

Starejši zaposleni o stanju izobraževanja starejših zaposlenih na delovnem mestu v Sloveniji

Tjaš Debeljak, Ivana Komljen in Nastja Tomat

Filozofska fakulteta

tjas.debeljak@gmail.com

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Povzetek

Namen raziskave je bil preučiti mnenje starejših zaposlenih o stanju izobraževanja starejših zaposlenih na delovnem mestu v Sloveniji. Podatke smo zbirali prek spleta na vzorcu zaposlenih, starejših od 50 let. Sodelovalo je 69 udeležencev, od tega 41 žensk s povprečno starostjo 52,5 let. Uporabili smo vprašalnik, ki smo ga sestavili sami, in izračunali mere opisne statistike. Udeleženci se večinoma udeležujejo dodatnih izobraževanj, povezanih s pridobivanjem strokovnih znanj, pri delavnicah mehkih veščin pa je udeležba manjša. Večina udeležencev meni, da je dodatno izobraževanje pomembno. Zaključujemo, da lahko večinoma pozitiven odnos starejših zaposlenih do izobraževanja v kombinaciji s proaktivnostjo delodajalcev pripomore k večji vključenosti starejših zaposlenih v trg dela.

Uvod

V raziskavi smo se osredotočili na ugotavljanje trenutnega stanja izobraževanja starejših zaposlenih v Sloveniji. Študije kažejo, da se tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah delež starejših zaposlenih močno povečuje. Trendi kažejo, da se bo v prihodnjih letih upokojilo veliko pripadnikov t. i. baby boom generacije, kar pomeni, da bo primanjkovalo veliko ustrezno izobražene delovne sile. Mladega kadra, ki bi bil usposobljen za opravljanje dela ne bo dovolj, zato se bodo morali delodajalci usmeriti k izobraževanju svojih obstoječih zaposlenih (Krašovec, 2015). Definicije starejših zaposlenih zelo variirajo, zato smo jih mi za namen raziskave opredelili kot delavce, starejše od 55 let. Ti predstavljajo 20 % delovne sile v Evropski uniji, do 2020 pa naj bi se ta števila povišala na 30 % (Warhurst in Black, 2015). Med državami Evropske unije ima Slovenija trenutno v starostni skupini 55 – 64 let najmanjši delež zaposlenih, kar se bo moralo zaradi spreminjajočih pogojev na trgu dela v prihajajočih letih spremeniti. Eden glavnih pogojev, ki bodo omogočili te spremembe je ustrezno nudenje izobraževanj na delovnem mestu. Trenutno pa naj bi bil v Sloveniji eden izmed glavnih razlogov za upokojevanje ravno slabo vključevanje v dodatno usposabljanje. Starejši zaposleni s tem postanejo negotovi v svojo zmožnost nadaljnega opravljanja dela, saj jih je kar 65 % mnenja, da ne bodo več zmožni opravljati svojega dela, ko dopolnijo 60 let (Krašovec, 2015). Za omogočanje izobraževanja starejših je nujno potrebno prepričanje tako vodstva kot tudi delavcev, da je tovrstno izobraževanje smiselno. Delodajalci so pogosto prepričani, da se ne splača vlagati v starejše zaposlene, saj se bodo kmalu upokojili in odšli, zato raje vlagajo v mlade kadre, ki bodo s podjetjem ostali dlje časa. Statistike pa kažejo ravno nasprotno, saj mlajši pogosteje menjajo mesto zaposlitve, starejši pa so delovni organizaciji običajno bolj zvesti (Krašovec, 2015).

Starejši zaposleni pogosto kažejo željo po večji in daljši vključenosti v delo, zato je potrebno stalno izobraževanje ne glede na starost. Kljub temu raziskave kažejo, da je 50 % manj verjetno, da se bodo starejši udeleževali dodatnih izobraževanj pri delu. Delodajalci so velikokrat prepričani, da v starejše ni smiselno vlagati, ker je prepozno, da bi spremenili svoj

način dela. To je pogosto razlog, da je starejšim ponujenih manj priložnosti za izobraževanje, kljub temu pa se jih običajno zelo radi udeležijo (Warhurst in Black, 2015). Študije kažejo, da imajo delodajalci pogosto negativen odnos do starejših zaposlenih in njihovih zmožnosti za učenje, ne glede na dejanske delovne rezultate. Nekatere države so s tem razlogom uvedle zakone, ki delodajalce obvezujejo k zaposlovanju starejših in vlaganju v njih. Glavni predsodki so, da se starejši nočejo učiti, niso zainteresirani za spremembe, nimajo kognitivnih zmožnosti za uporabo novih tehnologij, niso nagnjeni k tveganju, in da so stalno bolni. Različne organizacije se trudijo ta prepričanja spremeniti in spodbujajo delodajalce k vlaganju v starejši kader. Delodajalci starejše raje spodbujajo k upokojitvi kot k dodatnim izobraževanjem. Zaradi teh predsodkov starejša delovna sila težje najde zaposlitev oz. jih najpogosteje zaposlijo na t. i. periferna delovna mesta. To so pozicije brez možnosti napredovanja, brez zagotovljene daljše zaposlitve ter brez možnosti za treninge in izobraževanja. Negativne izkušnje starejše zaposlene pogosto privedejo do upada motivacije in zgodnje upokojitve. Raziskovalci na kadrovskem področju poskušajo razbiti predsodke delodajalcev z uporabo statistik, ki kažejo, da so starejši odprti za spremembe, fleksibilni, zainteresirani za pridobivanje novih veščin in pripravljeni prevzemati zahtevnejše delovne naloge (Billett, Dymock, Johnson in Martin, 2011). Raziskave prav tako kažejo, da ima pri starejših zaposlenih izobraževanje pozitiven vpliv na zdravje, socialno dejavnost ter pozitivno samopodobo (Kump, 2015). Pri zaposlovanju delodajalci kandidate pogosto vprašajo, kako skrbijo za razvoj svojih delovnih kompetenc. Čeprav sami razvoj pri delu redko spodbujajo, od svojih zaposlenih pričakujejo, da zanj skrbijo sami (Thieme, Brusch in Busch, 2015).

Študije kažejo, da so starejši zaposleni v dodatnih izobraževanjih zelo aktivni, in da imajo do njih pozitiven odnos. Tudi trajanje in kakovost dodatnih izobraževanj sta nižji za starejše zaposlene. Nekateri avtorji (Bertolino idr., 2011; v: Warhurst in Black, 2015) manjšo udeležnost v izobraževanjih pojasnjujejo z upadom motivacije starejših delavcev in z višjim položajem, ko lahko delovne naloge razdeljujejo mlajšim zaposlenim. Zadovoljstvo z dodatnim izobraževanjem je bilo višje, če so se zanj zaposleni odločili sami. S starostjo naj bi upadalo zanimanje za formalno učenje in se povečalo za manj strukturirano in bolj prilagojeno neformalno učenje. Starejši naj bi bili precej pogosteje vključeni v neformalno izobraževanje v obliki izkušenj pri delu. Veliko jih poroča, da jim delo samo ne omogoča dovolj priložnosti za neformalno učenje, temveč si ga morajo najti sami prek interakcij z drugimi zaposlenimi. Takšno učenje pogosto poteka v obliki modelnega učenja, z opazovanjem drugih zaposlenih pri npr. uporabi nove programske opreme. Starejši poročajo, da imajo raje individualna izobraževanja kot pa skupinsko strukturirano izobraževanje. Veliko se lahko naučijo kot mentorji mlajšim zaposlenim, saj jim to omogoča nov pogled na že poznane vsebine. Motiviranost za dodatno izobraževanje se visoko povezuje z interesom za delo. Če jih delo ne zanima, tudi ne bodo kazali zanimanja za dodatno usposabljanje. Starejšim zaposlenim lahko nudimo veliko mero neformalnega izobraževanja tako, da jim nekoliko spremenimo delovne naloge, vloge ter delovno okolje znotraj organizacije (Warhurst in Black, 2015). Raziskave prav tako kažejo, da traja izobraževanje starejših enako dolgo kot izobraževanje mlajših, in da se novih veščin naučijo enako hitro in dobro (Billett idr., 2011). Canning (2011) pravi, da starejši zaposleni zelo pozitivno vrednotijo dodatna izobraževanja. Pogosto si tega tudi ne razlagajo kot pomanjkanja sposobnosti za novo področje, temveč obstoječe znanje preoblikujejo kot odgovor na spremembe v zahtevah okolja.

Dandanes je obvladovanje novih računalniških tehnologij nujno za opravljanje delovnih nalog, kljub temu pa delodajalci starejšim zaposlenim teh izobraževanj pogosto ne omogočijo. V vladnih ustanovah so lahko tovrstna izobraževanja zakonsko urejena, do težav pa pride pri izobraževanju starejših v zasebnih organizacijah. V nekaterih primerih so tudi delodajalci pripravljeni nuditi izobraževanje in so zaposleni tisti, ki so prepričani, da so računalniki za

njih prezapleteni, in da naj se tega raje lotijo mlajši. Potrebna je bolj odprta komunikacija med delodajalcem in zaposlenim, da bi lahko preverili in uskladili prepričanja obeh (Findsen, 2015). Študije kažejo, da zaposleni, ki opravljajo rutinske naloge, redkeje vidijo smisel v dodatnih izobraževanjih. Ker opravljajo bolj ali manj enake naloge, bodo postali manj kritični do svojega dela in ne bodo zaznali potrebe po dodatnem usposabljanju. Prav tako je bila izvedena študija s starejšimi medicinskimi sestrami, ki se jim je zdelo, da se delodajalec preveč posveča dodatnim usposabljanjem, in da ni potrebno stalno spreminjati načinov dela. Tako da se starejšim ne zdi vedno, da jim je nujen premalo usposabljanj (Collin, Paloniemi, Virtanen in Etelapelto, 2008). Nekatere raziskave kažejo, da starejši zaposleni niso motivirani za dodatno usposabljanje, če le-to ni obvezno (Thieme idr., 2015). Beal (2016) pravi, da se nekateri starejši zaposleni raje upokojijo kot soočijo z dodatnimi izobraževanji, ki jih zaznavajo kot preveč zahtevna.

Raziskovalci se večinoma strinjajo, da so dodatna izobraževanja starejših zaposlenih pomembna in zaželena s strani delavcev. Lahko imajo pozitiven vpliv tako na posameznika kot na organizacijo, zato je med njima potreben dialog in sodelovanje. S tem razlogom smo se v raziskavi osredotočili na vrsto in količino dodatnih izobraževanj, ki so starejšim zaposlenim na voljo ter na njihov odnos do le-teh.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 69 udeležencev, od tega 41 žensk. Pogoji za sodelovanje je bil, da so starejši od 50 let. Povprečna starost je bila 52,5 let (min = 50, max = 61). Največ udeležencev je bilo zaposlenih na področju izobraževanja ($N = 15$) ter računalništva in informatike ($N = 10$). 9 udeležencev je navedlo, da so zaposleni v javnem sektorju, pet v prodaji in na področju bančništva ali financ ter po štirje v proizvodnji in v pisarniškem delu. Trije so bili zaposleni v zdravstvu in po dva v raziskovanju, naravovarstvu ter na področju transporta in kulture. Ostali so kot področje zaposlitve navedli področje naravoslovja, zavarovalništva, prehrane, veterinarstva, kadrovanja in čiščenja.

Pripomočki

Uporabili smo vprašalnik, ki smo ga za namene raziskave sestavili sami. Vprašanja, ki smo jih vključili, navajamo spodaj.

- 1) Ali imate na svojem delovnem mestu možnost izobraževanja?
DA/NE
- 2) Označite vrste izobraževanja, ki se ga lahko udeležite (možnih več odgovorov).
 - Delavnice za obvladovanje novejših delovnih orodij / tehnologij
 - Delavnice učenja veščin za boljše počutje na delovnem mestu (npr. obvladovanje stresa)
 - Delavnice za izboljševanje komunikacij na delovnem mestu (npr. razreševanje konfliktov)
 - Strokovni seminarji
 - Kongresi / konference
 - Drugo: _____ (lahko dopišete)

- 3) Označite, v kakšni meri se strinjate z navedenimi trditvami (1: popolnoma se ne strinjam; 2: večinoma se ne strinjam; 3: včasih se strinjam, včasih se ne strinjam; 4: večinoma se strinjam; 5: popolnoma se strinjam).

FORMALNO UČENJE: ima od neformalnega bolj specifično strukturo in običajno poteka v učilnici oz. v za to namenjenem prostoru s predavateljem. Takšna izobraževanja imajo standardne načine poučevanja z vnaprej določenimi cilji usvojenega znanja. Navadno po koncu dobimo uradno priznanje ali certifikat.

NEFORMALNO UČENJE: zajema široko področje z manj določenimi načini učenja in poučevanja. To je vse, kar ne spada pod okvire formalnega izobraževanja (npr. delavnice, izkustveno učenje, priložnostno učenje).

Delodajalec mi omogoča izobraževanje na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Delodajalec me obvešča o možnostih formalnega izobraževanja na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Delodajalec me obvešča o možnostih neformalnega izobraževanja na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Stroške formalnega izobraževanja na delovnem mestu krije delodajalec.

1 2 3 4 5

Stroške neformalnega izobraževanja na delovnem mestu krije delodajalec.

1 2 3 4 5

Imam dovolj priložnosti za formalno izobraževanje na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Imam dovolj priložnosti za neformalno izobraževanje na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Imam enake možnosti za izobraževanje na delovnem mestu kot mlajši sodelavci.

1 2 3 4 5

Zdi se mi, da delodajalec zahteva preveč dodatnega izobraževanja.

1 2 3 4 5

Želim se udeleževati formalnega izobraževanja na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Želim se udeleževati neformalnega izobraževanja na delovnem mestu.

1 2 3 4 5

Izobraževanje starejših zaposlenih se mi zdi pomembno.

1 2 3 4 5

Delodajalci bi morali bolj spodbujati izobraževanje starejših zaposlenih.

1 2 3 4 5

Izobraževanje na delovnem mestu ne izboljšuje mojega dela.

1 2 3 4 5

Postopek

Vprašalnik smo oblikovali na spletni domeni www.1ka.si in podatke zbirali prek spleta. Vprašalnik smo delili prek Facebooka in ga po e-pošti poslali različnim organizacijam, ki jih zaradi varovanja zasebnosti udeležencev ne navajamo poimensko. Podatke smo zbirali en mesec.

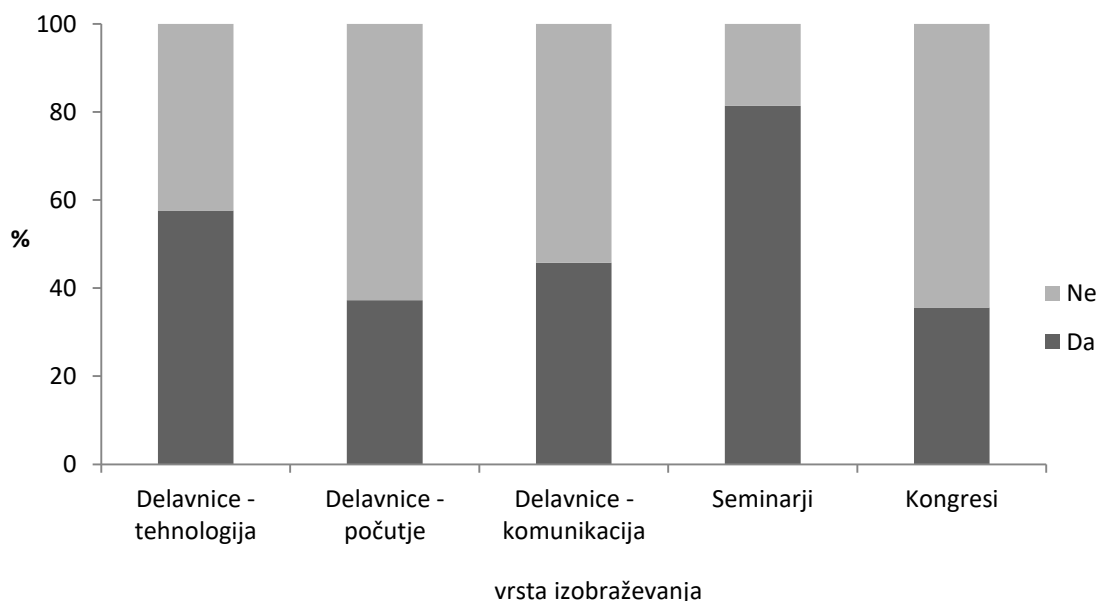
Rezultati

Pri vseh vprašanjih smo izračunali frekvenco posameznih odgovorov. Pri vprašanjih z Likertovo lestvico smo izračunali mediano in interkvartilni razmik.

Možnost izobraževanja

86 % udeležencev je odgovorilo, da imajo na delovnem mestu možnost izobraževanja.

Vrste izobraževanja



Slika 1. Odstotki, v katerih se udeleženci lahko udeležujejo različnih vrst izobraževanj na delovnem mestu.

58 % udeležencev je odgovorilo, da imajo na delovnem mestu možnost obiskovanja delavnic za obvladovanje novjših delovnih orodij ali tehnologij. 37 % anketirancev ima možnost udeleževanja delavnic učenja veščin za boljše počutje na delovnem mestu (npr. obvladovanja stresa). 46 % udeležencev lahko obiskuje delavnice za izboljševanje komunikacije na delovnem mestu (npr. razreševanja konfliktov). 81 % anketirancev ima možnost udeležbe na strokovnih seminarjih, 36 % pa na kongresih oz. konferencah. Trije udeleženci so odgovorili, da imajo na voljo tudi druge oblike izobraževanja na delovnem mestu: samoizobraževanja v e-učilnici, učenje tujih jezikov in razgovore s sodelavci.

Mnenje o formalnem in neformalnem izobraževanju starejših na delovnem mestu

Tabela 1

Mediana in interkvartilni razmik (IQR) za posamezne postavke

Postavka	Mediana	IQR
Omogočeno izobraževanje	4	2
Obveščenost o formalnem I	4	2
Obveščenost o neformalnem I	4	1
Stroški formalnega I	5	2
Stroški neformalnega I	4	3
Priložnosti za formalno I	3,5	1
Priložnosti za neformalno I	3	1
Enake možnosti kot mlajši	5	1
Preveč izobraževanja	2	2
Želim se formalno izobraževati	4	2
Želim se neformalno izobraževati	4	1
Pomembno izobraževati	5	0
Morali bi bolj spodbujati	5	1

Polovica udeležencev je menila, da jim delodajalec večinoma ali popolnoma omogoča izobraževanje na delovnem mestu. Največji delež udeležencev (35 %) je označil, da se s trditvijo, da jim delodajalec omogoča izobraževanje, včasih strinja, včasih pa ne. Polovica udeležencev je menila, da jih delodajalec večinoma ali vedno obvešča o možnostih tako formalnega kot neformalnega izobraževanja na delovnem mestu. Največji delež udeležencev (27 % in 31 %) je odgovoril, da se večinoma strinja s trditvama, da jih delodajalec obvešča o formalnem in neformalnem izobraževanju. Več kot polovica udeležencev (56 %) je odgovorila, da jim delodajalec vedno krije stroške formalnega izobraževanja. Tudi pri neformalnem izobraževanju je največ udeležencev (36 %) odgovorilo, da so stroški vedno kriti, za razliko od prejšnjega vprašanja pa je mediana 4. Največji delež udeležencev (29 % in 28 %) je odgovoril, da se včasih strinja s postavkama, da imajo dovolj priložnosti za formalno in neformalno izobraževanje. Več kot polovica udeležencev (61 %) je menila, da imajo enake možnosti za izobraževanje na delovnem mestu kot mlajši sodelavci. Polovica udeležencev se popolnoma ali večinoma ni strinjala s postavko, da delodajalec zahteva preveč dodatnega izobraževanja. Polovica udeležencev se je večinoma ali popolnoma strinjala s postavkama, da se želijo formalno in neformalno izobraževati na delovnem mestu. Pri obeh postavkah je največji delež udeležencev (45 % in 46 %) odgovoril, da se vedno želi izobraževati. 77 % udeležencev se je popolnoma strinjalo s postavko, da je izobraževanje starejših zaposlenih pomembno, 53 % pa se je popolnoma strinjalo s postavko, da bi izobraževanje starejših zaposlenih morali bolj spodbujati. 61 % udeležencev je izrazilo popolno nestrinjanje s postavko, da izobraževanje na delovnem mestu ne izboljšuje njihovega dela.

Razprava

Cilj našega dela je bil pridobiti vpogled v trenutno stanje izobraževanja starejših zaposlenih. Glede na majhen vzorec in kratek čas zbiranja podatkov menimo, da smo uspeli dobiti zgolj odsev trenutnega stanja, vendar bi težko zanesljivo govorili o splošljivih ugotovitvah. Naši rezultati zgolj odsevajo trenutno stanje, zato bomo tudi v razpravi osvetlili trenutno najpomembnejše pomisleke. Večina našega vzorca je mnenja, da so deležni dodatnega usposabljanja in izobraževanja, kar vsaj za ta vzorec odseva dobro možnost starejših zaposlenih za poglobljanje in pridobivanje novih relevantnih znanj. Vseeno pa že zgodaj naletimo na kup ovir pri interpretabilnosti naših rezultatov. Želeli smo predvsem ugotoviti stanje in možnosti za izobraževanje starejših zaposlenih. Že sam odziv na naš poskus nabora čim bolj reprezentabilnega vzorca kaže, da je doseg do starejših zaposlenih otežen. Razlogov je lahko več, ti pa so lahko delno resnični za določeno skupino starejših zaposlenih, za drugo spet ne. Npr. dejstvo, da je bilo izpolnjevanje vprašalnika izvedeno s pomočjo spleta, je lahko za določene starejše zaposlene olajšanje in prednost, za druge pa dodaten napor, ki jih odvrne od reševanja. Jasno je, da je razlogov za neodzivnost, ki smo jo opazili sami, več. Z opisovanjem slednjih lahko hitro preidemo na področje starizma in neutemeljenega stereotipiziranja. Izhajajoč iz tega pomisleka predvidevamo, da je tudi doseg, ki ga imajo ponudniki raznih dodatnih izobraževanj, morda nekoliko okrnjen. Stereotipiziranje starejših delavcev se je tudi v drugih državah pokazalo kot eden pomembnejših dejavnikov pri načrtovanju, izvedbi in analizi izobraževanja te starostne skupine delavcev (Krašovec, 2015). Slednji namreč tudi pri usposabljanju na delovnem mestu niso v ospredju. Med razloge za majhno udeležbo tako v našem vzorcu kot pri dodatnem izobraževanju lahko vključimo hiter napredek in razvoj tehnoloških sprememb, značilnost

hitrega zastaranja znanj in spretnosti ter tudi kratko amortizacijsko dobo pri vlaganju v nadaljnje usposabljanje (Krašovec, 2015).

Naslednja ugotovitev, ki jo nudijo naši rezultati, je, da se večina udeležencev udeležuje strokovnih seminarjev. Slednje je smiselno, saj so izobraževanja verjetno predlagana ali pa tudi financirana s strani delodajalca. Možno je, da je eden osnovnih interesov delodajalcev pri ponujanju in zagotavljanju dodatnih izobraževanj, da zaposleni dobijo z delom povezana znanja in kompetence. To tezo podpirajo tudi naši rezultati, saj vidimo, da je večina izkušenj, ki jo imajo udeleženci z dodatnim izobraževanjem, namenjena strokovnim tematikam. Čeprav manj, pa je nekaj udeležencev izbralo tudi obiskovanje kongresov, ki ravno tako poglobljajo strokovno znanje na področju zaposlenih. Dalje vidimo, da je drugi najvišji delež udeleženih namenjen delavnicam, ki nudijo osvajanje tehnoloških znanj. Pri skupini starejših zaposlenih je ravno slednje ena od kritičnih točk, zato je učinkovito, da delodajalci to pomanjkanje spremenijo v možen potencial za napredek. Tudi sami bi pričakovali, da imajo starejši zaposleni v primerjavi z mlajšimi tu nekaj pomanjkljivosti, saj za razliko od nekaterih mlajših zaposlenih niso odraščali v svetu tehnologije. Še vedno pa to ni nujno pomanjkljivost, pač pa je lahko za ambiciozne in motivirane zaposlene starejše to eno od področij, ki ga želijo aktivno izboljšati. Taka motivacija za lastni razvoj in nabiranje novih kompetenc pa delodajalcu ali nadrejenim o svojih zaposlenih nudi tudi delni vpogled v značajske lastnosti. Ne glede na starost zaposlenih je dobro, da delodajalec pozna, kakšni so motivi, prednosti in slabosti svojih zaposlenih, saj to omogoča pravično načrtovanje dosegljivega napredka.

Od ostalih ponujenih možnosti bi omenili še delavnice, ki so vezane na dobro počutje in komunikacijske sposobnosti zaposlenih. Lahko bi rekli, da ti tematiki spadata med mehke veščine – znati prepoznati, uravnavati in nadzorovati svoja čustva ter dobro in uspešno komunicirati. Seveda je področje obeh širše in bolj kompleksno, a sklepamo lahko, da je cilj takšnih izobraževanj zaposlenim nuditi orodja in strategije, s pomočjo katerih se bodo na delovnem mestu počutili prijetno in dobro, obenem pa s sodelavci in/ali strankami uspešno komunicirali. Pri obeh je naša raziskava pokazala nekoliko manjše zanimanje in udeležbo, še posebno pri delavnicah namenjenih doseganju boljšega počutja. Možno je, da se takšne vsebine lažje spregledajo, saj je tudi korist, ki jo prinesejo izobraževanja s takšno tematiko, vidna šele dolgoročno. Pričakujemo lahko, da večina podjetij in organizacij svoja sredstva in finance za dodatna izobraževanja starejših zaposlenih raje namenijo konkretnim in na prvi videz takoj uporabnim kompetencam kot je npr. uporaba spletnih omrežij. Kot že omenjeno pa je ravno tehnološko znanje pričakovana pomanjkljivost starejših zaposlenih, zato je izbira nadrejenih razumljiva. Zanimiv pa bi bil tudi premislek o samooceni starejših zaposlenih o svojih kompetencah in znanju – možno je npr. da se dojemajo kot dovolj komunikacijsko uspešne in zato izobraževanj na to temo ne udeležujejo v tolikšnem deležu kot strokovnih seminarjev.

Spodbudno je mnenje večine udeležencev, da so dodatna izobraževanja pomembna. Ta podatek lahko s pridom izkoristijo nadrejeni, delodajalci in ponudniki izobraževanj. Pomembnost dodatnih izobraževanj podpira tudi Beal (2016), ki pa opozarja na primernost teh izobraževanj – zahtevnost, interes, uporabnost znanj. Le nekaj več kot polovica udeleženih meni, da so izobraževanja, ki jih je deležna njihova starostna skupina, primerljiva s tistimi, ki so namenjena mlajšim zaposlenim. Iz tega lahko predvidevamo, da bi se udeležencem zdela pomembna, smiselna in uporabna takšna izobraževanja, ki bi bila pripravljena z ozirom na značilnosti njihove starostne skupine. Na tej točki bi kot smiselno nadaljevanje našega dela predlagali preučevanje značilnosti, ki izobraževanje približajo starejšim zaposlenim. Kateri so tisti dejavniki, ki bi zagotovili, da starejši zaposleni usvojijo predano znanje? Kako zagotoviti

dober in trajen transfer znanja? In, kar je morda celo najpomembnejše, katere so tiste vsebine, ki bi jih trenutno še potrebovali starejši zaposleni. Od tu dalje pa bi bilo načrtovati strukturiran in uporaben pregled trenutno dosegljivih načinov in vrst izobraževanja, vse od ustaljenih frontalno podanih seminarjev do bolj izkustveno orientiranih delavnic. Sami pa bi si želeli ponovno izvesti raziskavo o trenutnem stanju, le da bi se poslužili bolj učinkovitih načinov vzorčenja in bi podatke zbirali tudi dlje časa. Tako bi se bolj približali realni sliki trenutnega stanja, kar bi omogočal bolj reprezentativen vzorec.

Zaključek

Dodatna izobraževanja, namenjena starejšim zaposlenim so ključna, nujna in pomembna. V skladu z dejstvom, da delež starejših zaposlenih raste (Warhurst in Black, 2015) poudarjamo pomen izobraževanj, ki bi tej skupini zaposlenih nudila potrebne tehnike, strategije in kompetence za kakovostno opravljanje svojega dela, in sicer ne glede na področje in stroko. Na podlagi mnenj starejših zaposlenih naše raziskave lahko z določenimi zadržki in previdnostjo odsevamo realno stanje. Večina je mnenja, da je izobraževanje pomembno, kar podpiramo tudi sami, saj trenutni tempo življenja nareka vseživljenjsko učenje. Proaktivno vedenje delodajalcev, ki bi ta manevrski prostor izboljšav izkoristili tudi sami in starejšim zaposlenim zagotovili dodatna izobraževanja, pomeni pomemben korak k okrepitevi vključenosti starejših zaposlenih v trg dela.

Viri

- Beal, B. (2016). Making older workers happy to carry on : importance of social skills and continuous learning. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(2), 22 – 24.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G. in Martin, G. (2011). Overcoming the paradox of employers' views about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248 – 1261.
- Canning, R. (2011). Older workers in the hospitality industry: valuing experience and informal learning. *International Journal of Lifelong Education*, 30(5), 667 – 679.
- Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A. in Etelapelto, A. (2008). Constraints and challenges on learning and construction of identities at work. *Vocations and Learning*, 1, 191 – 210.
- Findsen, B. (2015). Older workers' learning within organizations: issues and challenges. *Educational Gerontology*, 41, 582 – 589.
- Krašovec, S. J. (2015). Izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev – mednarodna primerjava. *Andragoška spoznanja*, 21(2), 29 – 46.
- Kump, S. (2015). Vpliv izobrazbe in spretnosti starejših na individualno in družbeno blaginjo. *Andragoška spoznanja*, 21(2), 9 – 27.
- Thieme, P., Brusch, M. in Busch, V. (2015). The role of continuing training motivation for work ability and the desire to work past retirement age. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 6(1), 25 – 38.
- Warhurst, R. P., Black, K. E. (2015). It's never too late to learn. *Journal of Workplace Learning*, 27(6), 457 – 472.