

Mladi v Sloveniji

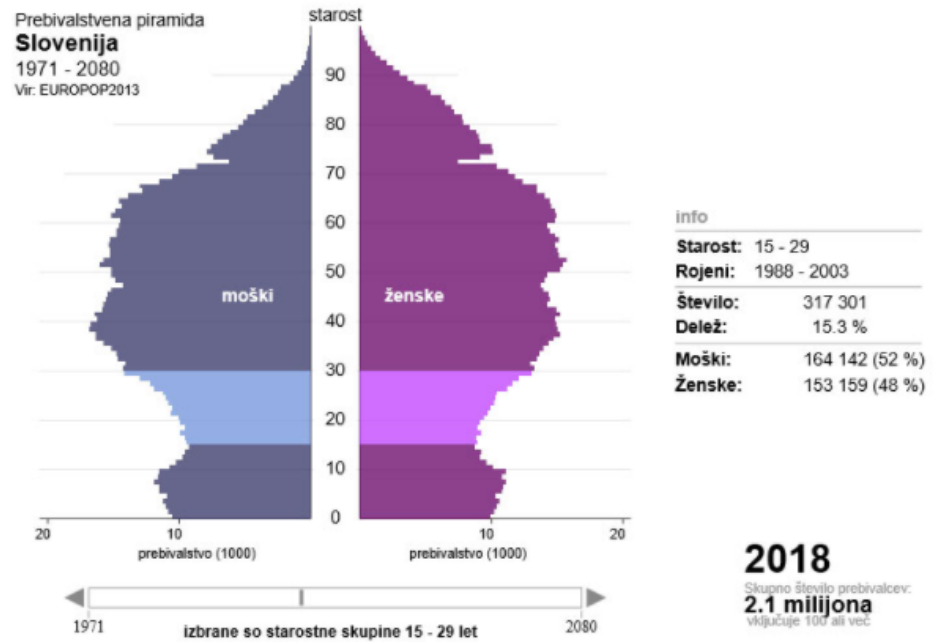
Delež mladih v Sloveniji leta 2018 predstavlja skoraj **šestino (15,3%)** celotnega prebivalstva (SURSTAT 2018).

- V Sloveniji rodnost upada, kar pomeni, da so generacije mladih manjše, **povečuje pa se število starejšega prebivalstva** (Žnidaršič 2017).

- Na trgu dela mladi spadajo med **ranljive skupine** (ZRSZ 2015).

- Izmed vseh skupin na trgu dela so mladi **najbolj fleksibilni** (Lavrič 2014; ZRSZ 2015).

Dodatno branje: [Mladi in trg dela](#)



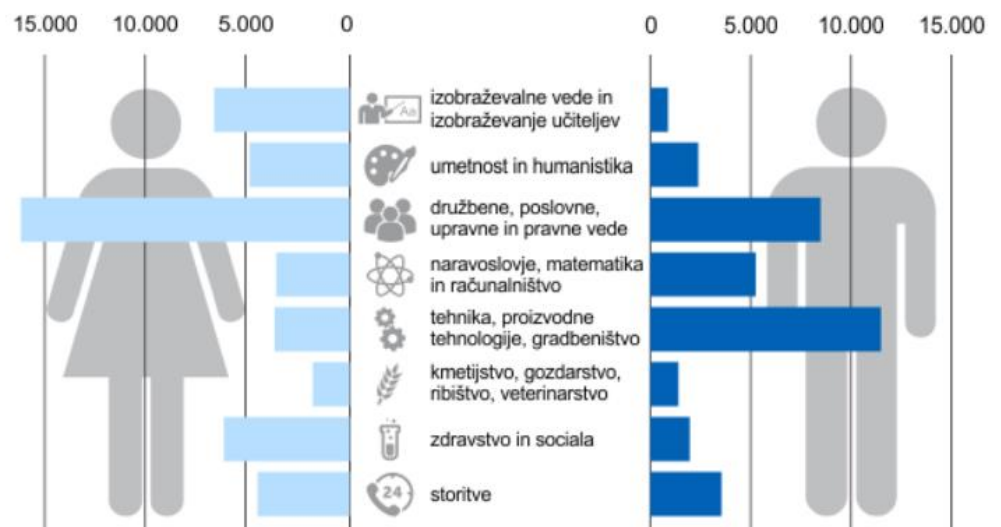
Vir: SURSTAT 2018

Vključenost mladih v izobraževanje

Za doseganje gospodarskih in družbenih ciljev je **izobraževanje glavni dejavnik konkurenčnosti** (Evropska Komisija 2010). Kljub temu, da je vključenost mladih v formalno izobraževanje visoka, je **sestava diplomantov na trgu dela neustrezna**, ker je prilagojenost izobraževalnih programov potrebam trga dela premajhna (Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 -2020).

- V Sloveniji je **71% mladih v starosti 18 - 24 let vključenih v formalno izobraževanje**, kar nas postavlja na prvo mesto med državami EU in kot posledico prinaša kasnejši vstop mladih na trg dela (OECD 2017).
- **Zanimanje za poklicne in strokovne srednješolske programe se povečuje**, zmanjšalo se je zanimanje za gimnazije (Kozmelj 2017).
- **Narašča število delovnih mest, kjer je potrebna visoka stopnja izobrazbe** (Evropska Komisija 2010).

Infografika: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS-P) v študijskem letu 2014/15



Vir: Kozmelj 2015

V razmislek



Zakaj bi morali delodajalci tesneje sodelovati z izobraževalnimi institucijami?

- Visokošolski zavodi **premalo upoštevajo razmere na trgu dela** oziroma **zaposljivost** svojih diplomantov pri ponudbi študijskih programov in vpisnih mest (Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 -2020).
- Nosilci politik izobraževanja in zaposlovanja ter socialni partnerji, zlasti delodajalci, bi morali biti **vključeni v vse faze priprave in izvedbe izobraževalnih programov** (Spruk 2013).
- **Potreba po raziskavah**, ki bi zbirale podatke o potrebah po diplomantih in vsebini študijskih programov (Pečjak 2012).

Dodatno branje:

- [So naši diplomanti pripravljeni na delo »v živo«](#)
- [Dobro sodelovanje slovenskih podjetij in učiteljev](#)

Česa mladim primanjkuje ob vstopu na trg dela?

Delodajalci pri diplomantih opažajo:

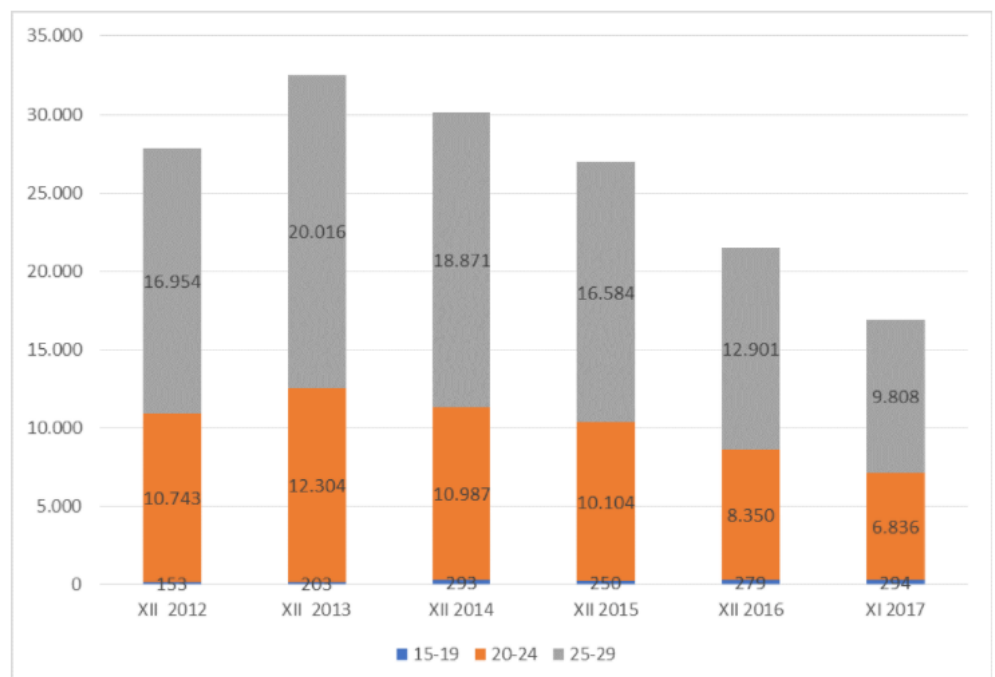
- **primanjkljaj praktičnih izkušenj**, povezanih s študijem,
- primanjkljaj nekaterih **splošnih kompetenc**,
- **obvezne prakse so prekratke**,
- **široke teoretične osnove o tematikah, ki za današnje potrebe na trgu dela niso več aktualne** (Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 -2020; Pečjak 2012).

Brezposelnost mladih

Mladi spadajo med skupine z visoko stopnjo brezposelnosti, zato je njihov **hiter prehod iz izobraževanja na trg dela izrednega pomena** (ZRSZ 2015; ZRSZ 2017).

- Največje razlike med mladimi brezposelnimi so **v doseženi stopnji izobrazbe**, kjer so nižje izobraženi v slabšem položaju (ZRSZ 2015; ZRSZ 2017).
- Največ brezposelnih je v starosti **25-29 let**, to je na prehodu iz izobraževanja na trg dela (ZRSZ 2017).

Grafikon: Število registriranih brezposelnih mladih glede na starostno skupino



Vir: ZRSZ

Trajanje brezposelnosti mladih

V povprečju so mladi najbolj pripravljeni sprejeti prožne oblike zaposlitve oziroma dela in posledično najhitreje zapustijo brezposelnost (Spruk 2013; ZRSZ 2015).

- Dolgotrajna brezposelnost se **zmanjšuje sorazmerno z višjo stopnjo izobrazbe** (ZRSZ 2015; ZRSZ 2017).
- Več kot **tretjina (32%) vseh brezposelnih mladih** v starosti 25-29 let je **dolgotrajno brezposelnih** (ZRSZ 2017).
- Mladi so bili v povprečju leta 2017 prijavljeni na ZRSZ kot **brezposelni 10,1 meseca** (ZRSZ, poslano na zahtevo).

Grafikon: Terciarno izobraženi mladi po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti v letu 2015



Vir: ZRSZ 2015

Zaposlenost mladih



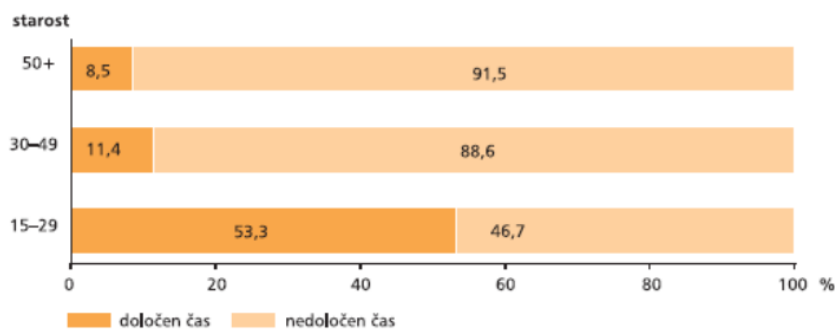
»**Delovni potencial mladih** je ob zaključku formalnega sistema izobraževanja zelo visok in skupaj z veliko prilagodljivostjo, željo po delu in nadaljnjem učenju ter kreativnostjo in inovativnostjo, ki so značilni za mlade, tvori podlago za visoko učinkovitost pri delu« (Ana Grbec, MSS).

Vključevanje na trg dela je za mlade izrednega pomena za njihov nadaljnji razvoj kariere. V kolikor pri tem niso uspešni gre za veliko izgubo potenciala mladih in njihovega znanja, predvsem če se po končanem šolanju ne zaposlijo v doglednem času svoji izobrazbi primerno (ZRSZ 2017).

Zaposlenost mladih v številkah

- Že dlje časa se pojavlja problem študentskega dela, saj ta izriva redne zaposlitve mladih (Spruk 2013; UMAR).
- Leta 2016 je bilo v Sloveniji **45,3% delovno aktivni mladih**, kar je sicer še vedno nižje od povprečja EU, ki znaša 48,3% (Kalaš 2017).
- Več kot polovica mladih delo opravlja v razmerjih za določen čas, kar pomeni da do **stabilnejših oblik zaposlitve pridejo šele v pozni mladosti** (Kalaš 2017).

Grafikon: Zaposlitve za določen in nedoločen čas v letu 2015



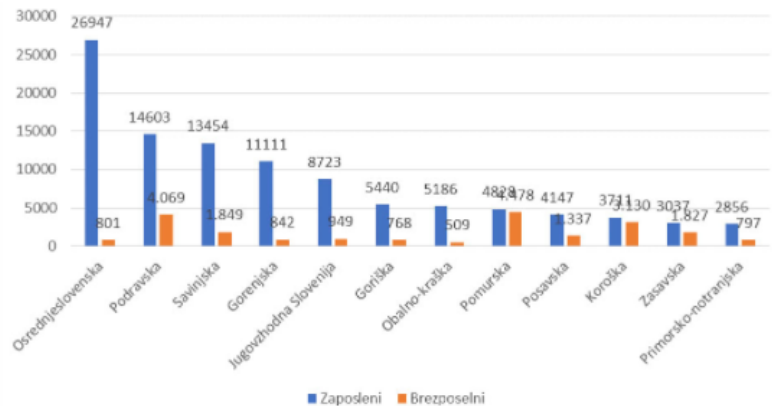
Vir: Črnigoj Marc in Svetin 2016

Razlike v brezposelnosti in zaposlovanju glede na regije

Brezposelnost mladih je najbolj problematična v Vzhodni kohezijski regiji (ZRSZ 2015).

- V jugovzhodni Sloveniji, na Koroškem in v Zasavski statistični regiji mladi predstavljajo **več kot četrtno brezposelnih**. Nasprotno mladi v Obalno-kraški statistični regiji predstavljajo najnižji delež vseh brezposelnih v tej regiji (ZRSZ 2015).
- ZRSZ problematiko višje brezposelnosti mladih v Vzhodni kohezijski regiji že deloma rešuje z izvajanjem **ukrepa Povračila prispevkov delodajalca na nekaterih območjih** (ZRSZ).

Grafikon: Zaposleni in brezposelni mladi glede na regijo v letu 2016



Vir: SURS 2017 in ZRSZ (poslano na zahtevo)

Problematika mladih na trgu dela

Ključni problemi s katerimi se srečujejo mladi na trgu dela:

- prekarna dela,
- pogosta obdobja brezposelnosti,
- dolgotrajna brezposelnost,
- zaposlitve, ki so pod ravno stopnjo in vrste dosežene izobrazbe,
- diskriminacija zaradi pomanjkanja ustreznih izkušenj,
- odhajanje v tujino,
- neuskkljenost ponudbe in povpraševanja na trgu dela (Spruk, 2013; ZRSZ 2015; ZRSZ 2016).



V razmislek



Kako bi lahko kot delodajalec pripomogel k izboljšanju stanja na naštetih problemskih področjih zaposlovanja?

- Zaposlovanje mladih,
- Vključevanje v programe APZ,
- Zagotavljanje dostojnih oblik dela mladim,
- Tesnejše sodelovanje z izobraževalnimi institucijami.

Zakaj je študentsko delo pomembno?

Študentsko delo mladim prinaša:

- Predhodne (neformalne) delovne izkušnje,
- Lahko predstavlja nadomestek primanjkljaja praktičnega usposabljanja v izobraževalnih programih.
- Preizkus pred zaposlitvijo.

Dodatno branje: [Kompetence pridobljene s študentskim delom](#)

Različne generacije na trgu dela



Različne generacije imajo različne delovne vrednote, navade, značilnosti in ozadja,

kar predstavlja pomembne razlike med njimi, ki se jih je za uspešno vodenje potrebno zavedati in upoštevati (Boštjančič 2017; Mejaš in drugi 2014).

Zagnanost, sveže znanje in odprtost mladih v kombinaciji z izkušnjami ostalih generacij lahko prinesejo izjemne rezultate, v kolikor organizacije učinkovito upravljajo s svojimi zaposlenimi in upoštevajo njihovo različnost (Zorž in Hadalin 2018).

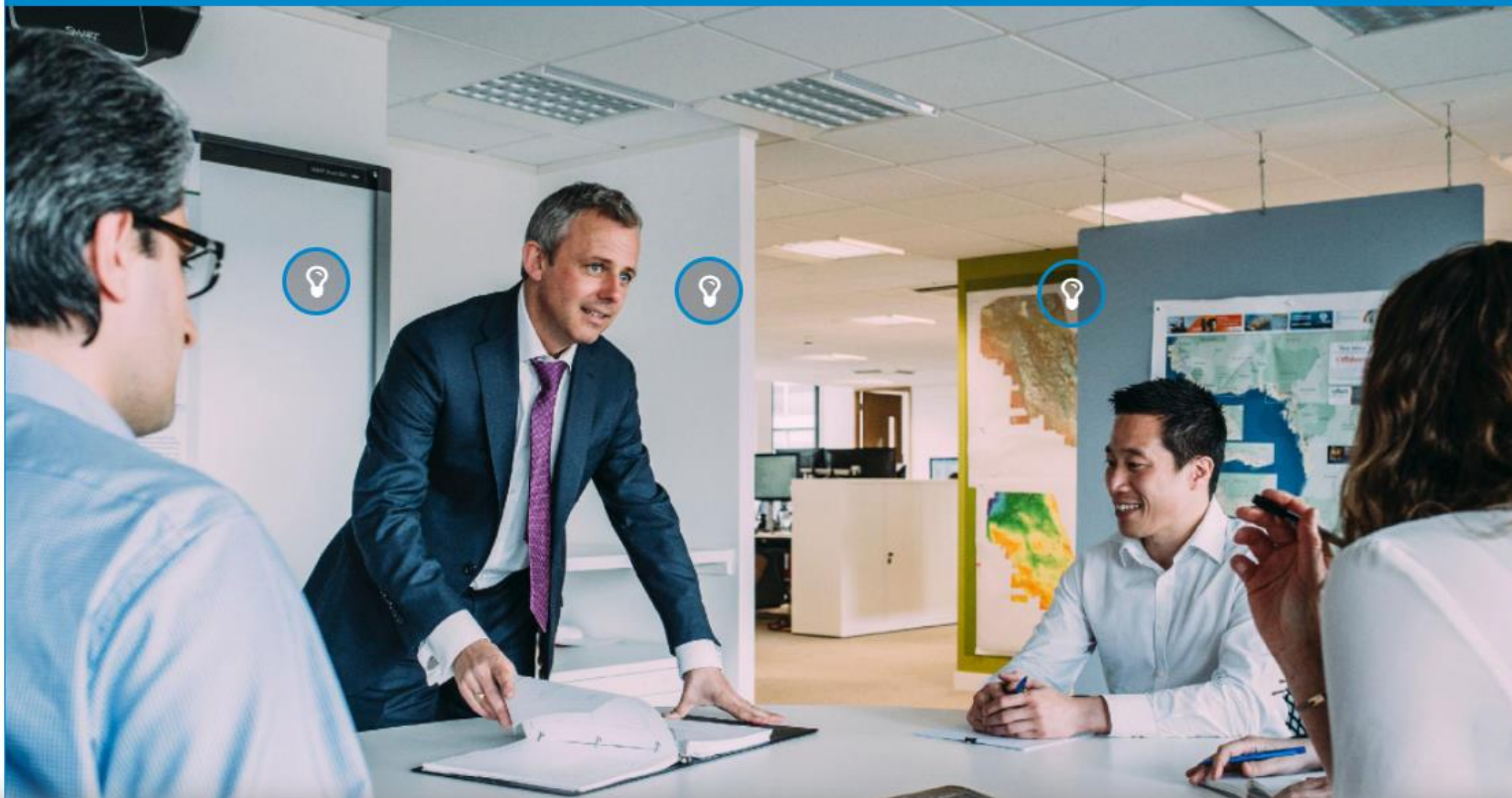
Dodatno branje: [Generacija milenijcev – drugačni časi, drugačni ljudje, drugačen način dela](#)

Vrednote različnih generacij do dela

Tradicionalne vrednote, kot so družina, varnost, poštenje, delavnost, stalnost, odgovornost so pri mlajših generacijah začele nadomeščati druge vrednote (Mejaš in drugi 2014).

Kliknite na vsako žarnico z leve strani proti desni in se podučite o glavnih vrednotah različnih generacij.

🔔 Pop-up



V razmislek

Razmislite, kakšne so vaše izkušnje z upravljanjem različnih generacij in njihovim odnosom do dela?

Zakaj je učinkovit medgeneracijski dialog tako pomemben?

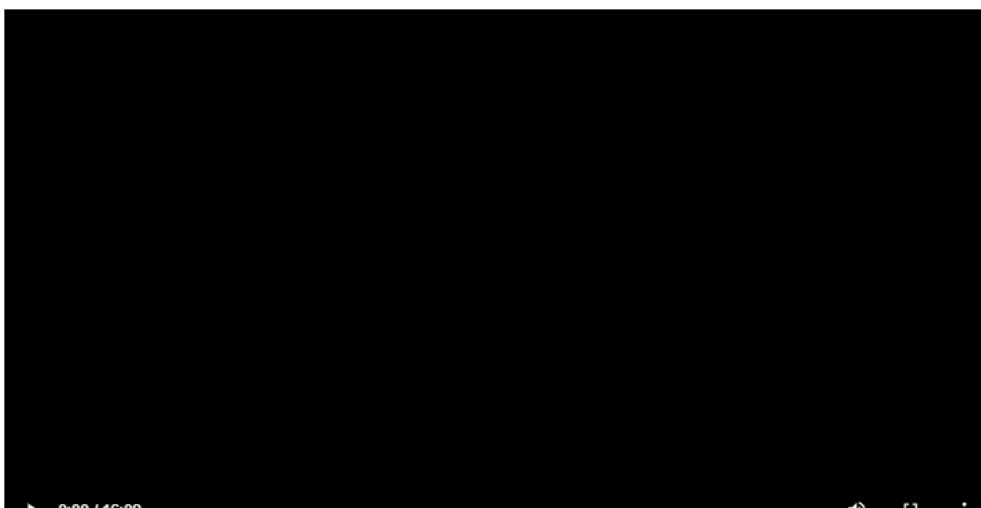
Dodatno branje:

[Kako biti uspešen vodja?](#)

[Kako pritegniti in zadržati kvaliteten mlad kader v podjetju?](#)

[Strategije prihodnosti: Mentorstvo, kovčing in zavzetost zaposlenih](#)

Oglejte si video: [How to get along with Boomers, GenXers and Millenials](#)



Značilnosti mladih

Mladi so zrasli skupaj z računalniki in ostalo visoko tehnologijo, zato zanje velja, da so »v koraku s časom« (Mejaš in drugi 2014; Thompson in Gregory 2012).

Govorimo o generaciji, ki je v nasprotju s predhodnimi v veliki meri visoko izobražena in zaseda »delovna mesta znanja« (Thompson in Gregory 2012).

Značilnosti mladih:

- hitro se prilagajajo na spremembe,
- odprti in sproščeni,
- vodljivi,
- tolerantni do različnosti,
- digitalno pismeni,
- usmerjeni v rezultate,
- sodelovalni (Mejaš in drugi 2014; Thompson in Gregory 2012; Wan Yusoff in Shen Kian 2013; Zemke in drugi 2013).



Specifične potrebe mladih

Današnja generacija mladih v primerjavi s prehodnimi generacijami ima drugačne vrednote in odnos do dela. Njihove specifične potrebe so:

- fleksibilnost,
- povratne informacije in odprta komunikacija,
- osebni in karierni razvoj,
- napredna tehnologija na delovnem mestu,
- timsko delo,
- pohvala (Mejaš in drugi 2014; Thompson in Gregory 2012; Wan Yusoff in Shen Kian 2013; Zemke in drugi 2013).



Nove generacije, ki prihajajo na trg dela, **niso naklonjene hierarhičnim razmerjem**, zato je mlade s **konvencionalnimi pristopi in metodami dela težko privabiti in še težje zadržati** (Janža 2017; Ule v Repovž 2015). Ker so hitri, iznajdljivi in kreativni, toge in nefleksibilne delovne strukture zanje ne pridejo v poštev (Boštjančič 2017).

Dodatno branje:

[Bo osemumemu delavniku kmalu odklenalo?](#)

[Že zaposlujete milenijce?](#)

Dvofaktorska teorija motivacije

Avtor dvofaktorske teorije, Frederick Herzberg razdeli motivacijo na notranjo in zunanjo:

- **Notranja** je odvisna od posameznika, njegovega zadovoljstva z delom in njegovimi dosežki.
- **Zunanjo** kreira okolje (Wan Yusoff in Shen Kian, 2013).

Vodje lahko vplivajo na zunanjo motivacijo zaposlenih, s tem da zagotavljajo ugodno delovno okolje, kjer se zaposleni dobro počutijo (Wan Yusoff in Shen Kian, 2013).



Motivacija

»Če je še generacija X videla v delu smisel, generacija Y išče smisel v delu. Vedeti hočejo, zakaj delajo to, kar delajo, saj delo za golo preživetje ni več motivacijski faktor« - (Saša Boštjančič, 2017).

Kliknite na vsako žarnico z leve strani proti desni in se podučite o pomenu motivacije.



V razmislek



Kaj je naloga vsake organizacije?

Naloga vsake organizacije je ugotoviti, kateri motivacijski dejavniki so v njej prisotni ter kakšne vrednote in motive imajo zaposleni. Ti se razlikujejo od starosti oziroma generacije, spola kot stopnje izobrazbe (Avbar 2016).

Zakaj je motivacija tako pomembna?

Delovna motivacija je pogoj za učinkovitost, učinkovitost pa je ključ uspešnih podjetij in zadovoljnih managerjev. Od posameznega delodajalca pa je odvisno, v kolikšni meri in na kakšen način bo svojim zaposlenim zagotovil okolje, v katerem bodo motivirani (Žorž in Hadalin 2018).

Motivacijski dejavniki

Dejavniki motivacije so različni, vsem pa je skupno to, da posameznika vodijo do zastavljenega cilja in usmerjajo njegovo dejavnost. Ker je človek dinamično bitje, je tudi motivacija spremenljiv proces (Veber Rasiewicz 2008).

Pomembni motivacijski dejavniki, ki motivirajo mlade so:

- vključenost v delo in organizacijo,
- svoboda sprejemanja lastnih odločitev,
- občutek, da so pomemben del organizacije,
- občutek, da so spoštovani, cenjeni in nagrajeni za svoje dosežke,
- pomembnost njihovega doprinosa v celotno organizacijo,
- omogočena fleksibilnost,
- redna konstruktivna povratna informacija,
- izziv,
- ravnotežje med delom in prosti časom,
- možnost kariernega in osebnega razvoja (Kapoor in Solomon 2011; Veber Rasiewicz 2008; Zemke in drugi 2013).

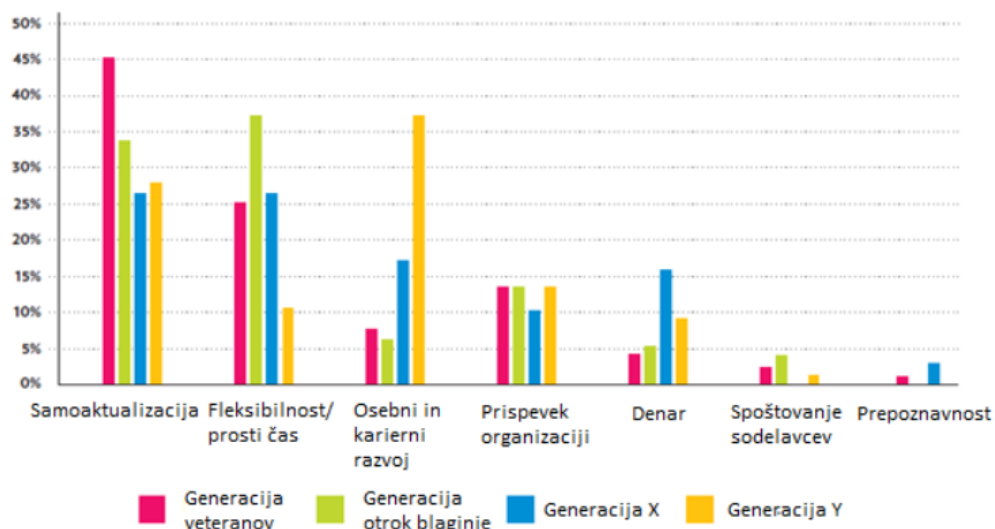


Cilji različnih generacij na delovnem mestu

Najpomembnejši cilji na delovnem mestu glede na generacijo

Cilji se glede na generacije razlikujejo. Za mlade je najpomembnejši osebni in karierni razvoj, ki je manj pomemben za prehodne generacije, na drugem mestu pa samoaktualizacija na delovnem mestu. Izmed naštetih je za mlade najmanj pomembno pridobivanje ugleda (Lunsford 2009).

Grafikon: Najpomembnejši cilji na delovnem mestu glede na generacijo

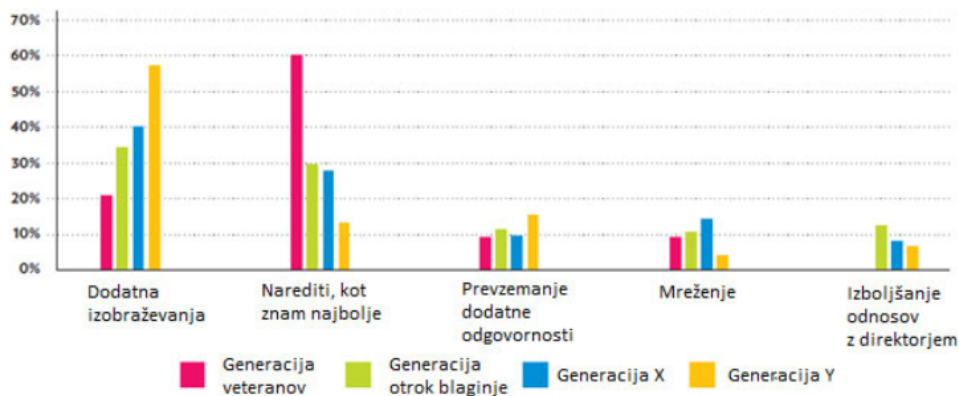


Vir: Lunsford 2009

Metode, ki se jih poslužujejo posamezne generacije za dosego cilja

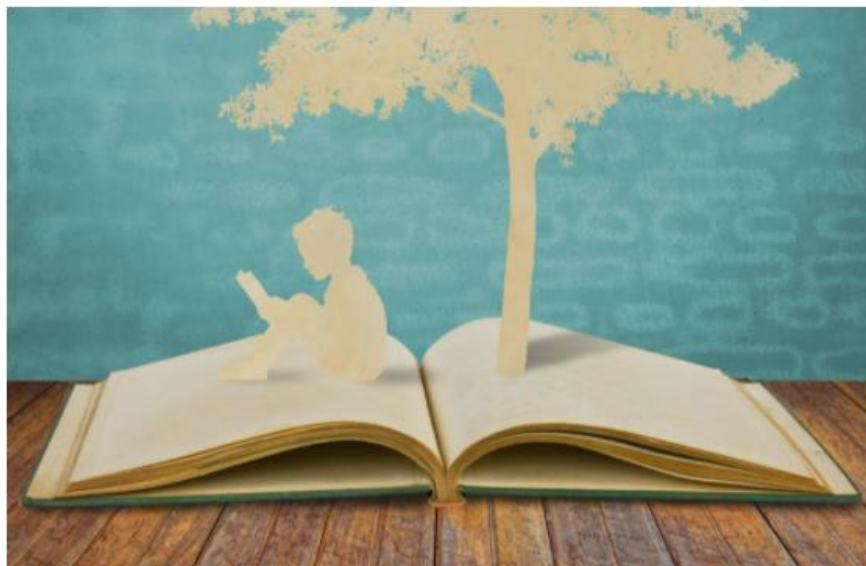
Metode za doseganje ciljev na delovnem mestu, ki jih izbirajo posamezne generacije, se prav tako razlikujejo. Mladi se v daleč najvišji meri poslužujejo dodatnih izobraževanj in prevzemanja dodatne odgovornosti, v najmanjši meri pa se izmed naštetih poslužujejo metode mreženja (Lunsford 2009).

Grafikon: Metode, ki se jih poslužujejo posamezne generacije za dosego cilja



Vir: Lunsford 2009

Bibliografija



- Avbar, Denis. 2016. Motivacija na delovnem mestu in vpliv le-te na učinkovitost dela. V Revija za univerzalno odličnost 5(3): 222–232. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.
- Boštjančič, Saša. 2017. Ima generacija Y na trgu dela res drugačna pričakovanja? Mojzaposlitev.si, dostopno prek: <https://www.mojzaposlitev.si/blog/ima-generacija-y-na-trgu-dela-res-drugacna-pricakovanja-1062.php> (26. december 2017)
- Črnigoj Marc, Tina in Irena Svetin, ur. 2016. Statopis: Statistični pregled Slovenije 2016. Ljubljana: SURS.
- Evropska Komisija. 2010. Mladi in mobilnost: Pobuda Mladi in mobilnost za izkoriščanje potenciala mladih pri doseganju pametne, trajnostne in vključujoče rasti v Evropski uniji. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno prek: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_SL.pdf (20. december 2017)
- Janža, Nina. 2017. Kako pritegniti in zadržati kvaliteten mlad kader v podjetju? LinkedIn. Dostopno prek: <https://www.linkedin.com/pulse/kako-pritegniti-zadr%C5%BEati-kvaliteten-mlad-kader-v-podjetju-nina-jan%C5%BEa/> (8. januar 2018)
- Kalaš, Luka. 2017. Mednarodni dan mladih: Deleža mladih (15–29 let) med celotno populacijo v EU in v Sloveniji še vedno upadata. Ljubljana: SURS.
- Kapoor, Camille in Nicole Solomon. 2011. Understanding and managing generational differences in the workplace. V Worldwide Hospitality and Tourism Themes, 3(4): 308–318.
- Kozmelj, Andreja. 2015. Število študentov v Sloveniji precej upadlo, a še vedno študira skoraj polovica mladih (19–24 let). SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5185> (21. december 2017)
- --- 2017. Tudi v šolskem letu 2016/17 osnovnošolcev več, srednješolcev pa manj kot pretekla leta. SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6893> (21. december 2017)
- Lavrič, Miran. 2014. Zaposlovanje in mobilnost. V Mladina 2013: Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti: Strnjeno poročilo. 6–8. Maribor: Center za raziskovanje postjugoslovanskih družb (CEPYUS) in Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- Lukič, Goran in Marjan Urbanč, ur. 2010. Smernice za krepitev socialnega dialoga. Ljubljana: ZSSS.
- Lunsford, Selest. 2009. Survey Analysis: Employee Motivation by Generation Factors. V AchieveGlobal, M01274, (12/1): 1–7.
- Mejaš, Ula, Mitja Ruzzier in Miha Škerlavaj. 2014. Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih: študija primerov slovenskih podjetij. V Naše gospodarstvo / Our Economy, 60(3–4): 34–45.
- OECD. 2017. Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.
- Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020. Dostopno prek: http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/KP_2014-2020/Operativni_program/OP_12_01_2015_koncna_cistopis.pdf (2. februar 2018)
- Pečjak, Vanda. 2012. So naši diplomanti pripravljeni za delo »v živo«. Dostopno prek: <http://www2.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/dogodki/2012/Učni%20izidi/prezentacije/Vanda%20Pečjak.pdf> (15. februar 2018)
- Peklar, Julija in Eva Boštjančič. 2012. Motivacija in zadovoljstvo z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju. V Uprava/Administration X(3), 39–56. Ljubljana: Fakulteta za upravo, UL.
- Repovž, Erika. 2015. Še najbolj jih povezujejo težave na trgu dela: Pogovor s psihologinjo Mirjano Ule o milenjski generaciji. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/borza/raznolika-milenijska-generacija-se-najbolj-jih-povezujejo-tezave-na-trgu-dela.html> (26. december 2017)
- Spruk, Viljem. 2013. Mladi in trg dela v času gospodarske krize. IB Revija, UMAR (3–4): 5–15.
- SURS. 2017. Trg dela: Delovno aktivno prebivalstvo. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/database/regije/regije.asp> (23. december 2017)
- --- 2018. Prebivalstvena piramida: Slovenija 1971–2080. Dostopno prek: <http://www.stat.si/PopPiramida/Piramida2.asp> (16. februar 2018)
- Thompson, Charles in Jane Brodie Gregory. 2012. Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation, and Retention. V The Psychologist-Manager Journal (15/4): 237–246.
- UMAR. Poročilo o razvoju 2016. Ljubljana: UMAR.
- Veber Rasiewicz, Božena. 2008. Psihologija dela. Ljubljana: Zavod IRC.
- Wan Yusoff, Wan Fauziah in Tan Shen Kian. 2013. Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. V International Journal of Economy, Management and Social Sciences 2(4): 97–103.
- Zemke, Ron, Claire Raines in Bob Filipczak. 2013. Generations at work: managing the clash of boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace, second edition. USA: American Management Association.
- ZRSZ. Povračilo prispevkov delodajalca na območjih z visoko brezposelnostjo. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/povracilo_prispevko_v_pokolpje_maribor_hrt (12. januar 2018)
- --- 2015. Mladi in trg dela. Ljubljana: ZRSZ.
- --- 2016. Strokovna izhodišča za leto 2017. Ljubljana: ZRSZ. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/files/9355/Strokovna_izhodišca_za_letno_2017.pdf (18. december 2017)
- --- 2017. Strokovna izhodišča za leto 2018. Ljubljana: ZRSZ
- Žnidaršič, Martina. 2017. V 2016 se je v enem dnevu v povprečju rodilo 56 otrok. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6768> (1. februar 2018)
- Žorž, Alja in Špela Hadalin. 2018. Poročilo analize stanja na trgu dela: Zaposlovanje mladih ter upravljanje z mlajšimi zaposlenimi v Sloveniji in tujini. Ljubljana.