

Meniaci sa pohľad mladej generácie na prácu a trh práce



Kvalitatívny výskum vybraných skupín
mladých v Moravskosliezskom kraji

Obsah

Úvod	5
O výskume	6
Priebeh a štruktúra fokusových skupín	6
Metóda analýzy dát	7
Etické aspekty	7
Limity výskumu	7
Kontext	8
Oblasť výskumu a zistenia: Nové paradigmy vnímania práce a kariérnej cesty mladými ľuďmi v Moravskoslezskom kraji	11
Lineárna kariérna cesta	11
Práca ako pluralita (viac prác súčasne)	13
Podnikavosť a zmysel pre podnikavosť	16
Iné zdroje príjmu a pasívne príjmy	18
Oblasť výskumu a zistenia: Faktory ovplyvňujúce premýšľanie o budúcej kariére a práci	23
(Ne)mám jasno v tom, čo chcem robiť	23
Rozhodovanie sa - problém môjho budúceho ja	25
Vplyv rodiny a okolia na výber povolania	27
Súčasná pracovná (ne)skúsenosť a prax	28
Oblasť výskumu a zistenia: Faktory atraktívnej práce	31
Práca, ktorá baví verus práca, ktorá živí	31
Autority a hierarchie (pracovné prostredie a nadriadený)	33
Monotónnosť a pracovné prostredie	35
Wellbeing ako nový štandard	36
Ďalšie benefity a faktory atraktívnej práce	38
Oblasť výskumu a zistenia: Strachy a obavy z budúcnosti (ale aj to, na čo sa teším)	39
Obava z automatizácie a umelej inteligencie (AI)	39
Kritika regulácií a trhových zmien	41
Neistota dôchodkového systému	42
Neistota pri voľbe kariéry	43
Osobné a pracovné obavy	44



Spolufinancováno
Evropskou unií



Moravskoslezský
kraj

Výskum sa realizoval v rámci projektu Implementace
Dlouhodobého záměru Moravskoslezského kraje, reg. číslo:
CZ.02.02.XX/00/23_018/0014352.

Pracovné vzťahy a kolektív	46
Odchod do zahraničia	46
Čo mladých láka na pracovnom trhu	47
Oblasť výskumu: Som pripravený	49
a čo by som potreboval	49
Aká zručnosť bude v budúcnosti cenná?	49
Pripravuje škola na budúcnosť?	50
Gymnazisti: opustenie očakávaní	51
Prax ako najcennejšia, no problematická súčasť prípravy	51
Kariérne poradenstvo: ponuka je, záujem nie	52
Pripravenosť v odbore	53
Čo by mladí ľudia od školy potrebovali	53
Záver a odporúčania	56
Nespokojnosť so štúdiom - kontextualizácia toho, čo a prečo sa učím	57
Zlepšenie kvality odbornej praxe	58
Podpora pre nerozhodnutých študentov	59
Rola kariérneho poradcu	60
Agilne premýšľanie a obavy z neistej budúcnosti	61
Celkové odporúčanie	62
Zoznam škôl	63
Zoznam otázok z metodiky	64



Úvod

YouthWatch je občianske združenie, ktoré pôsobí predovšetkým na Slovensku. Venuje sa činnosti v oblasti neformálneho vzdelávania, inováciám vo vzdelávaní a výskumu trendov mladej generácie. Jeho poslaním je prispievať k zmenám v spoločnosti, ktoré zohľadňujú pohľad, potreby a hodnoty mladých ľudí a prinášajú nové vízie spoločných budúcností. Organizácia viac ako sedem rokov skúma meniace sa trendy v živote Generácie Z a prináša ich ľuďom s rozhodovacou právomocou, čím prispieva k zvyšovaniu kvality práce s mládežou a lepšiemu medzigeneračnému porozumeniu. V roku 2025 vyšla [prvá publikácia so zisteniami z kvalitatívneho výskumu o generácii Alfa](#) (mladí ľudia narodení po roku 2010) v českom a slovenskom kontexte. Združenie disponuje okrem expertízy vo výskume trendov mladej generácie aj expertízou, ako pracovať s mladými ľuďmi. Vďaka tomu zachytáva aj citlivé témy a zber údajov je zachytený z citlivých rozhovorov o živote mladých ľudí.

Centrum kompetencí, z. s. je nezisková organizácia (spolok), ktorá sa zameriava na podporu rozvoja kompetencií a vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva. Ponúka svoje služby pedagógom na základných a stredných školách, ich žiakom a študentom aj ďalším odborníkom, ktorí chcú systémovo pristupovať k rozvoju poradenstva v Českej republike. Organizácia pracuje so zahraničnými konceptmi v oblasti mapovania kompetencií (švajčiarsky model Mapovania kompetencií CH-Q®), nastavovania parametrov poradenských služieb v školách (Gatsby Benchmarks) a ponúka individuálne poradenstvo (Solution focus approach).

Centrum kompetencií oslovilo YouthWatch vďaka unikátnej expertíze, aby spoločne pomohli lepšie pochopiť špecifiká postojov mladých ľudí na stredných školách smerom k práci, pracovnému trhu a zarábaniu v Moravskosliezskom kraji. Zistenia majú pomôcť skvalitniť vzdelávanie, prípravu a prácu kariérnych poradcov na školách.

O výskume

Hlavným cieľom kvalitatívneho výskumu bolo zmapovať meniace sa postoje generácie Z (mladí ľudia narodení v rokoch 1995 až 2009) v Moravskosliezskom kraji v Českej republike. Zamerail sa na oblasti vnímania práce, pracovného trhu, kariéry a zarábania. Výskum sa uskutočnil formou 10 fokusových skupín na 8 stredných školách v Moravskosliezskom kraji, ktoré sa zapojili do projektových aktivít koordinovaných Centrom kompetencií.

Fokusové skupiny prebiehali v období od 10. decembra 2025 do 9. januára 2026. Realizovali ich dvaja facilitátori a dve facilitátorky zo Slovenska so skúsenosťami s vedením fokusových skupín a s výskumom trendov generácie Z. Výskumu sa zúčastnilo spolu 200 respondentov – 146 chlapcov a 54 dievčat zo 6 odborných škôl a 2 gymnázií. Z 54 dievčat, ktoré sa zúčastnili výskumu, bolo 43 dievčat z gymnázií a lýcea. Respondentmi boli žiaci prvého až štvrtého ročníka stredných škôl. Presný zoznam škôl s počtami účastníkov je uvedený v prílohe.

Priebeh a štruktúra fokusových skupín

Každá fokusová skupina sa uskutočnila v rozsahu troch vyučovacích hodín a v dvoch prípadoch v rozsahu štyroch vyučovacích hodín. Bola štruktúrovaná do troch hlavných blokov. Prvá časť sa venovala validácii zistení z trendu "Pracuj rozumne, nie tvrdo", ktorý sme zachytili u slovenskej mládeže, keďže sa objavuje aj v českom kontexte. Na overenie základných postojov sme použili metódu pozíčných výrokov na škále. Druhá časť prebiehala formou facilitovaného, pološtruktúrovaného rozhovoru v menších podskupinách (5 až 12 účastníkov). Táto fáza sa sústredila na mapovanie v oblastiach, ako sú Súčasné pracovné skúsenosti, Predstavy o atraktívnej/ideálnej práci, Miera jasnosti ohľadom budúceho kariérneho smerovania. Posledný blok sa venoval vnímaniu budúcich výziev na pracovnom trhu a pocitu subjektívnej pripravenosti respondentov na ne.

Metóda analýzy dát

Všetky rozhovory boli audio nahrávané pre účely následnej analýzy. Kompletný zoznam tematických oblastí a otázok je uvedený v prílohe výskumnej správy. Získané audiozáznamy boli prepísané a následne anonymizované. Na analýzu textových dát sa použila tematická analýza. Prepisy boli systematicky kategorizované podľa jednotlivých výskumných otázok a tematických okruhov s cieľom identifikovať kľúčové témy, vzorce a opakujúce sa postoje.

Etické aspekty

Základným etickým princípom počas celého výskumu bolo zachovanie anonymity a dôvernosti všetkých poskytnutých informácií. Pre naplnenie tohto princípu sme implementovali niekoľko mechanizmov. Všetci účastníci boli informovaní facilitátormi ešte pred začiatkom výskumu o jeho ciele, priebehu, dobrovoľnosti účasti a najmä o nahrávaní rozhovorov. Po prepise boli audio nahrávky anonymizované, uložené na zabezpečenom online úložisku a publikovaním výstupu budú následne vymazané. Na analýzu sa používali výhradne anonymizované prepisy. Všetky citácie v správe boli dôsledne anonymizované. To znamená, že sa odstránili všetky osobné údaje, ako aj identifikujúce odkazy na konkrétne školy, učiteľov alebo kariérových poradcov. Kvôli citlivej povahe niektorých výpovedí (ktoré napríklad opisovali konkrétne pochybenia dospelých), je výskumná správa formulovaná vo všeobecnejšej a kategorizovanej rovine, aby nedošlo k spätnej identifikácii jednotlivcov alebo inštitúcií.

Limity výskumu

Je potrebné zdôrazniť nasledujúce obmedzenia a špecifiká výskumného dizajnu:

- Vzorka nebola zostavená štatisticky náhodne, preto ani výsledky nemožno zovšeobecňovať na celú populáciu generácie Z v Českej republike či v kraji.

- Výskumnú vzorku výrazne ovplyvnila väčšia prítomnosť chlapcov.
- Do výskumu boli zahrnuté prevažne odborné školy a končiace ročníky.
- Výber žiakov v rámci škôl nebol jednotný a bol o výbere a možnostiach zapojených škôl. V niektorých prípadoch sa zapojila celá trieda, inokedy boli vybraní jednotliví žiaci.
- Výstupy odrážajú kontext priemyselného Moravskosliezského kraja a sú ovplyvnené skúsenosťami žiakov zo škôl, ktoré sú aktívne v oblasti kariérového poradenstva a spolupracujú s Centrom kompetencií.
- Výskum zachytáva výlučne pohľad žiakov. Absentujú názory učiteľov, riaditeľov alebo odborníkov na kariérové poradenstvo.
- Koncepcia a otázky vychádzali čiastočne z poznatkov o slovenskej mládeži, čím sa výskum sústredil na overenie a doplnenie tohto rámca namiesto úplne exploratívneho mapovania všetkých aspektov témy.

Kontext

YouthWatch sa už niekoľko rokov systemicky venuje kvalitatívnemu výskumu trendov a sekundárnemu výskumu tvrdých dát. Aj vzhľadom k tomu chceme v tejto časti popísať všeobecný kontext, z ktorého vychádzame. Slúžil ako základné poznanie, ktoré sme mali ešte pred realizáciou výskumu v Moravskosliezskom kraji.

Generácie formujú mega trendy – sociálne, technologické, ekonomické, environmentálne a politické zmeny v spoločnosti. Kým tieto globálne sily pôsobia na celú spoločnosť, ich konkrétny spôsob prežívania a dopad sa líši v rámci jednotlivých generácií. Každá generácia uvedené zmeny zažíva v inej fáze svojho životného cyklu, čím sa aj inak formujú jej postoje. Udalosti, ako bol napríklad pád dvojčiek v USA, vstup do Európskej únie, nástup mobilných technológií či finančná kríza na začiatku milénia, ovplyvnili ľudí v produktívnom veku inak než generáciu, ktorá sa

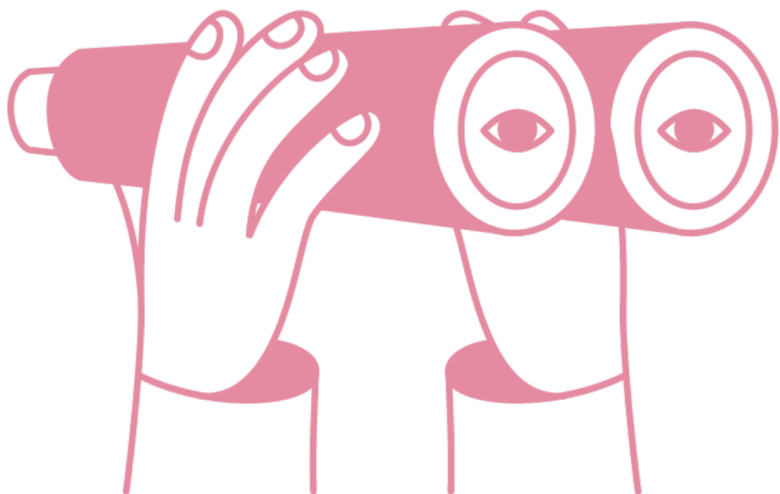
v tom čase práve narodila. Rovnaký generačný filter platí pre súčasné výzvy. Klimatická kríza, nástup AI, pandémie koronavírusu a geopolitická nestabilita majú mimoriadne zásadný vplyv na ľudí, ktorí počas týchto období vyrastajú a zároveň formujú ich identitu. Tento odlišný zážitok sa následne prejavuje aj v ich postojoch, prežívaní a správaní vrátane toho, ako prístupujú k práci a zabezpečeniu svojho života.

Pandémia koronavírusu predstavuje kľúčový zlom, ktorý zásadne transformoval svet práce. Ukázal možnosť presunu mnohých profesií do online priestoru, čo sa predtým považovalo za nemysliteľné. Mnohí o prácu prišli, čo si vynútilo vysokú mieru kreativity a adaptácie, aby si ľudia zabezpečili iný príjem a kontinuitu života. Zmenu posilnil trend digitalizácie a technologického pokroku, ktorý otvoril cesty novým formám zárobku, ako je napríklad tvorba obsahu na sociálnych sieťach alebo obchodovanie s kryptomenami. Zároveň umožnil dynamickejší a menej lineárny vzťah ku kariére. Ako uvádza [McCrindle](#), Generácia Z vystrieda počas života v priemere až 70 pracovných miest a až 5 rôznych kariérnych dráh.

Tento odklon od tradičného modelu práce (pracovať u jedného zamestnávateľa v pevne stanovenom čase od 9.00 do 17.00 h) sa spája s ďalšími hnacími silami. Patrí medzi ne kritika kapitalizmu a presun hodnoty k duševnej pohode. Tému vyhorenia a potreby starostlivosti o mentálne zdravie, ktorú začali otvárať už Generácie X a Y, Generácia Z stavia do popredia. Stáva sa výraznou prioritou, ktorá je nevyhnutná pre kvalitný život. Potreba flexibility a predovšetkým individuálnej voľby pracovného času je pre túto generáciu reakciou na vysoké pracovné nároky a nárast problémov v oblasti duševného zdravia. Mladí ľudia sa zároveň búria proti direktívnemu štýlu riadenia. Očakávajú partnerský, podporný a inšpiratívny prístup, ktorý im umožní samostatnú prácu na zmysluplných úlohách. Ich postoj možno zhrnúť tak, že chcú dosahovať adekvátny príjem, ale nie za cenu obetovania svojho života v práci podľa zastaraných modelov alebo predstáv. Práca podľa nich nemá definovať ich identitu ani osobnú hodnotu.

Tieto postoje sa v pracovnom svete konkrétne prejavujú fenoménmi ako gig economy (ekonomika špecifických prác), quiet quitting (tiché ukončovanie angažovanosti nad rámec povinností), či hnutím FIRE (Financial Independence, Retire Early – finančná nezávislosť a skorý odchod do dôchodku).

Organizácia YouthWatch publikovala už v roku 2023 text o meniacich sa trendoch v práci a prístupoch k nej v slovenskom kontexte. Nachádza sa v publikácii pod názvom [Za hranicami reality](#) v článku Pracuj rozumne, nie tvrdo.



Oblasť výskumu a zistenia: Nové paradigmy vnímania práce a kariérnej cesty mladými ľuďmi v Moravskosliezskom kraji

Lineárna kariérna cesta

Názory účastníkov na počet zamestnaní v živote boli rôzni. **Už nedominovalo iba vnímanie tzv. lineárnej kariérnej cesty.** A teda model kariérneho vývoja, pri ktorom jednotlivec postupuje predvídateľne v rámci jednej profesie alebo jedného odboru v hierarchii smerom „nahor“. Práve naopak. Kvalifikovaným odhadom **viac ako polovica opýtaných mladých ľudí preferovala počas svojho života možnosť si vyskúšať viacero pracovných pozícií aj kariérnych smerov.**

K najčastejším dôvodom, ktoré uvádzali, je možnosť získať rôznorodé pracovné skúsenosti a nadobudnúť portfólio zručností a nových kontaktov, ktoré by mohli využiť v ďalšom pracovnom pôsobení. Jedna práca to v ich ponímaní dostatočne neumožňuje. Takisto zaznievali dôvody, že zmena práce súvisí s diverzifikáciou činnosti, ktorú považujú za viac zábavnú. Nechcú zažívať monotónnu prácu, ktorá im príde príliš ubíjajúca, nudná a nenapĺňa ich ideálne predstavy. Najmä účastníci, ktorí nemali vybranú kariérnu cestu, vnímali skúšanie viacerých prác ako priestor na spoznávanie seba samého, hľadanie toho, čo je pre nich vhodné a čo by im vyhovovalo. Vstup na trh práce vnímajú ako priestor na experimentovanie a zažívanie vlastnej skúsenosti, čo im v práci vyhovuje a čo by chceli robiť.

„Nevydržím robiť celý čas len jednu vec.“

„Nechcem byť celý život zavretý v jednej fabrike.“

„Život je krátky, chcem skúšať nové veci – niekde by ma to mohlo baviť oveľa viac.“

„Je lepšie vyskúšať viac rôznych prác a získať skúsenosti, aby človek zistil, čo ho baví. Každého baví niečo iné a človek sa časom mení.“

„Chcem vyskúšať viacero smerov, aby som zistil, čo ma baví. Práca na celý život nie je zlá, ak človeka naplňuje, ale v mladosti je lepšie skúšať rôzne veci, aby neskôr neľutoval, že celý život robil niečo, čo ho nebavilo.“

„Neočakávam, že ma jedna práca bude baviť veľmi dlho.“

„Chcem vyskúšať viac prác a na základe toho sa rozhodnúť, čo chcem robiť. Vyskúšať si veľa vecí, a ak by ma vyhodili, budem viac vecí vedieť.“

Predpokladáme, že takéto očakávanie je spojené s pracovnou neskúsenosťou, absenciou reálnej predstavy o trhu práce a nedostatočnej predstave toho, čo si pod niektorými povolaniami majú mladí ľudia predstaviť.

Na druhej strane sa našli mladí ľudia, ktorí preferovali nemeniť prácu príliš často a **zostať na jednej pozícii v jednej firme alebo aspoň v rovnakom odbore**. Väčšinou išlo o mladých, ktorí mali jasnejšiu alebo veľmi jasnú predstavu o tom, čo chcú v živote robiť. K najčastejším dôvodom patrilo pociť stability a stáleho finančného príjmu. Predpokladáme, že to môže byť dané aj tým, že mladí ľudia vnímajú niektoré firmy v regióne ako krachujúce alebo to vnímajú ako menšie riziko v porovnaní s podnikaním. Jedna práca bola zmienená aj kvôli jasnému režimu, jasnejším očakávaniam v pracovnej náplni, nižšej miere zodpovednosti v porovnaní s podnikaním alebo odporu k zmenám celkovo.

Viacerí účastníci preferujú dlhodobé zotrvanie v jednej práci kvôli kariérnemu rastu a budovaniu kariéry s vidinou postupu a rastu, ako aj lepším platovým podmienkam než začínať znova niekde od začiatku. Iným dôvodom bola aj povaha vybranej kariérnej cesty a zvolenej profesie. Ide o prehĺbovanie odbornosti viac do hĺbky, kontinuálne zlepšovanie v jednom odbore alebo budovanie reputácie. Predpokladáme, že vidina jednej práce je prítomná za podmienky, že sú moje očakávania od práce naplnené v plnej miere, tým pádom ju nemusím meniť. Tými podmienkami boli plat alebo práca, ktorá mladého človeka bude baviť.

„Stabilná práca znamená stabilný príjem, čo v dnešnej dobe predstavuje istotu.“

„Keď budem mať prácu, ktorá ma baví, bude to v poriadku – bude tam stabilita aj peniaze.“

„Chcem zostať v svojom odbore, ale rád by som vyskúšal, aké je to pracovať v malej firme, veľkej firme alebo vo firme s nejakou špecializáciou.“

Vyskytovala sa aj skupinka mladých ľudí, ktorá **vôbec nevedela, čo chce v budúcnosti robiť**. Mnohí z nich sa doposiaľ nad touto otázkou vôbec nezamýšľali. Preto sa nevedeli rozhodnúť, čo by vôbec chceli. Spomínali rôzne interné aj externé faktory, ktoré nevedia ovplyvniť a z toho dôvodu sa nevedia rozhodnúť, čo by bolo pre nich vhodnejšie. Išlo najmä o vnímanie vlastnej premenlivosti a nestálosti, ako aj premenlivosť a nestálosť na trhu práce v aktuálnych podmienkach. Domnievame sa, že títo mladí ľudia sa vyhýbali tradičnému vnímaniu zamestnania a práce na celý život, ale zároveň si nevedeli predstaviť, ako by to mohlo vyzeráť inak.

Práca ako pluralita (viac prác súčasne)

Ako popisujeme vyššie, je veľká skupina mladých ľudí, ktorí sú si vedomí toho, že budú prácu v nejakom časovom rozmedzí meniť a striedať. Z toho dôvodu sme sa respondentov pýtali aj na predstavy súvisiace s tým, či majú

viacero paralelných prác naraz. Teda v jednom čase tzv. gig economy. Je to model trhu práce, v ktorom ľudia pracujú na krátkodobých, flexibilných úlohách („gigs“) namiesto stabilného pracovného pomeru.

Na základe odpovedí môžeme konštatovať, že sa ich pohľady rôznia. Pri tých, **ktorí preferujú práve jednu prácu v konkrétnom čase** uvádzali potrebu zachovania si duševného zdravia (napríklad lepšie sústredenie, menšiu fyzickú alebo psychickú záťaž), priestor a čas na osobný život, koníčky a záujmy. V prípade mladých ľudí, ktorí majú aj dlhodobé partnerské vzťahy, zaznievala potreba mať čas na svoju budúcu rodinu a z toho dôvodu uprednostňujú radšej iba jednu prácu v jeden čas.

Ked' človek len pracuje, sociálne zakrpatie, nemá čas na nič iné a nikam nechodí. Ak človek len chodí do práce a nemá pokoj na prechádzku alebo oddych, začne mu z toho "hrabať".

Téma duševného zdravia bola pri všetkých rozhovoroch s účastníctvom veľmi prítomná. Ukazuje sa, že je dôležitá najmä v prípade, ak majú v rodine alebo bližšom okolí prípady vyhorenia. Predpokladáme, že jednak je práca vnímaná stále najmä ako priestor na získanie peňazí namiesto rozprávania sa aj o ďalších aspektoch práce ako sú napríklad spoločenský dopad, význam práce pre ľudský život, priestor na socializáciu a pod. Zároveň predpokladáme, že ak sa respondenti bavia s rodičmi, staršími súrodencami alebo kamarátmi o svojich skúsenostiach, dostanú sa skôr k negatívnym aspektom, čo v práci nefunguje, čo nevyhovuje namiesto pozitívnych skúseností.

Pri študijných odboroch pripravujúcich na prácu v oblastiach, ktorých je práca realizovaná najmä prostredníctvom živnosti (napríklad elektroinštalácie v dome, opravy PC, 3D tlač) účastníci uvádzajú, že by chceli **mať hlavnú prácu a vedľajšie príjmy** (tzv. bokovky) – a to predovšetkým z finančných dôvodov. Pre iných bolo dôležité nezažívať monotónnu činnosť a nemať stereotyp.

Aj napriek vyššie uvedeným dôvodom bolo pre mnohých ideálnejšie mať radšej jednu dobre platenú prácu. Niektorí by vedľajší projekt ponechali len „náhode“. Napríklad, ak sa objaví zákazka. Iní ho plánujú ako bezpečnostnú sieť pri zlyhaní hlavného podnikania.

„Nebránim sa ani jednej, ani druhej možnosti. Pokojne môžem mať stabilnú prácu, pokiaľ ma baví a dobre ma platia, a zároveň mať niečo navyše.“

„Chcel by som mať jednu hlavnú prácu a k tomu nejaký vedľajší biznis. Nechcel by som však každý deň robiť niečo úplne iné, bolo by to príliš rozlietané.“

„Nevadilo by mi mať niečo bokom, ale nechcem každý deň striedať rôzne práce. Skôr mať niečo vedľajšie popri hlavnej práci.“

**„Určite chcem mať viac prác.
Jedna práca je
jednoducho nudná.“**

„Viac prác, ale také, ktoré spolu súvisia.“

„Jednu prácu na plný úväzok a potom napríklad podnikanie, investovanie alebo umeleckú tvorbu.“

„Na exkurzii som videl ľudí vo fabrike, ktorí robia stále to isté dokola, aj keď sa napríklad po 30 minútach striedajú. A povedal som si, že toto určite robiť nechcem.“

„Mať viac prác je zábavnejšie, každý deň robíte niečo iné. Keď máte len jednu prácu a s niekým si nesadnete, musíte ho vidieť každý deň.“

Naopak, najmä u škôl typu gymnázium alebo lýceum bolo špecifické to, že preferovali skôr jednu stabilnejšiu a dlhodobejšiu prácu v konkrétnom čase. Je to aj pochopiteľné, keďže v týchto typoch škôl je iná vzdelávacia aj profesná trajektória v porovnaní so školami odborného zamerania.

Podnikavosť a zmysel pre podnikavosť

Zamestnanecký pomer je vnímaný ako bezpečnejšia voľba pre tých, ktorí hľadajú zázemie, nechcú riešiť neistotu príjmu a chcú mať finančnú stabilitu. Vnímajú ho ako atraktívny vďaka benefitom (platené voľno), menšej administratívnej záťaži a nižšej potrebe „starať sa o všetko“ oproti podnikaniu.

Nadpolovičná väčšina účastníkov napriek tomu zvažuje podnikanie alebo ich láka. Dokonca aj vtedy, keď ešte nemali jasno v tom, v čom by chceli podnikáť. **Podnikanie** je vnímané tými, ktorí ho preferujú, ako slobodnejšie, flexibilnejšie, nemajú nad sebou autoritu, ktorá o nich rozhoduje, robia na seba a budujú niečo vlastné. Je to podľa nich voľnejšie povolanie s potenciálom zarobiť výrazne viac peňazí než v bežnej práci. Vyskytovali sa aj názory, že vďaka podnikaniu si dokážu zarobiť viac peňazí až natoľko, že v neskoršom veku nebudú musieť pracovať. Zaznamenali sme aj prítomný naratív zarobiť peniaze rýchlo, aby neskôr už nemuseli pracovať, iba si užívať život. Ide o jeden z prítomných trendov nielen v Českej republike, ale aj na Slovensku. V globálnom rozmere sa šíri najmä prostredníctvom sociálnych sietí a influencerov. Na druhej strane treba uznať, že dnes je táto forma práce dostupnejšia.

Respondenti sú si vedomí aj možných **rizík spojených s podnikaním**. Medzi najčastejšími zmienenými rizikami bola nestálosť podnikania (pretože si musia naháňať vlastných klientov), neistota a obava z krachu, starosti s papierovaním, obavy z časovej náročnosti a potreba finančného kapitálu na rozbeh. Opakovane a najčastejšie sa pri rozhovoroch s rôznymi skupinami mladých ľudí objavovala trajektória najprv sa zamestnať ako zamestnanec, aby som si šetril peniaze na rozbeh vlastného podnikania. U mladých je prítomné aj presvedčenie, že mladý vek je ideálny čas pre zahájenie podnikania, pokiaľ nemajú iné veľké záväzky. V ojedinelých prípadoch sa vyskytovala aj trajektória, že už teraz si začínajú budovať osobnú značku, t.j. súhrn vlastných hodnôt, zručností, správania, komunikácie a reputácie vrátane sociálnych sietí, loga a pod.

Väčšina zvažuje podnikanie na živnosť a menšia časť účastníkov založenie vlastného podniku so zamestnancami.

Celkovo môžeme zhodnotiť, že možnosť byť zamestnaný vnímali skôr ako niečo neatraktívne, viac pasívne a málo akčné v porovnaní s podnikaním. Neplatilo to však vždy. V niektorých školách (najmä na gymnáziách) účastníci vnímali ako atraktívnejšie zamestnanie v štátnej správe a oveľa menej sa vyskytovala chuť alebo predstava toho, že podnikajú.

Naopak, študenti odborných škôl (najmä učňovské odbory) mali častejšie preferenciu podnikáť a jasnejšie predstavy o budúcej činnosti v rámci podnikania. Predpokladáme, že je to spôsobené jednak aktívnou skúsenosťou z praxe vo firmách alebo na brigádach, rovnako aj povahou odboru, ktorý študujú. Najviac podnikaví sú mladí ľudia na učňovských alebo odborných školách, pretože ich znalosť remesla ich k tomu beztak tlačí. Najmenej podnikavé boli účastníci maturitných ročníkov, ktorí sa viac učia byť zamestnancami vo svojom odbore. Tí, ktorí chceli viac prác súčasne, boli podnikavejší a viac motivovaní to vyskúšať.

Prekvapivé boli zistenia najmä v odboroch, ktoré majú silný podnikateľský potenciál. Mladí ľudia si nevedeli predstaviť otvoriť si vlastnú firmu alebo živnosť a skôr preferovali prácu pre niekoho. Môže to mať rôzne dôvody. Napríklad k tomu nie sú vedení a podporovaní zo strany dospelých alebo učiteľov. Je možné, že sú pripravovaní viac v duchu naratívu lineárnej kariérnej cesty. V niektorých prípadoch zo strany účastníkov výskumu tiež zaznelo, že učiteľ je zamestnanec a preto automaticky predpokladajú, že aj študenti nimi budú. Na škole im nie je dostatočne zrozumiteľným jazykom vysvetlené, aké majú možnosti po ukončení štúdia – či už ako zamestnanci alebo podnikatelia.

„Nechcem stále robiť pre niekoho. Chcem niečo vlastné, riadiť si svoju vec – je to lepšie aj z hľadiska času.“

„Je to lepšie, lebo keď niečo pokazíte, je to na vás.“

„Keď ste živnostník, nikdy sa to nekončí – večer, cez víkend. Keď ochoriete, všetko sa zastaví.“

„Podnikanie znamená väčšiu slobodu.“

„Ja si myslím, že je to naopak. V zamestnaní si odrobíte svoje a potom idete domov.“

„Pre mňa je lepšie, keď mi niekto presne povie, čo mám robiť. Nebolo by pre mňa dobré hovoriť iným, čo majú robiť – je to príliš veľká zodpovednosť.“

„Koľko zarobím, závisí odo mňa – robím, čo chcem.“

„Neviem ešte, čo chcem robiť, a chcem si vyskúšať zamestnanie. Nemyslím si, že je na tom niečo zlé.“

Zároveň platí ako v predchádzajúcich otázkach, že tí, ktorí nevedia, čo by chceli v budúcnosti robiť, nevedia ani to, čo je ich preferencia. A teda, či chcú byť zamestnaní alebo podnikáť.

Iné zdroje príjmu a pasívne príjmy

Väčšina opýtaných bola veľmi otvorená **investovať**. Investície sú atraktívne vďaka princípu „peniaze zarábajú peniaze“ s očakávaním dlhodobého rastu. Takmer všetci hovorili, že je to pre nich zaujímavé alebo sa k nim dostávajú rôzne informácie najmä prostredníctvom sociálnych sietí alebo kamarátov. Reálnu skúsenosť s investovaním mala podľa kvalifikovaného odhadu tretina opýtaných z účastníkov, pre ktorých je to zaujímavé.

Účastníci neprejavovali veľký záujem o kryptomeny, ale skôr o **konzervatívnejšie formy investovania**. Kryptomeny väčšinou považovali za príliš rizikové, nestále a nestabilné. Tí, ktorí takto investujú, musia rátať aj s tým, že môžu ľahko prísť o svoje finančné zdroje. Niektorí sú skeptickí najmä kvôli nedostatku znalostí. Ako zdroj informácií slúžia predovšetkým zahraniční tvorcovia obsahu.

„Pri kryptomenách je výhodou aj nevýhodou to, že nie sú regulované bankou.“

„Myslím si, že je to veľké riziko, ktoré mi nestojí za ten výnos.“

„Som v tom už pomerne dlho a nič podobné na svete neexistuje.“ (respondent robí aj day trading aj dlhodobé investovanie)

„Dôležité je investovať iba peniaze, ktoré si človek môže dovoliť stratiť.“

„Neberiem to tak, že do toho vložím všetky peniaze a budem len dúfať. Skôr ako možnosť, ktorá môže zarobiť.“

„Môže to veľmi klesnúť alebo veľmi stúpnuť, ale podľa mňa je to určite veľká príležitosť.“

Motiváciou pre investovanie do konzervatívnejších foriem je strach z budúcnosti, nedôvera v štátny dôchodkový systém a myšlienka „pracuj rozumne a nie tvrdo“ s vidinou skorého dôchodku. Pozitívnu motiváciou je záujem, že ich to baví a že si chcú našetriť na cestovanie alebo vidinu toho, že už nebudú musieť pracovať do konca života.

Záujem ovplyvňuje sociálne prostredie a potenciálne aj rodové zloženie skupiny, ktorá bola zapojená do výskumu. Predpoklad, ktorý nám rozhovory opakovane potvrdili je, že chlapci cítia tlak na finančné zabezpečenie rodiny. U dievčat nezaznel ani raz.

V skupine opýtaných sa ukazuje trend súvisiaci so snahou byť dostatočne dobre zabezpečený už v štyridsiatke, pričom je to globálny naratív, ktorý je šírený sociálnymi

sieťami. Prítomná je najmä trajektória „najprv tvrdo makám, investuje, skúšam, podnikám, aby som potom mohol viac zvoľniť, prípadne odísť do skoršieho dôchodku“.

Ku konzervatívnym formám investícií, ktoré boli spomenuté, patria napríklad cenné papiere, snaha mať nejakú nehnuteľnosť a tú prenajímať, ETF fondy alebo kúpa akcií, prípadne zlata.

„Treba investovať do cenných papierov.“

„Podľa mňa je dobré aspoň do niečoho investovať, napríklad do nehnuteľností.“

„Nechť peniaze len tak ležať je zbytočné, keď môžu robiť niečo užitočné.“

„Investovať sa dá napríklad aj do seba – kúpiť si knihy, kurzy alebo zaplatiť si školu.“

„Keď investovať, tak radšej do nehnuteľností alebo do zberateľských predmetov.“

„Vo voľnom čase sa učím, ako investovať.“

„Pozerám videá a sledujem správy o burzách.“

Pri otázkach, či si mladí ľudia vedia predstaviť zarábať prostredníctvom tvorby videí na sociálnych sieťach, ktoré sa dajú monetizovať, nás prekvapil ich silno negatívny postoj k influencerstvu. Keď sme sa vyslovene pýtali, či by si zarábali ako influenceri, študenti vnímali **pojmem influencer** negatívne. Trh považujú za presýtený a neveria, že je ľahké sa tým užiť. Influenceri boli vnímaní ako „šašovia“ pre deti.

Boli však oveľa otvorenejší, keď sme prácu influencerov pomenovali ako tvorba digitálneho obsahu. Zmena terminológie z influencer na **tvorca digitálneho obsahu** u mladých vyvolala pozitívnejšiu reakciu. Ochota budovať si osobnú značku súvisí s ich preferenciou podnikania pred zamestnaním. Najmä v učňovských odboroch, kedy vnímajú, že je to nevyhnutnou súčasťou podnikania.

V ojedinelých prípadoch už na tvorbe osobnej značky aj aktuálne pracujú a postupne si ju budujú. Okrem toho sa objavila aj snaha alebo aktuálna skúsenosť o monetizovateľnosti svojich záujmov a koníčkov aj mimo odboru – napríklad opravovanie, digitálna kresba, 3D tlač, stavba lešení na podujatiach.

Ďalšou možnosťou na zarábanie prostredníctvom digitálneho obsahu bola platforma OnlyFans. **OnlyFans** je internetová platforma (web a aplikácia), kde si ľudia môžu predplatiť obsah od tvorcov. Platforma je známa najmä tým, že na nej veľa tvorcov zverejňuje erotický obsah, no môže ponúkať aj iný. Pri niektorých skupinách mladých ľudí (najmä študenti gymnázií) bola táto otázka tabu. Odsudzovali tých, ktorí sa na tejto platforme zviditeľňujú, hoci pripúšťajú, že je to lepšie ako „byť na ulici“.

Študenti z odborných škôl potvrdili, že ľudia v ich osobnom okolí si na OnlyFans zarábajú značné finančné prostriedky. Vnímali to ako spôsob, ako si zarobiť „ľahké peniaze“, pričom je to spájané najmä so ženami, ktoré tvoria tento obsah. Študenti majú pre to porozumenie, no zároveň platformu vnímajú ako hanlivú a spoločensky problematickú, čo môže viesť k strate rešpektu a spoločenskému odsúdeniu.

„Mám vo svojom okolí ľudí, o ktorých viem, že to robia, ale osobne ich nepoznám.“

„Poznám jednu osobu, ktorá to robila, ale prestala, lebo si našla prácu a už to nepotrebovala.“

„Poznám viacerých tvorcov na OnlyFans, asi piatich ľudí. Nesnažím sa s nimi byť v kontakte. Ešte OnlyFans je povedzme v poriadku, ale keď točia porno, to je už podľa mňa príliš.“

„Myslím si, že títo ľudia nemajú úctu sami k sebe.“

„Poznám ľudí, ktorí monetizujú mužské túžby.“

Je potrebné zdôrazniť, že išlo viac o chlapčenské skupiny, ktoré poznali alebo mali vo svojom okolí takéto prípady. Niektorí dokonca konštatovali, že ak by boli ženami, tak by tvorbu podobného obsahu zvažovali, pretože ide o vidinu „rýchleho zárobku“.

Taktiež predpokladáme, že táto možnosť zarábania financií môže byť lákavá pre mladých ľudí z ekonomicky znevýhodneného prostredia. Túto hypotézu však nemáme overenú kvôli zámeru nášho výskumu.



Oblasť výskumu a zistenia: Faktory ovplyvňujúce premýšľanie o budúcej kariére a práci

(Ne)mám jasno v tom, čo chcem robiť

Ako úvodnú otázku sme sa najprv opýtali mladých ľudí, čo by chceli robiť v budúcnosti. Väčšina uviedla, že by **chceli robiť to, čo študujú alebo aspoň pôsobiť v odbore**. Zaujímavé zistenie však bolo, že po získaní základnej dôvery v menšej skupine s facilitátorom, svoje tvrdenie začali spochybňovať. Znižoval sa počet tých, ktorí deklarovali, že majú jasno v tom, čo by chceli robiť. Myslíme si, že vytvorený priestor dovolil účastníkom hlbšie skúmať svoje motivácie z rôznych uhlov pohľadu. Druhým možným vysvetlením je aj to, že už nehovoria iba generickú odpoveď, ktorá sa od nich očakáva zo strany dospelých, ale vedia sa otvoriť alebo si zrazu dovoľia prezentovať svoje profesijné smerovanie aj inak.

Celkovo možno povedať, že odpovede respondentov na otázku, či majú jasno v tom, čo chcú v budúcnosti robiť, sa pohybovali na pomerne širokej škále.

Na jednom konci spektra boli respondenti, ktorí mali **veľmi jasnú predstavu o svojej budúcej kariére**. V týchto prípadoch išlo skôr o predstavu lineárnej kariérnej cesty. Týmto pojmom označujeme tradičný model kariéry, pri ktorom človek postupne a predvídateľne napreduje v rámci jednej profesie alebo organizácie. Kariérny rast prebieha po pomyselnom rebríčku z nižšej pozície k vyššej, pričom jednotlivé kroky na seba nadväzujú.

Zároveň bola pomerne početná aj skupina respondentov, ktorí by **chceli zostať aspoň v odbore alebo sa venovať oblasti, ktorú študujú**. Nemali však jasnú predstavu o konkrétnej pracovnej pozícii alebo type práce. Do veľkej

miery to súviselo s tým, ako veľmi sú študenti vedení počas štúdia zo strany školy a učiteľov, aby premýšľali o možnostiach uplatnenia po skončení školy. Viacerí študenti vnímali výrazné odtrhnutie školy od praxe alebo trhu práce a nepociťovali dostatočné prepojenie medzi štúdiom a reálnym pracovným prostredím. Aj preto sa sústredia najmä na samotné štúdium než na otázku budúceho povolania. Niektorí zároveň uvažovali o zotrvaní v odbore aj z dôvodu času a úsilia, ktoré už do štúdia investovali.

Objavila sa aj skupina respondentov, ktorí mali jasno v tom, že **v študovanom odbore nechcú pokračovať**. Ich dôvody boli rôzne. Medzi najčastejšie patrili nízke nástupné platy alebo predstava, že práca v odbore je príliš monotónna a nenapíňala by ich. V niektorých prípadoch išlo o predpoklad, v iných o skúsenosť získanú počas praxe. Rozhodnutie niektorých respondentov ovplyvnila aj pracovná skúsenosť v inom odbore. Ak mali v tejto oblasti pozitívnu spätnú väzbu od klientov alebo kolegov, často ich to v rozhodnutí zmeniť smer kariéry ešte viac utvrdilo. Medzi profesiami, ktoré respondenti uvádzali ako alternatívu mimo ich študijného odboru, sa objavovali napríklad povolania ako masér, grafický dizajnér, hudobný producent, profesionálny vojak, športovec či herečka.

V niektorých prípadoch sme sa stretli aj s reakciami študentov z konkrétnych škôl, kde drvivá väčšina uvádzala, že po skončení štúdia v danom odbore nechce pokračovať. Ako dôvod uvádzali najmä to, že ho vnímajú ako spoločensky málo oceňovaný alebo dokonca podradný. Domnievame sa, že výber štúdia v týchto prípadoch často nebol založený na osobných preferenciách študentov.

Pozorovali sme u nich istú mieru stigmatizácie spojenú s priznaním, že štúdium považujú za zbytočné, keďže už vedľa, že sa danému odboru v budúcnosti nechcú venovať. Niektorí študenti sa rozhodli prestúpiť na iný odbor, iní túto možnosť zvažujú. Časť z nich je zmierená s tým, že štúdium dokončia, hoci ich nebaví a nevidia v ňom väčší zmysel.

Poslednú, takisto pomerne početnú skupinu, tvorili respondenti, ktorí **nemajú jasnú predstavu o tom, čo by**

chceli v budúcnosti robiť. Niektorí uvádzali, že sa nad touto otázkou zatiaľ vôbec nezamýšľali. V tejto skupine sa objavovalo viacero naratívov.

Jedným z nich bola snaha normalizovať situáciu, v ktorej mladí ľudia ešte nemajú jasno o svojej budúcnosti. Mnohí považovali za nevhodné vyvíjať na seba tlak, aby sa rozhodli príliš skoro. Prípadne, aby sa striktne držali jednej zvolenej kariérnej línie. Tento postoj je do istej miery pochopiteľný. Najmä v situácii, keď mladí ľudia nemajú dostatočné sprevádzanie alebo podporu pri rozhodovaní a očakáva sa od nich najmä konečné rozhodnutie.

Zároveň sa ukazuje, že očakávanie skorého a jednoznačného rozhodnutia často vychádza z predstavy dospelých o lineárnej kariérnej ceste. Takýto model však dnes nie je jedinou a v mnohých prípadoch ani preferovanou možnosťou pracovného uplatnenia.

Ďalším prítomným naratívom bola skúsenosť s mnohými možnosťami, ktoré mladí ľudia vnímajú často v kombinácii s neistotou ohľadom budúceho vývoja spoločnosti a trhu práce. Práve táto kombinácia širokého spektra možností a zároveň neistoty môže rozhodovanie o budúcej kariére ešte viac sťažovať.

Rozhodovanie sa - problém môjho budúceho ja

Pri skupine respondentov, ktorí ešte nemali jasno v tom, čomu by sa chceli v budúcnosti venovať, bolo výrazne prítomné **odkladanie rozhodnutia** a prevzatia autonómie nad vlastným rozhodovaním. Tento jav môže súvisieť s nedostatočnou podporou alebo sprevádzaním zo strany rodiny a školy pri rozhodovaní o ďalšej kariérnej dráhe. Mladí ľudia preto často odkladajú rozhodnutie na čo najneskorší moment.

Jedným zo spôsobov odkladania rozhodnutia je pokračovanie v štúdiu na vysokej škole. Táto voľba im slúži

na to, že sa ešte nemusia definitívne rozhodnúť o svojom budúcom profesijnom smerovaní. Uvedený prístup bol výrazne prítomný najmä medzi študentmi gymnázií a lýceí, objavoval sa však aj u študentov odborných škôl v maturitných ročníkoch.

V rozhovoroch sa objavovali výroky, že otázka budúceho povolania je „problémom ich budúceho ja“. V súčasnosti sa radšej sústreďujú na dokončenie štúdia, pričom často im chýba jasné prepojenie medzi tým, čo študujú a možnými kariérnymi cestami. Mladí ľudia si často neuvedomujú, aké konkrétne možnosti uplatnenia im štúdium otvára alebo akým spôsobom môžu získané vedomosti a zručnosti využiť v budúcom živote. V tomto kontexte by bolo prínosné silnejšie prepojenie vzdelávania s praxou, ako aj väčší dôraz na reflexiu a kontextualizáciu toho, prečo sa jednotlivé témy a predmety učia – či už v rovine prípravy na život, osobnostného rozvoja, všeobecno-vedomostného prehľadu alebo budúceho uplatnenia na trhu práce.

Moment, keď mladí ľudia začínajú vnímať potrebu rozhodnúť sa, prichádza najčastejšie až v koncových ročníkoch strednej školy. Napríklad pri výbere maturitných predmetov alebo pri podávaní prihlášok na vysokú školu. Aj v tomto prípade však rozhovory naznačujú, že mnohí z nich nepociťujú podporu alebo sprevádzanie v tom, ako sa čo najlepšie rozhodnúť.

Celkovo sa dá zhodnotiť, že **rozhodnutia často vznikajú na poslednú chvíľu** bez dlhodobejšej prípravy a skôr spontánne. Prípadne sa mnohí rozhodujú pod vplyvom alebo podporou sociálnych kontaktov v blízkom okolí. V niektorých prípadoch mladí ľudia uvádzali, že nemajú nikoho vo svojom okolí, s kým by sa o tejto téme mohli rozprávať.

Pri študentoch, ktorí neplánujú pokračovať v štúdiu na vysokej škole a zároveň nemajú jasnú predstavu o ďalšom smerovaní, sa často objavoval prístup založený na ponechaní rozhodnutia na náhodu alebo na aktuálnu situáciu na trhu práce v čase ukončenia štúdia.

Krásne to vystihovali nasledovné výroky respondentov:

„Pôjdem tam, kam ma nohy zavedú.“

„Vyskúšam to tam, kam ma vietor zaveje.“

„Kým mi nedajú papier na výber maturitných predmetov, tak si nič nevyberiem.“

„Čakám na impulz, ktorý ma nasmeruje.“

Na základe rozhovorov môžeme konštatovať, že mladí ľudia by potrebovali a zároveň by ocenili väčšie sprevádzanie pri rozhodovaní o výbere kariérnej cesty alebo povolania. Dôležité je zároveň pracovať aj s tým, že zmena rozhodnutia je prirodzenou súčasťou kariérneho vývoja. Vzhľadom na preferencie a možnosti, ktoré majú mladí ľudia v súčasnosti k dispozícii, môže byť pri výbere budúceho povolania prínosné uplatňovať skôr flexibilnejší a agilnejší prístup.

Vplyv rodiny a okolia na výber povolania

Na výber povolania alebo kariérnej cesty majú významný vplyv pracovné skúsenosti, či už získané prostredníctvom brigád alebo praxe vo firmách. Tejto téme sa podrobnejšie venujeme v nasledujúcej časti. V prípadoch, keď študenti takéto pracovné skúsenosti nemajú, sa kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim výber povolania stáva rodina alebo bližšie sociálne prostredie, vrátane kamarátov či partnerských vzťahov.

Pri rozhodovaní o kariére zohráva **významnú úlohu najmä rodina** (rodičia a príbuzní) a starší kamaráti, ktorí poskytujú

rady vychádzajúce z vlastných skúseností. Rodičia študentov často podporujú ich voľby, no zároveň môžu byť aj zdrojom frustrácie v dôsledku tlaku na skoré a definitívne kariérne rozhodnutie.

Z rozhovorov zároveň vyplynulo, že predstavy o jednotlivých povolaniach sú často formované skôr rozhovormi a sprostredkovanými skúsenosťami od iných než priamou pracovnou skúsenosťou, čo môže viesť k pomerne vágnym predstavám o realite daných profesií. Niektorí študenti si preto radšej vytvárajú vlastný názor tým, že si prácu vyskúšajú „naslepo“.

Podpora zo strany učiteľov bola v súvislosti s kariérnym rozhodovaním spomínaná len veľmi zriedka – aj to najmä v kontexte kariérneho poradenstva. Spomínané boli ojedinele skúsenosti s testami zameranými na silné a slabé stránky. Tie však bez sprievodnej diskusie alebo hlbšieho rozboru neboli považované za dostatočný nástroj.

„Cením si rady od známych, ktorí ma varujú pred zlou prácou.“

„Teraz mám takéto poradenstvo. Je to fajn, uvedomili sme si niektoré veci. Robili sme si testy osobnosti, aby sme zistili, aká práca je pre nás vhodná (extrovert/introvert). Pomáha to, keď človek nevie, a dá mu to smer alebo ho utvrdí v jeho voľbe.“

„Je to hlavne o tom, že keď nevieš, čo chceš robiť, tak ti to pomôže si to ujasniť.“

„Mali sme niečo podobné, ale nebolo to veľmi nápomocné. Bolo to všeobecné. Robili sme si testy o tom, čo je pre nás dôležité, ale prišlo mi, že tam bolo veľa mladých ľudí a výsledky boli nejasné.“

Súčasnú pracovnú (ne)skúsenosť a prax

Respondenti, ktorí mali realistickejšie predstavy o práci alebo budúcej kariére, ich najčastejšie formovali na základe reálnych pracovných skúseností. Získavali ich najmä

prostredníctvom brigád alebo praxe vo firmách. Najviac oceňovali skúsenosti, pri ktorých mali pocit, že ich práca mala zmysel a bola prínosná. Dôležité pre nich bolo aj to, že mali možnosť zažiť určitú mieru autonómie pri rozhodovaní a že činnosti, ktoré vykonávali, neboli len formálne alebo „pro forma“. Takéto skúsenosti často posilňovali ich motiváciu zostať pracovať v danom odbore alebo dokonca v konkrétnej firme. Najrealistickejšie predstavy o pracovnom živote mali najmä študenti učňovských a nematuritných odborov, ktorí zároveň absolvovali najväčší rozsah praxe priamo v reálnych pracovných podmienkach.

Významnú úlohu zohrávali aj skúsenosti rodinných príslušníkov študentov, najčastejšie otcov, strýkov alebo súrodencov, ktorí mali vlastné podnikanie alebo firmu. V takýchto prípadoch mali študenti možnosť získať pracovnú skúsenosť v rodinnom prostredí, ktorá ich výrazne formovala a ovplyvňovala ich ďalšie rozhodovanie či kariérne smerovanie.

Naopak, prax v maturitných odboroch bola podľa výrokov študentov často vnímaná ako nedostatočná. Najčastejšie uvádzanými dôvodmi bola nízka časová dotácia praxe, výber pracoviska podľa dostupnosti namiesto záujmu študentov, slabé alebo žiadne finančné ohodnotenie, nerešpektujúci prístup zo strany vedenia alebo kolegov a v niektorých prípadoch aj nevhodné či zlé zaobchádzanie. Študenti tiež poukazovali na to, že činnosti, ktoré počas praxe vykonávali, často nesúviseli s ich študijným odborom – napríklad zametanie listia a podobné pomocné práce. Negatívne skúsenosti mali často spojené najmä s prístupom personálu alebo supervízorov, ktorí študentom nepridelovali zmysluplné úlohy alebo ich posielali domov. Niektorí študenti uvádzali aj skúsenosti so zneužívaním na fyzicky náročné alebo potenciálne nebezpečné práce. Z rozhovorov zároveň vyplynulo, že kvalita praxe do veľkej miery závisí od konkrétneho supervízora alebo pracovníka, ktorý má študentov na starosti.

Napriek tomu, že niektoré skúsenosti z praxe alebo brigád boli nedostatočné či dokonca negatívne, mali významný vplyv na rozhodovanie študentov.

Pomáhali im totiž pomenovať aspoň to, aký typ práce alebo pracovného prostredia by v budúcnosti nechceli.

Za pomerne prekvapivé zistenie možno považovať aj to, že niektorí študenti, najmä z gymnázií, majú veľmi obmedzené možnosti získať reálnu pracovnú skúsenosť. Sami uvádzali, že nemajú veľa možností brigádovať, čo často súvisí aj s legislatívnymi obmedzeniami. Napríklad nemožnosťou pracovať s peniazmi alebo v prostredí, kde sa podáva alkohol, kým nedovršia 18 rokov.

Pokiaľ ide o brigády, študenti často prijímajú akúkoľvek dostupnú prácu mimo svojho odboru, ktorú si najčastejšie hľadajú prostredníctvom známych. Niektorí pritom uvádzali negatívne skúsenosti s fyzicky náročnou a zároveň nízko platenou prácou. Pri študentoch, ktorí mali len obmedzené alebo žiadne pracovné skúsenosti, sme okrem menej realistických predstáv o práci sledovali aj to, aké faktory považujú za dôležité pri výbere budúceho povolania. V tejto skupine dominovala najmä motivácia zabezpečiť si dostatočný príjem, teda dôraz na finančné ohodnotenie. Iné atribúty práce sa objavovali menej často, čo môže súvisieť s tým, že študenti nemali dostatok skúseností, na ktoré by sa mohli pri svojich predstavách odvolávať. Naopak, študenti, ktorí mali pracovnú skúsenosť, ba dokonca aj negatívnu, častejšie zdôrazňovali význam pracovného kolektívu, pracovnej atmosféry alebo prístupu vedenia.

Zároveň možno celkovo konštatovať, že mnohí študenti uvádzali ako kľúčový faktor pri výbere budúceho povolania finančnú odmenu. Často majú pomerne jasnú predstavu o životnom štandarde, ktorý by chceli v budúcnosti dosiahnuť, vrátane predstavy o potrebnej výške príjmu. Menej jasná je však predstava o tom, aké kroky a úsilie sú potrebné na dosiahnutie takéhoto životného štandardu.



Oblasť výskumu a zistenia: Faktory atraktívnej práce

Predstavy študentov o atraktívnej práci sú často pomerne vágne a výrazne formované negatívnymi skúsenosťami zo školy, povinnej praxe alebo brigád. Medzi najdôležitejšie požiadavky, ktoré uvádzali, patrí predovšetkým finančné ohodnotenie a zmysluplnosť práce. Až následne spomínali faktory ako pracovný kolektív, možnosti ďalšieho vzdelávania či flexibilitu práce.

Predstavy o atraktívnych pracovných benefitoch sú zároveň pomerne základné (napríklad možnosť obedovej prestávky). Môže to súvisieť s tým, že študentom často chýbajú reálne pracovné skúsenosti alebo širšie poznanie rôznych typov benefitov, ktoré sa môžu vyskytovať v pracovnom prostredí.

Práca, ktorá baví verus práca, ktorá živí

Zrejme najčastejšou témou, ktorá sa v rozhovoroch objavovala, bol **vzťah medzi vnútorným naplnením z práce a jej finančným ohodnotením**. Na prvý pohľad sa môže zdať, že mladí ľudia jednoznačne preferujú prácu, ktorá ich baví a naplňuje. Pri hlbšej analýze sa však ukazuje, že tento vzťah je komplexnejší a finančné ohodnotenie vstupuje do rozhodovania ako silný, často aj rozhodujúci faktor.

Výrok, že „práca by mala byť napíňajúca, aby som mal dôvod, prečo ju robím“ dobre vystihuje hodnotu, ktorú respondenti deklarujú. Väčšina účastníkov sa zhodovala v tom, že vykonávať prácu, ktorá ich nebaví alebo nenapíňa, je z dlhodobého hľadiska neudržateľné.

„Myslím si, že ak ma práca nebaví, tak tam nevydržím.“

„Robiť niečo, čo ma nebaví, je zlé.“

„Myslím si, že ak ma práca nebude baviť, tak tam nevydržím.“

**„Hlavné je, aby ma to bavilo.
Peniaze sú tiež dôležité,
ale nie sú najdôležitejšie.“**

Zároveň sa v rozhovoroch objavovala aj pragmatická rovina. Viacerí účastníci pripúšťali, že sú ochotní akceptovať menej atraktívnu prácu, pokiaľ im zabezpečí finančné zázemie a umožní venovať sa tomu, čo ich naplňa vo voľnom čase.

„Som ochotný robiť niečo, čo ma nie až tak baví, ale uživí ma to, aby som potom mohol robiť veci, čo ma bavia.“

„Ak by ma práca nebavila, radšej by som sa vrátil naspäť k rodičom.“

Posledný výrok zároveň odhaľuje, že časť mladých ľudí vníma rodičovské zázemie ako určitú záchrannú sieť, ktorá im umožňuje byť pri výbere práce náročnejší. V rozhovoroch zároveň silno rezonoval aj motív neochoty opakovať vzorec rodičov, teda obetovať sa pre prácu a finančný príjem na úkor vlastného zdravia a osobnej spokojnosti.

**„Peniaze aj zmysel, ale zmysel
má väčšiu váhu. Vidím doma
u otca, že pracuje len pre
peniaze, aby mi doprial,
ale práca ho bolí.
To presne nechcem robiť.“**

Mladí ľudia teda neodmietajú peniaze ako motivátor. Skôr odmietajú model, v ktorom sa práca redukuje len na to. Hľadajú rovnováhu. Ideálne prácu, ktorá ich uživí a zároveň naplňa. Keď si však musia vybrať, v hĺbkových výpovediach sa častejšie prikláňajú k istote a peniazom, pričom svojím spôsobom „ospravedľujú“ odklon od ideálu naplňujúcej práce pragmatickými dôvodmi.

Stručne povedané, práca, ktorá človeka baví, predstavuje deklarovaný ideál, zatiaľ čo práca, ktorá ho uživí, tvorí reálny rozhodovací rámec. Rozdiel medzi týmito dvoma perspektívami sa znižuje najmä v situáciách, keď mladí ľudia pociťujú finančný tlak alebo naopak vtedy, keď majú pocit, že si môžu dovoliť byť pri výbere práce náročnejší.

Práve v tejto súvislosti predpokladáme rozdiel súvisiaci s ekonomickým zázemím rodiny. Predpokladáme, že účastníci pochádzajúci z finančne stabilného prostredia, si môžu dovoliť klást väčší dôraz na zmysluplnosť práce a osobný záujem o ňu. Naopak, kde je finančné napätie, je faktor finančného ohodnotenia v rozhodovaní prítomný.

Autority a hierarchie (pracovné prostredie a nadriadený)

Postoj účastníkov k autoritám a hierarchii bol skôr skeptický až negatívny a výrazne formovaný ich doterajšími negatívnymi skúsenosťami. Opakujúce sa zážitky nespravodlivého zaobchádzania, zneužívania na neplatenú alebo nebezpečnú prácu či ponížujúce správanie zo strany nadriadených, vytvárali silnú požiadavku na férovosť, rešpekt a partnerský prístup na pracovisku.

Schopnosť identifikovať atraktívne prvky budúcej práce bola výraznejšia u účastníkov, ktorí už mali pracovnú skúsenosť. Aj keď bola negatívna, vďaka nej dokázali pomenovať aspoň to, aká by ich budúca práca nemala byť. Mnohé z pracovných skúseností súviseli najmä s tým, akú skúsenosť mali s nadriadeným.

Viaceré negatívne skúsenosti spôsobili, že „mať dobrého šéfa“ sa stalo jedným z najdôležitejších atribútov atraktívnej práce. Jedným z prejavov je aj väčšia preferencia pracovať „sám na seba“ a rastúce nároky na kvalitu vzťahu s budúcim nadriadeným.

Z výpovedí zároveň jasne vystupuje požiadavka na **partnerský, nie striktné hierarchický** vzťah. Šéf nemá byť autoritou, ktorá je nedostupná, zavretá v kancelárii a odtrhnutá od reality. Má to byť človek s väčšími skúsenosťami, ktorý zostáva súčasťou tímu, pozná náplň práce a je pripravený pomôcť.

„Mal by tráviť čas vo výrobe, pýtať sa ľudí na problémy a na to, čo by sa dalo zlepšiť. Keď sa nestíha, mal by ísť pomôcť, nielen zadávať úlohy. Je dôležité, aby chápal, čo práca obnáša, aby si nemyslel, že všetko ide jednoducho podľa papierov a aby nezabudol, aké je tú prácu robiť.“

„Atraktívny zamestnávateľ je ´chill guy´, nie ´asshole´.“

Postoj typu **„nemám rád autority a potrebujem horizontálne usporiadanie“**, pretože mám negatívne skúsenosti s autoritami a hierarchiou v škole“ sa v rozhovoroch objavoval pomerne často. Predpokladáme, že rigidný školský systém predstavuje jeden z prvých významných zdrojov odporu voči direktívnemu riadeniu.

Študenti, ktorí denne zažívajú hierarchické usporiadanie a v ktorom nemajú kontrolu nad vlastným časom ani priestor na participáciu, si do predstáv o ideálnej práci prenášajú túžbu po väčšej flexibilitě, slobode a nadriadenom, ktorý nekričí a nezneužíva svoju pozíciu.

V rozhovoroch sa zároveň často objavovalo **generické maskulínium** v predstavách o zamestnávateľovi a nadriadenom. Keď facilitátorka na tento jav upozornila, viacerí účastníci potvrdili, že si v týchto pozíciách automaticky predstavujú muža. Zdôvodnenia boli rôzne – počnúc osobnou skúsenosťou (so ženami nevychádzam) až po otvorene vyjadrenú obavu o kvalitu odvedenej práce:

„Nehovorím, že to ženy nevedia, ale chlap to urobí lepšie.“

Monotónnosť a pracovné prostredie

Jednou z výrazných požiadaviek, ktorá sa objavovala naprieč všetkými skupinami, bola **potreba rôznorodosti**. Podľa mladých ľudí by práca nemala byť stereotyp ani opakujúca sa. Monotónnosť vnímajú ako priamu hrozbu pre svoju spokojnosť a motiváciu.

„Zábava znamená rôznorodosť úloh.“

„Moja práca ma má baviť. Aby ma bavila, nemôže byť stále rovnaká.“

Z rozhovorov vyplýva, že tento postoj je do veľkej miery formovaný aj skúsenosťou zo školy. Účastníci dokázali pomenovať, aké je náročné vydržať pri činnosti, ktorá ich nebaví a v pracovnom živote sa chcú podobnej situácii vyhnúť. Významný vplyv na ich predstavy mali aj exkurzie vo firmách, počas ktorých na vlastné oči videli pracovníkov vykonávajúcich monotónne činnosti. Tento obraz v nich zanechal silné negatívne naladenie voči takýmto pracovným podmienkam.

Zaujímavým zistením bol aj výrazný **odpor voči práci v kancelárii** alebo voči predstave byť „zavretý“ v uzavretom priestore. Tento postoj bol naprieč skupinami silno prítomný. Netýkal sa len klasických kancelárií, ale napríklad aj laboratórií. Študenti chemických odborov, ktorí by inak chceli zostať vo svojom odbore, boli priamo vydesení predstavou celodennej práce v laboratóriu:

„Nechcem byť zavretý v laboratóriu celý deň ako krysa.“

Podobne rezonovala aj obava z práce v továrni či uzavretej výrobnej hale. Opäť pravdepodobne posilnená zážitkami z exkurzií, kde videli ľudí pri dlhých hodinách monotónnej práce bez zmeny prostredia.

Ak účastníci pripustili prácu v uzavretom priestore ako možnosť, kládli si podmienky:

„Ak kancelária, tak mať možnosť home office.“

„Striedať prácu v teréne alebo vonku s prácou v kancelárii.“

„Moja vedľajšia práca by bola manuálna, napríklad na stavbe cez víkendy.“

Opakujúcou sa obavou bolo v tejto súvislosti **vyhorenie**. Respondenti sa obávali, že ak by ich práca nenapĺňala a bola by monotónna, dlhodobo by ju nevydržali, čo by mohlo ohroziť ich duševné zdravie. Požiadavka na rôznorodosť a možnosť kombinovať rôzne typy práce preto predstavuje aj formu prevencie, t.j. snahu udržať si vnútornú motiváciu a psychickú pohodu pri práci.

Wellbeing ako nový štandard

V rozhovoroch silno rezonovala aj **téma rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom** (work-life balance) a potreby chrániť si vlastný čas a duševnú pohodu. Mladí ľudia jasne pomenúvajú, že práca by mala byť len jednou z oblastí ich života a nie jeho jedinou náplňou. Kľúčovým motívom bolo najmä oddelenie pracovného a súkromného života.

„Kľúčové je oddelenie práce od súkromného života. Nechcem si nosiť prácu domov.“

Študenti si uvedomujú, že určitá miera stresu je v práci prirodzená a nevyhnutná, no zároveň si stanovujú hranicu, za ktorú nechcú ísť.

„Stres je do istej miery všade, ale nechcem chodiť do práce s pocitom, že som pod neustálym tlakom.“

Dôraz na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (work-life balance) nie je len abstraktným ideálom. Má konkrétne kontúry. Mladí ľudia chcú mať čas pre seba, na rodinu, priateľov aj svoje záľuby. Práca má byť zdrojom obživy, no nemá im zaberať väčšinu času ani im brániť venovať sa tomu, čo ich napína mimo nej.

Zároveň sa ukazuje, že požiadavka, aby ich práca bavila, nie je prejavom nerealistického idealizmu. Naopak, vyjadruje vedomú snahu neobetovať svoje psychické zdravie. Mladí ľudia vnímajú priamu súvislosť medzi spokojnosťou v práci a celkovou duševnou pohodou. Chcú sa vyhnúť situácii, v ktorej by im v práci nebolo dobre, či už z dôvodu nevhodného kolektívu, zlého nadriadeného alebo dlhodobého vyhorenia.

Mentálne zdravie je pre nich hodnotou, kvôli ktorej sú ochotní nastavovať si pri výbere práce jasné hranice. Nejde o to, že by nechceli pracovať alebo sa vyhýbali zodpovednosti. Ide skôr o odmietanie modelu, v ktorom by práca bola zdrojom dlhobej nespokojnosti a ohrozenia ich duševnej pohody.

Ďalšie benefity a faktory atraktívnej práce

Okrem už opísaných oblastí sa v rozhovoroch objavili aj **ďalšie benefity** a pracovné podmienky, ktoré mladí ľudia považujú za dôležité. Viaceré z nich pritom priamo vychádzajú z ich jediných skúseností z brigád alebo praxe. Účastníci si uvedomujú, čo im chýbalo alebo čo bolo zdrojom ich nespokojnosti. Spomínané boli napríklad stravné lístky, primerané prestávky vrátane obedovej pauzy či možnosť si pri práci sadnúť.

Ďalším opakujúcim sa motívom bola **túžba po kariérom raste** a možnosti ďalej sa vzdelávať a zdokonaľovať. Mladí ľudia nechcú v práci stagnovať. Chcú vidieť perspektívu a možnosť posúvať sa ďalej.

Významnú úlohu zohráva aj **flexibilita**. Viacerí účastníci pomenovali, že im nevyhovuje skoré ranné vstávanie a preto preferujú prácu, ktorá im umožňuje rozvrhnúť si pracovný čas podľa vlastných potrieb.

„Dovolenka, ktorú si viem sám nastaviť, kedy chcem.“

Rovnako ako v predchádzajúcich témach, aj tu platí, že účastníci snívajú a túžia najmä po tom, čo už sami zažili alebo čo videli u niekoho vo svojom okolí. Ich predstavy sú preto prirodzene limitované doterajšími skúsenosťami, ako aj realitou daného odboru. Iné benefity ponúka korporátne prostredie a iné technické či remeselné profesie.



Oblasť výskumu a zistenia: Strachy a obavy z budúcnosti (ale aj to, na čo sa teším)

Mladí ľudia vyjadrujú obavy z budúcnosti v súvislosti s vojnami, prírodnými katastrofami a ničením životného prostredia, čo negatívne ovplyvňuje aj ich uvažovanie o budúcej kariére.

Pre niektorých bolo náročné premýšľať o svojej budúcej kariére a preto svoje obavy nevedeli vždy jasne pomenovať. Pri otázkach na obavy a strachy z budúcnosti spomínali široké spektrum tém – od veľmi osobných skúseností a pracovných obáv až po politické či technologické zmeny súvisiace s digitalizáciou a automatizáciou trhu práce.

Zároveň vnímajú výrazné zmeny na trhu práce. Objavuje sa viac príležitostí na podnikanie a rozširujú sa možnosti práce v digitálnej oblasti, ktoré v minulosti neboli až v takej miere dostupné.

Obava z automatizácie a umelej inteligencie (AI)

Zaujímavým zistením bolo, že **obava z automatizácie a umelej inteligencie** bola prítomná len čiastočne. V prípade odborov ukončených výučným listom sa táto obava objavovala len minimálne, keďže ide prevažne o manuálne profesie, pri ktorých študenti predpokladajú, že nebudú nahradené alebo aspoň nie v blízkej budúcnosti. Nemajú výraznú obavu, že by AI nahradila ich odbor (napríklad elektrotechniku). Uvedomujú si však, že môže zasiahnuť niektoré programovacie aspekty ich práce – napríklad v oblasti inteligentných domácností.

Zároveň však vnímajú, že v niektorých profesiách dochádza k citeľnému poklesu dopytu.

Výnimkou bola škola, na ktorej je používanie nástrojov AI zakázané a nepodporuje sa. Medzi žiakmi sa v tomto prípade objavovala neistota a určité obavy, čo podľa nášho predpokladu môže súvisieť s postojmi prenesenými zo strany učiteľov alebo vedenia školy.

Vyššiu mieru obáv z umelej inteligencie sme zaznamenali skôr u študentov gymnaziálneho typu. Predpokladáme, že to súvisí s charakterom intelektuálnej práce, ktorú by mohli v budúcnosti vykonávať a v ktorej má AI výrazný vplyv. Zároveň však študenti vnímajú, že profesie, ktoré vykonávajú ľudia, sú menej ohrozené automatizáciou, pretože si vyžadujú emócie, empatiu a ľudské rozhodovanie, ktoré technológie nedokážu plnohodnotne nahradiť.

Účastníci pozitívne hodnotili najmä situácie, keď mali možnosť využívať nástroje umelej inteligencie. Prípadne boli pripravení pracovať s novšími verziami a aktualizáciami technológií potrebných pre výkon ich budúceho povolania, ktoré sa bežne používajú vo firmách alebo školách. V takýchto prípadoch sme mohli pozorovať aj postupné znižovanie miery strachu a neistoty.

„Moja predstava o budúcnosti je veľmi prepojená s tým, čo sa deje vo svete. Keď si pozerám správy v telefóne, mám skôr negatívne myšlienky kvôli vojnám, konfliktom, prírodným katastrofám a ničeniu oceánov. Psychicky ma to zaťažuje a je pre mňa ťažšie premýšľať o tom, akú prácu by som chcel robiť, keď všade vidím zoznamy profesií, ktoré nahradí umelá inteligencia...”

*...Podľa mňa je preto kľúčové
vybrať si profesiu,
ktorú AI nenahradí.“*

„Najväčšou obavou je dnes určite umelá inteligencia. Aj keď si nemyslím, že AI dokáže v blízkej budúcnosti úplne nahradiť pracovné miesta, pretože sa stále učí z našich dát, v budúcnosti to môže byť horšie. Práce ako úradnícke pozície alebo triedenie pošty budú o pár rokov ľahko nahraditeľné.“

„Študujem IT a premýšľam, čo by som robil, keby môj odbor prestal existovať alebo by v ňom už ľudia neboli potrební. Robím to preto, že ma to baví, a predstava, že by som to nemohol robiť, je nepríjemná.“

„Mám obavy z umelej inteligencie. Chcela som byť grafická dizajnérka, ale teraz sa bojím o uplatnenie, pretože AI dokáže generovať obrázky. Firmy ako Avion alebo Šoplan už používajú AI pri tvorbe reklamy, čo znamená, že dizajnéri možno nebudú potrební. Väčšina ľudí z toho má obavy.“

Kritika regulácií a trhových zmien

V rozhovoroch sa objavoval aj strach z toho, že **regulácie Európskej únie** (napríklad Green Deal alebo zákaz spaľovacích motorov) môžu ohroziť tradičné firmy a pracovné miesta. Podobne rezonovali aj obavy spojené s transformáciou Třineckých železiarní smerom k ekologickejšiemu a udržateľnejšiemu fungovaniu. Práve transformácia železiarní patrila medzi často spomínané obavy, keďže ide o špecifický závod v regióne, ktorý má priamy aj nepriamy vplyv na miestny trh práce.

O niečo menej výrazné, no stále prítomné boli aj **obavy z globálnej konkurencie**, najmä z Číny, ktorá by mohla viesť k znižovaniu ziskov, prepúšťaniu alebo dokonca krachu firiem. Tento motív sa objavoval aj v súvislosti s tým, že účastníci vnímajú, ako v súčasnosti zanikajú rôzne malé firmy a živnostníci. Podľa respondentov je kvalita čínskych výrobkov často nižšia než kvalita českých výrobkov, no zákazníci sa pri rozhodovaní často riadia skôr cenou než kvalitou.

Objavoval sa aj strach z odlivu mladých ľudí z moravskosliezského regiónu a možnej transformácie

regiónu na logistické centrum na úkor výrobných rozmanitostí. Účastníci sa zároveň obávali aj vplyvu globálnej politiky, napríklad rozhodnutí USA uvaliť clá a celkovú stabilitu menších krajín, ako je Česká republika.

„Obávam sa nerovnováhy spôsobenej tým, že v iných krajinách nemusia dodržiavať rovnaké regulácie ako my v Európskej únii.“

„Veľké korporácie s takmer neobmedzeným kapitálom sťažujú malým podnikateľom možnosť presadiť sa a vybudovať fungujúci biznis, ak nemajú úplne jedinečný nápad.“

„Podnikanie bolo v minulosti jednoduchšie vďaka menšiemu počtu obyvateľov, nižšej konkurencii a pomalšiemu toku informácií pred masívnym rozšírením internetu.“

Neistota dôchodkového systému

Počas diskusie sa objavili aj obavy týkajúce sa **udržateľnosti dôchodkového systému** v Českej republike. Účastníci vnímajú, že silné populačné ročníky postupne odchádzajú do dôchodku, zatiaľ čo počet pracujúcich klesá. Zároveň poukazovali na zvyšovanie dôchodkového veku a vyjadrovali pochybnosti o tom, či sa vôbec dočkajú dôchodku.

Upozorňovali aj na rastúci počet seniorov v spoločnosti a na pokles počtu ľudí vstupujúcich na trh práce, ktorý súvisí aj s nižšou pôrodnosťou. Za kľúčové preto považujú najmä vlastné sporenie na dôchodok a zabezpečenie „dôstojného dožitia“. Štát pritom vnímajú ako málo spoľahlivého aktéra. V niektorých prípadoch sa objavila aj

kritika vlády, ktorá podľa nich neprináša dostatočne udržateľné systémové riešenia.

„Mám obavy o dôchodky, možno sa ich ani nedožijeme. Je ťažké s tým počítať. Vek odchodu do dôchodku sa neustále zvyšuje, no neberie sa do úvahy fyzická náročnosť práce. Človek z kancelárie môže pracovať aj do sedemdesiatky, ale robotník na stavbe je už v šesťdesiatke zničený a nezvládne to.“

Neistota pri voľbe kariéry

Zachytili sme aj obavy z toho, že si mladí ľudia zvolia **nesprávnu kariérnu cestu**, ktorá sa neskôr ukáže ako neperspektívna. Niektorí z tých, ktorí zvažujú štúdium na vysokej škole, vyjadrovali obavu, že by mohlo byť zbytočné. Objavil sa aj **strach z nesprávnych a nezvratných kariérnych rozhodnutí**, ako aj z možnej straty zmysluplnosti v práci.

Prevládajú tiež obavy spojené s **náročnosťou tranzície – teda prechodu zo štúdia do pracovného života**. Účastníci spomínali obavy z kumulácie povinností na vysokej škole a v práci. Báli sa aj rizika, že bude náročné všetko zvládnuť. Uvedomujú si aj možné ťažkosti spojené so začiatkom kariéry. Najmä, čo sa týka nedostatku praktických skúseností. Očakávajú podporu zo strany skúsenejších kolegov.

Silno sa objavuje aj **strach zo sklamaní samého seba** a z nenaplnenia očakávaní okolia. V rozhovoroch sa napríklad objavoval tlak typu „si dobrý študent, mal by si ísť na vysokú školu“. Zaznela tiež obava, že v budúcnosti nemusí byť dostupná práca v odbore, ktorý študujú, pretože „je ich už dosť“ a nové pracovné pozície sa nemusia otvoriť.

V niektorých prípadoch bol prítomný aj fatalistický naratív, podľa ktorého rozhodnutie o kariérnej ceste predstavuje definitívnu voľbu, ktorú už nie je možné zmeniť. Zároveň respondenti veľmi oceňovali momenty, keď od facilitátorov počuli, že ani oni dnes nepracujú v odbore, ktorý

vyštudovali. Táto informácia ich často posilnila v presvedčení, že zmena kariérnej cesty je prirodzená súčasť života a nie je dôvodom na hanbu.

Osobné a pracovné obavy

Účastníci vyjadrovali **obavy z finančnej neistoty, zlyhania v práci, zodpovednosti za chyby, vyhorenia** a narušenia rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. Jednou z hlavných obáv spojených s budúcou prácou je strach z neúspechu a z nutnosti vykonávať prácu, ktorá človeka nenaplnia.

Študenti sa obávajú aj syndrómu vyhorenia, psychickej záťaže spojenej s prácou s ľuďmi a ich náročnými životnými príbehmi, ako aj toho, že práca by mohla pohltiť všetok ich čas a zasahovať do osobného života. Objavuje sa tiež obava, že **práca neprinesie dostatočný finančný príjem** na život, aký si predstavujú. Zároveň sa objavila aj neistota týkajúca sa vlastnej kompetentnosti a pracovného výkonu.

„Nie som dosť dobrá.“

„Má strach zo syndrómu vyhorenia – že by toho na mňa bolo priveľa, stratila by som nervy alebo by som sa ocitla v zlom kolektíve. Obávam sa aj časovej náročnosti práce a toho, že by som stratila čas pre seba. Ďalšou obavou je, že sa moje predstavy o začiatkoch kariéry nenaplnia a skončím vyčerpaná.“

„Ďalší účastník sa obáva, že by do práce chodil len z povinnosti a nie preto, že by ho naplňala alebo bavila. Bojí sa, že by sa pod tlakom v práci zrútil.“

Ako zásadnú obavu účastníci uvádzali zlého nadriadeného, teda neúctivý prístup, aroganciu, krik či správanie sa k zamestnancom ako k „ovciam“. Takéto pracovné prostredie by pre nich bolo dôvodom na okamžitý odchod z práce.

Výraznou obavou je aj **strach z nesplnených sľubov zo strany zamestnávateľa** – napríklad v súvislosti so zvýšením platu alebo kariérnym postupom. Táto obava sa objavovala najmä v situáciách, keď by aj napriek dobre vykonávanej práci mohli byť negatívne posudzovaní na základe jednej chyby. Účastníci sa obávajú, že ani po kvalitne odvedenej práci nedostanú primerané uznanie alebo odmenu.

Medzi ďalšie významné obavy patrí **finančná záťaž spojená s nákladmi na život**, ako sú dane či nájom a s tým súvisiaci strach z nedostatku finančných prostriedkov. U niektorých chlapcov sa zároveň objavoval aj pocit tlaku zabezpečiť finančnú stabilitu pre budúcu rodinu. Vyjadrovali obavy z finančného zlyhania a z neschopnosti postarať sa o rodinu, čo považujú za jeden z hlavných strachov spojených s budúcou prácou.

„Môj prvý strach je, že nezarobím dosť peňazí na to, aby som sa postaral o rodinu a zlyhám. Druhý strach je, že sa v práci upracujem k smrti.“

„Môj strach je, že nikdy nebudem mať pokoj od práce, ani na dovolenke. Bojím sa o hranice medzi pracovným a osobným životom.“

„Obávam sa, že skončím v nejakej továrni v práci, ktorá ma nebude baviť a zažijem syndróm vyhorenia.“

Objavila sa aj obava z negatívneho vplyvu **zlých recenzií na podnikanie**, ktoré môžu znížiť počet zákazníkov a tým aj ich finančné príjmy. Medzi ďalšie obavy patrí finančná zodpovednosť, napríklad strata peňazí z účtu, spôsobenie škody vo vysokej sume alebo nutnosť osobne uhradiť vzniknuté chyby. Účastníci spomínali aj **tlak na nereálne termíny, požiadavky na nekvalitnú prácu v rozpore**

s **vlastným svedomím**, pocit kolapsu okolia a potrebu tváriť sa, že „všetko bude v poriadku“. Objavovala sa tiež neistota vyplývajúca z nejasne zadáných pracovných úloh a pochybností o vlastných kompetenciách. V niektorých prípadoch boli zdieľané aj konkrétne skúsenosti s pracovnými chybami a ich dôsledkami.

Niekoľko študentov sa zároveň obáva vyhorenia v dôsledku dlhodobého sa opakujúcej a monotónnej práce bez možnosti zmeny, kariérneho postupu alebo sebarozvoja. Jeden z respondentov navyše vyjadril **obavu zo svojej vlastnej lenivosti** a nízkej produktivity. Obával sa, že bude pracovať málo, kolegovia a nadriadení si to všimnú a následne ho prepustia.

Pracovné vzťahy a kolektív

Významnou obavou sú aj **zlé vzťahy na pracovisku** a strata priateľov po skončení školy. Účastníci sa obávajú aj pracovného kolektívu, v ktorom medzi ľuďmi panujú napäté vzťahy, robia si naschvály, nekomunikujú medzi sebou a nie sú ochotní spolupracovať. Takéto pracovné prostredie si zároveň spájajú so zvýšeným rizikom vyhorenia.

Spomínajú aj **obavy z nekalej konkurencie a internej „sabotáže“**. Týka sa najmä predstavy, že by im niekto zámerne zmenil alebo poškodil program či pracovný výstup, aby ich zdiskreditoval. Napríklad zo závidy, v súvislosti s bojom o povýšenie alebo z čistej škodoradosti. Podľa ich slov na podobné situácie upozorňuje pracovníkov vo firme aj majster.

Odchod do zahraničia

Počas rozhovorov bol veľmi prítomný naratív odchodu z regiónu alebo krajiny. Odhadom by sa dalo povedať, že približne tri štvrtiny študentov sa vyjadrilo v tom zmysle, že takúto možnosť zvažujú. Študenti, ktorí uvažujú o odchode,

sa pritom približne delia na dve skupiny. Jedna časť by chcela **zostať v domovskom regióne** (napríklad v Ostrave) najmä kvôli rodine, partnerke alebo partnerovi, priateľom a celkovému zázemiu. Druhá časť zvažuje **odchod do väčších miest** (napríklad Brno alebo Praha) alebo **do zahraničia** (napríklad Holandsko, Rakúsko či Nemecko) za štúdiom, prácou alebo lepšími zárobkovými príležitosťami.

Motiváciou pre odchod je najmä nedostatok pracovných príležitostí v regióne a nižšie platové podmienky, pričom v zahraničí by podľa nich mohli za rovnakú prácu získať vyšší príjem. Niektorí účastníci zároveň vyjadrovali aj nespokojnosť s mentalitou ľudí žijúcich v regióne, čo uvádzali ako ďalší z dôvodov, prečo uvažujú o odchode.

Čo mladých láka na pracovnom trhu

Aby sme sa nezameriavali len na negatívne aspekty vstupu na trh práce, pýtali sme sa študentov aj na to, na čo sa tešia v súvislosti so začiatkom pracovného života.

Niektorí sa tešia na to, že práca im prinesie väčšiu štruktúru a disciplínu do každodenného života. Iní sa tešia na prechod do pracovného prostredia alebo na štúdium na vysokej škole, pretože očakávajú, že sa budú venovať tomu, čo ich skutočne baví. Zároveň predpokladajú, že budú mať viac voľného času bez potreby neustále sa pripravovať na testy. Spomínali aj možnosť spoznať nových ľudí, získať nové skúsenosti a postupne sa viac špecializovať. Ako výhodu vnímajú aj to, že ak sa im práca nebude páčiť, môžu z nej odísť a nemusia zostať v prostredí, ktoré ich nenapína.

Celkovo sa tešia na zmenu, na pocit úľavy po dokončení štúdiá a na možnosť naplniť svoje sny a byť v živote spokojní. Mnohí z nich sa tešia najmä na väčšiu slobodu. Často zaznievala aj téma finančnej samostatnosti a možnosti kúpiť si to, čo chcú – či už pre seba alebo pre svojich blízkych. Niektorí spomínali aj túžbu presťahovať sa a osamostatniť sa.

„Budem robiť prácu, ktorá ma baví na rozdiel od školy, kde sa musím učiť aj predmety, ktoré nepotrebujem. Stresuje ma maturita a testy. V práci bude stres iný, napríklad v súvislosti s peniazmi. Teším sa na lepšiu organizáciu času.“



Oblasť výskumu: Som pripravený a čo by som potreboval

Aká zručnosť bude v budúcnosti cenná?

V rozhovoroch o budúcnosti a o tom, čo bude na trhu práce hodnotné, účastníci pomenovali viacero kľúčových oblastí. Prekvapivo silno a opakovane rezonovala téma praktických manuálnych prác a remesiel.

Študenti oceňujú schopnosť postarať sa o seba, teda **vedieť si doma niečo postaviť alebo opraviť**. Nemusia čakať na opravára a zároveň ušetriť peniaze. Túto zručnosť vnímajú ako zdroj samostatnosti a nezávislosti. Zároveň si uvedomujú, že remeslá majú trvalú hodnotu. Viacerí účastníci reflektovali aj spoločenské vnímanie remesiel a jeho zmenu.

„Remeselníci, ako napríklad stolári, budú vždy potrební, pretože domy sa budú stavať stále.“

„Aj profesie zamerané na ľudský vzhlad ako kaderníčky alebo nechťárky budú stále žiadané, pretože ľudia sa o seba budú vždy starať.“

„V minulosti boli učebné odbory podceňované, ale dnes môže mať remeselník (napríklad stolár) lepšiu budúcnosť a viac peňazí než niekto s vysokoškolským titulom. Bohatí ľudia s titulmi budú platiť práve týmto remeselníkom.“

„Môj otec je vyučený stolár, má vlastnú firmu a darí sa mu dobre, aj keď ľudia takéto odbory často odsudzujú.“

Študenti považujú za cenné aj **ovládanie softvérov** a nástrojov, ktoré sa v danom odbore reálne využívajú. Nejde im pritom o teoretické znalosti, ale o konkrétne programy a technológie, s ktorými sa stretnú v praxi.

Rovnako dôležité sú podľa nich aj **cudzie jazyky**. Ich ovládanie vnímajú v dvoch rovinách. Ako príležitosť odísť pracovať do zahraničia, ale zároveň aj ako nevyhnutnosť v situácii, keď do Českej republiky prichádza nová pracovná sila zo zahraničia.

Naprieč skupinami rezonovalo presvedčenie, že svet sa mení čoraz rýchlejšie a kľúčovou schopnosťou bude **adaptabilita**, t.j. schopnosť učiť sa nové veci, zvládať tempo zmien a prispôbovať sa novým podmienkam. Úzko s tým súvisí aj psychická odolnosť, teda schopnosť zvládať neistotu a tlak, ktorý prinášajú rýchle spoločenské a technologické zmeny.

Pripravuje škola na budúcnosť?

Na otázku, či ich škola pripravuje na budúcnosť, zaznela najjednoduchšia odpoveď v celom výskume – **nie**. Niektorí účastníci sa pri tejto otázke dokonca smiali. Vnímali sme u nich, že považujú takéto očakávania od školy za takmer nereálne. Kritika smerovala najmä k tomu, ako ich škola nepripravuje na budúci pracovný život.

Napriek celkovej nespokojnosti však účastníci pomenovali aj **viacero vecí, ktoré im škola podľa dáva**. Široký rozsah vedomostí, pracovnú disciplínu, rutinný režim (napríklad pravidelné vstávanie a dochádzku) a schopnosť pracovať so stresom. Ocenili tiež, že ich škola učí organizovať si čas, plánovať si povinnosti a rozvrhnúť si učenie podľa termínov písomiek.

Keď sa diskusia venovala príprave na budúcnosť, takmer vždy sa sústredila na prax, najmä na obsah, kvalitu alebo často na nedostatok praxe.

Ostatné skôr teoretické predmety ostávali mimo pozornosti. Ak sa ich účastníci dotkli, zväčša v kritickom duchu.

„Školský systém sa neobnovuje a nereaguje na nové trendy. Napríklad moja sesternica je kaderníčka a na skúškach sa musela učiť zastaraný dámsky strih, ktorý už takmer nikto nechce namiesto moderných techník, ako je napríklad predlžovanie vlasov. V škole sa tiež učíme pracovať s programami, ktoré sa už dávno nepoužívajú.“

Gymnazisti: opustenie očakávaní

Špecificky silný odklon od očakávania, že škola pripraví na život a budúcnosť, sme spozorovali najmä u gymnazistov. Opakovane od nich zaznelo, že necítia a ani neočakávajú, že by ich škola mala pripraviť na život alebo pracovný život:

„Gymnázium má určovať smer, nie pripravovať na prácu.“

„Škola ma nemá pripraviť na prácu.“

„Pripraviť sa na osobný život je na každom z nás, do toho som s tým aj išiel.“

„Škola nepripravuje na život, škola bezmála pripravuje na školu. Rovnako musím ísť domov a naučiť sa to sama.“

„Učia nás tu všetko a zároveň nič.“

„Škola nás učí skôr poslušnosti a obmedzuje kreativitu. Z predmetov nás na život pripraví snáď len základy spoločenských vied.“

Prax ako najcennejšia, no problematická súčasť prípravy

Medzi účastníkmi naprieč odbornými školami rezonovala nespokojnosť s rozsahom a kvalitou praxe:

„Máme len tri hodiny praxe týždenne, čo je málo.“

„V práci sa nikto nepýta na logaritmy, ale na to, čo dokázate.“

„Keby som si mohol znovu vybrať, išiel by som za elektrikára, kde je prax dva dni v týždni. Človek s výučným listom a dobrou praxou sa môže mať lepšie ako inžinier.“

Študenti opakovane zdôrazňovali, že prax vo firmách považujú za najcennejšiu časť prípravy. Zároveň však kritizovali nesúlad medzi teóriou v škole a praxou vo firmách. Poukazovali aj na to, že niekedy firmy používajú zastarané technológie, čo je v rozpore s tým, čo sa učia v škole. Inokedy sa na praxi nudia a iba si ju „odsedia“.

Kariérne poradenstvo: ponuka je, záujem nie

Zaujímavý rozpor sa ukázal aj v oblasti kariérového poradenstva. Veľa študentov si túto službu alebo ponuku na škole vôbec neuvedomuje. Mnohí ju nepomenovali ako prvú možnosť na otázku, čo by im pomohlo pri voľbe povolania.

Hoci školy ponúkajú workshopy, ktoré účastníci hodnotili ako užitočné pri ujasnení si budúceho smerovania, účasť na nich je veľmi nízka. V oblasti kariérneho poradenstva je zo strany mladých ľudí dopyt po kvalitnejšej a užitočnej podpore. Súčasné testy študentom často nepomáhajú. Študentka opísala, ako na poradenstve bola, ale nič jej to neprinieslo. Testy obsahovali otázky typu „aká je vaša silná a slabá stránka“, no nepomohlo jej to zistiť, čo by chcela robiť. Iný študent uviedol, že na poradenstvo nešiel, pretože mu priatelia povedali, že je to k ničomu.

Napriek kritike však účastníci ocenili, že ich škola učí pracovať pod stresom a plniť aj úlohy, ktoré ich nebavia. Vnímajú to ako nepríjemnú, no zároveň dôležitú prípravu na realitu pracovného života.

Pripravenosť v odbore

V hodnotení odbornej prípravy panoval medzi študentmi rozporuplný obraz. Na jednej strane sa cítia byť pomerne **dobře vybavení odbornými znalostmi**, ktoré sú potrebné pre prácu v odbore. Platí to najmä pre žiakov odborných škôl, predovšetkým v odboroch fungujúcich v systéme duálneho vzdelávania, ktoré ponúkajú dostatok praxe. Títo študenti uviedli, že sa na prácu v odbore cítia pripravení.

Aj napriek pripravenosti veľa z nich neočakáva, že v odbore zostanú pracovať. Ako sme uviedli v predchádzajúcich častiach, mnohí mladí ľudia, hoci sú aj odborne pripravení, o práci v odbore neuvažujú alebo si v tomto smere nie sú istí.

Silná kritika zo strany študentov smerovala aj k **nedostatku praktických skúseností** učiteľov. Poukazovali na to, že ani učitelia odborných predmetov často nemajú relevantné a aktuálne skúsenosti z praxe. Podľa študentov tak nemôžu sprostredkovať to, čo je pre reálny výkon povolania kľúčové, t.j. aktuálne dianie v odbore, nové technológie, pracovné postupy či výzvy, ktorým budú vo firmách čeliť.

Čo by mladí ľudia od školy potrebovali

Popri kritike súčasného stavu mladí účastníci výskumu jasne pomenovali aj to, čo by od školy naopak privítali, kde sú podľa nich rezervy a akú podporu by potrebovali pri vstupe do dospelosti a na pracovný trh. Najsilnejšie a najčastejšie zaznievala **požiadavka na výučbu praktických zručností**, ktoré mladý človek reálne potrebuje po skončení školy.

Účastníci opakovane zdôrazňovali **potrebu finančnej gramotnosti**. Konkrétne znalostí o tom, ako podať daňové priznanie, ako investovať, ako si založiť živnosť alebo ako sa orientovať v oblastiach, ako sú poistenie, bankové produkty, pôžičky, úvery či úroky.

Chceli by tiež vedieť, ako sa nenechať nachytať pri podpisovaní zmlúv a ako sa orientovať v odborných a často neznámych pojmoch.

Rovnako silno rezonovala aj **potreba právneho povedomia** a aspoň základného prehľadu o tom, aké má človek práva a povinnosti, ako majú komunikovať s úradmi a ako funguje štát.

„Nabúral som auto a netušil som, ako to riešiť a koho kontaktovať.“

„Chcel by som vedieť, ako funguje štát, ako fungujú poisťky a dane.“

„O dva roky budem dospelá a neviem, ako si vybaviť poistenie, lekára, ako nájsť výhodné bývanie alebo ako porozumieť zmluvám a cudzím pojmom. Škola by nám v tom mala pomôcť, nie každý má podporujúcich rodičov.“

Silno zaznievala aj **túžba po osobnom raste**. Študenti by sa chceli učiť pracovať sami na sebe, lepšie zvládať time management, zlepšovať sa v práci a získavať nové zručnosti. Kriticky pritom vnímali, že škola ich dostatočne nepripravuje na prácu s ľuďmi ani na fungovanie v kolektíve.

Opakovane sa objavovala aj požiadavka, aby ich škola **lepšie učila pracovať mladých s chybami**. Majú totiž strach robiť chyby a vnímajú, že kreativita a inovatívnosť sú v školskom prostredí v niektorých prípadoch skôr potláčané než podporované.

„Spolužiak našiel jednoduchšie dvojkrokové riešenie. Učiteľ trval na zložitejšom postupe v piatich až šiestich fázach a jeho inovatívny prístup neuznal.“

Naopak, študenti by veľmi pozitívne privítali **stretnutia so zástupcami rôznych profesií**, vysokých škôl a s absolventmi. Záujem majú najmä o praktické workshopy a exkurzie, ktoré

by im umožnili daný odbor bližšie spoznať a „vyskúšať si ho na vlastnej koži“, čím by mohli predísť nesprávnej voľbe štúdia.

„Pomohlo by, keby do školy chodili ľudia z praxe a vysokých škôl a zdieľali s nami reálne skúsenosti. Užitočné by boli aj praktické workshopy, kde by sme si mohli obor vyskúšať.“

Študenti tiež požadujú **skoršiu a jasnejšiu profiláciu štúdia**, napríklad už od druhého ročníka – viac voliteľných predmetov (napríklad psychológiu, právo či telesnú výchovu pre športovo zameraných študentov) a spravodlivejšie podmienky v porovnaní s novými učebnými plánmi, ktoré sa zavádzajú pre prvé ročníky.

„Noví prváci už budú mať možnosť voliť si predmety so špecifickým zameraním, čo je krok správnym smerom, aj keď nás to minulo.“

Študenti zároveň volajú po tom, aby ich škola viac pripravovala na **prácu s umelou inteligenciou**. Uvedomujú si, že význam AI bude v budúcnosti narastať a preto považujú za dôležité, aby sa vedeli v tejto oblasti vedieť orientovať a pracovať s jej nástrojmi.

Zároveň majú pocit, že ich škola dostatočne nepripravuje na praktický život, najmä v oblasti medziludských vzťahov a komunikácie. Za zásadný problém považujú aj to, že niektorí učitelia síce disponujú teoretickými znalosťami, no chýbajú im pedagogické schopnosti, ktoré by im umožnili učivo efektívne vysvetliť a odovzdať. Tento nedostatok podľa študentov často vedie k strate motivácie sa učiť.

Záver a odporúčania

V predchádzajúcej časti sme opisovali vnímanie a postoje mladých ľudí z vybraných škôl v Moravskosliezskom kraji v rámci jednotlivých oblastí. Text preto odporúčame čítať s vedomím, že ide o ich perspektívu. Z pohľadu organizácie YouthWatch považujeme za dôležité zdôrazniť tieto kľúčové zistenia:

- Existuje skupina mladých ľudí, ktorá zatiaľ nemá jasno v tom, čomu by sa chcela v živote venovať. Zároveň zdôraznili potrebu nebyť za túto neistotu súdení, ale mať viac príležitostí na hľadanie vlastnej cesty.
- Medzi mladými ľuďmi už nie je dominantné vnímanie výlučne lineárnej kariérnej dráhy. Objavujú sa predstavy o paralelných prácach, častejších zmenách zamestnania či období intenzívneho finančného zárobku, po ktorom nasleduje prestávka. Zároveň však vnímajú, že systém ich skôr pripravuje na tradičný lineárny model.
- O budúcom povolaní sa najčastejšie rozprávajú s rodičmi a kamarátmi. Učitelia sú v tomto procese zastúpení len minimálne. Zároveň existuje skupina mladých, ktorá sa o tejto téme nerozpráva s nikým.
- Významný vplyv na rozhodovanie majú predchádzajúce pracovné skúsenosti, či už z praxe alebo brigád. Aj negatívne skúsenosti dokážu výrazne formovať ich budúce voľby.
- Za kľúčové považujú, aby ich práca bavila, nebola monotónna a zároveň bola adekvátne finančne ohodnotená. Mladí so skúsenosťami z praxe zdôrazňujú aj dôležitosť kvalitných vzťahov a pracovného kolektívu, zatiaľ čo u tých bez skúseností dominuje najmä dôraz na finančné ohodnotenie.
- Stále je prítomná početná skupina mladých ľudí, ktorá zvažuje odchod z regiónu do väčších miest alebo do zahraničia.

- Rozvoj umelej inteligencie má vplyv na ich uvažovanie o budúcej kariére.
- Mladí ľudia si intenzívne uvedomujú budúce hrozby a zmeny na trhu práce.
- Mladí sa zároveň necítia dostatočne pripravení na budúce povolanie. Oceňujú najmä odborné vedomosti získané v škole, no pociťujú nedostatok praktických skúseností a ďalších kľúčových životných kompetencií.

Na základe všetkých zistení odporúčame zvážiť nasledujúce zlepšenia a ďalšie kroky:

Nespokojnosť so štúdiom - kontextualizácia toho, čo a prečo sa učím

Bolo by užitočné hlbšie analyzovať konkrétne príčiny znechutenia študentov z niektorých študijných odborov (napríklad prístup učiteľov, náročnosť učiva a pod.), aby bolo možné navrhnuť zmeny v prístupe škôl. Celkovo však môžeme konštatovať, že stále existuje veľká skupina študentov, ktorí už počas štúdia vedia, že nechcú ďalej pôsobiť v odbore alebo v oblasti, ktorú študujú. Zároveň sa objavujú študenti, ktorí nerozumejú tomu, prečo sa učia niektoré predmety. Niektorí dokonca nevedia pomenovať, aké povolania by mohli po skončení školy vykonávať.

Naším odporúčaním je preto systematicky vysvetľovať študentom relevanciu jednotlivých predmetov pre ich budúcu kariéru. Zároveň si uvedomujeme, že kurikulum nie je vždy úplne aktuálne alebo že vzdelávací systém nereaguje dostatočne rýchlo na meniace sa podmienky. Študenti by však mali lepšie porozumieť tomu, že aj keď nie všetky predmety sú priamo využiteľné v ich budúcom povolaní, môžu byť dôležité pre rozvoj iných kompetencií,

osobnostný rozvoj či všeobecný prehľad. Dôležité je, aby lepšie chápali prepojenie medzi školou, trhom práce a osobným životom.

Zároveň odporúčame, aby mali študenti možnosť sa dozvedieť jazykom a formátmi, ktoré sú pre nich zrozumiteľné a atraktívne (napríklad nástenka nie je vhodný formát), aké možnosti a uplatnenia majú po skončení štúdia. Je potrebné zohľadniť nielen možnosti zamestnania, ale aj príležitosti podnikania či kombinácie viacerých pracovných úväzkov. Je vhodné im tiež vysvetľovať výhody a nevýhody jednotlivých prístupov a doplniť ich o praktický nácvik, napríklad ako si založiť živnosť a aké povinnosti sú s tým spojené.

Zlepšenie kvality odbornej praxe

Je potrebné preskúmať, ako zlepšiť kvalitu dohľadu počas praxe a či je možné upraviť jej dĺžku a obsah tak, aby bola prínosnejšia pre študentov a predišlo sa ich zneužívaniu. Veľa študentov veľmi oceňuje praktickú dlhodobú skúsenosť z firmy. Možno by bolo vhodné aj v spolupráci s vyššími ročníkmi alebo bývalými študentmi ("buddy systém", kde starší študent pomáha mladšiemu) previesť mladších, ktorí si vyberajú prax, na základe čoho by si ju mali zvoliť. Takisto by bolo prínosné informovať študentov o predchádzajúcich skúsenostiach. Prípadne jasne komunikovať, aké konkrétne kompetencie môžu v danej firme rozvíjať.

Taktiež odporúčame zaradiť exkurzie do firiem, ktoré neukážu študentom iba jednu časť výrobného procesu, ale v rámci ktorých budú mať možnosť vidieť celý výrobný proces alebo proces fungovania firmy cez rôzne pracovné pozície.

Študenti, ktorí mali možnosť zúčastniť sa na Erasmus projekte v zahraničí, ocenili túto skúsenosť. Aj preto odporúčame zvážiť možnosť zapojiť sa do tohto programu. Ideálne je ponúkať mladým ľuďom čo najviac príležitostí

vidieť aj to, ako fungujú pracovné podmienky v zahraničí. Najmä z dôvodu, že mnohí z nich túto možnosť zvažujú.

Podpora pre nerozhodnutých študentov

Je potrebné navrhnuť systémovú podporu pre študentov, ktorí nevedia, čo chcú robiť. Napríklad aj formou rozšíreného kariérneho poradenstva a normalizáciou neistoty bez stigmatizácie. Na základe rozhovorov môžeme odporučiť, že pre študentov je dôležité, aby získavali priestor nielen na reflexiu a zamýšľanie sa toho, ako to majú. Je dobré zamýšľať sa nad tým, čo je pre nich dôležité na individuálnej úrovni, ako aj v skupine, kde majú možnosť si vypočuť aj názory ostatných, získať širšiu perspektívu a porovnať si, nad čím premýšľajú vo vlastnej hlave.

Rovnako je dôležité ich informovať o rôznych možnostiach, ktoré majú a sprevádzať ich v sebaobjavovaní. Odporúčame zisťovať, či mladí preferujú lineárnu kariérnu cestu alebo aj iné možnosti a na základe toho nastaviť individuálnu podporu a rozvoj. Odporúčame mapovať rôzne atribúty práce, ktoré si myslia, že by im vyhovovali a hľadať vzorce, prečo to tak je. Ako kľúčové sa ukazuje pracovať aj s vlastnou rozhodnosťou a preberaním zodpovednosti. Mladí ľudia potrebujú vedieť, ako a na základe čoho sa rozhodovať, kedy rozhodnutie meniť a aké to môže mať pre nich dôsledky.

Ideálne je, aby študenti dostali priestor, aby sa mohli o tejto téme rozprávať nielen doma (najmä, ak je na nich vytvorený tlak), ale aj v škole. Zároveň je dobré prezentovať prácu nielen cez ekonomický zisk, ale hovoriť o jej ďalších aspektoch, ako sú možnosť sebarozvoja, prínos kolektívu alebo jej spoločenský dopad a pod. Je dôležité prepájať školu s reálnym životom. Neprezentujte len negatívne dôsledky, ak študenti na praxi niečo pokazia, ale ponúkajte im aj riešenia, ako možno situácie riešiť.

Rola kariérneho poradcu

Kariérny poradca by mal byť vnímaný skôr ako sprievodca v procese objavovania než ako autorita, ktorá direktívne radí. Za málo prínosné alebo neefektívne študenti považovali aj situácie, keď je kariérne poradenstvo obmedzené len na vyplnenie testu osobnosti alebo podobných dotazníkov, ktoré im podľa ich slov neprinášajú dostatočnú pomoc. Hodnotnejšie je pre nich premýšľanie o vlastnej budúcnosti, možnosť počuť rôzne názory, sledovať rôzne profesijné dráhy a postupne lepšie spoznávať samých seba. Z toho vyplýva, že kariérne poradenstvo by nemalo byť jednorazovou aktivitou, ale skôr systematickým a dlhodobým procesom založeným na prístupe orientovanom na študenta.

Odporúčame tiež zvážiť, či je vhodné aby bol učiteľ kariérnym poradcom. V niektorých situáciách môže dochádzať ku konfliktu rolí. Napríklad v prípade, keď študenti vyjadrujú pochybnosti o význame školy pre ich budúci kariérny rozvoj, je dôležité, aby mali možnosť hovoriť s niekým, kto ich bez odsudzovania vypočuje, vytvorí bezpečný priestor na rozhovor a bude ich v procese rozhodovania sprevádzať. Z tohto dôvodu je vhodné premýšľať aj o spôsoboch podpory študentov, ktorí nechcú pokračovať v odbore, ktorý momentálne študujú.

Ak je kariérny poradca aj učiteľom, odporúčame jasne si uvedomiť a študentom transparentne komunikovať, v akej roli a pozícii s nimi hovorí.

Zároveň považujeme za vhodné pozývať do školy aj odborníkov z praxe alebo zástupcov rôznych profesií, ktorí môžu mladým ľuďom pomôcť lepšie sa zorientovať a posilniť prepojenie medzi školským prostredím, vzdelávaním a budúcim trhom práce.

Agílna premýšľanie a obavy z neistej budúcnosti

Veľmi odporúčame vytvárať pre mladých ľudí bezpečný priestor na zamýšľanie sa nad budúcnosťou a nad tým, ako sa podľa nich bude meniť svet a trh práce. Ten dnes prechádza výraznými zmenami v dôsledku digitalizácie, automatizácie, geopolitickej situácie či nástupu umelej inteligencie.

Mladí ľudia potrebujú emocionálne bezpečné prostredie, v ktorom môžu zdieľať svoje obavy a neistoty spojené s týmito zmenami, ako aj priestor na diskusiu a reflexiu toho, čo by tieto zmeny mohli znamenať pre ich budúcnosť. Z toho vyplýva, že kariérny poradca by mal disponovať dostatočnými a aktuálnymi informáciami o vývoji trhu práce a relevantných trendoch. Tieto poznatky by mal následne sprostredkovať študentom bez jednoznačného hodnotenia či presadzovania vlastného postoja a vytvárať priestor na argumentáciu, diskusiu a vlastné uvažovanie študentov.

Z rozhovorov s mladými ľuďmi zároveň vyplýva potreba normalizovať fakt, že je prirodzené meniť pracovné pozície či kariérne smerovanie. Dôležitejšie než samotná zmena je schopnosť uvedomovať si motívy, ktoré k nej vedú, aby nešlo len o skratkové riešenia alebo vyhýbavé stratégie.

Pre študentov bolo napríklad veľmi oslobodzujúce počuť, že ani facilitátori alebo lektori často nepracujú v oblasti, ktorú pôvodne vyštudovali. Aj preto považujeme za dôležité postupne narúšať mýtus, že jedinou správnou cestou je vybrať si jednu kariéru na celý život a zotrvať v nej.

Celkové odporúčanie

Študenti majú veľmi jasné predstavy, čo znamená dobrý život. Spája sa im s finančným zaistením, domom, autom, rodinou, dovolenkami a s cestovaním. Vo väčšine prípadov však absentuje jasná predstava, ako sa k tomu dostať. Preto je vhodné zaradiť aj rôzne kreatívne aktivity. Študenti veľmi oceňovali skupinové aktivity, kedy mali príležitosť vypočuť si názory a pohľady aj ďalších spolužiakov.

Odporúčame vytvárať priestor, v ktorom môžu študenti autenticky a otvorene vyjadrovať svoje názory, myšlienky a pochybnosti. Zároveň je dôležité, aby osoba poskytujúca kariérne poradenstvo pôsobila zrelo, autenticky a otvorene, čím vytvára bezpečné prostredie pre dôverný a úprimný dialóg. Rovnako dôležité je uplatňovať partnerský prístup, t.j. neprístupovať k študentom ako k malým deťom, ale ako k rovnocenným partnerom, ktorí majú vlastné názory, skúsenosti a pohľad na svoju budúcnosť.



Zoznam škôl

Do kvalitatívneho výskumu sa zapojili nižšie uvedené školy. Pri každej škole uvádzame aj počet žiakov, ktorí sa zúčastnili fokusových skupín.

1. Střední škola technická Opava, příspěvková organizácia
16 účastníků
2. Střední škola polytechnická Havířov-Šumbark, příspěvková organizácia
25 účastníků
3. Střední průmyslová škola Třineckých železáren
16 účastníků
4. Střední škola techniky a služeb Karviná
24 účastníků
5. Střední škola technická a dopravní Ostrava-Vítkovice
22 účastníků
6. Slezské gymnázium Opava, příspěvková organizácia
15 účastníků
7. Gymnázium a Střední průmyslová škola elektrotechniky a informatiky, Frenštát pod Radhoštěm, příspěvková organizácia
50 účastníků (2 fokusové skupiny)
8. Střední průmyslová škola chemická akademika Heyrovského Ostrava, příspěvková organizácia
32 účastníků (2 fokusové skupiny)

Zoznam otázok z metodiky

Aktuálna práca

- Máš aktuálne nejakú prácu alebo brigádu? Ak áno, akú?
- Na základe čoho si si ju vybral/a?
- Je to práca, v ktorej chceš zostať?
- Praxuješ na škole? Ako vyzerá tvoja prax a aká je tvoja skúsenosť? Si za to platený/platená?

Predstavy o budúcej práci

- Predstavuješ si, že robíš v odbore, ktorý študuješ? Prečo?
- Robíš v tvojej predstave pre niekoho alebo sám/sama na seba?
- Čo/kto ovplyvňuje tvoj výber povolania? Na základe čoho si vyberáš prácu?
- S kým sa rozprávaš o predstave práce a budúcom povolaní?
- Chceš pracovať v tomto regióne alebo niekde inde? Kde? Prečo?

Atraktívna práca

- Čo je pre teba atraktívna práca? Čo by mala spíňať?
- Čo sú atraktívne formy práce?
- Kto sú atraktívni zamestnávateľia?
- Čo sú pre teba atraktívne benefity?

Výzvy a príprava na prácu

- Aké máš obavy v súvislosti so svojou budúcou kariérou?
- Na čo sa tešíš v súvislosti s príchodom na pracovný trh?
- Aká zručnosť bude podľa teba v budúcnosti cenná?
- Aký je súlad s tým, čo sa učíš a s tým, čo si myslíš, že budeš potrebovať v budúcnosti?
- Čo podľa teba v škole učia dobre?
- Čo máš pocit, že by ťa škola mala učiť, ale neučí?



Impressum

Názov publikácie: Meniaci sa pohľad mladej generácie na prácu a trh práce

Vydavateľ: YouthWatch

Autorky: Alena Tomanová, Soňa Turanová

Na analýze spolupracovali: Maty Mihaľko, Ondrej Križan

Editorka: Dorota Madziová

Kvalitatívny výskum vybraných skupín mladých
v Moravskosliezskom kraji

Poradie vydania: prvé

Rok vydania: 2026

Jazyková korektúra: Petra Nagyová

Grafická úprava: Maty Mihaľko



