

Odsev starajoče se družbe pri delu



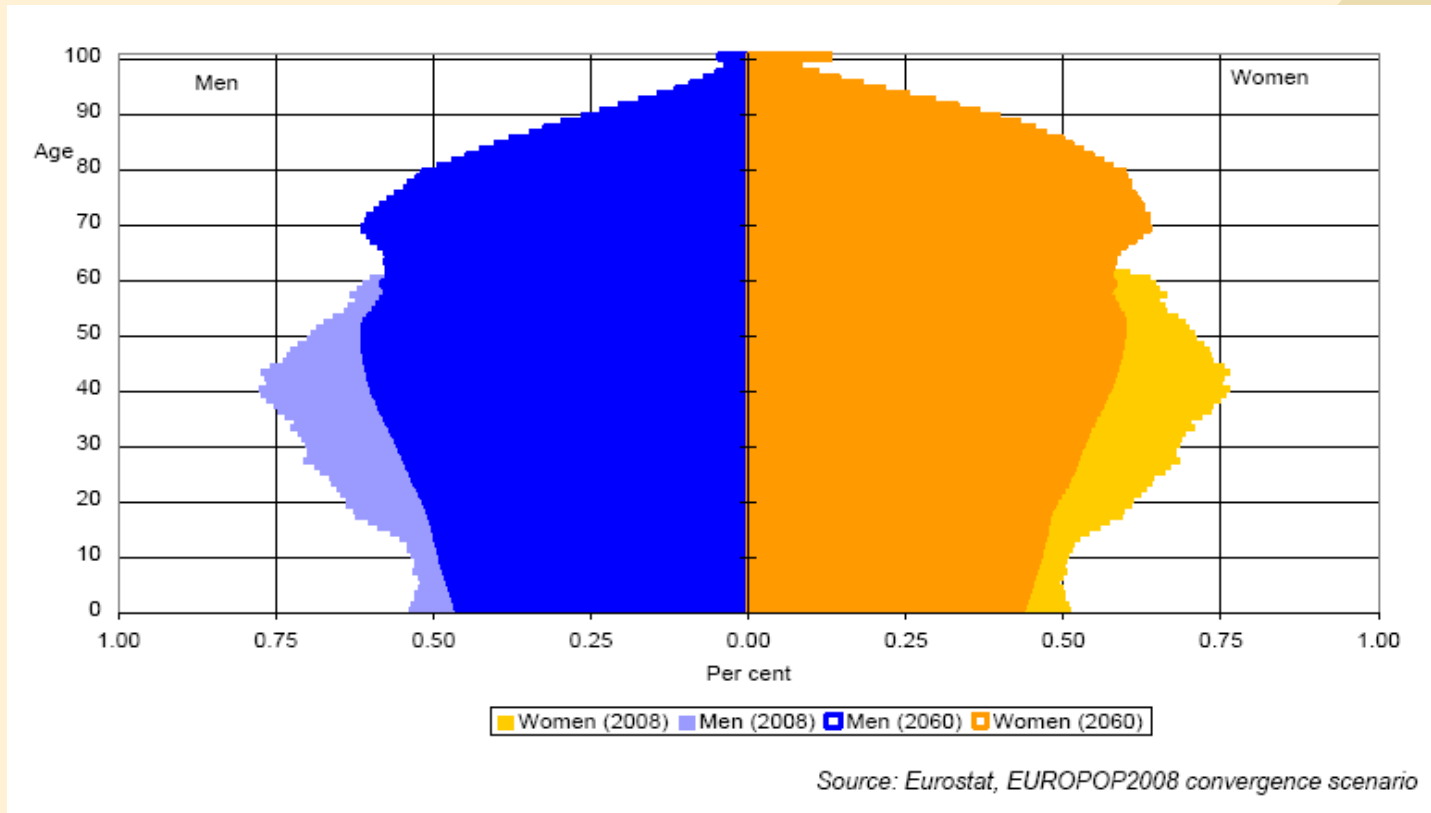
Mag. Sergeja Planko

Portorož, 6.3.2019

PARTNER  TEAM
management consulting



DEMOGRAFSKA DEJSTVA



V Sloveniji bo 2023 vsak četrti zaposleni starejši od 55 let.

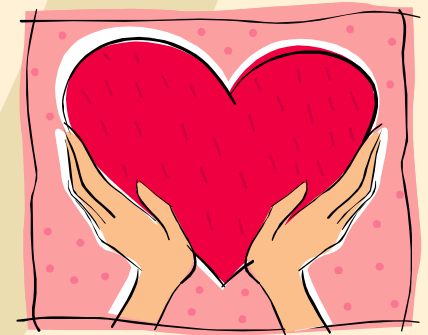
STARANJE PREBIVALSTVA IN VPLIV NA ORGANIZACIJE



PARTNER  **TEAM**
management consulting

Starejši zaposleni – strošek, ali neizkoriščen potencial v organizaciji?

Psihološke pogodbe....



STEREOTIPI O STAREJŠIH

Najpogostejši stereotipi, ki se pojavljajo za starejše zaposlene pri delu:

- » se teže in počasneje učijo,
- so manj motivirani,
- manj ustvarjalni,
- manj produktivni,
- manj fizično zmogljivi,
- manj prilagodljivi za spremembe,
- se teže naučijo novih nalog,
- so senilni,
- pogosteje bolni in zato odsotni z dela,
- za organizacijo so dražji,
- imajo tehnično zastarela znanja,
- težko se odzivajo na zahteve mlajših nadrejenih«.



Vaja 1: Stereotipi v praksi

Ali so pri vas stereotipi živi? Kateri so najpogostejši?

Kako se to odraža pri delu?

Kako bi jih lahko raztopili?



Različne generacije pri delu

generacija področje	Baby boom	X	Y
Delovni stili	Preferirajo delo v timih, redne sestanke in natančna navodila z delo.	So neodvisni in rajši delajo individualno.	Pomembna jim je jasna struktura pristojnosti in odgovornosti, blizu jim je coaching in mentorski in timski način dela.
Način komuniciranja	Najpomembnejša jim je medosebna komunikacija.	Pričakujejo ažurno, tekočo komunikacijo, preko maila, telefona.	Blizu so jim komunikacijski načini najsodobnejše komunikacijske tehnologije.
Pričakovan način povratnih informacij in pohval	Pričakujejo povratne informacije v okviru letnih razgovorov in ob napredovanju v uradne nazive.	Pričakujejo redne povratne informacije kot potrditev ustrezne smeri proti doseganju zastavljenih ciljev	Za dobro opravljeno delo, pričakujejo takojšnje pohvale.

Različne generacije pri delu

generacija področje	Baby boom	X	Y
Odnos med zasebnim in profesionalnim življenjem	Verjamejo, da je trdo delo tisto, ki prinese uspeh, zasebno plat prilagodijo profesionalni.	Cenijo ravnovesje med zasebnim in profesionalnim življenjem.	Kariera jim je zelo pomembna, vendar pričakujejo fleksibilnost v načrtovanju časa, ki jo omogoča sodobna tehnologija.
Reakcije na konfliktne situacije	Pomembno jim je sporazumno reševanje konfliktov.	Konflikte želijo razrešiti takoj in neposredno.	K reševanju konfliktov pristopijo z v šoli, naučenim pristopom Obvladovanja konfliktov.

Vaja 2: izzivi medgeneracijskega vodenja in sodelovanja

Ali se soočate z izzivi vodenja različnih generacij?

Kako pristopate k vodenju različnih generacij?

Katere so močne točke starejših in katere mlajših sodelavcev.



Katalog ukrepov za upravljanje starejših zaposlenih



PODROČJE: VAROVANJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA

Nagrada SPA

Vadimo doma

Zdravo staranje

Več krajših odmorov

Športno aktivni skozi celo leto

Obisk specialista

Skupaj do diagnoze

Prijazen povratek na delo

Individualni zdravstveni programi

Telovadba na delovnem mestu

Fizioterapevt na delu

Strokovnjak svetuje

Prilagojena prehrana

Individualne fizioterapije



PODROČJE: ERGONOMIJA, PRILAGODITEV DELA IN D.ČASA

Čas zame

Parkiraj tukaj

Optimalna glasnost

Prožno delo

Dobra osvetlitev

Prerazporeditve

Stojim ali sedim

Bližnja lokacija

Priporočila nabavni službi

Delo na domu ali z oddaljene lokacije

Po meri oblikovani vložki za obutev

Preglednejše ikone in večja pisava

Razbremenitev ob delovnih konicah

Rotacija delovnih mest in delovnih nalog



PODROČJE: KADROVSKI RAZVOJ, KOMPETENCE IN USPOSAB.

Izvajanje strategij vseživljenjskega učenja

Usposabljanje za notranjega trenerja

Uresničitev želje po izobraževanju

Generacijska komplementarnost

Pridobivanje kompetenc

Vozim varno

Razvojni načrti

Vprašajmo zaposlene

Letni razgovor z vodjo



PODROČJE: MEDGENERACIJSKO POVEZAOVANJE IN OZAVEŠČANJE

Mentorski sistem

Druženje povezuje

Zemljevidi znanja

Promocija vloge posameznih generacij

Zavedanje pomena starejših sodelavcev

Spodbujanje medgeneracijske solidarnosti

Bodimo ozaveščeni o upravljanju starejših zaposlenih

Mentor povezuje

Obratno mentorstvo

Glasnik aktivnega staranja

Skupaj zmoremo

Izmenjevalnica izkušenj

Učinkovitejši v paru

Kava modrosti



PODROČJE: VKLJUČENOST IN ZAVZETOST

Intervju/video s starejšim sodelavcem

Vključeni pri načrtovanju strategij in spodbud

Medgeneracijske značilnosti

Cenimo zvestobo in pripadnost

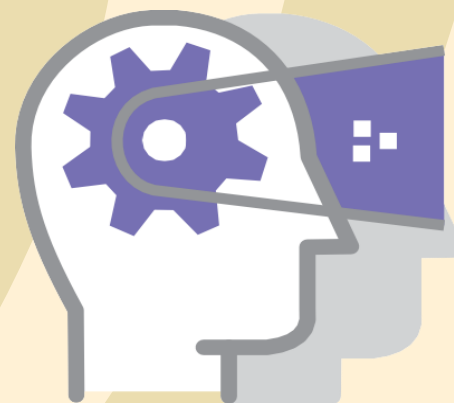
V tvoji koži

Skupaj na poti

Zimzeleni klubi

Babi in dedi v službi

Ambasador podjetja



**PRIMERI IZ PRAKSE O USPEŠNO IZVEDENIH UKREPIH
S PODROČJA
UPRAVLJANJA STAREJŠIH ZAPOSLENIH ?**



“Mladost ni eno od življenjskih obdobj, temveč stanje duha. Mladost je izraz volje, zmožnost spoznavanja in moč občutkov. Predstavlja zmago poguma nad strahopetnostjo, zmago želje po avanturi nad udobnim življenjem. Človek ne postane star, ko doseže določeno število let. Človek postane star, ko izgubi svoje ideale. Leta sicer puščajo sledi na obrazu, izguba idealov pa pušča sledi na duši. “ Mark Avrelij

Za vas smo dosegljivi:

sergeja.planko@partner-team.si

