in razvoj spretnosti – razna izobraževanja, delavnice ali dobro mentorstvo na delovnem mestu.
- Možnost napredovanja – pričakujejo postopno napredovanje s končnim ciljem na vodstveni poziciji.
- Visoka plačna pričakovanja – s postopnim napredovanjem pričakujejo tudi postopno rast plače.

Mentorstvo na delovnem mestu jim je zelo pomembno, saj imajo do njih zelo visoka pričakovanja, in sicer:

- Pozitivna energija – prijazno, pozitivno in sproščeno osebo.
- Pripravljenost na uvajanje – ne želijo mentorja, ki se mu taka naloga dodeli (in si tega ne želijo).
- Dobro predajanje znanja – hitro in učinkovito predajanje znanja za kakovostno in samostojno opravljanje delovnih nalog.
- Spoštljiva komunikacija – podajanje pohval in kritik na konstruktiven način.
- Motiviranje – spodbujanje zaposlenih za boljšo zavzetost in produktivnost zaposlenih.

- Zaznavanje potenciala in nadaljnje usmerjanje pri razvoju profesionalne kariere.

4.6 Priporočila za delodajalce

Na podlagi pridobljenih ugotovitev kvalitativne analize in povzete teorije, vezane na zaposlovanje nove generacije delavcev bom v tem poglavju oblikovala ključna priporočila za delodajalce. Čeprav zaposlovanje generacije Z predstavlja številne priložnosti za organizacije (Lanier, 2017), so delodajalci pogosto mnenja, da je najtežje sodelovati prav z njimi (Paukovič, 2023).

Za boljše razumevanje generacije Z sem oblikovala priporočila, ki so koristna predvsem za delodajalce, ki si želijo strnjene vpogleda v razmišljanje nove generacije delavcev, v njihove izzive, s katerimi se spopadajo v zaposlitvenem procesu, dejavnike, na podlagi katerih se odločajo o zaposlitvi, ter njihova pričakovanja zaradi pridobivanja ali zadrževanja ključnih kadrov.

Organizacije naj skozi različne komunikacijske kanale zagotavljajo informacije o delovnih mestih. Glede na pogosto pomanjkanje informacij o različnih poklicih na trgu dela lahko podajanje tovrstnih informacij organizacijam služi kot dejavnik diferenciacije. Glede na vsesplošno prisotnost generacije Z na družbenih omrežjih (Jenkins, 2022) je podajanje informacij predvsem skozi spletno vsebino oz. s pomočjo družbenih omrežij lahko izjemna priložnost za pridobivanje novih zaposlenih. Organizacije lahko s pomočjo družbenih omrežij zagotavljajo preprosto dostopne in uporabniku prijazne informacije o delovnih mestih (Hafner, 2023). To lahko dosežejo z dobro zasnovanimi tematskimi sklopi, ki vključujejo predstavitev delovnih mest, zahtevane kvalifikacije, pričakovanja in postopek prijave na razpisano delovno mesto ipd. Ključnega pomena za privabljanje kadra generacije Z so tudi izčrpni oglasi. Organizacije naj vložijo trud pri oblikovanju zaposlitvenih oglasov na način, da bodo ti natančni in preprosti za razumevanje razpisanega delovnega mesta. Oglasi morajo zajemati podrobne opise delovnih nalog in pričakovanj za lažje odločanje iskalcev zaposlitve o primernosti delovnega mesta. Poleg tega je med potencialnimi kandidati visoko zaželen tudi podatek o višini plačila. Če je mogoče, naj oglas vsebuje zapis plače in morebitne dodatne finančne ali druge ugodnosti delovnega mesta. Sogovorniki v fokusnih skupinah opozarjajo tudi na pogosto neodzivnost delodajalcev v času procesa prijave na razpis prostega delovnega mesta. S tega vidika je pomembno, da delodajalci poskrbijo za svojo odzivnost v času omenjenega procesa in s tem zagotovijo vse potrebne informacije prijavljenim kandidatom.

Med fazo zaposlovanja pomembno vlogo predstavlja proces uvajanja in usmerjanja. Organizacije bi morale zagotoviti orientacijski program vsakemu posamezniku, da omogočijo seznanjanje generacije Z z internimi vrednotami in s kulturo za lažjo predstavo o njihovi prihodnosti v organizaciji (Cham, 2019, str. 23). Poudarjanje zavezanosti podjetja k rasti in razvoju zaposlenih lahko znatno poveča njegovo privlačnost kot delodajalca za generacijo Z. Eden izmed strateških pristopov k privabljanju in vključevanju pripadnikov

generacije Z je lahko ponudba pripravništev (Deloitte, 2019). Pripravništvo pripadnikom generacije Z predstavlja priložnost za razvoj in nadgradnjo spretnosti ter pridobitev dragocenih izkušenj. Generaciji Z bi pripravništvo v glavnem predstavljalo raziskovanje morebitnih kariernih poti. Na splošno lahko dobro strukturiran in zanimiv program pripravništva služi kot most med iskalci zaposlitve generacije Z in organizacijami, saj spodbuja vzajemno rast ter usposablja in motivira delovno silo. V raziskavi je najpogosteje izpostavljeno mentorstvo kot eno izmed najprimernejših oblik učenja in prenosa znanja. S ponujanjem nenehnega učenja in rasti lahko organizacije ustvarijo delovno okolje, ki bo zelo privlačno za vse nove člane trga dela.

4.7 Omejitve raziskave

Glavna omejitev empirične raziskave izhaja iz majhnega raziskovalnega vzorca, saj je v obeh fokusnih skupinah sodelovalo skupaj zgolj 12 pripadnikov generacije Z (v vsaki fokusni skupini šest udeležencev). Glede na izbrano kvalitativno metodo zbiranja podatkov izražena mnenja ne odražajo pogleda celotne ciljne skupine in posledično rezultatov ne moremo posploševati. Omejitve raziskave lahko izhajajo tudi iz dinamike poteka fokusnih skupin, kar lahko skozi vpliv na odzive udeležencev vodi do pristranskih končnih rezultatov. Kljub tem omejitvam rezultati in na podlagi njih oblikovana priporočila zajemajo dragocen vpogled v razmišljanje pripadnikov generacije Z.

5 SKLEP

Skozi zaključno strokovno nalogo sem želela izboljšati razumevanje novo prihajajoče generacije na trg delovne sile in prispevati k že obstoječi literaturi, ki bo koristila predvsem zaposlovalcem.

V prvih dveh poglavjih sem predstavila domačo in tujo obstoječo literaturo na temo zaposlovanja in generacije Z. V tretjem poglavju sem predstavila izvedbo empirične raziskave, ki je bila izvedena s pomočjo kvalitativne metode fokusnih skupin. Prva fokusna skupina je zajemala pripadnike generacije Z, ki so že zaposleni. V drugi fokusni skupini so sodelovali iskalci zaposlitve. Skozi fokusni skupini sem pridobila vpogled v razmišljanje in mnenje posameznikov generacije Z in na podlagi analize rezultatov pridobila odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Skozi fokusni skupini sem identificirala glavne izzive, s katerimi se pripadniki generacije Z spopadajo pri iskanju zaposlitve na trenutnem trgu dela, in sicer: pomanjkanje informacij o delovnih mestih, pomanjkljivi spletni oglasi, neodzivnost delodajalcev v času prijavnega procesa in pomanjkanje izkušenj za prijavo na želena delovna mesta. Sledilo je identificiranje ključnih dejavnikov, ki jih pripadniki generacije Z upoštevajo pri izbiri zaposlitve v določeni organizaciji. Generacija Z se najpogosteje odloča za zaposlitev v organizaciji glede na ustreznost delovnega mesta in višino plače. Za tem sledijo dejavniki,

kot so: dopoldanski delovni čas, fleksibilnost na strani delodajalca, vrednote podjetja in dobra organizacijska klima. Zadnje raziskovalno vprašanje je zajemalo pričakovanja generacije Z glede kariernega razvoja in mentorstva na delovnem mestu. Pri tem raziskovalnem vprašanju sem ugotovila, da je generacija Z izjemno ambiciozna in ciljno usmerjena skupina, saj si na karierni poti želijo nenehnega učenja in razvoja spretnosti ter napredovanja. Do svojih (bodočih) mentorjev imajo zelo visoka pričakovanja, saj od njih pričakujejo pozitivno energijo, pripravljenost na uvajanje, dobro predajanje znanja, spoštljivo komunikacijo, motivacijo ter zaznavanje njihovega potenciala in nadaljnje usmerjanje pri razvoju njihove profesionalne kariere.

Glede na raziskovalna vprašanja in pridobljene informacije od pripadnikov generacije Z sem oblikovala priporočila, ki bi lahko bila koristna za zaposlovalce. Priporočam, da organizacije skozi različne komunikacijske kanale zagotavljajo informacije o delovnih mestih, predvsem skozi spletno vsebino oz. s pomočjo družbenih omrežij. Zelo pomembni so izčrpni oglasi za razpisano delovno mesto, ki morajo zajemati podrobne opise delovnih nalog, pričakovanj in višino plačila. V procesu prijave na delovno mesto morajo delodajalci zagotoviti odzivnost in dodatne informacije. Priporočam, da delodajalci zagotovijo primeren proces uvajanja in usmerjanja. Strateški pristopi k tem so orientacijski program (Cham, 2019), ponudba pripravništva (Deloitte, 2019) in dobro mentorstvo.

Kljub pomembnosti in aktualnosti opisovanje tematike sem mnenja, da na splošno primanjkuje jasnih smernic glede zaposlovanja preučevane generacije, prav tako tudi zaznavam vrzel v slovenski strokovni literaturi. Menim, da tematika postaja vse pomembnejša, zato so dodatne raziskave na temo generacije Z zaposlovanja in njihovega vedenja na trgu dela ter znotraj organizacij vse pomembnejši viri informacij za trenutne in prihodnje zaposlovalce. Zaključna strokovna naloga zapolnjuje del te vrzeli in predstavlja temelje, na katere se zaposlovalci lahko oprejo za boljše razumevanje prihajajoče generacije.

LITERATURA IN VIRI

1. Becker, K. (2021). We want connection and we do not mean wi-fi: examining the impacts of Covid-19 on Gen Z's work and employment outcomes. *Management Research Review*, 45(5), 684–699.
2. Bieleń, M. in Kubiczek, J. (2020). Response of the labor market to the needs and expectations of Generation Z. *e-mentor. Czasopismo naukowe Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*, 86(4), 92.
3. Biljak Gerjevič, R. (2018, 5. november). Po čem se razlikujejo slovenske generacije in kako velike so. *Dnevnik*. <https://www.dnevnik.si/1042845608>
4. Blatnik, T. (2022, 4. marec). Generacijski trk na delovnem mestu. *Dnevnik*. <https://www.dnevnik.si/1042984450>

5. Carnegie, M. (2023, 16. februar). *Are Gen Z the most stressed generation in the workplace?* <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
6. CGK. (2022). Gen Z as employees and Workforce Trendsetters. *The State of Gen Z Report 2021-2022*
7. Cham, P. (2019). *Organizational Development Strategies for Retaining Generation Z Employees*. ProQuest.
8. Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296.
9. Chillakuri, B. in Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38.
10. Cushing, G. M. (2019). Multi-generational workforce strategies for 21st century managers. *Doctor of Education (Ed.D)*. 45, 58-59.
11. Deloitte. (2019, 3. julij). *Understanding Generation Z in the Workplace*. Deloitte United States. Pridobljeno 15. aprila 2023 s <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html>
12. Deloitte. (2022). Striving for balance, advocating for change. *The Deloitte global 2022 gen z and millennial survey*. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175227_global-millennial-and-gen-z-survey/Gen%20Z%20and%20Millennial%20Survey%202022_Final.pdf
13. Dev Talukdar, A. (2023, 27. april). *7 Key Expectations of Gen Z Employees That Must be Addressed* [objava na blogu]. Pridobljeno 19. maja 2023 s <https://blog.vantagecircle.com/expectations-gen-z-employees/>
14. Dua, A., Ellingrud, K., Lazar, M., Luby, R. in Pemberton, S. (2022, 19. oktober). How does Gen Z see its place in the working world? With trepidation. Pridobljeno 31. maja 2023 s <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/future-of-america/how-does-gen-z-see-its-place-in-the-working-world-with-trepidation>
15. Duffin, E. (2023, 11. maj). Statista. *Population distribution in the United States in 2022, by generation*. [Graf]. <https://www-statista-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/statistics/296974/us-population-share-by-generation/#statisticContainer>
16. Dunlop, A. in Pankowski, M. (2023, 28. marec). *Hey bosses: Here's what Gen Z actually wants at work*. Pridobljeno 12. maja 2023 s <https://www.deloittdigital.com/us/en/blog-list/2023/gen-z-research-report.html>
17. eDigital. (2023, 12. maj). *THE BEST GENERATION YEARS CHART & NAMES LIST*. eDigital Agency. Pridobljeno 20. maja 2023 s <https://www.edigitalagency.com.au/market-research/best-generation-years-chart-names-list/>

18. EURES. (2023, 2 marec). *Milenijci in generacija Z na delovnem mestu: podobnosti in razlike*. Pridobljeno 30. maja 2023 s https://eures.ec.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_sl
19. Fernandez, J., Lee, J. in Landis, K. (2023, 18. januar). Helping Gen Z Employees Find Their Place at Work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/01/helping-gen-z-employees-find-their-place-at-work>
20. Fodor M., Jäckel K. in Szilagyi T. P. (2017). Challenges of starting a success career from the aspect of the Z generation. –based on the results of a primary qualitative research”. *International Journal of Lifelong Education and Leadership*, 4(1), 1-7.
21. Forbes Media LLC. (2023, 17. januar). *15 Ways Leaders Can More Effectively Manage Gen-Z Workers*. Pridobljeno 31. maja 2023 s <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2023/01/17/15-ways-leaders-can-effectively-manage-gen-z-workers/?sh=2502af4a4172>
22. Fung, H. (2022, 12. julij). Gen Z Is Looking For These 5 Things in a Job and Career. *Entrepreneur*. Pridobljeno 18. maja 2023 s <https://www.entrepreneur.com/business-news/gen-z-is-looking-for-these-5-things-in-a-job-and-career/429439>
23. Gaspari, N. (2023, 25. februar). *Ali generacija Z prinaša bolj zdrav odnos do dela?* Pridobljeno 3. junija 2023 s <https://siol.net/novice/kolumne/nina-gaspari-ali-generacija-z-prinasa-bolj-zdrav-odnos-do-dela-600176>
24. George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D. in Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100869.
25. Geršak, T. in Lah, A. (2018, 27. julij). Novinci na sceni zaposlovanja: generacija Z. *Psihologija dela*. Pridobljeno 20. maja 2023 s <https://psihologijadela.com/2018/07/27/novinci-na-sceni-zaposlovanja-generacija-z/>
26. Gomes, S., Lopes, J. M. in Nogueira, S. (2023). Willingness to pay more for green products: A critical challenge for Gen Z. *Journal of Cleaner Production*, 390, 136092.
27. Hafner, L. (2023, 20. marec). Social media has reinvented the way Gen Z finds jobs. *Employee Benefit News*. Pridobljeno 21. julija 2023 s <https://www.benefitnews.com/news/social-media-has-reinvented-the-way-gen-z-finds-jobs>
28. Hastwell, C. (2022, 9. marec). What Gen Z Wants from Employers. *Great Place to Work*. Pridobljeno 12. maja 2023 s <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021>
29. Herrity, J. (2022, 5. januar). 5 generations in the workplace: Their values and differences. *Indeed Career Guide*. Pridobljeno 30. maja 2023 s <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/generations-in-the-workplace>
30. HR Path. (2022, 15. julij). *Generation Z's career aspirations: beliefs and paradoxes* [objava na blogu]. Pridobljeno 16. aprila 2023 s <https://hr->

path.com/en/blog/generation-zs-career-aspirations-beliefs-and-paradoxes/2022/07/15/

31. Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokole-niową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, 385–398.
32. Indeed. (2022, 27. oktober). *All About Generation Z*. Pridobljeno 18. aprila 2023 s <https://ca.indeed.com/career-advice/finding-a-job/generation-z>
33. Javornik, J. (2023, 19.maj). Kaj pomeni prihod generacije Z na trg delovne sile?. *Dnevnik*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.dnevnik.si/1043024062/Zaposlitve%20in%20kariera/na-trg-delovne-sile-prihaja-generacija-z>
34. Jenkins, R. (2022, 16. august). 3 Things Making Gen Z the Loneliest Generation. *Psychology Today*. Pridobljeno 21. maja 2023 s <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-case-connection/202208/3-things-making-gen-z-the-loneliest-generation>
35. Jha, M. (2023, 24. maj). *Communicating with Generation Z in the Workplace* [objava na blogu]. Pridobljeno 31. maja 2023 s <https://www.contactmonkey.com/blog/gen-z-employees>
36. Joblist. (2023, 12. januar). *2023 United States Job Market Trends Report*. Pridobljeno 30. maja 2023 s <https://www.joblist.com/jobs-reports/2023-trends-united-states-job-market-report>
37. Koepsell, L. (2020, 10. februar). *Gen Z “Stans” Feedback - Here’s How to Structure It Best*. Pridobljeno 20. aprila 2023 s <https://resources.twc.edu/articles/gen-z-stans-feedback-heres-how-to-structure-it-best#:~:text=Studies%20show%20that%20Gen%20Z,how%20they%20impact%20the%20workforce.>
38. Kolenc, T. (2020, 28. junij). Brisanje razlik med generacijami. *Svet kapitala*. Pridobljeno 23. maja 2023 s <https://svetkapitala.delo.si/mnenja/brisanje-razlik-med-generacijami/>
39. Kreacic, A. (2023, 14. marec). *Gen Z is bringing the optimism on gender equity. Companies need to keep up*. Pridobljeno 31. maja 2023 s <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/gen-z-workplace-equity/>
40. Kušar, P. (2019, 26. junij). Kako bo generacija Z spremenila delovno okolje?. *Mladi podjetnik*. Pridobljeno 29. maja 2023 s <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/kako-bo-generacija-z-spremenila-delovno-okolje>
41. Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, 16(6), 288–290.
42. Lavrič, M., Deželan, T., Klanjšek, R., Lahe, D., Naterer, A., Radovan, M., Rutar, T., Sardoč, M., Uršič, M., Majce, M., Cupar, T., Matjašič, M., Nacevski, K., Vombergar, N. in Prešeren, J. (2021). Položaj mladih v Sloveniji. *Mladina 2020*. Založba Univerze v Ljubljani, Univerza v Mariboru.
43. Lopis. (2021, 10. februar). *Generacija Z ali E-generacija* [objava na blogu]. Pridobljeno 21. maja 2023 s <https://lopis.si/2021/02/10/generacija-z-ali-e-generacija/>

44. Malhotra, N. K., Nunan, D. in Birks, D. F. (2017). *Marketing research: an applied approach* (5. izd.). Pearson.
45. McKee-Ryan, F. M. (2021). Coming of Age in a Global Pandemic: HRM Perspectives on Generation Z's Workforce Entry. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 99–128.
46. MojeDelo.com. (2021, 24. marec). *Prebrodite generacijske razlike na delovnem mestu*. Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/prebrodite-generacijske-razlike-na-delovnem-mestu-4026>
47. MojeDelo.com. (2022, 26. oktober). *Zaposlovanje generacije Z in kako jo nagovoriti?*. Pridobljeno 22. aprila 2023 s <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/zaposlovanje-generacije-z-in-kako-jo-nagovoriti-4171>
48. Mulder, L. (2018, 30. marec). *Why is it Important to Learn About Generations?* Lablogatory [objava na blogu]. Pridobljeno 22. maja 2023 s <https://labmedicineblog.com/2018/03/30/why-is-it-important-to-learn-about-generations/comment-page-1/>
49. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). Are generational categories meaningful distinctions for workforce management?. *National Academies Press*.
50. Ochis, K. (2023, 4. maj). Five Steps Toward Improving Gen-Z Employee Performance: A Primer For Managers. *Forbes*. Pridobljeno 3. junija 2023 s <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2023/05/04/five-steps-toward-improving-gen-z-employee-performance-a-primer-for-managers/?sh=4695de3e7653>
51. Pandey, E. (2023, 21. januar). *What Gen Z wants to be when they grow up*. Pridobljeno 29. maja 2023 s <https://www.axios.com/2023/01/21/genz-careers-boomers-millennial#>
52. Parker, K. in Igielnik, R. (2020, 14. maj). Pew Research Center. *What We Know About Gen Z So Far*. Pridobljeno 19. aprila 2023 s <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/05/14/on-the-cusp-of-adulthood-and-facing-an-uncertain-future-what-we-know-about-gen-z-so-far-2/>
53. Pataki-Bittó, F. in Kapusy, K. (2021). Work environment transformation in the post COVID-19 based on work values of the future workforce. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(3), 151–169.
54. Paukovič, L. (2023, 9. junij). So generacija Z in milenijci trn v peti delodajalcev? "Če jim vzdušje ni všeč, dajo odpoved, ves čas pa bi delali od doma". *Metropolitan*. Pridobljeno 6. maja 2023 s <https://www.metropolitan.si/novice/slovenija/ne-morem-verjeti-da-so-tako-ogorceni-da-se-ne-sprijaznimo-vec-z-najbolj-napornim-delom-na-svetu-za-minimalca/>
55. Petrovčič, M. (2021, 4. oktober). Povezanost generacij na delovnem mestu. *Mladi podjetnik*. Pridobljeno 5. junija 2023 s <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/povezanost-generacij-na-delovnem-mestu>
56. Pew Research Center. (2015, 3. september). *The Whys and Hows of Generations Research*. Pridobljeno 29. aprila 2023 s

<https://www.pewresearch.org/politics/2015/09/03/the-whys-and-hows-of-generations-research/>

57. Pew Research Center. (2019, 17. januar). *The generations defined*. Pridobljeno 23. aprila 2023 s https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/ft_19-01-17_generations_2019/
58. Prawitasari, G. (2018). The Influence of Generations on Career Choice (Social Cognitive Career Theory). *Konselor*, 7(1).
59. Pust, S. (2020, 3. oktober). *Preverite, kateri generaciji pripadate*. Pridobljeno 5. maja 2023 s <https://www.zurnal24.si/slovenija/generacije-v-sloveniji-preverite-kateri-pripadate-343316>
60. Robert Half. (2015). *Get Ready for Generation Z*. How Businesses Can Prepare for an Increasingly Diverse Multigenerational Workforce.
61. Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
62. Sekavčnik, M. (2022, 9. januar). Generacija Z ima drugačna pričakovanja do delodajalcev. *Svet kapitala*. Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://svetkapitala.delo.si/kariera/generacija-z-ima-do-delodajalcev-drugacna-pricakovanja/>
63. Sharma, D. (2022, 1. december). How To Effectively Manage Gen Z Employees At Work. Pridobljeno 5. junija 2023 s https://www.risely.me/developing-young-workforce-manage-the-gen-z-employee/#Provide_opportunities_for_learning_and_development
64. Singh, A. P. in Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: the future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1-5.
65. SiStat. (2023). Prosta delovna mesta, zasedena delovna mesta ter stopnja prostih delovnih mest [SKD 2008]. Pridobljeno 5. junija 2023 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0714611S.px/table/tableViewLayout2/>
66. Thakral, S. (2021, 10. avgust). *What different generations want from their jobs* [objava na blogu]. Pridobljeno 28. aprila 2023 s <https://www.pacificprime.com/blog/what-different-generations-want-from-their-jobs.html>
67. The Annie E. Casey Foundation. (2021, 12. januar). *What Are the Core Characteristics of Generation Z?* Pridobljeno 17. aprila 2023 s <https://www.aecf.org/blog/what-are-the-core-characteristics-of-generation-z>
68. Thompson, V. (2021, 16. marec). Generation names explained. *The Daily Free Press*. Pridobljeno 24. maja 2023 s <https://dailyfreepress.com/2021/03/15/generation-names-explained/>
69. Valjavec, U. (2019, 5. avgust). Staranje slovenskega prebivalstva: "Že čez 20 let bo povprečen Slovenec star 50 let". *RTV SLO*. Pridobljeno 25. maja 2023 s <https://www.rtvsllo.si/slovenija/staranje-slovenskega-prebivalstva-ze-cez-20-let-bo-povprecen-slovenec-star-50-let/496172>

70. Vogelj, D. (2020, 7.december). Nova generacija, nova pravila. *Svet kapitala*. Pridobljeno 6. maja 2023 s <https://svetkapitala.delo.si/trendi/nova-generacija-nova-pravila/>
71. Zimmerman, B. (2023, 15. februar). Understanding Generation-Z's Presence In The Workplace (And Why It Matters). *Forbes*. Pridobljeno 31. maja 2023 s <https://www.forbes.com/sites/theyec/2023/02/15/understanding-generation-zs-presence-in-the-workplace-and-why-it-matters/?sh=5c618dc6298d>

PRILOGE

Priloga 1: Opomnik za prvo fokusno skupino

- Kateri so glavni izzivi, s katerimi se ste se spopadali pri iskanju zaposlitve?
- Na kakšen način ste iskali zaposlitev?
- Kakšni so razlogi za odločitev o zaposlitvi v vaši trenutni organizaciji?
- Kakšna pričakovanja imate glede razvoja svoje profesionalne/poklicne/strokovne kariere? Kakšno je po vašem mnenju idealno delovno mesto za vas?
- Opišite prednosti ali slabosti svoje generacije v primerjavi s starejšimi generacijami.
- Kako pomembno se vam zdita ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter prilagodljivost delovnega časa in/ali okolja?
- Kako pomembno vam je mentorstvo na delovnem mestu in kaj pričakujete od mentorja?
- Kateri so/bi bili dejavniki oz. razlogi za zamenjavo zaposlitve?
- Kako na privlačnost organizacije vplivajo vrednote podjetja? Razložite.
- Ostali komentarji.

Priloga 2: Opomnik za drugo fokusno skupino

- Kateri so glavni izzivi, s katerimi se spopadate pri iskanju zaposlitve?
- Na kakšen način iščete zaposlitev?
- Kakšni bi bili razlogi za odločitev o zaposlitvi v (morebitni) prihodnji organizaciji oz. kaj vas najbolj pritegne pri razpisanem delovnem mestu?
- Kakšna pričakovanja imate glede razvoja svoje profesionalne/poklicne/strokovne kariere? Kakšno je po vašem mnenju idealno delovno mesto za vas?
- Kakšne prednosti ali slabosti, menite, da ima vaša generacija na delovnem mestu v primerjavi s starejšimi generacijami?
- Kako pomembno se vam zdita ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter prilagodljivost delovnega časa in/ali okolja?
- Kako pomembno se vam zdi mentorstvo na delovnem mestu in kaj pričakujete od svojega prihodnjega mentorja?
- Kako na privlačnost organizacije vplivajo vrednote podjetja? Razložite.
- Ostali komentarji.

Priloga 3: Zapis prve fokusne skupine (zaposleni)

Na kakšen način ste iskali zaposlitev?

U2: Sama sem najprej iskala zaposlitev na spletni strani Mojedelo.com. Kjer pa nisem našla ničesar pametnega zase. Po približno enem mesecu neuspešnega iskanja mi je prijateljica povedala, da je njena sestrčna organizatorica različnih dogodkov in da potrebuje asistentko oz. pomočnico. Ker mi je bilo delo pisano na kožo, sem se odločila, da jo kontaktiram in se dogovorim za razgovor.

U4: Tudi jaz sem najprej iskala zaposlitev na omenjeni spletni strani. Svoj življenjepis sem poslala petim ponudnikom zaposlitve, vendar odgovorov sploh nisem prejela. Tudi pri meni je šlo verižno. Oče mi je povedal, da je od prijateljice slišal, da v trgovini z oblačili iščejo prodajalko. Ker je delovno mesto v bližini mojega doma, sem bila takoj zainteresirana, saj še nimam voziškega izpita in bi mi vožnja na delo predstavljala precejšen problem. Oče mi je posredoval kontakt prijateljice, ta pa mi je posredovala kontakt odgovorne osebe za zaposlovanje.

U3: Jaz pa sem izbral drugačno taktiko. Vedel sem, da si želim delati nekje na prostem in ne v zaprtih prostorih. S prijatelji in tudi z družino sem tako obiskoval med vikendom različne parke. Na okencih, kjer prodajajo vstopnice, sem kar vprašal, ali mogoče iščejo kakšnega zaposlenega, in tako tudi dobil zaposlitev. Pred tem sem bil kot dijak (preko študentskega servisa) zaposlen v trgovini z živili in mi že številčnost zaposlenih in sama narava dela nista odgovarjala.

U1: Zaposlitev je našla mene. V bistvu me je poklical znanec in mi povedal, da iščejo kader, saj jim ga res primanjkuje. Prej sicer nisem razmišljal, da bi delal v gostinstvu, saj sem ravno zaključeval turistično fakulteto. Moji cilji so bili drugje. Vseeno pa sem si rekel, da mi malce finančne pomoči ob zaključku študija ne bo škodilo. Tako da sem na koncu sprejel ponudbo. Zdaj sem zaposlen že skoraj dve leti na tem delovnem mestu in mi ni žal.

U5: Jaz pa sem opravljala v tem podjetju obvezno strokovno prakso. Po praksi so mi v podjetju rekli, da sem po zaključku študija dobrodošla. Tako da sem jih tudi po zaključku študija kontaktirala in dobila svojo prvo redno zaposlitev.

U6: Osebno sem najpogosteje prebiral oglase na spletni strani Mojedelo.com in to skoraj vsak dan. Na približno 10–15 oglasov sem se tudi prijavil. Od tega sem dobil tri odgovore in bil tudi povabljen na tri razgovore. Na vseh treh razgovorih sem dobil ponudbo za zaposlitev in izbral najboljšega ponudnika.

Tisti, ki ste iskali zaposlitev – ste se pri iskanju spopadali s kakšnimi izzivi ali težavami?

U4: Kot sem že omenila, jaz sem poslala življenjepis kar petim zaposlovalcem in niti od enega nisem prejela odgovora. Definitivno sem bila razočarana, ker menim, da bi lahko odgovorili vsaj v dveh kratkih stavkih. Ker vseeno pričakuješ odgovor, zato seveda čakaš – v vmesnem času ne delaš nič in tako izgubljaš svoj čas.

U2: Moja največja težava so bile delovne izkušnje. Ko brskaš po spletnih oglasih za zaposlitev, ugotoviš, da skoraj vsi delodajalci iščejo zaposlene z že preteklimi izkušnjami. Redki so bili tisti oglasi, ki so iskali delavce brez izkušenj. Kako si lahko potem najdeš zaposlitev po šolanju?

Nemogoče. Tako da je bila moja največja težava najti oglas, na katerem bi pisalo, da delovnih izkušenj ne potrebuješ.

U4: Če lahko še omenim, sicer ni ne izziv ne težava, vendar se mi zdi vseeno pomembno. Na spletnih oglasih je največja pomanjkljivost zapis plače. Na skoraj nobenem oglasu ne zaslediš višine plače. Tako da se v bistvu prijavljaš na slepo in tudi na ta način izgubljaš svoj čas, saj pošiljaš življenjepis različnim delodajalcem, morda greš tudi na razgovor in ti na koncu delodajalec pove višino plače – po možnosti minimelec, seveda na koncu zavrneš in tako izgubiš ure in ure časa.

U6: Se strinjam z U4. Tudi mene je zmotila pomanjkljivost oglasov in pa splošen opis delovnega mesta, v katerem ni napisanih jasnih funkcij delovnega mesta. Po prebiranju teh oglasov si delovno mesto predstavljaš na več možnih načinov. Če imaš srečo, šele na razgovoru izveš kaj več. Poleg tega so oglasi lahko tudi pošteno »našminkani«, v resnici pa je samo delovno mesto veliko slabše. S tega vidika bi bilo definitivno zanimivo videti plačo že na samem oglasu. Na treh razgovorih je bil razpon med plačami ogromen. Če bi vedel za višino plače, se na enega izmed njih sploh ne bi prijavljal in izgubljal časa.

Kakšni so bili razlogi za odločitev o zaposlitvi v vaši trenutni organizaciji?

U3: Kot se že omenil, sem preko študentskega servisa delal v trgovini. Tam se mi je pogled na delo precej spremenil. Prej se nisem obremenjeval z zaposlitvijo in mi je bilo v bistvu vseeno, kaj bom delal v prihodnosti. Ko pa sem delal v trgovini nekaj časa, sem videl, da odnosi med zaposlenimi niso najboljši. Zaradi obsega dela je bilo že tako dovolj slabe volje. Če pa so bili nadrejeni slabe volje in so to prenašali na druge, pa je bilo tako še več slabe volje na kupu. Moji sodelavci pa so se poleg tega še pritoževali, da imajo zelo nizke plače in da tako ne moreš preživeti. Seveda kot dijaku mi je bilo vseeno, saj sem živel pri starših in mi denar ni predstavljal nobenega problema. Sem se pa vseeno malo zamislil o prihodnosti. Pri tej zaposlitvi sem najprej iskal vrsto dela, ki bi mi odgovarjala. Za tem mi je bila pomembna plača, saj sem se v tem času preselil s punco na svoje. Poleg tega pa so mi bili zaradi slabih izkušenj pomembni odnosi med zaposlenimi.

U1: Jaz pa sem se odločil za delo na podlagi dobrega plačila in pa priporočil znancev. Priporočila znancev se mi zdijo zelo pomembna, ker od njih pridobiš informacije iz prve roke. Kljub temu da gostinstvo ne slovi po najboljših plačah, menim, da je moje plačilo kar solidno. Ko se preseliš na svoje, po možnosti v najemniško stanovanje in moraš plačevati najem, položnice, hrano, oblačila in ostale stvari, ti denar hitro postane prioriteta. Vseeno pa za tem sledijo še druge stvari, kot so odnosi med zaposlenimi in nadrejenimi, mogoče tudi ostali finančni ali nefinančni bonusi.

U6: V prvi vrsti sem se odločal za poklic na podlagi svojih želja. Torej v čem se vidim dobrega – kaj menim, da mi gre dobro od rok. Skladno s svojo izobrazbo sem našel mnogo zanimivih oglasov. V trenutni organizaciji so mi ponudili pozicijo, ki je običajno ne zasedeš takoj po študiju. Sem se moral dobro prodati. Na koncu pa je moja odločitev med dvema podjetjema potrdila tudi plača in bonusi (finančni ter službeno vozilo).

U5: Kot dijakinja in študentka sem opravljala kar nekaj del, kot so gostinstvo, promocije, prodaja, organizacija ipd. Ugotovila sem, da delodajalci v veliki meri izkoriščajo neizkušeno in nevesčo delovno silo. Naučila sem se biti previdna in spraševati po mnenjih. Če bi bil delodajalec na slabem glasu, se verjetno za delo pri njem ne bi odločila. Gleda na to, da se pri iskanju zaposlitve nisem

trudila, sem se odločila na podlagi izkušnje, ki sem jo imela med opravljanjem prakse. Veliko zaposlenih sem tam tudi vprašala, koliko so zadovoljni in so bili odgovori v veliki večini pritrdilni.

U4: Jaz se iskreno nisem odločila za delo v trgovini. Takrat sem iskala katero koli delo in mi je bilo res vseeno. Moj glavni razlog je bil plača in stimulacija, kar nanese za dokaj dobro plačilo. Veselilo me je tudi delo z ljudmi, kar pa zdaj tudi vsakodnevno opravljam. Zdaj pa vem, kaj bi si želela in pričakovala od svoje naslednje zaposlitve.

U2: Odločila sem se za ta poklic zaradi vrste dela, ki mi odgovarja, in pa seveda plače. Mislim, da se nas danes večina odloči za delovno mesto na podlagi višine plače, ker če nimaš nobenega znanca v podjetju, ne moreš vedeti, kako ti delo odgovarja in kakšni so odnosi znotraj podjetja. Veš, kaj je napisano na papirju (pogodbi), ne poznaš pa dejanske situacije v podjetju.

Glede na to, da vas je večina tukaj z vašo prvo redno zaposlitvijo, me zanima, če bi se zdaj na novo zaposlovali pri drugem delodajalcu, ali bi bili razlogi za odločitev o zaposlitvi zdaj drugačni, kot ko ste se prvič zaposlovali?

U4: Iz napak se učimo. Če bi se zdaj na novo zaposlovala, bi se najprej odločila za delovno mesto, ki ima boljši urnik (dopoldansko delo, brez dela ob sobotah). Raznolik delovni čas ti pokvari življenjski ritem. Delo ob sobotah mi onemogoči uživanje z družino in s prijatelji. Poleg tega bi se želela imeti možnost pogovoriti z zaposlenimi in jih vprašati, kako so zadovoljni z delovnim mestom, kakšne odnose imajo in kaj bi spremenili. Od delodajalca bi si želela tudi jasno in podrobno obrazložitev pogodbe.

U6: V bistvu ne. Jaz menim, da sem zelo premišljeno izbral svojo prvo zaposlitev.

U5: Izbrala bi delodajalca, ki nudi prilagodljiv urnik. Ker nisem jutranji človek, bi si želela delati od devetih do sedemnajstih in ne, kot je določeno v podjetjih npr. od sedmih do petnajstih. Zdaj, ko sem že zaposlena in vem, kakšne so okvirne plače, bi se pred pričetkom dela skušala pogajati za nekoliko višjo plačo.

U1: Sam imam delavnik zelo neobičajen. Delam nekaj dni po 12 ur, nato sem pa nekaj dni prost. Če bi se zdaj na novo zaposloval, bi iskal delodajalca, ki nudi boljši urnik dela (dopoldne). Šel pa bi delat drugam tudi, če bi mi ponudili višjo plačo. Sicer sem z zaposlitvijo dokaj zadovoljen, vseeno pa so finance na prvem mestu. Pri nas je klima super in bi si tega želel tudi pri novem delodajalcu.

U3: Zaradi vseh življenjskih stroškov bi najprej gledal na višino plače. Mlad par, ki živi v najemniškem stanovanju, mora imeti dobri plači in pa res dober pregled nad denarjem. Hkrati bi si želel tudi fleksibilen urnik in pa dobro klimo med zaposlenimi, da se bom tudi sam dobro počutil tam.

U2: Moje delo poteka tako dopoldan kot tudi popoldan, na čase pa tudi zvečer. Tako da imam kar precej razgiban urnik. V primeru, da si bova s fantom ustvarila družino, o kateri sicer razmišlja že nekaj časa, bom morala menjati zaposlitev. Mislim, da ko imaš enkrat družino, ti ni pomembno več samo plačilo (sicer ostaja med najpomembnejšimi). Od novega delodajalca bom iskala dopoldansko delo in čim večjo fleksibilnost urnika. Ker pa sem zelo pozitivna oseba, ki ima rada ljudi, bi si zelo želela dobre odnose na delovnem mestu.

Če bi vam neki delodajalec ponudil vaše naštete razloge za odločitev o zaposlitvi (odgovori na prejšnje vprašanje), bi bili pripravljeni zamenjati zaposlitev takoj?

U2: Definitivno.

U4: Takoj!

U1: Ja.

U3: Ja.

U5: Glede na to, da sem sicer zadovoljna z zaposlitvijo, nisem prepričana. Bi morala pošteno razmisliti.

U6: Jaz sem z delovnim mestom res zadovoljen. Če bi mi neki drug delodajalec v isti panogi oz. za isto delovno mesto ponudil vse ugodnosti, ki jih imam sedaj, in povišanje plače, potem bi se najprej pogajal v organizaciji, kjer sem zaposlen.

Kakšna pričakovanja imate glede razvoja svoje profesionalne/poklicne/strokovne kariere znotraj ali izven organizacije, v kateri ste trenutno zaposleni? Kakšno je po vašem mnenju idealno delovno mesto za vas?

U2: Zame je idealno delovno mesto v nekem velikem podjetju, v pisarni, z ustreznim urnikom in dobro plačo. V podjetju bi si želela pridobiti veliko znanja in ga čez čas tudi nadgrajevati, s tem pa bi si razvijala svoje sposobnosti. Želela bi si tudi možnosti napredovanja.

U4: Sama sem razmišljala, da bi se šolala naprej. Po srednji šoli sem pavzirala in si zadala cilj, da bom eno leto delala in prispevala nekaj denarja, potem pa se vrnila v šolo. No sedaj je že dve leti od tega. V tem času sem tudi podpisala pogodbo za nedoločen čas. V moji glavi je nešteto misli, kar se tiče moje zaposlitve. Vseeno mislim, da bom naslednje leto pogodbo prekinila in se septembra vpisala na fakulteto, saj sem letos že zamudila roke za prijavo. Po pridobljeni izobrazbi pa bo idealno delovno mesto pisarniško delo z dopoldanskim urnikom, s prilagodljivim delovnim časom in pa seveda z visoko plačo. V podjetju pa bi se tudi jaz želela veliko naučiti in potem tudi napredovati. Možnost napredovanja v podjetju, ti pripomore k tem, da si zadaš neki cilj (npr. določeno pozicijo) in ga poskusiš doseči po svojih zmožnostih. S tem se mi zdi, da smo tudi bolj motivirani za delo, da dosežemo ta zadani cilj.

U1: Jaz pa sem razmišljal, da bi ustanovil svoje podjetje ali pa postal samostojni podjetnik. Vsaka prva zaposlitev je dobra zaposlitev, ker se ogromno naučiš. Najprej spoznaš, kako zaposlovanje sploh poteka, potem pa tudi spoznaš delovno mesto in nato pridobivaš vsakodnevne izkušnje. Ker sem v teh dveh letih dela pridobil kar veliko znanja s področja gostinstva in turizma, bi želel na neki način to združiti in odpreti svojo agencijo. Seveda podrobnega načrta še nimam, vendar vse več razmišljam v tej smeri. V primeru pa, da mi to ne uspe, pa želim ostati v turizmu in gostinstvu. Vseeno pa bi si želel na trenutni poziciji možnost napredovanja, na neko vodstveno pozicijo.

U5: Jaz pa imam za moje idealno delovno mesto kar visoke zahteve. Najprej bi si želela ostati pri pisarniškem delu. V prihodnosti pa bi si želela višje plače in pa možnost napredovanja. Razumem, da za napredovanje potrebuješ izkušnost in pa trdo delo. Če pa bi se enkrat izkazala in bi bila

sposobna opravljati višjo pozicijo, bi si pa to ne samo želela, ampak tudi pričakovala. Tako da pričakujem od zdajšnjega ali pa bodočega delodajalca ponujanje možnosti za učenje. To so lahko izobraževanja na delovnem mestu, delavnice ali pa dobro mentorstvo. Kar posledično pomeni večjo možnost napredovanja in s tem višjo plačo. Si pa tudi želim, da ostanem pri dopoldanskem delovnem času in pa možnosti dela od doma.

U3: Moje idealno delovno mesto pa tako kot pri ostalih zahteva višjo plačo in dopoldanski delavnik. Želim pa si tudi ostati pri delu z ljudmi in si sebe osebno ne predstavljam v pisarni. Se pa strinjam, tudi jaz bi si v prihodnosti želel napredovati.

U6: Pri razvoju moje profesionalne kariere je vodstvena pozicija moj končni cilj. Od kariere pričakujem konstantno učenje, s tem pa pridobivanje kvalitetnega in uporabnega znanja, posledično tudi napredovanje.

Kako pomembno pa vam je mentorstvo na delovnem mestu in kaj pričakujete od svojega mentorja?

U4: Očitno smo dali fokus samo na visoke plače in dober delovni čas. Seveda je tudi mentorstvo pomembno. Sama sem imela precej slabo izkušnjo. Na trenutnem delovnem mestu me je uvajala mentorica, ki je tudi moja nadrejena. Najbolj me je zmotila njena slaba volja. Ni nam dala prostora za napake, iz katerih se običajno največ naučiš. Pričakovala je, da bo novozaposlen kar vse vedel o poslu. Njeni komentarji so bili »saj je to splošno znanje, to bi morala vedeti«. Tako, da še danes nimava dobrega odnosa. Od mentorja pa bi sicer pričakovala sproščeno in pozitivno osebo, ki ti predaja čim več znanja.

U1: Mene je uvajal mentor, ki pa je bil tam le dlje časa zaposlen in ni bil moj nadrejen. Z nadrejenim pa nimam veliko kontakta. Mentor je meni zelo pomembna oseba, ki ti preda vse znanje, ki ga potrebuješ za uspešno opravljanje svojega dela. Od mentorja najprej pričakujem pozitivno in dobro komunikacijo, saj lahko le tako poteka nemoteno delo. Tako lahko tudi skupaj rešimo nastali problem, saj je pri slabi volji in slabi komunikaciji le še več problemov.

U5: Pri mentorstvu pričakujem najprej dobro in spoštljivo komunikacijo. Razumem, da ima vsak svoje skrbi in probleme, vendar pa njihova slaba volja ne sme vplivati na druge zaposlene. Če je bila moja mentorica kdaj slabe volje, smo bili vsi na oddelku slabe volje. Od dobrega mentorja bi pričakovala pohvale, saj ti dajo te večjo motivacijo za delo. Tudi kritike pričakujem, vendar na spoštljiv in konstruktiven način.

U2: Moja mentorica je sicer moja nadrejena in je bila skozi celoten proces uvajanja super. Uvajanje je potekalo postopoma, s spoštljivo komunikacijo. Skozi skupno delo sva postali tudi prijateljici. Če iskreno povem, me je najbolj zmotila njena nervoznost. To je bilo sicer redko, vendar se je vseeno zgodilo, posebno takrat, ko sva imeli časovno stisko. Njena nervoznost je vplivala name in sem tako tudi sama postajala nervozna, kar sicer po naravi nisem. Zdi se mi, da je zelo pomembna pozitivna energija mentorja. Sicer pa je na prvem mestu vseeno ključno dobro in podrobno predajanje znanja.

U6: Tudi jaz imam odlično izkušnjo z mentorico. Uvajanje je potekalo sproščeno in brez težav. Od mentorja pričakujem pozorno predajanje znanja v čim večji količini in v hitrem času. Pričakujem

tudi, da mi je vedno na voljo in mi priskoči na pomoč. Želim pa tudi, da čez čas vidi moj potencial in me po tem tudi usmerja v nadaljnji razvoj kariere.

U3: Tudi jaz sem imel dobro izkušnjo z mentorjem. Kot so že omenili, je zelo pomembno dobro predajanje znanja, pozitivna energija in spoštljiva komunikacija. Pomembno pa je tudi motiviranje s strani mentorja, saj se mi zdi, da se zaposleni bolj zavzamemo za delovne naloge in postanemo produktivnejši.

Opišite prednosti ali slabosti svoje generacije na delovnem mestu v primerjavi s starejšimi generacijami (če so starejše generacije zaposlene v vaši organizaciji).

U4: V našem podjetju smo zaposleni stari od 18 do 46 let. Od starejših generacij smo veliko boljši v komunikaciji z ljudmi. Mislim, da smo tudi bolj prijazni kot starejše generacije. Pri opravljanju svojega dela pa smo pogosto slabši, saj nenehno potrebujemo razlago. Od nas pa se pričakuje, da vse vemo in znamo. Temu bi rekla pomanjkanje izkušenj.

U1: Jaz pa delam večinoma s starejšimi od 35 let. Na čase nam priskočijo na pomoč tudi upokojenci, ki so stari čez 65 let. Jasno je, da imajo starejši več delovnih izkušenj. To pomeni, da ne potrebujejo nekega daljšega uvajanja. Pri nekaterih je tako, da jim le razložiš procese in že prvi dan delo opravljajo skoraj brez pomoči ostalih. Menim pa, da smo mlajše generacije zelo odprte za nove ideje. Tudi na splošno smo bolj odprti/sproščeni in nam komunikacija ne predstavlja nobenih težav.

U2: Tudi jaz delam s starejšimi. Starejši so zelo izkušeni, sploh tisti, ki to delo opravljajo že vrsto let. Sem pa ugotovila, da imajo zelo slab spomin. Če si ne zapišejo svojih opravil oz. obveznosti za naslednji dan, potem kar pozabijo. Tako da imamo mlajša generacija definitivno boljši spomin. Smo pa tudi bolj sproščeni na delovnem mestu.

U3: Meni se zdi na splošno, da starejše generacije niso s srcem pri poklicu, ampak vsak mesec čakajo le na plačo. Mislim, da smo mlajši bolj vpeti v samo dogajanje v organizaciji in se trudimo tudi uvesti neke spremembe. Vseeno pa menim, da pogosto nimamo dovolj izkušenj, zato tudi velikokrat nimamo posluha pri drugih.

U5: Jaz pa menim, da imamo mladi veliko tehnološkega znanja in smo veliko boljši od starejših generacij. Mislim, da nam komunikacija leži, vendar smo pa zelo direktni in povemo na glas svoje mišljenje, česar pa starejši morda niso vajeni. Smo pa tudi zelo prilagodljivi. Če nam npr. na delovnem mestu jutri zamenjajo cel operacijski sistem, se bomo mlajši lažje prilagodili in nadaljevali s svojim delom. Menim, da bi se starejši prej pritoževali nad tem in se ne bi mogli hitro prilagoditi, oz. bi zato potrebovali veliko dlje.

U6: Se strinjam, da smo mladi tehnološko naprednejši, kar se tudi opazi na delovnem mestu. Zaradi tega znanja mlajši zelo hitro osvojimo določene procese znotraj podjetja in tudi rešujemo probleme, skozi optimizacije pa poskrbimo, da se problemi v prihodnje ne bi več ponovili. Se mi pa zdi, da smo mladi tudi zelo prilagodljivi, kar se tiče uvajanja sprememb. Tem se starejši pogosto želijo kar upreti, če se to le da. Novosti jih namreč izrivajo iz neke cone udobja oz. dela, na katerega so navajeni (četudi je pogosto zelo potratno in bi se ga dalo opraviti hitreje na drugačen način).

Kako na privlačnost organizacije vplivajo vrednote podjetja? Razložite.

U4: Jaz bi prosila, če lahko malo poveš o tem, da si lažje predstavljamo, kaj to pomeni.

Vrednote organizacije oz. podjetja prikazujejo, kaj, zakaj in kako delate. To niso napisana pravila, ampak je zavzemanje za graditev oz. izboljšanje uspešnosti podjetja. Vrednote podjetja so npr.: poštenost, spoštovanje, zaupanje, zvestoba, odgovornost, iznajdljivost, dobro počutje na delovnem mestu, skrb za zdravje ipd.

U4: Hvala. Zdaj, ko imam delovne izkušnje, se je pogled na to spremenil. Definitivno bi rekla, da so vrednote podjetja pomembne. Pri nas je sicer prva vrednota podjetja, ki jo vedno poslušamo od nadrejene, »kupec ima vedno prav«. Meni pa se zdi, da to ni res. Seveda je kupec na prvem mestu, vendar pa nima vedno prav. V trgovini se vse vrti okoli prodaje in števil. Na trenutnem delovnem mestu bi si želela več zavzemanja za spoštljivo komunikacijo, dobre odnose med zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu. Mislim, da trenutno premalo delamo na tem.

U3: Kot sem že nekajkrat omenil, sem imel izkušnje s slabimi odnosi med zaposlenimi. Vrednote na delovnem mestu so mi torej zelo pomembne. Na trenutnem delovnem mestu je veliko pozitivne energije, kar vpliva na vse zaposlene. Med seboj se razumemo, spoštujemo in si vedno pomagamo. Imeli smo tudi organiziranih več predavanj, kjer so nam predstavili spoštljivo komunikacijo med zaposlenimi in s strankami, varnost na delovnem mestu, skrb za zdravje ipd. Jaz menim, da vrednote podjetja vplivajo na vse zaposlene.

U5: Bolj, kot se podjetje zavzema za vrednote, bolj je privlačno. Zdi se mi pa, da podjetja dajejo premalo poudarka na to, ko si v fazi zaposlovanja. Razgovori se po navadi vrtijo okoli tebe, opisa delovnega mesta in višine plače. Premalokrat pa se ti podjetje samo predstavi in ti pove kaj več o njih. Trenutno sem sicer zadovoljna, saj imamo na delovnem mestu dobro vzdušje in odlične odnose. Na tem pa tudi gradimo s skupnimi sestanki in pa z raznimi delavnicami, kar nam večini zelo odgovarja.

U1: Tudi meni so vrednote podjetja pomembne, zlasti kar se tiče nas zaposlenih. V gostinstvu je veliko dela in po domače povedano večinoma časa plavaš v delu. Zato se mi vrednote zdijo zelo pomembne. Na delovnem mestu mora biti medsebojno spoštovanje, zaupanje, odgovornost in dobro vzdušje za voljo vseh zaposlenih. Se pa tudi pri nas v gostinstvu zelo zavzemamo za trajnostni razvoj, saj smo plastične slamice in lončke zamenjali s papirnatimi in vse več delamo v tej smeri, kar se mi pa zdi pomembno tudi za ugled podjetja.

U2: Zdi se mi, da manjše, kot je podjetje, manj govorimo o tem in več naredimo. Vrednote podjetja so definitivno pomembne in moraš skupaj z ostalimi delati na njih in to vsak dan. Zaposleni se trudimo biti čim bolj samostojni in pa odgovorni za svoje delo. Do nadrejenih smo spoštljivi in vljudni. Pomembno pa je tudi, da med vsemi nami zaposlenimi poteka spoštljiva komunikacija za prijetno vzdušje. Vrednote podjetja se mi zdi, da nam postanejo bolj pomembne šele, ko se zaposliš, saj tam preživiš 8 ur na dan. Pred tem pa lahko samo ugibaš, ali je res tako, kot se oglašujejo.

U6: V času uvajalnega procesa smo bili vsi novo zaposleni podučeni o vrednotah podjetja in jih moramo poznati. Mislim, da so pomembne, vendar, če se jih vsi tudi držijo.

Priloga 4: Zapis druge fokusne skupine (iskalci zaposlitve)

Na kakšen način iščete zaposlitev?

U9: Jaz trenutno podrobneje spremljam spletno stran Mojedelo.com. Vsak dan znova odprem spletno stran in pregledam, če so se pojavili novi oglasi. Na nekaj sem se jih tudi prijavil in čakam odgovore.

U7: Jaz pa sem zelo prisotna na družbenih omrežjih in spremljam oglase za delo tudi na Facebooku, Instagramu, Tik Toku in pa LinkedInu. Sem pa tudi gledala oglase na spletni strani Mojedelo.com in pa Deloglasnik.si.

U10: Jaz pa sem najprej spraševal prijatelje in sošolce, ki so že zaposleni v isti panogi, če mogoče iščejo delavca. Pa tudi starše sem prosil, da povprašajo znance. Na vsake par dni pa obiščem spletno stran Mojedelo.com in preverim, če je kakšno delovno mesto, ki bi mi ustrezalo.

U11: Jaz pa sem našla prosta delovna mesta za pomočnico vzgojiteljice na spletni strani Careerjet. Napisala sem tudi življenjepis in ga mislim poslati jutri trem različnim ustanovam. Sem pa tudi iskala preko Facebooka in sem v eni skupini našla par oglasov, vendar je bilo vedno delovno mesto izven moje okolice.

U8: Tako kot ostali trenutno iščem zaposlitev najpogosteje preko spletnih strani, kot so Mojedelo.com, Deloglasnik.si in pa Careerjet. Sem pa tudi vprašala prijatelje, ki so že zaposleni, če imajo prosto kakšno delovno mesto, ki bi bilo primerno zame.

U12: V bistvu so moji sogovorniki že vse omenili. Sam iščem zaposlitev najpogosteje na Mojedelo.com.

Kateri so glavni izzivi, s katerimi se spopadate pri iskanju zaposlitve?

U7: Moja največja težava je sprejeti dokončno odločitev za zaposlitev. Kot sem že omenila, iščem zaposlitev v smeri moje izobrazbe. Ugotovila sem, da me delo ekonomistov niti ne veseli. Zato tudi zdaj razmišljam, da bi šla na kozmetično šolo opraviti prekvalifikacijo. Nato pa bi se lahko zaposlila v kakšnem lepotilnem salonu. Moj trenutni največji izziv je pomanjkanje primerne izobrazbe za poklic, ki si ga v prihodnosti želim opravljati. Zdaj, ko prebiram spletne oglase, pa me moti, da opisov nekaterih poklicev sploh ne razumem. Večinoma so ti oglasi napisani tako, da ti ni na koncu nič jasno. Moti me pa tudi, da na oglasih ni napisanih plač.

U10: Mene zmotijo pomanjkljivi in nejasni oglasi, predvsem tisti oglasi, ki nimajo zapisane višine plače. Prejšnji teden sem našel super oglas zame, saj so iskali pripravnika s poskusno dobo šestih mesecev. Potem pa sem dalje bral oglas in je bilo na njem napisano: iščemo nekoga, ki ima dobre komunikacijske sposobnosti, odgovornost, motiviranost, pripravljenost na izzive ipd. Nič mi ni bilo jasno. Lahko bi vsaj napisali, kakšne so delovne naloge ali pa kakšen je delovnik. Oni pa so opisali, kakšne lastnosti mora imeti bodoči delavec. Me pa tudi zmoti, da jih večina sploh ne odpiše.

U9: Jaz se strinjam z U3. Mene najbolj zmoti to, da ti v šoli sploh ne predstavijo različnih poklicev. Pri prebiranju oglasov najpogosteje zaslediš, da delodajalec išče določeno stopnjo izobrazbe in ne napiše smeri izobrazbe. Ker ne poznaš poklicev, ugotavljaš, če je tvoja smer izobrazbe sploh primerna za opravljanje tega dela. Mislim, da bi nam morali na srednji šoli oziroma na fakulteti

predstaviti različne poklice glede na smer izobrazbe, da imamo po zaključku šolanja boljšo predstavo o naših zaposlitvenih možnostih in morebitnih kariernih ciljih.

U11: Se 100-odstotno strinjam z U3. Moj trenutni največji izziv pa je najti delovno mesto v moji okolici. Živim v Trziču in trenutno ne iščejo nobenega pomočnika vzgojitelja. Tako, da trenutno še malo čakam, če bi se slučajno sprostilo tovrstno delovno mesto v moji okolici. Sem pa našla oglase za Kranj in Radovljico. Trenutno še razmišljam, če bi poslala prošnjo. Sicer imam izpit in bi se lahko vozila, ampak ti vožnja jemlje čas in denar. Glede na to, da so take zaposlitve večinoma ponujene s strani javne uprave, ti dajo približno 10 evrov za mesečno avtobusno karto. Mesečno bom za gorivo dejansko porabila več. Če pa bi se odločila za delovno mesto v npr. Kranju in prevoz z avtobusom, pa bi morala najprej peš do postaje v Trziču, nato do glavne postaje v Kranju in nato še z mestnim prevozom do vrta. To pa jemlje veliko več časa kot pa prevoz z avtom.

U8: Se strinjam s tem, kar je povedal U3. Po zaključku šolanja sploh ne veš, kam bi se usmeril. Potem pa prebiraš splet, da ugotoviš, kaj je sploh lahko tvoj poklic. Osebnostno pa je moj trenutni izziv pomanjkanje delovnih izkušenj, saj skoraj vsi delodajalci iščejo zaposlenega, ki ima vsaj dve leti delovnih izkušenj na enakem ali podobnem delovnem mestu. Me pa tudi zmoti tu, kar je povedal U4. Ko se prijavljam na delovno mesto, moraš vedno poslati svoj življenjepis preko spleta. Na nobenem oglasu nisem zasledila kontakta delodajalca za pridobivanje dodatnih informacij z naše strani. Vse poteka v smeri, da delodajalec razpiše delovno mesto, ti pa se moraš prijaviti. V primeru, da jaz želim pridobiti informacije od delodajalca, te možnosti sploh ni. Tudi ko se prijaviš na delovno mesto, pa pogosto sploh ne odpišejo in te pustijo čakati in ugotavljati, če so že pregledali prijave oz. nekoga zaposlili.

U12: Se strinjam z U3. Po zaključku šolanja nam največ informacij primanjkuje prav o poklicih. Tudi meni trenutno največjo težavo predstavljajo delovne izkušnje. Velikokrat sem že našel delovno mesto, ki bi mi odgovarjalo. Na oglasu pa je bilo na oglasu zapisano, da iščejo nekoga, ki ima vsaj dve pa vse do pet let delovnih izkušenj na podobnem področju. Sem se že prijavljal na delovna mesta in poskusil svojo srečo, odgovori pa so bili pa vedno enaki: »Hvala za prijavo, vendar sporočamo, da za delovno mesto niste bili izbrani.« Tako, da je moj največji izziv pridobiti zaposlitev, kjer ne zahtevajo delovnih izkušenj ali pa kakšno delovno mesto pripravnika.

Kakšni bi bili razlogi za odločitev o zaposlitvi v (morebitni) prihodnji organizaciji oz. kaj vas najbolj pritegne pri razpisnem delovnem mestu?

U11: Kot sem že omenila, je moj največji izziv najti delovno mesto v bližini mojega doma, kar pomeni, da je to tudi moja največja želja in prvi razlog za zaposlitev. Delo pomočnice vzgojiteljice poteka v dopoldanskem času, kar je zame osebno velika prednost. Če bi imela drugačno izobrazbo, bi najprej iskala delovno mesto z dopoldanskim delovnim časom. Mi je pa tudi fleksibilnost zelo pomembna. V primeru, da imam zdravniški pregled ali pa druge obveznosti, mi je pomembno, da bi delodajalec to razumel in da bi se brez zapletov in slabe volje dalo vse dogovoriti.

U12: Meni je fleksibilnost tudi zelo pomembna, saj vedno pridejo kakšne obveznosti ravno takrat, ko jih ne pričakuješ. Želel bi si razumevanje in prilagajanje s strani delodajalca. Seveda pa je urnik tudi pomemben. Sam bi si izbral poklic, ki ponuja dopoldanski delovni čas, ker imam zjutraj več energije, boljšo koncentracijo in več naredim. Me pa zelo pritegnejo oglasi, v katerih piše možnost dela od doma. Nekaj znancev je zaposlenih v podjetjih, kjer to nudijo in imajo možnost npr. dva dni

na teden dela od doma. Vedno poslušam komentarje, da je to zakon in da bi morali to uvesti, kjer se le da.

U7: Kot sta že U6 in U5 omenila, je fleksibilnost delodajalca zelo pomembna. Danes imamo vsi neki hiter življenjski tempo. V primeru kakšnih obveznosti bi pričakovala razumevanje s strani delodajalca. Na razpisanem delovnem mestu me najbolj pritegne dopoldanski delovni čas. Bi si pa želela tudi normalno višino plače. Ne želim si minimalne plače in to bi bil tudi eden izmed razlogov, da bi se odločil za neko zaposlitev.

U9: Jaz bi se odločil za zaposlitev pri delodajalcu, ki ponuja dopoldanski delovni čas, saj smo navajeni iz šolskih dni, da vse poteka dopoldne in si ne predstavljam popoldanskega delovnega časa, še posebej pa ne nočnega. Izbral bi tudi delodajalca, ki nudi fleksibilnost in primerno višino plače za določeno delovno mesto. Če na oglasu zasledim, da ima našeto večino teh stvari, se na delovno mesto prijavim takoj.

U10: Najprej fleksibilnost. Fleksibilnost pripomore k boljšemu ravnovesju med delom in tvojemu zasebnemu življenju. Če je delodajalec fleksibilen glede delovnega časa, si lahko sam organiziraš dan. To pomeni – če imam obveznost od enajstih do trinajstih, in med tem časom ne bom delal, si bom organiziral delovni čas od npr. osmih do enajstih in potem od trinajstih do osemnajstih. Bi si pa tudi jaz v prihodnosti, ko bom obvladal svoj poklic, želel možnost dela od doma. Tudi to pripomore k boljšemu ravnovesju.

U8: Kot so že omenili, bi si tudi jaz želela dopoldanskega delovnega časa in pa fleksibilnost na delovnem mestu. V primeru družinskega življenja je dopoldanski delovni čas nujen. Otroci so v vrtcu dopoldne, če pa ti delaš popoldne, se moraš pa obračati na družino ali prijatelje za varstvo. Menim, da mi to ne bi ustrezalo. Seveda pa so privlačni tisti delodajalci, ki nudijo čim več od tega, kar so sogovorniki že našeli. Mene osebno najbolj pritegne oglas, na katerem piše možnost dela od doma, saj je to neka nova stvar, ki jo je sprožila pandemija, in bi si zelo želela, da se tak način dela tudi obdrži.

Kakšna pričakovanja imate glede razvoja svoje profesionalne/poklicne/strokovne kariere? Kakšno je po vašem mnenju idealno delovno mesto za vas?

U9: V podjetju bi si želel možnost napredovanja. Logično je, da začneš nekje na dnu lestvice, vseeno pa bi skozi leta želel plezati po lestvici navzgor. Kot sem prej omenil, bi si želel delovno mesto, ki ponuja dopoldanski delovni čas, možnost dela od doma, fleksibilnost in pa primerno višino plače za določeno delovno mesto. Idealno delovno mesto zame je trenutno neka začetna pozicija. V prihodnosti pa bi si želel vodstvene pozicije, za katero vem, da zahteva višjo izobrazbo. Če se mi bo ponudila takšna priložnost, bom pripravljen ob službi nadaljevati šolanje.

U10: Tudi jaz bi si čez čas želel napredovati, saj te tak cilj žene naprej. Opažam, da tisti, ki nimajo ciljev, po navadi ostanejo na enakem delovnem mestu z enako plačo, dolga leta. Skozi delovne izkušnje pričakujem, da bom dobil veliko znanja, kar bo pripomoglo k mojemu profesionalnemu razvoju. Idealno delovno mesto je tudi zame vodstvena pozicija.

U12: Tudi jaz bi si želel vodstvene pozicije v prihodnosti in visoke plače. Idealno delovno mesto zame osebno je pa nekje, kjer se bom počutil, da so sodelavci moja druga družina. Želim spadati v eno podjetje in tam tudi ostati.

U11: Glede na to, da imam trenutno narejeno le srednjo šolo, bi mogoče še enkrat razmislila o nadaljnjem šolanju. Glavni razlog tiči pri višini plače. Idealno delovno mesto je pa zame ena stopnička višje. Če bom v prihodnosti nadaljevala s študijem, bom lahko postala vzgojiteljica in to je tudi moj glavni cilj in moje idealno delo mesto. Pričakujem pa tudi konstantno učenje in razvoj spretnosti za boljše opravljanje svojega poklica.

U7: Se strinjam z U5. Tudi sama razmišljam, da bi nadaljevala s šolanjem. Vseeno pa si zdaj za kakšno leto želim pridobiti nekaj delovnih izkušenj, da bom vedela, kaj točno si želim v svoji daljni prihodnosti. Delovne izkušnje prispevajo k razvoju in nadgradnji znanja, kar pa ti lahko odpre vrata do novih priložnosti. Idealno delovno mesto je zame nekje, kjer mi bodo omogočili neko zdravo razmerje med delom in zasebnim življenjem. Želim si pa tudi nestresno delovno mesto, saj si ne želim slabe volje prenašati na svoje domače.

U8: To je pa U1 super omenila. Tudi jaz si želim čim manj stresne službe. Želim biti zadovoljna na delovnem mestu in imeti dobre odnose z vsemi. Od svoje kariere pa pričakujem počasno napredovanje, stopničko po stopničko in pa z vsako stopničko višjo plačo. Idealno delovno mesto je zame pisarniško delo z vsemi že prej naštetimi dejavniki, ki smo jih omenjali kot razloge za zaposlitev ali če drugače rečem bonusi. Se pa tudi vidim čez leta na kakšni vodstveni poziciji.

Kakšne prednosti ali slabosti menite, da ima vaša generacija na delovnem mestu v primerjavi s starejšimi generacijami?

U9: Jaz menim, da ima naša generacija veliko več tehnološkega znanja. Od majhnega smo prisotni pri tehnologiji in smo spremljali tudi razvoj tehnologije. Zato mislim, da se veliko hitreje znajdemo in najdemo rešitve, kar se tiče tehnologije in pa interneta. Mislim pa tudi, da smo veliko bolj sproščeni kot starejše generacije

U7: Absolutno se strinjam z U3. Tehnološka pismenost je nekaj, kar je nam mlajšim pisano na kožo. Smo pa tudi pripravljeni sodelovati in priskočiti na pomoč. Starejše generacije se mi pa zdi, da so bolj vsak zase. So pa starejši, zaradi delovne dobe tudi bolj izkušeni.

U10: Meni se pa zdi, da smo mladi pripravljeni na spremembe in jih tudi hitro sprejmemo in se jim prilagodimo. Starejše generacije pa se mi zdi, da ne marajo sprememb in se jim tudi pogosto upirajo. Se pa tudi strinjam z U3 in U1, da smo mladi zelo tehnološko spretni. Sam se tudi vpisal fakulteto za računalništvo in informatiko, ker se mi je zdelo, da imam ogromno predznanja. Tudi se strinjam z že povedanim, da imajo starejši ogromno znanja, zaradi izkušenj. Zato se mi zdijo tudi bolj samozavestni kot pa mi mladi.

U11: Jaz pa mislim, da je naša prednost direktnost oz. da poveš to, kar si misliš, kljub temu, da tega starejše generacije še ne sprejemajo. Seveda ko rečem direktnost, to ne pomeni, da naj bodo vsi brez dlake na jeziku, ampak pomeni neko spoštljivo komunikacijo resnice. Mislim, da bomo mladi to v prihodnosti spremenili in tudi izboljšali stvari na delovnih mestih. To pomeni, da bomo s tem lahko

lažje zaznali probleme in jih tudi reševali. Se pa tudi jaz strinjam s tem, da smo boljši s tehnologijo in pa s tem, da imajo starejši veliko dragocenih izkušenj.

U12: Meni se pa zdi, da je slabost starejših generacij to, da ne znajo sprejemati kritik. Če starejšemu podaš neko kritiko, je ne sprejme, ampak se začne braniti in zagovarjati. Mladi pa se mi zdi, da si kritike želimo, saj s tem popravljamo svoje napake in se iz njih učimo. To je za nas najboljša šola in nas žene k popravkom in novim doseganju ciljev. Kritika mora biti sicer povedana na spoštljiv način in ne s kričanjem, da jo mi tudi dobro sprejmemo. Zdi se mi, da smo mlajši boljši v komunikaciji. Se pa tudi jaz strinjam, da so starejši bolj izkušeni in imajo veliko znanja.

U8: Jaz pa mislim, da smo mladi bolj zagnani pri delu kot pa starejše generacije. Veselimo se novih izzivov in doseganja novih ciljev. Starejši pa se mi zdijo monotoni oz. ustaljeni na neki svoj red in je njihov vsak dan enak. Se pa tudi jaz strinjam, da nam mlajšim komunikacija bolj leži in tudi znamo graditi na odnosih. Zdi se mi pa tudi, da starejše generacija ne znajo sprejeti vseh novosti, ki jih mladi prinašamo na delovna mesta. Ja, in tudi jaz se strinjam, da so njihova največja prednost izkušnje.

Kaj bi pričakovali od svojega prihodnjega mentorja na delovnem mestu?

U10: Jaz bi pričakoval, da mi v najhitrejšem možnem času preda največjo količino svojega znanja. Ker se pač veselim zaposlitve, bi želel dobrega mentorja, ki bi mi namenjal pozornost. Želim si tudi, da bi mi dobro razložil delovne naloge, da bi jih lahko čim prej opravljal samostojno.

U7: Jaz bi pričakovala, da je mentor oseba, ki ti pomaga najprej se vključiti v podjetje in med zaposlene. Želela bi, da je moj mentor prijazen, da se bom dobro počutila tam. Želela bi tudi, da mi je pripravljen pomagati in me naučiti mojih delovnih nalog. Pričakovala bi komunikativno osebo, ki bi me spodbujala in motivirala.

U9: Jaz bi pričakovala mentorja, ki bi lahko bil moj **vzornik** in navdih, saj je mentor tisti, ki te pelje skozi celoten proces uvajanja in je prisoten pri razvoji tvoje nadaljnje kariere. Pričakovala bi, da je moj mentor tisti, ki me bo usmerjal, mi nudil pomoč in me motiviral. Od mentorja pa bi tudi pričakovala razumevanje mojih želja in potreb.

U12: Strinjam se že z vsem povedanim. Od mentorja bi pričakoval, da ti pomaga po svojih najboljših močeh. Mentor ne sme biti oseba, ki ti reče, naredi to in to, potem pa te pusti in se ne ukvarja več s tabo. Tak mentor ti da občutek, da si mu v napoto. Mentor ti mora dati občutek, da ti veš, da se lahko vedno obrneš na njega, in ti z veseljem priskoči na pomoč.

U11: Tudi jaz si želim mentorja, ki me bo pripravljen najprej uvajati, nato pa mi ob potrebi tudi pomagati. Želela bi si mentorja, ki bo prijazen, me razumel, mi prisluhnil in mi svetoval po njegovih najboljših močeh.

U8: Od mentorja bi pričakovala najprej pripravljenost, da me bo sploh želel uvajati. Nekaterim se taka naloga dodeli, pa si je sploh ne želijo. Želela bi si mentorja, ki bi videl moj potencial in me po tem tudi usmerjal naprej. Želela bi si tudi mentorja z veliko pozitivne energije, motivacije in pa znanja.

Kako na privlačnost organizacije vplivajo vrednote podjetja? Razložite.

U9: Vseeno se prvič zaposluje in mislim, da nam je zdaj to malo manj pomembno. Ker dejanske vrednote podjetja spoznaš v samem podjetju. Vseeno pa mislim, da preden se prijaviš na razpisano delovno mesto, malo poguglaš o njih. Seveda, če se vrednote podjetja skladajo s tvojimi vrednotami, so zato tudi veliko bolj privlačna.

U7: Se strinjam z U3. Vrednote podjetja se lahko na spletu oglašujejo, kot da so najboljši. Vendar pa realno sliko vidiš šele, ko si enkrat zaposlen. Dejansko pa, če drugi (zaposleni) podjetje hvalijo in opisujejo kot najboljše podjetje, npr. družbena odgovornost, trajnost in družini prijazno podjetje, bo to podjetje bolj privlačno za iskalce zaposlitve.

U12: Mene osebno bolj privlačijo tista podjetja, ki so na dobrem glasu, kar se tiče tega. Če mi bo znanec predstavil npr. neko majhno podjetje, kjer skrbijo za dobro počutje zaposlenih, zdravje in zadovoljstvo, me bo tako podjetje veliko bolj privlačilo. Če mi pa znanec reče, npr. v našem podjetju pa sediš, oddelaš osem ur in greš domov, se pa ne sliši prav privlačno, ampak bolj depresivno. Tako da menim, da vrednote podjetja zagotovo vplivajo na večjo privlačnost.

U11: Moj poklic po večini spada v javno upravo. Tako da ne morem govoriti o organizaciji, ker je vsak vrtec različen, lahko pa povem za delovno mesto. Vrednote med zaposlenimi so v vrtcu najpomembnejša stvar. V vrtcu mora biti velika mera spoštovanja med zaposlenimi in tudi starši, delo za dobro otrok, skrb za varnost in zdravje ter ostale podobne stvari. V primeru, da mi zaposlen tam reče, »Pri nas je res dobra klima, vsi se med sabo razumemo in vse štima,« bo definitivno to delovno mesto bolj privlačno. Mislim, da so vrednote na delovnem mestu res zelo pomembne in tudi privlačijo dober kader.

U10: Definitivno se strinjam z vsemi. Če podjetje slovi po dobrih vrednotah, bo to podjetje veliko bolj privlačno za nas. Vrednote podjetja odražajo njihovo delovno kulturo, kar pa je nam mladim zelo pomembno. Podjetje, ki slovi po zavzemanju in skrbi za zaposlene, po navadi nima veliko prostih delovnih mest, ker kader ne odhaja.

U8: Ja, tudi jaz se strinjam z vsemi. Tisto podjetje, ki je znano po tem, bo pač iskal manj kadra. Če so zaposleni tam zadovoljni, ne bojo iskali nove zaposlitve. Mislim, da če tako podjetje objavi oglas za prosto delovno mesto, dobijo toliko prošenj, da jih sploh ne morejo pregledati. Jaz mislim, da dobre vrednote podjetja dajejo dober ugled podjetju in tam se želimo vsi zaposliti.