



Ravnanje s starejšimi pri delu

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK
Mag. Živa VEINGEL ČIČ

**VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI
RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ
PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA
AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI.**

IZHODIŠČE

- *Prebivalstvo Slovenije kot tudi ostalih evropskih držav se stara, saj narašča število starejših ljudi, katerih način in kakovost življenja postajata družbeno pomembna.*
- *Generacija številčnih ljudi, rojenih po vojni, se počasi upokojuje in ocenjuje se, da bo do leta 2020 tretjina populacije Evropske unije upokojena.*
- *S posledicami staranja družbe se spopadajo tudi organizacije, saj se tudi povprečna starost zaposlenih povečuje.*

POJEM STAROST IN STAREJŠI

- S pojmom starost in starejši so povezani številni stereotipi.
- Tako tudi veliko managerjev in podjetnikov žal še vedno razmišlja stereotipno in ne prepozna prednosti sožitja mladih in starejših v podjetju.
- V ozadju je pogosto razmišljanje, da so starejši zaposleni za delodajalce večinoma neprivlačni, ker so manj prilagodljivi, sposobni in motivirani za nadaljnji razvoj, postajajo pa tudi manj produktivni in dražji.

PROJEKCIJE

- Projekcija prebivalstva EUROPOP2008, konvergentni scenarij za obdobje 2008-2060 napoveduje:
 - Število prebivalcev držav članic EU-27 bo postopoma naraščalo iz 495,4 milijona (2008) na 520,7 milijona prebivalcev (2035), nato pa naj bi postopoma upadalo in v letu 2060 naj bi doseglo 505,7 milijona prebivalcev.
 - Prebivalstvo Slovenije naj bi iz 2,02 milijona (2008) naraslo za 0,04 milijona do leta 2019, nato pa hitreje kot je predviden padec v EU-27 upadlo na 1,77 milijona v letu 2060 (SURS 2009).
- V skladu s projekcijo prebivalstva EUROPOP2008 naj bi se:
 - do leta 2060 delež oseb v starosti 65+ med skupnim prebivalstvom EU-27 povečal z 17,1% na 30,0%,
 - v Sloveniji iz 16,1%% povečal na 33,4% (SURS, 2009).

POVEČEVANJE STAROSTNE ODVISNOSTI

POVEČEVANJE STAROSTNE ODVISNOSTI

Koeficient starostne odvisnosti (KSO) v RS in EU-27 v letu 2008 in 2060

	Slovenija	EU-27
KSO starih 2008	23,0%	25,4%
KSO starih 2060	62,6%	53,5%
KSO mladih 2008	19,8%	23,3%
KSO mladih 2060	23,8%	25,0%

KSO kaže število starostno odvisnih prebivalcev na 100 delovno sposobnih prebivalcev.

DEFINICIJA STAROSTI

- Zaradi novega življenjskega cikla se je pojavila potreba po novi definiciji starosti.
- EU ne navaja enotne opredelitve starejših zaposlenih.
- Obdobje staranja delovno aktivne populacije se začne s 45. letom starosti, kar je skladno s splošno definicijo starosti, je pa tudi podlaga za opredelitev določene osebe za težje zaposljivo (40 let ženska, 45 let moški) ali za pravno definiranje starejšega delavca kot kategorije varovanih delavcev.

POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA

Individualna raven

- Vprašljivo zdravje in zagotavljanje ek. blaginje v starosti
- Padajoča delovna motivacija, kompetence in znanja
- Socialna izključenost
- (Po)upokojitvena depresija
- Novi življenjski cikel
- Ciklični potek faz zaposlitvenega kontinuuma
- Nova medgeneracijska razmerja
- Spreminjajoči se pogled na delo in življenje

POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA

Organizacijska raven

- Starajoča se delovna sila
- Pomanjkanje delovne sile
- Izguba znanj, izkušenj in veščin
- Poslovni razlogi (projekti, stiki in osebne povezave s partnerji)
- Iskanje konkurenčnih prednosti
- Spremenjena organizacijska kultura

POSLEDICE STARANJA PREBIVALSTVA

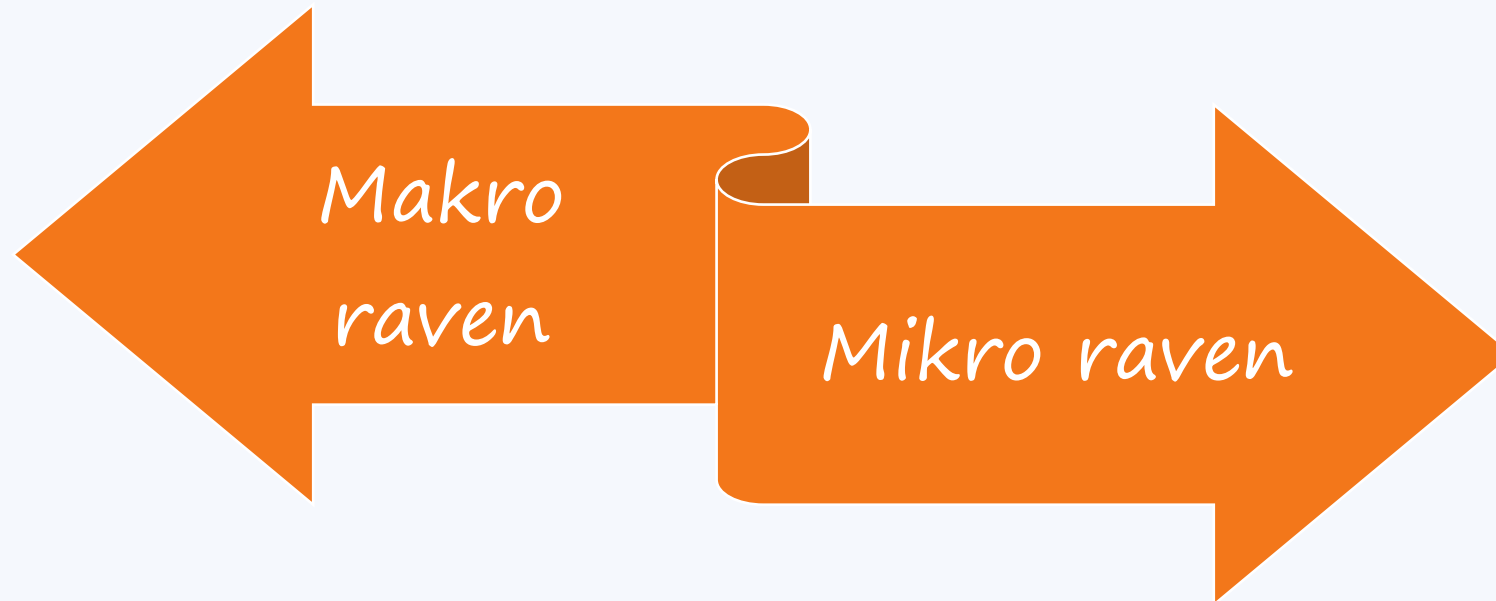
Družbena raven

- *Demografski trendi*
- *Spremembe na trgu dela*
- *Nova medgeneracijska razmerja*
- *Nova definicija starosti*
- *Povečevanje stopnje celotne demografske odvisnosti*
- *Pritiski na izdatke državne blaginje*

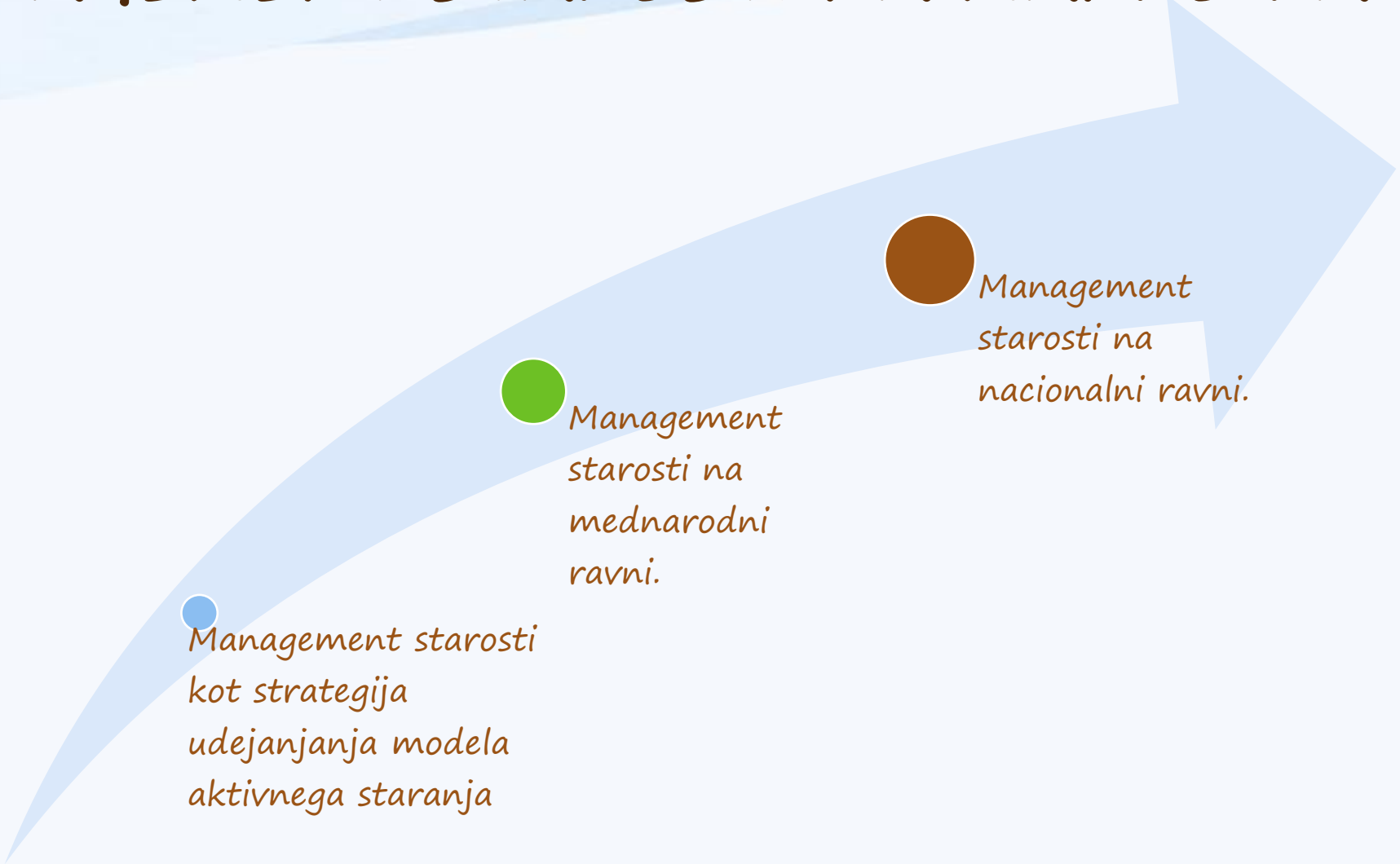
STARAJOČA DELOVNA SILA IN ORGANIZACIJSKE SPREMEMBE

- *S trendom krčenja in staranja delovne sile na organizacijski ravni prihaja do premika iz industrijske dobe v dobo znanja, ki zahteva produktivnost, obvladovanje stroškov, primerno tehnologijo in organizacije, ki bodo vzdržno inovativne in dolgoročno uspešne.*
- *Organizacije 21. stoletju se soočajo (Leibold in Voelpel, 2006) s/z:*
 - *tekmovanjem za talente in sposobnosti v starajoči družbi,*
 - *pritiskom po inovacijah v svetovnem gospodarstvu, ki temelji na znanju,*
 - *rast stroškov kvalificirane delovne sile, ki se mora zadržati z novimi pristopi,*
 - *spremenjenim odnosom do dela in življenja na splošno.*

MANAGEMENT STAROSTI



MANAGEMENT STAROSTI NA MAKRO RAVNI

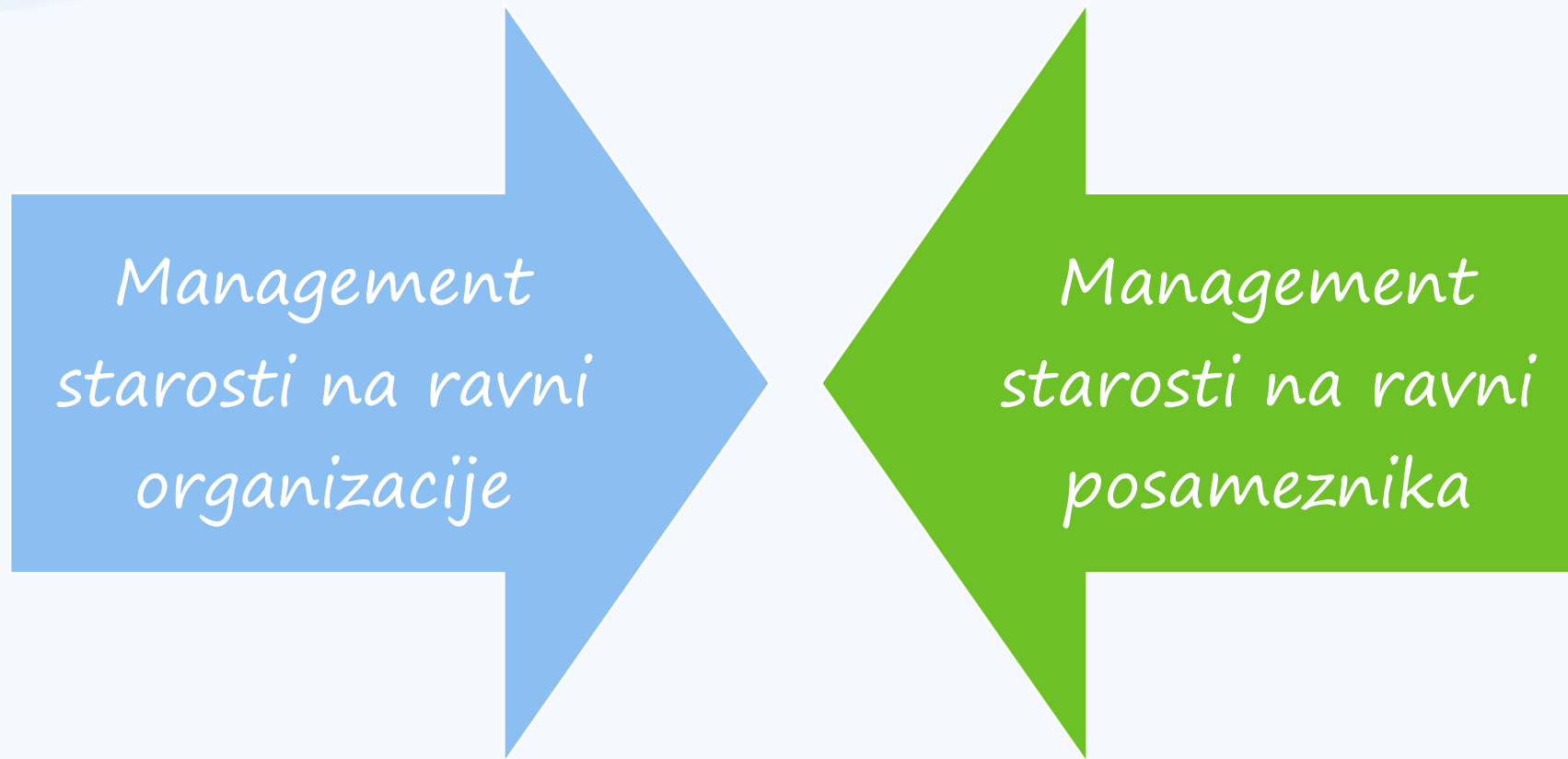


Management starosti
kot strategija
udejanjanja modela
aktivnega staranja

Management
starosti na
mednarodni
ravni.

Management
starosti na
nacionalni ravni.

MANAGEMENT STAROSTI NA MIKRO RAVNI



MANAGEMENT STAROSTI NA RAVNI ORGANIZACIJE

Management starosti na organizacijski ravni rešuje naslednje probleme:

- Produktivnost,
- Konkurenčnost
- Izostanek z dela zaradi bolezni,
- Toleriranje sprememb,
- Organizacijo dela,
- Delovno okolje,
- Zaposlovanje.

Management starosti na organizacijski ravni prinaša rešitve, ki pomenijo:

- Rešitve prilagojene posamezniku/organizaciji,
- Starostno ergonomijo,
- Sodelovanje med starostnimi skupinami,
- Urnik dela in počitka,
- Prilagodljiv delovnik,
- Delo s polovičnim delovnim časom,
- Prilagodljive kompetence

NEGATIVNE PERCEPCIJE DELODAJALCEV O STAREJŠIH DELAVCIH SO ZMOTE

Starejši zaposleni:

- 1. ne menjujejo pogosto služb in so lojalni;*
- 2. niso manj produktivni;*
- 3. nimajo zmanjšane mentalne in intelektualne zmožnosti;*
- 4. niso neprožni;*
- 5. niso šibkejšega zdravja;*
- 6. niso pogosteje na bolniškem dopustu;*
- 7. niso manj izobraženi;*
- 8. se dobro prilagajajo potrošnikom;*
- 9. ne čakajo zgolj na pokoj.*

CELOVITI MODEL MANAGEMENTA STAROSTI NA ORGANIZACIJSKI RAVNI

1. Preoblikovanje miselnih modelov glede staranja tako znotraj podjetja kot tudi navzven med partnerji.
2. Procesi znotraj managementa znanja, kjer se znanje npr. identificira, uporablja, diseminira, zadržuje, izmenjuje, pomlajuje itd., aktivnosti managementa znanja ter orodja za usposabljanje in razvoj zaposlenih.
3. Razvoj orodij managementa zdravja ter razvoj integrativnega sistema zagotavljanja vseh oblik zdravja starajočih se zaposlenih.
4. Oblikovanje in zagotavljanje ustreznega delovnega okolja ter fizičnih orodij za zagotavljanje mobilnosti in funkcionalne učinkovitosti starejših zaposlenih;
5. Management medgeneracijskih razmerij je pomemben element.
6. Preoblikovanje upravljanja človeških virov je nujno.

UPRAVLJANJE ČLOVEŠKIH VIROV VKLJUČUJOČ MANAGEMENT STAROSTI

Integrira devet sklopov:

- 1. Analiza in uravnoteženje starostnega profila zaposlenih v organizaciji,*
- 2. Strateško načrtovanje človeških virov,*
- 3. Najemanje*
- 4. Učenje in stalno strokovno izpopolnjevanje,*
- 5. Razvoj karier in uveljavljanje starejših zaposlenih,*
- 6. Management zadržanja in odhoda zaposlenih,*
- 7. Prožne delovne prakse in oblike zaposlitve,*
- 8. Usklajevanje delovnega in družinskega življenja ter nege svojcev,*
- 9. Management prehoda v polno upokožitev.*

MANAGEMENT STAROSTI NA RAVNI POSAMEZNIKA

- Promocija aktivnega staranja
- Vključevanje v družbeno življenje,
- Podaljševanje zaposlenosti
- Odgovornost in skrb za zdravje,
- Sodelovanje v programih aktivnega staranja in vseživljenjskega učenja,
- Posodobitev profesionalnih kompetenc.

KORISTI MANAGEMENTA STAROSTI NA RAVNI POSAMEZNIKA

- Promocija fizičnih, mentalnih in socialnih sredstev,
- Izboljšanje zdravja,
- Razvoj kompetenc,
- Sposobnost soočanja s spremembami,
- Sodelovanje zato, da posameznik doseže naslednje boljše/o:
 - funkcionalne kapacitete,
 - zdravje,
 - kompetence,
 - delovno zmožnost,
 - kvaliteto življenja,
 - zaposljivost,
 - dobro fizično zmogljivost.



**HVALA ZA VAŠO
POZORNOST.**

*S starejšimi zaposlenimi do poslovnega
uspeha.*