

Operativna delavnica – izhodišča in uvod

Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI)

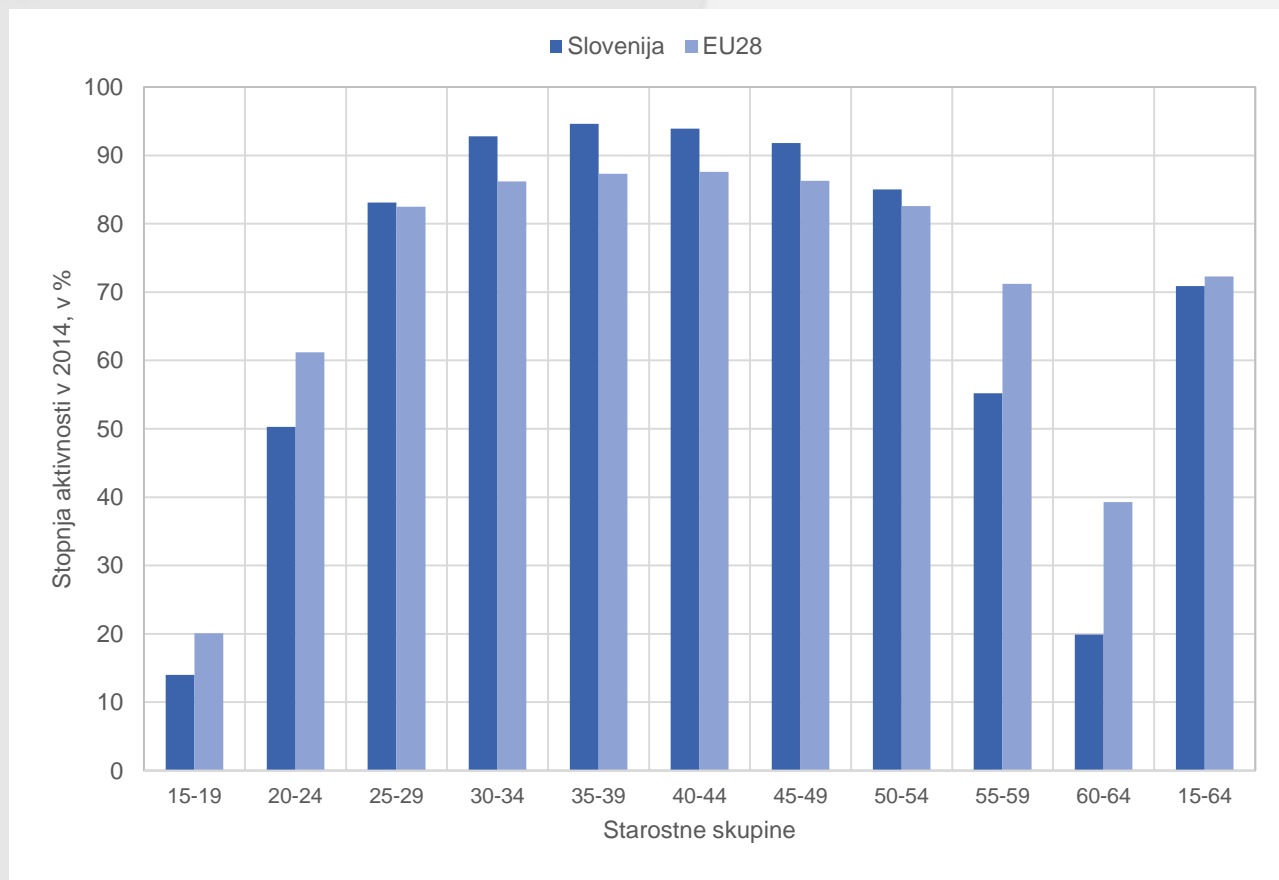
10. (Laško) in 11. (Ljubljana) maj 2018





DELOVNA AKTIVNOST

Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU, v 2014



- Značilnosti trga dela v Sloveniji?
- Podaljšuje se pričakovana življenjska doba



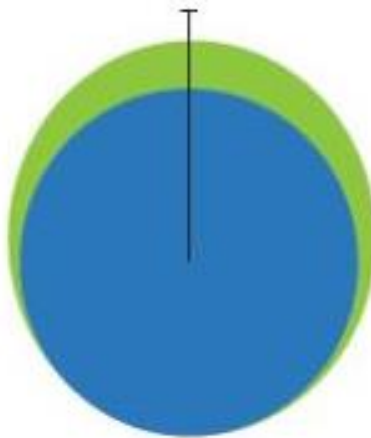
Demografske spremembe

25.000 manj



0-19 let

175.000 manj



20-64 let

140.000 več



65+

● 2030

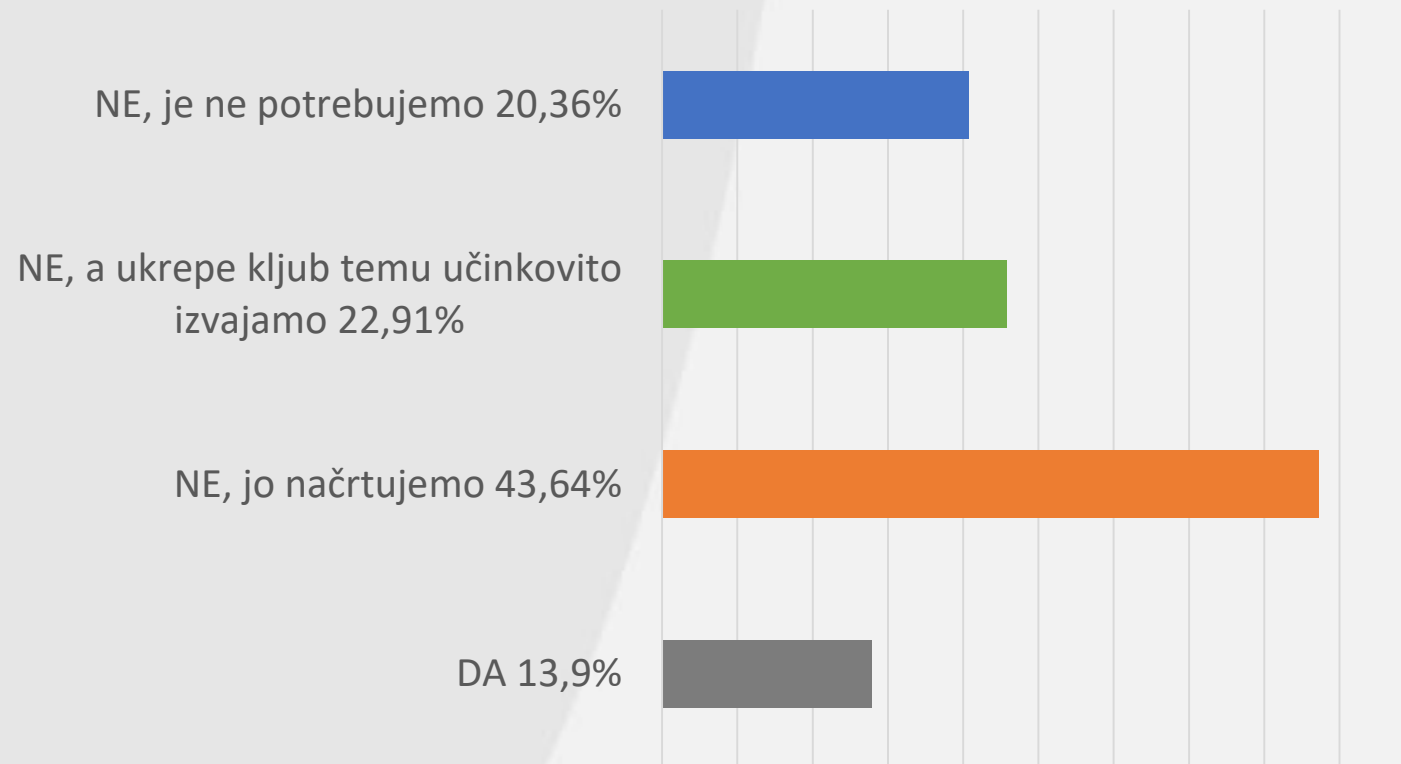
● 2016

Vir: Umar

- Čez pet let bo **vsak četrti zaposleni starejši od 55 let**;
- Vsako leto na trgu dela **10.000 zaposlenih manj**;
- Za leto 2018 se pričakuje 17 % rast zaposlovanja – med najvišjimi na svetu!
- Eden od odgovorov na demografske izzive dolgožive družbe se **skriva v potencialu starejših zaposlenih**.



Delež organizacij s strategijami/ukrepi za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih



Anketa ob prijavi na 5. konferenco o razvoju kadrov „Skupaj nad izzive jutrišnjega dne“ 24. - 25. 5. 2017,
Vzorec: 275 udeležencev





NAMEN DELAVNICE

- Kakšna je vloga prejemnikov sredstev?
- Kakšna je vloga svetovalnih podjetij?
- Namen današnje delavnice?
- Izhodišča za pripravo strategije?





Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih

KATALOG UKREPOV ZA UČINKOVITO UPRAVLJANJE STAREJŠIH ZAPOSLENIH



POVZETEK

Demografske projekcije in staranja prebivalstva nam kažejo četa opozarjajo, da se bomo morali prijaviti, saj se bo kazal v posamezniku najtežje delovne sta in podaljševanja uporabljene doba, sili nam, gostimo in naših.

Navedene razmere bodo imele veliki vpliv tudi na kadrovske politike v podjetjih. Strategije ravnanja z zaposlenimi v podjetjih bo morala imeti vsebovati načrt učinkovitega upravljanja starejših zaposlenih. To je kompleksen izziv, saj se nanjo na ustrezno ravnanje z gledajo delodajalca, kot tudi na zavzeto in aktivno vedenje starejših zaposlenih. Problematika se globoko dotika vrednotnega sistema ter kulturnošila, odnosa do staranja, katerega ima v modernih družbenih stajih precej vpliva.

Z ankovanjem kataloga ukrepov smo poskušali razložiti in zvovalnim kadrovskim razvojnim strategij v podjetjih okrajati vnanje načrtno upravljanje starejših zaposlenih v podjetjih. Predlagani ukrepi se navezujejo na ključna vplivna področja (1. promocija in varovanje zdravlja, 2. ergonomija, prilagoditev dela in delovnega časa, 3. kadrovski razvoj, kompetence in usposabljanje, 4. medgeneracijsko povezovanje in izazivanje ter 5. zavzetost in vključenost), pri katerih se zahteva načrtno upravljanje starejših zaposlenih. Ob naboru predlaganih ukrepov se predstavlja izbrane dobre prakse iz Slovenije in tudi drugih evropskih evropskih držav. Dobra praksa iz evropskih podjetij nam kažejo, da je mogoče z veliko dobnimi voje in zavzetostjo za spremembe vseh vplivnih ter močno sredstvomoznostjo postopno premisliti naše tudi na tem področju.

SUMMARY

For a long time, we have faced aging of population seriously, strategically, as item of the lack of our prolongation of the world.

These circumstances will hit in companies. The strategy of management of employees in companies will include how to manage the old and active behaviour from a strategic point of view, which is mostly not value.

By working on catalogue issues, we are attempting of HR development strategy to implement strategic issues in organizations.

The suggested measures (1. Promotion and health and adjustments to work environment, cooperation, etc), for which the strategies is required.

The suggested measures also from Slovenia and other are from companies engagement with change strong awareness, there is this area.

- I. Promocija in varovanje zdravlja
- II. Ergonomija, prilagoditev dela in d
- III. Kadrovski razvoj, kompetence in i
- IV. Medgeneracijsko povezovanje in i
- V. Zavzetost in vključenost

28

Stojim ali sedim

Opis ukrepov in osmeritve za upravljanje

Delovni proces se načrtuje in organizira tako, da zaposleni on čega ali stoječega dela. Na to način zaposleni sami določajo, kaj najbolj uspeha. Takšen pristop je pozitiven predvsem z vidika: obzorem pa se minimizirajo pritiska drža in enakih ponavljanju; lagoditev delovnega procesa in nakup/zamerjavo kakšnega de se najpogosteje uporabljajo stoječe delovne postaje. Priporočil podoben posrtež starja in opravi študijo, katere delovna me nadgradilo s pomočjo stoječe delovne postaje ali drugega sreda kadra, ki bi imel dovolj znanja za tovrstno presojo, je pomembn usposobljen strokovni kader. Ob spremembi je potrebno ustrezni bodo detali na izbožšan račni.

Namen ukrepa: Zaposlene spajati delovni proces.

Pričakovani učinki: Ukrep se nanalo na vsa področja izena, nato postane vira uspeha!

Čljuje podobajalne: Starejši zaposleni, ki upravlja stoječe ali sed

Vrednotenje glavnobučstvenost: Finančno vstop lahko vodi med zdravstveno, ukrepa Nivkup npr. stoječe postaje predstavlja žet.

Predvideni učinki: Lažje delo zaposlenih, večje produktivnost in i



Nabor ukrepov | III. Kadrovski razvoj, kompetence in usposabljanje

PRIMER DOBRE PRAKSE



Zavarovalnica Triglav

V okviru priprav na program je bila uvedena tudi ukrepi za temo medgeneracijsko povezovanje

ZAVAROVALNICA TRIGLAV, d. d. – Medgeneracijsko zedinovanje

V Zavarovalnici Triglav se s sistemom medgeneracijskega zedinovanja prikladi že v letu 2011, po sprejetju novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – v prikladi, da bo medgeneracijsko zedinovanje v prikladi zaimi zveščevanja starostne meje upokojenosti zaposlenih prispeva v zavarovalniško delovno sta in sponoženo starostno strukturo zaposlenih.

Ob izvedenju prikladih sprememb je bil v prvi polovici leta 2012 sprejet programski dokument **Medgeneracijsko zedinovanje – zedinovanje generacij v Zavarovalnici Triglav**, kjer so opredeljeni dolgoročni vidiki procesa staranja zaposlenih z oblikovanjem načrtov. V okviru priprav na program je bila uvedena tudi anketa na temo medgeneracijskega zedinovanja, ki je bila zavarovalnici v pomoč pri načrtovanju ukrepov.

Načrtovani cilji: Ki jim Zavarovalnica Triglav sledi na področju medgeneracijskega zedinovanja, so:

- spremljanje organizacijske kulture v smislu zavzetosti, ki se v podjetniškem delovnem dobo spreminja starostna struktura zaposlenih in priprava zaposlenih vodil generacij na te spremembe,
- priprava vodil na delo z starostno realnostmi skupinskih zaposlenih – izboljševanje vodil,
- vključevanje vodil v razvojne strokovne usposabljanje vodil, delovne učinkovitost in zavzetost zaposlenih,
- pripravo vodil na delo z aktivno sodelovanjem v izboljševanju vodil vodil generacij ter povečevanje generacij v učinkovite število.

V okviru aktivnosti za delo z delovno kulture je vključenih več skupin in skupin:

- vodstvo (delo in načrta vodil),
- zaposleni in vodstvo pri delu,
- izboljševanje in usposabljanje,
- medsebojno.

Deset je bilo izvedeno ali poteka realizacije aktivnosti iz programa:

- v letu 2013 sta bili izvedeni dve pilotni delavnici, ki sta s staranje in učinkovito zedinovanje med različnimi in starostno na delovnem mestu in vključevanje vodil na učinkovitejšo delo v starostno zaposlenosti, ki sta bili v letu 2014 uvedeni v nabor internih izboljševanj,
- v letu 2014 je bil uveden na področju prodaje z izvedbo delavnic o avtorskih zaposlitvenih možnostih za starejšo zavarovalno zaposlenih v študij. Na temo izazivanja zaposlitvenih možnosti za starejšo zavarovalno zaposlenih so v 2013 izvedli tudi delavnice Design Thinking delavnice.

Medgeneracijsko zedinovanje je tema številnih postopkov in konferenc, prav tako je tematično obravnavano tudi v okviru programa Promocija varnosti in zdravja pri delu. V okviru programa izaja PK, ki je v Zavarovalnici Triglav namenjen področju delovnih uspešnosti, so isto uvedli tudi različni delovni in – in se medgeneracijsko zedinovanje.

V Zavarovalnici Triglav staranje je tema, da bi bil zaposleni zdrav, zadovoljen in zavesti, da se v delovnem okolju izpolni vlogo in pomen promocije zdravja in vključenosti med zaposlenimi, spodbujanje medsebojnega povezovanja generacij, izboljševanje in medsebojno povezovanje, predvsem pa medgeneracijsko zedinovanje, stajalci so realizirano.

27. aprila 2015 je Zavarovalnica Triglav prejele evropsko priznanje Oblikovano sta za zdrava delovna mesta – so delno prispele na področju varnosti in zdravja pri delu 2014-2015. Sestveni del delovne prakse je vključen program Zavarovalnica Triglav, ki s kulture so se pridružili Evropi, je tudi medgeneracijsko zedinovanje.



DELAVNICE ZAVZETI ASI:

- od marca do oktobra 2018, izvedba 12 delavnic v več slovenskih krajih
- namenjene **vodstvenemu kadru, managerjem, direktorjem enot, kadrovskim managerjem, kadrovikom** in ostalim zainteresiranim
- vsebine **osredotočene na sodobno upravljane starejših zaposlenih**: spoznavanje konceptov aktivnega staranja, menedžment medgeneracijskih razmerij, prepoznavanje motivov, potreb, in vrednot starejših zaposlenih, fleksibilne oblike organizacije dela in oblikovanje delovnih mest za starejše itd.

Se izziva starajočih se zaposlenih zavedate?
Želite vzpostaviti pozitivno starostno kadrovsko politiko?
Vaši zaposleni so lahko kljub letom še vedno zavzeti ...

**DELAVNICE
ZAVZETI ASI**

AKTUALNE KADROVSKE VSEBINE / PRAKTIČNO NARAVNANE / PRIZNANI STOKOVNJAKI / PO VSEJ SLOVENIJI





ASI spletni portal

ASI Info točka



E-NOVICE

Prijava na e-novice:

E-pošta

Pošlji

Info točka ASI

Za pridobivanje informacij in krajša svetovanja s področja upravljanja starejših zaposlenih vam je na voljo informacijska točka.

- Sreda in petek od 9.00 do 12.00
- 01 43 45 878
- asi@sklad-kadri.si
- www.zavzeti.si





Hvala za pozornost!

mag. Andraž Banfi

andraz.banfi@sklad-kadri.si

01 434 10 87

www.zavzeti.si; www.sklad-kadri.si

