**O starejših zaposlenih kroži veliko stereotipov – pa je vse res?**

Staranje ni bolezen, je biološki proces sprememb, ki se začne že ob rojstvu. Proces staranja pomeni, da ljudje pri 50 ali 60 letih morda nimajo enakih fizičnih sposobnosti kot so jih imeli pri 25 ali 30 letih. V primeru večine delovnih mest lahko z nekaj prilagoditvami starejši zaposleni svoje delo zelo dobro opravljajo. Pri nekaterih vrstah dela se lahko tudi njihova delovna učinkovitost pri 60 in 70 letih še izboljšuje.

**Generacijske razlike in stereotipi**

Generacijske razlike seveda obstajajo, pogosto se izražajo v stališčih in pričakovanjih povezanih z delom, v načinih komuniciranja, odnosom do vodilnih, odnosom do učenja, v hitrosti in spretnostih pri opravljanju nalog ipd.

**A velikokrat predvsem starejšim zaposlenim »prilepimo« veliko sodb, oznak in prepričanj - o starejših zaposlenih obstaja veliko stereotipov** !Nekateri negativni stereotipi se nanašajo na upad kognitivnih in fizičnih sposobnosti, na nezmožnost soočanja s spremembami, na nižjo učinkovitost in produktivnost,… Zato je zelo pomembno, da organizacije ugotovijo, da so ti negativni stereotipi o starejših zaposlenih v neskladju z dejansko delovno uspešnostjo (ki je **lahko celo višja od delovne uspešnosti mlajših zaposlenih)** in nasploh produktivnostjo med zaposlenimi. Zaradi pogoste izpostavljenosti negativnim stereotipom, se motivacija za delo pri starejših zaposlenih s starostjo zmanjšuje.

**Kakšna je razlika med stereotipi in predsodki?**

**Stereotipi** so **prepričanja ali predpostavke o skupini ljudi**, ki **temeljijo na vedenju ali videzu enega ali več članov te skupine**, so naučeni z opazovanjem ali preko družbenih norm - družba ne sprejema zlahka ljudi, ki so v nasprotju s pravili stereotipov, označuje se jih za čudaške in jih družba zaradi njihovih lastnosti zavrača in niso priljubljeni, pri čemer stereotipi prezirajo identiteto in značilnosti posameznika.

**Predsodki** so **mnenja, sodbe ali odnos do skupine ljudi ali njenih članov**. Preveč druženja s sebi enakimi skupinami in slabo poznavanje značilnosti drugih skupin ljudi, lahko privede do predsodkov. Pogosto jih **spremljajo nevednost, strah ali sovraštvo**. Nanašajo se lahko na narodnost, starost, spol, jezik, socialni status,…

**Soočanje z miti in realnostjo**

Starejši zaposleni so pogosto diskriminirani na delovnem mestu na podlagi neustreznih stereotipov o staranju. Mnogi od teh stereotipov ne prepoznavajo prednosti zaposlovanja starejših zaposlenih. Obstajajo mnenja, da se starejši zaposleni ne želijo prilagoditi spremembam in novi tehnologiji, da so manj motivirani, da so večji strošek kot mlajši zaposleni ter da imajo več težav z zdravjem in mobilnostjo.

Poglejmo, kaj od teh stereotipov je mit in kaj realnost.

|  |  |
| --- | --- |
| Mit | Realnost |
| Starejši zaposleni se ne morejo ali se ne želijo naučiti novih spretnosti. | Starost ne vpliva na radovednost ali pripravljenost za učenje. Starejši delavci lahko potrebujejo več časa in več utrjevanja, da se naučijo določenih nalog. Je pa res, da je bolj vprašljiva njihova motiviranost, saj želijo videti smisel in vrednost v novi spretnosti.  |
| Starejši zaposleni se izogibajo novim pristopom ali novim tehnologijam. | Mnogi ljudje, ne glede na starost, uživajo v uporabi novih tehnologij. Starejši zaposleni se bodo verjetno dobro odzvali na inovacije, če:* se nanašajo in povezujejo s tistim, kar že vedo,
* se jim dovoljuje prilagojen tempo učenja,
* se jim ponudijo možnosti za vajo in podporo.
 |
| Starejši zaposleni imajo slabši spomin. | Dolgotrajni spomin se s starostjo izboljšuje, peša lahko kratkoročni spomin, vendar šele po 65. letu. |
| Starejši zaposleni so manj produktivni. | Produktivnost je individualna in variira bolj znotraj starostne skupine kot med starostnimi skupinami. Vpliv staranja na produktivnost zaposlenih ni verjeten, dokler zaposleni niso starejši od 70 let. Starejši zaposleni so sicer res lahko manj produktivni pri opravljanju fizično napornih del. Načeloma starejši delavci nadomestijo kakršenkoli upad v fizičnih ali umskih sposobnostih z izkušnjami. Če sta ključna dejavnika telesna moč in sposobnost razmišljanja, lahko starejši zaposleni slednje nadomestijo s svojimi lastnostmi, znanjem, dobro usposobljenostjo, odgovornostjo in predanostjo. |
| Starejši zaposleni bodo bolj verjetno zboleli, odhajali na bolniške dopuste ali zamujali v delo.  | Pri starejših zaposlenih je stopnja absentizma nižja kot pri mlajših zaposlenih, prav tako pa so bolj točni. Običajno tisti zaposleni, ki imajo tako hude težave z zdravjem, da potrebujejo obsežen bolniški dopust, sami od sebe zapustijo trg dela. Tudi poškodbe so statistično pogostejše pri mlajših zaposlenih (30-45 let) kot pri starejših. |

**Spodbujajmo ukrepe za medgeneracijsko povezovanje**

Nekateri delodajalci že pričakujejo, da se bo delež starejših zaposlenih v njihovem podjetju v prihodnjih petih letih povečal in so to sprejeli kot pozitiven in koristen razvoj izkušenj pri zaposlenih ter razvoj spretnosti in znanj znotraj podjetij. Uvajanje programov, ki poudarjajo potencialen prispevek starejših zaposlenih, lahko pomagajo spodbujati pozitivne stereotipe o starejših zaposlenih. Pri pozitivni stereotipih gre za poudarjanje prednosti starejših zaposlenih, kar po raziskavah sodeč lahko ob njihovem spodbujanju pomaga preprečiti obstoj negativnih stereotipov. Kot glavne prednosti starejših zaposlenih zaznavajo njihove izkušnje, znanje, vestnost, točnost in dinamičnost.

Eden takih uspešnih programov za spodbujanje prispevka starejših zaposlenih in hkrati medgeneracijskega povezovanja med zaposlenimi je prav gotovo **mentorstvo**. Veliko starejših zaposlenih si želi biti vključenih v programe mentorstva. Ti programi pa imajo še to dodatno vrednost, da se z njihovo pomočjo na mlajše zaposlene prenaša znanje, ki bi bilo drugače z upokojitvijo starejših zaposlenih izgubljeno.

Zagotavljanje programov usposabljanja starejšim zaposlenim omogoča, da se le-ti počutijo bolj cenjene in manj pozabljene s strani organizacije. Predvsem pomembna so usposabljanja za uporabo nove tehnologije. Ponudba usposabljanj na področju tehnologije je eden od načinov, da so starejši zaposleni bolj samozavestni pri soočanju s tehnološkimi novostmi in nimajo občutka, da zaostajajo.

Čeprav je pomembno, da se zavedamo podobnosti med vsemi zaposlenimi, bodimo pozorni na razlike, ki lahko povzročijo konflikt na delovnem mestu. Zato je pomembno, da razlike razumemo in z njimi ustrezno in pravočasno upravljamo.