

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

**ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
PRIČAKOVANJA RAZLIČNIH GENERACIJ V ODDELKU
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE PODJETJA
MERCATOR, D. O. O.**

NEŽA VOLČJAK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Neža Volčjak, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pričakovanja različnih generacij v oddelku informacijske tehnologije podjetja Mercator, d. o. o., pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Barbaro Grah

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	AKTIVNE GENERACIJE NA TRGU DELA	2
2.1	Generacija Baby Boom.....	3
2.2	Generacija X.....	5
2.3	Generacija Y.....	6
2.4	Generacija Z.....	8
2.5	Primerjava generacij	9
3	EMPIRIČNI DEL	9
3.1	Metodologija.....	9
3.2	Opis podjetja	10
3.3	Analiza intervjujev	11
3.3.1	Analiza intervjujev generacije Baby Boom.....	11
3.3.2	Analiza intervjujev generacije X	13
3.3.3	Analiza intervjujev generacije Y	15
3.3.4	Analiza intervjujev generacije Z.....	17
3.4	Diskusija	19
3.4.1	Priporočila za izboljšave.....	21
4	SKLEP	22
	LITERATURA IN VIRI	23
	PRILOGE	27

KAZALO TABEL

Tabela 1: IT oddelek v podjetju Mercator.	10
Tabela 2: Primerjava stereotipov generacije Baby Boom z rezultati intervjujev	13
Tabela 3: Primerjava stereotipov generacije X z rezultati intervjujev	14
Tabela 4: Primerjava stereotipov generacije Y z rezultati intervjujev	17
Tabela 5: Primerjava stereotipov generacije Z z rezultati intervjujev.....	18

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Stereotipi posameznih generacij.....	1
Priloga 2: Intervju 1	2
Priloga 3: Intervju 2	6
Priloga 4: Intervju 3	9
Priloga 5: Intervju 4	12
Priloga 6: Intervju 5	16
Priloga 7: Intervju 6	19
Priloga 8: Intervju 7	23
Priloga 9: Intervju 8	26
Priloga 10: Intervju 9	30
Priloga 11: Intervju 10	33
Priloga 12: Intervju 11	36
Priloga 13: Intervju 12	39

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

COVID-19 – (angl. coronavirus disease 2019); pandemija koronavirusne bolezni 2019

IT – oddelek informacijske tehnologije

1 UVOD

Generacijske spremembe so vplivale na različne vidike našega življenja, vključno z delovnim okoljem. Povečanje in staranje prebivalstva sta prinesla nove generacije z drugačnimi vrednotami in načini razmišljanja. Ta generacijski razkorak pa je postal stalen izziv na delovnem mestu, zlasti za vodje. Ena ključnih težav je pomanjkanje učinkovite komunikacije med različnimi generacijami. Različni generacijski slogi komuniciranja lahko vodijo v nesporazume in konflikte, kar lahko negativno vpliva na produktivnost in učinkovitost dela. Poleg tega se generacije razlikujejo tudi v delovnih odnosih, pričakovanjih in pristopih. Vsaka generacija ima svoje specifične preference in vrednote glede dela, ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter hierarhije v organizaciji. Te razlike lahko povzročijo trenja, nezadovoljstvo in težave pri sodelovanju med sodelavci. Vedeti moramo, da starejše generacije pogosto prevzemajo vodstvene vloge nad mlajšimi generacijami. Ta dinamika postavlja izzive, saj starejši vodje morda ne razumejo najboljših načina dela in vodenja mlajših zaposlenih. Na primer, starejše generacije so manj osredotočene na tehnološke inovacije, medtem ko mlajše generacije tehnologijo sprejemajo naravno. Da bi premostili generacijske vrzeli, je pomembna vzpostavitev boljše komunikacije med generacijami, spoštovanje različnih vrednot in odprtost za prilagoditve. Zavedanje o generacijskih razlikah ter prilagajanje vodenja in delovnih praks tem razlikam lahko pripomoreta k uspehu in produktivnosti na delovnem mestu (Carbary in drugi, 2016).

Namen zaključne strokovne naloge je s teoretičnega in empiričnega vidika preučiti značilnosti različnih generacij zaposlenih v informacijsko tehnološkem oddelku (v nadaljevanju IT) podjetja Mercator, ter na podlagi ugotovitev podati smernice za učinkovito upravljanje generacijske raznolikosti v IT oddelku Mercator.

Namen zaključne strokovne naloge bom dosegla s pomočjo ciljev. Cilji so:

- S teoretičnega vidika analizirati in opisati značilnosti različnih generacij aktivnih na trgu dela.
- Izvesti empirično raziskavo – intervjuvati zaposlene v IT oddelku podjetja Mercator.
- S pomočjo empirične raziskave analizirati prepletanje medgeneracijskih odnosov in odnosa do tehnologije zaposlenih v IT oddelku podjetja Mercator.
- Oblikovati priporočila na podlagi ugotovitev.

Za doseg ciljev si bom med pisanjem zaključne strokovne naloge pomagala z odgovarjanjem na raziskovalni vprašanji:

- RV1: Kakšne so značilnosti posameznih generacij?
- RV2: Kako lahko IT oddelek v podjetju Mercator bolje menedžira različne generacije?

Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del je namenjen aktivnim generacijam na trgu dela. Opisala sem generacije Baby Boom, X, Y in Z. V opisu vsake generacije sem preučila njihove splošne značilnosti, njihovo

komunikacijo, odnos do dela, ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter odnos do tehnologije. V empiričnem delu sem zapisala nekaj besed o metodologiji zaključne strokovne naloge, opisala podjetje Mercator in predstavila IT oddelek. Prav tako sem analizirala intervjuje vsake generacije posebej. Za izvedbo kvalitativne raziskovalne naloge sem uporabila intervju. V podjetju Mercator je v IT oddelku zaposlenih približno 90 ljudi, intervjuje pa sem izvedla z dvanajstimi osebami, pri katerih sem bila pozorna, da se med seboj demografsko razlikujejo. Iz vsake generacije sem intervjuvala po tri pripadnike, med seboj pa so se razlikovali še v spolu in delovni dobi v podjetju Mercator. Najprej sem sestavila delno strukturirana vprašanja, ki sem jih intervjuvancem predhodno poslala po e-pošti. Intervjuje sem izvajala v fizični obliki, pogovor je bil posnet, nato pa prenesen v pisno obliko. Pridobljene odgovore sem kasneje analizirala s pomočjo vsebinske analize. Iz pridobljenih podatkov sem naredila tabelo, v kateri sem navedla ključne značilnosti in odnos posamezne generacije do njih. Med drugim sem intervjuje povzela s svojimi besedami. Naredila sem primerjavo, kako se ujemajo značilnosti generacij s pridobljenimi odgovori ter pripravila priporočila.

2 **AKTIVNE GENERACIJE NA TRGU DELA**

Engelman (2009) je pojem generacija opisala kot skupino ljudi, rojenih v določenem obdobju, ki si delijo skupne izkušnje v socialnem in zgodovinskem procesu v podobni fazi življenja, kar jih naredi nagnjene k skupnemu načinu razmišljanja in podobnemu vedenju. Generacije pridejo v ciklih in trajajo po približno 22 let. Tvorijo kolektivno generacijsko stanje uma in se odzivajo na podoben način. Heller (1993) je ugotovil, da so generacije oblikovane in določene s sodelovanjem ali pomanjkanjem sodelovanja staršev ter s pomembnimi družbenimi gibanji, ki se pojavijo med generacijskim obdobjem.

Trenutno so na trgu dela aktivne štiri generacije. Baby Boom, ki je v procesu upokojevanja, generacija X, generacija Y, na trg dela pa počasi vstopa že generacija Z (Beskid, 2022). Generacijski vihar se je v grobem začel z vstopom generacije Y na trg delovne sile, to je bilo v času, ko se je generacija Baby Boom šele začela upokojevati. Milenijci, kot zelo obsežna generacija, so vstopili v korporativni svet z močjo vpeljevanja sprememb (Engelman, 2009).

Razvoj globljega razumevanja izkušenj, vrednot in prepričanj vsake generacije zagotavlja osnovo, na kateri lahko vodje organizacij sprejemajo odločitve, analizirajo svojo organizacijsko kulturo ter preučujejo trende, ki se lahko pojavijo v prihodnosti. Generacijske razlike predstavljajo pomemben pojav na trgu dela, saj se še vedno pogosto uporabljajo stereotipi za opis vseh ljudi, ki pripadajo določeni generaciji. Domnevni vplivi, ki oblikujejo generacijo pa se morda ne nanašajo na vsakega posameznika. Vsaka oseba v generaciji si ne deli homogenih vrednot, stališč in vedenja, zato demografski podatki ne morejo celovito določiti prihodnosti (Weaver, 2022).

Generacijska identiteta je postala ključna tema v sodobnem delovnem okolju, saj raziskave jasno kažejo, da se vsaka generacija uči in komunicira na svoj edinstveni način. Stališča posameznikov do tehnologije igrajo ključno vlogo pri oblikovanju njihovih komunikacijskih preferenc v delovnem okolju. Pretekla raziskava nakazuje, da se različne generacije ne le odzivajo na tehnologijo na različne načine, temveč tudi razvijajo svoje edinstvene komunikacijske pristope. Organizacije imajo tako odgovornost, da prepoznajo in razumejo razlike med generacijami. Te razlike vplivajo na ključne odločitve, ki oblikujejo uspeh podjetja. Pomemben vpliv na odnose trenutno prisotnih generacij na trgu dela je imela pandemija koronavirusne bolezni 2019 (angl. coronavirus disease 2019, v nadaljevanju COVID-19). Leta 2019 je virus izbruhnil v Wuhanu na Kitajskem in hitro prerastel v globalno krizo. Da bi omejili širjenje virusa, so številna podjetja po svetu zaprla pisarne in uvedla različne prilagoditve dela. Delo od doma je postalo nova normalnost, kar je prineslo v delovno okolje tako pozitivne kot tudi negativne posledice. Sicer je delo od doma povečalo zadovoljstvo zaposlenih in omogočilo prihranek stroškov podjetij ter zmanjšanje prometnih nesreč, vseeno pa je treba upoštevati še izzive, kot so komunikacijske težave, težave pri sodelovanju, ki vplivajo na delovno uspešnost. S tem so se povečala že tako prisotna medgeneracijska trenja v delovnem okolju. Generacije so dobile nova pričakovanja glede delovnega mesta. Pričakovanja se med generacijami ne ujemajo in prinašajo nove konflikte (Beskid, 2022).

2.1 Generacija Baby Boom

Baby Boom predstavlja delež družbe, ki je že v procesu upokojevanja. Rojeni so bili med letoma 1946 in 1965. Med odraščanjem je bila ta generacija deležna splošne blaginje glede na politične, gospodarske in družbene parametre. Tako so postali idealistični, optimistični, individualistični. Avtorja Lissitsa in Laor (2021) jih opisujeta celo kot narcisoidne, pohlepne in hedonistične. Sicer pa je nasploh to komunikativna in samozavestna generacija, so goreči potrošniki, ki vrednotijo izobraževanje. V primerjavi s svojimi predhodniki je generacija Baby Boom imela te prednosti, da je odraščala v obdobju gospodarskega razvoja, blagostanja z zmanjševanjem revščine, boljšim dostopom do izobraževanja in doživela razvoj moderne medicine. Velja, da ne marajo konfliktov, ne odreagirajo dobro na kritiko in obsojajo tiste, ki imajo drugačen pogled na svet kot oni. Ob soočenju z vrstniki čutijo odpor, radi pa postavijo proces pred rezultate. Večina pripadnikov Baby Boom generacije je izrazila, da ima raje delovno okolje, ki je humano, sproščeno in demokratično. Močno cenijo odnose na delovnem mestu in možnosti za razvoj odnosa s sodelavci. Zaradi velike potrebe po dokazovanju so razvili dober občutek za delo z ljudmi. Znajo dobro prebrati ljudi in se jim prilagoditi. Za zadovoljstvo stranke so pripravljeni storiti vse, kar je potrebno, dokler jih bo to pred drugimi predstavilo v najboljši luči. Na delovnem mestu pričakujejo veliko osebnega priznavanja, priložnosti za dokazovanje, osebni pristop in priložnosti za razvoj. Odraščali so v velikih družinah, z veliko sorojenci, tako da jim je sodelovanje prirojeno. Ker so bili množična generacija, so bili obkroženi z večjo množico tudi v šoli. V spričevalu so celo ocenjevali delo v skupini in deljenje potrebščin s sošolci. Delo v skupini jim ni tuje, to

se pozna tudi v delovnem okolju. Kljub temu da v vlogi vodij sicer uživajo, pri njihovem vodenju pride do izraza pomanjkanje komunikacije, poslušanja, motiviranja drugih in delegacije. Večina se jih niti ne zaveda, da jim teh lastnosti primanjkuje in verjamejo, da je njihovo vodenje uspešno ter učinkovito (Zemke in drugi, 1999).

Pripadniki generacije Baby Boom so odraščali s potrebo po nenehnem dokazovanju svoje vrednosti. Njihovi starši, veterani, so jih nenehno opozarjali na usodo, stari starši pa na zlo depresije in kaos obupa, ki je prihajal. Močno jih je zaznamovalo, da so se njihovi očetje bojevali v drugi svetovni vojni. Kot očetje so bili temperirani iz vojne, disciplinirani, naporni in mirni. To je vplivalo na njihov razvoj. Njihov pogled na delo je postal vojna. Nagnjeni so k temu, da se prek dela opredeljujejo in da je delo pot do identitete. Delovna etika in vrednota sta zanje sopomenki. V 60. letih prejšnjega stoletja so izzivali že obstoječ sistem in pričali, da nikoli ne bodo »prodali duše« korporaciji. Takrat so predvidevali, da bodo postali lenobe. Dokazali so nasprotno, v korporativnem svetu so trdo garali. Kljub letom so še vedno predani, da čim bolj dokažejo svojo vrednost. Znani so po tem, da so ostali ujeti v lastnih interesih, so zagledani vase in nenehno iščejo središče pozornosti. Kot delavci se nekateri še vedno raje odločajo za daljše delovnike. Večina je v tem občutila izpolnitev svojih potreb po vrednosti. Konec dvajsetega stoletja so pripadniki Baby Boom generacije veljali za deloholike, vendar je ta trend z njihovim staranjem začel upadati. S približevanjem zrelem letom je večina pripadnikov Baby Boom generacije poročala, da so spoznali pomen prostega časa in ga začeli bolj ceniti, čeprav je to pomenilo nižjo plačo. Prva polovica pripadnikov Baby Boom generacije velja za »ekonomske dosežkarje«. So bolj ambiciozni, ciljno naravnani, iščejo priložnost za uspeh, prestiž, napredovanje. Druga polovic velja za sproščene in cinične. So manj ambiciozni in bolj naklonjeni družini. Ekonomijo so razumeli kot slepo pravico, zavedali so se, da dobre delovne navade in pozitiven odnos do dela niso vedno pot do uspeha in napredovanja (Zemke in drugi, 1999).

Generaciji Baby Boom so medijski raziskovalci nadeli ime »generacija televizije«. So prva generacija, ki je doživela široko razširjenost televizorjev in v kateri je bilo gledanje televizije doma razumljeno kot pomembno dogajanje v njihovem otroštvu. Od vseh generacij, prisotnih na trgu dela, so sicer najmanj vključeni v tehnologijo. Njihova stopnja sprejemanja informacijske in mobilne tehnologije pa vztrajno narašča, a še vedno je zaostanek za mlajšimi generacijami očiten. Navajeni so učenja korak za korakom. Elektronska sporočila še vedno izpisujejo, dokumente in knjige prebirajo ročno, ljudi vabijo v pisarne, da jim stvari pokažejo, namesto da bi poslali URL. V raziskavi, narejeni v delu avtorjev Lissitsa in Laor (2021), je bilo ugotovljeno, da pripadniki generacije Baby Boom ne prakticirajo medijske večopravnosti. Pod medijsko večopravnost upoštevata vključevanje v več kot eno medijsko dejavnost hkrati, kar zanje predstavlja kognitivni napor. Trend uporabe socialnih omrežij tudi pri generaciji Baby Boom narašča. Z nenehnim napredovanjem tehnologije je bila ta generacija prisiljena v učenje. Naučili so se uporabljati aplikacije socialnih omrežij, kot so Whatsapp, Facebook in Youtube. Za razliko od svojih naslednikov je pri tej generaciji

še vedno prisotna skrb o prekomernem izpostavljanju osebnih podatkov, kljub temu pa socialna omrežja največkrat uporabljajo za deljenje fotografij (Vasudeva, 2023).

2.2 Generacija X

Čeprav se prelomne letnice razlikujejo, velja, da so se prvi predstavniki te generacije rodili leta 1965, zadnji predstavniki pa leta 1981. Za pripadnike generacije X je značilno, da si sami krojijo usodo in da so razvili nove pristope k vodenju večjih podjetij. Literatura v 90. letih jih je opisovala pretežno negativno, kot brezdelneže z nizko pozornostjo in brez delovne etike. Heller je leta 1993 celo dejal, da je generacija X metafora za obup nad kulturo, strah pred prihodnostjo in razočaranje nad institucijami. Generacija X je bila priča rekordnemu številu množičnih odpuščanj velikih korporacij in stečajev ter škandalu na Wall Streetu. Bili so prva generacija, ki je bila demografsko manjša od svojih predhodnikov. Njihov pogled na svet je resničen, sicer pesimističen, njihova pričakovanja o takojšnjih rešitvah odraslih tegob pa so idealistična (Ware, 2013).

Generacija X je morala biti že v otroštvu samostojna in to prinaša s seboj v delovno okolje. Resna razlika, ki jih ločuje od prejšnjih generacij, je, da je bilo delo le delo, zavedali pa so se tudi življenja zunaj tega. Generacija X je rasla ob opazovanju zmanjševanja števila zaposlenih v podjetjih in izgub služb svojih staršev. Ko so člani generacije X prišli do delovne dobe, so postali zelo prilagodljivi (Herley, 2009). Generacija X je prišla na delovno mesto v osemdesetih in devetdesetih letih, predstavljajoč drugačen profil vrednot dela v primerjavi s svojimi starši iz generacije Baby Boom. Odnos do dela pripadnikov generacije X je lahko opisan kot »delam, da živim«, redko prakticirajo podaljševanje delovnika, vrednoti delo in družina pa sta jasno ločeni. Zaradi dolgih delovnih ur odraslih v njihovi mladosti, združevanj podjetij in zmanjševanja organizacij, so postali nezaupljivi do službene varnosti, skeptični in zadržani do neprilagodljivih delovnih ur in obveznosti (DeAngelis, 2013). Poudarjajo ravnovesje med delom in kariero, zato se v delovnem okolju pogosto zgodi, da si med malicami in odmori izmenjujejo pripovedi o lastnih podvigih, kolesarjenju oziroma hobijih (Zemke in drugi, 1999). Več kot polovico pripadnikov generacije X lahko označimo z besedno zvezo »prva generacija z obeskom za ključ«.

Neskladje med visokimi karierističnimi pričakovanji in omejenimi priložnostmi na trgu dela je generacijo X privedlo do manjše zavezanosti k delu. V primerjavi s svojimi starši so manj zavezani k tradicionalnim institucijam. V delu iščejo izziv, sodelovanje, vpliv in raznolikost nalog (Krahn in Galambo, 2014). Njihove pozitivne delovne lastnosti so še praktični pristopi k reševanju problemov in prevzemanje tveganj. Znajo se spopasti z raznolikostjo, spremembami in večopravilnostjo. Cenijo prilagodljivost in svobodo. Prednost dajejo organizacijam, kjer si lahko sami določijo urnik, imajo priložnost za učenje novih stvari in samostojno delo. Z namenom hitrejšega napredovanja so pripravljene na dodatna izobraževanja, saj zelo cenijo razvoj svojih spretnosti, ne znajdejo pa se dobro s tistimi, ki jih želijo upravljati (Ware, 2013). Pripadnikom generacije X se na delovnem mestu zdi

pomembno tudi, da jih njihov nadrejeni zna pohvaliti. Zanje je najbolj učinkovita motivacija, če nadrejeni do svojih podrejenih izkaže spoštovanje in prizna njihov uspeh. Socialne nagrade, kot so pohvale in socialne kazni, kot je na primer izguba službe, oblikujejo vedenja delavcev, ki pripadajo generaciji X (Mahmoud in drugi, 2021). Njihova značilnost je, da niso ljubitelji formalnosti. Zaradi odraščanja z resnimi starši si radi zbistrijo dan. Uvedli so neformalne petke in v službo začeli nositi kavbojke. Pravijo, da jim sproščenost pripomore k večji produktivnosti (Zemke in drugi, 1999).

Nestabilne zveze staršev so jih naredile neodvisne cinike, prepričane, da jim službe nihče ne dolguje. Njihova neodvisnost vodi v zelo tekmovalno naravo v delovnem okolju, saj verjamejo, da jim bo tekmovalnost prinesla ustvarjalnost in pomagala pri sklepanju poslov (Fisler, 2005). Postali so egocentrični, samozadostni, sicer pa vztrajni, podjetniški in ustvarjalni (Ware, 2013). Prehod iz izobraževanja na trg dela je zanje postal bolj kompleksen, daljši in težji v primerjavi s prejšnjimi generacijami (Krahn in Galambos, 2014).

Ta generacija označuje začetek informacijske dobe in ima več udobja pri računalnikih in visoki tehnologiji kot generacije, ki so prišle prej. Ker so ena prvih generacij, ki je uporabljala tehnologijo na delovnem mestu, so zagnani uporabniki tehnologije in raje komunicirajo preko nje, vendar jim primanjkuje medosebnih veščin, potrebnih za boljšo komunikacijo (Beskid, 2022). Za razliko od svojih naslednikov, ki veljajo za »digitalne domorodce«, generacijo X avtorja Lissitsa in Laor (2021) poimenujeta »digitalni priseljenci«. Generacija X ni bila popolnoma poglobljena v informacijsko tehnologijo, zato so morali digitalnim veščinam nameniti veliko časa in denarja. Odraščali so v začetkih tehnologije. Že v mladosti so spoznali samodejne bankomate, telefone z gumbi, digitalne ure in začetke osebnih računalnikov. Bili so prva generacija, ki si je lahko čas krajšala z igranjem video igrice. Prepuščeni sami sebi so se že kot otroci navadili takojšnjega zadovoljstva. Hitra hrana, mikrovalovne pečice in daljinski upravljalniki so jim spremenili način življenja. Z vsemi začetki tehnologije se je generacija X navadila na pričakovanje takojšnjega odziva (Ware, 2013).

2.3 Generacija Y

Obstaja veliko konfliktov glede določitve mej generacije Y. Do danes ni soglasja o začetku in koncu, veljalo pa naj bi, da je generacija Y rojena po letu 1981. Izhajajoč iz literature o samih generacijah je zgornja meja generacije Y nekje med 1994 in 1999. Nekateri jim pravijo generacija Petra Pana, saj so se pogosto odločili za odložitev odraslosti. Dlje časa so ostali doma pri starših, odlagali so odločitve o poroki in karieri, začetek družine. Razlog za to naj bi bil, da so se želeli izogniti napakam, ki so jih v mladosti zaznali pri svojih starših. Generacija Y se pogosto opisuje kot skeptična, neposredna in v primerjavi s prejšnjimi generacijami nestrpna. Bolj se zavzemajo za osebno zadovoljstvo ter zavračajo družbene norme in pričakovanja (Bolton in drugi, 2013). Odraščali so v času, ko so se starši močno

zavzemali za varnost otrok. Imajo bolj naravnano moralo v smeri družbene odgovornosti kot druge generacije in močno hrepenijo po vedno prisotnem odnosu s svojimi starši (Beskid, 2022). Pripadniki generacije Y, tudi milenijci, so vselej navajeni imeti odgovore na dosegu roke, kar jih spodbuja k občutku potrebe po stalnem povratnem informiranju. Raziskovalci poudarjajo, da milenijci radi uporabljajo Google in družbena omrežja za dostop do informacij, izmenjavo idej, razpravo o izzivih ter prejemanje nasvetov in povratnih informacij. Poznani so po močni zavezanosti k družini, prijateljem in skupnosti ter dajanju prednosti lojalnosti pred poklicnimi zavezami. Ne verjamejo, da trdo delo pomeni dolge in naporene ure. Zaradi odraščanja s tehnologijo ta generacija meni, da je delo v pisarni pred računalnikom prav tako naporno kot fizično delo (Beskid, 2022). Za milenijce so privlačne naslednje lastnosti organizacije: prijazna in informativna kultura, visoka začetna plača, priložnost dela in življenja v tujini, skrb za zaposlene kot posameznike, manjše organizacije, mešane narodnosti sodelavcev, raznolikost dela, vlaganje v razvoj zaposlenih, delo le v okviru delavnika, nagrade in napredovanja, vezana le na delovni uspeh (Treuren in Anderson, 2010). Milenijci želijo svobodo pri delu in niso pripravljeni delati dolge ure, da bi s tem dokazali zavezanost organizaciji ali lasten karierni napredek. Čeprav so milenijci bolj pozitivni kot druge generacije, so hitreje pripravljeni zamenjati službo. Zanje so značilna visoka pričakovanja glede plačila in hitrega napredovanja (Weaver, 2022).

Večina milenijcev je odraščala s prepričanjem, da je vse mogoče in da je njihova edina omejitev v njih samih. To izjavo so si vzeli k srcu in resnično verjeli, da imajo nadzor nad svojo usodo. Poimenovani so bili kot najbolj zaželena generacija, saj so bili njihovi starši preveč vpleteni v vsak vidik njihovega življenja. Ob vstopu na trg dela so doživeli mrzel tuš in se soočili s težavami, saj so ugotovili, da se svet ne vrti več le okoli njih. V delovnem okolju pričakujejo pogoste karijerne spremembe, poudarjajo osebno in družinsko življenje, izražajo željo po učenju in izobraževanju. Prav tako pričakujejo svobodo, prilagodljivost in ustvarjalnost pri opravljanju delovnih nalog. Od nadrejenega pričakujejo, da bo do njih razumljiv, skrben in prilagodljiv (Engelman, 2009). Nanje so močno vplivale zahteve staršev, ki so v večini pripadniki Baby Boom generacije. Veljajo za najbolj izobraženo generacijo. Pod stalnim pritiskom svojih staršev so se že kot mladi udeleževali številnih obšolskih dejavnosti in veliko trenirali. To je v njih spodbudilo nenehno učenje, dobili so več zaupanja v lastne sposobnosti. Ne bojijo se zastopati svojih interesov in postavljati vprašanj, če česa ne razumejo. Delo vidijo kot plačan odmor, podaljšanje šole, ki poteka brez testov in učiteljev (Monroe, 2021).

Generacija Y ima najvišji odstotek zamenjave organizacije v primerjavi z drugimi generacijami. Po približno dveh letih v podjetju pričakujejo napredovanje. Prisegajo na delovna okolja s prijetnimi pogoji, prijaznimi sodelavci, pravičnim nadrejenim in higiensko urejenim okoljem. Cenijo zunanje vrednote, kot sta denar in javna podoba (Ruff, 2022).

Tehnologija igra pomembno vlogo v življenju generacije Y. Tehnološki razvoj jim je predstavljal naraven del življenja, so »generacija interneta«. Na generacijo Y je močno vplival Facebook, ki je nastal nekje v dobi njihovega odraščanja. V njih je vzbudil močno

potrebo po priljubljenosti. Imajo razvito željo po izpostavljanju oziroma družbenem odobravanju. To je večkrat vodilo v objavljanje osebnih informacij, preveč občutljivih podatkov in fotografij. Močno se zanašajo na tehnologijo kot vir komunikacije, zabave, uravnavanja čustev, kar se pozna na njihovem duševnem zdravju. Veliko milenijcev je poročalo o težavah s spanjem zaradi uporabe družbenih omrežij. Odvisnost od objavljanja informacij posameznikov je lahko škodljiva za podjetja, saj lahko pride do širjenja zaupnih in pomembnih podatkov (Bolton in drugi, 2013). Vpliv tehnologije je na milenijcih ustvaril bolj razločen nabor vrednot, delovne etike, značilnosti in vedenja v primerjavi z drugimi generacijami na delovnem mestu (Monroe, 2010).

2.4 Generacija Z

Generacija Z je generacija, ki je začela šele vstopati na trg dela. Poznana je pod imeni iGeneracija, Post-milenijci, Gen Wii, NextGen. Vsa ta imena jo povezujejo s tem, da so otroci tehnologije (Thangavel in drugi, 2022). Velja, da v generacijo Z uvrščamo posameznike rojene med letoma 1996 in 2010 (Leslie in drugi, 2021). Generacija Z stremi k avtonomnosti, ravnotežju med delom in zasebnim življenjem ter prilagodljivosti. So potomci pripadnikov generacije Baby Boom in generacije X. Navajajo, da čutijo ogromen pritisk s strani staršev, da bi bili uspešni pri študiju. Kljub odraščanju v tehnologiji še vedno velja, da ta generacija prav tako ceni komunikacijo iz oči v oči (Leslie in drugi, 2021). Mărginean (2021) je v svoji raziskavi ugotovila, da je generacija Z glede prihodnosti optimistična. Poleg podjetniške naravnosti je ugotovila, da bodo pripadniki iGeneracije delali za 2–6 podjetij v profesionalnem življenju. Opisuje jih kot bolj tolerantne od pripadnikov starejših generacij. Izražajo željo po sodelovanju s sodelavci različnih narodnosti in ras. Imajo veliko željo po hitrem učenju, ustvarjanju organizacijske kulture skozi mentorstvo. Za razliko od svojih predhodnikov so bolj osveščeni o doživljenjskem učenju in stalnem razvoju. Pričakujejo ekipo z zelo specializiranimi člani in nerazvito hierarhijo v organizaciji. Kljub temu da je prisotna visoka podjetniška naravnost, pripadnikom generacije Z primanjkuje nekaj podjetniških lastnosti. Podjetništvo pomeni stalno prevzemanje tveganj, ta generacija pa je bolj naklonjena stabilnosti, varnosti, obenem pa so bolj strahopetni kot milenijci. ne glede na vse pa so s svojo željo po vplivu na svet, tekmovalnostjo in visoko stopnjo inovativnosti pohvaljeni za svoje podjetniško naravnost (Mărginean, 2021).

Na trg dela so začeli vstopati ravno v obdobju pandemije. Ker je veliko podjetij med pandemijo delavcem omogočilo delo od doma, je to spremenilo pričakovanja generacije Z. Bili so priča temu, da je večina del potekalo na daljavo, kar je v njih vzbudilo željo po tem, da bi bilo to omogočeno tudi njim. Njihove tehnične sposobnosti jih vodijo k pridobivanju vlog dela na daljavo. Generacija Z poudarja tudi pomen ravnovesja med delom in življenjem. Ta generacija zahteva prilagodljivost pri delu, ki omogoča usklajevanje osebnih in poklicnih zahtev. Zanje je ključno, da imajo možnost napredovanja v karieri in doseganju osebnih ciljev, zaradi česar priznavajo, da je ravnovesje med delom in življenjem ključno za njihovo

dobro počutje. Skozi prilagodljive delovne modele želijo izkoristiti priložnost za rast in razvoj v poklicnem življenju. Zanje je ključno, da občutijo, da njihovo delo prispeva vrednost in če-le to ni izpolnjeno, ali če niso zadovoljni s svojim delovnim okoljem, so zelo hitri pri prekinitvi zaposlitve. Na delovnem mestu pričakujejo transparentnost (Knowles, 2023).

Posamezniki generacije Z, poimenovani tudi »digitalni domorodci«, so idealni kandidati za delo na daljavo in delo z elektronskimi viri. So zelo večji uporabe tehnologije (Knowles, 2023). Kot že omenjeno družbeni mediji niso zgolj sredstvo za povezovanje in izražanje, ampak imajo tudi ključno vlogo pri vsakodnevnih dejavnostih, s tem pa pomembno vplivajo na angažiranost zaposlenih v delovnem okolju. Prednosti, ki jih generacija Z vidi v uporabi družbenih medijev pri delu, so številne. Poleg optimizirane komunikacije in učinkovitega sodelovanja družbeni mediji omogočajo gradnjo učinkovitih odnosov, oblikovanje osebne in poslovne blagovne znamke, iskanje talentov, zbiranje informacij ter promocijo izdelkov, storitev in dogodkov.

Velika razlika, ki generacijo Z loči od drugih, je odvisnost od tehnologije. Opažena je celo čustvena navezanost na neprekinjen dostop do spleta. Za razliko od svojih predhodnikov, ki imajo manj težav pri odklopu od digitalnega spleta, je za generacijo Z to lahko težava. Njihov način komuniciranja je močno prepleten s tehnično pismenostjo. Splet jim predstavlja vir informacij, druženje in tudi mesto, kjer lahko izrazijo sebe. Nepovezanost z internetom dojemajo kot kazen, izolacijo, kar kaže na to, da je odnos med generacijo Z in tehnologijo globoko zakoreninjen (Janssen in Carradini, 2021).

2.5 Primerjava generacij

Generacije sem ločila po njihovih značilnostih, stilu komuniciranja, odnosu do dela, odnosu do tehnologije in uravnavanju ravnotežja med delom in prostim časom, kot je prikazano v prilogi 1.

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Metodologija

Zaključna strokovna naloga je razdeljena v dva dela. Prvi del je teoretičen, v katerem sem raziskala teoretično ozadje generacij, ki so trenutno aktivne na trgu dela, kakšen je njihov odnos do dela in tehnologije ter kaj pričakujejo na delovnem mestu. Teorijo sem povzemala iz strokovnih in znanstvenih člankov. Metodi dela v teoretičnem delu zaključne strokovne naloge sta bili kompilacija in deskripcija, uporabljeni podatki pa so sekundarnega vira.

Drugi del zaključne strokovne naloge je empiričen. V empiričnem delu sem uporabila kvalitativno metodo dela. V okviru kvalitativne metode sem z dvanajstimi zaposlenimi v IT

oddelku podjetja Mercator opravila intervjuje. Potekali so v živo, na sedežu podjetja Mercator na Dunajski cesti 107 v Ljubljani. Izvedeni so bili oktobra 2023. Za zbiranje podatkov sem se odločila za uporabo strukturiranega intervjuja. Predhodno sem sestavila vprašanja, ki sem jih skupaj s tabelo 1 iz zaključne strokovne naloge zaradi lažje organizacije poslala intervjuvancem po e-pošti že vnaprej. Kljub pripravljenim vprašanjem sem ohranila prilagodljivost in omogočila, da se je intervju razvijal v smer, ki se je zdela najbolj primerna za razumevanje posameznikovih izkušenj in mnenj. V primeru, da intervjuvanec ni razumel kakšnega vprašanja, ali je zahteval dodatna pojasnila, sva skupaj vzpostavila odprto debato, ki je omogočila boljšo razlago in pridobitev nekoliko bolj poglobljenih informacij. Intervjuvanci so pripadniki generacij, ki so opisane v teoretičnem delu. Iz vsake generacije sem intervjuvala po tri pripadnike. Intervjuji so bili sestavljeni iz približno dvajsetih vprašanj, odvisno od razvoja debate. Trajali so približno pol ure. Po dogovoru z direktorico sektorja sem vse intervjuvance nazivala z »intervjuvanec« in zaporedno številko. Intervjuji so bili posneti, na podlagi posnetkov pa sem kasneje pripravila transkripcijo. Intervjuje sem analizirala s pomočjo analize vsebine, vsak posamezen intervju pa je priložen v prilogi zaključne strokovne naloge. Analizo sem izvedla z uporabo vsebinske analize. Pri analizi vsake generacije sem razdelila teme na splošne značilnosti, komunikacijo, odnos do dela, odnos do tehnologije ter ravnotežje med zasebnim življenjem in delom.

3.2 Opis podjetja

Podjetje Mercator je slovensko trgovsko podjetje, ki deluje na področju maloprodaje in ponuja širok spekter izdelkov ter storitev. Zgodovina Mercatorja seže vse do leta 1949, ko je bil ustanovljen pod imenom »Živila Ljubljana«. Od takrat je Mercator dosegel izjemno rast in razvoj. Danes zaposluje več kot 20.000 ljudi na štirih trgih ter ponuja več kot štirideset tisoč vrst izdelkov. Mercator je postal simbol slovenske trgovine in se ponaša z dolgoletnimi izkušnjami ter izjemnimi dosežki. Sedež podjetja je v Ljubljani, na Dunajski cesti 107 (Mercator, 2023).

V oddelku IT je trenutno zaposlenih 88 oseb, od tega 9 študentov. Oddelek IT je v Mercatorju razdeljen na več različnih služb, ki jih prikazuje tabela 1. Vsaka služba ima svojo vodjo.

Tabela 1: IT oddelek v podjetju Mercator.

Digitalno delovno okolje in podporni sistemi	Centralni sistemi	Maloprodajni sistemi	Infrastruktura	IT oprema in nabava
E-poslovanje	Razvoj	Podpora zalednih sistemov	Mrežna infrastruktura	IT nabava
Servisna služba Slovenija	Logistika in trgovina na debelo	Maloprodaja in gostinstvo	Strežniška infrastruktura	POS in uporabniška oprema

se nadaljuje

Tabela 1: IT oddelek v podjetju Mercator (nad.)

Digitalno delovno okolje in podporni sistemi	Centralni sistemi	Maloprodajni sistemi	Infrastruktura	IT oprema in nabava
Glavni podatki, ETL, EDI	Poslovna inteligenca (angl. business intelligence, v nadaljevanju BI	Digitalni kanali	Sistemska aplikacija	Uporabniška infrastruktura

Vir: lastno delo.

IT se torej deli na digitalno delovno okolje in podporne sisteme. Znotraj tega sektorja so še službe digitalnega okolja in podpore uporabnikom. Naslednji sektor so centralni sistemi, ki se delijo na podporo logističnih in veleprodajnih procesov, razvoj ter službo BI. Naslednji sektor, maloprodajni sistemi, je razdeljen na podporo zalednih sistemov, maloprodajo in gostinstvo ter digitalne kanale. Potem je še sektor informacijsko komunikacijske tehnologije, razdeljen na mrežno in strežniško infrastrukturo ter sistemske aplikacije. Zadnji sektor, IT oprema in nabava, obsega tri službe: IT nabava, POS in uporabniška oprema ter uporabniška infrastruktura.

3.3 Analiza intervjujev

3.3.1 Analiza intervjujev generacije Baby Boom

V intervjuje sem vključila tri zaposlene, ki so pripadniki Baby Boom generacije. Primerjavo med stereotipi generacije in pridobljenimi odgovori prikazuje tabela 2. Intervjuvanec 1 je moški, rojen leta 1963, zaposlen v Mercatorju že 15 let. Njegova naloga je programiranje. Sebe je opisal kot delavnega, izkušenega in iskrenega. Drugi intervjuvanec je moški, prav tako rojen leta 1963, v Mercatorju zaposlen že približno 20 let. Njegove naloge so urejanje optičnih bralnikov, prenova poslovalnic, menjava NCR tik tak blagajn in reševanje incidentov. Opisal se je kot komunikativnega, skrbnega in marljivega. Intervjuvanec 3 je ženska, rojena leta 1964, ki je v Mercatorju zaposlena že več kot 20 let. Njeni delovni nalogi sta projektno vodenje in razvoj IT rešitev. Opisala se je kot komunikativno, pozitivno in delavno. Vsi trije intervjuvanci dajejo prednost osebni komunikaciji na delovnem mestu. Intervjuvanec 1, ki zdaj, zaradi dela od doma, pogosteje uporablja aplikacijo »Teams«, ima še vedno raje osebni stik. Omenja, da ima manj stika z mlajšimi generacijami, saj nekatere vidi kot predrzne. Intervjuvanec 2 deli podobno izkušnjo. Težje se ujame z mlajšimi sodelavci, ki niso zainteresirani za debato o delu. Nasprotno pa ženska intervjuvanka ne opaža težav v medgeneracijski komunikaciji in se dobro razume z vsemi. Poudari le, da mlajši raje izberejo neosebni stik. Njena zasebna in službena komunikacija se zanjo ne razlikujeta. Na drugi strani pa intervjuvanec 1 meni, da je komunikacija v zasebnem življenju

bolj sproščena in se ne more primerjati s komunikacijo v službi. Intervjuvanec 2 delo vidi kot nekaj nujnega. Intervjuvanec 1 izraža veselje do svojega dela, intervjuvanec 3 prav tako priznava, da svoje delo preprosto obožuje. Pomembne vrednote na delovnem mestu za intervjuvanca 1 vključujejo odnose, medsebojno pomoč in strokovnost, medtem ko intervjuvanec 2 ceni urejena pravila, urejene odnose in odkritost. Pričakovanja do nadrejenega so raznolika, intervjuvanec 1 poudarja prepoznavanje sposobnosti zaposlenih in prilagajanje nalog glede na sposobnosti, intervjuvanec 2 pričakuje pomoč v težavah, medtem ko intervjuvanec 3 izpostavlja spoštovanje. Intervjuvanec 1 se vedno lažje sooča s konflikti, čeprav priznava, da je na začetku kariere imel s tem težave. Trudi se izraziti svoje stališče, in če to ni uspešno, problem odnese k nadrejenemu. Intervjuvanec 2 se trudi zmanjšati konflikte s humorjem, medtem ko intervjuvanec 3 poudarja reševanje konfliktov prek odprtih pogovorov. Intervjuvanec 2 stalno dosegljivost razume kot sestavni del službe, pripravljen je žrtvovati svoj prosti čas za namene dela. Prostega časa mu ne primanjkuje, nasprotno pa intervjuvanec 2 priznava, da mu usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv. Žrtvuje veliko prostega časa, kar pusti posledice na razpoloženju bližnjih. V vsakem odgovoru so intervjuvanci poudarili koristnost tehnologije v delovnem okolju. Intervjuvanec 1 se posebej navdušuje nad uporabo programa Excel. Hkrati je delil svojo izkušnjo, kako se je tehnologija skozi kariero bistveno spremenila, pri čemer se je prilagajal novim programskim jezikom, ob tem pa je priznal, da je s starostjo vse težje slediti hitrim spremembam tehnologije. Intervjuvanec 2 je priznal, da ga tehnologija včasih prehitijo, vendar se zanaša na sodelavce za pomoč pri reševanju tehničnih težav. V njegovem primeru so se tehnološki premiki še posebej pozitivno odrazili v razvoju virtualnih sestankov, ki so v zadnjih letih postali ključni. Nasprotno pa je intervjuvanka izrazila, da ji posodobitve tehnologije ne predstavljajo težav. Povedala je, da je njeno delo v preteklih letih doživelo spremembe le v obliki uporabe naprednejših tehnoloških rešitev. Intervjuvanec 3 delo opravlja v rednem delovnem času, ni stalno dosegljiv in se trudi zmanjšati žrtvovanje prostega časa s tem, da prihajajoče dogodke napove doma. Intervjuvanca 1 in 2 nista bila seznanjena s stereotipi pred intervjujem, medtem ko je intervjuvanec 3 pregledal predhodno poslano tabelo. Vsi trije izražajo največje soglasje s stereotipom o delavnosti. Intervjuvanec 1, čeprav se strinja s tradicionalnostjo in delavnostjo, želi odpraviti stigmo, ki je pripisana slednji, saj meni, da je ključna za doseganje ciljev. Intervjuvanec 2 pa se strinja z vsemi stereotipi. Nasprotno intervjuvanec 3 najbolj poudarja delavnost, ambicioznost in komunikativnost, vendar se ne strinja s stereotipom o njihovi slabši uspešnosti v vlogi vodje. Glede stereotipa, da težje sprejemajo tehnologijo, intervjuvanec 3 pravi, da je bližje generaciji X, saj je bil njen vložek v tehnologijo ogromen. O vrednotah, ki jih generacija prinaša v delovno okolje, intervjuvanec 1 omenja zakoreninjene delovne navade in znanje, intervjuvanec 2 poudarja pozitivne vrednote, medtem ko intervjuvanec 3, kot prispevek k delovnemu okolju, izpostavlja izkušnje.

Tabela 2: Primerjava stereotipov generacije Baby Boom z rezultati intervjujev

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
idealistični, optimistični, individualistični, narcisoidni, pohlepni, cinični, materialistični	iskreni, delavni, izkušeni, komunikativni, skrbni, pozitivni
samozavestni in komunikativni, ljudi znajo prebrati in situacijo obrniti v svoj prid, ne marajo kritike in soočenj, drugačna stališča obsojajo	zagovarjajo ustno komunikacijo v službi in zasebnem življenju, uporabljajo aplikacijo Teams zaradi dela od doma, vendar raje izberejo komuniciranje v živo, delu so naklonjeni, zato je eden od intervjuvancev omenil, da se njegova komunikacija v zasebnem življenju sploh ne razlikuje, slabše se ujamejo z mlajšimi generacijami
nagnjeni k dokazovanju svoje vrednosti, saj delo vidijo kot način izkazovanja, trda delovna etika, ambiciozni, težko sprejemajo kritike, kot vodjem jim primanjkuje občutka za delegiranje, poslušanje, motiviranje, slabo prenašajo konflikte	delo jim predstavlja nekaj nujnega, a so mu naklonjeni, cenijo dobre odnose, urejena pravila in odkritost, pričakujejo spoštovanje nadrejenega in prilagajanje nalog glede na sposobnosti, ne vidijo se kot slabe vodje, konflikte rešujejo s pogovorom, humorjem in vztrajajo pri svojem mnenju, omenjeno je bilo težje prenašanje konfliktov
nizka stopnja sprejemanja mobilne in informacijske tehnologije, vseeno uporaba socialnih omrežij narašča	tehnologija se jim zdi koristna, vendar je le en intervjuvanec omenil, da s sledenjem tehnologiji nima težav, druga intervjuvanca spremembam težko sledita in potrebujeta pomoč, izkazali so naklonjenost virtualnim sestankom
veljajo za deloholike, s starostjo in dojemanjem prostega časa se spreminja delovna etika, bolj se nagibajo k sprostitvi in družini	stalna dosegljivost je bila omenjena kot sestavni del službe, naklonjenost delu je bila zaznana, eden ima težave s pomanjkanjem prostega časa zaradi obveznosti v službi, ni pa jim težko podaljšati delovnega časa

Vir: lastno delo.

3.3.2 Analiza intervjujev generacije X

V intervjuje sem vključila tri zaposlene, pripadnike generacije X. Pridobljene odgovore sem primerjala s stereotipi generacije X, primerjavo prikazuje tabela 3. Intervjuvanec 4 je ženska, rojena 1969, ki je v Mercatorju zaposlena že več kot 20 let. Njene delovne naloge zajemajo analizo in reševanje neskladij, sodelovanje z zunanjimi dobavitelji aplikativnih rešitev z namenom izboljšanja obstoječih ali razvojem novih sistemov, izvajanje testiranja na novih aplikativnih rešitvah. Opisala se je kot komunikativna, vztrajna in delavna. Drugi intervjuvanec, intervjuvanec 5, je ženska, rojena 1979, v Mercatorju zaposlena že približno 10 let. Njene delovne naloge so nabava opreme, evidenca zaposlenih v oddelku, likvidacija računov in telefonija. Opisala se je kot disciplinirano, natančno in pošteno. Intervjuvanec 6 pa je moški, rojen 1974, ki je v Mercatorju zaposlen dobro leto. Skrbi za vzdrževanje opreme POS v poslovalnicah, opisal se je kot samostojnega, zabavnega in odgovornega. Vsi intervjuvanci izražajo prednost ustne komunikacije. Intervjuvanec 4 se dobro znajde tudi na telefonu, vendar opazi razlike v komunikaciji z mlajšimi generacijami, saj se z njimi ne

ujame glede strokovnih tem. Njena zasebna komunikacija ostaja nespremenjena. Intervjuvanec 5, ki se dobro znajde v osebnem stiku in uporablja aplikacije za klepet, ne vidi bistvenih razlik v komunikaciji s starejšo ali z mlajšo generacijo. Njena zasebna komunikacija postane manj formalna, vendar večkrat uporablja družbena omrežja. Intervjuvanec 6 ni tako naklonjen komunikaciji preko aplikacij v delovnem okolju, vendar ne opazi bistvenih razlik. Opiše se kot zelo odprtega, kar lahko zadržuje mlajše kolege. Njegova zasebna komunikacija je bolj sproščena. Intervjuvanec 5 si prizadeva za uspešno izvedbo nalog pred rokom, medtem ko intervjuvanec 4 delo izvaja zavestno, natančno in odgovorno. Intervjuvanec 6 pristopa k delu strokovno, resno in odgovorno. Intervjuvanec 4 na delovnem mestu najbolj ceni odnose v kolektivu in pomoč nadrejenega, intervjuvanec 5 pa poudarja pomembnost urejenih odnosov in zadovoljstva zaposlenih. Intervjuvanec 6 izpostavlja sodelavce kot pomembno vrednoto. Pričakovanja nadrejenega intervjuvancu 4 predstavljajo spoštljiv odnos, dobro podajanje nalog in motiviranje, medtem ko intervjuvanec 5 poudarja poštenost, pripravljenost na pomoč, potrpežljivost in natančna navodila. Intervjuvanec 6 vidi pomembno vlogo nadrejenega pri pomoči in aktivnem sodelovanju pri osebnem razvoju. Glede konfliktov intervjuvanec 4 kljub nekonfliktnosti vztraja do konca, ko ve, da ima prav. Ima se za trmasto osebo. Intervjuvanec 5 si želi čim manj konfliktov in jih rešuje s pogovorom, medtem ko intervjuvanec 6 konflikte preudarno rešuje po premisleku. Vsi trije so navedli, da tehnologijo potrebujejo na vseh področjih svojega dela, zdi se jim zelo koristna, intervjuvanec 4 pa največjo korist tehnologije vidi v avtomatizaciji procesov in izobraževanju. Nikomur posodabljanje tehnologije ne povzroča preglavic, intervjuvanec 6 to celo vidi kot sestavni del dela in omenja, da so spremembe dobre. Največjo spremembo, ki jo je tekom kariere tehnologija omogočila, intervjuvancu 4 predstavlja delo od doma, kar ji je zelo všeč, druga intervjuvanca pa navajata, da tehnologija ni imela večjega vpliva na način njunega dela. Usklajevanje dela in prostega časa generaciji X ne predstavlja težave. Intervjuvanec 4 je omenila, da je v mladosti imela nekaj težav, ker se ni znala postaviti zase. Vsi poudarjajo, da jim je družina na prvem mestu. Intervjuvanec 4, ki dela od doma, namenja službi več časa, a to ne vpliva na njeno zasebno življenje. Stalna dosegljivost enkrat na mesec ji ne predstavlja težav. Intervjuvanec 6 je pripravljen podaljšati delovni čas, vendar to redko počne. Intervjuvanec 5 strogo ločuje službo in zasebno življenje, ne žrtvuje prostega časa za delo in ni pripravljena pristati na stalno dosegljivost. Intervjuvanec 4 je navedla, da delo vpliva na njen prosti čas tako redko, da z veseljem priskoči na pomoč. Intervjuvanec 6, ki se sicer še ni soočil s pomanjkanjem prostega časa, izpostavlja le projekte, na katere se vnaprej pripravi s svojo družino.

Tabela 3: Primerjava stereotipov generacije X z rezultati intervjujev

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
samostojni, sproščeni, neodvisni, tekmovalni, iznajdljivi, manj pomena dajo tradicionalnosti	komunikativni, vztrajni, tekmovalni, delavni, disciplinirani, pošteni, natančni, zabavni, samostojni, odgovorni

se nadaljuje

Tabela 3: Primerjava stereotipov generacije X z rezultati intervjujev (nad.)

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
sproščeni, neformalni, poudarjajo pristnost in iskrenost v komunikaciji	poudarjajo pomen ustne komunikacije, težje se ujamejo z mlajšimi generacijami, saj menijo, da ne želijo komunicirati o poslovnih zadevah, na delovnem mestu se počutijo odprto, tako da se njihova zasebna komunikacija ne razlikuje bistveno, omenili so zgolj manjšo formalnost in sproščenost, dobro se znajdejo z aplikacijami za klepet, družbena omrežja uporabljajo za komuniciranje v zasebnem življenju
od nadrejenih potrebujejo pohvalo, priznanje, pri opravljanju nalog so neodvisni in previdni, cenijo sodelovanje in delo, ki jim predstavlja izziv, vpliv in raznolikost nalog, ne marajo biti vodeni	delo jemljejo strokovno, resno, odgovorno, natančno in zavestno, omenili so pomembnost odnosov v kolektivu in sodelovanje nadrejenega, potrebujejo njegovo motivacijo, pomoč in sodelovanje pri osebnem razvoju, do konfliktov ima vsak drugačen pristop, omenjen je bil preudaren pristop do konfliktov, trma in izogibanje konfliktom, cenijo možnost dela od doma
digitalni priseljenci, izkazali so se kot tehnološko veščeri in odprti za inovacije, svojim veščinam so namenili veliko časa in denarja	tehnologija se jim zdi koristna, do nje imajo različne poglede, eden od intervjuvancev je omenil prednost avtomatizacije procesov in v tehnologiji vidi možnost izobraževanja, spremembe so jim všeč
zavedajo se, da je življenje več kot le plača, cenijo čas z družino, svoj čas namenijo tudi hobijem, cenijo možnost dela od doma, prosti čas in fleksibilnost	usklajevanje dela in prostega časa jim ne povzroča težav, omenjeno je bilo, da so bile težave na začetku, zdaj pa imajo vsi jasne meje, stalno dosegljiva je le ena intervjuvanka, ki pravi, da z veseljem vskoči, ko je to potrebno, se pa to zgodi zelo redko

Vir: lastno delo.

Intervjuvanci generacije X niso bili vnaprej seznanjeni s stereotipi o svoji generaciji. Medtem ko sta intervjuvanca 4 in 6 pregledala tabelo stereotipov pred intervjujem, intervjuvanec 5 izrazi nezanimanje za to temo. Po pregledu tabele je komentirala le, da se strinja, da prosti čas ceni bolj kot delo. Intervjuvanec 4 se strinja s stereotipi, še posebej izpostavlja samostojnost, odločnost, delavnost in tekmovalnost, vendar poudarja, da ni tako zagrenjena, kot je pogosto značilno za generacijo X. Meni, da njena generacija prinaša v delovno okolje spoštljiv odnos do denarja, poudarja osebno komunikacijo in pozitivno vzdušje. Intervjuvanec 6 meni, da generacija X v delovno okolje vnaša izkušnje in delavnost ter da je bolj samostojna in osredotočena na delo v primerjavi z mlajšimi generacijami. Prav tako se strinja s stereotipi.

3.3.3 Analiza intervjujev generacije Y

Generacija Y, predstavljena s tremi intervjuvanci, zajema moškega, rojenega leta 1982, žensko, rojeno leta 1987, in še eno žensko, ki je rojena leta 1993. Rezultati intervjuja in stereotipi so prikazani v tabeli 4. Intervjuvanec 7 ima že 18 let izkušenj v Mercatorju, kjer

se ukvarja s projektnim vodenjem in pomočjo uporabnikom. Opisuje se kot ekipnega igralca, pripravljenega na pomoč in odgovornega. Intervjuvanec 8, zaposlena v Mercatorju že 9 let, opravlja naloge priprave delovnih nalogov, komunicira z dobavitelji, knjiži in likvidira račune. Opisuje se kot natančno, zanesljivo in skrbno. Intervjuvanec 9, ki je v Mercatorju dobro leto, opravlja dela na področju maloprodajnih sistemov in se ukvarja z reševanjem incidentov spletnih trgovin, razvojem funkcionalnosti digitalnih kanalov in vzdrževanjem obstoječih digitalnih sistemov. Pravi, da je odprta, prijazna in odgovorna. Intervjuvanec 7 preferira komunikacijo v živo na delovnem mestu, opaža pa razlike v komunikaciji med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi. V zasebnem življenju za komunikacijo uporablja tudi družbena omrežja. Intervjuvanec 8 za sledljivost pri nalogah raje uporablja aplikacijo Teams in e-pošto, a se ne brani sproščenega klepetu s sodelavci. Opaža razlike v komunikaciji med generacijami. V zasebnem življenju se trudi ohranjati enak pristop do komunikacije, temo prilagaja glede na starost sogovornika. Intervjuvanec 9 uporablja virtualne klice in aplikacijo Teams za poslovno komunikacijo, pri čemer razlikuje pristop do starejših in mlajših generacij. V zasebnem življenju je njena komunikacija bolj sproščena, za komuniciranje uporablja družbena omrežja. Intervjuvanci izražajo različne poglede na delo. Intervjuvanec 7 vidi delo kot vir finančne stabilnosti in izražanja talentov. Intervjuvanec 8 delo spoštuje in ga opisuje s pregovorom »brez dela ni jela«. S spoštovanjem dela se strinja intervjuvanec 9. Za intervjuvanca 7 je na delovnem mestu ključna ekipa, ceni vrednote, kot so varnost, poštenost, odgovornost in finančna stabilnost. Intervjuvanec 8 ceni iskrenost, medsebojno pomoč, zaupanje, redno plačilo, odprto komunikacijo, povezovanje med sodelavci in možnost dela od doma. Intervjuvanec 9 pa najbolj ceni izzive, fleksibilnost lokacije dela in delavnika ter pomembne vrednote, kot so medsebojno spoštovanje, sodelovanje, razumevanje in odnosi. Do nadrejenih imajo različna pričakovanja: intervjuvanec 7 želi transparentnost, intervjuvanec 8 pričakuje poštenost, pripravljenost prevzemanja odgovornosti in podporo delovni skupini, medtem ko intervjuvanec 9 od nadrejenega pričakuje vodstvo in pripravljenost na pomoč. S spopadanjem s konflikti ima intervjuvanec 7 težave, intervjuvanec 8 poskuša konflikte reševati, ko ni razburjena, s sprehodom, vodo in posvetom s sodelavci. Intervjuvanec 9 konflikte rešuje odvisno od njihovega izvora. Pri poslovnih težavah se reševanja loti konstruktivno, pri osebnih konfliktih pa ohrani distanco in striktno posloven odnos. Vsi trije intervjuvanci si dela ne predstavljajo brez tehnologije. Intervjuvanec 9 je navedla, da se ji zdi tehnologija najbolj koristna na področju odkrivanja novih stvari in medoddelčnega povezovanja ter povezovanja z drugimi poslovnimi partnerji. Sicer pa tehnologijo uporablja za reševanje incidentov, raziskave in implementacijo novih tehnoloških rešitev. Intervjuvanca 7 je najbolj navdušil internet in dostopnost podatkov. S posodabljanjem tehnologije nima težav nihče od intervjuvancev, intervjuvanec 7 se sproti uči in prilagaja, intervjuvanec 8 pravi, da spremembam lahko sledi, prav tako intervjuvanec 9, slednja navaja, da je sprememb še celo vesela. Med kariero je kot največjo tehnološko spremembo intervjuvanec 7 označil dostopnost podatkov. Intervjuvanec 8 pravi, da ji tehnologija še ni spremenila načina dela, isto navaja intervjuvanec 9. Intervjuvanci so soglasno odgovorili, da jim usklajevanje dela in prostega časa ne predstavlja izziv. Intervjuvanec 7 prilagaja svoj prosti čas glede na delo, vendar ga to ne ovira. Čeprav se je

že navadil, da delo vpliva na njegovo zasebno življenje, problemov s pomanjkanjem prostega časa ne rešuje. Intervjuvanec 8 delo odklopi po delavniku, čeprav je dosegljiva preko službenega telefona, redko žrtvuje svoj prosti čas. Strogo ločuje službo in zasebno življenje, trenutno pa daje prednost družini. Intervjuvanka 9 je stalno dosegljiva le med projekti, sicer službeni telefon po osmih urah ugasne. Zaenkrat ni pripravljena žrtvovati prostega časa v službene namene, vendar se bo prilagodila svoji funkciji, ko bodo otroci manj odvisni od nje. Čeprav se je že soočila s pomanjkanjem prostega časa, to sprejema kot del vsakdana in skrbi, da se to redko zgodi. Za razliko od predhodnikov so nekateri intervjuvanci generacije Y že vnaprej poznali stereotipe. Intervjuvanec 7 si je od prej najbolj zapomnil stereotip, da veljajo za nezanesljive. S stereotipi se strinja, pravi tudi, da so odrasli v najboljši dobi interneta. Kot generacija meni, da v delovno okolje prinesejo izkušnje. Intervjuvanec 8 pa je odgovorila, da je njena generacija brez družinskih vrednot in da išče najkrajše možne poti za doseg ciljev. Po pregledu tabele, ki sem ji jo poslala, je poudarila, da se najbolj strinja s tem, da postavlja sebe pred delo. Potrdila je še stereotip o dokazovanju na družbenih omrežjih, sicer pa je mnenja, da imajo predstavniki njene generacije drugačne vrednote, kot jih ima sama. Meni, da ne cenijo osnovnih dobrin. Intervjuvanec 9 na stereotipe ne da preveč. Pravi, da ljudi ne opredeljuje glede na generacijo, ki ji pripadajo. Pod posebne vrednote, ki jih kot generacija Y prinaša v delovno okolje, pa je navedla tehnološko pismenost, in s tem več različnih idej, kar povečuje razgledanost in pomaga, da si bolj opažen.

Tabela 4: Primerjava stereotipov generacije Y z rezultati intervjujev

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
skeptični, neposredni, nestrpni, izobraženi, odprti do multikulturalnosti, prilagodljivi	odgovorni, natančni, zanesljivi, skrbni, ekipni igralci, rade volje pomagajo, prijazni, odprti
težijo k družbenemu odobravanju in dokazovanju, v ta namen uporabljajo tehnologijo kot vir komunikacije in zabave, imajo močno željo po priljubljenosti	v delovnem okolju so naklonjeni tako osebnim stikom kot aplikaciji Teams in video klicem, v zasebnem življenju za komunikacijo uporabljajo družbena omrežja, v živo pa je njihova komunikacija bolj sproščena, prilagajajo se sogovorniku
pričakujejo prilagodljivost delovnega časa, cenijo krajši delovni čas in priložnosti dela v tujini, imajo visoka pričakovanja glede plače in stabilnosti dela, na delovnem mestu želijo uresničiti lastne načrte v zvezi s samorazvojem	delo jim predstavlja vir finančne stabilnosti, možnost izražanja talentov, do njega gojijo spoštljiv odnos, na delovnem mestu cenijo dobro ekipo, pomoč, zaupanje, fleksibilen delovnik, možnost dela od doma in iskrenost, od nadrejenega pričakujejo transparentnost, poštenost, prevzemanje odgovornosti in vodstvo, konfliktov se lotevajo na raznolike načine, od težjega spopadanja s prepiri do konstruktivnega reševanja
otroci interneta, tehnologijo uporabljajo za družbena omrežja, iskanje zaposlitvenih možnosti, informiranje, zabavo, uravnavanje čustev	ne predstavljajo si dela brez tehnologije, redno jo uporabljajo tudi v zasebnem življenju, omenili so prednost dostopnosti podatkov na internetu, menijo, da so odrasli v najboljši dobi interneta, s prilagajanjem novi tehnologiji nimajo težav

se nadaljuje

Tabela 4: Primerjava stereotipov generacije Y z rezultati intervjujev (nad.)

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
za razliko od predhodnikov so pripravljene žrtvovati manj svojega prostega časa v korist dela, so močni zagovorniki zavzetosti za osebno zadovoljstvo in samorazvoj, družini pripisujejo večjo vrednost kot delu	nimajo težav z usklajevanjem dela in prostega časa, nihče od intervjuvancev nima težav s pomanjkanjem prostega časa, večina po koncu delovnika službo odmisli, prednost dajejo družini

Vir: lastno delo

3.3.4 Analiza intervjujev generacije Z

V intervjujih generacije Z so sodelovali dva moška in ena ženska predstavnik. Intervjuvanec 10 (rojen leta 1996) ima 3 leta izkušenj v Mercatorju, kjer se ukvarja z operativnimi nalogami, telefonijo in pomočjo uporabnikom. Tudi pri generaciji Z sem naredila primerjavo odgovorov s stereotipi. Primerjavo prikazuje tabela 5. Opisuje se kot delaven, priden in družaben. Intervjuvanec 11 (rojena leta 1998) dela v Mercatorju 1 leto in pol, odgovorna je za kupone in reševanje incidentov na blagajnah. Opisuje se kot pozitivno, komunikativno in edinstveno. Intervjuvanec 12 (rojen leta 1999) ima 2 leti izkušenj v Mercatorju, opravlja naloge reševanja incidentov, priprave IT opreme, pomoči uporabnikom in trgovinam. Opiše se kot iznajdljiv, priden in delaven. Intervjuvanec 10 najraje komunicira v živo in preko aplikacije Teams. Lažje se sporazumeva z mlajšimi generacijami. Intervjuvanec 11 uporablja predvsem video klice in e-pošto, opaža pa, da starejše generacije raje komunicirajo ustno. Intervjuvanec 12 izbira način komunikacije glede na vsebino, najraje uporablja aplikacijo Teams. V zasebnem življenju vsi trije za komunikacijo uporabljajo družbena omrežja. Intervjuvanec 10 je delaven in ceni organiziranost ter dobro vzdušje na delovnem mestu. Intervjuvanec 11 ceni fleksibilen delovni čas, delo od doma in transparentnost. Intervjuvanec 12 ceni možnost dela od doma, fleksibilen delovnik in prijeten kolektiv. Vsi trije omenjajo vrednote, kot so spoštovanje, zaupanje in odgovornost.

Tabela 5: Primerjava stereotipov generacije Z z rezultati intervjujev

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
visoka digitalna povezanost, tehnološki odvisniki, avtonomni, ustvarjalni, tolerantni do drugačnosti, odprti za stalni razvoj	delavnost, družabnost, pozitivnost, komunikativnost, edinstvenost, iznajdljivost, tolerantnost
kljub visoki digitalni povezanosti cenijo avtentične in resnične odnose, se pa močno odraža prepletanje načina komunikacije z njihovo tehnično pismenostjo	v delovnem okolju komunicirajo preko aplikacije Teams, video klicev in e-pošte, zasebno življenje pa predstavljajo družbena omrežja in osebna, sproščena komunikacija
so podjetniško naravnani, imajo veliko željo po učenju in povratnih informacijah, cenijo svobodo v delovnem okolju, delo vidijo kot	na delovnem mestu cenijo organiziranost, dobro vzdušje, transparentnost, fleksibilnost in kolektiv, pričakujejo spoštovanje, zaupanje ter odgovornost

se nadaljuje

Tabela 5: Primerjava stereotipov generacije Z z rezultati intervjujev (nad.)

Stereotipi	Pridobljeni rezultati iz intervjujev
priložnost za osebni razvoj, v delovnem okolju so tolerantni do etničnih, rasnih in kulturnih raznolikosti, pričakujejo nerazvito hierarhijo v organizaciji	
od tehnologije so odvisni, visoka tehnološka pismenost, pomagajo si z uporabo umetne inteligence	nadgrajevanje tehnologije vidijo kot priložnost za učenje, tehnologiji se lahko prilagajajo in priznavajo tehnološko odvisnost, menijo, da so zaradi tehnologije ozaveščeni o pomembnosti sprejemanja drugačnosti
poudarjajo etične vrednote podjetja in prilagojenost delovnih mest glede na potrebe posameznika, poudarjajo pomembnost ravnotežja med delom in zasebnim življenjem	mešani rezultati, načeloma so pripravljene na stalno dosegljivost, v tem vidijo prednost, niso pa pripravljene pogosto podaljševati rednega delovnega časa, omenjen je bil težek odklop od službe zaradi dela od doma

Vir: lastno delo.

Vsi trije izražajo pozitiven odnos do tehnologije. Intervjuvanec 10 se spopada s težavami zaradi posodabljanja, vendar vidi to kot priložnost za učenje. Intervjuvanec 11 kot najbolj koristno plat tehnologije vidi možnost dela od doma, sicer pa se stalno uči in prilagaja posodabljanju tehnologije. Intervjuvanec 12 vidi posodabljanje tehnologije kot prednost in s tem nima težav. Intervjuvanca 10 in 12 pravita, da po koncu delovnega dne ugasneta službeni telefon. Nasprotno pa intervjuvanec 11 priznava, da se v prostem času težko odklopi od dela, saj pogosto nadomešča delovne obveznosti, še posebej ker dela od doma. Kljub stalni dosegljivosti ni opazila negativnih vplivov na odnose z bližnjimi. Intervjuvanec 10 ni zadržan pred podaljševanjem delovnika, vendar ne zagovarja stalne dosegljivosti, intervjuvanec 11 pa priznava, da je stalno dosegljiv, a ob projektih prilagaja prosti čas delovnim obveznostim. Verjame, da stalna dosegljivost olajša delo na dolgi rok in včasih se je treba prilagoditi ter žrtvovati zasebni čas za delo. Vsi trije poznajo stereotipe o generaciji Z. Intervjuvanec 10 se najbolj strinja z inovativnostjo ter tehnološko odvisnostjo generacije Z. Čeprav s težkim srcem priznava stereotip o tehnološki odvisnosti, vidi to kot prednost, ki jo generacija Z prinaša v delovno okolje z obvladovanjem tehnologije. Intervjuvanec 11 si prizadeva razbiti prepričanje, da je generacija Z lena in nedelovna, poudarja prispevek generacije Z v delovno okolje s tehnološko pismenostjo. Intervjuvanec 12 se strinja s stereotipi, povezanimi s tehnologijo, dodaja, da je generacija Z prav zaradi tehnologije ozaveščena o pomembnosti sprejemanja drugačnosti. Ne želi razbiti stereotipov, meni pa, da generacija Z v delovno okolje prinaša tehnološke veščine in visoko stopnjo tolerance.

3.4 Diskusija

V diskusiji se bom osredotočila na primerjavo pridobljenih odgovorov s teoretičnim delom zaključne strokovne naloge. Najprej bom primerjala prvo generacijo, Baby Boom. Vsi intervjuvanci so se opisali s pridevnikom delaven. Njihovi opisi se skladajo s teorijo, ki

pripadnike Baby Boom generacije označuje za optimistične, komunikativne, idealistične. Eden od intervjuvancev je omenjal žrtvovanje prostega časa z namenom doseganja zastavljenega cilja, kar lahko kaže na nagnjenost k materializmu. Vsi še vedno cenijo pomembnost osebnega stika na delovnem mestu, to se kaže v poudarjanju medsebojne pomoči in dobrih odnosih s sodelavci. Kljub temu da generacija Baby Boom velja za komunikativno, je večina intervjuvancev izrazila težave v komunikaciji z mlajšimi generacijami. Odstopanja sem opazila pri odnosu do tehnologije. Teorija navaja, da je pri generaciji Baby Boom nizka stopnja sprejemanja tehnologije, vendar tudi pri njih ta trend narašča, kar iz prakse potrди le ena predstavnica omenjene generacije.

V delovnem okolju se izpostavlja pomembnost odnosov v kolektivu, kar se ujema s teoretičnimi predpostavkami generacije X. Pojavi se tudi odstopanje med teorijo in prakso, ko intervjuvanci v Mercatorju izražajo pozitiven odnos do tehnologije, kljub temu da niso popolnoma poglobljeni vanjo. Stereotipi o generaciji X se delno ujemajo z odgovori intervjuvancev generacije X v Mercatorju, saj intervjuvanci izražajo samostojnost, odločnost in tekmovalnost, vendar poudarjajo, da niso tako zagrenjeni, kot je včasih prikazano. Prinašajo tudi pozitivne vrednote, kot so spoštovanje do denarja, poudarjanje osebne komunikacije in pozitivno vzdušje v delovnem okolju. To nakazuje, da lahko generacija X v organizacijskem kontekstu predstavlja most med preteklimi in prihodnjimi generacijami, prinašajoč inovativnost, neodvisnost ter pozitiven vpliv na delovne odnose.

Glede na intervjuje v Mercatorju, se pripadniki generacije Y izkažejo kot prijazni, natančni, zanesljivi, odgovorni in skrbni. So večji tehnologije, delo zanje ni zgolj vir finančne stabilnosti, temveč iščejo tudi načine za izražanje svojih talentov, obenem pa želijo, da je delo povezano z njihovimi osebnimi vrednotami. Pri komunikaciji na delovnem mestu preferirajo tehnološke platforme, kot so Teams in virtualni klici, vendar ohranjajo tudi sproščen klepet s sodelavci. Razlike v komunikaciji med generacijami so zaznavne, vendar se trudijo ohranjati enak pristop glede na starost sogovornika. Medtem ko teorija navaja, da se generacija Y težje sooča s konflikti, so intervjuji pokazali, da imajo različne pristope reševanja konfliktov. Teorija nakazuje, da generacija Y išče ravnovesje med delom in prostim časom ter da so pripravljeni žrtvovati manj prostega časa za korist dela. To praksa v Mercatorju potrjuje, saj je večina intervjuvancev izrazila jasno ločitev med delovnim in zasebnim življenjem ter poudarila pomen prostega časa in družine. Nekateri intervjuvanci so poznali stereotipe o svoji generaciji in so se z njimi le delno strinjali. To odstopanje kaže na kompleksnost in individualnost pripadnikov generacije Y ter potrebo po preseganju splošnih predstav.

Generacija Z, kot jo opredeljuje teorija, je znana po tem, da ceni avtonomijo, ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter prilagodljivost. V odgovorih intervjuvancev se to odraža v delovnih navadah intervjuvancev, ki izkazujejo prednost fleksibilnemu delovnemu času, možnosti dela od doma ter pomembnosti prijetnega delovnega kolektiva. Vrednote, kot so spoštovanje, zaupanje in odgovornost, so prav tako izstopajoče, kar kaže na usklajenost s teoretičnimi pričakovanji. Tehnološka odvisnost generacije Z, ki jo poudarja teorija, najde

potrditev v pozitivnem odnosu intervjuvancev do tehnologije. Intervjuvanci se zavedajo prednosti, ki jih le-ta prinaša, vendar pa se soočajo tudi z izzivi, ki jih prinaša stalna povezanost s tehnologijo, zlasti glede odklopa od dela v prostem času. Razlike v odnosu do stalne dosegljivosti med intervjuvanci razkrivajo individualne razlike znotraj generacije Z. Nekateri zavračajo stalno dosegljivost, medtem ko jo drugi sprejemajo kot neizogiben del sodobnega življenja. To odstopanje od pričakovanj nakazuje na raznolikost pristopov k delovnim navadam znotraj iste generacije. Glede stereotipov, ki obkrožajo generacijo Z, so intervjuvanci ozaveščeni, vendar imajo različna stališča. Nekateri vidijo tehnološko odvisnost kot prednost, medtem ko drugi poudarjajo pozitiven prispevek generacije Z v delovno okolje s tehnično pismenostjo in inovativnostjo. V teoriji generacijo Z razumemo kot podjetniško, vendar nihče od intervjuvancev ni izrazil podjetniške naravnosti.

3.4.1 Priporočila za izboljšave

Glede na pridobljene rezultate je očitno, da zaposleni v Mercatorju iz različnih generacij izkazujejo različne delovne navade, vrednote in odnos do tehnologije. Da bi Mercator bolje upravljal to raznolikost in izkoristil prednosti, ki jih prinaša vsaka generacija, bi bilo priporočljivo izvajati prilagojene pristope v vodenju in organizacijski kulturi. V kontekstu generacije Baby Boom je razvidno, da zaposleni še vedno pripisujejo visok pomen osebnemu stiku in medsebojni pomoči. Mercator bi lahko okrepil te vrednote s spodbujanjem skupinskega dela in ekipnih dejavnosti, hkrati pa bi morali prepoznati, da nekateri člani te generacije potrebujejo dodatno usposabljanje za doseganje potrebne stopnje tehnološke pismenosti.

Generacijo X, ki izpostavlja neodvisnost in ravnovesje med delom ter kariero, bi lahko spodbudili k inovativnosti in samostojnosti v delovnem okolju. Mercator bi moral ustvariti pogoje za osebni razvoj zaposlenih iz te generacije. Pri tem pa bi morali priznati njihov pozitiven odnos do tehnologije, ne glede na morebitne stereotipe. Ker bo kmalu postala najstarejša generacija na trgu dela, bi Mercator lahko implementiral programe mentorstva in generaciji X omogočil, da z ekipo širi svoje bogato in z veliko truda pridobljeno znanje.

Za izboljšanje medgeneracijskega sodelovanja v delovnem okolju bi lahko uvedli inovativen pristop: generaciji Y in Z bi delili svoje tehnološko znanje s starejšimi sodelavci. S tem bi starejši bolje razumeli sodobne tehnologije in se lažje prilagajali spremembam. Pripomogli bi tudi k temu, da bi starejše generacije mlajše začele bolj sprejemati, mlajše generacije pa bi lahko postale manj zadržane. Generacija Y bi veliko prispevala s poznavanjem sodobnih orodij, medtem ko bi generacija Z delila svojo tehnično pismenost in inovativne ideje. Takšna izmenjava bi ustvarila most med generacijami, omogočila boljše medgeneracijsko razumevanje ter spodbudila inovacije. Mlajše generacije bi pripomogle k večji učinkovitosti pri uporabi tehnologije, starejši pa bi prispevali bogate izkušnje. S tem bi ustvarili vzajemno spoštovanje in sodelovanje, ki bi prispevalo k bolj uravnoteženemu in inovativnemu delovnemu okolju. Ker je eden od intervjuvancev, ki je pripadnik generacije Y izrazil, da

vidi delo kot način izražanja talentov, bi bilo mentorstvo še ena izmed možnosti, da se zaposleni izkažejo in delijo svoje talente.

Čeprav nekatere službe znotraj oddelka IT že nudijo možnost dela od doma, bi bilo smiselno za prihajajočo delovno silo razmisliti o novem prilagodljivem delovnem modelu. Omogočal bi prilagodljivost glede prihoda in lokacije dela. S tem bi uresničili delovne pogoje mladih, ohranili bi jih motivirane, zato bi bil njihov prispevek v podjetje maksimalen. Menim, da je pandemija COVID-19 imela posledice za pričakovanja zaposlenih tako v IT oddelku podjetja Mercator kot tudi drugje po svetu.

V raziskavi pričakovanj različnih generacij zaposlenih v IT oddelku podjetja Mercator pa je pomembno upoštevati še določene omejitve. Intervjuje sem izvedla z dvanajstimi osebami, kar je relativno majhen vzorec glede na število zaposlenih v podjetju. Večji vzorec bi omogočil boljšo reprezentativnost in bi bil zanesljivejši za splošne ugotovitve. Kljub temu pa so pridobljeni rezultati koristno izhodišče za nadaljnje raziskave, ki bi lahko vključevale več intervjuvanih ter s tem bolj celovito osvetlile kompleksnost generacijskih dinamik v podjetju. Poleg tega bi kot omejitev izpostavila še pristranskost. Intervjuvanci so imeli o tej temi različne stopnje predznanja in razumevanja tematike. Nekateri so imeli morda malce bolj poglobljeno predznanje, kar pomeni večjo specifičnost in bolj podrobne odgovore. Nasprotno pa so se nekateri osredotočali le na informacije, ki sem jim jih predhodno posredovala. To lahko ustvari neenakomerno podlago za analizo generacijskih pričakovanj. Za zmanjšanje pristranskosti bi bilo v prihodnje koristno zagotoviti intervjuvance z enako mero ozaveščenosti o tematiki. Na primer standardiziran uvod ali usmeritve pred intervjujem bi lahko zagotovile bolj enotno razumevanje vprašanj in bolj primerljive odgovore. Vstopanje generacije Z na trg dela predstavlja še eno izmed omejitev, kar se kaže v omejenem dostopu do literature o generaciji Z in manjšem številu raziskav, kot jih imajo prejšnje generacije. Pomanjkanje literature o generaciji Z otežuje teoretično razumevanje in izpostavlja potrebo po nadaljnjih raziskavah o tej generaciji.

4 SKLEP

Pisanje zaključne strokovne naloge mi je omogočilo globok vpogled v kompleksnost medgeneracijskih odnosov in njihov vpliv na delovno okolje znotraj IT oddelka podjetja Mercator. Najprej sem s teoretičnim pregledom generacij pridobila razumevanje osnovnih značilnosti in pričakovanj vsake generacije na delovnem mestu. S pomočjo strokovne literature sem vsako generacijo s starostjo padajoče po vrsti preučila in opisala. Za empirični del naloge sem opravila 12 intervjujev z zaposlenimi v IT oddelku podjetja Mercator, da bi resničnost teorije preučila še v praksi.

Pisanje te zaključne naloge mi je omogočilo globok vpogled v kompleksnost medgeneracijskih odnosov in njihov vpliv na delovno okolje, še posebej znotraj IT oddelka podjetja Mercator. S teoretičnim pregledom generacij sem pridobila razumevanje osnovnih

značilnosti in pričakovanj vsake generacije na delovnem mestu. Te ugotovitve so bile nato postavljene v kontekst empiričnih raziskav, izvedenih s pomočjo intervjujev z zaposlenimi v IT oddelku. Empirične ugotovitve so pokazale na specifične izzive in priložnosti zaposlenih v IT oddelku podjetja Mercator. Naučila sem se, da so razlike v komunikacijskih pristopih, odnosu do tehnologije ter vrednotah na delovnem mestu med generacijami resnične in imajo pomemben vpliv na dinamiko organizacije. Kljub splošnim stereotipom o vsaki generaciji se je izkazalo, da so posamezniki znotraj vsake generacije unikatni, kar poudarja potrebo po prilagodljivih strategijah upravljanja generacijske raznolikosti. Na osnovi analize pridobljenih odgovorov zaposlenih v IT oddelku podjetja Mercator. lahko zaključim, da obstajajo nekatera ujemanja med pričakovanji, ki izhajajo iz teoretičnega okvira raziskave in dejanskimi odgovori anketiranih. Kljub temu pa so se pojavila tudi odstopanja, ki zahtevajo dodatno pozornost in prilagoditve na ravni medgeneracijskega sodelovanja v organizaciji.

V teoretičnem delu sem sistematično analizirala generacijsko raznolikost v IT oddelku podjetja Mercator. S pomočjo raziskovalnih vprašanj sem pridobila vpogled v značilnosti posameznih generacij, njihove delovne navade ter odnos do tehnologije. S tem sem odgovorila na prvo raziskovalno vprašanje, katerega cilj je bil analizirati in opisati značilnosti različnih generacij aktivnih na trgu dela. Drugo raziskovalno vprašanje, ki se je osredotočilo na načine, kako lahko IT oddelk bolje upravlja različne generacije, sem raziskala skozi empirični del naloge. Z intervjuji sem pridobila konkretne informacije o izzivih, ki se pojavljajo v IT oddelku glede medgeneracijskega sodelovanja. Na podlagi pridobljenih odgovorov sem v diskusiji identificirala možne pristope za izboljšanje upravljanja raznolikosti. Z oblikovanjem priporočil za potrebno izboljšavo medgeneracijskega upravljanja sem dokazala razumevanje dinamike medgeneracijskih odnosov. Skozi ta proces sem uspešno dosegla zastavljene cilje naloge, ki so vključevali analizo teoretičnih konceptov generacij, izvedbo empirične raziskave ter oblikovanje smernic za izboljšanje upravljanja raznolikosti v konkretnem organizacijskem okolju.

LITERATURA IN VIRI

1. Beskid, T. R. M. (2022). *Multigenerational communication preferences in the workplace* (doktorska disertacija). Franklin University.
2. Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, T., Komarova Loureiro, Y. in Solnet, D. (2013). Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. *Journal of Service Management*, 24(3), 245–267.
3. Carbary, K., Fredericks, E., Mishra, B. in Mishra, J. (2016). Generation gaps: Changes in the workplace due to differing generational values. *Advances in Management*, 9(5), 1–18.
4. DeAngelis, K. L. (2011). *The inner world of generation X: Workplace decision-making processes of xers in management* (doktorska disertacija). Fielding Graduate University.

5. Engelman, E. (2009). *Generation Y vs. baby boomers: How workplace commitment levels affect recruitment and retention of generation Y within corporate america* (doktorska disertacija). Capella University.
6. Heller, G. N. (1993). William Strauss and Neil Howe, "Generations: The History of America's Future, 1584–2069". *Journal of Historical Research in Music Education*, 14(2), 151.
7. Herley, W. (2009). Motivating the Generations. *Journal of Inquiry and Action in Education*, 3(1), 1.
8. Janssen, D. in Carradini, S. (2021). Generation Z Workplace Communication Habits and Expectations. *IEEE Transactions on Professional Communication*. 64, 137–153.
9. Knowles, S. (2023). *Generation Z individuals working in a remote work environment: Organizational commitment and authentic leadership as predictors of job satisfaction* (doktorska disertacija). Columbia Southern University.
10. Krahn, H. J. in Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92–112.
11. Leslie, B., Anderson, C. in Bickham, C. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33, 171–187.
12. Lissitsa, S. in Laor, T. (2021). Baby Boomers, Generation X and Generation Y: Identifying generational differences in effects of personality traits in on-demand radio use. *Technology in Society*, 64, 101526.
13. Mahmoud, A., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. in Grigoriou, N. (2021). »We aren't your reincarnation!« workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42, 193–209.
14. Mărginean, A. (2021). Gen Z Perceptions and Expectations upon Entering the Workforce. *European Review Of Applied Sociology*, 14(22), 20–30.
15. Mercator d.o.o. (2023). *O nas*. <https://www.mercatorgroup.si/sl/o-nas>
16. Monroe, M. V. (2010). *A phenomenological study of generation Y at work: Better understanding generation Y's lived experience in the workplace* (doktorska disertacija). Pepperdine University.
17. Ruff, S. L. (2022). *Generational differences between generation X and millennials and their workplace values: A quantitative causal comparative study* (doktorska disertacija). Northcentral University.
18. Thangavel, P., Pathak, P. in Chandra, B. (2022). *Consumer Decision-making Style of Gen Z: A Generational Cohort Analysis*. *Global Business Review*, 23(3), 710–728.
19. Treuren, G. in Anderson, K. (2010). *The Employment Expectations of Different Age Cohorts: Is Generation Y Really that Different?*. *Australian Journal of Career Development*. 19. 49–60.
20. Vasudeva, S. (2023). Age in the Acceptance of Mobile Social Media: A Comparison of Generation Y and Baby Boomers Using UTAUT2 Model. *International Journal of E-Adoption*, 15, 1–24.

21. Ware, C. V. (2013). *Generation X and generation Y in the workplace: A study comparing work values of generation X and generation Y* (doktorska disertacija). Capella University.
22. Weaver, S. (2022). *Multiple generations in the workplace: The voice of the older generations* (doktorska disertacija). Walden University.
23. Zemke, R., Raines, C. in Filipczak, B. (1999). *Generations at work: managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*. Amacom.

PRILOGE

Priloga 1: Stereotipi posameznih generacij

	Generacija Baby Boom (1946–1965)	Generacija X (1966–1980)	Generacija Y (1981–1996)	Generacija Z (1996–2010)
Značilnosti	idealistični, optimistični, individualistični, narcisoidni, pohlepni, cinični, materialistični	samostojni, sproščeni, neodvisni, tekmovalni, iznajdljivi, manj pomena dajo tradicionalnosti	skeptični, neposredni, nestrpni, izobraženi, odprti do multikulturalnosti, prilagodljivi	visoka digitalna povezanost, tehnološki odvisniki, avtonomni, ustvarjalni, tolerantni do drugačnosti, odprti za stalni razvoj
Stil komuniciranja	samozavestni, komunikativni, ljudi znajo prebrati in situacijo obrniti v svoj prid, ne marajo kritike in soočenj, drugačna stališča obsojajo	sproščeni, neformalni, poudarjajo pristnost in iskrenost v komunikaciji	težijo k družbenemu odobravanju in dokazovanju, v ta namen uporabljajo tehnologijo kot vir komunikacije in zabave, imajo močno željo po priljubljenosti	kljub visoki digitalni povezanosti cenijo avtentične in resnične odnose, se pa močno odraža prepletanje načina komunikacije z njihovo tehnično pismenostjo
Odnos do dela	nagnjeni k dokazovanju svoje vrednosti, trda delovna etika, ambiciozni, težko sprejemajo kritike, kot vodjem jim primanjkuje občutka za delegiranje, poslušanje, motiviranje, slabo prenašajo konflikte	od nadrejenih potrebujejo pohvalo, priznanje, pri opravljanju nalog so neodvisni in previdni, cenijo delo, ki jim predstavlja izziv, sodelovanje, vpliv in raznolikost nalog, ne želijo biti vodeni	pričakujejo prilagodljivost delovnega časa, cenijo krajši delovni čas in priložnosti dela v tujini, imajo visoka pričakovanja glede plače in stabilnosti dela, na delovnem mestu želijo uresničiti lastne načrte v zvezi s samorazvojem	podjetniško naravnani, imajo veliko željo po učenju in povratnih informacijah, cenijo svobodo v delovnem okolju, delo vidijo kot priložnost za osebni razvoj, v delovnem okolju so tolerantni do etničnih, rasnih in kulturnih raznolikosti, pričakujejo nerazvito hierarhijo v organizaciji
Odnos do tehnologije	nizka stopnja sprejemanja mobilne in informacijske tehnologije, vseeno uporaba socialnih omrežij narašča	digitalni priseljenci, tehnološko veščiči in odprti za inovacije, svojim veščinam so namenili veliko časa in denarja	otroci interneta, tehnologijo uporabljajo za družbena omrežja, iskanje zaposlitvenih možnosti, informiranje, zabavo, uravnavanje čustev	od tehnologije so odvisni, visoka tehnološka pismenost, pomagajo si z uporabo umetne inteligence
Ravnotežje med delom in prostim časom	deloholiki, s starostjo in dojemanjem prostega časa se spreminja delovna etika, zato se bolj nagibajo k sprostitvi in družini	zavedajo se, da je življenje več kot le plača, cenijo čas z družino, svoj čas namenijo tudi hobijem, cenijo možnost dela od doma, prosti čas in fleksibilnost	pripravljeni žrtvovati manj svojega prostega časa v korist dela, so močni zagovorniki zavzetosti za osebno zadovoljstvo in samorazvoj, družini pripisujejo večjo vrednost kot delu	poudarjajo etične vrednote podjetja in prilagojenost delovnih mest glede na potrebe posameznika, poudarjajo pomembnost ravnotežja med delom in zasebnim življenjem

Vir: lastno delo.

Priloga 2: Intervju 1

Neža: Živijo, hvala za tvoj čas. Si si kaj prebral vprašanja predhodno že?

Intervjuvanec 1: Ne, nisem nič. Temo si mi že povedala, vprašanj pa nisem bral. Glede generacij so verjetno.

Neža: Ja, res je. Ali veš, v katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 1: Ne, to nič ne vem. Rojen sem leta 1963, tako da mi lahko ti poveš, kam spadam.

Neža: Spadaš v generacijo Baby Boom. Tukaj je tabela s stereotipi, tako da najbolje, da si pogledaš, ker se nekatera vprašanja navezujejo na stereotipe.

Intervjuvanec 1: Zanimivo, prvič slišim. Lahko začneva.

Neža: Torej, kdaj si rojen in katera generacija si, sva že opredelila. Potem pa sledi vprašanje, kako bi se opisal v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 1: Izkušen, iskren in delaven.

Neža: Kaj so tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 1: Programiranje, programiram programe za poslovne aplikacije in pomagam uporabnikom.

Neža: Kako dolgo pa si že v Mercatorju?

Intervjuvanec 1: Od leta 2008.

Neža: Že 15 let. Pa naprej. Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 1: Delo mi predstavlja vir zaslužka, jaz ga na srečo opravljam z veseljem.

Neža: Kaj na delovnem mestu najbolj ceniš? Katere stvari?

Intervjuvanec 1: Rekel bom, da so na prvem mestu odnosi. Potem pa še medsebojna pomoč drug drugemu oziroma sodelovanje. Pomembna je še strokovnost.

Neža: Katere vrednote se ti zdijo najbolj pomembne na delovnem mestu?

Intervjuvanec 1: Da spoštuješ sodelavce. To je eno, drugo pa je korekten odnos nadrejenih, pa kakšna sigurnost službe. Tudi v finančnem smislu.

Neža: Ali meniš, da tvoja generacija prinaša v delovno okolje posebne vrednote?

Intervjuvanec 1: Zdi se mi, da smo starejši in imamo bolj zakoreninjene delovne navade. Prav tako pa imamo zakoreninjeno tudi znanje, kar pa pomeni, da včasih težje sprejemamo inovativnosti. Vsaj jaz.

Neža: Kaj pa stereotipi, o katerih si prebral. Se s katerimi strinjaš, si katere želiš razbiti, na splošno?

Intervjuvanec 1: Po tem, kar sem prebral, se strinjam s tradicionalnostjo in delavnostjo. Ne vem, zakaj, ampak imam občutek, da je delavnost mišljena kot slabost. To bi lahko rekel, da bi želel razbiti, saj se z delavnostjo doseže veliko, odvisno, kaj imaš za cilj. Če jaz ne bi bil delaven, danes ne bi imel hiše.

Neža: Razumem. Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 1: Konkretnost, da pozna moje sposobnosti in mi glede na sposobnosti daje ustrezne naloge in pomaga v primeru, da je to potrebno.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali se ti zdi, da je razlika v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 1: Sedaj preko Teamsov, ker delam od doma, prej pa najraje osebno. Starejših je sedaj še zelo malo, ali pa celo ni več, mlajši pa ne vem. Nekateri so super, res zelo pripravljeni sodelovati, nekaj pa je zelo drznih in svojeglavih.

Neža: Ali se tvoja komunikacija in način komunikacije kaj razlikuje v zasebnem življenju in v delovnem okolju?

Intervjuvanec 1: To je komuniciranje na čisto drugem nivoju, poteka popolnoma drugače. Manj je tehnologije v komunikaciji.

Neža: Kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 1: Vedno lažje, ker jih je vedno manj in ker se bliža penzija. Včasih je bilo pa kdaj tudi zelo težko. Sedaj poznam bistveno več ljudi in je reševanje konfliktov izredno lažje. Ko nisem poznal nikogar, je bilo zelo težko.

Neža: Kako pa se soočiš, kadar do konflikta pride, kako ga rešiš?

Intervjuvanec 1: Poskušam dopovedati svoje mnenje, če ne gre, pa se umaknem in posredujem nadrejenim.

Neža: Kako uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu, na katerih področjih se ti zdi, da je najbolj koristna?

Intervjuvanec 1: Uporabljam jo povsod, koristna je povsod. V pomoč mi je internet, premalo pa uporabljam aplikacije, kot so Excel, Word, ki so zelo koristne, ampak sem že prestar zanje.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na vašem delovnem mestu?

Intervjuvanec 1: To pa priznam, da je zame zelo zapleteno. Prišel sem iz čisto drugačnih računalnikov, kot so sedaj. Vedno težje je, ker sem star. Včasih je bilo enostavno, sedaj pa, ko se ravno nekaj naučim, se že zamenja.

Neža: Ali ti je tekom karijerne poti tehnologija spremenila način dela? Če da, kako?

Intervjuvanec 1: Uf, ogromno. Sploh ne bi znal opisat, ker ti verjetno tega niti ne poznaš. Kakšni so bili včasih računalniki. Z mano so že celotno kariero. Programiranje sem začel v Cobolu, to je programski jezik, sedaj pa so načini programiranja čisto drugačni, bistveno bolj sodobni.

Neža: Verjetno res ne, vsaj za Cobol nisem nikoli slišala. V redu, naprej. Prosti čas. Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 1: Zame to ni izziv.

Neža: Kako pa ti uspe?

Intervjuvanec 1: Ja, trenutno nimam s tem težav, včasih je bilo težje. Sedaj imam odrasle otroke in dosegel sem svoje cilje. Ko sem bil mlad, sem delal cele dneve, ker sem imel družinske cilje, želel sem hišo. Ker sem s tem preskrbljen, sedaj delam manj.

Neža: Ali si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas za službene namene?

Intervjuvanec 1: Ja in tudi veliko sem ga.

Neža: Ali si v službene namene stalno dosegljiv? Če si, kakšen vpliv ima to na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 1: Sem, od vedno. S tem nisem nikoli imel težav, se prilagodiš. Če se ne znaš, to ni delo zate. Ko sprejmeš službo, sprejmeš tudi te pogoje.

Neža: Ali ni to nikoli vplivalo na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 1: Ja, je, ampak je treba potrpeti. Res bi sedaj manj trpelo, ker imam odrasle otroke, ampak je bilo treba potrpeti, ker smo želeli imeti hišo. Prišlo je do slabe volje, ampak vse se da, če se hoče.

Neža: Kako pa ste doma potem reševali pomanjkanje časa?

Intervjuvanec 1: Ko opredeliš cilje, vzameš v zakup, da moraš nekaj vložiti, da to dosežeš.

Neža: No, pa sva prišla do konca, hvala za tvoj čas.

Intervjuvanec 1: Ni problema, srečno.

Priloga 3: Intervju 2

Neža: Živijo, hvala za tvoj čas, najbolje, da kar začneva.

Intervjuvanec 2: Ja, pozdravljena, pa dajva.

Neža: Za začetek, da opredeliva generacijo. Kdaj si rojen?

Intervjuvanec 2: Leta 1963.

Neža: Kako bi se opisal v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 2: Komunikativen, skrben in marljiv.

Neža: Okej, pa da se malo naveževa še na Mercator. Katere so tvoje delovne naloge in koliko časa si že zaposlen v Mercatorju?

Intervjuvanec 2: Urejanje skenerjev, prenove poslovalnic, menjava NCR tik tak blagajn, reševanje incidentov. Uf. Veš, da točne letnice sploh ne vem več. Sigurno je že 20 let. Je dovolj, če na približno povem?

Neža: Že kar lepa doba, seveda, v redu je. Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 6: Hm. Rekel bi tako, delo je nekaj nujnega, je pa super, če ga opravljaš z veseljem.

Neža: Katere stvari na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 2: Da so urejena tako pravila kot tudi odnosi.

Neža: Pa vrednote, katere vrednote se ti zdijo najbolj pomembne na delovnem mestu?

Intervjuvanec 2: Odkritost in prenos informacij. Ta pa mora biti korekten.

Neža: Ali veš, v katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 2: Ja, povojno. Ne vem, kako se ji že reče.

Neža: Baby Boom. Ali poznaš katere stereotipe, ki se vežejo na vašo generacijo?

Intervjuvanec 2: Ne, v to se pa nisem nikoli spuščal.

Neža: Torej, veljate kot zelo delovna generacija, označujejo vas kar za deloholike. To pomeni, da delo postavljate pred prosti čas, prav tako vidite v delu način, da lahko izrazite sebe. Veljate za ambiciozne, da težko sprejmete kritiko in slabo prenašate konflikte, sicer pa ste komunikativni, samozavestni, v delovnem okolju zelo iznajdljivi. Kot posamezniki

veljate za cinične, materialiste, optimistične in idealistične pa celo za pohlepne in narcisoidne.

Intervjuvanec 2: Am. Ja, načeloma lahko napišeš, da se strinjam.

Neža: Ne bi morda nič dodal, ali pripomnil?

Intervjuvanec 2: Ne, ne bi. Tudi s stereotipi, ki niso najlepši, se strinjam. Nismo odraščali v tako lepih časih in se mi zdi, da smo se zelo dobro soočili s tem, kar smo imeli.

Neža: V redu. Ali meniš, da kot generacija v delovno okolje prinašate posebne vrednote?

Intervjuvanec 2: Ja.

Neža: Katere pa?

Intervjuvanec 2: To pa ne vem. Sem pa siguren, glede na opažanje, da prinašamo vrednote, ki so pozitivne.

Neža: V redu, naslednje vprašanje. Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 2: Da mi v delovnem procesu pomaga pri reševanju težav.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 2: Najraje komuniciram osebno, nato preko telefona – klici. Ja, je razlika v komunikaciji med generacijami. Rekel bi z mlajšimi, ker imamo manj skupnega, zanimajo nas čisto različne stvari, niso pripravljene na pogovor o delu.

Neža: Ali se tvoja komunikacija in način komunikacije razlikuje v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 2: Ne. Način komuniciranja je podoben tako v zasebnem in službenem življenju.

Neža: Kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 2: Konflikte poskušam obrniti na smeh in jih tako zmanjšati.

Neža: Kako uporabljate tehnologijo na delovnem mestu in na katerih področjih se vam zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 2: Povesod, brez tehnologije ne gre tako v pisarni kot tudi na terenu.

Neža: Kako pa je s stalnim posodabljanjem tehnologije, imaš s tem kaj težav?

Intervjuvanec 2: Ja, tako je. Poskušaš slediti trendom, pa te tehnologija prehitava. Takrat iščemo rešitve skupaj s sodelavci, pozoren sem tudi na varnost pri tehnologiji, saj ji ne zaupam popolnoma.

Neža: Kako ti je tekom kariere tehnologije spremenila način dela?

Intervjuvanec 2: Ogromno. Sedaj so sestanki preko Teamsov, včasih so bili v živo. Same tehnološke naprave so sedaj popolnoma drugačne. Jaz se ukvarjam s tik tak blagajnami, tega, ko sem začel delati, še nismo niti poznali. Vse je prišlo na novo, pa saj je pomagalo, ampak sedaj je tega že čisto preveč.

Neža: Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 2: Ja, ker prostega časa zmanjkuje.

Neža: Kako pa se z usklajevanjem soočaš?

Intervjuvanec 2: Jah. Navadiš se, kaj bi rekel drugega. Nekako sem navajen, da me kličejo tudi preko delovnega časa zaradi službe. Včasih kdo nujno rabi pomoč, večinoma trgovine. Vedno je treba biti na voljo.

Neža: Torej si stalno dosegljiv?

Intervjuvanec 2: Ja, ker imam službeni telefon.

Neža: Ali stalna dosegljivost vpliva na tvoj prosti čas, družino, hobije?

Intervjuvanec 2: (se kima in smeji) Doma so se že navadili.

Neža: Glede na to, da si ves čas na voljo, verjetno to pomeni, da si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas v namen službenih obveznosti? To je namreč eno od vprašanj, ki so tukaj vmes.

Intervjuvanec 2: Vseeno napiši delno.

Neža: Okej. Še zadnje vprašanje pa sva končala. Ali si se že kdaj zaradi službe soočil s pomanjkanjem prostega časa, oziroma kako si se s tem soočil in reševal situacijo?

Intervjuvanec 2: Če so službene obveznosti napovedane vnaprej, se nekako da organizirati prosti čas. Če pa so službene obveznosti nenapovedane, je slaba volja pri meni in tudi pri domačih, ker so prosti trenutki doma vedno bolj zasedeni in planirani.

Neža: Evo, to bi bilo vse, še enkrat hvala, da si si vzal čas.

Intervjuvanec 2: Brez problema.

Priloga 4: Intervju 3

Neža: Pozdravljena, hvala ti, da si si vzela čas za tale intervju.

Intervjuvanec 3: Brez problema, Neža. Sem vesela, da ti lahko pomagam

Neža: Lahko kar začneva?

Intervjuvanec 3: Kar se mene tiče, lahko.

Neža: Okej, najprej bova imeli nekaj uvodnih vprašanj. Lahko začneva kar z Mercatorjem, koliko časa si že tukaj zaposlena in kaj so sploh tvoje delovne naloge?

Intervjuvanec 3: Tukaj sem zaposlena že verjetno več let, kot jih imaš ti. Čez 20 let je že. Moje naloge pa zajemajo vodenje projektov, razvoj IT rešitev in vse, kar je povezano s Sapom.

Neža: Potem si pa že kar dolgo tukaj. Ker se nekaj vprašanj navezuje na generacijo, pa še vprašam, katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 3: Rojena sem leta 1964.

Neža: Ali veš, v katero generacijo spadaš, poznaš kaj stereotipe?

Intervjuvanec 3: Ja, vem, sem si tudi malo prebrala pred intervjujem, da sem boljše pripravljena in bo šlo tekoče. Od prej nisem poznala, sem si pa prebrala, kar si poslala.

Neža: No, potem pa super, bova hitro opravili. Naslednje vprašanje je, kako bi se opisala v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 3: Sem pozitivna, komunikativna in delavna.

Neža: Kaj so tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 3: Vodenje projektov, razvoj IT rešitev, Sap.

Neža: Kako bi opisala tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 3: Na kratko bom rekla samo takole, svoje delo obožujem.

Neža: No, to je pa lepo slišati. Katere stvari najbolj ceniš na delovnem mestu?

Intervjuvanec 3: Če je pa res. Najbolj cenim? Dobre odnose v pisarni.

Neža: Katere vrednote se ti na delovnem mestu zdijo najbolj pomembne?

Intervjuvanec 3: Sodelovanje in poštenost.

Neža: Katere pa bi rekla, da vi, kot generacija, prinašate v delovno okolje?

Intervjuvanec 3: Izkušnje.

Neža: No, pa če se vrneva malo nazaj. Rekla si, da si se pripravila na intervju. Bi morda lahko izpostavila katere stereotipe, s katerimi se strinjaš in katere, ki jih želiš razbiti?

Intervjuvanec 3: Najbolj, s čimer se strinjam, je delavnost. Sama sem tudi ambiciozna, komunikativna. Morda se ne bi strinjala s tem, da se slabše izkažemo kot vodje, saj se mi zdi, da sem jaz kot vodja zelo razumljiva. Glede na »feedback« in odnose s sodelavci menim, da dobro opravljam to funkcijo, sicer bi verjetno že naredili kaj, da bi me odgnali. Še ena stvar, v čem kot predstavnica svoje generacije izstopam, je to, da imam visoko stopnjo sprejemanja tehnologije. Morda bi se v tem bolj našla kot generacija X, saj je bil moj vložek v tehnologijo ogromen.

Neža: Hvala za takole obširen odgovor. Pa greva naprej, kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 3: Da me spoštuje, spoštovanje.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali se ti zdi, da je razlika v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 3: Jaz osebno prek telefona ali pa prek Teamsov. Mi ni toliko pomembno. Mlajša generacija pa opazim, da raje komunicira neosebno.

Neža: Ali se sama komunikacija in način komunikacije kaj razlikuje v zasebnem življenju in v delovnem okolju?

Intervjuvanec 3: Pa sploh ne. Ne razlikuje se. V službi se počutim čisto domače, tako da sem vesela v službi in doma, kar se odseva v komunikaciji. Če bi se počutila v službi neprijetno, bi bila verjetno razlika in bi se izogibala osebnemu stiku. Bi več pisala po telefonu.

Neža: Kaj pa konflikti, kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 3: Zagovarjam pogovor in verjamem, da pogovor lahko reši vse.

Neža: Kako pa uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu, na katerih področjih se ti zdi, da je najbolj koristna?

Intervjuvanec 3: Moje delo je IT, tako da jo uporabljam povsod. Delo poteka na računalniku, telefon in Teamsi za komunikacijo. Teams tehnologija za komunikacijo se mi zdi najbolj uporabna.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na tvojem delovnem mestu?

Intervjuvanec 3: Dobro, saj sem le del IT sektorja.

Neža: Ali ti je tekom karijerne poti tehnologija spremenila način dela? Če da, kako?

Intervjuvanec 3: Hm, da pomislim. Rekla bi, da niti ne. Edino za razvoj IT rešitev smo začeli uporabljati sodobnejša orodja.

Neža: Kaj pa delo in prosti čas, ali ti je usklajevanje službe in privatnega življenja izziv?

Intervjuvanec 3: O, ne, to pa ne.

Neža: Kako ti uspe uskladiti?

Intervjuvanec 3: Delo opravi v rednem delovnem času, nato pa ostane še dovolj časa za družino in pa službene opravke.

Neža: Ali si pripravljena žrtvovati svoj prosti čas za službene namene?

Intervjuvanec 3: Sedaj ne preveč, sem ga pa že. Poskusiš se izogniti, ampak če imaš rad svoje delo, tudi ni tak problem kdaj pa kdaj.

Neža: Ali si v službene namene stalno dosegljiva? Če si, kakšen vpliv ima to na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 3: Nisem.

Neža: Še zadnje vprašanje. Ali si se že kdaj zaradi službenih obveznosti soočila s pomanjkanjem prostega časa, časa za hobije, družino? Kako si to rešila?

Intervjuvanec 3: Ja, se je že zgodilo, da sem se v času večjih projektov soočila s pomanjkanjem prostega časa. Ker to ni trajalo predolgo in se je navezovalo samo na projekte, tega nisem posebej reševala. Doma so vedeli, da bo spet vse po starem, ko se projekt zaključi.

Neža: No, pa sva obdelali vsa vprašanja. Hvala še enkrat, da si si vzela čas.

Intervjuvanec 3: Ja, ni problema, sedaj pa dobro opravi naprej.

Priloga 5: Intervju 4

Neža: Živijo, hvala, da si si vzela čas za tale intervju. Da začneva, najprej opredeliva, v katero generacijo spadaš. Katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 4: Neža, ni problema. Rojena sem leta 1969.

Neža: Torej si generacija X, si morda to že vedela?

Intervjuvanec 4: Ja, sem. Malo poznam, veliko pa ne.

Neža: Okej, se bova kasneje vrnila h generacijam. Kako bi se opisala v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 4: Komunikativna, vztrajna in delavna.

Neža: Kaj pa so tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 4: Uf, tole bo pa dolg odgovor. Analiza in reševanje neskladij, sodelovanje z zunanjimi dobavitelji aplikativnih rešitev z namenom izboljšanja obstoječih ali razvojem novih sistemov, izvajam testiranja na novih aplikativnih rešitvah in še mnogo stvari. Te bi rekla, da so glavne, no.

Neža: Zelo obširen odgovor, hvala. Ok, nadaljujva. Kako bi opisala tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 4: Rekla bi, da se trudim, da vsako nalogo izvedem uspešno in stvari v roku izpeljem do konca.

Neža: Koliko časa pa si že v Mercatorju?

Intervjuvanec 4: Ojoj. Kaj pa vem. 20 let? Tam nekje verjetno.

Neža: Katere stvari pa na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 4: Na prvem mestu je to, da se v kolektivu dobro razumeš in dobro počutiš. Če to »štima«, je naslednja zelo pomembna stvar to, da se lahko v vsakem trenutku obrneš na svojega nadrejenega in sodelavce, v primeru, da potrebuješ pomoč pri delu.

Neža: Katere vrednote se ti zdijo, da so na delovnem mestu najbolj pomembne?

Intervjuvanec 4: Kot sem že prej odgovorila, najprej so res dobri odnosi s sodelavci. Pomembno je tudi, da opravljaš razgibano in zanimivo delo, da imaš priložnost, da se učiš novosti. Potem bi rekla še želja po izzivih in osebna rast.

Neža: Kaj pa tvoja generacija, torej generacija X. Ali misliš, da v delovno okolje prinašate posebne vrednote? Če ja, katere misliš, da so to?

Intervjuvanec 4: Da, prinašamo. Imamo drugačen odnos do denarja in materialnih dobrin, saj smo še iz te generacije, da stvari bolj cenimo. Razlikujemo se še v komunikaciji in odnosu do sodelavcev, več poteka v živo, kar prispeva k odnosom in vzdušju v službi. Ne buljimo ves čas v telefon.

Neža: Ali stereotipe kaj poznaš?

Intervjuvanec 4: Pogledala sem si tole tabelico, prej sem tudi malo »posurfala«.

Neža: Katere stereotipe pa si »posurfala?«

Intervjuvanec 4: Prebrala sem, da smo zelo samostojni, odločni, delovni, tekmovalni. To si tudi ti napisala.

Neža: Pa se s tem strinjaš, ali si bolj želiš stereotipe razbiti?

Intervjuvanec 4: Na splošno ja, se strinjam, ne pa vedno.

Neža: S čim se recimo ne strinjaš?

Intervjuvanec 4: Jaz mislim, da nisem toliko zagrenjena, kot načeloma veljamo. S tehnologijo se kar dobro znajdem, čeprav se mladi bolj spoznate na to. Strinjam se, da smo zelo delavni.

Neža: Okej, naprej. Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 4: Dober in spoštljiv odnos, motiviranost in dobro podajanje nalog.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 4: Ja, če lahko izbiram, imam najraje ustno komunikacijo. Se pa dobro znajdem tudi na telefonu. Veliko razliko v komunikaciji opazim z mlajšo generacijo. Ampak samo kar se tiče strokovne plati. Ne vem, kako bi ti to razložila. Drugačen odnos, pa manj strokovnih tem imamo skupnih.

Neža: Kako se vaša komunikacija in način komunikacije razlikuje v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 4: Ma ni razlike.

Neža: Kako se soočate s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 4: Pa čisto različno, ma se mi zdi, da je odvisno od same situacije. Drugače nisem konflikten človek, ampak ko vem, da imam prav, pa za tem tudi stojim. Potem pa znam biti trmasta. Če do konflikta že pride, mu želim priti potem tudi do konca.

Neža: Kako uporabljate tehnologijo na delovnem mestu in na katerih področjih se vam zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 4: Ker sem zaposlena v IT, nimam s tem težav, vsakodnevno se srečujem z različnimi tehnologijami – informacijska tehnologija. Koristna je povsod. Mojega dela brez tehnologije ne bi mogel opravljati niti na enem področju. Od telefona za klice z uporabniki, računalnik pa ja, brez tega IT-ja ni.

Neža: Kaj pa stalno posodabljanje tehnologije, imaš s tem kaj težav?

Intervjuvanec 4: Brez težav.

Neža: Ja, super. Kako ti je tekom kariere tehnologije spremenila način dela?

Intervjuvanec 4: Ja, spremenila je veliko. Na začetku moje kariere poti je bilo določene stvar možno izvajati samo na delovnem mestu, danes lahko to vse delamo na daljavo. Tehnologija mi je omogočila delo od doma, kar je super.

Neža: Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 4: Sedaj niti ne. Na začetku kariere pa je bil to večji izziv.

Neža: Morda lahko poveš, zakaj, kaj je razlika?

Intervjuvanec 4: Na začetku si mlad, neizkušen, želiš se izkazati. Pri nas še ni bilo moderno delovnega mesta redno menjati, tako da si prišel v firmo z mentaliteto, da boš tam do konca. Temu primerno si se potem želel izkazati. Velikokrat ne sebi v prid, ker ne znaš reči ne, lahko to kdo izkoristi, odvisno od kolektiva, v katerem si. Kasneje se otrdiš in znaš potegniti črto.

Neža: Kako pa ti to uspe sedaj?

Intervjuvanec 4: Brez težave. Je pa res, da od kadar lahko delamo od doma, posvečam več časa v službene zadeve.

Neža: Ali zaradi tega tvoje zasebno življenje kaj trpi?

Intervjuvanec 4: Ne. V službi imamo narejeno tako, da si en teden v mesecu dežuren od 16. do 8. zjutraj, in to ves teden. Takrat se dogaja pomanjkanje prostega časa in se je treba odpovedati kakšnim dogodkom. Je pa to le en teden, za katerega sem se tudi strinjala.

Neža: No, s tem sva že obdelali zadnje vprašanje glede reševanja pomanjkanja prostega časa. Potem nama ostane le še stalna dosegljivost v službene namene in žrtvovanje prostega časa. Tako da lahko kar združiva. Torej, si za službene namene stalno dosegljiva, in ali si pripravljena žrtvovati prosti čas za namen službenih obveznosti?

Intervjuvanec 4: Ja, če ne gori, menda ne. Stalno dosegljiva pa sem, in če lahko komu pomagam, to naredim z veseljem. Ker se to ne dogaja pogosto, zaenkrat še ni imelo vpliva na moje zasebno življenje in ni problema.

Neža: Hvala ti za tvoj čas in odgovore!

Intervjuvanec 4: Ni problema, samo da ti pomagam do diplome.

Priloga 6: Intervju 5

Intervjuvanec 5: No, »dejva«.

Neža: Najprej za začetek, da opredeliva, katera generacija si, katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 5: 1979.

Neža: Ali veš, v katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 5: Pojma nimam.

Neža: Generacija X.

Intervjuvanec 5: Super, nimam pojma, kaj to pomeni (smeh).

Neža: Za tvojo generacijo velja, da ste tekmovalni, samostojni, pragmatični, neodvisni. Velja, da za razliko od predhodnikov bolj cenite prosti čas in ste začeli postavljati družino, lastne interese, hobije pred službo. Cenite fleksibilni delavnik in možnost dela od doma. Veljate za digitalne priseljence, ki na delovnem mestu cenijo pohvalo. Tukaj imaš pa še tabelo, pa si lahko prebereš.

Intervjuvanec 5: Zanimivo, nikoli se nisem poglobljala v to. Lahko pa potrdim, da lastne interese dajem pred službo.

Neža: Verjamem. Torej, naprej, če bi lahko malo opisala tvoje delovno mesto in koliko let si že zaposlena v Mercatorju?

Intervjuvanec 5: Delam v IT nabavi, ukvarjam se s telefonijo, nabavo opreme, evidentiram prisotnost zaposlenih, likvidacija računov. In še vse ostalo, kar pride vmes. Zaposlena pa sem že malo več kot deset let.

Neža: Kako pa bi se ti opisala, recimo v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 5: Natančna, disciplinirana, poštena.

Neža: Kako pa bi opisala tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 5: Hm. Delo opravljam zavestno, odgovorno, sem natančna.

Neža: Katere vrednote na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 5: To, kar delam sama, odgovornost, natančnost poštenost.

Neža: Kaj pa na delovnem mestu na splošno najbolj ceniš?

Intervjuvanec 5: Urejene odnose in to, da smo delavci zadovoljni.

Neža: Kaj pa misliš, da kot generacija prinašate v delovno okolje?

Intervjuvanec 5: Stereotipov ne poznam. Bi rekla samo, da smo delavni.

Neža: Saj se je vprašanje vezalo na splošno na vrednote, ne stereotipe. Pa če se naveževa na stereotipe, prej sem ti jih naštel. Se z njimi strinjaš, ali bolj težiš k temu, da bi jih razbila?

Intervjuvanec 5: Iskreno, mi je popolnoma vseeno. Strinjam se, da imam raje prosti čas kot službo. A ni to normalno?

Neža: Kakor za koga. Okej, nadaljujva. Kaj pa tvoj nadrejeni, kaj od njega pričakuješ?

Intervjuvanec 5: Poštenost, potrpežljivost, pripravljenost na pomoč. Za dela, ki jih je potrebno opraviti, mora dati natančna navodila.

Neža: Kako pa najraje komuniciraš s sodelavci? Ali se ti zdi, da je razlika med komunikacijo s starejšimi in mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 5: Jaz osebno. Razlik pa ne opazim. Zgleda nisem jaz pravi naslov za ta intervju, ker nič ne vem (smeh).

Neža: Kaj pa komunikacija preko tehnologije, e-pošta, aplikacije, telefon. Ali uporabljaš tak način komunikacije, ali vse poteka osebno?

Intervjuvanec 5: Osebno in prek aplikacije za klepet. Če komuniciram s sodelavci, ki delajo od doma pa video klic, ja.

Neža: Ali se tvoja komunikacija in način komunikacije razlikujeta v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 5: Ja, manj je uradna. Priznam pa, da je malo preveč poteka preko Messengerja. Ampak je super, ker je tako dostopen.

Neža: Kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 5: Želim, da jih je čim manj. Če pa so že, pa seveda pogovor.

Neža: Kako na delovnem mestu uporabljaš tehnologijo, na katerih področjih se ti zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 5: Kako to misliš, a telefon?

Neža: Ne, tehnologija za službene namene.

Intervjuvanec 5: Aja. Uporabljam računalnik, za vsa področja mojega dela je koristen.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na delovnem mestu?

Intervjuvanec 5: Starejšim hiter napredek večkrat prinese nelagodje, mlajši se lažje prilagodijo. Sama sem nekje vmes.

Neža: Ali ti je tekom kariere tehnologija spremenila način dela, če je, poveš, kako?

Intervjuvanec 5: Ne, ni se spremenila. Prejšnje delavno mesto je bilo popolnoma drugačno in ni potekalo na računalniku. Odkar pa sem tu, pa delam isto. So le manjše spremembe, ki niso vredne omembe.

Neža: Odgovor na to vprašanje glede na začetek pogovora sicer že poznam, pa vseeno. Ali ti je usklajevanje dela in prostega časa izziv?

Intervjuvanec 5: Ne.

Neža: Kako pa ti uspe uskladiti?

Intervjuvanec 1: Preprosto. Službi namenim 8 ur na dan, ostalo je zasebno življenje.

Neža: Torej nisi pripravljena svoj prosti čas žrtvovati v namen službe?

Intervjuvanec 5: Ne.

Neža: Kaj pa stalna dosegljivost? Si v službene namene stalno dosegljiva?

Intervjuvanec 5: Ne. Niti nisem pripravljena biti.

Neža: Kaj pa v preteklosti, si se že kdaj soočila s pomanjkanjem prostega časa, časa za družino pa hobije? Kako si se s tem soočila?

Intervjuvanec 5: Se nisem soočila. Zato, ker to dvoje strogo ločujem in nimam težav.

Neža: Si bila kar jasna z odgovori, da strogo ločuješ. No, to je vse, hvala za odgovore.

Intervjuvanec 1: Ni problema. Upam, da je bilo v redu. To pa veš, da imam kar urejeno.

Priloga 7: Intervju 6

Neža: Živijo, hvala za tvoj čas. Evo, če si pripravljen, lahko začneva.

Intervjuvanec 6: Pozdravljena, ni problema. Lahko.

Neža: Te bom najprej kar vprašala, če kaj poznaš temo današnjega intervjuja?

Intervjuvanec 6: Prebral sem malo vnaprej, kar si poslala. Nisem se pa nikoli kaj posebno posvečal tej temi.

Neža: Bova potem sproti predebatirala stereotipe. Najprej, katerega leta si rojen?

Intervjuvanec 6: Leta 1974.

Neža: V redu, lahko nadaljujemo z Mercatorjem. Koliko časa si že tukaj zaposlen in kaj so sploh tvoje delovne naloge?

Intervjuvanec 6: Tukaj sem šele od lanskega leta, zadolžen pa sem za vzdrževanje POS opreme v poslovalnicah.

Neža: V redu, kako pa bi opisal sebe v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 6: Sem samostojen, pa kaj še. Zabaven in odgovoren.

Neža: Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 6: Hm, čeprav sem rekel, da sem zabaven, delo jemljem resno, strokovno in odgovorno.

Neža: Katere stvari pa na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 6: To bi bili pa kar sodelavci.

Neža: Lepo, kaj pa vrednote, katere vrednote so ti pomembne na delovnem mestu?

Intervjuvanec 6: Samo da malo pomislim. Poštenost, prijaznost in odgovornost.

Neža: Okej, pa če se naveževa še na generacije. Ali veš, pod katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 6: Ja, to sem že vedel, tudi prebral sem, da spadam pod X.

Neža: Res je, kaj pa stereotipi, si si dovolj prebral, da bi znal odgovoriti, s katerimi se strinjaš oziroma katere želiš razbiti?

Intervjuvanec 6: Ja, počakaj, sem si kar sprintal, ker se mi je zdelo, da bom vmes rabil.

Neža: Super, potem pa lahko pogledaš in poveš, s katerimi stereotipi se strinjaš in s katerimi se ne.

Intervjuvanec 6: Moram priznati, da v splošnem sem se z vsemi strinjal. Torej, če greva čez postavke v teh tabelah. Lahko poveva, da sem samostojen, neodvisen, tudi tekmovalen. Potem komunikacija je sproščena in večkrat poskušam napeljati v ne le formalno smer. Naprej, izzive imam zelo rad, pohvaljen sem rad, tako kot vsi. Možnost dela od doma cenim, ampak mi na najpomembnejše, saj tudi na tem delovnem mestu nimam te možnosti. Ampak tudi za zadnji postavki moram reči, da je prav lepo in resnično, vsaj zame napisano. Tako da za stereotipe lahko napišeš, da se strinjam. Sem kar malo zabluzil, upam, da ni problema.

Neža: Super, nisi nič zabluzil, zelo obširen odgovor, to je dobro. Okej, potem super, z vsemi se strinjaš. Pa naprej, če sva imela sedaj stereotipe, se ti zdi, da vaša generacija v delovno okolje prinaša posebne vrednote?

Intervjuvanec 6: Ja, na prvem mestu bi bile izkušnje. Potem bi rekel še delavnost in da za razliko od mlajših delo vidimo in se znamo z njim samostojno spoprijeti in ne obupamo tako hitro v primeru težav ali nepredvidljivih situacij.

Neža: Torej lahko rečeva še samostojnost, vztrajnost?

Intervjuvanec 6: Tako ja.

Neža: Okej, pa naslednje vprašanje. Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 6: Nek korekten odnos in da aktivno sodeluje pri mojem razvoju in ga podpira.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali se ti zdi, da je razlika v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 6: Jaz še vedno raje komuniciram osebno. To pomeni, da imam rajši sestanke v živo in ne prek Teamsov. Razlike v komunikaciji ne opazim, sem odprt do vsakogar. Mogoče je ravno zaradi tega včasih kak pripadnik mlajše generacije do mene zadržan.

Neža: Ali se sama komunikacija in način komunikacije kaj razlike v zasebnem življenju in v delovnem okolju?

Intervjuvanec 6: Ja, še vedno imam raje, da poteka v živo, je pa bolj sproščena.

Neža: Kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 6: Preudarno in mirno. Preden brezglavo hočem vse na hitro razrešiti, premislim, iščem rešitve, kako lahko samostojno pripomorem k temu. Po premisleku ukrepam, takrat že vem, ali lahko rešim sam, moram koga vključiti, zakaj je po mojem mnenju do konflikta prišlo in tako podobno.

Neža: Kako pa uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu, na katerih področjih se ti zdi, da je najbolj koristna?

Intervjuvanec 6: Tehnologijo uporabljam za redno delo, najbolj koristna je za izobraževanje in avtomatizacijo procesov.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na delovnem mestu?

Intervjuvanec 6: Nimam problemov, to vzamem kot sestavni del dela, treba se je izobraževati in iti s svetom naprej. Tudi spremembe niso vedno slabe.

Neža: Ali ti je tekom karijerne poti tehnologija spremenila način dela? Če da, kako?

Intervjuvanec 6: Ne, ni. So novi programi, ampak še vedno oprema ostaja ista. Terminali, računalniki. Ker delam v IT-ju, je tehnologija prisotna že od vedno.

Neža: Kaj pa delo in prosti čas, ali ti je usklajevanje službe in privatnega življenja izziv?

Intervjuvanec 6: Ne, ni.

Neža: Kako ti uspe?

Intervjuvanec 6: Ne vem, nimam težav s tem. Pač gre, če daš v službi jasne meje, da je na prvem mestu dom oziroma družina. Vseeno pa kdaj »potegnem«, če je treba v službi, tako da se vseeno izkažem. Res ne vem, samoumevno mi je in ne dajem posebnega poudarka na razmišljanju, kako.

Neža: Saj potem je super, če nimaš težav. Ali si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas za službene namene?

Intervjuvanec 6: Občasno kot sem že rekel. Tudi to je včasih treba, vendar da je bolj izjema kot pa stalna praksa.

Neža: Naslednje vprašanje. Ali si v službene namene stalno dosegljiv? Če si, kakšen vpliv ima to na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 6: Ne, nisem stalno dosegljiv. Po 15:00 se služben telefon izklopi. Razen če so res kakšni projekti, da veš, da je treba vskočiti. Je pa to redko.

Neža: Še zadnje vprašanje. Ali si se že kdaj zaradi službenih obveznosti soočil s pomanjkanjem prostega časa, časa za hobije, družino? Kako si to rešil?

Intervjuvanec 6: Zares na srečo še ne. Je že bilo, da je bilo več dela, prenova poslovalnic in sem zaradi logistike ostal dva dni v tistem kraju, kjer je obnova. Ampak to so vse stvari, ki so vnaprej predvidene in imaš z družino čas, da se pripraviš.

Neža: Super, pa sva prišla do konca. Še enkrat se ti zahvaljujem, da si si vzel čas.

Intervjuvanec 6: Ni problema, upam, da bo kaj pomagalo.

Priloga 8: Intervju 7

Neža: Pozdravljen, zahvaljujem se ti, da si si vzел čas za intervju. Prvo vprašanje je, katerega leta si rojen?

Intervjuvanec 7: Veš, da, ni problema. 1981. Vem, da sem milenijec.

Neža: Super, že poznaš. Potem ti tema intervjuja ne bo tuja. Ali poznaš katere stereotipe, ki so vezani na tvojo generacijo?

Intervjuvanec 7: Ja, sicer sem pogledal tvojo tabelo, v katerih so navedeni. Pogledal sem pa že tudi par tematik na spletu. Veljamo za zelo nesigurne.

Neža: Potem si se pa res potrudil za intervju. Na stereotipe se bova vrnila še kasneje, najprej pa, da malo opredeliva še splošne stvari. Kaj so tvoje glavne delovne naloge v Mercatorju in kako dolgo si tu že zaposlen?

Intervjuvanec 7: Projektno vodenje in pomoč uporabnikom. Vse povezano z digitalno vsebino Mercatorja. Zaposlen sem tu že dolgo, od leta 2005.

Neža: Okej, naslednje vprašanje. Kako bi se opisal v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 7: Timski igralec, pripravljen na pomoč, prevzemanje odgovornosti. No, to ni pridevnik, veš pa, kaj mislim.

Neža: Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 7: Hm. Delo mi predstavlja finančno stabilnost in izražanje svojih talentov. Je to v redu?

Neža: Ja, seveda. Kaj na delovnem mestu najbolj ceniš, katere vrednote?

Intervjuvanec 7: Ojoj, pojma nimam. Oprosti. Povej mi katero vrednoto, pa ti povem, če jo cenim.

Neža: No, recimo, poštenost, varnost, red, odgovornost, profesionalnost, strpnost, recimo kaj od tega.

Intervjuvanec 7: Aha, razumem. Varnost oziroma finančna stabilnost, poštenost, itak, povsod ne le v službi. Tudi odgovornost je pomembna, le mnogim primanjkuje.

Neža: Kaj pa na splošno, kaj ti naredi delovno mesto prijetno, da se rad vračaš?

Intervjuvanec 7: Dobri odnosi v kolektivu, spoštovanje. Ekipa.

Neža: Glede na to, da si rekel, da veš, da si »milenijec«, ali meniš, da prinašate v delovno okolje posebne vrednote?

Intervjuvanec 7: Ja, to so izkušnje.

Neža: Kaj pa stereotipi, ali se z njimi strinjaš, ali se bolj nagibaš k temu, da jih želiš razbiti?

Intervjuvanec 7: Bom rekel, da se kar strinjam. Da držijo. Z internetom smo res že odrasli, pa tudi menim, da smo ga imeli v njegovi najboljši dobi.

Neža: V redu, naprej. Kaj pričakuješ od svojih nadrejenih?

Intervjuvanec 7: Transparentnost.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci, se ti zdi, da je razlika v komunikaciji s starejšo ali mlajšo generacijo?

Intervjuvanec 7: Osebno, brez mailov in telefona. Ja, z mlajšimi manj uradno. Pri vas opazim tudi, da rajše pišete, kot pokličete.

Neža: Ja, res je. Kako pa komunikacija poteka v zasebnem življenju, se kaj razlikuje?

Intervjuvanec 7: Ja, itak. Ni formalna. Poteka tudi preko telefona, sms sporočila, Messenger.

Neža: Kako se soočaš s konflikti v službi?

Intervjuvanec 7: Uf (smeh). Slabo. Zelo. Postanem živčen.

Neža: Kako na delovnem mestu uporabljaš tehnologijo, na katerih področjih se ti zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 7: Tako kot jo uporabljam, tako je tudi koristna, na vseh področjih.

Neža: Kaj pa posodabljanje tehnologije, ali lahko slediš, ali ti povzroča težave?

Intervjuvanec 7: Ne, ni problema. Spremljam, se naučim, prilagodim. Nič posebnega.

Neža: Ali ti je tehnologija tekom karijerne poti spremenila način dela? Če je, kako?

Intervjuvanec 7: Ja, spremenila se je. Je bolj dostopna, prav tako več informacij dobim na internetu.

Neža: Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 7: Mi ne.

N: Kako ti uspe uskladiti delo in prosti čas?

Intervjuvanec 7: V redu. Iskreno, prilagodim se delu, ne sebi. Oziroma prosti čas prilagajam glede na delo, no, tako.

N: Torej veliko prostega časa žrtvuješ v namen službenih obveznosti?

Intervjuvanec 7: Oh. Rad bi rekel, da ne, ampak ga. Me pa to ne ovira.

N: Praviš, da žrtvovanje ne vpliva na tvoje zasebno življenje? Ti nič ne primanjkuje prostega časa?

Intervjuvanec 7: Se navadiš.

N: Kako pa rešuješ pomanjkanje prostega časa?

Intervjuvanec 7: Ne vem recepta. Prilagodiš se glede na situacijo. Verjetno to ni najboljši nasvet. Ampak upam, da sem ti kaj pomagal.

Priloga 9: Intervju 8

Neža: Živijo, hvala, da si prišla danes v pisarno, da lahko opraviva tale intervju.

Intervjuvanec 8: Ja, seveda, veš, da ni problema. Je bil že čas, da pridem malo pogledat.

Neža: No, za začetek, katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 8: Rojena sem leta 1987.

Neža: Kaj so tvoje glavne delovne naloge in koliko časa si že v Mercatorju?

Intervjuvanec 8: Knjiženje, likvidacija računov, komuniciranje in dogovarjanje z dobavitelji, digitalna mreža, priprava delovnih nalogov, ponudb. Vsega po malo. Tukaj pa sem 9 let.

Neža: Kako bi pa opisala sebe v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 8: Sem natančna, zanesljiva. Pa kaj še? Skrbna.

Neža: Kako bi opisala svoj odnos do dela?

Intervjuvanec 8: Do dela imam spoštljiv odnos. Od starejših velikokrat slišim stavek: Brez dela ni jela. Realno je res tako in želim živeti po tem načelu in ga tudi prenesti na mlajšo generacijo.

Neža: Kaj na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 8: Iskrenost, pripravljenost pomagati, zaupanje, redno plačilo, odprto komunikacijo, teambuildingi – povezovanje med sodelavci. Delo od doma je plus.

Neža: Kaj pa vrednote?

Intervjuvanec 8: Ja, kot sem že prej rekla iskrenost, zaupanje, točnost in odprta komunikacija.

Neža: Okej, preden nadaljujewa. Ali veš, v katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 8: Če se ne motim, Y.

Neža: Res je. Ali poznaš katere stereotipe, vezane na tvojo generacijo?

Intervjuvanec 8: Ne vem, če držijo, kar opazim, je, da si vsi želijo nekaj doseči prek ovinkov in brez dela, da ne cenijo materialnih stvari in so brez družinskih vrednot.

Neža: Sicer veljate za generacijo, ki postavlja družinsko življenje in sebe pred delo.

Intervjuvanec 8: Aha, to je tale tabela tukaj, vidim. Bom prebrala, potem pa lahko nadaljujeva.

Neža: Okej, ti si kar vzemi čas in povej, ko lahko nadaljujeva.

Intervjuvanec 8: Evo, sem, lahko.

Neža: Glede na prebrano, si želiš stereotipe razbiti, ali se z njimi strinjaš?

Intervjuvanec 8: Se strinjam večinoma.

Neža: Katere pa?

Intervjuvanec 8: Se strinjam glede tega, da dajemo sebe pred delo. Večkrat bi to morali vpeljati v prakso, ampak že taka miselnost je dobra pot. Kar se tiče dokazovanja, bi raje rekla, da ni res, ampak glede na moje Facebook objave iz leta 2008 bom raje tiho.

Neža: V redu. Ali se ti zdi, da tvoja generacija prinaša v delovno okolje posebne vrednote? Če da, katere?

Intervjuvanec 8: Iskreno se mi zdi, da ima moja generacija drugačne vrednote, kot so te, po katerih jaz živim. Dandanes se osnovne dobrine, kot so hrana, služba, plača premalo cenijo in se zdijo samoumevne. Vsi bi vse, a noben ne bi nič naredil za to.

Neža: Okej, pa greva naprej. Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 8: Od nadrejenega pričakujem, da ne dela razlik med zaposlenimi, da je iskren in pošten do vseh, da je pripravljen poslušati in po potrebi voditi/prevzeti kakšno odgovornost in da stopi na stran svojega tima.

Neža: Kako pa najraje komuniciraš s svojimi sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšo in z mlajšo generacijo?

Intervjuvanec 8: S komunikacijo s sodelavci načeloma ni problema. Glede poslovnih zadev najraje komuniciram preko teamsov ali maila – s tem zagotovim sledljivost pri opravljanju nalog. Stara šola: zapisuj. Seveda pa paše tudi sproščen klepet ob kavici in malici. Pri komunikaciji z različnimi generacijami se opažajo razlike, seveda. Tako vsebinsko kot tudi način komuniciranja.

Neža: Ali se tvoja komunikacija in način komuniciranja razlikujeta v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 8: Trudim se, da ne delam razlik in ostajam to, kar sem. Seveda temo prilagodim, glede na to, ali se pogovarjam z odraslo osebo ali otrokom.

Neža: Kako se soočate s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 8: Zadev poskusim ne reševati takrat, ko sem zaradi nečesa razburjena. Pred tem se raje sprehodim, spijem kozarec vode. Potem poskusim poiskati rešitev in se po potrebi posvetovati s sodelavci.

Neža: Kako uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu in na katerih področjih se vam zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 8: Brez tehnologije si ne predstavljam, da bi sploh opravljala delo, ki ga opravljam. Uporabljam jo na vseh področjih.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na vašem delovnem mestu?

Intervjuvanec 8: Načeloma kar sledim spremembam in napredovanju tehnologije. Sem le generacija, ki je s tem odraščala.

Neža: Super. Kaj pa tekom kariere, ali ti je tehnologija kaj spremenila način dela?

Intervjuvanec 8: Načeloma delam že od vedno z računalnikom, tako da bistvenih sprememb ne občutim. Določene zadeve si sicer še vedno raje zapišem na papir, vendar je tega vedno manj.

Neža: Stara šola, lepo. Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 8: Niti ne. K sreči imam tako službo, da ko zaključim, se potem 110 % posvetim prostemu času in svoji družini.

Neža: Lahko poveš malo več, kako ti uspe uskladiti?

Intervjuvanec 8: Zame je delovnik od 7. do 15., brez delovnih sobot, tako da se takrat res posvetim svojemu zasebnemu življenju in družini.

Neža: Pa si se v preteklosti že kdaj soočila s pomanjkanjem prostega časa zaradi službenih obveznosti?

Intervjuvanec 8: K sreči še ne.

Neža: Okej, naprej. Ali si v službene namene stalno dosegljiva in če si, kako to vpliva na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 8: – Ne. Ravno s tem namenom imam dva telefona. V kolikor me potrebuje nadrejeni, ima mojo privat številko in se zmeniva tam. Drugače se popolnoma odklopim.

Neža: Pa še zadnje vprašanje, ali si pripravljena žrtvovati svoj prosti čas v namen službenih obveznosti?

Intervjuvanec 8: K sreči se mi taka zadeva tako redko zgodi, tako da takrat žrtvujem tudi kakšno uro/dan le-tega.

Neža: Evo, pa sva prišli h koncu. Še enkrat hvala za tvoj čas.

Intervjuvanec 8: Ni problema, upam, da sem bila koristna.

Neža: Seveda, noben odgovor ni napačen.

Priloga 10: Intervju 9

Neža: Živijo, hvala, da si si vzela čas za tale intervju. Prvo vprašanje, katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 9: Živijo, ni problema. Z veseljem pomagam. Leta 1993.

Neža: Kako bi se opisala v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 9: Sem prijazna, odprta in odgovorna.

Neža: Kaj so tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 9: Spadam v področje maloprodajnih sistemov, moje delovne naloge zajemajo reševanje incidentov povezanih s spletno trgovino, razvoj novih funkcionalnosti povezanih z digitalnimi kanali v Mercatorju in vzdrževanje že obstoječega digitalnega sistema.

Neža: Kako dolgo pa si že v Mercatorju?

Intervjuvanec 9: Dobro leto.

Neža: Kako bi opisala tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 9: Do dela imam spoštljiv odnos.

Neža: Katere stvari na delovnem mestu najbolj ceniš?

Intervjuvanec 9: Da imam redno na voljo nove izzive, da mi delovno mesto ponuja fleksibilnost glede lokacije dela in delavnika, da mi delo zagotavlja finančno stabilnost ter varnost.

Neža: Katere vrednote pa se ti zdijo najbolj pomembne na delovnem mestu?

Intervjuvanec 9: Medsebojno spoštovanje, sodelovanje, razumevanje. V bistvu se vse to navezuje na kolektiv oziroma odnose v kolektivu, tako da odnosi.

Neža: Ali meniš, da vaša generacija prinaša v delovno okolje posebne vrednote? Če da, katere?

Intervjuvanec 9: S stereotipi se ne ukvarjam preveč, vsaka generacija ima svoje. Morda večjo računalniško/tehnološko pismenost in s tem več različnih idej, kar povečuje razgledanost in pomaga v določenih delovnih okoljih, da si bolj opažen.

Neža: Ali se sicer na splošno strinjaš s stereotipi vaše generacije, ali jih želiš razbiti?

Intervjuvanec 9: Kot sem že rekla, se s stereotipi ne ukvarjam preveč. Ne opredeljujem oziroma »predalčkam« ljudi glede na generacijo, v katero spadajo in starost. Človeka spoznam zaradi tega, kar je, ne glede na generacijo.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 9: Amm, verjetno najraje preko teamsov/virtualni klici, nato pa v živo. Da, z mlajšimi generacijami se bolj pogosto tikamo, uporabljamo slengovske besede. S starejšimi pa smo bolj spoštljivi – ohranjamo več medsebojne distance.

Neža: Kako se pa tvoja komunikacija in način komunikacije razlikuje izven delovnega okolja?

Intervjuvanec 9: Veliko bolj sproščena je. Rajši imam v živo, vendar si s prijateljicami, mamo, sestro in partnerjem veliko tudi dopisujemo preko Messengerja, Viberja, SMS sporočil tekom dneva. Sicer pa v živo je moja komunikacija precej bolj sproščena, manj razmišljam pri izbiri besed in manj sem živčna.

Neža: Kaj pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 9: Pričakujem, da je vedno en korak pred nami, prevzema odgovornost, prepozna naše prednosti in slabosti in nam pomaga.

Neža: Kako pa se soočiš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 9: Konstruktivno. Najprej je potrebno razjasniti vzrok konflikta, potem se postopoma razreši korak po korak. Seveda to velja, v kolikor gre za poslovne konflikte. V kolikor so osebni, ohranim distanco in striktno poslovni odnos.

Neža: Kako pa uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu, se ti zdi na kakšnem področju še posebno koristna?

Intervjuvanec 9: Tehnologijo uporabljam vsak dan za reševanje incidentov, raziskave in implementacijo novih tehnoloških rešitev. Najbolj koristna se mi zdi na področju odkrivanja novih stvari ter povezovanja med oddelki in z ostalimi poslovnimi partnerji – ne predstavljam si dela brez večine kanalov, ki jih imamo za komunikacijo in lažje poslovanje.

Neža: Kaj pa stalno posodabljanje tehnologije, ali imaš s tem kaj težav?

Intervjuvanec 9: Zdi se mi, da nima toliko vpliva na mene. Sem kar tehnološka veščica. Prilagodim se tako kot tudi moja ekipa, po navadi smo celo veseli kakšnih opaznih sprememb.

Neža: Ali je tekom tvoje kariere tehnologija kaj spremenila način dela? Če je, kako?

Intervjuvanec 9: Nekih drastičnih sprememb še ni bilo, saj sem še premlada. Od začetka kariere uporabljam računalnike in drugo tehnologijo, študirala sem v računalniški smeri, tako da me res že od vedno spremlja.

Neža: Okej, pa naslednja tema, prosti čas. Ali ti usklajevanje službenih obveznosti in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 9: Hmm. Ne.

Neža: Kako ti uspe uskladiti delo in zasebno življenje?

Intervjuvanec 9: Strogo ločevanje. Cenim čas, ki ga preživim z družino in se mu ne želim odrehati. Zato s tem zaenkrat še nimam težav.

Neža: Torej bi rekla, da nisi pripravljena žrtvovati svojega prostega časa v namen službenih obveznosti?

Intervjuvanec 9: Ne, zaenkrat ne. Morda v prihodnosti.

Neža: Kaj pa bo takrat razlika?

Intervjuvanec 9: Če mi bo kdaj uspelo napredovati, se bom temu prilagodila, da izkažem, da cenim nagrado za svoje dosežke. Prav tako računam tudi na to, da v prihodnosti, ko bodo otroci manj odvisni od mene, lahko več časa posvetim delu, če bo to seveda potrebno. Trenutno pa je moj fokus na vzgoji, malih otrok seveda nimam namena zanemarjati v namene dela.

Neža: Okej, ali v službene namene potem nisi stalno dosegljiva?

Intervjuvanec 9: Ne, nisem. Imam služben telefon, ampak je po 15:30 ugasnjen. Včasih, če imamo projekte ali določena dela, ga seveda pustim prižganega, če vem, da je nujno. Res pa je, da se to ne dogaja velikokrat in da do sedaj, če je bil prižgan, še nikoli ni zvonil.

Neža: Evo, pa sva prišli na zadnje vprašanje. Ali si se zaradi službenih obveznosti že kdaj soočila s pomanjkanjem prostega časa? Če si, kako si se s tem soočila?

Intervjuvanec 9: Ja, kdaj pa že. Sprejela sem to kot del vsakdana, kot pa sem rekla, pazim, da se to ne zgodi pogosto.

Neža: Sva končali, hvala za tvoj čas in odgovore.

Intervjuvanec 9: Pa ni bilo tako hudo, kot sem se pripravljala. Ni problema, srečno tebi sedaj naprej.

Priloga 11: Intervju 10

Neža: Katerega leta si rojen?

Intervjuvanec 10: 1999.

Neža: Katere so tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 10: Vsa operativa, telefonija, pomoč uporabnikom.

Neža: Koliko časa pa si že v Mercatorju?

Intervjuvanec 10: Konec leta bodo minila tri leta.

Neža: Kako bi se opisal v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 10: Samo da malo razmislim. Delaven, priden, družaben. Je to v redu?

Neža: Super. Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 10: Delaven, kot sem že rekel. Naredim vse, kar mi je rečeno.

Neža: Katere stvari najbolj ceniš na delovnem mestu?

Intervjuvanec 10: Organiziran potek časa, čisto delovno okolje, dobro vzdušje.

Neža: Katere vrednote se ti zdijo najbolj pomembne na delovnem mestu?

Intervjuvanec 10: Spoštovanje, korektnost.

Neža: Kaj pa stereotipi? Torej spadaš pod generacijo Z, ali veš, kateri stereotipi so značilni za to generacijo?

Intervjuvanec 10: Ja, sem prebral, od prej pa sem že vedel za tehnologijo in inovativnost. V resnici se mi zdi, da iščemo poti, da si olajšamo življenje.

Neža: Okej, super. Ali se s stereotipi strinjaš ali si jih želiš razbiti?

Intervjuvanec 10: Ja, glede stereotipov, vezanih na tehnologijo, nas pogosto označijo za odvisnike. To bi želel razbiti, ampak je res, tako da se bom moral strinjati. Kot sem pa že prej rekel, da si iščemo lažje in krajše poti, pa je res.

Neža: Ali meniš, da tvoja generacija prinaša v delovno okolje posebne vrednote? Če da, katere?

Intervjuvanec 10: To, da obvladamo tehnologijo, se mi zdi velika prednost. Zdimo se mi tudi zelo razumljivi.

Neža: Pa naprej, kaj pričakuješ od nadrejenega?

Intervjuvanec 10: Od njega pričakujem zadostno mero zaupanja, če imam težave pa pomoč in usmeritev.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 10: S sodelavci najraje komuniciram v živo, saj se tako najlažje izpostavijo nejasnosti in pomanjkljivosti. Najraje uporabljam Teamse, saj na vprašanja lahko odgovorim, ko imam čas, ni pa tako formalen pogovor kot po e-pošti. Komunikacija lažje poteka z mlajšimi, saj imamo več skupnega.

Neža: Ali se komunikacija in način komunikacije kaj razlikuje v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 10: Ja, v živo je bolj sproščeno, se družimo. Poteka pa veliko tudi preko telefona.,

Neža: Torej aplikacije ali klici?

Intervjuvanec 10: Aplikacije. Snapchat, Instagram, Messenger.

Neža: Kako pa se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 10: Do večjih konfliktov še ni prišlo, pove pa kdo, če koga kaj moti.

Neža: Kako uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu in v katerem področju se ti zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 10: Tehnologijo uporabljamo pri vsakem delu v službi. Koristna je povsod. Brez nje bi bilo težko.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na tvojem delovnem mestu?

Intervjuvanec 10: Ja, pri tem prihaja do težav, saj določene aplikacije ne podpirajo nove arhitekture računalnika ali pa operacijskega sistema.

Neža: Kako težave potem rešiš?

Intervjuvanec 10: Vprašam koga, »pogooglam«. Poskušam.

Neža: Ali ti je tekom karierne poti tehnologija spremenila način dela? Če da, kako?

Intervjuvanec 10: Tehnologija se ves čas spreminja. Dokaže mi, da se lahko vedno kaj novega naučim.

Neža: Ali ti predstavlja usklajevanje dela in prostega časa izziv?

Intervjuvanec 10: Ne.

Neža: Kako pa ti uspe uskladiti?

Intervjuvanec 10: Med delovnim časom sem v službi, ko grem iz službe dam službeni telefon na »mute«.

Neža: Ali si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas za namen službenih obveznosti?

Intervjuvanec 10: Pripravljen se podaljšati kakšno uro, ne pa biti dosegljiv 24/7. Imamo tudi fiksni delovnik od sedmih do štirih.

Neža: Ali si si v službene namene stalno dosegljiv? Če si, ali ima to vpliv na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 10: Kot sem že rekel, vse se da zmeniti, če gre za občasne stvari in redkost. Stalna 24/7 dosegljivost pri meni ne pride v poštev, pripravljen pa sem na prilagajanja.

Neža: Ali si se zaradi službenih obveznosti že soočil s pomanjkanjem prostega časa, časa za hobije? Kako si to reševal?

Intervjuvanec 10: Zaenkrat še ne. Bomo videli, ko bo do tega prišlo.

Neža: Okej, to bo vse, prišla sva do konca intervjuja. Hvala za tvoj čas.

Priloga 12: Intervju 11

Neža: Živijo, evo, hvala, da si si vzela čas, najbolje da z intervjujem kar začneva. Torej prvo vprašanje, da sploh opredeliva, v katero generacijo spadaš. Katerega leta si rojena?

Intervjuvanec 11: Ja, ni problema! Rojena sem leta 1998.

Neža: Kako bi se opisala v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 11: Ojoj. Da razmislim. Pozitivna, komunikativna in edinstvena.

Neža: Super, lepo. Ali veš, v katero generacijo spadaš?

Intervjuvanec 11: Ja, »gen Z«. Vem, da je več definicij in se vsak iz moje generacije opredeljuje drugače in se počuti »milenijec«, sama mislim, da kar drži, da smo že Z.

Neža: No, super, potem ne bo problemov. Pa nadaljujva, najprej malo vprašanj, bolj za ogrevanje. Torej, kako dolgo si že v Mercatorju, kaj so sploh tvoje glavne delovne naloge?

Intervjuvanec 11: V Mercatorju sem bolj nova, kot veš. Tukaj sem približno leto in pol. Glede mojih nalog, na kratko, zadolžena sem za kupone in rešujem incidente, povezane z blagajnami v trgovini.

Neža: Super! Kako bi opisala tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 11: Moj odnos do dela se odraža v zavedanju, da nase sprejemam odgovornost, da bo delo z moje strani dobro opravljeno. Do dela imam spoštljiv odnos, kakor pa tudi do vseh sodelavcev. V kolikor pride do napake, za to sprejemam krivdo in se lotim iskanja rešitve.

Neža: Katere stvari pa so ti najbolj pomembne na delovnem mestu, kaj najbolj ceniš?

Intervjuvanec 11: Fleksibilnost delovnega časa, v to mislim tudi delo od doma in transparentnost med sodelavci.

Neža: Katere vrednote se ti zdijo na delovnem mestu najbolj pomembne?

Intervjuvanec 11: Hmm. Definitivno najbolj cenim spoštovanje, zaupanje. Pomembna je še medsebojna pomoč med sodelavci.

Neža: Ali meniš, da generacija Z prinaša v delovno okolje posebne vrednote? Če da, katere?

Intervjuvanec 11: Ja, menim da prinašamo. Znani smo kot tehnološko pismena in digitalizirana družba.

Neža: Kaj pa stereotipi, ali se v splošnem strinjaš s stereotipi generacije Z, si jih morda želiš razbiti? Oziroma če jih sploh poznaš?

Intervjuvanec 11: V kolikor vem, je moja generacija znana kot nedelavna, lena, brez delovnih navad. To vsekakor želim razbiti, mislim, da se to razbija ravno s pridobivanjem izkušenj in delavnostjo, v mojem primeru sem začela že v obdobju študija. Kar se tiče tehnologije se strinjam, zato ker smo res odrasli z njo in nam je bila bolj kot ne že v zibelko položena. Vseeno pa opazim med nami razlike, kako se kdo znajde. Nekateri mojih let so s tehnologijo že uspešni podjetniki, drugi imamo težave s klasičnimi nastavitvami na telefonu.

Neža: Res je, ja. Kaj pa pričakuješ od svojega nadrejenega?

Intervjuvanec 11: Pričakujem, da je odnos odkrit in spoštljiv. Da si vzame čas za delavce in je pripravljen na pogovor.

Neža: No, naslednje vprašanje pa se navezuje na sodelavce. Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali opaziš razliko v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 11: Če delam od doma, je komunikacija preko e-pošte ali video klica. Ko sem v pisarni, pa raje komuniciram ustno. Starejši sodelavci prav tako raje komunicirajo ustno, med nami pa še vedno prevladujejo e-sporočila.

Neža: Se tvoja komunikacija in način komunikacije razlikujeta v zasebnem življenju?

Intervjuvanec 11: Ja, v zasebnem življenju imam seveda raje, da ne poteka preko video klica. Je bolj sproščeno, manj uradno.

Neža: Kaj pa konflikti, kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 11: V službi na srečo še nisem imela konflikta. Tako, da ne vem.

Neža: Kako pa misliš, da bi se s konfliktom soočila?

Intervjuvanec 11: Verjetno bi najprej poskusila rešiti s pogovorom. Če to ne bi šlo, bi vključila nadrejenega, vedno pa bi ohranjala distanco.

Neža: Kako na delovnem mestu uporabljaš tehnologijo in na katerih področjih se ti zdi najbolj koristna?

Intervjuvanec 11: Moje delo je v celoti digitalizirano. Tehnologija mi omogoča delo od doma, kar se mi zdi najbolj koristno. To omogoča optimizacijo stroškov in časa za isto opravljeno delo. Poleg rednih rešitev pa tehnologijo uporabljam za komunikacijo in pošiljanje dokumentov.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na delovnem mestu?

Intervjuvanec 11: Stalno učenje in prilagajanje novim tehnologijam. Vedno se je potrebno izboljševati in pridobivati novo znanje. Predvsem je potrebno vedno iskati nove rešitve, kako bi si določeno nalogo olajšal, ali poenostavil.

Neža: Ali ti je tekom kariere tehnologija spremenila način dela? Če je, kako?

Intervjuvanec 11: Da, preden sem začela delati v IT, nisem imela možnosti dela s tehnologijo. Vse delovne naloge so bile vezane oziroma opravljene z mojim fizičnim delom. Trenutno mi tehnologija omogoča, da celotni obseg delovnih nalog opravljam na računalniku.

Neža: Ali ti usklajevanje dela in prostega časa predstavlja izziv?

Intervjuvanec 11: Načeloma ne. Včasih težko odmislim delo. Kar je verjetno slabo.

Neža: Zakaj meniš, da je to slabo?

Intervjuvanec 11: Ker želim ohranjati ravnotežje. Sem le na samem začetku kariere in bi bilo bolje, da se naučim meje postavljati že na začetku.

Neža: Kako potem uskladiš delo in zasebno življenje?

Intervjuvanec 11: Sicer nimam težav. Trenutno je moja težava le to, da razmišljam o službenih obveznostih v prostem času in včasih kaj nadoknadim.

Neža: Bi potem rekla, da si pripravljena žrtvovati svoj prosti čas v namen službenih obveznostih?

Intervjuvanec 11: Da, kot sem zgoraj omenila, včasih stvari nadoknadim tudi v prostem času. To mi omogoča tehnologija, saj imam vse na dosegu roke, prav tako pa delo od doma še toliko bolj omogoča dostop do službenih obveznosti. Je pa to tudi prednost, v kolikor pride do urgentnih incidentov, ali če so stvari datumsko omejene, da jih lahko opravim dan prej.

Neža: Ali si potem, glede na to, da delaš od doma, stalno dosegljiva? Ali to nič ne vpliva na tvoje zasebno življenje oziroma pomanjkanje prostega časa?

Intervjuvanec 11: Stalno dosegljiva sem v smislu, da lahko delo opravim od doma in kadarkoli. Tako da ne vem, kaj bi odgovorila. Verjetno sem. Zaradi tega še niso trpeli odnosi, tudi s pomanjkanjem prostega časa se nisem še soočila.

Priloga 13: Intervju 12

Neža: Prvo vprašanje, katerega leta si rojen?

Intervjuvanec 12: Rojen sem leta 2000.

Neža: Si že kaj seznanjen s pojmom generacije, stereotipi?

Intervjuvanec 12: Z generacijami na splošno ne, se nisem nikoli poglobljaj v to. Vem pa, da jaz spadam pod generacijo Z.

Neža: Okej, se bova potem kasneje vrnila k tej temi. Za začetek bi te prosila, če bi opisal tvoje delovne naloge v Mercatorju in povedal, koliko časa že delaš tu?

Intervjuvanec 12: Naloge, torej, celotna IT oprema, pomoč uporabnikom in trgovinam, reševanje incidentov, predajanje opreme, pripravljajanje opreme za uporabo. Tukaj sem od leta 2021.

Neža: Kako bi se opisal v treh pridevnikih?

Intervjuvanec 12: Iznajdljiv, priden, delaven.

Neža: Kako bi opisal tvoj odnos do dela?

Intervjuvanec 12: Večinoma pozitiven.

Neža: Kako večinoma, kaj pa preostali čas?

Intervjuvanec 12: Vedno poskušam obrniti vse v pozitivno, včasih pa pride do situacij, ki jim nisem kos in sem nesiguren.

Neža: Okej, razumem. Kaj najbolj ceniš na delovnem mestu?

Intervjuvanec 12: Rad imam, da je relativno fleksibilen delovnik, prijeten kolektiv in da imam možnost, da delam od doma. To trenutno nimam, ampak sem še mlad in bom v prihodnosti sigurno še imel to priložnost.

Neža: Katere vrednote se ti na delovnem mestu zdijo najbolj pomembne?

Intervjuvanec 12: Odgovornost, delavnost in profesionalnost.

Neža: Okej, pa stereotipi. Ali poznaš, kateri so vezani na tvojo generacijo?

Intervjuvanec 12: Vse, kar slišim, se večinoma veže na tehnologijo.

Neža: Res je, da nas močno povezujejo s tem. Velja tudi, da je generacija Z podjetniško naravnana, ustvarjalna, avtonomna, razumna in sprejemljiva do drugačnosti. V delovnem

okolju velja, da se trudijo ohranяти ravnotežje med delom in prostim časom in da močno poudarja etične vrednote podjetja. In pa, kot si že povedal, tehnološki odvisniki, ki se brez tehnologije ne znajdejo.

Intervjuvanec 12: Aha, zanimivo.

Neža: Ali se s stereotipi strinjaš ali jih želiš razbiti?

Intervjuvanec 12: Jaz se strinjam, kar se tiče tehnologije, je res. Mogoče je ta ozaveščenost o drugačnosti in pomembnosti sprejemanja pri nas tako visoka prav zaradi tehnologije, saj nam je globalizacija omogočila stik ravno s komerkoli. To lahko vzamemo kot pozitivno plat tehnologije, da ni vse le slabo. Sicer pa ja, se strinjam s stereotipi in jih ne želim razbiti.

Neža: Katere vrednote bi potem navedel, da kot generacija prinašate v delovno okolje?

Intervjuvanec 12: Poleg tehnoloških veščin bi potem rekel še visoka stopnja tolerance.

Neža: V redu, naslednje vprašanje. Kaj pa pričakuješ od nadrejenega?

Intervjuvanec 12: Stalno možnost učenja, da me vključuje v projekte in mi ponudi priložnost sodelovanja.

Neža: Kako najraje komuniciraš s sodelavci? Ali se ti zdi, da je razlika v komunikaciji s starejšimi oziroma mlajšimi generacijami?

Intervjuvanec 12: Odvisno od vsebine. Najhitreje se zmenim preko Teamsov. Čeprav bi rekel, da so osebna komunikacija in Teamsi kar enakovredni. Ne, niti ne, bolj opazim razliko pri komunikaciji z različnimi sektorji in položaji v podjetju.

Neža: Ali se sama komunikacija in način komunikacije kaj razlikujeta v zasebnem življenju in v delovnem okolju?

Intervjuvanec 12: Ja, se. V zasebnem življenju sam izbiraš svoj krog ljudi, med sabo smo si vsi enakovredni kot družba. Komunikacija poteka sproščeno, nepremišljeno, v živo. Vseeno pa si s prijatelji vedno tudi dopisujem.

Neža: Verjetno preko družbenih omrežjih?

Intervjuvanec 12: Ja, v glavnem Instagram in Snapchat.

Neža: Kaj pa konflikti, kako se soočaš s konflikti na delovnem mestu?

Intervjuvanec 12: Čim bolj mirno in profesionalno. Poskušam se ne razburjati.

Neža: Kako pa uporabljaš tehnologijo na delovnem mestu, na katerih področjih se ti zdi, da je najbolj koristna?

Intervjuvanec 12: Tehnologijo uporabljam ves čas in povsod, računalnik, telefon, skenerji. Brez tehnologije ne bi šlo.

Neža: Kako se soočaš s stalnim posodabljanjem tehnologije na vašem delovnem mestu?

Intervjuvanec 12: Nimam težav, tudi ni tako stalno, pa tudi, če bi bilo, ne bi bil problem, po navadi se gre s posodabljanjem na boljše.

Neža: Ali ti je tekom karierne poti tehnologija spremenila način dela? Če da, kako?

Intervjuvanec 12: Ni, ker je moja karierna pot trenutno še zelo kratka.

Neža: Ali ti je usklajevanje dela in prostega časa oziroma zasebnega življenja izziv?

Intervjuvanec 12: Niti ne, ko pridem iz službe, ugasnem službeni telefon. Tako da nimam težav.

Neža: Sva odgovorila še naslednje vprašanje, kako ti uspe uskladiti. Tako da naprej. Ali si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas za službene namene?

Intervjuvanec 12: Odvisno od dela oziroma projekta. Včasih je treba.

Neža: Ali si stalno dosegljiv za službene obveznosti?

Intervjuvanec 12: Če je projekt, ja, sicer ugašam telefon. Če pride do projekta, vem dovolj vnaprej, da uskladim.

Neža: Ali potem stalna dosegljivost vpliva na tvoje zasebno življenje?

Intervjuvanec 12: Ja, včasih, ampak mi stalna dosegljivost olajša delo na dolgi rok. Tako da se takrat prilagodiš in vseeno privatno življenje ne trpi.

Neža: Ali si se že kdaj zaradi službenih obveznosti soočil s pomanjkanjem prostega časa, časa za hobije? Kako si to rešil?

Intervjuvanec 12: Ja, sem. Rešil nisem. Včasih je pač treba potrpet.