

Večgeneracijsko delovno okolje

Multigeneracijska delovna sila je gonilo za razvoj podjetja

Paradigma industrija 4.0 s svojimi tehnologijami (3D print, glasovno upravljanje, umetna inteligenca in IoT) in različnimi oblikami mobilnosti dramatično spreminja naše delovne procese in tudi način dela. Spreminja potrebne kompetence, poklicne profile in organizacijo dela tudi v kovinskopredelovalni industriji.

Janja Petkovšek, GZS - Združenje kovinske industrije

Delo je najbolje opravljeno v raznolikih in dobro vodenih medkulturnih ali medgeneracijskih timih. Vsaka skupina ima pripadnike iz različnih generacij in vsak lahko v tim doprinese svoj delež znanja ali izkušenj.

Multigeneracijska delovna sila s širokim spektrom znanja in idej je gonilo za razvoj podjetja, ki pomaga zaposlenim pri doseganju individualne odličnosti pri delu. Uspešna podjetja črpajo iz znanj, izkušenj in perspektiv pripadnikov vseh generacij.

85 odstotkov direktorjev iz več kot 300 globalnih korporacij meni, da je raznolikost timov velika prednost pri doseganju inovacijskega delovnega okolja, navaja Forbesova študija. Mlajše generacije v skupino prinašajo sveže vpoglede in energijo, starejše pa modrost in bogate izkušnje. Vsaka generacija ima različne veščine in talente. Če milenijci bolje poznajo tehnologijo, velja tudi resnica, da sploh ne poznajo sveta, kjer ni interneta ali pametnega telefona.

Prvič v zgodovini na delovnih mestih najdemo predstavnike kar petih generacij, zato je ključno, da z ustreznim vodenjem in kulturo vzpostavimo okolje, kjer bodo vse generacije zaposlenih prispevale svoje rešitve, izkušnje in spoznanja. Vodje delovnih timov v kovinskopredelovalni industriji opozarjajo, da pri svojem delu tedensko izgubijo več kot štiri ure za reševanje generičnih problemov zaradi nerazumevanja med sodelavci različnih starostnih skupin ter od tod izhajajočih komunikacijskih šumov.

Ključno vlogo ima vodja, ki se mora zavedati, da vsaka generacija deluje, razmišlja in se vede drugače, saj zaposleni različnih starostnih struktur nimajo enakih delovnih navad. Vodje v podjetjih se morajo naučiti, kako učinkovito voditi in motivirati svoje zaposlene za bolj učinkovito poslovanje in za izboljšanje konkurenčnosti podjetja na trgu. Bolj kot so sodelavci povezani, bolj so tudi uspešni. Principi vodenja posamezne generacije se močno razlikujejo. Vodje bi morali poznati in uporabiti njihove sposobnosti in potencial. gg

Sposobnost izmenjave informacij in razmišljanj med ljudmi je v času industrije 4.0 ključnega pomena.

Za dobro sodelovanje generacij je nujno potrebno primerno okolje, ki se ne zgodi samo po sebi. Kot vse ostalo na delovnem mestu, se najprej prične z vodenjem.



Člani Združenja kovinske industrije smo prepoznali čer industrije 4.0: tehnološke spremembe je moč vpeljati dokaj hitro, vedenjske spremembe pa potrebujejo mnogo več časa. Ker so zaposleni največji kapital podjetij, smo se aktivno vključili v iskanje dobrih praks in odgovorov na kadrovske izzive, ki jih pred nas postavlja sodoben način poslovanja. Izdali smo priročnik Vodenje večgeneracijskega tima (brezplačno dostopen na spletni strani združenja) in izvajamo strokovna srečanja in delavnice, da bi udeleženci razumeli in spoštovali generacijske razlike, znali predvideti potencialne točke konfliktov med pripadniki različnih starostnih skupin in razviti strategije, ki bi jih preprečevale. V večgeneracijskem timu bo treba prilagoditi tudi komunikacijo ter uporabiti poznavanje pričakovanj in motivacijskih faktorjev za doseg ustreznega nagrajevanja, vodenja in sodelovanja.

Janja Petkovšek, Združenje kovinske industrije



priročnik
Vodenje več-
generacijskega
tima





V žirovskem podjetju Poclain Hydraulics že nekaj let sistematično bedimo nad razvojem vodenja in dela z ljudmi. Tehnološke spremembe so prinesle manj ponavljajočih proizvodnih in administrativnih opravil, v ospredje pa postavile intelektualne sposobnosti zaposlenih pri delovnih procesih, ki jih je treba znati učinkovito upravljati in stalno izboljševati. Stremimo k učeči se organizaciji z opolnomočenimi ljudmi in favoriziramo izvajanje odločitev na organizacijskem nivoju, ki so čim bližje samemu problemu. Menedžerje, katerih nalogi sta coaching in povezovanje, tako razvijamo v vodje. Ključna znanja vidimo v strokovnemu znanju na vseh nivojih, metodologijah reševanja problemov in tehnologijah industrije 4.0. Tovrstne spremembe so zahtevnejše za starejše generacije, ki imajo do aktivnosti s posrednim učinkom manj zaupanja, zato jih usmerjamo v vodenje ekip, da sledijo izboljšavam, ki so jih sami vzpostavili. Pozornost posvečamo tudi boljši komunikaciji, ki rezultira v korektivnih ukrepih, menedžment pa mora biti drugim ekipam seveda za zgled.

Aleš Bizjak, Poclain Hydraulics



V proizvodnih podjetjih se generacijske razlike vse bolj čutijo. Rojenim pred letom 1980 so bolj pomembne delovne vrednote in pripadnost firmi, mlajši pa so povsem brezskrbni in pri pogostih menjavah delovnih mest ne občutijo stresa. Zdi se, da se bo starejša generacija lažje prilagodila novodobnemu razmišljanju, saj pri mlajših sodelavcih nič ne dosežeš na silo. Pomembno je, da jim čim učinkoviteje predamo naše znanje in jim ponudimo podporo. Kljub temu bodo verjetno pogosto menjali zaposlitve, a bodo pri kroženju med različnimi podjetji pridobili številne izkušnje in znanja. Ključ uspešnega podjetja bo združitev vseh pozitivnih vrednot različnih generacij, da bomo podpirali drug drugega, sodelovali, si pomagali pri delu, si zaupali in se spoštovali.

Alen Šinko, KOVIS

Novice

Sprememba glede povračil stroškov v zvezi z delom

V Uradnem listu RS, št. 8/2020 z dne, 07. 02. 2020, z rokom uveljavitve 15 dni po objavi, je bila objavljena sprememba Zakona o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov, v katerem je po novem v 1. členu dodan nov drugi odstavek, ki določa, da se višina povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov, določenih s tem zakonom oziroma na njegovi podlagi, uporabljajo le, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Zakon velja za zaposlene v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, agencijah, skladih, javnih zavodih, javnih podjetjih in v bankah, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti oz. država ali, ki so v večinski lasti lokalnih skupnosti oziroma v večinski lasti države, torej tudi večino komunalnih podjetij, članov GZS - Zbornice komunalnega gospodarstva. Do spremembe zakona je prišlo na pobudo Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS) in Zbornice komunalnega gospodarstva GZS. Tako bodo za zaposlene v komunalni dejavnosti veljala povračila stroškov v zvezi z delom in nekateri drugi prejemki v višini, kot jih določa Kolektivna pogodba za komunalno dejavnost.

Pripravila: Cvetka Furlan, Pravna služba GZS

Nove višine dnevnic za poti v tujino

Dne 1. 1. 2020 je pričela veljati nova Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino, ki določa nove višine dnevnic. Od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 bodo veljali zneski dnevnic iz 21. člena uredbe, od 1. 1. 2021 dalje pa bodo veljali zneski iz Priloge k uredbi. Uredba velja za javne uslužbenke, za gospodarske dejavnosti pa se uporablja na podlagi odkazilnih določb posamezne KP dejavnosti o taki uporabi.

Dnevnice so namenjene povračilu stroškov prehrane na službeni poti, višina pa je odvisna od države oziroma mesta službene poti, od trajanja službene poti in zagotovljenih obrokov prehrane. Tako po novem znašajo cele dnevnice po tej uredbi za posamezne države:

	2020	2021
DRŽAVA	v evrih (€)	v evrih (€)
Avstrija	49 €	55 €
Belgija	63 €	63 €
Francija	49 €	55 €
Hrvaška	36 €	40 €
Italija	49 €	55 €
Nemčija	49 €	55 €
Srbija	36 €	40 €
Švica	49 €	55 €

Pripravila: Cvetka Furlan, Pravna služba GZS