



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

Prilaganje podjetij na staranje zaposlenih

Prof. dr. Jože Ramovš

**Organizacija: Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje**

Ljubljana, 7. novembra 2017

Združenje za razvoj znanja





*“Evropa se danes sooča
z demografskimi spremembami,
ki so po svojem obsegu in teži
brez primere.”*

= uvodni stavek Zelene knjige EU o odzivu na demografske spremembe (2005), ki ima
naslov:

Nova solidarnost med generacijami



Demografska – prebivalstvena kriza

-

- Današnje krize: ekonomska, okoljska, energetska in demografska
- Problem (gr.) = križišče v boljši razvoj ali propadanje; kriza (gr.) = presoditi smer. *Stiska je največja energija*

*Če se "Evropa se danes sooča
z demografskimi spremembami,
ki so po svojem obsegu in teži
brez primere," (EU 2005)*

imamo občinske, nacionalne in evropska skupnost
pred sabo **ustvarjalni izziv**, ki je po svojem
pomenu in obsegu brez primere – da te
spremembe obvladamo za bolj celosten
osebnostni in družbeni razvoj na lokalni in svetovni
ravni – **enako podjetja**



Prebivalstvo na svetu, v Evropi in Sloveniji

- Evropa in Slovenija: po letu 1980 manjka tretjina rojstev za ohranjanje števila prebivalcev
- Azija, Afrika, Južna Amerika: nimajo sodobnih sistemov socialne varnosti, selitve v mesta in razkroj tradicije
- Dobre možnosti demografske krize: biološka razorožitev – mir, biološka upočasnitev stresnega pospeševanja, preusmeritev pozornosti v razvoj sožitja v družini, službi in družbi in s tem v razvoj človeške osebnosti

DEMOGRAFSKO STANJE

1. Rodnost je veliko prenizka (za tretjino) za naravno obnavljanje starajočega se prebivalstva.
2. Mlada generacija se težko vključuje v samostojno zaposlitev in družinsko življenje.
3. Srednja generacija zgodaj odhaja v pokoj.
4. Naglo narašča delež tretje generacije, zlasti 85 +, ki potrebujejo dolgotrajno oskrbo in nego.

+ 4 SOCIALNO ANTROPOLOŠKA DEJSTVA

5. Mlada, srednja in tretja generacija niso med seboj dovolj povezane, da bi razvijale medgeneracijsko solidarnost.
6. Družina čedalje težje oskrbuje stare onemogle družinske člane.
7. Človek evropske kulture ne doživlja, da je starost enako smiselna in vredna v človeškem življenju, kakor sta mladost in srednja leta.
8. Otežen je prenos osnovnih socialnih vrednot iz roda v rod (solidarnost, poštenost, delavnost in duhovnost).

+ 2 NOVI GOSPODARSKI DEJSTVI

9. Ekonomska kriza, meje gospodarske rasti ob uničevanju okolja in razslojevanju ljudi.
10. "Selitev narodov" v Evropo (begunci in emigranti).

OZN, SZO, EU, SLO – SE ODZIVAMO

- Evropske države so po letu 1995 sprejemale nacionalne sisteme za dolgotrajno oskrbo (Nemčija 1995)
- generalna skupščina OZN o staranju prebivalstva 2002
- SZO (WHO) Starosti prijazne skupnosti – mesta in občine 2005
- EU Zelena knjiga o odzivu na demogr. spremembe 2005
- Ekonomski in socialni svet OZN (UNECE): Leon 2007 (prej Berlin, pozneje Dunaj ...)
- SLO: nacionalni program 2006-10, Strategija dolgožive družbe 2017

ODLOČILNI NALOGI ZA REŠITEV DEMOGRAFSKE KRIZE

1. Humana in vzdržna dolgotrajna oskrba.
2. Gospodarski razvoj ob staranju delovne sile.

KLJUČ ZA OBE:

NAUČITI SE KOMUNICIRANJA IN SODELOVANJA

TRG DELA IN TRGOVINA V LUČI DEMOGRAFSKE KRIZE

- Staranje delovne sile (-, +)
- Nerazvita sposobnost za komuniciranje in sodelovanje (-, +)
- Doživljanje izkušenj in starosti kot nekoristnega – prvič v zgodovini je generacijsko obrnjen prenos znanja (-, +)
- Individualizem uživanja in varnosti – varno otroštvo in starost omogoča le urejena skupnost (-, +)
- Razmerje med trgom (profit) in socialno varnostjo vseh ljudi v skupnosti je zamegljen (-, +)

Staranje delovne sile – izziv za rešitve

- ❖ Priprava vseh zaposlenih na starost in medgeneracijsko sodelovanje
- ❖ Usposabljanje lastnikov in vodilnih o nujnosti in možnostih novih razmer za komplementarno sodelovanje med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi
- ❖ Usposabljanje menedžmenta za organiziranje in vodenje takih razmer



EDINA PERSPEKTIVA – SINERGIJA VSEH SIL

- 1. Lastniki**
- 2. Menedžment**
- 3. Zaposleni**
- 4. Sindikati**

**Informiranost vseh,
kakovostno usposabljanje vseh,
strokovno razvijanje modelov**



REŠITEV: UČENJE DOBREGA SODELOVANJA MED STAREJŠIMI IN MLAJŠIMI PRI DELU

- ❖ Medgeneracijsko? – Kaj so in zmorejo mlajši in kaj starejši zaposleni
- ❖ Sodelovanje = sinergično skupaj delati
- ❖ Delo?

Orodja za uspešno sodelovanje: metoda socialnega učenja VSI SMO UČITELJI IN VSI UČENCI – RAZLIKE NAS BOGATIJO

Neločljiv splet teorije in prakse o komuniciranju
(theoria sine praxis ..., butalski princip ...)



RAZVITI MODELI *Inštituta AT za gerontologijo in medgen. sožitje*

1. Poglobljena raziskava, kako se odzvati na staranje delovne sile v podjetju – stanje in dobre možnosti
2. Tečaj za vodstvo o organiziranju komplementarnega sodelovanja med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi
3. Tečaj za starejše zaposlene o kakovostnem delu v zadnjih letih zaposlitve in pripravi na kakovostno življenje v tretji tretjini življenja.



RAZISKAVA STANJA IN DOBRIH MOŽNOSTI

1. Vse ravni v podjetju: lastniki, menedžment, zaposleni; starejši, mlajši
2. Kaj potrebujejo, kaj zmorejo, kaj hočejo?
3. Kvantitativni podatki stanja (starost zaposlenih, trendi..) + poglobljena kvalitativna analiza
4. Specifični dejavniki tveganja (akutni problemi podjetja) + varovalni dejavniki (tradicija, znanje, priložnosti ...)



USPOSABLJANJE VODSTVA

- 1. Sodobna znanja o staranju na delovnem mestu**
- 2. Veščine za organiziranje učinkovitega vključevanja starejših delavcev v delovni proces**
- 3. Veščine za vodenje dobrega sodelovanja med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi**



USPOSABLJANJE STAREJŠIH ZAPOSLENIH

- 1. Spoznati staranje: ovire in možnosti (na delu in v ostalem življenju)**
- 2. Obdelati pretekle dobre in slabe izkušnje ter jih znati vgraditi v delovno in osebno življenje (vključno z večino kompostiranja)**
- 3. Načrt za naravno v prednostne možnosti in naloge v službi in ostalem življenju**



MENTORSTVO

– sinergija starostne izkušnje in mladostne prodornosti

- 1. Komplementarna kompatibilnost ali kompetitivna konkurenčnost generacij (igra z ničelno vsoto ali dodana vrednost)?**
- 2. Kdo je zmožen, kakšne razmere, kakšno usposabljanje ... (modelno uvajanje)?**
- 3. Tradicija z vajenci in mojstri (druge razmere: avtoritarna tradicija – enakost samozadostnih jazov ...)**



20. stoletje otroka je prešlo v
21. stoletje starih ljudi.

Kdo nam lahko naredi lepega?

Edino mi sami, v svojem
bivalnem in delovnem okolju