



* * * Evro-atlantski Bilten * * *

* * * Euro-Atlantic Bulletin * * *

Izdajatelj/Publisher: EASS / EACS

Vol. 7 No. 5 2026

Urednik/Editor: prof. dr. Iztok Prezelj

16. september, 2026

ISSN 2712-5270

<http://www.euroatlantic.org/bilten/>

Generacija Z, vojaški poklic in varnostne zaznave v Sloveniji

Jelena Juvan¹

Povzetek

Prispevek analizira, kako mladi v Sloveniji presojujejo vojaški poklic kot eno od možnosti za zaposlitev, pri tem pa avtorica izhaja iz njihovih varnostnih zaznav in zaposlitvene racionalnosti. Prispevek temelji na ugotovitvah in rezultatih razvojno raziskovalne in inovacijske aktivnosti Vojaški poklici in mladi v Republiki Sloveniji (VPM-RS), ki je bila financirana s strani MORS med leti 2024 in 2026. Prispevek združuje ugotovitve raziskav na dveh nerepresentativnih vzorcih mladih z analizo trga dela in priporočili projekta VPM-RS. Ugotovitve kažejo, da se legitimnost oboroženih sil in pripravljenost za sodelovanje pri obrambi države v razmerah neposredne ogroženosti ne pretvorita samodejno v interes za opravljanje vojaške službe. Zaščita družine, prijateljev in lastnega ozemlja se kaže kot pomemben motiv za vključitev v obrambo države. Odločitev za poklicno zaposlitev v Slovenski vojski pa mladi presojujejo tudi glede na plačilo, stabilnost zaposlitve, možnosti razvoja, odnose na delovnem mestu ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.²

Ključne besede: generacija Z, vojaški poklic, rekrutiranje, varnostne zaznave, trg dela, Slovenska vojska, zadrževanje kadra

¹ Izr. Prof. dr. Jelena Juvan je predavateljica na Katedri za obramboslovje UL FDV. Med leti 2024-2026 je bila vodja raziskovalne skupine za izvedbo razvojno raziskovalne in inovacijske aktivnosti Vojaški poklici in mladi v Republiki Sloveniji (VPM-RS), ki je bila financirana s strani MORS med leti 2024 in 2026. Člani raziskovalne skupine so bili še: doc. dr. Miha Šlebir (FDV UL), doc. dr. Andreja Živoder (UL FDV), mag. Živa Brodar (UL FDV), asis. Gašper Ferme, mag (UL FDV), Neža Geč (UL FDV), dr. Stella Aslani (Guardiaris), Tina Zlobko Beretič (Guardiaris), dr. Tjaša Bartolj (IER), dr. Nika Murovec (IER).

² Opomba: v prispevku so izražena lastna stališča avtorja, ki niso nujno stališča EASS.



1 Uvod

Ruska vojaška agresija na Ukrajino, ki se je začela konec februarja 2022, je v samo središče evropske (in svetovne) varnostne politike ponovno postavila koncept teritorialne obrambe in vprašanja pripravljenosti in kadrovske popolnjenosti oboroženih sil. Poleg vprašanj opreme oz. oborožitve in zadostnega financiranja nacionalnih obrambnih sistemov, je eno ključnih vprašanj postalo tudi vprašanje zadostne popolnjenosti oboroženih sil oz. vprašanje mobilizacije številčnejše človeške sile v primeru neposredne vojaške ogroženosti. Pri tem pa se je potrebno vprašati ali so mladi sploh pripravljeni vstopiti v vojaško organizacijo, v njej ostati in se v krizi vključiti v obrambo države? Dosedanje kadrovske težave večine zahodnih poklicnih oboroženih sil kažejo, da se mladi raje odločajo za druge poklice. Za majhno državo kot je Slovenija je to še posebej zahtevno. Razpoložljivi demografski bazen je omejen, civilni delodajalci tekmujejo za iste profile, kadrovskega primanjkljaja pa ni mogoče nadomestiti z ekonomijo obsega (Batolj et al., 2025).

Razprava o interesu mladih za vojaški poklic je pogosto ujeta med dvema (poenostavljenima) stališčema. Prvo stališče izhaja iz trditve, da današnja mladina ne premore dovolj domoljubja, discipline ali pripravljenosti za služenje oz. opravljanje vojaške službe. Drugo pa predvideva, da bo poslabšanje varnostnega okolja samo po sebi povečalo priliv v oborožene sile. Podatki pridobljeni v raziskavi, na kateri temelji prispevek, tega ne potrjujejo. Mladi praviloma ne zavračajo potrebe po obrambi, vendar razlikujejo med podporo instituciji, pripravljenostjo pomagati ob neposredni nevarnosti in odločitvijo, da vojaški poklic izberejo kot osebno kariero.

Izraz generacija Z je v prispevku uporabljen opisno za današnje dijake, študente in mlade odrasle in ne kot oznaka enotnega vrednotnega tipa. Vzorec dijakov in študentov, ki so sodelovali v raziskavi, po starosti sodi med generacijo Z, vendar ne gre za stališča in mnenja celotne generacije (Rudolph et al., 2021). Poleg tega pa je potrebno upoštevati tudi, da »mladi v Sloveniji niso homogena družbena skupina, saj njihove vrednote, življenjski položaji in prehodi v odraslost oblikujejo različne socialne, izobraževalne in ekonomske okoliščine« (Ule, 2008; Lavrič et al., 2021). Vse to navedeno pa vpliva na njihova stališča in vrednote do ključnih življenjskih vprašanj, kamor izbira poklica vsekakor sodi.

2 Opis problema

Vojaški poklic združuje dva načina razumevanja službe. Institucionalna logika poudarja dolžnost, kolektivni namen, pripadnost, disciplino in pripravljenost na tveganje. Poklicna logika pa vojaško službo umešča na trg dela, kjer jo kandidati primerjajo z drugimi zaposlitvami glede na plačilo, razvoj, pogoje dela in vpliv na zasebno življenje (Moskos, 1977). Za poklicne oborožene sile veljata obe



razumevanji, torej tako poklicno kot institucionalno. Od svojih pripadnikov zahtevajo več kot večina civilnih delodajalcev, vendar jih pridobivajo na istem trgu dela in jih lahko dolgoročno zadržijo le, če zahtevnost službe uravnotežijo z ustreznim plačilom, možnostmi poklicnega razvoja, kakovostnimi delovnimi pogoji ter podporo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Rezultate projekta VPM-RS je mogoče povezati s pojmom pogojne obrambne zavezanosti. Ta pomeni, da mladi priznavajo potrebo po nacionalni obrambi, njihova pripravljenost za sodelovanje pa se poveča, ko je nevarnost neposredna in ko so ogroženi njihovi bližnji ljudje ali domače ozemlje. Hkrati pa je njihova odločitev za zaposlitev pogojena z zaposlitveno ponudbo, kakovostjo dela v organizaciji ter možnostjo usklajevanja službe in zasebnega življenja. Del njihovih stališč tudi ni povsem stalen, ampak se spreminja, predvsem glede na njihove osebne izkušnje z vojaško organizacijo. S tega vidika so lahko tabori MORS in mladi in podobne aktivnosti, ki jih ponuja SV, lahko izjemno koristne za krepitev legitimnosti SV med mladimi, v slovenski družbi in posledično tudi za krepitev interesa za službo v SV (Juvan et al., 2024; Juvan et al., 2025).

Pri interpretaciji rezultatov projekta VPM-RS je treba upoštevati omejitve, povezane z načinom izbora sodelujočih, sestavo in velikostjo vzorcev ter razlikami v uporabljenih vprašanjih in načinih odgovarjanja. V 2. fazi projekta je bilo v analizo vključeno 96 študentov dveh članic Univerze v Ljubljani; vzorec je majhen in nereprezentativen (Juvan et al., 2024). V 3. fazi je bilo analiziranih 689 uporabnih odgovorov udeležencev zimskih in poletnih taborov MORS in mladi. Gre za selekcionirano skupino z že izraženim zanimanjem za obrambne vsebine, zato rezultatov ni mogoče posplošiti na celotno mladino. Odstotki med vzorcema se zaradi različnega izbora anketirancev, vrste vprašanj in načina odgovarjanja ne primerjajo neposredno, pomembni so ponavljajoči se vzorci (Juvan et al., 2025).

3 Mladi in odnos do varnostnih vprašanj

V študentskem vzorcu iz leta 2024 se je 63% anketiranih v Sloveniji počutilo varno, petina ogroženo, 15 % pa se do tega vprašanja ni moglo opredeliti. Vojna v Ukrajini je vendarle vplivala na občutek varnosti: 35 % se jih je zaradi nje počutilo ogroženo, 30 % enako kot pred februarjem 2022, 22 % pa učinka ni znalo oceniti. Največjo zaskrbljenost sta povzročali možnost uporabe jedrskega orožja in morebitna širitev vojne na članice Nata (Juvan et al., 2024).

Najbolj poveden je razkorak med normativno presojo vojne, pomenom obrambe in odnosom do SV. 70 % študentov se je strinjalo, da je ruska vojaška agresija na Ukrajino nedopustna. 51 % jih je navedlo, da so se zaradi vojne začeli bolj zavedati pomena obrambe lastne države, toda samo 11 %, da so zaradi vojne spremenili mnenje o SV. Varnostni šok, ki ga je povzročila ruska vojaška agresija



na Ukrajino, je torej precej močnejše vplival na kognitivno pomembnost obrambe kot na zaznavo konkretne organizacije oz. SV (Juvan et al., 2024).

Tudi med udeleženci taborov je institucionalna legitimnost visoka: več kot tri četrtine jih je ocenilo, da bo Slovenija v prihodnje verjetno ali zelo verjetno še potrebovala lastne oborožene sile. Več kot polovica je izrazila vsaj določen interes za prihodnjo zaposlitev v SV, le 9 % pa jih o tem sploh ni razmišljalo. Ker gre za vnaprej selekcionirano skupino, to ni ocena interesa celotne generacije, je pa pomemben dokaz, da tabori ustvarjajo kakovosten bazen potencialnih kandidatov, ki ga po koncu dogodka ni smiselno izgubiti (Juvan et al., 2025).

3.1 Pripravljeni braniti lastno družino in prijatelje

V študentskem vzorcu, kjer je bilo mogoče izbrati en glavni razlog za vključitev v nacionalne oborožene sile, je 42 % izbralo obrambo družine in prijateljev, 28 % obrambo slovenskega ozemlja, 5 % izpolnjevanje zavezniških obveznosti in 3 % obrambo sosednje države; 17 % se ne bi vključilo v nobenem od navedenih primerov. Med udeleženci taborov, ki so lahko izbrali več odgovorov, je 71 % navedlo zaščito družine in prijateljev, 68 % obrambo nacionalnega ozemlja, 24% obrambo sosednje države, le 3 % pa nobenega razloga. Kljub neprimerljivemu načinu merjenja je vrstni red jassen: osebno in teritorialno bližnji objekti zaščite imajo večjo mobilizacijsko moč od abstraktnejših institucionalnih obveznosti (Juvan et al., 2024; Juvan et al., 2025).

Razlike med vzorcema so izrazite tudi pri hipotetičnem odzivu na oboroženo agresijo. V študentskem vzorcu bi se 30 % borilo z orožjem, 18 % bi se upiralo drugače, 43 % pa bi zapustilo Slovenijo in poiskalo varno zatočišče. Med udeleženci taborov bi se po frekvenčni porazdelitvi približno polovica borila z orožjem, približno četrtina pa bi sodelovala pri civilni obrambi oziroma civilni zaščiti. Spolne razlike kažejo, zakaj pripravljenosti za obrambo ni smiselno meriti samo z oboroženim bojem: moški so pogostejše izbrali boj z orožjem, ženske pa sodelovanje pri civilni obrambi in zaščiti (Juvan et al., 2024; Juvan et al., 2025).

Tudi odnos do obveznega služenja se spreminja s scenarijem. V študentskem vzorcu bi ob neposredni vojaški ogroženosti 33 % podprlo obveznost za vse državljane in državljanke, 37 % pa le za moške; delež zagovornikov prostovoljnosti bi padel na 18%. Med udeleženci taborov se je podpora obveznosti za vse ob neposredni ogroženosti povečala za približno deset odstotnih točk, delež zagovornikov prostovoljnosti pa se je zmanjšal na 12%. To kaže pripravljenost na strožjo ureditev v krizi, ne pa nujno na brezpogojno podporo obveznemu služenju v miru ali na osebno namero po poklicni zaposlitvi v SV (Juvan et al., 2024; Juvan et al., 2025).

Opazovanje s sledenjem očem dodatno opozarja, da so nekatera stališča šele v nastajanju. Pri vprašanih o uporabi vojaške sile, odzivu na agresijo in obveznem služenju so udeleženci pogosto spreminjali odgovore, se vračali k možnostim ali se niso znali odločiti med oboroženimi in civilnimi



oblikami sodelovanja. Pri izbiri vojaških poklicev so nekateri iskali dodatne informacije na spletu, drugod pa je bilo zaznano rutinsko označevanje brez podrobnega branja (Juvan et al., 2024; Juvan et al., 2025). Komunikacija zato ne vpliva le na obseg interesa, temveč tudi na kakovost in stabilnost odločanja.

3.2 Vojaški poklic se presoja kot celotno zaposlitveno razmerje

Udeleženci taborov niso vojaškega poklica presojali zgolj skozi domoljubje ali privlačnost uniforme. Med najpomembnejšimi značilnostmi bodočega dela so izpostavljali varnost zaposlitve, spoštljivo vodenje, dobre odnose s sodelavci, možnosti osebnega razvoja, urejeno delovno okolje in dovolj prostega časa. Med ugodnostmi, ki bi jih lahko prepričale za zaposlitev v SV, so izstopale finančna varnost, zaščita oziroma zavarovanje družine, višje plačilo in dostop do zdravstvenih storitev brez dolgih čakalnih dob. Zanimanje je bilo večje za prepoznavne, specializirane in razvojno zanimive vloge, na primer pilota, pripadnika specialnih enot ali vojaškega potapljača, kot za rutinske in slabo poznane naloge (Juvan et al., 2025). Dejstvo je, da anketiranci niso poznali vseh poklicev, ki jih lahko opravljajo znotraj SV in so se tudi zato prej odločali za privlačnejše poklice kot so npr. pilot ali pa potapljač.

3.3 Kadrovski bazen se krči, konkurenčnost pa je odvisna od zaposlitvenega profila

Demografski podatki potrjujejo krčenje kadrovskega bazena. Število slovenskih državljanov, starih od 18 do 30 let, ki so prvič vstopili v zaposlitev, se je zmanjšalo z 21.937 leta 2015 na 15.555 leta 2024, kar pomeni skoraj 30-odstotni upad. SV je v istem obdobju zadnjih let povečala nove zaposlitve: po podatkih MORS s 64 leta 2019 na 307 leta 2024, delež novo zaposlenih, starih 24 let ali manj, pa se je povečal z 2 na 37 odstotkov. Med letoma 2020 in 2024 je vojaški poklic kot prvo zaposlitev izbralo 1.182 mladih. Vojska je torej znova postala vidnejša možnost prve zaposlitve, vendar tekmuje v vse manjšem kadrovskem bazenu (Bartolj et al. 2025).

Povečan priliv še ne pomeni stabilne popolnitve. Podatki o širše opredeljenih vojaških poklicih kažejo, da ostaja število odhodov blizu številu prihodov in da del mladih odide razmeroma hitro. Posebej tesno je razmerje med prihodi in odhodi pri tehničnih, zdravstvenih, naravoslovnih in informacijskih profilih (Bartol et al. 2025). Zato je treba rekrutiranje in zadrževanje obravnavati kot isti kadrovski proces: vsak zgodnji odhod zmanjšuje učinek promocije, izbora in začetnega usposabljanja (Hom et al., 2017).

Plačna konkurenčnost ni enotna. V povprečju so vojaški poklici konkurenčni številnim primerljivim civilnim zaposlitvam, zlasti pri srednješolsko izobraženih tehničnih profilih. Analiza za leto 2024 je pokazala dodatno plačno premijo za vojake s srednješolsko izobrazbo na področjih elektrotehnike,



gradbeništva in strojništva, medtem ko pri računalništvu in informatiki primerljive prednosti praktično ni bilo. Med visokošolsko izobraženimi je vojaški sektor relativno ugoden za obramboslovje, strojništvo in medicino, civilni sektor pa je izrazito privlačnejši za računalništvo, informatiko in kemijo. Enotna ponudba za vse profile zato ne more biti učinkovita (Bartolj et al, 2025).

4 Pregled možnih rešitev

Kadrovski problem je mogoče nasloviti z več pristopi. Pri čemer se je potrebno zavedati izjemne kompleksnosti obravnavane tematike, ki presega zmogljivosti in pristojnosti enega državotvornega resorja. Vprašanje zadostne kadrovske popolnjenosti nacionalnih oboroženih sil, še posebej v trenutnih varnostnih razmerah, ni in ne sme biti stvar SV ali samo MORS. Gre za vprašanje varnosti in obrambe celotne države. Ravno tako je potrebno upoštevati demografski dejavnik ter biti realističen v zastavljanju ciljev.

Posamezni ukrepi niso nujno izključujoči, vendar imajo različne cilje in omejitve. Ključno je razlikovati med povečevanjem prepoznavnosti, izboljšanjem konkurenčnosti delodajalca, zagotavljanjem širše obrambne baze in dolgoročnim upravljanjem profesionalnega kadra. Ponovna uvedba obveznega služenja vojaškega roka sama po sebi ne bi odpravila težav pri pridobivanju in zadrževanju poklicnega kadra, zlasti specialističnih profilov ter kot taka ne more biti primerna rešitev.



Tabela 1: Možni odzivi na problem popolnjenja Slovenske vojske.

Pristop	Glavna prednost	Glavna omejitev
Splošna promocija in domoljubni narativ	Povečata vidnost vojske, osnovno poznavanje in simbolno legitimnost.	Ne odpravita razlik v plači, karieri, vodenju, lokaciji dela in vplivu na zasebno življenje.
Splošno zvišanje plač	Neposredno izboljša materialno ponudbo in lahko zmanjša del zunanjih odhodov.	Je stroškovno zahtevno in premalo ciljno; pri nekaterih profilih so pomembnejši razvoj, avtonomija in organizacijska kakovost.
Ponovna uvedba obveznega služenja	Lahko razširi usposobljeno obrambno bazo in stik mladih z obrambnim sistemom.	Ne nadomesti poklicnih specialistov, ne rešuje zadrževanja kadra in ima drugačno legitimnost v miru kot ob neposredni vojaški ogroženosti.
Celovito upravljanje kadrovskega toka	Poveže informiranje ciljne populacije, ciljno pridobivanje kadra, izbor, razvoj, družinsko podporo in zadrževanje.	Zahteva večletno usklajevanje, podatkovno infrastrukturo in spremembe organizacijskih praks.

Vir: lastna sinteza na podlagi Juvan et al. (2024), Juvan et al. (2025), Bartolj in Murovec (2025) in Juvan et al. (2026b).

Najprimernejši je četrti pristop, dopolnjen s ciljnim komunikacijskimi in materialnimi ukrepi. Vprašanje obveznega služenja vojaškega roka ostaja legitimna strateška razprava o obrambni sposobnosti slovenske države, vendar ni in ne more biti nadomestek za politiko poklicnega kadra. Tudi najbolj uspešna kampanja ne more dolgoročno odpraviti razkoraka med obljubljenimi in dejanskimi kariernimi oz. poklicnimi izkušnjami.

5 Priporočena rešitev: strateško upravljanje kadrovskega toka

Osrednje priporočilo je prehod od občasnega, kampanjsko usmerjenega rekrutiranja k kontinuiranemu in podatkovno podprtemu upravljanju kadrovskega toka. Ta tok se začne pred prvo prijavo in se ne konča z zaposlitvijo: obsega zgodnje informiranje, izkustveni stik, spremljanje



interesa, izbor, začetno usposabljanje, uvajanje, razvoj in zadrževanje. Uspeh se zato ne meri samo s številom prijav, temveč tudi z ujemanjem kandidata in delovnega mesta, zaključkom usposabljanja ter deležem pripadnikov, ki ostanejo po enem, treh in petih letih (Juvan et al., 2026b; Hom et al., 2017).

5.1 Segmentirana in preverljiva vrednostna ponudba

Potrebno se je zavedati, da mladi niso enotna ciljna skupina. Dijak tehnične šole, študentka računalništva, športnik, zdravstveni profil in kandidat iz okolja z dolgo vojaško tradicijo ne primerjajo istih možnosti in ne potrebujejo istega sporočila. Segmentacija mora upoštevati izobraževanje, kompetence, regijo, spol, karijerne motive, odnos do hierarhije, željo po stabilnosti in pričakovanja glede zasebnega življenja. Vsak segment potrebuje jasno vrednostno ponudbo: konkretne podatke o začetnem plačilu in dodatkih, kraju in ritmu dela, usposabljanju, certifikatih, napredovanju, stanovanjskih možnostih, zdravstveni in socialni varnosti ter podpori družini (Juvan et al., 2026b). Pri profilih, kjer je SV že konkurenčna, je treba bolj jasno predstaviti dejanske prednosti: stabilno zaposlitev, strukturirano usposabljanje, delo s kompleksnimi sistemi in pregledne karijerne korake. Kjer civilni sektor ponuja občutno višje plače ali več fleksibilnosti, zlasti pri visokošolskem IKT kadru, so potrebni profilni dodatki, štipendije, hitrejše strokovno napredovanje, projektno delo in dostop do specializacij, ki jih kandidat drugje ne dobi (Bartolj in Murovec, 2025; Juvan et al., 2026b).

5.2 Tabori in izobraževalni sistem kot dolgoročni bazen

Tabori MORS in mladi so več kot promocijski dogodek. Ker privabljajo mlade z že izraženim zanimanjem, so strateški mehanizem zgodnje identifikacije kandidatov. Po zaključku tabora mora slediti strukturiran odnos: prostovoljna vključitev v digitalno skupnost, mentorski stik, personalizirane informacije o štipendijah, praksah in nadaljnjih dogodkih, predstavitev kariernih poti ter možnost ponovnega izkustvenega vključevanja. S tem se enkratni pozitiven stik spremeni v dolgoročen proces spremljanja interesa in razvoja kandidatov (Juvan et al., 2025; Juvan et al., 2026b). Enako velja za sodelovanje s srednjimi šolami, fakultetami in raziskovalnimi organizacijami. Prakse, projektne naloge, poletne akademije, kibernetiki in simulacijski izzivi, dualni modeli usposabljanja in podobne oblike mladim omogočajo, da vojaško okolje presodijo na podlagi izkušnje, SV pa, da zgodaj prepozna ustrezne profile. Podobno ugotavlja tudi Stržinar v njenem magistrskem delu: »Ugotovitve kažejo, da se razmislek o vojaški karieri razvija skozi kombinacijo znanja, dožemanj in pridobljenih izkušenj. Mladi oceno vojske oblikujejo glede na to, kako dobro razumejo organizacijo, kako dojemajo njen družbeni položaj in kaj po njihovem mnenju delo v njej sploh vključuje« (Stržinar 2026, 65). Za tehnološko usmerjene mlade mora biti vojska predstavljena kot prostor kibernetike



varnosti, komunikacijskih sistemov, brezpilotnih platform, podatkovne analitike, umetne inteligence, logistične optimizacije in zaščite kritične infrastrukture, in ne samo kot splošna vojaška zaposlitev (Juvan et al., 2026b).

5.3 Realističen prikaz poklica, družina in stabilna zgodnja kariera

Promocija mora biti privlačna, vendar ne idealizirana. Kandidat mora pred vstopom razumeti disciplino, hierarhijo, fizične in psihične obremenitve, odsotnosti, morebitne premestitve, odgovornost ter omejitve, ki izhajajo iz same vojaške službe. Hkrati mora dobiti enako konkretno sliko koristi: razvoja kompetenc, pripadnosti skupini, varnosti, specializacij, napredovanja in družbenega smisla. »Realističen prikaz ne zmanjšuje interesa; izboljšuje ujemanje in zmanjšuje razočaranje po zaposlitvi« (Phillips, 1998).

Ker sta obramba družine in varnost bližnjih med najmočnejšimi motivi, rekrutacijska politika ne sme nagovarjati samo posameznika. Starši in partnerji potrebujejo verodostojne informacije o tveganjih, socialni in zdravstveni zaščiti, odsotnostih, podpori družinam ter možnostih usklajevanja. Prva leta zaposlitve morajo nato vključevati strukturirano uvajanje, mentorstvo, jasen razvojni načrt, redne karijerne razgovore, pregledne kriterije napredovanja in zgodnje zaznavanje neskladja med pričakovanji ter dejanskim delom (Segal, 1986).

5.4 Enoten pregled rekrutacijskega lijaka

MORS in SV potreujeta enoten pregled rekrutacijskega lijaka: od prvega stika, udeležbe na dogodku in prijave do izbora, zaključka usposabljanja, razporeditve ter zadržanja po posameznih profilih, spolu in regiji. Temu je treba dodati letno spremljanje plač in zaposlitvenih alternativ, analizo zgodnjih odhodov ter periodično, nacionalno reprezentativno raziskavo odnosa mladih do obrambe in vojaškega poklica. Merski instrument za tveganje odhoda, ki je bil razvit in oblikovan v sklopu VPM-RS je lahko po ustreznem testiranju uporaben za zgodnje skupinsko zaznavanje problemov, ne pa kot kaznovalno orodje za posameznike.

Kratkoročno je mogoče izboljšati segmentirana sporočila, transparentnost podatkov o karieri, sodelovanje mladih pripadnikov pri predstavitvah ter nadaljnje spremljanje udeležencev taborov. Srednjeročno so potrebne štipendije, prakse, mentorstvo, poletne akademije, tehnološki izzivi in profilno usmerjene spodbude. Dolgoročno pa brez specialističnih kariernih poti, večje organizacijske fleksibilnosti, kakovostnega vodenja in povezave med rekrutiranjem ter zadrževanjem ni mogoče pričakovati trajne kadrovske stabilnosti (Juvan et al., 2026b; Hom et al., 2017).



6 Sklep

Ugotovitve na obravnavanih vzorcih ne podpirajo poenostavljene predstave, da mladi zavračajo vojsko ali da se povečano zavedanje varnostnih tveganj samodejno pretvori v zanimanje za vojaško kariero. Podatki kažejo širšo legitimnost nacionalne obrambe, pripravljenost za sodelovanje ob neposredni ogroženosti ter posebno močno motivacijo za zaščito družine, prijateljev in domačega ozemlja. Toda vojaško kariero presojajo tako kot druge pomembne življenjske odločitve: glede na pravičnost izmenjave, osebni razvoj, odnose, predvidljivost in vpliv na zasebno življenje.

Varnostno okolje po letu 2022 je povečalo pomen obrambe, ni pa odpravilo logike trga dela. Temeljni izziv zato ni izbira med domoljubjem in materialnimi spodbudami. SV mora institucionalni smisel služenja povezati z verodostojno profesionalno ponudbo in organizacijo, ki drži svoje obljube. Le tako se lahko pogojna obrambna zavezanost pretvori v kakovostno prijavo za zaposlitev, uspešen vstop v same oborožene sile in dolgoročno pripadnost.

Viri in literatura

Bartolj, T. in Murovec, N. (2025). Analiza trga delovne sile in pozicioniranje mladih na trgu delovne sile: 4. faza RRIA Vojaški poklici in mladi v Republiki Sloveniji. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. in Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.

Juvan, J., Živoder, A., Šlebir, M., Broder, Ž., Aslani, S., Zlobko Beretič, T. in Zapečnik, K. (2024). Vojaški poklici in mladi v Republiki Sloveniji - faza 2: Morebitni vpliv spremenjenih varnostnih okoliščin v mednarodni skupnosti na domoljubje med mladimi in njihov odnos do vojske. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Juvan, J., Šlebir, M., Broder, Ž., Aslani, S., Zlobko Beretič, T. in Geč, N. (2025). Vojaški poklici in mladi v Republiki Sloveniji - faza 3: Analiza odnosa mladih do vojaškega poklica na vzorcu udeležencev taborov MORS in mladi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Juvan, J., Šlebir, M., Aslani, S., Bartolj, T. in Murovec, N. (2026b). Oblikovanje priporočil in predlogov za krepitev interesa med mladimi za vojaške poklice in diseminacija rezultatov: 6. faza RRIA VPM-RS. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lavrič, M. idr. (2021). Mladina 2020: Položaj mladih v Sloveniji. Maribor in Ljubljana: Univerzitetna založba Univerze v Mariboru in Založba Univerze v Ljubljani.

Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50.



★ ★ ★ Euro-Atlantic Bulletin ★ ★ ★ ★ ★ ★ Evro-atlantski Bilten ★ ★ ★

EURO-ATLANTIC COUNCIL OF SLOVENIA / EVRO-ATLANTSKI SVET SLOVENIJE

Kardeljeva ploščad 5, 1000 Ljubljana, Slovenija, t. +386 (0)1 5805 327, e-mail: info@euroatlantic.org, www.euroatlantic.org

Phillips, J. M. (1998). Effects of Realistic Job Previews on Multiple Organizational Outcomes: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 41(6), 673–690.

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S. in Zacher, H. (2021). Generations and Generational Differences: Debunking Myths in Organizational Science and Practice and Paving New Paths Forward. *Journal of Business and Psychology*, 36, 945-967.

Stržinar, Katja, 2026, Mladi in vojaški poklic: analiza dejavnikov, ki vplivajo na odločitev za vojaški poklic : magistrsko delo [na spletu]. Magistrsko delo. Ljubljana : K. Stržinar. [Dostopano 11 september 2026]. Pridobljeno s: <https://hdl.handle.net/20.500.12556/RUL-186870>

Segal, M. W. (1986). The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38.

Ule, M. (2008). Za vedno mladi? Socialna psihologija odrasčanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.



Generation Z, the Military Profession, and Security Perceptions in Slovenia

Abstract

Paper analyses how young people in Slovenia evaluate the military profession as a potential employment option, based on the analysis of their security perceptions and employment-related rationales. The paper draws on findings and results from the research and development project "Military Professions and Youth in the Republic of Slovenia" (VPM-RS), funded by the Slovenian Ministry of Defence between 2024 and 2026. It combines research findings from two non-representative samples of young people with a labour market analysis and recommendations from the VPM-RS project. The findings indicate that the perceived legitimacy of the armed forces and a willingness to participate in national defence during immediate threat do not automatically translate into an interest in pursuing a military career. Protecting family, close friends, and states' territory emerges as a significant motive for participating in national defence. However, when considering professional employment in the Slovenian Armed Forces, young people also evaluate factors such as pay, job stability, development opportunities, workplace relationships, and work-life balance.

Keywords: Generation Z, military profession, recruitment, security perceptions, labour market, Slovenian Armed Forces, personnel retention



EVRO-ATLANTSKI SVET SLOVENIJE
EURO-ATLANTIC COUNCIL OF SLOVENIA

Si želite izvedeti več o dejavnostih Evro-atlantskega sveta Slovenije? Vas zanima področje mednarodne varnosti? Pridružite se nam.

Za več informacij obiščite našo spletno stran www.euroatlantic.org ali pošljite sporočilo na info@euroatlantic.org.