



# Kako lahko v podjetju preko medgeneracijskega sodelovanja izboljšamo zdravje zaposlenih (in poslovanje)?

Mirjana Mladič  
Mikro+Polo, d.o.o.

Srečanje mreže za PZD  
Ljubljana, 29. november 2017



# Danes se na delovnem mestu srečujejo 3 ali celo 4 generacije

- ▶ v delovno aktivnem obdobju so generacije otrok blaginje (baby boom), generacije X, Y (digitalni domorodci), ponekod že tudi generacija Z
- ▶ delovni stili, stresorji, načini komuniciranja, delovna etika, odnos do avtoritete, razumevanje timskega dela in osebna odgovornost generacij se razlikujejo
- ▶ delež zaposlenih nad 50 let se povečuje
- ▶ delovna doba se podaljšuje ⇒ **potreba po ohranjanju zdravja se veča**



# Generacijska vrzel ali prepad = opazna razlika v kulturnih normah med mlajšimi in starejšimi

Najpogostejši problemi pri delu zaradi prepada med generacijami so:

- ▶ težave pri komunikaciji med mlajšimi in starejšimi
- ▶ nespoštovanje in nestrpnost med generacijami (zaradi različnega načina dela ter življenjskih ciljev)
- ▶ nasprotje med strukturirano in svobodnjaško mentaliteto
- ▶ težave v odnosu med mlajšimi vodji in starejšimi podrejenimi

# Generacije in stres na delovnem mestu

## BABY BOOM

preveč dela

administrativne  
naloge

slabo vodenje

nejasna vloga na  
delovnem mestu

premalo moči in  
vpliva

## Generacija X

preveč dela

sprejemanje  
pomembnih odločitev

slaba plača

slaba komunikacija  
med zaposlenimi

## Generacija Y

občutek  
podcenjenosti

sprejemanje  
pomembnih odločitev

preveč dela

slaba plače

neustrezna vizija

konflikti s sodelavci

nezmožnost  
kariernega razvoja

## STRESORJI

(Kres, 2012; povzeto po Veingerl Čič)



# Vplivi stresa, delovnih naporov, komunikacijskih šumov... na zdravje zaposlenih

- ▶ manjša produktivnost, inovativnost
- ▶ porast različnih (manjših) zdravstvenih težav
- ▶ prezentizem
- ▶ povečanje bolniških odsotnosti

Kako lahko delodajalec  
prepreči to negativno spiralo?



# Medgeneracijsko sodelovanje

- ▶ skupnost in enakopravnost različnih generacij, medgeneracijski dialog, medsebojno razumevanje in poslušanje
- ▶ tesnejše povezovanje in sodelovanje med različnimi generacijami na delovnem mestu
- ▶ medgeneracijsko sodelovanje temelji na medgeneracijskem učenju →
  - ▶ zagotoviti učenje drug od drugega
  - ▶ pomoč ene generacije drugi
- ▶ ustvarjanje, ohranjanje in širjenje socialne mreže
- ▶ učinkovito delovanje zaposlenih različnih generacij

→ najboljši vpliv na zdravje zaposlenih



# Orodja za medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu

Mentorske  
sheme

Krožno  
zaposlovanje

Delitev  
delovnega mesta

Medgeneracijski  
management

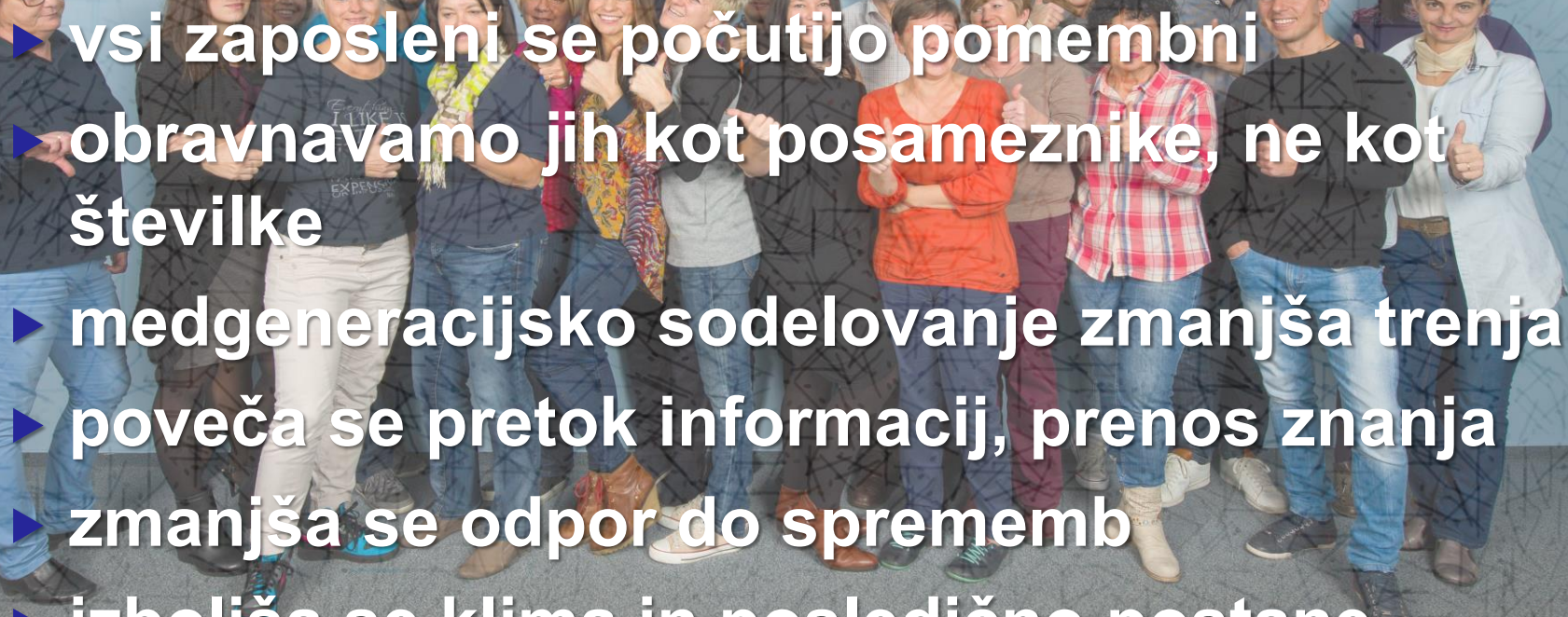
Talent  
management

Coaching

[https://sl.wikipedia.org/wiki/Medgeneracijsko\\_sodelovanje\\_na\\_delovnem\\_mestu](https://sl.wikipedia.org/wiki/Medgeneracijsko_sodelovanje_na_delovnem_mestu)



# Učinki enakopravnega obravnavanja zaposlenih

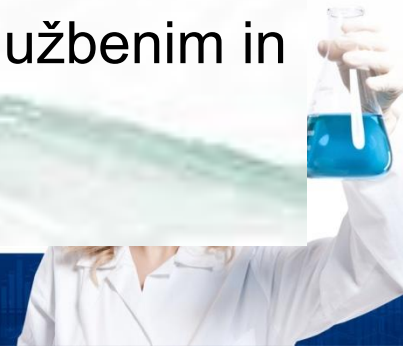
- 
- ▶ vsi zaposleni se počutijo pomembni
  - ▶ obravnavamo jih kot posameznike, ne kot številke
  - ▶ medgeneracijsko sodelovanje zmanjša trenja
  - ▶ poveča se pretok informacij, prenos znanja
  - ▶ zmanjša se odpor do sprememb
  - ▶ izboljša se klima in posledično postane okolje bolj inovativno





# Ali si lahko predstavljate bolj ugodno okolje za dobro zdravje?

- ▶ kadar so zaposleni zadovoljni, ker se počutijo pomembni
- ▶ ko je delovno okolje spodbudno, tolerantno do (poštenih) napak
- ▶ ko so predlogi dobrodošli in upoštevani
- ▶ ko starejši zaposleni prenašajo izkušnje mlajšim, ti pa jim pomagajo pri sodobnih tehnoloških zagatah
- ▶ ko ima podjetje usposobljene coache in trenerje
- ▶ ko se starejši zaposleni ne počutijo odveč, mlajši pa vedo, da bodo lahko koristni tudi pri 50+
- ▶ kadar v podjetju spodbujajo ravnotežje med službenim in zasebnim življenjem



# Kako pa je z medgeneracijskim sodelovanjem v praksi?

- ▶ delodajalci slabo poznajo značilnosti generacij
- ▶ medgeneracijsko sodelovanje jih ne zanima
- ▶ ni zagotovljenega sistematičnega sistema prenosa znanja
- ▶ aktivnosti medgeneracijskega sodelovanja, ki jih podjetja najbolj pogosto že izvajajo:
  - ▶ različni načini komuniciranja z internimi javnostmi
  - ▶ mentorstvo
  - ▶ prenos praktičnih znanj in veščin
- ▶ ostale načine dela medgeneracijskega sodelovanja podjetja slabo uporabljajo
- ▶ anketiranci so kot lastnosti generacije Y navedli nestrpnost, slabše timsko delo, nezadovoljstvo, manjšo produktivnost (ostali dve generaciji – nespremenjeno)

Vir: raziskava Šarotar – Žižek, Veingerl Čič, 2016



# Kako se teh izzivov lotevamo v Mikro+Polo?

- ▶ 60% generacije X, 30% Y, 10% baby boomerjev
- ▶ najbolj prepoznavni smo po veliko inovativnih ugodnostih za zaposlene
- ▶ zagovarjamo tezo, da je vsak talent, treba mu/ji je le poiskati pravo mesto in izziv
- ▶ omogočamo delo za krajši delovni čas (tudi) starejšim; tudi drugi načini razbremenitve
- ▶ pri nas so napake privilegij dejavnih
- ▶ uvajamo veliko sprememb
- ▶ spodbujamo aktiven življenjski slog



# Kako je skrb za zaposlene videti v praksi

- ▶ imamo starejšega zaposlenega, ki dela 5 ur/dan in mamice, ki delajo 4 ure
- ▶ mladi očetje redno izrabijo očetovski dopust
- ▶ zaposlili smo osebo, staro 56 let
- ▶ ekipo 2 starejših prodajnih predstavnic smo okrepili z mlajšim kolegom, ki je prevzel terensko delo
- ▶ imamo mesečni interni časopis (50 – 60 strani) – novice o poslovanju, novostih, dogodkih, članek „za zdravje“
- ▶ zaposlene obveščamo tudi preko interne televizije
- ▶ imeli smo organizirane plačane rekreativne aktivnosti – premalo odziva
- ▶ V zadnji analizi klime veliko predlogov za možnost rekreacije na delovnem mestu





# Enkratne aktivnosti in dogodki so odlično obiskani

smučanje (1 dan/leto)



AJM team ride – redno  
sodeluje ekipa 10 sodelavcev



vikend izlet za zaposlene



pikniki na  
paletnem vrtu...





# Enkratne aktivnosti in dogodki so odlično obiskani

sami smo izdelali paletni vrt



tematske novoletne...



...in druge zabave, povabimo tudi upokojene sodelavce



## team buildingi



V načrtu je še:

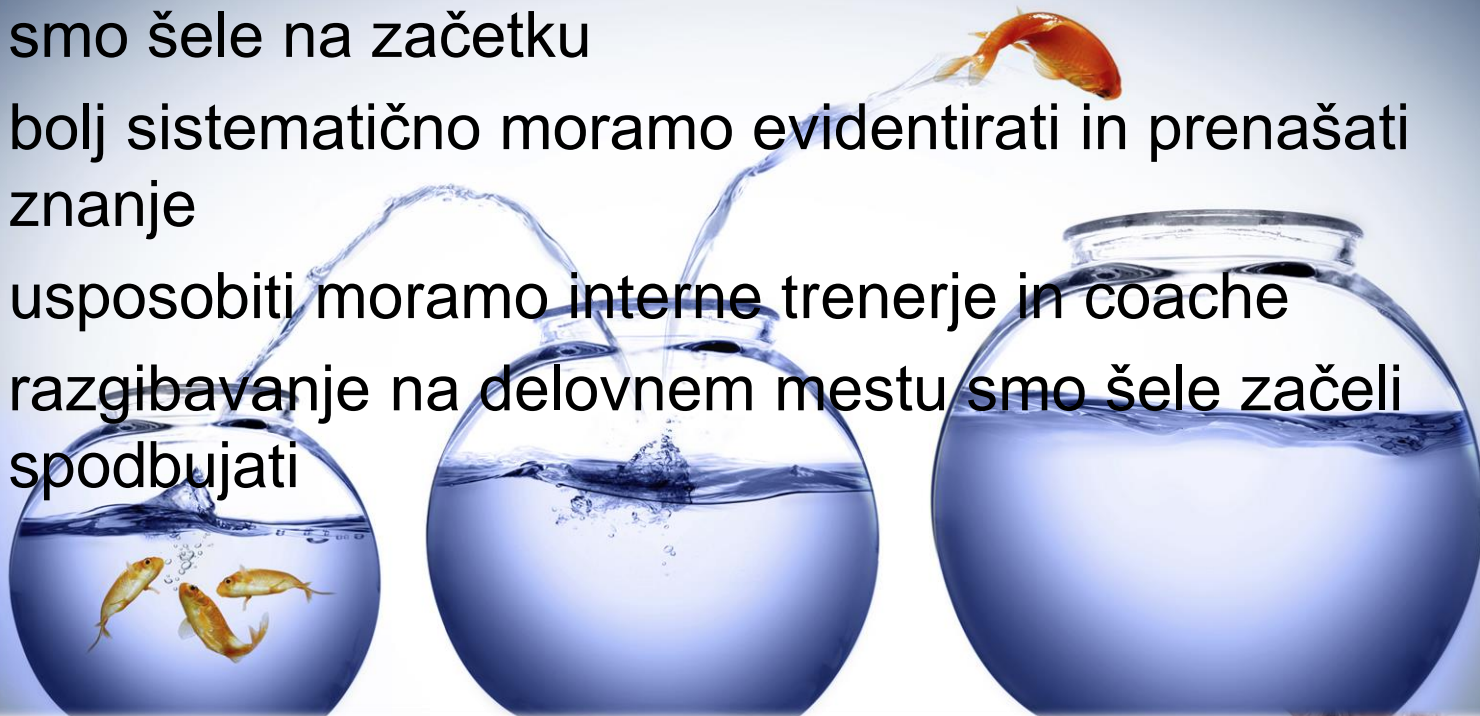
- ▶ dan DeloDružina 2017
- ▶ spodbujanje k pohodom (Mediaevent), z dobrodelno noto
- ▶ v planu organizacija pohoda za zaposlene

vsi zaposleni smo imeli usposabljanje iz CPR



# Kakšni izzivi nas še čakajo?

- ▶ pri skrbi za vse zaposlene in neformalnih oblikah druženja smo naredili veliko – ne smemo zaspiti
- ▶ pri poznavanju in razumevanj razlik v generacijah smo šele na začetku
- ▶ bolj sistematično moramo evidentirati in prenašati znanje
- ▶ usposobiti moramo interne trenerje in coache
- ▶ razgibavanje na delovnem mestu smo šele začeli spodbujati







Mi vemo, da nas čaka še  
veliko dela.

Kaj pa vi?