

IZ GERONTOLOŠKE LITERATURE

Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih (2017). Izdal Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije v okviru projekta ASI – Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile. [Http://www.sklad-kadri.si/fileadmin/user_upload/e-Katalog_ukrepov_z_a_UUSZ/index.html](http://www.sklad-kadri.si/fileadmin/user_upload/e-Katalog_ukrepov_z_a_UUSZ/index.html)

UKREPI ZA REŠEVANJE STARANJA ZAPOSLENIH

Večina razvitih držav se sooča s spremenjeno starostno strukturo, saj se povprečna življenjska doba podaljšuje, delež aktivnega prebivalstva pa upada. Projekcije so pokazale, da tudi večje zaposlovanje mladih ne bi zapolnilo tega primanjkljaja. Možne rešitve so različne spodbude, da zaposleni ostanejo čim dlje na delovnem mestu, skrb za prilagoditev delovnih mest, vseživljenjsko izobraževanje in boljše upravljanje. Demografski trendi nam nalagajo, da ponovno ovrednotimo odnos do starejših zaposlenih in spremenimo »slovensko« navado zgodnjega upokojevanja.

V sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter s podporo evropskih sredstev Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (v nadaljevanju »sklad«) izvaja projekt *Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile*. Projekt, ki bo trajal do leta 2022, prinaša vrsto aktivnosti za krepitev kompetenc starejših zaposlenih, ozavešča o negativnih demografskih trendih in potrebnih prilagoditvah nanje ter zagotavlja

podporo delodajalcem za učinkovito upravljanje s starajočo delovno silo.

Konec 2017 so objavili *Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih* (v nadaljevanju »katalog«), ki podjetjem, tako menedžmentu kakor nosilcem kadrovskega razvoja, ponuja praktične rešitve za upravljanje starejših zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah. Predstavlja tudi dobre prakse, ukrepe in orodja, ki so že uveljavljeni v Sloveniji in mednarodnem okolju. Katalog je objavljen v elektronski obliki in ga sproti dopolnjujejo, mogoče ga je tudi brezplačno prenesti. Drugo dopolnjeno verzijo so objavili leto po prvi objavi.

Katalog je ena prvih publikacij v slovenskem prostoru, ki nudi celovit pregled nad upravljanjem s starejšo delovno populacijo. Pripravili so ga z namenom, da nosilec kadrovskega razvoja in menedžmentu podjetij pomagajo pri načrtnem upravljanju (starejših) zaposlenih.

V uvodu so predstavljeni ključni izzivi prihodnosti, ki jih prinašajo demografske spremembe in staranje prebivalstva ter vpliv teh pojavov na učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. Predstavljena je tudi *Strategija dolgožive družbe*, ki temelji na konceptu aktivnega staranja in spodbuja k aktivnostim in ustvarjalnosti v vseh življenjskih obdobjih, skrbi za zdravje in medgeneracijskemu sodelovanju ter izhaja iz načela, da so človekove pravice enake za vse, ne glede na starost.

V nadaljevanju avtorji predstavijo odnos do staranja in pojme – star (po SSK)

tudi »nekdo, ki se že dalj časa ukvarja s kako dejavnostjo«), staranje, staromrzništvo in stereotipe, povezane s staranjem in starejšimi delavci.

Osrednji del kataloga so ukrepi, ki so razvrščeni v naslednje vsebinsko zaključene sklope:

1. promocija in varovanje zdravja,
2. ergonomija, prilagoditev dela in delovnega časa,
3. kadrovski razvoj, kompetence in usposabljanje,
4. medgeneracijsko povezovanje in ozaveščanje,
5. zavzetost in vključenost.

Ukrepi so z ikonami smiselno označeni po skupinah, glede na velikost podjetja, finančni vložek ter glede na organizacijsko in individualno raven izvajanja ukrepa. Na tak način lahko vsako podjetje ali organizacija najde sebi primeren ukrep.

Glavnino kataloga sestavlja 61 ukrepov (dopolnjena verzija kataloga, 2018), ki so v okviru vsebinskih sklopov pregledno nanašani. Na začetku je vsak ukrep na kratko opisan, v nadaljevanju pa opredeljen po namenu, primernosti (za katere vrste podjetij se ukrep priporoča), po ciljni skupini, po finančnem vložku in predvidenem časovnem okviru ter po predvidenem učinku.

Ob naboru ukrepov so predstavljene izbrane dobre prakse iz Slovenije in drugih evropskih držav. Med primeri dobre prakse naj povzemamo dva zanimivejša.

Zlata nit – Starejšim prijazno podjetje.

Z natečajem Starejšim prijazno podjetje javnosti predstavljajo podjetja, ki se zavdajo pomena posameznika za svoj razvoj in so za zadovoljstvo starejših zaposlenih na delovnem mestu z različnimi ukrepi največ storili. Projekt nastal leta 2007 na pobudo

družbe Dnevnik, kar zagotavlja visok medijski doseg, ob sodelovanju ekonomskih in kadrovskih strokovnjakov. Podjetjem je omogočen dostop in izmenjava dobrih praks, kar je še posebej pomembno za podjetja, ki se šele nameravajo sistematično lotiti izziva starajoče delovne sile. (www.dnevnik.si/zlatanit)

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja – DUSLO, Slovaška. DUSLO je slovaško kemijsko podjetje, ki se je celostno lotilo problema starajoče delovne sile. Po obsežni raziskavi so razvili program varstva zaposlenih z ukrepi za zmanjšanje poklicnih tveganj in izboljšanje delovne uspešnosti. Izvajajo strokovne seminarje na različne teme: za boljšo držo, o zdravni prehrani, kako zmanjšati stres, vaje s terapevtom, izvajajo letne ergonomske ipd. Spodbujajo prenos znanja in izkušenj med starejšimi in mlajšimi delavci in sofinancirajo športno udejstvovanje. Njihov najbolj inovativen ukrep pa je ustanovitev centra za dnevno varstvo starejših soročnikov zaposlenih, kamor lahko zaposleni pripeljejo svojece za čas, ko so na delu. (<https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/sites/default/files/publications/documents/TEAL17001SL.pdf>)

Alenka Ogrin

Generaciones. International Network for the Study of Intergenerational Issues (INSII) (2017). Universität Konstanz.

GENERATIONES – MEDGENERACIJSKI KOMPENDIJ V 17 JEZIKIH

V letu 2017 je izšla nova izdaja mednarodnega kompendija o medgeneracijskih odnosih Generationes. To je večjezični leksikon, ki je produkt dela