

Letna konferenca ZiSSS ter posvetovalni dogodek projekta EPUO z naslovom
»Izzivi in priložnosti izobraževanja za daljšo delovno aktivnost«

Rimske terme, 10. in 11. april 2018

Medgeneracijsko sodelovanje – zakladnica znanja

Natalija Žunko

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova

PRVE ASOCIACIJE NA MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE



Mladost vs. starost

Kaj bi starost brez spominov in
mladost brez sladkih sanj.

Čas lepoto nam ponuja,
le verjeti moraš vanj.

(Neznan avtor)



Katero stran bi izbrali?



Pogled na starost in starejše

Vsi ljudje bi radi dočakali starost,
nihče pa ne želi biti star.

ČEMU?

<https://www.youtube.com/watch?v=IYdNjrUs4NM>



Kdaj govorimo o starosti?

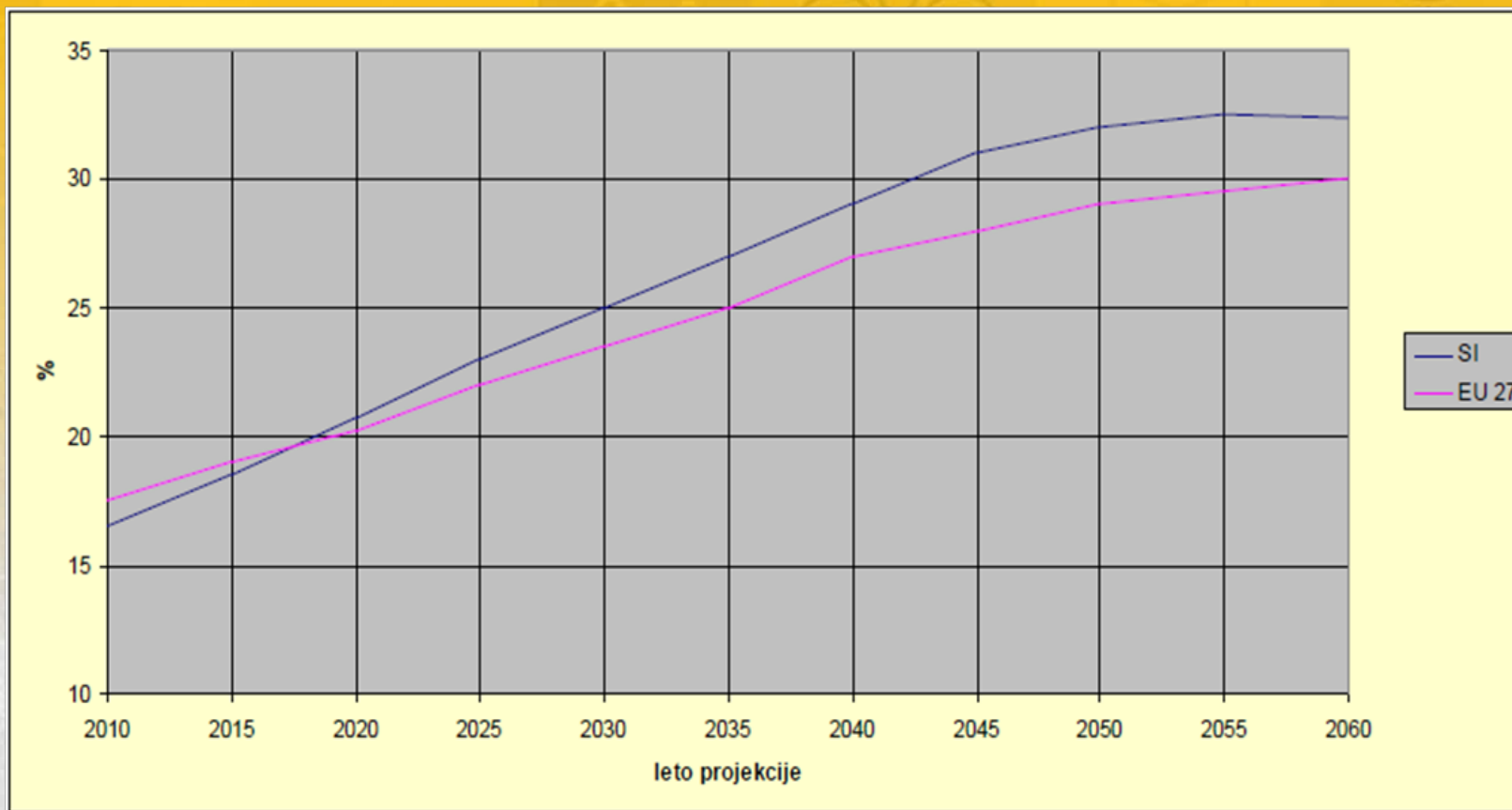
Nekateri vidijo štirideseta kot stara leta v mladosti, drugi petdeseta kot mladost v starih letih.

PETDESETA SO NOVA TRIDESETA



Zakaj govorimo o starejših?

Projekcija deležev prebivalstva v starosti 65+, Slovenija in EU, 2008 – 2060



Vir: Eurostat, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 (v: Prebivalstvo Slovenije se stara, 2008:16)

Demografske spremembe

V zadnjih 50 letih se je pričakovana življenjska doba podaljšala za dobrih enajst let.

Pred 50 leti: na 1000 prebivalcev rojenih več kot 18 otrok, danes: 10

ali z drugimi besedami:

skoraj 10.000 manj otrok na leto.

Trg dela in delovna aktivnost

Število za delo sposobnih prebivalcev se zmanjšuje

VSTOP NA TRG DANES: cca 20.000 oseb

POGOJI ZA UPOKOJITEV LETNO: več kot 30.000 ljudi

KOLIKO MANJ AKTIVNIH LETNO? **10.000**

Slovenija ima eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših!

2015: M = 42,6 %, Ž = 30,5 %, **povprečje SLO = 37 % Povprečje EU = 53 %**

Nižje je le še Grčija – 34,3 %!

Staranje delovne sile

V desetih letih bo vsak četrti delavec starejši od 55 let!

Strategija Evropa 2020

75 % prebivalstva EU v starosti od 20 do 64 let mora imeti zaposlitev.

Eurofond: Zgolj 1/4 Slovencev meni, da bo lahko sedanje delo opravljala tudi pri 60-ih letih.

ZAKAJ?



Starejši na trgu dela

- Zgodnje upokojevanje ... takoj, ko je mogoče
- Upokojitev rešitev
- Čakanje na zavodu za zaposlovanje

Stopnja anketne brezposelnosti v starostni skupini 55 – 64 se je med letoma 2008 in 2015 skoraj podvojila!

PSIHOSOCIALNI VIDIK STAREJŠIH DELAVCEV

- delež starejših delavcev, ki so zadovoljni z delovnimi razmerami, je v Sloveniji (73 %) nižji od povprečja EU-27 (84 %)
- na delovnem mestu so diskriminirani; pogostejše od povprečja EU-27
- pogostejše poročajo o ustrahovanju in nadlegovanju kot mlajši, pogostejše tudi od povprečja EU-27 (3,7 odstotka).

Starejši na trgu dela

ZDRAVSTVENI VIDIK STAREJŠIH DELAVCEV

- delovni pogoji – vedno slabši
- starejši od 65 SLO vs. EU – več zdravstvenih težav
- 6. evropska raziskava o delovnih pogojih za leto 2015:
 - 37 % SLO** vs. 27 % povpr. EU – **delo negativno vpliva na moje zdravje**
 - 72 % SLO** vs. 51 % povpr. EU - **stres je zelo ali dokaj pogost**



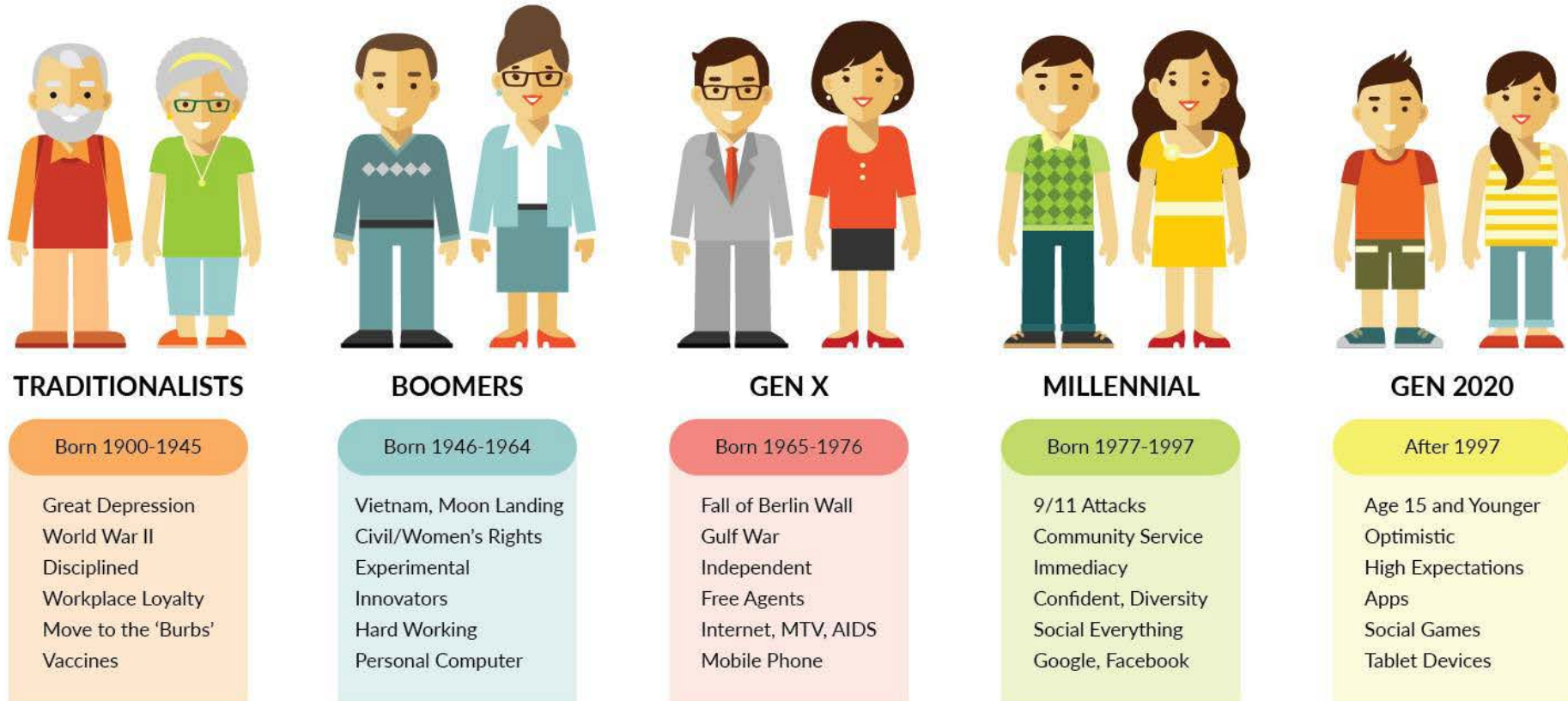
Razumevanje generacij

Generacija so ljudje približno iste starosti, ki živijo v istem času in imajo podobne interese in nazore.



Na vsako generacijo vplivajo dogodki, ki zaznamujejo določeno obdobje. Kdor je živel v času velike krize, je zagotovo bolj varčen in gospodaren.

Five Generations Working Side by Side in 2020



Vir: HR nation

Razlike med generacijami

Razlike med generacijami še nikoli niso bile tako velike, kot bodo v naslednjih letih. Na eni strani se populacija vse hitreje stara, na drugi strani pa prihajajo mlajši s povsem drugačnimi vrednotami in pogledi.



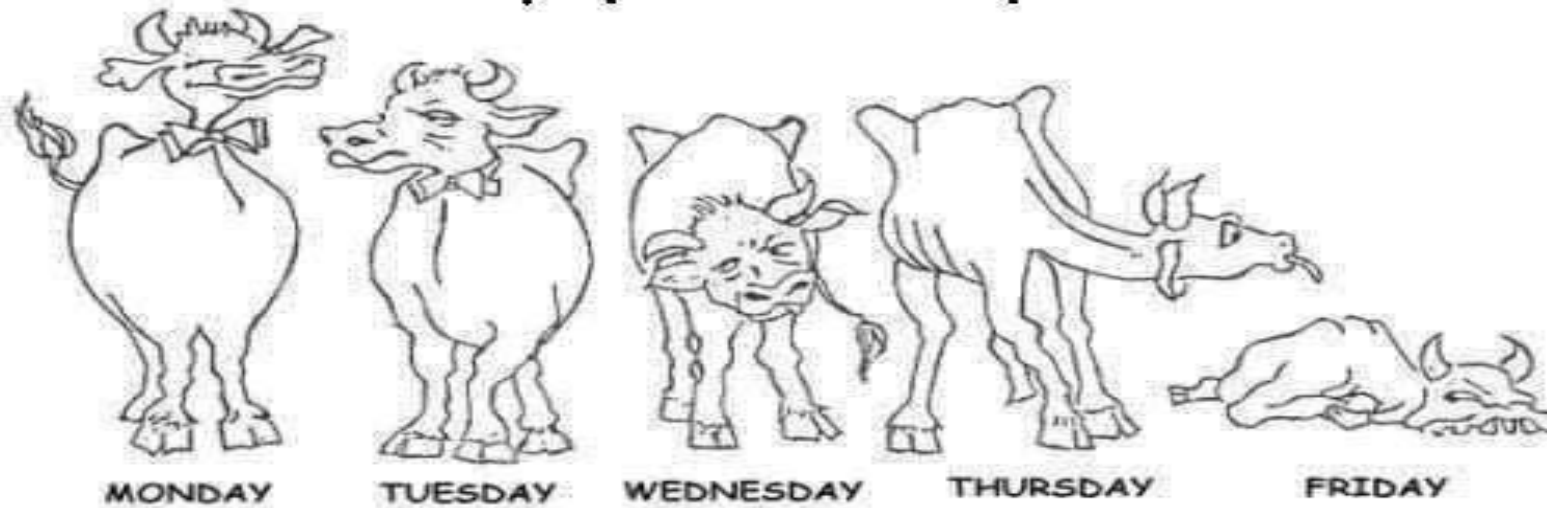
- Težave pri komuniciranju med mlajšimi in starejšimi
- Nespoštovanje in nestrpnost med generacijami (zaradi različnega načina dela ter življenjskih ciljev)
- Nasprotje med strukturirano in svobodnjaško mentaliteto
- Težave v odnosu med mlajšimi vodji in starejšimi podrejenimi

Povezljivost generacij

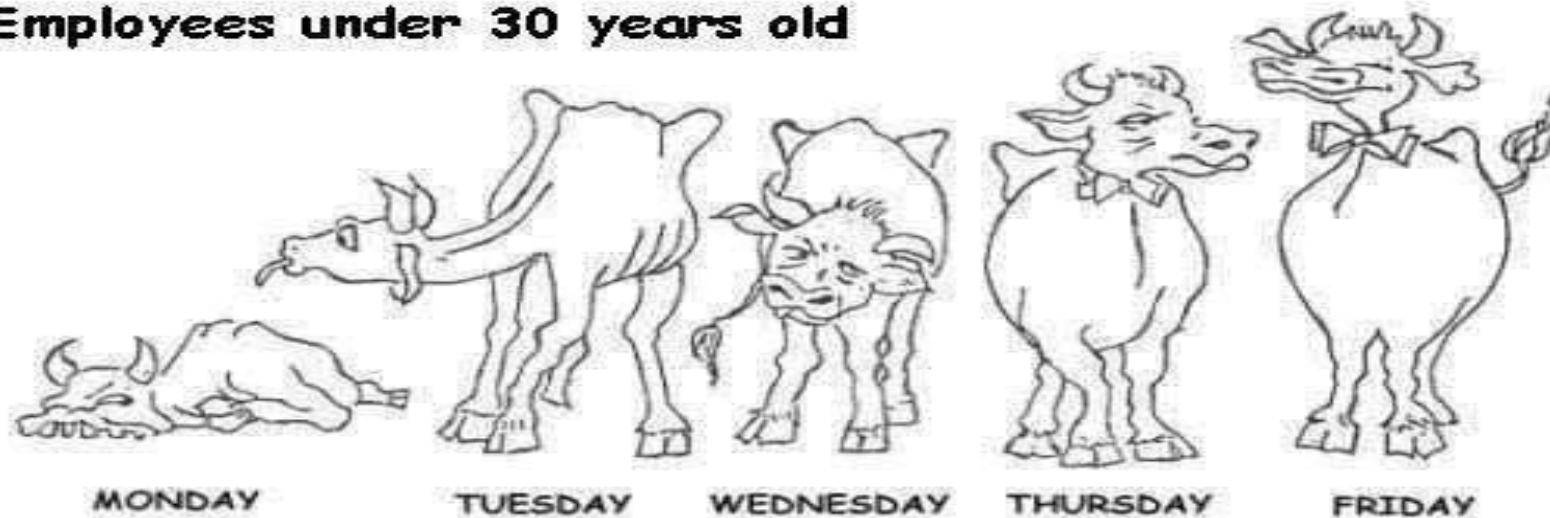
Ne glede na generacijske razlike, moramo med seboj sodelovati, najti skupne točke, podobnosti med generacijami, na katerih lahko gradimo medsebojne odnose in tako dosežemo dobre poslovne rezultate.



Employees over 30 years old



Employees under 30 years old



At least they understand each other on Wednesday

Medgeneracijsko sodelovanje

materialna varnost,

ohranjanje kulturne dediščine

ter

socialna in čustvena opora



Solidarnost in sodelovanje

Medgeneracijsko sodelovanje
temelji na
medgeneracijskem učenju,
ki zagotavlja
prenos, izmenjavo znanj in izkušenj
na področju dela ter
solidarno pomoč med generacijami.

Mlade generacije lažje vstopajo na trg dela, starejši ostajajo dlje časa aktivnejši na trgu dela.



Pogoji za medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu

- ozaveščanje vodstva in zaposlenih vseh generacij o pomenu in nujnosti medgeneracijskega sodelovanja,
- preseganje stereotipnih predstav med zaposlenimi o različnih generacijah,
- izbira ustreznega stila vodenja z veliko mero tolerance in prilagodljivosti,
- zagotavljanje ustreznega in zadovoljujočega delovnega okolja,

Pogoji za medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu

- vzpostavljena pozitivna organizacijska klima za učenje, prilagajanje spremembam in sprejemanje drugačnosti med zaposlenimi,
- grajenje medsebojnega spoštovanja in zaupanja med različnimi generacijami zaposlenih v podjetju,
- upoštevanje potreb, vrednot in interesov zaposlenih in v skladu s tem motiviranje zaposlenih, da bodo dali od sebe najboljše kar znajo in zmorejo,

Pogoji za medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu

- spodbujanje medgeneracijskega timskega dela, recipročne izmenjave informacij, znanj in izkušenj,
- spoštovanje kompetentnosti posameznikov in krepitev zavedanja, da se moramo ves čas učiti drug od drugega.

Motiviranje generacij



Letna konferenca ZiSSS ter posvetovalni dogodek projekta EPUO z naslovom
»Izzivi in priložnosti izobraževanja za daljšo delovno aktivnost«
Rimske terme, 10. in 11. april 2018

Otroci blaginje – baby boom

Vzemite si čas za pogovor, izkoristite priložnosti, da se bolje osebno spoznate.

Ljudem te generacije vodja predstavlja njihov osebni zgled.

Ponudite jim priložnost, da se dokažejo in izkažejo, zaupajte jim zahtevnejše naloge in odločanje v zvezi z njimi. Jasno jim pokažite, da jim zelo zaupate.

Zanje sta pomembna avto in potovanje v višjem cenovnem razredu.

Dodatno jih bo motiviral tudi razkošno opremljen prostor za delo.

Vključite jih v timsko delo, vendar neradi tekmujejo

Generacija X

Ta generacija prisega na kakovostno življenje (čas za družino, počitnice ...)

Ponudite jim pravi izziv: dovolj avtonomije in tako delo, pri katerem se lahko še česa naučijo.

Ponudite jim veliko simultanih nalog in projektov ter možnost, da si prednosti določajo sami, kar jim daje občutek avtonomnosti.

Omogočite jim gibljiv delovni čas.

Dajajte jim veliko povratnih informacij (kritike in spodbude) o opravljenem delu.

Generacija Y - milenijci

- Želijo nedvoumen odgovor na vprašanje v slogu: „Jaz dajem svojo energijo in čas, kaj pa mi daste vi v zameno za to?“
- Bodite dosledni in tisto, kar rečete, tudi storite, stojte za svojimi besedami.
- Sprašujte jih po mnenju. V delovnem procesu naj vam bodo enakovredni.
- Omogočite jim veliko svobode pri delu in ustvarjalno okolje (radi prevzemajo netradicionalne vloge).
- Ponudite jim različne vrste izobraževanja, saj imajo veliko potrebo po razvijanju svojih sposobnosti in znanja, ki bodo zvišali njihovo vrednost.
- Delovni prostor jim opremite tako, da se bodo tam lahko tudi zabavali.

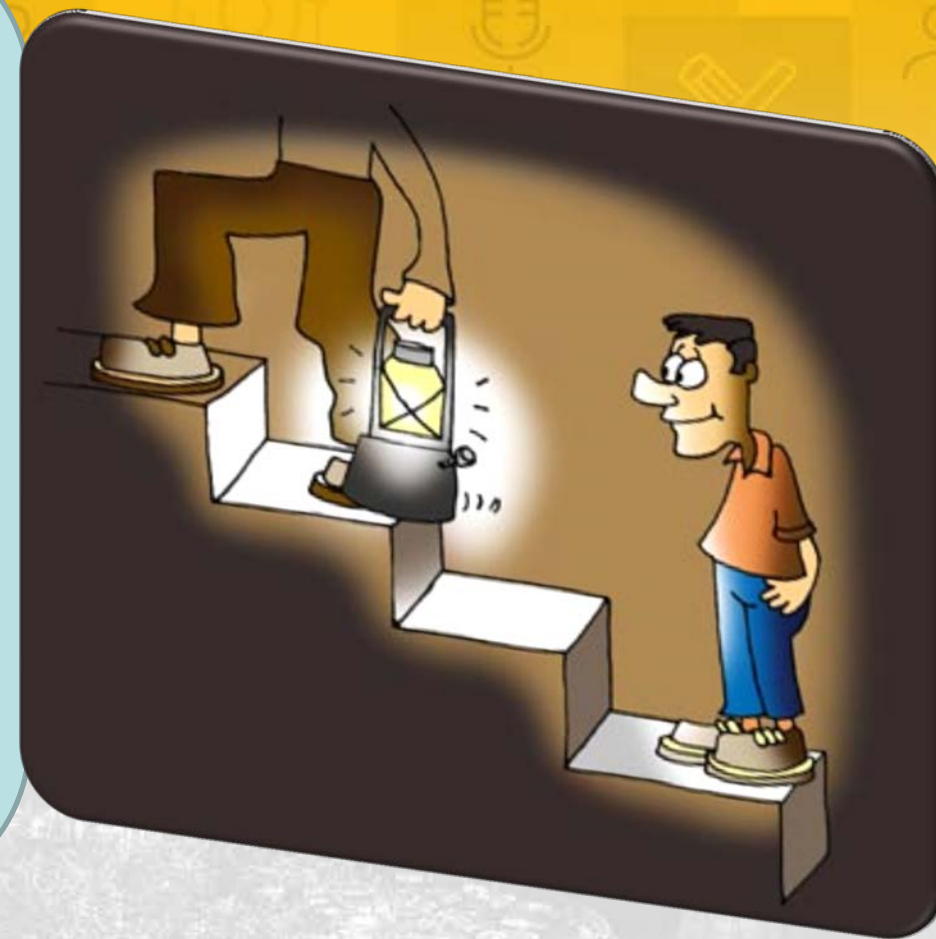
Prenos znanj med generacijami



Letna konferenca ZiSSS ter posvetovalni dogodek projekta EPUO z naslovom
»Izzivi in priložnosti izobraževanja za daljšo delovno aktivnost«
Rimske terme, 10. in 11. april 2018

Mentorske sheme

Mentorske sheme predstavljajo učinkovit prenos znanja med generacijami zaposlenih v podjetjih, saj je *mentorstvo najbolj naraven proces prenosa izkušenj in znanja od starejših na mlajše, od bolj izkušenih na manj izkušene, najboljši timi pa so sestavljeni iz različnih sodelavcev. Kakovost je torej v raznolikosti.*



Krožno zaposlovanje

Osnovna ideja je omogočiti zaposlenim, da zaradi usposabljanja začasno zapustijo svoje delovno mesto, ob tem pa ostane delovni proces neprekinjen. Tako zaposlenega, ki se usposablja, nadomesti oseba izven podjetja, ki je ustrezno usposobljena in lahko začne takoj delovati v delovnem procesu podjetja. Koncept krožnega zaposlovanja tako hkrati izpolnjuje dva cilja: dodatno izobraževanje delavcev in vključevanje brezposelnih na trg dela.



Medgeneracijski management

Medgeneracijski management ne prinaša uspeha kar čez noč, saj so najprej potrebne korenite spremembe v organizacijski kulturi. V podjetju mora zavladati miselnost, da je uspešnost zaposlenih odvisna od njihovih sposobnosti in ne starosti. Delodajalci morajo povzeti prednosti tako starejših kot mlajših delavcev. Zaposlovanje starejših delavcev je edina rešitev in možno orodje za rešitev problema pomanjkanja delavcev.



Management talentov

Management talentov se nanaša na sposobnosti pritegniti visoko kvalificirane delavce, vključevanje novih delavcev ter razvoj in ohranitev obstoječih delavcev za izpolnjevanje sedanjih in bodočih poslovnih ciljev. Je zaveza organizacije, da zaposluje, ohranja in razvija najbolj nadarjene in vrhunske delavce, ki so na voljo na trgu dela.



Varna prožnost

Koncept varne prožnosti nas popelje iz miselnosti varnosti delovnih mest k miselnosti varnosti zaposlovanja oz. zaposljivosti. Je manj usmerjen k zaščiti delovnih mest in bolj k zaščiti ljudi. Spodbujanje prožnih trgov dela in zagotavljanje visoke stopnje varnosti bo učinkovito le, če bodo delavcem na voljo sredstva, ki jim bodo omogočala prilagoditev spremembam (motivacija za učenje, podpora pri iskanju zaposlitve, enake možnosti za vse).



Coaching

Coaching je interaktivni proces, ki pomaga posameznikom in podjetjem, da s pomočjo lastnega miselnega procesa in razvoja, dosežejo takojšnje izboljšave ter nadgradijo znanja, veščine in razumevanje na podlagi lastnih izkušenj.



Primeri dobrih praks

- Uvajalni seminarji
- Priročniki za novo zaposlene
- Mentor za vsakega novo zaposlenega
- Usposabljanje mentorjev za obvladovanje mehkih veščin (komunikacija, didaktika, pedagogika, psihologija, sociologija,...)
- Mreža notranjih trenerjev, podelitev priznanj najboljšim
- Štipendiranje ključnih kadrov
- Krožno zaposlovanje v vseh oddelkih, na vseh ravneh in med vsemi starostnimi skupinami podprto s stalnim usposabljanjem in razvojem

Primeri dobrih praks

- Delavnice za interakcijo različnih generacij na delovnem mestu
- Prepoznavanje ključnih in perspektivnih kadrov, načrtovanje nasledstva
- Seminar za starejše zaposlene s področja pokojninskega sistema in priprave na upokojitev
- Prilagajanje pogojev, zahtev in načinov dela sposobnostim in zmožnostim zaposlenih
- Izvajanje politike dostojanstva in spoštovanja pri delu
- Pri opredeljevanju presežnih delavcev izvajanje coachinga s temi zaposlenimi na področju razvoja osebne strategije zaposlovanje oz. prekvalifikacij

Aktivnosti Fundacije PRIZME in medgeneracijsko sodelovanje

EU PROJEKTI:

v teku

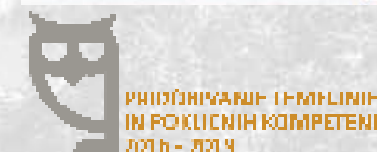
že izvedeni



NACIONALNI PROJEKTI:

v teku

že izvedeni

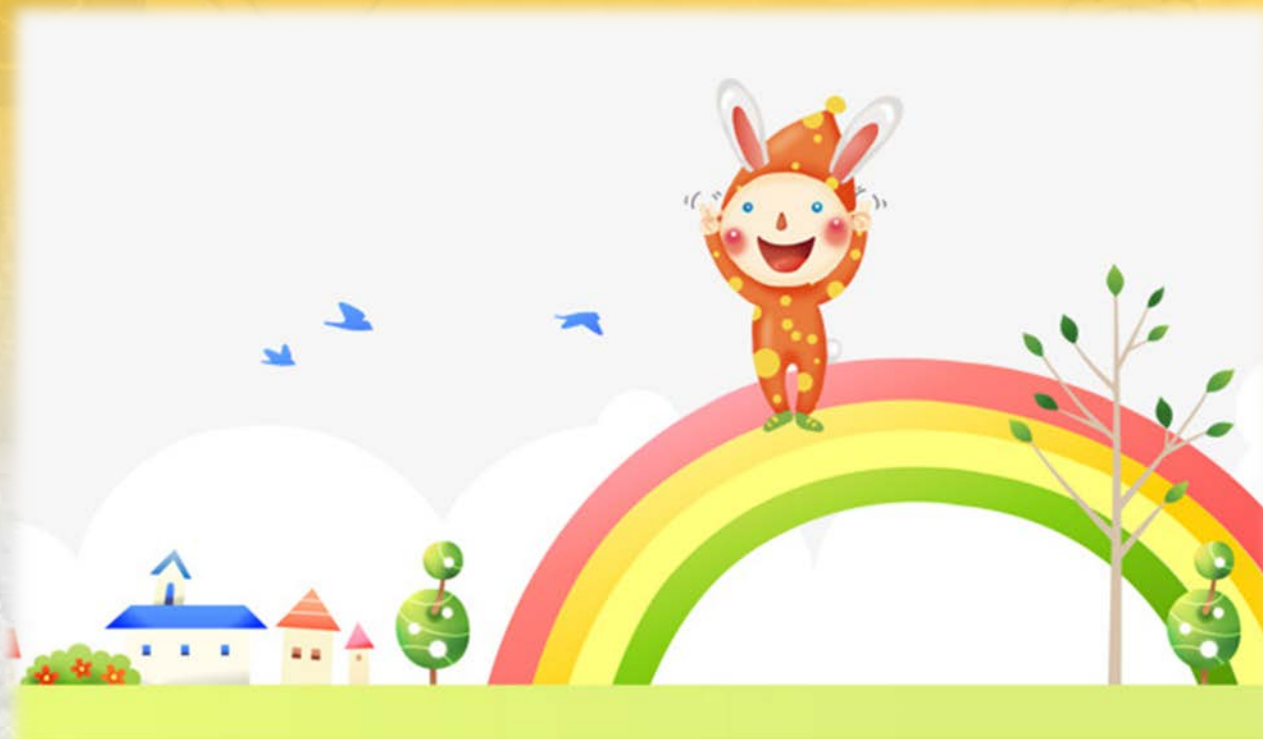


Namesto zaključka - IZZIV

Opredelite 1 - 2 konkretni aktivnosti, ki jih boste na področju medgeneracijskega sodelovanja v roku 14 dni uvedli v svojem delovnem okolju.



Promovirajte medgeneracijsko učenje/sodelovanje in navdihujte ostale.



Več informacij:



PRIZMA

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih
možnosti

Tkalski prehod 4, 2000 Maribor, Slovenija

Natalija Žunko

tel.: + 386 (2)333 13 39, + 386 31 703 848

n.zunko@fundacija-prizma.si

www.fundacija-prizma.si

www.facebook.com/FundacijaPrizma

Letna konferenca ZiSSS ter posvetovalni dogodek projekta EPUO z naslovom

»Izzivi in priložnosti izobraževanja za daljšo delovno aktivnost«

Rimske terme, 10. in 11. april 2018