

### AVGUSTA REKORDNO NIZKA BREZPOSELNOST

Stopnja brezposelnosti v območju z evrom je bila po podatkih Evrostata avgusta najnižja po novembru 2008; znašala je 8,1 odstotka (julija 8,2, avgusta lani pa devet odstotkov). V EU je dosegla 6,8 odstotka – enako kot julija in 0,7 odstotne točke manj kot avgusta lani ter najmanj od aprila 2008. Najnižjo mesečno stopnjo brezposelnosti

so imele Češka (2,5 odstotka) ter Nemčija in Poljska (po 3,4 odstotka), najvišjo pa Grčija (julija 19,1 odstotka) in Španija (15,2 odstotka). Na letni ravni se je stopnja brezposelnosti znižala v vseh državah članicah, najbolj na Cipru, Hrvaškem, v Grčiji in na Portugalskem. V Sloveniji je bila stopnja brezposelnosti avgusta pri 5,3 odstotka, kar je enako kot julija, in 1,3 odstotne točke manj kot avgusta lani.

### MILENIJCI BI VODILI STAREJŠE

Skoraj polovica vprašanih milenijcev se čuti sposobne za vodenje starejše generacije, kaže anketa družbe Competo med milenijci. Prek 88 odstotkov vprašanih s starejšimi zelo dobro sodeluje, 72 odstotkov jih dobro razume potrebe starejših na delovnem mestu. Sodelovanje je po njihovem koristno predvsem zaradi prenosa izkušenj, znanja, zaradi mentorstva, vzajemnega



spoštovanja/enakopravnosti in kombinacije modrosti in entuziazma, kritizirajo pa neprilagodljivost, nespretnost pri uporabi novih tehnologij, pokroviteljsko držo, neposluh za ideje mlajših ...

### BEGUNCI NA TRGU DELA

Delodajalci, ki želijo brezposelne osebe s priznano mednarodno zaščito usposabljati v svojem delovnem okolju, se lahko prijavi na javno povabilo ZRSZ do 29. novembra 2019. Od zavoda dobijo povračilo stroškov v višini 250 evrov na udeleženca, ti pa dodatek za aktivnost v programu in dodatek za prevoz. Za obe leti je na voljo 150.000 evrov, zavod pa predvideva vključitev 33 oseb.

### BREZPOSELNOST MED MLADIMI UPADA

Avgusta je bila stopnja brezposelnosti med mladimi v EU 14,8-odstotna (avgusta lani 16,6) in v območju z evrom 16,6-odstotna (lani 18,5).

### PREVEČ NEPROSTOVOLJNIH ZAČASNIH ZAPOSLITEV

Leta 2017 je bila Slovenija z 9,4-odstotnim deležem neprostoVOLJNIH ZAČASNIH zaposlitev precej nad evropskim povprečjem (7,8 odstotka). Največji delež je imela Španija, najnižjega Estonija.



FOTO SHUTTERSTOCK

# Ko gremo na razgovor, statusne simbole pustimo doma

**KAKO SE OBLEČI** Svetovalka za celovito podobo osebnosti Lea Pisani svetuje, naj bo podoba kandidata usklajena z ravno oblačenja v podjetju

#### SAŠA BOJC

V naših delovnih okoljih so ženske prevečkrat oblečene premočno poslovno, moški pa prevečkrat nosijo obleko in kravato, opazna svetovalka za celovito podobo osebnosti Lea Pisani. Med napakami naštevajo še neustrezno velikost oblačil – kar dve tretjini moških nosi predolge hlače ter predolge rokave in prevelike srajce –, ženske pa pre pogosto preozke bluže in pajkice.

**Povabilo na razgovor je prva priložnost za dober vtis na morebitnega bodočega delodajalca. Kako odločilna je usklajenost z imidžem podjetja?**

„Urejenost in ustrezna oblačila nam vlijejo samozavest, kar pomaga pri navezovanju stikov.“

moteči so tudi veliki prstani, še zlasti pri osebah s poudarjeno gestikulacijo, otežujejo pa tudi stisk roke. Zaradi nošenja statusnih simbolov, torej ur, majic in ženskih torbic z opaznim imenom znanih blagovnih znamk, utegne kandidatu hitro upasti potencial. Pri ženskah se mi kavljojke ne zdijo dobra izbira, prav tako ne izzivalni kroji. Oblačila naj ne bodo strgana ali pomečkana – zato je najbolje izbrati takšne, ki se ne mečkajo –, ženska torbica naj bo urejena in naj tako kot čevlji ne kaže znamenj obrabe.

**Ali obstaja univerzalna kombinacija ali barva oblačil, se pravi nekaj, s čimer ne moremo zgrešiti? Če kandidiramo za delovno mesto v banki ali zavarovalnici, izberimo bolj konservativno podobo, za delo v trženju si lahko privoščimo več svobode. Za moške so nezmotljiva oprava temno modre hlače, svetlo modra srajca z dolgimi rokavi, po potrebi sukničji ter usnjeni čevlji z vezalkami, za ženske pa hlače ali krilo, bluza ali pulover ter jopiči ali prefinjena**

plettenina za povrh ter čevlji, ki ustrezajo njenemu osebnemu slogu. To je sproščena elegantna raven oblačenja, primerna za večino poslovnih okolij.

**Koliko osebnega sloga si človek lahko privoščiti, da ne bo preveč? Po vaših opaznanjih so Slovenci v novih oblačilih, ki si jih kupijo tudi za na razgovor, še vedno malce plašni. To pa ni ravno dobra popotnica.**

Oblačila si lahko kupimo ali izposodimo, najpomembnejše je, da se v njih dobro počutimo. Pomembno je ustvariti vtis pristnosti in nekateri delodajalci, če zlasti v kreativnih poklicih, celo cenijo, če ima nekdo poudarjeno osebno podobo. Če je zaželeno, da smo zaupanja vredni in pronicljivi, lahko to poleg zadržanih oblačil poudarimo z zapetno uro, vendar naj ne bo statusni simbol.

**Kdaj sme ženska obuti čevlje s peto in koliko je še primerna višina? Kako je z rožnatimi ali vijoličastimi moškimi srajcami?**

Taka barva srajc me ne bi zmotila, glede visokih pet, tudi njihove višine, pa je odločilno predvsem, kako je ženska v njih pretna in suverena. So pa visoke pete kljub temu neprimerne za določene poklice, denimo, varuške ali prodajalke v določenih trgovinah.

**Koliko ljudi poišče vaš nasvet, preden se odpravijo na razgovor?**

Iskalci zaposlitve občasno pridejo le na seminarje in opaziti je, da jim je zmanjkalo moči in bi potrebovali spodbudo. Urejenost in ustrezna oblačila nam vlijejo samozavest, kar pomaga pri navezovanju stikov. Že pred leti sem z zavodom za zaposlovanje poskušala vzpostaviti sodelovanje, kakršno poznamo v ZDA. Da bi iz omar pridobili oblačila, ki jih kupci niso nikoli oblekli, tako pa ustvarili veliko garderobo, iz katere bi iskalcem zaposlitve enkrat ali dvakrat na mesec pomagala pri izbiri ustreznih oblačil. Toda pobuda je naletela na gluha ušesa.

Moj nasvet je preprost: kandidati in kandidatke naj se pozanimajo, kako so ljudje oblečeni v podjetju. Če ni preveč očitno, naj odidejo tja in opazujejo, kakšni so zaposleni, ki vstopajo ali izstopajo. Nasvet, ki je mnogim smešen, a ga zlasti tisti, ki že dlje časa neuspešno iščejo službo, naposled le upoštevajo. Tako bomo dobili občutek, katera raven oblačenja je primerna za to podjetje. In če bomo na razgovor prišli oblečeni podobno, bomo ustvarili vtis, da smo že del njihove ekipe. Če se v zasebnem podjetju prebijate do povabila na razgovor, lahko tam pričakujete lastnika oziroma ustanovitelja, to pa so prekaljeni mački. Zaupali so mi, da kandidatke opazujejo, ali pred razgovorom kadijo, da pa to zagotovo zavonjajo, kar opisujejo za moteče. Najpomembnejše je, da izkažemo popolno osebno higieno, obraz naj bo odkrit, pričeška sveže ostrizana in urejena – pri ženskah brez narastka. Izognoje naj se kričičim barvam nohtov in pretirani naličenosti, saj ustvarjajo vtis nedelavnosti. Odsvetujem preveč nakita, še zlasti žvenketajočega,



Lea Pisani: »Pomembno je, da dajemo vtis, da smo pristni, in nekateri delodajalci celo zelo cenijo, če ima nekdo osebno poudarjeno podobo.« FOTO PRIMOŽ PREDALIC/OSEBNI ARHIV

iskreni, ne pretirano ponižni, niti preveč pogumni, z zdravim mero samozaupanja in jasnimi odgovori. Fokusrani na poglavitne točke in na strukturirane odgovore.

**Veliko se govori o pomenu prvega vtisa, ki ga kandidat naredi na kadrovnika. Koliko časa se zbira ta prvi vtis?**

Po teoriji naj bi bil sedem sekund, jaz bi rekla mogoče prva minuta. To sta stisk roke in skeniranje. Prek neverbalnih vtisov dobimo ogromno informacij. Prvi vtis je pomembnejši kot dve tretjini nadaljnega pogovora. Redko se mi ne ujema s končno sliko.

**Ali ste kadroviki glede na razmere na trgu dela kaj manj kritični do kandidatov, ste jim bolj pripravljeni odpustiti**

**manjše napake, ki jih naredijo na razgovoru, kot pred leti?**

Na zavedni ravni ne. Včasih je bil nabor kandidatov velik, med 15 inženirji si jih lahko izbral pet za drugi krog in tri najboljše za nadaljnji razgovor. Zdaj je nabor skromen in komaj najdeš nekoga, ki izstopa, in takšen morda pred leti ne bi prišel niti v prvo petico. Pri nas pa načeloma ne delamo kompromisov. Raje porabimo več časa za pravi izbor.

**'Superge' torej zdaj tolerirate? Nismo start-up podjetje. Pri nas veljajo formalna ali nepisana pravila, in če iščemo finančnega direktorja ali direktorja računovodstva ipd., mora biti položaju primerno urejen. Vse je odvisno od delovnega mesta, ki ga bo zasedel. Tudi to kaže zrelost kandidata.**

# Globalno najnamamljivejši tehnološki sektor

**KJE SI ŽELIMO DELATI** V Evropi bolj privlačna avtomobilska industrija, v Sloveniji pa farmacija

#### MILKA BIZOVIČAR

V razmerah, ko veliko posameznikov, ki vstopajo na trg dela, in tisti, ki si želijo zamenjati delodajalca, lahko izbirajo med ponudbami, je podoba podjetja kot delodajalca eden od pomembnih kriterijev pri odločitvi.

**V svetu je najpomembnejša plača**

Glede na raziskave družbe Randstad, ki je globalni ponudnik kadrovskih storitev, ljudje sicer še vedno najpogosteje iščejo priložnosti v podjetjih s privlačnimi plačami (58 odstotkov anketiranih v raziskavi leta 2017) in v takšnih, ki zagotavljajo dolgoročno zaposlitev (46 odstotkov) – v štirih letih sta se deleža zmanjšala za skoraj deset odstotnih točk. Že 45 odstotkov anketiranih pa pred izbiro delodajalca preveri, ali omogoča ustrezno ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, ter 43 odstotkov, kakšno je vzdušje v podjetju.

Za evropske delavce se vzdušje uvršča takoj za plačo, preverja ga več kot polovica anketiranih. Za tretjino zaposlenih v 26 državah,

ki skupaj predstavljajo 75 odstotkov globalnega gospodarstva, sta pomembni možnost napredovanja in fleksibilnost delovnega časa, za petino pa možnosti izobraževanja in zanimivo delo, ki ponuja delovne izzive. Ugled delodajalca je glede na to raziskavo pomemben za vsakega petega anketiranca in se iz leta v leto povečuje.

Globalno je za trg dela postal najbolj privlačen tehnološki sektor, ki je še v letu 2016 zasedal peto mesto, po letih rasti je zanimanje za delo v IT nekoliko upadlo, še vedno pa ga kot privlačnega ocenjuje polovica od 160.000 anketiranih, starih od 18 do 65 let, v 26 državah po svetu. Evropejci si po tej raziskavi najbolj želijo delati v avtomobilskem sektorju, prebivalci ZDA v tehnološkem, tisti iz Srednje in Južne Amerike pa v IT, medtem ko je za največji del Azijcev zanimiva industrija.

**Kaj pa Slovenija?**

Letošnja raziskava Competa in Stratkoma o privlačnosti stotih največjih delodajalcev je pokazala, da Slovenci pri odločanju za zaposlitev v nekem podjetju najbolj

upoštevajo oceno medosebnih odnosov, varnost in stabilnost zaposlitve ter ravnovesje med delom in prostim časom. Zanimivo, da višine plače ni med prvimi tremi kriteriji, tako kot velja globalno, in tudi kadroviki pri nas poudarjajo,

da so številni delavci pripravljeno zamenjati delodajalca že za nekaj deset evrov. So pa anketirani prav kakovost medsebojnih odnosov v podjetjih ocenili najslabše in menijo, da to še zlasti velja za večlika podjetja, ki so jih sicer najbolj

pozitivno ocenili po ugledu in varnosti zaposlitve. Kot so sporočili iz Stratkoma ob objavi lestvice desetih najbolj privlačnih velikih delodajalcev v Sloveniji, so trije od sedmih anketirancev povedali, da bi se zaposlili

pripadniki generacije Z najmanj izkušenj z delovnim okoljem, medtem ko so se pripadniki generacije baby boom z izkušnjami naučili ceniti različne dejavnike podobe delodajalca. »So povedali v Stratkoma.

**Strošek za tiste brez ugleda**

Bitka za talente se zaostre, Slovenija bo v letu 2030 deveta najstarejša država na svetu in leta 2050 peta najstarejša, že prihodnje leto pa bomo dosegli ničelno brezposelnost. Opozorili so, da se podjetjem zato izplača graditi podobo uglednega delodajalca. Navsezadnje tudi zato, ker kandidati za delo v podjetjih, ki te znamke nimajo, zahtevajo od deset do 20 odstotkov večji finančni paket, je pokazala ena od raziskav v ZDA. Izračun na podlagi povprečne plače v ZDA pokaže, da je tako strošek ugleda podjetja z 10.000 zaposlenimi 7,6 milijona dolarjev, raziskava pa je pokazala tudi, da bi se samo 28 odstotkov ljudi odločilo za zaposlitev pri takšnem delodajalcu, če bi ponudil deset odstotkov višjo plačo kot konkurenca z večjim ugledom delodajalca.

#### Privlačnost sektorjev

globalna raziskava	2017	2014*
tehnologija	51	47
informacijska tehnologija	50	56
biološke znanosti	50	49
avtomobilska industrija	49	47
industrija	49	45
gradbeništvo	46	40
kemična industrija	45	39
energetika/javne službe	42	37
trgovina na drobno	42	34
finančne storitve	41	40
izdelki široke potrošnje	40	44
logistika	40	38
storitve	38	39
gostinstvo	33	40

DELO Vir: Randstad

\* Informativno, uporabljena je bila drugačna klasifikacija panog

„Najprivlačnejši v Sloveniji: Krka, Lek, Telekom Slovenije, Akrapovič, Pivovarna Laško Union, Petrol, GEN-I, Porsceja Slovenija, Kemofarmacija, Adria Airways.“

pri katerem od teh delodajalcev, v preostalih 90 podjetjih, zajetih v anketi, pa le eden od petih. Raziskava je še pokazala, da starejši zaposleni dejavnike podobe delodajalca ocenjujejo pomembno višje kot mlajši. »To je razumljivo in pričakovano, saj imajo

### Priljubljen v Karieri in delu

Katere večšine zahteva od zaposlenih industrija 4.0 in kako spreminja poklice, ali res ubija delovna mesta in kakšne kariernne možnosti ponuja? Vprašanja in predloge o vsebinih, ki bi si jih želeli prebrati na teh straneh, nam lahko pošljete na kariera@delo.si.

### DELO VSAK PONEDELJEK



### Posel in denar