**Starneme – prečo by to malo zamestnávateľov zaujímať?**

Bratislava, 10. október 2017 **– Na Slovensku prevláda trend hľadať do firiem najmä mladých ľudí. Aj zamestnávanie starších má však svoje veľké výhody. Navyše,** [**podľa Európskej komisie**](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/ee3_en.htm) **sa hranica produktívneho veku neustále zvyšuje, Európania žijú dlhšie a majú oproti minulosti podstatne menej detí. Otázka zamestnávania starších ľudí je tak pre udržateľnosť ekonomiky nevyhnutná. Nadácia Pontis, pri príležitosti mesiaca úcty k starším, prináša odporúčania pre zodpovedných podnikateľov, ako starším zamestnancom vytvoriť pracovné vhodné podmienky.**

**Výhody starších zamestnancov**

Produktivita práce automaticky vyšším vekom neklesá. Výskumy ukazujú, že vekom sa zlepšujú

viaceré pre prácu dôležité faktory:

* skúsenosti,
* spokojnosť v práci,
* schopnosť riešiť konflikty,
* dobrá znalosť firmy,
* orientácia na partnera/ zákazníka,
* opatrnosť,
* strategické myslenie a jednanie.

[Prognózy ukazujú](http://www.infostat.sk/vdc/pdf/Populacny_vyvoj_SR_2014.pdf), že Slovensko bude mať so starnutím obyvateľstva jeden z najväčších problémov v únii. V dôsledku nízkej pôrodnosti dôjde k ďalšiemu nárastu podielu 50- až 64-ročných. Rastúci podiel seniorov bude predstavovať enormnú záťaž na sociálny, dôchodkový systém a na zdravotníctvo. Ubúdať bude aj množstvo pracovnej sily. Zamestnávatelia by teda už teraz mali myslieť na to, ako motivovať starších zamestnancov k čo najdlhšiemu zotrvaniu v pracovnom živote.

**Ako vytvoriť vhodné podmienky pre starších vo firme**

1. **Dbajte na zdravie na pracovisku aj mimo neho**

Zdravé prostredie je nevyhnutné pre všetkých, osobitný dôraz na ergonómiu prostredia treba klásť pri starších. Zamestnanci vo veku 40 až 55 rokov napríklad potrebujú o 50 % silnejšie svetlo. Vo výrobe sa osvedčili pracovné stoly, ktoré sú nastaviteľné podľa výšky. Choďte nad rámec BOZP a poskytnite im inštruktáž, aké cviky pomôžu unaveným očiam, uľavia chrbtici, či pomôžu im zvládať stres. Pomôcť môžu aj pravidelné zdravotné prehliadky u lekára, možnosť konzultácie s fyzioterapeutmi a benefity vo forme welness či športových poukazov.

**Negatívne stereotypy neplatia**

**Starší zamestnanci len čakajú, kým odídu do dôchodku**

Naopak, prieskumy ukazujú, že motivácia a zodpovedný prístup k práci sú najvyššie pri zamestnancoch okolo 50. roku života.

**Starší zamestnanci sú často chorí**

Opak je pravdou. Ľudia v zrelom veku sú zodpovednejší k svojmu zdraviu a dbajú na prevenciu.

**Starší zamestnanci nedokážu držať krok s novými technológiami**

Opäť zlý odhad. Starší ľudia sú poctivými a svedomitými žiakmi, pokiaľ sa s nimi na školení jedná s úctou a pochopením a v prostredí bez stresu.

Zdroj: [AARP (USA), 2007](https://assets.aarp.org/www.aarp.org_/cs/misc/leading_a_multigenerational_workforce.pdf)

1. **Rozprávajte sa o organizácii práce**

Pracovník, ktorému zamestnávateľ umožní zladiť prácu s rodinou či prispôsobiť ju zdravotnému stavu, má väčšiu motiváciu a podáva kvalitnejší výkon. Nebojte sa preto pri THP zamestnancoch vyskúšať kĺzavú pracovnú dobu či možnosť práce z domu. Veďte dialóg, pýtajte sa svojich starších zamestnancov, aké majú potreby a spoločne hľadajte riešenia.

1. **Nezanedbávajte vzdelávanie a kariérny rozvoj**

Pripravte pre starších pracovníkov individuálne rozvojové plány a možnosti kariérneho rastu, zamerané aj na oblasti mimo ich súčasnej pozície, s cieľom udržania ich zamestnateľnosti (tréning mentoringu a koučovania, ako efektívne odovzdať skúsenosti, IT školenia, jazykové kurzy a pod.). Umožnite im navrhnúť aktivity, ktoré sú im blízke. Začleníte ich tak do diania spoločnosti, umožníte sebarozvoj a posilníte ich motiváciu a chuť do práce.

1. **Využite skúsenosti starších pracovníkov**

Využite starších pracovníkov ako mentorov pre nováčikov vo firme. Vďaka svojim skúsenostiam budú pre nich predstavovať prirodzenú autoritu, svojou rozvážnosťou a precíznosťou vyvážia ich dynamiku. Zmiešaný tím tak bude pracovať efektívnejšie a dosahovať lepšie výsledky.

1. **Pripravte zamestnancov na dôchodok**

Umožnite odchádzajúcim zamestnancom prácu na čiastočný pracovný úväzok, dajte im možnosť vracať sa do firmy a poskytovať konzultácie či mentoring. Táto forma práce je v západnej Európe obľúbeným medzistupňom pred úplným odchodom zamestnanca do dôchodku.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

***O Nadácii Pontis***

*Nadácia Pontis je jednou z najväčších grantových nadácií na Slovensku. Podporujeme firemnú a individuálnu filantropiu, firemné dobrovoľníctvo a presadzujeme zodpovedné podnikanie. S firmami spolupracujeme pri tvorení a napĺňaní ich filantropických stratégií a spravujeme ich nadačné fondy. Firemné dobrovoľníctvo a pro bono rozvíjame aj vďaka najväčšiemu podujatiu firemného dobrovoľníctva v strednej Európe – Nášmu Mestu a Pro Bono Maratónu. Sme tiež administrátorom združenia zodpovedných firiem, Business Leaders Forum. Organizujeme ocenenie zodpovedného podnikania Via Bona Slovakia. Zameriavame sa aj na rozvíjanie darcovstva jednotlivcov cez DobraKrajina.sk a Srdce pre deti. Strategicky sa vo Fonde pre transparentné Slovensko venujeme aj odstraňovaniu korupcie. V oblasti vzdelávania sa zameriavania na rozširovanie inovatívnych prístupov. Presadzujeme tiež zahraničnú politiku Slovenska a Európskej únie, založenú na hodnotách demokracie, rešpektovaní ľudských práv a solidarite.*

**Kontakt a doplňujúce informácie:** Simona Fiabáne, PR manažérka, 0903 619 549, [simona.fiabane@nadaciapontis.sk](mailto:simona.fiabane@nadaciapontis.sk),