

Nikoli prestari za učenje

Izzivi pri izobraževanju starejših in
spodbujanje medgeneracijskega sožitja

Priročnik za udeleženske/ce usposabljanja

Pripravila delovna skupina:

Natalija Žunko, *eim, Center razvoja človeških virov*

Dušanka Lužar Šajt, *eim, Center razvoja človeških virov*

Mateja Karničnik, *eim, Center razvoja človeških virov*

Julija Marošek, *Nov'na razvoj d. o. o.*

Urška Breznik, *MISC Infopeka*

Vsebina

Uvodna beseda	5
1. Ugotavljanje položaja starejših v sodobni družbi	7
1.1 Razsežnosti in vplivi staranja prebivalstva na družbo	7
1.2 Opredelitev pomena aktivnega staranja in medgeneracijskega sodelovanja v luči fleksibilnega odzivanja na družbene potrebe	11
1.3 Ugotavljanje potreb, motivov in vrednot starejših	14
2. Ohranjanje (delovne) aktivnosti starejših	17
2.1 Položaj starejših na trgu dela	17
2.2 Prednosti in ovire za zaposlovanje starejših	19
2.3 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših	21
3. Uveljavljanje vseživljenjskega učenja in spodbujanje socialne vključenosti starejših	24
3.1 Dejavniki udeležbe starejših v izobraževanju/učenju	24
3.2 Posebnosti, potrebe in zmožnosti starejših pri izobraževanju/učenju	27
3.3 Učinki učenja na življenje starejših in družbo	30
3.4 Pomen socialnih mrež ter načini širjenja in utrjevanja socialnih mrež	32
3.5 Priložnosti za vključevanje starejših v družbo (soustvarjanje družbe, aktivnosti civilne družbe, prostovoljstvo)	35
4. Zmanjševanje medgeneracijskega razkoraka	37
4.1 Značilnosti posameznih generacij in njihovi učni stili	37
4.2 Načini motiviranja posameznih generacij	40
4.3 Priporočila za boljše medgeneracijsko učenje/sodelovanje s predstavitevjo primerov dobrih praks	43
Literatura in viri	46
Uporabljene kratice	47



Uvodna beseda

*Vsak človek je zase svet, čuden, svetel in lep
kot zvezda na nebu ...
Vsak tiho zori, počasi in z leti, a kamor že greš,
vse poti je treba na novo začeti.*
Tone Pavček

Drage bralke in bralci,

Evropa in z njo Slovenija se danes sooča z demografskimi spremembami, ki so po svojem obsegu in teži brez primere. Spodbujanje večje in daljše participacije starejših v družbi postaja neizogibno, staranje prebivalstva pa odgovornost in izziv za ustvarjanje novih oblik sodelovanja med generacijami.

Ko govorimo o možnostih starejših za izobraževanje in učenje, je treba poudariti, da ne gre samo za izobraževanje starejših ljudi, ampak tudi tistih, ki jih obdajajo. To so delodajalci, strokovnjaki, sorodniki, mlajši in navsezadnje mediji, ki lahko te možnosti učenja pospešijo.

Strokovni delavci, ki izobražujejo in usposablajo starejše, imajo odgovorno nalogo. Njihovo delo postaja vse bolj kompleksno, nepredvidljivo in zahtevno, zato morajo svoje kompetence nenehno izpopolnjevati. Biti morajo usposobljeni za kakovostno odzivanje na potrebe in izzive starejših na delovnem mestu, v družbi, med generacijami.

V širši družbi moramo odpraviti strah pred staranjem ter spremeniti poglede in predsodke, ki enačijo starost z družbenim bremenom in šibkostjo. Uveljavljati moramo kulturo, ki bo temeljila na ustvarjalnosti, vključenosti in radoživosti tudi še po 60. letu. Na tem morajo temeljiti nove možnosti izobraževanja in usposabljanja starejših.

Ni naključje, da smo priložnik oblikovali v času Evropskega leta aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti. Pripravljen je kot pripomoček pri izvedbi usposabljanj "Nikoli prestari za učenje", namenjenih strokovnim delavcem, ki delajo s starejšimi. V njem smo nanizali ključne izzive in nakazali poti in dobre prakse ustvarjanja prijaznejšega okolja za kakovostno staranje in sožitje vseh generacij s poudarkom na učenju starejših. Naj bo v pomoč tudi vam.

Natalija Žunko,
vodja projekta

1. modul:

Ugotavljanje položaja starejših v sodobni družbi

Spoznali boste:

- razsežnosti in vplive staranja prebivalstva na družbo
- pomen pojmov: aktivno staranje, medgeneracijsko učenje in sodelovanje, starostna diskriminacija
- ključne strateške dokumente in ukrepe za spodbujanje socialne vključenosti starejših
- potrebe, motive in vrednote starejših v sodobni družbi



1.1 Razsežnosti in vplivi staranja prebivalstva na družbo

O **staranju prebivalstva** govorimo, kadar v družbi narašča število starejših ljudi. Gre za enega najpomembnejših družbenih pojavov konca prejšnjega stoletja, ki se nadaljuje tudi danes.

Staranje prebivalstva posebej razvitim državam povzroča nemalo skrbi. Deloma je posledica upadanja rodnosti, predvsem pa zelo opaznega podaljševanja pričakovane življenjske dobe. Zato je skrb – zlasti v evropskih državah – osredotočena manj na to, kakšna bo v prihodnje številčna rast prebivalstva, ampak bolj na to, kako se bodo spreminjala "razmerja" med posameznimi, predvsem "velikimi" starostnimi skupinami: kakšni bodo relativni deleži tistih, ki so vključeni v delo in prispevajo k prihodu države z davki, in tistih, ki so odvisni od sredstev za porabo (to so poleg otrok in mladih tudi starejši).

Staranje prebivalstva v Evropski uniji je posledica **demografskih trendov**, ki vplivajo drug na drugega, čeprav se njihov obseg in ritem med državami lahko zelo razlikujejo:

- nizko povprečno število otrok na žensko (splošna stopnja rodnosti);

- zmanjšanje rodnosti v zadnjih desetletjih, ki je sledilo povojnemu obdobju "baby-boom" generacije;
- bistveno daljša pričakovana življenjska doba ob rojstvu (od leta 1960 za več kot 8 let) in zmanjšanje umrljivosti ter sprejem velikega števila priseljencev iz tretjih držav. (*SURS, Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010*).

Na **prenizko rodnost** vplivajo številni dejavniki, ki pa se od države do države po svetu razlikujejo. Ti dejavniki so: nadzorovanje rodnosti in načrtovanje družine, dostopnost kontracepcijskih metod in splava, višja starost ženske ob rojstvu prvega otroka, spremembe vrednot, gospodarska kriza, trajanje šolanja, stanovanjska problematika, brezposelnost mladih oz. nestabilna delovna mesta, nezadostna prilagoditev trga dela in programov varstva otrok, pomanjkanje spodbud s strani države (družinski dodatki, starševski dopust ...) itd.

Med dejavnike doseganja **daljše življenjske dobe** uvrščamo: višjo kakovost bivanja, razvoj v medicini in farmaciji, dostopnost zdravstvenih storitev in zdravstvenega zavarovanja, višji higijenski standardi, itd.

Te pojave spremlja tudi **višanje koeficienta starostne odvisnosti**. Ta kazalnik kaže število starostno odvisnih prebivalcev na 100 delovno sposobnih prebivalcev, ključen je za izražanje demografskega "pritiska" v prihodnosti na ekonomsko dogajanje v družbi. Kot starostno odvisni prebivalci so opredeljeni otroci - stari pod 15 let in stari prebivalci - stari 65+ (*SURS, Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje, 2008: 35*).

Do leta 2008 so bile v EU-27 štiri delovno sposobne osebe na eno osebo starejšo od 65 let, v letu 2050 bosta samo še dve.

Svet

Staranje prebivalstva se pojavlja v vseh regijah po svetu, razen v Afriki in na Bližnjem vzhodu, kjer je prebivalstvo trenutno veliko mlajše (s povprečno starostjo 20 let ali manj) v primerjavi z Evropo (povprečna starost 35 let ali več, v Sloveniji je 41,6 let). Tudi na Kitajskem je rast števila prebivalstva hitra, po letu 2025 pa bo upadla. Tudi v Afriki in na Bližnjem vzhodu bo prišlo do staranja prebivalstva, vendar kasneje kot pri nas (*Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", 2005: 4*). Novonastala demografska slika sveta bi lahko zmanjšala vpliv Evrope v svetu, saj se bo odstotek evropskega prebivalstva na svetu med letoma 2000 in 2030 zmanjšal z 12 % na 6 % (*Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", 2005: 13*).

Evropa

Leta 2003 je bil letni naravni prirastek v Evropi le 0,04 %; v večini novih držav članic pa je prebivalstvo celo upadlo. V številnih državah je priseljevanje postalo nujno za zagotavljanje rasti prebivalstva. Stopnja rodnosti je v Evropi nižja od meje, ki je potrebna za obnovo prebivalstva (približno 2,1 otroka na žensko). V številnih državah članicah je stopnja rodnosti padla celo pod 1,5 otroka na žensko (*Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", 2005: 2*).

Najvišjo stopnjo celotne rodnosti sta imeli leta 2006 med državami članicami EU-27 Francija in Irska, najnižjo pa Slovaška, Poljska, Slovenija, Litva in Romunija (*Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009: 18*).

Mediana starosti prebivalstva držav članic EU-27 se bo od leta 2008 do leta 2060 po napovedih dvignila s 40,4 leta na 47,9 leta. Delež oseb v starosti 65 let in več med skupnim prebivalstvom naj bi se tako povečal s 17,1 % na 30,0 %; to pomeni, da naj bi se število toliko starih prebivalcev od leta 2008 do leta 2060 predvidoma povečalo s 84,6 milijona na 151,5 milijona. Podobno naj bi se število ljudi, starih 80 let ali več, v obdobju od 2008 do 2060 po napovedih skoraj potrojilo: z 21,8 milijona naj bi naraslo na 61,4 milijona (*SURS, Svetovni dan prebivalstva 2010*).

Evropska unija bo med letoma 2005 in 2030 izgubila 20,8 milijonov posameznikov iz skupine t.i. aktivnega prebivalstva. Staranje prebivalstva bi lahko znižalo potencialno letno rast BDP v Evropi iz 2,25 % leta 2005 na 1,25 % leta 2040. Stopnja celotne demografske odvisnosti se bo dvignila z 49 % leta 2005 na 66 % leta 2030. Treba bo ne samo doseči, temveč tudi preseči cilj Lizbonske strategije – 70 % stopnjo zaposlenosti – da bi nadomestili pričakovani upad delovno sposobnega prebivalstva (*Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", 2005: 2-3*).

Slovenija

Slovenija sodi med države z najnižjimi stopnjami rodnosti v Evropi. Po intenzivnem upadanju rodnosti od začetka 80. let se je v 90. letih prejšnjega stoletja soočila z izredno nizko rodnostjo. Pred 30 leti se je v Sloveniji rodilo nekaj manj kot 30.000 otrok letno, na začetku 21. stoletja pa se je to število skoraj prepolovilo. Najnižje število živorojenih je bilo zabeleženo leta 2003, ko se je v Sloveniji rodilo le 17.321 živorojenih otrok, stopnja celotne rodnosti pa je bila 1,20 (t.i. "demografsko dno") (*Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009: 18-19*).

Za Slovenijo je značilno tudi upadanje umrljivosti in podaljševanje pričakovanega trajanja življenja ob rojstvu. Deček, rojen v letih 2006–2007, lahko pričakuje, da bo dočakal 75 let, deklica, rojena v prav tem obdobju, pa 82,3 leta, to je pri dečkih za 8,9 leta več, pri deklicah pa kar za 10,3 leta več kot v začetku 60. let (*Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009: 22*).

V Sloveniji naj bi se delež ljudi v starosti 80+ med skupnim prebivalstvom povečal s 3,5 % na 14,1 % oziroma z 71.200

na 249.500 prebivalcev. V Sloveniji so bile leta 2008 še 4,3 osebe, stare 15–64 let, na osebo v starosti 65+, leta 2060 pa bo le še 1,6 osebe v starosti 15–64 let na osebo v starosti 65+ (*Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009: 30–31*).

Izzivi staranja prebivalstva

Prebivalstvena struktura Evropske unije se spreminja in postaja vse starejša. Tako številčno kot v relativnem smislu bodo starejši prebivalci postajali vse bolj pomembna skupina. Demografske spremembe bodo velik izziv za družine in posameznike, npr. postalo bo normalno, da bo imela oseba ob upokojitvi še živega enega ali oba starša. Staranje prebivalstva bo imelo znaten vpliv na **javne politike in proračun**. Spremembe demografske slike EU bodo vplivale na trg dela in trg dobrin, družine in posameznike.

Nekateri izzivi:

- pritisk na javne proračune in davčne sisteme;
- obremenitev pokojninskih in socialnovarstvenih sistemov;
- prilagajanje gospodarstva in posameznih delovnih mest starajočemu se delovno aktivnemu prebivalstvu;
- možni tržni primanjkljaji zaradi krčenja števila delovno aktivnega prebivalstva;
- verjetna potreba po povečanem številu usposobljenih zdravstvenih delavcev;
- večje povpraševanje po zdravstvenih storitvah in dolgoročni (institucionalizirani) oskrbi;
- potencialni konflikt med generacijami glede porazdelitve virov.

(*Active ageing and solidarity between generations, 2012: 15*).

Demografske spremembe se bodo po letu 2010 še okrepile: vedno manj bo mladih in odraslih in vedno več "starajočih se delavcev", upokojencev in ostarelih. Naše družbe bodo morale najti nove načine za izkoriščanje potenciala rasti, ki ga predstavljajo mlade generacije in starejši državljani. Za obvladovanje teh sprememb bo potreben prispevek vseh udeležencev: razviti se morajo nove oblike solidarnosti med generacijami z medsebojno podporo in prenosom znanja ter izkušenj (*Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", 2005: 6*).



Vprašanja za razmislek:

Kje v vašem lokalnem okolju lahko že opazite spremembe, ki so posledica staranja prebivalstva?

Kateri so možni poklici prihodnosti zaradi starajočega se prebivalstva?

Starejši – koliko so pravzaprav stari?

Meja med srednjimi leti in obdobjem starosti ne more biti natančno opredeljena, saj v vseh družbah nima enakega pomena. Ljudi lahko začnemo obravnavati (opredeljevati) kot "starejše" ("stare") oz. jih uvrščati med take, ko se v njihovi dejavnosti zgodijo nekatere spremembe ali ko se spremeni njihova družbena vloga (ko na primer postanejo stari starši ali ko se upokojijo), lahko pa potem, ko izpolnijo določeno število let oz. ko prestopijo določeno starostno mejo.

O tem, kdo so starejši oz. stari, kdaj posamezno osebo opredelimo kot starejšo oz. staro, ni popolnega soglasja (niti v posamezni državi, kaj šele v Evropi oz. v svetu) in se zato za različne potrebe uporabljajo različne starostne meje. Vedno bolj se pri opredeljevanju ljudi po starosti uveljavlja delitev, po kateri se starost začne z upokojitvijo. V Sloveniji običajno uporabimo za razvrščanje prebivalstva v velike starostne skupine naslednjo delitev: osebe, stare 0–14 let: "mladi"; osebe, stare 15–64 let: "delovno sposobni"; osebe, stare 65 let in več: "stari". Včasih se uporablja tudi nekoliko drugačna delitev: 0–19 let: "mladi"; 20–59 let: "odrasli"; 60 let in več: "starejši odrasli".

Večina strokovnjakov, ki se ukvarjajo s staranjem, se strinja, da je staranje skupna posledica različnih vplivov na organizem v njegovem življenju (ti vključujejo dejavnike okolja, dednosti, kulture, prehrane, telesne aktivnosti itd.). Pri človeku je staranje proces bioloških, psiholoških in socialnih sprememb posameznika in vpliva tudi na posameznikovo osebnost in na njegov položaj v družbi (*SURS, Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010: 9*).

V raziskavi Active Ageing Report (*Eurbarometer, 2012*) so anketirance vprašali, pri kateri starosti neko osebo začnejo dojemati kot "staro". Povprečna vrednost na ravni EU-27 je 63,9 let (pri čemer je med EU-15 znašala 64,5 let, med novimi članicami pa 61,4 let). V Sloveniji je povprečna vrednost znašala 66,4 let, najnižja je bila izračunana za Slovaško (57,7 let), najvišja pa je bila na Nizozemskem (70,4 let). 41,8 let pa je starost, pri kateri so vprašani menili, da neka oseba preneha biti "mlada" (povprečje EU-27). V Sloveniji je povprečje znašalo 46,6 let, najvišja starost je bila izračunana na Cipru (50,8 let), najnižja pa na Malti (36,7 let).

V svetu ni enotne definicije o koledarski starosti človeka, pri kateri postane star. Staranje je proces bioloških, psiholoških in socialnih sprememb.



Vprašanja za razmislek:

V mislih si priključite podobo starejše ženske oz. moškega, pomislite na podrobnosti in jo opišite. Koliko je stara, kako zglada, kaj počne, s kom se družijo, ipd.?

Kako si predstavljate vašo starost?

Katere izraze pogosto uporabljamo za starejše ljudi? Razmislite o njihovi primernosti.

1.2 Opredelitev pomena aktivnega staranja in medgeneracijskega sodelovanja v luči fleksibilnega odzivanja na družbene potrebe

Aktivno staranje je izraz, s katerim želimo poudariti, da starost še daleč ni le odvisno, nedejavno (pasivno) obdobje življenja, saj naj bi po upokojitvi ljudje zaživel v novih oblikah dejavnosti, koristnih za družbo. Tako lahko aktivno staranje vse bolj razumemo kot neprekinjeno udejstvovanje na ekonomskem, socialnem, kulturnem in civilnem področju, in sicer kot nadgradnjo (izkušnje) že doseženega, in ne le kot podaljšane fizične aktivnosti ostarelih oziroma podaljševanje zaposlenosti (*SURS, Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010: 9*).

Evropsko leto **aktivnega staranja** in **solidarnosti med generacijami 2012**



Poudarki Evropskega leta aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012:

- da smo tudi na starost zdravi in družbeno dejavni;
- da nam je delo v zadoščanje, da smo v vsakdanjem življenju samostojni in se udejstvujemo kot državljani;
- tudi na starost še vedno prispevamo svoj delež družbi in živimo kakovostno življenje;
- kar najbolj moramo izkoristiti potencial, ki ga imamo v poznejših letih;
- ZAPOŠLOVANJE: starejši delavci morajo dobiti več možnosti pri zaposlovanju;
- DRUŽBENO UDEJSTVOVANJE: dati priznanje starejšim in njihovem prispevku družbi ter jim omogočiti boljše pogoje;
- SAMOSTOJNO ŽIVLJENJE: opolnomočenje starejših, da kar najdlje sami urejajo svoje življenje.

(europa.eu, [spletna stran Evropskega leta aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012, 2012](http://spletna.stran.evropskega leta aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012, 2012)). →



Vprašanja za razmislek:

Ali ste v letu 2012 opazili kakšno zanimivo aktivnost na področju aktivnega staranja oz. ste bili njen aktivni udeleženeec?

Kje vidite priložnosti za vključevanje starejših v družbo? Kaj bi bilo potrebno narediti?

Medgeneracijsko sožitje je sožitje med mlado, srednjo in tretjo generacijo ali rodov. Mladi rod so ljudje od začetka življenja do samostojnosti (zaposlitev, prvi otrok), upokojitev pa je povprečna zgornja meja srednje generacije, ki nato preide v tretjo. Kakovost staranja in starosti je zelo odvisna od kakovosti sožitja med generacijami (*Institut Antona Trstenjaka, spletna stran, 2012*).

Pojem **medgeneracijsko učenje** pogosto povezujemo z družinskim medgeneracijskim učenjem, ki je v družinah stoletja predstavljalo priložnost za prenos znanja, veščin, kompetenc, norm in vrednot med generacijami. Medgeneracijsko učenje povezuje starejše in mlajše in krepi njihove socialne mreže. V sodobnih, bolj kompleksnih družbah, se

medgeneracijsko učenje ne odvija samo znotraj družin, ampak pogosto tudi v širšem socialnem okolju. Iz generacij v generacijo se prenašajo posebne značilnosti, izkušnje in pričakovanja. Za delodajalce je pri tem pomembno, da prepoznajo generacijske razlike, jih poskušajo razumeti in spoštovati, saj si želijo, da zaposleni različnih generacij dobro delujejo znotraj timov podjetja.

Medgeneracijsko učenje zagotavlja prenos in izmenjavo znanja in izkušenj na področju dela ter vzajemno pomoč med generacijami. Prenos znanja in izkušenj med generacijami mladim omogoča lažji vstop na trg dela, starejše pa spodbuja h kasnejšemu izstopu iz trga dela (*Slovenija, Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji, 2012*).



Vprašanja za razmislek:

Kako poteka medgeneracijsko učenje v vaši družini, organizaciji, kjer ste zaposleni, ali skupnosti? Navedite nekaj primerov.

Na izbranem primeru ugotovite, ali gre za uporabo dobrih praks, ki bi jih lahko razširili in kako?

Starostna segregacija in starostna diskriminacija

Družbene razmere, ki izhajajo iz trenutne spremenjene starostne strukture prebivalstva, načenjajo nekatera družbena ravnovesja. Ravno starejši so ena izmed najbolj ranljivih kategorij, saj so izpostavljeni nekaterim specifičnim tveganjem, kot so poslabšanje finančnega položaja, krčenje socialnih omrežij, zmanjšanje avtonomije in kakovosti življenja (*Kump Sonja in Jelenc Krašovec Sabina (2010): Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših. Ljubljana: Pedagoški inštitut: Znanstvena založba Filozofske fakultete*).

Starost je velikokrat povezana z izgubo različnih dobrin, ugleda in moči. Zaradi številnih predsodkov in stereotipov, ki obstajajo v družbi o starih ljudeh, so podvrženi osamljenosti in ker je velikokrat omejena tudi njihova mobilnost (zaradi bolezni, oslabelosti, finančne stiske ali preprosto strahu pred zunanjim svetom), starostniki hitro postanejo izolirani od preostale družbe. Kadar imajo ljudje **slabši družbeni položaj zaradi svoje starosti**, govorimo o **starostni diskriminaciji**. Razčlenjenost življenjskega cikla, ki vodi



do **institucionalne, prostorske in kulturne separacije ljudi**, ki so v **različnih fazah življenja**, pa povzročata **starostno segregacijo** (*Hagestad in Uhlenberg, 2005 v Mastnak, 2004:11*). Raziskovalci ugotavljajo, da so današnje generacije segregirane in izolirane v prostorskem, emocionalnem ter kulturnem smislu (*Böstrom v Kump, 2008: 65*).

K starosti lahko pristopamo v okviru različnih teorij, npr. teorije vlog (stari ljudje se obnašajo, kot se od njih v določeni družbi pričakuje), funkcionalistične teorije (kako se starostniki prilagodijo v obstoječi družbeni red), kritične teorije (staranje je družbeni konstrukt) ali teorije življenjskega kroga (pomembne so prelomnice v življenju človeka, njegova biografija in soustvarjanje življenjskega poteka).

Še nedavno je bil čas med upokojitvijo in smrtjo razmeroma kratek in zato smo ga spregledali. Pogosto je veljalo, da je življenje po upokojitvi pač predsmrtno obdobje, ne pa obdobje življenja. Družba se ni ukvarjala s tem, kako so pri starejših zadovoljene njihove temeljne psiho-socialne potrebe po varnosti, socialni pripadnosti, po čustvih in vrednotah, potreba po odkrivanju in spoznavanju novega, potreba po lepem in po samopotrjevanju osebnosti (*Findeisen, 2005*). To je pripeljalo do tega, da doživljamo starost kot nekaj slabega, nekaj, česar se bojimo, starostnike pa kot družbeno breme.

V raziskavi Eurobarometer z naslovom "Medgeneracijska solidarnost" je 23 % vprašanih prebivalcev Slovenije menilo, da so starostniki breme za družbo (*SURS, Drugi evropski dan solidarnosti in sodelovanja med generacijami, 2010*).

Tudi trenuten medijski diskurz, ki poudarja predvsem rušenje socialnih in pokojninskih sistemov ter poglobljanje brezposelnosti, ustvarja vtis, da so starostniki nečesa "krivi". Hitro se lahko zgodi, da postanejo grešni kozli.



Vprašanja za razmislek:

Prebrskajte po medijih, ki jih spremljate, v kolikšni meri se podjetja osredotočajo na starejše ljudi?

Predstavite primere ponudbe izdelkov ali storitev prilagojenih starejšim potrošnikom? Ali kje zaznavate diskriminacijo?

Udeleženci pilotnega usposabljanja o starostni diskriminaciji:

- diskvalifikacija na podlagi koledarske starosti
- miti in predsodki o starih ljudeh
- dojemanje starih ljudi kot breme
- posploševanje značilnosti starih ljudi na podlagi njihove starosti (ageizem - starizem)
- primeri starostne diskriminacije: težja pridobitev kredita pri banki, omejitve zavarovanja, plačljivost določenih zdravstvenih storitev (mamografija po 70. letu), arhitekturne ovire, prekratki intervali za prehod cestišča pri zeleni luči na semaforju.

Paradoks tretjega življenjskega obdobja

je nasprotje med osebnim osvobajanjem zunanjih socialnih pritiskov, ki so jih ljudje prej čutili, in dejstvom, da se socialne, ekonomske, kulturne, izobraževalne in druge možnosti za upokojitvijo naglo zmanjšujejo (*Krajnc, 1999: 6*).

To pomeni, **da imajo starejši več osebne svobode, možnosti za uresničevanje ciljev pa manj**. Nastali paradoks je možno in potrebno odpraviti z različnimi ukrepi na družbeni ravni (odpravljanje stereotipov o starosti in staranju – že v družini, vrtcu, šoli, spodbujanje izobraževanja v 3. življenjskem obdobju, razvoj socialnih mrež in programov medgeneracijskega učenja itd.) in individualni ravni (priprava posameznika na starost in upokojitev, pospeševanje nadaljnega osebnega razvoja starostnika). Kvaliteta življenja vseh generacij je odvisna tudi od tega, koliko so zadovoljene njihove psiho-socialne potrebe. Ni dovolj, da imajo starejši v poznejših letih zgolj svobodo. Morajo imeti tudi družbene možnosti za socialne stike, za ustvarjanje, delo, druženje, pripadanje, dajanje, prejemanje (*Findeisen, 2005*).

1.3 Ugotavljanje potreb, motivov in vrednot starejših

Potrebe starejših

Demografske spremembe prinašajo številne izzive za starejše prebivalstvo in družbo kot celoto, soočamo se z rastočimi in nekaterimi povsem novimi potrebami (*Povzeto po: How to promote active ageing in Europe, EU support to local and regional actors, Age Platform Europe, 2011*).

Trg dela

Dvig stopnje zaposlenosti starejših na trgu dela in podaljševanje delovne aktivnosti narekuje aktiviranje potenciala starejših. Delodajalci in starejši zaposleni so pred različnimi izzivi:

- izboljšanje delovnih pogojev, prilagajanje delovnih mest zmoglostim in zdravstvenemu stanju starejših;
- izboljšanje dostopa do usposabljanja, posodabljanje znanja in veščin ter povezovanje z obstoječimi kompetencami;
- spodbujanje podjetništva med starejšimi;
- razvoj storitev za spodbujanje zaposlovanja starejših.

Vključenost v družbo

Starejši v družbi lahko veliko prispevajo – čas, izkušnje, prostovoljstvo. Aktivna vključenost starejših ustvarja gospodarsko in družbeno vrednost, neposredno ali preko priložnosti, ki jih starejši ustvarjajo kot prostovoljci, delavci, potrošniki. Vključenost starejšim (in tudi drugim) pomeni občutek vrednosti in koristnosti. Pri tem pa je potrebno upoštevati ovire pri vključevanju v družbo (npr. omejitve mobilnosti, tehnološke novosti, slabša informiranost, zmanjšano socialno omrežje, pomanjkanje samozaupanja).

Potrebe:

- vključevanje starejših v prostovoljske aktivnosti;
- spodbujanje socialnih omrežij.

Zdravo in neodvisno življenje

Med ključnimi izzivi starajoče se družbe je rastoče število ljudi, ki bodo potrebovali zdravstveno oskrbo oz. bodo pomoč in podporo potrebovali na svojem domu, kar bo imelo visok pritisk na finance.

Med ključnimi izzivi sta tudi promocija in preventiva na področju zdravja, ki bosta prispevali k čim daljšemu ohranjanju zdravja in neodvisnega življenja, npr:

- dostopnost transportnih storitev, odpravljanje arhitektonskih ovir, dostopnost infrastrukture;
- razvoj IKT storitev na domu za starejše;
- spodbujanje kakovostne zdravstvene in trajne oskrbe.

Solidarnost med generacijami

Med mlajšo in starejšo populacijo prihaja do različnih konfliktov, ki so lahko dejanski ali navidezni. V sodobnem času se zmanjšujejo priložnosti za naravno srečevanje in druženje med različnimi generacijami. Za spodbujanje medgeneracijske solidarnosti bo potrebno:

- krepiti izobraževanje in usposabljanje na tem področju (prenos znanj in veščin med generacijami);
- spodbujanje razumevanja med generacijami (iniciative, ki vključuje mlajše in starejše);
- spodbujanje starostne raznolikosti v zaposlovanju in "srebrni ekonomiji".



Udeleženci pilotnega usposabljanja so razmišljali o potrebah starejših na štirih ključnih področjih. Izpostavili so naslednje:

<p>ZDRAVJE</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomoč na domu, če so bolni • negovalni oddelki • dostopnost do zdravnika • informacije o zdravstvenih storitvah • nova zdravila • varovana stanovanja • programi za starejše (nordijska hoja, delovna terapija, miselne igre) • dostopnost pripomočkov 	<p>DELO</p> <ul style="list-style-type: none"> • prilagojeno delovno okolje • zakonodaja • prerazporeditve - izobraževanje • da se čutijo potrebne • ravnovesje delo-odmor
<p>SOCIALNA VKLJUČENOST</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohranjanje stikov • spoštovanje • programi z aktivnostmi • sprejetost v sistemu • družabnost • medgeneracijska solidarnost 	<p>SAMOSTOJNO ŽIVLJENJE</p> <ul style="list-style-type: none"> • varnost • zdravje • finančna eksistenca • čim dlje ostati doma • storitve na dom
<p>ZAGOTOVITI POGOJE, DA LAHKO STAREJŠI ČIM DLJE SAMI POSKRBIJO ZASE!</p>	

Vrednote so pojmovanja tega, kar je pomembno, za kar si je vredno prizadevati in se zavzemati. Določajo, kako družba in njeni ljudje izpolnjujejo skupno poslanstvo in sledijo skupni viziji prihodnjega razvoja. Urejena in trdna družba potrebuje skupna merila in vrednote, ker brez skupnih vrednot se člani te družbe ne bi mogli medsebojno povezovati. Povezovanje z drugimi je za vsakogar bistvenega pomena, saj lahko človek le v odnosu s sočlovekom dobi dragoceno izkušnjo o pravi vrednosti življenja (*SURS, Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010: 54*).

Učenje v zreli/pozni odraslosti pogosto zaznamuje **osebna notranja motivacija**, brez prisile ali zunanjih pritiskov, ki so pogosto vzvodi za učenje v zgodnejših obdobjih odraslosti. Učijo se torej tisto, kar želijo vedeti, razumeti, želijo študirati ali uporabiti.

Podatki iz raziskav v Sloveniji kažejo, da želijo starejši z izobraževanjem povečati uspešnost svojega delovanja, kot zelo pomembni **motivi** pa se pojavljajo tudi veselje pri učenju, osebna rast, druženje in lažje soočanje s spremembami in novostmi. Večina učno dejavnih starejših je notranje

motiviranih, vodijo jih ekspresivni cilji in so k učenju osredinjeni odrasli, vendar je to gledano v celoti manjšina vseh starejših (*Kump Sonja in Jelenc Krašovec Sabina: Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših. Ljubljana: Pedagoški inštitut: Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2010: 22, 137*). →

Priložnosti za nove programe in storitve za starejše

Staranja prebivalstva, pojava, značilnega za vse sodobne razvite industrijske družbe, samo s politiko golega prerazporejanja delov družbenega dohodka že danes ni več mogoče uravnovežiti v družbi. Za učinkovito obvladovanje obsežnih sprememb, ki so posledica tega pojava, so vse bolj potrebni novi, primerni pristopi (načini, postopki), in to v prilaganju politik šolanja, dela in upokojevanja. Samo nenehno spreminjanje razmerja med prihodki aktivnega in prihodki upokojenega prebivalstva namreč problema ne rešuje, zato je vse bolj nujno potrebno spodbujati drugačne poti in smeri spreminjanja razmerja med aktivnim in upokojenim delom prebivalstva.

V Sloveniji se staranje prebivalstva stopnjuje, in to se bo nadaljevalo tudi v prihodnje. Zato je zelo pomembno to sprejeti kot dejstvo in poiskati čim več čim ustrežnejših načinov in poti za čim boljšo uporabo potencialov vedno številnejše tretje generacije. Staranje namreč "ni spodrseljaj razvoja, ni napaka razvoja, ampak je velik dosežek družbe" (SURS, *Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010: 54*).



Vprašanja za razmislek:

Kaj motivira starejše za učenje, nadaljnje delo in aktivnost?

Na katerih področjih zaznavate potrebe in priložnosti za razvoj novih oblik in vsebin učenja za starejše?

Kateri programi in storitve bi bili zanimivi za starejše?

Priporočila in izzivi

Oglejte si:

- Nikoli prestari, da bi ...: www.youtube.com/watch?v=SWLyOfw8mdk.
- Global population growth, box by box: www.ted.com/talks/hans_rosling_on_global_population_growth.html.

Preberite več:

- Zelena knjiga Evropske unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami", Sporočilo komisije, 2005: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/situation_in_europe/c10128_sl.htm.
- Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009: <http://www.stat.si/doc/pub/prebivalstvo2009.pdf>.
- Strategija varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva, 2006: www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/strategija_varstva_starejsih_splet_041006.pdf.
- Starejše prebivalstvo v Sloveniji, SURS, 2010: www.stat.si/doc/StarejsePrebivalstvo.pdf.
- Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the European Union 2102, Eurostat Statistical Books, 2011: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-ET-11-001/EN/KS-ET-11-001-EN.PDF.
- Towards adequate, sustainable and safe European pension systems, green paper, Evropska komisija, 2010: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-08-001/EN/KS-EI-08-001-EN.PDF.

2. modul:

Ohranjanje (delovne) aktivnosti starejših

Spoznali boste:

- položaj starejših na trgu dela v Sloveniji in primerjava z EU
- prednosti in ovire pri zaposlovanju starejših
- ukrepe za spodbujanje zaposlovanja starejših
- koristi ohranjanja delovne aktivnosti starejših
- načine, kako spreminjati odnos delodajalcev in širše javnosti do zaposlovanja starejših



2.1 Položaj starejših na trgu dela

Ob koncu leta 2010 je bilo 16,5 % prebivalcev Slovenije starih 65 ali več let; 27,7 % teh oseb je živel samih. Število upokojencev je bilo za 4,1 % večje kot ob koncu leta 2009 (Vir: *Mednarodni dan starejših, SURS 2011: www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4221*).

Čas prejemanja pokojnine se podaljšuje. V Sloveniji upokojenci v povprečju **prejemajo pokojnino 16,3 leta, kar je osma najdaljša doba med evropskimi državami**. Pričakovana življenjska doba Slovencev je 79,3 leta, kar je 23. najdaljša življenjska doba v Evropi, upokojujemo pa se najkasneje pri 63. letih, kar je ena izmed najzgodnejših upokojitvenih starosti v Evropi. Večina evropskih držav je speljala reformo pokojninskega sistema in ljudje se upokojijo pri 65. letih oziroma celo pri 67. letih (Nemčija, Norveška, Islandija). **Čeprav Slovenci v primerjavi z evropskimi narodi v povprečju ne živimo tako dolgo, prejemamo pokojnino zelo dolgo časa, kar je posledica zgodnjega upokojevanja.**

Po projekcijah Eurostata bo število prebivalstva Slovenije naraslo iz sedanjih 1,99 milijona na skoraj 2,02 milijona do leta 2014, nato pa počasi, a vztrajno upadalo in se znižalo na 1,89 milijona do leta 2050. Tak razvoj bo posledica stalnega povečevanja pričakovanega trajanja življenja ob rojstvu, rodnosti in selitev. Za moške se bo to povečalo iz 72,6 let na 79,8 let v letu 2050, za ženske pa iz 80,2 na 85,2 let (Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2004–2050, SURS 2005: www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=601).

Stopnja zaposlenosti starejših je v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami, članicami Evropske unije, precej nizka, k čemur sta prispevali tudi nedavna politika zaposlovanja in organizacija pokojninskega sistema. Prezgodnje upokojevanje starejših leta nazaj povzroča, da starejši svojo neizrabljeno delovno silo usmerjajo v sivo ekonomijo ter tako zmanjšujejo število delovnih mest. →

Delež ljudi, starih med 50 in 60 let, ki so prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb, pa ostaja velik. Marca 2012 je bilo v Sloveniji na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljenih 38.643 oseb, starejših od 50 let, kar predstavlja 34,9 % vseh registriranih brezposelnih oseb.

Na problematiko starajočega se prebivalstva Slovenije in nizkega deleža zaposlenosti starejših je v svojih letnih poročilih opozorila v letih 2006-2009 tudi Evropska komisija s priporočilom Sloveniji po izdelavi strategije aktivnega staranja ter udejanjanja ukrepov za dvig zaposlenosti starejših in kasnejšega izhoda iz delovnega življenja.

V EU-27 je bila v letu 2009 povprečna stopnja zaposlenosti starejših oseb (55-64 let) 46 %, v EU-15 pa je v istem letu povprečna stopnja zaposlenosti starejših znašala 48 %. Stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji, ki zajema populacijo od 55-64 let, je v letu 2009 znašala po podatkih EUROSTAT le 35,6 % (v letu 2008 32,8 % in v letu 2007 33,5 %).

Tabela 1: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55-64 let v EU ter v Sloveniji (2001-2009)

SKUPAJ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	37,5	38,2	39,9	40,5	42,4	43,5	44,7	45,6	46,0
EU15	38,4	39,8	41,5	42,5	44,2	45,3	46,6	47,4	48,0
SLO	23,4	25,9	22,7	30,1	30,7	32,6	33,5	32,8	35,3
MOŠKI	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	47,3	48,2	49,7	50,1	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8
EU15	48,3	49,8	51,3	52,0	53,3	54,1	55,3	56,2	56,2
SLO	33,0	37,4	31,8	41,2	43,1	44,5	45,3	44,7	46,4
ŽENSKE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	28,2	28,9	30,6	31,4	33,6	34,9	36,0	36,9	37,8
EU15	28,8	30,2	32,0	32,9	35,5	36,9	38,1	39,0	38,0
SLO	14,4	15,1	14,6	19,6	18,5	21,0	22,2	21,1	24,8

Vir: EUROSTAT

V primerjavi s povprečjem EU sodi torej Slovenija med države, ki beležijo **eno najnižjih stopenj zaposlenosti starejših oseb v starostni skupini 55-64 let** in močno zaostaja tudi za doseganjem cilja lizbonske strategije, ki je do leta 2010 predvidela 50-odstotno zaposlenost starejših.

Prvo priporočilo Evropske komisije v oceni uresničevanja lizbonske strategije za rast in delovna mesta ob upoštevanju kriznih razmer se glasi: "Slovenija naj reformira pokojninski sistem in spodbuja dejavno staranje s ciljem zvišanja stopnje zaposlenosti starejših delavcev in izboljšanja dolgoročne vzdržnosti javnih financ."

2.2 Prednosti in ovire za zaposlovanje starejših

Dokaj visoka brezposelnost med mladimi in starejšimi vpliva na to, da nekateri mladi mislijo, da starejši blokirajo njihov vstop na trg dela, medtem ko starejši mislijo, da jih mladi potiskajo v predčasno upokojitvev in neaktivnost. Prav tako se mladi soočajo z bremenom plačevanja pokojnin in dolgotrajne oskrbe naraščajočega števila starejših, medtem ko se starejši počutijo ranljive in potisnjene ob rob zaradi tehnološkega napredka, ki prinaša prednost mladim.

Mlajši delavci so lahko videti bolj energični, prilagodljivi in odprti za nove ideje. Starejši delavci so pogosto videti bolj vestni, samozavestni, izkušeni in zanesljivi. To lahko spodbuja delodajalce, da pri zaposlovanju dajejo prednost posamezni starostni skupini. Starejši delavci kažejo večjo motiviranost in pripravljenost za sodelovanje kot mlajši delavci. "Starejši delavci so bolj motivirani, da presežejo pričakovanja kot njihovi mlajši kolegi." Takšno vedenje je opazno pri delavcih v starosti 50+ ne glede na delovno dobo, ki so sposobni delati v zahtevnih delovnih okoljih. (Towers Perrin 2003 Talent Report).

Za ljudi je dobro, da ostanejo aktivni tudi, ko dosežejo upokojitveno starost. Tako koristno uporabijo svoje znanje in sposobnosti in se naprej razvijajo. Dejavnost seniorji so bolj zdravi, sploh psihično, in živijo dlje. Ker še vedno delujejo v skupnosti, se počutijo njen pomemben del. S podaljševanjem življenjske dobe se definicija kdo je star, zelo spreminja. Za odločitvijo o nadaljevanju poklicne (ali druge) kariere so lahko tudi povsem praktični razlogi. Marsikdo potrebuje po upokojitvi dodatni dohodek, da ohrani enak življenjski slog, kot ga je imel v mlajših, delovno aktivnih letih. Navajen je na delo, polno izzivov, in bi ga rad nadaljeval, čeprav se mora za to naučiti novih veščin.

Ker imajo starejši v izobilju zlasti izkustveno pridobljeno znanje in zaradi delovnih in življenjskih izkušenj izostrene sposobnosti, lahko stvari zagledajo in presodijo tudi v podrobnosti. Znanje starejših je z leti pridobivalo tudi določeno širino in primerjalni vidik. Starejši se npr. ne zanašajo več le na eno mnenje, eno ugotovitev (tako kot morda svež di-

plomant), njihove izkušnje kažejo, da je dobro preveriti več mnenj, jih primerjati in šele po presoji sprejmejo določene ugotovitve. Znanje starejših je že imelo priložnost, da se je v praksi tudi preverilo in uporabilo. Prav informacije o tem bi mladim dostikrat skrajšale pot do ciljev, zmanjšale vložene napore in pripomogle k pravilnejšim odločitvam.

Razlogi za zaposlovanje starejših so:

- nizka fluktuacija
- poznavanje delovnega sistema
- akumulirane sposobnosti
- zanesljivost
- odgovornost in lojalnost.

Spodbujanje starostne raznolikosti v zaposlovanju in "srebrno" gospodarstvo

Staranje prebivalstva je lahko tudi priložnost za gospodarsko rast. Lokalni in regionalni akterji lahko spodbujajo razvoj in trženje inovativnih produktov in storitev za tržni segment "srebrnega" gospodarstva in tako prispevajo k regionalnemu razvoju in ustvarjanju delovnih mest. Evropski sklad za regionalni razvoj zagotavlja finančna sredstva za podporo takšnim pobudam.

Zaposlovanje in ohranjanje **starostno raznolike delovne sile prinaša koristi** podjetjem in organizacijam. Medtem ko so **mlajši delavci bolj tehnično usposobljeni, imajo starejši dragocene izkušnje, ki jih lahko prenašajo na mlajše.**

V praksi pri zaposlovanju starejših naletimo na vrsto težav, katerih razlogi so med drugim:

- psihološke težave starejših iskalcev zaposlitve;
- potreba po večji prilagojenosti zaradi novih tehnologij in načinov dela;
- potreba po sodobnih znanjih ter vključevanju v izobraževanje in usposabljanje;
- neprilagojenost storitev javnih zavodov za zaposlovanje;
- znanje je eden od ključnih dejavnikov, ki ohranja delojemalce zaposljive v vseh življenjskih obdobjih; →

- prav pomanjkljivo znanje in ne starost pogosto zmanjšuje produktivnost starajočih se delavcev in s tem tudi njihove možnosti, da obdržijo delo oziroma da delo dobijo. To zahteva na eni strani ustrezne *sisteme vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja*, na drugi strani pa morajo biti delojemalci in delodajalci motivirani, da se vanje vključijo.

Zakaj delodajalci ne zaposlujejo starejših?

- pomanjkanje fleksibilnosti in iniciative
- neznanje tujih jezikov
- nepripravljenost za sodelovanje v izobraževanju
- omejena prilagodljivost novim delovnim pogojem
- pomanjkljivo znanje novih tehnologij oz. procesov
- bolniške odsotnosti in slabo zdravje
- večje zahteve glede plač (dodatek na delovno dobo)
- globalizacija in konkurenčni pritiski.

(Raziskava o odnosu podjetij do starejših zaposlenih, pokojninskega sistema in dodatnega pokojninskega zavarovanja, Kapitalska družba, 2008)

Slovenska zakonodaja ne spodbuja oz. celo omejuje aktivnost starejših na trgu dela po upokojitvi. Ostale skupine prebivalstva se namreč lahko svobodno pojavljajo na trgu delovne sile in dokazujejo svoje zmožnosti in strokovnost, za delo starejših obstajajo omejitve. V družbi tako izgublamo del človeškega kapitala in to v času, ko se moč neke družbe meri prav po njem. Z omejevalnimi zakoni izgublja starejši človek svojo svobodo in družba potrebne potenciale. Na škodi sta obe strani.

Upokojevanje starejših delavcev lahko prekine tradicijo in kontinuiteto nekega podjetja ali ustanove. Brez prisotnosti starejših zaposlenih morajo mladi delo in pogoje dela spoznavati znova od začetka. Delovne zmožnosti različnih generacij se med seboj dopolnjujejo. Vsakdo lahko prevzame svoj delež ustvarjanja in dela. To spodbuja socialno vključenost starejših ter kulturno in delovno opolnomočenje mladih.

V starostnikih pogosto vidimo breme za mlajše, delovno aktivne ljudi. In vendar so današnji starejši veliko bolj zdravi kot prejšnje generacije, njihovo znanje in izkušnje pa so lahko mlajšim v dragoceno pomoč in podporo. (Aktivno staranje in medgeneracijsko sodelovanje, eim, Center razvoja človeških virov, 2011)

Mit: Starejši delavci se ne morejo ali nočejo učiti novih veščin.

Realnost: Tisti nad 50 let dokazujejo sposobnosti za učenje novih veščin, saj postajajo najhitreje rastoča skupina uporabnikov interneta.

Mit: Starejši delavci ne ostajajo dolgo na istem delovnem mestu.

Realnost: Zaposleni v starosti med 45 in 54 so na istem delovnem mestu dvakrat dlje kot tisti med 25 in 34.

Mit: Starejši delavci imajo več dni bolniškega staleža kot mlajši delavci.

Realnost: Podatki kažejo, da je ravno obratno.

Mit: Starejši delavci niso prožni in prilagodljivi.

Realnost: Ker so doživeli, da veliko sprememb ni prineslo uspeha, so bolj previdni. Vendar pa sprejemajo nove pristope ravno tako dobro kot mlajši delavci, če so jim razumno predstavljeni.

Mit: Starost je ključni dejavnik uspešnosti.

Realnost: Starost je manj pomembna kot individualna sposobnost. Obstajajo večje razlike v delovni uspešnosti znotraj starostnih skupin, kot med posameznimi starostnimi skupinami.

Mit: Starejši delavci naj se upokojijo in naredijo prostor mlajšim.

Realnost: Starejši imajo bogate delovne in življenjske izkušnje, ki jih lahko kot mentorji prenašajo na mlajše delavce.

Mit: Usposabljanje starejših delavcev ni dobra naložba.

Realnost: Življenje, ki ga zaposleni star nad 50 let prebije na delu je večinoma daljše od življenjske dobe tehnologije, za katero je bil usposobljen.

Mit: Starejši delavci so manj produktivni kot mlajši.

Realnost: Delodajalci vedo, da to ni res. Starejši opravijo visoko produktivno delo, pri reševanju problemov uporabljajo dolgoletne izkušnje, so visoko motivirani, prilagodljivi glede delovnega časa in so manj odsotni z dela. So tudi odlični mentorji mlajšim zaposlenim.

(Aktivno staranje in medgeneracijsko sodelovanje, eim, Center razvoja človeških virov, 2011)

2.3 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših

Zaradi daljšanja delovne dobe in vedno večje zaloge obstoječega znanja (in posledično potrebe po obnavljanju le-tega in pridobivanja novega) je bistveno ohraniti zaposljivost in delovni potencial tudi v kasnejših letih kot logično posledico stalnega vlaganja v človeški razvoj. Pozornost in skrb je potrebno nameniti vsem dimenzijam zaposljivosti. Pri spodbujanju vlaganja v človeški kapital starejših bi v Sloveniji morali svojo sedaj šibko vlogo znatno okrepiti sindikati. Ob zmanjševanju razpoložljive delovne sile je nujno z ustreznimi politikami ter ukrepi na trgu dela zadržati usposobljeno starejšo delavno silo ter hkrati povečati investicije v človeški kapital starejše, manj usposobljene (tudi potencialne) starejše populacije. Na zasedanju Evropskega Sveta decembra 2007 sprejeta skupna načela **varne prožnosti** (flexicurity) z ustrežno kombinacijo elementov načela omogočajo večjo možnost vključevanja starejših oseb na trg dela, večjo prilagodljivost ter fleksibilnost zaposlovanja. Pomemben podatek predstavlja tudi dejstvo, da je prav vlaganje v vseživljenjsko učenje eden od štirih elementov, ki koncept varne prožnosti tvorijo.



Povečanje stopnje zaposlenosti starejših je ena izmed prioritet **Aktivne politike zaposlovanja**. Zaposlovanju starejših so namenjeni predvsem ukrepi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki neposredno ustvarjajo delovna mesta oziroma nudijo delodajalcem določene **finančne ugodnosti pri zaposlovanju starejših** (kot npr. **javna dela**, razne oblike **subvencij pri zaposlovanju** starejših oziroma **nadomestitev dela stroškov**). V manjšem številu pa so bili starejši vključeni v programe izobraževanja, usposabljanja ali svetovanja.

Spodbujanje večje in daljše participacije starejših na trgu dela tako postaja neizogiben trend.

Nujno bo povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših od 50 let, da se prepreči prehitro upokojevanje, ki predstavlja finančno breme javnih financ.

Z **Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, ki je začel veljati **1. januarja 2000**, se je polna starost za upokojitev povišala na 63 let za moške in 61 let za ženske, v praksi pa se je ob izpolnjevanju pogoja glede pokojninske dobe mogoče upokojiti z 58 leti (velja za oba spola), medtem ko je bila pred reformo starostna meja za ženske 53 let. Posebni predpisi znižujejo starost za upokojitev v določenih primerih na 55 let (pred reformo je bilo to možno celo pod 50-im letom). Zakon spodbuja tudi **daljše ostajanje v**

zaposlitvi, saj oseba, ki nadaljuje z delom tudi po tem, ko že izpolnjuje pogoje za upokojitev, zvišuje svojo prihodnjo pokojnino (za 1,5 % z vsakim dodatnim letom). Hkrati so za delo po starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske) predvideni tudi posebni **bonusi**, in sicer 3,6 % za prvo dodatno leto, 2,4 % za drugo leto in 1,2 % za tretje leto (Carone, 2005, str. 21). Kot kažejo študije, to ne prepriča ljudi v Sloveniji, da bi prostovoljno nadaljevali z delom po tem, ko izpolnijo pogoje za upokojitev (Ahčan & Polanec, 2007, str. 90). Upokojitvena starost se bo morala v prihodnje povišati ne samo zaradi kasnejšega vstopa mladih na trg dela, temveč tudi zaradi daljše življenjske dobe posameznikov. Ob tem se pojavlja vprašanje, ali bo zdravstveno stanje starejšim zaposlenim omogočalo opravljati delo tudi v kasnejših letih. →

Varnost in zdravje pri delu ni le zakonska in družbena obveznost, temveč podjetjem prinaša koristi. Podjetja se zavedajo, da zagotavljanje varnega in zdravega dela zmanjšuje število poškodb ali bolezni, povezanih z delom, vendar pa je **varnost in zdravje pri delu** tudi bistveni element njihove poslovne uspešnosti. V začetku leta 2012 je v Sloveniji v veljavo stopil novi **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (v nadaljevanju ZVZD-1), ki prinaša novosti tudi na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (OSHA, Facts 93) navaja naslednje primere ukrepov za promocijo zdravja na delovnem mestu:

Organizacijski ukrepi:

- omogočanje gibljivega delovnega časa in prilagodljivih delovnih mest;
- omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja;
- zagotavljanje priložnosti za vseživljenjsko učenje delavcev.

Okoljski ukrepi:

- zagotavljanje skupnih družabnih prostorov;
- popolna prepoved kajenja;
- zagotavljanje spodbudnega psihosocialnega delovnega okolja.

Individualni ukrepi:

- ponujanje in financiranje športnih tečajev in dogodkov;
- spodbujanje zdravega prehranjevanja;
- ponujanje programov opuščanja kajenja;
- podpiranje duševnega dobrega počutja, na primer z zagotavljanjem zunanje anonimne psihosocialne pomoči, svetovanja in usposabljanja za obvladovanje stresa.

Ko se bo "baby-boom" generacija (rojeni v letih 1944 – 1960) začela upokojevati, bo veliko izkušenih in kvalificiranih delavcev izstopilo s trga delovne sile. Da tretje generacije ne bi ostale le "mrtvi kapitali na robu sodobne družbe", bodo morali delodajalci spremeniti delovne prakse in pokojninske načrte, da bi prepričali nekatere, ki bi se lahko že upokojili, da ostanejo na delovnem mestu za manj dni na teden ali manj ur na dan. Ta proces imenujemo **postopno upokojevanje** (Purcell, 2006, str. 14).

Pri delodajalcih so v prihodnje predvidene prilagoditve izo-



brazevalnih programov za **dodatna usposabljanja, notranje prekvalifikacije** zaradi upadanja delovne zmožnosti, načrtovanje in **premeščanje kadrov (krožno zaposlovanje in delitev delovnega mesta)**, načrtovani rekreativni oddihi, opozarjanje na nevarnosti poškodb pri delu (Vošner, 2007, str. 15-17). S tehnološkim razvojem so se delovne zahteve tako spremenile, da je manj delovnih mest, ki bi bila tako fizično zahtevna kot v preteklosti (Johnson, 2004, str. 49). Ravno upadanje v proizvodnem sektorju skupaj s povečanjem uporabe računalnikov na delovnem mestu omogoča večjemu segmentu starejše populacije, da nadaljuje z delom (Rubin, 2006, str. 6).

Da bi delodajalci spodbujali aktivno staranje, razvijajo posebne aktivnosti: **management starostne (ne)diskriminacije**, oblikovanje delovnih mest po meri zaposlenih (**ergonomija**), **organizacijo delovnega časa** po meri starejših (npr. večje število odmorov med delom), promocijo zdravja in zdravstvene preventive, načrtovanje sekundarnih kariere, management znanja (zlasti prenosa znanj s starejših, ki odhajajo, na mlajše, ki prihajajo), management (ponovne) vključitve (rehabilitacijski programi, prerazporeditev na drugo delovno mesto, prožne oblike dela itd.) ter management starostne raznolikosti zaposlenih.

Podjetja bi morala več energije usmeriti v usposabljanje managementa o pomenu starejših delavcev, pri čemer bi manjša podjetja za ustvarjanja kvalitetnih delovnih pogojev ob pomoči države lahko razmislila o kratkoročnem najetju zunanjih svetovalcev za vzpostavitev sistemov, prilagojenih starejšim delavcem. Nenazadnje, več poudarka bi morala Slovenija dati tudi **preprečevanju mobinga** do starejših

oseb, ki verjetno v znatni meri in v določenih primerih pripomore k hitrejšemu odhodu s trga dela zaradi negativnega odnosa okolja do starejših delavcev.

Zanimiva bi lahko postala pobuda "**Starejšim prijazno podjetje**" po zgledu "Družini prijaznega podjetja" pod pokroviteljstvom Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki bi predstavljala vabljen primer kvalitetnega upravljanja s

starejšimi oziroma odgovorno omogočanje razvoja starejšemu posamezniku.

Dodatni, nepogrešljivi mehanizem ob negativnih demografskih gibanjih ter soočanju delodajalcev s starejšimi delavci lahko nudi tudi celostna rešitev t.i. **informacijskih točk o upravljanju s starejšimi** (morda v organizaciji ZRSZ po zgledu "Copenhagen centre on CSR" na Danskem).



Vprašanja za razmislek:

Kakšne so vaše osebne izkušnje pri delu z mlajšimi, starejšimi sodelavci?

Katere so prednosti in pomanjkljivosti sodelovanja s starejšimi sodelavci?

Kako bi se konkretno lotili spreminjanja odnosa delodajalcev in širše javnosti do zaposlovanja starejših v organizaciji, družbi?

Priporočila in izzivi

Oglejte si:

- Varna prožnost in aktivno staranje: kako se spoprijeti z izzivi: <http://tvslo.si/predvajaj/evropski-magazin-oddaja-tv-maribor/ava2.97876558/>.

Preberite več:

- Raziskavo o odnosu Slovencev do starosti, pokojninskega sistema in varčevanja za starost: www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti.
- Raziskavo o odnosu podjetij do starejših zaposlenih, pokojninskega sistema in dodatnega pokojninskega zavarovanja: www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja.
- Projekti za zaposlovanje starejših, Državni portal za starejše in upokojece: http://www.starejsi.gov.si/index.php?option=com_content&view=article&id=207.
- Finančne spodbude za zaposlovanje starejših: www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju.
- Employment and Social Developments in Europe 2011, Evropska komisija, November 2011: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6176>.
- Paradoks tretjega življenjskega obdobja: starejši imajo več osebne svobode, možnosti za uresničevanje ciljev pa manj; A. Krajnc, Andragoška spoznanja, 1999.
- Podjetja se morajo čim prej soočiti z medgeneracijskimi razlikami: čakanje na "penzijo" je preteklost: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nedeljski/273812.

3. modul:

Uveljavljanje vseživljenjskega učenja in spodbujanje socialne vključenosti starejših

Spoznali boste:

- dejavnike, ki vplivajo na udeležbo starejših odraslih v izobraževanju/učenju
- posebnosti, potrebe in zmožnosti starejših pri izobraževanju/učenju
- učinke učenja na življenje starejših in družbo
- pomen ter načine širjenja in utrjevanja socialnih mrež
- možnosti/priložnosti za vključevanje starejših v družbo



3.1 Dejavniki udeležbe starejših v izobraževanju/učenju

Vseživljenjsko učenje je *dejavnost in proces*, ki zajema vse oblike učenja, bodisi formalno bodisi neformalno in aformalno ter naključno ali priložnostno. Poteka v *različnih učnih okoliščinah*, od rojstva prek zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja, s *ciljem*, da se izboljšajo posameznikovo znanje in spretnosti. Z učenjem pridobivamo tudi interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih ter druge osebnostne lastnosti.
(Strategija vseživljenjskega učenja, 2007)

Učenje poteka povsod, zajema vse položaje, okoliščine in priložnosti. Postalo je del življenja, je prožno in traja vse življenje. Učimo se tudi drug od drugega, ne le pod strokov-

nim vodstvom. Učenje označujeta večja dejavnost in avtonomnost subjekta (učenca). Pri **izobraževanju** sta vloga in dejavnost posameznika (udeleženca) določeni od zunaj. V ospredju je pridobivanje znanja, spretnosti, navad itn. ali učenje med procesom, ki je praviloma uradno (ni pa nujno) opredeljen s cilji, normiran, strukturiran, predmetno usmerjen, organiziran od zunaj. Proces (pridobivanja znanja itn.) se strokovno organizira in nadzoruje, praviloma s poukom in učiteljem. Ta proces pomembno določajo družbene okoliščine in potrebe.

Strokovnjaki ugotavljajo, da prehajamo **"od izobraževanja k učenju"**. To pomeni, da ljudje za doseganje svojih učnih ciljev (pridobitev znanja, spretnosti, navad itn.) bolj posegajo po učenju kakor po izobraževanju. Učenja je bilo sicer zmeraj več kakor izobraževanja. Danes pa je možnosti za učenje

Slika 1: Oblike izobraževanja/učenja

FORMALNO IZOBRAŽEVANJE	NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE	AFORMALNO in PRILOŽNOSTNO UČENJE
<ul style="list-style-type: none"> • uradno verificirano • strukturirano • spričevalo, kvalifikacija • pouk, učitelj • vloga in dejavnost določena od zunaj • namembno 	<ul style="list-style-type: none"> • zadostitev interesa, potrebe • ni formalnega izkaza • večja avtonomnost učenca • bolj sproščeno • namembno in nenamembno 	<p>aformalno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • spontano, izkušnje, zgledi v socialnem in fizičnem okolju • deloma namembno <p>priložnostno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nenamembno • ni zavestnega prizadevanja za učenje • okolje, družina, soseska, ...

veliko več (zlasti bolj razvita informacijska in učna tehnologija) in zato mu tudi posvečamo več pozornosti.

V Sloveniji smo sprejeli **Strategijo vseživljenjskega učenja**, ki v svojem prvem cilju določa, da je potrebno vsem ljudem omogočiti učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih življenja in v vseh okoljih. **Izobraževanje starejših odraslih** v tem kontekstu predstavlja eno od sestavin koncepta vseživljenjskega učenja. Družbeni problemi, ki izhajajo iz spremenjene starostne strukture prebivalstva, zahtevajo nove rešitve za vzdrževanje prihodnjega družbenega ravnovesja tudi na področju izobraževanja starejših odraslih. Ravno starejši so ena izmed najbolj ranljivih kategorij, saj je ta populacija še posebej izpostavljena različnim tveganjem, kot so poslabšanje finančnega položaja, krčenje socialnih omrežij, zmanjšanje avtonomije in kakovosti življenja.

V Sloveniji kot starajoči se družbi bo pomembno z izobraževanjem spreminjati odnos vseh do starosti, staranja in starih ljudi. S pomočjo izobraževanja naj bi prišlo do premika v razumevanju od starosti kot "preostanka" neaktivnega, družbeno marginalnega življenja do iskanja pozitivnih potez in pogojev, t. i. "aktivnega staranja", razvoja potencialov starejših odraslih in njihovo sodelovanje v ekonomskem, kulturnem, političnem in družbenem življenju v skupnosti.

V zadnjih 10 letih je bil v Sloveniji dosežen pomemben **premik v vključenosti odraslih v izobraževanje**. Ugotovitev analiz in raziskav kažejo, da se je stopnja udeležbe pomembno povečala in leta 2007 dosegla 41 % (v primerjavi s 37 % leta 2004 in 31 % v letu 1998). Pri vključitvah močno prevladuje neformalno izobraževanje (36 % odraslih v starosti 24-65 let). V izobraževanje se najredkeje vključujejo najmanj izobraženi odrasli, višje starostne kategorije ter osebe izven trga dela. Najpogostejši oviri pri vključenosti v izobraževanje odraslih sta pomanjkanje časa (prezaposlenost, družinske obveznosti) in denarja (*Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji, Ministrstvo za šolstvo in šport, 2011*).

Podatki kažejo, da se v Sloveniji **starejši odrasli** vključujejo predvsem v programe **neformalnega izobraževanja**, ki jih organizirajo različne, tudi neizobraževalne institucije. Raziskave na reprezentativnih vzorcih (1987, 1998 in 2004) kažejo, da se je največ starejših odraslih v letu 1987 izobraževalo preko radia in televizije ter v društvih in klubih, v letih 1998 in 2004 pa so se vključevali predvsem v programe neformalnega izobraževanja (nihče v tej starostni skupini se ni izobraževal za pridobitev stopnje formalne izobrazbe oz. spričevala). Podatki drugih raziskav kažejo, da se starejši odrasli z nizko stopnjo izobrazbe raje izobražujejo v lokalni skupnosti, tisti z višjo izobrazbo pa na daljavo ali v programih na univerzi (*McGivney 1999: 11*). →

Na odločitev za izobraževanje starejših vpliva več dejavnikov, ki jih razvrščamo v tri skupine:



Med **sociološkimi dejavniki**, ki vplivajo na izobraževanje v odraslosti, je najpomembnejši izobraževanje v mladosti. Na pripravljenost starejših odraslih za nadaljnje izobraževanje poleg dosežene stopnje izobrazbe močno vplivajo izkušnje z izobraževanjem v mladosti (izkušnje z učitelji, odnosi v skupini, ipd.), ki so povezane tudi z občutkom uspešnosti oz. neuspešnosti. Večina izobraževanja odraslih je namenjena zelo motiviranim in uspešnim odraslim iz višjih socio-ekonomskih skupin, ki imajo nadpovprečno stopnjo izobrazbe (izobraževanje odraslih tako ohranja razlike, vzpostavljene v začetnem izobraževanju). Tudi za starejše odrasle velja, da je stopnja poprejšnje izobrazbe najboljši napovednik udeležbe tako v formalnem kot tudi v neformalnem izobraževanju. Tudi socialne vloge odraslega, ki zadevajo tako delo kot prosti čas, so pomemben dejavnik udeležbe starejših odraslih v izobraževanju. Če nas zanima, kako je s tistimi odraslimi in starejšimi odraslimi, ki so še zaposleni, ugotovimo, da izobrazba vpliva na zaposlitveni položaj zaposlenega, njegovo mobilnost in kariero, obratno pa vloga na delovnem mestu in tehnologija, ki jo uporablja pri delu, vpliva na posameznikovo potrebo po izobraževanju. Podatki raziskav kažejo, da se zaposleni (posebno polno zaposleni) bistveno več izobražujejo kot tisti, ki niso zaposleni poln delovni čas, ter brezposelni in upokojenci. Mnogo starejših odraslih pa se v svojem prostem času – ne glede na stopnjo izobrazbe – izobražuje zaradi interesov, povezanih s hobiji.

Med **psihološkimi dejavniki**, ki vplivajo na udeležbo starejših odraslih v izobraževanju, so izredno pomembne ovire za izobraževanje, ki jih je potrebno prepoznati in razumeti v odnosu do drugih značilnosti posameznika. Večina avtorjev jih deli v tri skupine: dispozicijske, situacijske in strukturne/institucijske. Med **situacijske ovire**, ki jih odrasli najpogosteje navajajo kot razloge, da se izobraževanja ne udeležujejo, spadajo pomanjkanje denarja (npr. za nakup študijske literature, plačilo šolnine, prevoz na izobraževanje, itn.), pomanjkanje časa, vpliv družine in prijateljev (ko so ti vplivi nespodbudni), oddaljenost od izobraževalne organizacije (*Rubenson in Gongli 1997*). Med **institucijske ovire** spadajo težave z urnikom, neustrezni programi (ponudba), neustrezna vsebina, vpisni pogoji, pomanjkanje informacij, neustrezni učitelji idr. **Dispozicijske ovire** so povezane s psihičnimi in fizičnimi značilnostmi posameznikov, ki negativno vplivajo na odločitev posameznika za izobraževanje. Sem spadajo podoba o samem sebi, samozavest, stopnja aspiracije, stališča, sposobnosti za učenje, odnos do izobraževanja. Lahko gre za strah pred neuspehom, utrujenost, občutek, da so že prestari.

Pri **ekonomskih dejavnikih** gre za ovrednotenje vpliva stroškov izobraževanja na dejansko udeležbo odraslih in starejših odraslih v izobraževanju. Pomanjkanje časa in stroške izobraževanja navajajo odrasli pogosteje kot druge ovire za izobraževanje. Raziskave kažejo, da povišanje stroškov izobraževanja zmanjšuje pripravljenost vseh skupin odraslih za izobraževanje, tako da lahko predpostavljamo, da so stroški izobraževanja pomemben dejavnik udeležbe. Na izobraževanje pa lahko gledamo tudi kot na naložbo, torej kot na razlog za izobraževanje (*Kump Sonja, Jelenc Krašovec Sabina, Vseživljenjsko učenje, izobraževanje starejših odraslih, Pedagoški inštitut Ljubljana, 2009*).

Vseživljenjsko učenje je koncept, za katerega je značilno trajanje (od zibelke do groba) in širina (različne oblike, učenje povsod). Izobraževanje starejših odraslih je del vseživljenjskega učenja. Učenje je širši pojem od izobraževanja.

Udeležba odraslih v izobraževanju v Sloveniji raste, najbolj v neformalnih oblikah izobraževanja, ki ga ponujajo različne organizacije.

Na vključitev odrasle osebe v izobraževanje vplivajo sociološki, psihološki in ekonomske dejavniki.

3.2 Posebnosti, potrebe in zmožnosti starejših pri izobraževanju/učenju

Ljudje imajo v različnih življenjskih obdobjih različno motivacijo in pogled na vlogo izobraževanja. Življenjska obdobja največkrat opredeljujejo krize, prelomnice (smrt partnerja ali družinskih članov, ločitev, bolezni, odpust z dela, upokojitev itd.) in iz tega izpeljane naloge, cilji, ki vplivajo na motivacijo posameznika.

Pri prehajanju skozi faze življenjskega cikla ali v času soočanja s pomembno življenjsko prelomnico je učenje in izobraževanje sredstvo za lažje obvladovanje novih izzivov, prilagajanje in soočanje s spremembami, ki se pojavljajo. To so najpomembnejši trenutki za učenje ali kot jih je poimenoval C. Houle, "teachable moments". →

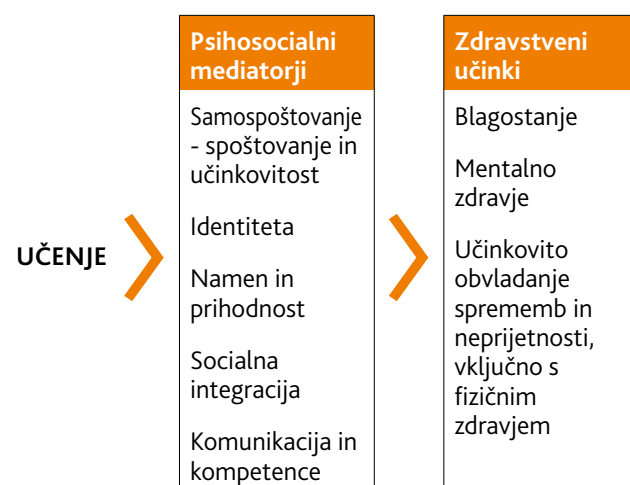
Tabela 2: Nekatera obdobja odraslosti in potek sprememb

	Srednja odrasla doba 40 – 65	Pozna odraslost ("mladi stari") 65 – 75	Pozna pozna odraslost ("stari stari") 75+
Fizične spremembe	začetek upada fizičnih moči na nekaj področjih, npr. moč, elastičnost, srce in ožilje	opaznejši upad fizičnih moči; počasnejši reakcijski čas	hitrejše upadanje telesnih in zdravstvenih funkcij
Kognitivne spremembe	prvi znaki izgube kognitivnih sposobnosti (hitrost)	počasen upad različnih sposobnosti	hitrejši upad kognitivnih sposobnosti, predvsem spomina
Družinske in partnerske vloge	osamosvajanje otrok; lahko skrb za ostarele starše	stari starši; manj pomembne družinske vloge	družinske vloge relativno nepomembne
Odnosi	povečano zadovoljstvo v zakonu; tesnejše prijateljske vezi	veliko zadovoljstva v zakonu (če ne ovdovijo); intimno prijateljstvo; pogosti stiki z otroki	večina ovdovela; prijatelji ostanejo pomembni
Delovne vloge	vrh kariere; zadovoljstvo v poklicu	upokojitev (za večino)	nepomembni (za večino)
Osebnost in osebni pomen	"mehčanje" individualnosti; možnost večje avtonomnosti	integriteta ega (cilj); obračanje vase; nekateri dosežejo raven integritete	nadaljevanje prejšnjih procesov
Ključne naloge	osamosvajanje otrok; redefiniranje življenjskih ciljev; doseganje individualnosti; skrb za ostarele starše	soočanje z upokojitvijo; soočanje z upadanjem telesnih in duševnih funkcij; redefiniranje življenjskih ciljev in osebnega smisla	soočanje s približevanjem konca življenja; soočanje z možnostjo bolezni in zmanjšano sposobnostjo

Vir: Bee, H. L. (1996). *The Journey of Adulthood*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1996: 388-389

Nekatere raziskave, ki ugotavljajo povezanost zdravja z učenjem in izobraževanjem starejših, kažejo, da sta področji tesno obojestransko povezani. Bolj izobraženi starejši odrasli so bolj emocionalno prožni, kar prispeva k boljšemu mentalnemu in fizičnemu zdravju, lažjemu izogibanju depresijam, boljši samopodobi, neodvisnosti, samozavesti in k izstopu iz začaranega kroga nemoči. Kot ugotavlja Hammond (2004: 40), sta **zdravje in učenje medsebojno povezana** z mediatorji, kar lahko prikažemo s sliko.

Slika 2: Medsebojna povezanost učenja in zdravja



Vir: Hammond, C.: *The impact of learning on well-being, mental health and effective coping*, 2004: str. 40

Ali so ljudje zaradi izobraževanja bolj zdravi, ozaveščeni, ali so morda zdravi ljudje bolj pripravljeni za izobraževanje? Seveda obstajajo tudi ugotovitve o nasprotnem vplivu – slabše izobraženi starejši odrasli živijo pogosteje pod pragom revščine, se ne znajdejo dobro pri iskanju možnosti zdravstvene in socialne pomoči, si ne morejo privoščiti zdrave prehrane in drugih ugodnosti, pogosteje zbolijo in prej umirajo. Manj izobraženi starejši odrasli pa se tudi redkeje odločajo za izobraževanje v ponujenih možnostih, namenjenih predvsem starejšim odraslim.

Učenje v zreli odraslosti pogosto zaznamuje osebna notranja motivacija, brez prisilnosti ali zunanjih pritiskov, ki so pogosto vzroki za učenje v zgodnejših obdobjih odraslosti. Učijo se torej tisto, kar želijo vedeti, razumeti, želijo študirati ali uporabiti.

Motivacija za izobraževanje je eden najbolj značilnih kazalnikov udeležbe. Cyril Houle je s poglobljenim kvalitativnim raziskovanjem učenja odraslih sestavil tipologijo motivov, po kateri se odrasli, ki se učijo, delijo v tri skupine (Houle 1988):

- a) **Ciljno osredinjene odrasle** udeležence izobraževanja vodijo **zunanj motiv** in se izobražujejo zaradi **konkretnega cilja** (npr. **rešiti družinske probleme, biti uspešnejši** v poklicu, **biti bolj zadovoljen** v življenju, itn.).
- b) **K dejavnosti osredinjeni odrasli** udeleženci izobraževanja se izobražujejo, ker so **osamljeni**, si **iščejo prijatelje** ali pa se želijo iz drugih razlogov občasno **umakniti od doma**.
- c) **V učenje osredinjeni odrasli** udeleženci izobraževanja se izobražujejo zaradi učenja samega, zaradi **osebne rasti in lastnega razvoja (notranji motivi)**.

V vsakem obdobju življenja odraslega – gre za populacijo, ki ima po starosti razpon 60 let in več, od tistih, ki so končali obvezno izobraževanje pa vse do konca življenja, ko so ljudje stari 80 let in več – so v ospredju drugačni interesi in potrebe. In tudi pri vsakem posamezniku potekajo v različnem času različne vrste učenja, ki skupaj z življenjskimi izkušnjami sestavljajo skupno strukturo njegovega učenja. Posameznik lahko izbira izobraževanje in učenje po vsebini in namembnosti (za osebne potrebe, za delo in poklic, za aktivno državljanstvo, za prosti čas, itn.) in po raznovrstnosti izpeljave (formalno, neformalno in naključno; šolsko in zunajšolsko; v profesionalnih organizacijah za izobraževanje odraslih, v prostovoljskih in nevladnih organizacijah, v središčih za samostojno in projektno učenje, v vsakdanjih okoljih, na daljavo, z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije, itn.).

Ovržena so tradicionalna pojmovanja, po katerih naj bi imeli sposobnosti in zmožnost za učenje predvsem mladi; zmožnosti učenja danes pripisujemo ljudem v vseh življenjskih obdobjih, vemo pa tudi, da se v različnih življenjskih obdobjih učimo različno. Novejši pogledi na učenje poudarjajo, da gre pri učenju za asimilacijo prejšnjih izkušenj z novimi spoznanji in ustvarjalno spajanje različnih razsežnosti učenja. V tem kontekstu imajo odrasli s svojimi izkušnjami pri nekaterih vrstah učenja celo prednost pred otroki.

Če želimo, da bo učenje odraslih uspešno, morajo biti izpolnjeni trije temeljni pogoji:

1. da imajo **potrebe ali interes** po učenju,
2. da imajo **voljo, motivacijo, hotenje**, itn. za učenje in si za to ustrezno prizadevajo in
3. da imajo **priložnost** za učenje.

Starejši, ki so motivirani za učenje, poskušajo najti optimalno povezavo teh treh dejavnikov. Številne raziskave kažejo, da jo lažje najdejo tisti, ki imajo višjo stopnjo temeljne izobrazbe. **Manj izobraženi in še nekatere druge socialne skupine potrebujejo več zunanjih spodbud in ugodnih okoliščin, da se vključijo v izobraževanje in učenje.**

Motivacija za učenje in izobraževanje je v starosti pogosto šibka in je odvisna zlasti od ustreznih spodbud v okolju, še posebno, če izobraževalna ponudba ni osmišljena in poleg novega znanja ne vzpostavlja drugih razsežnosti socialne opore in pomoči starejšim odraslim. Prav zaradi tega je potrebno vlogo izobraževanja za to ciljno skupino osmisliti predvsem v vidika povezovanja in aktiviranja starejših odraslih ter čim bolj dejavnega vključevanja vseh udeležencev v učne dejavnosti. To daje učenju smisel in učečim se zadovoljstvo; s tega vidika moramo tudi presojeti obstoječo ponudbo izobraževanja za starejše.

Udejanjanje strategije vseživljenjskega učenja krepi vse možnosti učenja in izobraževanja v tretjem življenjskem obdobju in v povezavi z njim, med katerimi so zlasti:

- izobraževanje starejših delavcev za delo, izobraževanje delodajalcev ter ozaveščanje javnosti o vprašanih sodelovanju in sožitju generacij na delovnem mestu;
- usposabljanje za življenje po upokojitvi, ki lahko poteka bodisi v podjetjih in ustanovah bodisi v lokalnih skupnostih;
- priprava načrta za kakovostno življenje starejših odraslih, v katerem mora biti dovolj poudarka in možnosti za različne vsebine in oblike učenja;
- usposabljanje starejše osebe za razumevanje mlajših generacij in za komuniciranje z njimi;
- sistematično usposabljanje mlajših za seznanjanje s starostjo in za medgeneracijsko sožitje;
- usposabljanje za različne oblike samopomoči tako starejših oseb med seboj kot tudi v medgeneracijskih skupinah;
- usposabljanje za delo in za drugo poklicno pot;
- usposabljanje za sodelovanje in delo v prostovoljskih nevladnih organizacijah;
- usposabljanje starejših za prenašanje njihovega, z izkušnjami pridobljenega znanja na svojo in druge generacije;

- usposabljanje medijev za poročanje o kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju.

Pri starejših je pogosto težišče učenja bolj na preverjanju in poglobljanju že pridobljenih spretnosti kot na osvajanju novih. Spodbujati je potrebno vključevanje starejših v programe, ki prinašajo nove spretnosti in novo znanje – takšno, s katerim se bodo najbolje vključili v družbeni in gospodarski razvoj. Starejši imajo prednost, da se lahko sami odločajo o svojem učenju (učenje 'a la carte'), s čimer lahko uresničijo najrazličnejše interese, osvobojeni od (poklicne ali kakšne druge) prisile.

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, partnerjev pri učenju in vzajemnem učenju, spodbujevalcev mladih pri učenju, bodisi v vsakdanjem življenju bodisi v podjetjih in organizacijah (npr. delo s pripravniki, stažisti, novo zaposlenimi, brezposelnimi, itn.). Takšne možnosti lahko uporabijo učeče se organizacije, s čimer tudi pripromoremo k večji aktivnosti starostnikov in sožitju generacij.

Učenje je sredstvo za lažje obvladovanje izzivov prehajanja med različnimi življenjskimi obdobji in prelomnicami. Zmožnost učenja imajo vse generacije.

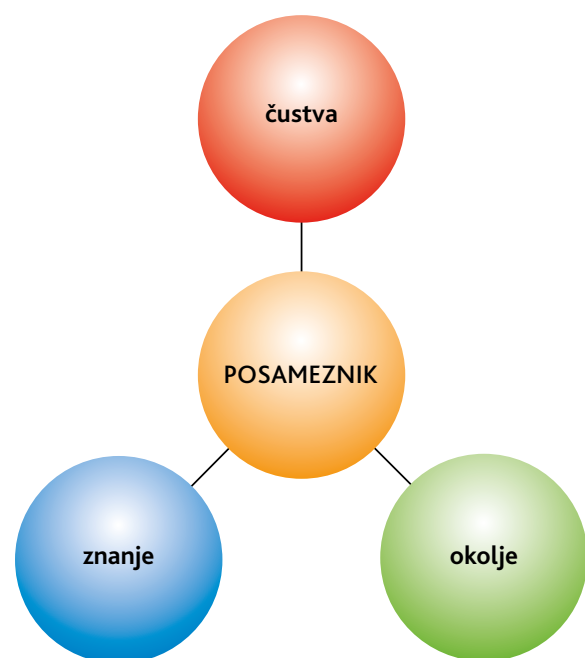
Učenje in zdravje sta medsebojno povezana.

Starejši se uspešno vključujejo v izobraževanje, če imajo interes/potrebo, voljo in priložnost. Interesi se med posameznimi obdobji razlikujejo.

Znanje, izkušnje starejših velja koristno uporabiti v učečih se organizacijah in krepitvi medgeneracijskega učenja in sožitja.

3.3 Učinki učenja na življenje starejših in družbo

Učenje je trojni proces - **kognitivni, emocionalni in socialni**. Pri učenju kot **kognitivnem procesu** gre predvsem za pridobivanje spretnosti in znanja (ta vidik obravnava področje psihologije), medtem ko predstavlja učenje kot **emocionalni** (psihodinamski) proces psihološko energijo, ki se prenaša s čustvi, stališči in motivacijo (področje razvojne in osebnostne psihologije). Učenje kot **socialni proces** pa je interakcija med posameznikom in okoljem. Vse tri dimenzije so vedno integralni del učnega procesa in v praksi ne obstajajo kot ločene funkcije (Illeris, 2004).



Schuller (2004: 24-26) ugotavlja, da so posledice učenja vidne tako na individualni ravni (dobro za posameznika) kot na kolektivni/skupnostni ravni (dobro za širšo skupnost).

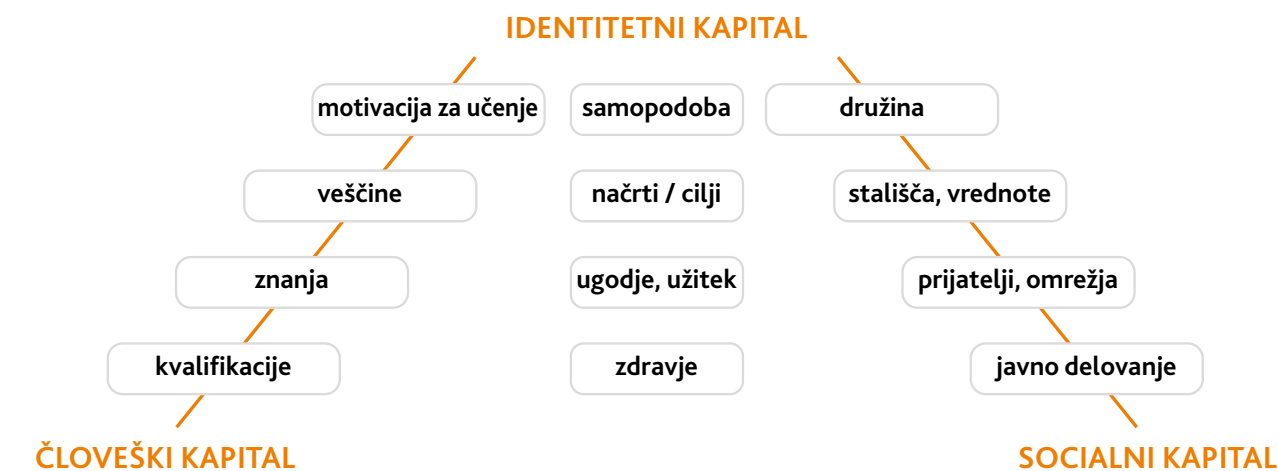
Na podlagi učenja se posameznik lahko spreminja osebno ali strokovno, lahko pa si prizadeva, da ohrani npr. svoje zdravje, dobro fizično ali mentalno počutje. Z učenjem se npr. lahko izogiba depresiji ali stresu, ko pa se njegovo počutje ustali, pa se začne spreminjati (premik v levo polovico kvadranta). Uči se, da bi še naprej živel polno in zadovoljno življenje. Učne dejavnosti, povezane z ohranjanjem družbenega delovanja (kvadrant C), potekajo na mnogih področjih: ohranjanje čiste okolice, kulturno življenje, ohranjanje

skupnostnega mentalnega zdravja, razumevanje vrednot in položaja drugih, komuniciranje med državljani, kar zahteva "komunikacijske kompetence" (Habermas 1994). V kvadrantu D pa gre za učenje, ki spodbuja in omogoča družbene spremembe. Te dejavnosti lahko spodbuja posameznik, lahko pa gre za kolektivno učenje. Lahko gre za konkretne akcije, npr. izboljšanje lokalnega šolskega sistema, ali pa bolj za druženje, z željo, da bi nekaj spremenili.

V Centru za raziskovanje širših učinkov učenja (the Centre for Research on the Wider Benefits of Learning) so proučevali, kakšni so učinki učenja na življenje odraslih in starejših odraslih in predvidene učinke razmestili v tri skupine. Gre za trikotnik, v katerem vsak kot predstavlja eno vrsto kapitala - **človeški, socialni in identitetni kapital**. Vse tri vrste so proučevali v odnosu do učinkov učenja. Učenje opredeljujejo kot proces, s katerim ljudje gradijo – zavestno in nezavedno – svoje bogastvo v obliki človeškega, socialnega in identitetnega kapitala, ki se nato kaže v boljšem zdravju, trdnjših socialnih omrežjih, kakovostnejšem družinskem življenju in na drugih področjih (Schuller 2004b: 12).

Izobraževanje lahko ustvarja učinke vsaj na tri načine: lahko spreminja posameznikovo izbiro, lahko spreminja ovire, s katerimi se posameznik sooča, ali pa povečuje zalogo znanja in informacij, ki vplivajo na posameznikovo vedenje.

Slika 3: Širše koristi/učinki učenja



Vir: Shuller 2004

Če temelji človeški kapital na ekonomskih temeljih in socialni na socio-političnih, pa izhaja identitetni kapital iz socialne psihologije. Poleg družine in poklica, ima izobraževanje vodilno vlogo pri človekovem razumevanju identitete in prepričanju v lastno identiteto. Pri oblikovanju, ohranjanju in spreminjanju identitete je posameznik vpet v širši družbeni kontekst. Identitetni kapital se nanaša na dve področji ugodnosti:

1. Materialne ugodnosti, ki so družbeno vidne. Gre za dobrine, kot npr. kvalifikacije ali članstvo v različnih omrežjih;
2. Nevidne ugodnosti pa vsebujejo moč ega, samospoštovanje, občutek smiselnosti življenja, sposobnost za samoaktualizacijo in sposobnost kritičnega mišljenja. Ta moč daje posamezniku sposobnost za razumevanje in premagovanje različnih družbenih, poklicnih in osebnih ovir in možnosti, ki se pojavljajo v modernem življenju.

Raziskave kažejo, da se starejši odrasli – v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami – pomembno bolj pogosto vključujejo v neformalno izobraževanje ali pa se učijo samostojno.

Neformalno izobraževanje in priložnostno učenje odraslih in starejših odraslih je v moderni družbi lahko kvalitetno le, če se posredniki učenja (društva, prostovoljske organizacije in izobraževalne institucije) ustrezno spreminjajo ter če se pojavi novo, drugačno učno okolje, v katerem je posameznik dejavni akter.

Vse te težnje so povezane z novejšimi pogledi na učenje posameznika, ki zagovarjajo vseživljenjsko učenje in dejavno vlogo učečega se v njem.

Učenje je gibalo sprememb in hkrati posledica spreminjanja. Posledice učenja so vidne tako na individualni ravni (človeški, socialni in identitetni kapital) kot na kolektivni/skupnostni ravni (dobro za širšo skupnost).

Za starejše odrasle so pomembni predvsem tisti učinki učenja in izobraževanja, ki pomagajo posamezniku razumeti njegovo življenjsko okolje, se v njem sporazumevati in kakovostno živeti ter tako vplivati na zeleno družbeno kohezivnost.



Vprašanja za razmislek:

- Kaj ste se naučili pri dosedanjem delu s starejšimi?
- Kakšne pristope in metode učenja starejših uporabljate?
- Kaj deluje, čemu se izogniti?
- S katerimi težavnimi situacijami ste se soočili pri učenju/delu s starejšimi (zdravstvene, fiziološke, mentalne, spremembe v zaznavi, spominu, koncentraciji, itd.)? Kako ste jih reševali?

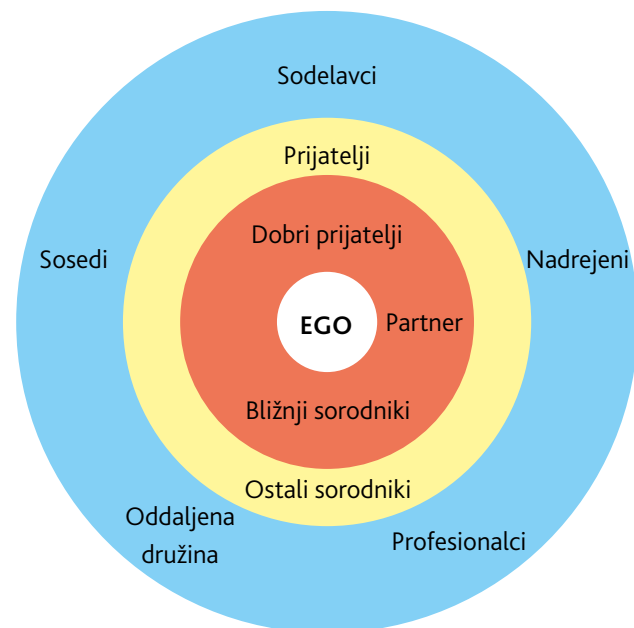
3.4 Pomen socialnih mrež ter načini širjenja in utrjevanja socialnih mrež

Socialna mreža je določena z množico enot, ki jih povezujejo socialne vezi. Kot enote lahko v analizi nastopajo posamezniki, skupine, formalne organizacije, industrijske veje, ipd. Enote imenujemo tudi udeleženci ali člani omrežja. Socialna mreža je akterjevo socialno okolje. (Iglič, 1988a: 82)

Popolno omrežje sestavlja skupina enot, med katerimi je definirana ena ali več relacij (npr. šolski razred).

Egocentrično (osebno) omrežje pa sestavlja enota (ego) z eno ali več relacijami, definiranimi med njo in določenim številom drugih enot (alterji), npr. osebno omrežje starejše osebe.

Socialno mrežo posameznika lahko predstavimo tako, da v koncentričnih krogih narišemo člane omrežja glede na to, kako blizu so mu.



Vir: Kahn in Antonucci v Sugarman (1986: 11)

Strokovnjaki ločijo dva tipa mrež: **mreže socialne opore** ali **osebne mreže** in **skupnostne mreže**. Mreže socialne opore ali osebne mreže dajejo posamezniku različne vrste neformalne pomoči in opore. Skupnostne mreže pa so usmerjene na kolektivno oz. skupnostno raven, k artikuliranju skupnih kolektivnih problemov in rešitev. Pomembno vlogo pri vzpostavljanju in krepitvi socialnih mrež ima **kolektivno učenje**, zlasti učenje drug od drugega, ko lahko udeleženci tega učenja izrazijo, izmenjajo in razširijo svoje izkušnje in znanje.

Starejši ljudje se lahko obrnejo na dve osnovni obliki socialnih omrežij:

- **formalne** (izvajalci storitev, s katerimi smo v vsakodnevnem, občasnem ali priložnostnem stiku na svojem domu, instituciji ali drugje) in
- **neformalne** (sorodniki, znanci, prijatelji, sosede, priložnostni stiki, klubski kolegi).

Starejši se v prvi vrsti naslanjajo na neformalne socialne mreže. Če te popustijo in ne zadoščajo, pa je potrebno uporabiti tudi formalne. (Milavec Kapun, 2011: 71)

Pomen mrež socialne opore

Trdnost in razširjenost socialnih mrež se kaže v zagotavljanju virov pomoči. Socialna mreža je pomembna zaradi nudenja socialne opore.

Najsplošneje **socialno oporo** opredelimo kot občutek pripadnosti ter sprejemanja in skrbi potrebnih drugih, kot vso to vseh dobrodejnih občutkov, ki pozitivno vplivajo na počutje in zdravje človeka, ne glede na prisotnost stresa.

Socialna opora/mreža predstavlja v življenju posameznika več elementov:

- **materialna opora** (pomoč v materialnem smislu): izmenjava materialnih uslug, manjših storitev, denarja ter izpolnjevanje vsakodnevni obveznosti. Ta del socialnega omrežja običajno predstavljajo zamenljive osebe, strokovnjaki, ki ponujajo določeno storitev;
- **informacijska opora** se nanaša na informacije, ki jih oseba običajno potrebuje ob kakšni večji življenjski spremembi. Informacije potrebuje pri blaženju stresa, ki ga povzročajo razni konflikti, stiske. Pomembna je pri definiranju, razumevanju ter reševanju problemov. To oporo zagotavljajo osebe, ki so tesno povezane s starejšo osebo;

- **emocionalna opora** je pomoč ob večjih ali manjših življenjskih krizah. Običajno jo zagotavljajo osebe, ki so s posameznikom intimno povezane. Takšni odnosi so tako trajnejši in tudi manj variabilni;
- **druženje** predstavlja socialno oporo v obliki neformalnega, občasnega druženja, prostočasno preživljanje aktivnosti z drugimi. Zagotavlja občutek pripadnosti in izpolnjuje potrebo po socialnih stikih;
- **vodenje** - ob reševanju problemov in stisk ima socialna mreža funkcijo vodenja človeka skozi postopke reševanja, pri tem dajejo posamezniki, ki so intenzivneje povezani z osebo, nasvete, podporo in informacije.

Oseba se v večjem omrežju počuti bolj varno, njeno počutje je boljše, posledično se vidi **vpliv na zdravje**. Večja velikost omrežja pomeni predvsem več oseb za pomoč, ne le občutek varnosti in sprejetosti.

Socialna mreža je pomemben **zaščitni dejavnik pred stresom** in neprijetnimi okoliščinami v življenju.

Socialne mreže so žive in jih je potrebno vzdrževati, negovati. Na starostnikovo socialno mrežo vplivajo različni stresni dogodki: upokojitve, izguba partnerja, selitev v drug kraj, selitev otrok, daljše namestitve v zdravstvenih in negovalnih institucijah, ... Z leti se posameznikovo socialno omrežje spreminja. Zmanjšuje se **velikost socialne mreže**, predvsem upada število vezi med sorodniki, naraščajo pa sosedske vezi, starostniki se povezujejo s prijatelji in znanci. (Milavec Kapun, 2011: 71)

Na socialno omrežje posameznika vpliva več dejavnikov: izobrazba, osebnost, bivanjsko okolje, ipd.

Švedski raziskovalci so v okviru raziskave o **kakovosti življenja po upokojitvi** posredno ugotovili, kako velik pomen starejši pripisujejo socialnim omrežjem. Raziskovalci so pričakovali, da bodo anketirani kot najpomembnejši dejavnik kakovosti življenja navedli zdravje, toda odgovori so pokazali, da je socialno omrežje (kamor so uvrščali vnuke, otroke, partnerje, starše, prijatelje, domače živali in bivše sodelavce) najpomembnejša lastnost kakovostnega življenja.

Širjenje in utrjevanje socialnih mrež starejših

Izobraževanje/učenje predstavlja enega pomembnih načinov graditve, širjenja in utrjevanja socialnih omrežij. Posameznik se lahko v **vseživljenjsko učenje** vključi na lastno pobudo ali s podporo njegove skupnosti, lahko pa skupnost oblikuje strategijo za kolektivno akcijo. Programi skupnostnega izobraževanja in drugih oblik izobraževanja za starejše naj bi v prihodnosti pridobivali na pomenu, saj lahko pomembno zmanjšujejo družbeno izključenost starejših odraslih. (Jelenc Kraševac, Kump: Širjenje socialnih mrež starejših ljudi s pomočjo izobraževanja)

Medgeneracijsko povezovanje lahko pomaga generacijam, da prerastejo ravnodušnost, nezaupanje in zavračanje skupnega sodelovanja. Starejši ljudje lahko preko tega (ponovno) vzpostavijo odnose z mladimi in dejavno prispevajo k družbi s prenašanjem svojih izkušenj; mlajša in srednja generacija pa se seznanjata s starejšo in od nje dobita vpogled v lastno starost ter udomačita misel na lastno staranje in minljivost ter jo spodbudita k načrtovanju aktivnega staranja.

Nekatere oblike medgeneracijskega druženja:

- skupine za samopomoč – starejši se srečujejo in skupaj premagujejo različne težave, se spodbujajo in podpirajo;
- medgeneracijsko učenje – mlajša in srednja generacija uči starejšo, tok informacij in učenja pa naj bi bil tudi v nasprotni smeri;
- prostovoljno delo – predstavniki različnih generacij skupaj delujejo v prostovoljnih dejavnostih: Rdeči križ, gasilci, Karitas, pomoč onemoglim v domačem kraju, očiščevalne akcije ipd.;
- medgeneracijsko druženje v okviru šol in vrtcev (obiski starostnikov v domovih, obiski vrtcev ...);
- družabni dogodki in prireditve v okviru lokalne skupnosti – proslave, srečanja, praznovanja, obujanje šeg in običajev;
- športne aktivnosti, organizirane v različnih športnih društvih;
- kulturna društva – vključujejo običajno predstavnike različnih generacij, drug drugega spodbujajo - predvsem starejši skrbijo za podmladek in za prenos kulturne dediščine: gledališke skupine, pevski zbori, folklorne skupine, ipd.;
- medgeneracijski tabori – skupno preživljanje časa na taborih;
- organizirana potovanja.

(Milavec Kapun, 2011: 76) →

Sodobna IKT prinaša z gradnjo virtualnih omrežij drugačen pogled, dostopnost in funkcijo socialne mreže. Starostniku zagotavlja socialne stike prek sodobne tehnologije z znanci, prijatelji ter naključnimi osebami virtualnega sveta. Dejanska uporaba teh omrežij se tudi med starejšimi povečuje.

Strategija varstva starejših do leta 2010 je med svoje cilje zapisala tudi razvijati obstoječe in nove socialno varstvene programe, namenjene medgeneracijskemu sodelovanju in starejšim:

- usposabljanje družine s starim človekom in pomoč tej družini;
- krajevna medgeneracijska središča, ki združujejo vse javne in civilne potenciale za kakovostno staranje in solidarno sožitje generacij v kraju. Osnovni programi medgeneracijskega centra so: razne oblike usposabljanja in pomoči družinam, ki imajo starega družinskega člana, dnevno varstvo, pomoč na domu, razne oblike medgeneracijskega prostovoljstva, programi za stalno ozaveščanje in usposabljanje krajanov na področju skrbi za kakovostno staranje in solidarno sožitje med generacijami;
- krajevni dom za stare ljudi ter varovana stanovanja. Delovanje krajevnega medgeneracijskega centra temelji na sinergični delovni povezavi krajevnega šolstva, socialnega varstva, zdravstva in kulture ter prostovoljskih, humanitarnih, prostočasnih in drugih organizacij vseh generacij v obliki sodobno organizirane krajevne samopomoči;
- spodbujanje mnogovrstnih obstoječih sistemov organiziranega medgeneracijskega prostovoljstva, zlasti širjenje sodobnih oblik medgeneracijskega druženja, da bo do leta 2005 zajelo 5 % ljudi, starejših od 65 let;
- sistematična skrb za razvoj, zbiranje in distribucija novih gerontoloških znanj ter znanj o medgeneracijskem sožitju.

Organizator socialne mreže

V Sloveniji obstaja višješolski študijski program za pridobitev strokovnega naziva organizator/organizatorica socialne mreže, v katerem udeleženci pridobijo znanja za organiziranje in koordiniranje pomoči posameznikom in skupinam v lokalnem okolju.

Socialna omrežja lahko opredelimo na različne načine.

Socialne mreže posameznika se skozi različna življenjska obdobja spreminjajo.

Glavni pomen osebne socialne mreže je v nudenju različnih oblik socialne opore.

Osebna socialna mreža starostnika pomembno vpliva na njegovo kvaliteto življenja.

Učenje/izobraževanje starejših odraslih ter medgeneracijsko povezovanje omogoča izgradnjo, širitev in utrjevanje socialnih mrež.



Vprašanja za razmislek:

Zakaj se posameznikova socialna mreža z leti spreminja?

Kaj vpliva na velikost socialnega omrežja starejše osebe?

Kako lahko sami pripomorete h kakovosti in širjenju socialnega omrežja starejših ljudi?

Kaj lahko storite danes za kakovostno socialno omrežje v starosti?

3.5 Priložnosti za vključevanje starejših v družbo (soustvarjanje družbe, aktivnosti civilne družbe, prostovoljstvo)

"Prostovoljsko delo je delo, ki ga posameznik po svoji svobodni volji in brez pričakovanja plačila ali neposrednih ali posrednih materialnih koristi zase, opravlja v dobro drugih ali v splošno korist."

(Zakon o prostovoljstvu, 2011, 5. člen).

"Prostovoljstvo je družbeno koristna aktivnost posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne, humane in enakopravne družbe. Prostovoljstvo je proces vseživljenjskega učenja."

(Zakon o prostovoljstvu, 2011, 2. člen).

Prostovoljstvo je odlična priložnost za opolnomočenje starejših generacij in priznavanja vrednosti njihovim izkušnjam ter znanju, priložnost za širjenje socialne mreže in tkanja vezi solidarnosti med različnimi generacijami. Opravljanje prostovoljskega dela lahko starejšim predstavlja tudi način aktivnega staranja, pridobivanja samozavesti in samozaupanja ter priložnosti naučiti se novih spretnosti in veščin.

Koristi prostovoljstva:

- ustvarjanje novih socialnih mrež (pridobivanje novih prijateljev, znanstev);
- prenos obstoječih znanj in veščin;
- pridobivanje novih znanj in veščin;
- sposobnosti za skupinsko delo in odgovornost do sodelavcev;
- omogočanje pozitivnega vrednotenja svojega delovanja in položaja v družbi;
- izboljšanje samopodobe;
- kritičen in bolj odgovoren odnos do družbe;
- razvijanje občutka za odgovornost in solidarnost;
- obvladovanje strategij in tehnik samostojnega organiziranja in načrtovanja kulturnih mladinskih, športnih, socialnih in drugih dejavnosti.

(Ehlers, A., Naegle, G., Reichert, M.: *Volunteering by older people in the EU*, 2011).

Eden izmed vodilnih razlogov za manjše število starejših prostovoljcev v državah EU so slabi življenjski pogoji nekaterih skupin starostnikov in slabše zdravstveno stanje, zato je nujno potrebno izboljšati politike nacionalnih zdravstvenih programov in povečati prihodke starejšim ljudem.

Kako starejše generacije pritegniti k prostovoljskemu delu?

- s pomočjo medijev in drugih komunikacijskih kanalov ter z dvigovanjem ozaveščenosti o pomenu prostovoljstva;
- promocija aktivnega in samostojnega staranja;
- tečaji oz. srečanja na temo prepoznavanja lastnih kompetenc in izkušenj;
- opravljanje prostovoljskega dela, ki posameznika veseli in za katerega je primerno usposobljen (po sami izobrazbi ali s pomočjo kakovostnega usposabljanja za prostovoljsko delo);
- nagrajevanje prostovoljcev za njihovo delo in prizadevanje;
- fleksibilnost pri določanju količine opravljenega prostovoljskega dela in terminov opravljanja le-tega;
- povračilo potnih stroškov ali kritje zavarovanja lahko igra pomembno vlogo.

Najpogostejša področja prostovoljstva starejših generacij:

- sociala in zdravstvo (nega in pomoč na domu, preživljanje prostega časa z drugimi starostniki, predvsem ženske);
- šport (predvsem moški);
- verska srečanja/skupine.

Kaj starejše motivira za prostovoljsko delo?

- vzajemnost pomoči;
- biti aktiven član družbe in izpostavljati pereče socialne probleme;
- želja po dodatnem izobraževanju in pridobivanju veščin;
- identifikacija s civilnimi pobudami. →

Jana, 65, Društvo onkoloških bolnikov Slovenije, Ljubljana – Maribor: Moje prostovoljsko delo zajema pogovor, svetovanje in nudenje psihološke opore ženskam po operaciji dojke. Razgovor poteka po mednarodnih pravilih in združuje svetovanje, psihološko oporo, pomoč pri premagovanju strahu in nov korak v življenje.

Zlatko, 60, Center za pomoč na domu: Opravljam naloge po programu Starejši za starejše, druženje s starejšimi ljudmi na njihovem domu, spremstvo po opravih izven doma, ohranjanje in vzpostavljanje stikov s sorodniki in prijatelji, razvijanje medgeneracijske solidarnosti, in ne nazadnje redna mesečna sestajanja prostovoljcev ter izvajanje intervizij. Prostovoljsko delo je zame šola za življenje in obenem priprava na lastno starost.

Silva, 62, Društvo onkoloških bolnikov Slovenije-Skupina za samopomoč ženskam z rakom dojke Maribor: Sem prostovoljka, koordinatorka skupine. Ženskam, ki pridejo v skupino z veliko stisko, pomagam s svojimi izkušnjami in druženjem preboleti te prve, težke trenutke. Deset let sem že prostovoljka in opravljanje prostovoljskega dela mi ogromno pomeni, predvsem ker vidim, da večini žensk to pomaga.



Vprašanja za razmislek:

Kateri so najbolj pereči problemi starejših v vašem okolju?

Ali in v kolikšni meri bi jih lahko reševali z vključevanjem prostovoljcev?

Kje so priložnosti za spodbujanje oblik pomoči starejših starejšim?

Kako bi lahko sami prispevali k spodbujanju prostovoljstva in večji ozaveščenosti javnosti o koristih prostovoljstva?

Priporočila in izzivi

Oglejte si:

- V tretjem gre rado – zgledi vlečejo: <http://vimeo.com/42702098>.

Preberite več:

- Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih, dr. Sonja Kump, dr. Sabina Jelenc Krašovec: www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/04_09_vsezivljenjskoucenje,izobrazevanjezarejsihodraslih.pdf.
- Prostovoljsko delo = pridobivanje znanja, veščin in spretnosti: www.prostovoljstvo-mb.si/wp-content/uploads/Prostovoljsko-delopridobivanje-znanja-vescin-in-spretnosti1.pdf
- Volunteering and older people: www.maca.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0005/141539/Volunteering_and_Older_People.pdf

Izziv:

Zamislite si **krajši** program/aktivnost za vključevanje starejših v UČENJE ali medgeneracijsko druženje (npr. 2-3 ure):

1. Pripravite **zasnovo (največ 1-2 strani)**:

ZAKAJ? - Opredelite **ciljno skupino** in njene **potrebe**, ki jih boste s programom/aktivnostjo naslovili.

NAMEN - Opredelite **cilje** in **glavne koristi** izbranega programa/aktivnosti za ciljno skupino.

KAJ? - Navedite glavne **vsebine oz. dejavnosti**, ki bi jih izvedli ter utemeljite izbrani pristop (kako ste upoštevali sposobnosti oz. zmogljivosti starejših).

2. Pripravite **načrt promocije (največ 1 stran)**:

a. Kako boste motivirali/nagovorili ciljno skupino?

b. Kateri so primerni kanali/načini?

c. Kdo vam lahko pri tem pomaga in kako?

4. modul:

Zmanjševanje medgeneracijskega razkoraka

Spoznali boste:

- značilnosti posameznih generacij in njihove učne stile
- načine motiviranja posameznih generacij
- priporočila za boljše medgeneracijsko učenje/sodelovanje s predstavitvijo primerov dobrih praks



4.1 Značilnosti posameznih generacij in njihovi učni stili

Generacija so ljudje približno iste starosti, ki živijo v istem času in imajo podobne interese ali nazore (SSKJ, 2006).

Večkrat se sprašujemo, zakaj smo si v primerjavi s starši ali s starimi starši tako različni? Zakaj se starši na napredek in spremembe odzivajo drugače, zakaj razmišljajo drugače in imajo drugačne vrednote? **Na vsako generacijo vplivajo dogodki, ki zaznamujejo določeno obdobje. Kdor je živel v času velike depresije, je zagotovo bolj varčen in gospodaren.**

O katerih generacijah govorimo?

- generacija veteranov, ki so rojeni v obdobju 1922–1943;
- generacija "otrok blaginje" ali tako imenovani "babyboomers", ki so rojeni v obdobju 1944–1960;
- generacija X, rojena v obdobju 1961–1980;
- generacija Y ali tako imenovani nexterji, rojeni v obdobju 1981–2000;
- generacija Z, rojeni od leta 2001 naprej.

Veterani

Veterani so bili rojeni pred in med drugo svetovno vojno, zato so njihovi spomini vezani na **krize, zaostrovanja in vojne strahote**. Zaznamovalo jih je odraščanje v obdobju intenzivne gradnje nove domovine. Bilo je **veliko delovnih akcij** in neplačanega **prostovoljnega dela**.

Čas je takrat tekel počasneje kot danes. Zaposlitev je bila varna, ne glede na delovne rezultate. Seganje iz povprečja (prevelika proaktivnost) je bilo celo večkrat kaznovano kot nagajeno. **Spoštovanja** so se z **avtoritarno vzgojo** učili že od malih nog in se je preneslo naprej na učitelje in nato na nadrejene. Režim je spodbujal razmišljanje, "da je nekdo, ki misli namesto tebe".

Odraščali so v času t.i. tradicionalne krščanske družine, v času strahu za obstoj in trdega dela za napredek. To so pravzaprav ljudje, ki so po drugi svetovni vojni državo spet postavili na noge. →

Za to pa je bila potrebna **solidarnost in timsko delo** med ljudmi. Glede na to, da so odraščali v skromnejših razmerah, **cenijo preprostost in podpirajo socialno pravičnost ter blagostanje**. Veterani so zelo privrženi delu, spoštujejo **avtoriteto, cenijo red in pravila**, so **potrpežljivi** in pripravljani dlje časa čakati na nagrado za delo, čeprav menijo, da si jo zaslužijo prej. Če okoliščine to zahtevajo, so pripravljene delovne obveznosti brez pomislekov postaviti pred osebne užitke. Veterani veljajo za deloholike.

To je generacija **radia** in intenzivnih **osebnih stikov**. Prav zaradi tega veterani pri svojem delu in komuniciranju uporabljajo predvsem neposredno komunikacijo, to je pogovor; kot sredstvo komunikacije pa uporabljajo tudi navadno pismo. Veterani **komunicirajo izjemno pozorno in sogovorniku dajejo vtis spoštovanja**. Njihova prednost je **aktivno poslušanje**, pa tudi preverjanje razumevanja posredovanega sporočila pri sogovornikih. S šalami in kramljanjem radi poskrbijo za sproščeno vzdušje pred obravnavanjem "resnih" stvari.

Nimajo radi sprememb, na tehnologijo gledajo kot na nekaj nujnega, vendar ne toliko uporabnega. Všeč jim je osebni pristop, ročno napisana sporočila, pri reševanju zadanih nalog se radi posvetujejo, pomembno jim je **razvijanje medsebojnih odnosov, druženje in pohvala**.

Otroci blaginje - generacija "baby boom"

Prišli so na svet proti koncu in po koncu druge svetovne vojne in bili vzgojeni v času izjemnega optimizma, priložnosti in napredka (*Erjavšek, 2005, str. 58*). To je bil **čas gospodarske stabilnosti in celo razcveta v 70. letih ter kulturnega in socialnega razmaha**.

Pojavili so se **prvi televizorji, življenjski standard se je zvišal** in krediti so bili vsakomur dosegljivi. Ljudje so živeli za trenutek in niso imeli velikih pomislekov o prihodnosti. To je bilo obdobje sproščene spolnosti, študentskih uporov, ameriških filmov in nadaljevanj ter jugoslovanske nevtralnosti v blokovski vojni (*Novak, 2007, str. 31*).

V primerjavi z generacijo veteranov so **bolj izobraženi**, poročili so se kasneje in **kasneje imeli tudi otroke**. So zelo **optimistični**, zavzemajo se za osebni razvoj, radi **trdo in dolgo delajo** in pri tem želijo biti tudi osebno vpleteni, radi imajo **timsko delo**.

Potrebujejo veliko izobraževanja, da lahko sledijo vsem

spremembam, ki se pojavljajo pri delu. **Cenijo** predvsem zanesljivo **stalno zaposlitev**, ki je zanje vir finančne in osebne varnosti. Otroke blaginje **motivirajo finančne spodbude**, toda na večjo nagrado pristanejo le v primeru, da to ne pomeni večjega kariernega tveganja. Svoj položaj si želijo obdržati in oblasti nočejo izpustiti iz rok.

Pri komuniciranju so zelo racionalni – **nimajo radi dolgo-vezenja oz. daljšega razpravljanja**. V pogovorih radi **uporabljajo tujke in žargon** (strokovni in uradni besednjak). Pri sogovorniku **cenijo jasnost in nedvoumnost** ter uporabo pozitivnega besednjaka; tj. brez nikalnic. Otroci blaginje pri komuniciranju s sodelavci in opravljanju dela uporabljajo manj neposredne komunikacije kot veterani, kot sredstvo komuniciranja pa **že uporabljajo sodobna komunikacijska orodja** (Skype, blogi).

Generacija X – xsarji

Ta generacija je otroštvo preživela v **socializmu**, odraslost pa v **kapitalizmu** in bi ji lahko rekli "**tranzicijska generacija**". V tem obdobju je padel Berlinski zid in razpadle so komunistične države in Jugoslavija. Naenkrat je bilo potrebno skočiti iz počasnega, zaspanega socializma v hiperaktivni kapitalizem. Pogled se razširi najprej na evropsko, nato pa dokaj hitro na globalno okolje. Spremembe so se dogajale vsepovsod, največje v tehnologiji, **uporabljati so se začeli osebni računalniki**, ki so bili veliko olajšanje in so za vedno spremenili naravo dela. Prav tako se začne uporabljati svetovni splet, ki kaže na zametke globalnega vpliva.

Tradicionalni družinski vzorci počasi razpadajo, vedno več je ločitev. Propadajo tudi velika socialistična podjetja in **zaposlitev naenkrat ni več zagotovljena**. Z globalizacijo so se začeli zniževati stroški, namesto velikih tovarn so nastajale nabavne verige in prvič je postala pomembna konkurenčnost v mednarodnem okolju. To je zahtevalo naglo odzivnost in delovanje po novih, kapitalističnih pravilih.

To je prva generacija, ki se je soočila s **problemom ravnotežja med družino in delom**. Usklajevanje dela in družine postaja vedno večji izziv, zato so lahko družini **prijazni pogoji dela in možnost dela od doma** pomemben dejavnik pripadnosti podjetja in pri iskanju zaposlitve. Generacija se je ob tranziciji naučila tudi, da lojalnosti podjetju ne prinaša potrebne varnosti. Varnost si je potrebno ustvariti sam, z osebnim, strokovnim in finančnim razvojem, zato se pripadniki te generacije ozirajo za **službami z boljšimi možnostmi za strokovni**

in karierni razvoj ter z dobrim plačilom. Ljudje se ženejo za materialnimi dobrinami obenem pa postajajo čustveno otopeni. Na delovnem mestu postaja vedno bolj pomembna tudi kakovost medosebnih odnosov, saj vedno več časa preživijo skupaj, hkrati pa več svobode prinaša več možnosti in manj občutka žrtve, ki so ga imele prejšnje generacije ob miselnosti "da je pač treba potrpeti, saj bo ...". (*Novak, 2007, str. 31-32*)

Ti ljudje so **neodvisni, samostojni in prilagodljivi**, želijo si mentorja, saj **avtoritete ne marajo**. **Cenijo prijateljstvo**, dobre in **enakopravne odnose** ter **timsko delo**. Prisegajo na različnost, razmišljajo globalno in so zelo pragmatični pri življenjskih odločitvah. Usmerjeni so k čim bolj **neformalnemu odnosu** z nadrejenimi. Za njih so dobrine samoumevne, **veliko pričakujejo, zavedajo se svojih pravic in jih tudi zahtevajo**.

Pripadniki te generacije imajo najboljšo izobrazbo in delovno izkustvo v zgodovini. Zaradi spleta družbenih okoliščin si danes bolj kot varno zaposlitev **želijo biti zaposljivi**, kar jim omogoča konkurenčnost na trgu delovne sile. **Poklicno kariero strogo ločijo od osebnega življenja**. Želijo si živeti v prijaznem okolju ter imeti čas za hobije, družino in za kakovostno preživljanje prostega časa.

Pri komuniciranju se omejujejo tako na vsebino povedanega kot tudi na predmet komuniciranja. Na dan opravijo največ komunikacije z različnimi ljudmi, toda le malokdaj preverijo, ali je bil komunikacijski cilj dosežen (ali je sogovornik pravilno razumel sporočilo). **Uporabljajo zelo veliko tujk in strokovnih besed**.

Generacija Y – nexterji

V Sloveniji je generacija Y, odraščala v novi državi, po novih pravilih, zato so nekoliko bolj poenoteni kot prejšnja generacija. Mnogi so se že zgodaj srečali z računalnikom, satelitsko televizijo, zato so zelo veščih njihove uporabe. Odraščali so v duhu **tehnološkega napredka in novih tehnologij** kot so **internet, Skype, MSN, MTV** ter visoko naprednih **mobilnih telefonov**, ki postajajo že mali računalniki. Vse to omogoča **nenehno povezanost z vrstniki**, ne le **doma**, temveč tudi **globalno, povsod**. Njihov drugi jezik je **angleščina**, srbsščine in hrvaščine pa se učijo iz pesmi turbofolka. Otroci imajo že v vrtcih polno raznih popoldanskih aktivnosti (angleščina, plesne vaje, ...), prav tako je natrpan urnik osnovnošolcev (jeziki, športne aktivnosti, krožki, ...), tako da se zazdi, da starši postajajo sužnji otrok. Že v ranih letih se z vsemi aktivnostmi, na ka-

tere hodijo, pripravljajo na srednjo šolo in najboljšo fakulteto.

Velikokrat so vključeni v pomembne družinske odločitve, tako da tudi v delovnih okoljih pričakujejo, da jih bodo jemali resno, da bo njihovo **delo smiselno in pomembno**, da jih bodo vključevali v odločitve in da se bo vse dogajalo hitro. Po drugi strani je vse več ločitev staršev, istospolnih zvez, šolskega nasilja, uporaba omamnih tabletke pa postaja nekaj vsakdanjega (*Novak, 2007, str. 32*).

Na delovnem mestu pričakujejo **jasna navodila** in imajo prav tako **pričakovanja**, takojšnjo pohvalo ali popravek, stalne **nove izzive in priložnosti**, hiter dostop do virov v podjetju, tudi do človekovih virov, ter seveda **napredovanje** tako hierarhično kot pri plači. V miselnosti so marsikdaj **fleksibilnejši od starejših generacij**, morda prav zaradi uporabe sodobnih tehnologij, ki jim je razširila obzorje. V najboljših primerih je zato zanje značilna učinkovitost, ustvarjalnost, lahko **počnejo več stvari hkrati, prilagodljivost, radovednost, učljivost, odprtost do drugačnih**. Navadili so se živeti s številnimi dražljaji, kar pa lahko povzroča tudi **neobčutljivost, nepotrpežljivost**, nenehno **potrebo po dogajanju, dolgotrasnost, neobčutljivost za sočloveka in skupnost**. Vedno bolj postajajo **individualisti**, sodobno trženje jih uči, najprej poskrbijo zase, nato za druge, kar pa ni vedno primerno. Individualizem se vedno bolj vidi tudi na fakultetah, kjer si neradi izmenjujejo zapiske, največkrat le za plačilo. Timsko delo jim je tuje, zato je za vodje velik izziv njihovemu strokovnem znanju privzgojiti tudi "mehke" veščine, pomembne za kakovostno delo z drugimi sodelavci ter za zanesljiv in profesionalen odnos do vseh udeležencev (*Novak, 2007, str. 32*).

Njihov **jezik** je poln slenga, le njim razumljivih **osebnih skovank, tujk in sinonimov**. Ljudje te generacije ne preverjajo, ali so jih sogovorniki razumeli oziroma jim to sploh ni pomembno. Pri sogovorniku najbolj cenijo uporabo pozitivnega besednjaka, brez nikalnic in prepovedi. Tako si avtoriteto pri tej generaciji pridobimo s **spodbudno, ciljno usmerjeno in argumentirano komunikacijo ter osebnimi zgledi**.

Generacija Z

Gre za ljudi, ki so rojeni od leta 2001 naprej. O njej vemo zelo malo, zato moramo počakati, da bomo videli, kako se bo razvijala. Pri razvoju njihovih komunikacijskih spretnosti **imata svetovni splet in digitalna tehnologija najmočnejšo vlogo**. To pa narekuje popolnoma drugačen razvoj potencialov, spretnosti in vrednot generacije Z.

4.2 Načini motiviranja posameznih generacij

Če danes kdaj pa kdaj slišimo, da je včasih težko, ker starejši ne razumejo mlajših in obratno, bo v prihodnosti izziv sodelovanja različnih generacij še veliko večji. Razlike med generacijami namreč še nikoli niso bile tako velike, kot bodo v naslednjih letih. Na eni strani se populacija vse hitreje stara, na drugi strani pa prihajajo mlajši s povsem drugačnimi vrednotami in pogledi.

Kakšne težave se lahko pojavijo zaradi velikih generacijskih razlik?

- težave pri komunikaciji med mlajšimi in starejšimi;
- nespoštovanje in nestrpnost med generacijami (zaradi različnega načina dela ter življenjskih ciljev);
- nasprotje med strukturirano in svobodnjaško mentaliteto;
- težave v odnosu med mlajšimi vodji in starejšimi podrejenimi.

Upravljanje raznolikosti, ki izvirajo iz medgeneracijskih razlik, predstavlja enega izmed največjih izzivov v sodobnih multikulturnih in globalnih družbah.

Vedeti moramo, kako posameznika spodbuditi, da bo "iz sebe potegnil" najboljše, na kakšen način ga motivirati, da bo uspešnejši ... Strategije oblikujemo glede na razlike in podobnosti med generacijami.

Kako se uspešno soočiti z medgeneracijskimi razlikami, da te ne postanejo izvor medgeneracijskih konfliktov, ampak izvor moči?

Patota in drugi (v Anderlič 2007) za lažje upravljanje z različnimi generacijami predlagajo korake:

1. Določitev prednosti in slabosti.
2. Ta korak pomaga ugotoviti, kaj motivira posamezno generacijsko skupino; kakšen način komuniciranja ima vsaka izmed njih; kaj jim prinaša zadovoljstvo; ali posamezniki iz različnih generacijskih skupin raje delajo v timu ali individualno; ali so za različne generacije potrebni različni načini nadzora.
3. Identifikacija kompetenc, ki so potrebne za doseg ciljev.

4. Primerjava kompetenc s prednostmi in slabostmi posamezne generacije.
5. Uporaba primerjave kompetenc s prednostmi in slabostmi različnih generacij pri reševanju medgeneracijskih konfliktov, ustanavljanju timov in razvoju programov za usposabljanje.

Priporočila za motiviranje ...

(povzeto po priročniku *Izobraževanje – most med generacijami*, LU Ajdovščina, 2010)

...veteranov:

- Uporabljajte osebni pristop: osebni pogovor, rokopisna sporočila ...
- Nagradite jih s tradicionalnimi statusnimi simboli: navzočnost pri obisku pomembne osebe, priložnost predstavitev pred vsemi, ipd..
- Ponudite jim naloge, ki jim bodo v izziv; delo naj bo strokovno zahtevno ali takšno z veliko analitičnega razmišljanja.
- Ponudite jim večje možnosti za izobraževanje.
- Jasno jim sporočite, da spoštujete njihove izkušnje in cenite njihovo lojalnost ter pripadnost.
- Veterane najbolj motivirajo izjave:
"Spoštujem vaše izkušnje in jih želim prenesti na druge."
"Cenim vašo pripadnost in lojalnost."
"Zelo sem vam hvaležen, da ste se posebej potrudili in pravočasno končali projekt."
"Vaša vztrajnost bo poplačana."
"Brez vaših izkušenj nam ne bi uspelo."



...otrok blaginje:

- Vzemite si čas za pogovor, izkoristite priložnosti, da se bolje osebno spoznate.
- Ljudem te generacije vodja predstavlja njihov osebni zgled.
- Ponudite jim priložnost, da se dokažejo in izkažejo, zaupajte jim zahtevnejše naloge in odločanje v zvezi z njimi. Jasno jim pokažite, da jim zelo zaupate.
- Zanje sta pomembna avto in potovanje v višjem cenovnem razredu.
- Dodatno jih bo motiviral tudi razkošno opremljen prostor za delo.
- Vključite jih v timsko delo, toda bodite pri tem previdni, saj neradi tekmujejo s sodelavci.
- Ponudite jim možnost dodatnega izobraževanja.
- Motivirate jih lahko z motivacijskimi izjavami za veterane, pa tudi z naslednjimi:
"Popolnoma vam zaupam in vem, da boste to nalogo odlično opravili."
"S svojim načinom dela ste zgled tudi drugim."
"Res potrebujem, da to storite zame."

...generacije X:

- Ta generacija prisega na kakovostno življenje (čas za družino, počitnice ...).
- Ponudite jim pravi izziv: dovolj avtonomije in tako delo, pri katerem se lahko še česa naučijo.
- Ponudite jim veliko simultanih nalog in projektov ter možnost, da si prednosti določajo sami, kar jim daje občutek avtonomnosti.
- Ne marajo pisarniških boksov.
- Omogočite jim gibljivi delovni čas.
- Dajajte jim veliko povratnih informacij (kritike in spodbude) o opravljenem delu, saj to od vodij tudi pričakujejo.

- Že malo svobode jim pomeni veliko zadovoljstvo.
- Delo z najsodobnejšo računalniško tehnologijo jih zelo motivira.
- Izkažite jim visoko stopnjo zaupanja.
- Najbolj jih motivira, če so lahko zgled drugim.
- Motivacijske izjave:
"Povsem vam zaupam, opravite delo po svoje."
"Cenim vaše mnenje, saj prinaša povsem drugačen pogled."
"S svojim načinom dela ste zgled tudi drugim."
"Pri nas ne želimo biti preveč uradni."
"Pri vašem delu ni veliko pravil, lahko si jih določite sami."



...generacije Y:

- K njim pristopite na individualen način; zanje sta pomembna osebni stik in osebna komunikacija.
- Ponudite jim veliko različnih projektov, kjer se bodo srečevali z novimi ljudmi.
- Omogočite jim veliko svobode pri delu.
- Ponudite jim različne vrste izobraževanja, saj imajo veliko potrebo po razvijanju svojih sposobnosti in znanja, ki bodo zvišali njihovo vrednost na trgu dela ter izboljšali kakovost njihovega življenja.
- Pohvalite jih za dobro opravljeno delo, saj to od vas tudi pričakujejo.
- Delovni prostor jim opremite tako, da se bodo lahko tam tudi zabavali.
- Želijo nedvoumen odgovor na vprašanje v slogu: "Jaz dajem svojo energijo in čas, kaj pa mi daste vi v zameno za to?"

- Sprašujte jih po njihovem mnenju. V "delovnem" procesu naj vam bodo enakovredni.
- Bodite dosledni in tisto, kar rečete, tudi storite, stojte za svojimi besedami.
- Povežite jih v notranje mreže, da se bodo počutili del skupnosti.
- Potrebujejo vodenje – njihov vodja naj bo nekdo iz generacije otrok blaginje in ne iz generacije X (z njimi so namreč v največjem konfliktu).
- Potrebujejo tudi mentorja, ki naj bo iz generacije veteranov, saj bo to zelo dobro delovalo na obe generaciji.
- Motivira jih tudi prevzem netradicionalnih vlog (na primer tistih, ki so za moškega veljale kot značilno ženske vloge, in nasprotno).
- Omogočite jim ustvarjalno in zabavno okolje.
- Učinkovite motivacijske izjave, ki jih namenimo tej generaciji, so:
 - "Pri vašem delu ni veliko pravil, lahko si jih določite sami."
 - "V našem podjetju boste imeli obilo priložnosti za ustvarjalnost in sploh za ustvarjalno timsko sodelovanje."
 - "Tukaj boste pravi junak."
 - "Prav vi lahko pomagate spremeniti obstoječe stanje."
 - "Vaše mnenje prinaša povsem svež pogled."

Pri veteranih uporabljajte osebni pristop. Pohvalite jih, spoštujte njihove izkušnje in lojalnost.

Otroci blaginje rabijo priložnost, da se izkažejo, zaupajte jim zahtevne naloge in jim bodite za vzgled.

Generacijo X postavite za zgled ostalim. Pustite jim svobodo pri določanju načina dela in razporejanju časa. Dajte jim veliko povratnih informacij (pohvale, kritike).

H **generaciji Y** pristopite na individualen način, lahko delajo več stvari hkrati, potrebujejo vodjo in mentorja, pri delu se morajo zabavati. Sprašujte jih po mnenju, ne marajo strogih pravil.



4.3 Priporočila za boljše medgeneracijsko učenje/sodelovanje s predstavivijo primerov dobrih praks

Razvoj, stabilnost in obstoj vsake družbe temelji na medgeneracijski solidarnosti. V današnjih razmerah imajo mlada, srednja in starejša generacija med seboj vedno manj živih stikov. Zgodi se celo, da se generacije niti ne poznajo, zato med njimi vladajo številni predsodki. V preteklosti so bili stari ljudje za mlajši dve generaciji glavni vir informacij, znanja in veščin za vsakdanje delo ter druge bistvene vidike preživetja, danes pa starejši pogosto težje sledijo naglemu (tehničnemu) razvoju.

Medgeneracijsko sodelovanje razumemo kot izmenjavo izkušenj in spoznanj, druženje, učenje, pomoč ene generacije drugi, ustvarjanje, ohranjanje in širjenje socialne mreže. Gre za materialno varnost in ohranjanje kulturne dediščine ter socialno in čustveno oporo. Statistični prikazi kažejo, da stari starši skrbijo za vnuke in so pomemben del življenja otrok. Več osamljenosti se pojavi v poznejši starosti, zato so potrebni različni programi za povezovanje.

Za boljše medgeneracijsko sodelovanje je potrebno ...

(povzeto po priročniku *Izobraževanje – most med generacijami*, LU Ajdovščina, 2010)

- dobro poznavanje in razumevanje drugih generacij, ki delujejo in razmišljajo na drugačen način; razumevanje družbenih okoliščin in vplivov, ob katerih so se generacije oblikovale;
- upoštevati, ceniti in spodbujati specifične prednosti generacije;
- učinkovito upravljati z razlikami;
- za vse naj veljajo enaki standardi odgovornosti in nagrajevanja;
- nujno se odpovedati stereotipom o različnih generacijah, ki se pojavljajo v našem okolju, kulturi;
- znati poslušati in prisluhniti ter se prilagoditi potrebam in interesom posamezne generacije. Primer: ljudi, ki prihajajo iz generacije Y, bo verjetno primerneje iskati preko različnih spletnih strani kot pa preko klasičnih razpisov v časopisju;

- da odnosi temeljijo na vzajemnem spoštovanju, saj je vsaka generacija nekaj posebnega in v sebi nosi pečat prejšnjih;
- vsakega obravnavati tudi oziroma predvsem individualno, saj generacijske razlike niso nujno enake individualnim razlikam posameznikov. Generacijska pripadnost namreč predstavlja le nekakšen širši okvir za obravnavo ljudi;
- doseči individualno notranjo spremembo, ki se zgodi, ko drugačne ljudi začnemo dojemati kot zanimive, ne pa kot ogrožajoče za nas ali sistem. Šele tedaj lahko razvijemo empatijo, sposobnost vživljanja v drugega, ki je pogoj za globlje razumevanje;
- poznavanje samega sebe, saj se s tem začne poznavanje drugih. Vprašamo se, kaj nas motivira in koliko so ti dejavniki generacijsko oz. individualno pogojeni;
- kakšen komunikacijski slog uporabljam in kako je povezan z vrednotami moje generacije? Zelo dobro je, da imamo redne in zelo kakovostne medosebne odnose/stike z vsaj enim predstavnikom iz vsake generacije iz našega okolja. V svojem okolju (družinskem, delovnem, ...) tudi čim bolj načrtno opazujemo, proučujemo in iščemo generacijske vzorce: vrednote, komunikacijske sloge, odnos do novih tehnologij ...;
- čim večja odprtost do novih sprememb in fleksibilnost;
- načrtno ustvarjati odprto, pragmatično, spoštljivo, inkluzivno in na argumentih temelječo komunikacijsko kulturo;
- čim več se pogovarjati o medgeneracijskih razlikah – o njih je treba spregovoriti na družbeni, organizacijski in timski ravni, med vodji ter zaposlenimi ...

Nekaj primerov medgeneracijskega sodelovanja ...

Pobudniki medgeneracijskih programov so bile v preteklosti večinoma organizacije, ki se ukvarjajo s starostniki. Veliko medgeneracijskih društev se je razvilo v povezavi s **skupinami starih ljudi za samopomoč**. Namen skupin je ustvarjanje pogojev in možnosti za kakovostno življenje starih ljudi na področju medčloveških odnosov, medgeneracijske povezanosti in priprave na lastno starost. Za izvajanje in širitev programa kot krovna organizacija skrbi **Zveza društev za socialno gerontologijo Slovenije**. Večina teh programov se izvaja v domovih za ostarele. Številne spodbude za medgeneracijske dejavnosti izhajajo tudi iz **Univerz za 3. življenjsko obdobje in društev upokojencev**. Priložnost za medsebojno povezovanje generacij vsako leto nudi tudi **Festival za tretje življenjsko obdobje**. Medgeneracijsko učenje predstavlja velik del njihovega programa. Pomembno vlogo na področju medgeneracijskega sodelovanja ima v Sloveniji **Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje**, kjer razvijajo socialne mreže za kakovostno staranje in sožitje med generacijami. Ukvarjajo se tudi z vzpostavljanjem medgeneracijskih središč.

Razne medgeneracijske dejavnosti organizira **Slovenska filantropija** (projekt vzpostavitve medgeneracijske hiše). Od leta 2008 naprej deluje **Zavod za medgeneracijsko sodelovanje "Zlata leta"** v obliki spletnega portala. Veliko novic iz področja medgeneracijskih aktivnosti najdemo tudi na spletni strani <http://www.seniorji.info/> (*Medgeneracijsko učenje – naša odločitev za prihodnost sožitja, zapis moderiranega srečanja, 2011*)



Pobuda za medgeneracijske dejavnosti pa prihaja vse bolj tudi iz strani mlajših generacij. **Zveza prijateljev mladine Slovenije** denimo pripravlja **medgeneracijske tabore**, **Inštitut Ypsilon** se zavzema za pomoč starejšim pri spoznavanju z novimi tehnologijami (**projekt Simbioz@**), **Inštitut za osebno rast in sinergijo** se ukvarja z družabništvom med starejšimi in mladimi (projekt "**Poveži generacije**"). **Zveza tabornikov Slovenije** in **Zveza slovenskih katoliških skavtov** in skavtinj imata prav tako veliko izkušenj v izvajanju medgeneracijskih programov. Skupaj s partnerji (Socialna akademija in drugi) so vzpostavili **Mrežo MGS – Mrežo za razvoj potencialov mladinskih organizacij za medgeneracijsko sožitje in sodelovanje**. Marca 2011 so organizirali konferenco z naslovom "Pogled mladih na medgeneracijsko sodelovanje", kjer so bili predstavljeni tudi izsledki istoimenske raziskave.

Ne smemo pozabiti na številne izvirne projekte pod okriljem slovenskih **virtcev, šol, fakultet, ljudskih univerz**, raznih centrov ipd., medgeneracijsko učenje dobiva prostor tudi v nekaterih slovenskih podjetjih. Veliko medgeneracijskih programov se odvija v medsebojnem sodelovanju med zgoraj naštetimi organizacijami. Slovenija se je vključila tudi v nekatere **mednarodne projekte (Grundtvig in LACE)**.

Organizacije, ki spodbujajo medgeneracijsko učenje v Sloveniji, so si po svojih programih in organizaciji različne, opazimo pa lahko, da se z medgeneracijskim učenjem aktivno ukvarjajo predvsem nevladne organizacije. Večina jih temelji na prostovoljskem delu.

Medgeneracijski programi odražajo vizijo **trajnostnega razvoja**, kar se odraža na poudarku na **socialnem, biografskem in dialoškem učenju**, razvijanju družabništva **med mladimi in starimi**, razvijanju osebnosti, **krepitevi socialnega omrežja** itd. Trajnostni razvoj namreč sloni na učnem procesu, ki oblikuje zmožnosti ljudi za bolj uravnoteženo življenje drug z drugim in v soglasju z okoljem (*Ličen in Bolčina, 2010: 10*).



Vprašanja za razmislek:

Kaj se lahko starejši naučijo od mlajših?

Kaj se lahko mlajši naučijo od starejših?

Kakšne so koristi medgeneracijskega učenja/sodelovanja (za posameznika, okolje)?

Kje vidite največje ovire za medgeneracijsko učenje/sodelovanje?

Priporočila in izzivi

Oglejte si:

- The Zimmers "My generation": www.youtube.com/watch?v=zqfFrCUrEbY.

Preberite več:

- Mlajši ne zaupajo starejšim in starejši ne zaupajo mlajšim, Podnar, K., 2007: www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042279258.
- Vsi drugačni, vsi enakopravni?: http://delo.mojedelo.com/delo/zaposlovalci_hrcenter_pregled.aspx?showID=1032&pID=67&offset=4.
- Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y, Žagar L., 2009: www.finance-akademija.si/?go=article&artid=236618.
- Izobraževanje most med generacijami, Priročnik za medgeneracijsko učenje, LU Ajdovščina: www.lu-ajdovscina.si/mma/Priro%C4%8Dnik%20za%20medgeneracijsko%20u%C4%8Denje%20publikacija/2010120911014242/.
- Medgeneracijsko učenje – naša odločitev za prihodnost sožitja, zapis moderiranega srečanja, Združenje izobraževalnih institucij: www.zii.si/files/!Seminarji/GIZ-Medgeneracijsko_ucenje_2011/GIZ_Medgeneracijsko%20ucenje_zapis%20srecanja_koncna%20verzija.pdf.

Izziv:

Opreделите **1-2 konkretna cilja/zeleni spremembi**, ki jih boste v naslednjih 6–12 mesecih dosegli na področju aktivnega staranja in medgeneracijskega sožitja na delovnem mestu, v svojem lokalnem okolju ali osebno:

- Izdelajte **akcijski načrt** za doseg zastavljenih ciljev, ki naj obsega:
 - opis potrebnih **korakov** in **časovni okvir** za doseganje posameznega cilja
 - pričakovane **učinke/rezultate** (kaj bo narejeno in kakšne bodo koristi uporabe narejenega)
 - potrebni **viri** (sodelavci, prostovoljci, partnerji, finance, pogoji ipd.)
- Kako boste **spremljali vaš napredek** pri doseganju ciljev.

Literatura in viri

- **Active ageing and solidarity between generations**, 2012: 15.
- **Adult Learning: A Six-Country Comparative Study**, Oxford, New York, Tokio: Pergamon, 1997: 77–100.
- Ahčan, A. & Polanec, S.: **Vpliv opcijske vrednosti na odločitev o upokojitvi v Sloveniji**, 2007.
- **Aktivna politika zaposlovanja 2007–2013**.
- **Aktivno staranje in medgeneracijsko sodelovanje**, eim, Center razvoja človeških virov, 2011.
- Alheit, P.: **On a contradictory way to the "Learning Society": A critical approach**. International Journal of University Adult Education 1, 1999: 66–82.
- Anderlič, J.: **Generaciji X in Y v organizacijah**, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2009.
- Bee, H. L.: **The Journey of Adulthood**. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1996.
- **Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji 2011**, Ministrstvo za šolstvo in šport, 2011.
- Brečko, D.: **Medgeneracijsko komuniciranje: v iskanju medgeneracijskega sožitja**, HRM, 6 (23), 2008: 48–56.
- Carone, G.: **Long-term labour force projections for the 25 EU Member States: A set of data for assessing the economic impact of ageing**. European Commission. Directorate-General for economic and financial affairs. European Commission Economic Paper No. 235, 2005).
- Černoga, M.: **Podjetja se morajo čim prej soočiti z medgeneracijskimi razlikami: čakanje na "penzijo" je preteklost**, 2007: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nedeljski/273812.
- DZS. **Slovar slovenskega knjižnega jezika**, 2006.
- Ehlers, A., Naegele, G., Reichert, M.: **Volunteering by older people in the EU**, 2011.
- English, L.M.: **International Encyclopedia of Adult Education**. Hampshire, New York: Palgrave Macmillan, 2005.
- Erjavšek, B.: **Generacije pri delu – Vodenje Veteranov, Bumerjev, Xerjev in Yarjev**. Revija Kadri, XI (14), 2005: 58–59.
- **EUROPA.EU**, spletna stran Evropskega leta aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012: <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=sl>.
- Field, J., Lynch, H., Malcolm, I.: **Generations, the life course, and lifelong learning**. Stirling: University of Stirling, The Stirling Institute of education, 2008.
- Field, J., Schuller, T., Baron, S.: **Social Capital and Human Capital Revisited**. V: Baron, S., Field, J., Schuller, T. (ur.). Social Capital: Critical Perspectives, Oxford: University Press, 2000: 243–263.
- Findeisen, D.: **Prihodnost starejših v Evropi**, Prispevek na 8. mednarodnem kongresu EURAG v Ljubljani, 2005.
- Gostenčnik, T.: **Socialna omrežja starejših v institucionalnem varstvu - Dom starejših občanov na Fari na Prevaljah**, diplomsko delo, 2009.
- Habermas, J.: **The theory of communicative action. Volume One: Reasons and the Rationalisation of Society**, London: Heinemann, 1994.
- Hammond, C.: **The impact of learning on well-being, mental health and effective coping**. V: T. Schuller, J. Preston, C. Hammond, A. Brassett-Grundty and J. Bynner, **The Benefits of Learning. The impact of education on health, family life and social capital**. London and New York: RoutledgeFalmer, 2004: 37–56.
- Houle, C.O.: **The Inquiring mind: study of the adult who continues to learn**, Madison: The University of Wisconsin Press., 1988.
- Igljič, Hajdeja. 1988a. **Ego-centrične socialne mreže**. Družboslovne razprave 5 (6).
- Illeris, K.: **The Three Dimensions of Learning**. Frederiksberg, Roskilde University, Press. 2004.
- **Institut Antona Trstenjaka**, spletna stran: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/sozitie/>.
- Jarvis, P.: **Paradoxes of learning: On Becoming Individual in Society**. San Francisco: Jossey Bass, 1992.
- Jelenc Krašovec, S. in Kump, S.: **Širjenje socialnih mrež starejših ljudi s pomočjo izobraževanja**, 2006: www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-ONHQ2VYB?&language=eng
- Johnson, R. W.: **Trends in Job Demands Among Older Workers**, 1992–2002, Monthly Labor Review, 127 (7), 2004: 48–56.
- **Kapitalska družba**.si: <http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski-sistem/raziskave>.
- Kuhar, M.: **Sociološki vidik: prevrednotenje staranja in starosti**, 2008.
- Kump, S. in Jelenc Krašovec S.: **Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših**, Pedagoški inštitut: Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2010.
- Kump Sonja: **Nova paradigma medgeneracijskega učenja**. Andragoška spoznanja, št. 3,4/2008. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2008.
- Kump, S., in Jelenc Krašovec, S.: **Vseživljenjsko učenje, izobraževanje starejših odraslih**, Pedagoški inštitut Ljubljana, 2009.
- Ljudska univerza Ajdovščina: **Izobraževanje – most med generacijami. Priročnik za medgeneracijsko učenje**. Uredili Nives Ličen, Boža Bolčina, 2010.
- Mastnak, M.: **Izobraževanje žensk v tretjem življenjskem obdobju**, diplomsko delo, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2004.
- McGivney, V.: **Excluded Men, Men who are missing from education and training**. Leicester: NIACE, 1999.
- Milavec Kapun, M.: **Staranje in starost. Učbenik za 2. Letnik programa Organizator socialne mreže**, 2011: www.impletum.zavod-irc.si/docs/Skriti_dokumenti/Starost_in_staranje-Milavec.pdf
- Novak, M.: **Medgeneracijske razlike in vloga HRM**, Revija HRM, 2007 (19): 30–34.
- Podnar, K.: **Mlajši ne zaupajo starejšim in starejši ne zaupajo mlajšim**, 2007: http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042279258.
- **Prebivalstvo Slovenije danes in jutri**, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP 2008 za Slovenijo, 2009.
- Purcell, P. J.: **Older workers: employment and retirement trends**. Journal of Pension Planning & Compliance, 32 (1), 2006: 1–18.
- Rubenson, K., in Gongli, X.: **Barriers to Participation in Adult Education and Training: Towards a New Understanding**. V: Belanger, P., in Tuijnman, A. (ur.). New Patterns of
- Rubin, R. M.: **What does the aging of the workforce mean for workers and for business?**, Business Perspectives, 2006: 18, 2–7.
- Schuller, T.: **Studying benefits**. V: Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Brassett-Grundty, A., and Bynner, J.: **The Benefits of Learning, The impact of education on health, family life and social capital**, London and New York: RoutledgeFalmer, 2004: 3–11.
- Sedej, M.: **Izobraževanje starejših v luči trga dela in strategije aktivnega staranja**. 13. Andragoški kolokvij: Izobraževanje starejših odraslih v letu ustvarjalnosti in inovativnosti, 2009.
- **Slovenija, Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji**, 2012: www.evropa.gov.si/si/partnerstvo-med-slovenijo-in-evropsko-komisijo/medgeneracijsko-sodelovanje/.
- **Strategija varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva**, 2006
- **Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji**, Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007: www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/grundtvig/strategija_vsezivljensko_ucenja.pdf
- Sugarman, Leonie. **Lifespan development: concepts, theories and interventions**. London, New York: Routledge.
- **SURS, Mednarodni dan starejših**, Posebna objava, 2011: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4221.
- **SURS, Drugi evropski dan solidarnosti in sodelovanja med generacijami**, 2010: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3095.
- **SURS: Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo 2004–2050**, 2005: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=601.
- **SURS, Starejše prebivalstvo v Sloveniji**, 2010: <http://www.stat.si/doc/StarejsePrebivalstvo.pdf>.
- **SURS, Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje**, 2008: 35 : http://www.stat.si/doc/pub/Staranje_prebivalstva_slo.pdf.
- **SURS, Svetovni dan prebivalstva 2010**: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3266.
- Turk, D.: **Vsi drugačni, vsi enakopravni?**, 2009: http://delo.mojedelo.com/delo/zaposlovalci_hrcenter_pregled.aspx?showID=1032&pID=67&offset=4.
- Vošner, M.: **Staranje delovne sile - nov izziv za strokovne delavce**. 5. Konferenca Inšpektorata Republike Slovenije za delo, 2007.
- **Zakon o prostovoljstvu**, 2011.
- **Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)** Ur.l. RS, št. 43/2011, 2011.
- **Združenje izobraževalnih institucij: Medgeneracijsko učenje – naša odločitev za prihodnost sožitja**, Zapis moderiranega srečanja, 2011.
- **Zelena knjiga Evropske Unije "Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami"**, 2005.
- Žagar, L. Intervju: **Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y.**, 2009; <http://www.finance-akademija.si/?go=article&artid=236618>.

Uporabljene kratice

- EU - Evropska unija
- BDP - bruto družbeni proizvod
- SURS - Statistični urad Republike Slovenije
- ZRSZ - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Nikoli prestari za učenje

Izzivi pri izobraževanju starejših in spodbujanje medgeneracijskega sožitja

ZAPISKI