



Milenijci potrebujejo globalne izzive

Talentirani *Najboljših je premalo, da bi lahko izpolnjevali potrebe gospodarstva in univerz – Zaposleni kot investicija, ne kot strošek*

BRDO PRI KRANJU – Znamo spodbujati mlade, da razvijajo svoj potencial, a ko ga razvijejo in se uveljavijo, ne vemo, kam z njimi, jih ne znamo zadržati, je bilo sporočilo včerajšnjega poslovnega zajtrka AmCham. Mladih, ki znajo na svojem področju dosežati rezultate, ne manjka le v gospodarstvu, ampak tudi na univerzah.

MOJCA BOŠTELE, ANJA INTIHAR

Odgovor na vprašanje, kaj naj bi odlikovalo mladega talentiranega človeka, na katerem so podjetja pripravljena uporabiti vse prepričevalne veščine, je preprost in hkrati ne. Gre za posameznika, ki bo znal uresničevati ambiciozne cilje svojega delodajalca. A kaj je tisto, kar naj bi posedoval? »Pred dvajsetimi leti si prišel iz šole in že bil pripravljen za prihodnjih 15 let. Zdaj pa je tisto, česar se naučiš, že staro. To pomeni, da morajo biti mladi zelo dinamični, odprti za nove zadeve, morajo se znati učiti, sodelovati, razločiti, kaj je dobro in kaj slabo,« pojasnjuje Mitja Jermol z Instituta Jožefa Stefana.

Zaposleni investicija, ne strošek

Aljoša Valentinčič z ljubljanske ekonomske fakultete je prepričan, da Slovenija ima talent za talente, a da je treba še veliko narediti, da se bodo mladi razvijali in tu tudi ostali. »V tujini srečam veliko mladih, ki smo jih izobrazili. Na neki točki v karieri morajo nujno oditi. A se morajo tudi vrniti.«

Na talentirane ljudi je treba gledati kot na investicijo, ne kot na

strošek. Mitja Jermol je prepričan, da delodajalci to počasi že spoznavajo. »Iskanje in privabljanje kadrov, ponujanje dobrih pogojev ... je postalo norma. Pri veliki podjetjih se to dobro vidi.« Vzrok za spremembo v miselnosti je konec gospodarske krize, ki je prinesel večje potrebe po delovni sili.

Kako do mladih raziskovalcev

Ena od fakultet, kjer se srečujejo s kadrovskimi težavami, je ljubljanska fakulteta za strojništvo. Nekateri razpisi za mlade raziskovalce, objavljeni letos, so ostali brez odgovora. Docent Nikola Vukašinović pojasnjuje, da najboljši mladi, ki bi jih želeli obdržati na fakulteti, saj bi bili prav oni tisti, ki bi najuspešneje predajali znanje naprej, raje odhajajo v industrijo, kjer je plačilo precej boljše. »Vidiš, da je nekdo briljanten, pa mu ne moreš ponuditi pogojev, da bi ostal.« Podjetja njihove študente poskušajo »rezervirati« že tudi v drugem letniku prve stopnje po bolonjskem sistemu. Vabijo jih v svoje vrste, tudi s štipendijami. Težavo zdaj rešujejo s kadri iz tujine – Hrvaške, Srbije, Makedonije, tudi Pakistana in Irana. A imajo zaradi razmer na trgu dela že zdaj težave, saj tujci, denimo, ne morejo opravljati pedagoškega dela.

Mitja Jermol, sicer vodja Centra za prenos znanja na področju informacijskih tehnologij, pojasnjuje, da se na njihovem področju – umetni inteligenci – s takimi težavami za zdaj ne srečujejo, saj je ta za mlade še vedno privlačna. »Vem pa, da imajo kolegi, ki so pri fiziki, kemiji, novih materialih imeli takšne težave. Mladim se bolj izplača oditi na neko podjetje ali tujo univerzo, kjer imajo boljše plačilo in

druge pogoje.«

Izziv na globalni ravni

A plača ni edino, kar mladega, uspešnega človeka zadrži na delovnem mestu. Pomemben je izziv in ta mora biti globalen, pojasnjuje Jermol. Generacija milenijcev (rojenih sredi 80. in 90. letih prejšnjega stoletja) je generacija državljanov sveta. »Že zdaj komunicirajo s svetom. Zanje je pomembno, da je to, kar že naredijo, na svetovni ravni.«

Predstavnica Microsofta Maria Melkova opozarja, da v Sloveniji talenta ni dovolj. »Dojete morate, kako velik je svet. Včasih se mi zdi, da menite, da je vaša država že popolna – lepa je, varna, stabilna. A ta povprečnost ni več dovolj, danes moraš biti najboljši. Biti moraš Švica ali Nemčija.« Prepričana je, da bo Slovenija na določeni točki ostala brez talentiranih mladih, saj bodo, ko bodo dobili priložnost, odšli. »Vsaj dokler jim ne boste dali priložnosti, kakršnih v Nemčiji, Avstriji ali ZDA ne bodo našli.«

Izobraževalne ustanove in podjetja so tista, ki morajo mlade spodbujati, da prestopijo državne meje. »Izobraževalni sistem spodbuja željo oseb, da razišče svet, podjetje pa, da posamezniku da priložnost,« še dodaja Melkova.

- Mladi naj gredo v svet, a naj se tudi vrnejo.
- Plača ni edina stvar, ki mladega lahko zadrži v podjetju.
- Nekaterim fakultetam primanjkuje mladih raziskovalcev.

»Ob zaposlenih, ki znajo več od tebe, rasteš in se učiš«

LJUBLJANA – Z inovativno, po meri vsakega posameznika ukrojeno metodo poučevanja tujih jezikov so dodobra zaorali ledino na tem področju. Skupina jezikovnih učiteljev, zbranih okoli Deane Jezeršek, tečaj namreč prilagaja uporabniku in ne obratno – tuji jezik vas učijo kjerkoli, kadarkoli, vsebine in gradiva pa osebni učitelj pripravi posebej za svoje stranke.

ANJA INTIHAR

Deana Jezeršek je lani postala zmagovalka sedme generacije programa AmCham Young Professionals, ki mladim strokovnjakom daje zagon za še uspešnejše delo. Ker LanguageSitter danes zaposluje štiri osebe, je Jezerškova odličen zgled mlade podjetnice, ki s svojim znanjem in inovativnimi pristopi žlahtni naš trg (mladih) talentov.

S svojim pristopom ste orali ledino in povzročili pravo malo revolucijo v poučevanju, čeprav vem, da te oznake ne marate. Meni se to ne zdi inovacija, zgolj uporaba zdrave kmečke pameti. Človeka pač vprašamo, zakaj potrebuje določen jezik, v kakšnih primerih ga bo uporabljal? Na podlagi tega potem pripravimo gradivo. Slovnica je pomembna, a je lahko le del vsega tega. Mi merimo na uporabno vrednost jezika, ki je le sredstvo komunikacije. Ko je šola zaključena, ni nobene potrebe več po učbenikih, razredih, klasičnem predavanju.

Imamo Slovenci talent za jezike?

Da, to je dokazano. Smo na vrhu, uničuje nas le perfekcionizem, ki pa ima spet korenine v šolstvu. Tam je namreč veliko pasivnega učenja. Razumemo vse, ko pa moramo spregovoriti, zablokiramo.

Pa imamo talent za – talente? Za nadarjene mlade posameznike z vizionarskim pogledom na svet? Imamo vse predispozicije, a jih slabo izkoriščamo. Nobena slabost, na primer, ni majhnost naše države. Meni je prav ta majhnost pomagala. Trg je obvladljiv, znanja so hitro dostopna. Mentorji so odprti in želijo pomagati. Sama sem živel v Švici, tam nikoli ne bi odprla podjetja. Že sama ustanovitev

bi bila čez cono udobja, zato sem potrebovala prostor, na katerem sem se počutila dobro.

Kakšne pa so po vašem mnenju karakteristike, ki jih morajo imeti mladi talenti, da jim uspe prepričati uglednega delodajalca? Vi ste bili, na primer, deležni enakih predavanj na fakulteti, enakega mentorstva kot vaši sošolci, pa ste dosegli to, kar ste. Mnogi niso.

Ne bi znala izpostaviti zgolj ene stvari. Pomembno je bilo, da so drugi v meni znali prepoznati moj talent in me spodbujali. Je pa res moja narava taka, da sem želela sprejeti izzive, upravičiti visoka pričakovanja. Nekaj časa me je bilo strah, dokler nisem dosegla točke, ko sem si rekla – morda pa ti čevlji vendarle niso preveliki zame. In mislim, da me je to okolje ves čas spodbujalo. Očitno sem se tudi sama prav odzivala. Pomembno se mi zdi, da ne zapadeš v le eno stvar, da si odprt za nove priložnosti.

Bi rekli, da to ni tipično slovensko? Ta odprtost, dovzetnost za spremembe?

Menda res ne. Nekoč sem poslušala psihologa Mateja Tušaka, ki je dejal, da je človek povprečje petih ljudi, s katerimi se najraje družijo. Zame je to norma. Je pa razlika, ko greš malo ven iz Ljubljane, je okolje ponekod še vedno zapečkarstvo, vlada kolektivni socialistični duh. A sama sem se pomirila – ne branim več svojega položaja.

Danes imate svoje podjetje. A kakšen je (nekoč) moral biti delodajalec, da je bil za vas mamljiv? Vedno me je prepričal z delom.

Podjetja zdaj svoje blagovne znamke ne izkoriščajo več za to, da bi premagale konkurenco, ampak da bi privabile ljudi. Dobra blagovna znamka mora imeti tudi dobre vrednote. To me je privlačilo. Hotela sem biti del takšne ekipe, biti del uspešnih vodij.

Kaj so morali oni ponuditi vam? In kako pomemben dejavnik je bila plača?

Plača zame nikoli ni bila pomembna. Vedno me je zanimalo, kaj v nekem podjetju lahko pridobim. Ko me je kdo vprašal, ali imam sanjsko službo, sem odgovorila: »Ne. Ima pa ta veliko karakteristik, ki mi bodo pomagale, da jo dobim.« Pomembno se mi je zdelo, da so me pohvalili, ko je bilo treba. To imam očitno v sebi. In tudi to, da mi postavljajo izzive, da rastem. Želela sem projekte, s katerimi sem napredovala. Delovno mesto prej ali slej prerasteš.

Imate kot uspešna podjetnica že svojo sanjsko službo?

Da, a sem šele na začetku. Ko sem začela po vrnitvi iz Švice leta 2012 govoriti o načinu poučevanja tujih jezikov in o tem, kaj me pri tem moti, so me kot jezikoslovko nenehno spraševali za mnenje. A v šolski sistem še nočem invazivno posegati, ker v šoli nikoli nisem učila, zato me lahko hitro pohodijo. Želim pa vzporedno k šolskemu sistemu zgraditi nekaj, da se bo temu sistemu zdelo vredno vprašati me za nasvet. To hočem doseči.

S čim vas kot delodajalko prepričajo kandidati na razgovoru za delovno mesto učitelja tujega jezika v LanguageSitter?

Naravnost. Vedno sem pozorna na pozitivno naravnost. Ali je nekomu uspelo sebe kot učitelja postaviti v ozadje. Velikokrat so tudi izkušeni učitelji osredotočeni zgolj nase, kako bodo pokazali svoje znanje, razložili, kje vse so že bili. Učitelj, ki ga mi iščemo, vedno na prvo mesto postavi stranko.

Kako ji lahko pomaga, daje priložnost za govor, orodja, da se lahko izrazi.

So vaši delavci za vas (zgolj) strošek?

Ne, nihče. Dodana vrednost so. Meni je bilo moje znanje vedno premalo. Tudi čisto na začetku, ko sem učila, sem si mislila: če je to največ, kar lahko doseže moje podjetje, to ni dovolj. Potrebujem ljudi, ki bodo na različnih področjih znali več. Ko iščemo nove učitelje, sem vesela, če znajo več kot jaz, imajo kompetence, ki jih iščem. Ob takšnih ljudeh namreč spoznaš, kje sam nisi dober, in se tako učiš.

»Dobra blagovna znamka mora imeti tudi dobre vrednote. Hotela sem biti del takšne ekipe, biti del uspešnih vodij.«

Anketa med mladimi talenti

V kakšni Sloveniji želite živeti, v kakšnem podjetju delati in ali ima Slovenija talent za talente, smo spraševali ob robu konference Amcham Talent šteje. V vlogi aktivnih poslušalcev sta razpravi prisluhnila veleposlanik Švice v Sloveniji Denis Knobel in glavni direktor Good-year Dunlop Sava Tires Matej Zavrl. Ta je zagotovil, da v njihovem podjetju ohranjanju talentov namenijo posebno pozornost. Knobel pa je poudaril, da je treba uspeh države vedno meriti glede na število prebivalcev. »Slovenija je po tem merilu tako kot Švica zelo uspešna,« je dodal.

Artjom Bajdak, podjetje Bajdak & Family:
»Za mlade je pomembno že samo okolje, v katerem si lahko povečajo svojo podjetniško na-

ravnost. Okolje, ki jih spodbuja h kreativnemu mišljenju.«

Sara Lorbek, vodja operative v podjetju MBILLS:

»Delodajalci v Sloveniji se zavedajo, da mladi danes ne želimo zgolj službe za osem ur in solidne plače, ampak želimo vplivati in prispevati k boljši družbi. Če se tega ne zavedajo, nas ne zadržijo. Slovenci smo zelo kritični in vidimo negativne stvari. Ampak se moramo zavedati tudi priložnosti, ki nam jih daje ta država. Jaz ne bi želela živeti nikjer drugje.«

Žiga Zore, strokovni delavec v službi za razvoj kadrov v Salus, veletrgovina

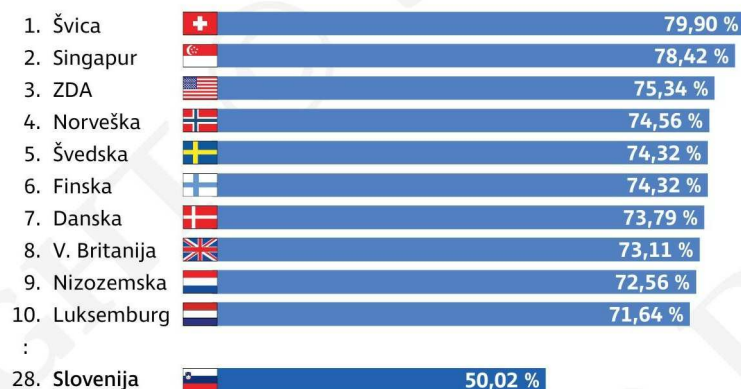
»Sam sem poskušal različne stvari, vodil projekte in spoznaval, kaj mi najbolj ustreza, to področje sem potem nadgrajeval. Podjetje, ki me privlači, mora biti fleksibil-

no, odprto za ideje. V njem mora vladati kemija, ki poveže vodstvo in zaposlene. Plača ni najpomembnejši dejavnik. Pomembna je predvsem naložba v znanje in izkušnje.«

Timotej Mikuž

»Pri delodajalcu upoštevam po eni strani vrednote, kot je spoštovanje zaposlenih. Po drugi strani se mi zdi pomembna motivacija in primerno nagrajevanje. Pomembno mi je vizionarstvo, vodenje z zgledom. Plača je za mlajšo generacijo le še eden od dejavnikov. Pomembneje je, da se v podjetju počutimo kot del razvoja, da prispevamo k širši zgodbi. In da tudi samo podjetje prispeva k širši skupnosti.« **A. I.**

Indeks GTC*



* Global Talent Competitiveness Index

DELO Vir: gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-graph-view

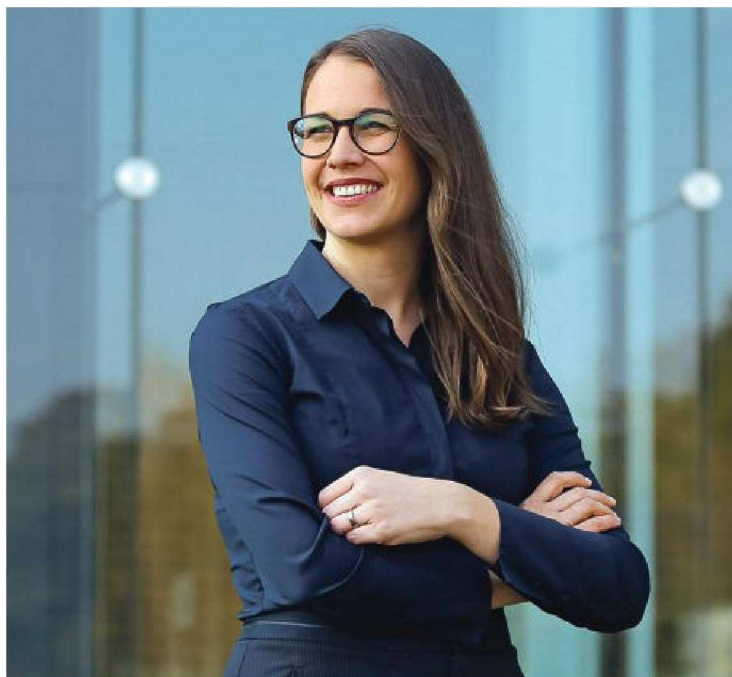


FOTO VORANC VOGEL

»Vedno sem pozorna na pozitivno naravnost,« pravi Deana Jezeršek.



»Mladi morajo na neki točki nujno oditi. A se morajo tudi vrniti,« pravi Aljoša Valenčič. Na fotografiji desno: Miro Smrekar iz Adecca.



Plača ni edino, kar mladega, uspešnega človeka zadrži na delovnem mestu – pomemben je predvsem izziv, ki mora biti globalen.