



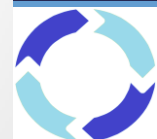
REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**

Izkušnje Gorenja d.d., kot primer dobre prakse medgeneracijskega sodelovanja zaposlenih

Mag. Irena Vodopivec, Razvoj kadrov in Korporativna univerza
Gorenje, direktorica

Ljubljana, 7. novembra 2017

Združenje za razvoj znanja

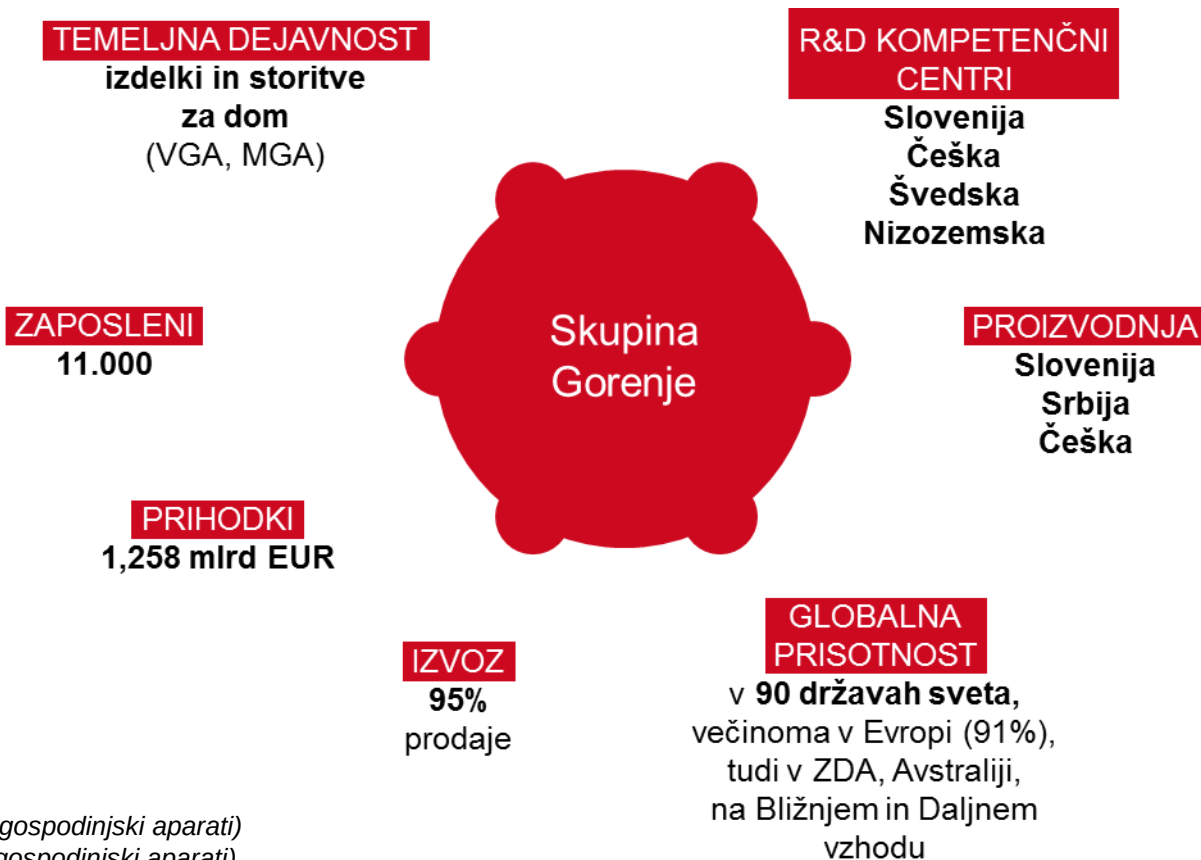




Medgeneracijsko sodelovanje v Skupini Gorenje

mag. Irena Vodopivec,
Razvoj kadrov in Korporativna univerza Gorenje, direktorica

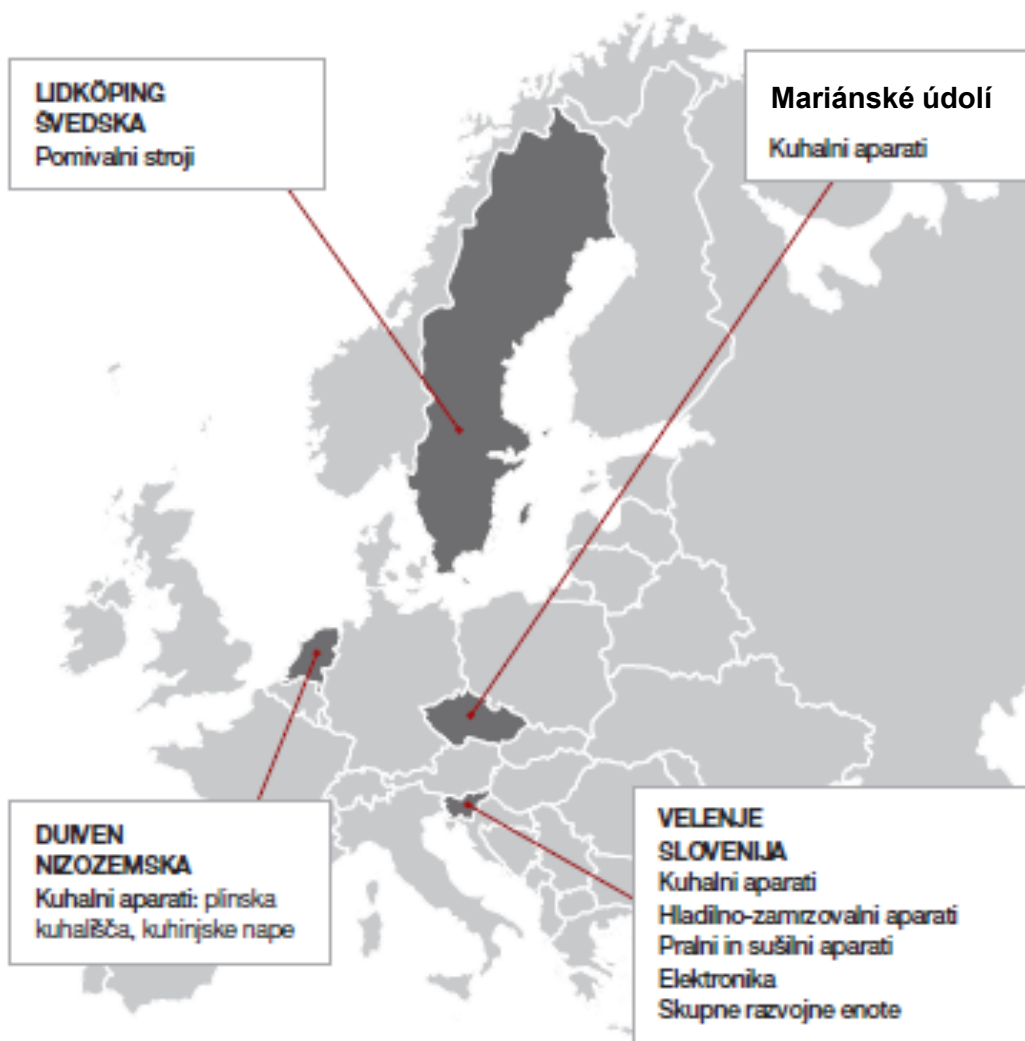
Eden izmed vodilnih evropskih proizvajalcev izdelkov za dom



Razvoj v Skupini Gorenje

Trdni temelji za nadaljnji razvoj Skupine Gorenje

Sodelovanje z mednarodnimi institucijami, centri znanja in odličnosti.



Proizvodnja GA v treh državah

Slovenija, Velenje

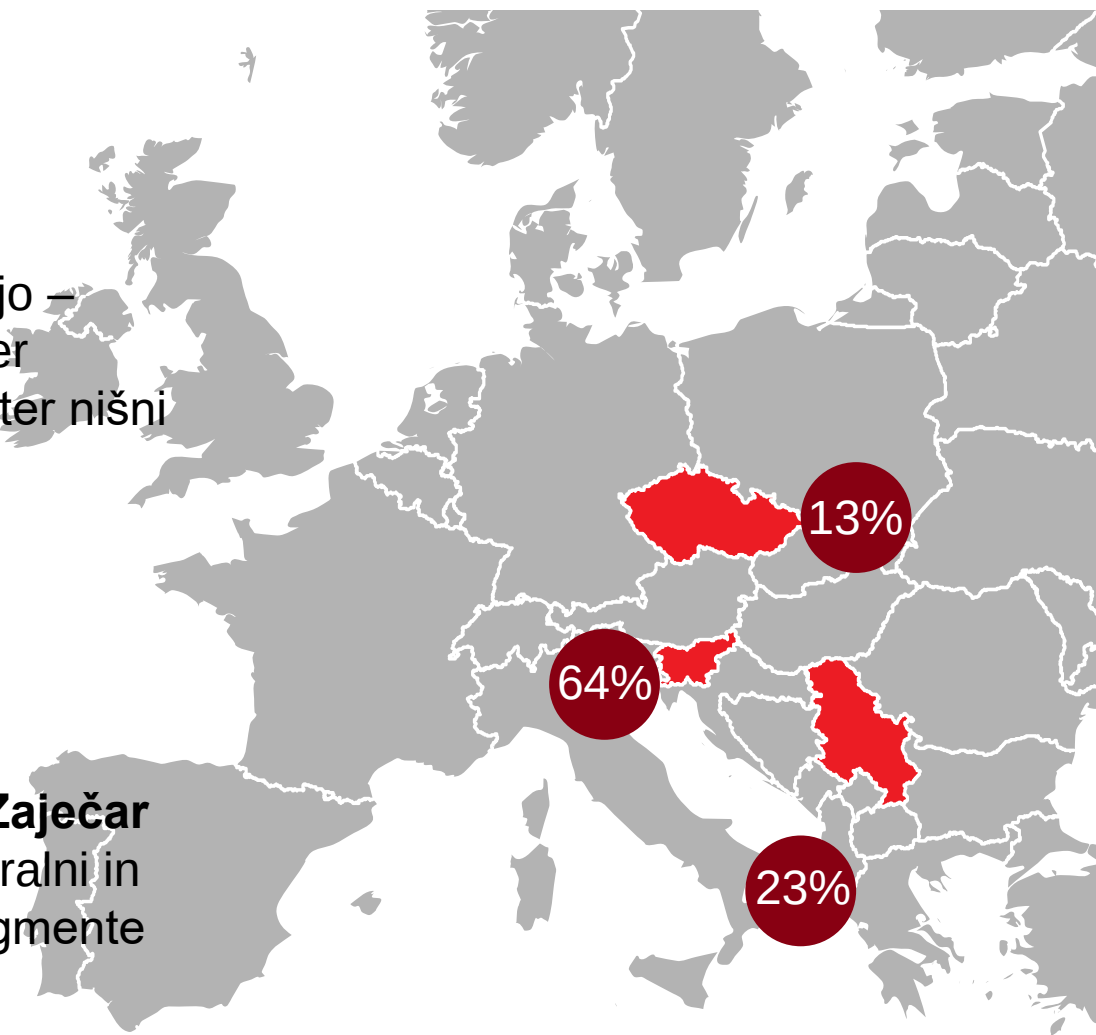
Izdelki z visoko dodano vrednostjo –
kuhalni aparati, pomivalni stroji ter
zahtevnejši pralni in sušilni stroji ter nišni
izdelki hladilne tehnike

Češka, Mariánské údolí

Samostojni štedilniki

Srbija, Valjevo, Stara Pazova, Zaječar

Hladilni zamrzovalni aparati ter pralni in
sušilni stroji za nižje cenovne segmente



Široko razvejana prodajna mreža



Premišljeno načrtovana prodajna mreža,
ki jo bomo v prihodnje širili zunaj Evrope.

SEDANJA MAKRO ORGANIZIRANOST (DOM)*

KROVNA DRUŽBA	Gorenje, d.d.
HOLDING DRUŽBE	2
PRODAJNE POSLOVNE ENOTE	40 (vključno predstavništva)
PROIZVODNE DRUŽBE	5

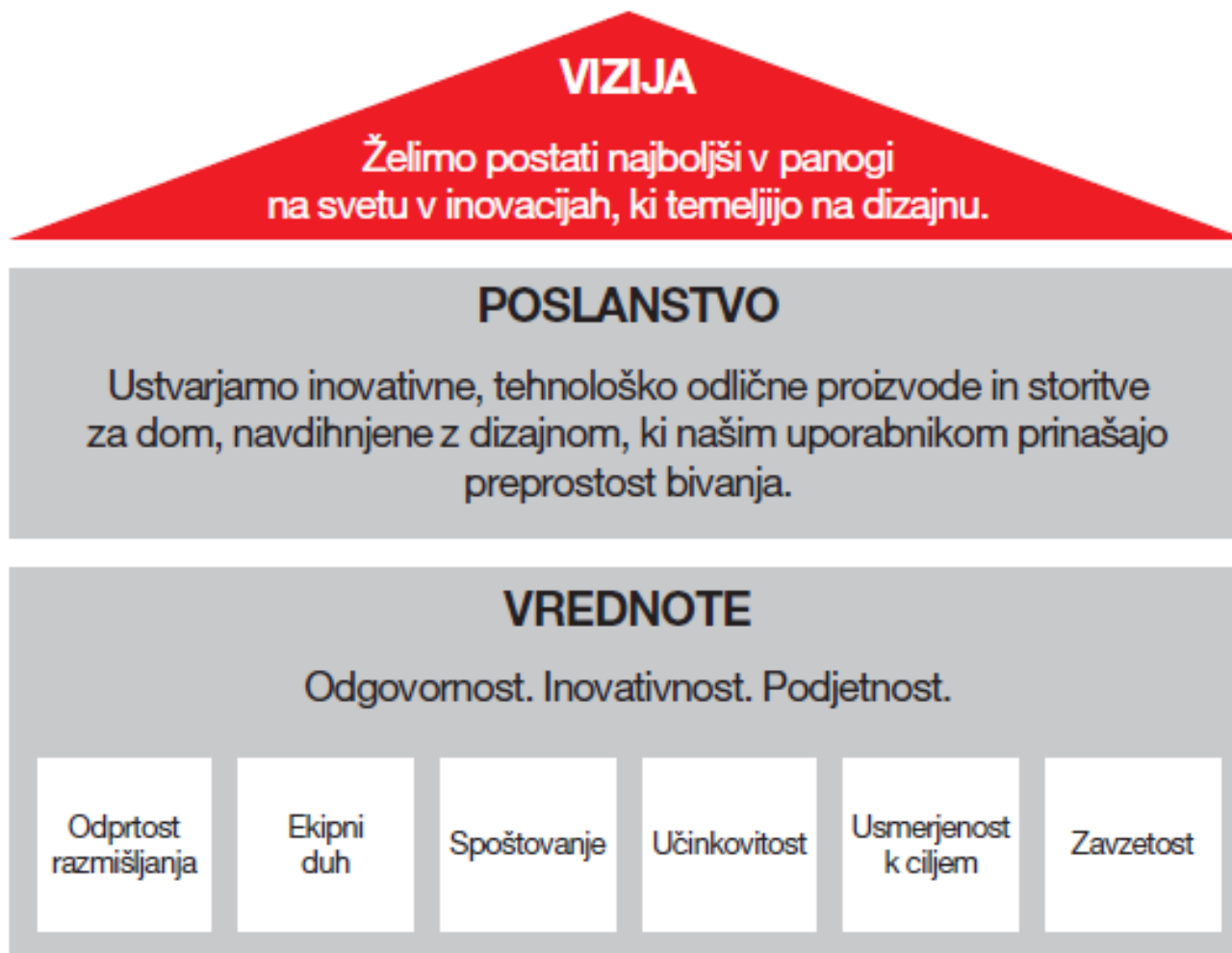
Opomba:

* Kopenhagen je regijsko središče za Skandinavijo (Gorenje Group Nordic)

** Praga (Gorenje Spol) je regijsko središče za Češko in Slovaško



Vizija, poslanstvo in vrednote Skupine Gorenje



Glavni strateški izzivi Skupine Gorenje do leta 2020

- Internacionalizacija
- Digitalizacija na vseh nivojih
- Usmerjenost na končnega potrošnika
- Usmerjenost na premium segment
- Multikulturnost
- Razvoj kulture inovativnosti

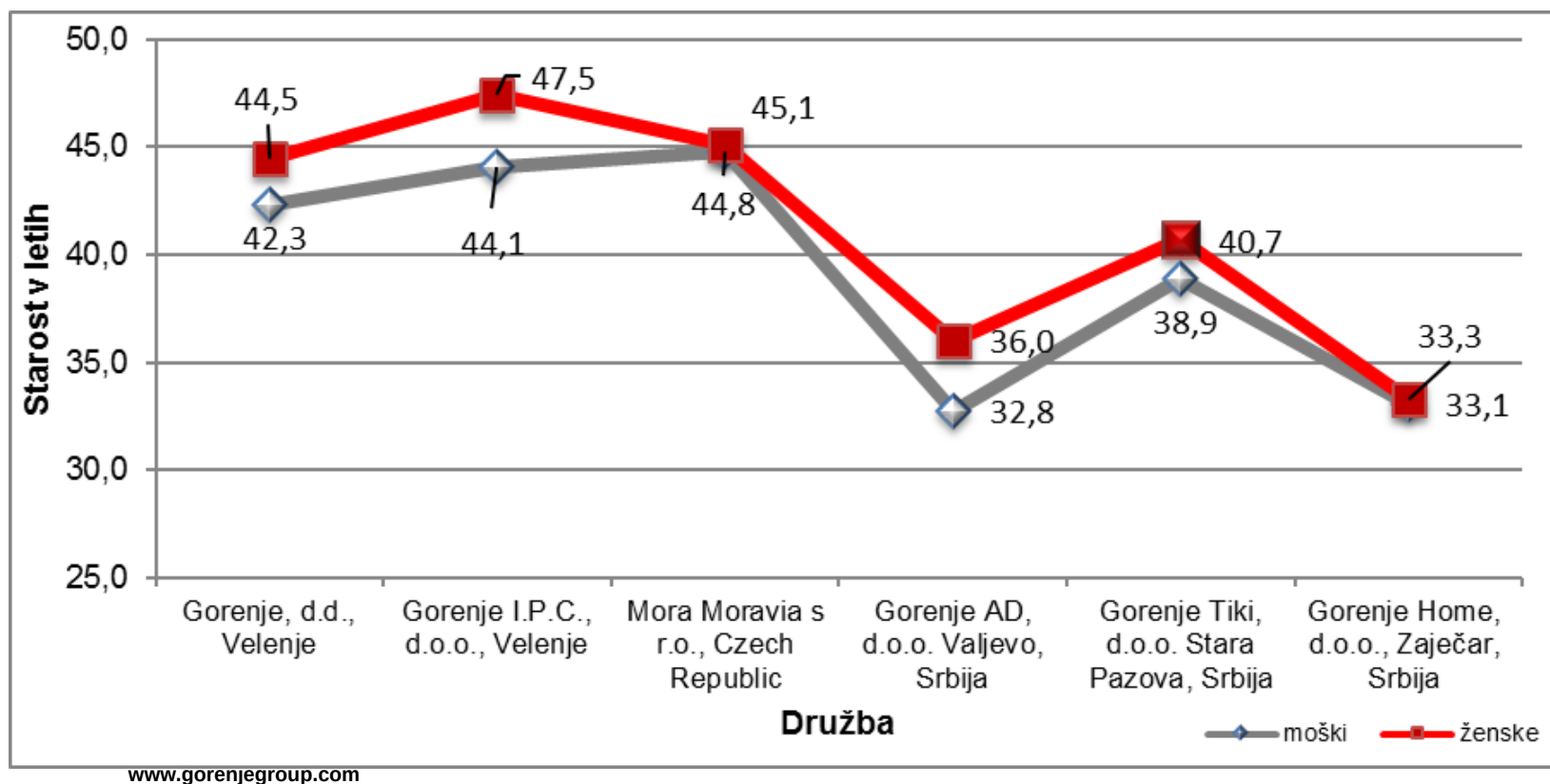
GorenjeGroupGrowsGlobal

g4



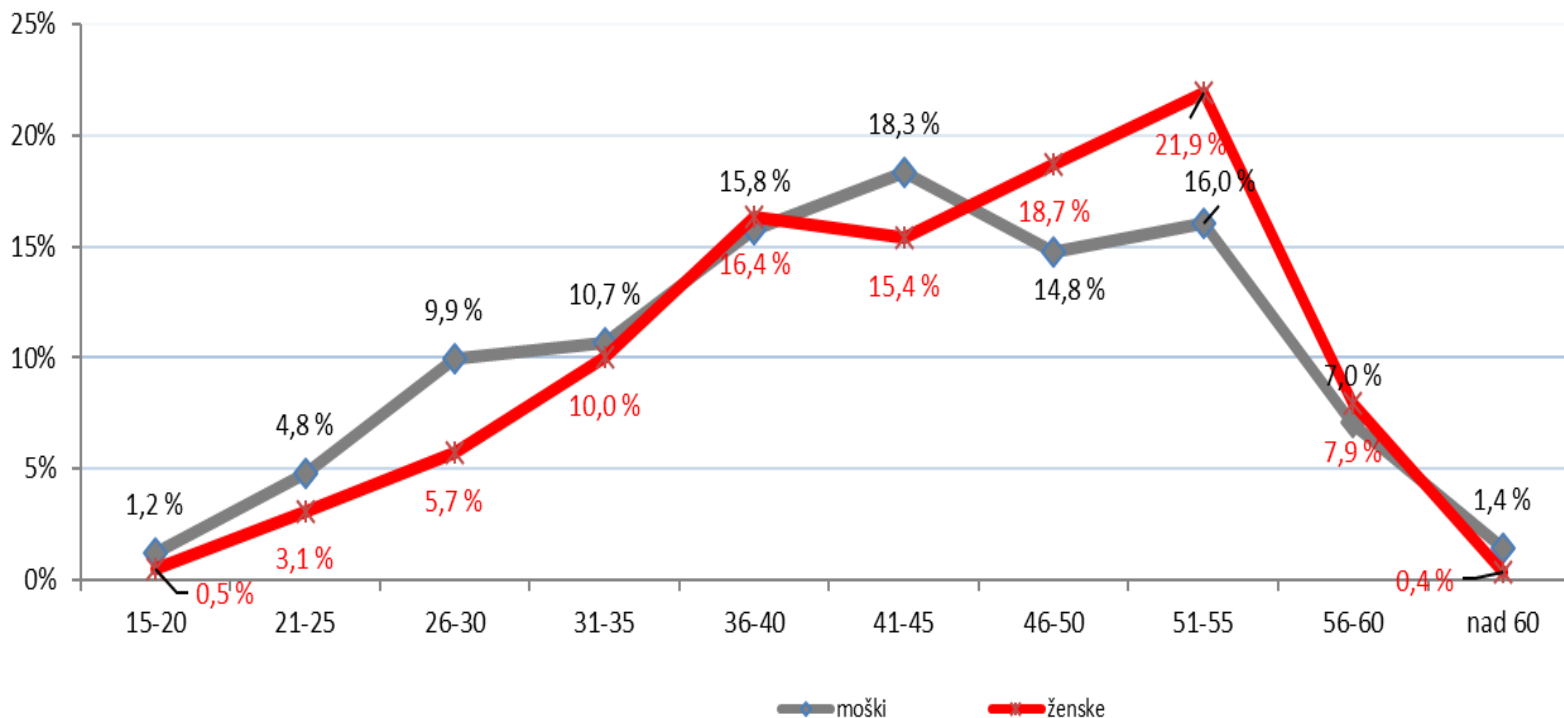
Povprečna starost v Skupini Gorenje narašča

V Skupini Gorenje znaša trenutna **povprečna starost zaposlenih 42 let in 3 mesece**.

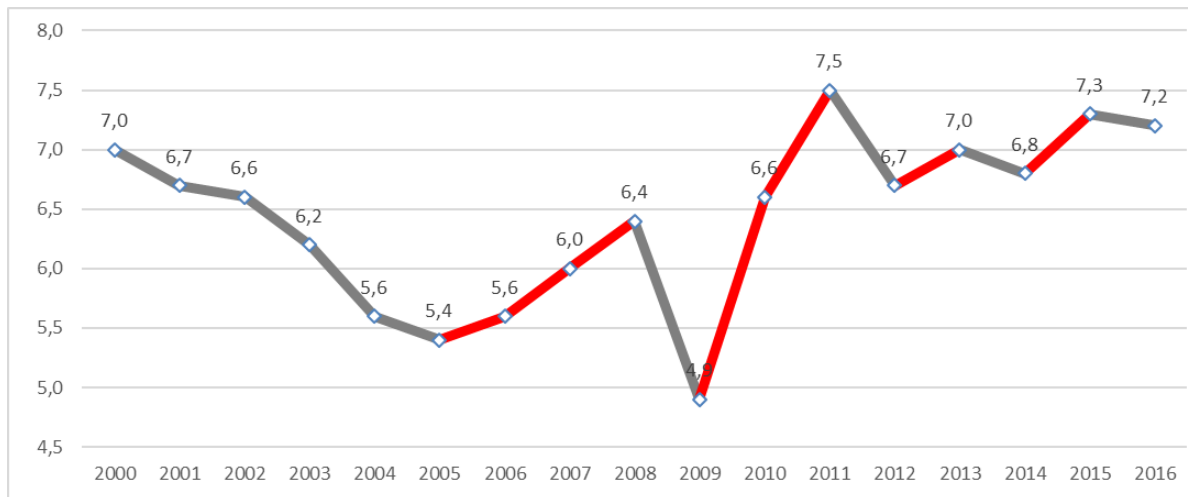


Starostna struktura zaposlenih v Gorenju d.d.

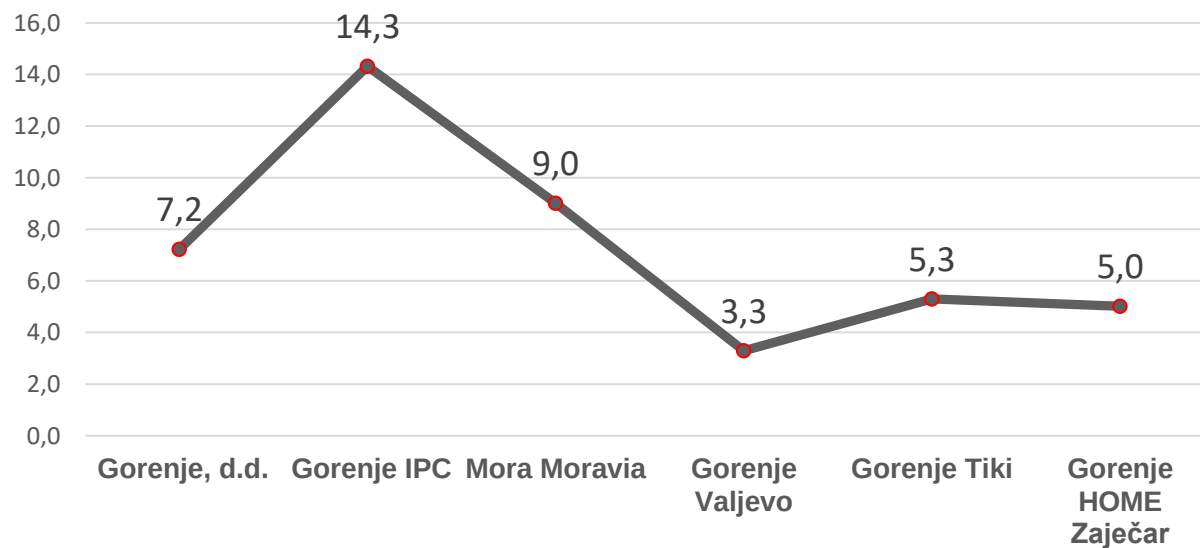
19,4% zaposlenih je v starostni skupini od 51-55 let - trend staranja se bo nadaljeval.



Bolniška odsotnost v Gorenju d.d.



v Skupini Gorenje



Gorenje je **družbeno odgovorno** podjetje.

Kako dosegati strateške cilje ob naraščanju povprečne starosti zaposlenih?

povečevanje psihofizičnih omejitev



trendi (digitalizacija,
globalizacija,
multikulturalnost,..)



manjša motivacija in
specifične potrebe



Starejši sodelavci

Prednosti

- Različna znanja
- Dragocene Izkušnje
- Dobro poznavanje podjetja
- Dobre delovne navade
- Večja premišljenost

Izzivi

- Obvladovanje novih tehnologij
- Pripravljenost za izobraževanje
- Pripravljenost za spremembe
- Zdravstveno stanje/omejitve
- Motivacija za delo



Odziv Gorenja na demografske spremembe



**Podjetje, ki dosega
poslovne cilje tudi s
starejšimi
zaposlenimi**

**Podjetje, ki poskrbi za
ustrezna delovna
mesta – primerna za
starejše zaposlene**

**Podjetje, ki zna uporabiti
znanja/spretnosti/vrednote
starejših zaposlenih**

**Podjetje, ki upošteva
potrebe starejših
zaposlenih**

**Podjetje, ki ceni
znanje in izkušnje
starejših
zaposlenih**

Ustvarjanje delovnih mest v Gorenju za starejše

KAKO TO DOSEČI?



Ugotoviti/spremljati/zmanjševati psihofizične omejitve zaposlenih – optimizirati dobro prakso v Gorenju.

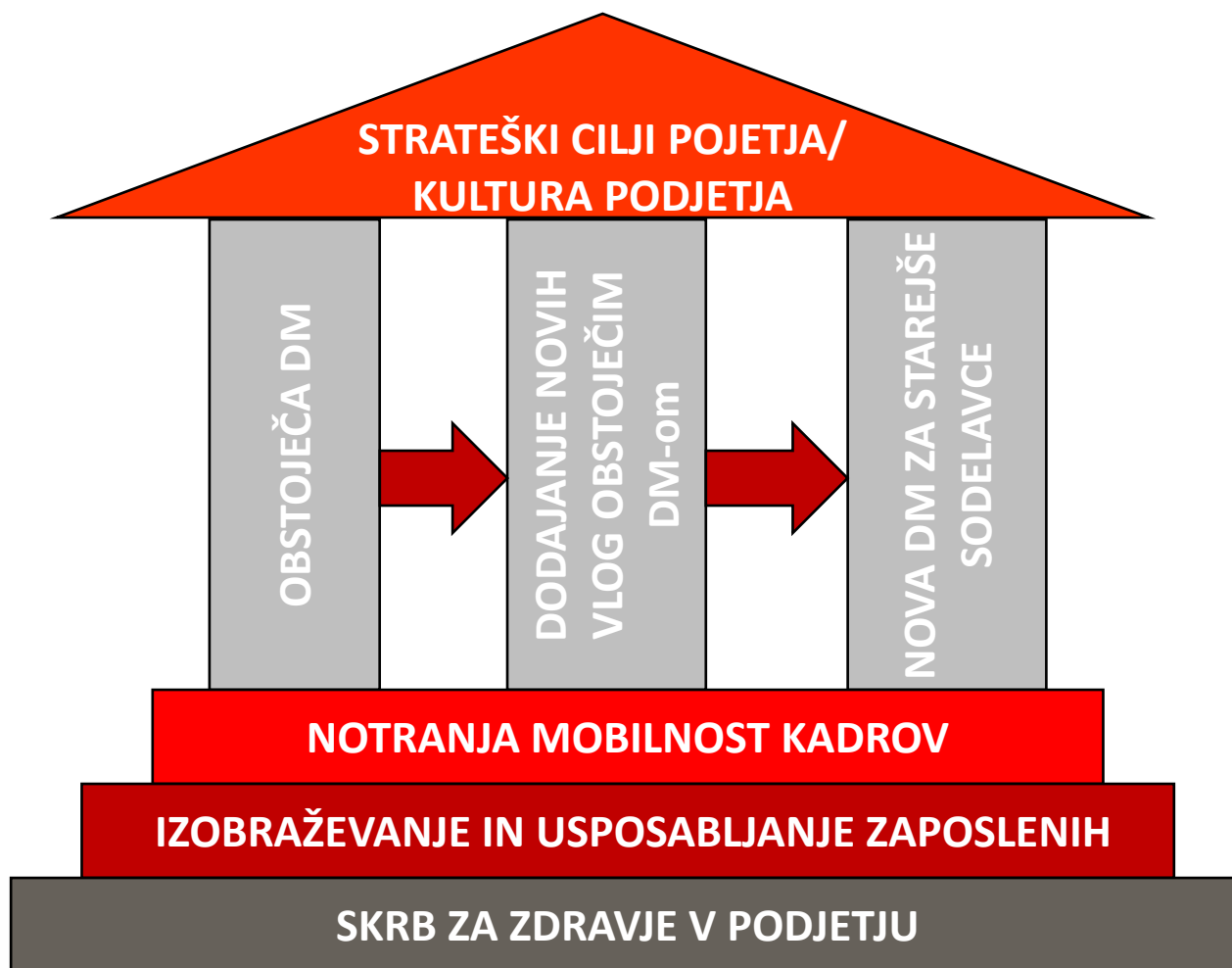
Starejše zaposlene **pripraviti/usposobiti/motivirati** na nove načine dela.

Spodbujati idejo „**Ljudje živijo dlje, zato tudi delajo dlje**“ – naravni proces življenja.

Ustvariti **prilagojena delovna mesta** in vpeljati **notranjo mobilnost**.

Izkoristiti **finančne spodbude in olajšave** vezane na delovna mesta za starejše zaposlene.

Ustvarjanje delovnih mest v Gorenju za starejše sodelavce



Mobilnost zaposlenih

- Rotacija delovnih mest
- Sposobnost opravljati različna dela – polivalenca
- večja zaposljivost
- večja fleksibilnost
- Priložnost za razvoj in napredovanje

Primer: mobilnost v režiji – delo za mandat

- spodbujanje **mobilnosti** pri najzahtevnejših delih
- določena dela razpisana za določen mandat $\Rightarrow$ **priložnost** in **pripravljenost** za zasedbo najodgovornejših delovnih mest

Mentorstvo in timsko delo, ...

- Koriščenje izkušenj in znanja starejših sodelavcev
- Razbremenitev pri delu in dodatna motivacija
- Spodbujanje medgeneracijske povezanosti
- Ohranjanje aktivnosti in občutek koristnosti
- Sistematično uvajanja (novih) sodelavcev
- Različnost pogledov prispeva k večji kreativnosti



Zdravje naših zaposlenih je pomembna vrednota

zagotavljanje in ohranjanje psihičnega in fizičnega zdravja

- ergonomsko urejanje delovnih mest
- preventivno-rekreacijski zdravstveni pregledi
- razgovori po vrnitvi z bolniškega staleža
- obiski na domu
- delovanje ambulante prve pomoči

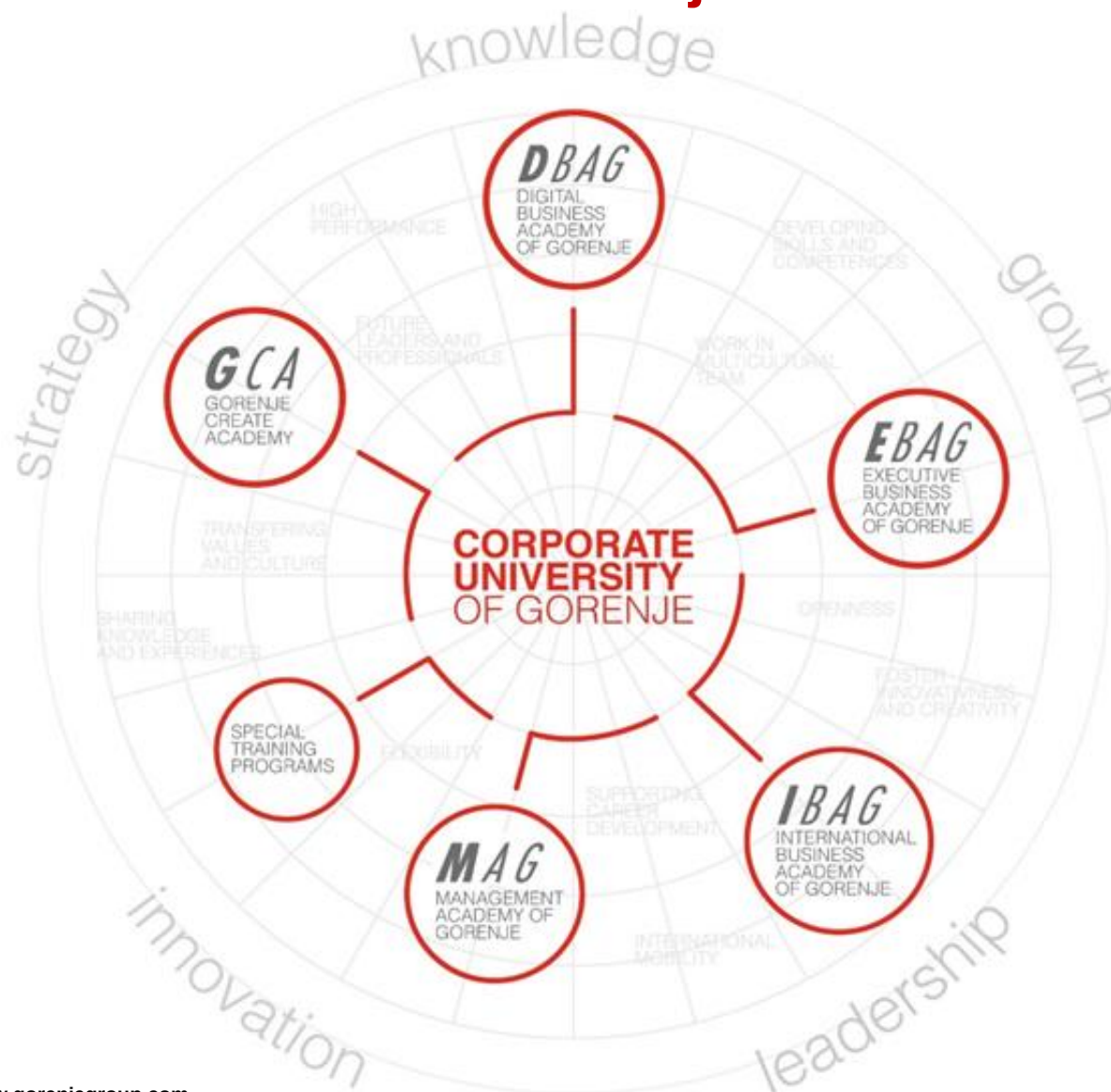


Skrb za zdravje v podjetju

- Informiramo in spodbujamo odgovorno ravnanja za lastno zdravje (članki v internem časopisu, zloženke: pravilne delovne drže, zdravstveno preventivni ukrepi, pomen zdrave prehrane, rednih gibalnih aktivnosti,...).
- Spremljamo in rešujemo invalidsko problematiko z iskanjem ustreznega dela primerne invalidom in starejšim delavcem.
- Preprečujemo nastajanje zdravstvenih težav, pogojenih z delovnimi obremenitvami, prisilno držo in rutinskim delom.
- Usposabljam neposredne vodje za delo s starejšimi.
- Izvajamo raziskave o delovnih pogojih in odnosih v delovnem okolju.



Korporativna univerza Gorenja



Izobraževanje in usposabljanje



povprečno število ur
na zaposlenega



povprečno število ur
na udeleženca



121.525 usposabljanj in
izvedenih ur izobraževanj



2.650
zaposlenih



60%
vseh zaposlenih

Skrb za razvoj kadrov

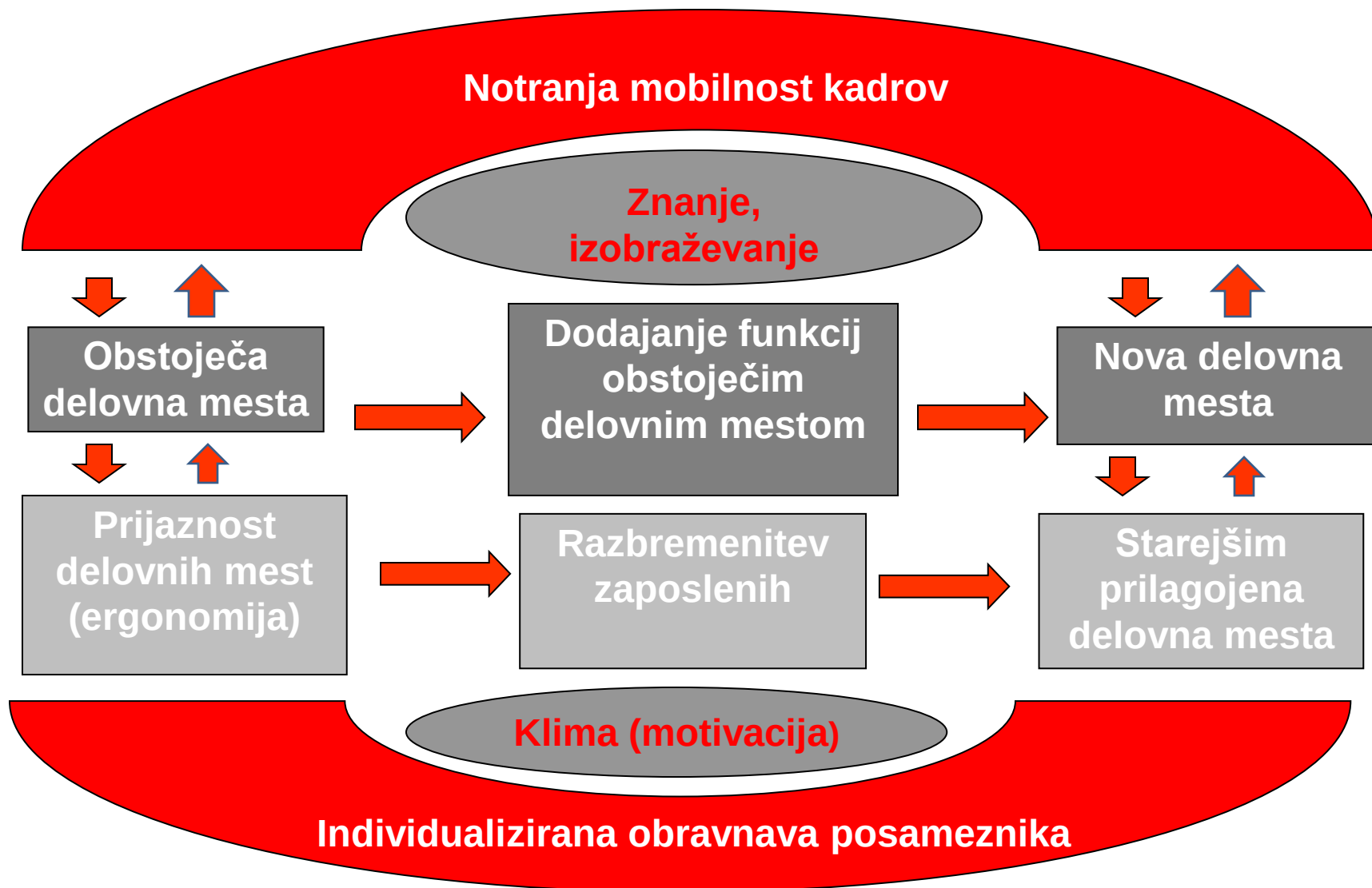
Komunikacija in povratna informacija

Načrtovanje nasledstev

Letni razgovori in razvojni načrti



Sistemski model ustvarjanja delovnih mest za starejše





**Hvala za vašo
pozornost!**