

IZOBRAŽEVANJE STAREJŠIH V LUČI TRGA DELA IN STRATEGIJE AKTIVNEGA STARANJA

Mateja Sedej

Mateja.Sedej@gov.si

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Direktorat za trg dela in zaposlovanje

Povzetek

Povprečna starost ob upokojitvi se v Sloveniji po pokojninski reformi že povečuje, Lizbonski cilj pa je povečanje starosti ob upokojitvi za 5 let do leta 2010. Ob upadanju demografskega potenciala po letu 2006 in staranju prebivalstva bo še posebej pomembno, da se bo pripravil program aktivnega staranja, ki bo povečal stopnjo delovne aktivnosti starejših. Kvantiteto na področju človeškega dejavnika bo morala nadomestiti kvaliteta, se pravi bolj usposobljena in bolj izkušena delovna sila. Projekti razvoja, učenja in večanja zaposljivosti starejših ter vlaganja v človeške vire, med njimi tudi v starejše, se izvajajo v okviru Operativnega programa Razvoja človeških virov 2007–2013 (v nadaljevanju: OP RČV) ter v okviru Programa ukrepov Aktivne politike zaposlovanja 2007-2013, kot dveh ključnih strateških nacionalnih dokumentov ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Stopnja delovne aktivnosti starejših je v Sloveniji s 33,5%, kar jo postavlja na rep evropskih držav. Slovenija ima tako v tem segmentu še neizkoriščene priložnosti tako za gospodarstvo kot za zmanjševanje problema socialne izključenosti in revščine. S sredstvi ESS ima Slovenija namen dodatno prispevati k spodbujanju odraslih k rednemu izobraževanju in usposabljanju. Razvoju človeških virov in vseživljenjskemu učenju je tako namenjenih nekaj več kot 20% sredstev OP RČV, kar v primerjavi s prejšnjim obdobjem črpanja evropskih sredstev pomeni 3,2 – kratno povprečno letno povečanje sredstev. Cilj do konca obdobja 2013 je povečati stopnjo delovne aktivnosti starejših na 43,5%. Kot ključni dejavnik za doseg tega cilja pa je povečati delež odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje na vsaj 20,7% ob koncu obdobja.

13. andragoški kolokvij:
Izobraževanje starejših odraslih v letu ustvarjalnosti in inovativnosti

Ob izvajanju in spremljanju učinkovitosti horizontalne teme »zagotavljanja enakih možnosti« bo v okviru strateških dokumentov poudarek dan izvajanju aktivnosti za starejše, skladno s strategijo aktivnega staranja (zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve starejših, medgeneracijske, inštruktorske in mentorske sheme za prenos znanja med generacijami, *job rotation* in podobne projekte).

Na ministrstvu za delo je v pripravi Strategija aktivnega staranja, kot ključni dokument, ki bo povezoval področje problematike starajočega se prebivalstva in trga dela, zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter informiranja javnosti o problematiki in vplivu demografskih sprememb na zaposlovanje, zaposljivost in socialno vključenost starejših.

Tako se v tem kontekstu izpostavljajo predvsem področja:

- ovir za zaposlovanje starejših s strani delodajalca in s strani delojemalca,
- dodatnih vzpodbud za zaposlovanje starejših oseb,
- izboljševanja delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu za starejše,
- prenosa znanja starejših zaposlenih na mlajše generacije (medgeneracijske mentorske sheme),
- spodbujanja delodajalcev za vlaganje na področju vseživljenjskega učenja za starejše,
- preventiva in kurativa aktivnega staranja žensk,
- preventiva in kurativa aktivnega staranja invalidnih žensk,
- preventiva in kurativa aktivnega staranja ostalih socialno izključenih skupin (pripadniki etničnih skupin, Romi, begunci, migranti,...),
- spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb,
- ukrepov aktivnega staranja in pozitivnih učinkov le-teh.

S področja usposabljanja in izobraževanja starejših pa je potrebno posebej poudariti predvsem sledeče ključne aktivnosti:

- razvijanje multigeneracijska okolja v podjetjih,

13. andragoški kolokvij:
Izobraževanje starejših odraslih v letu ustvarjalnosti in inovativnosti

- informacijske kampanje in smernice, namenjene predvsem malim in srednjim podjetjem,
- aktivnosti socialnih partnerjev in civilne družbe,
- spodbujanje delodajalcev za vlaganje v razvoj starejših,
- vzpostavljanje medgeneracijskih inštruktorskih in mentorskih shem,
- pospeševanje kulture usposabljanja starejših oseb - HR management za starejše,
- intenziviranje aktivnosti ZRSZ, namenjenih zaposlovanju starejši populaciji,
- ustrezno stalno izpopolnjevanje in usposabljanja starejših oseb za vzdrževanje kompetenc sodobnih zahtev trga dela (vladna podpora, andragoški centri),
- spremljanje gibanja trendov zaposlovanja starejših oseb po sektorjih ter poklicnih skupinah,
- preučitev dobrih praks držav s področja izobraževanja in usposabljanja starejših,
- osveščanje delodajalcev o pomenu vseživljenjskega učenja/usposabljanja starejših oseb,
- možnost uvedbe voučerjev kot izobraževalnih računov pri delodajalcih,
- izobraževanje starejših delavcev za delo, delodajalcev in ozaveščanje javnosti o vprašanjih sodelovanja in sožitja generacij na delovnem mestu,
- sistematično usposabljanje mlajših za seznanjanje s starostjo in za medgeneracijsko sožitje,
- uvedba certifikata »starejšim prijazno podjetje«.

Mnogi starejši ljudje so si v življenju pridobili veliko splošnega in/ali posebnega znanja ter bogate izkušnje, ki jih lahko družba koristno uporabi in jim omogoči vloge mentorjev, partnerjevi pri učenju in vzajemnega učenja, spodbujevalcev mladih pri učenju, bodisi v vsakdanjem življenju

13. andragoški kolokvij:
Izobraževanje starejših odraslih v letu ustvarjalnosti in inovativnosti

bodisi v podjetjih in organizacijah (npr. delo s pripravniki, stažisti, novo zaposlenimi, brezposelnimi itn.).

To je znanje, obogateno z dragocenimi življenjskimi izkušnjami in ga kot takega moramo uporabiti naprej na trgu dela in ga posredovati mlajšim generacijam.

Na osnovi zgoraj opredeljenih ključnih strateških dokumentov, izhodišč in smernic bodo predstavljeni konkretni projekti ministrstva v izvajanju ali načrtovanju izvedbe na področju izobraževanja, usposabljanja in vlaganja v razvoj starejših.