



ASI

Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



KAJ NAM PRINAŠA PRIHODNOST?

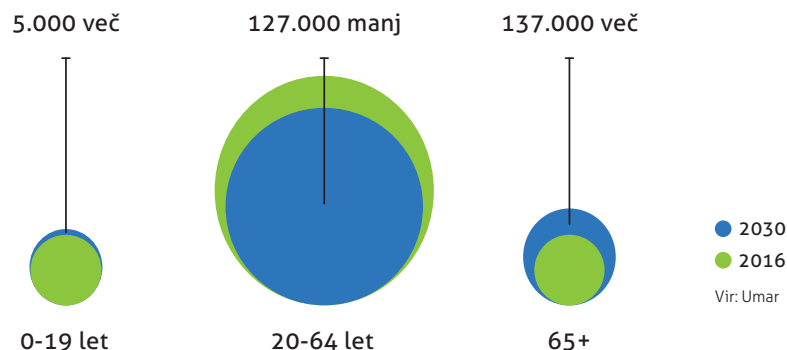
V Sloveniji **bo do leta 2022 vsak četrti zaposleni starejši od 55 let.**

Posledično se na slovenskem trgu dela razmere že spreminjajo, saj je ponudba kadrov čedalje manjša, ta trend pa je prepoznaven v vse več gospodarskih sektorjih. Začelo se je obdobje tako imenovane dolgožive družbe, ki pa je ne zaznamuje le pričakovano daljše trajanje življenja, ampak tudi pomembne spremembe starostne strukture.

»Dober management starejših zaposlenih je odločilen za njihovo motivacijo, produktivnost, zdravje in pripravljenost delati dlje. Nujen je za ohranjanje gospodarstva in stabilnosti prihodnjih generacij.«

— Åsmund Lunde,
Center za politiko starejših
Norveške (CSP)¹

Demografske spremembe



Spremembe izhajajo predvsem iz **negativnih demografskih razmer** in, v primerjavi z drugimi državami Evropske unije, nizke stopnje delovne aktivnosti starejših. V Sloveniji **vstopamo na trg dela pozneje** kot v drugih državah EU in **ga prej zapuščamo**, stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji pa se je v primerjavi

z državami EU v zadnjem desetletju znižala. Prav te spremembe narekujejo oblikovanje novih sistemskih razvojnih izhodišč, ki bodo posameznikom in generacijam zagotavljala blaginjo in kakovostno življenje, socialnim sistemom vzdržnost, gospodarstvu pa razvoj.

Eden izmed odgovorov na demografske izzive dolgožive družbe je prav potencial **starejših zaposlenih**. Starejši delavec je vir delovnih in življenjskih izkušenj, je zvest podjetju, zna širše razmišljati in ima socialno mrežo, pozna tveganja in lahko prenaša znanje na mlajše. **Učinkovito upravljanje starejših zaposlenih bo v prihodnosti postala ena izmed ključnih konkurenčnih prednosti.**

»*Strategija dolgožive družbe izhaja iz novega konceptualnega okvira za oblikovanje usmeritev razvoja v dolgoživi družbi. Zasnovana je na konceptu aktivnega staranja. To je osnovni cilj, s katerim želimo doseči, da bi posameznik v vseh življenjskih obdobjih, tudi v starosti, živel aktivno, zdravo, neodvisno ter varno in v medgeneracijskem sožitju.*«

— *Strategija dolgožive družbe?*



O PROJEKTU ASI

Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile



OBDOBJE TRAJANJA:
od 2017 do 2022



VREDNOST:
29,9 milijona EUR



CILJI:

podpora podjetjem pri upravljanju kadrov, krepitvi kompetenc starejših zaposlenih in ozaveščanje glede trendov na trgu dela



GEOGRAFSKA POKRITOST:

60 % sredstev za vzhodno in 40 % za zahodno kohezijsko regijo

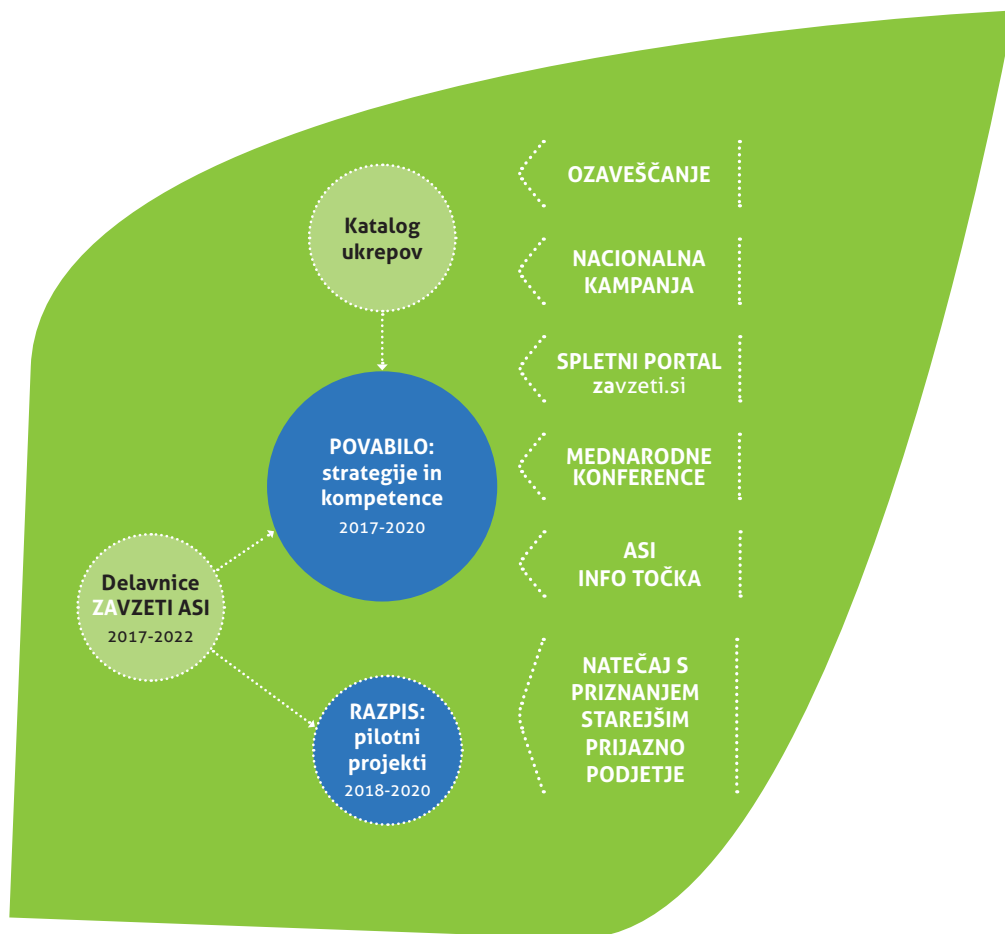
Projekt izvaja Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije.

Projekt obravnava izzive, s katerimi se bodo v prihodnje soočale družbe zaradi starajoče se delovne sile. V okviru projekta bodo delodajalci lahko pridobili konkurenčno prednost s sodobno kadrovsko politiko. **Vodilni kader bo**

prejel znanja in veščine za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih.

Zaposleni, starejši od 45 let, pa bodo osvojili kompetence, ki bodo pripomogle k ohranitvi njihove zaposljivosti in zdravja.

AKTIVNOSTI V OKVIRU PROJEKTA ASI



Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih

Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih je priročnik, ki ponuja praktične rešitve za upravljanje starejših zaposlenih v podjetjih. Vsebuje predloge za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih tako na ravni organizacije kot tudi na individualni ravni zaposlenih. Predstavlja tudi dobre prakse, ukrepe in orodja, ki so že uveljavljeni v Sloveniji in mednarodnem okolju. Objavljen je v elektronski obliki na spletni strani sklada in na spletnem portalu projekta ASI. Katalog se redno posodablja.

KATALOG UKREPOV

Dostopen na zavzeti.si



” Slovenci sledimo zastarelemu vzorcu: ko sem mlad, se učim, ko odrastem, delam in potem se upokojim. Zaposleni vzamejo 'uspavalne tablete' in gredo v 'zimsko spanje' že kmalu po 40. letu, ko izgubijo delovno ambicioznost in začnejo odšteti leta do upokojitve.

— mag. Edita Krajnovič³



” *Treba bo izhajati iz ničelne tolerance diskriminacije, predvsem na podlagi starosti, spola. Starejše delavce lahko dojemamo kot izziv, prepogosto pa predstavljajo problem. Medgeneracijsko sodelovanje, mentorski sistem, timsko delo – vse naštetu prispeva tudi k temu, da uvidimo, kaj eno obdobje ponuja drugemu. Sožitje generacij je nujno, pa tudi možno.*

— dr. Eva Stergar⁴

Javno povabilo za podjetja: Strategije in kompetence

Spodbude v okviru javnega povabila so namenjene opolnomočenju delodajalcev za pripravo strategij za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih (starejših od 45 let⁵) ter izdelavo osebnih in poklicnih načrtov starejših zaposlenih. Podjetjem bodo zunanji izvajalci zagotavljali strokovno podporo pri pripravi strategij. Izvajalce bodo lahko podjetja, v skladu s pogoji in kriteriji v

povabilu, izbrala sama. Zaželeno je, da se pri pripravi strategije upošteva tudi predloge ukrepov iz Kataloga ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih.

Sredstva v okviru povabila bodo namenjena predvsem izvedbi usposabljanj ter izobraževanj, ki bodo krepila kompetence starejših zaposlenih in pripomogla k nadaljnjemu razvoju njihove kariere ter večji zaposljivosti. Prvo javno povabilo je bilo objavljeno decembra 2017, objavljene pa bosta še dve.

Do leta 2022 je načrtovano sofinanciranje priprave strategij okvirno 1.000 delodajalcev ter vključitev 12.500 starejših zaposlenih v programe usposabljanja in motivacije.

* V projektu ASI v kategorijo starejših zaposlenih izjemoma štejemo že posameznike, starejše od 45 let, kar izhaja iz projektne namere po pravočasni pripravi teh zaposlenih na napovedane razmere na našem trgu dela.

Pilotni projekti razvoja in uvedbe inovativnih rešitev za ohranjanje zavzetosti, produktivnosti in učinkovitosti starejših zaposlenih

Cilj pilotnih projektov je v podjetjih spodbuditi ohranjanje zavzetosti, produktivnosti in učinkovitosti starejših zaposlenih ter spodbuditi podaljševanje delovnega življenja. Prav tako bodo pilotni projekti prispevali k razvoju in uvedbi starejšim zaposlenim prilagojenih delovnih okolij in delovnih mest v podjetjih ter k zniževanju odsotnosti zaradi bolniškega staleža. Izvedeni projekti bodo služili tudi kot primeri dobre prakse za druge organizacije. V sklopu projekta ASI je od leta 2018 do leta 2020 predvidena objava dveh razpisov.



Delavnice ZAVZETI ASI

Delavnice so namenjene vsem, ki so v svojih organizacijah odgovorni za razvoj zaposlenih (npr. vodje, lastniki podjetij, kadrovski menedžerji in strokovnjaki ipd.). Izvajajo se od leta 2017 do leta 2022. Udeležencem sta na voljo dva strnjena cikla delavnic na leto, s točno določenimi vsebinami, moduli znotraj posameznega cikla pa v teoriji in praksi zaokroženo povzemajo vse pomembne vsebine, ki jih morajo udeleženci spoznati, da lahko znanja prenesejo v svoja podjetja in postanejo glasniki razvoja starejših zaposlenih (npr. demografija, zakonodajna področja, zdravje pri delu, mehke veščine in čustvena inteligenca pri vodenju in motiviranju starejših zaposlenih ipd.).

Poleg dveh vsebinsko zaokroženih ciklov se letno izvajata še do dve delavnici, ki udeležence nagovarjata z bolj specifično vsebino razvoja starejših zaposlenih.

DELAVNICE ZAVZETI ASI

Več informacij na www.zavzeti.si

Natečaj za priznanje Starejšim prijazno podjetje Z leti še vedno zavzeti

Priznanje je namenjeno prepoznavanju delodajalcev, ki izvajajo strategije oziroma ukrepe za upravljanje starejših zaposlenih. Prejmejo ga podjetja, ki starejšim zaposlenim zagotavljajo primerne delovne pogoje in jim omogočajo, da uresničijo svoje potenciale in s tem pripomorejo k uspešnosti podjetja.

Natečaj s priznanjem poteka pod okriljem Dnevnikove Zlate niti, vseslovenskega izbora najboljših zaposlovalcev, in je izveden vsako leto.

NATEČAJ ZA PRIZNANJE STAREJŠIM PRIJAZNO PODJETEJE

Prijave na www.dnevnik.si/zlatanit/spp



Ozaveščanje

V okviru projekta bodo organizirane (mednarodne) konference, delavnice in drugi dogodki, na katerih bodo obravnavane vsebine projekta ASI.

Vsebine bodo dosegljive tudi na spletnem portalu ASI ter objavljene v strokovnih in splošnih medijih.



Utrinek z mednarodne konference "Voditelj prihodnosti, ustvarjalec zavzetih zaposlenih" na Brdu pri Kranju.

Info točka ASI

Za pridobivanje informacij in krajša svetovanja s področja upravljanja starejših zaposlenih vam je na voljo informacijska točka.



sreda in petek
od 9.00 do 12.00



01 43 45 878



asi@sklad-kadri.si



www.zavzeti.si



- 1 S predavanja na mednarodni konferenci: "Voditelj prihodnosti, ustvarjalec zavzetih zaposlenih", Brdo pri Kranju, 27. 3. 2018
- 2 Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, julij 2017
- 3 Vseživljenjsko učenje namesto uspavalnih tablet, MQ magazin, julij 2017, št. 38
- 4 S predavanja na 5. konferenci o razvoju kadrov: Skupaj nad izzive jutrišnjega dne, Laško, 24. 5. 2017

Javni štípendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

Dunajska cesta 20,
1000 Ljubljana
Slovenija

T 01 43 41 081
E info@sklad-kadri.si
www.sklad-kadri.si

Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI)

T 01 43 45 878
E asi@sklad-kadri.si



Javni štípendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST