

Univerza v Ljubljani – Ekonomska fakulteta

Dodiplomski študij – (program) - UPEŠ

Predmet: Organizacijsko vedenje

Nosilki predmeta: doc.dr. Katarina Katja Mihelič,
prof. dr. Nada Zupan

Koordinatorica vaj: asist. Darija Aleksić, mag. posl.ved

Vaje obiskovali: Četrtek, 15.00-17.00

Študijsko leto: 2014/2015



Skupinska seminarska naloga ORGANIZACIJSKO VEDENJE

» Prepričanja mladih o starejših zaposlenih in sodelovanju z njimi«

Ime in priimek vodje vaj, ki jih obiskujemo: Nika Kunstelj

PRIIMEK IN IME	VPISNA ŠT.	<i>Status: prvič vpisan, ponavljalec</i>	Ocena predstavitve	Opombe
<i>Ana Palačković</i>	<i>19127897</i>	<i>prvič vpisana</i>		
<i>Ana Pavlin</i>	<i>19122951</i>	<i>prvič vpisana</i>		
<i>Rok Naraks</i>	<i>19128906</i>	<i>prvič vpisan</i>		
<i>Malik Omanović</i>	<i>19128340</i>	<i>prvič vpisan</i>		

**V kolikor niste letošnja generacija, to posebej označite*

Datum, ura predstavitve:

Ocena predstavitve: _____

Ocena naloge: _____

SKUPAJ: _____

POVZETEK

Na trgu dela danes poznamo 4 generacije: generacije veteranov, baby booma ter generaciji X in Y. Generacija baby boom počasi odhaja v pokoj, zato smo v seminarsko nalogo osredotočeni na generaciji X in Y. Generacija X zadan cilj poskuša rešiti po najboljših močeh. Člani generacije so tudi zelo samostojni in vedno najdejo ravnotežje med zabavo in delom. Generacija Y pa po drugi strani želi vse in to takoj. Želijo tak delovnik, ki se lahko prilagodi njihovem življenjskem stanu in ne obratno. Razlika med obema generacijama je, da je generacija Y izjemno tehnološko podkovana in pa iznajdljiva. Generacija X pa je predvsem neposredna in direktna, ter si želi tudi tako vodjo, ki vse to prenese. Podjetja na različne načine poskušajo zmanjšati razlike med zaposlenimi, saj je generacijsko mešani tim, bolj učinkovit. Starejši lahko mlajšim predajo svoje izkušnje, mladi pa lahko starejše motivirajo na razne načine, ter jim tudi približajo uporabo tehnologije. Prihodnost o tem, kateri timi bodo prevladovali je seveda težko napovedati. Pomembno je, da starejši prenesejo svoje znanje mlajšim in tako preprečijo da bi v prihodnje delali podobne napake. Kakšno je stanje v odnosu med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi tako v Sloveniji kot po svetu pa smo raziskali v sledeči seminarski nalogi.

KAZALO VSEBINE

POVZETEK	1
KAZALO VSEBINE.....	2
KAZALO SLIK.....	3
KAZALO TABEL.....	3
KAZALO GRAFOV	3
1. UVOD.....	4
2. TEORETIČNI DEL.....	5
2.1. Generacije in njihove značilnosti.....	5
2.1.1. Opis generacije X in njene značilnosti	5
2.1.2. Opis generacije Y in njene značilnosti	7
2.2. Sodelovanje različnih generacij na delovnem mestu in razlike med njimi	8
2.3. Zaposlitev mladih nekoč in danes.....	12
2.4. Kako se podjetja trudijo zmanjšati razlike med generacijami?	14
2.5. Kakšna bo prihodnost? Se bo razkorak med generacijami še večal?	16
3 METODOLOGIJA	17
3.1. Predstavitev vzorca.....	17
3.2. Način zbiranja podatkov	17
3.3. Hipoteze.....	18
4. REZULTATI.....	18
4.1. Spol	18
4.2. Starost anketiranih	19
4.3. Zaposlenost mladih v sloveniji in tujini.....	20
5. TESTIRANJE HIPOTEZ	21
5.1. HIPOTEZA 1	21
5.2. HIPOTEZA 2.....	22
5.3. HIPOTEZA 3.....	22
5.4. HIPOTEZA 4.....	23
5.5. HIPOTEZA 5.....	23
5.6. HIPOTEZA 6.....	24
5.7. HIPOTEZA 7.....	24
6. DISKUSIJA.....	25
6.1. Interpretacija rezultatov	25
6.2. Pogled mladega managerja na zaposlene v podjetju	26
6.3. Priporočila zaposlovalcem v zvezi z generacijo Y v sloveniji	27

7. SKLEP.....	27
7.1. Predlogi za nadaljne raziskave & izdelavo seminarskih nalog.....	28
8. LITERATURA IN VIRI.....	29
8.1. Literatura.....	29
8.2. Viri	29
9. IZJAVE ČLANOV	32
10. PRILOGE	34
10.1. Anketni vprašalnik v Slovenščini	34
10.2. Anketni vprašalnik v Angleščini	36

KAZALO SLIK

Slika 1: Generacija X v sliki	6
Slika 2: Generacija Y v sliki	7
Slika 3: Winning the generation game	13

KAZALO TABEL

Tabela 1: Predstavitev vzorca	17
Tabela 2: Spol.....	18

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Spol (po lokaciji).....	20
Graf 2: Spol (skupaj)	19
Graf 3: Starost udeležencev (posebej).....	19
Graf 4: Primerjava zaposlenosti mladih po starostnih skupinah	20
Graf 5: Starost prve zaposlitve	20
Graf 6: Sodelovanje s starejšimi sodelavci na delovnem mestu	21
Graf 7: Bi za sodelavce raje imeli mlajše osebe, ali starejše?	21
Graf 8: Ali je vaši generaciji težje dobiti zaposlitev kot generaciji vaših staršev?	22
Graf 9: Se vam zdi da današnji delodajalci od vas zahtevajo več znanja in spretnosti, kot od vaših staršev v vaših letih?	22
Graf 10: Bi za nadrejenega raje imeli mlajšo zagnano osebo ali starejšo, izkušeno?	23
Graf 11: Bi v primeru, da ste lastnik podjetja, v svojem podjetju raje zaposlili mlajšega kandidata brez izkušenj ali starejšega kandidata z izkušnjami?	23
Graf 12: Menite, da so starejši delavci bolj odgovorni kot mlajši?.....	24
Graf 13: Menite, da so mlajši bolj produktivni od starejših?	24

1 UVOD

V naši seminarski nalogi želimo ugotoviti, ali mladi danes na starejše sodelavce gledajo s strahospoštovanjem ali se jim te zdijo »zastareli« in odvečni. Oz. ali si mladi želijo mlad in zagnan tim z manj izkušnjami ali starejše sodelavce z več izkušnjami. V enaindvajsetem stoletju na starejše vse manj gledamo z spoštovanjem in so mladim večinoma odveč. Ravno nasprotno kot v preteklosti, kjer so starejše imeli za vsevedne modrece. Starejši ljudje v današnjem času živijo na robu revščine, večina jih po smrti partnerja živi sama, z nizko pokojnino. Prav tako je znano, da mladi raje kot starejšo osebo z več izkušnjami v svoj tim vzamejo mlajše, zagnane osebe, z manj izkušnjami, kar bomo dokazali tudi s pomočjo anketiranja in primerjave podobnih raziskav in statističnih podatkov drugih držav po svetu.

Raziskava Bostonske univerze iz leta 2006 (anketiranih je bilo 400 delodajalcev) pravi, da so starejši delavci sicer produktivnejši od mlajših, a niso tako zagnani kot so morebiti mlajši zaposleni, raziskava prikazuje tudi, da so starejši delavci bolj »dragi« od mlajših in so zato manj zaželeni. (A. H. Munnell, S. A. Sass, M. Soto, Employer Attitudes Towards Older Workers: Survey Results, 2006, str. 1-6.) Ob upoštevanju vsega so starejši delavci drugačni od mlajših, so bolj produktivni a hkrati dražji. Navsezadnje se v večini primerov to dvoje izenači, večina delavcev pa pravi, da v primerjavi z mlajšimi delavci niso starejši ne bolj, ne manj privlačni. Razlika pa se pokaže na hierarhični lestvici. Anketirani se strinjajo, da veliko bolj zaupajo starejšim managerjem in ostalim na vodilnih položajih, kot mladim. Prišli so do zaključka, da je res, da bodo starejši težje našli delo (povprečna doba iskanja dela pri starejših je daljša od povprečne dobe iskanja dela pri mlajših, saj starejši hitreje odnehajo z iskanjem službe, če le-te ne najdejo v roku enega leta), a ko ga najdejo, bodo te cenjeni enako kot mlajši zaposleni. (M.S. Rutledge, How Long do Unemployed Older Workers Search for a Job?, 2014, str. 1-4.)

Raziskovanja problema se bomo lotili s pomočjo anketnih vprašalnikov, pozneje pa bomo naredili tudi samo analizo zbranih podatkov in jo primerjali s stanjem v drugih državah. Tako bomo prišli do zaključka, kakšno je stanje tega problema v naši državi.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 GENERACIJE IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI

Na trgu dela se trenutno pojavljajo štiri različne generacije: t.i. generacija veteranov, otroci blaginje (baby boom), generacija X in generacija Y. Veterani so najstarejša generacija in so se od delovnih mest večinoma že poslovili. Namesto njih pa naj bi delovna mesta sedaj zasedali novi, najmlajši – generacija Z. (E-utrip, Generacija Y in razlike med generacijami, 2012.) V nadaljevanju so generacije opisane bolj podrobno.

2.1.1 OPIS GENERACIJE X IN NJENE ZNAČILNOSTI

Leta 2011 je raziskava »The Generation X Report« pokazala, da so ljudje rojeni med leti 1961 in 1981 visoko izobraženi, aktivni, uravnoteženi, veseli in družinsko orientirani. To je prva generacija, ki išče ravnotežje med delom in družino. Njihov pogled na svet je osredotočen na spremembe, podjetnost, usmerjenost v rezultate, samostojnost, upiranje avtoriteti in kršenju pravil, na spopad s korupcijo, diktatorstvom, zlorabo, AIDS-om. Je generacija v iskanju človeškega dostojanstva in individualne svobode, potrebe po stabilnosti, ljubezni, toleranci in pravici za vse. (C. Henseler, Generation X Goes Global - Mapping a Youth Culture in Motion, 2014, str. 7-10.)

Generacija X, večkrat tudi MTV generacija je prva, ki je spoznala videospote, new wave, elektronsko, synthpop, glam rock, heavy metal, punk rock, pop punk, alternativni rock, grunge in hip-hop glasbo. (C. Willson, »My So-Called Adulthood«, 2011.)

Iksarji ne idealizirajo vodij in so naravnani bolj k dolgoročnemu institucionalnemu delu in sistematičnim spremembam skozi ekonomska, medijska in potrošniška ukrepanja.

Generacija X (tudi »iksarji«) je generacija ljudi, rojenih po drugi svetovni vojni, oz. med zgodnjimi 1960-imi in zgodnjimi 1980-imi. To generacijo je še zaznamoval sistem otrok blaginje (socializem), njihovo odraslost pa je zamenjal današnji kapitalizem. (J. D. Miller, The Generation X Report: Active, Balanced and Happy; These young Americans are not bowling alone, 2012, str. 2-7.)

V naši seminarski nalogi je ta generacija, generacija starejših ljudi, ki težje pridejo do službe, če le-to zgubijo.

Novi ideali so zamenjali tradicionalne vzorce (družinske in podjetniške), v tej generaciji začnejo razpadati socialistična podjetja, prav tako pa se na področju tehnologije začnejo velike

spremembe. Razvil se je internet, ki je močno vplival na globalizacijo. To je bil čas velikega upora do podložništva.

V tej generaciji je veliko otrok preživelo pred televizijo, na prostem ali v družbi vrstnikov. Njihovi starši so bili zelo zaposleni, mnogi otroci pa so odraščali ob ločeni in zaposleni mami samohranilki. (E-utrip, Generacija Y in razlike med generacijami, 2012.)



Slika 1: Generacija X v sliki, Vir: <http://media.navigatored.com/images/generation-x.jpg>

GENERACIJA X NA DELOVNEM MESTU (NA KRATKO)

V obdobju generacije X se je po svetu močno povečala raznolikost delovne sile, v delovnem okolju se je povečalo število predstavnikov rasnih, etičnih manjšin in žensk. Tudi v Sloveniji se je zelo povečal odstotek predstavnikov drugih narodnosti predvsem s področja nekdanje Jugoslavije (Bošnjaki, Albanci, Hrvati in Srbi), te danes predstavljajo približno 10 odstotkov celotnega prebivalstva Slovenije. Prav tako pa se je v Sloveniji v zadnjih petdesetih letih povečal delež žensk na delovnem mestu, kar danes predstavlja približno polovico vseh zaposlenih. (J. Anderlič, Generaciji X in Y v organizacijah, diplomsko delo, 2009, str. 15.)

Na raznolikost delovne sile v Sloveniji in drugih državah vpliva pomemben dejavnik – staranje delovne sile, ki v organizacijah vpliva na večjo razpršenost delavcev različnih starosti, tako da se je v organizacijah začelo poudarjati upravljanje s starostno raznoliko delovno silo oz. t.i. age management. (J. Anderlič, Generaciji X in Y v organizacijah, diplomsko delo, 2009, str. 15.)

2.1.2 OPIS GENERACIJE Y IN NJENE ZNAČILNOSTI

Generacija rojena v okolje hitrega spreminjanja hitrosti informacij in razvoja informacijske komunikacijske tehnologije. Ta generacija se starostno giblje med zgodnimi 1980imi in zgodnjimi 2000i (tudi milenijci). Zaradi odraščanja ob internetu in samega dostopa do informacij, ki jih ima velja za najbolj izobraženo in ozaveščeno generacijo vseh časov. Ta generacija že od otroštva pozna računalniške igre, digitalne fotoaparate, elektronsko pošto, spletne bloge, plesne droge, forume, filme, podpira istospolne zveze, elektronsko glasbo,... Velika večina generacije y uspešno konča srednjo šolo in se vpiše na univerzo. (B. Horovitz, After Gen X, Millennials, what should next generation be?, 2012.)

V naši seminarski nalogi je to generacija mladih. Nanjo se osredotočimo v sami raziskavi; kako mladi, oz. generacija y sprejema generacijo x oz. starejše ljudi na delovnem mestu.

Zaradi izjemno razgibanega načina življenja, neprestanega gibanja, vseh informacij, vtisov virtualnega in realnega sveta, najrazličnejših možnosti komuniciranja prek spleta in mobilnih komunikacij, druženja s pripadniki različnih ras, nacionalnosti, etničnih skupin, spolne usmerjenosti, je ta generacija v primerjavi s prejšnjimi najbolj strpna.

Lastnosti te generacije so ustvarjalnost, optimizem, strpnost, tehnološka pismenost, neodvisnost, učinkovitost, pozitivna samopodoba, samozadostnost, odprtost za nove izzive in zmožnost početi več stvari hkrati. (E-utrip, Generacija Y in razlike med generacijami, 2012.)



Slika 2: Generacija Y v sliki, Vir: <https://media.licdn.com/mpr/mpr/p/4/005/032/005/1b574b2.jpg>

GENERACIJA Y NA DELOVNEM MESTU (NA KRATKO)

Velika recesija v poznih 2000ih je naredila velik vtis na mlade in na njihovo iskanje zaposlitve, raziskave namreč kažejo, da je eden iz med dveh univerzitetnih diplomantov brezposelna. (L. Altavena, One in Two New College Graduates Is Jobless or Underemployed, 2012.) A tisti, ki najdejo službo so na delovnem mestu pridni, napredno tehnologijo uporabljajo v svoj prid in obvladajo vso informacijsko tehnologijo. Generacija Y tudi rada sodeluje v ekipah, se hitro uči in je zelo produktivna. Ta generacija se ne bo odzvala na tradicionalno tehniko managerskega nadzora, ki je še vedno zelo razširjena, zato mladi iščejo različne učeče se organizacije, ki jim pomagajo pri lastni rasti in pri uspešni karieri. (S. Armour, Generation Y: They've arrived at work with a new attitude, 2005.)

2.2 SODELOVANJE RAZLIČNIH GENERACIJ NA DELOVNEM MESTU IN RAZLIKE MED NJIMI

Danes se na delovnem mestu praviloma srečujejo tri generacije: generacija baby boom, generacija X in generacija Y. Ker generacija baby booma počasi zapušča delovna mesta in odhaja v pokoj, se bomo osredotočili na generacijo X in Y. Glede na raziskavo, opravljeno septembra 2005, je v slovenskih podjetjih zaposlenih največ pripadnikov generacije X (30%). Za petami jim sledijo otroci blaginje (29%), medtem ko je veteranov (22%) in pripadnikov generacije Y manj (19%). Vsaka od naštetih generacij ima svoje motive, vrednote in navade, srečanje le teh, pa lahko predstavlja ogromno težavo. V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X. (D. Turk, V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X, 2005.)

Baby boom generacija je odraščala v okolju sorazmerne blaginje in enakosti. To še posebej velja za naše domače okolje, Slovenijo, ki je takrat še gojila socializem. Ko je sredi 80ih prišlo do propadanja mirnega sveta in iluzije varnosti, se je ta generacija srečala z novo državo in novim kapitalističnim sistemom. Je generacija, ki je najbolj prisotna na trgu dela. So deloholiki in živijo za delo. Za njih je značilna tekmovalnost, optimizem in osebna naravnost. Delo velikokrat nosijo domov. Definiira jih njihova služba oz. njihov poklic, čutijo potrebo po tem da so v družbi cenjeni in potrebni. Žrtvovanje družine za kariero je pogosto. Tehnologija, ki je najbolj zaznamovalo to generacijo, je televizija. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Generacija X v Sloveniji je otroštvo preživela v socializmu, odraslo življenje pa v kapitalizmu. Vloga žensk se je spremenila, matere so sedaj delale tudi izven doma. To je pripeljalo do večje samostojnosti in neodvisnosti otrok rojenih v tem obdobju. Poslovno okolje se je iz zaspanega socializma spremenilo v turbo-kapitalizem. Padli so stari in nastali novi ideali. Padla so stara socialistična podjetja in zaposlitev nenadoma ni bila več zagotovljena. V delovnem okolju so bili nagnjeni k temu, da se zanašajo samo nase. Njihovi cilji so doseganje merljivih rezultatov in racionalizacija poslovnih sistemov. Po prisotnosti na trgu dela, sledi generaciji otrok baby booma. Tehnologija, ki je najbolj zaznamovala generacijo X je osebni računalnik. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Najmlajša generacija na delovnih mestih je generacija Y. Člani generacije so otroci generacije otrok blaginje, značilna je popustljiva vzgoja in ogromno pozornosti, to pa se kaže v njihovo ogromni samozavesti. Izobraževanju je namenila več časa kot katerakoli druga generacija, poznali so samo ekonomsko rast, zato se brezposelnosti niso bali. Delo je za njih sredstvo za doseg cilja in ne njihova identiteta. Želijo si fleksibilen delovni čas, razgibano delo, delo od doma. Če služba, ki jo trenutno opravljajo ne dosega njihovih pričakovanj, jo zapustijo, ne glede nato, kakšne ugodnosti jim prinaša oz. zagotavlja. Menijo, da si zaslužijo več, zato jim vprašanje za povišico ne predstavlja večjega problema. Generacija Y je odraščala z informacijsko tehnologijo in z obilico informacij ter informacijskih dražljajev. To je verjetno eden od razlogov, zakaj si vseskozi želijo zabave. Imajo nerealna pričakovanja glede plače in so brez dlake na jeziku. Značilen je enakopraven odnos med starši in otroci, kar se kasneje odraža tudi v delovnem okolju. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Otroci blaginje imajo močno delovno etiko, so čustveno več ali manj zreli in so večji komunikacije. So timski igralci, vpetost v odločitve jim veliko pomeni. Izrednega pomena za njih je tudi njihovo sodelovanje pri usmerjanju same organizacije, kjer so zaposleni. Konfliktnih situacij s svojimi vrstniki se radi izognejo. Otroci blaginje niso obremenjeni z rezultatom, velikokrat pripišejo večji pomen samemu procesu kot pa rezultatu. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Generacija X je samostojna. Cilj, ki jim je zadan se trudijo doseči po najboljših močeh. Niso lojalni podjetju, ampak osebam, s katerimi delajo. Tveganje sprejmejo, vendar so skeptični, radi

se zabavajo, a se vseeno trudijo najti ravnotežje med delom in zabavo. (L. Žagar, Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y, 2009.)

Generacija Y je večopravilna, želijo vse in to takoj. Radi delajo v timih, vendar pod nadzorom, saj odgovornost neradi sprejemajo. Pripadnik te generacije želi delovnik, ki ga lahko prilagodi svojemu osebnemu življenju in ne obratno. (L. Žagar, Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y, 2009.)

Generacija blaginje ne ceni več samo trdega dela, ampak njegovo kakovost in učinkovitost pri samem delu. Ne zahtevajo spoštovanja izključno zaradi let. Generacija, ki ji sledi je skeptična, stremi k strukturi in usmeritvam, ne natančno podanim procesom. Všeč so jim izzivi. Generacijo Y odlikuje večopravilnost, več znanj, ne samo strokovnih. To je zelo opazno pri tehnološkem vidiku, saj je to generacija informacijske dobe. Zasičena je z informacijami, saj so ji le-te dostopne na vsakem koraku. Y-ovci so zelo tolerantni in strpni ter neobremenjeni so z preteklostjo in predsodki. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Če je otrokom blaginje pomemben status, generacija X živi za povratno informacijo in pohvalo, ter možnostjo samostojnega odločanja. Na drugi strani imamo generacijo Y, ki svojo zadovoljstvo najde v prispevanju k nečemu dobremu. Svojo službo doživljajo kot izpolnitev, med tem ko jo generacija pred njo doživlja kot zahteven izziv. Otroci blaginje službo vidijo kot pustolovščino. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Kadar se srečamo z vodjo, ki pripada otrokom blaginje, se srečamo z vodjo, ki je pripravljen na kompromise in organizacijo vodi soglasno. Lahko pričakujemo ogromno sestankov in pogovarjanja. Stil komunikacije je formalen, način pa oseben. Vodja iz generacije X bo podrejene obravnaval enakopravno. Avtoriteto pa mu dajejo njegove kompetence. Komunikacija med njimi je neformalna, a strokovna, predvsem pa neposredna. Kakšne vodje bodo pripadniki generacije Y, pa bomo videli v bližnji prihodnosti. Vemo da pri njih avtoriteto dosežemo z dosežki in sodelovanjem z njimi. Njihov način komuniciranja je skrajno neformalen in vsakdanji, komunicirajo izključno preko e-pošte, sms-ov in socialnih omrežij. Delo bodo opravili po najboljših zmožnosti, a želijo da jih pri tem pustimo pri miru. (N. Fallon, Tackling the Challenges of the Multigenerational Workforce, 2014.)

Generacija Y je tehnološko izjemno podkovana in pa iznajdljiva, kadar se srečajo s tem problemom. Kadar se srečajo s pripadnikom starejših generacij, ki niso tako tehnološko spretni, so zelo nepotrpežljivi. Le-te se v bojijo, da jih bodo računalniki popolnoma nadomestili in da jih bodo pustili zadaj ali pa da jih bodo y-ovci prehiteli. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Kot nagrado otroci blaginje doživljajo denar in naziv. Generacija X kot nagrado doživlja svobodo pri odločanju, y-ovci pa delo, ki jih izpolnjuje. (D. Turk, V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X, 2005.) Kadar so v vlogi podrejenega, si želijo vodje ki upošteva njihovo mnenje in jih obravnava enakovredno. Nekoga, ki vodi demokratično in skupaj z njimi oblikuje poslanstvo. Želijo si topline in občutka skrbnosti s strani nadrejenega. Avtoriteti oporekajo, starejšim od 30 pa sploh ne zaupajo. Generacija X je predvsem neposredna in direktna, zato si želi vodjo, ki to prenese in je pristen ter nekoga, ki je usmerjen k rezultatom in ki jih opazi, kadar so doseženi v zastavljenih časovnih rokih. Na drugi strani, pa se za te iste vodje ne zmenijo in jih ne upoštevajo. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Y generacija si želi vodjo, ki razume njihove osebne cilje in njihove preference. Nekoga, ki jih je pripravljen učiti z ogromno mero potrpežljivosti, nekoga, ki jih motivira; osebo, katere avtoriteta temelji na dosežkih in uspehih. Za njih je značilno mišljenje, da so vodje tisti, ki jih morajo spoštovati. Svojega nadrejenega si radi izberejo sami. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Otroci blaginje čutijo pripadnost samo sebi, generacija X čuti pripadnost posameznikom, svojim sodelavcem, vodji in ne sami organizaciji, med tem ko je za generacijo Y značilna izrazita zvestoba blagovnim znamkam. Pretirane pripadnosti ne čutijo in organizacijo hitro zamenjajo če so nezadovoljni. (U. Mejaš, Stereotipi o medgeneracijskem sodelovanju v podjetjih, magistrsko delo, 2012.)

Generacijo otrok blaginje in generacijo X, zanima predvsem vertikalno napredovanje, generacija Y stremi k strokovnemu usposabljanju bolj, kot k vertikalnem napredovanju. Razlog za to verjetno tiči v njihovi značilnosti, da ne radi prevzemajo odgovornost. (D. Turk, V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X, 2005.)

Če starejše generacije, svojo produktivnost merijo v številu ur za delovno mizo, to sigurno ne velja za mlajše generacije. Delovnik od 7ih do 15ih jim ne odgovarja, delali bodo, vendar, ko se bo njim zahotelo (D. Turk, V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X, 2005.)

Razumeti moramo da so značilnosti splošne in da generacijo opisujejo splošno. Prav gotovo najdemo ogromno posameznikov, ki po letih pripadajo eni generaciji, po razmišljanju in vedenju pa k drugi. Kadar na razlike gledamo globalno, se moramo zavedati kulturnih in gospodarskih razlik, zaradi katerih je v določenih državah prišlo do zamika.

Značilnosti družbe v katerih so različne generacije odraščale, pripeljejo do takšnih razlik med njimi. V času teh generacij so bile vrednote, spoštovanje avtoritete, način komuniciranja dostopnost in razširjenost informacij različne. To je zelo močno vplivalo na same posameznike, kasneje pa se to odraža tudi v samih organizacijah in podjetjih. Vodstveni kadri danes so sestavljeni predvsem iz generacije X in starejših generacij, to pomeni da predstavniki generacije Y v hierarhično podrejenem položaju. (L. Žagar, Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y, 2009.)

2.3 ZAPOSLOVANJE MLADIH NEKOČ IN DANES

Leta 2008 je bilo brezposelnih mladih do 26 leta starosti 15,5%. Od 26-39 let pa kar 30,7%. Leta 1995 je bilo med mladimi do 26 let brezposelnih kar 30,2 %. Manjšo brezposelnost mladih leta 2008, lahko pripišemo predvsem daljšem izobraževanju, saj se danes veliko več mladih odloči za študij, s tem pa odložijo vstop v svet zaposlitve. (Andragoški Center Slovenije, Brezposelnost v Sloveniji, 2008.) Besede starih staršev pravijo, da je bilo včasih lažje priti do zaposlitve in da če si želel delati, si delal. Zato se mladi večkrat srečamo z nerazumevanjem starejših oseb, ki pripadajo generaciji otrok blaginje, saj te nikakor ne morejo razumeti, da se je sistem spremenil in da samo volja do dela ni dovolj.

Zanimiv je podatek, da je bilo leta 2000 med brezposelnimi samo 2,1% visoko izobraženih, med tem ko leta 2007 ta odstotek naraste na 5,5%. Nam ta podatek pove da je visoko izobraženim danes težje priti do zaposlitve, ali pa da je vedno več visoko izobraženih? Se s tem brezposelnost med visoko izobraženimi tudi poveča? Verjetno oboje. (Andragoški Center Slovenije, Brezposelnost v Sloveniji, 2008.)

Če je bila nekoč zaposlitev zagotovljena v kolikor so imeli v rokah diplomo visokošolskega zavoda, danes temu ni več tako. Delodajalci danes poleg izobrazbe, zahtevajo še veliko drugih spretnosti.

Mladi se tako v času študija, poleg študijskih obveznosti tudi izpopolnjujejo še na drugih področjih, da bi imeli konkurenčno prednost pred sošolci. Znanje mnogih jezikov, računalniška pismenost na višjem nivoju, izkušnje v tujini, sodelovanje na obštudijskih projektih ipd. To je nekaj s čimer se naši stari starši ali pa celo starši niso pretirano obremenjevali.

Srednješolska izobrazba je postala osnova. Zato se vedno več mladih vpisuje na visoko izobraževalne ustanove. Od starejših velikokrat slišimo da so mladi leni in da študirajo predolgo ter da nimajo težav z odvisnostjo od staršev predvsem pa, da se nočemo osamosvojiti. V Sloveniji študij v povprečju traja 6,7 let. (A. Jurič, Šolnine v visokošolskem izobraževanju (primerjava Slovenije z Avstrijo), diplomsko delo, 2006.) Zaposlitev mladih je danes ogromen problem. Generaciji mladih pravijo tudi izgubljena generacija. Čeprav se država s subvencijami za zaposlitev mlajših do 30 let trudi izboljšati njihov položaj, je ta še vedno kritičen. (Inkubator Sežana, Subvencija za zaposlitev brezposelnih mladih do 30. leta starost, 2013.)

Pogodbe za zaposlitev za nedoločen čas so postale redkost in prej izjema kot pravilo. S tem je mladim odvzeta varnost, ki so jo imele generacije pred njo. Zato se vse več mladih usmeri v podjetništvo. Le-to je danes v Sloveniji v porastu. Ali je razlog za to, podjetniška žilica mladih, ali pa je to njihova edina izbira ne vemo. (T.H., Pogodba za nedoločen čas – to srečo imajo le redki, 2012.)



Slika 3: Winning the generation game, Vir: <http://www.economist.com/news/business/21586831-businesses-are-worrying-about-how-manage-different-age-groups-widely-different>

Mladi se počasi začenjajo zavedati dejstva, da morajo poskrbeti sami zase in za svojo prihodnost. Če so bile nekoč za Slovenijo značilne selitvene migracije v večja mesta zaradi boljših zaposlitvenih možnosti, danes mladi odhajajo ne le v druga mesta, ampak v druge države. Z vstopom v Evropsko unijo se je državljanom Slovenije, odprl večji zaposlitveni trg. Po zadnjih podatkih, mladi to priložnost pridno izkoriščajo, s tem pa Sloveniji grozi t.i. beg možganov. Leta 2012 se je iz Slovenije uradno izselilo rekordno število slovenskih državljanov, med njimi je kar 44% starih med 20 in 44 leti. (D. Kocbek, Prisiljeno izseljevanje mladih talentov je socialna tragedija, 2013.)

2.4 KAKO SE PODJETJA TRUDIJO ZMANJŠATI RAZLIKE MED GENERACIJAMI?

»Ko se nove generacije pridružijo v delovno okolje, je potrebno veliko prilagoditev iz obeh strani« je dejal Rich Miligram, direktor za karierno povezovanje Beyond.com. Torej ena izmed zelo pomembnih stvari je, da se podjetja zavedajo, da lahko slabi medgeneracijski odnosi slabo vplivajo ne le na uspešnost podjetja, temveč tudi na mlajše generacije, ki jim predstavljajo vzgled. Torej vprašamo se, kaj lahko podjetja storijo, da zmanjšajo oz. odpravijo razlike med različnimi generacijami? (N. Fallon, Tackling the Challenges of the Multigenerational Workforce, 2014.)

Nasveti Rieve Lesonsky so, da se vsi zaposleni osredotočijo na skupne značilnosti in cilje, kateri jih bolj povežejo, kot pa da uporabljajo tehnologijo, ki jih ločuje. Podjetja naj sestavljajo delovne time iz različnih generacij, saj imajo ljudje različne izkušnje in znanja, ki jih lahko prenesejo na ostale, mlajše ali starejše, člane. Starejši člani, lahko na primer mlajše naučijo hitro uporabo in razne bližnjice v različnih računalniških programih, medtem ko lahko mlajši, starejše naučijo uporabljati socialna omrežja za razne promocije izdelkov njihovega podjetja.

Vodje v podjetjih naj omogočijo tudi različne načine komunikacije, od elektronskih sporočil pa vse do sestankov, kjer sodelujejo vsi zaposleni. V današnjem času, ko so mladi na sploh nagnjeni takojšnjemu odgovarjanju na elektronska sporočila in tudi pričakujejo takojšni odziv, naj vodje v podjetjih postavijo pravilnik, v katerem je zapisano, da naj zaposleni na sporočilo odgovorijo v roku 24ih ur. Vendar naj bo zraven tudi opozorilo, da nenehno odpisovanje lahko dekoncentrira ostale zaposlene, kar pa lahko vpliva na samo produktivnost celotnega podjetja v daljšem obdobju. Pomembno je da se mlajši zaposleni zavedajo, da je veliko bolje, če imajo kakšen problem, da se pogovorijo osebno kot preko e-pošte. Opomniti jih je potrebno tudi na

to, da ko se težave rešujejo prek e-pošte ali drugih elektronskih naprav, lahko pride do raznih nenamernih nesporazumov. Izredno pomembno je da vodja tima mladim razloži, kako pomemben je med komunikacijo očesni stik. Tudi odraslim je pomembno poudariti, da se mladi od njih učijo in je zato potrebno, da z njimi čim bolj sodelujejo in jim pomagajo, v primeru da pride do težav. Torej potrebno je opustiti vse stereotipe tako o mladih, kot o starejših ter jih tako spodbuditi h komunikaciji. (R. Lesonsky, *Generation Gap: Improving Communication Between Older and Younger Generations in Business*, 2014.)

Seveda pa ni dovolj če se le podjetja trudijo zmanjšati razlike med zaposlenimi, tudi sami se moramo potruditi in delati na čim boljšem odnosu z vsemi zaposlenimi. V delovnem okolju moramo opustiti vse stereotipe, saj le tako lahko uspešno sodelujemo. V primeru, da imamo drugačen pristop do sodelavca, le ker je mlajši oz. starejši od nas, ne bomo nikoli uspeli dobro komunicirati in si med seboj pomagati. Zelo pomembno je, da razumemo sodelavce in smo strpni do njih, kljub temu da ravnajo drugače kot bi želeli mi. Postaviti se moramo v njihov položaj, kaj bi mi naredili če bi bili na njegovem mestu. Tako mu podamo podali mnenje in mu svetujemo, kako naj se loti naloge, ki mu je bila dana. Ena najpomembnejših stvari je ta, da med komunikacijo sogovornika gledamo v oči, pa če je to vodja ali sodelavec. Na ta način mu damo vedeti, da ga poslušamo. (D. Nishi, *Older Workers Should Think Young*, 2013.)

Z vse daljšimi delovnimi dobami in velikim porastom uporabe elektronike, socialnih omrežij in drugih čudežev globalizacije, ki so bili nekaj desetletji nazaj še neobstoječe, se v zadnjem desetletju firme spopadajo z medgeneracijskim povezovanjem na delovnem mestu, ki pa se izkaže za zahtevnejšo nalogo kot bi si sprva predstavljali. A vseeno nalogo, katere rešitev je ključna za učinkovito delovanje takih ali drugačnih podjetij.

Prvo večjo prepreko predstavlja nezainteresiranost starejših zaposlenih za sodelovanje z najmlajšo generacijo. Študije kažejo na to, da je mnenje »baby boomerjev« o svojih kolegih iz mlajše generacije, natančneje, o tistih rojenih po 80. letu prejšnjega stoletja, slabo. Po mnenju starejših generacij naj te med drugim ne bi bili; delovni in sposobni učinkovito delovati kot del skupine. Bili pa naj bi tudi prepirljivi in nezmožni reševanja vsakdanjih problemov, ki se pojavljajo pri delu. Po drugi strani pa so mlajši zaposleni v večini primerov z veseljem pripravljeni sodelovati s starejšimi, bodisi v ekipi ali v razmerju mentor-učenec. Iz raziskav je lahko razbrati, da je najbolj logična rešitev uvajanje novih, mladih-zaposlenih s pomočjo tistih, ki so blizu konca svoje delovne dobe. Na ta način se ustvarijo vezi iz katerih pridobita obe

strani, posledično pa še firma sama, kar naj bi bil tudi cilj vsakega direktorja, lastnika ali kakršnegakoli vodje.

Po drugi strani je tu problem motiviranja starejših zaposlenih, ki zaradi svojega omejenega znanja uporabe modernih naprav in sredstev za komuniciranje nazadujejo za svojimi mlajšimi kolegi, katerim so bile prej omenjene stvari tako rekoč postavljene v zibelko. Posledično mlajši s pravimi sposobnostmi napredujejo do eminentnih položajev hitreje kot kadarkoli prej, kar pa, če se vrnemo k prvotnem problemu, tega le še stopnjuje. Kot, da to ne bi bilo dovolj se vse več podjetij odloča za povezovanje zaposlenih prek socialnih omrežji, kar je pametna poteza, ki pa seveda ne ustreza tistim, ki jim tehnologija povzroča težave. Še zadnji dejavnik k primanjkljaju motivacije in zadovoljstva veteranov je njihova manjšina, kar pomeni, da se firmam ni v interesu prilagajati le njim. Nezadovoljstvo starejših zaposlenih je logično, saj se s časom začnejo počutiti podcenjene in se posledično ne trudijo več vlagati toliko svojega časa in energije v podjetje, ki jih za to ne bo nagradilo. (The Economist, Winning the generation game, 2013.)

2.5 KAKŠNA BO PRIHODNOST? SE BO RAZKORAK MED GENERACIJAMI ŠE VEČAL?

Kakšna bo prihodnost, je težko napovedati. Vsa podjetja sicer težijo k temu, da bi se razlike zmanjšale, vendar še vseeno ne moremo natančno predvideti, ali bodo v prihodnosti v večini podjetij zaposleni samo starejši oz. samo mlajši ali bodo prevladovali mešane generacije.

Po mojem mnenju je najučinkovitejši tim tisti, kateri je najbolj generacijsko mešan. Na žalost danes prevečkrat najdemo kolektive, ki jih sestavljajo samo mladi, ali samo starejši. Ne zavedamo se kako lahko na našo prihodnost vplivajo odločitve, ki jih sprejmejo starejši. To nam da vedeti, da smo vsi, ne glede na starost povezani, ter da naše odločitve vplivajo na druge. Premalo poudarka damo na to, kako koristno je lahko sodelovaje med različnimi generacijami. Mladi danes smo sicer motivirani, da se vključimo v dogajanja, ki se odvijajo v naši okolici. Imamo mnoga znanja, ki jih lahko delimo z starejšimi, in tudi sami se lahko od starejših marsikaj naučimo, ter tako preprečimo ponavljanje napak, ki so se zgodile že v preteklosti.

Veliko starejših kljub dolgoletnim izkušnjam ter delu padejo v tako imenovane kalupe, bojijo se manjših sprememb, kaj šele kakšnih večjih. Torej če bomo uspeli združiti zagnanost mladih in izkušnje starejših bomo naredili ogromen korak naprej. Eden izmed problemov danes je tudi, da se število ljudi zmanjšuje, generacije so manjše, saj ima večina družin po največ dva otroka. To pomeni, da starejši svoje znanje in izkušnje podelijo le majhnemu številu sorodnikov. Na

podlagi tega sicer ne moremo napovedati kaj lahko to pomeni za prihodnost, vendar moramo biti vseeno pozorni na vsako dogajanje ter biti pripravljeni na posledice, ki jih lahko prinesejo naša dejanja.

Pomembno je, da se zavedamo kakšnega pomena je, da starejši prenašajo svoje znanje in izkušnje mlajšim, saj bodo mlajši tako postali bolj samozavestni in bodo lahko izvajali potrebne rešitve, ki jih bodo potrebovali v življenju in kasneje na delovnem mestu. Ob upoštevanju teh stvari, se nam za prihodnost ni potrebno bati. (R. F., S. Castañeda, Why Bridging the Gap between Generations Means Progress, 2013.)

3 METODOLOGIJA

3.1 PREDSTAVITEV VZORCA

Za našo raziskavo smo s pomočjo spletne ankete dobili 111 odgovorov, od tega 58 odgovorov iz Slovenije in 53 odgovorov iz drugih držav po svetu med drugim tudi intervju z mlado vodjo tujega podjetja.

Tabela 1: Predstavitev vzorca

LOKACIJA VPRAŠANE OSEBE	ŠT. VPRAŠANIH OSEB	OPOMBE
Slovenija	58	anketa
tujina	52	anketa
Bosna in Hercegovina	1	intervju

Vir: Rezultati ankete

3.2 NAČIN ZBIRANJA PODATKOV

Podatke smo zbirali na tri načine. In sicer s pomočjo spletne ankete na naslovu <https://www.google.com/forms/about/>, ki smo jo posredovali naši ciljni skupini, torej študentom, dijakom ter mlajšim zaposlenim (15-29) po Sloveniji in tujini. In pa preko osebnega intervjuja, kjer je član naše skupine v tuji državi (Bosna in Hercegovina) opravil intervju z mladim vodjo organizacije. Zbrani podatki, nam bodo pomagali pri predstavitvi pogleda mladih o dani problematiki, prav tako pa nam bodo pomagali pri primerjavi odnosa mlajših zaposlenih do starejših zaposlenih v Sloveniji in v tujini.

Sprva smo napisali teoretični del seminarske naloge z naslovom »Prepričanja mladih o starejših zaposlenih in sodelovanju z njimi«. Za teoretični del smo si v različnih knjižnicah sposodili knjige, a ker o naši tematiki ni napisanih veliko knjig, ki so na voljo v Sloveniji smo si pomagali

z različnimi raziskavami in znanstvenimi članki, s spletnih strani kot sta <http://www.sciencedirect.com> in <https://scholar.google.si/>, ki so bili tudi naš glavni vir.

Nato pa smo glede na zbrane informacije sestavili hipoteze in vprašanja za anketo. Pridobljene rezultate ankete smo analizirali, sestavili grafe in kasneje s pomočjo dobljenih podatkov ovrgli ali potrdili zadane hipoteze.

Anketo smo analizirali po vprašanju glede na naše hipoteze. Za vsako hipotezo posebej smo analizirali dobljene odgovore glede na vprašanje primerno za hipotezo. Potem smo izrisali grafe. Same rezultate smo tudi opisno zapisali in na podlagi tega ovrgli oz. potrdili zastavljene hipoteze. Po analizi smo napisali še metodologijo, povzetek in sklep celotnega dela.

3.3 HIPOTEZE

Hipoteze, ki smo jih postavili se delno nanašajo na teoretični del, saj smo poskušali na podlagi le-tega napovedati, kako bodo na postavljena vprašanja odgovarjali anketiranci:

- Mladi bi raje imeli mlajše kot starejše sodelavce.
- Generaciji Y je težje priti do zaposlitve kot generaciji njihovih staršev.
- Današnji delodajalci od mlajših zahtevajo več znanja in spretnosti kot so jih od mladih delavcev zahtevali nekoč.
- Mladi bi za nadrejeno osebo imeli raje mlajšo kot starejšo osebo.
- Mladi lastniki podjetij bi raje zaposlili mlajše kandidate brez izkušenj kot pa starejše z več izkušnjami.
- Mlajši delavci so enako odgovorni kot starejši.
- Mlajši delavci so produktivnejši od starejših.

4 REZULTATI

4.1 SPOL

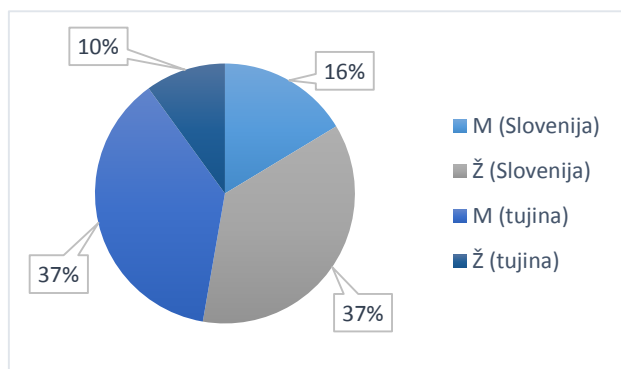
V anketi je sodelovalo 110 oseb, od tega jih je bilo

Tabela 2: Spol

n	M (Slovenija)	Ž (Slovenija)	M (tujina)	Ž (tujina)
110	18	40	41	11

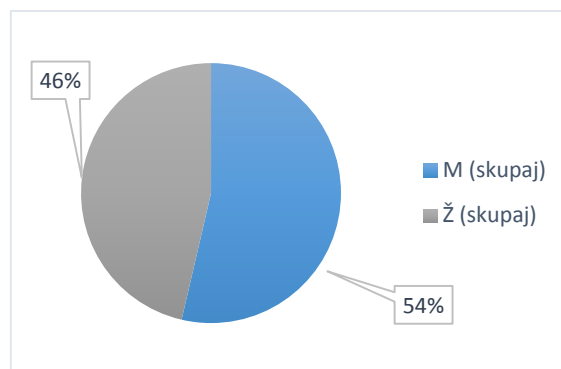
Vir: Rezultati ankete

Graf 1: Spol (po lokaciji)



Vir: Rezultati ankete

Graf 2: Spol (skupaj)



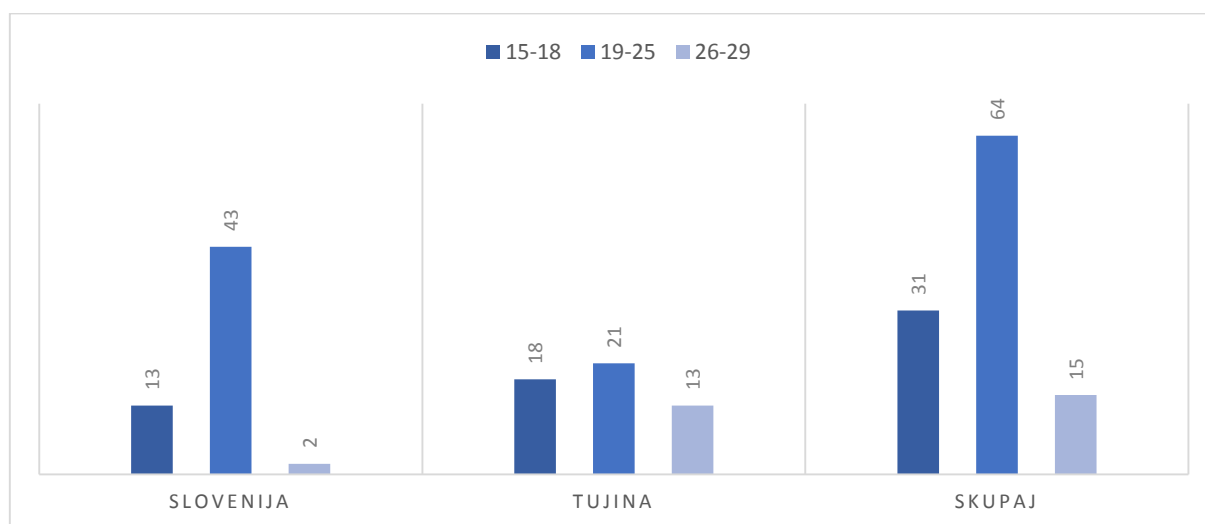
Vir: Rezultati ankete

Mlade smo razdelili v dve skupini in sicer v slovenske in tuje anketirance. To nam bo pomagalo pri primerjavi in testiranju hipotez med Slovenci in tujimi udeleženci raziskave.

4.2 STAROST ANKETIRANIH

V raziskavi so sodelovali mladi stari med petnajstim in devetindvajsetim letom. Razdelili smo jih v tri skupine in sicer od 15 do 18, od 19 do 25 in od 16 do 29. Naslednji podatki prikazujejo starosti naših anketirancev:

Graf 3: Starost udeležencev (posebej)
Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



Vir: Rezultati ankete

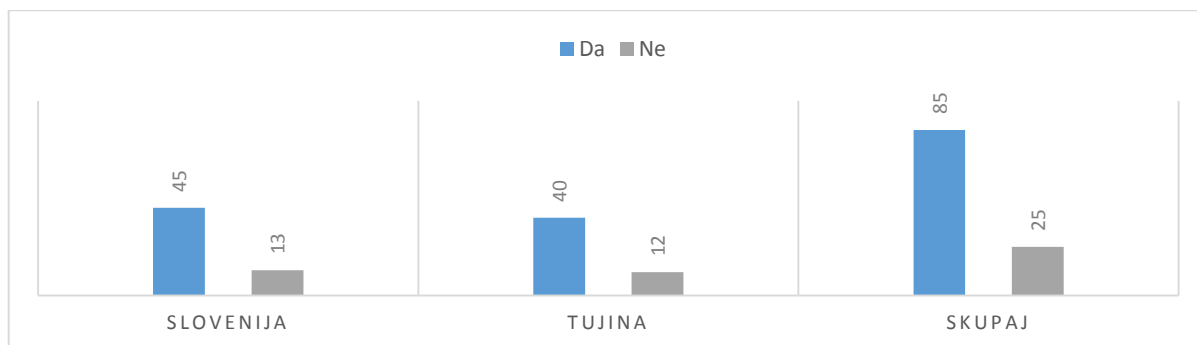
Anketo so v veliki večini opravljali mladi med 19 in 25 letom starosti (58%), najmanj anket je izpolnila starostna skupina med 26 in 29 leti (14%), starostna skupina med 15 in 18 letom starosti pa je 28% anketirancev.

4.3 ZAPOSLENOST MLADIH V SLOVENIJI IN TUJINI

Anketirance smo vprašali, če so že bili kdaj zaposleni redno ali preko študentskega servisa.

Graf 4: Primerjava zaposlenosti mladih po starostnih skupinah

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



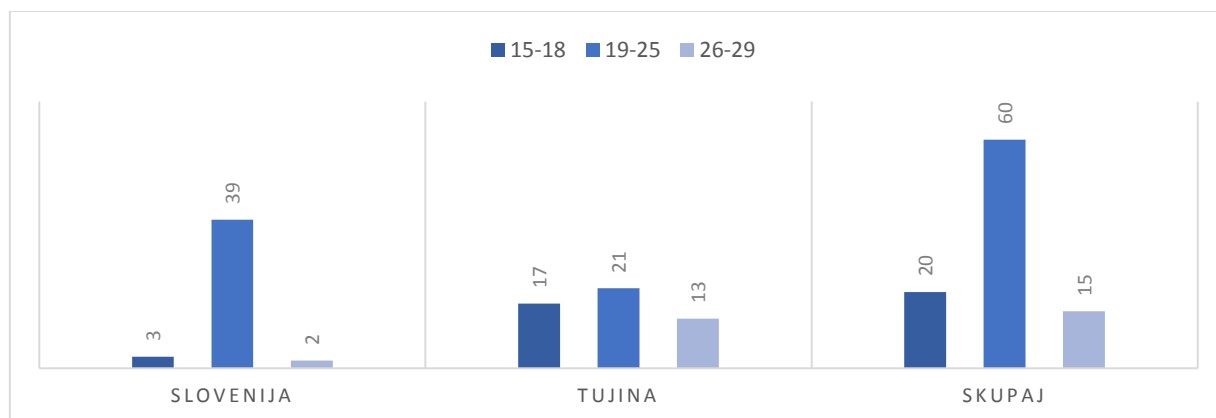
Vir: Rezultati ankete

Rezultati so si zelo podobni, tako v Sloveniji, kot v tujini so mladi v veliki večini že bili zaposleni (77%).

Zanimalo nas je tudi, v katerem starostnem rangu je (bilo prvič) zaposlenih največ anketiranih (63%), (anketiranci, ki še niso bili zaposleni so izzeti iz rezultatov). Rezultati so sledeči:

Graf 5: Starost prve zaposlitve

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti

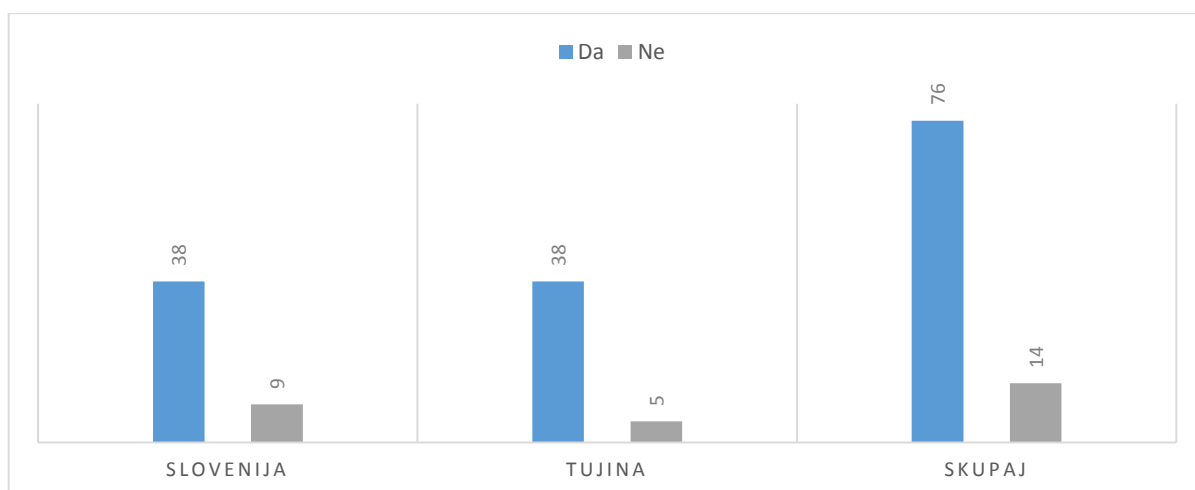


Vir: Rezultati ankete

Zanimivo je, da so mladi v tujini v veliki večini začeli z delom že med 15 in 18im letom, 33% (kljub temu, da jih je več začelo z delom med 19im in 25im, 41%), medtem ko so v Sloveniji v veliki večini začeli z delom med 19 in 25imi leti, 88%.

Rezultati ankete pa kažejo tudi na to, da se je velika večina mladih na delovnem mestu že srečala s starejšimi sodelavci in z njimi tudi sodelovala, 84%.

Graf 6: Sodelovanje s starejšimi sodelavci na delovnem mestu
Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti

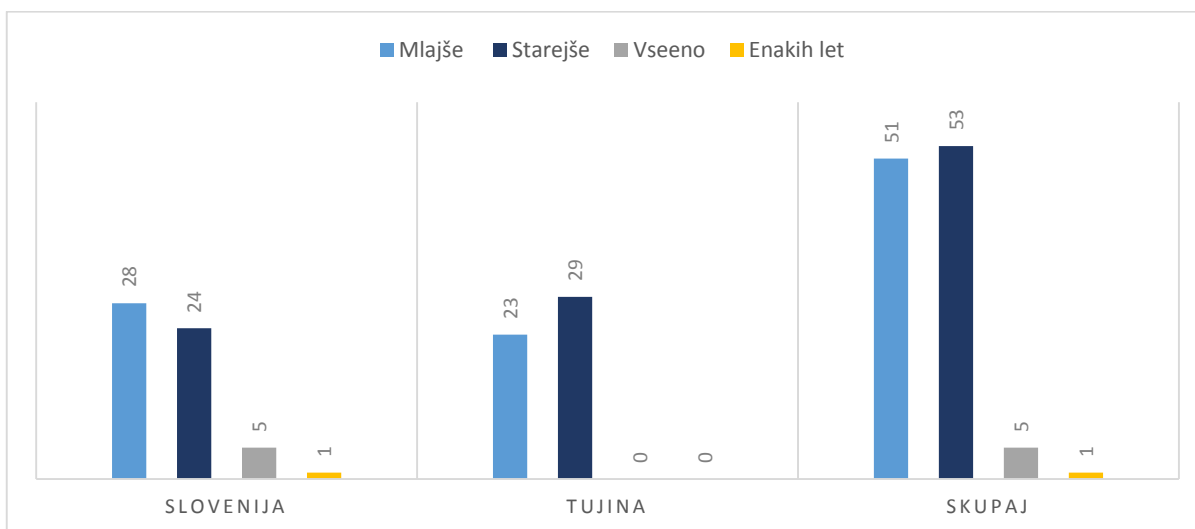


Vir: Rezultati ankete

5 TESTIRANJE HIPOTEZ

5.1 HIPOTEZA 1: MLADI BI RAJE IMELI MLAJŠE KOT STAREJŠE SODELAVCE.

Graf 7: Bi za sodelavce raje imeli mlajše osebe, ali starejše?
Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



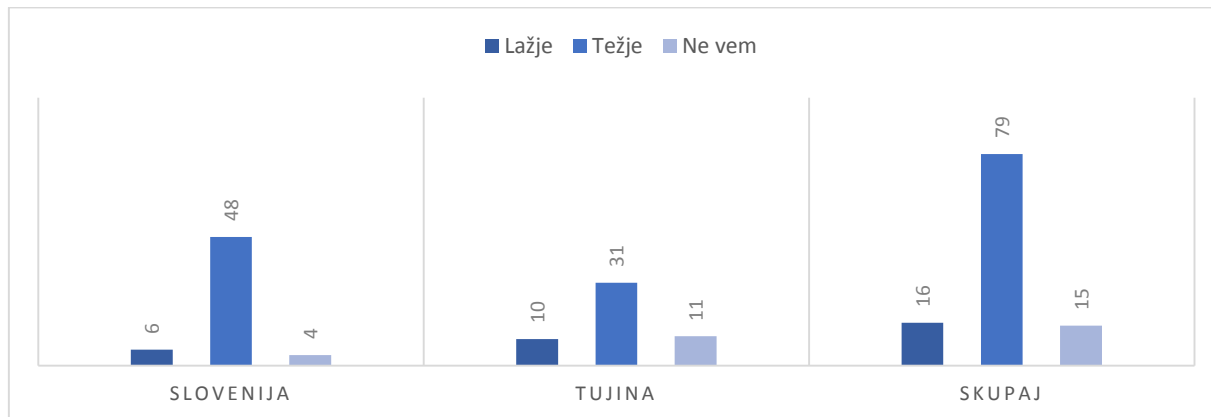
Vir: Rezultati ankete

V Sloveniji bi 48% mladih raje imelo mlajše sodelavce kot v tujini (44%). 8% slovenskih anketirancev je vseeno kdo so njihovi sodelavci, 2% slovenskih anketirancev pa bi najraje imelo sodelavce enakih let. Razlika med rezultati ni tako velika, zato je prva hipoteza zavržena. Mladim je tako v Sloveniji, kot v tujini bolj kot ne vseeno s koliko starimi sodelavci delajo.

5.2 HIPOTEZA 2: GENERACIJI Y JE TEŽJE PRITI DO ZAPOSLOTITVE KOT GENERACIJI NJIHOVIH STARŠEV.

Graf 8: Se vam zdi da je vaši generaciji težje priti do zaposlitve kot pa naprimer generaciji vaših staršev, v vaših letih?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



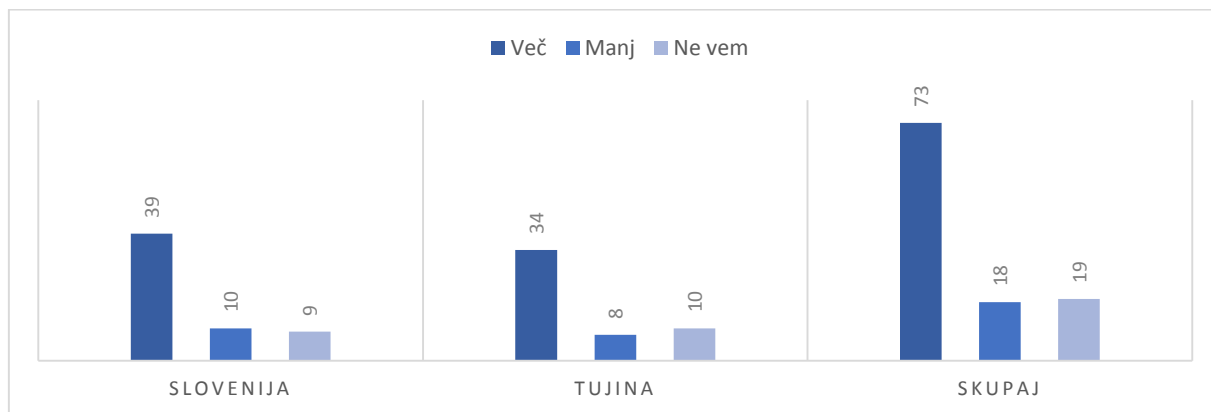
Vir: rezultati ankete

Generaciji Y je tako v Sloveniji kot v tujini težje priti do zaposlitve (tako odgovorilo 71% anketiranih), kot je bilo to generaciji njihovih staršev, zato je ta hipoteza potrjena.

5.3 HIPOTEZA 3: DANAŠNJI DELODAJALCI OD MLAJŠIH ZAHTEVAJO VEČ ZNANJA IN SPRETNOSTI KOT SO JIH OD MLADIH DELAVCEV ZAHTEVALI NEKOČ.

Graf 9: Se vam zdi da današnji delodajalci zahtevajo več znanja in spretnosti od vas, kot naprimer od vaših staršev v vaših letih?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



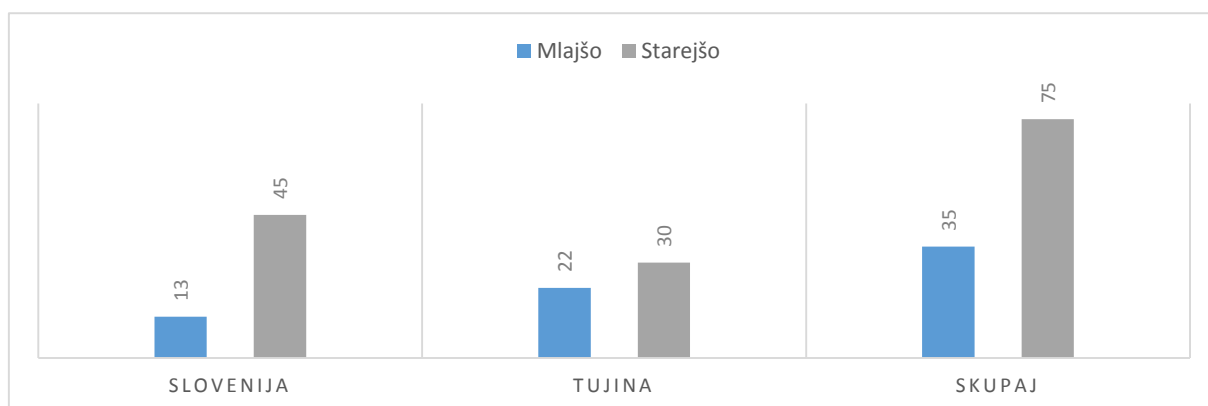
Vir: Rezultati ankete

Rezultati ankete kažejo, da današnji delodajalci nedvomno zahtevajo od mlajših (generacija Y) več znanja in spretnosti kot so od mladih delavcev (generacija X in druge) zahtevali nekoč, saj je 66% anketiranih odgovorilo, da nadrejeni zahtevajo od njih več kot so od njihovih staršev v mladih letih. Hipoteza je potrjena.

5.4 HIPOTEZA 4: MLADI BI ZA NADREJENO OSEBO IMELI RAJE MLAJŠO KOT STAREJŠO OSEBO.

Graf 10: Bi za nadrejenega raje imeli mlajšo zagnano osebo ali starejšo, izkušeno?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti



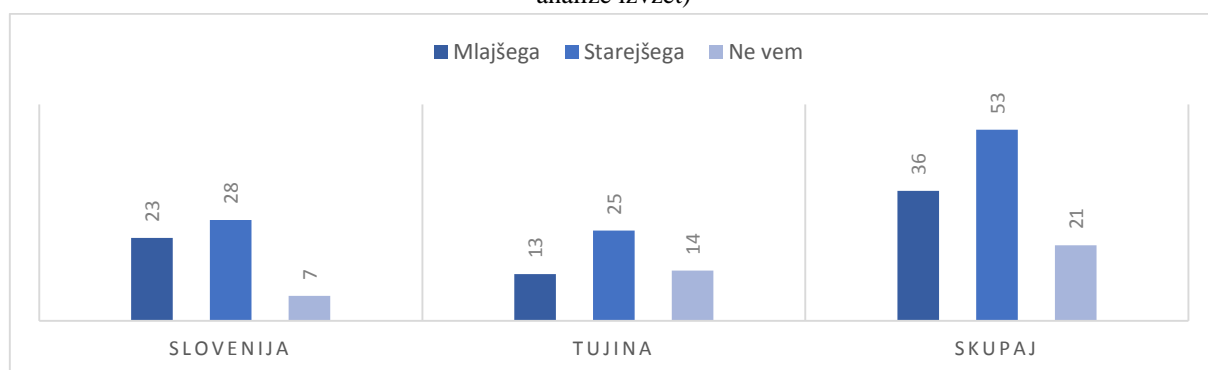
Vir: Rezultati ankete

Večina anketiranih (68%) je mnenja, da bi mladi veliko raje imeli za nadrejeno osebo bolj izkušeno starejšo osebo kot mlado in zagnano osebo. Hipoteza je zavrnjena.

5.5 HIPOTEZA 5: MLADI LASTNIKI PODJETIJ BI RAJE ZAPOSILILI MLAJŠE KANDIDATE BREZ IZKUŠENJ KOT PA STAREJŠE Z VEČ IZKUŠNJIAMI.

Graf 11: Bi v primeru, da ste lastnik podjetja, v svojem podjetju raje zaposlili mlajšega kandidata brez izkušenj ali starejšega kandidata z izkušnjami?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti (v analizo so všteti samo odgovori; mlajšega/starejšega. Ne vem je iz analize izvzet)



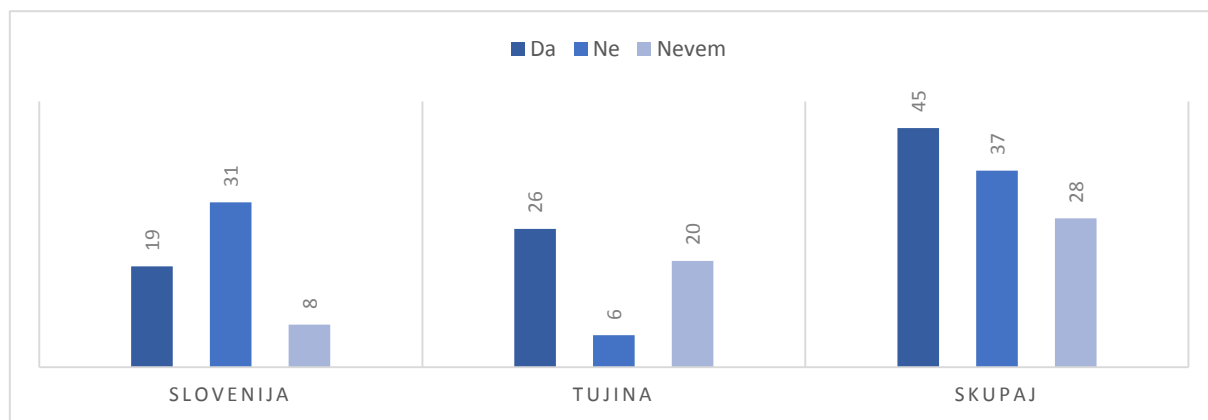
Vir: Rezultati ankete

Analiza rezultatov ankete kaže, da če bi slovenski anketiranec zaposlil nekoga v svojem podjetju, bi mu bilo skoraj vseeno, ali bi zaposlil nekoga starejšega ali mlajšega, saj je rezultat skoraj zanemarljiv (9%). V tujini pa bi anketiranci raje zaposlili starejšo osebo z več izkušnjami (66%), kot mlajšo brez izkušenj (34%). Hipoteza je na podlagi rezultatov zavrnjena.

5.6 HIPOTEZA 6: MLAJŠI DELAVCI SO ENAKO ODGOVORNI KOT STAREJŠI.

Graf 12: Menite, da so starejši delavci bolj odgovorni kot mlajši?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti (v analizo so všteti samo odgovori; da/ne. Ne vem je iz analize izvzet)



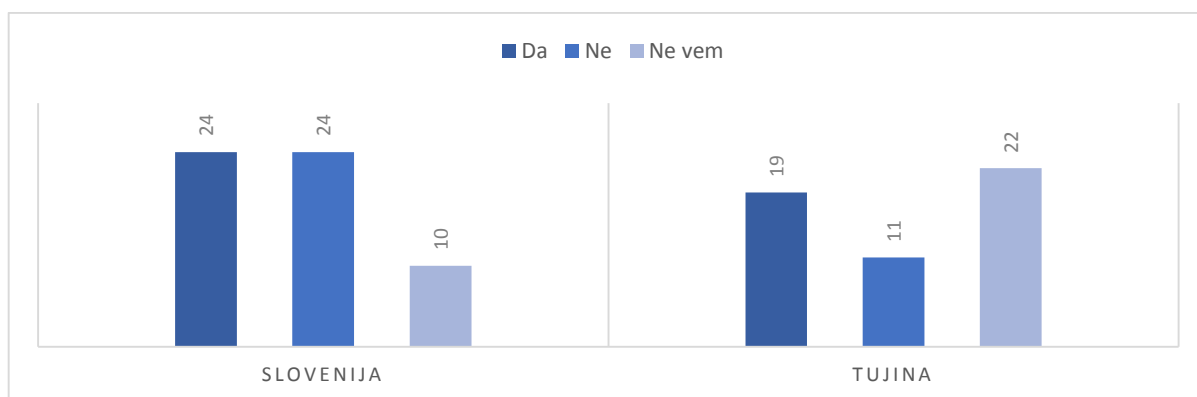
Vir: Rezultati ankete

Analiza podatkov ankete je pokazala, da slovenski anketiranci v veliki večini (62%) menijo, da starejši delavci niso bolj odgovorni od mlajših delavcev. V tujini pa je zadeva ravno obratna, saj 81% anketiranih meni, da so starejši delavci bolj odgovorni kot mlajši. Takšen rezultat nam pokaže, da generacija Y v tujih državah gleda na starejše zaposlene povsem drugače, kot nanje gledamo mladi v Sloveniji.

5.7 HIPOTEZA 7: MLAJŠI DELAVCI SO PRODUKTIVNEJŠI OD STAREJŠIH.

Graf 13: Menite, da so mlajši bolj produktivni od starejših?

Vzorec: Mladi med 15 in 29 letom starosti (v analizo so všteti samo odgovori; da/ne. Ne vem je iz analize izvzet)



Vir: Rezultati ankete

Slovenski anketiranci menijo, da so tako mlajši kot starejši delavci enako produktivni (50%), anketiranci tujih držav pa menijo, da so mlajši bolj produktivni kot starejši delavci (63%).

6 DISKUSIJA

6.1 INTERPRETACIJA REZULTATOV

MLADI BI RAJE IMELI MLAJŠE KOT STAREJŠE SODELAVCE.

Pričakovali smo, da bi mladi imeli raje mlajše kot starejše sodelavce a so bili rezultati med mlajšimi in starejšimi sodelavci skoraj enaki. Sicer bi v Sloveniji anketiranci raje imeli mlajše sodelavce kot v tujini, a razlika med rezultati ni bila tako velika. Iz grafov je razvidno tudi, da je nekaterim anketirancem vseeno kdo so njihovi sodelavci, obstajajo pa tudi takšni, ki bi najraje imeli sodelavce enakih let.

GENERACIJI Y JE TEŽJE PRITI DO ZAPOSLOTITVE KOT GENERACIJI NJIHOVIH STARŠEV.

Hipotezo smo potrdili, saj je generaciji Y tako v Sloveniji, kot tudi v tujini težje priti do zaposlitve, kot je bilo to njihovim staršem. Pritrdilno je odgovorila več kot polovica anketiranih. Kar je razvidno tudi v grafih.

DANAŠNJI DELODAJALCI OD MLAJŠIH ZAHTEVAJO VEČ ZNANJA IN SPRETNOSTI KOT SO OD MLADIH DELAVCEV ZAHTEVALI NEKOČ.

Rezultati ankete kažejo, da današnji delodajalci nedvomno zahtevajo od generacije Y, oz. mlajših zaposlenih veliko več znanja in spretnosti kot so od mladih delavcev (generacija X in druge) zahtevali nekoč, pritrnilno je odgovorilo več kot polovico vprašanih.

MLADI BI ZA NADREJENO OSEBO IMELI RAJE MLAJŠO KOT STAREJŠO OSEBO.

Več kot 50 odstotkov anketiranih bi za nadrejeno osebo vseeno raje imelo bolj izobraženo, izkušeno in starejšo osebo. Kot pa mlajšo in zagnano osebo.

MLADI LASTNIKI PODJETIJ BI RAJE ZAPOSILILI MLAJŠE KANDIDATE BREZ IZKUŠENJ KOT PA STAREJŠE Z VEČ IZKUŠNjami.

Analiza rezultatov ankete kaže, da če bi slovenski anketiranec zaposlil nekoga v svojem podjetju, bi mu bilo skoraj vseeno, ali bi zaposlil nekoga starejšega ali mlajšega. V tujini pa bi več kot polovica anketirancev raje zaposlila starejšo osebo z več izkušnjami, kot mlajšo brez izkušenj.

MLAJŠI DELAVCI SO ENAKO ODGOVORNI KOT STAREJŠI.

Analiza podatkov ankete je pokazala, da slovenski anketiranci v veliki večini menijo, da starejši delavci niso bolj odgovorni od mlajših delavcev. V tujini pa je zadeva ravno obratna, saj večina anketiranih meni, da so starejši delavci bolj odgovorni kot mlajši. Takšen rezultat nam pokaže, da generacija Y v tujih državah gleda na starejše zaposlene povsem drugače, kot nanje gledamo mladi v Sloveniji.

MLAJŠI DELAVCI SO PRODUKTIVNEJŠI OD STAREJŠIH.

Nam se zdi, da so mlajši delavci zaradi starosti in znanja bolj produktivni kot so starejši zaposleni, a slovenski anketiranci menijo, da so tako mlajši kot starejši delavci enako produktivni, anketiranci tujih držav pa menijo, da so mlajši bolj produktivni kot starejši zaposleni.

6.2 POGLED MLADEGA MANAGERJA NA ZAPOSLENE V PODJETJU

Podjetje: Una promet, d.o.o.

Direktor/ustanovitelj: Bašagič Rejhan, dipl.ing.inf.

Število zaposlenih: 35

Povprečna starost zaposlenih: 30-32 let

Struktura podjetja:

- Računovodstvo in finance - 2 osebi
- Nabava - 2 osebi
- Prodajni center - 2 osebi
- 3 prodajni oddelki - 3 osebi (3 managerji, vsak v enem oddelku)

Direktor podjetja je opisal svoje začetke v raznih podjetjih v različnih dejavnostih, kjer se je srečeval večinoma s starejšim vodstvom.

Sam opisuje 2 tipa starejših oseb in sicer; takega ki se boji modernega načina dela in takega, ki se želi naučiti novih veščin in informatiko izkoristiti pri delu.

Starejša generacija v njegovem podjetju, po njegovem mnenju obvlada informacijski sistem, pri tem navaja, da že 15 let uporabljajo spletno bančništvo, čeprav je oseba, ki upravlja s tem sistemom pripadnik starejše generacije. Takšna oseba je tudi predstavnik generacije, ki se želi naučiti novih veščin.

Pod pojmom starejše generacije, direktor karakterizira osebe starejše od 50 let, ve, da so to osebe, ki so odrasle v drugačnem sistemu, ki ni bil tako kapitalističen, zato so jim navadno modernejši pristopi rahlo zastrašujoči.

Njegovo mnenje je, da je v podjetju dobro imeti predstavnike različnih generacij. Sam posluša vse predloge, ne samo iz spoštovanja, ampak zaradi znanja in izkušenj, ki jih starejši posedujejo. Prav tako upošteva tudi mnenja mlajših zaposlenih, v kolikor so le-ta s poslovnega vidika tudi kakovostna.

Če bi sestavljal tim za kakšen poseben projekt, bi v tim sprejel mlajšo generacijo. Primarno zato, ker je tudi sam mlad, predvsem pa zato ker se mladi hitreje učijo in nimajo problemov z modernim pristopom reševanja problemov.

Za starejše v svojem podjetju pravi da so glede na svoja leta napredni, čeprav tudi pri njih opaža strah pred novimi stvarmi. Skoraj vsi zaposleni v podjetju so informacijsko pismeni.

Meni, da so starejši manj učinkoviti, vendar se maksimalno trudijo. Na vodilno mesto raje postavi osebo z izkušnjami a modernim pristopom saj išče izključno predanost podjetju in delavnost.

6.3 PRIPOROČILA ZAPOSLOVALCEM V ZVEZI Z GENERACIJO Y V SLOVENIJI

Zaposlovalcem v zvezi z generacijo Y v Sloveniji priporočamo; če potrebujejo izobražene, močne, iznajdljive in poštene delavce, naj zaposlijo nekoga mladega. A hkrati bodo podjetja morala delati na upravljanju starosti (age management), na starejše delavce ne smejo pozabiti. Seveda bodo podjetja morala delati tudi na izobraževanju mlajših, saj kljub visoki izobraženosti današnjih visokošolskih diplomantov niso podkovani za delo v praksi. Vsi se pritožujejo, da mladi nočejo delati, a to ni resnica, mladi sploh nimajo možnosti, da bi dobili zaposlitev, zato bi se morala podjetja širiti, starejši kadri bi se morali upokojiti in dati priložnost mladim, da pokažejo svoje ideje in znanja v poslovnem svetu.

7 SKLEP

Ugotavljamo, da imajo mladi lepše mnenje o starejših, kot smo si predstavljali na začetku. Čeprav si želijo zaposlitve v mladem timu, kot nadrejenega raje vidijo starejšo, bolj izkušeno osebo. Iz tega lahko sklepamo, da mladi še vedno cenijo mnenja starejših oseb in jim zaupajo da jih v organizacijah vodijo. Slovenski anketiranci so prepričani, da odgovornost ni stvar let in da starejši niso bolj odgovorni, medtem ko so nas rezultati iz tujine presenetili, saj je tam velika večina mladih mnenja, da so starejši bolj odgovorni od njih. Ugotovili smo, da ima velika večina mladih, že izkušnje z neko vrsto zaposlitve, s tem pa tudi izkušnje s starejšimi sodelavci. To nas je razveselilo, saj so tako odgovarjali na podlagi lastnih izkušenj in so si mnenje lahko bolj izoblikovali. Mlada populacija je produktivnost mlajših izenačila s produktivnostjo

starejših, v kolikor pa se bodo v življenju odločili za podjetniško pot, jim je vseeno za leta delojemalcev, pomembne bodo druge kvalitete, ki jih bodo le-ti posedovali. Velika večina anketirancev se strinja s trditvijo, da je mladim danes težje priti do zaposlitve, kot naprimer njihovim staršem. Dejstvo je da delodajalci danes zahtevajo veliko več veščin in spretnosti kot nekoč, sama izobrazba ni več dovolj. Mladi se tega zavedajo, zato upamo, da bodo ob študiju posvetili nekaj časa tudi drugim stvarem, ki bi jim morda nekoč v življenju prinesle konkurenčno prednost na trgu dela. V seminarski nalogi smo namenili tudi poglavje, kako lahko zmanjšamo generacijske razlike, nekaj predlogov pa smo tudi sami oblikovali. Če ne drugim, bodo vsaj nam v življenju vsekakor prav prišli.

7.1 PREDLOGI ZA NADALJNE RAZISKAVE & IZDELAVO SEMINARSKIH NALOG

Za nadaljnje raziskovanje in preučevanje problematike med mlajšimi in starejšimi na delovnem mestu menim, da bi sprva morali poenotiti delovno silo v očeh managerjev, na primer, da niso starejši bolj »pametni« samo zaradi njihove delovne dobe, ampak, da tudi mladim ne manjka inovativnih idej in znanj. Ko bi prišlo do te spremembe pa predlagam, da bi se naredila podobna raziskava kot je bila narejena v naši seminarski nalogi, torej kako mladi gledajo na starejše zaposlene. Lahko pa bi se naredila tudi raziskava, kako gledajo starejši na mlade zaposlene, ali pa kako gleda vodstvo na različne generacije

Priporočamo pa tudi, da se v nadaljnjih letih za raziskovanje s strani študentov EF teme bolj omejijo glede obširnosti, kajti pri določenih naslovih je težko zelo omejiti dolžino teoretičnega dela, pri drugih pa zelo primanjkuje literature.

Bodočim študentom pa priporočamo, da se izdelave seminarske naloge lotijo skupinsko in z veseljem, ter ob pravem času. Predlagamo jim tudi, da poiščejo čim več različnih virov, tako spletnih kot knjig, saj bodo le tako lahko uspešno napisali seminarsko nalogo. Priporočamo pa jim tudi, da če se odločijo za spletno anketo, da to anketo razpošljejo vsaj mesec pred oddajo seminarske naloge, saj jim drugače ne bo uspelo dobiti vseh potrebnih odgovorov za izdelavo analize.

Predvsem najpomembnejše pa je, da se študentje, ki bodo skupaj pisali seminarsko nalogo povežejo med sabo (tako v živo kot preko socialnih omrežij) in postanejo prijatelji, saj jim bo to zelo olajšalo delo.

8 LITERATURA IN VIRI

8.1 LITERATURA

- Henseler, C. (ur.), (2014). *Generation X Goes Global – Mapping a Youth Culture in Motion* (1st ed.) (str. 7-10). Schenectady, New York: Routledge.
- Hlebec, V. (ur.), (2009). *Starejši ljudje v družbi sprememb*. Maribor: Aristej.
- Žiberna, A., Kožuh-Novak, M. (ur.), (2007). *Odnos do starejših v slovenski javnosti : [zamolčane zgodbe]*. Ljubljana: Zveza društev upokojencev Slovenije : Slovenska filantropija, društvo za promocijo prostovoljnega dela
- Anderlič, J. (2009). *Generaciji X in Y v organizacijah* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jurič, A. (2006). *Šolnine v visokošolskem izobraževanju (primerjava Slovenije z Avstrijo)* (diplomsko delo). Ljubljana: Filozofska fakulteta.

8.2 VIRI

- Altavena, L. (2012, 27. april). One in Two New College Graduates Is Jobless or Underemployed. *The New York Times*. Najdeno 27. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://thechoice.blogs.nytimes.com/2012/04/27/one-in-two-new-college-graduates-i-jobless-or-underemployed/>
- Andragoški center Slovenije (2008). Brezposelnost v Sloveniji. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2008/6.pdf>
- Armour, S. (2005, 6. november). Generation Y: They've arrived at work with a new attitude. *USA TODAY*. Najdeno 1. maja 2015 na spletnem naslovu http://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm
- Castañeda, R. F. S. (2013, 21. avgust). *World Youth Alliance Blog*. Najdeno 2. maja 2015 na spletnem naslovu <https://worldyouthalliance.wordpress.com/2013/08/21/why-bridging-the-gap-between-generations-means-progress/>

- Fallon, N. (2014, 16. Junij) Tackling the Challenges of the Multigenerational Workforce. *Business News Daily*. Najdeno 01. Maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.businessnewsdaily.com/6609-multigenerational-workforce-challenges.html>
- *Generacija Y in razlike med generacijami*. (2012, 26. september). *E-UTRIP*. Najdeno 25. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://www.e-utrip.si/zdravje/2608-generacija-y-in-razlike-med-generacijami>
- Horovitz, B. (2012, 4. maj). After Gen X, Millennials, what should next generation be? *USA TODAY*. Najdeno 25. aprila 2015 na spletnem naslovu <http://usatoday30.usatoday.com/money/advertising/story/2012-05-03/naming-the-next-generation/54737518/1>
- Inkubator Sežana (2013). Subvencija za zaposlitev brezposelnih mladih do 30. leta starosti. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.inkubator.si/aktualno/razpisi/subvencija-za-zaposlitev-brezposelnih-mladih-do-30-leta-star>
- Kocbek, D. (2013, 5. avgust). Prisiljeno izseljevanje mladih talentov je socialna tragedija. *Mladina*. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.mladina.si/146816/prisiljeno-izseljevanje-mladih-talentov-je-socialna-tragedija/>
- Lesonsky, R. (2014, 23. september). Generation Gap: Improving Communication Between Older and Younger Generations in Business. *Fundera ledger*. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <https://www.fundera.com/blog/2014/09/23/generation-gap-enhancing-communication-older-younger-generations-business/>
- Miller, J. D. (2011). The Generation X Report: Active, Balanced and Happy: These young Americans are not bowling alone. *Lsay*. Najdeno 27. aprila 2015 na spletnem naslovu http://lsay.org/GenX_Rept_Iss1.pdf, 2-7.
- Munnell, H. A., Sass, A. S. & Soto M. (2006). Employer Attitudes Towards Older Workers: Survey Results. *Center for Retirement Research at Boston College*. Najdeno 27. aprila 2015 na spletnem naslovu http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2006/07/wob_3.pdf, 1-6.

- Nishi, D. (2013, 21. september). Older Workers Should Think Young. *The Wall Street Journal*. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323981304579079544065219818>
- Rutledge, S. M. (2014). How Long do Unemployed Older Workers Search for a Job? *Center for Retirement Research at Boston College*. Najdeno 26. aprila 2015 na spletnem naslovu http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2014/02/IB_14-3-508.pdf, 1-4
- T., H. (2013, 30. September). Pogodbe za nedoločen čas - to srečo imajo le redki. *RTV SLO MMC*. Najdeno 5. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.rtv slo.si/slovenija/pogodba-za-nedolocen-cas-to-sreco-imajo-le-redki/292550>
- Turk, D. (2005, 2. oktober). V naših podjetjih največ pripadnikov generacije X. *Finance*. Najdeno 1. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/132843/V-na%C5%A1ih-podjetjih-najve%C4%8D-pripadnikov-generacije-X?metered=yes&sid=416207339>
- Wilson, C. (2011, 4. avgust). »My So-Called Adulthood«. *The New York Times Magazine*. Najdeno 1. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.nytimes.com/2011/08/07/magazine/the-gen-x-nostalgia-boom.html?pagewanted>
- *Winning the generation game*. (2013, 28. september). *The Economist*. Najdeno 2. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.economist.com/news/business/21586831-businesses-are-worrying-about-how-manage-different-age-groups-widely-different>
- Žagar, L. (2009, 4. februar). Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y. *Finance Akademija*. Najdeno 1. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.finance-akademija.si/236618/Intervju-Kako-obvladovati-razlike-med-pripadniki-generacij-X-in-Y>

9 IZJAVE ČLANOV

ANA PALAČKOVIĆ

Jaz, Ana Palačković sem pri pripravi seminarske naloge pripravila naslednje vsebine: Vprašalnik, poglavje o sodelovanju različnih generacij na delovnem mestu in poglavje o zaposlitvenih možnostih mladih nekoč in danes ter končni sklep. Raziskala sem kakšne so delovne značilnosti generacij, ki se danes srečujejo na delovnem trgu in kje so morebitne razlike. Med pripravo seminarske naloge sem prišla do različnih spoznanj, predvsem pa sem spremenila svoja stališča do svojih sovrstnikov in se znebila nekaterih predsodkov, ki sem jih gojila do predstavnikov starejših generacij. Ker v prihodnosti nameravam odpreti svoje podjetje, ne dvomim, da mi bo pripravljena seminarska naloga na to temo ogromno pripomogla pri sprejemanju pomembnih odločitev, kot je izbira kadra, ter nadaljnje ravnanje z njim.

Ana Palačković

ANA PAVLIN

Jaz, Ana Pavlin, sem pri pripravi seminarske naloge pripravila naslednje vsebine: Na kakšne načine se podjetja trudijo zmanjšati razlike med različnimi generacijami, kakšna bo prihodnosti in ali se bo razkorak še večal, ter na koncu napisala še povzetek. Pri pisanju seminarske naloge sem se naučila, na kaj bom morala biti v prihodnosti sama pozorna ter kakšen odnos bo potreben ne samo do dela, temveč tudi do vseh zaposlenih. Izvedela sem, da je najučinkovitejši tim tisti, ki je najbolj medgeneracijsko mešan, saj si tako zaposleni med sabo lahko izmenjujejo ali dolgoletne izkušnje, ali pa nova znanja in sveže ideje. To mi v prihodnosti lahko zelo pomaga, saj če bom kdaj ustanovila lastno podjetje, bom bila pri izbiri zaposlenih na to zelo pozorna. Obnovila sem tudi svoje znanje, saj me je pisanje razlik med različnimi generacijami spomnilo, kako pomembno je spoštovati tako starejše, kot mlajše od katerih se lahko ogromno naučimo. Starejši nas lahko podučijo, do kakšnih napak lahko pri delu pride in s tem preprečijo, da bi v prihodnosti ravnali enako, medtem ko mlajši lahko starejše spodbudijo k kakšni spremembi ter jim pomagajo pri uporabi elektronskih aplikacij, ki lahko zelo olajšajo delo.

Ana Pavlin

ROK NARAKS

Jaz, Rok Naraks sem pri pripravi seminarske naloge pripravil naslednje vsebine: Uvod, Poglavlje o generacijah in njihovih značilnostih in njegova podpoglavja (Opis generacije X & Y in njune značilnosti, generaciji X & Y na delovnem mestu, Analizo podatkov (predstavitev vzorca, način zbiranja podatkov, nekatere hipoteze), Interpretiral sem rezultate anket, prevedel slovensko anketo v angleško in napisal seznam literature in virov. Raziskal sem, kakšne so bile nekdanje generacije in jih primerjal z današnjimi, prav tako sem raziskal, razlike med sprejemanjem starejših na delovnem mestu v današnjem času in včasih. Med pripravo seminarske naloge sem prišel do različnih spoznanj, razbil sem določene stereotipe in predsodke do starejših zaposlenih in starejših generacij nasploh, kar mi bo kot bodočemu podjetniku pripomoglo k zaposlovanju primernih kadrov in sprejemanju pomembnih poslovnih odločitev.

Rok Naraks

MALIK OMANOVIĆ

Jaz, Malik Omanović sem pri pripravi seminarske naloge pripravil naslednje vsebine: Ob pogovoru z različnimi managerji, direktorji in zaposlenimi v Bosni in Hercegovini in jih primerjal. Prav tako sem pripravil intervju z mladim managerjem v organizaciji, napisal sem tudi priporočila zaposlovalcem o v zvezi z generacijo Y. Med samo pripravo seminarske naloge sem se naučil poslušati ostale člane skupine in kako biti del skupine ter delati z njo. Ugotovil sem tudi, da so ljudje, ki so pametnejši od mene in da v skupini ni potreben samo en vodja. Lahko rečem, da sem se naučil kako biti tako sodelavec kot prijatelj. Katero znanje sem uporabil? V tem projektu sem uporabil znanja, ki jih nisem pridobil samo pri organizacijskem vedenju, ampak tudi pri drugih predmetih in v zasebnem življenju. Sicer demokracija opiše vse, ampak poudaril bom tudi druga znanja, kot na primer, znati poslušati druge, in ne samo poslušati ampak spoštovati mnenja in prepričanja drugih. Ne smem pozabiti tudi na organizacijo, ki je zelo pomembna za projekte kot je ta.

Malik Omanović

10 PRILOGE

10.1 ANKETNI VPRAŠALNIK V SLOVENŠČINI

PREPRIČANJA MLAJŠIH O SODELOVANJU S STAREJŠIMI NA DELOVNEM MESTU

Pozdravljeni, smo študentje Ekonomske fakultete in pripravljamo seminarsko nalogo pri predmetu Organizacijsko vedenje. V veliko pomoč nam bodo vaši odgovori na sledeča vprašanja. Anketa je anonimna, zato na vprašanja odgovarjajte iskreno in brez zadržkov. Za odgovore se vam vnaprej zahvaljujemo.

1. Spol

- a) M
- b) Ž

2. V katero starostno skupino spadate?

- a) 15- 18
- b) 19- 25
- c) 26-29

3. Ali ste že opravljali kakšno delo prek študentskega servisa, ali celo morda bili ali ste redno zaposleni? (označite)

- a) Da
- b) Ne

4. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z da. Ste se pri svojem delu srečali s sodelavcem, ki je pripadal starejši generaciji? (označite)

- a) Da
- b) Ne

5. Bi za sodelavce raje imeli mlajše osebe, ali starejše?

- a) Mlajše
- b) Starejše
- c) Drugo: _____

6. Se vam zdi da je vaši generaciji težje priti do zaposlitve kot pa na primer generaciji vaših staršev, v vaših letih? (označite)

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

7. Se vam zdi da današnji delodajalci zahtevajo več znanja in spretnosti od vas, kot na primer od vaših staršev v vaših letih? (označite)

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

8. Bi za nadrejenega raje imeli mlajšo zagnano osebo ali starejšo, izkušeno? (označite)

- a) Mlajšo
- b) Starejšo

9. Bi v primeru, da ste lastnik podjetja, v svojem podjetju raje zaposlili (označite):

- a) Mlajšega kandidata brez izkušenj
- b) Starejšega kandidata z izkušnjami
- c) Ne vem

10. Menite da so starejši bolj odgovorni od mlajših? (označite)

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

11. Menite da so mlajši bolj produktivni od starejših? (označite)

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

Hvala za odgovore!

10.2 ANKETNI VPRAŠALNIK V ANGLEŠČINI

COOPERATION BETWEEN OLDER AND YOUNGER WORKFORCE IN AN ORGANIZATION

Hello, we are students from the Faculty of Economics in Ljubljana and are preparing a paper on the subject of organizational behavior. It would be of great help to us if you answer a few questions. The survey is anonymous, so please answer the questions sincerely and unreservedly. We thank you in advance for your answers.

1. Gender

- a) Male
- b) Female

2. Age group you belong to:

- a) 15-18
- b) 19-25
- c) 26-29

3. Have you ever been employed? ((even if only a part-time student job)

- a) Yes
- b) No

4. If you answered yes, when you were employed, have you worked with a colleague that belongs to an older generation?

- a) Yes
- b) No

5. Would you rather have older, more experienced work colleagues or colleagues of the same age as you?

- a) Younger
- b) Older
- c) Other: _____

- 6. Do you think your generation can get a job easier or harder than for example the generation of your parents when they were your age?**
- a) Easier
 - b) Harder
 - c) I don't know
- 7. Do you think these days employers expect more of you, than they did from your parents when they were your age?**
- a) More
 - b) Less
 - c) I don't know
- 8. Would you rather have a young and enthusiastic boss or an older more experienced boss?**
- a) Younger
 - b) Older
- 9. If you were an owner of a business, would you rather employ:**
- a) A younger less experienced candidate
 - b) An older more experienced candidate
 - c) I don't know
- 10. Do you think older employees are more responsible than younger ones?**
- a) More responsible
 - b) Less responsible
 - c) I Don't know
- 11. Do you think younger employees are more productive than older ones?**
- a) More productive
 - b) Less productive
 - c) I don't know
- 12. Country of residence: _____**

Thank you for your cooperation.