

Posvetovalni dogodek projekta EPUO – konferenca z naslovom
»Izzivi in priložnosti izobraževanja za daljšo delovno aktivnost«

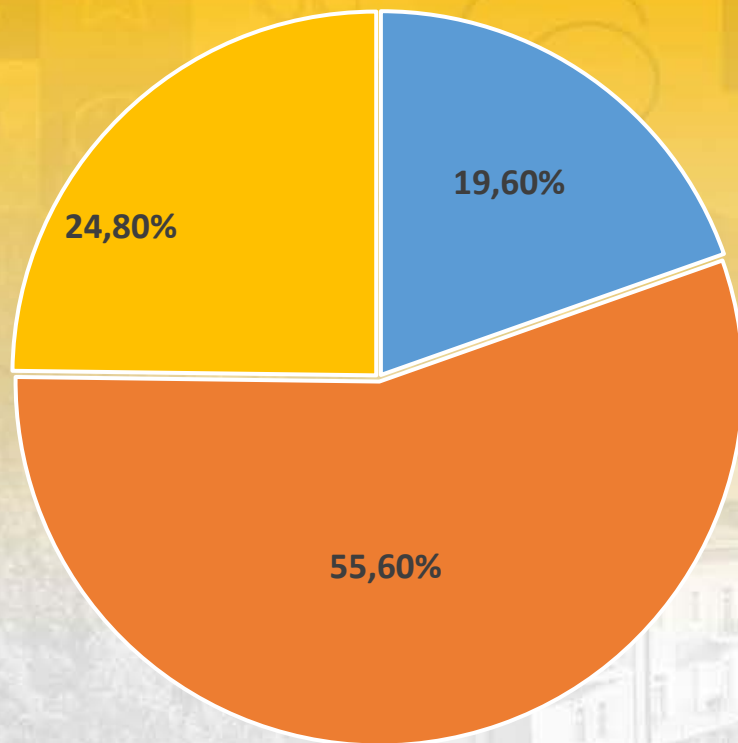
Rimske terme, 10. in 11. april 2018

Svetovalna podpora pri vključevanju starejših zaposlenih v izobraževanje

Mag. Andreja Dobrovoljc
Andragoški center Slovenije

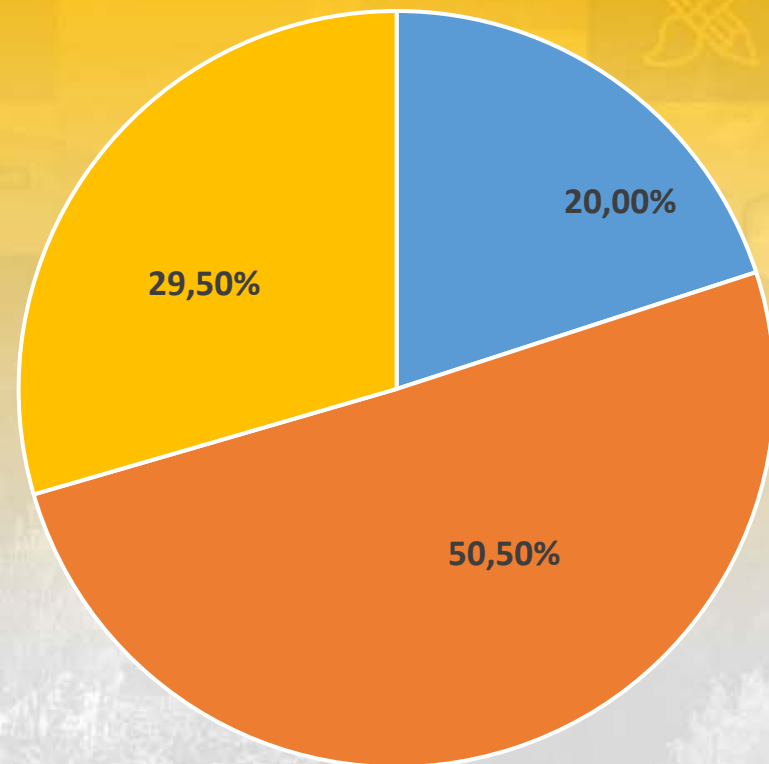
PROJEKCIJE STAROSTNE STRUKTURE PREBIVALCEV SLOVENIJE (Strategija dolgožive družbe)

Prebivalci po starosti 2030



■ Prebivalci 0-19 let ■ Prebivalci 20-64 let ■ Prebivalci 65+ let

Prebivalci po starosti 2060



■ Prebivalci 0-19 let ■ Prebivalci 20-64 let ■ Prebivalci 65+ let

DANAŠNJI STAREJŠI – GENERACIJA „BABY BOOM“

(Fortunat Šircelj idr., 2014)

ZNAČILNOSTI	LASTNOSTI	KAKO JIH VODITI/ UČENJE
Rojeni po 2. svetovni vojni. Otroci blaginje. Usklajevanje med družino in službo ni bilo potrebno. Imeli so čas za družino, hobije, delo, dom. Za uspeh/neuspeh so odgovorni nadrejeni. Nadrejeni so uporabljali metodo avtoritete. Pripravljeni na sodelovanje in delo, daljše od 8 ur.	Prilagodljivi, željni javne pohvale, potrpežljivi, vztrajni, želijo jasna navodila in pravila, pomembna jim je redna zaposlitev, težko prenašajo konflikte, pomembnejši od rezultatov procesi dela, zaradi delovnih izkušenj in poznavanja dela primerni za mentorje.	Potrebujejo spodbude. Ne smemo jih zapostavljati. Potrebujejo jasna navodila pri delu. Niso vajeni sodelovati pri odločanju. <u>Učenje</u>: video, avdio kasete, tiskano gradivo z veliko informacijami, timsko delo, sproščena atmosfera, teoretiki. Vseživljenjsko učenje. Veliko jim pomeni certifikat.

STEREOTIPI O STAREJŠIH ZAPOSLENIH (Žnidaršič, 2014)

- Negativen odnos delodajalcev do starejših zaposlenih.
- Delavci menijo, da ne bodo sposobni opravljati svojega dela, ko bodo dopolnili 60 let.
- Delodajalci raje vlagajo v usposabljanje mlajših, ker menijo, da bodo ostali v podjetju dalj časa.
- Pogosteje se poškodujejo pri delu.
- Niso zmožni/ nočejo se učiti novih veščin in procesov (težave z uporabo novih tehnologij, slabše znanje tujih jezikov, mobilnost, prožnost),
- Odpor do novosti.
- So pozabljivi.
- So manj produktivni.
- Niso prožni.
- Imajo zmanjšanje intelektualne zmožnosti.
- So šibkega zdravja in so več na bolniškem dopustu.

COST BENEFIT ANALIZA ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH

(Žnidaršič, 2014)

- Starejši po 55. letu izkazujejo manj izostankov z dela in redkeje menjavajo službo, imajo tudi manj nesreč pri delu.
- Velika lojalnost in daljši zaposlitveni cikli pri istem delodajalcu vplivajo na nizko fluktuacijo ➡ **neto doprinos starejših.**
- V prid zaposlovanju starejših; doprinos je na področju najemanja, izpolnjevanja in izobraževanja starejših zaposlenih.
- Rahlo prevladujoči stroški so v zvezi z izostanki in poškodbami pri delu ter višjimi senioritetnimi plačami.

IZPODBIJA PREPRIČANJA, DA SO STAREJŠI ZAPOSLENI ZA ORGANIZACIJO DRAŽJI!

POMEN IZOBRAŽEVANJA ZA STAREJŠE ZAPOSLENE

NUJNO, ČE ZAPOSLENI ŽELIJO OSTATI AKTIVNI NA TRGU DELA

- V ekonomiji znanja se obdobje povračila vlaganj v izobraževanje krajša za vse zaposlene, kar potrjuje smiselnost vlaganja v izobraževanje starejših.
- Ob trendu podaljševanja obdobja zaposlitve starejših postaja smiselnost vlaganja v njihovo izobraževanje vse manj sporna.
- Spopolnjevanje in usposabljanje potrebno za razvoj sodobnih spretnosti, ki so danes nujne na različnih delovnih mestih.

DELODAJALCI MORAJO BITI PREPRIČANI, DA SE BO NALOŽBA OBRESTOVALA

- Starejši so: bolj lojalni podjetju, bolj prevzemajo odgovornost in pogostejše ostajajo v organizaciji več kot 10 let.

OVIRE ZA IZOBRAŽEVANJE STAREJŠIH ZAPOSLENIH

- Hitro menjavanje znanja; IKT, sodobni delovni procesi.
- Stališča zaposlenih do izobraževanja.
- Kultura delovnega okolja.
- Stališča in ravnanje delodajalcev do izobraževanja.
- Več se vlaga v bolj izobražene in v mlajše.
- Nepoznavanje možnosti za izobraževanje - neinformiranost.
- Različne učne zmožnosti.
- Doživljanje dela: za preživetje in ne kot dejavnost, ki bi vplivala na kakovost njihovega življenja.

UČINKI IZOBRAŽEVANJA STAREJŠIH ZAPOSLENIH

(Jelenc Kraševac, 2015)

Na ravni posameznika:

- večja motivacija za nadaljnje učenje,
- nove možnosti za razvoj kariere (napredovanje, bolj zanimivo delo, nova zaposlitev itd.)
- možnosti za psihosocialni razvoj zaposlenih (samozavest, novi prijatelji, boljša vključenost itd.)
- vpliv na zdravje, blaginjo in osebni razvoj zaposlenih.

Na organizacijski ravni:

- izboljšana sposobnost odločanja zaposlenih (participativno odločanje v organizaciji),
- večja mobilnost zaposlenih v organizaciji,
- pripravljenost zaposlenih za spremembe v organizaciji,
- boljša motivacija ter splošna učna klima v delovni organizaciji.

Na ravni države:

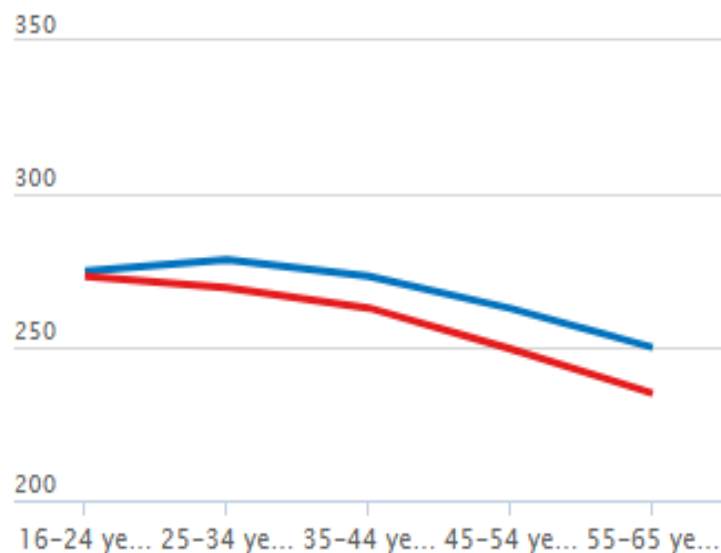
- večja produktivnost,
- pozitiven vpliv na gospodarsko rast.

POMEMBNA IZHODIŠČA ZA SVETOVALNO DEJAVNOST

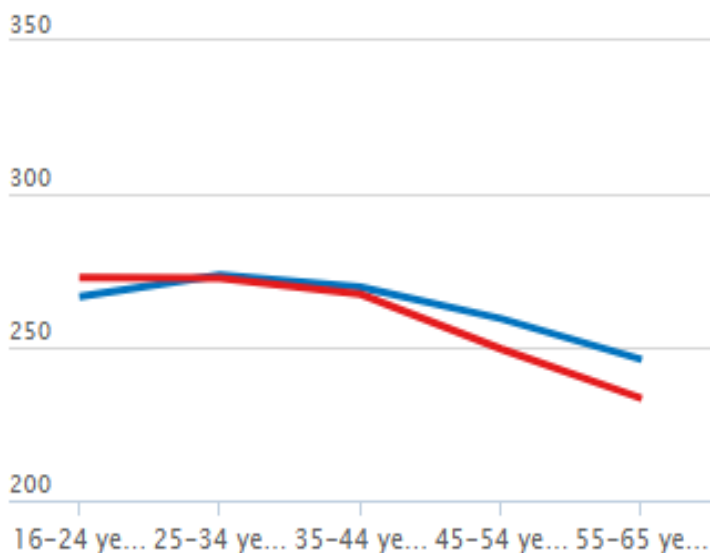
- Starejši zaposleni niso homogena skupina.
- Nižji dosežki v spretnostih med starejšimi.
- Nizka vključenost starejših v izobraževanje.
- Manj izobraženi se manj izobražujejo in so manj motivirani.
- Delodajalci jih manj vključujejo v izobraževanje.
- Koristi izobraževanja so manj prepoznane.
- Poznavanje ovir izobraževanja starejših (čas, denar, učne navade in strategije,...).

RAZISKAVA PIAAC 2016 – spretnosti po starostnih obdobjih

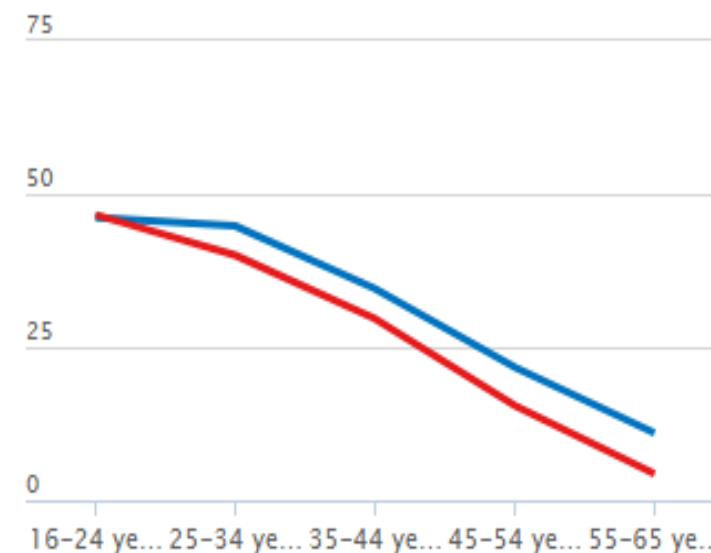
Literacy



Numeracy



Problem Solving



UGOTOVITVE RAZISKAVE SPRETNOSTI ODRASLIH – PIAAC (2016) (Javrh, 2017)

**Odrasli z nizkimi dosežki so v vseh
družbenih skupinah in segmentih družbe:**

- 46,6 % je zaposlenih
- 34,7 % starih 50-54 let

**Spretnosti reševanja problemov v
tehnološko bogatih okoljih**

**slabo usposobljeni:
40 % = 476.000 oseb**

**Besedilne in matematične
spretnosti**

**slabo usposobljeni:
33 % = 400.000 oseb**

250.000 jih bo moralo
konkurirati na trgu dela
vsaj še 10 let

140.000 jih bo moralo
konkurirati na trgu dela vsaj
še 20 let

MOŽNOSTI SVETOVANJA ZA STAREJŠE ZAPOSLENE

- Središča ISIO (17 središč v Sloveniji)
- Projekt ESS: Svetovanje zaposlenim (15 konzorcijev)
- Zavod RS za zaposlovanje
- Podjetja
- Zasebne organizacije za izobraževanje, svetovanje.



DVA TEMELJNA CILJA DEJAVNOSTI V SREDIŠČIH ISIO

1. Svetovalna podpora posamezniku

2. Povezovanje organizacij v partnersko mrežo

PARTNERSTVO POMEMBNO TUDI ZA SVETOVANJE STAREJŠIM

Projekt GOAL: oblikovano partnerstvo tudi za starejše za:

- izmenjavo izkušenj,
- boljše poznavanje ciljne skupine,
- pregled ponudbe izobraževanja,
- ugotavljanje potreb po novih izobraževalnih programih,
- prilagajanje svetovalne in izobraževalne ponudbe starejšim.



SVETOVALNA DEJAVNOST ZA ZAPOSLENE

ZAPOSLENI:

- Osveščanje o pomenu izobraževanja za boljšo usposobljenost.
- Pomoč pri premagovanju učnih in drugih ovir.

DELODAJALCI:

- Osveščanje o koristih izobraževanja za starejše.
- Osveščanje, da z izobraževanjem starejših podjetja pridobivajo in ne izgubljajo.

RAZLIČNI PRISTOPI:

- v organizacijah za svetovanje – središčih ISIO,
- na delovnem mestu,
- drugje – Outreach (terensko delo).

OUTREACH – TERENSKO DELO V SVETOVANJU

Splošna opredelitev:

- ...doseganje manj izobraženih in nizko kvalificiranih odraslih na različne načine, s katerimi se jih ozavešča ter seznanja s koristmi izobraževanja in učenja (Eurydice report, 2015)
- „s terenskimi aktivnostmi zagotoviti dostopnost izobraževanja in učenja na krajih in prostorih, kjer odrasli so.“ (OED, 2014)

Poti izpopolnjevanja (EK, 2016):

- Zagotavljanje dostopa do poti izpopolnjevanja za odrasle z nizkimi spretnostmi, znanjem in kompetencami (npr. tisti, ki so izstopili iz formalnega izobraževanja in usposabljanja brez pridobitve srednje ali ustrezne izobrazbe), pri čemer igra pomembno vlogo zagotavljanje svetovalne podpore.
- Implementacija ukrepov za motivacijo in doseganje (»outreach«), ki vključuje ozaveščanje o koristih izpopolnjevanja, dostopnost informacij o obstoječih možnostih svetovanja, podpornih ukrepih, možnostih izpopolnjevanja in odgovornih telesih ter zagotavljanje spodbud za tiste najmanj motivirane za njihovo koriščenje.

TERENSKO DELO V SVETOVANJU ZA STAREJŠE ZAPOSLENE

- v podjetjih
- na drugih javnih mestih, kjer jih svetovalec nagovori (dogodki, namenjeni zaposlenim)
- info kotiček – npr. sindikalna oglasna deska
- prilagojene promocijske aktivnosti: npr. video, zgibanke
- javni mediji: nagovarjati delodajalce in zaposlene o pomenu izobraževanja
- vključevanje prostovoljcev v terensko delo: aktivni starejši ali mlajši upokojenci (ker poznajo ciljno skupino in zaupanje...)



SVETOVALEC PRI SVETOVANJU STAREJŠIM ZAPOSLENIM

- Poznavanje ciljne skupine zaposlenih v podjetju, v katerega vstopa.
- Poznavanje stališč zaposlenih do izobraževanja, ovir, priložnosti.
- Poznavanje potreb po znanju in spretnostih, ki so najbolj uporabna za zaposlene (tako z vidika posameznika kot organizacije).
- Ugotavljanje, katera vrsta izobraževanja je primerna zanje.
- Poznavanje ponudbe izobraževanja.
- Pomembnost ustreznih kompetenc za svetovanje tej ciljni skupini.
- Stalno spopolnjevanje in izobraževanje.
- Vzpostavljanje partnerstev za učinkovitejšo svetovalno obravnavo.



HVALA ZA VAŠO POZORNOST!

VIRI

- Fortunat Šircelj, N., Florjančič, N., Tomšič Kralj, K. (2014). *Ali so starejši zaposleni v podjetjih breme ali dodana vrednost*. HRM, št. 59.
- Javrh, P. (2017). *Razvoj spretnosti in odgovornost do odraslih v Sloveniji*.
- Jelenc, Kraševac, S. (2015). *Izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev – mednarodna primerjava*. Andragoška spoznanja, št. 21(2).
- *Strategija dolgožive družbe*, 2017.
- Vilič Klenovšek, T., Dobrovoljc, A., Pavlič, U. (2016). *Svetovanje na delovnem mestu*. Ljubljana: Andragoški center.
- Vilič Klenovšek, T., Rupert J. (2011). *Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Žnidaršič, J. (2014). *Aktivno staranje v podjetjih: strošek ali doprinos?* Ljubljana: GZS.
- *Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle*. (2016). Bruselj: Svet Evropske unije.