

# ZAZNAVE, ZAPOS LJIVOST, ZAPOSLOVANJE IN RAVNANJE S STAREJŠIMI OD 50 LET.



Ni ovira, je dobra izbira!

**Kaetrída**



## SPOROČILO ZA JAVNOST

**Podjetnica Karin Elena Sánchez, direktorica KAETRIDE, s projektnimi partnerji predstavila projekt 50+ Ni ovira, je dobra izbira! ter lansirala vseslovensko raziskavo na temo zaznav, zaposljivosti, zaposlovanja in ravnanja s starejšimi od 50 let.**

*Ljubljana, 13. februarja 2018: Na novinarski konferenci na Gospodarski zbornici Slovenije so pobudnica ter vodja projekta, Karin Elena Sánchez, direktorica KAETRIDE, in predstavniki treh projektnih partnerjev: mag. Jurij Snoj, generalni direktor Direktorata za trg dela in zaposlovanje pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, izr. prof. dr. Eva Boštjančič, vodja Katedre za psihologijo in organizacijo dela Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani ter Tomaž Kordiš, direktor Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele Krajine spregovorili o namenih in ciljih projekta ter lansirali vseslovensko raziskavo, s katero bodo pri lastnikih, direktorjih, članih uprave, kadrovskih strokovnjakih ter zaposlenih in brezposelnih 50 in večletnikih preverili zaznave, zaposljivost, zaposlovanje in ravnanje s starejšimi od 50 let. Vsi prisotni enotni: «Na generacijo 50+ je zaradi demografskih sprememb - podaljševanja življenjske in delovne dobe ter oživiljenega gospodarstva - potrebno še kako računati. O starejših obstajajo številni stereotipi, ki pa so brez realne osnove. Generacija 50+ ima številne prednosti, ki jih je mogoče izkoristiti skozi medgeneracijsko sodelovanje, načrtno delo s starejšimi za razvoj in krepitev njihovih kompetenc ter prilagoditvijo delovnih mest. Pri zaposlovanju ni pomembna starost, zato od starosti h kompetencam, od stereotipov k prednostim, od izključevanja k vključevanju.*

Projekt je nastal na pobudo podjetnice Karin Elena Sánchez iz KAETRIDE, ki je v letu 2017 okrog sebe zbrala 8 projektnih partnerjev: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Filozofsko fakulteto Univerze v Ljubljani, Gospodarsko zbornico Dolenjske in Bele Krajine, Društvo kadrovskih delavcev Dolenjske in Bele krajine, Statistični urad Republike Slovenije, Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije ter RM design d.o.o. Ključni cilji projekta, kot jih je predstavila Karin Elena Sánchez, so predstaviti obstoječe stanje o zaznavah starejših s strani delodajalcev, predstaviti pričakovane učinke demografskih sprememb na zaposlovanje in ravnanje s starejšimi zaposlenimi, ozavestiti prednosti in priložnosti delovne sile, starejše od 50 let, izmenjati dobre prakse na področju zaposlovanja starejših od 50 let ter spodbuditi ključne akterje k dejavnim premikom na področju zaposlovanja generacije 50+.

V Evropi se rojeva vse manj otrok, povečuje pa se delež starejših. To velja tudi za Slovenijo, saj se danes letno v povprečju rodi 10.000 manj otrok kot pred 50-imi leti. Če je bilo v Sloveniji leta 2012 starejših od 65 let 16, 8 % vseh prebivalcev, bo leta 2060 že skoraj 30 % vseh prebivalcev naše države starih 65 let ali več. Pričakovana življenjska doba danes znaša 83 let za ženske in 77 let za moške. Staranje delovne sile ter vedno večji delež starejših prebivalcev pa ne postavlja pod vprašaj le vzdržnosti obstoječega pokojninskega sistema in trg dela, marveč tudi socialno politiko, oblike medgeneracijske solidarnosti in zaposlovanja ter ravnanja z zaposlenimi. Raziskave kažejo, da se bo delež starejših delavcev v prihodnjih desetletjih še povečeval. Med letoma 2010 in 2013 se je starostna skupina 55–64 v Evropski uniji povečala za približno 16,2 % in predstavlja že kar 10 milijonov evropskih prebivalcev. V drugih starostnih skupinah je opazen trend zmanjševanja.

Z izzivi vedno starejšega prebivalstva se soočamo tudi v Sloveniji. V letu 2000 smo v primerjavi z EU še imeli višji delež mladih (15–29 let) in nekoliko nižji delež starejših (65 let in več). Leta 2020 bo slika obrnjena – delež mladih bo pod povprečjem EU, delež starejših pa nad njim.

V Sloveniji se vsako leto upokoji 30 tisoč ljudi, na trg dela pa pride le 20 tisoč mladih. Že leta 2025 naj bi bil vsak četrti Slovenec na delovnem mestu starejši od 55 let. Po mnenju mag. Snoja je pomembno, da se demografskim spremembam prilagodijo vsi; delodajalci so odgovorni, da prilagodijo delovna mesta različnim starostnim skupinam in nenehno razvijajo kompetence vseh starostnih skupin

# ZAZNAVE, ZAPOS LJIVOST, ZAPOSLOVANJE IN RAVNANJE S STAREJŠIMI OD 50 LET.



Ni ovira, je dobra izbira!

**Kaetrida**



zaposlenih. Zaposleni pa se moramo zavedati, da bo potrebno delati dlje. Slovenec v povprečju dela 34 let, Šved pa 41 let. Ker se življenjska doba podaljšuje, se podaljšuje tudi delovna aktivnost. Slovenci smo bili po delovni aktivnosti generacije 55 - 64 med vsemi članicami Evropske Unije do leta 2016 na zadnjem mestu, manj delovno aktivnih v tej generaciji je danes le v Grčiji. Podatek, da je v Sloveniji delovno aktivnih le 35 % predstavnikov te generacije, je zaskrbljujoč, še posebno, če ga primerjamo z najuspešnejšo Švedsko; tam je delovno aktivnih kar 74 % ljudi v starosti med 55 in 64 let. Mag. Jurij Snoj je prepričan, da je eden izmed razlogov za tako nizko delovno aktivnost starejših v Sloveniji tudi ta, da delodajalci izkoriščajo Zavod RS za zaposlovanje kot most med zaposlenostjo in upokojitvijo; tako delavci v Sloveniji zelo pogosto preživijo zadnji dve leti pred upokojitvijo na Zavodu RS za zaposlovanje.

Svetovno in tudi slovensko gospodarstvo se je nedvoumno postavilo na noge. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj je v jesenski napovedi za leto 2017 predvidel 4,4-odstotno rast bruto domačega proizvoda, v letu 2018 pa bo gospodarstvo raslo po 3,9 % stopnji. V letu 2017 sta bila ključna dejavnika rasti visoka rast izvoza in vpliv dinamike državnih investicij. V prihodnjih letih bodo na gospodarsko rast postopoma vedno bolj vplivali demografski dejavniki. Življenjska doba se podaljšuje, delali bomo vedno dlje. Časi, ko so delodajalci z lahkoto dobili delavce, so nepreklicno minili. Pomanjkanje določenih profilov je marsikje delodajalce spodbudilo, da so začeli razmišljati, da bi jih vzgojili sami iz obstoječih delavcev. Pri tem starejši niso izvzeti. Tomaž Kordiš z GZDBK zelo dobro pozna stisko delodajalcev, ki ne morejo dobiti ljudi za delo. Potrebno je razlikovati velika in srednje velika podjetja od majhnih in mikro podjetij, kjer je lastnik in direktor hkrati tudi kadrovik. V naslednjih petih letih bo na trgu dela zmanjkalo 50.000 ljudi, zato je nujno, da podjetja načrtno razvijajo kompetence vseh zaposlenih; pomembno pa je tudi ozaveščanje pomena razvoja kadrov.

O starejših (delavcih) obstaja tudi zelo veliko stereotipov - proces pripisovanja lastnosti posameznikom na osnovi njihove skupinske pripadnosti; veliko je negativnih. Toda številne raziskave po vsem svetu so potrdile, da imajo starejši številne prednosti pred mlajšimi. Po raziskavah in izkušnjah dr. Eve Boštjančič s Filozofske fakultete imajo starejši zaposleni kar nekaj prednosti pred mlajšimi: so čustveno stabilni in zreli, zelo delovni, zvesti, imajo širšo socialno mrežo, so modri, preudarni z veliko izkušenj pa tudi bolj umirjeni. Ker pa delo kot vrednota ni cenjeno, začnejo hitreje razmišljati o upokojitvi. Zato je tako zelo pomembno, da je delavec, ne glede na svojo starost proaktiven, da ne pričakuje samodejnega napredovanja. Pomembno je, da samoiniciativno vlaga vase; vsako usposabljanje namreč ne pomeni samo strokovne, marveč tudi osebnostno rast. Zato je pomembno, da je starejši delavec tudi samozavesten in se zna pri delodajalcu prodati. Na tem področju starejšim manjka samozavesti.

Raziskovalca iz Irske, Naegele in Walker, avtorja priročnika dobrih praks upravljanja s starejšimi, sta že 2006 zapisala: »Staranje delovne sile je sporno vprašanje vitalnega pomena za vsakogar v Evropski Uniji. Bodoča gospodarska rast, konkurenčnost in učinkovitost bodo vedno bolj odvisni od tega, kako učinkovito bodo delodajalci izkoristili starajočo se delovno silo... Staranje in zmanjševanje delovne sile v naslednjih dveh desetletjih kliče po novem pristopu za upravljanje staranja tako na delovnem mestu, kot na področju ekonomske in socialne politike. Tisti, stari 50 let in več že sedaj predstavljajo 1/5 delovne sile; kmalu se bo to razmerje dvignilo na 25 %.«

Izkušnje kažejo, da delodajalci po navadi čakajo, kaj bo v zvezi z zaposlovanjem in ravnanjem s starejšimi naredila država. Dejstvo pa je, da lahko delodajalci sami naredijo marsikaj. Mag. Jurij Snoj delodajalcem priporoča, da zagotovijo višjo kompetentnost svojih zaposlenih, naloga države pa je, da sistemsko in načrtno izvaja ukrepe za višanje kompetenc brezposelnih ter zagotavlja spodbude delodajalcem za zaposlitev starejših od 50 let. Med številnimi ukrepi, ki jih že izvaja država, so: oprostitev prispevkov za socialno varstvo, davčna olajšava za zaposlovanje brezposelnih, javni razpis za sofinanciranje projektov podaljševanja delovne aktivnosti in zmanjševanja odsotnosti z dela, usposabljanje na delovnem mestu 2017/2018, program Aktivni do upokojitve, Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI). Prav v okviru slednjega programa so na voljo številne delavnice in usposabljanja za kadrovske strokovnjake in direktorje podjetij za dvig njihovih kompetenc za načrtno delo s starejšimi.

V okviru projekta 50+ - Ni ovira! bo izvedena tudi vseslovensko raziskavo o zaznavah, zaposljivosti, zaposlovanju in ravnanju s starejšimi od 50 let. Dr. Eva Boštjančič, vodja raziskave, je na kratko povzela njene ključne cilje: Preveriti % zaposlenih starejših delavcev v organizacijah, kdo je po mnenju

# ZAZNAVE, ZAPOS LJIVOST, ZAPOSLOVANJE IN RAVNANJE S STAREJŠIMI OD 50 LET.



Ni ovira, je dobra izbira!

**Kaetrída**



delodajalcev star, kakšne so zaznave (stališča/stereotipe/predsodke) delodajalcev do (zaposlovanja) starejših delavcev in kakšna je njihova pripravljenost za zaposlovanje starejše populacije. Cilj je tudi raziskati, katere ukrepe za ravnanje s starejšimi zaposlenimi uporabljajo delodajalci, kakšne so ovire za zaposlovanje starejših ter koliko in v katera izobraževanja in usposabljanja starejših vlagajo delodajalci. Raziskava je namenjena generaciji 50+ ter direktorjem in kadrovskim strokovnjakom. Na temelju temeljite analize bo nato pripravljen načrt ukrepov in rešitev za podporo podjetjem in organizacijam za načrtno delo s starejšimi. Povezave do anketnih vprašalnikov so dostopne na naslednjih povezavah:

MNENJE DIREKTORJEV IN KADROVSKIH STROKOVNJAKOV O ZAPOSLOVANJU IN RAVNANJU S STAREJŠIMI: <https://www.1ka.si/a/155064> in ZAPOS LJIVOST IN ZAPOSLOVANJE PO PETDESETEM - IZZIVI IN PRILOŽNOSTI NA TRGU DELA: <https://www.1ka.si/a/155910>.

Po mnenju Tomaža Kordiša, ki se je že srečal z abrahamom, starost ni ključna pri izbiri sodelavcev ali poslovnih partnerjev, najpomembnejše so kompetence in to, da država omogoči postopen prehod v upokojevanje, podobno kot to pozna Danska; ko delavec dela npr. samo štiri ure, ostale štiri ure pa sofinacirane s strani države.

V okviru projekta je možno pričakovati še številne aktivnosti, za začetek vseslovensko interaktivno ter izkušnjsko konferenco z mednarodno udeležbo, o katerih bo obveščena tudi javnost. Prav tako pa bodo v javnosti predstavljene ugotovitve raziskave.

»Če nam je vseč ali ne, bo na starejše od 50 let treba še kako računati, zato je najbolje, da se osredotočimo na njihove prednosti; predvsem pa, da že danes začnemo aktivno delati na razvoju kompetenc prihodnosti tistih, ki bodo 50 let stari čez 10, 20 ali celo 30 let,« je povzela pobudnica in vodja projekta Karin Elena Sánchez, novinarsko konferenco pa sklenila z naslednjimi mislimi, ki posebljajo poslanstvo projekta *50+ Ni ovira, je dobra izbira!*: Od stereotipov k prednostim. Od starosti h kompetencam. Od izključevanja k vključevanju.

Več informacij in oseba za posredovanje informacij:

## **Karin Elena Sánchez**

Direktorica in pobudnica ter vodja projekta  
KAETRIDA Poslovno svetovanje, izobraževanje in moderiranje

Tel: 01 521 22 01

Mobi: 051 311 510

[karin.elena.sanchez@kaetrída.eu](mailto:karin.elena.sanchez@kaetrída.eu)

**Kaetrída**



in projektni partnerji:



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



REPUBLIKA SLOVENIJA  
STATISTIČNI URAD



DRUŠTVO ZA  
KADROVSKE DEJAVNOST  
DOLENJSKE in BELE KRAJINE