

Dobre prakse za večjo zaposlenost generacije 55 plus

Prenos znanja in skrb za zdravje sta pomembna vidika, ki ju morajo podjetja upoštevati v luči zasledovanja cilja povečanja deleža starejših zaposlenih.

Barbara Perko

Mentorski program poskrbi za dvig motivacije in zavzetosti zaposlenih, pravijo v Studio Moderna.

Število zaposlenih, starejših od 55 let, se stalno povečuje, čemur se morajo podjetja prilagoditi. Na nacionalni konferenci 55+ so bili predstavljeni primeri dobrih praks, ki pozitivno prispevajo k povečanju deleža aktivnih v generaciji 55+.

Eno od podjetij, v katerem so k temu problemu aktivno pristopili, je Studio Moderna, kjer so oblikovali mentorski program in se mentorstva lotili strateško, s ciljem, da postane program eden od glavnih stebrov razvoja zaposlenih. Metka Glas, vodja izobraževanj in razvoja kadrov, pojasnjuje, da ločijo dve vrsti mentorjev, in sicer mentorje specialiste in

starejšim. Na ta način uspešno gradimo sožitje med generacijami,« program opisuje Glasova.

V sklopu programa potekajo številna izobraževanja in srečanja. Pripravijo uvodno delavnico učinkovitega postavljanja ciljev po metodi S.M.A.R.T., srečanja mentorirancev in posebni dogodek, na katerem se predstavijo najbolj uspešni primeri. Poseben poudarek namenjajo izobraževanju in izpopolnjevanju mentorjev v sklopu internega certificiranega programa – Mini Coaching Akademije na osnovni in napredni ravni v sodelovanju z zunanjim coachem.

Mentorski program so zaposleni pozitivno sprejeli. V pilotnem programu pred štirimi leti je sodelovalo 18 udeležencev, letos jih imajo 71. »Vsaj 90 odstotkov vseh parov je do sedaj uspešno zaključilo mentorski odnos in bi program priporočilo tudi sodelavcem. Trenutno imamo v bazi 27 certificiranih mentorjev, ki so osvojili veščine coachinga, ki jim koristijo tudi pri njihovem vsakdanjem delu in vodenju ljudi. Pri letnih raziskavah zavzetosti zaposlenih pa je prav mentorstvo tisti program, ki ga zaposleni največkrat izpostavijo kot dobro prakso na področju razvoja kadrov,« mnenja udeležencev povzame Metka Glas.

In kaj mentorski program prinese udeležencem in podjetju? Glasova našteje pet glavnih koristi programa za udeležence in podjetje: (1) učinkovit prenos znanja oziroma pridobivanja novih veščin skozi učenje drug od drugega; (2) izboljšanje komunikacije in sodelovanja med zaposlenimi in oddelki; (3) osebna rast in razvoj mentorirancev in mentorjev; (4) izgradnja odnosov na bazi zaupanja in ustvarjanje pozitivne klime v podjetju ter (5) dvig motivacije in zavzetosti zaposlenih.

Z ukrepi do manjše bolniške odsotnosti

V podjetju Unior so se posebej posvetili usposabljanju zaposlenih, starejših nad 45 let, na področju promocije zdravja. Poseben poudarek so dali predvsem pomenu (lastne) skrbi za fizično in psihično zdravje ter pomenu vzdrževanja dobrih medosebnih odnosov tako na delovnem mestu kot doma.

mentorje coache. Pri prvih je poudarek na razvoju specialističnih znanj, pri drugih pa na razvoju mehkih veščin in na osebnostnem razvoju mentorirancev.

»Med mentorji coachi gre prvenstveno za izkušene vodje, v večini primerov tudi starejše zaposlene z daljšim stažem v podjetju, ki predajajo svoje znanje mlajšim, medtem ko je mentor specialist lahko vsak posameznik, ki je strokovnjak na svojem področju. Tu imamo veliko mladih mentorjev, ki veščine, kot so digitalni marketing, database marketing predajajo

»Zdravstveni absentizem je pereča težava domala vsakega podjetja in žal Unior tukaj ni nobena izjema,« povedo v podjetju.



Foto: Studio Moderna



Foto: Unior

»Zdravstveni absentizem je pereča težava domala vsakega podjetja in žal Unior tukaj ni nobena izjema,« pravijo. Tako so oblikovali projekt Bolniški stalež (projekt OBSU), katerega temeljni cilj je zmanjšanje bolniškega dopusta do 30 dni. »Zadali smo si podrobneje spremljati zdravstveni absentizem in ugotavljanje razlogov zanj, pri oblikovanju delovnih mest pa se zgledujemo po ergonomskih smernicah in jih prilagajamo. Posebno skrb namenjamo invalidom ter dosledno upoštevamo ukrepe s področja varstva pri delu. Svoje zaposlene redno napotujemo na preventivne zdravstvene preglede in jih premeščamo znotraj delovnega okolja,« predstavijo svojo strategijo. V to je vključeno tudi sodelovanje z zdravniki, Termami Zreče in spodbujanje zdravega načina življenja zaposlenih. Redno omogočajo usposabljanja in dodatna izobraževanja ter skrbijo za obveščeno, motivacijo in nagrajevanje. »Vpeljali smo tudi sistem Reci NE bolniški, vzemi DOPUST; prenovili plačni sistem ter mnoge pravilnike v podjetju, skrb za zaposlene pa vzdržujemo tudi preko rednih letnih razgovorov,« še naštejejo.

Positivne rezultate je dal tudi projekt »Ergonomija iz osveščanja zaposlenih o ergonomiji«, saj imajo že manjše ergonomske spremembe lahko navdse pozitiven vpliv tako na počutje posameznika, opravljanje dela ter doseganje rezultatov. »Opaziti je pozitivne

spremembe v vzdržljivosti zaposlenih, izboljšajo se medosebni odnosi, večja pa je tudi povezanost sodelavcev med seboj. Končni rezultat so bolj zdravi in zadovoljni zaposleni ter zmanjšanje bolniške odsotnosti,« pravijo in dodajajo, da je končna analiza pokazala kar 1,3-odstoten padec bolniškega staleža.

V podjetju poteka tudi program 100 zdravih dni. »Zdravi in zadovoljni in srečni zaposleni so naš cilj. Program 100 zdravih dni (100 zdravih dni, si z nami tudi ti?) poteka od dneva žena do Uniorjevega družinskega dneva, ocenjujemo pa, da je to optimalni čas, ko so vidni prvi premiki na bolje za tiste, ki sprejmejo bolj zdrav življenjski stil.«

V okviru strategije za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih v Uniorju izvajajo še druge aktivnosti, kot so usposabljanja zaposlenih s področja strokovnih in mehkih veščin, nadaljevanje izvajanja projekta STOP nezgodam, ozaveščanje o pomenu zaščitnih in varovalnih sredstev, organizacija zdravih zajtrkov itd. [gg](#)

Že manjše ergonomske spremembe imajo lahko pozitiven vpliv na počutje posameznika, opravljanje dela ter doseganje rezultatov.



Foto: Unior

Analitika GZS

Pravi naslov
za objektivne napovedi

Napoved rasti za obdobje 2019-2020:

- povprečnih plač
- podjetniških posojil
- cen stanovanjskih nepremičnin

Vsebine so dostopne zgolj naročnikom gradiv Analitike GZS. Ob naročilu do konca meseca julija 2019 vam nudimo brezplačen dostop do konca septembra 2019.

01 5898 170, analitika.gzs.si, analitika@gzs.si