



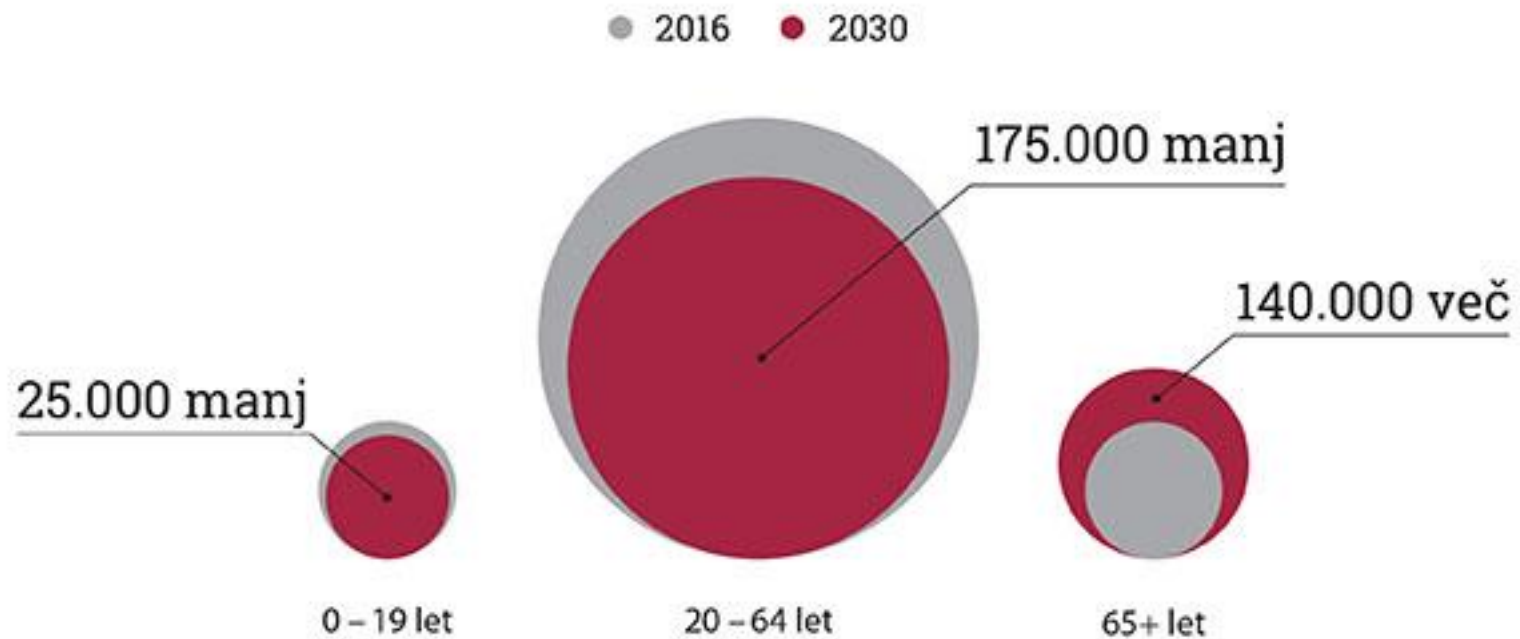
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE
URAD RS ZA MAKROEKONOMSKE ANALIZE IN RAZVOJ

AKTIVNO STARANJE IN UPRAVLJANJE S KADRI V DOLGOŽIVI DRUŽBI

DR. **ALENKA KAJZER**

LAŠKO, 24. MAJ 2017

Demografske spremembe



Strategija dolgožive družbe

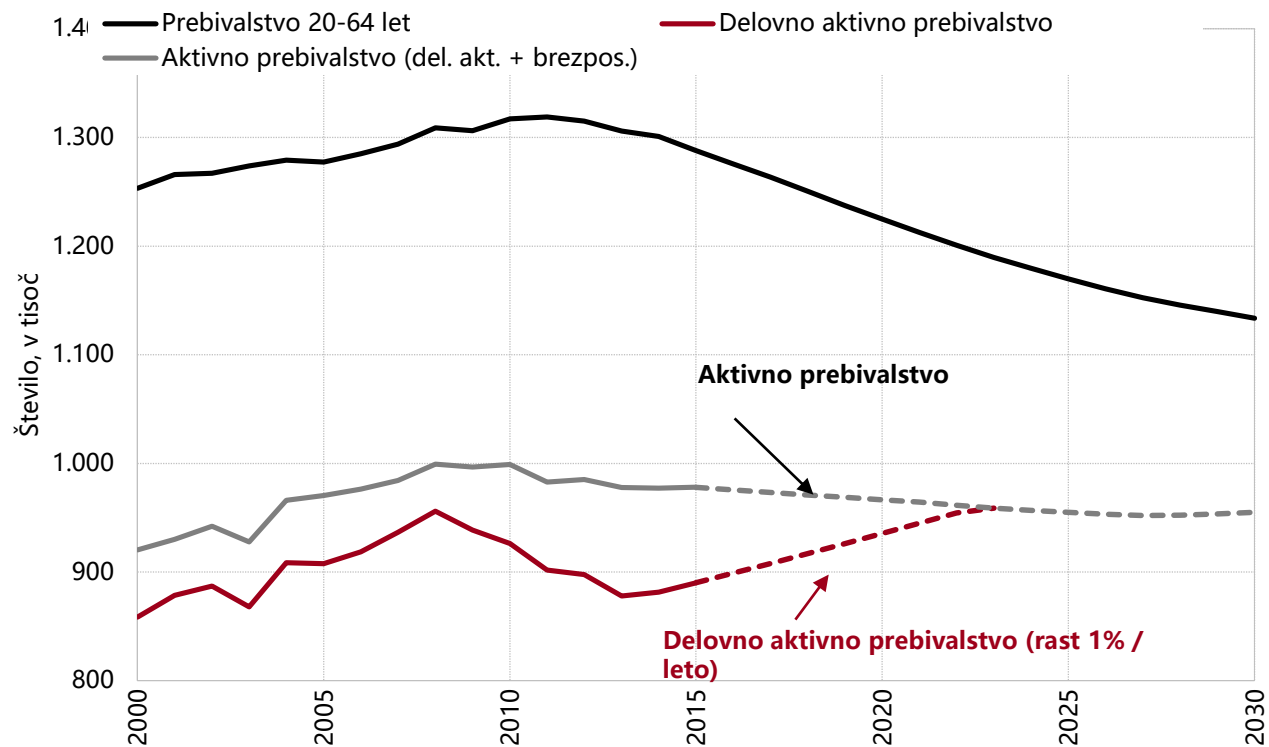


http://www.vlada.si teme_in_projekti/strategija_dolgozive_druzbe/

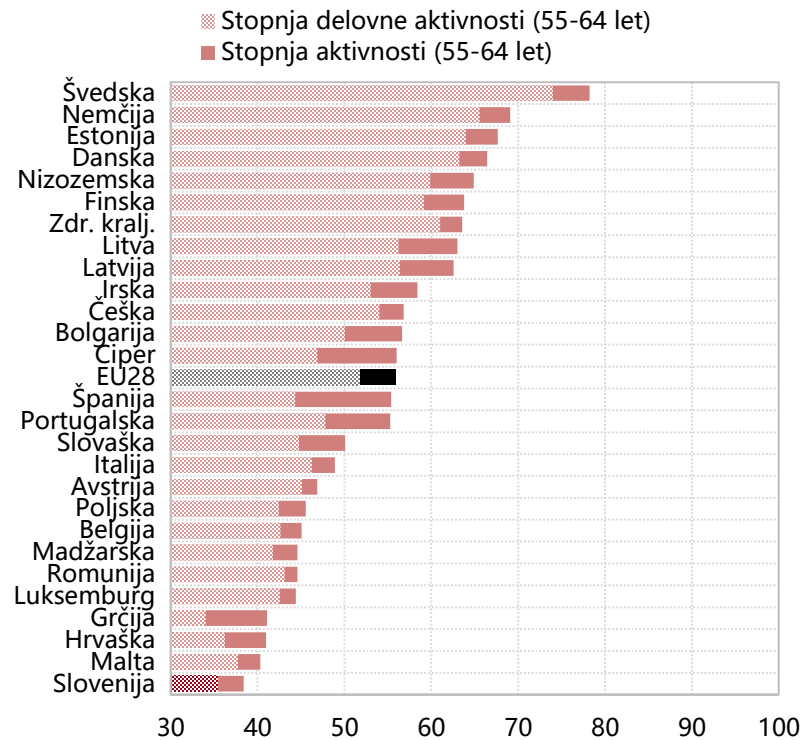
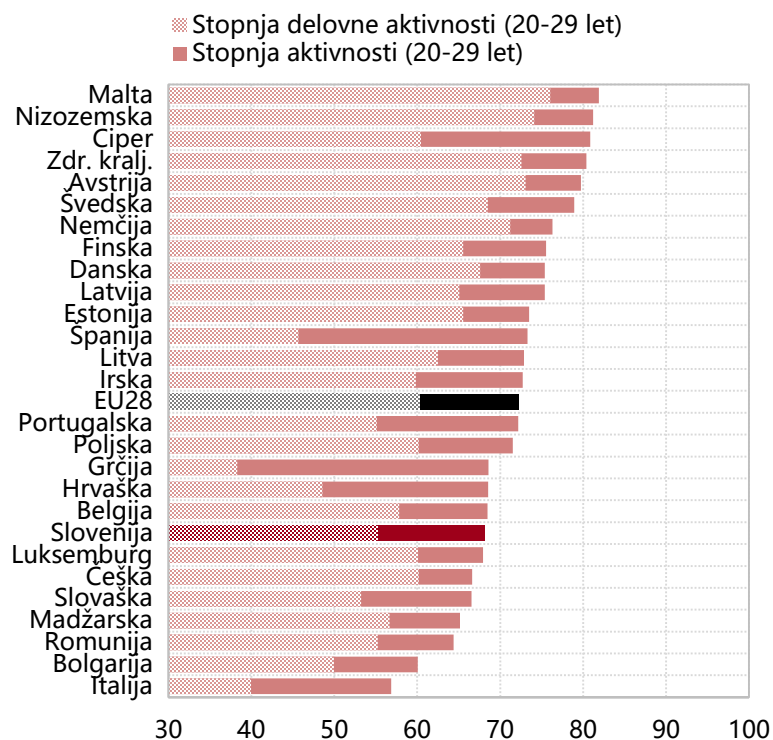
4 stebri strategije dolgožive družbe



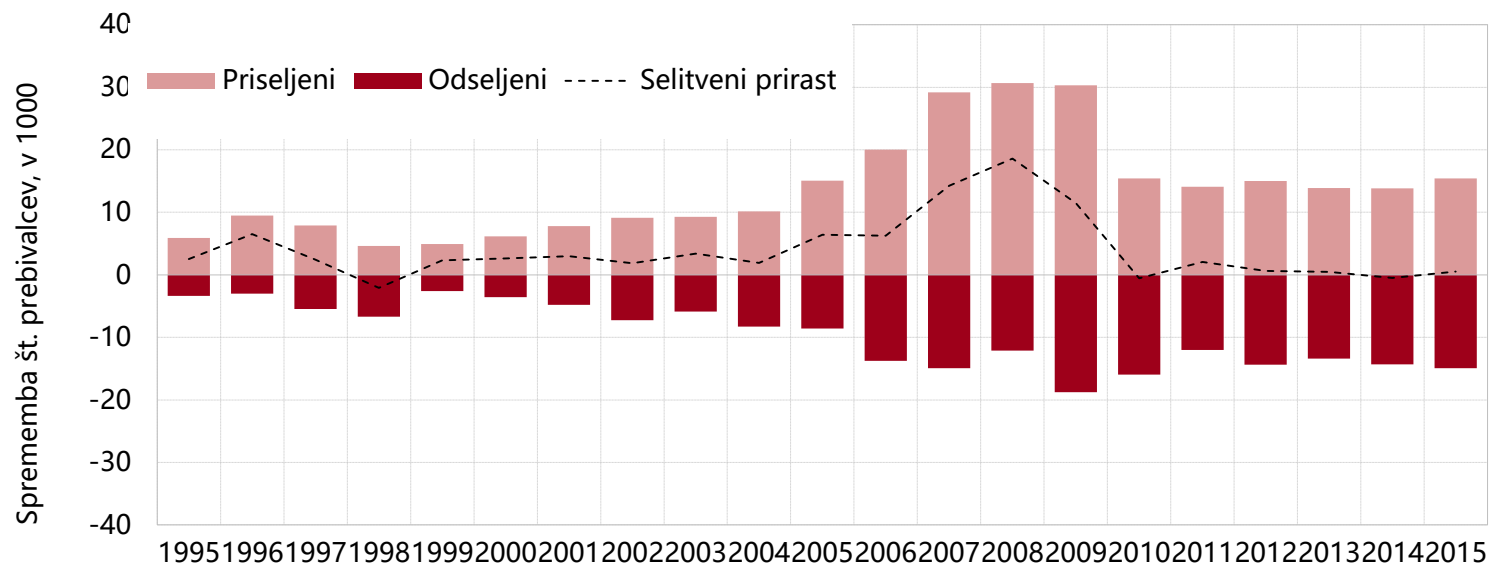
Vpliv demografskih sprememb na trg dela



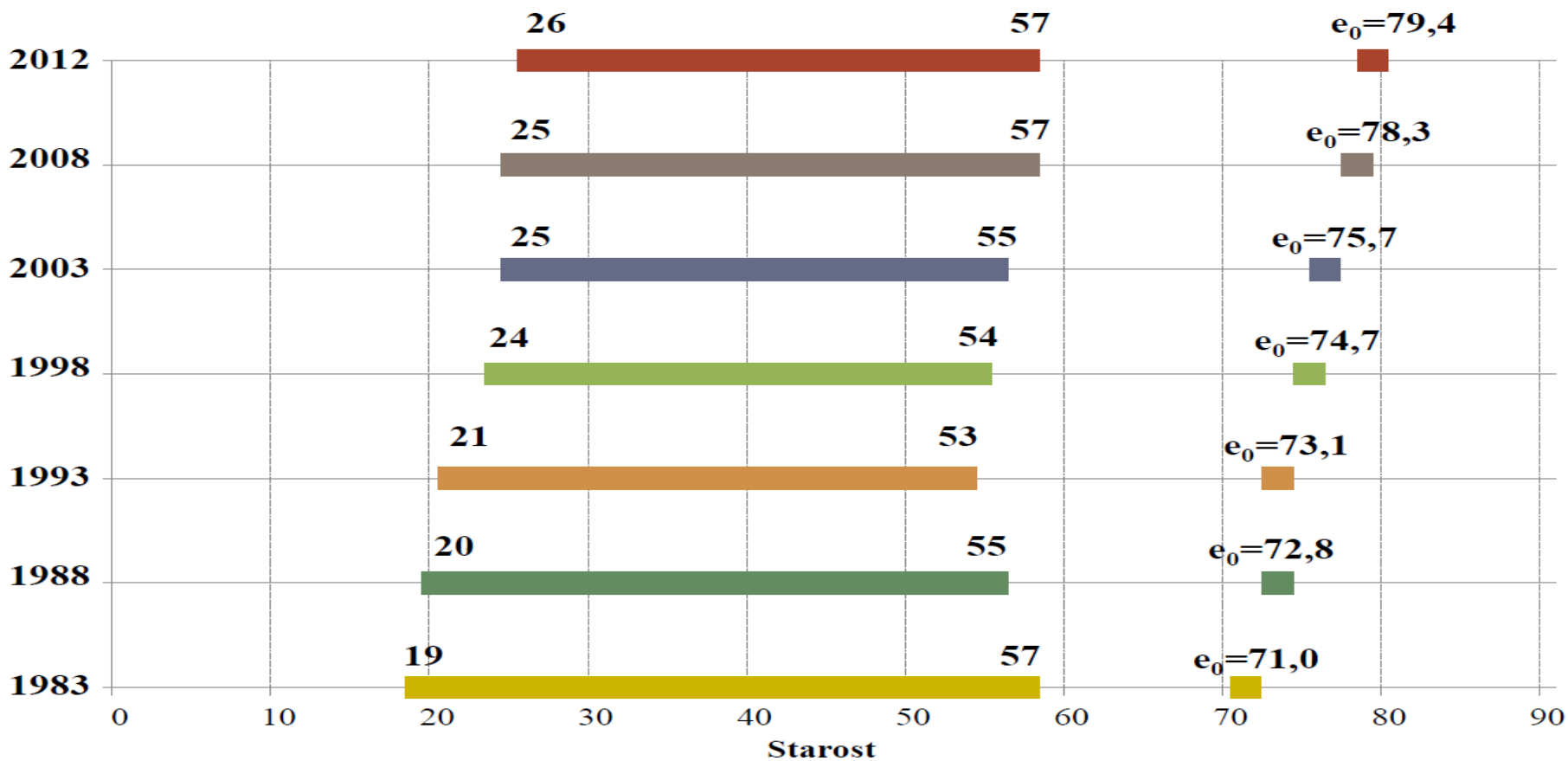
Zagotavljanje zadostnega obsega delovne sile



Zagotavljanje zadostnega obsega delovne sile



Osrednji izziv?



Vir: Istenič in Sambt, 2016 (<http://epc2016.princeton.edu/uploads/161179>);
AGENTA FP7 projekt (<http://www.agenta-project.eu/en/index.htm>); SURS itd.

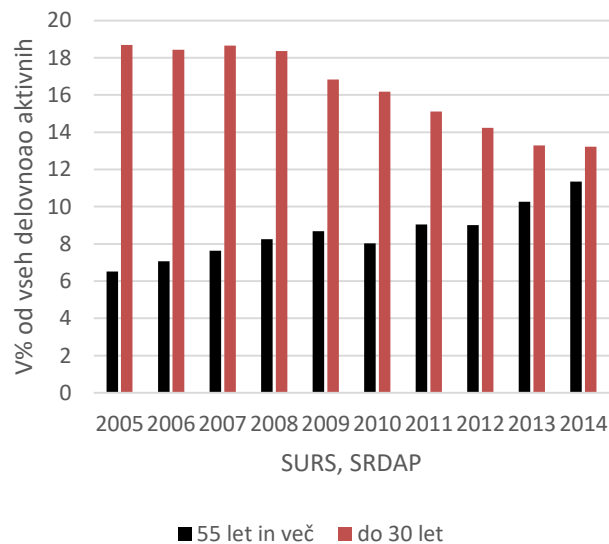
Trg dela in izobraževanje-SDD

- Zagotavljanje zadostne delovne sile
- Prilagoditev delovnih mest in delovnega časa
- Možnosti za razvoj novih delovnih mest
- Dostop do izobraževanja in usposabljanja
- Medgeneracijski prenos znanja in spodbujanje ustvarjalnosti

Prilagoditev delovnih mest in delovnega časa



Starostna struktura delovno aktivnih



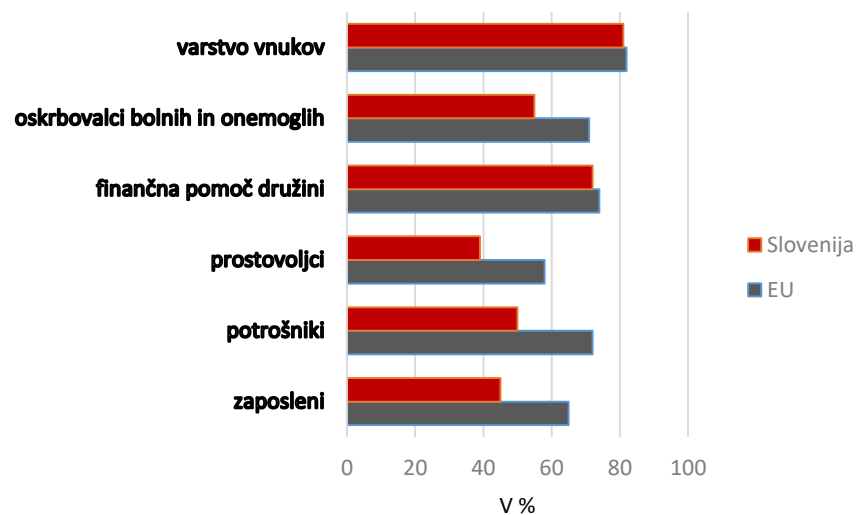
Medgeneracijski prenos znanja in prilagoditev delovnih mest

Medgeneracijski prenos znanja

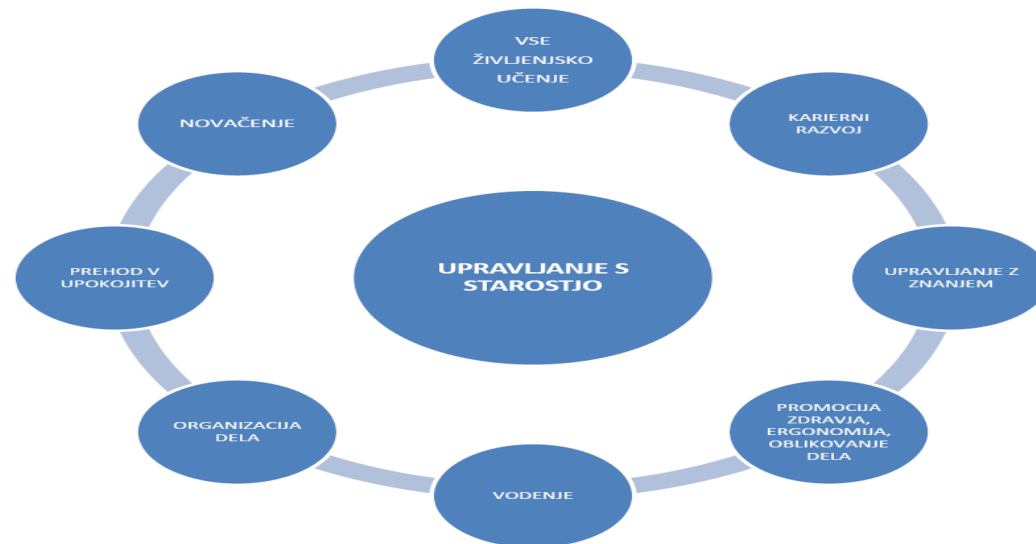
- promoviranje in podpiranje pozitivnega mnenja o staranju, starejših in njihovem prispevku k družbi tudi z delovno aktivnostjo;



PRISPEVEK STAREJŠIH OD 55 LET K DRUŽBI



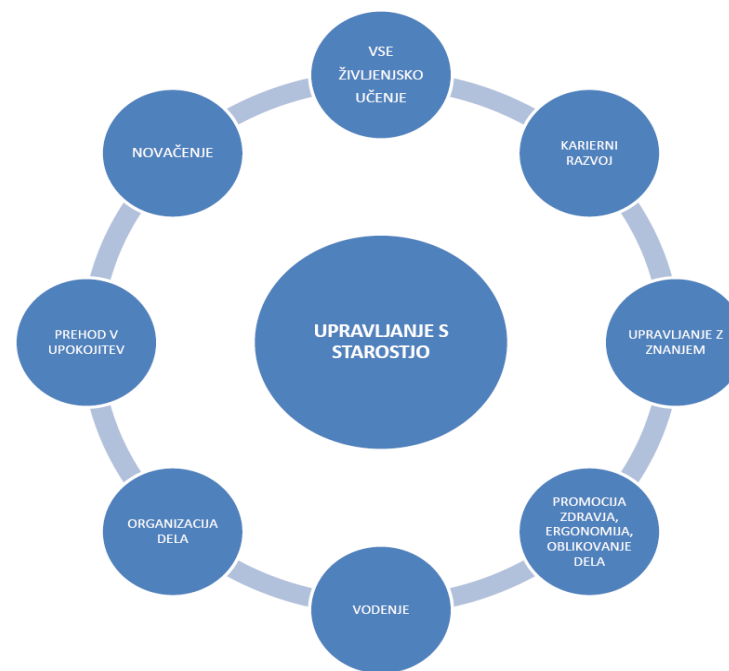
Upravljanje s starostjo (age management)



Medgeneracijski prenos znanja in prilagoditev delovnih mest

Upravljanje s starostjo (age management)

- spodbujanje prenosa znanja med generacijami (npr. mentorske sheme, ustvarjalni laboratoriji);
- spodbujanje ustvarjalnosti vseh generacij na delovnem mestu

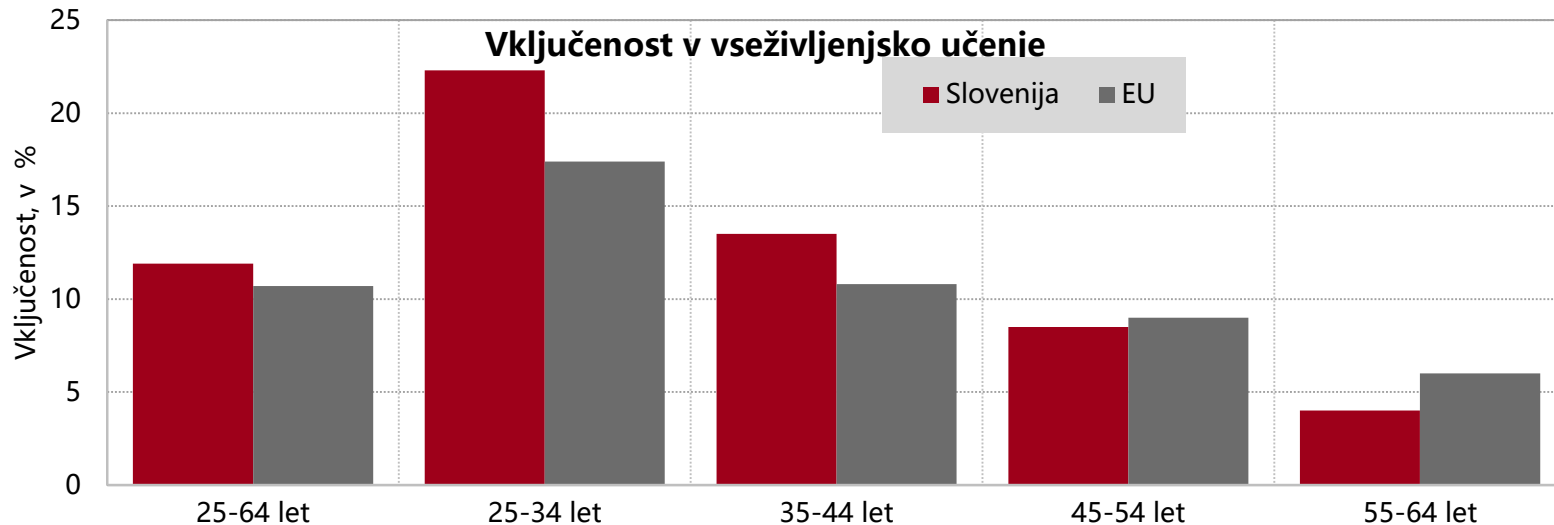


Elementi celovitega pristopa k daljši delovni aktivnosti (AHA.si)

Celovite strategije aktivnega staranja, ki želijo povečati delovno aktivnost starejših zajemajo:

- fokus na ustrezne delovne pogoje (zdravje, varnost pri delu),
- prilagodljivost podjetij in podpora podaljšanemu zaposlovanju,
- izboljšanje odzivnosti zavodov za zaposlovanje za potrebe starejših delavcev,
- izboljšanje zaposljivosti starejših z vseživljenjskim učenjem, karierno orientacijo in izboljšanjem mnenja javnosti o starejših.

Vseživljenjsko učenje in usposabljanje



- vzpostavitev sistemskih možnosti za kontinuirano izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu,
- prilagoditev izobraževalnega sistema potrebam po kontinuiranemu izobraževanju in usposabljanju
- Primer dobre prakse: AHMEA, Nizozemska(sektorski skladi za usposabljanje), Intercontinental hotel Atene