

Starejši ne postanejo manj sposobni, le prepoznati je treba njihove kakovosti

Brdo pri Kranju - Staranje prebivalstva bo v prihodnosti eden največjih gospodarskih in socialnih izzivov Evrope in tako tudi Slovenije. Že leta 2030 bomo imeli več kot 140.000 ljudi, starejših od 65 let, kar pomeni, da bodo v resnici razvoj gospodarstva v rokah nosili starejši delavci. Zaradi podaljševanja pričakovane življenjske dobe je namreč neizogibno podaljševanje delovne dobe. Vseživljenjsko učenje bo torej postalo neizogiben del našega vsakdana, je bilo ključno sporočilo zaključne konference operacije Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc 2016 - 2019, ki so jo organizirali Zveza ljudskih univerz Slovenije, Združenje Izobraževalnih in svetovalnih Središč Slovenije ter Optius Moja zaposlitev.

“Danes se s partnerji projekta Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc, ki je financiran z evropskimi in državnimi sredstvi, pogovarjamo o starejših, manj izobraženih zaposlenih. Pred nami je veliko izzivov in odprtih vprašanj, kako bomo živeli in delali v četrti inudstrijski revoluciji, kako bomo odgovorili na staranje prebivalstva in kako se bomo odzvali na migracije. Odgovore iščemo v vseživljenjskem učenju in spodbujanju delodajalcev, da začnejo vlagati v svoje zaposlene, je zbrane na konferenci nagovoril mag. Bojan Hajdinjak, predsednik Zveze ljudskih univerz Slovenije.

Nihče ni prestar za nova znanja

Bliskovit razvoj gospodarstva, tehnologije in digitalizacije že danes od starejših zaposlenih zahteva, da ostajajo v koraku z razvojem ter razvijajo nova znanja in kompetence, s katerimi bodo sposobni tudi v prihodnje prispevati k rasti in razvoju podjetij. Vendar je v kolektivih, kjer je povprečna starost zaposlenih višja od 45 let zaznati zelo malo motivacije za dodatna izobraževanja in strah pred neuspehom. Starejši zaposleni so namreč prepričani, da se niso zmožni učiti novih veščin in procesov, ugotavljajo v organizacijah za izobraževanje odraslih, kjer so v okviru operacije *Pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc 2016 - 2019* oblikovali več sto usposabljanj, namenjenih zaposlenim, starejšim od 45 let.

V podjetjih, ki so se vključila v program usposabljanj, so po izvedenih delavnicah opazili občutne razlike. V podjetju TIK, kjer so se soočali z nizko motivacijo za delo in slabimi delovnimi rezultati, odporom proti spremembam in slabimi odnosi med zaposlenimi, ki niso prepoznali potreb po učenju, so v sodelovanju s Posoškim razvojnim centrom izvedli program *Razgibajmo življenje z učenjem*. *“Program deluje kot team building, v podjetju pa smo po delavnicah pri zaposlenih prepoznali več zadovoljstva, željo po novih znanjih, več motivacije in proaktivnost, pripravljenost na zahtevnejše naloge ter izboljšanje komunikacije in medsebojnih odnosov,”* je pojasnila Renata Bajt Kovač, vodja kadrovske službe v podjetju TIK. Pozitivne izkušnje po usposabljanjih so delili še Zavarovalnica Triglav, Alpina Žiri, Adria Mobil in Splošna bolnišnica Jesenice.

V bitki za talente bo zmagal tisti, ki bo razumel demografske trende

To so hkrati ključne kompetence, nujne za sledenje hitremu gospodarskemu razvoju. Avtomatizacija, ogromne količine podatkov in napredna analitika, iskanje enostavnosti v kompleksnosti, inovacije ter nove strategije namreč od zaposlenih zahtevajo sposobnost reševanja kompleksnih problemov, ustvarjalno in kritično razmišljanje, predvsem pa

sodelovanje generacij. Že prihodnje leto bo namreč na trgu dela sodelovalo pet generacij, med katerimi ima vsaka svoje značilnosti. Ključna naloga menedžmenta v prihodnje bo tako privabljanje talentov in sodelavcev z razumevanjem demografskih trendov, je poudarila **Sanda Jerman**, vodja projektov v podjetju Optius Moja zaposlitev.

Pri tem je nujno nenehno usposabljanje in oblikovanje posebnih metod za ohranjanje motivacije pri starejših, je izpostavil tudi **Boštjan Gorjup**, direktor BSH Hišnih aparatov in predsednik Gospodarske zbornice Slovenije. Prepričan je, da za uspešno in učinkovito družbo potrebujemo sodelovanje gospodarstva, javnih služb in države, gospodarstvo pa bo po njegovih besedah svojo nalogo izpolnilo, če bo imelo ustrezne pogoje za poslovanje. V tem pogledu programe izobraževanja za starejše od 45 let, ki jih sofinancira država z javnimi sredstvi, uvršča med dobre prakse in priložnost za podjetja, da razvijajo posebna delovna mesta za starejše.

Pomembno je doseganje vrednot in ciljev

Dokazov, da bi bili v poznih srednjih letih manj sposobni, sicer ni, je pa res, da se starejši delavci v povprečju slabše odrežejo predvsem pri delih, ki zahtevajo veliko hitrost, dolgotrajno zbranost, pozornost za podrobnosti, hitro prilagajanje in izjemne telesne napore, je pritrnil **dr. Zdenko Šalda**, specialist za medicino dela in športa v Zdravstvenem domu Trebnje. Poudaril je še, da starejši zaposleni mlajše prekašajo v poklicih, ki zahtevajo znanje, natančnost in premišljenost.

Dr. Šalda se je sicer osredotočil na podaljševanje pričakovane življenjske dobe, ki podaljšuje dobo upokojitve in posledično povečuje izdatke za pokojninski sistem. Neizogibno je torej, da se bo hkrati s pričakovano življenjsko dobo podaljševala tudi delovna doba, in sicer se bomo po danskem modelu leta 2030 upokojevali pri 68 letih, leta 2050 pa že pri 72 letih.

Danes rojeni otroci bodo tako morali delati vsaj deset let dlje, zato je zanje še posebej pomembno ohranjanje zdravja že od otroštva dalje. Zdrav način življenja je namreč popotnica za trg dela, kjer bodo delodajalci morali najti ravnovesje med delavčevo zdravstveno zmožnostjo in obremenitvami ter zahtevami delovnega mesta. *“Ni nujno, da je enakomerna porazdelitev dela čez celoten delovnik optimalna rešitev,”* pravi dr. Šalda, ki za eno od rešitev navaja delo na domu. Da bodo starejši delavci ohranili voljo do dela, morajo dosegati vrednote in cilje, je z enostavno formulo trajnostne zaposljivosti zaključil dr. Zdenko Šalda.

