



V PRIHODNOSTI STA NUJNI DOBRA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU DANES

MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE (UČENJE)

Ena od oblik medgeneracijskega sodelovanja je **medgeneracijsko učenje**, ki zagotavlja prenos in izmenjavo znanja in izkušenj na področju dela ter vzajemno pomoč med generacijami. Prenos znanja in izkušenj med generacijami mladim omogoča lažji vstop na trg dela, starejše pa spodbuja h kasnejšemu izstopu iz trga dela.

V literaturi in praksi se ponujajo različne rešitve:

- mentorske/inštruktorske sheme,
- delitev delovnega mesta (job sharing),
- krožno zaposlovanje oz. nadomeščanje na delovnem mestu (job rotation),
- patronat starejših nad mlajšimi,
- medgeneracijski management....

Osnovni cilji izmenjave znanja in izkušenj so:

- krepitev zavedanja o pomenu medgeneracijske solidarnosti in dialoga med mlado, srednjo in starejšo generacijo,
- spodbujanje različnih oblik sodelovanja med generacijami, ki temeljijo na učinkovitem prenosu znanja in izkušenj,
- krepitev zavedanja o pomenu prenosa znanja v povezavi z upokojevanjem, z namenom spodbujanja starejših h kasnejšemu izstopu iz trga dela,
- priprava pregleda različnih konceptov medgeneracijskega sodelovanja na področju dela,
- priprava pregleda obstoječih dobrih praks, ki zagotavljajo učinkovit prenos znanja in izkušenj med generacijami,
- prenos zavedanja o konceptih in dobrih praksah na seminarjih in posvetih ter predstavitev zainteresiranim javnostim,
- spodbujanje k izvajanju neformalnih oblik izobraževanja in drugih tipov aktivnosti, ki zagotavljajo učinkovit prenos znanja in izkušenj med generacijami,

- oblikovanje priporočil za nadaljnje ukrepe na področju prenosa znanj med generacijami in širjenje dobrih praks.

Pilotni projekt Evropskega parlamenta (od junija 2013–decembra 2015) in druge raziskave o zdravju in varnosti starejših delavcev

Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih – zagotavljanje storitev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu glede na staranje delovne sile je oceniti osnovne pogoje, ki so potrebni, da se v strategijah in sistemih za varnost in zdravje pri delu upošteva staranje delovne sile in zagotovijo boljši preventivni ukrepi za vse delavce skozi njihovo celotno delovno dobo. V EU-27 se je stopnja zaposlenosti za ljudi starostnih skupine povišala.

od 55 do 64 let		od 20 do 64 let	Povpr. upokojitvena starost		od 20 do 64 let (strategije EU)
2000	2009	2001-2007	2001	2007	2020
36,9 %	46 %	69 %	59,9 %	61,2 %	75 %

V obdobju od 2010-2030 stopnja zaposlenosti nekatere starostne skupine so bo povečala pri drugih pa zmanjšala.

starostna skupina			
55 do 64 let	55 do 64 let	40-54 let	25-39 let
2013	2010-2030		
pod 50 %	povečala cca. 16,2 % (9,9 milijona)	zmanjševala 5,4 %	zmanjševala 14,9 %

V številnih državah bo delež starejših delavcev narasel na 30 % ali več delovno sposobnega prebivalstva.

Samo v 15 državah svetu je stopnja zaposlenosti starejših delavcev višja od 50 %.

Več kot polovica starejših delavcev neha delati pred obvezno upokojitveno starostjo iz številnih razlogov.

Za financiranje in podporo daljšega življenja evropskih državljanov je zato treba nujno zagotoviti boljše in daljše poklicne poti.

Dobro delovno življenje je pomemben temelj za spodbujanje aktivnega staranja.

Zato imata zdravje in varnost pri delu ključno vlogo pri zagotavljanju aktivnega staranja z boljšim in daljšim delovnim življenjem.

Dobro delo spodbuja tudi sodelovanje med mlado generacijo, generacijo srednjih let in starejšo generacijo.

V številnih državah EU so nedavno uvedli pokojninske reforme. Za preprečitev razmer, v katerih višanje upokojitvene starosti vodi do pogostejšega predčasnega upokojevanja in večjega števila zahtev za invalidske pokojnine, je treba na delovnih mestih sprejeti tudi ukrepe, da bi podprli spremembe v pokojninskem sistemu ter ljudem omogočili nadaljevati poklicno življenje do upokojitvene starosti in jih spodbujali k temu.

Ukrepi vključujejo:

- **izboljšanje delovnih razmer,**
- **boljše upravljanje starosti in**
- **spodbujanje delovne sposobnosti ves čas posameznikovega poklicnega življenja.**

Preprečevanje nesreč na delovnem mestu ter simptomov in bolezni, povezanih z delom, v vseh starostnih skupinah mora biti pomembna prednostna naloga.

Da bi delavcem, ki že imajo zdravstvene težave ali kronične bolezni, pomagali ostati poklicno dejavni, je treba **delo nujno prilagoditi njihovemu zdravstvenemu stanju in sposobnostim.**

Prav tako je treba izboljšati **rehabilitacijo in ponovno vključevanje delavcev**, ki so bili zaradi nesreče pri delu, poklicne bolezni ali delovne nezmožnosti dlje časa odsotni z delovnega mesta.

Spremeniti pa se mora tudi odnos do starajočega se prebivalstva, ker je diskriminacija na delovnem mestu zaradi starosti najpogostejša oblika diskriminacije zaradi starosti (6 %).

Približno sedem od desetih državljanov dejstvo, da delodajalci na starejše zaposlene ne gledajo pozitivno, šteje za pomemben razlog za odhod s trga dela.

Kako vpliva starost na produktivnost na delovnem mestu?

Ni trdnih dokazov, da so starejši delavci na splošno manj produktivni kot mlajši.

Študije kažejo, da pri primerjavi delovne uspešnosti na delovnem mestu delovne izkušnje nadoknadijo slabitev nekaterih temeljnih kognitivnih procesov, kot so spominske funkcije in psihomotorične spretnosti.

Starost in delovne izkušnje izboljšujejo tudi dragocen socialni kapital starejših delavcev:

- **povečujejo se poklicna kompetenca, implicitno znanje in spretnosti sodelovanja,**
- **izboljšuje se strukturna ozaveščenost o organizaciji in njenih funkcijah ter**

- širijo se stiki s strankami in mreže strank, izboljšuje pa se tudi razumevanje sprememb v operativnem okolju.

Starejši delavci se lahko naučijo novih stvari.

Učenje ni odvisno od starosti, se pa s starostjo spreminja učni proces.

Zato je pomembno, da imajo starejši delavci dostop do usposabljanja ter enake možnosti za učenje novih spretnosti in posodabljanje svojih poklicnih kompetenc.

Pri vseživljenjskem učenju je treba uporabljati ustrezne učne strategije in didaktične metode.

Če povzamemo, starejši delavci s staranjem postanejo v mogočem boljši in močnejši, kot so bili prej.

Dejavna udeležba v delovnem življenju je zato pomemben pozitiven dejavnik aktivnega staranja.

Vsaka generacija ima svoje prednosti in slabosti: prednosti starejših delavcev je treba bolje prepoznati in ustrezno uporabljati, da bodo lahko dragocen dejavnik na delovnih mestih.

Starejši delavci so predani delu in vključeni vanj, zvesti delodajalcu in v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami **izostajanje z dela starejših delavcev** zaradi bolniškega dopusta je podobno v vseh starostnih skupinah (41-42 %).

Število eno- ali večdnevniških bolniških dopustov se s starostjo zmanjšuje (s 46 na 36 %), medtem ko se število eno- ali večmesečnih povečuje (s 13 na 23 %).

Nesreče pri starejših delavcih so na splošno **manj verjetne** kot pri mlajših, če pa do njih pride so po navadi hujše poškodbe (tj. trajno invalidnost, izgubo udov ali smrt).

Stres, povezan z delom pri starejših so lahko **pomanjkanje priložnosti** za poklicno napredovanje in usposabljanje ter težave pri **prilagajanju tehnološkim spremembam**.

Spremembe, povezane s staranjem so:

- modrost,
- strateško razmišljanje,
- nadzor nad življenjem
- obzirnost,
- razumnost,
- celostno dojemanje in zmožnost za presojo, se lahko s starostjo izboljšajo ali pa se takrat pojavijo prvič.

Obstajajo tudi dokazi, da se kognitivne zmožnosti na splošno zmanjšajo šele po 70. letu starosti.

Nekatere funkcionalne zmožnosti, predvsem telesne zmožnosti in zmožnosti zaznavanja se zmanjšujejo kot posledica naravnega procesa staranja in jih lahko rešujemo s spremembo delovno okolje.

Na zdravje ljudi v starosti **vpliva tudi njihov odnos do zdravja v mlajših letih.**

Zmanjšanje funkcionalnih zmožnosti je mogoče zadržati ali ga omejiti z navadami zdravega življenja, kot sta redna telesna vadba in zdrava prehrana.

Delovno mesto ima pomembno vlogo pri **spodbujanju zdravega načina življenja** in podpiranju **dejavnosti, ki preprečujejo zmanjševanje funkcionalnih zmožnosti**, kar pomaga ohranjati delovno sposobnost. Spodbujanje zdravja vključuje različne teme, vključno z:

- dieto in prehrano,
- uživanjem alkohola,
- prenehanjem kajenja,
- zadostno telesno vadbo,
- počitkom in spanjem.

Veliko sprememb, povezanih s staranjem in funkcionalnimi zmožnostmi, je pri nekaterih poklicih bolj pomembnih kot pri drugih.

Izdelava starosti primerne ocene tveganja (opis del in nalog na delovnih mestih)

Pri oceni tveganja bi morali upoštevati večje razlike med posamezniki glede funkcionalnih zmožnosti, zdravja in drugih vidikov raznolikosti med delavci, kot so:

- invalidnost,
- vprašanja spola,
- starost,
- status priseljenca itd.

Prilagajanje dela posameznikovim zmožnostim, spretnostim in njegovemu zdravstvenemu stanju bi moralo biti stalen in dinamičen proces ves čas njegove poklicne poti ter temeljiti na ustrezni oceni tveganja.

Starost je samo en vidik **raznolikosti delovne sile.**

Na primer, pri starejših delavcih je treba več pozornosti nameniti **fizični zahtevnosti dela, nevarnostim, povezanim z delom v izmenah, delu pri visokih temperaturah, hrupu** itd.

Dobro zasnovana delovna mesta koristijo vsem starostnim skupinam in se hkrati osredotočajo na starejše delavce.

Zmanjšane **telesne funkcionalne zmožnosti** je mogoče reševati s:

- **ponovnim načrtovanjem delovnega mesta;**
- **kroženjem** na delovnih mestih;
- uporabo **opreme** in druge podporne tehnologije;
- omejevanjem dvigovanja težkih bremen in fizično zahtevnih nalog;
- usposabljanjem in ustreznimi tehnikami dvigovanja in nošenja;
- dobro **ergonomsko** zasnovanim orodjem, opremo in pohištvo;
- dobro zasnovanim delovnim mestom za zmanjšanje verjetnosti padca;
- odobritvijo **počitka**, na primer s kratkimi in pogostejšimi premori;
- **organizacijo dela v izmenah**, na primer s „sistemom hitrega kroženja pri delu v izmenah“.

Koristi spodbujanja delovne sposobnosti med starejšimi delavci

Delovna sposobnost je ravnovesje med delom in posameznikovimi zmožnostmi.

Kadar so delo in posameznikove zmožnosti dobro medsebojno usklajene, je delovna sposobnost dobra. Osnovni dejavniki, ki vplivajo na posameznikovo delovno sposobnost, so:

- **zdravje in funkcionalne zmožnosti;**
- **usposobljenost;**
- **vrednote, odnosi in motivacija;**
- različni vidiki dela, vključno z **delovnim okoljem, vsebino dela in obremenitvami na delovnem mestu, organizacijo dela, delovno skupnostjo ter vodenjem.**

Primeri dobre prakse dokazujejo, da koristi naložb v spodbujanje delovne sposobnosti prevladajo nad stroški.

Ljudje lahko še naprej delajo produktivno, izboljša se delovno ozračje, izboljša se produktivnost in manj je težav, povezanih s starostjo.

Analiza stroškov in koristi kaže, da je donosnost naložb lahko zelo dobra: donosnost 1 EUR je čez nekaj let 3-5 EUR.

Pozitivna donosnost naložbe temelji na nižji stopnji odsotnosti z dela zaradi bolezni, nižjih stroškov zaradi delovne nezmožnosti in boljši produktivnosti.

Vrnitev na delo

Obstajajo dokazi, da **delo ugodno vpliva na okrevanje** ljudi na bolniškem dopustu. Dolgotrajni bolniški dopust lahko vodi do težav:

- v duševnem zdravju,
- osamljenosti,

- socialne izključenosti in
- predčasnega odhoda s trga dela.

Zvišati stopnjo zaposlenosti in podaljšati poklicno življenje, hkrati pa zmanjšati predčasno upokojevanje in omejiti naraščanje števila invalidskih pokojnin, so pomembne prednostne naloge.

To pomeni, da je treba bolj kot kdaj koli prej pomagati ljudem z zdravstvenimi težavami ostati poklicno dejavni.

Ključni sta tudi poklicna rehabilitacija in **spodbujanje vrnitve na delo** po bolniškem dopustu zaradi bolezni ali poškodbe.

V številnih evropskih državah so sprejeli pobude za spodbujanje vrnitve na delo.

Leta 2010 so v **Združenem kraljestvu** „obvestilo o bolniškem dopustu“ nadomestili z „obvestilom o okrevanju“, da bi preprečili dolgotrajno odsotnost z dela zaradi bolezni.

Na Danskem so na nacionalni ravni začeli projekt Ukrep za vrnitev na delovno mesto, pri čemer so se osredotočili na ljudi na dolgotrajnem bolniškem dopustu.

Upravljanje starosti na delovnem mestu

Upravljanje starosti na ravni organizacije pomeni upoštevati s starostjo povezane dejavnike pri vsakdanjem upravljanju, vključno z delovno ureditvijo in posameznimi delovnimi nalogami.

Upravljanje starosti obsega naslednja področja:

- boljša **ozaveščenost** o staranju;
- pravičen odnos do staranja;
- upravljanje starosti kot temeljna naloga in dolžnost vodstvenih in nadzornih delavcev;
- vključenost upravljanja starosti v kadrovske politike;
- spodbujanje delovne sposobnosti;
- vseživljenjsko učenje;
- do starosti prijazna delovna ureditev ter
- varen in dostojanstven prehod v upokojitev.

Prakse upravljanja starosti na evropskih delovnih mestih kažejo, da organizacije obravnavajo s staranjem povezane zadeve bodisi z vidika „reševanje težav“ bodisi „proaktivno“.

Zaradi nizke stopnje ozaveščenosti o vprašanju staranja morajo podjetja reševati težave z omejenimi viri in zmanjševanjem delovne obremenitve starejših delavcev (pristop reševanja težav).

Proaktivna podjetja so na podlagi boljšega razumevanja starosti kot izziva ali priložnosti pripravljena krepiti posamezne vire in podpirati medgeneracijsko učenje.

Upravljanje starosti v svoji najboljši obliki uporablja pristop življenjskega cikla in ustvarja enake možnosti za vse starostne skupine.

Politična vprašanja v zvezi s starejšimi delavci

Potrebni je več reform za spodbujanje aktivnega staranja prek daljših in boljših poklicnih poti za starejše delavce:

- reforma odnosov ljudi za vzpostavitev pravičnih in primernih odnosov do starejših delavcev;
- reforma upravljanja za opredelitev in izkoriščanje prednosti starejših delavcev;
- reforma delovnega življenja za oblikovanje do starosti prijaznega delovnega življenja za vse generacije;
- pokojninska reforma, ki upošteva velike individualne razlike med starejšimi delavci z zagotavljanjem prožnosti pri upokojitveni starosti in finančno spodbudo za podaljšanje delovne dobe;
- organizacijska reforma za izboljšanje sodelovanja med različnimi zainteresiranimi stranmi in tistimi, ki vplivajo na boljše in daljše delovno življenje, in
- zdravstvena reforma za krepitev proaktivnih in preventivnih storitev na področju zdravja pri delu.

S političnega vidika je bistveno, da se najprej izvedejo pozitivne in šele pozneje negativne reforme.

Pozitivne reforme pomenijo, da je treba najprej razviti delovno življenje, da bodo ljudje sposobni delati dlje, da bodo želeli delati dlje in smeli delati dlje.

To je mogoče doseči z uporabo celovitega spodbujanja modela delovne sposobnosti za vse generacije.

Šele nato je mogoče povišati upokojitveno starost in omejiti možnosti predčasne upokojitve.

Nujno potrebni so inovativni modeli za podaljšanje delovnega življenja posameznikov in povišanje njihove dejanske upokojitvene starosti.

Nekateri primeri dobre prakse kažejo, da sta zagotavljanje več prostega časa ali zmanjševanje delovne obremenitve s starostjo dejansko upokojitveno starost podaljšala za približno tri leta.

Neko proizvodno podjetje je uvedlo program „Mojster starosti“, ki delavcem, starejšim od 58 let, ponuja dodatne proste dneve.

To jim je omogočilo več časa za počitek po opravljanju natančnega in zahtevnega ročnega dela, ki je vključevalo sestavljanje ključavnic za vrata.

Število plačanih prostih dni se je povečalo s 6 (starost 58 let) na 14 (starost 63 let).

„Mojstri starosti“ so bili zmožni in pripravljeni delati približno 3 leta dlje kot pred tem in se upokojiti pri starosti 63 let.

Neko energetska podjetje je uvedlo program „80-90-100“, ki je delavcem omogočil, da svoj delovni čas skrajšajo za 20 %, kar je njihovo plačo znižalo za 10 %, vendar so njihove pokojninske pravice ostale 100-odstotne. Približno 25 % uslužbencev in delavcev je izkoristilo to možnost.

Dejanska upokojitvena starost se je zvišala za približno 3 leta, na 64 let.

Ta inovativna primera kažeta, da so starejši ljudje zmožni in pripravljeni delati dlje, če lahko bolj obvladujejo delovno obremenitev ali delovni čas.

Delodajalci in delavci so zadovoljni z novimi modeli.

Starejši delavci prispevajo k delovnemu življenju in družbi

Starejši delavci so pomemben del delovne sile modernih družb in njihovo število se bo v prihodnjih desetletjih še povečalo.

Starejši delavci imajo v primerjavi z drugimi generacijami drugačne spretnosti in kompetence.

Brez njihovega sodelovanja v delovnem življenju bo nastalo pomanjkanje strokovnih, strukturnih in mrežnih zmogljivosti.

Pomemben je tudi prenos implicitnega (tihega) znanja na mlajše generacije.

Najmočnejša kombinacija kompetenc na delovnem mestu temelji na različnih prednostih različnih generacij.

Boljše zdravstveno stanje in višja pričakovana življenjska doba starejših delavcev izboljšujeta njihove možnosti za spodbujanje starosti prijazne družbe.

Vendar je dobro delovno življenje pomemben predpogoj, da starejši delavci ostanejo aktivni in da zagotavljajo, da ima družba koristi od njihovih prednosti in nadarjenosti.

S tem dejavno sodelujejo pri vzpostavljanju trajnostne in skrbne družbe, v kateri obstaja medgeneracijska solidarnost.

Tudi produktivno delovno življenje je pomemben temelj za aktivno staranje.

Zadovoljiva zaposlitev lahko pomaga preprečevati bolezni in telesno ali duševno nazadovanje, zagotavlja dobro kognitivno in telesno sposobnost ter spodbuja pozitiven in dejaven odnos do življenja.

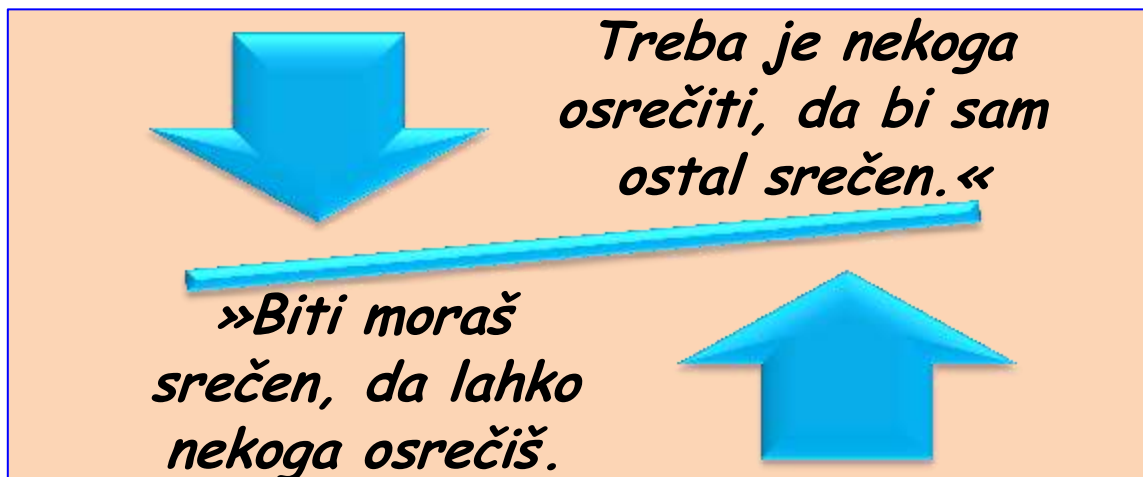
Kakovost delovnega življenja pomembno vpliva na vse delavce, saj na delovnem mestu preživimo veliko časa.

Ugotovitve nedavnih longitudinalnih raziskav kažejo, da delovna sposobnost pred upokojitvijo napoveduje samostojnost vsakdanjega življenja v starosti od 73 do 85 let.

Boljša kot je delovna sposobnost pred upokojitvijo, boljša je kakovost življenja pozneje.

Zato je treba v delovnih letih zagotoviti naložbe v aktivno staranje.

Naložbe v zdravje in varnost pri delu na delovnem mestu so tudi naložbe v preostanek našega življenja.



Vir podatkov: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu avgust 2014

Avtor: Muharem Husić (DU Kozarje)