

Delodajalci se na področju skrbi za aktivno in zdravo staranje zaposlenih srečujejo s številnimi izzivi

Spodbujanje in omogočanje aktivnega in zdravega staranja prebivalstva predstavlja pomemben izziv na ravni Evropske unije, ki ga prepoznava tudi slovenski delodajalci. **Skrb za aktivno in zdravo staranje zaposlenih postaja vse bolj pomembno področje tudi za delodajalce**, saj so demografske spremembe prebivalstva, pomanjkanje delovne sile in potreba po podaljševanju delovne aktivnosti na trgu dela vedno bolj prisotne.

V sklopu projekta »Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)« bo razvit in v 120 podprtih podjetjih s sedežem v Kohezijski regiji vzhodna Slovenija implementiran celovit poslovni model za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (v nadaljevanju model). Delodajalcem bo pomagal pri **načrtovanju, izvajanju in evalvaciji ukrepov** za spodbujanje **aktivnega in zdravega staranja za zaposlene, ravnanju s starejšimi zaposlenimi in zmanjševanju bolniške odsotnosti z dela**.



Z namenom **ugotavljanja potreb delodajalcev pri naslavljanju omenjenih problemskih področij**, so bile v marcu 2019 izvedene **tri fokusne skupine s predstavniki 22-ih podjetij s sedežem v podravski, posavski in koroški regiji**. Ugotovitve analize rezultatov fokusnih skupin pomembno doprinašajo k nadgradnji modela, snovanju različnih gradiv, orodij, izobraževanj in drugih vsebin, ki se v času projekta razvijajo in bodo na voljo vključenim podprtim podjetjem.

Podjetja področje aktivnega in zdravega staranja z ukrepi naslavlja v manjši meri

Udeleženci fokusnih skupin so poročali, da se podjetja pri naslavljanju omenjenih področij srečujejo s številnimi izzivi. Izpostavili so, da se zavedajo **trenutnih družbenih izzivov na področju demografskih sprememb ter ohranjanja zdravja (starejših) zaposlenih, vendar v podjetjih pogosto ne izvajajo analiz stanja in nimajo osnovanih ukrepov za obvladovanje omenjenih izzivov na ravni organizacije**. Velika podjetja pogosteje aktivno naslavlja področje aktivnega in zdravega staranja, s sistematičnimi ukrepi, ki so osnovani na opravljeni analizi stanja. Slednje kaže na smiselnost udeležbe predvsem srednjih, manjših in mikro podjetij v program in aktivnosti projekta POLET.

Pojavljajo se razlike glede na velikost podjetij

Udeleženci iz **velikih podjetij** so pogosteje poročali, da **sistematično spremljajo stanje** na področju staranja zaposlenih ter bolniških odsotnosti. Prav tako **pogosteje in bolj redno spremljajo razpise** in sodelujejo v projektih, ki jim pomagajo pri naslavljanju tovrstnih izzivov. Večja podjetja izvajajo tudi **večje število in bolj raznolike ukrepe**, ki pokrivajo številne aspekte promocije zdravja na delovnem mestu.

Področje telesnega zdravja pogosteje naslovljeno kot področje duševnega zdravja

Udeleženci so poročali, da se v njihovih podjetjih izvajajo predvsem ukrepi za ohranjanje in krepitev telesnega zdravja (npr. športne aktivnosti, zdrava prehrana, pitje vode), ergonomske prilagoditve delovnih mest in delovnega procesa, v manjši meri tudi informiranje iz ozaveščanje na področju telesnega zdravja (npr. plakati, zloženke) ter sodelovanje z izbranim izvajalcem medicine dela ter drugim zdravstvenim osebjem. **Področje psihosocialnih tveganj in duševnega zdravja zaposlenih** (npr. treningi razvoja mehkih veščin, svetovanja zaposlenim v stiski, trening za boljše obvladovanje stresa) je naslovljeno v občutno manjši meri, pri številnih podjetjih pa sploh ni naslovljeno s konkretnimi ukrepi.

Udeleženci si želijo boljše medosebne komunikacije ter internega komuniciranja v podjetju, saj to prepoznava kot ključno za razvijanje pripadnosti zaposlenih.

Raziskave¹ kažejo, da je dobro, če podjetja izvajajo raznolike prilagoditvene in razvojne ukrepe, s katerimi se **odzivajo na spremenjene zmožnosti in potrebe starejših zaposlenih**, prav tako pa tudi **odkrivajo nove razvojne možnosti v upravljanju podjetja**. Priporoča se, da se podjetja izogibajo izhodnim ukrepom, ki se nanašajo predvsem na zgodnje upokojevanje ali odpuščanje starejših zaposlenih.

Ključne ovire so odnos zaposlenih, nizka zavzetost vodstva ter sistemske ovire

Področje, kjer so udeleženci iz vseh treh regij prepoznali največ ovir je odnos zaposlenih. Predvsem so omenjali težave z **motiviranjem zaposlenih** za prevzemanje odgovornosti za lastno zdravje in **udeležbo v aktivnostih**, ki jih nudijo v okviru programa promocije zdravja. Izpostavili so tudi problematiko stalnega nezadovoljstva zaposlenih, celo odpor do ukrepov promocije zdravja, ter v manjši meri pomanjkanje časa. Pogosto so omenjali tudi **majhno zavzetost neposrednih vodij** skupin, oddelkov ter obratov, ki se po njihovem mnenju odraža tudi pri majhni zavzetosti zaposlenih. V podravski regiji pa so izstopale tudi omembe **nizke zavzetosti višjega vodstva (poslovodstva)** za aktivnosti in ukrepe na področju promocije zdravja ter aktivnega in zdravega staranja, prav tako pa **tudi pomanjkanje finančnih sredstev za izvajanje ukrepov**.



Slovenski strokovnjaki na področju gerontologije so v raziskovalni študiji¹ izpostavili, da je za uspešno obvladovanje demografskih izzivov na ravni delovnih organizacij potrebna ne le zavzetost, ampak tudi usposobljenost celotnega vodstva podjetja za upravljanje starejših zaposlenih.

Druge ovire so se nanašale tudi na **sistemske ureditve**, kar zajema predvsem **zakonodajne ovire** ter **ovire zdravstvenega sistema**. Udeleženci so v splošnem navajali zakonodajne omejitve, ki jim otežujejo postopek upokojevanja, podaljševanje delovne aktivnosti, izbiranje prostih dni zaposlenih in posledično organizacijo dela, zaposlovanje ter zmanjševanje bolniških odsotnosti.

¹ Ramovš J., idr. (2019). Aktivno in zdravo staranje – prakse in zakonodaja. Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje.

Velika potreba podjetij po pridobitvi znanj ter orodij na področjih medgeneracijskega sodelovanja in razvijanja mehkih veščin

Udeleženci fokusnih skupin vseh treh regij so izrazili **močno potrebo po pridobitvi znanj, orodij in strokovne podpore v podjetjih za izboljšanje medgeneracijskega sodelovanja med zaposlenimi.**

Udeleženci so pogosto omenjali potrebo po **spremembi miselnosti in motivacije zaposlenih in celotne družbe**, kar lahko postopoma dosegamo z rednimi aktivnostmi ozaveščanja in informiranja o aktualnih problematikah. Podprtim podjetjem bodo tekom projekta POLET s tem namenom na voljo številna brezplačna strokovno-informativna gradiva v obliki člankov in zloženek ter izobraževalnih video vsebin, s pomočjo katerih bodo lahko izvajali redne mesečne aktivnosti osveščanja in informiranja zaposlenih.

V podjetjih je vse bolj v ospredju **potreba po sistematičnih, celovitih in dolgoročnih ukrepih, ki ohranjajo in izboljšujejo zdravje in varnost vseh zaposlenih ter ukrepih za prilagajanje dela spremembam, ki se pri zaposlenih pojavijo v procesu staranja.** Z izvajanjem omenjenih ukrepov lahko dosežemo, da so zaposleni pripravljeni in zmožni delati dlje, s čimer pomembno prispevajo k medgeneracijski raznolikosti v delovnem okolju ter prednostim, ki iz tega izhajajo.

Rezultati analize fokusnih skupin, skupaj s statističnimi podatki in ugotovitvami raziskav na področju demografskih sprememb in trga dela, kažejo, da so slovenska podjetja področje aktivnega in zdravega staranja ter zmanjševanja bolniških odsotnosti **pričela prepoznavati in delno tudi naslavljeni, vendar je za obvladovanje tako kompleksnega in obsežnega izziva potrebno stalno vlaganje v to področje in zlasti podpora vodstva.** Za uspešno obvladovanje demografskih izzivov na ravni delovnih organizacij je potrebna ne le zavzetost, ampak tudi usposobljenost celotnega vodstva podjetja.

Potrebna je postopna sprememba miselnosti posameznikov in delodajalcev, ki je osnovana na večji ozaveščenosti ter informiranosti, prav tako pa so ob tem potrebne tudi ustrezne sistemske prilagoditve.