

TUJINA: STRAH ALI PRILOŽNOST?

IZZIVI IN POMISLEKI SLOVENCEV O DELU V TUJINI

Patricija Horvat, Tara Klun in Nežka Sajinčič

52

V raziskavi, ki nudi vpogled v razmišljanje in odnos Slovencev do dela v tujini, je sodelovalo 591 udeležencev, starih od 20 let naprej. Postavile smo jih v hipotetično situacijo, v kateri jim je delodajalec ponudil delo v tujini za obdobje treh let, ob tem pa so morali presoditi pomembnost določenih dejavnikov pri odločitvi, ali bi delo sprejeli ali ne. Ugotovile smo, da bi hipotetično ponujeno delo v tujini zagotovo sprejela manj kot petina Slovencev. Najverjetneje bi se za to odločili udeleženci v dvajsetih letih, vsak deseti pa se za delo v tujini ne bi odločil pod nobenim pogojem. Na splošno približno polovica Slovencev razmišlja o odhodu v tujino, druga polovica pa bi raje ostala v matični državi. Pri odločitvi pomembno vlogo igrajo primernost države (varnost in politična stabilnost), višina plače, vsebina dela in priložnosti v tujini. Največji razlogi proti odhodu pa so družina ter prijatelji, partnerski odnos, slabša plača v tujini in prilagoditev na novo okolje. Ugotovitve lahko kadrovskim in vodilnim delavcem pomagajo pri načrtovanju in nudenju pomoči zaposlenim, ki se odpravljajo na delo v tujino.

UVOD

V 21. stoletju globalizacija vedno bolj pritiska na ljudi. Družbene, politične in ekonomske spremembe nas silijo k nabiranju novih poklicnih izkušenj, pri tem pa nas pot vedno pogosteje vodi v tujino. Mnogo ljudi želi boljšo zaposlitev in življenjske razmere, spet drugi pa v tujini vidijo alternativno

rešitev iz brezposelnosti v matični državi. Izkušnje v tujini pogosto za delavca pomenijo večjo konkurenčnost na trgu dela.

Neodvisno globalno podjetje za raziskovanje trga Ipsos (2013) je izvedlo obsežno mednarodno raziskavo, ki pa ni zajela slovenskih zaposlenih. Odrasle zaposlene so prosili, naj si predstavljajo delo s polnim delovnim časom v drugi državi, ki je od doma oddaljeno vsaj nekaj ur z letalom. Gre za službo, ki bi trajala vsaj tri leta in z vsaj 10% višjo plačo od sedanje, pri čemer stroške selitve poravnava delodajalec. Udeležence so vprašali, kako verjetno bi sprejeli to službo. Vsak četrti udeleženec bi zelo verjetno sprejel mednarodno zaposlitev (od tega 27% moških in 22% žensk), vsak tretji pa bi se za to možnost verjetno odločil, kar pomeni, da pri večini obstaja pozitivno mnenje o delu v tujini. Najpogosteje bi se za to odločili udeleženci, stari pod 35 let. Verjetnost za selitev se s starostjo manjša, pri tem pa ne prihaja do večjih razlik glede na izobrazbo.

P. Tharenou (2003) je v raziskavi na mladih zaposlenih v Avstraliji ugotavljala razloge za in proti delu v tujini. Ugotovila je, da so pomembni razlogi za delo v tujini primernost države (varnost, politična stabilnost), jezikovne izkušnje in izboljšanje tujega jezika, želja po življenju in delu v tujini ter možnost spoznati nove in drugačne ljudi. Pri

odločitvi proti delu v tujini pa so se kot pomembni dejavniki izkazali pogrešanje družine in svojcev, izguba partnerskega odnosa, neželeni standard življenja v drugi državi, kulturne razlike in kulturni šok, všečnost domače države in dela doma, omejitve v jeziku, pogrešanje priložnosti za delo doma, trenutno zadovoljstvo z življenjem, motenje partnerjeve kariere ter slaba plača v tujini.

Brkić (2012) je raziskovala odnos mladih do dela v tujini in ugotovila, da je bilo 69,3% udeležencev mnenja, da je možnost zaposlitve v Sloveniji slaba ali zelo slaba. Večina (92%) jih razmišlja o delu v tujini, najpomembnejši dejavniki za odločitev pa so plača, nove izkušnje, boljši delovni pogoji in večja možnost zaposlitve.

Ker se je Brkić (2012) osredotočila le na mlade, smo v našo raziskavo poleg mladih vključile tudi aktivno delovno prebivalstvo, da bi dobile bolj široko sliko o tem, kako Slovenci razmišljajo o delu v tujini. Udeleženke smo postavile v hipotetično situacijo, v kateri jim je delodajalec ponudil delo v tujini za obdobje treh let. Ob tem so morali presoditi pomembnost določenih dejavnikov pri odločanju, ali bi delo sprejeli ali ne. S tem smo želele ugotoviti pomisleke, skrbi in priložnosti, ki jih Slovenci vidijo v tovrstni situaciji.

Predvidevale smo, da bodo Slovenci imeli pretežno pozitivno stališče do dela v tujini in da ne bo prihajalo do večjih razlik med spoloma. Poleg tega smo menile, da bo najmlajša starostna skupina (od 20 do 29 let) imela najbolj pozitivna stališča do dela v tujini in da bo verjetnost za selitev s starostjo upadala. Na koncu smo želele ugotoviti še, kateri izmed dejavnikov so Slovincem (najbolj) pomembni pri odločitvi za ali proti delu v tujini.

METODA

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 591 udeležencev (od teh 76% ženskega spola), starih od 20 let naprej. Največ udeležencev je bilo starih od 20 do 29 let (33,2%), sledili so stari od 40 do 49 let (29,4%) in nato stari od 30 do 39 let (21,7%). Najmanj udeležencev je bilo starih med 50 in 59 let (13,2%) in 60 do 69 let (2,5%). Po izobrazbi so prevladovali tisti s srednješolsko izobrazbo (35,5%), sledili so udeleženci z visokošolsko izobrazbo druge stopnje (31,5%), nato z visokošolsko prve stopnje (21,3%), visokošolsko tretje stopnje (9,8%) in nazadnje še tisti z osnovnošolsko izobrazbo (1,9%).

Pripomočki

Uporabile smo kratki vprašalnik, ki smo ga sestavile same. Na prvi strani so udeleženci izbrali spol, starostno skupino in najvišjo doseženo izobrazbo, na naslednji strani pa je bila opisana situacija, ki naj bi jo imeli udeleženci v mislih med reševanjem vprašalnika. Ta je bila: »Predstavljajte si, da vam nadrejeni ponudi službo s polnim delovnim časom v drugi državi, ki je od doma oddaljena vsaj nekaj ur z letalom. Gre za službo, ki bi trajala tri leta.« Nadalje so morali udeleženci na štiristopenjski lestvici (neverjetno, malo verjetno, verjetno, zelo verjetno) označiti, kako verjetno bi to službo sprejeli. Sledilo je vprašanje, za koliko odstotkov bi morala biti nova plača višja od trenutne, da bi se odločili za delo v tujini, pri katerem so udeleženci izbirali med enajstimi odgovori (od 0-9% do 100% ali več). Nato je vprašalnik vseboval še dve daljši vprašanji. Pri prvem so morali udeleženci na štiristopenjski lestvici označiti, v kolikšni meri se jim zdi navedenih devet dejavnikov

(karierni razvoj; višina plače; vsebina dela in priložnosti dela; priložnost za potovanje in spoznavanje nove kulture; osebnostna rast; spoznati nove ljudi in pridobiti nove veze; primernost države; sprememba v življenju; jezikovne izkušnje in izboljšanje tujega jezika) pomembnih pri odločitvi za odhod na delo v tujino (nepomemben, malo pomemben, pomemben, zelo pomemben). Pri drugem vprašanju pa je bilo navedenih dvanajst dejavnikov (pogrešanje družine in prijateljev; nevarnost, politična nestabilnost in nižji standard; izguba partnerskega odnosa; občutki osamljenosti; kulturne razlike in kulturni šok; stroški življenja v tuji državi; slabo znanje jezika; pogrešanje priložnosti za delo doma; trenutno zadovoljstvo z delom doma; trajanje dela; slaba plača; motenje partnerjeve kariere), za katere so morali prav tako na štiristopenjski lestvici označiti, v kolikšni meri bi jih obremenjeval (sploh me ne bi obremenjeval, malo bi me obremenjeval, bi me obremenjeval, zelo bi me obremenjeval). Zadnje vprašanje je bilo odprtega tipa, pri katerem so morali navesti, kaj bi jih pri odločitvi za odhod na delo v tujino najbolj skrbelo in zakaj.

Postopek

Podatke smo zbirale od 12. do 24. novembra 2015 preko spletnega vprašalnika (<https://www.1ka.si/a/76233>) in v tiskani obliki. Spletno povezavo smo delile preko različnih družabnih omrežij in spletne strani www.psihologijadela.si, nekaj izvodov pa smo natisnile ter razdelile po različnih podjetjih. Reševanje je potekalo individualno in je trajalo največ 5 minut.

REZULTATI

Za službo v tujini bi se v hipotetični situaciji zelo verjetno odločilo 14,6% (86) udeležencev. Odstotek

udeležencev, ki o tej možnosti razmišljajo (bi se zanje verjetno odločili), je 31,8% (188). Vsak deseti udeleženec v našem vzorcu (10,3% oz. 61) se za delo v tujini ne bi odločil pod nobenim pogojem, 43,3% (256) udeležencev pa meni, da se verjetno za to možnost ne bi odločili, niso pa povsem prepričani. Skupaj torej o možnosti dela v tujini razmišlja nekoliko manj kot polovica udeležencev (48,2% oz. 274), le nekaj več (51,8% oz. 317) pa se jih za to možnost najverjetneje ne bi odločilo.

Spol ($p = ,044$), starost ($p = ,000$) in izobrazba ($p = 0,027$) so se izkazali kot dejavniki, ki statistično pomembno vplivajo na verjetnost odhoda na delo v tujino. Pokazalo se je, da bi se moški ($Mdn = 3$) za delo v tujini odločili v večji meri kot ženske ($Mdn = 2$). Službo v tujini bi namreč sprejelo 52,9% moških in 44,3% žensk. Možnost dela v tujini bi najverjetneje sprejeli tudi udeleženci, stari od 20 do 29 let ter od 60 let naprej ($Mdn = 3$), za ostale starostne skupine pa je to manj verjetno ($Mdn = 2$). Znotraj izobrazbenih skupin bi se za delo v tujini v primerjavi z drugimi ($Mdn = 2$) najverjetneje odločili udeleženci s srednješolsko izobrazbo in izobrazbo visokošolske prve stopnje ($Mdn = 3$).

Pri vprašanju, za koliko odstotkov bi morala biti nova plača višja od trenutne, da bi se udeleženci odločili sprejeti delo v tujini, jih je skoraj polovica (49,2% oz. 291) odgovorila, da bi si v tujini želeli plačo, ki je od trenutne višja vsaj za 100 odstotkov ali več, druga najpogostejša skupina udeležencev (15% oz. 90) pa bi si želela povišico za 50 do 59 %. V tujino bi bilo v primeru povišanja plače do 19% pripravljenih oditi le 2% (12) ljudi.

Dejavniki, ki so pomembno vplivali na verjetnost udeležencev za sprejetje dela v tujini, so višina plače

($t = -4,974, p = ,000$), karierni razvoj ($t = 4,683, p = ,000$), novi ljudje ($t = 3,270, p = ,001$), primer-
nost države ($t = -2,721, p = ,007$) in potovanje ($t = 1,980, p = ,048$). Na splošno pa so udeleženci kot
najpomembnejše dejavnike pri odločitvi zaznavali
primer-
nost države, višino plače ter vsebino dela
($Mdn = 4$).

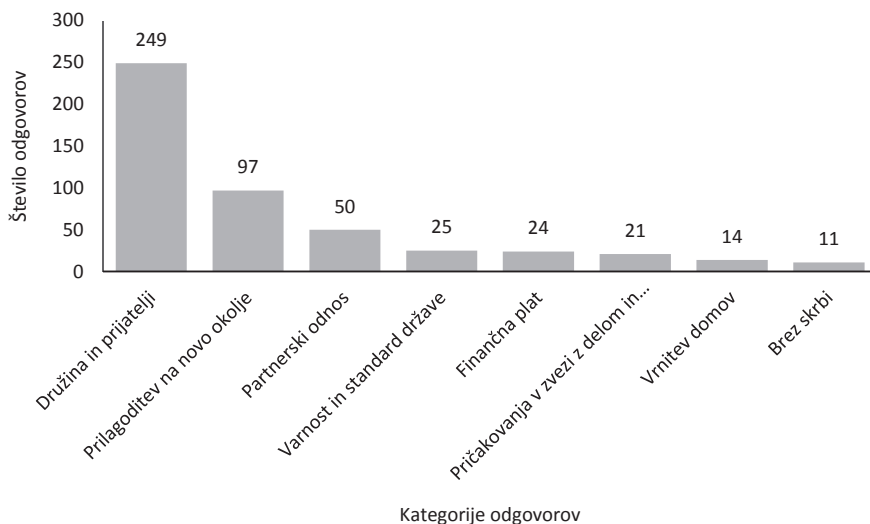
Med obremenjujočimi dejavniki so na verjetnost
odločitve za odhod pomembno vplivali pogrešanje
družine in prijateljev ($t = -7,400, p = ,000$), trajanje
dela ($t = -4,732, p = ,000$), trenutno zadovoljstvo
z delom doma ($t = -3,196, p = ,001$), kulturni šok
($t = -2,457, p = ,014$) in pogrešanje priložnosti za
delo doma ($t = -2,035, p = ,042$). Kot najbolj ob-
remenjujoča dejavnika sta se izkazala izguba part-
nerskega odnosa in slaba plača ($Mdn = 4$), najmanj
pa bi udeležence obremenjevali kulturni šok, pri-
ložnosti za delo doma, zadovoljstvo z delom doma
ter trajanje dela ($Mdn = 2$).

Odgovore na odprto vprašanje smo uvrstile v
osem kategorij, in sicer: *družina in prijatelji* (249
odgovorov), *prilagoditev na novo okolje* (97), *part-
nerski odnos* (50), *varnost in standard države* (25),
finančna plat (24), *pričakovanja v zvezi z delom in
kariernim razvojem* (21), *vrnitev domov* (14) in *brez
skrbi* (11). Razporeditev odprtih odgovorov je pri-
kazana na sliki 1.

DISKUSIJA

V raziskavi smo preverjale odnos Slovencev do
dela v tujini. Dve tretjini mladih meni, da je mož-
nost zaposlitve v Sloveniji slaba ali zelo slaba, o
sami možnosti odhoda v tujino pa razmišlja več kot
devet desetih mladih (Brkić, 2012). V naši študiji
smo ugotovile, da bi hipotetično ponujeno delo v
tujini za obdobje treh let zagotovo sprejelo le 15 %
Slovencev, kar je manj kot v primerljivi mednarodni
raziskavi, pri kateri se je izkazalo, da bi se za to od-
ločil vsak četrty udeleženec (Ipsos, 2013). Sicer pa

55



Slika 1. Razporeditev kategorij odprtih odgovorov na vprašanje, kaj bi udeležence pri odhodu v tujino najbolj skrbelo.

so Slovenci glede ideje o delu v tujini dokaj enakomerno razdeljeni - približno polovica jih razmišlja o tujini, polovica bi raje ostala v matični državi, kar je ovrglo naša pričakovanja, da bodo udeleženci imeli pretežno pozitivno stališče do dela v tujini. V omenjeni mednarodni raziskavi je bil pogoj vsaj 10% višja plača, v navedeni raziskavi pa smo jih vprašale za koliko bi morala biti večja, da bi se za to odločili. Ugotovile smo, da bi se polovica Slovencev odločila za delo v tujini v primeru, da bi jim delodajalec ponudil za več kot 100% višjo plačo.

Prav tako smo na podlagi mednarodne raziskave (Ipsos, 2013) predvidevale, da pri verjetnosti odhoda v tujino med spoloma ne bo prihajalo do večjih razlik, česar pa naša študija ni pokazala. Izkazalo se je namreč, da bi moški z večjo verjetnostjo vzeli službo v tujini. Pri tem moramo opozoriti na dejstvo, da je bilo žensk v vzorcu veliko več kot moških, zaradi česar morda dobljeni rezultati ne odražajo realnega stanja.

Rezultati so pričakovane, da verjetnost za selitev upada s starostjo, le delno podprli. Najbolj pozitivna stališča do dela v tujini je res imela najmlajša starostna skupina, torej osebe, stare med 20 in 29 let, hkrati pa tudi najstarejši v vzorcu, torej stari 60 in več let. To je morda posledica dejstva, da je bilo število najstarejših udeležencev v vzorcu v primerjavi z drugimi zelo majhen. Tudi izobrazba ni pokazala nobenega trenda, saj so v primerjavi z drugimi najverjetneje delo v tujini sprejeli tisti s srednješolsko izobrazbo in izobrazbo visokošolske prve stopnje. V mednarodni raziskavi sicer do razlik v odločitvi glede na izobrazbo ni prišlo (Ipsos, 2013).

Pri preverjanju razlogov za in proti delu v tujini smo vključile dejavnike, ki jih je v svoji raziskavi na

mladih zaposlenih v Avstraliji uporabila tudi Tharenou (2003). Pri odločanju, ali bi Slovenci sprejeli službo v tujini, so se kot najpomembnejši dejavniki za izkazali trije. Prvi je primernost države, še posebej njena varnost in politična stabilnost, sledili pa sta še višina plače ter vsebina dela in priložnosti, povezane z njim. Na verjetnost za sprejetje ponudbe so poleg navedenih dejavnikov pomembno vplivali tudi priložnosti za potovanje in spoznavanje nove kulture, priložnosti spoznavanja novih ljudi in pridobivanja novih vez ter karierni razvoj. Pri tem so mišljeni predvsem večja zaposljivost, napredovanje in razvijanje sposobnosti kot posledica delovanja v tujini. Primernost države in možnost spoznati nove in drugačne ljudi sta se izkazala kot pomembna dejavnika tudi v avstralski raziskavi (Tharenou, 2003), prav tako pa so rezultati delno skladni z ugotovitvijo Brkić (2012), da so najpomembnejši dejavniki mladih v Sloveniji predvsem plača, nove izkušnje, boljši delovni pogoji in večja možnost zaposlitve.

Poleg pričakovanj pa so pri presojanju o tako pomembni odločitvi pomembni tudi dejavniki proti delu v tujini, ki na plano prihajajo večinoma v obliki skrbi in strahov. Najbolj bi Slovence obremenjevala izguba partnerskega odnosa ter slaba plača, na samo verjetnost odločitve za odhod pa je pomembno vplivalo še pogrešanje družine in prijateljev. V nasprotju z avstralskimi mladimi zaposlenimi (Tharenou, 2003) ne bi posebej skrbeli kulturni šok in kulturne razlike, pogrešanje priložnosti za delo doma, trenutno zadovoljstvo z delom doma ter trajanje dela.

Zanimalo nas je tudi, kaj udeležence na splošno najbolj skrbi glede odhoda na delo v tujino ter jih prosile, da jih bolj poglobljeno opišejo.

Najpogostejši odgovori na odprto vprašanje sodijo v kategorijo *družina in prijatelji*. Udeleženci so opisovali predvsem skrbi glede pogrešanja družine in sorodnikov, šolanja otrok in njihovega prilagajanja na novo okolje (»Preprosto sem zelo navezana na družino in njena odsotnost bi najbrž vplivala na številne druge dejavnike kot so osamljenost, izguba partnerja, nesrečnost, vse to pa bi potem vodilo v slabšo produktivnost na zaposlitvenem področju.«). Prav tako so omenjali skrbi glede spremembe odnosov po njihovi vrnitvi domov (»Zapuščanje trenutnega življenja, družine, kroga prijateljev. Ko bi se vrnila, bi stvari bile čisto drugačne.«).

Druga najpogostejša skrb se nanaša na *prilagoditve na novo okolje*. S tem so povezane skrbi glede znanja tujega jezika (»Verjetno znanje tujega jezika in s tem povezano tudi spoznavanje ljudi oz. sodelavcev. Skrbelo bi me to, da se ne bi mogla dovolj hitro naučit tujega jezika in se ne bi mogla vključit v tim.«), urejanja birokratskih zadev (»...ureditev bivanja, zdravstva in drugih zakonskih ureditev.«) in skrbi glede vzpostavitve nove socialne mreže (»Težko je vzpostaviti vezi na novo, če nikogar ne poznaš.«). Udeleženci so poročali tudi, da jih skrbi tako velika sprememba v življenju in s tem povezani občutki osamljenosti in domotožja (»Občutek osamljenosti, dokler ne bi spoznala novih ljudi in sodelavcev, saj zase menim, da je zelo pomembno, da se v novem okolju počutim domače in da imam ob sebi nekoga, ki mi pomaga.«).

Vsak deseti udeleženec je kot najpomembnejšo skrb izpostavil *partnerski odnos*, pri čemer jih je najbolj skrbelo to, ali se bo partner strinjal s to odločitvijo in ali bo tudi sam pripravljen iti v tujino. Največ udeležencev znotraj te kategorije je skrbela

izguba partnerskega odnosa in občutki osamljenosti. Mladi v raziskavi Brkić (2012) niso poudarili partnerskega odnosa, medtem ko je le-ta v tej študiji eden izmed najpomembnejših dejavnikov. Izkazalo se je, da mladim partnerski odnos predstavlja zelo pomemben dejavnik, saj je pomembnejši kot udeležencem, starim med 50 in 59 let.

Ostali udeleženci so omenjali tudi skrbi, povezane z *varnostjo in standardom države* (politično stanje, nižji življenjski standard kot v matični državi, teroristični napadi . . .), s *finančno platjo* (slabša plača, dodatni stroški . . .), *pričakovanji v zvezi z delom in kariernim razvojem* (nezmožnost napredovanja na službeni in osebnostni ravni).

Najmanj je bilo udeležencev, ki so kot največjo skrb izpostavili *vrnitev domov* (»Ali bi se lahko vrnila domov in opravljala službo doma, če bi želela?«) ter tistih, ki nimajo nobenih skrbi v zvezi z delom v tujini.

ZAKLJUČEK

Ugotovitve naše raziskave lahko kadrovskim in vodilnim delavcem pomagajo pri načrtovanju in prilagoditvi zaposlenih, ki se odpravljajo na delo v tujino. Opremljeni z znanjem o njihovih najpogostejših strahovih, skrbih in pričakovanjih, povezanih z odhodom, lahko zaposlene bolje pripravijo in poskrbijo za njihovo blagostanje in učinkovitost v novem okolju. Približno polovica Slovencev razmišlja o delu v tujini, pri čemer so ideji o odhodu najbolj naklonjeni mladi moški. Ena izmed glavnih nalog organizacije pri premeščanju zaposlenih v tujino je, da prepoznajo tiste zaposlene, ki so za delo v tujini najbolj primerni kandidati. Zaposlenim je pomembna predvsem varnost države, v katero se

odpravljajo, višina plače ter vsebina in priložnosti, ki jih nova služba ponuja. Zaradi tega predlagamo, da kandidatom pred odločitvijo in odhodom poudarimo vse priložnosti in koristi, ki jih lahko pridobijo od tovrstne izkušnje, kot so karierni razvoj (skupaj tudi načrtujejo dolgoročni karierni načrt), večja zaposljivost, več poznanstev ipd. Pomembno je, da organizacija skrbi za strokovni in osebni razvoj zaposlenega ter se z njim pred odhodom pogovori o možnostih po vrnitvi domov. Prav tako je pomembno nasloviti največje skrbi, ki se pojavljajo ob odhodu v tujino. Le-te so predvsem izguba ali znatno poslabšanje družinskih, partnerskih in prijateljskih odnosov, nezmožnost vključitve v novo okolje ter nepoznavanje birokratskih pravil in postopkov v novi državi. Odhod na delo v tujino bi tako zelo olajšala pomoč delodajalca pri urejanju birokratskih zadev (npr. pri iskanju in urejanju bivališča, zdravstvenega zavarovanja itn.), zagotovitev jezikovnih tečajev, ki bi zaposlenim omogočala lažjo prilagoditev na novo kulturno in socialno okolje ter morda tudi izpostavitve različnih dejavnosti, ki so v novi državi na voljo, kjer bi lahko sodelovali in si širili socialno mrežo. Predvsem pa se je potrebno osredotočiti na socialne odnose zaposlenih ter na načine, kako bi le-te ohranili. Veliko udeležencev študije je izpostavilo, da bi o tujini razmišljali le, če bi z njimi odšla tudi družina. V tem primeru bi bila idealna rešitev, da organizacija poskrbi tudi za odhod, bivanje in zaposlitev partnerjev oz. družine zaposlenih v tujini, varstvo otrok ipd. V primeru, da te možnosti ni, lahko organizacija poskrbi za varstvo otrok doma (zakup mest v vrtcu, finančna podpora) ter morda pomaga družini z družinskim servisom (pomoč pri likanju, čiščenju, delih na vrtu), kar bi znatno zmanjšalo skrbi zaposlenih. Prav tako bi

skrb za družino zmanjšali s tem, da bi zaposlenemu omogočili dovolj pogoste obiske ali pa odhode domov (npr. s kritjem potnih stroškov).

Raziskava nudi vpogled v razmišljanje in odnos Slovencev do dela v tujini. Gre za prvo tovrstno raziskavo v Sloveniji, ki vključuje dovolj velik vzorec udeležencev vseh starosti. Do sedaj je bila namreč v slovenskem prostoru narejena le raziskava o odnosu mladih do dela v tujini, ta študija pa vključuje tudi aktivno delovno populacijo. Prednost so tudi odprti odgovori, ki nam omogočajo bolj poglobljen uvid v skrbi in pričakovanja zaposlenih glede obravnavane tematike. Glavna pomanjkljivost raziskave je predvsem neizenačenost vzorca po spolu, saj je bilo kar tri četrtine udeležencev ženskega spola. Prav tako bi bilo v prihodnje vprašanja zastaviti bolj odprto, kar bi omogočilo še boljši vpogled v določene vidike odnosa do tujine (npr. namesto podanih odgovorov bi lahko vprašanje zastavili kot: »Za koliko odstotkov bi morala biti plača višja, da bi se odločili za odhod v tujino.«). Obstaja tudi možnost, da so na odprte odgovore na koncu vprašalnika vplivali že prej ponujeni odgovori iz drugih vprašanj. Zato bi lahko v prihodnje vprašanje, »kaj vas najbolj skrbi«, postavili na začetek vprašalnika in s tem pridobili mnenje, ki ne bi bilo odvisno od že podanih predlogov.

Tema pričakovanj in skrbi delavcev pred odhodom na delo v tujino je zagotovo pereča in zelo aktualna, hkrati pa še zelo malo raziskana, zaradi česar je nadaljnje raziskovanje še kako potrebno. Osebni in psihološki vidiki kandidatov za delo v tujino so pogosto spregledani, pa vendar imajo velik vpliv na učinkovitost in uspeh delavca v novem okolju, posledično pa tudi ob vrnitvi v matično

organizacijo oz. podjetje. Zato vodilne pozivamo k večji pozornosti in upoštevanju navedenih dejavnikov pri izbiri in upravljanju z zaposlenimi, ki se odpravljajo v tujino.

LITERATURA

- Ipsos (2013). *Mobilising talent: The global mobility challenge*. Sneto z naslova: http://www.bdointernational.com/Publications/BDO-Survey-Mobilising-talent/Documents/BDO%20Mobilising%20Talent_070513_small.pdf
- Brkić, T. (2012). *Odnos mladih do dela v tujini*. Diplomsko delo. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 489–515.