Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Prepoznavanje potreb na področju ORGANIZACIJE DELA glede na starostno strukturo v podjetju

(Check-lista lista)

Označite, ali spodnje trditve veljajo za vašo organizacijo ali ne.

ORGANIZACIJA DELA	DA	NE
Poskrbimo in promoviramo, da so starejši zaposleni, enako pogosto kot mlajši, razporejeni na delo, ki se povezuje z novimi procesi in razvojem.		
Naš cilj je, da zaposleni pogosto spreminjajo svoje delovne aktivnosti, s čimer se spodbuja učenje in usposabljanje med samim delom.		
V našem podjetju zaposleni pogosto delajo v starostno mešanih skupinah ali timih.		
Potek dela organiziramo na način, da si lahko starejši zaposleni nekoliko prilagodijo ritem dela (število odmorov).		

ORGANIZACIJA DELOVNEGA ČASA	DA	NE
Delo pri nas poteka v izmenah.		
Izmensko delo poskušamo organizirati tako, da ima na zdravje čim manj negativnih učinkov (načrtovanje izmenskih sekvenc, lokacije, trajanje in razporejanja delovnega časa na podlagi zdravstvenih kriterijev).		
Zaposlenim omogočamo fleksibilen delovni čas (da si prihod/odhod na delo fleksibilno prilagajajo).		
Zaposlenim omogočamo zaposlitev za nedoločen čas.		
Odprti smo za fleksibilne oblike sodelovanja s starejšimi zaposlenimi (npr. delo s skrajšanim delovnikom, delna upokojitev,…).		
Dobro se nam zdi, da bi lahko naši že upokojeni zaposleni še vedno bili vključeni v delovni proces (npr. honorarno delo, mentorstvo,…).		

PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	DA	NE
Nekatera delovna mesta v naši organizaciji so neprimerna za starejše delavce (npr. fizično zahtevna dela, delovna mesta z višjo stopnjo onesnaženosti delovnega okolja,…).		
Izvajamo preventivne aktivnosti namenjene promociji zdravja na delovnem mestu (npr. ergonomično oblikovano delovno mesto, organizacija delavnic na temo zdravja, informiranje in osveščanje o zdravem življenjskem slogu,…).		
O zdravju zaposlenih in načinih, kako promovirati zdravje na delovnem mestu, imamo dovolj informacij.		
Organizacija ima sistematično razvito integracijo med zaposlenimi in načini reševanja morebitnih izzivov (npr. integracijski timi, sistematične anketne analize, vodenje postopkov, …).		

SODELOVALNA DELOVNA KULTURA	DA	NE
Razvite imamo strategije in aktivnosti za preprečevanje predsodkov o lastnostih starejših zaposlenih.		
Poskrbimo, da tako starejši kot mlajši zaposleni prejmejo priznanje in spoštovanje na delovnem mestu.		
Naš cilj je doseči sodelovalni stil vodenja in poskusiti zagotoviti, da so zaposleni vključeni v razpravo in podajajo svoja mnenja o ključnih vprašanjih, ki vplivajo na njihovo delo.		
Vodstvo in predstavniki zaposlenih se podrobno ukvarjajo z vprašanjem starajoče se delovne sile in prilagoditvami v zvezi s tem.		
Medgeneracijsko sodelovanje v naši organizaciji dobro poteka.		

Navodila za vrednotenje

Po končanem reševanju ček liste preštejte:

- Število oranžnih polj: _____
- Število zelenih polj: _____

Interpretacija

Postavke, označene z zeleno barvo, se nanašajo na pristope, za katere ste označili, da jih v organizaciji že izvajate. Svetujemo vam, da te strategije izvajate tudi v prihodnje in če je potrebno, jih še okrepite in izboljšate. Razmislite, kako lahko pristope, ki jih že izvajate, povežete s področji, ki se nanašajo na tveganja in ki so v vaši organizaciji še slabše razvita.

Postavke, označene z oranžno barvo, se na eni strani nanašajo na tveganja, hkrati pa kažejo možne pristope za obvladovanje sprememb v zvezi s starajočo se delovno silo, ki se še do sedaj niso uporabljali v organizaciji. Svetujemo vam, da te postavke podrobneje proučite in ugotovite ali so ti pristopi v prihodnosti primerni in izvedljivi v vaši organizaciji. Gre za pomembna področja na delovnem mestu, še posebej, ko govorimo o starajoči se delovni sili, katerih naslavljanje bo v prihodnosti še toliko bolj pomembno.

Več si preberite v nadaljevanju!

Zakaj je pomembno naslavljati področja, opredeljena v ček listi?

1. **Organizacija dela in delovnega časa**

Če je delovno mesto dobro in pravilno zasnovano, to koristi vsem starostnim skupinam, vključno s starejšimi zaposlenimi. Mnoge lastnosti, kot so strokovnost, razumnost, strateško razmišljanje, celovito dojemanje in sposobnost presoje se s staranjem izboljšujejo, nekatere funkcionalne zmožnosti, zlasti fizične in senzorične, pa se zaradi naravnega procesa staranja zmanjšujejo. Zato je **potrebno organizacijo dela in delovnega časa starejšim zaposlenim prilagoditi**, saj bodo le tako lahko **optimalno opravljali svoje delo dlje časa**. Na starejše zaposlene ni smiselno gledati kot na problem, temveč kot na ljudi, ki so polni znanja in izkušenj in jih je potrebno v podjetju ohraniti.

Starejši zaposleni so lahko zaradi zdravljenj pogosteje odsotni z dela. Temu se lahko v podjetju prilagodijo tako, da se tej skupini starejših zaposlenih omogočijo fleksibilne oblike dela in individualna odločitev o prilagoditvi delovne obremenitve.

2. **Promocija zdravja na delovnem mestu**

Poleg zdravega načina življenja imajo pri doseganju dobrega zdravstvenega **stanja v delovni življenjski dobi pomembno vlogo tudi preventivni in proaktivni ukrepi služb za zdravje pri delu**. Številne zdravstvene težave so namreč povezane ravno z delom, zato je treba določena zdravstvena tveganja v zvezi z delom prepoznati in preprečevati tudi na delovnem mestu.

Pomembno je zaposlenim **zagotoviti ustrezne fizične in psihične dejavnike dela**, da bodo zaposleni učinkoviti in produktivni, kar se bo posledično odražalo v boljšem ugledu podjetja.

Zaposleni ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu **zagotavlja varnost in zdravje pri delu.** Ker pa se v procesu staranja človeško telo začne spreminjati in začne postopno pešati, je smiselno, da se določene **specifične lastnosti starejših zaposlenih upoštevajo pri ukrepih promocije zdravja na delovnem mestu,** nenazadnje pa **tudi v izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj za delovna mesta**, ki jih opravljajo starejši zaposleni.

Delodajalec mora **posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja starejšim zaposlenim** ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti zaposleni izpostavljeni pri delu.

3. Sodelovalna delovna kultura

V prihodnosti bo **izziv sodelovanja različnih generacij veliko večji**, saj po mnenju strokovnjakov razlike med generacijami niso bile še nikoli tako velike, kot bodo v naslednjih letih. Podjetja se bodo morala z namenom boljšega delovanja s temi razlikami načrtno ukvarjati, **motivirati zaposlene** za **preobrazbo v mišljenju in jim ponuditi konkretna orodja za boljše medgeneracijsko razumevanje, komuniciranje in sodelovanje.**

Čim več je stika med mlajšimi in starejšimi, manjši je negativni odnos do starejših. **Za boljše sodelovanje med generacijami je pomembno predvsem, da se organizacije zavedajo in poznajo specifične značilnosti vsake od njih ter izberejo ustrezno metodo, ki bo omogočila to sodelovanje**. Zato je potrebno izobraževanje vseh zaposlenih o generacijskih razlikah, usposabljanje za spoštovanje in sinergijo teh razlik itd.

Medgeneracijsko sodelovanje je **pomembno predvsem z vidika prenosa znanj**, od katerega imata korist tako mlajša kot starejša generacija. Razlike med generacijami so pomembne tudi z vidika motiviranja zaposlenih, saj pripadnike različnih generacij motivirajo različni dejavniki. Eden izmed motivacijskih ključev za starejše zaposlene je zagotovo **občutek pomembnosti**, k čemur lahko prispevata že pohvala in priznanje nadrejenih.