



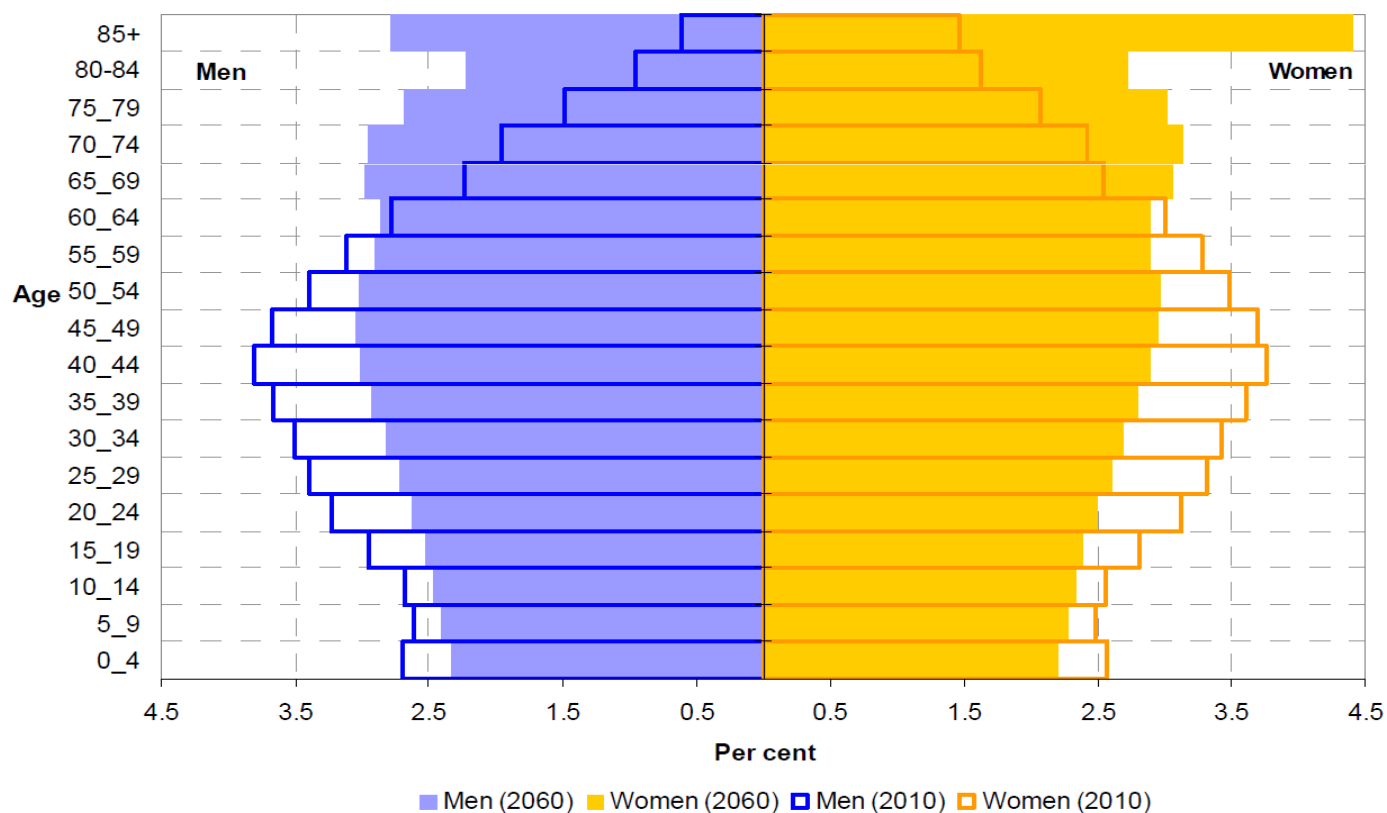
Staranje prebivalstva/delovne sile - izziv ali grožnja

Pripravila: Claudia Costa
Idrija, november 2014

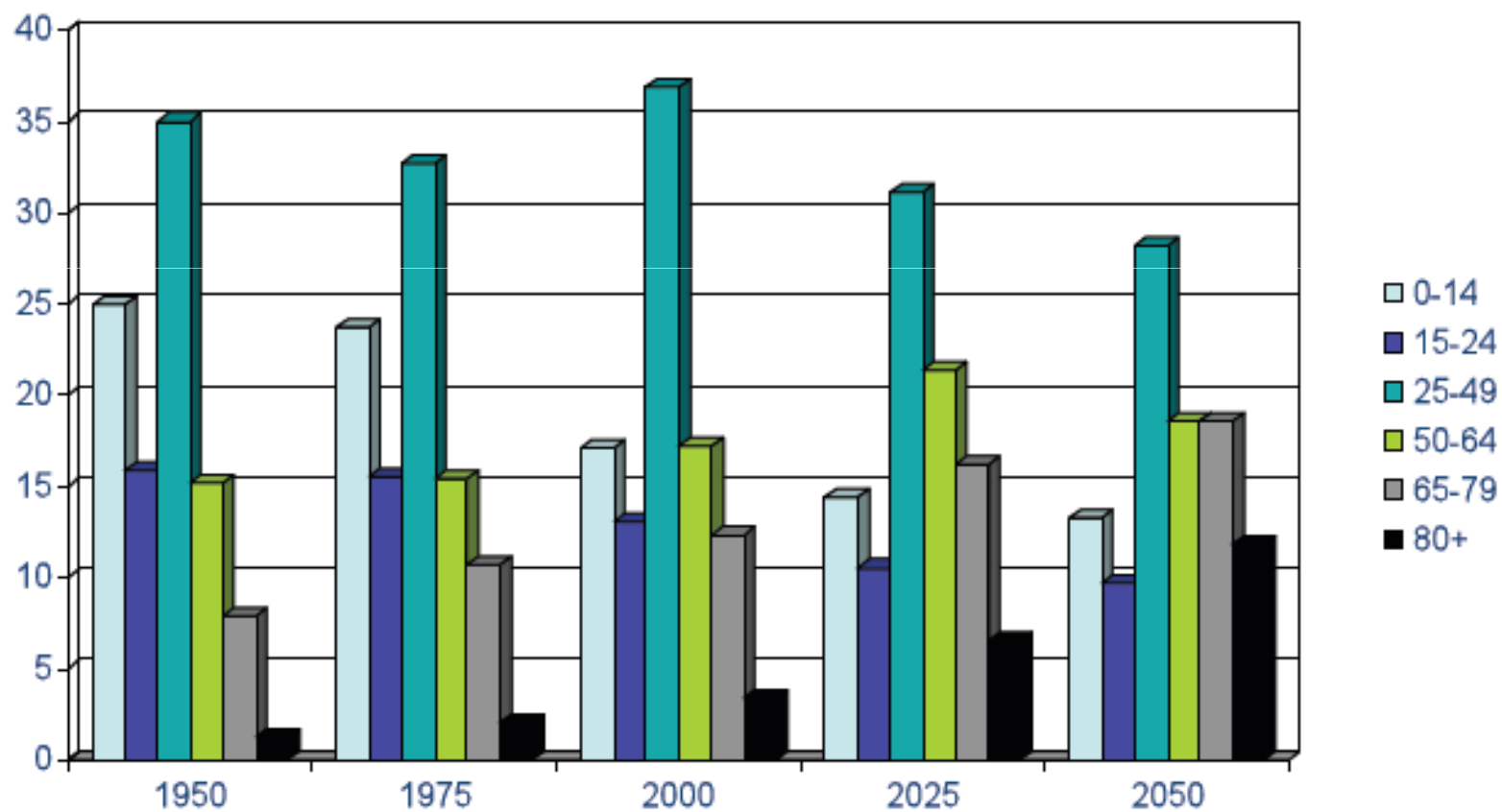


Izhodišče projekta: Staranje populacije

- **Staranje prebivalstva** je eden največjih družbenih in **gospodarskih** izzivov Evrope na področju: Zdravstva, Socialnega varstva, Trga dela, Pokojninskega sistema: višanje upokojitvene starosti
- Evropske projekcije trga dela predvidevajo, da se bo na trgu dela do leta 2060 zaradi poznejšega upokojevanja zlasti močno povečala participacija prebivalcev, starih 55–64 let.



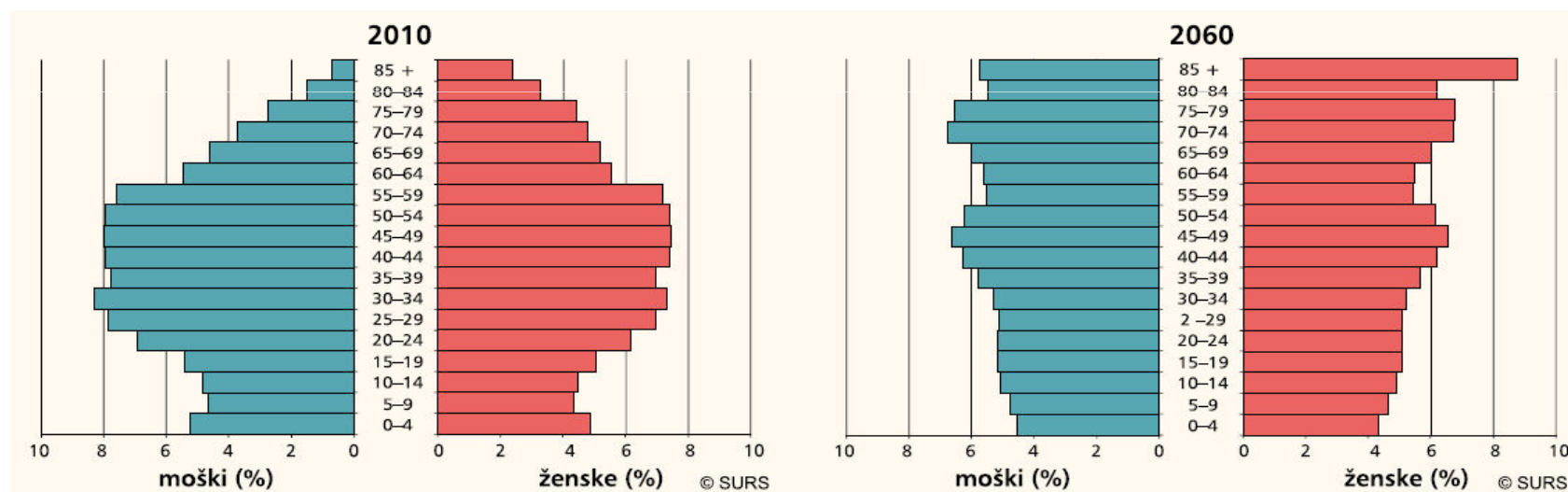
Izhodišče projekta: Ageing population in the EU (Eurostat, 1950-2050)



Izhodišče projekta: Staranje delovne populacije - Slovenija

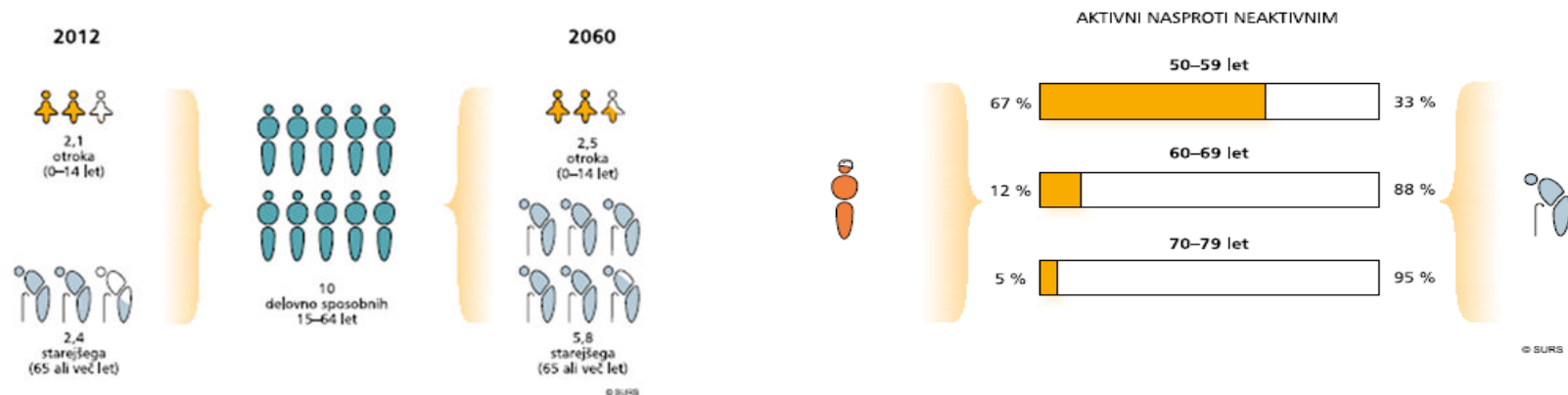
- Prebivalstvo Slovenije se stara (daljšanje življenjske dobe, malo rojstev). Slovenci smo znani po **nizkih stopnjah aktivnosti starejših na trgu dela**. Demografske napovedi in trenutna ureditev pokojninskega sistema kličejo po reformah; te bodo usmerjene predvsem v **podaljševanje delovne dobe**.
- Po projekcijah naj bi bilo leta 2035 starejših prebivalcev dvakrat toliko kot otrok.

Grafikon 1: Prebivalstvena piramida, Slovenija, 2010 in 2060



Vir: SURS, Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>, 15. 7. 2013)

Izhodišče projekta: Staranje delovne populacije - Slovenija



ČEDALJE VEČ STAREJŠIH

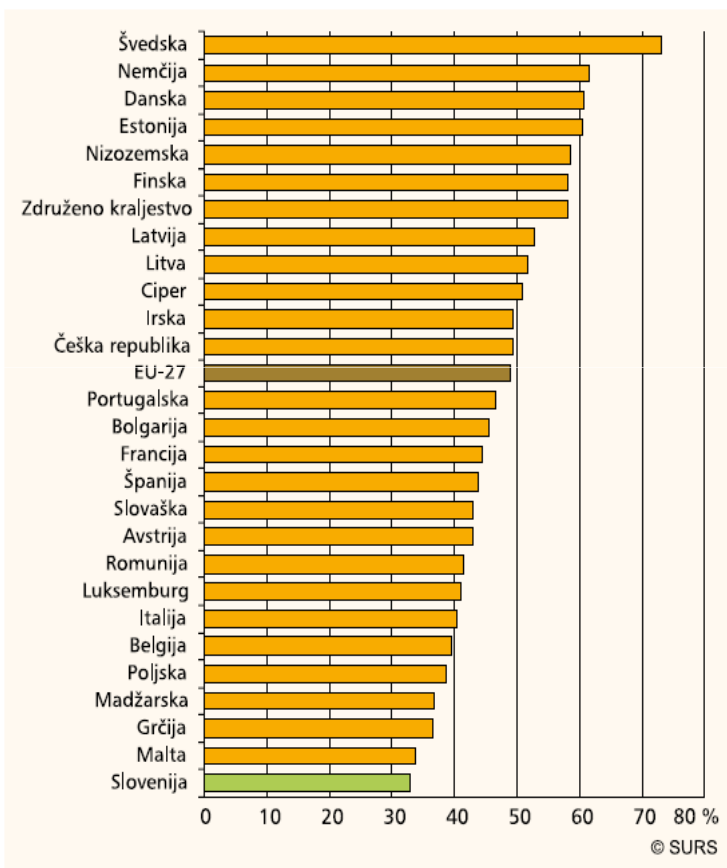
KOLIKO NAS DELA PO PETDESETEM?

Značilnosti slovenskega trga dela

1. Prehajanje baby boom generacije (povojno obdobje (65+)) med starejše prebivalstvo upad rojstev pomeni upadanje števila delovno sposobnih prebivalcev - Sorazmerno malo delovno aktivnih bo moralo vzdrževati veliko neaktivnih
2. Pregled po 10-letnih starostnih skupinah razkrije, da je bilo v letu 2012 med prebivalci v starostni skupini 50-59 let 62 % delovno aktivnih, 5 % brezposelnih in 33 % neaktivnih.

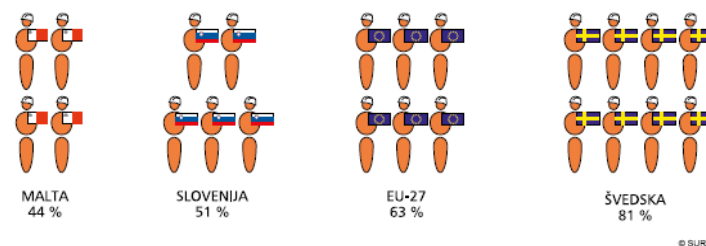
Izhodišče projekta: Staranje delovne populacije - Slovenija

Grafikon 3: Stopnja delovne aktivnosti med prebivalci v starosti 55–64 let, EU-27, 2012



Vir: SURS, Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>, 15. 7. 2013)

STOPNJA AKTIVNOSTI (50–64 LET)



PREHOD IZ DELA V UPOKOJITEV

1. Stanje na trgu dela v starostni skupini 55–64 let – stopnja delovne aktivnosti je 30%
2. Podatki kažejo, da je stopnja aktivnosti med prebivalci v starostni skupini 50–64 let v Sloveniji v letu 2012 znašala 51 %; to pomeni, da je bila Slovenija poleg Malte država z najnižjo stopnjo aktivnosti v tej starostni skupini prebivalcev

Izhodišče projekta: Je zdravje vzrok za nizko aktivnost?

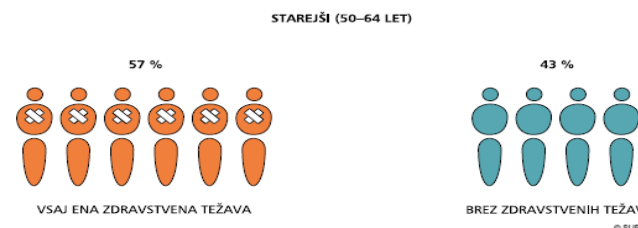
V Sloveniji naj bi bila ob dopolnjenem 60. letu starosti sposobna opravljati svoje delo le $\frac{1}{4}$ zaposlenih (anketa).

1. Med osebami starimi od 15- 64 let , ki so imele vsaj eno zdravstveno težavo je 55% starih 50-64 let.

V starostni skupini 50-64 let ima 57% ljudi vsaj eno zdravstveno težavo.

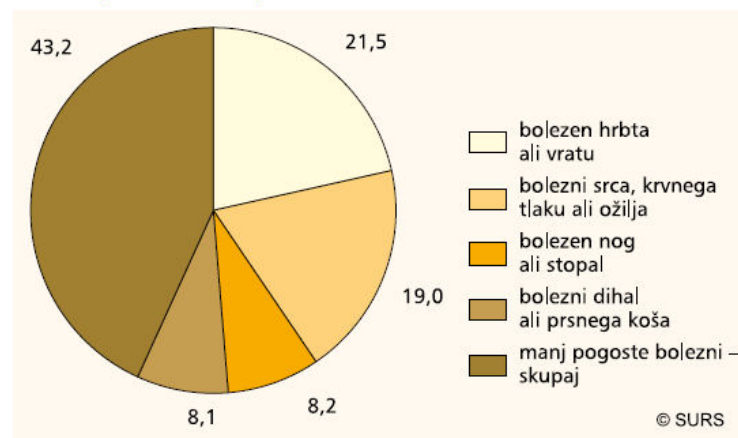
2. Delež oseb s posamezno dolgotrajno boleznijo:

- 25% - bolezni srca, krvnega tlaka in ožilja
- 20,4% - bolezni hrbta in vratu



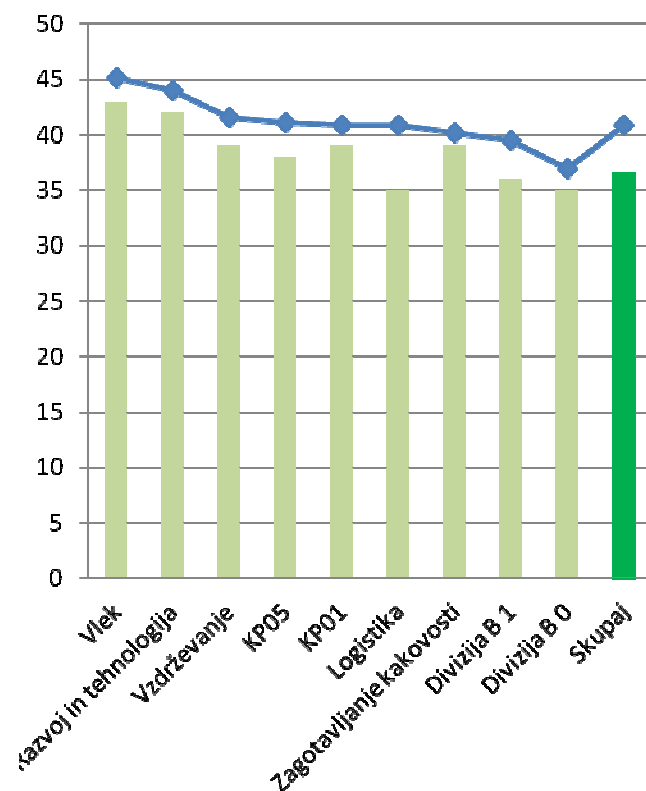
ZDRAVSTVENE TEŽAVE STAREJŠIH IN TRG DELA

Grafikon 4: Delež oseb s posamezno dolgotrajno boleznijo, Slovenija, 2. četrtnje 2011

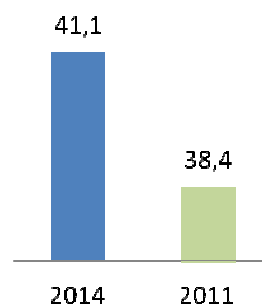


Izhodišče projekta: Staranje delovne sile - Kolektor Sikom Idrija

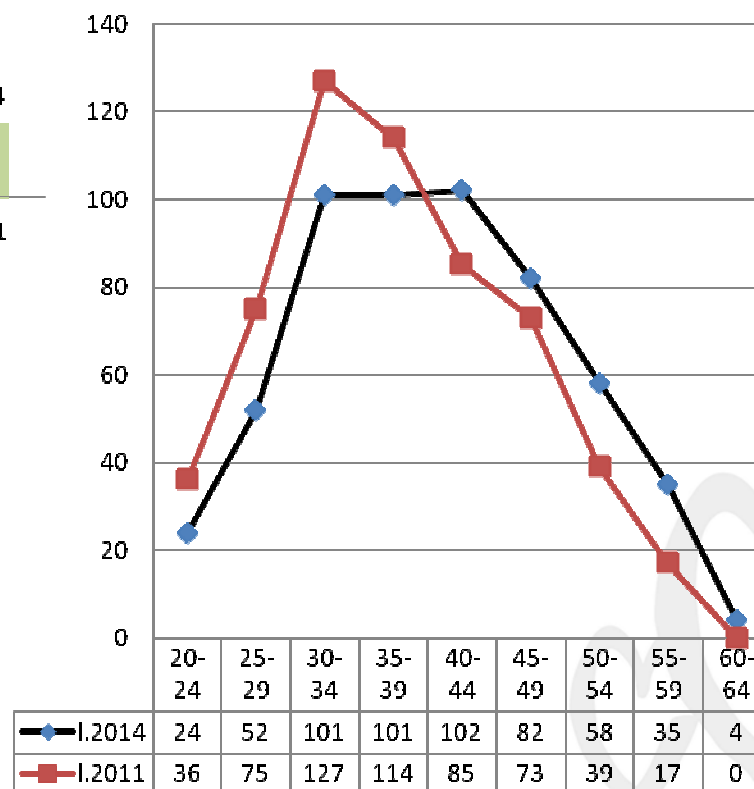
Povprečna starost zaposlenih KS
2011/2014



POVPREČNA
STAROST KS
Brez podružnic

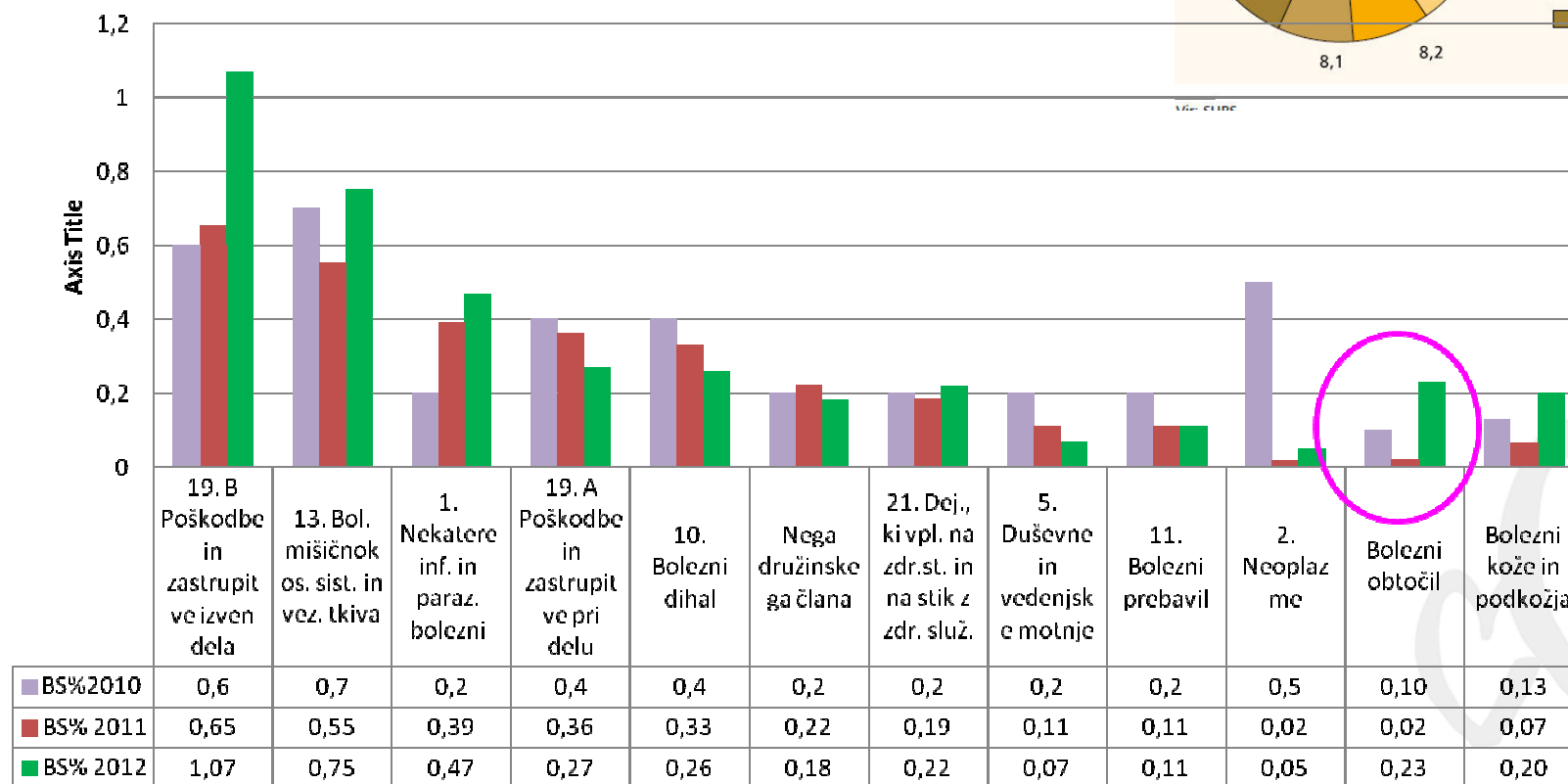


Starost KS
primerjava za l. 2011 in 2014

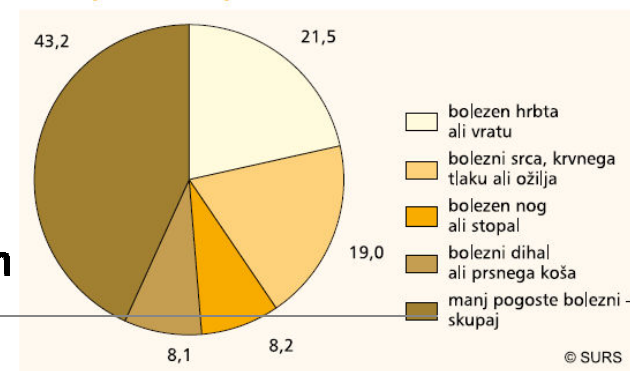


Izhodišče projekta:

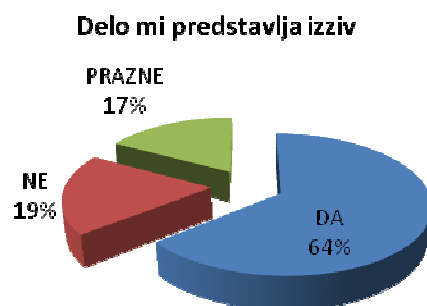
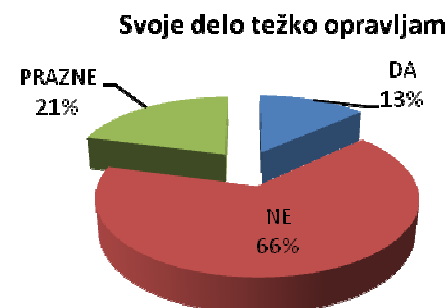
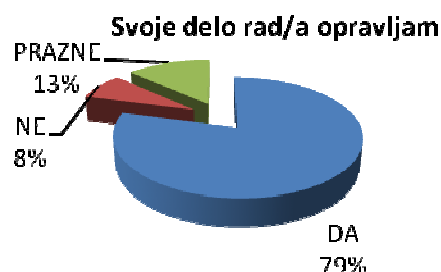
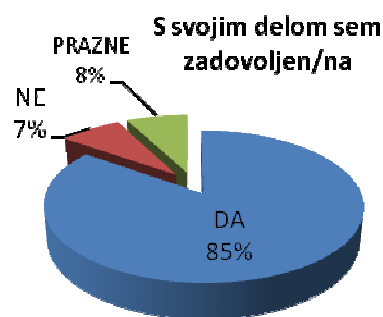
BS% po skupinah bolezni -Kolektor Sikom



Grafikon 4: Delež oseb s posamezno dolgotrajno boleznijo, Slovenija, 2. četrtnje 2011

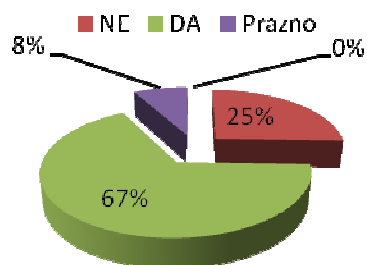


Vprašali smo zaposlene starejše od 55 let: O njihovem delu

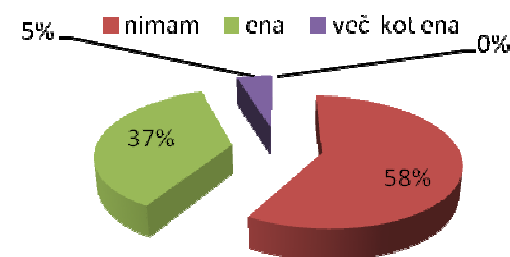


Vprašali smo zaposlene starejše od 55 let: O njihovem zdravju:

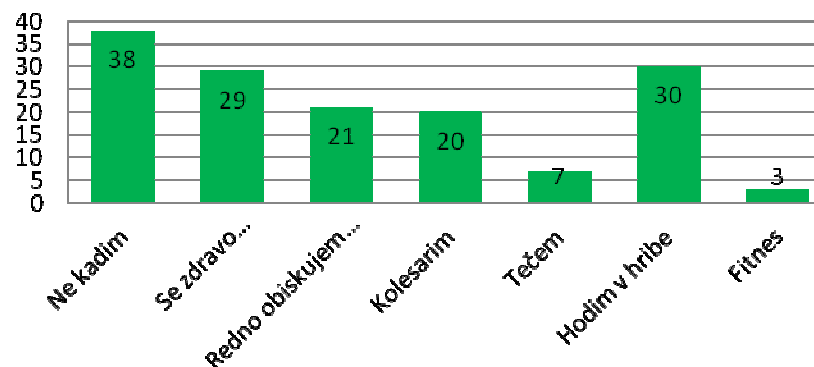
Ali ste zadovoljni s svojim zdravjem?

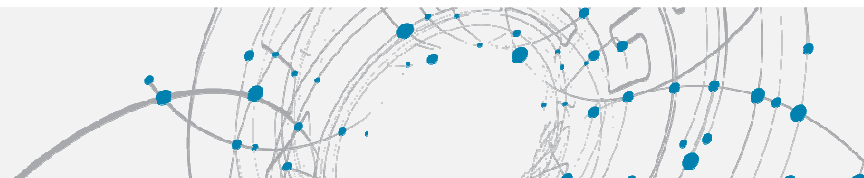


Kronične bolezni



Kako skrbite za svoje zdravje?





PODROČJE UKREPA	PREDNOSTI
Analiza starostne strukture, strukture kompetenc in zdravstvene strukture	
Oglejte si podatke o starostni strukturi, strukturi kompetenc in zdravstveni strukturi vaše delovne sile in naredite oceno stanja za čez pet ali deset let – ali boste še imeli zaposlene, ki vam bodo pomagali uresničiti poslovni načrt?	Analiza pokaže področja, na katerih mora vodstvo ukrepati glede upravljanja s starejšimi delavci, da bi se izognilo morebitnim stroškom, povezanim z odhodom starejših delavcev, in ohranilo ali povečalo produktivnost zaposlenih.
Upravljanje z zdravjem na delovnem mestu	
Ukrepi za varnost in zdravje pri delu: • pisna pravila in priporočila • vsakoletni zdravstveni pregledi • programi zdravstvenega varstva • programi za obvladovanje stresa	Zmanjšanje stroškov, povezanih s programi za varovanje zdravja – 'breme bolezni' predstavlja za podjetje visok strošek: • nižji stroški zaradi smrtnosti/ obolevnosti/ invalidnosti • dejavnost je manj ovirana • višja učinkovitost
Programi za ravnovesje med poslovnim in zasebnim življenjem	Ravnovesje med poslovnim in zasebnim življenjem zaposlenim pomaga, da ohranjajo motivacijo in dobro opravljajo delo, ter zato tudi bolj uspešno dosegajo poslovne cilje.
Izobraževanje in usposabljanje v podjetjih	
Vzpostavitev ustreznega sistema za izobraževanje in usposabljanje	Tista podjetja, ki skrbijo za vseživljenjsko izobraževanje in razvoj kompetenc svojih zaposlenih, imajo v konkurenčnem okolju več možnosti za uspešnost. Hkrati se lahko bolj prožno odzivajo na potrebe trga in tehnološke spremembe. • Zaposleni z višjo izobrazbo opravljajo kakovostnejše storitve. • Izobraženi delavci so bolj motivirani in redkeje odidejo z delovnega mesta, kar prispeva k nižji fluktuaciji zaposlenih.



PODROČJE UKREPA	PREDNOSTI
Sodelovanje starejših delavcev pri usposabljanju zaposlenih na novih delovnih mestih, mentorstvo	Starejši delavci lahko zaradi svojih veščin, znanja in izobrazbe igrajo pomembno vlogo kot pomočniki ali inštruktorji pri uvajanju novih sodelavcev. Ta vloga jim prinaša nove izkušnje in hkrati obogati kulturo podjetja. Če podjetje ceni znanje starejših delavcev, to spodbudno vpliva tako na starejše kot mlajše delavce in jih motivira za nadaljnje izobraževanje.
Prenos znanja, karierni razvoj in prerazporeditev starejših delavcev	
Prenos znanja	Je potreben, da bi se ohranilo ključno znanje.
Prerazporeditev starejših delavcev	Poslovne in družbene spretnosti, ki jih z leti pridobijo starejši delavci, imajo posebno vrednost.
Priprava uvajalnega načrta za vsakega visoko kvalificiranega delavca ali vodjo. Delovno mesto se razčleni na seznam nalog, ki jih mora obvladati naslednik. Opredeljene bodo veščine in naloge, ki jih mora novi delavec obvladati, hkrati pa bo določen tudi vrstni red, v katerem se jih mora naučiti, pa tudi potrebni viri, ki mu bodo to omogočili	Opredeljene bodo veščine in naloge, ki jih mora novi delavec obvladati, hkrati pa bo določen tudi vrstni red, v katerem se jih mora naučiti, pa tudi potrebni viri, ki mu bodo to omogočili.
Karierni razvoj	
Karierni razvoj	Na najbolj učinkovit način se spodbuja motivacijo in uspešnost starejših delavcev.
Reorganizacija delovnega postopka, prožno delo	
Boljši zakonski okviri	Če želimo ustvariti pogoje za prožno zaposlitev, je najprej potreben zakonodajni okvir, ki omogoča uvajanje učinkovitih modelov prožnega dela. Kakovosten zakonski okvir je predpogoj za razvoj kakovostnih delovnih razmerij med starejšimi delavci in njihovimi delodajalci.



PODROČJE UKREPA	PREDNOSTI
Večja ozaveščenost med delodajalci in zaposlenimi	Tudi to je pomemben predpogoj za uvedbo prožnih oblik dela. Delodajalci so zadržani pri uvajanju prožnih oblik dela, ker o njih nimajo veliko podatkov, pa tudi zaposleni se pogosto ne zavedajo vseh prednosti in koristi, ki jih prinaša taka oblika dela.
Uvedba učinkovite politike prožnih oblik zaposlitve v podjetju	Prožne oblike zaposlitve so za relativno visoko kvalificirane starejše delavce boljše izbira kot npr. upokojitve, saj s tem pridobijo tako delodajalci kot tudi oni sami.
Kultura podjetja in odnos v podjetju	
Oprelitev problema (točno v katerih službah, na katerih funkcijah in v katerih oddelkih se ključni zaposleni približujejo upokojitvi; kakšni dokazi obstajajo, da je ogroženo kritično znanje ter kakšni bodo strateški cilji, prihodki in stroški?)	čim bolj natančno skušajte opredeliti, kje bodo upokojitve vplivale na poslovno uspešnost, saj boste tako lažje sprejeli pravilne ukrepe.
Vodjem jasno izpostavite tveganja – tako bo lažje ublažiti posledice nepričakovane izgube, ki ji je običajno težko slediti. Na ta način bo pripravljeno izhodišče, na osnovi katerega bodo vodje lahko načrtovali možne načine za upravljanje z zamenjavami na delovnih mestih in prenosom znanja.	Na ta način bo pripravljeno izhodišče, na osnovi katerega bodo vodje lahko načrtovali možne načine za upravljanje z zamenjavami na delovnih mestih in prenosom znanja.

Hvala za pozornost!

Claudia Costa

Project Executive • Vodja projektov

Ascom d.o.o. • Vojkova ulica 10 • SI-5280 Idrija • Slovenia

Phone: +386 5 37 50 596

Claudia.Costa@kolektor.com

www.kolektorascom.com • www.drivingtheknowledge.com

