

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Eva Gorenšek

**Vloga socialnega dela pri soustvarjanju pogojev za
zaposlovanje starejših oseb**

Magistrska naloga

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Eva Gorenšek

**Vloga socialnega dela pri soustvarjanju pogojev za
zaposlovanje starejših oseb**

Magistrska naloga

Študijski program: socialno delo

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2022

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici izr. prof. dr. Barbari Kresal, za pomoč, podporo in strokovne usmeritve pri pisanju magistrske naloge.

Zahvaljujem se vsem socialnim delavkam, ki so si vzele čas za sodelovanje v moji raziskavi in s tem pripomogle k nastanku magistrskega dela.

Posebna zahvala je namenjena tudi moji družini za vso podporo med študijem in pisanjem magistrskega dela.

Vloga socialnega dela pri soustvarjanju pogojev za zaposlovanje starejših oseb

Povzetek magistrskega dela

V magistrskem delu raziskujem, kakšno vlogo bi lahko imelo socialno delo pri soustvarjanju pogojev za zaposlovanje starejših delavcev in delavk. V teoretičnem uvodu najprej opredelim, kdo so starejši delavci, kratko predstavim njihov položaj na trgu dela in delovnopravno varstvo. Posebno pozornost namenim ukrepom, ki podpirajo podaljševanje delovne aktivnosti. V zvezi s tem me zanima tudi vloga socialnega dela v podjetjih in drugih organizacijah. Obravnavam metode in koncepte socialnega dela, ki pomagajo socialnim delavkam in delavcem pri delu s starejšimi zaposlenimi. V empiričnem delu sem na podlagi intervjujev s socialnimi delavkami, ki so zaposlene v podjetjih, na centrih za socialno delo in zavodih za zaposlovanje, ugotavljala, kako vlogo socialnega dela na tem področju dojemajo socialne delavke, zaposlene v omenjenih institucijah. Zanimalo me je stališče socialnih delavk do starejših delavcev, kako naslavljaajo problematiko diskriminacije na podlagi starosti, kako prepoznavajo težave starejših delavcev in sodelovanje z različnimi institucijami ter sodelovanje znotraj podjetij glede starejših zaposlenih. Osredotočila sem se tudi na poznavanje ukrepov v podporo starejšim delavcev, zanimalo me je, ali se ti ukrepi izvajajo v podjetjih. Ugotovila sem, da se socialne delavke pri svojem delu vsakodnevno srečujejo s starejšimi delavci, ki se pogosto soočajo z zdravstvenimi, fizičnimi, psihičnimi težavami, imajo težave s prilagajanjem na novo tehnologijo. Socialne delavke v podjetjih ne obravnavajo pogosto primerov diskriminacije. Rezultati pa kažejo, da socialne delavke veliko sodelujejo z drugimi institucijami, kot so centri za socialno delo, zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavod za zaposlovanje in drugi. Malo pa je sodelovanja med kadrovskimi službami, zlasti zaradi majhne zastopanosti socialnih delavcev v podjetjih. Potreba po socialnem delu s starejšimi delavci je, saj lahko po mnenju socialnih delavk veliko prispevajo k razreševanju stisk, uvajanju ukrepov in spodbujanju zaposlovanja starejših. Za nadaljnje raziskovanje predlagam še intervjuje s starejšimi delavci in delavkami in promoviranje socialnega dela v delovnem okolju na fakulteti.

Ključne besede: starejši delavci, socialno delo, zaposlovanje starejših delavcev, diskriminacija, podaljševanje delovne aktivnosti.

Title: The role of social work in co-creating conditions for the employment of the elderly
Master's Thesis Abstract

In my master's thesis I explore the role that social work could have in co-creating the conditions for the employment of the elderly workers. In the theoretical introduction, I first define who older workers are, next I briefly present their position on the labor market and labor protection. I pay special attention to measures that support the prolongation of employment. I am also interested in the role of social work in companies and other organizations. I discuss methods and concepts of social work that help social workers in working with older employees. Based on the interviews with social workers employed in companies, social work centers and employment services, I found out how the role of social work in this area is perceived by social workers. I was interested in how social workers see the older workers, how they address the issue of discrimination based on age, how they identify the problems of older workers and cooperation with various institutions and cooperation within companies regarding older employees. I also focused on how well social workers know the measures in support of the older workers. I was interested whether these measures are implemented in companies. I have found out that social workers work with older workers daily. Older workers often face health, mental, physical problems they also have difficulty adapting to new technology. Social workers in companies often do not deal with cases of discrimination. However, the results show that social workers cooperate a lot with other institutions, such as social work centers, the Pension and Disability Insurance Institute, the Employment Service and others. But there is only a little cooperation between human resources, due to the lack of social workers in companies. According to the social workers opinion, they see their role as very important. They can make a significant contribution to resolving problems, promoting the employment of the elderly. For the future research I suggest interviews with older workers and the promotion of social work in the work environment at the faculty.

Keywords: older workers, social work, employment of older workers, discrimination, prolongation of work activity.

KAZALO VSEBINE

1. TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1. Staranje prebivalstva	1
1.2. Starejši delavci na trgu dela v Sloveniji	2
1.2.1. Odnos do starejših zaposlenih	4
1.3. Aktivno staranje	5
1.4. Zakonodaja in politike na področju aktivnega staranja na ravni EU	8
1.5. Zakonodaja in politike na področju aktivnega staranja v Sloveniji	9
1.5.1. Zakon o delovnih razmerjih.....	9
1.5.2. Zdravje in varnost na delovnem mestu.....	10
1.5.3. Prepoved diskriminacije na podlagi starosti.....	11
1.5.4. Aktivna politika zaposlovanja	12
1.6. Ukrepi delodajalcev.....	13
1.6.1. Promocija in varovanje zdravja na delovnem mestu	13
1.6.2. Prilagoditev delovnega mesta in delovnega časa (ergonomija).....	15
1.6.3. Usposabljanje in vseživljenjsko učenje	16
1.6.4. Medgeneracijsko povezovanje	17
1.6.5. Zavzetost in vključenost	19
1.7. Vloga socialnega dela pri delu s starejšimi zaposlenimi	19
2. FORMULACIJA PROBLEMA	24
3. METODOLOGIJA.....	26
3.1. Vrsta raziskave	26
3.2. Merski instrumenti in viri podatkov	26
3.3. Populacija in vzorčenje	26
3.4. Zbiranje podatkov.....	27
3.5. Obdelava in analiza podatkov	28
4. REZULTATI.....	30
4.1. Položaj starejših delavcev in delavk.....	30
4.2. Težave starejših delavcev in delavk	31
4.3. Diskriminacija	32
4.4. Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam	33
4.5. Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih ter sodelovanje s predstavniki delavcev	34
4.6. Sodelovanje z drugimi institucijami.....	34
4.7. Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami.....	35
5. RAZPRAVA.....	37
6. SKLEPI	41
7. PREDLOGI.....	42
8. VIRI	43

9. PRILOGE	46
9.1. Vprašalnik za socialne delavke v podjetjih	46
9.2. Vprašalnik za socialne delavke zaposlene v drugih institucijah	46
9.3. Intervjuji	47
9.4. Odprto kodiranje	57
9.5. Osno kodiranje	68

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Primer odprtega kodiranja	28
---	----

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Staranje prebivalstva

O staranju prebivalstva govorimo, ko se med prebivalstvom povečuje delež starejših (Vertot, 2010). S staranjem prebivalstva se srečujejo vse evropske države in med njimi tudi Slovenija. Zmanjševanje števila rojstev in podaljševanje življenjske dobe povečujeta delež starejšega prebivalstva (Lah, Svetin in Razpotnik, 2013).

EUROPOP2013 napoveduje, da bodo starejši leta 2060 predstavljali že skoraj tretjino prebivalstva (Kajzer, 2016). WHO (2018) pa napoveduje, da bo leta 2060 število ljudi nad 60 let doseglo 2 milijardi svetovnega prebivalstva.

Staranje je proces, ki doleti vsa živa bitja in se mu ne moremo izogniti, saj se staramo od trenutka spočetja dalje. Dočakati pozna leta je dosežek družbe, zato je postati star normalno. Staranje je posledica različnih vplivov na organizem v poteku njegovega življenja. Gre za dejavnike okolja, dednosti, kulture, prehrane, telesne aktivnost itd. (Vertot, 2010).

Glavne značilnosti staranja po Milavec Kapun (2011, str. 7) so:

- staranje poteka od rojstva do smrti,
- umrljivost se povečuje s starostjo,
- širi se spekter škodljivih in napredujočih sprememb,
- zmanjšana je možnost prilagajanja vplivom okolja,
- večja je dovzetnost za bolezni,
- staranje vključuje biološke, psihološke in sociološke procese,
- zgodovinski in kulturni dejavniki imajo pomemben vpliv na doživljanje starosti.

Ko govorimo o starosti, imamo največkrat v mislih posameznikovo kronološko starost (Šiplič, Kadiš, 2002). Kronološka starost je določena z rojstvom in nanjo ne moremo vplivati. Poznamo tudi funkcionalno starost, ki zajema biološko, socialno in psihološko starost, izhaja pa iz tega, da smo stari toliko, kot se počutimo. Biološko starost povezujemo s pešanjem telesnih organov. Psihološka starost kaže počutje posameznika, njegov odnos do starosti in doživljanja starosti. Socialna starost pa se nanaša na ohranjanje socialnih stikov, na sposobnost ohranjanje in širjenja socialne mreže. Kaže nam posameznikovo vlogo v ožjem in širšem socialnem okolju (Milavec Kapun, 2011). Kronološko staranje poteka pri vseh ljudeh enako. Funkcionalno pa se posamezniki starajo različno hitro. Na funkcionalno staranje ima posameznik vpliv s svojim načinom življenja (Ramovš, 2003).

Staranje kot družbeni pojav moramo obravnavati na dveh ravneh: na ravni posameznika in na ravni družbe. Tako staranje na ravni posameznika kot na ravni družbe vpliva na sestavo družine, funkcioniranje v njen in zunaj nje, na trg dela v smislu zaposlenosti in zaposlovanja, organiziranja zdravstvenega in socialnega varstva, na področje politike, saj ima staranje ekonomske posledice za celotno družbo (Kapun, 2011).

Staranje prebivalstva prinaša spremembe še na mnogih drugih področjih. Posledice so vidne v ekonomskem, družbenem in političnem dogajanju. Demografski trend staranja pa ima močan vpliv tudi na zaposlitveno strukturo družbe (Žnidaršič, Dimovski, 2009).

1.2. Starejši delavci na trgu dela v Sloveniji

Posledica podaljševanja življenjske dobe in večjega števila starejših je večanje deleža starejših zaposlenih in podaljševanja delovne aktivnosti (Žakelj, Remeša, 2019). O tem, pri kateri starosti naj bi posameznik postal starejši delavec ali delavka, ni absolutnega skupnega soglasja (Appannah, Biggs, 2015). Mejo med srednjim obdobjem in obdobjem starosti je težko določiti, saj je v vsaki družbi ta drugačna in nima enakega pomena. Ljudi po navadi začnemo obravnavati kot starejše, ko se v njihovem življenju zgodijo spremembe; npr. spremeni se njihova družbena vloga, postanejo stari starši, se upokojijo; ali pa ko prestopijo določeno starostno mejo oziroma dopolnijo določeno število let (Vertot, 2010).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl., v nadaljevanju ZDR-1) v 197. členu opredeljuje za starejše delavce, tiste delavce, ki so starejši od 55 let. To velja tako za moške kot za ženske. V Sloveniji je torej v delovni zakonodaji starostna meja za določitev posebnega delovnopravnega varstva starejših delavcev določena enako ne glede na spol, kar je izraz nediskriminatornega pristopa k urejanju posebnih pravic in varstva starejših oseb v delovnih razmerjih.

Staranje prebivalstva je za Evropo eden največjih ekonomskih in socialnih izzivov kot tudi v smislu iskanja novih poti in mehanizmov za podaljšanje delovne aktivnosti (Vertot, 2010). V letu 2017 je bilo zaposlenih približno 20,4 milijona starejših moških in 17,2 milijona starejših žensk med 55. in 64. letom v EU. Delo pa je opravljalo tudi 5,8 milijona ljudi nad 65. letom (Eufound 2018, po Eurostat, 2018).

Slovenija spada v skupino držav z nizko stopnjo vključenosti starejših na trg dela. Zaposlitvena struktura prebivalstva se po 50. letu začne močno spreminjati. Starejše, kot so starostne skupine prebivalstva, manj je med njimi delovno aktivnih. Leta 2012 je bilo med skupino od 50–59 let le 62 % delovno aktivnih, 5 % brezposelnih in 33 % neaktivnih. V

naslednji starostni skupini od 60–69 let pa je bilo delovno aktivnih le 12 % in 88 % neaktivnih. Podatki iz leta 2012, ki kažejo, da je bilo v Sloveniji med 50. in 54. letom starosti le 51 % delovno aktivnih, nam povedo, da ima Slovenija zelo nizko stopnjo vključenosti starejših na trg dela (Lah, Svetina in Razpotnik, 2013). A vendar ta delež v zadnjih letih postopno počasi raste. EUROSTAT (2021) podatki kažejo, da je v starostni skupini 55–64 let stopnja delovne aktivnosti 52,4 % v letu 2020. Najnovejši podatki za prvo četrtletje 2021 pravijo, da je stopnja delovne aktivnosti za moške med 50 in 64 let 66,5 %, za ženske 59,2 %, za moške nad 64 let je stopnja delovne aktivnosti le še 6 %, za ženske pa komaj 1,7 % (SURS, 2021).

Za Slovenijo je značilna nizka stopnja delovne aktivnosti za starostno skupino 55–64 let, kar je posledica zgodnjega upokojevanja, torej nizke zahtevane starosti ob dosegu polne pokojninske dobe. Majhna vključenost starejših na trgu dela pa je tudi rezultat nezadostnega prilagajanja delovnih pogojev starejšim v podjetjih, premalo spodbud za vseživljenjsko učenje starejših delavcev ter premalo spodbud za ohranjanje delovne aktivnosti. Razpoložljivost ustreznih delovnih mest, ki so prilagojena starejšim, je najpomembnejši dejavnik za aktivno udeležbo starejših na trgu dela. Poleg tega sta pomembna tudi shema socialne varnosti in plačilni sistem. Če se višina plače viša s starostjo, starejši delavci ostanejo dlje časa na delovnem mestu. Tudi sistem, ki podpira delni izstop starejših s trga dela, delno upokožitev, podpira daljšo delovno aktivnost (Žakelj, Remeša, 2019).

Kot posledica staranja prebivalstva je tudi vedno več starejših brezposelnih. Brezposelni nad 55 let na trgu dela predstavljajo ranljivo skupino v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami. Pogosto imajo slabšo izobrazbo, spopadajo se z zdravstvenimi težavami, so manj fleksibilni, hkrati pa so deležni veliko negativnih predsodkov in stereotipov (Žakelj, Remeša, 2019). Prikazani so kot breme družbe, nesposobni slediti sodobnim trendom. Posledično številna delovna okolja ostajajo negostoljubna za starejše delavce, kar vodi v diskriminacijo (Brownell, 2014).

Starejši ljudje so tudi bolj izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti. Podatki za leto 2017 kažejo, da je bila brezposelna oseba na Zavodu za zaposlovanje RS povprečno prijavljena 28,9 meseca. Ljudje, stari manj kot 55 let, so bili v povprečju brezposelni 25,1 meseca, stari nad 55 let pa kar več kot tri leta, 39,4 meseca (Žakelj, Remeša, 2019). Zaradi dolgotrajne brezposelnosti se starejši težje vrnejo na trg dela.

1.2.1. Odnos do starejših zaposlenih

Na zaposlovanje starejših vpliva tudi odnos družbe do njih. V družbi je premalo zavedanja o pozitivnih lastnostih starejših delavcev in delavk, več je osredotočanja na negativne vidike staranja, kar lahko najdemo v marsikateri literaturi. Preberemo lahko, da so starejši delavci ter delavke pogosto deležni negativnih stereotipov.

Starizem je pojem, ki se uporablja za stereotipe in diskriminacijo posameznikov ali skupin na podlagi njihove starosti. Glavni vir za pojav diskriminacije na podlagi starosti so prav negativni starostni stereotipi, ki so prisotni v družbi in delovnem okolju. Najpogostejši negativni stereotip, ki je razširjen v delovnem okolju, je, da so starejši delavci manj motivirani in produktivni ter manj prilagodljivi (Zacher, Steinvik, 2015). Negativni stereotipi vplivajo na odločanje, ocenjevanje in vedenje zaposlenih do starejših, kar pa vodi v diskriminacijo na delovnem mestu (Finkelstein & Farrell, 2007 v Zacher, Steinvik, 2015).

Pri starostni diskriminaciji gre za pripisovanje določenih lastnosti, ki so značilne za določeno starost posamezniku, ki je v tej starosti, ne da bi upoštevali dejanske lastnosti posameznika (Djuričič, Stare, 2014 po Macnicol, 2006). Starostna diskriminacija na delovnem mestu zajema manj ugodno obravnavanje ali prikrajšanost na podlagi starosti. Pojavi se lahko v obliki pristranskega odločanja, manj ugodnega obravnavanja pri zaposlovanju, napredovanju, izbiri zaposlenih in pri usposabljanju. Starostna diskriminacija na trgu dela lahko privede do negativnih rezultatov, nizke uspešnosti zaposlenih in podjetja ter tudi do negativnih odnosov med zaposlenimi in delodajalci (Zacher, Steinvik, 2015). Zaposleni, ki se soočajo s starostno diskriminacijo, se lahko začnejo dojemati negativno, manj vredno, imajo nižjo samozavest. Poleg tega imajo nižje zadovoljstvo z delom, zavzetost do dela in zdravstvene težave. Ti dejavniki lahko privedejo do večje odsotnosti z dela in predčasne upokojitve. Starostna diskriminacija na delovnem mestu lahko ovira tudi sodelovanje starejših zaposlenih pri usposabljanju in razvoju ter posledično vpliva na izboljšanje delovnih znanj, spretnosti in sposobnosti (Maurer in Rafuse, 2001 v Zacher, Steinvik, 2015).

Na drugi strani pa imamo tudi pozitivne stereotipe o starejših, da so starejši bolj zanesljivi, predani, zaupanja vredni in zvestejši kot mlajši delavci in delavke (Zacher, Steinvik, 2015). Premalo je zavedanja, da starejši delavci in delavke pomembno prispevajo k delovnemu okolju, produktivnosti in kulturi v organizaciji. Delo je za starejše pomembno iz vidika finančne varnosti, vzdrževanja socialnih mrež, vseživljenjskega učenja in osmišljanja življenja (Brownell, 2014). Raziskave so pokazale, da so starejši delavci in delavke manj pogosto odsotni z dela, imajo manj poškodb in so bolj predani organizaciji v primerjavi z mlajšimi delavci

(Appannah, Biggs, 2015 po Maurer, 2008 & Billett, 2011). Aktualni podatki za Slovenijo za leto 2020 kažejo, da je največ bolniških odsotnosti z dela v starostni skupini 35 do 39 let, kar predstavlja 18 % vseh bolniških odsotnosti. V starostni skupini 55 do 59 let je bolniška odsotnost 9,2 %, v starostni skupini 60 do 64 let pa je bolniška odsotnost z dela 2,9 %. Ti podatki kažejo, da je med starejšimi delavci manj bolniške odsotnosti, na drugi strani pa je trajanje bolniške odsotnosti najdaljše v starostni skupini 55 do 59 let (NIJZ, 2020). Starejši delavci in delavke pogosteje ostanejo pri eni organizaciji dlje časa, zato ima le-ta manj stroškov z zaposlovanjem in uvajanjem novih delavcev (Appannah, Biggs, 2015). Lojalnost podjetju in delodajalcu je torej pomembna pozitivna lastnost starejših delavcev ter delavk. Med pozitivne lastnosti starejših delavcev ter delavk zagotovo sodijo tudi delovne in življenjske izkušnje. In prav bogate delovne izkušnje bi morale biti veljati za veliko prednost pri zaposlovanju.

Na zaposlovanje starejših brezposelnih in na to, da starejši delavci in delavke ostanejo dlje časa aktivni na trgu dela, vplivajo različni ukrepi in politike, sprejete v EU, in nacionalna zakonodaja v Sloveniji. Te zakonske podlage in politike pa vodijo v oblikovanje različnih programov, ki se izvajajo in si prizadevajo za večjo vključenost starejših zaposlenih na trgu dela. Programi se tako izvajajo v okviru zavoda za zaposlovanje, lahko jih izvajajo delodajalci znotraj organizacij in podjetij. Veliko vlogo pri zagotavljanju večje delovne aktivnosti ima tudi koncept aktivnega staranja.

1.3. Aktivno staranje

Daljša življenjska doba in staranje prebivalstva sta pomembni izhodišči za usmeritev družbe in politike v aktivno in zdravo staranje. Odgovor Slovenije in EU na problematiko staranja in daljše delovne aktivnosti je v konceptu aktivnega staranja, kar med drugimi vključuje tudi, da naj bi države z zakonodajo in raznimi ukrepi spodbujale starejše delavce med 55. in 64. letom starosti, da ostanejo čim dlje delovno aktivni (Žnidaršič, Dimovski, 2009). Vendar pa je koncept aktivnega staranja mnogo širši in kompleksnejši; daljša zaposlenost je le eden od vidikov aktivnega staranja.

Aktivno staranje Hvalič Tuouzery (b. d.) opredeljuje kot proces optimalnega uresničevanja danih zmožnosti posameznikovega zdravja, udeležbe v družbi in varnosti z namenom povečati kakovost njegovega življenja v starosti. Gre za možnost fizične aktivnosti in udeležbe na trgu dela ter tudi za trajno udeležbo v socialnem, gospodarskem, kulturnem, duhovnem in civilnem življenju.

V gerontologiji se običajno uporablja pojem zdravo staranje, ki pomeni zavestno usmeritev posameznika in skupnosti, da se odzovejo na osebno staranje in staranje družbe, tako da se kakovost življenja ne zmanjša. Celostno usmeritev, ki zajema telesno, duševno, socialno, duhovno razsežnost, imenujemo tudi kakovostno staranje (Ramovš idr., 2019). Ramovš (2003) piše, da moramo za kakovostno staranje upoštevati celotnega človeka z vsemi njegovimi razsežnostmi in potrebami, zmožnostmi in nalogami.

Za uresničevanje koncepta aktivnega staranja je smiselno izhajati iz potreb človeka. Potrebe se razlikujejo od človeka do človeka ter od življenjskega obdobja, v katerem je človek. Za kakovostno staranje je pomembno, da človek zadovolji čim več potreb. Ramovš (2003, str. 93–129) opredeljuje ključne potrebe starejših ljudi:

- *Potreba po materialni preskrbljenosti:* glavni vir materialne preskrbljenosti v starosti je pokojnina. Vire lahko človek črpa tudi iz osebnega premoženja in prihrankov. V starosti pa je človek še lahko sposoben za delo. Lastno delo je eden temeljnih virov materialne varnosti v tretjem življenjskem obdobju.
- *Potreba po ohranjanju telesne, duševne in delovne svežine:* ta potreba je človekova temeljna potreba, ki ji je treba vse življenje posvečati pozornost, še posebej pa v starosti. Dejavno življenje pomembno vpliva na mladostno svežino v starosti. Premalo telesne aktivnosti, slabe prehranjevalne navade lahko vodijo v oslabeledost v starosti. Zato je še tako pomembna telesna dejavnost, skrb za zdravje in delo. Človek v tretjem življenjskem obdobju ima na razpolago več časa, ima več izkušenj. Na voljo je mnogo aktivnosti.
- *Potreba po osebem medčloveškem odnosu:* potreba po medčloveških odnosih po rednih osebnih stikih z nekom je prisotna vse življenje. Ljudje nenehno potrebujemo raznovrstna razmerja za preživetje. Starejši ljudje potrebujejo ob sebi nekoga, da ga posluša, sprejme takega, kot je. Zelo pogosto je v starosti prisotna osamljenost.
- *Potreba po predajanju življenjskih izkušenj in spoznanj mladi in srednji generaciji:* človekove izkušnje predstavljajo njegovo največje osebno bogastvo. Kulturni napredek človeštva temelji na človekovi potrebi, da preda naslednji generaciji svoje življenjske izkušnje. Človek pa se tudi nenehno uči, ko predaja naprej svoje znanje. Sam mora biti odprt za sprejemanje novih spoznanj in izkušenj, da bodo njegova spoznanja zanimiva mlajšim.
- *Potreba po doživljanju smisla starosti:* bolj se človek stara, vedno bolj je živo vprašanje, kolikšno vrednost je imelo vse prizadevanje v njegovem življenju. S starostjo prihaja v ospredje potreba po doživljanju smisla celotnega življenja. Človek se sprašuje, kakšno

vrednost je imelo njegovo delo, sprašuje se glede svoje družine, zadevah, ki jih je doživel.

- *Potreba po negi v starostni onemoglosti:* zelo pomembno je sprejemanje človekove onemoglosti. Star človek mora sprejeti svojo onemoglost, prav tako pa sorodniki njegovo. Onemoglost ni smisel starost, a vendar je pomembno, da se z njo človek sprijazni. S staranjem peša človekovo telo, pešajo mu sluh, vid, telesna moč in spretnosti. Opazno je tudi pešanje spomina, upad zanimanja za učenje. Pride lahko do zmedenosti, opuščanja navad. Starostna onemoglost se lahko kaže tudi v medčloveških odnosih, da se star človek zapira pred ljudmi.
- *Potreba po nesmrtnosti:* s staranjem je ta potreba vedno bolj prisotna in živa. Vsak človek si prizadeva, da bi se ga po smrti spominjali, da bi za njim ostala njegova dela vidna. In ne samo v obliki zapuščine, temveč so pomembna dela za otroke, da so se šolali, prišli do kruha. Pomemben vidik pa je tudi vera v življenje po smrti.

Kakovostno staranje je res povezano s celotnim življenjskim ciklom, a vendar ga najbolj zaznamuje obdobje ekonomske aktivnosti. V obdobju ekonomske aktivnosti se zagotovijo pogoji za kakovostno staranje. Ti pa so: obvarovanje posameznika pred poklicnimi boleznimi, vzdrževanje dobrega zdravja in funkcionalne zmožnosti, vzdrževanje dobre mentalne in fizične kondicije in tudi miselnost v smeri čim bolj aktivnega življenja. Aktivnost v smislu zaposlenosti, dela pomaga zadovoljevati vseh sedem potreb, ki jih je opisal Ramovš. Potreba po materialni preskrbljenosti se v sodobnem času kaže v opravljanju dela, dokler človek zmore. Potreba po ohranjanju telesne, duševne in delovne svežine se večinoma udejanja z zaposlitvijo. Potrebo po medčloveškem stiku večina starejših delavcev zadovoljuje na delovnem mestu v družbi sodelavcev. Če je starejši človek v vlogi mentorja na delu, zadovoljuje s tem potrebo po predajanju znanja mlajšim. Tudi potreba po doživljanju in osmišljanju starosti je povezana z zaposlitvijo, saj le-ta predstavlja večino življenja posameznika in ga pomembno zaznamuje (Žnidaršič, Dimovski, 2009).

Aktivno staranje je del političnega načrta, v katerem se omogoči starejšim, da ostanejo zdravi (zmanjšanje obremenitve zdravstva) in dlje zaposleni (zmanjšanje stroškov pokojnin). Beseda staranje se nanaša ne celotno življenje, beseda aktivno pa na stalno sodelovanje v dejavnostih, ki segajo v vsakdanje življenje (Stenner, McFarquhar, Bowling, 2010 po Walker, 2006).

Koncept aktivnega staranja je namenjen spreminjanju pogledov, razumevanja, stereotipov in predsodkov o starejših in staranju. Cilj je poudariti aktivno udeležbo starejših in njihov

prispevek družbi, da ni staranje samo upad zmožnosti in izguba (Stenner, McFarquhar, Bowling, 2010 po Holstein in Minkler, 2007, Townsend, 2007).

1.4. Zakonodaja in politike na področju aktivnega staranja na ravni EU

V smeri zagotavljanja večje delovne aktivnosti starejšim in aktivnega staranja so usmerjeni tudi številni zakoni in druge politike na ravni EU.

Že v Lizbonski strategiji, ki jo je leta 2000 sprejel Svet EU, se poziva k izogibanju predčasnega upokojevanja, predstavljen je tudi koncept aktivnega staranja, ki zajema sodelovanje starejših v družbenih, ekonomskih, kulturnih in državljanskih zadevah, prav tako pa tudi na trgu dela (Eurofound, 2018 po Svet EU, 2012). Kasneje je bila sklenjena nova strategija Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. EU si je zadala cilj, da mora do leta 2020 imeti 75 % prebivalcev od 20. do 64. leta zaposlitev, kar vključuje tudi povečanje zaposlovanja starejših (Evropska komisija, 2010). Podatki kažejo, da Slovenija tega cilja še ni dosegla, prav tako ta cilj ni bil dosežen niti na ravni celotne EU.

V odgovor na izzive demografskih sprememb so leta 2017 evropski socialni partnerji (na sindikalni strani Evropska konfederacija sindikatov in na delodajalski strani BUSINESSEUROPE, UEAPME ter CEEP) sklenili Okvirni sporazum o aktivnem staranju in medgeneracijskem pristopu. Evropski socialni partnerji ugotavljajo, da so potrebni ukrepi, ki bodo starejšim delavcem omogočili, da so aktivni in vztrajajo na trgu dela do predpisane upokojitvene starosti ter da je hkrati treba zaradi visoke brezposelnosti med mladimi izvesti ukrepe za lajšanje medgeneracijskih prehodov. Ukrepi naj bi izboljšali zmožnosti delavcev ter delavk vseh starosti, da ostanejo zdravi in aktivni na trgu dela do upokojitve (ETUC, 2017).

Cilji sporazuma so (ETUC, 2017):

- povečati ozaveščenost in razumevanje delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov o izzivih in priložnostih, ki jih prinašajo demografske spremembe;
- ponuditi delodajalcem, delavcem in njihovim predstavnikom na vseh ravneh praktične pristope ter ukrepe za učinkovito promoviranje in upravljanje aktivnega staranja;
- zagotoviti in ohranjati zdravo, varno in produktivno delovno okolje;
- spodbujanja inovativnih vseživljenjskih pristopov s produktivnimi in kakovostnimi službami, ki ljudem omogočajo delati do predpisane upokojitvene starosti;
- olajšati izmenjavo, medsebojno sodelovanje in spodbujanje konkretnih dejavnosti na delovnem mestu za prenos znanja in izkušenj med generacijami.

Na ravni EU je za pravno ureditev varstva pred diskriminacijo pomembna Direktiva Sveta 2000/78/ES: o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi starosti na področju zaposlovanja in dela.

Direktivna prepoveduje diskriminacijo na podlagi različnih osebnih okoliščin, med njimi tudi na podlagi starosti, in sicer glede vseh vidikov zaposlitve. Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija, izrecno so kot prepovedane opredeljene še nekatere druge oblike diskriminacije, prepovedana je viktimizacija, predvidene so pravne poti varstva in zahtevane ustrezne, sorazmerne, odvračilne in učinkovite sankcije za primere kršitev prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. Direktiva predvideva tudi nekatere izjeme, ko je različno obravnavanje na področju dela in delovnih razmerij na podlagi starosti dopustno. V nekaterih okoliščinah je različno obravnavanje delavk in delavcev v zvezi s starostjo lahko upravičeno, a so v povezavi s tem potrebni posebni predpisi, ki so lahko med državami članicami različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo na podlagi starosti, ki mora biti prepovedana.

1.5. Zakonodaja in politike na področju aktivnega staranja v Sloveniji

1.5.1. Zakon o delovnih razmerjih

Z vidika nacionalne ureditve je najpomembnejši Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki ureja pravice starejših delavcev in delavk.

Zakon o delovnih razmerjih v 197. členu opredeljuje, da starejših delavci ter delavke od 55 let uživajo posebno varstvo. Posebno delovno pravno varstvo starejših delavcev in delavk se nanaša na:

- Opravljanje nadurnega in nočnega dela ter razporeditev delovnega časa: V skladu s 199. členom in v povezavi s 146. členom ZDR-1 delodajalec ne sme starejšemu delavcu ali delavki odrediti nadurnega ali nočnega dela brez njegovega soglasja. Delavec mora pred nastopom nadurnega ali nočnega dela podati pisno soglasje. Prav tako enako velja v skladu s 148. členom za neenakomerno razporeditev ali prerazporeditev delovnega časa.
- Letni dopust: Starejši delavec ima v skladu s 159. členom ZDR-1 pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi: Opozoriti velja, da je za posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi določena drugačna starostna meja in ne velja starostna

meja 55 let. Določba 114. člena ZDR-1 narekuje delodajalcem, da ne smejo delavca, ki je dopolnil 58 let, oziroma delavca, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Varstvo se nanaša le na odpoved pogodbe iz poslovnega razloga, medtem ko so pravila pri odpovedi iz drugih razlogov in pri drugih načinih prenehanja zaposlitve za starejše delavce povsem enaka kot za vse druge delavce. Posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pri poslovnem razlogu pa velja le, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Prav tako ZDR-1 določa še naslednje izjeme, ko posebno varstvo ne velja:

- če ima delavec zagotovljeno pravico do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
- če se delavcu ponudi druga ustrezna zaposlitev pri delodajalcu ali pri drugem delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom ZDR-1,
- v primeru, da delavec že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Delo s krajšim delovnim časom v povezavi z delno upokožitvijo: 198. člen ZDR-1 omogoča starejšemu delavcu, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoži.

1.5.2. Zdravje in varnost na delovnem mestu

Naslednje pomembno področje je zdravje in varnost na delovnem mestu. S starostjo se pojavijo tudi zdravstvene težave, ki vplivajo na posameznikovo učinkovitost na trgu dela. Med zdravstvene težave spadajo dolgotrajne bolezni in težave, ki omejujejo opravljanje vsakodnevnih dejavnosti. Težave, ki jih navajajo starejši, so bolezni vratu in hrbta, kar povzroča težave pri dvigovanju in nošenju bremen, bolezni stopal in nog, kar povzroča težave pri hoji po stopnicah, navajali so tudi bolezni srca in ožilja ter dihal. Dejstvo je, da ima več kot polovica starih od 55 do 64 let vsaj eno zdravstveno težavo, kar lahko vpliva na delovno aktivnost. Seveda pa se da nekatere zdravstvene težave rešiti s pomočjo prilagoditve delovnega mesta ali z uporabo različnih orodij (npr. velike črke na zaslonu, parkirno mesto za invalide) (Lah, Svetina, Razpotnik, 2013).

Za zagotavljanje daljše aktivnosti starejših je pomemben Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljevanju ZVZD-1). V 5. členu je zapisano, da mora delodajalec zagotoviti varnosti in zdravje delavcev pri delu. Izvajati mora ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so prisotne pri delu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev. V drugem odstavku 5. člena je posebej poudarjeno, da mora delodajalec zagotoviti posebno skrb za starejše delavce in delavke. V nadaljevanju je zapisano, da mora delodajalec upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu. V 6. členu ZVZD-1 je poudarjeno, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Prav tako je zelo pomemben 7. člen, kjer je zapisano, da mora delodajalec pri načrtovanju dela upoštevati telesne in duševne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

1.5.3. Prepoved diskriminacije na podlagi starosti

Naslednje pomembno področje, ki je v Sloveniji urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih, je prepoved diskriminacije.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 6. členu jasno prepoveduje diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin, med katere spada tudi starost. Delodajalec mora tako iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja enako obravnavati. V drugem odstavku zakonodajalec pravi, da mora delodajalec zagotoviti delavcu enako obravnavanje pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prepovedana je tako posredna kot neposredna diskriminacija. Neposredna diskriminacija obstaja, če oseba zaradi starosti ali druge osebne okoliščine je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba oziroma druga zaposlena oseba. Posredna diskriminacija zaradi starosti obstaja, kadar je oseba bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

1.5.4. Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja vključuje različne ukrepe in programe, ki jih izvaja država na trgu dela, da bi zmanjšala oziroma preprečila brezposelnost. APZ običajno zajema programe usposabljanja, zaposlovanja in ustvarjanja delovnih mest. Z vključevanjem v ukrepe aktivne politike zaposlovanja se posamezniku povečujejo možnosti za uspešno iskanje zaposlitve, krepi se usposobljenost posameznika in mu pomaga do zaposlitve.

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10 in nasl., v nadaljevanju ZUTD) v 29. členu navaja ukrepe aktivne politike zaposlovanja:

- usposabljanje in izobraževanje;
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta;
- spodbude za zaposlovanje;
- kreiranje delovnih mest;
- spodbujanje samozaposlovanja.

Zavod za zaposlovanje izvaja programe v okviru aktivne politike zaposlovanja. Izvajajo se programi izobraževanja in usposabljanja, zaposlovanja ter samozaposlovanja. V nadaljevanju bom predstavila programe, ki zadevajo starejše delavce. Zavod za zaposlovanje šteje med starejše delavce, tiste, ki so dopolnili 50 let in več (Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, b. d.):

- Usposabljanje na delovnem mestu: gre za pridobitev praktičnih izkušenj na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu. S tem se brezposelna oseba vključi v delovno okolje in si poveča možnosti zaposlitve. V program se lahko vključijo tudi starejši brezposelni nad 50 let, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje.
- Učne delavnice: praktično usposabljanje pri delodajalcih iz socialnega podjetništva. Vključijo se lahko starejši brezposelni nad 55 let. Pridobijo nova znanja, spretnosti in delovne izkušnje, ki povečajo možnosti zaposlitve.
- Praktični programi za spodbujanje zaposlovanja – MIC: tudi v ta program se lahko vključijo starejši nad 50 let.
- Javna dela: v ta program se lahko vključijo dolgotrajno brezposelni, med katerimi so pogosto starejši delavci. S tem pridobijo zaposlitev in večjo socialno varnost.
- Oprostitev plačila prispevkov za starejše zaposlene: delodajalci lahko za zaposlene nad 60 let uveljavljajo delno oprostitev plačila prispevkov, kar je zapisano o Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju. Delodajalci in izplačevalci nadomestil so

oproščeni delnega plačila prispevkov delodajalca v višini 30 % za zaposlene v delovnem razmerju.

- Zaposli.me: s pomočjo tega programa se lahko posameznik zaposli za največ 12 mesecev. Program prav tako vključuje starejše od 50 let.
- Davčna olajšava za zaposlovanje: delodajalci lahko davčno olajšavo uveljavljajo za zaposlene nad 55 let, ki so najmanj 6 mesecev prijavljeni na Zavodu. Delodajalec pa mora delavca zaposliti za nedoločen čas.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je v Sloveniji ena ključnih institucij na trgu dela. Izvaja večino ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Veliko ukrepov za zaposlovanje starejših in ohranjanje zaposlitve in zaposljivosti starejših oseb pa lahko izvajajo tudi sami delodajalci.

1.6. Ukrepi delodajalcev

S starostjo se mnoge lastnosti, kot so razumnost, strateško razmišljanje, celovito dojemanje in sposobnost presoje, izboljšujejo ali pojavijo. Prav tako se s starostjo povečujejo delovne izkušnje in strokovno znanje. Poleg pozitivnih lastnosti, ki jih prinese starost, pa se nekatere funkcionalne zmožnosti, še posebej fizične in senzorične, zmanjšujejo. Prav zato je treba delo in delovno okolje spremembam prilagoditi (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, b. d.). Žnidaršič in Dimovski (2009) pišeta, da imajo delodajalci na voljo različne aktivnosti, s katerimi lahko spodbujajo aktivno staranje na delovnem mestu oziroma v organizaciji.

Delodajalci bi morali načrtovati strategije in ukrepe za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih v svojem podjetju. Zelo pomembno je, da se delodajalci zavedajo, da lahko tudi starejši delavci veliko prispevajo k delovnemu okolju in produktivnosti.

V nadaljevanju bom predstavila nekaj ukrepov, ki lahko prispevajo k boljši vključenosti starejših zaposlenih v delovno okolje in ohranijo zaposlenost starejših.

1.6.1. Promocija in varovanje zdravja na delovnem mestu

Na zdravje v starosti vpliva odnos ljudi do zdravja v zgodnejših letih. Proces zmanjševanja funkcionalnih zmožnosti je mogoče upočasniti in omejiti z zdravim načinom življenja, kot sta redna telesna dejavnost in zdravo prehranjevanje. Ključno vlogo pri spodbujanju zdravega načina življenja in obstranskih dejavnosti, ki prispevajo k zmanjševanju telesnih sposobnosti ter prispevajo k ohranjanju delovne sposobnosti, ima delovno mesto. Promocija zdravja na

delovnem mestu zajema različne teme, vključno s prehrano in prehranjevanjem, uživanjem alkohola, opuščanjem kajenja ter zadostno količino telesne vadbe, počitka in spanca (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, b. d.).

Promocija zdravja na delovnem mestu se je izkazala za uspešno strategijo za izboljšanje zdravja zaposlenih in kakovost delovnega okolja. Zdravje je definirano kot stanje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake (WHO).

Delovno mesto je pomembno mesto za promocijo zdravja, ker (Van den Broek, b. d.):

- Na delovnem mestu že obstajajo zahteve glede zdravstvenih in varnostnih zahtev pri delu.
- Delovno mesto ponuja izjemen potencial, da z informacijami za izboljšanje njihovega zdravja in dobrega počutja dosežemo veliko število ljudi. Nekateri od teh ljudi so v skupinah, ki jih je sicer težko doseči.
- Spodbujanje zdravja pri delu je v skupnem interesu delodajalcev in zaposlenih.
- Organizacije, ki razmišljajo naprej, se zavedajo, da je upravljanje s človeškim kapitalom enako pomembno, če ne celo bolj kot upravljanje s finančnimi in drugimi viri. Zdravje in sposobnost zaposlenih za delo sta tesno povezana in sta ključna dejavnika vseh organizacij, ki si prizadevajo za večjo učinkovitost, konkurenčnost in produktivnost.

Evropska mreža za promocijo zdravja na delovnem mestu (ENWHP) promocijo zdravja na delovnem mestu opredeljuje kot prizadevanje delodajalcev, zaposlenih in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu.

Pozitivni učinki promocije zdravja na delovnem mestu so: večja motiviranost delavcev, manj odsotnosti z dela, kar posledično zmanjšuje zdravstvene stroške (Van den Broek, b. d.).

Podjetje lahko na več načinov skrbi za promocijo in varovanje zdravja na delovnem mestu (Planko, Drev, Duralija, 2017):

- Omogočanje več krajših odmorov med delom za starejše, da si zaposleni odpočijejo od dela, ki od njih zahteva večjo zbranost in fizično obremenitev.
- Telovadba na delovnem mestu, v okviru katere se izvajajo vaje, ki razbremenijo prisilno držo med delom, da se zaposleni sprostijo in razgibljejo.
- Organizirajo se delavnice, kjer se starejši zaposleni seznani s pomenom zdravega načina življenja, kaj lahko naredijo sami, da bodo kljub letom zdravi in aktivni.
- Spodbujanje športnih aktivnosti s prenosnimi kartami v določenih športno rekreacijskih centrih.

- Z vključevanjem posameznikov v individualne zdravstvene programe. V te programe se vključijo zaposleni, ki imajo težave npr. z alkoholom, kajenjem in se jim pomaga, da se odvadijo škodljivih ravnanj.
- Starejšim zaposlenim se lahko omogoči obisk specialista za področje, ki zaposlenega najbolj teži, ovira pri delu. Ukrep je namenjen predvsem ožji skupini posameznih starejših zaposlenih, ki imajo veliko zdravstvenih težav in so pogosto na bolniški odsotnosti.
- Na delovnem mestu se lahko organizira obisk fizioterapevta, ki delavcem svetuje na njihovem delovnem mestu pri njegovem delu. Na podlagi tega jim nudi nasvete za pravilno držo, gibe itd.
- Zaposlenemu se omogoči individualni posvet s strokovnjakom s področja psihoterapije, zdrave prehrane, odvajanja od raznih odvisnosti, delovne terapije itd. Najprej je potreben posvet z delavci, kaj jih najbolj obremenjuje.
- Prilagoditev prehrane posameznikovim specifičnim potrebam. Prehrano je treba prilagoditi diabetikom, vegetarijancem, tistim, ki ne uživajo glutena ali laktoze.

1.6.2. Prilagoditev delovnega mesta in delovnega časa (ergonomija)

Pomanjkanje prilagodljivih oblik dela in delovnega časa lahko predstavlja oviro za daljšo delovno aktivnost. To lahko pri starejših zaposlenih vodi k odločitvi za zgodnejši izstop s trga dela. Delodajalci imajo na tem področju na voljo mnogo ukrepov, ki lahko starejšim zaposlenim olajšajo opravljanje dela (Planko, Drev, Duralija, 2017):

- Preglednejše ikone in večja pisava: sistemsko se uredi, da imajo zaposleni na računalnikih večje ikone, da so bolj vidne. Prav tako se lahko uredi, da se določeni dokumenti pišejo z večjo pisavo. Namen je, da se zaposleni manj naprezajo pri uporabi računalnika.
- Določi se število parkirnih mest, ki so namenjena le starejšim zaposlenim, da imajo ti prednost pri parkiranju.
- V organizaciji se poskrbi, da so zvočne naprave, ki se uporabljajo (telefoni, zvočni posnetki ipd.), dovolj naglas, da jih lahko vsi slišijo.
- Rotacija delovnih mest in delovnih nalog: to pomeni, da delavci krožijo znotraj delovnega procesa. S tem se spoznajo delovne naloge sodelavcev. Zaposlenim se omogočijo dodatna izobraževanja in razvijanje njihove poklicne kariere ter prekinitev opravljanja rutinskega dela.

- Če ima podjetje več lokacij, naj bo zaposleni razporejen na lokacijo, ki je bližje njihovu domu.
- Delo na domu: delodajalec, skladno z zakonodajo, nudi starejšim zaposlenim možnost občasnega ali rednega oz. stalnega dela na domu ali z oddaljene lokacije. Zaposleni lahko tako lažje usklajujejo družinsko življenje, imajo večji vpliv na upravljanje s svojim časom.
- Ker stoječe delo predstavlja veliko obremenitev za delavce, lahko podjetje nudi zaposlenim možnost nabave ortopedske obutve. V ta namen se lahko oblikujejo vložki, ki so računalniško prilagojeni specifičnim potrebam stopala vsakega posameznika.
- Uvedba prožnega dela v podjetju. To pomeni, da se omogoči zaposlenim gibljiv delovni čas (sami si izberejo čas prihoda in odhoda znotraj širše določenega poslovnega delovnega časa), strnjen delovni čas, pri katerem zaposleni opravijo toliko ur, kot bi jih sicer v polnem delovnem času, vendar jih lahko opravijo v krajšem obdobju oz. za to porabijo manj delovnih dni. Vendar je tu treba paziti na prepoved prerazporeditve in neenakomerne razporeditve delovnega časa starejšega delavca ter na omejitev nadurnega dela. Tega ukrepa ni možno uporabiti brez pisnega soglasja delavca.
- Dobra osvetlitev: v podjetju se poskrbi za dobro osvetlitev delovnih površin, saj imajo starejši delavci pogosto težave z vidom.
- Prerazporeditev: delodajalec starejšega zaposlenega prerazporedi iz različnih razlogov, kot so potrebe dela, ohranitev zdravja zaposlenega, razvoj kariere zaposlenega, nezmožnost opravljanja dosedanjega dela ipd. Pri tem je treba biti pozoren, da se zaposlenemu ob prerazporeditvi ne zniža plača, saj bi lahko imela prerazporeditev na slabše plačano delovno mesto negativen učinek na zaposlenega. Prerazporeditev na novo delovno mesto je koristna le, če je sporazumna in v interesu tako delavca kot podjetja.
- Omogočiti kombinacijo sedečega in stoječega dela. Možnost razgibavanja, fleksibilnosti.

1.6.3. Usposabljanje in vseživljenjsko učenje

Velika težava na trgu dela je premajhno vlaganje v človeški kapital starejših zaposlenih. Nizek delež starejših je vključenih v vseživljenjsko učenje. Pri starejših je opazena nižja izobrazba in pomanjkanje sodobnih kompetenc. Pri izobraževanju odraslih je treba upoštevati sociološke, ekonomske in psihofizične osnove izobraževanja, njihove življenjske in delovne

izkušnje, motive, interese in odnos do izobraževanja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016). Zaposleni bi morali imeti priložnost udeležbe na različnih izobraževanjih, da se lahko prilagodijo spreminjajočim se delovnim razmeram. Starejši delavci v povprečju slabše sledijo vsebinam usposabljanj, zato bi morala podjetja prilagoditi te vsebine starosti in posameznikom (Zacher, Kooij in Beier, 2018).

Da bi se izboljšala usposobljenost starejših zaposlenih, imajo delodajalci na voljo mnoge ukrepe (Planko, Drev, Duralija, 2017):

- Letni razgovori s starejšimi zaposlenimi, ki so prilagojeni starejšim. Na tem razgovoru se lahko naredi načrt, kako bi zaposleni pripomogel k podjetju s svojimi izkušnjami, kako bi prenašal svoje izkušnje na druge sodelavce. Delodajalec na ta način pokaže zaposlenemu, da je pomemben člen podjetja.
- Razvojni načrti: v sodelovanju s kadrovsko službo in tudi zunanjimi strokovnjaki se lahko pripravi za vsakega zaposlenega individualni razvojni načrt. Pomembno je, da se upoštevajo posameznikove želje, da so vključene njihove prednosti in omejitve.
- Vseživljenjsko učenje: kot pomemben dejavnik za razvoj poklicnih, procesnih in osebnostnih kompetenc. Delodajalec mora zaposlene motivirati in spodbujati za vseživljenjsko učenje. Z učenjem se prepreči upadanje znanja in spretnosti med delovno aktivnim prebivalstvom. Da so delavci zaposljivi in kompetentni, je ključno usposabljanje in razvoj spretnosti. Le z intenzivnim vlaganjem v vseživljenjsko učenje ter razvojem kompetenc zaposlenih bo dosežen namen, da bosta tako posameznik kot podjetje dosegala maksimalne delovne rezultate dela ob vsestranskem zadovoljstvu tako zaposlenega kot delodajalca.
- Pridobivanje kompetenc: pridobitev in razvoj manjkajočih kompetenc. Za skupino starejših zaposlenih se lahko na primer posebej organizira usposabljanje za tuje jezike in računalniško opismenjevanje.
- Usposabljanje starejših zaposlenih, da bodo svoje znanje in izkušnje prenašali naprej, na druge sodelavce. Starejši delavci naj bodo seznanjeni z veščinami komunikacije, medgeneracijskimi značilnostmi.

1.6.4. Medgeneracijsko povezovanje

Medgeneracijsko povezovanje je pomembno z vidika prenosa znanja na mlajše generacije, razbijanja negativnih stereotipov o starejših. Medgeneracijsko sodelovanje lahko podjetja vnesejo v svoje delovno okolje z mnogo ukrepi (Planko, Drev, Duralija, 2017):

- Starejši delavec jih kot mentor študentom in dijakom vodi skozi proces praktičnega usposabljanja.
- Obratno mentorstvo: podjetje določi mlajšega delavca, ki je mentor starejšim delavcem. Predvsem gre tu za prenos znanja o informacijski tehnologiji.
- Mentorstvo mlajšim zaposlenim: starejše zaposlene je treba povezati z mlajšimi zaposlenimi v obliki mentorskega odnosa, ki omogoča medgeneracijsko povezovanje. Omogočata se prenos znanja, povezovanje s sodelavci. Hkrati pa se krepi samozavest starejšega zaposlenega, ki se počuti pomembnega (Craig, b. d.).
- Timsko delo: timi za delo se oblikujejo na način, da so sestavljeni iz različnih starostnih generacij. Na takšen način se znotraj tima člani med seboj dopolnjujejo z znanjem, izkušnjami ter različnimi pogledi. Ob timskem delu se člani dobro spoznajo, zbližajo, kar predstavlja dobro izhodišče za odpravljanje stereotipov o drugih starostnih generacijah.
- Izmenjevalnica izkušenj: v podjetju se organizirajo srečanja mlajših in starejših zaposlenih, kjer si izmenjujejo izkušnje. Vnaprej se določi tema srečanja. Teme oz. vsebinska področja se določijo glede na potrebe, tekočo problematiko in pereča področja.
- Spodbujanje medgeneracijske solidarnosti: namen tega ukrepa je spodbuditi sodelovanje več generacij. Smisel ukrepa je v pomoči in dopolnjevanju. Delovni proces se lahko organizira na način, da mlajši pomagajo, npr. pri dvigovanju bremen starejšim, starejši pa mlajšim pomagajo pri izvedbi nalog, s katerimi sami še nimajo dovolj izkušenj. V primerih, kjer pomemben del delovnega procesa predstavljajo stiki z zunanjimi partnerji, lahko starejši mlajše postopno seznanjajo s specifikami pri medosebni komunikaciji s posameznimi partnerji, mlajši pa lahko poskrbijo za izboljšanje komunikacije s pomočjo informacijske tehnologije.
- Delo v parih: par sestavljata člana različnih starostnih generacij. Med seboj si razdelita delovne naloge, ki vsakemu najbolj ustrezajo.
- Ozaveščanje o starejših zaposlenih: zaposleni so ozaveščeni o starejših zaposlenih, njihovih značilnostih. Organizirajo se lahko delavnice, razdelijo zloženke, objavijo informacije na oglasnih deskah itd. Prav tako se lahko v sklopu tega ukrepa ozavešča o pomembnosti starejših zaposlenih, o njihovih prednostih.
- Povečanje vidnosti starejših: starejšim zaposlenim se vsaj enkrat letno omogoči kava z vodstvom, ob kateri se pogovarjajo o posebej določeni tematiki, tj. aktivno staranje na delovnem mestu. Zaposleni tako lahko povedo, kaj jih najbolj ovira pri delu, kakšni so

njihovi pogoji za izboljšave. Ukrep se organizira pod okriljem kadrovske službe, kjer naredijo razpored, kdaj in za koliko časa se vodstvo podjetja sestane s starejšimi zaposlenimi.

1.6.5. Zavzetost in vključenost

Ti ukrepi se predvsem nanašajo na motivacijske dejavnike starejših zaposlenih in na njihovo vključenost (Planko, Drev, Duralija, 2017):

- Organiziranje službenih poti, usposabljanj na način, da so vključeni zaposleni različnih starostnih generacij, da se starejši počutijo vključene.
- Ukrep babi in deda v službi: starejši zaposleni, ki so že stari starši, lahko enkrat na leto v podjetje pripeljejo svoje vnuke.
- Ambasador podjetja: starejše zaposlene, ki so podjetju zvesti že dlje časa, ob posebnih priložnostih, kot so obletnice obstoja, večji uspehi, dogodki podjetja ipd., vključimo kot aktivne predstavnike podjetja. Zaposleni, ki so zaposleni v podjetju že dlje časa in so s svojim delom aktivno prispevali k uspehom podjetja, so nagrajeni s priznanji.
- Intervju s starejšim delavcem: nov delavec v poskusnem obdobju opravi intervju s starejšim delavcem o nalogah, specifikah in izzivih določenega delovnega mesta. S tem izve več o starejšem zaposlenem in delovnem mestu, hkrati pa ima starejši zaposleni možnost predstavitve.
- Vključenost v načrtovanje strategij s pomočjo starejših delavcev. Ti s svojimi idejami, izkušnjami pripomorejo k izoblikovanju strategij.
- Zimzeleni klub: starejši zaposleni se imajo možnost znotraj podjetja organizirati v zimzeleni klub, ki deluje kot podporno društvo, kjer se starejši zaposleni spopadajo z izzivi, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu.

1.7. Vloga socialnega dela pri delu s starejšimi zaposlenimi

Pri izvajanju zgoraj naštetih ukrepov v podjetjih ima lahko pomembno vlogo tudi socialno delo. Socialno delo sicer ni zelo razširjeno v podjetjih, a vendar je to pomembno področje socialnega dela, ki bi ga bilo treba še naprej razvijati in krepiti. Socialni delavci in delavke v podjetjih, zavodih bi lahko pripomogli k oblikovanju, uvajanju in izvajanju ukrepov za podaljševanje delovne aktivnosti, za kakovostno/spodbudno delovno okolje, prijazno starejšim

delavkam in delavcem. Prav tako bi lahko skrbeli za vidnost starejših zaposlenih ter sodelovali z vodstvom, katerim bi predstavili pozitivne lastnosti starejših delavcev ter delavk.

Socialno delo se v podjetjih pojavlja že od 19. stoletja dalje v okviru kadrovske službe. V obdobju socialistične ureditve je bil razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah velik. Po spremembi družbene ureditve konec leta 1990 pa je začelo socialno delo v podjetjih izginjati zaradi sprememb v ekonomiji, prestrukturiranju podjetij in globalnih sprememb (Rapoša Tajnšek, 1998). Poudarek socialnega dela v podjetjih je bil na pomoči zaposlenim, pomoči delodajalcu pri identificiranju kadrovske politike ter pomoči uporabnikom storitev podjetja oziroma potrošnikom. Socialno delo koristi podjetju, saj se ukvarja s problemi, kot so poklicne bolezni, stres, izgorelost na delovnem mestu itd. (Rape, Rapoša Tajnšek, 2006). Socialni delavci lahko pomagajo vodjem pri delu z zaposlenimi. Zavedanje, da je vodja odgovoren za svoje delavce, da delavci ne morejo vedno pustiti doma družinskih težav in drugih problemov, da jim je treba ponuditi ustrezno pomoč, vodi k boljšemu delovnemu vzdušju. Tudi vodje potrebujejo znanje za prepoznavanje stisk pri zaposlenih in reševanje problemov (Rapoša Tajnšek, 1998).

Učinkovito pomoč tako zaposlenim kot vodjem pa lahko nudi socialna delavka ali delavec, ki je zaposlen v podjetju. V socialnem delu poznamo več metod in konceptov, s katerimi želimo pri svojem delu nuditi pomoč ter podporo uporabnikom v različnih življenjskih situacijah (Ambrožič in Mohar, 2015). Hkrati pa mora socialni delavec ali delavka imeti določene spretnosti, da lahko izvaja te metode in koncepte. Najbolj pomembna spretnost je pogovarjanje. Socialni delavec mora znati voditi pogovor, znati poslušati, raziskovati, reflektirati, znati mora tudi sklepati dogovore. Vodenje pogovora v socialnem delu pomeni, da omogočimo uporabniku, da vodi pogovor. Druge spretnosti, ki so še pomembne za socialnega delavca, so: poslušanje, delo v skupini, pogajanje, ocenjevanje (Flaker, 2003). Vse te spretnosti so potrebne za socialno delo v podjetju. Socialni delavec v podjetju mora v procesu pomoči uporabniku omogočiti varen prostor za pogovor.

Tudi starejšim delavcem in delavkam je treba omogočiti varen prostor znotraj podjetij, da se počutijo sprejete, lahko spregovorijo o svojih težavah. Starejši delavci in delavke se lahko na delovnem mestu soočajo z različnimi težavami, ki so neposredno povezane z delovnim mestom, sodelavci, vodji ali pa na njihovo delo vplivajo osebne težave. Zato je potrebno socialno delo, ki omogoča varen prostor za pogovor. V procesu pomoči sta socialni delavec in uporabnik sogovornika.

Temeljni koncept socialnega dela je vzpostavitev delovnega odnosa in osebnega stika, o katerem piše Gabi Čačinovič Vogrinčič (2015). V delovnem odnosu socialni delavec vzpostavi

pogovor z uporabnikom, ki omogoča raziskovanje in sooblikovanje rešitev. Socialni delavec ali delavka skupaj z uporabnikom soustvarja želeni izid. Elementi delovnega odnosa so pomembni tudi pri socialnem delu v podjetju: dogovor o sodelovanju, instrumentalna definicija problema (Lussi, 1991) in soustvarjanju rešitev ter osebno vodenje (Bouwkmoo, Vries, 1995). Poleg teh pa so pomembni še koncepti: perspektiva moči (Saleebey, 1997), etika udeležnosti (Hoffman, 1994), ravnanje s sedanjostjo (Anderson, 1994) in še znanje za ravnanje (Rosenfeld, 1993) (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2015).

Zelo pomemben koncept, ki bi ga poudarila, je perspektiva moči, s katero socialni delavec odkriva vire moči uporabnika, okolja, v katerem živi ali deluje. S tem se lažje dosežejo cilji (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2015). Socialna delavka v podjetju v procesu pomoči izhaja iz virov moči starejšega delavca ali delavke. V njem mora prepoznati njegove vrline, kakovosti, na katerem področju je močan. Pomagati mu mora ohranjati močna področja, prilagoditi delo temu.

Ključni koncept v socialnem delu je soustvarjanje. Koncept soustvarjanja zajema tako odnos kot pomoč. Uporabnik in socialni delavec vzpostavita proces raziskovanja in udeležnosti v želenih izidih. Poudarek je na tem, da vsak udeleženi prispeva svoj delež, svojo instrumentalno definicijo problema (Čačinovič Vogrinčič, Mešl 2019). Koncept soustvarjanja lahko prenesemo na odnos med starejšim zaposlenim, socialno delavko in delodajalcem v podjetju. Vsi morajo prispevati svoj delež, da se ohranja delovna aktivnost starejših, da so starejši sprejeti in upoštevani v podjetju, da se lahko rešujejo težave. Hkrati pa so lahko soudeleženi v procesu tudi zunanji udeleženi, kot so socialne delavke in delavci s centrov za socialno delo, zavodov za zaposlovanje, zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in drugi.

Poleg teh osnovnih konceptov in metod dela socialna delavka pri svojem delu potrebuje tudi specifično znanje. Socialna delavka pri svojem delu s starejšimi zaposlenimi potrebuje tudi znanje o procesu staranja, o spremembah, ki jih prinaša staranje v življenje posameznika, o potrebah starih ljudi ter o socialni politiki. Prav tako so potrebne spretnosti za iskanje odgovorov na potrebe starih ljudi, spretnosti komuniciranja, sodelovanja v različnih multidisciplinarnih timih (Mali, 2013). Socialna delavka mora v podjetju sodelovati z različnimi drugimi strokovnjaki, delodajalcem, sindikati in z njimi reševati problematiko o starejših zaposlenih. Zato je nujno potrebna spretnost timskega dela in komuniciranja.

Socialna delavka mora znati oceniti psihične, kognitivne in socialne zmožnosti posameznika, iskati vire moči. Socialna delavka upošteva pri svojem delu s starejšimi zaposlenimi tudi načelo partnerstva, kar pomeni, da socialna delavka in uporabnik enakopravno

sodelujeta pri definiranju problema in njegovem reševanju. Delo socialne delavke mora biti usmerjeno proti predsodkom in negativnemu odnosu do ljudi glede na njihove osebne značilnosti, kot so rasa, spol, religija, starost ipd. Pri delu je pomembno spoštovanje dostojanstva ljudi, preprečevanje diskriminacije (Mali, 2013). Tako je socialna delavka aktivna pri preprečevanju in odkrivanju diskriminacije v podjetjih, vodi svetovanja in razgovore. Socialna delavka mora znati prepoznati diskriminacijo na podlagi starosti in aktivno ukrepati.

Socialni delavci se morajo pri svojem delu opirati tudi na Kodeks etike načel socialnih delavcev in delavk. Tu bi izpostavila 6. člen, ki govori, da mora biti delo socialne delavke in socialnega delavca anti-diskriminatorno usmerjeno. To pa pomeni, da socialni delavec pri svojem delu ne sme izključevati ali zapostavljati uporabnika na podlagi njegove rase, barve kože, spola, narodnostnega ali etničnega porekla, gmotnega in družbenega položaja, življenjskega stila, seksualne, verske ali idejne usmerjenosti, morebitne socialne označenosti, zmanjšanih duševnih oziroma telesnih sposobnosti (Kodeks etike socialnih delavcev in delavk, 2006). Sama bi še dodala starost, kar je tudi ključno.

Prav tako pa je pomembno za anti-diskriminatorno socialno delo omeniti še 3. člen Kodeksa etičnih načel socialnega varstva (1995), ki govori o sprejemanju različnosti posameznika. »Posameznik, družina in skupina imajo pravico do pomoči ne glede na biološke, osebne, statusne, nacionalne, verske, ideološke in politične razlike. Vse osebe, potrebne socialne ali materialne pomoči, delavke/delavci sprejemajo takšne, kot so, pri delu z njimi pa se opirajo na pozitivne dejavnike njihove življenjske situacije.«

Socialni delavci in delavke pri svojem delu s starejšimi zaposlenimi nastopijo v različnih vlogah. Socialni delavci so lahko v podjetjih zagovorniki starejših zaposlenih. Odkrivajo diskriminacije in se borijo proti njej. Temeljna vloga socialnih delavcev v vlogi zagovornikov je zastopanje interesov, želja, glasu ljudi. Socialni delavci se zavzemajo za destigmatizacijo. Naslednja vloga, ki jo vidim kot pomembno za delo v podjetjih, je vloga učitelja. Socialni delavec v tej vlogi posreduje posameznikom določena znanja, ki jim bodo pomagala bolje funkcionirati v življenju. Socialni delavec je lahko tudi posrednik, v tej vlogi pomaga pri interpretaciji potreb uporabnikom drugim strokovnjakom, posreduje pri reševanju konfliktov. Prav tako pomembna vloga socialnega delavca v podjetju je vloga svetovalca. V tej vlogi posreduje informacije, npr. o upokojevanju, jih usmerja z nasveti (Milošević Arnold, 2000).

Pomemben prispevek socialnega dela je lahko tudi v pripravi in prehodu v upokožitev. Upokožitev vsakdo doživlja drugače. Gre za veliko življenjsko spremembo in prav zato je treba poskrbeti za čim lažji prehod iz delovne aktivnosti v upokožitev. Upokožitev prinese spremembe v posameznikovo življenje, ki se jim mora prilagoditi. Izgubijo se stiki s sodelavci, družben

položaj, spremeni se finančno stanje. Zato je pomembna priprava na upokojitev, da se posameznik informira s potrebnimi informacijami, se psihično pripravi in tako je prehod lažji (Ušeničnik, 2000). Pri prehodu je lahko posamezniku v veliko oporo socialna delavka z nasveti, mu nudi pomoč in podporo. Upokojitev lahko predstavlja tudi zelo stresen dogodek, zato je potreben individualen pristop k vsakemu posamezniku. Socialna delavka tako lahko sodeluje z vsakim zaposlenim posamezno, skupaj naredita individualni načrt.

Socialno delo lahko tako zavzame pomembno vlogo v podjetju pri delu z vsemi zaposlenimi in predvsem pri delu s starejšimi zaposlenimi. Za uspešno delo socialnih delavcev pa je na prvem mestu pomembno, da so sprejeti v podjetju, da jih poslušajo in upoštevajo. Prispevek socialnega dela lahko bistveno spremeni pogled na starejše zaposlene in pomaga podjetju, da je prijazno do starejših delavcev in jih upošteva.

Da bi lahko socialno delo v delovnem okolju bilo uspešno, je treba zagotoviti še nekatere pogoje: vodstvo organizacije mora podpirati socialno delo, izvajati programe podpore zaposlenim, podpirati se mora socialno delo za reševanje psihosocialnih težav in stisk zaposlenih; vse strokovne službe se morajo med seboj upoštevati in sodelovati; zagotovljen mora biti ustrezen prostor in oprema za delo in dostopnost do socialnega delavca; zagotovljena mora biti redna supervizija ali redna izobraževanja. Nekatera delovna okolja že ugotavljajo, da bi morala ljudem nameniti več pozornosti za pridobitev večje poslovne uspešnosti. Spoznali so, da so pomembni tudi kakovostni medsebojni odnosi. Skrb za ljudi je postala pomembna v podjetjih, saj je ta neposredno povezana s preživetjem podjetja (Rapoša Tajnšek, 1998).

2. FORMULACIJA PROBLEMA

Podaljševanje delovne aktivnosti je danes zelo aktualna tema, ki prinaša mnoge izzive. Demografske spremembe, manjša rodnost in podaljševanje življenjske dobe vplivajo na podaljševanje delovne aktivnosti ljudi. Zato je treba prepoznati pozitivne lastnosti starejših delavcev ter delavk in zmanjšati njihovo diskriminacijo.

Starejši delavci in delavke se pri zaposlovanju oziroma pri opravljanju dela srečujejo z mnogimi ovirami in težavami. Pri premagovanju le-teh pa bi mnogokrat potrebovali strokovno pomoč, nekoga, na katerega se lahko obrnejo po nasvete. In prav tukaj vidim vlogo socialnih delavcev in delavk, ki bi lahko s svojim strokovnim znanjem nudili pomoč starejšim delavcem in delavkam, prav tako pa tudi vodstvu podjetij. Pri svojem delu se lahko oprejo na mnoge koncepte in metode socialnega dela.

Z magistrsko nalogo želim raziskati pogled socialnih delavcev in delavk na problematiko zaposlovanja starejših in problematiko diskriminacije starejših delavcev in delavk. Zanimajo me stališča socialnih delavk do socialnega dela v podjetjih, kakšna je njihova vloga pri tem in kako poteka njihovo delo, sodelovanje z delodajalci, sindikati in drugimi institucijami. Zanimajo me tudi želje in potrebe socialnih delavcev glede njihove vloge v podjetju. Prav tako me zanimajo tudi pogledi in stališča socialnih delavk, ki so zaposlene v drugih organizacijah in se pri svojem delu srečujejo s starejšimi delavci in delavkami.

Z intervjuji želim pridobiti podatke, ki mi bodo pomagali spoznati vlogo socialnega dela v podjetjih pri delu s starejšimi delavci in delavkami, hkrati pa bom dobila vpogled v problematiko zaposlovanja in dela starejših, koliko so vidni in sprejeti v posameznih podjetjih, s kakšnimi težavami se soočajo in kako jih razrešujejo ter kakšna je pri tem vloga socialnega dela. Rada bi raziskala tudi, kateri ukrepi se izvajajo v podjetjih in pomagajo starejšim delavcem in delavkam pri ohranjanju delovne aktivnosti. Prav tako želim s svojo nalogo povečati zanimanje socialnih delavcev in delavk za delo na področju starejših delavcev in delavk ter poudariti pomemben prispevek socialnega dela v delovnem okolju. Poseben vidik, ki ga želim raziskati, je vprašanje diskriminacije starejših delavcev in delavk in vloge socialnega dela v primeru pojava diskriminacije na podlagi starosti na področju dela in pri razvijanju vključujočega delovnega okolja tudi za starejše delavce in delavke.

Z raziskavo bi rada odgovorila na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako so socialni delavci in delavke seznanjeni s položajem zaposlenih starejših delavcev in delavk?

- S katerimi težavami se po mnenju socialnih delavcev in delavk soočajo starejši delavci in delavke?
- Ali socialni delavci in delavke dojemajo diskriminacijo starejših kot problem na področju dela in kako ga naslavljajo?
- Kako poteka (oz. kako naj bi potekalo) delo socialnega delavca ali delavke v podjetju ter sodelovanje med socialnimi delavci, delodajalci in zaposlenimi glede vprašanj, povezanih s položajem, pravicami in interesih starejših delavcev in delavk?
- Kateri ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam se izvajajo v podjetjih in katere ukrepe, ki se izvajajo v podporo starejšim delavcem in delavkam, socialne delavke poznajo?

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave

Moja raziskava je kvalitativna, saj sem osnovno izkustveno gradivo, besedne opise socialnih delavk, zbirala z intervjuji. Raziskava je prav tako empirična, saj sem do novega izkustvenega gradiva prišla s spraševanjem (Mesec, 2009). Raziskava je tudi eksplorativna ali poizvedovalna, saj sem s pomočjo spraševanja raziskovala novo gradivo in spoznavala področje socialnega dela v podjetjih in dela s starejšimi delavci in delavkami.

3.2. Merski instrumenti in viri podatkov

Merski instrument, ki sem ga uporabila v svoji raziskavi, je strukturiran vprašalnik, za katerega je značilno, da so vprašanja sestavljena vnaprej. Za svojo raziskavo sem sestavila dva strukturirana vprašalnika, z vprašanji odprtega tipa. Prvi vprašalnik je sestavljen iz osmih vprašanj in sem ga uporabila pri spraševanju socialnih delavk, ki so zaposlene v podjetjih. Drugi vprašalnik pa je sestavljen iz šestih vprašanj in sem ga uporabila pri spraševanju socialnih delavk, zaposlenih na centrih za socialno delo in zavodih za zaposlovanje. Vprašanja sem sestavila sama na podlagi osebnega zanimanja, prebrane literature in posveta z mentorico. Teme, ki so zajete v vprašanjih, so: položaj starejših delavcev in delavk, težave starejših delavcev in delavk, diskriminacija, ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam, sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih, sodelovanje s predstavniki delavci, sodelovanje z drugimi institucijami, socialno delo s starejšimi delavci in delavkami.

Vprašalnik je priložen v prilogi 9.1.

3.3. Populacija in vzorčenje

Populacijo v raziskavi predstavljajo vse socialne delavke in socialni delavci, zaposleni v slovenskih podjetjih, centrih za socialno delo ter zavodih za zaposlovanje v obdobju od novembra 2021 do marca 2022.

Vzorec je neslučajnosti priročni, saj vse enote iz populacije nimajo enakih možnosti, da so izbrane v vzorec (Mesec, 1997). Intervjuje sem opravila z osmimi socialnimi delavkami. Tri socialne delavke so zaposlene v podjetjih, dve na zavodu za zaposlovanje in tri na centrih za

socialno delo. Do vzorca sem prišla preko poznanstev in priporočil. Do nekaterih socialnih delavk pa, ker so mi bile lažje dostopne in so bile odzivne v elektronski komunikaciji.

3.4. Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov sem začela 17. 11. 2021. Najprej sem preko elektronske pošte stopila v stik z različnimi slovenskimi podjetji. Prve odgovore sem prejela že naslednji dan, od nekaterih pa odgovorov nisem prejela nikoli. Določena podjetja so mi odpisala, da ne smejo sodelovati pri zaključnih nalogah zaradi varstva podatkov. Ker je v Sloveniji veliko podjetij, bi mi navezovanje stika z vsemi vzelo veliko časa. Zato sem se za pomoč pri iskanju socialnih delavk in delavcev obrnila na koordinatorja prakse na naši fakulteti. Profesor Mesec mi je poslal seznam podjetij in kontaktov socialnih delavk, ki so včasih sodelovale s fakulteto za socialno delo. S tem mi je bilo iskanje socialnih delavk olajšano. V Sloveniji ni več veliko socialnih delavk v podjetjih. Najprej sem poslala elektronska sporočila vsem socialnim delavkam. Od ene sem takoj prejela pozitiven odgovor, da mi bo pomagala. Po nekaj dneh nisem prejela več odgovorov, zato sem poskusila navezati stik še preko telefona. Tako se mi je uspelo dogovoriti še z eno socialno delavko, da bo odgovorila na moja vprašanja. S tretjo socialno delavko sem prišla v stik preko svojega fanta, ki je zaposlen v istem podjetju kot ona.

Glede na epidemiološko situacijo ter ukrepe za preprečevanje covida-19 nisem mogla intervjujev opraviti v živo. Tako sem vprašanja poslala po elektronski pošti, socialne delavke pa so mi odgovorile pisno.

Stike s socialnimi delavkami, ki so zaposlene na centrih za socialno delo, zavodih za zaposlovanje, sem prav tako najprej navezala preko elektronske pošte. Po nekaj dnevih sem prejela prve odgovore. Nekateri so zavrnili sodelovanje z menoj. Po enem tednu sem opravila še telefonske klice in vzpostavila stike s tistimi, ki mi niso odgovorili. Uspelo mi je pridobiti 3 socialne delavke s centrov za socialno delo in dve socialni delavki, ki sta zaposleni na zavodu za zaposlovanje. S štirimi socialnimi delavkami sem opravila intervju preko telefona, ena pa mi je sama pisno odgovorila na vprašanja. Pri opravljanju intervjujev preko telefona sem lahko navezala boljši stik, postavljala dodatna pojasnila in podvprašanja.

Navezovanje stikov je potekalo oteženo zaradi epidemije covida-19, zaradi karanten, bolniških odsotnosti, kar je oteževalo stike s socialnimi delavkami, direktorji in direktoricami centrov. Poleg pošiljanja mailov sem stike navezovala tudi preko telefonskih klicev.

Zbiranje podatkov je tako trajalo od novembra 2021 do marca 2022.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Zbrane podatke sem obdelala s kvalitativno analizo. Uporabila sem tako odprto kot osno kodiranje. Mesec (2007, str. 29) opredeli »analizo gradiva kot postopek, pri katerem s kategoriziranjem in klasificiranjem enot oblikujemo pojme, ki jih združujemo v kategorije, ki jih nato med seboj povežemo v sodbe in nato oblikujemo teoretične modele in pojasnitve«.

Najprej sem označila intervjuje s črkami od A do H. Relevantne izjave sem v vsakem intervjuju označila s črko in številko (A1, A2, A3 ...). Za vsak intervju sem izdelala tabelo, kamor sem vnesla št. izjave, izjavo, določila kategorijo in temo. Na koncu je sledilo še osno kodiranje.

Primer obdelave gradiva

Izpis relevantnih pojmov:

1. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Na prvem mestu so zdravstvene težave, nesposobnost za delo/D4. Imamo zelo stroge invalidske komisije, ljudje imajo omejitve. Pojavljajo se problemi delovnih mest, da niso prilagojena/D5, invalidi se ne morejo zaposliti.

Odprto kodiranje

Tabela 3.1: Primer odprtega kodiranja

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
D1	Vsakodnevno. 3 do 4 delavci	Vsakodnevno	Uporabniki, starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
D2	Kolikor je priliva brezposelnih starejših, je veliko tudi odliva	Priliv in odliv zaposlenih	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
D3	Zaradi pomoči države jih veliko zaposlijo	Pomoč države za zaposlovanje	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
D4	Na prvem mestu so zdravstvene težave, nesposobnost za delo	Problemi z zdravjem	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk

Osno kodiranje

Težave starejših delavcev in delavk

Prilagoditev delovnega mesta

- Težave s prilagajanjem delovnih mest (A4)
- Prenehanje z nočno izmeno (B4)

Zdravstvene težave

- Zdravstvene omejitve in poškodbe (A5)
- Kostno-mišična obolenja (C6)

Izzivi, povezani s tehnologijo

- Informacijska tehnologija (B3)

Psihične težave (C7)

4. REZULTATI

Predstavila bom rezultate glede na glavne teme, ki sem jih oblikovala in predstavila v poglavju Metodologija. Pri zapisovanju rezultatov sem si pomagala z odprtim in osnim kodiranjem. Končne rezultate in ugotovitve sem podkrepila z nekaterimi izjavami intervjuvancev. Pod vsako temo sem skupaj združila odgovore socialnih delavk, zaposlenih v podjetjih, in socialnih delavk s centrov za socialno delo ter zavodov za zaposlovanje.

4.1. Položaj starejših delavcev in delavk

Najprej sem raziskovala, kakšen je položaj starejših delavcev in delavk na splošno v Sloveniji in v podjetjih, kjer so zaposlene socialne delavke, s katerimi sem opravila intervjuje. Prva socialna delavka, ki je zaposlena v avtomobilskem podjetju Revoz, pravi, da pomanjkanje kvalificirane delovne sile na trgu dela omogoča starejšim delavcem in delavkam, da ostajajo dlje časa na trgu dela, saj so jih podjetja primorana obdržati, hkrati pa jim morajo zagotoviti ustrezne delovne pogoje. V njihovem podjetju uporabljajo ukrep »mehkega odpuščanja« starejših, saj na ta način najlažje zmanjšajo viške. Druga socialna delavka, ki je zaposlena v steklarni Hrastnik, pravi, da je za starejše delavce in delavke dobro poskrbljeno z različnimi pravnimi sredstvi (... *dobro poskrbljeno za starejše delavce, saj so zagotovljena različna pravna varstva, npr. za zaščito pred izgubo službe, ter različne druge oblike olajševanja delavcev: nadurno delo, nočno delo, dopust B1 ...*). Prav tako v njihovem podjetju zagotavljajo pravno zaščito starejšim delavcem in delavkam ter ščitijo njihove pravice. Tretja socialna delavka največ dela s starejšimi, ki imajo zdravstvene težave. In prav ta skupina starejših ima največ težav z zaposlovanjem in se težje vključuje na trg dela. V podjetju Metal pa se starejši delavci in delavke še posebej težko zaposlijo, in sicer zaradi narave dela. Socialna delavka pa ima veliko izkušenj tudi s starejšimi delavci, ki se po upokojitvi vrnejo na delo (*K nam se po upokojitvi vračajo na delo upokojeni strokovnjaki C4, ki prevzamejo neformalno mentorstvo novo zaposlenih C5*).

Socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo ter zavodih zaposlovanje, se pri svojem delu dnevno srečujejo s starejšimi delavci in delavkami. Vse so na vprašanje, kako pogosto se pri svojem delu srečujejo s starejšimi delavci, odgovorile vsakodnevno.

Glede položaja starejših delavcev in delavk so vse govorile, da so vključeni na trg dela, a da težje dobijo delo, če so dlje časa brezposelni. K vključenosti na trg dela pripomorejo ukrepi

države (*Zaradi pomoči države jih veliko zaposlijo D3*), motiviranost delavcev (*Če so zdravi, motivirani, so v boljši postavitvi kot leta nazaj F3*), javna dela. Po mnenju ene socialne delavke velikokrat starejše delavce oziroma delavke zaposlijo, če ne dobijo mlajšega kadra, hkrati pa se je spremenil pogled na starejše delavce (*Kjer ni mladih na vidiku, velikokrat vzamejo starejše. Spremenili so pogled, da so lahko starejši boljši kot mladi F4*). Starejši brezposelni, še posebej tisti, ki so dlje časa brezposelni, so v veliko slabšem položaju kot zdravi, zaposleni starejši delavci in delavke. Brezposelni starejši delavci in delavke tako velikokrat pristanejo na socialni pomoči (*Jih pa veliko pristane na socialni denarni pomoči H4*) in se težko vračajo na delo po daljši brezposelnosti (*Vidim problem, če so brezposelni več kot eno leto, saj se težko vrnejo na delo. Prijavljeni so v evidenco CSD-ja, prejemajo denarno pomoč H8*). Starejši delavci in delavke pa so velikokrat deležni tudi odpuščanja pred upokojitvijo, tako imenovano »mehko odpuščanje«. Do izpolnjevanja pogojev za upokožitev so prijavljeni na zavodu za poslovanje.

4.2. Težave starejših delavcev in delavk

Starejši delavci in delavke v podjetju Revoz se najpogosteje srečujejo s prilagajanjem delovnih mest (*Največ težav imamo s prilagajanjem delovnih mest starejšim delavcem A4*) ter z zdravstvenimi težavami. Po mnenju druge socialne delavke se v njihovem podjetju delavci največkrat srečujejo s težavami, povezanimi s tehnologijo, avtomatizacijo (*se starejši delavci v največji meri srečujejo z izzivi, povezanimi z digitalizacijo, informacijsko tehnologijo, vse hitrejšim tempom dela B3*). Tretja socialna delavka pa pravi, da imajo v njihovem podjetju starejši delavci in delavke največkrat zdravstvene in psihične težave. Ena socialna delavka je tudi omenila, da delavcem omogočijo prenehanje z nočnim delom (*občasno zgodi, da se kdo izmed starejših odloči, da ne bi več delal v nočni izmeni. To seveda vedno zagotovimo B4*).

Socialni delavki, zaposleni na zavodu za zaposlovanje, sta kot najpogostejše težave navedli: zdravstvene težave, težave s prilagajanjem delovnih mest, računalniška nepismenost in psihične težave, med katere spadajo: stres, da bi morali menjati delo, slabše mnenje o sebi zaradi starosti ter nizko samozaupanje zaradi nizke izobrazbe (*Prisoten je stres, da bodo morali menjat delo, ne bo več isto F7, Samozaupanje, ga je manj. Posebej pri tistih, ki so slabše izobraženi F8*). Socialne delavke, zaposlene na centrih za socialno delo, so naštevale naslednje težave starejših delavcev in delavk: nižji standard, zaradi nizkih plač, duševne stiske, težave z iskanjem zaposlitve, zaradi slabše izobrazbe, zdravstvene težave, prisotnost alkoholizma (*Večina takšne populacije ima nižjo izobrazbo (osnovnošolska, srednješolska), torej za njih pridejo v poštvo delovna mesta, ki so nižje plačana G5*).

Če najpogostejše odgovore razdelim v kategorije, se starejši delavci in delavke soočajo z naslednjimi težavami: zdravstvene težave, težave s prilagoditvijo delovnega mesta, psihične težave, finančne težave, izobrazba in težave, povezane z uporabo tehnologije.

4.3. Diskriminacija

Socialne delavke, ki opravljajo delo v podjetjih, sem spraševala po zaznavanju diskriminacije na podlagi starosti pri njihovem delu. Primer diskriminacije je obravnavala ena socialna delavka pri svojem delu (*Pri svojem delu sem se že srečala z diskriminatornim obravnavanjem starejših zaposlenih v smislu pritiska na zgodni izstopa iz dela C8*). Ostali dve socialni delavki sta povedali, da še nista obravnavali primera diskriminacije (*Vidnejših primerov s področja diskriminacije nisem zaznala A6; V podjetju nismo nikdar obravnavali primer diskriminacije na osnovi starejših delavcev B5*).

V podjetju Revoz imajo na temo diskriminacije kar nekaj aktivnosti, kot so izobraževanja, ankete (*imamo kar nekaj aktivnosti, izobraževanj iz tega področja (ankete, članke) A7*). Socialna delavka iz steklarne Hrastnik je poudarila ničelno toleranco podjetja do diskriminacije. Dve socialni delavki sta mi tudi povedali, kako bi obravnavali primer diskriminacije. Prva socialna delavka bi primer obravnavala v skladu z zakonodajo in pravili v podjetju (*bi ga ustrezno obravnavali skladno z delovno pravno zakonodajo in internimi pravilniki. Imamo ničelno toleranco do kakršnekoli diskriminacije B6*). Druga je izpostavila, da pride do diskriminacije zaradi interesa delodajalca, da starejše delavce nadomesti z mlajšimi. Opisala je, da bi reševala primer diskriminacije po fazah. V prvi fazi bi opravila razgovor z zaposlenim, njegovim vodjem, v drugi fazi bi naredila usposabljanje vodij (*Vodje in kasneje vse zaposlene v podjetju bi bilo potrebno ozavestiti o pomenu prezgodnjega odhoda starejše delovne sile s trga dela C9*). Zaradi izključitve aktivnega dela prebivalstva in s tem tudi starejših delavcev in delavk pa prihaja do velikih izgub znanj, veščin in prihaja do pomanjkanja delovne sile (*Po drugi strani pa prihaja do izgube pomembnih znanj in veščin, do novih družbenih – psihosocialnih problemov zaradi izključitve velikega števila še aktivnega dela prebivalstva iz delovnih procesov, pa tudi do predvidenega postopnega soočanja s pomanjkanjem delovne sile C10*). Prav zato bi bilo treba v podjetjih izvajati aktivnosti za promocijo starejših delavcev, izobraževati vodstvo o njihovih pozitivnih lastnostih.

4.4. Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam

Dve intervjuvani socialni delavki, ki sta zaposleni v podjetjih, sta pritrdili, da izvajajo ukrepe v podporo starejšim delavcem in delavkam, ena pa pravi, da v njihovem podjetju ne izvajajo nobenih ukrepov. V enem podjetju deluje skupina za promocijo zdravja (*deluje skupina za promocijo zdravja, katere del sem tudi jaz; organiziramo izobraževanja s področja zdravja, zdrave prehrane, telesne aktivnosti A8*). V okviru tega izvajajo delavnico za odvajanje od kajenja, telovadbo za zdravo hrbtenico, objavljajo razne članke. V podjetju deluje rekreativno društvo, ki organizira vadb, športne aktivnosti. Druga socialna delavka je povedala, da v njihovem podjetju prav tako izvajajo zdravstveno izobraževalne aktivnosti. Dvakrat letno organizirajo petdnevne aktivnosti v toplicah, kjer se zaposleni lahko udeležijo raznih zdravstvenih posvetov, terapij, vadb. Prednost pri udeležbi pa imajo starejši delavci in delavke. Obe socialni delavki pomagata pri kreiranju teh programov (*Kadrovska služba odigra pomembno vlogo pri kreiranju teh programov B8*). Kot pomemben ukrep v podporo starejšim delavcem in delavkam je strategija za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih v Steklarni Hrastnik za obdobje 2020–2022. Med ukrepi sta dve intervjuvanki izpostavili tudi mentorstvo starejših zaposlenih mlajšim (*V podjetju vlada tudi kultura mentorstva, kjer je po navadi ravno starejši zaposleni, ki ima mnogo let izkušenj in ogromno znanja, mentor mlajšim delavcem B11, ki prevzamejo neformalno mentorstvo novo zaposlenih C5*). V steklarni Hrastnik je povratna informacija delavca, ki odhaja v pokoj, zelo pomembna. Na ta način dobijo povratno informacijo, ki lahko pripomore k izboljšavam v podjetju. Med ukrepe v podporo starejšim delavcem in delavkam pa spada tudi urejanje delovnih pogojev, kot so dodatno število dni dopusta, prenehanje z izmenskim delom, prilagoditev delovnega mesta.

O poznavanju ukrepov v podporo starejšim delavcem in delavkam sem spraševala tudi socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo in zavodih za zaposlovanje. Intervjuvanke so največkrat navedle socialno aktivacijo in javna dela. Med ostalimi ukrepi, ki jih poznajo, so še: aktivna politika zaposlovanja, rehabilitacijski svetovalec, olajšave za delodajalce, če zaposlijo starejšega nad 55 let, subvencija zaposli.me, usposabljanje na delovnem mestu, zakonsko urejeno varstvo starejših, zdravniška pomoč. Ena socialna delavka pa je izpostavila pomanjkanje ukrepov (*Pogrešamo več programov na Koroškem za pomoč starejšim delavcem/ E7*).

4.5. Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih ter sodelovanje s predstavniki delavcev

V intervjujih s socialnimi delavkami, ki so zaposlene v kadrovskih službah podjetij, me je zanimalo njihovo sodelovanje z delodajalcem, zaposlenimi in predstavniki delavcev. Vse socialne delavke so izpostavile, kako pomembno je skupno sodelovanje in iskanje kompromisov (*vedno poskušamo najti kompromis, pri tem so nam v veliko pomoč tudi socialni partnerji (sindikat, svet delavcev), A11*), *Vodstvo, kadrovska služba in sindikat sodelujemo med seboj in iščemo rešitve med drugimi tudi na temo uspešnega medgeneracijskega sodelovanja B13, Aktivno sodelovanje skozi razgovore z zaposlenimi starejšimi in vodji je ključnega pomena C13*).

V vseh podjetjih je sindikat zelo aktiven, a sodelovanje z vodstvom in reševanje problemov je različno od podjetja do podjetja. V prvem primeru sta vodstvo in kadrovska služba redno prisotna na mesečnih sejah sveta delavcev (*Svet delavcev ima redne mesečne seje A12*). V drugem podjetju je kadrovska služba prav tako redno prisotna na sestankih sindikata (*V podjetju je panožni sindikat (KNG), s katerim kadrovska služba redno sodeluje v različnih primerih v povezavi s starejšimi delavci, invalidi ... B16*). V tretjem podjetju pa je sodelovanje s sindikati in vodstvom manj uspešno. Socialna delavka je povedala, da se tako sindikati kot vodstvo premalo zavedajo starajoče se družbe in s tem problemov starejših delavcev in delavk (*Žal se tako sindikati kot sveti delavcev premalo zavedajo problema starajoče delovne sile, zato sodelovanje ni tako uspešno C15*). Za uspešno sodelovanje sta dve intervjuvanki izpostavili medsebojno spoštovanje, odprto komunikacijo, iskanje kompromisov.

4.6. Sodelovanje z drugimi institucijami

Iz rezultatov je razvidno, da socialne delavke v podjetjih kot tudi socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo ter zavodih za zaposlovanje, pri svojem delu v zvezi s starejšimi delavci in delavkami sodelujejo z različnimi institucijami.

Dve socialni delavki sta izpostavili, da pri svojem delu sodelujeta z mnogimi institucijami, a zaradi redke zastopanosti v podjetjih ne sodelujeta z drugimi socialnimi delavci oziroma drugimi kadrovskimi službami (*Socialni delavci v podjetjih smo zelo redko zastopani, tako, da večjih povezav z ostalimi socialnimi delavci nimam A14, Sodelovanja, predvsem povezovanja kadrovskih delavcev, je v koroški regiji premalo oz. ga v današnjem času pravzaprav ni. C22*).

Tretja socialna delavka pa je poudarila, da bi si želela več sodelovanja z drugimi kadrovskimi službami, da bi se le-te morale med seboj bolj povezovati (*Predlog: mreženje različnih kadrovskih služb in s tem izmenjevanje dobrih kadrovskih praks tudi na temo starejših delavcev B19*). Ena intervjuvanka je tudi izpostavila, da ni posebnega sodelovanja, ki bi bilo namenjeno samo za starejše zaposlene (*Posebne sodelovanja samo za starejše delavce v podjetju nimamo C16*).

Med institucijami, s katerimi sodelujejo, so naštele: zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavod za zdravstveno zavarovanje in center za socialno delo in varstvo pri delu. Sodelujejo pa tudi z različnimi zdravstvenimi institucijami, kot je medicina dela, in različni zdravniki (*kot socialna delavka stalno sodelujem z osebnimi, pooblaščenimi in imenovanimi zdravniki C17*).

Intervjuvani socialni delavki z zavoda za zaposlovanje sta obe povedali, da redno sodelujeta s centrom za socialno delo. Socialne delavke s centrov za socialno delo pa so navedle, da redno sodelujejo z zavodom za zaposlovanje. Med druge institucije, ki so jih naštevale intervjuvanke, pa sodijo: zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kadrovske službe, zdravstvene institucije (zdravstveni domovi), Zavod Slokva, ki izvaja socialno aktivacijo, in gospodarska zbornica. Omenile so še sodelovanje z društvi, kot je društvo upokojencev, in z drugimi nevladnimi organizacijami.

4.7. Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Zanimalo me je tudi, kaj socialne delavke menijo o delu v podjetju in kaj naj bi to obsegalo. Vse tri socialne delavke so se strinjale, da je socialno delo v podjetju zelo potrebno (*Vsekakor je potreba po socialnem delu v podjetjih A19*). Po mnenju ene socialne delavke bi moralo biti socialno delo organizirano v okviru kadrovske službe (*moralo biti organizirano v okviru kadrovske funkcije, varstva in zdravja pri delu in z močnim sodelovanjem pooblaščenih zdravnikov – medicine dela A20*). Naloge socialne delavke naj bi bile sodelovanje v invalidskih postopkih, iskanje lažjih oblik dela, promoviranje zdravja, pomoč pri upokojevanju. Druga socialna delavka pravi, da si starejši delavci in delavke zaslužijo spoštovanje, saj so vir znanja. Zato bi morala vsa podjetja zagotoviti ustrezne delovne pogoje zanje (*Večji poudarek bi na splošno vsa podjetja morala nameniti motivaciji in ustreznim delovnim pogojem za podaljšanje delovne aktivnosti B20*), hkrati pa je naloga socialne delavke podpirati starejše zaposlene. Socialna delavka je tudi povedala, da je del njene naloge v podjetju pomoč pri kreiranju programov aktivnega staranja (*Kadrovska služba odigra pomembno vlogo pri kreiranju teh*

programov B8). Naslednja intervjuvana socialna delavka je povedala, da je socialnega dela v podjetjih premalo. Naloge socialne delavke pa vidi v ozaveščanju, izobraževanju zaposlenih in vodstva ter v pomoči vodstvu pri uvajanju/kreiranju ukrepov (*vidim nalogo socialnega dela, da ozavešča zaposlene, vodje o izzivih starajoče se delovne sile C24, Velika podjetja bi se morala zavedati problema starajoče se delovne sile in uvajati ukrepe, ki bi olajšali delo starejšim delavcem in jih ohranjali na trgu dela C26*).

Nato me je zanimalo enako, le da sem spraševala socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo ter zavodu za zaposlovanje. Vse socialne delavke so se strinjale, da je potreba po socialnem delu, ki se ukvarja prav s problematiko starejših zaposlenih, velika in nujna.

Tri socialne delavke so tudi spregovorile o tem, kje bi morale biti socialno delo za starejše delavce in delavke organizirano: na zavodu za zaposlovanje (*Seveda je socialno delo smiselno. Z vidika zavoda, tu človeka poslušamo, usmerimo D14*), v okviru kadrovskih služb (*Socialno delo je potrebno tudi z vidika kadrovskih služb, D15*), znotraj podjetij (*Zagotovo bi morale vsako večje podjetje imeti socialno delavko. Manjša podjetja bi se lahko povezala, imela možnost oblike pomoči socialne delavke. Socialna delavka lahko prepozna vzroke problemov, da napotitve za pomoč, nudi svetovanje H18*) in tudi na centru za socialno delo. Ena intervjuvanka je tudi povedala, da so socialni delavci redko zastopani (*Problem je, ker so socialni delavci zaposleni le v redkokaterih podjetjih G14*). Problem, ki ga zaznava ena od intervjuvank, je ta, da je stroka socialnega dela premalo vidna s strani gospodarstva (*Je pa problem, da se v gospodarstvu sociale ne upošteva toliko. Več bi morale biti sodelovanj, izobraževanj, delavnic E15*).

Socialne delavke oziroma delavci naj bi opravljali več različnih nalog. Iz rezultatov razberem, katere so najpomembnejše po mnenju intervjuvank: podaljševanje delovne aktivnosti, premagovanje osebnih težav pri delu (*Bi lahko pomagale pri premagovanju osebnih težav. Že na samem delu lahko pristopijo, rešujejo težave E16*), svetovanje (*Potrebno bi bilo tudi svetovanje na področju težav s stanovanji, alkoholizma F20*), zagotavljanje spoštovanja starejših (*V delovnih okoljih je potrebno doseči spoštovanje starejših delavcev, ki so polni izkušenj in imajo znanja, ki jih mladi zaposleni nimajo G13*) in osebna pomoč, ki jo nudi center za socialno delo.

5. RAZPRAVA

V svoji raziskavi sem ugotovila, da se v Sloveniji povečuje zavedanje, da je treba izboljšati položaj starejših delavcev in delavk v podjetjih, da je vedno več starejših delavcev, ki jim je treba prilagoditi delovno okolje. A vendar je prisotnega še veliko odpuščanja starejših delavcev in delavk, zlasti tudi tako imenovanega mehkega odpuščanja. V veliko slabšem položaju so brezposelni starejši delavci in delavke, saj se težko vrnejo na delo in so tako velikokrat odvisni od socialne pomoči.

Na položaj starejših delavcev in delavk na delovnem mestu ter na trgu dela vplivajo različne težave, s katerimi se soočajo. Ugotovila sem, da socialne delavke, zaposlene v podjetjih, opazajo pri starejših naslednje težave: zdravstvene težave, psihične težave, težave, povezane s tehnologijo, in težave, povezane s prilagoditvijo delovnega mesta. Socialne delavke, ki pa delo opravljajo na centru za socialno delo oziroma zavodu za zaposlovanje, so poleg vseh teh težav dodale še finančne težave, izobrazbo in težave pri vključevanju na trg dela zaradi starosti. Vloga socialnega dela pri odpravljanju teh težav je lahko zelo pomembna. Iz raziskav, ki sem jih navajala v teoretičnem uvodu, izhaja, da na učinkovitost pri delu vplivajo različne zdravstvene težave, ki se pojavijo s starostjo. Prevladuje stališče, da se starejši delavci pogosto soočajo z zdravstvenimi težavami (Žakelj, Remeša, 2019), saj ima več kot polovica starejših od 55 do 64 let vsaj eno zdravstveno težavo. Tako bi se dalo nekatere zdravstvene težave rešiti s prilagoditvijo delovnega mesta (Lah, Svetina, Razpotnik, 2013). S tem ko delovna mesta niso prilagojena potrebam starejših delavcev in delavk, pada tudi motiviranost za delo in učinkovitost dela. Socialna delavka ali delavec bi moral tako skupaj z vodji iskati ustrezne rešitve, da se delovna mesta prilagodijo potrebam zaposlenih. Socialna delavka bi tako lahko v takšnih primerih naredila individualni načrt s starejšim zaposlenim, našla skupaj z njim rešitve.

Težave, ki se pojavljajo v povezavi s tehnologijo, so lahko velika ovira za starejše, a hkrati, če se jih naučijo obvladati, velika prednost pri delu. Tehnologija lahko hkrati olajša delo ali pa povzroči stres in težave pri starejših delavcih, od katerih se pričakuje, da jo bodo znali upravljati in dosegati boljše delovne rezultate. Tehnologija je ena vrsta prilagoditev, ki omogoča hitrejše delo, a povzroča nove težave, kot so nenehne spremembe, posodobitve, ki jim starejši delavci in delavke niso kos (Thompson & Mayhorn, 2012).

Zelo pomembne težave, ki ne bi smele biti spregledane, so psihične težave. Iz odgovorov sem ugotovila, da se starejši delavci in delavke soočajo s pomanjkanjem samozaupanja, stresom, ki ga povzročajo menjave služb. Težave jim povzroča že sama starost. Te težave

najbolj prepoznavajo socialne delavke, ki so zaposlene na zavodu za zaposlovanje. Socialne delavke na zavodu za zaposlovanje so veliko v neposrednem stiku s starejšimi delavci, saj jim pomagajo pri iskanju dela. Psihične težave so tako lahko velika ovira pri zaposlovanju, nadaljevanju dela in že na samem delovnem mestu. Na psihične težave pa po mojem mnenju vpliva tudi izobrazba. Kot sem že navedla, sem iz odgovorov socialnih delavk razbrala, da imajo starejši zaposleni velikokrat slabšo izobrazbo, nekateri samo osnovno šolo. Tako se zaposlijo na nižje plačanih delovnih mestih, težko napredujejo, pogosteje se soočajo z diskriminacijo. Socialne delavke bi se tako morale ukvarjati s premagovanjem psihičnih težav pri starejših zaposlenih, že na samem delovnem mestu, potem pri iskanju zaposlitev na zavodu za zaposlovanje ali na centru za socialno delo. Zelo pomembno tukaj je, da se vzpostavi varen prostor za pogovor, iskanje rešitev, kar je ključno za socialno delo.

V podjetjih lahko pride do diskriminacije, ker si delodajalec želi starejšega delavca ali delavko nadomestiti z mlajšim. Intervjuvane socialne delavke v podjetjih se pri svojem delu niso prav pogosto srečale s primeri diskriminacije na podlagi starosti. Le ena socialna delavka je obravnavala primer diskriminacije, ko se je izvajal pritisk na starejšega zaposlenega, naj prej izstopi iz dela.

Zelo pomembne za preprečevanje diskriminacije so razne aktivnosti, ki se izvajajo v podjetjih, od izobraževanj, anket in seveda naravnost posameznega podjetja, da ne tolerira diskriminacije – ničelna toleranca, ter da jo pravi čas prepozna.

Seveda pa je za razreševanje primerov diskriminacije na podlagi starosti pomembno tudi znanje in poznavanje zakonodaje. Tu bi poudarila Zakon o delovnih razmerjih, ki ureja pravice starejših delavcev in delavk, Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Stroka socialnega dela lahko tako k temu področju prispeva veliko pozitivnega. Socialne delavke bi se pri obravnavanju primera najprej obrnile na zakonodajo. Potek obravnave pa bi potekal po fazah. V prvi fazi bi socialna delavka vodila razgovor z zaposlenim, ki je bil krivično obravnavam, in njegovim vodjem. V naslednji fazi bi izvedla usposabljanje vodij kot tudi zaposlenih o pomenu prezgodnjega odhoda starejše delovne sile s trga dela, njihovih pozitivnih lastnosti. V podjetjih bi se morale izvajati aktivnosti, s katerimi bi skrbeli za promocijo starejših delavcev in delavk. Te aktivnosti se izvajajo le v enem podjetju.

Poleg vseh zakonov, pravil pa k preprečevanju diskriminacije veliko prispeva tudi stroka socialnega dela. Tukaj bi izpostavila koncept soustvarjanja in izvirni delovni projekt pomoči. Za odpravljanje diskriminacije ni ključno samo sodelovanje socialne delavke in zaposlenega, temveč tudi delodajalca, drugih zaposlenih. Vsi skupaj raziskujejo, dodajajo svojo

instrumentalno definicijo problema in tako iščejo skupne rešitve za razreševanje primera. Lahko se zapiše tudi izvirni delovni projekt pomoči z instrumentalnimi definicijami, načrtom.

V podjetjih pa bi se morali izvajati ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam. Ti ukrepi ne zmanjšujejo samo diskriminacije, ampak povečujejo tudi delovno aktivnost starejših zaposlenih. V dveh podjetjih od treh obravnavanih se izvajajo ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam. Med te ukrepe spadajo ukrepi za promocijo in varovanje zdravja. V okviru teh ukrepov deluje v enem podjetju skupina za promocijo zdravja, ki organizira izobraževanja o pomenu zdrave prehrane, telesne aktivnosti, izvajajo delavnice za odvajanje od kajenja, telovadbo za zdravo hrbtenico. V drugem podjetju se prav tako izvajajo aktivnosti za promocijo zdravja, ki vključujejo zdravstvene posvete, terapije in vadbе v okviru aktivnosti v toplicah. S krepitvijo zdravja na delovnem mestu se tako ne izboljša le zdravje zaposlenih, temveč se dvigne tudi kakovost dela. Raziskave ugotavljajo mnoge pozitivne lastnosti promocije zdravja, o katerih piše Van den Broek (b. d.), poveča se motiviranost delavcev, manjša je odsotnost z dela, kar zmanjšuje zdravstvene stroške.

Naslednji pomembni ukrep v podporo starejšim delavcem in delavkam je tudi strategija za upravljanje s starejšimi delavci, ki jo ima eno izmed podjetij. To po mojem mnenju veliko prispeva k načinu dela, saj so starejši delavci ter delavke dobro sprejeti v podjetju, gledajo na njihove potrebe in skrbijo za njihovo dobro počutje.

Drugi ukrepi, ki so jih naštele socialne delavke v podjetjih, so še: mentorstvo mlajšim zaposlenim, urejanje delovnih pogojev, kot so dodatno število dni dopusta, prenehanje z izmenskim delom, prilagoditev delovnega mesta.

Poznamo pa še tudi druge ukrepe, ki so v podporo starejšim zaposlenim, a se ne izvajajo neposredno v podjetjih oziroma na delovnih mestih. Socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo ter na zavodih za zaposlovanje, so naštevale naslednje ukrepe: aktivno politiko zaposlovanja (javna dela, subvencija zaposli.me, davčne olajšave), rehabilitacijski svetovalec, zdravniška pomoč, usposabljanja na delovnem mestu in tudi zakonsko urejeno varstvo, ki zajema dodatno število dni dopusta, prenehanje z nočnim delom itd.

Za kakovostno izvajanje ukrepov v podjetjih so pomembni tudi odnosi med zaposlenimi, socialno delavko in vodstvom. Socialne delavke aktivno sodelujejo z vodstvom, njihovi odnosi temeljijo na sklepanju kompromisov. V vseh podjetjih je prav tako aktivno sodelovanje s sindikati. Ključ do uspeha je redno sodelovanje, skupno iskanje rešitev in medsebojno spoštovanje. Težave pa se lahko pojavijo, ko se vodstvo in sindikati premalo zavedajo problema starajoče se družbe. In tukaj vidim ključno vlogo socialnega dela v podjetju. Socialne delavke bi morale imeti vodilno vlogo na področju promoviranja starejših zaposlenih.

V pomoč socialnim delavkam, ki so zaposlene v podjetjih ali v drugih institucijah pri delu s starejšimi delavci in delavkami, pa so lahko tudi zunanje institucije. Socialne delavke pri svojem delu tako največkrat sodelujejo z medicino delo, zdravniki, zavodom za zaposlovanje, zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, centrom za socialno delo. Zelo malo pa je sodelovanja z drugimi kadrovskimi službami oziroma drugimi socialnimi delavci in delavkami.

Socialne delavke, ki opravljajo delo v drugih institucijah, pa redno sodelujejo s centrom za socialno delo, zavodom za zaposlovanje, zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kadrovskimi službami, zdravstvenimi domovi. Sodelovanje kadrovske službe z zavodi za zaposlovanje in centri za socialno delo lahko pomaga starejšim delavkam in delavcem pri iskanju pomoči pri premagovanju težav, pri iskanju zaposlitve.

Stroka socialnega dela lahko veliko prispeva k delu s starejšimi delavci in delavkami, tako znotraj podjetja v okviru kadrovske službe, prav tako pa tudi pri delu v drugih institucijah, kot sta center za socialno delo in zavod za zaposlovanje. Socialne delavke v podjetjih pomagajo pri kreiranju programov za spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu, odpravljajo primere diskriminacije. Vse socialne delavke vidijo stroko socialnega dela kot zelo potrebno v podjetjih. Socialno delo bi moralo biti organizirano v okviru kadrovske službe. Naloge socialne delavke pa bi morale obsegati sodelovanje v invalidskih postopkih, iskanje lažjih oblik dela, promoviranje zdravja, pomoč pri upokojevanju, svetovanje. Hkrati pa bi morale socialne delavke promovirati staranje na delovnem mestu, ozaveščati in izobraževati zaposlene ter vodstvo. Prav tako bi morale imeti pomembno vlogo pri kreiranju in uvajanju ukrepov v podjetjih. Problema, ki pa onemogočata kakovostno socialno delo znotraj podjetjih, pa sta redka zastopanost socialnih delavcev in delavk ter neupoštevanje sociale s strani gospodarstva. Na podlagi svojega mnenja in rezultatov lahko sklenem, da bi se socialno delo moralo vračati v podjetja, saj lahko ogromno prispeva h kakovosti dela in medsebojnih odnosov, ki pa so ključni za uspehe.

Potreba po socialnem delu, ki naslavlja problematiko starejših delavcev in delavk, je velika. Organizirano ne bi smelo biti samo znotraj kadrovskih služb, temveč tudi na centru za socialno delo in zavodu za zaposlovanje, kjer bi se starejšim delavcem in delavkam nudilo svetovanje, osebno pomoč in krepilo njihova moč.

6. SKLEPI

- Vse socialne delavke se pri svojem delu srečujejo s starejšimi zaposlenimi.
- Socialne delavke prepoznavajo izboljšanje položaja starejših delavk in delavcev v zadnjem obdobju, a hkrati je prisotnega še veliko odpuščanja pred upokojitvijo.
- Brezposelne starejše delavke in delavci se težko vračajo na delo.
- Socialne delavke pri delu s starejšimi zaposlenimi opažajo, da se le-ti soočajo z različnimi težavami. Najpogostejše težave po mnenju socialnih delavk so: zdravstvene težave, psihične, težave, povezane z uporabo tehnologije, težave s prilagoditvijo delovnega mesta, izobrazba, finančne težave ter težave pri vključitvi na trg dela.
- Socialne delavke v podjetjih ne obravnavajo pogosto s primerov diskriminacije na podlagi starosti. Le ena socialna delavka je obravnavala primer diskriminacije.
- Podjetja so (vsaj deklaratorno) naravnana na ničelno toleranco do diskriminacije. Izvajajo se aktivnosti, kot so izobraževanja, ankete o diskriminaciji.
- V dveh podjetjih od treh obravnavanih se izvajajo ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam. Socialne delavke oblikujejo in izvajajo ukrepe. Ukrepi, ki so jih naštele, so: promocija in varovanje zdravja, mentorstvo mlajšim delavcem, urejanje delovnih pogojev, strategija za upravljanje s starejšimi zaposlenimi.
- Socialne delavke, ki so zaposlene na centrih za socialno delo in zavodih za zaposlovanje, poznajo naslednje ukrepe v podporo starejšim delavcem in delavkam: aktivna politika zaposlovanja (javna dela, subvencija zaposli.me), zdravniška pomoč, usposabljanja na delovnem mestu in tudi zakonsko urejeno varstvo, ki zajema dodatno število dni dopusta, prenehanje z nočnim delom.
- Vse socialne delavke v podjetjih navajajo redno sodelovanje z vodstvom in sindikati. Zanje je ključno komuniciranje za skupno iskanje rešitev. A velikokrat je premalo posluha za socialno delo, saj ga premalo upoštevajo.
- Sodelovanja z zunanjimi institucijami je veliko. Medsebojno sodelovanje kadrovskih služb, centrov za socialno delo in zavodov za zaposlovanje je najbolj pogosto.
- Vse socialne delavke vidijo veliko potrebo po socialnem delu s starejšimi delavkami in delavci. Socialno delo bi moralo biti organizirano v okviru kadrovske službe.
- Redka zastopanost socialnih delavcev in delavk v podjetjih onemogoča kakovostno delo s starejšimi zaposlenimi in pri premagovanju njihovih težav.

7. PREDLOGI

- Za nadaljnje raziskovanje predlagam še intervjuvanje starejših delavk in delavcev, da bi pridobili še njihov pogled na potrebe, želje, mnenje o socialnem delu v podjetju.
- Predlagam promocijo socialnega dela s starejšimi delavci in delavkami. Na fakulteti nismo veliko slišali o tej temi, zato bi bilo smiselno več tega vključiti v učni načrt. Dodala bi še, da bi bilo treba na splošno dobiti več znanja o socialnem delu v podjetjih.
- Fakulteti za socialno delo predlagam, da ponovno doda med učne baze podjetja, ki zaposlujejo starejše delavke in delavce. Vem, da je socialnih delavk v podjetjih zelo malo, a menim, da bi se bilo vredno potruditi. Menim, da bi se moralo socialno delo vrniti v podjetje, saj bo za uspešno delo podjetij v prihodnje zelo pomembno dobro počutje delavk in delavcev.
- Menim, da bi bilo dobro, da bi bile socialne delavke v podjetjih bolj povezane. Socialne delavke niti ne vedo druga za drugo. Smiselno bi bilo, da bi se srečevale na supervizijah, kjer bi si med seboj podeljevale izkušnje.
- Na centrih za socialno delo, v vseh podjetjih, tudi tam, kjer niso zaposlene socialne delavke, na zavodih, bi se moral nameniti večji poudarek poznavanju tematike o starejših delavkah in delavcih. Pogosteje bi morali ozaveščati o njihovih pozitivnih lastnostih, njihovem prispevku k delu.
- Za starejše delavke in delavce bi morali organizirati več aktivnosti, ki bi spodbujale njihovo delovno aktivnost. Prav tako bi lahko zanje organizirali več individualnih svetovanj na samem delovnem mestu ali pa na centru za socialno delo. Svetovanja bi bila nekakšna pomoč v času trajanja zaposlitve in pred upokojitvijo.

8. VIRI

- Appannah, A., Biggs, S. (2015). Age friendly organizations: the role of organizational culture and the participation of older workers. *Journal of social work practice*, (29)1.
- Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela: uvod v katalog centrov za socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo: Skupnost centrov za socialno delo Slovenije.
- Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N. & Možina, M. (2005). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Čačinovič Vogrinčič, G. (2015). Soustvarjanje pomoči v socialnem delu: teoretski koncepti in produkcija novih znanj v raziskovanju prakse. *Socialno delo* 54(3/4).
- Ambrožič, M., Mohar, Š. (2015). Metode socialnega dela s starimi ljudmi in njihova uporaba pri delu z ljudmi z demenco. *Socialno delo* 54(1).
- Brownell, P. (2014). *Ageism in the workplace*. Oxford Research Encyclopedias. Pridobljeno 19. 10. 2020 s <https://oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-844>
- Craig, B. (b. d.). *How older workers help team morale*. Pridobljeno 21. 4. 2022 s <https://www.nodesiretoretire.com/morale-and-mentoring>
- Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.
- Djuričič, N., Stare, J. (2014). Nekateri vidiki zaposljivosti in zaposlovanja starejših delavcev. *Socialno delo*, (53) 2.
- ETUC. (2017). *Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach*. Pridobljeno 24. 11. 2020 s https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/framework_agreement_on_active_ageing_003.pdf
- Eurofound. (2018). *Working conditions and workers' health*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Pridobljeno 24. 11. 2020 s https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/efl8041en.pdf
- EUROSTAT (2021). Pridobljeno 20. 12. 2021 s <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
- Evropska komisija (2010). *Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. Pridobljeno 30. 11. 2020 s https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf

- Kajzer, A. (2016). *Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu (1995). Ljubljana.
- Kodeks etike socialnih delavcev in delavk (2006). Ljubljana.
- Lah, L., Svetina, I., Razpotnik, B. (2013). *Starejši na trgu dela*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Mali, J. (2013). Socialno delo s starimi ljudmi kot specializacija stroke. *Socialno delo*, 52(1).
- Mesec, B. (2007). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave, študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Milavec Kapun, M. (2011). *Starost in staranje*. Ljubljana: Zavod IRC.
- Milošević Arnold, V. (2000). Profesionalne vloge socialnih delavcev pri delu s starimi ljudmi. *Socialno delo*, 39(4/5), str. 253–262.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (20126). *Starejši in trg dela v Sloveniji*.
- NIJZ (2020). *Bolniški stalež*. Pridobljeno 12. 11. 2021 s https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal/?px_language=sl&px_db=NIJZ+podatkovni+portal&rxid=4ac6fb40-18d6-46c4-b0f9-9b5c85da3bf9
- Planko, S., Drev, B., Duralija, S. (2017). *Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih*. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, Ljubljana.
- Ramovš, J. (2003). *Kakovostna starost – socialna gerontologija in gerontagogika*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
- Ramovš, J. idr. (2019). *Aktivno in zdravo staranje – prakse in zakonodaja (raziskovalna študija)*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
- Rape, T., Rapoša Tanjšek, P. (2006). Socialne delavke v delovnih organizacijah. *Socialno delo*, 45(3/5), str. 253–255.
- Rapoša Tajnšek, P. (1998). Perspektive socialnega dela v delovnem okolju. *Socialno delo*, 37(3/5).
- Statistični urad Republike Slovenije – SURS. (2021). Pridobljeno 20.11.2021 s <https://www.stat.si/statweb>
- Stenner, P., McFarquhar, T., Bowling, A. (2010). Older people and ‘active ageing’: Subjective aspects of ageing actively. *Jurnal of health psychology*, 16(3), str. 467–477.

- Špilič, V., Kadiš, D. (2002). Psihosocialni vidiki staranja. *Socialno delo*, (41)5.
- Thompson, L. & Mayhorn, C. (2012). *Aging Workers and Technology*. Pridobljeno 18. 4. 2022 s https://www.researchgate.net/publication/286066854_Aging_Workers_and_Technology
- Ušeničnik, M. (2000). Priprava na upokojitev: ali slovenska podjetja in bodoči upokojenci načrtujejo odhod v pokoj? *AS, Andragoška spoznanja*, 6(1).
- Van den Broek, K. (b. d.). *Workplace Health Promotion*. OSHWIKI. Pridobljeno 26. 11. 2020 s https://oshwiki.eu/wiki/Workplace_Health_Promotion
- Vertot, N. (2010). *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- World Health Organization (WHO) (2018). *Ageing and health*. Pridobljeno 3. 11. 2020 s <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Zacher, H. & Steinvik, H., R. (2015). *Workplace Age Discrimination*. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.
- Zacher, H., Kooij, D., Beier, M., E. (2018). *Active aging at work: Contributing factors and implications for organizations*. *Organizational Dynamics*.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list RS, št. 80/10 in nasl.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/11.
- Čačinovič Vogrinčič, G. & Mešl, N. (2019). *Socialno delo z družino: soustvarjanje zelenih izidov in družinske razvidnosti*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije. (b. d.).
- Žakelj, T., Rameša, M. (2019). Zaposlovanje starejših v Sloveniji. *Socialno delo*, 58(1), str. 5–22.
- Žnidaršič, J., Dimovski V. (2009). Aktivno staranje: vloga delodajalcev pri zagotavljanju večje vključenosti in blaginje starejših. *Kakovostna starost*, (12)1.

9. PRILOGE

9.1. Vprašalnik za socialne delavke v podjetjih

1. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji na splošno ter starejših delavcev v vašem podjetju?
2. Kakšne so najpomembnejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci na splošno in konkretno v vašem podjetju?
3. Ali ste zaznali ali obravnavali primer diskriminacije na podlagi starosti pri vašem delu? V primeru, da k vam pride delavec, ki trdi, da je bil deležen diskriminacije, kako je/bi potekalo vaše delo?
4. Ali delodajalec izvaja v vašem podjetju kakšne ukrepe v podporo starejšim delavcem za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu? Če, da kateri so to? Ali kot socialna delavka sodelujete pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju le teh? Kako?
5. Kako bi opisali vaše sodelovanje z delodajalcem v zvezi s vprašanji, ki se tičejo starejših delavcev in delavk? Kako bi moralo potekati sodelovanje med socialnim delavcem, delodajalcem in zaposlenimi po vašem mnenju? Naletite kdaj na kakšne ovire pri sodelovanju z delodajalcem ali zaposlenimi na tem področju?
6. Ali sodelujete s predstavniki delavcev, npr. svetom delavcev, sindikati, delavskim zaupnikom in kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko imeli na področju dela s starejšimi delavci? Kako poteka sodelovanje?
7. Ali sodelujete pri svojem delu v zvezi s starejšimi delavci tudi z drugimi institucijami, društvi, organizacijami, socialnimi delavkami in delavci izven vašega podjetja – katerimi in kako? Ali menite, da je tega sodelovanja dovolj, da je potreben, ali kaj pogrešate in imate kakšne predloge za izboljšanje glede tega?
8. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano?

9.2. Vprašalnik za socialne delavke zaposlene v drugih institucijah

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?
2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?
3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?
4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?
5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?
6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

9.3. Intervjuji

INTERVJU A

Zaposlitev: Revoz

- 1. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Slovenij na splošno ter starejših delavcev v vašem podjetju?**

Trenutna situacija v Sloveniji na področju trga dela kaže veliko pomanjkanje delovne sile, predvsem nekvalificiranih in kvalificiranih delavcev; tako, da so podjetja prisiljena obdržati in motivirati starejše delavce za delo /A1, kar pa pomeni tudi poskrbeti za ustrezne delovne pogoje/A2. Naše podjetje pa se je zaradi svetovne avtomobilske industrije znašlo v precejšnji krizi; prisiljeni smo zmanjševati obseg proizvodnje, posledično sledijo tudi odpuščanja. Ena od oblik programa razreševanja presežkov so tudi »mehka odpuščanja starejših«/A3.

- 2. Kakšne so najpomembnejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci na splošno in konkretno v vašem podjetju?**

Največ težav imamo s prilagajanjem delovnih mest starejšim delavcem/A4, kljub delni avtomatizaciji proizvodnji imamo na montaži še ogromno ročne montaže, kjer se zahteva izredna hitrost in spretnost. Veliko delavcev zaradi zdravstvenih težav, poškodb ali bolezni, pridobi omejitve za delo/A5, kar predstavlja precejšnje težave pri sami organizaciji dela, saj nam lažjih in prilagojenih del vedno primanjkuje.

- 3. Ali ste zaznali ali obravnavali primer diskriminacije na podlagi starosti pri vašem delu? V primeru, da k vam pride delavec, ki trdi, da je bil deležen diskriminacije, kako je/bi potekalo vaše delo?**

Vidnejših primerov s področja diskriminacije nisem zaznala/A6. V podjetju in na ravni celotne Skupine podjetij imamo kar nekaj aktivnosti, izobraževanj iz tega področja (ankete, članke)/A7

- 4. Ali delodajalec izvaja v vašem podjetju kakšne ukrepe v podporo starejšim delavcem za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu? Če, da kateri so to? Ali kot socialna delavka sodelujete pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju le teh? Kako?**

V podjetju deluje skupina za promocijo zdravja, katere del sem tudi jaz; organiziramo izobraževanja s področja zdravja, zdrave prehrane, telesne aktivnosti/A8 (delavnica za odvajanje kajenja, telovadba za zdravo hrbtenico, telovadba pri težavi vkleščenega živca na roki, tematski članki s tega področja....)V podjetju je zelo aktivno rekreativno društvo, znotraj katerega je organizirano ogromno športnih aktivnosti, vadb/A9. Sodelavci se redno udeležujejo delavskih iger na nivoju občine, na katerih se vedno uvrščamo med najboljše.

- 5. Kako bi opisali vaše sodelovanje z delodajalcem v zvezi s vprašanji, ki se tičejo starejših delavcev in delavk? Kako bi moralo potekati sodelovanje med socialnim delavcem, delodajalcem in zaposlenimi po vašem mnenju? Naletite kdaj na kakšne ovire pri sodelovanju z delodajalcem ali zaposlenimi na tem področju?**

V podjetju sem zaposlena že mnogo let, sodelovanje med delodajalcem in zaposlenimi je po mojem mnenju zgledno/A10, vedno poskušamo najti kompromis, pri tem so nam v veliko pomoč tudi socialni partnerji (sindikati, svet delavcev)/A11

- 6. Ali sodelujete s predstavniki delavcev, npr. svetom delavcev, sindikati, delavskim zaupnikom in kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko imeli na področju dela s starejšimi delavci? Kako poteka sodelovanje?**

Svet delavcev ima redne mesečne seje/A12 na nivoju tovarne in na nivoju departmajev, na teh sejah je vedno prisotno poslovodstvo. Kadar se nanašajo vprašanja na temo zaposlenih-starejši, invalidi, delavci z omejitvami, vedno skupaj iščemo rešitve in kompromise./A13

- 7. Ali sodelujete pri svojem delu v zvezi s starejšimi delavci tudi z drugimi institucijami, društvi, organizacijami, socialnimi delavkami in delavci izven vašega podjetja – katerimi in kako? Ali menite, da je tega sodelovanja dovolj, da je potreben, ali kaj pogrešate in imate kakšne predloge za izboljšanje glede tega?**

Socialni delavci v podjetjih smo zelo redko zastopani, tako, da večjih povezav z ostalimi socialnimi delavci nimam/A14; zelo pogosto pa sodelujem z zunanjimi institucijami: ZPIZ/A15, ZZZS/A16, CSD/A17, , Medicina dela/A18

- 8. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano?**

Vsekakor je potreba po socialnem delu v podjetjih/A19, predvsem tam, kjer je večje število zaposlenih. Delo socialnega delavca v podjetju bi moralo biti organizirano v okviru kadrovske funkcije, varstva in zdravja pri delu in z močnim sodelovanjem pooblaščenih zdravnikov – medicine dela/A20 (sodelovanje v invalidskih postopkih, iskanje ustreznih lažjih del, promocija zdravja, pomoč pri postopkih upokojevanja,...)

INTERVJU B

Zaposlitev: Steklarna Hrastnik

- 1. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Slovenij na splošno ter starejših delavcev v vašem podjetju?**

Menim, da je na slovenskem trgu dela dobro poskrbljeno za starejše delavce, saj so zagotovljena različna pravna varstva, npr. za zaščito pred izgubo službe, ter različne druge oblike olajševanja delavcev: nadurno delo, nočno delo, dopust...(B1)

V našem podjetju zagotavljamo in spoštujemo vso zaščito za starejše delavce/B2.

- 2. Kakšne so najpomembnejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci na splošno in konkretno v vašem podjetju?**

Po mojem mnenju se starejši delavci v največji meri srečujejo z izzivi, povezanimi z digitalizacijo, informacijsko tehnologijo, vse hitrejšim tempom dela/B3.... V našem podjetju je proizvodni proces organiziran v štirih izmenah (to pomeni tudi nočna izmena), zato se občasno zgodi, da se kdo izmed starejših odloči, da ne bi več delal v nočni izmeni. To seveda vedno zagotovimo/B4.

- 3. Ali ste zaznali ali obravnavali primer diskriminacije na podlagi starosti pri vašem delu? V primeru, da k vam pride delavec, ki trdi, da je bil deležen diskriminacije, kako je/bi potekalo vaše delo?**

V podjetju nismo nikdar obravnavali primer diskriminacije na osnovi starejših delavcev/B5. V primeru, če bi prišlo do le take prijave, bi ga ustrezno obravnavali skladno z delovno pravno zakonodajo in internimi pravilniki. Imamo ničelno toleranco do kakršnekoli diskriminacije!/B6

- 4. Ali delodajalec izvaja v vašem podjetju kakšne ukrepe v podporo starejšim delavcem za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu? Če, da kateri so to? Ali kot socialna delavka sodelujete pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju le teh? Kako?**

Pri nas že več kot deset let poteka 2x letno t.i. preventiva. To gre za 5-dnevne zdravstveno- izobraževalne aktivnosti v različnih toplicah, kjer so udeleženci deležni zdravstvenega posveta, individualnih terapij in vadb, predavanj / delavnic o zdravem življenjskem slogu ter seveda zabavnega programa. Prednost za udeležbo na preventivi imajo: starejši zaposleni, z dolgoletnim delovnim stažem ali morebitnimi zdravstvenimi težavami./B7

Kadrovska služba odigra pomembno vlogo pri kreiranju teh programov/B8.

5. Kako bi opisali vaše sodelovanje z delodajalcem v zvezi s vprašanji, ki se tičejo starejših delavcev in delavk? Kako bi moralo potekati sodelovanje med socialnim delavcem, delodajalcem in zaposlenimi po vašem mnenju? Naletite kdaj na kakšne ovire pri sodelovanju z delodajalcem ali zaposlenimi na tem področju?

Pri vodstvu podjetja vlada posluh za starejše delavce/B9. Kot primer dobre prakse lahko povem, da smo sodelovali v zadnjem razpisu ASI 2019 (Celovita podpora za aktivno staranje delovne sile).

Pripravili smo Strategijo za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih v podjetju Steklarna Hrastnik za obdobje 2020-2022/B10. Znotraj tega dokumenta smo popisali obstoječe stanje ter naredili načrt programov in ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih.

V podjetju vlada tudi kultura mentorstva, kjer je po navadi ravno starejši zaposleni, ki ima mnogo let izkušenj in ogromno znanja, mentor mlajšim delavcem/B11. Med njima se razvije posebna povezava, kjer tudi mlajša oseba prenese znanje starejši v smislu digitalizacije in novodobne informacijske tehnologije. Torej, je mentorstvo pri nas dvosmeren proces učenja.

Z zaposlenimi, ki odhajajo v pokoj naredimo t.i. izhodni intervju, tako da strokovni sodelavec kadrovske službe od odhajajočega sistematično pridobi iskreno povratno informacijo/B12, kar se lahko uporabi večplastno: morda za različne izboljšave v podjetju, predloge za iskanje nadomestnih ljudi, predloge za sodelovanje s potencialno novimi strankami podjetja.

Vodstvo, kadrovska služba in sindikat sodelujemo med seboj in iščemo rešitve med drugimi tudi na temo uspešnega medgeneracijskega sodelovanja/B13. Konkretno na to temo smo pretekla leta izvedli več delavnic.

V roku cca 1 leta smo imeli kar štiri primere zaposlenih starejših delavk, ki so imele hude stiske v družini: težke bolezni in invalidnost svojcev, katerim smo šli naproti v pomoč v smislu prilagoditve delovnega časa, odsotnosti,.../B14 (opomba: vse so si naknadno uredile status osebnega asistenta).

Podjetje v okviru certifikata Družini prijaznega podjetja vsem svojim zaposlenim nudi tudi možnost koriščenja enega dneva spremstva/B15.

V zadnjih letih smo predvsem proizvodnim delavcem z novimi investicijami v tovarno močno olajšali in izboljšali delovne pogoje.

6. Ali sodelujete s predstavniki delavcev, npr. svetom delavcev, sindikati, delavskim zaupnikom in kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko imeli na področju dela s starejšimi delavci? Kako poteka sodelovanje?

V podjetju je panožni sindikat (KNG), s katerim kadrovska služba redno sodeluje v različnih primerih v povezavi s starejšimi delavci, invalidi .../B16 Skupaj poiščemo najbolj ugodno rešitev tako, da sta obe strani zadovoljni.

Potrebno je veliko odkrite komunikacije, zaupanja in spoštovanja vseh deležnikov/B17.

7. Ali sodelujete pri svojem delu v zvezi s starejšimi delavci tudi z drugimi institucijami, društvi, organizacijami, socialnimi delavkami in delavci izven vašega podjetja – katerimi in kako? Ali

menite, da je tega sodelovanja dovolj, da je potreben, ali kaj pogrešate in imate kakšne predloge za izboljšanje glede tega?

Od zunanjih institucijah največ sodelujemo z lokalno Medicino dela/B18, s katero rešujemo tudi primere za starejše delavce: npr. izmensko delo, premestitev na drugo delovno mesto, omejitve na delovnem mestu ipd.

Predlog: mreženje različnih kadrovskih služb in s tem izmenjevanje dobrih kadrovskih praks tudi na temo starejših delavcev/B19.

8. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano?

Večji poudarek bi na splošno vsa podjetja morala nameniti motivaciji in ustreznim delovnim pogojem za podaljšanje delovne aktivnosti./B20 Kot primer: več krajših odmorov/B21, dodatno število dni dopusta/B22, prilagoditve delovnega mesta/B23, izključitev iz procesa izmenskega dela,.../B24. Starejši delavci si zaslužijo vso našo podporo, spoštovanje in ugled/B25. To so zelo izkušene osebe, ki imajo ogromno znanja in kompetenc, poleg tega pa so zakladnica raznih življenjskih izkušenj in nasvetov.

INTERVJU C

Zaposlitev: SIJ Metal Ravne na Koroškem

1. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji na splošno ter starejših delavcev v vašem podjetju?

Pri svojem delu se srečujem z dolgotrajno brezposelnimi starejšimi delavci/C1, ki sicer praviloma imajo zdravstvene težave oziroma status delovnega invalida. Ta skupina starejših delavcev ima največ težav pri zaposlovanju/C2, še posebej v našem podjetju, kjer se zaradi narave dela težko zaposlujejo/C3.

K nam se po upokojitvi vračajo na delo upokojeni strokovnjaki/C4, ki prevzamejo neformalno mentorstvo novo zaposlenih/C5. Potrebno je ustvariti pogoje za delo s starostno mešano delovno silo.

2. Kakšne so najpomembnejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci na splošno in konkretno v vašem podjetju?

Najpogostejše težave starejših delavcev so kostno-mišična obolenja/C6 in tudi psihične težave/C7. Manjša telesna sposobnost je težava zlasti na delovnih mestih, ki vključujejo veliko telesno obremenitev. Pomembno pa je, da imajo starejši delavci dostop do usposabljanja ter enake možnosti za učenje novih spretnosti in posodabljanje svojih poklicnih kompetenc.

3. Ali ste zaznali ali obravnavali primer diskriminacije na podlagi starosti pri vašem delu? V primeru, da k vam pride delavec, ki trdi, da je bil deležen diskriminacije, kako je/bi potekalo vaše delo?

Pri svojem delu sem se že srečala z diskriminatornim obravnavanjem starejših zaposlenih v smislu pritiska na zgodni izstopa iz dela/C8 (»prisilno upokojevanje«). Pri delodajalcih skoraj praviloma prevladuje interes, da bi starejše delavce nadomestili z mlajšimi. Predpostavljajo namreč, da so mlajši pri delu uspešnejši.

Konkretno bi problem poskušala rešiti v prvi fazi skozi razgovor z zaposlenim starejšim delavcem in njegovim mojstrom ter vodjem področja. V drugi fazi bi začela z usposabljanjem vodij in vseh zaposlenih. Vodje in kasneje vse zaposlene v podjetju bi bilo potrebno ozvestiti o pomenu prezgodnjega odhoda starejše delovne sile s trga dela/C9. Nastajajo namreč nepremostljivi problemi zaradi preobremenitev vladnih proračunov zaradi izdatkov za pokojninske, oziroma socialne transferje. Po drugi strani pa prihaja do izgube pomembnih znanj in veščin, do novih družbenih – psihosocialnih problemov zaradi izključitve velikega števila še aktivnega dela prebivalstva iz

delovnih procesov, pa tudi do predvidenega postopnega soočanja s pomanjkanjem delovne sile./C10 Posebno pozornost bi namenila promociji starejših delavcev./C11

4. Ali delodajalec izvaja v vašem podjetju kakšne ukrepe v podporo starejšim delavcem za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu? Če, da kateri so to? Ali kot socialna delavka sodelujete pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju le teh? Kako?

V podjetju Metal tega ne izvajamo/C12.

5. Kako bi opisali vaše sodelovanje z delodajalcem v zvezi s vprašanji, ki se tičejo starejših delavcev in delavk? Kako bi moralo potekati sodelovanje med socialnim delavcem, delodajalcem in zaposlenimi po vašem mnenju? Naletite kdaj na kakšne ovire pri sodelovanju z delodajalcem ali zaposlenimi na tem področju?

Aktivno sodelovanje skozi razgovore z zaposlenimi starejšimi in vodi je ključnega pomena/C13. Težave se večkrat pokažejo predvsem v pomanjkljivem zavedanju skrbi za starajočo se delovno silo/C14. Z demografskimi spremembami v razvitem svetu se spreminja starost iskalcev dela na trgu delovne sile in pomeni, da je vedno več starejše delovne sile- o tem je potrebno ozavestiti vse ključne zaposlene v podjetju.

6. Ali sodelujete s predstavniki delavcev, npr. svetom delavcev, sindikati, delavskim zaupnikom in kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko imeli na področju dela s starejšimi delavci? Kako poteka sodelovanje?

Žal se tako sindikati kot sveti delavcev premalo zavedajo problema starajoče delovne sile, zato sodelovanje ni tako uspešno/C15.

7. Ali sodelujete pri svojem delu v zvezi s starejšimi delavci tudi z drugimi institucijami, društvi, organizacijami, socialnimi delavkami in delavci izven vašega podjetja – katerimi in kako? Ali menite, da je tega sodelovanja dovolj, da je potreben, ali kaj pogrešate in imate kakšne predloge za izboljšanje glede tega?

Posebne sodelovanja samo za starejše delavce v podjetju nimamo/C16, sicer pa kot socialna delavka stalno sodelujem z osebnimi, pooblaščenimi in imenovanimi zdravniki/C17, ZPIZ-om/C18, ZZZS-jem./C19 inženirji VPD/C20, Centri za socialno delo/C21....

Sodelovanja, predvsem povezovanja kadrovskih delavcev, je v koroški regiji premalo oz. ga v današnjem času pravzaprav ni./C22

8. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano?

Da in to zelo. Socialnega dela v podjetjih je premalo/C23. Premalo pa je tudi zavedanja o starajoči se delovni sili. Tu vidim nalogo socialnega dela, da ozavešča zaposlene, vodje o izzivih starajoče se delovne sile/C24. Socialni delavci bi tako morali ozaveščati, izobraževati in izvajati ukrepe v podporo starejšim delavcem. A je velikokrat problem, da nismo slišani /C25. Velika podjetja bi se morala zavedati problema starajoče se delovne sile in uvajati ukrepe, ki bi olajšali delo starejšim delavcem in jih ohranjali na trgu dela/C26.

INTERVJU D

Zaposlitev: Zavod za zaposlovanje urad Ravne na Koroškem

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?

Vsakodnevno. 3 do 4 delavci/D1, odvisno od dneva. Prihajajo na urad.

2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?

Kolikor je priliva brezposelnih starejših, je veliko tudi odliva/D2. K temu pripomorejo ukrepi države, aktivna politika zaposlovanja. Zaradi pomoči države jih veliko zaposlijo/D3.

3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Na prvem mestu so zdravstvene težave, nesposobnost za delo/D4. Imamo zelo stroge invalidske komisije, ljudje imajo omejitve. Pojavljajo se problemi delovnih mest, da niso prilagojena/D5, invalidi se ne morejo zaposliti. Nato pridejo k nam, mi jim posredujemo dela, jih napotimo k rehabilitacijski svetovalci, nudimo pomoč pri iskanju.

4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?

Aktivna politika/D6, rehabilitacijski svetovalec/D7, zdravniška pomoč/D8.

5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami, organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?

Sodelujemo s centrom za socialno delo/D9. Ko stranka ni več zaposljiva, jo prevzame center do upokojitve. Uredi jim status. V okviru omejitev jim pomagamo iskati delo. Tu so v pomoč razne olajšave delodajalcem, če zaposlijo starejšega/D10.

Potem sodelujemo s pokojninskim zavodom/D11, kadrovskim službam/D12, zdravstvenim službam/D13. S sindikati pa ne.

6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

Seveda je socialno delo smiselno. Z vidika zavoda, tu človeka poslušamo, usmerimo/D14. Večkrat bi bilo potrebno ali bilo smiselno, da bi šel s človekom urejati stvari, npr. na zavod za pokojninsko zavarovanje, a vendar nam delo to ne dopušča. V takih primerih se povezujemo z drugimi, kot je center, da pomagajo. Socialno delo je potrebno tudi z vidika kadrovskih služb/D15. Da se lahko na njih obrnejo glede odpovedi, glede pravic. Se mi zdi, da se socialni delavci v podjetjih veliko ukvarjajo predvsem glede invalidske problematike/D16. Starejša populacija je velik zalogaj. Težko najdejo delo, predvsem v naših krajih, kjer je veliko težke industrije, je veliko invalidov. To seveda ne moremo posplošiti, saj je populacija v drugih krajih drugačna. Imamo pa dobre odnose z invalidskimi podjetji, rehabilitacijsko svetovalko. Opažamo pa veliko mehkega odpuščanja dve leti pred upokojitvijo/D17.

INTERVJU E

Zaposlitev: CSD Koroška, enota Ravne na Koroškem

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?

Zelo pogosto. Vsakodnevno/E1.

2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?

Ocenjujem da brezposelnost ni tako velika/E2. Težje je tam kjer so prisotne bolezni, invalidnost. Sem pa mnenja, da se imajo možnost zaposlit/E3. Da so na voljo zaposlitve.

3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Če gledama tudi zaposlene starejše, je prisoten nižji standard, nižje plače, pomanjkanje materialnih sredstev, prosijo nas za pomoč/E4. Tudi covid veliko vpliva. Pojavila se je stiska, začele so se pojavljati duševne stiske, nasilje/E5.

4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?

Kar imamo mi je prostovoljna baza. Socialno varstvene storitve/E6. Tega ni veliko. Pogrešamo več programov na Koroškem za pomoč starejšim delavcem/E7.

5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami, organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?

Zelo se trudimo da sodelujemo. Z zavodom za zaposlovanje/E8, zdravstveni domovi,/E9 zavod za pokojninsko/E10. Potem z občinami, nevladnimi organizacijami/E11, društvi, kot je društvo upokojencev/E12. Jih vključimo v multidisciplinarni tim.

6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

Seveda je potrebno. Gre za skupino, ki potrebuje posebej posluh s strani delodajalcev/E13. Še več posluha kot druge starostne skupine. Pomembno je, da ne delajo na norme, da niso na nočnih službah. Da se jim omogoči, da so lahko čim dlje na trgu dela/E14.

Je pa problem, da se v gospodarstvu sociale ne upošteva toliko. Več bi moralo biti sodelovanj, izobraževanj, delavnic/E15. Da se poznajo pravice enih in drugih. Sodelovanje zdravstva, sociale in delodajalcev. To bi bilo dobrodošlo.

Včasih so imele firme socialne delavke, tega manjka. Bi lahko pomagale pri premagovanju osebnih težav. Že na samem delu lahko pristopijo, rešujejo težave/E16. Ene delavce je seveda sram pristopiti, morda pa jim bi bilo lažje, če bi bilo to omogočeno na delu, v podjetju.

INTERVJU F

Zaposlitev: Zavod za zaposlovanje, območna enota Novo Mesto

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?

Zelo pogosto. Vsak dan/F1. Delodajalci pred upokojitvijo odpustijo starejše/F2. Dobijo nadomestilo. Nekateri ne rabijo biti aktivni, pridejo lepo skozi.

2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?

Če so zdravi, motivirani, so v boljši postavitvi kot leta nazaj/F3. Delodajalci so spremenili pogled na starejše delavce. Kjer ni mladih na vidiku, velikokrat vzamejo starejše. Spremenili so pogled, da so lahko starejši boljši kot mladi/F4. Npr. delavci 50 let plus so zdaj veliko bolj cenjeni. Včasih delodajalec ni želel zaposliti takšnega človeka, saj so rekli »ta se bo pa tako kmalu upokojil«.

3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Starost, sami mislijo da so slabše zaposljivi/F5. Zdravstvene težave, slabše zdravniško spričevalo/F6. Nekateri so delali na enem delovnem mestu celo življenje in se ustrašijo novega dela. Prisoten je stres, da bodo morali menjat delo, ne bo več isto/F7. Mislijo na ne zmorejo se prilagoditi. Samozaupanje, ga je manj. Posebej pri tistih, ki so

slabše izobraženi/F8. Ne verjamejo da so boljši kot mlajši. Računalniško manj pismeni./F9 Zahteve delodajalcev so vedno večje. Nekateri imajo samo osnovno šolo in so zato težje zaposljivi/F10.

4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?

Ja. Subvencija zaposli me za delodajalce/F11. V okviru tega je delovni preizkus in delovno usposabljanje. Potem so tu javna dela za brezposelne več kot eno leto/F12. Je večja verjetnost, da bo nekdo izbran. Je več zastopanja stranke. Pa seveda še kakšna neformalna izobraževanja/F13, ki povečujejo izobraženost delavcev. Je pa veliko takih, ki se bojijo iti. Imamo jih še veliko digitalno ne pismenih, ki niti nimajo doma telefona ali računalnika, da bi potem vadili. Je potem nesmiselno, da jih napotimo na digitalno pismenost.

5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?

Svetovalni manj. Se bolj ukvarjamo s promocijo. Bolj bi rekla, da je vpeta pisarna za delodajalce, tam imajo neposreden stik z delodajalci/F14. Mi pomagamo pri iskanju in napotitvah. Potem sodelujemo še s centri/F15, komisijami/F16, pokojninskem zavodu/F17. Pri ugotavljanju invalidnosti, pogojev za upokojitve. Pa še z gospodarsko zbornico/F18 in drugimi lokalnimi institucijami, društvi/F19.

6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

Z mojega vidika, ugotavljam, da veliko oseb iz zdravstvenih razlogov, psihičnih težav nujno potrebujejo strokovnjake. Velikokrat ne dobijo prave pomoči pri odpravljanju teh težav. Potrebno bi bilo tudi svetovanje na področju težav s stanovanji, alkoholizma/F20. Če odmislimo naše stranke, torej brezposelne, bi rekla, da so socialni delavci vedno bolj nujni, na drugih področjih/F21. Za zagotavljanje storitev. Vidim pa tudi, da marsikdo izkorišča sistem socialne države. So še zdravi in sposobni za delo, a vendar prejemajo pomoč.

INTERVJU G

Zaposlitev: center za socialno delo Dolenjska, enota Novo Mesto

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?

Delam na področju rejništva in posvojitve na Centru za socialno delo, kjer je nekaj rejnikov in rejníc, ki so starejši od 55 let/G1, vendar rejništva ne opravljajo poklicno. Z njimi sem v rednem stiku, v zvezi z aktualnim dogajanjem otrok v rejništvu in spremljanja rejništva.

2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?

Menim, da sta tukaj v grobem dve skupini. Starejši delavci, ki so zaposleni že dalj časa in delovno razmerje še teče in pa starejši delavci, ki so izgubili zaposlitev, oziroma si zaposlitev želijo poiskati po 55.letu. Menim, da prva skupina starejših delavcev ni na slabšem položaju kot ostale zaposlene starostne skupine/G2. Brezposelni so v veliko težjem položaju/G3, saj v družbi velja nekakšen predsodek o tem, da so odrasli srednjih let najbolj učinkovita delovna sila (najmanj bolniških odsotnosti, ...).

3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Iskanje zaposlitve po 55.letu/G4. Večina takšne populacije ima nižjo izobrazbo (osnovnošolska, srednješolska), torej za njih pridejo v poštev delovna mesta, ki so nižje plačana./G5 plača je lahko le nekoliko višja od minimalne

plače. Na drugi strani je denarna socialna pomoč blizu višine minimalne plače in lahko takšni ljudje hitro obupajo in se raje prijavo na ZRSZ in uveljavljajo pravice do denarne socialne pomoči. Plačilo je nizko in posledično tudi ni motivacije za delo/G6.

Zaposleni starejši delavci pa se soočajo s problemom digitalizacije/G7 – ker niso odraščali s tehnologijo, kot jo uporabljamo danes, veliko dlje časa potrebujejo, da se naučijo dela na novih programih, ... Pričakuje pa se, da bodo enako hitro dosegli nivo poznavanja kot mlajši. Stalno obnavljanje in nadgradnja programov lahko predstavlja velik stres za vse delavce, še posebej starejše.

4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?

Starejši delavci so lahko zaposleni za krajši delovni čas in se za preostanek delovnega časa upokojijo. Ne smejo opravljati dežurstev, nočnega dela, pripada jim večje število dni dopusta, /G8...

Poznam program Socialne aktivacije/G9, ki spodbuja aktivno politiko zaposlovanja, vendar ni direktno vezana na starejše delavce. Na programu pa delajo individualno z vsakim uporabnikom, izhajajo iz njegovih izkušenj in znanj ter na podlagi tega iščejo, kakšne veščine mora pridobiti za zaposlitev. Torej se prilagodijo tudi starejšim delavcem, vendar ni v prvi vrsti namenjen njim.

5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?

Sodelujemo z zavodom za zaposlovanje/G10, zdravstvenimi domovi/G11. Zavod k nam napoti uporabnike, ki niso zaposljivi.

6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

Da, saj gre za skupino ljudi, ki je odrinjena na rob družbe/G12. V medijih, na delovnem mestu velikokrat zasledim o tem, kam se naj vključijo mladi, razna izobraževanja za mlade, da bodo lažje pridobili zaposlitev. Pomembno je tudi, da v službah ne velja, da ko je delavec npr. starejši od 50 počasi "roma proti upokojitvi", ampak je še vedno aktiven delavec in popolnoma enako sposoben kot mlajši. V delovnih okoljih je potrebno doseči spoštovanje starejših delavcev, ki so polni izkušenj in imajo znanja, ki jih mladi zaposleni nimajo/G13.

Problem je, ker so socialni delavci zaposleni le v redkokaterih podjetjih/G14. Tudi tam, kjer so zaposleni mislim, da ukvarjanje s starejšimi zaposlenimi ni njihova prioriteta. Torej – socialna služba znotraj podjetij, ki je pozorna in spremlja ogrožene skupine med zaposlenimi./G15 Mislim, da bi bilo tako lažje, kot pa povezovanje z zunanjo organizacijo in tudi bolj učinkovito.

INTERVJU H

Zaposlitev: CSD Koroška enota Radlje ob Dravi

1. Kako pogosto se pri vašem delu srečujete s starejšimi delavci?

Srečujem se vsakodnevno, saj imamo eno sodelavko nad 55 let/H1. Na drugih enotah ni veliko starejših zato ne tako pogosto. Z uporabniki, ki spadajo v kategorijo starejših delavcev pa tudi skoraj vsakodnevno/H2.

2. Kako ocenjujete trenutni položaj starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji?

Veliko pri svojem delu sodelujem z zavodom za zaposlovanje. Iz izkušenj, ki jih imam vem, da so težko zaposljivi/H3. Delo prej najdejo starejše ženske, saj je povpraševanje po njih v gostinstvu, čistilnih servisih. Jih pa veliko pristane na socialni denarni pomoči/H4. Srečujejo se z zdravstvenimi težavami, pogost je alkoholizem, predvsem pri moških. Opažamo pa, da pri tistih, ki so dlje časa brezposelni, da nimajo motivacije za vrnitev na delo/H5. Iz izkušenj lahko povem, da jih pa veliko vzame javna dela, ki je za določeno obdobje. Ne zmorejo rednega dela/H6. Opravijo javno delo nato pa spet pridejo na center. Posebej opažam, da to velja za moške. Zaradi omejitev jih ne vzamejo na delo. Po ženskah je večje povpraševanje.

Poznam primer, ko je bila ženska 10 let brezposelna nato pa se je zaposlila. Rekla bi, da pri delodajalcih prevladuje bojazen pred bolniškimi odsotnostmi, ko zaposlijo starejše delavce. Starejši delavci so tako več let na zavodih/H7. Vidim problem, če so brezposelni več kot eno leto, saj se težko vrnejo na delo. Prijavljeni so v evidenco CSD-ja, prejemajo denarno pomoč/H8. Se pa vključujejo na socialno varstvene storitve.

3. Kakšne so najpogostejše težave, s katerimi se po vašem mnenju soočajo starejši delavci?

Kot sem že omenila so to zdravstvene težave. Tako fizične, kot duševne. Prisotnost alkoholizma predvsem pri moških/H9.

4. Ali poznate kakšne ukrepe v podporo starejšim? Če, da katere?

Javna dela, ki so prilagojena za starejše/H10. Tu se lahko vključijo tudi invalidi. Če delodajalec vzame človeka s kategorijo invalidnosti plača samo 5%, ostalo financira država.

Potem poznam socialno aktivacijo za vrnitev na delo/H11. Tu se lahko vključijo tudi starejši. A večinoma je to v manjšem obsegu, saj se vključujejo mladi. Za skrajno nezmožne za delo je možnost vključite v program socialne vključenosti. Na ta način ostanejo delavci aktivni. Delo poteka v manjšem obsegu. Gre predvsem za izboljšanje kvalitete življenja.

Potem je tukaj še usposabljanje na delovnem mestu/H12. Veliko ukrepov za spodbujanje zaposljivosti izvaja zavod za zaposlovanje.

5. Ali pri svojem delu sodelujete z drugimi institucijami organizacijami, združenji, posameznimi delodajalci, sindikati itd. glede vprašanj, ki bi se neposredno ali posredno nanašale na starejše delavce? Če da, kako?

Sodelujemo z zavodom za zaposlovanje/H13, zavodom Slokva, ki izvaja program socialne aktivacije/H14, ki ga financira ministrstvo. Mi napotimo osebe k socialnim aktivatorjem za 6. mesečni program. Vključujemo ljudi, lahko so tudi starejši, sicer so večinoma mladi. Z delodajalci sodelujemo predvsem v sklopu porodniške.

6. Menite, da je socialno delo na področju dela s starejšimi delavci potrebno? Kaj naj bi obsegalo in kako naj bi bilo urejeno/organizirano in kje (znotraj podjetij oziroma delodajalcev, izven podjetij, kakšna je vloga drugih institucij, organizacij, združenj itd., kakšno naj bi bilo sodelovanje med njimi)?

Socialno delo je potrebno na vseh področjih, od mladih do starih. Delo se mora prilagoditi posamezniku, prav tako delovno mesto/H15. Imeli smo primer izgorelosti pri starejši osebi, ki smo jo nato premestili na lažje delovno mesto. S tem pa ni izgubila statusa, ni bila na slabšem delovnem mestu. Na centru delamo veliko z brezposelnimi osebami. Nudimo osebno pomoč. Ljudje si lahko zastavijo cilje glede zaposlitve, nudimo opolnomočenje za vrnitev na delo za brezposelne starejše/H16.

Socialno delo je pomembno na zavodu za zaposlovanje/H17. Je bistvena točka. Ne sme pustiti ljudi stagnirati. Delodajalci se morajo zavedati, da se je treba prilagoditi, da ponudijo skrajšan delovni čas.

Mi nudimo našim zaposlenim letne razgovore, kjer lahko podajo predloge. Možne so zamenjave delovnega mesta znotraj centra, kar se je tudi že zgodilo. Veliko prednost pri našem delu vidim pri starejših. Imajo veliko izkušenj. Veliko pripomorejo v svetovanju. Cenimo starejše. Imamo supervizije, intervizije. Vlagamo v preprečevanje izgorelosti, izobraževanja.

Socialno delo lahko podjetju prinese veliko. Zagotovo bi morale vsako večje podjetje imeti socialno delavko. Manjša podjetja bi se lahko povezala, imela možnost oblike pomoči socialne delavke. Socialna delavka lahko prepoznava vzroke problemov, da napotitve za pomoč, nudi svetovanje/H18.

9.4. Odprto kodiranje

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A1	so podjetja prisiljena obdržati in motivirati starejše delavce za delo,	Obdržati starejše delavce	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
A2	poskrbeti za ustrezne delovne pogoje	Ureditev delovnih pogojev	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
A3	prisiljeni smo zmanjševati obseg proizvodnje, posledično sledijo tudi odpuščanja. Ena od oblik programa razreševanja presežkov so tudi »mehka odpuščanja starejših«.	Prisiljeno zmanjševanje števila delavcev	Odpuščanje starejših delavcev	Položaj starejših delavcev in delavk
A4	Največ težav imamo s prilagajanjem delovnih mest starejšim delavcem	Težave s prilagajanjem delovnih mest	Prilagajanje delovnih mest	Težave starejših delavcev in delavk
A5	Veliko delavcev zaradi zdravstvenih težav, poškodb ali bolezni, pridobi omejitve za delo/A5,	Zdravstvene omejitve in poškodbe	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk
A6	Vidnejših primerov s področja diskriminacije nisem zaznala	Ni diskriminacije	Obravnavanje diskriminacije v podjetju	Diskriminacija
A7	imamo kar nekaj aktivnosti, izobraževanj iz tega področja (ankete, članke	Izobraževanja	Aktivnosti za ozaveščanje o diskriminaciji	Diskriminacija
A8	deluje skupina za promocijo zdravja, katere del sem tudi jaz; organiziramo izobraževanja s področja zdravja, zdrave prehrane, telesne aktivnosti	Skupina za promocijo zdravja	Promocija zdravja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
A9	aktivno rekreativno društvo, znotraj katerega je organizirano ogromno športnih aktivnosti, vadb	Aktivno rekreativno društvo	Športne aktivnosti	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
A10	sodelovanje med delodajalcem in zaposlenimi je po mojem mnenju zgledno	Zgledno sodelovanje	Način dela	Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih

A11	vedno poskušamo najti kompromis, pri tem so nam v veliko pomoč tudi socialni partnerji (sindikat, svet delavcev)	Iskanje kompromisov s pomočjo sindikatov	Način dela	Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih
A12	Svet delavcev ima redne mesečne seje	Redno sodelovanje	Svet delavcev	Sodelovanje s predstavniki delavci
A13	Kadar se nanašajo vprašanja na temo zaposlenih-starejši, invalidi, delavci z omejitvami, vedno skupaj iščemo rešitve in kompromise	Iskanje rešitev in kompromisov	Svet delavcev	Sodelovanje s predstavniki delavci
A14	Socialni delavci v podjetjih smo zelo redko zastopani, tako, da večjih povezav z ostalimi socialnimi delavci nimam	Ni sodelovanja	Sodelovanje z drugimi socialnimi delavci	Sodelovanje z drugimi institucijami
A15	zelo pogosto pa sodelujem z zunanjimi institucijami: ZPIZ, ,	/	Zavod pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
A16	ZZZS	/	Zavod za zdravstveno zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
A17	CSD	/	Center za socialno delo	Sodelovanje z drugimi institucijami
A18	Medicina dela	Medicina dela	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
A19	Vsekakor je potreba po socialnem delu v podjetjih	Velika potreba po socialnem delu v podjetjih	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
A20	moralo biti organizirano v okviru kadrovske funkcije, varstva in zdravja pri delu in z močnim sodelovanjem pooblaščenih zdravnikov –medicine dela	Organizacija v okviru kadrovske službe	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
B1	dela dobro poskrbljeno za starejše delavce, saj so zagotovljena različna pravna varstva, npr. za zaščito pred izgubo službe, ter različne druge oblike olajševanja delavcev: nadurno delo, nočno delo, dopust	Dobro poskrbljeno za starejše delavce v okviru pravnega varstva	Zagotovljena različna prava varstva	Položaj starejših delavcev in delavk
B2	V našem podjetju zagotavljamo in spoštujemo vso zaščito za starejše delavce	Spoštovanje in zaščita	Zagotovljena različna prava varstva	Položaj starejših delavcev in delavk
B3	se starejši delavci v največji meri srečujejo z izzivi, povezanimi z digitalizacijo, informacijsko tehnologijo, vse hitrejšim tempom dela	Informacijska tehnologija	Izzivi, povezani s tehnologijo	Težave starejših delavcev in delavk

B4	občasno zgodi, da se kdo izmed starejših odloči, da ne bi več delal v nočni izmeni. To seveda vedno zagotovimo	Prenehanje z nočno izmeno	Prilagoditev delovnega mesta	Težave starejših delavcev in delavk
B5	V podjetju nismo nikdar obravnavali primer diskriminacije na osnovi starejših delavcev	Niso obravnavali	Obravnavanje diskriminacije v podjetju	Diskriminacija
B6	bi ga ustrezno obravnavali skladno z delovno pravno zakonodajo in internimi pravilniki. Imamo ničelno toleranco do kakršnekoli diskriminacije	Obravnava skladno z zakonodajo	Obravnavanje diskriminacije v podjetju	Diskriminacija
B7	Pri nas že več kot deset let poteka 2x letno t.i. preventiva. To gre za 5-dnevne zdravstveno-izobraževalne aktivnosti v različnih toplicah, kjer so udeleženci deležni zdravstvenega posveta, individualnih terapij in vadb, predavanj / delavnic o zdravem življenjskem slogu ter seveda zabavnega programa. Prednost za udeležbo na preventivi imajo: starejši zaposleni, z dolgoletnim delovnim stažem ali morebitnimi zdravstvenimi težavami./	Zdravstveni posveti in terapije v toplicah	Promocija zdravja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B8	Kadrovska služba odigra pomembno vlogo pri kreiranju teh programov	Kreiranje programov aktivnega staranja	Naloge socialnih delavcev in delavk	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
B9	Pri vodstvu podjetja vlada posluš za starejše delavce	Poslus za starejše delavce	Način dela	Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih
B10	Pripravili smo Strategijo za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih v podjetju Steklarna Hrastnik za obdobje 2020-2022	/	Strategija za učinkovito upravljanje starejših	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B11	V podjetju vlada tudi kultura mentorstva, kjer je po navadi ravno starejši zaposleni, ki ima mnogo let izkušenj in ogromno znanja, mentor mlajšim delavcem	Starejši kot mentor mlajšemu zaposlenemu	Medgeneracijsko sodelovanje	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B12	Z zaposlenimi, ki odhajajo v pokoj naredimo t.i. izhodni intervju, tako da strokovni sodelavec kadrovske službe od odhajajočega sistematično pridobi iskreno povratno informacijo	Intervju s starejšimi zaposlenimi, ki se upokojujejo	Povratna informacija	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B13	Vodstvo, kadrovska služba in sindikat sodelujemo med seboj in iščemo rešitve med drugimi tudi na temo uspešnega medgeneracijskega sodelovanja	Sodelovanje kadrovske, vodstva in sindikata	Način dela	Sodelovanje s predstavniki delavcev in delavkam

B14	V roku cca 1 leta smo imeli kar štiri primere zaposlenih starejših delavk, ki so imele hude stiske v družini: težke bolezni in invalidnost svojcev, katerim smo šli naproti v pomoč v smislu prilagoditve delovnega časa, odsotnosti,...	Pomoč zaposlenim pri prilagoditvi delovnega časa	Način dela	Sodelovanje s predstavniki delavcev
B15	Podjetje v okviru certifikata Družini prijaznega podjetja vsem svojim zaposlenim nudi tudi možnost koriščenja enega dneva spremstva	Dnevno spremstvo	Certifikat družini prijazno podjetje	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B16	V podjetju je panožni sindikat (KNG), s katerim kadrovska služba redno sodeluje v različnih primerih v povezavi s starejšimi delavci, invalidi ...	Redno sodelovanje s sindikatom	Delo s sindikati	Sodelovanje s predstavniki delavcev
B17	Skupaj poiščemo najbolj ugodno rešitev tako, da sta obe strani zadovoljni. Potrebno je veliko odkrite komunikacije, zaupanja in spoštovanja vseh deležnikov	Iskanje rešitev s pomočjo komunikacije	Delo s sindikati	Sodelovanje s predstavniki delavcev
B18	Od zunanjih institucijah največ sodelujemo z lokalno Medicino dela	Medicina dela	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
B19	Predlog: mreženje različnih kadrovskih služb in s tem izmenjevanje dobrih kadrovskih praks tudi na temo starejših delavcev	Predlog za sodelovanje različnih kadrovskih služb	Druge kadrovske službe	Sodelovanje z drugimi institucijami
B20	Večji poudarek bi na splošno vsa podjetja morala nameniti motivaciji in ustreznim delovnim pogojem za podaljšanje delovne aktivnosti	Ustrezni delovni pogoji in motivacija	Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B22	Kot primer: več krajših odmorov,	Več odmorov	Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B22	dodatno število dni dopusta,	Dodatni dopust	Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B23	prilagoditve delovnega mesta,	Prilagoditev delovnega mesta	Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B24	izključitev iz procesa izmenskega dela,...	Izključitev iz izmenskega dela	Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
B25	Starejši delavci si zaslužijo vso našo podporo, spoštovanje in ugled	Podpora starejšim delavcem in delavk	Naloge socialnih delavcev in delavk	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
C1	se srečujem z dolgotrajno brezposelnimi starejšimi delavci	Delo z dolgotrajno brezposelnimi	Dolgotrajno brezposelni	Položaj starejših delavcev in delavk
C2	Ta skupina starejših delavcev ima največ težav pri zaposlovanju	Težave z zaposlovanjem	Dolgotrajno brezposelni	Položaj starejših delavcev in delavk
C3	še posebej v našem podjetju, kjer se zaradi narave dela težko zaposlujejo	Težave z zaposlovanjem v podjetju	dolgotrajno brezposelni	Položaj starejših delavcev in delavk
C4	po upokojitvi vračajo na delo upokojeni strokovnjaki	Vračanje na delo po upokojitvi	vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
C5	ki prevzamejo neformalno mentorstvo novo zaposlenih	Mentorstvo novo zaposlenim	Medgeneracijsko sodelovanje	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
C6	so kostno-mišična obolenja	Kostno-mišična obolenja	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk
C7	tudi psihične težave	/	Psihične težave	Težave starejših delavcev in delavk
C8	Pri svojem delu sem se že srečala z diskriminatornim obravnavanjem starejših zaposlenih v smislu pritiska na zgodni izstopa iz dela	Srečanje s primerom diskriminacije	Obravnavanje diskriminacije v podjetju	Diskriminacija
C9	Vodje in kasneje vse zaposlene v podjetju bi bilo potrebno ozavešiti o pomenu prezgodnjega odhoda starejše delovne sile s trga dela	Ozaveščanje o prezgodnjem odhodu starejših delavcev	Aktivnosti za ozaveščanje o diskriminaciji	Diskriminacija
C10	Po drugi strani pa prihaja do izgube pomembnih znanj in veščin, do novih družbenih – psihosocialnih problemov zaradi izključitve velikega števila še aktivnega dela prebivalstva iz delovnih procesov, pa tudi do predvidenega postopnega soočanja s pomanjkanjem delovne sile	Izguba znanj, izključitev	Posledice diskriminacije	Diskriminacija
C11	Posebno pozornost bi namenila promociji starejših delavcev.	Promocija starejših delavcev	Aktivnosti za ozaveščanje o diskriminaciji	Diskriminacija
C12	V podjetju Metal tega ne izvajamo	Ne izvajajo	Izvajanje ukrepov	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
C13	Aktivno sodelovanje skozi razgovore z zaposlenimi starejšimi in vodji je ključnega pomena	Aktivno sodelovanje ključnega pomena	Način dela	Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih
C14	Težave se večkrat pokažejo predvsem v pomanjkljivem zavedanju skrbi za starajočo se delovno silo	Pomanjkanje skrbi za starajočo delovno silo	Težave pri skupnem delu	Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih
C15	Žal se tako sindikati kot sveti delavcev premalo zavedajo	Ni uspešno	Delo s sindikati	Sodelovanje s predstavniki delavcev

	problema starajoče delovne sile, zato sodelovanje ni tako uspešno			
C16	Posebne sodelovanja samo za starejše delavce v podjetju nimamo	Ni specifičnega sodelovanja za starejše	Sodelovanje z zunanjimi institucijami	Sodelovanje z drugimi institucijami
C17	kot socialna delavka stalno sodelujem z osebnimi, pooblaščenimi in imenovanimi zdravniki	Z zdravniki	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
C18	ZPIZ-om	/	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
C19	ZZZS-jem,	/	Zavod za zdravstveno zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
C20	inženirji VPD	/	Varstvo pri delu	Sodelovanje z drugimi institucijami
C21	Centri za socialno delo	/	Center za socialno delo	Sodelovanje z drugimi institucijami
C22	Sodelovanja, predvsem povezovanja kadrovskih delavcev, je v koroški regiji premalo oz. ga v današnjem času pravzaprav ni	Ni sodelovanja s kadrovskimi službami	Druge kadrovske službe	Sodelovanje z drugimi institucijami
C23	Da in to zelo. Socialnega dela v podjetjih je	Da	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
C24	Tu vidim nalogo socialnega dela, da ozavešča zaposlene, vodje o izzivih starajoče se delovne sile	Ozaveščanje	Naloge socialnih delavcev in delavk	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
C25	A je velikokrat problem, da nismo slišani	Premalo slišani	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
C26	Velika podjetja bi se morala zavedati problema starajoče se delovne sile in uvajati ukrepe, ki bi olajšali delo starejšim delavcem in jih ohranjali na trgu dela	Uvajanje ukrepov	Naloge socialnih delavcev in delavk	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
D1	Vsakodnevno. 3 do 4 delavci	Vsakodnevno	Uporabniki starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
D2	Kolikor je priliva brezposelnih starejših, je veliko tudi odliva	Priliv in odliv zaposlenih	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
D3	Zaradi pomoči države jih veliko zaposlijo	Pomoč države za zaposlovanje	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
D4	Na prvem mestu so zdravstvene težave, nesposobnost za delo	Problemi z zdravjem	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk

D5	Pojavljajo se problemi delovnih mest, da niso prilagojena	Neprilagojena delovna mesta	Prilagoditev delovnega mesta	Težave starejših delavcev in delavk
D6	Aktivna politika	/	Aktivna politika zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem
D7	rehabilitacijski svetovalec	/	Rehabilitacijsko svetovanje	Ukrepi v podporo starejšim delavcem
D8	zdravniška pomoč	/	Zdravniška pomoč	Ukrepi v podporo starejšim delavcem
D9	Sodelujmo s centrom za socialno delo	/	Center za socialno delo	Sodelovanje z drugimi institucijami
D10	Tu so v pomoč razne olajšave delodajalcem, če zaposlijo starejšega	Olajšave za delodajalce	Programi aktivne politike zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem
D11	Potem sodelujemo s pokojninskim zavodom	/	zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
D12	kadrovskim službam	/	Kadrovske službe	Sodelovanje z drugimi institucijami
D13	zdravstvenim službam	/	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
D14	Seveda je socialno delo smiselno. Z vidika zavoda, tu človeka poslušamo, usmerimo	Na zavodu	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
D15	Socialno delo je potrebno tudi z vidika kadrovske službe	Kadrovska služba	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
D16	Se mi zdi, da se socialni delavci v podjetjih veliko ukvarjajo predvsem glede invalidske problematike	Invalidska problematika	Socialno delo v podjetjih	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
D17	Opažamo pa veliko mehkega odpuščanja dve leti pred upokojitvijo	Mehko odpuščanje	Odpuščanje	Položaj starejših delavcev in delavk

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
E1	Zelo pogosto. Vsakodnevno	Vsakodnevno	Uporabniki starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
E2	Ocenjujem da brezposelnost ni tako velika	Majhna brezposelnost	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
E3	Sem pa mnenja, da se imajo možnost zaposlit	Možnost zaposlovanja	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
E4	je prisoten nižji standard, nižje plače, pomanjkanje materialnih sredstev, prosijo nas za pomoč	Nižji standard	Finančne težave	Težave starejših delavcev in delavk
E5	Tudi covid veliko vpliva. Pojavila se je stiska, začele so se pojavljati duševne stiske, nasilje	Duševne stiske	Psihične težave	Težave starejših delavcev in delavk

E6	Socialno varstvene storitve	/	Socialno varstvene storitve	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
E7	Pogrešamo več programov na Koroškem za pomoč starejšim delavcem	Pomanjkanje programov	Novi ukrepi	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
E8	Z zavodom za zaposlovanjem	/	Zavod za zaposlovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
E9	zdravstveni domovi	Zdravstveni dom	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
E10	zavod za pokojninsko	/	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
E11	nevladnimi organizacijami	/	Nevladne organizacije	Sodelovanje z drugimi institucijami
E12	društvi, kot je društvo upokojencev	Društvo upokojencev	Društva	Sodelovanje z drugimi institucijami
E13	Seveda je potrebno. Gre za skupino, ki potrebuje posebej posluh s strani delodajalcev	Je potrebno	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
E14	Pomembno je, da ne delajo na norme, da niso na nočnih službah. Da se jim omogoči, da so lahko čim dlje na trgu dela	Podaljševanje delovne aktivnosti	Naloge socialnih delavcev	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
E15	Je pa problem, da se v gospodarstvu sociale ne upošteva toliko. Več bi moralo biti sodelovanj, izobraževanj, delavnic	Gospodarstvo ne upošteva sociale	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
E16	Bi lahko pomagale pri premagovanju osebnih težav. Že na samem delu lahko pristopijo, rešujejo težave	Premagovanje osebnih težav na delu	Naloge socialnih delavcev	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
F1	Zelo pogosto. Vsak dan	Vsakodnevno	Uporabniki starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
F2	Delodajalci pred upokojitvijo odpustijo starejše	Odpuščanje pred upokojitvijo	Odpuščanje	Položaj starejših delavcev in delavk
F3	Če so zdravi, motivirani, so v boljši postavitvi kot leta nazaj	Dober položaj	Vključeni na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
F4	Kjer ni mladih na vidiku, velikokrat vzamejo starejše. Spremenili so pogled, da so lahko starejši boljši kot mladi	Boljši kot mladi	Vključeni na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
F5	Starost, sami mislijo da so slabše zaposljivi	Starost	Psihične težave	Težave starejših delavcev in delavk

F6	Zdravstvene težave, slabše zdravniško spričevalo	Slabše zdravniško spričevalo	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk
F7	Prisoten je stres, da bodo morali menjat delo, ne bo več isto	Stres ob menjavi dela	Psihične težave	Težave starejših delavcev in delavk
F8	Samozaupanje, ga je manj. Posebej pri tistih, ki so slabše izobraženi	Nizko samozaupanje	Psihične težave	Težave starejših delavcev in delavk
F9	Računalniško manj pismeni.	Računalniška nepismenost	Izzivi, povezani s tehnologijo	Težave starejših delavcev in delavk
F10	Nekateri imajo samo osnovno šolo in so zato težje zaposljivi	Slabša izobrazba	Izobrazba	Težave starejših delavcev in delavk
F11	Subvencija zaposli me za delodajalce	Subvencija zaposli me	Programi aktivne politike zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
F12	Potem so tu javna dela za brezposelne več kot eno leto	Javna dela	Programi aktivne politike zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
F13	Pa seveda še kakšna neformalna izobraževanja	Neformalna izobraževanja	Izobraževanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
F14	pisarna za delodajalce, tam imajo neposreden stik z delodajalci	Pisarna za delodajalce	Stik z delodajalci	Sodelovanje z drugimi institucijami
F15	s centri	/	Center za socialno delo	Sodelovanje z drugimi institucijami
F16	komisijami	/	Komisije	Sodelovanje z drugimi institucijami
F17	pokojninskem zavodu	/	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
F18	Pa še z gospodarsko zbornico	/	Gospodarska zbornica	Sodelovanje z drugimi institucijami
F19	drugimi lokalnimi institucijami, društvi	/	Društva	Sodelovanje z drugimi institucijami
F20	Potrebno bi bilo tudi svetovanje na področju težav s stanovanji, alkoholizma	Svetovanje	Naloge socialnih delavcev	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
F21	Če odmislimo naše stranke, torej brezposelne, bi rekla, da so socialni delavci vedno bolj nujni, na drugih področjih	Nujni	Potreba po socialnem delu s starejšimi	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. Izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
G1	kjer je nekaj rejnikov in rejníc, ki so starejši od 55 let	Rejniki	Uporabniki starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
G2	Menim, da prva skupina starejših delavcev ni na slabšem položaju	Zaposleni v dobrem položaju	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk

	kot ostale zaposlene starostne skupine			
G3	Brezposelni so v veliko težjem položaju	Težek položaj brezposelnih	Vključevanje na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk
G4	Iskanje zaposlitve po 55.letu	Iskanje zaposlitve	Vključevanje na trg dela	Težave starejših delavcev in delavk
G5	Večina takšne populacije ima nižjo izobrazbo (osnovnošolska, srednješolska), torej za njih pridejo v poštev delovna mesta, ki so nižje plačana	Nižja izobrazba	Izobrazba	Težave starejših delavcev in delavk
G6	Plačilo je nizko in posledično tudi ni motivacije za delo	Nizka plača	Finančne težave	Težave starejših delavcev in delavk
G7	se soočajo s problemom digitalizacije	Računalniška nepismenost	Izzivi, povezani s tehnologijo	Težave starejših delavcev in delavk
G8	Starejši delavci so lahko zaposleni za krajši delovni čas in se za preostanek delovnega časa upokojijo. Ne smejo opravljati dežurstev, nočnega dela, pripada jim večje število dni dopusta	Pravno varstvo	Zakonsko urejeni ukrepi	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
G9	program Socialne aktivacije	/	Socialna aktivacija	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
G10	z zavodom za zaposlovanje	/	Zavod za zaposlovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
G11	zdravstvenimi domovi	Zdravstveni dom	Zdravstvene institucije	Sodelovanje z drugimi institucijami
G12	Da, saj gre za skupino ljudi, ki je odrinjena na rob družbe	Da	Potreba po socialnem delu	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
G13	V delovnih okoljih je potrebno doseči spoštovanje starejših delavcev, ki so polni izkušenj in imajo znanja, ki jih mladi zaposleni nimajo	Doseči spoštovanje starejših delavcev	Naloge socialnih delavcev	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
G14	Problem je, ker so socialni delavci zaposleni le v redkokaterih podjetjih	Redko zastopani	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
G15	Torej – socialna služba znotraj podjetij, ki je pozorna in spremlja ogrožene skupine med zaposlenimi	Znotraj podjetij	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
H1	Srečujem se vsakodnevno, saj imamo eno sodelavko nad 55 let	vsakodnevno	Starejši sodelavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
H2	Z uporabniki, ki spadajo v kategorijo starejših delavcev pa tudi skoraj vsakodnevno	Vsakodnevno	Uporabniki starejši delavci	Delo s starejšimi delavci in delavkami
H3	Iz izkušenj, ki jih imam vem, da so težko zaposljivi	Težko zaposljivi	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji

H4	Jih pa veliko pristane na socialni denarni pomoči	Odvisni od socialne pomoči	Prejemniki socialne pomoči	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji
H5	Opažamo pa, da pri tistih, ki so dlje časa brezposelni, da nimajo motivacije za vrnitev na delo	Nemotiviranost za vrnitev na delo	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji
H6	Iz izkušenj lahko povem, da jih pa veliko vzame javna dela, ki je za določeno obdobje. Ne zmorejo rednega dela	Javna dela	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji
H7	Starejši delavci so tako več let na zavodih	Prijavljeni na zavodu za zaposlovanje	Zavod za zaposlovanje	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji
H8	Vidim problem, če so brezposelni več kot eno leto, saj se težko vrnejo na delo. Prijavljeni so v evidenco CSD-ja, prejemajo denarno pomoč	Težka vrnitev na delo po daljši brezposelnosti	Vključenost na trg dela	Položaj starejših delavcev in delavk v Sloveniji
H9	so to zdravstvene težave. Tako fizične, kot duševne. Prisotnost alkoholizma predvsem pri moških	Zdravje, alkoholizem	Zdravstvene težave	Težave starejših delavcev in delavk
H10	Javna dela, ki so prilagojena za starejše	Javna dela	Programi aktivne politike zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
H11	Potem poznam socialno aktivacijo za vrnitev na delo	/	Socialna aktivacija	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
H12	Potem je tukaj še usposabljanje na delovnem mestu	Usposabljanje na delovnem mestu	Programi aktivne politike zaposlovanja	Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam
H13	Sodelujemo z zavodom za zaposlovanje	/	Zavod za zaposlovanje	Sodelovanje z drugimi institucijami
H14	zavodom Slokva, ki izvaja program socialne aktivacije	/	Zavod Slokva	Sodelovanje z drugimi institucijami
H15	Socialno delo je potrebno na vseh področjih, od mladih do starih. Delo se mora prilagoditi posamezniku, prav tako delovno mesto	Je potrebno	Potreba po socialnem delu s starejšimi	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
H16	Na centru delamo veliko z brezposelnimi osebami. Nudimo osebno pomoč. Ljudje si lahko zastavijo cilje glede zaposlitve, nudimo opolnomočenje za vrnitev na delo za brezposelne starejše	Osebna pomoč	Naloge socialnih delavcev in delavk	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
H17	Socialno delo je pomembno na zavodu za zaposlovanje	Na zavodu za zaposlovanje	Organizacija socialnega dela	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami
H18	Zagotovo bi morale vsako večje podjetje imeti socialno delavko. Manjša podjetja bi se lahko povezala, imela možnost oblike pomoči socialne delavke.	Potreba po socialnem delavcu v podjetju	Socialno delo v podjetju	Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

	Socialna delavka lahko prepozna vzroke problemov, da napotitve za pomoč, nudi svetovanje			
--	--	--	--	--

9.5. Osnovno kodiranje

Osnovno kodiranje – SOCIALNE DELAVKE ZAPOSLENE V PODJETJIH

Položaj starejših delavcev in delavk:

Vključenost na trg dela

- Obdržati starejše delavce (A1)
- Ureditev delovnih pogojev (A2)
- Vračanje na delo po upokojitvi (C4)

Odpuščanje starejših delavcev

- Prisiljeno zmanjševanje števila delavcev (A3)

Zagotovljena različna prava varstva

- Dobro poskrbljeno za starejše delavce v okviru pravnega varstva (B1)
- Spoštovanje in zaščita (B2)

Dolgotrajno brezposelnost

- Delo z dolgotrajno brezposelnimi (C1)
- Težave z zaposlovanjem (C2)
- Težave z zaposlovanjem v podjetju (C3)

Težave starejših delavcev in delavk

Prilagoditev delovnega mesta

- Težave s prilagajanjem delovnih mest (A4)
- Prenehanje z nočno izmeno (B4)

Zdravstvene težave

- Zdravstvene omejitve in poškodbe (A5)
- Kostno-mišična obolenja (C6)

Izzivi, povezani s tehnologijo

- Informacijska tehnologija (B3)

Psihične težave (C7)

Diskriminacija

Obravnavanje diskriminacije v podjetju

- Ni diskriminacije (A6)
- Niso obravnavali (B5)
- Obravnava skladno z zakonodajo (B6)
- Srečanje s primerom diskriminacije (C8)

Aktivnosti za ozaveščanje o diskriminaciji

- Izobraževanja (A7)
- Ozaveščanje o prezgodnjem odhodu starejših delavcev (C9)
- Promocija starejših delavcev (C11)

Posledice diskriminacije

- Izguba znanj, izključitev (C10)

Ukrepi v podporo starejšim delavcem in delavkam

Promocija zdravja

- Skupina za promocijo zdravja (A8)
- Zdravstveni posveti in terapije v toplicah (B7)

Športne aktivnosti

- Aktivno rekreativno društvo (A9)

Strategija za učinkovito upravljanje starejših (B10)

Medgeneracijsko sodelovanje

- Starejši kot mentor mlajšemu zaposlenemu (B11)
- Mentorstvo novo zaposlenim (C5)

Povratna informacija

- Intervju s starejšimi zaposlenimi, ki se upokojujejo (B12)

Certifikat družini prijazno podjetje

- Dnevno spremstvo (B15)

Podaljševanje delovne aktivnosti z ustreznimi delovnimi pogoji

- Ustrezni delovni pogoji in motivacija (B20)
- Več odmorov (B21)
- Dodatni dopust (B22)
- Prilagoditev delovnega mesta (B23)
- Izključitev iz izmenskega dela (B24)

Izvajanje ukrepov

- Ne izvajajo (C12)

Sodelovanje delodajalca, socialne delavke in zaposlenih

Način dela

- Zgledno sodelovanje (A10)
- Iskanje kompromisov s pomočjo sindikatov (A11)
- Polsuh za starejše delavce (B9)
- Sodelovanje kadrovske, vodstva in sindikata (B13)
- Pomoč zaposlenim pri prilagoditvi delovnega časa (B14)
- Aktivno sodelovanje ključnega pomena (C13)

Težave pri skupnem delu

- Pomanjkanje skrbi za starajočo delovno silo (C14)

Sodelovanje s predstavniki delavci

Svet delavcev

- Redno sodelovanje (A12)

- Iskanje rešitev in kompromisov (A13)

Delo s sindikati

- Redno sodelovanje s sindikatom (B16)
- Iskanje rešitev s pomočjo komunikacije (B17)
- Ni uspešno (C15)

Sodelovanje z drugimi institucijami

Sodelovanje z drugimi socialnimi delavci

- Ni sodelovanja (A14)

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (A15), (C18)

Zavod za zdravstveno zavarovanje (A16), (C19)

Center za socialno delo (A17), (C21)

Zdravstvene institucije

- Medicina dela (A18), (B18)
- Zdravniki (C17)

Druge kadrovske službe

- Predlog za sodelovanje različnih kadrovskih služb (B19)
- Ni sodelovanja s kadrovskimi službami (C22)

Sodelovanje z zunanjimi institucijami

- Ni specifičnega sodelovanja za starejše (C16)

Varstvo pri delu (C20)

Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Potreba po socialnem delu

- Velika potreba po socialnem delu v podjetjih (A19)
- Da (C23)
- Premalo slišani (C25)

Organizacija socialnega dela

- Organizacija v okviru kadrovske službe (A20)

Naloge socialnih delavcev in delavk

- Kreiranje programov aktivnega staranja (B8)
- Podpora starejših delavcev in delavk (B25)
- Ozaveščanje (C24)
- Uvajanje ukrepov (C26)

Osno kodiranje – SOCIALNE DELAVKE (CENTER ZA SOCIALNO DELO, ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE)

Delo s starejšimi delavci in delavkami

Uporabniki starejši delavci

- Vsakodnevno (D1), (E1), (F1), (H2)
- Rejniki (G1)

Starejši sodelavci

- Vsakodnevno (H1)

Položaj starejših delavcev in delavk

Vključenost na trg dela

- Priliv in odliv zaposlenih (D2)
- Pomoč države za zaposlovanje (D3)
- Majhna brezposelnost (E2)
- Možnost zaposlovanja (E3)
- Dober položaj (F3)
- Boljši kot mladi (F4)
- Zaposleni v dobrem položaju (G2)
- Težek položaj brezposelnih (G3)
- Težko zaposljivi (H3)
- Nemotiviranost za vrnitev na delo (H5)
- Javna dela (H6)
- Težka vrnitev na delo po daljši brezposelnosti (H8)

Odpušcanje

- Mehko odpuščanje (D17)
- Odpuščanje pred upokojitvijo (F2)

Prejemniki socialne pomoči

- Odvisni od socialne pomoči (H4)

Zavod za zaposlovanje

- Prijavljeni na zavodu za zaposlovanje (H7)

Težave starejših delavcev in delavk

Zdravstvene težave

- Problemi z zdravjem (D4)
- Slabše zdravniško spričevalo (F6)
- Zdravje, alkoholizem (H9)

Prilagoditev delovnega mesta

- Neprilagojena delovna mesta (D5)

Finančne težave

- Nižji standard (E4)
- Nizka plača (G6)

Psihične težave

- Duševne stiske (E5)
- Starost (F5)
- Stres ob menjavi dela (F7)
- Nizko samozaupanje (F8)

Izzivi, povezani s tehnologijo

- Računalniška nepismenost (F9), (G7)

Izobrazba

- Slabša izobrazba (F10)

- Nižja izobrazba (G5)

Vključevanje na trg dela

- Iskanje zaposlitve (G4)

Ukrepi v podporo starejšim delavcem

Aktivna politika zaposlovanja (D6)

Rehabilitacijsko svetovanje (D7)

Zdravniška pomoč (D8)

Programi aktivne politike zaposlovanja

- Olajšave za delodajalce (D10)
- Subvencija zaposli me (F11)
- Javna dela (F12), (H10)
- Usposabljanje na delovnem mestu (H12)

Socialno varstvene storitve (E6)

Novi ukrepi

- Pomanjkanje programov (E7)

Izobraževanja

- Neformalna izobraževanja (F13)

Zakonsko urejeni ukrepi

- Pravno varstvo (G8)

Socialna aktivacija (G9), (H11)

Sodelovanje z drugimi institucijami

Center za socialno delo (D9), (F15)

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (D11), (E10), (F17)

Kadrovske službe (D12)

Zdravstvene institucije (D13)

- Zdravstveni dom (E9), (G11)

Zavod za zaposlovanje (E8), (G10), (H13)

Nevladne organizacije (E11)

Društva (F19)

- Društvo upokojencev (E12)

Stik z delodajalci

- Pisarna za delodajalce (F14)

Komisije (F16)

Gospodarska zbornica (F18)

Zavod Slokva (H14)

Socialno delo s starejšimi delavci in delavkami

Organizacija socialnega dela

- Na zavodu za zaposlovanje (D14), (H17)
- Kadrovska služba (D15)
- Redko zastopani (G14)

- Znotraj podjetij (G15)

Socialno delo v podjetjih

- Invalidska problematika (D16)
- Potreba po socialnem delavcu v podjetju (H18)

Potreba po socialnem delu

- Je potrebno (E13)
- Gospodarstvo ne upošteva sociale (E15)
- Nujni (F21)
- Da (G12)
- Je potrebno (H15)

Naloge socialnih delavcev

- Podaljševanje delovne aktivnosti (E14)
- Premagovanje osebnih težav na delu (E16)
- Svetovanje (F20)
- Doseči spoštovanje starejših delavcev (G13)
- Osebna pomoč (H16)