

## Spodbude za zaposlovanje starejših

Slovenija stopa po poti držav z jasno izraženo voljo uporabiti človeški kapital starejših, kar nam – med drugim – kažejo nacionalne strateške usmeritve in sprejeti razvojni dokumenti.

V spodbujanje zaposlovanja starejših se vključuje vrsta ustanov in organizacij, njihov osrednji cilj pa je zagotoviti **ugodno podporno okolje** za zaposlovanje starejših.

Tudi vaše podjetje lahko pridobi **finančne ugodnosti in spodbude za zaposlovanje starejših**:

- Subvencije za zaposlitev.
- Sofinanciranje praktičnega usposabljanja na delovnem mestu.
- Povračilo prispevkov delodajalca.
- Oprostitev plačila prispevkov delodajalca.
- Davčne olajšave.
- Javna dela.

Kakšne **ugodnosti za naložbe v zdravje, usposabljanje in karierni razvoj starejših** so vam še na voljo?

Poglejte si več informacij:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS.

## Navežite stik z nami ...

Premislite, kako lahko starejši zaposleni pozitivno prispevajo k poslovanju vašega podjetja. Uporabite moč izkušenj starejših za uresničevanje svojih poslovnih ciljev.

**Več informacij** o ugodnostih in spodbudah za zaposlovanje starejših dobite:

- na naši spletni strani [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si),
- na naši mobilni strani [m.ess.gov.si](http://m.ess.gov.si),
- v našem **kontaktnem centru**:



- v vam najbližji **pisarni za delodajalce**.



**Zavod RS za zaposlovanje,**

Rožna dolina, Cesta IX/6,  
1000 Ljubljana

Marec 2019



## Zaposlimo izkušnje, spoznajmo prednosti starejših

Uspešna podjetja že od nekdaj vedo, kako v uresničevanje ambicioznih načrtov vključiti moč modrosti, izkušenj in umirjenosti svojih starejših kolegov. Zato imajo razvite načrte zaposlovanja starejših in njihovega udejstvovanja v vsakodnevni aktivnosti podjetja.



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

## Spreminjanje strukture prebivalstva in trg dela

Struktura prebivalstva se spreminja, vse več je starejših. V Sloveniji imamo stopnjo zaposlenosti v starostni skupini od 55 do 64 let med najnižjimi v EU, starejši ostajajo **spregledana poslovna priložnost**. Izguba teh ljudi ne pomeni samo njihovega izrinjanja na rob, temveč tudi izgubo neprecenljivega nabora **potrebnih znanj, izkušenj in veščin**. Zmanjševanje števila delovno sposobnih in večji delež starejših na trgu dela vse bolj kažeta na nujno, da uporabimo **človeški kapital**, ki ga predstavljajo starejši.

## Velika, spregledana priložnost

Analize in raziskave na trgu dela razkrivajo **neutemeljenost predsodkov** o starejših zaposlenih.

Zato je ključno, da **znamo upravljati prednosti**, ki jih v delovnem okolju lahko ponudijo številni starejši:

- V dolgoletni karieri so pridobili raznovrstna znanja in veščine, delovne in življenjske izkušnje.
- Ustvarili so široko socialno mrežo z mnogimi poznanstvi.
- Razvili so dobre delovne navade.
- Pri delu ravnajo vestno, preudarno in odgovorno.
- Zavezani so kakovosti in zanesljivosti.
- Gojijo pozitiven odnos do dela.
- Manj pogosto menjavajo službo in so bolj nagnjeni k stabilnosti.

- Čutijo močnejšo pripadnost podjetju, kjer so zaposleni.
- Sposobni so se učiti novosti, le na nekoliko drugačen način.
- Imajo veliko izkustvenega, skritega znanja, ki pride do izraza v nepredvidenih situacijah.

## Koristen potencial starejših

**V prihodnost usmerjena podjetja** želijo v uresničevanje svojih poslovnih ciljev vključiti tudi življenjsko moč starejših generacij. Zato že danes intenzivno načrtujejo razvoj in prilagoditev delovnih mest, kjer lahko kar najbolje uporabijo potencial **izkušenih in modrih ljudi**:

- Dela v nadzorstvu, poučevanju in vodenju.
- Sedeča dela.
- Lažja ročna dela.
- Čuvajska in vratarska dela.
- Čiščenje in urejanje.

## Združevanje moči generacij

Ohranjanje zaposlitve starejših pomeni tudi ohranitev in oplemenitenje znanja, ki so ga starejši pridobili v svojem delovnem življenju. Vse bolj se uveljavlja spoznanje, da spodbujanje starejših k stalnem **nadgrajevanju znanja** in **medgeneracijskemu učenju** prinaša poslovno prednost za podjetja.

Zakaj ne bi dosegli sinergije z medgeneracijskim sodelovanjem zaposlenih? **Prepletanje in povezovanje** svežega znanja iz izobraževanja in preverjenega znanja, ki izhaja iz delovne prakse in izkušenj starejših, je lahko **zagotovilo za obetavno prihodnost**.

Bodimo naklonjeni **generacijsko raznolikemu zaposlovanju**. Postavimo na višjo raven pretok in izmenjavo dragocenega znanja med generacijami v svojem delovnem okolju.

Vpletimo zaposlovanje starejših in mlajših v svoje projekte **družbene odgovornosti**, ki prinašajo koristi širši skupnosti, v kateri delujemo. Vzбудimo in okrepiamo naklonjenost poslovnih partnerjev, talentiranih iskalcev zaposlitve, kupcev, uporabnikov storitev in drugih deležnikov.