

WEBINAR: NAČRTOVANJE KARIERE
KAKO USPEŠNO PRIPRAVITI DIJAKE IN ŠTUDENTE NA PRVO ZAPOSILITEV V ZDRAVSTVENIH/SOCIALNOVARSTVENIH ZAVODIH?

PREHOD GENERACIJE Z NA TRG DELA

MOJCA ARH, UNIV.DIPL.PSIH., RACIO D.O.O.

26.09.2024

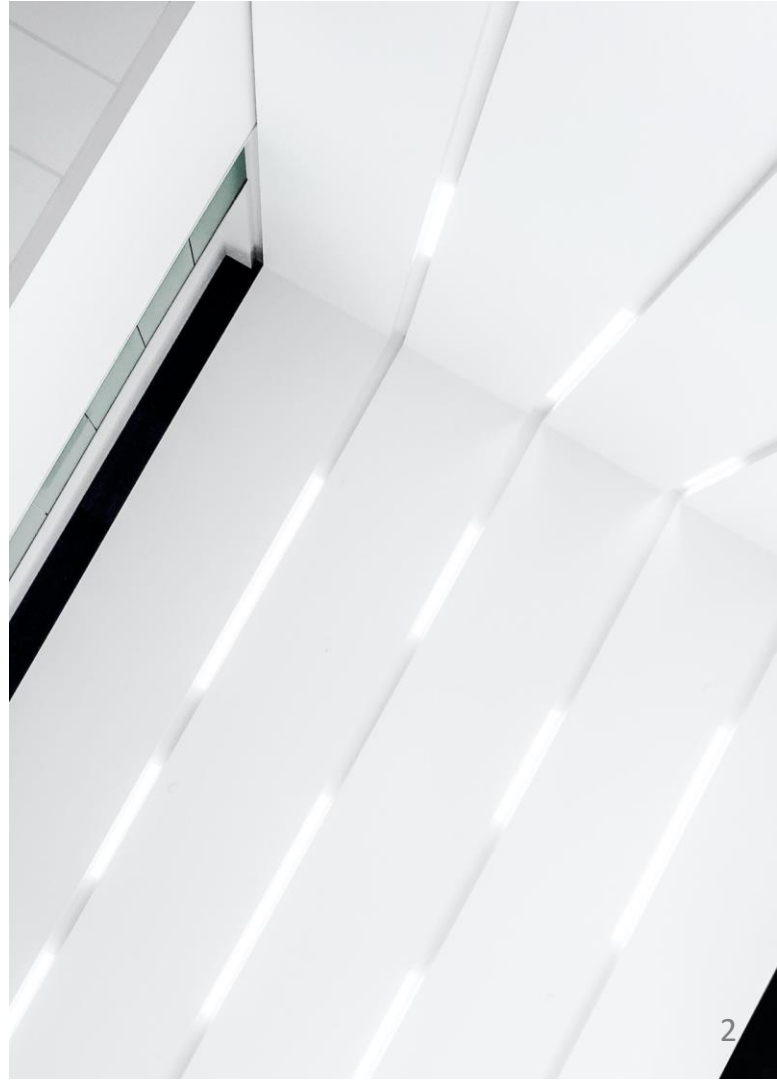
VSEBINA

- 1** Demografska opredelitev generacije Z

- 2** Trg dela danes

- 3** Generacija Z bolj podrobno

- 4** Kako postopati z generacijo Z

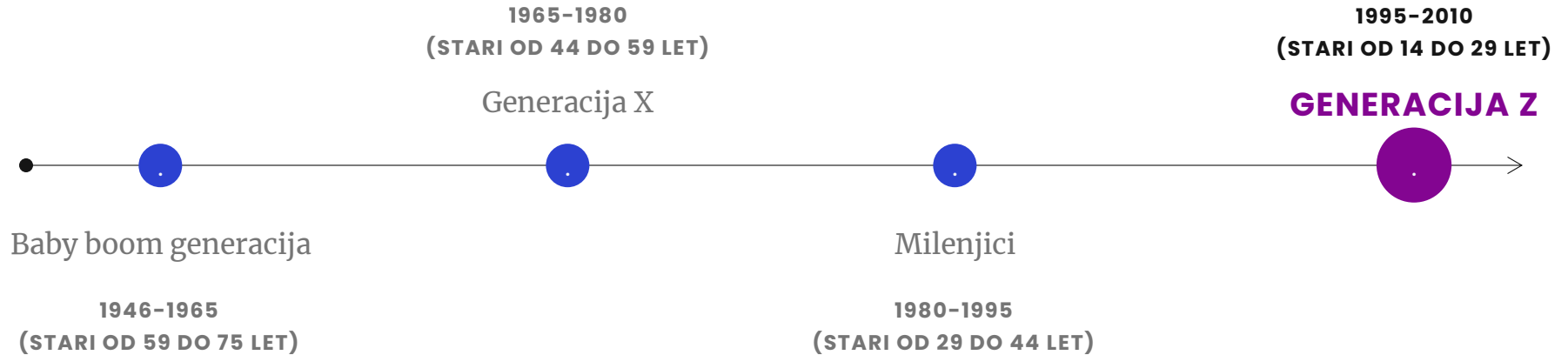




1.

OPREDELITEV GENERACIJE Z

Časovna os



2. **OPREDELITEV TRGA DELA IN NJEGOVA DINAMIKA**

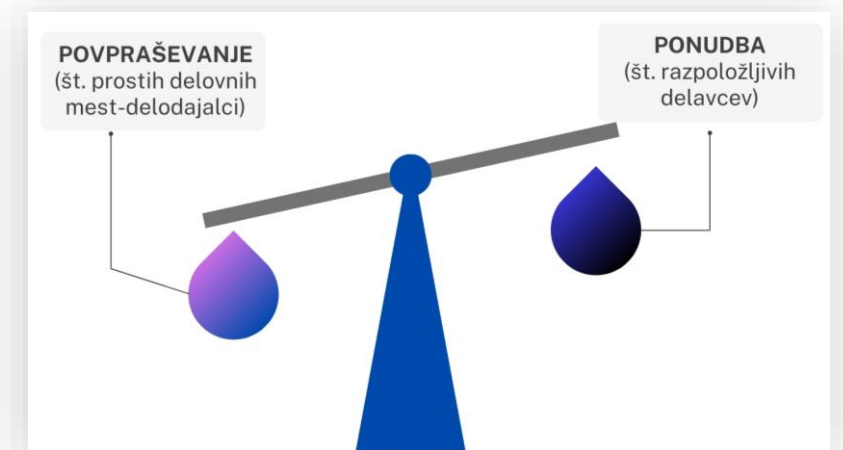
Kaj sploh je trg dela? Kakšno je trenutno stanje?



Povpraševanje in ponudba na trgu dela

- Trg dela predstavlja ponudbo in povpraševanje po delovni sili.
- Zaposlenih zagotavljajo ponudbo.
- Delodajalci zagotavljajo povpraševanje.

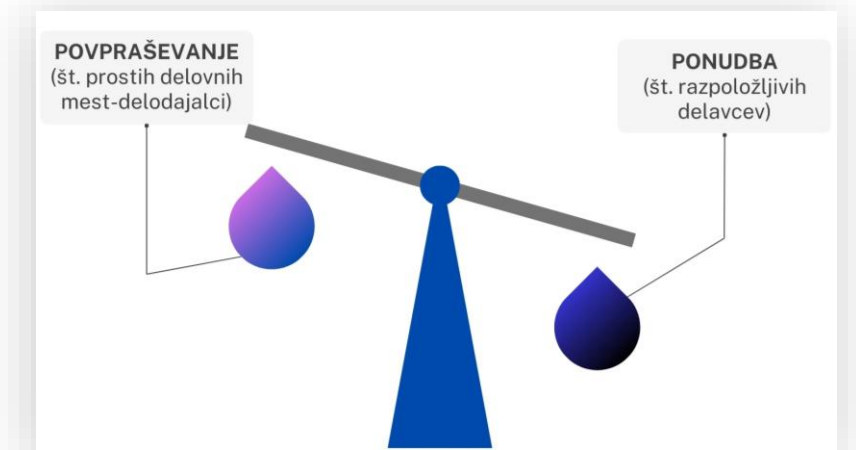
Ponudba in povpraševanje nista nikoli v ravnovesju



PONUDBA (DELAVCI) JE VEČJE OD POVPRASEVANJA (PO DELU)

Delavec se mora prilagoditi delodajalcu

Če želi biti delavec delodajalcu všečen in kreirati ključključavnica efekt ga mora dobro spoznati (vizija, vrednote, način dela, želene kompetence,..) in se predstaviti čim bolj v skladu z vizijo podjetja ter kompetencami, ki jih podjetje želi od svojih zaposlenih

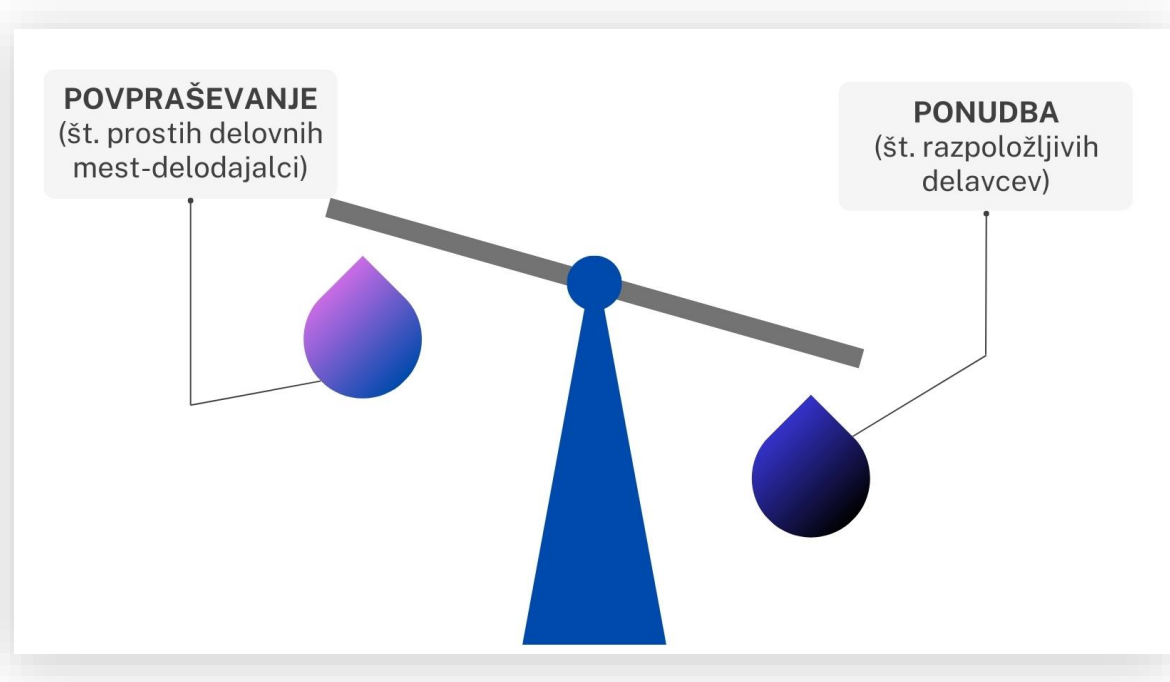


PONUDBA (DELAVCI) JE MANJŠE OD POVPRASEVANJA (PO DELU)

Delodajalec se mora prilagoditi delavcu

Povpraševanje po delu presega ponudbo (št.delavcev), kar pomeni, da ima delavec več izbire in s tem večjo pogajalsko moč. Delodajalec se mora potruditi, da je čim bolj všečen in nudi delavcu pogoje in bonuse, ki so njemu pomembni – zato ga mora dobro poznati.

Trenutno stanje na trgu dela



V PRETEKLOSTI SMO SE SPRAŠEVALI, KAJ LAHKO ZAPOSLENI PONUDIJO PODJETJEM, SEDAJ PA VSE TEMELJI NA TEM, KAJ GENERACIJA Z PRIČAKUJE OD DELA.



3.

LASTNOSTI GENERACIJE Z

Veščine, vrednote, pričakovanja,...

Glavna razlika v primerjavi s prejšnjimi generacijami?

So prva popolnoma digitalna in mobilna generacija



- *Generacija Z se od prejšnjih generacij razlikuje po svojem pristopu k delu in življenju.*
- *Z opazovanjem svojih staršev so prišli do spoznanja, da za trud in trdo delo nisi vedno pravično nagrajen, zato pogosteje na prvo mesto postavljajo sebe in svoje življenje.*

Značilnosti

01

Odprtost

SO ODPRTEGA DUHA,
SPREJEMAJO RAZLIČNE
KULTURE, SO
PRILAGODLJIVI, HITRO
MISLEČI IN DAJEJO PREDNOST
HITROSTI IN INOVATIVNOSTI.

02

Radovednost

GENERACIJA Z JE ZELO
RADOVEDNA IN SI ŽELI
NENEHNEGA UČENJA IN
RAZVOJA SVOJIH
SPOSOBNOSTI. ZATO CENIJO
PRILOŽNOSTI ZA
MENTORSTVO IN
IZOBRAŽEVANJE.

03

Iznajdljivost

SO IZNAJDLJIVI, PRAKTIČNI
REŠEVALCI TEŽAV, KI SE
POGOSTO ZANAŠAJO NA
SPLETNE REŠITVE.

04

Tekmovalnost

USMERJENI SO K
REZULTATOM, IMAJO
TEKMOVALNO ŽELJO PO
USPEHU IN ODLIČNOSTI.

Značilnosti

05

Ambicioznost

ŽELIJO DOSTOJNO PLAČILO ZA DELO, V KATEREM UŽIVAJO. IMAJO ŽELJO PO HITRI IN IMPRESIVNI KARIERI, ZATO TEŽKO SPREJMEJO IDEJO O DOLGOROČNEM RAZVOJU KARIERE Z MAJHNIMI KORAKI.

06

Timska naravnost

KLJUB INDIVIDUALISTIČNIM LASTNOSTIM GENERACIJA Z ZNA CENITI SODELOVANJE IN SKUPINSKO DELO TER ZATO VREDNOTI DELOVNA OKOLJA, KI SPODBUJAJO TIMSKO DELO.

07

Transparentnost

MLADIM GENERACIJE Z JE POMEMBNA JASNA, TRANSPARENTNA KOMUNIKACIJA.

08

Avtentičnost

CENIJO AVTENTIČNOST IN ISKRENOST.

Značilnosti

09

Družbena ozaveščenost

POMEMBNA JIM JE SKRB ZA OKOLJE, SO TRAJNOSTNO IN ETIČNO NARAVNANI.

10

Prosti čas

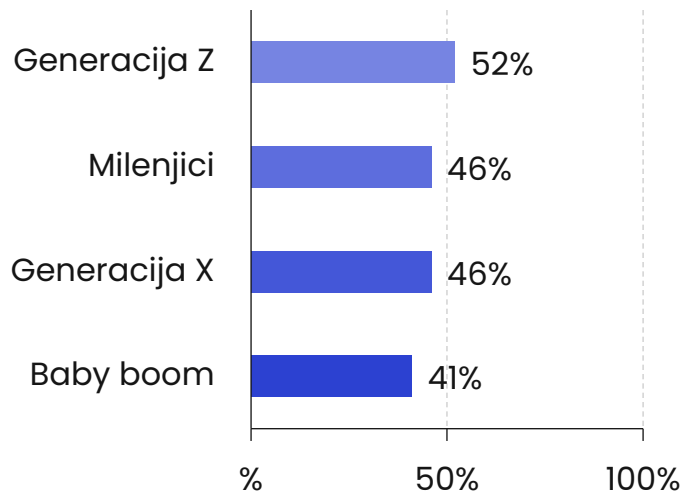
GENERACIJA Z JE ODLOČNA, KO GRE ZA VZPOSTAVITEV MEJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM. CENIJO SVOJ PROSTI ČAS, HOBIJE IN KAKOVOST ŽIVLJENJA.

11

Duševno zdravje

CENIJO SVOJE DUŠEVNO ZDRAVJE, KI JE ZARADI PRITISKA DRUŽBENIH MEDIJEV IN NEMIRNE SITUACIJE V SVETU ZANJE IZZIV.

Stres na delovnem mestu pri generaciji Z



NOVA RAZISKAVA PODJETJA MERCER (2023) NAKAZUJE, DA PRIPADNIKI GENERACIJE Z V PRIMERJAVI S DRUGIMI GENERACIJAMI DOŽIVLJAJO NAJVEČ STRESA NA DELOVNEM MESTU. ŠTUDIJA JE POKAZALA, DA SE VEČ KOT POLOVICA ZAPOSLENIH IZ GENERACIJE Z SOOČA S STRESOM NA DELU

- Od tistih, rojenih po letu 1997 (generacija Z), jih je 52 % izjavilo, da so na delovnem mestu doživeli stres.
- Za primerjavo; o stresu na delovnem mestu je poročalo 46 % milenijcev (rojenih med letoma 1981 in 1996) in pripadnikov generacije X (rojenih med letoma 1965 in 1980), medtem ko je med pripadniki baby boom ((rojenih pred letom 1964) generacije poročalo 41%. (rojenih pred letom 1964).

Pogosto slišani predsodki pri zaposlovanju generacije Z



"Generacija Z je nerealistična pri svojih pričakovanjih, saj zahteva višje plače in boljše položaje brez potrebnih izkušenj."



"Mladim primanjkuje delovne etike. So leni, nepripravljena na izzive, ki jih prinaša delo in odvisni od tehnologije"



"Pripadniki generacije Z so preobčutljivi in nimajo potrpežljivosti za dolgotrajno delo in napore. Prepogosto menjajo službe."

Delodajalci morajo poznati in razumeti prednosti in slabosti generacije Z, če želijo maksimalno izkoristiti njihove potenciale v skupno dobro

+

- Tehnične spretnosti in digitalna pismenost
- Multitasking in hitra prilagodljivost na nove situacije
- Iskrena želja po novem znanju in osebni rasti
- Podjetniški duh; kreativnost in inovativnost pri iskanju rešitev (doprinos svežih idej in novih perspektiv)
- Družbena ozaveščenost (več motivacije za delo v podjetjih z pozitivnim vplivom na družbo, planet, trajnost)
- Iskanje ravnovesja med zasebnim in delovnim življenjem (večja produktivnost)
- Inkluzivnost in odprtost do drugačnosti, delo v medkulturnih okoljih jim je blizu.

-

- Krajša pozornost pri dolgotrajnih nalogah (socialna omrežja)
- Visoka pričakovanja in nestrpnost (zahtevajo hitre rezultate - v nasprotnem primeru de motivacija)
- Pomanjkanje mehkih veščin, težave pri osebnih stikih zaradi zanašanja na digitalno komunikacijo
- Preobremenjenost z informacijami (večje tveganje za stres in izgorelost)
- Težave s spoštovanjem avtoritete (bolj enakopravno naravnani)
- Poudarek na osebnem razvoju (slabost za delodajalce, ki ne omogočajo nenehnega učenja in razvoja)



Generacija Z pravi:

»Smo tehnično spretna, kreativna, fleksibilna, ambiciozna in družbeno ozaveščena generacija. Če delodajalec najde način, da nas motivira, smo neustavljivi.«



4. **KAKO POSTOPATI Z GENERACIJO Z?**

Strategije uspešnega privabljanja in zadržanja

Generacija Z zahteva drugačen pristop že v času šolanja

DIGITALNO & TIMSKO DELO

- Izkoristite tehnologijo, kot so interaktivne platforme in simulacije
- Prednost dajte praktičnemu in sodelovalnemu učenju (skupinski projekti, igre vlog, študije primerov,...)

RAVNOTEŽJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

- Nudite fleksibilne možnosti urnika
- Spodbujajte zdravo ravnotežje med akademskim in osebnim življenjem z viri za obvladovanje stresa

POVRATNE INFORMACIJE

- Zagotovite hitre povratne informacije
- Uporabite digitalna orodja za dostavo povratnih informacij

SODELOVANJE IN MENTORSTVO:

- Spodbujajte timsko delo in vključevanje mentorjev v kurikulum
- Ustvarite priložnosti za mreženje z zdravstvenimi strokovnjaki in alumni.



Kaj lahko naredi delodajalec?

Najpogostejši razlogi zakaj so pripadniki generacije Z zapustili delovno mesto?

26%

PLAČILO NI BILO DOVOLJ VISOKO

16%

POMANJKANJE MOŽNOSTI ZA NAPREDOVANJE V KARIERI

14%

BIL/A SEM IZGOREL/A

14%

ČUTIL/-A SEM, DA SLUŽBA NEGATIVNO VPLIVA NA MOJE DUŠEVNO ZDRAVJE

13%

VLOGA NI OMOGOČALA POZITIVNEGA RAVNOVESJA MED DELOM IN ŽIVLJENJEM

13%

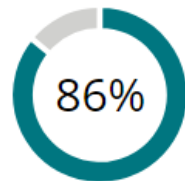
POMANJKANJE PRILOŽNOSTI ZA UČENJE ALI RAZVOJ VEŠČIN

13%

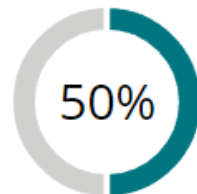
MOJE DELO NI BILO IZPOLNJUJOČE ALI SMISELNO

Deloittova raziskava

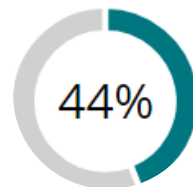
Pomembnost občutka namena na delovnem mestu pri generaciji Z



86% ANKETIRANIH PRIPRADNIKOV GENERACIJE Z PRAVI, DA JE OBČUTEK NAMENA ZELO ALI DELOMA POMEMBNEN ZA NJIHOVO SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO PRI DELU IN DOBRO POČUTJE



50% ANKETIRANIH PRIPRADNIKOV GENERACIJE Z JE ZAVRNILO NALOGO ALI PROJEKT ZARADI SVOJIH OSEBNIH PREPRIČANJ



44% ANKETIRANIH PRIPADNIKOV GENERACIJE Z JE ZAVRNILO DELODAJALCA ZARADI SVOJIH OSEBNIH ETIČNIH NAČEL ALI PREPRIČANJ

Najpogostejši razlogi zakaj so pripadniki generacije Z ostali na delovnem mestu

25%

DOBRA USKLAJENOST MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

21%

MOŽNOSTI UČENJA IN RAZVOJA

19%

PONUJA PRILAGODLJIV DELOVNI ČAS IN/ALI SKRAJŠAN DELOVNI TEDEN

19%

POZITIVNA DELOVNA KULTURA

19%

VISOKA PLAČA ALI DRUGE FINANČNE UGODNOSTI

18%

MOŽNOSTI NAPREDOVANJA V KARIERI

17%

DELO MI DAJE OBČUTEK SMISLA

SWOT analiza delodajalca – ključ do uspeha pri nagovarjanju in motiviranju generacije Z

PREDNOSTI

- Družbeni pomen dela
- Možnosti izobraževanja in usposabljanja
- Raznolikost poklicev in delovnih mest
- Stabilnosti in varnost zaposlitve
- Timsko delo in sodelovanje
- Mentorstvo

SLABOSTI

- Stres in visoke zahteve dela
- Rigidnost in pomanjkanje fleksibilnosti
- Omejene priložnosti za hitrejši napredek
- Tradicionalna kultura in hierarhija
- Težave pri uvajanju novih tehnologij v obstoječe prakse

PRILOŽNOSTI

- Uvajanje novih tehnologij (telemedicina ipd.,)
- Razvoj programov za duševno zdravje
- Uvajanje fleksibilnih oblik dela
- Pozornost na trajnostne prakse
- Razvoj mentorstva (osebni razvoj)

NEVARNOSTI

- Večja fluktuacija zaposlenih
- Pomanjkanje mehkih veščin
- Izgorelost, izčrpanost
- Pomanjkanje možnosti za fleksibilno delo zaradi narave dela
- Konkurenca zasebnega sektorja

Prilagojena strategija zaposlovanja

Strategije zaposlovanja morajo biti usmerjene k vrednotam generacije Z

Razviti pristop, ki upošteva vrednote in pozitivne lastnosti te generacije

Avtentičnost in iskrenost delodajalca sta ključnega pomena

Na razgovorih morajo delodajalci predstaviti resnično podobo podjetja, so iskreni in avtentični.

Jasna predstavitev kulture in vizije podjetja

Kandidatom je treba podrobno predstaviti poslanstvo, politiko delovanja in delovno okolje podjetja

Izpostavitve izzivov podjetja

Pomembno je, da delodajalci odkrito spregovorijo o področjih, kjer imajo izzive ali kjer ne delujejo popolno

Transparentnost

Iskrena komunikacija pomaga pritegniti zaposlene, ki se bodo najbolj ujeli s kulturo in vrednotami podjetja.

Oglas is spleta SB Celje

Primer dobrega nagovarjanja v praksi z upoštevanjem lastnosti, vrednot in pričakovanj generacije Z:

- Smisel, namen
- Timska naravnost
- Ambicioznost
- Radovednost, učenje
- Skrb za duševno zdravje
- Razmejitve zasebnega in poklicnega življenja
- Fleksibilnost

Si pripravljen/a pomagati pacientom in hkrati uživati v edinstvenem timske duhu, ki ga najdeš le med zdravstvenimi sodelavci? Če si, potem je Splošna bolnišnica Celje prava zate!

Iščejo nove medicinske sestre/zdravstvenike, ki bi se jim pridružili na različnih oddelkih. Ne glede na to, ali te privlači kirurgija ali internistika, v SB Celje boš našel/a delo, ki bo ustrezalo tvojim željam in strokovnim ambicijam, saj nudijo možnost izbire oddelka.

Pridruži se SB Celje in postani del ekipe, ki se skupaj spopada z izzivi, se veseli uspehov in si nudi podporo. Vsak dan boš imel/a priložnost nekomu olajšati zdravljenje in bivanje v bolnišnici. Obljubljajo ti, da ti nikoli ne bo dolgčas, saj je vsak dan drugačen in poln priložnosti za učenje ter profesionalno rast. Njihovi zaposleni uživajo v številnih ugodnostih, ki so del promocije zdravlja pri delu, o katerih ti bodo več povedali na razgovoru.

Tvoje naloge se bodo razlikovale glede na oddelek, vendar bodo vključevale:

- izvajanje osnovne zdravstvene nege bolnikov,
- spremljanje bolnikovega stanja,
- pripravljanje delovnih prostorov in bolnikov za različne preiskave,
- urejanje zdravstvene dokumentacije, itd.

Iščejo osebe, ki so:

- odgovorne, rade delajo v zdravstvu, in imajo veselje do timskega dela.
- pripravljene na večizmensko delo, saj zdravstveno poslanstvo ne pozna le dopoldanskega delovnega časa – ti pa to omogoča večjo fleksibilnost med zasebnim in poklicnim življenjem ter prinaša stimulatивnejše plačilo.

Zadrževanje Generacije Z na delovnem mestu

Ključne strategije:



Krepitev mentorskega programa

- generacija Z si želi in zahteva mentorja, da je na delovnem mestu zadovoljna
- idealno; razvite mentorski program, ki vključuje tudi coaching, usmerjanje pri doseganju strokovnih ciljev, pomoč pri integraciji v delovno okolje, podporo pri razvoju kariernih ciljev, ipd.



Povratne informacije in odprta komunikacija

- redne povratne informacije med vodstvom in zaposlenimi
- transparentnost in pogoste povratne informacije o delu motivirajo generacijo Z ter jim pomagajo pri osebnem razvoju
- razbija tradicionalno "hierarhijo", ki ni priljubljena pri generaciji Z



Strokovna usposabljanja

- omogočite redne obiski delavnic, usposabljanj, tečajev ali obiskov konferenc za krepitev strokovnih veščin
- generacija Z ceni stalno učenje in razvoj veščin zato jim moramo omogočiti dostop do najnovejših znanj



Krepitev mehkih veščin

- organizirajte delavnice s področja komunikacijskih veščin, reševanja konfliktov, empatije, čustvene inteligence, ipd.
- krepitev mehkih veščin izboljšuje odnose med zaposlenimi in pacienti ter pripomore k zadovoljstvu na delovnem mestu

Zadrževanje Generacije Z na delovnem mestu

Ključne strategije:



Kultura sodelovanja in vključevanja

- generacija Z potrebuje občutek, da so njihove ideje in prispevki cenjeni ter da so pomemben člen v kolektivu
- sodelovanje v procesih odločanja povečuje motivacijo generacije Z za dolgoročno zadržanje



Krepitev timske dinamike (pozitivne delovne klime)

- uvedite redne team-building dogodke, kjer se zaposleni lažje povežejo in okrepijo odnose.
- to izboljšuje timsko delo in ustvarja pozitivno delovno okolje, kar je ključno za zadrževanje generacije Z



Omogočanje večje fleksibilnosti dela

- ponudite večjo fleksibilnost in samostojnost pri izbiranju urnika (s pomočjo digitalnih platform), večjo prožnost pri dodeljevanju prostih dni, možnost "job-sharing-a", krajši delovni teden, kombinirani delovni urniki (rotacija delovnih nalog), ipd.



Spodbujanje uporabe in vpeljave digitalnih orodij

- uvajanje digitaliziranih procesov pritegne in motivira generacijo Z, ki ceni tehnološke inovacije in rada dela naprednem okolju
- poudarite in razvijajte priložnosti za delo z napredno medicinsko opremo in digitalnimi orodji

Zadrževanje Generacije Z na delovnem mestu

Ključne strategije:



Vključevanje v inovativne projekte in raziskave

- omogočanje sodelovanja v raziskovalnih in inovativnih projektih generaciji Z daje občutek, da prispevajo k napredku v zdravstveni oskrbi in so aktivno vključeni v razvoj novih praks
- pripomore k občutku smiselnosti (namen) njihovega dela



Možnost mednarodnih izmenjav, mreženja

- generacija Z je ambiciozna in globalno naravnana zato si želi pridobiti izkušnje iz različnih okolij



Programi za duševno zdravje

- uvedite programe za ravnovesje med delom in prostim časom, ponudite svetovanje ali delavnice za obvladovanje stresa in zdravo življenje
- uvedete lahko sprostitvene koticke znotraj zavoda ali krajše wellness aktivnosti



Poudarek na trajnostnih in okolju prijaznih praks

- omogočite zaposlenim, da se vključijo v prostovoljne dejavnosti ali projekte družbene odgovornosti, skrbite za trajnostno naravnost pri delu
- generacija Z išče priložnosti za doprinos skupnosti, kar povečuje njihovo zadovoljstvo in povezanost z delodajalcem.

NAMESTO ZAKLJUČKA



“Da bi obdržali mlade talente morate biti inovativni in prilagodljivi, saj želijo delati za delodajalce, ki delujejo v njihovem ritmu.”

– Dan Schawbel

Priznan avtor in strokovnjak za kariero ter generacijske trende. Avtor večih prodajnih uspešnic in vodilni glas na področju razvoja talentov, inovacij v delovnem okolju ter vključevanja mladih na trg dela.

Viri in dodatna literatura

1. Deloitte. (n.d.). Understanding Generation Z in the Workplace. Pridobljeno s <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html>
2. Deloitte. (2024). Gen Z & Millennial Survey 2024 Overview. Pridobljeno s <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
3. Segal, E. (2023, maj 24). How Gen Z's Impact on the Workplace Continues to Grow. Forbes. Pridobljeno s <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2023/05/24/how-gen-zs-impact-on-the-workplace-continues-to-grow/?sh=58876f856a5b>
4. Williams C. A. (2019). Nurse Educators Meet Your New Students: Generation Z. Nurse educator, 44(2), 59–60. Dostopno na: <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000637>
5. Mercer. "Generation Z experiences most stress at work." www.consultancy.eu/news/9112/generation-z-experiences-most-stress-at-work]
6. Deloitte. "The Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey. Pridobljeno s: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
7. KOŠIČEK, Azra, 2023, Zaposlovanje nove generacije delavcev – generacija Z : zaključna strokovna naloga visoke poslovne šole [na spletu]. Diplomsko delo. Ljubljana : A. Košiček. Pridobljeno s: http://www.cek.ef.uni-lj.si/vps_diplome/kosicek2212.pdf
8. SHRM. (n.d.). Managing the Next Generation. Pridobljeno s <https://www.shrm.org/topics-tools/news/managing-smart/managing-the-next-generation>
9. Adobe. (2023, september 27). Adobe Future Workforce Study: What U.S. Employers Need to Know About Gen Z. Pridobljeno s <https://blog.adobe.com/en/publish/2023/09/27/adobe-future-workforce-study-what-us-employers-need-know-about-gen-z-workplace>
10. Workplace. (n.d.). Gen Z in the Workplace. Pridobljeno s <https://en-gb.workplace.com/blog/gen-z-in-the-workplace>
11. 15 Ways Leaders Can Effectively Manage Gen Z Workers. (2023, januar 17). Forbes Coaches Council. Pridobljeno s <https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2023/01/17/15-ways-leaders-can-effectively-manage-gen-z-workers/>
12. EURES. (2023, marec 2). Millennials and Gen Z in the Workplace: Similarities and Differences. EURES. Pridobljeno s https://eures.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_sl
13. Optius. (n.d.). Kako upravljati z generacijo Z?. Pridobljeno s <https://www.optius.com/delodajalci/nasveti-za-upravljanje-s-kadri/kako-upravljati-z-generacijo-z/>
14. HRM Revija. (n.d.). Kako generacija Z spreminja tudi pričakovanja starejših sodelavcev. Pridobljeno s <https://www.hrm-revija.si/kako-generacija-z-spreminja-tudi-pricakovanja-starejsih-sodelavcev>
15. HRM Revija. (n.d.). Generacija Z. Pridobljeno s <https://www.hrm-revija.si/?s=generacija+Z>