

## SAMO DOLGČASA NE za generacijo Y

**Prišli so novi ljudje, prišla je nova generacija. Generacija Y je že na trgu dela. Kdo so, kakšni so in zakaj je z njimi tako težko najti skupno besedo?**

Medtem ko so se generacije iz prejšnjih let med seboj le nekoliko razlikovale, je nova generacija popolnoma drugačna. Kar niti ni čudno, saj v primerjavi s prejšnjimi živijo drugačno življenje. So otroci hi-techa, interneta in MTV-ja. Njihova estetika je osnova pop kulture. Nikoli prej se za nobeno generacijo ni tako zelo skrbelo. Njihovi starši so prevzeli velik del odgovornosti, z njimi so se učili, delali naloge, jih vozili na treninge in krožke ter pozabili vcepiti vsaj kanček odgovornosti in potrpljenja. Seveda so tudi izjeme, kot kaže, pa je nova generacija res drugačna. Generacija Y je zelo nagnjena k užitku in individualnosti. Od malega imajo vse narejeno »po meri«. Pomislimo samo na CD-je, MP3-je, iPode. Glasbo si sami izbirajo in pripravijo za poslušanje. Ni več poslušanja celotnih albumov samo zaradi ene pesmi. Prav tako so vajeni zabave, ki je prejšnjim generacijam bila tuja. Internet jim je še bolj stvaren kot svet, v katerem živijo. Lahko rečemo, da živijo v paralelnih svetovih. Zabava je za Y izjemnega pomena. Pravzaprav se ji nočejo odreči za nobeno ceno.

### **Celo služba mora biti zabavna**

Tukaj pa se pojavijo težave. V večini podjetij so vodilni starejši in ne morejo razumeti želje mladih, da se celo pri delu morajo zabavati. Služba nikakor ne sme biti dolgočasna ali od njih zahtevati žrtev, na katere niso pripravljene. Vedno pa so pripravljene na nove izzive, ki ne zahtevajo rutine. Kar mnoge vodje jezi, je to, da Y ali *nekstersi*, kot jih nekateri imenujejo, ne dajo veliko na avtoritete. Tudi z nadrejenim želijo imeti neformalne odnose in predvsem odprt dialog. Želijo biti informirani o podjetju, vizijah, poslanstvu in sprotih stvareh. Če kaj lahko rečemo, je to, da pripadniki generacije Y nikakor nočejo biti številka. Želijo biti sproti obveščeni o dogajanju in osebni uspešnosti, prav tako pa biti vključeni v procese odločanja. Da bi to dosegli, so se v mnogih podjetjih posebej pripravili. Zavedajo se, da je uspeh vsakega podjetja odvisen od ljudi, in novi ljudje trkajo na vrata. Seveda v Sloveniji le počasi capljamo za tujino, a tudi tukaj se stvari spreminjajo na boljše. Naši *nekstersi* se razlikujejo samo v enem. In sicer jim je varna, stalna zaposlitev velika vrednota, medtem ko sta na zahodu opazna trend hitrih menjav službe in ne ravno vzorna lojalnost. Na prvem pravem delovnem mestu naj bi ostali najdlje 1,6 leta, čeprav več kot tretjina zdrži manj kot leto.

Položaj v Sloveniji je, kot rečeno, drugačen. Kot ostanek socializma in hudih pretresov v tranziciji so mnogi Y vzgojeni tako, da si želijo le stalno službo. Urbana mladina je seveda bolj nagnjena k spremembam kot mladi s podeželja, toda pri večini so še vedno vidne te vrednote.

## **Svoboda je zakon**

Svoboda je za Y izjemno pomembna. Občutek, da imajo življenje v svojih rokah in da počnejo, kar želijo, je zelo izrazit. Zato je tudi pristop do njih popolnoma drugačen. Y imajo še eno zelo zanimivo značilnost. Pomembno jim je razmerje med delom in prostim časom. Ravno zato jih najbolj privlačijo službe z gibljivim delovnim časom, neformalnimi druženji, after-work partyji ... Radi sodelujejo pri več projektih hkrati, se radi dokazujejo in žanjejo javno pohvalo, imajo pa zelo visoke zahteve glede plačila za svoje delo. Ravno to je zadnje čase velika težava. Dosedanje generacije so namreč razumele koncept dela tako, da delaš, ležeš po lestvici navzgor in si temu primerno nagrajen. Pri Y pa je sistem nekoliko drugačen. Že na začetku pričakujejo veliko. Toda kot rečeno, glede na to, kako so vzgojeni, to niti ni čudno, saj jim starši nudijo ogromno. Mnogi pripadniki generacije Y zelo dolgo ostanejo pri starših. Je bolj udobno in tudi odgovornosti nimajo ravno veliko, saj še vedno za vse poskrbijo starši. Ravno to pa je tema, ki jo kočljiva, saj tega nikoli ne priznajo.

## **Individualiziran razvoj kariere**

Prilagodljiva miselnost Y je posledica sodobnih tehnologij, hitrega načina življenja in vzgoje. Imajo širino, ki jo starejše generacije nimajo, saj so Y odraščali v precej burnih razmerah, tako družbenih kot družinskih. So izjemno ustvarjalna generacija, učinkovita in hitra. In kljub temu da so najstarejši pripadniki že v drugi polovici dvajsetih, so še vedno radovedni. Pridobivanje novih znanj in izpopolnjevanje sta veliki vrednoti, pri tem pa so zelo samoiniciativni. Zavedajo se, da so sami krojači svoje usode in da je kariera odvisna od njih samih. Zato je zelo pomembno, da jim ponudimo individualiziran razvoj kariere. Pri tem seveda prednjačijo podjetja iz tujine, ki se zavedajo težave z dobrim kadrom. Za primer si lahko ogledate spletne strani podjetja Deloitte & Touche ([www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)), podjetja PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.com](http://www.pwc.com)) ali ameriške vojske in marincev (<http://www.goarmy.com/strong/index.jsp>, <http://www.marines.com/page/usmc.jsp?flashRedirect=true>). Toda tudi v Sloveniji imamo podjetja, kjer skrbijo za sveže, nove zamisli. Tako je tudi v nekaterih podjetjih že danes povprečna starost pod 35 let, predstavniki generacije Y pa predstavljajo kar 38 odstotkov vseh zaposlenih. Generacija Y je namreč po svetovnem nazoru bistveno drugačna od prejšnjih generacij. Predvsem je to opazno po usmerjenosti k družbeno koristnemu delovanju, kar je bistvena razlika med generacijo X, ki je bila in ostaja izrazito individualistična ter osredotočena na lasten uspeh in korist. Skupina, ki vzpostavlja demokratičen način trgovanja z oglaševalskimi koncepti, lahko tipičnemu predstavniku generacije Y ponudi poslanstvo, v katerega vpreže svojo ustvarjalno energijo in težnjo po spremembi sveta, medtem ko nam današnji dvajsetletniki odpirajo vrata v svet vzajemnosti. Mlada, inovativna podjetja in kadri generacije Y so lahko torej formula za uspeh.

## **Kaj narediti**

Čeprav ne zveni ravno spodbudno, ni vse črno. Ne smemo pozabiti, da je prav vsaka generacija do zdaj imela svoje značilnosti in da ne moremo pričakovati svojih klonov. Mladi, ki prihajajo na trg dela, bodo prinesli svežino v podjetja, prinesli bodo veliko novih zamisli in razvoj, ki ga mogoče nismo niti načrtovali. Potrebovali bodo mentorje, ki jih bodo vodili in zapolnili medgeneracijsko vrzel. Ne nazadnje, generacija Z je že med nami,

čepprav šele v procesu izobraževanja. Samo če bomo ustvarili prilagodljivo okolje, bomo lahko obstali. Smo premajhni, da bi si privoščili ignoranco.

### **Kako privabiti *neksterse***

- Internetno kadrovanje (net je njihov svet)
- V oglasih navedite vse bonitete, posebej take, ki jih privabljajo (napredovanje, gibljiv delovni čas, nagrade ...)
- Oglasi naj bodo vizualno čim bolj dovršeni
- Predstavite se kot privlačen delodajalec, ki sledi času (če ste taki, seveda)
- Ne dajajte praznih obljub

### **Značilnosti generacije Y**

- Želja po užitku in zabavi tako v zasebnem življenju kot pri delu
- Individualizem
- Hitra prilagodljivost novim okoliščinam
- Poznavanje in sprejemanje novih tehnologij
- Nepriznavanje avtoritet
- Izrazita želja po svobodi
- Velika radovednost
- Velike zahteve do sebe in drugih

**Avtor: Venesa Sikirič za MojeDelo.com**

### **Ekipo Mojedelo.com**

Ekipo zaposlitvenega portala MojeDelo.com tvori mlada, zagnana, motivirana, fleksibilna in profesionalna ekipa, ki dnevno svetuje delodajalcem pri objavi delovnih mest, iskalcem zaposlitve pa pomaga z nasveti in učinkovitimi strategijami za hitrejše in bolj učinkovito iskanje zaposlitve.