Medgeneracijsko sodelovanje v podjetjih

Starejši delavci *Slovenska podjetja se različno zavedajo pomembnosti kapitala v starejših kadrih*

KOPER, VELENJE, SLOVENJ GRADEC – Podjetja se z izzivi, kot sta nova industrijska revolucija in demografsko vse starejši trg dela, spopadajo različno. Nekatera si razvoj in skrb za znanje in izkušnje svojih starejših delavcev ter prenos na mlajše sodelavce lahko privoščijo, druga se pomembnosti tega še niti ne zavedajo.

- Nekatera podjetja se še ne zavedajo pomena skrbi za starejše delavce.
- V slovenskem okolju je že kar nekaj dobrih praks.
- Med njimi so prenos znanj skozi somentorstvo, prilagoditev delovnega časa in okolja.
- V razpisu JŠRIP je za dve leti podjetjem na voljo 8,8 milijona evrov za razvoj starejših delavcev.

BRANE PIANO

Primerov dobrih praks je že kar nekaj in upravljanje starejših delavcev finančno začenja podpirati tudi država. »Glede na situacijo se bodo vsa podjetja prej ali slej srečala s tem in dobrih praks je v slovenskem okolju že kar nekaj. Treba je upoštevati posebnosti vsakega podjetja, pripraviti dober komunikacijski načrt za vse generacije. Pomembno je, da pri tem sodeluje in to podpira najvišje vodstvo v podjetju. Pri vsem tem pa naj bodo zaposleni soustvarjalci,« pravi Vlasta Lenardič, kadrovska direktorica v Adriaticu Slovenici. Adriatic Slovenica medgeneracijskemu sodelovanju namenja precej pozornosti, saj starejši zaposleni posredujejo mlajši generaciji pomembna strokovna znanja in informacije. Pa tudi obratno; mlajša generacija posodablja in izpopolnjuje znanja starejše na področju novih, na primer digitalnih znanj.

Na trgu dela že štiri generacije

»V zadnjih treh letih smo uvedli kar nekaj ukrepov, predvsem na področju prenosa znanj skozi somentorstvo in tutorstvo, starejšim sodelavcem smo prilagodili delovni čas in okolje, imajo možnost dela od doma, plačane odsotnosti z dela, veliko skrb namenjamo tudi promociji zdravja,« opisuje Lenardičeva.

Po njenem je medgeneracijsko sodelovanje zelo pomembno za vitalno in uspešno družbo, saj se danes na trgu dela že srečujejo štiri generacije. Vsak ima svoje značilnosti, prednosti in izzive. Zato že načrtujejo dodatne ukrepe na področju izobraževanja, osveščanja, dobrega počutja in dobre organizacijske klime. »Zadovoljni zaposleni so naš kapital in promotorji naše blagovne znamke,« dodaja Lenardičeva.

Različnost pogledov temelj inovativnosti

Znotraj skupine Gorenje se z razvojem kadrov že več let ukvarja Korporativna univerza Gorenje. Njena direktorica Irena Vodopivec razlaga, da je glavni namen mentorstva v Gorenju sistematično uvajanje v delo in usmerjanje pri razvoju sodelavcev: »Ugotavljamo, da je mentorstvo odlična priložnost za medgeneracijsko povezovanje, saj mentorje zaradi bogatih izkušenj pogosto izbiramo iz vrst starejših sodelavcev.« Tako tudi pri njih prenos znanj in izkušenj poteka v obeh smereh. Poudarja pa še eno dimenzijo tovrstnega sodelovanja mlajših in starejših kadrov: starejši na mlade prenašajo tudi kulturo podjetja in prave vrednote. Poleg tega se v času mentorstva utrjuje medsebojno spoštovanje, ki je glavni pogoj za tvorno sodelovanje pri timskem delu. In kje se to najbolje kaže? »Različnost pogledov predstavlja dobro podlago za inovativnost, ki je za nas pomembna strateška usmeritev,« pove Vodopivčeva.

Ob vsem pa v Gorenju starejših sodelavcev ne obravnavajo zunaj konteksta razvoja vseh kadrov in tudi pri zaposlovanju ni pomembna starost, temveč kompetentnost delavca. Kako veliko skupina Gorenje vlaga v kadre, ponazori nekaj številk. Lani je bilo v Sloveniji in v podjetjih v tujini v usposabljanje in izobraževanje vključenih 7500 zaposlenih ali več kot 70 odstotkov vseh. Zanje so porabili 203.700 ur ali 19 ur na zaposlenega delavca, k temu pa je bilo za pridobivanje novih veščin na delovnem mestu namenjenih še 257.148 ur. Skupina Gorenje je tako samo lani v usposabljanje in izobraževanje zaposlenih vložila 2,08 milijona evrov.

Pričakujejo državne subvencije

Učinkovitejše upravljanje starejših zaposlenih in aktivno staranje podpirata tudi ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS (JŠRIP). Aleksandra Gradišnik, direktorica Območne zbornice Koroške pri GZS, kjer vodi projekt 55+ za vlaganje, izobraževanje, mentorstva in strategije podjetij za starejše delavce, pravi, da veliko pričakujejo od razpisa JŠRIP, ki je odprt še do konca marca. Za leti 2018 in 2019 je v njem gospodarskim družbam na voljo 8,8 milijona evrov za razvoj, motivacijo in usposabljanje starejših delavcev. V začetku marca so imeli že 933 prijav.

Mentorstvo je odlična priložnost za medgeneracijsko povezovanje. FOTO ROMAN ŠIPIĆ

Družili so se in skupaj pletli medsebojne vezi

Tekstilne pripovedi *Takšne pobude odpirajo pomemben prostor za dialog med generacijami – V sredo bodo odprli razstavo*

Nastajali so njihove najljubše cvetlice in predmeti, ki jih spominjajo na otroštvo. FOTOGRAFIJE LUCIJA JANKOVEC

LJUBLJANA – Medgeneracijsko sodelovanje ima različne oblike. Ena zabavnejših so delavnice z naslovom Tekstilne pripovedi, na katerih je sodelovalo 13 stanovalk v enoti Bokalce Doma starejših občanov Vič - Rudnik, 8 študentov in dva delovna terapevta. Nastala je razstava, ki jo bodo v tej enoti odprli v sredo ob 13. uri

ANDREJA ŽIBRET IFKO

»S tekstilnimi tehnikami so stanovalke doma starejših pripovedovale zgodbe in upodabljale spomine. Aktivno vključevanje stanovalk in študentov Naravoslovnotehniške fakultete v Ljubljani (NTF) je ustvarilo intimen prostor pripovedovanja, medgeneracijskega druženja in kreativnosti,« pravi pobudnica in vodja delavnic oblikovalka Lucija Jankovec, tudi sama nekdanja študentka NTF.

Izdelke, kot so njihove najljubše cvetlice, predmeti ali spomini na otroštvo, denimo podoba torte, medvedka, klobuka ali pa kozolca, so ustvarili s pomočjo različnih tekstilnih tehnik: pletenja, kvačkanja, polstenja, vezenja, tkanja, slikanja in suhega iglanja. Kot pravi Jankovčeva, se s tovrstnimi pobudami odpira pomemben prostor za dialog med generacijami: »Na tak način se lahko zbližamo, čeprav se počutimo oddaljene zaradi razlike v letih in kulture odraščanja. Tako tudi pokažemo skrb in odprtost ene generacije do druge in poudarimo pomembno sporočilo, da smo pripravljeni sodelovati in si biti v podporo, si predati znanje in pokloniti pozornost.« Študentje so dom obiskovali enkrat na teden, zunaj študijskih obveznosti.

Študent NTF Gašper Gajšek se je na delavnico prijavil zaradi želje po novih izkušnjah in ljubezni do babic, kar ga spomni na pletene puloverje, toplino in občutek domačnosti: »Spremljalo nas je petje gospe Magde, njena pesem Rožic ne bom trgala je bila povsod. Veliko je bilo vezenja, pletenja in tkanja. Poskusili smo tudi polstiti, pa je interes hitro poniknil, ko je bilo treba svaljkati milnate kepe volne. V takih situacijah sem priskočil na pomoč in skupaj smo naredili tudi to. Nastal je travnik rož različnih oblik, velikosti in tehnik, kot si ga je zamislila Magda.«

Študentka NTF Pia Požek je že na prvem srečanju ugotovila, da bo zelo zabavno: »Gospe so me presenetile s svojo hudomušnostjo in veseljem do učenja novih spretnosti. Nekatere so znanje le obujale in nam ga predajale prek zgodb iz svojega življenja.« Stanovalka Marija Mirtič, ki plete puloverje in nogavice že od otroštva, pa dodaja: »Družili smo se in hkrati pletli medsebojne vezi. V nadaljevanju bi se rada naučila pri pletenju ustvarjati različne vzorce, pa tudi vezla bi več.« Antonija Marija Hribar, ki je že kot majhna deklica izdelovala punčke iz cunj in jim šivala najrazličnejše oblekice, pozneje pa je delala kot modistka, so bile delavnice pisane na kožo: »S študenti smo si izmenjali izkušnje in poglede na oblikovanje tekstilij, spoznala sem tehnike, ki so mi bile do zdaj tuje.«

Pomočnica direktorice Doma starejših občanov Vič - Rudnik Barbara Purkart pravi, da z različnimi delavnicami in dogodki vse leto skrbijo za dragocena medgeneracijska povezovanja med različnimi starostnimi skupinami: »Mladi z veseljem prihajajo k tako hvaležni in stikov željni publiki, naše stanovalke in stanovalci pa cenijo njihovo pozornost in čas, ki jim ga namenijo. Kadar pa skupaj pripravimo in izvedemo kakšen večji projekt, kot so na primer tekstilije, zanj namenimo tudi nekaj denarja.«

Uporabljali so različne tekstilne tehnike.

Stanovalke so pripovedovale zgodbe in upodabljale spomine.

ZAUPANJE • MOČ • SOČUTJE • DOTIK • NESEBIČNOST • STROKOVNOST NASMEH

IŠČEMO ŠEST SUPER ZAPOSLENIH V DOMOVIH ZA STAREJŠE

Domove smo o akciji že obvestili in jih povabili k sodelovanju. Prejete zgodbe zaposlenih bo komisija skrbno prebrala in jih izbrala PET.

ŠESTEGA pa boste izbrali vi, svojci in prijatelji stanovalcev domov za starejše.
Predlagajte zaposlenega, s katerim ste imeli oziroma imate najboljše izkušnje.
Predlog, ki naj vsebuje ime in priimek zaposlenega, naziv doma ter čitljivo obrazložitev, nam do vključno petka, 13. aprila 2018, skupaj s spodnjim kuponom pošljite na Delo d.o.o., Marketing, Dunajska 5, 1509 Ljubljana – s pripisom Super zaposleni, ali sodelujte na www.promo.delo.si/zaposleni, kjer so objavljeni tudi pogoji in pravila akcije.

Nagradni kupon
SUPER ZAPOSLENI
SUPER 50
Ime in priimek
Naslov
Poštna številka in kraj
E-naslov
Telefon
S podpisom dovoljujem, da Delo d.o.o. hrani in uporablja moje podatke v trženjske namene.
Podpis
V/Na, dne
NAGRADILI BOMO DESET NAKLJUČNO IZŽREBANIH BRALCEV.

S podpisom tega kupona dovoljujem, da Delo d.o.o. posredovane osebne podatke uporablja in shranjuje skladno z veljavnim zakonom, ki ureja varstvo osebnih podatkov. Udeleženec dovoljuje, da Delo d.o.o. navedene osebne podatke obdeluje v svojih zbirkah ter jih uporabljata za zbiranje naročil oziroma za trženje tiskanih in digitalnih produktov družbe Delo. Navedene osebne podatke lahko Delo d.o.o. hrani in obdeluje do pisnega preklica privolitve udeleženca. Na podlagi veljavnega zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov, lahko posameznik kadarkoli zahteva popravek ali izbris podatkov, in sicer pisno na naslov: Delo d.o.o., Dunajska 5, Ljubljana. Udeležencu pripadajo vse pravice v skladu z veljavnim zakonom, ki ureja varstvo osebnih podatkov, ter v skladu z veljavnim zakonom, ki ureja varstvo potrošnikov. Delo d.o.o., Dunajska 5, SI 1509 Ljubljana, 615104