**Področje aktivnega in zdravega staranja je potrebno ustrezno vključiti v delovno okolje**

Danes se na vseh področjih našega življenja **srečujemo z izzivom staranja prebivalstva** in ta trend se bo nadaljeval tudi v naslednjih desetletjih. Prihodnja gospodarska rast, konkurenčnost in dosežki bodo vse bolj odvisni od tega, kako **učinkovito bodo delodajalci izkoristili svojo starajočo se delovno silo**. Staranje in krčenje delovne sile bosta v Evropski uniji (EU) v **prihodnjih dvajsetih letih zahtevala nove pristope pri upravljanju s starejšimi**, tako na delovnem mestu kot tudi širše v družbi.

V Sloveniji kot tudi drugod po Evropi vsak dan bolj občutimo staranje prebivalstva, družba postaja dolgoživa: pričakovano trajanje življenja se podaljšuje, delež starejših od 65 hitro narašča in bo do leta 2060 najverjetneje predstavljal že tretjino prebivalstva. V prihodnjih letih bodo ti trendi še izrazitejši. Število prebivalcev se po ocenah naj ne bi pomembneje spremenilo, bi pa lahko od leta 2020 prišlo do zmanjševanja aktivnega prebivalstva v povprečju za 8 tisoč oseb na leto, pri čemer bodo torej **starejši zaposleni v prihodnje predstavljali vse večji delež delovne sile**.

Omenjeno pa za Slovenijo predstavlja še toliko večji izziv, saj se z nizko stopnjo zaposlenosti oseb, starih 55-64 let, nahajamo na samem repu držav EU. Naloga managerjev in delodajalcev je torej, da **razvijejo in vpeljejo nove prakse v okviru strategije managementa starosti**. Zdravo in kakovostno delovno okolje je v luči podaljševanja delovnega življenja torej ključno, vzporedno pa bo neizogibno tudi vlaganje v zdravje zaposlenih.

S pojmom zdravo delovno okolje se neposredno povezuje tudi pojem absentizem. Pereč problem, tako v Sloveniji kot Evropski uniji, ki mu tudi podjetja namenjajo čedalje več pozornosti. Bolniške odsotnosti namreč ne pomenijo le ekonomske izgube, pač pa tudi izgubo znanja in izkušenj, poslabšanje odnosov med zaposlenimi, slabše počutje zaposlenih ob vračanju po daljši bolniški odsotnosti, izgubo spretnosti in drugo.

Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu (PZDM) so pri tem ključnega pomena, saj izvajanje aktivnosti PZDM deluje predvsem na preventivni ravni in pomembno prispeva k zniževanju bolniških odsotnosti ter posledično k zmanjševanju stroškov tako na ravni delodajalcev kot tudi države. Številni raziskovalci so ugotovili, da s (preventivnimi) programi izboljševanja zdravja na delovnem mestu bistveno vplivamo na podaljšanje delovnega življenja oz. preprečimo (pre)zgodnje upokojevanje zaposlenih, zmanjša se absentizem in podobno. Poleg fizičnega dobrega počutja na delovnem mestu je potrebno več pozornosti namenjati celostnemu, tudi psihičnemu dobremu počutju zaposlenih, kar se odraža na večji zavzetosti zaposlenih, njihovi energiji in predanosti delu. Hkrati je pomembno z ukrepi PZDM ohranjati in krepiti **zdravje vseh zaposlenih, ne glede na starost**, saj le celovit pristop na dolgi rok lahko prinese zdravega in aktivnega zaposlenega.

Spretnosti pri posamezniku namreč začnejo upadati že po 45. letu in je zato za delovno aktivnost starejših vlaganje v razvijanje in uporabo njihovih spretnosti še toliko bolj pomembno. V zadnjih letih lahko opazimo **trend naraščanja odstotka bolniškega staleža na ravni celotne Slovenije.** Telo posameznika se v procesu staranja spreminja, sočasno s spremembami telesa pa se spreminjajo tudi posameznikove zmožnosti za delo. Prilagajanj bo, zaradi vedno večjega deleža starejše populacije, potrebnih torej čedalje več. Ukrepi v podjetju bodo zato morali biti usmerjeni v prilagajanje tako delovnega okolja, organiziranosti dela kot tudi zdravja zaposlenega in njegovega socialnega okolja.

Hkrati je v tej povezavi v podjetjih pomembno razvijati ustrezno kulturo, spoštovanje in odnos do starejših ter preprečevati negativno vedenje, ki vodi do diskriminacije in slabšega ravnanja s starejšimi zaposlenimi. **Diskriminacija starejših zaposlenih** je namreč težava, ki otežuje položaj starejših delavcev na trgu dela, napačna prepričanja o značilnostih starejših zaposlenih so na žalost še vedno precej prisotna. Če so starejši obravnavani drugače kot ostali zaposleni, lahko pride do tega, da slabše delajo, kar pomeni, da tudi organizacija posledično slabše posluje. Zaradi tega bi morali delodajalci starejše zaposlene spodbujati na različne načine. Če zaposleni niso zadovoljni, se bo to kazalo tudi v rezultatih podjetja.

**Starejši zaposleni v splošnem veljajo kot dragoceni kader**, a zanje na eni strani v podjetjih še ni ustreznih delovnih mest (saj sedanja terjajo veliko prilagoditev), po drugi strani pa delodajalci **nimajo ustreznega znanja, orodij in kadra, ki bi se ukvarjal s starajočo se delovno silo oz. s področjem aktivnega in zdravega staranja v širšem kontekstu.**

Problematike starejših zaposlenih se v splošnem vedno bolj zavedamo, na konkretni ravni pa pogojev dela še nismo uspeli temu popolnoma prilagoditi. Ustrezni ukrepi za upravljanje s starajočo se delovno silo v večini podjetij še niso sprejeti, velikokrat tudi zaradi zakonodajnih ovir, poročajo delodajalci. V osnovi je potrebno področje aktivnega zdravja vključiti tudi v strategijo in vizijo podjetja, **podpora za sprejetje ustreznih ukrepov in postopkov pa mora prihajati od najvišjega vodstva ter delovati kot zaveza in cilj podjetja**.