



Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

Mentor in znanje št. 1/2016

Spoštovane mentorice in mentorji,

nedavno so nas novinarji, kot že tolikokrat poprej, zaprosili za nekaj izjav. Ker je dobro, da svoje študente »okrepite« tudi tako, da jim poleg teme, ki je vaša študijska tema, posredujete vedenje o njih samih, vam danes pošiljam nekaj razmišljanj o vrednosti dela in delovanja starejših. Starejši se izobražujejo, ker želijo delovati na tak ali drugačen način.

Kdaj naj si starejši delavci nadenejo plašč in odidejo v pokoj in seveda zakaj?

Raziskave o produktivnosti starejših v industriji, trgovini, storitvah kažejo, da starejšim delavcem izkušnje lahko pomagajo, da se njihova produktivnost po 60-tem letu poveča. Pa vendar se njihova zaposljivost - kar pomeni usklajenost osebnih lastnosti s trgom dela - takrat navadno zmanjša zaradi zunanjih vzrokov kot so: diskriminacija ob zaposlovanju, višje plačilo, višji strošek odpuščanja navsezadnje.

Tisti, ki so v pokoju, se zdaj lahko kadarkoli reaktivirajo. Tako pravi slovenski zakon. In nekateri tudi se, še posebno v politiki, kadar posamezna stranka potrebuje njihovo strokovnost. Nekateri nadaljujejo z delom "po pogodbi", nekateri celo pridejo na univerzo za tretje življenjsko obdobje, da bi pridobili novo znanje in podprli svoje poklicno delo, ali da bi odkrili tim. *drugo kariero*, drugo, novo poklicno pot ali *prostočasno poklicno pot*, prostovoljstvo, ki ga obravnavajo kot kontinuirano delo.

Med mojimi študenti, denimo, je gospa, ki je vodila direktorat na ministrstvu, bila je odgovorna za mednarodne povezave, stalno je bila na poti med Ljubljano in Brusljem. Ko je odšla v pokoj, njenega znanja ni potreboval nihče več. Povabila sem jo k občasnemu sodelovanju v evropskih projektih, a zdelo se ji je, da ne zna dovolj. Pa ni bilo nič iz tega; težava izobražencev, ki se

upokojijo, je v tem, da se ne lotijo novih stvari, želijo delati tisto, kar zelo dobro znajo, bolje od drugih, saj imajo visoke kriterije, a to ne gre. Nazadnje so moji študentki našli delo v odvetniški pisarni. Odnášala je pošto na sodišče, vzpostavljala stike (zelo dobro), reševala probleme (uspešno). A delo je bilo zanimivo le nekaj mesecev, potem se tam ni naučila ničesar več in nazadnje je spoznala, da je vse skupaj zguba časa. Starejše moramo zaposliti tako, da do konca uporabijo svoje potenciale, saj z delom želijo potrditi svojo osebnost, celo bolj kot mladi!

Še zlasti v javnem sektorju smo z "gasilskimi ukrepi", tj. neselektivnim pošiljanjem ljudi v pokoj, izgubili najbolj produktivno znanje in si hkrati prislužili zelo nizek "indeks dejavnega staranja". Zdrsnili smo na 23. mesto med takrat 27-timi evropskimi državami. Skratka; zelo malo možnosti in podpore za dejavno staranje in tudi delo starejših je pri nas.

Poznam pa tudi druge primere ... Zgodaj upokojenega inštruktorja v zaporih, ki se je malo spoznal na fotografijo, pa je z nami razvil *drugo kariero*. Resda ne zasluži veliko, a delo fotografa in novinarja ga izpolnjuje. Specializiral se je za področje starejših in staranja. Srečujemo ga na vseh pomembnejših dogodkih. Širina in svoboda ga navdušujeta, njega, ki je bil vklenjen v številne prepovedi. Piše bloga itd. Njegovo življenje je močno prepleteno z življenjem drugih. To pomeni, da je ostal integriran v družbo, a na povsem novem področju.

Ali običajno ostanejo v svojem poklicu, ki so ga opravljali že prej ali se odločajo za čisto novo karierno pot?

Raziskav je zelo malo ali nič. Raziskovalcev in naročnikov ne zanimajo tisti nad 64 let. Ne zanimajo jih njihove mnenje, znanje, njihove vrednote. Še kot tržna niša niso dovolj zanimivi. Vendar v teoriji in v praksi velja, da si mora starejši človek po upokojitvi ustvariti novo okolje, novo delo, pridobiti novo znanje, najti nove ljudi, če hoče biti uspešen in zadovoljen.

So pri delodajalcih zaželeni? Kaj predstavlja največje ovire pri zaposlovanju starejših?

Na nekem seminarju sem spraševala delodajalce, če bi zaposlili starejšega delavca. Dejali so, da bi, a ne starejšega od sebe in delo ne bi smelo zahtevati fizične moči. Največje ovire so stereotipi o starejših, višje plačilo, ki pripada starejšim in pomanjkljivo znanje o upravljanju s starostjo v podjetju. Zaposliti ali odpustiti starejšega delavca je dražje kot če gre za mladega.

Kje vidite največje prednosti?

V sinergiji z mladimi. Učenje o značilnostih generacij je tu pomembno. V zmožnosti predvidevanja. Pravijo, da ko zadnji starejši delavec zapusti podjetje, z njim odide kultura podjetja (strateška prednost na trgu) in vedenju o tem, kako iz krize ...

Če ima znanje več komponent: akademsko znanje, znanje o tem, kako se nekaj naredi in znanje o odnosih, potem vsekakor imajo tisti z izkušnjami veliko prednost. Starejši bi bili dobri mentorji, ker vedo, kaj je smiselno, kaj je pomembno in kaj ni ... Ko si mlad, tega nimaš.

Prednosti pa so zelo odvisne od področja dela. Kjerkoli je pomembno socialno učenje (zanj potrebujemo čas, dolga leta), so starejši potrebni, kjerkoli je poudarek na komunikaciji, ki se je učimo vse življenje, kjerkoli so stranke starejše (trgovina ne more imeti le mladih prodajalcev, če so stranke vseh starosti!), tedaj so starejši pomembni. Toda vse, kar sem dejala, je lahko čisti stereotip. Nimajo vsi starejši teh zmožnosti. Pa tudi mladi so lahko nadarjeni v te smeri in

uspešni. Pa tudi starejši so lahko dosti boljši ali dosti slabši v rabi novih tehnologij. Hočem reči, da starost ni toliko pomembna kot je pomembno, kdo je človek, ki dela.

Koliko slovenskih upokojenk in upokojencev dela? Ali obstajajo kakšni statistični podatki o tem ?

Ne, žal raziskav ni. Država, občine, drugi naročnike vanje ne vlagajo denarja.

Zakaj se odločajo za delo po upokojitvi?

Zato ker želijo nadaljevati z načinom življenja brez velikih prelomnic. Zato, ker imajo nizko pokojnino (le v redkih primerih!), ker želijo biti koristni, kar je legitimna želja vseh nas v 21. stoletju ... Še v 18. stoletju je bilo delati sramotno! Mislim pa, da premagovanje dolgočasje nikoli ni motiv za delo ali izobraževanje. Delamo nekaj, ker moramo delati in predvsem, ker si dela želimo. Z izobraževanjem je podobno.

Pa tudi starejši bi ostali na delovnem mestu, če bi jih kdo za to zaprosil, če bi bilo njihovo delo cenjeno.

Pa lep pozdrav,
Dušana Findeisen

dusana.findeisen@guest.arnes.si