

Motiviranje delodajalcev k zaposlovanju starejših oseb

Rebeka Brčvak, Erika Čigon, Urban Štiberc
Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani
rebeka.brcvak@hotmail.com
Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Povzetek

Z raziskavo smo želeli ugotoviti, katere prednosti zaposlovanja starejših posameznikov bi slovenske delodajalce najbolj motivirale k zaposlovanju le-teh. V raziskavo smo vključili 51 slovenskih delodajalcev. Za namen raziskave smo oblikovali in uporabili vprašalnik s 30 postavkami. Z njim smo preverjali, v kolikšni meri bi določene prednosti zaposlovanja starejših posameznikov motivirale delodajalce k zaposlovanju teh posameznikov. Udeleženci v povprečju največjo zaznano pomembnost pri motiviranju k zaposlovanju starejših pripisujejo njihovi večji zanesljivosti ($M = 4,2$, $SD = 1,1$), bolj razvitim komunikacijskim spretnostim ($M = 4,0$, $SD = 0,9$) in možnosti nudenja mentorstva mlajšim zaposlenim ($M = 3,9$, $SD = 1,8$). Kot najmanj pomembni pri motiviranju so se izkazali hitreje opravljanje dela ($M = 2,7$, $SD = 1,3$), zaposlitev na nizko kvalificirano delovno mesto ($M = 2,8$, $SD = 1,4$) in spodbuda politik zaposlovanja ($M = 2,9$, $SD = 1,5$). Naše ugotovitve so uporabne na različnih področjih, predvsem za raziskovalce, kadrovske delavce in starejše iskalce zaposlitve.

Uvod

Staranje prebivalstva predstavlja aktualen problem, ki s seboj prinaša specifične izzive na trgu dela. Nižji delež starejših zaposlenih pomeni nižjo stopnjo inovativnosti in pomanjkanje prenosa znanja (Zupančič, 2016), zato bi bilo potrebno delodajalce motivirati k zaposlovanju starejših posameznikov, a se v Sloveniji s tem področjem doslej nismo veliko ukvarjali. V naši raziskavi smo želeli ugotoviti, kateri dejavniki delodajalce najbolj motivirajo pri zaposlovanju starejših oseb in v kolikšni meri so delodajalci pripravljeni zaposliti takšne posameznike. Ker v Sloveniji še nimamo ustreznega vprašalnika za preučevanje prednosti zaposlovanja starejših, smo na podlagi tujih raziskav, ki so preučevale prednosti zaposlovanja starejših, kot jih vidijo delodajalci, oblikovali vprašalnik, s katerim smo preverjali stanje v slovenskem prostoru. Naša raziskava bi lahko prispevala k oblikovanju različnih intervenc za spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju starejših, saj lahko delodajalci, ki zaposlijo starejše posameznike, bistveno olajšajo ekonomske pritiske, ki jih starajoče se prebivalstvo ustvarja.

Nekatere države, vključno s Slovenijo, še vedno zanikajo vlogo kompetentnih starejših posameznikov pri doseganju bolj učinkovitih rezultatov na trgu dela. Mnogo neupravičenih izgovorov za nezaposlovanje starejših delavcev izhaja iz predpostavke o nižji produktivnosti starejših (Zupančič, 2016). Stereotipi lahko vodijo do socialne izključenosti starejših delavcev, ker ljudje obsojajo zaposlene na podlagi povprečnih in netočnih reprezentacij kategorije, in vodijo do samouresničujočih se prerokb, ko se oseba začne vesti skladno z negativnimi stereotipi o sebi (Hilton in Von Hippel, 1996). Evropske in severnoameriške raziskave so pokazale, da delodajalci bolj verjetno financirajo izobraževanje mlajših kot izobraževanje starejših zaposlenih (Brunello, 2001; Brunello in Medio, 2001; Giraud, 2002; v Billet, Dymock, Johnson in Martin, 2011).

SHRM (The Society for Human Resource Management) je v svoji raziskavi ugotovila, da so delodajalci kot prednosti zaposlovanja starejših oseb največkrat navedli večjo pripravljenost, da služijo kot mentorji mlajšim zaposlenim, imajo močnejšo organizacijsko pripadnost in so bolj zanesljivi. Bolj redko so navajali prednosti, da starejši zaposleni razmišljajo na inovativen način, so bolj zvesti, bolj resno jemljejo delo, imajo večji nabor stikov in jih lažje zadržijo na delovnem mestu. Najmanj pogosto so delodajalci kot prednost zaposlovanja starejših navajali, da imajo več

znanja in veščin ter so bolj produktivni (Collison, 2003).

Naša raziskava predstavlja v Sloveniji prvo tovrstno preučevanje prednosti zaposlovanja starejših, kot jih vidijo delodajalci. Izsledki so lahko v pomoč tistim, ki se bodo s sorodnimi problemi raziskovalno ukvarjali v prihodnosti, prav tako pa lahko služijo kot znanstvena podlaga pri oblikovanju intervenc, ki se bodo navezovale na motiviranje delodajalcev za zaposlovanje ter ohranjanje starejših posameznikov na delovnem mestu. Koristni so za vse tiste, ki bodo delovali na kadrovskega področju.

Namen naše raziskave je bil preveriti prednosti zaposlovanja starejših, ki delodajalce najbolj motivirajo k zaposlovanju teh oseb. Glede na pretekle ugotovitve tuje raziskave (Collison, 2003) smo predvidevali, (H_1) da bodo prednosti zaposlovanja starejših oseb, ki delodajalce najbolj motivirajo, večja organizacijska pripadnost, večja zanesljivost in vloga mentorja mlajšim zaposlenim ter (H_2) da bosta prednosti zaposlovanja starejših, ki delodajalce najmanj motivirata, večja produktivnost starejših zaposlenih in več specializiranega znanja.

Poleg tega so nas zanimale tudi značilnosti različnih področij dela in vpliv reševanja vprašalnika na mnenje delodajalcev glede zaposlovanja starejših. V skladu s tem smo preučevali, (RV_1) ali se zaznave delodajalcev posameznih prednosti zaposlovanja starejših posameznikov statistično pomembno razlikujejo glede na to, ali delujejo v zasebnem ali javnem sektorju, (RV_2) ali se zaznave delodajalcev posameznih prednosti zaposlovanja starejših posameznikov statistično pomembno razlikujejo glede na velikost podjetja, (RV_3) če so delodajalci v povprečju poročali o manjši oz. večji pripravljenosti zaposliti starejšega posameznika glede na značilnosti dela, ki se pojavlja v njihovi organizaciji, (RV_4) če so delodajalci v povprečju poročali o manjši oz. večji pripravljenosti zaposliti starejšega posameznika glede na področje dela, na katerem deluje njihova organizacija in (RV_5) ali se pripravljenost delodajalcev k zaposlovanju starejših posameznikov statistično pomembno razlikuje pred in po izpolnjevanju vprašalnika, torej po tem, ko so prebrali prednosti.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 51 delodajalcev, 26 moških (51%) in 25 žensk (49%). 9 (17,6%) delodajalcev, udeleženih v raziskavi, deluje v javnem sektorju, 42 (82,4%) pa v zasebnem sektorju. Več kot polovica delodajalcev (54%) deluje v manjšem podjetju (2-19 oseb). 20% delodajalcev deluje v podjetju, kjer je zaposlenih 20-49 oseb, 14% jih deluje v podjetju s 100 do 149 zaposlenimi, 12% pa jih deluje v večjem podjetju z več kot 250 zaposlenimi. 21,6% udeležencev deluje na področju industrije, 17,6% na področju storitev in obrtniških dejavnosti, 15,7% v gostinstvu in turizmu, 9,8% na področju šolstva, 9,8% v nevladnih organizacijah, 5,9% na področju prometa, 5,9% jih je označilo možnost drugo, 3,9% udeležencev deluje na področju kmetijstva in gozdarstva, 3,9% v socialnem skrbstvu, 2% na področju zdravstva, 2% v državni upravi in 2% v trgovinskem sektorju. 34 (66,7%) delodajalcev je označilo, da oblika dela v njihovem podjetju vključuje delo v pisarni, 24 (47,1%) jih je označilo fizično delo, 22 (43,1%) visoko kvalificirano delo, 21 (41,2%) fleksibilni delovnik, 18 (35,3%) mentorsko delo, 15 (29,4%) nizko kvalificirano delo, 13 (25,5%) delo s stroji, 8 (15,7%) delo od doma, 6 (11,8%) delo za polovični delovni čas in 5 (9,8%) občasno delo (delodajalci so lahko označili več odgovorov). Povprečna starost zaposlenih v podjetju, v katerem udeleženci delujejo, je 40,3 let ($SD = 4,4$). Na delodajalce smo se osebno obrnili, pridobili smo 144 udeležencev, od tega se jih je v končni vzorec uvrstilo 51, saj so bili podatki ostalih udeležencev nepopolni.

Pripomočki

Za namen raziskave smo oblikovali vprašalnik s 30 postavkami. Z njim smo preverjali, v kolikšni meri bi določene prednosti zaposlovanja starejših posameznikov (starejših od 55 let), ki so

jih ugotovile tuje raziskave, motivirale delodajalce k zaposlovanju teh posameznikov. Vprašalnik smo aplicirali na način papir-svinčnik in v spletni obliki.

V prvem delu vprašalnika, ki je imel 6 postavk, smo preverjali število zaposlenih v podjetju, področje dela, sektor, v katerem podjetje deluje, razpon starosti zaposlenih v podjetju in značilnosti dela, ki ga zaposleni opravljajo. Nato so udeleženci na 6-stopenjski lestvici (1 - nikakor ne bi zaposlili starejšega posameznika, 3 – nisem opredeljen, 6 - zagotovo bi bili pripravljene zaposliti starejšega posameznika) pri 23 postavkah označili, v kolikšni meri so pripravljene zaposliti starejšega posameznika. Na začetku drugega dela vprašalnika smo izpostavili, da so v nadaljevanju vprašalnika navedene prednosti zaposlovanja starejših, ki so jih ugotovile tuje raziskave. Udeleženci so morali na 6-stopenjski lestvici označiti, v kolikšni meri bi jih posamezna prednost motivirala pri zaposlitvi starejšega posameznika. V Tabeli 1 je prikaz vseh postavk, v katerih so bile navedene prednosti zaposlovanja starejših posameznikov, ki bi lahko motivirale delodajalce k zaposlovanju teh posameznikov. Na koncu vprašalnika so morali udeleženci na 6-stopenjski lestvici ponovno označiti, v kolikšni meri bi bili pripravljene zaposliti starejšega posameznika. S tem smo želeli preveriti, v kolikšni meri so navedene prednosti vplivale na njihova stališča do zaposlovanja starejših.

Tabela 1

Prikaz postavk iz vprašalnika, ki vključujejo prednosti zaposlovanja starejših posameznikov, ki bi lahko motivirale delodajalce k zaposlovanju

Postavka

1. Starejši posamezniki imajo boljše komunikacijske spretnosti.
 2. Starejši posamezniki so bolj zanesljivi.
 3. Starejši posamezniki so bolj umirjeni in potrpežljivi.
 4. Starejši posamezniki so bolj zvesti delovni organizaciji in pri njih obstaja manjša možnost fluktuacije (odhoda z delovnega mesta).
 5. Starejši posamezniki imajo več specializiranega znanja, pomembnega za specifično delovno mesto.
 6. Starejši posamezniki pozitivno vplivajo na stabilnost delovne organizacije.
 7. Starejši posamezniki so bolj motivirani za delo.
 8. Starejši posamezniki so bolj pripravljene sodelovati z drugimi v delovni organizaciji.
 9. Pri starejših posameznikih prihaja do manj nesreč na delovnem mestu.
 10. Starejši posamezniki so na delovnem mestu bolj srečni in zadovoljni.
 11. Starejši posamezniki delo opravijo bolj kvalitetno kot njihovi mlajši sodelavci.
 12. Starejši posamezniki na delovnem mestu spodbujajo produkcijo novih, raznolikih idej in rešitev.
 13. Starejši posamezniki čutijo večjo pripadnost delovni organizaciji.
 14. Starejši posamezniki so na delovnem mestu bolj produktivni.
 15. Starejši posamezniki so bolj ponosni na dobro opravljeno delo.
 16. Starejši posamezniki lahko delujejo v vlogi mentorja mlajšim zaposlenim, ki imajo manj izkušenj.
 17. Starejši posamezniki imajo bolj razvejana socialna omrežja potencialnih strank.
 18. Starejši posamezniki so bolj pripravljene sprejeti atipične oblike dela (delo za polovični delovni čas, delo od doma).
 19. Starejši posamezniki lahko pozitivno vplivajo na podobo delovne organizacije v javnosti.
 20. Starejši svoje delo opravljajo hitreje.
 21. Zaposlovanje starejših posameznikov prinaša materialne koristi podjetju/delovnemu kolektivu.
 22. Republika Slovenija delodajalcem ponuja subvencijo ob zaposlitvi starejših posameznikov.
 23. Politike zaposlovanja spodbujajo oblike zaposlitev starejših posameznikov.
-

Postopek

V raziskavo smo želeli vključiti čim večji vzorec delodajalcev. Pridobili smo jih s pomočjo osebnih poznanstev, preko spletne strani psihologijadela.com, poleg tega smo na spletu poiskali kontakte delodajalcev iz različnih podjetij in jih kontaktirali preko elektronske pošte. Uporabili smo tehniko namenskega vzorčenja, saj smo v vzorcu želeli izključno delodajalce, ki v podjetju zaposlujejo več kot 2 osebi.

Določene vprašalnike smo aplicirali osebno, veliko podatkov pa smo zbrali preko spletnega vprašalnika. Izpolnjevanje vprašalnika je trajalo od 10 do 15 minut.

Zbrane podatke smo statistično obdelali s programoma Microsoft Excel in SPSS. Najprej smo izločili nepopolne podatke, nato smo opravili analizo vzorca, analizo mer statističnega povprečja, preverili smo statistično povezanost med spremenljivkami in razlike med skupinami.

Rezultati

V raziskavi nas je zanimalo, katere prednosti zaposlovanja starejših bi delodajalce najbolj motivirale k zaposlovanju teh posameznikov. Poleg tega smo preverjali povezanost velikosti podjetja, področja delovanja podjetja in značilnosti oblike dela s pripravljenostjo zaposliti posameznika, starejšega od 55 let.

Podatki se porazdeljujejo normalno, neparametrični test normalnosti porazdelitve Kolmogorov-Smirnov je pokazal statistično pomembnost pri vsaki postavki, $p < 0,05$.

Predvidevali smo, da bodo prednosti zaposlovanja starejših oseb, ki delodajalce najbolj motivirajo, večja organizacijska pripadnost, večja zanesljivost in vloga mentorja mlajšim zaposlenim. Rezultati analize so pokazali (Tabela 2), da bi delodajalce pri zaposlovanju starejših najbolj motiviralo, da so bolj zanesljivi ($M = 4,2$, $SD = 1,1$), imajo bolj razvite komunikacijske spretnosti ($M = 4,0$, $SD = 0,9$) in vloga mentorja mlajšim zaposlenim ($M = 3,9$, $SD = 1,8$), čeprav je bila tudi pripadnost organizaciji med prednostmi, ki bi delodajalce bolj motivirale ($M = 3,7$, $SD = 1,6$).

Predvidevali smo tudi, da bosta prednosti zaposlovanja starejših, ki delodajalce najmanj motivirata, večja produktivnost starejših zaposlenih in več specializiranega znanja. Več specializiranega znanja je med prednostmi, ki so jih delodajalci označili kot bolj pomembne ($M = 3,8$, $SD = 1,7$), večja produktivnost pa bi jih vseeno manj motivirala pri zaposlovanju ($M = 3,2$, $SD = 1,4$). Udeležence bi v povprečju najmanj motivirali dejavniki hitrejše opravljanje dela ($M = 2,7$, $SD = 1,3$), zaposlitev na nizko kvalificirano delovno mesto ($M = 2,8$, $SD = 1,4$) in spodbuda politik zaposlovanja ($M = 2,9$, $SD = 1,5$).

Tabela 2

Prikaz srednjih vrednosti in standardnih odklonov postavk, ki preverjajo, v kolikšni meri bi posamezna prednost zaposlovanja starejših delodajalce motivirala k zaposlovanju

Postavka	<i>M</i>	<i>SD</i>
Starejši imajo bolj razvite komunikacijske spretnosti.	4,0	0,9
Starejši posamezniki so bolj zanesljivi.	4,2	1,1
Starejši posamezniki so bolj umirjeni in potrpežljivi.	3,8	1,5
Starejši posamezniki so bolj zvesti delovni organizaciji in pri njih obstaja manjša možnost fluktuacije (odhoda z delovnega mesta).	3,8	1,5
Starejši posamezniki imajo več specializiranega znanja, pomembnega za specifično delovno mesto.	3,8	1,7

Starejši posamezniki pozitivno vplivajo na stabilnost delovne organizacije.	3,5	1,4
Starejši posamezniki so bolj motivirani za delo.	3,3	1,5
Starejši posamezniki so bolj pripravljeni sodelovati z drugimi v delovni organizaciji.	3,3	1,5
Pri starejših posameznikih prihaja do manj nesreč na delovnem mestu.	3,2	1,7
Starejši posamezniki so na delovnem mestu bolj srečni in zadovoljni.	3,2	1,5
Starejši posamezniki delo opravijo bolj kvalitetno kot njihovi mlajši sodelavci.	3,5	1,6
Starejši posamezniki na delovnem mestu spodbujajo produkcijo novih, raznolikih idej in rešitev.	3,1	1,5
Starejši posamezniki čutijo večjo pripadnost delovni organizaciji.	3,7	1,6
Starejši posamezniki so na delovnem mestu bolj produktivni.	3,2	1,4
Starejši posamezniki so bolj ponosni na dobro opravljeno delo.	3,6	1,5
Starejši posamezniki lahko delujejo v vlogi mentorja mlajšim zaposlenim, ki imajo manj izkušenj.	3,9	1,8
Starejši posamezniki imajo bolj razvejana socialna omrežja potencialnih strank.	3,5	1,6
Starejši posamezniki so bolj pripravljeni sprejeti atipične oblike dela (delo za polovični delovni čas, delo od doma).	3,3	1,6
Starejši posamezniki lahko pozitivno vplivajo na podobo delovne organizacije v javnosti.	3,5	1,6
V primeru nizko kvalificiranega delovnega mesta bi raje zaposlil starejšega kot mlajšega posameznika.	2,8	1,4
Starejši svoje delo opravljajo hitreje.	2,7	1,3
Zaposlovanje starejših posameznikov prinaša materialne koristi podjetju/delovnemu kolektivu.	3,2	1,4
Republika Slovenija delodajalcem ponuja subvencijo ob zaposlitvi starejših posameznikov.	3,4	1,5
Politike zaposlovanja spodbujajo oblike zaposlitev starejših posameznikov.	2,9	1,5

Zanimala nas je povezanost med delovanjem podjetja v posameznem sektorju (zasebni, javni) s pomembnostjo posameznih prednosti za delodajalce. Rezultati kažejo, da bi delodajalce zasebnega sektorja bolj motivirali večja hitrost opravljanja dela starejših, $t(49) = 3,03$, $p = ,05$, in spodbuda politik zaposlovanja, $t(49) = 2,71$, $p = ,05$.

Poleg tega nas je zanimalo, če velikost podjetja vpliva na zaznave delodajalcev posameznih prednosti zaposlovanja starejših. Statistično pomembna je bila povezava med velikostjo podjetja in večjim ponosom starejših posameznikov na dobro opravljeno delo, $F(4, 51) = 2,80$; $p < 0,05$, in pozitivnim vplivom starejših zaposlenih na podobo delovne organizacije v javnosti, $F(4, 51) = 3,80$; $p < 0,01$. Obe navedeni postavki najbolj motivirata manjša podjetja (2-19 zaposlenih), najmanj pa največja podjetja (več kot 250 zaposlenih).

Preučevali smo povezanost pripravljenosti zaposliti starejšega posameznika z značilnostmi dela, ki se pojavlja v njihovi organizaciji. O največji pripravljenosti za zaposlovanje starejših posameznikov so v povprečju poročali delodajalci, pri katerih značilnosti dela vključujejo visoko kvalificirano delo ($M = 4,0$, $SD = 1,2$), mentorsko delo ($M = 4,0$, $SD = 1,1$) in delo od doma ($M = 4,0$, $SD = 0,5$). O najmanjši pripravljenosti so v povprečju poročali delodajalci, pri katerih

značilnosti dela vključujejo občasno delo ($M = 3,2$, $SD = 0,8$) in fizično delo ($M = 3,3$, $SD = 1,1$).

Ugotavljali smo tudi povezanost pripravljenosti zaposliti starejšega posameznika s področjem dela, na katerem deluje njihova organizacija. O največji pripravljenosti za zaposlovanje starejših posameznikov so v povprečju poročali delodajalci, ki delujejo v podjetju na področju socialnega skrbstva ($M = 5,5$, $SD = 0,7$), prometa ($M = 4,3$, $SD = 1,5$), šolstva ($M = 4,0$, $SD = 0,7$), zdravstva ($M = 4,0$, $SD = 0,0$), v trgovinskem sektorju ($M = 4,0$, $SD = 0,0$) in nevladnih organizacijah ($M = 4,0$, $SD = 1,2$). O najmanjši pripravljenosti so v povprečju poročali delodajalci s področja državne uprave ($M = 2,0$, $SD = 0,0$) in gostinstva in turizma ($M = 3,1$, $SD = 1,2$).

Rezultati so pokazali, da so prebrane prednosti, za katere smo poudarili, da so ugotovitve tujih raziskav, statistično pomembno vplivale na pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje starejših oseb, $t(50) = 3,46$, $p < 0,01$. S pomočjo mere velikosti učinka Cohenov d smo ugotovili srednji učinek, $d = 0,48$.

Razprava

Z raziskavo smo poskušali odgovoriti na čim več raziskovalnih vprašanj in preveriti, ali se bodo ugotovitve skladale z ugotovitvami tujih raziskav, saj v Sloveniji primanjkuje raziskav s tega področja.

Glede na ugotovitve tuje raziskave smo predvidevali, da bodo prednosti zaposlovanja starejših oseb, ki delodajalce najbolj motivirajo, večja organizacijska pripadnost, večja zanesljivost in vloga mentorja mlajšim zaposlenim. Tuja raziskava je kot zaznane najpomembnejše prednosti navajala mentorstvo starejših, močnejšo organizacijsko pripadnost in večjo zanesljivost (Collison, 2003), v naši raziskavi pa so se kot najpomembnejše izkazale večja zanesljivost, bolj razvite komunikacijske spretnosti starejših in mentorstvo. Tako smo našo hipotezo le delno potrdili. Močnejša organizacijska pripadnost je bila med bolj pomembnimi, vendar ne med najpomembnejšimi prednostmi. Možno je, da delodajalci v našem vzorcu menijo, da slednjo lahko dosežejo pri vseh generacijah.

Z našo drugo hipotezo smo predvidevali, da bosta prednosti zaposlovanja starejših, ki delodajalce najmanj motivirata, večja produktivnost starejših zaposlenih in več specializiranega znanja. SHRM (Collison, 2003) je v svoji raziskavi ugotovila, da je delodajalcem pri zaposlovanju starejših najmanj pomembno to, da imajo več znanja in veščin ter so bolj produktivni. Naši rezultati hipoteze niso potrdili, saj so pokazali, da delodajalci več znanja in veščin starejših zaznavajo kot bolj pomembne prednosti, njihova produktivnost pa jim je manj pomembna, vendar ne najmanj pomembna. Razlog za to bi lahko bilo splošno prepričanje, da imajo starejši ljudje več znanja in veščin na svojem področju zaradi bolj obsežnih delovnih izkušenj. Za manjše pripisovanje pomembnosti produktivnosti obstaja več možnih razlag, na primer delodajalci so lahko mnenja, da bodo starejši manjšo produktivnost nadomestili z večjo strokovnostjo ali pa jim velika produktivnost zaradi natančno določenih norm pri delu ni pomembna. Prisotna je lahko tudi predpostavka o nižji produktivnosti starejših (Zupančič, 2016). Kot najmanj pomembni dejavniki pa so se izkazali hitrost dela, nizko kvalificirano delovno mesto, spodbuda politike zaposlovanj in inovativnost. Slednja je bila v raziskavi Collisonove (2003) navedena kot srednje pomembna. To bi lahko razložili s stereotipnim prepričanjem delodajalcev, da starejši zaposleni niso tako inovativni in svoje delo opravljajo na zastarel način.

Zanimala nas je povezanost med delovanjem podjetja v posameznem sektorju (zasebni, javni) s pomembnostjo posameznih prednosti za delodajalce. Rezultati kažejo, da bi delodajalce zasebnega sektorja bolj motivirali večja hitrost opravljanja dela starejših in spodbuda politik zaposlovanja. Razlog za to bi bil lahko, da so podjetja zasebnega sektorja pogosto manjša, srečujejo se z večjimi finančnimi pritiski in negotovostjo ter je tako ekonomična poraba časa še pomembnejša.

Poleg tega nas je zanimalo, če velikost podjetja vpliva na zaznave delodajalcev posameznih prednosti zaposlovanja starejših. Velikost podjetja se je v naši raziskavi pokazala kot pomemben dejavnik – v manjših podjetjih je bistveno, da starejši posamezniki svoje delo zaznavajo kot osebno pomembno in pozitivno vplivajo na podobo delovne organizacije v javnosti. Ta ugotovitev kaže na

to, da smo morda ustrezno razložili stališče delodajalcev zasebnega sektorja. Poleg tega je za manjša podjetja še toliko bolj pomembno, da skrbijo za prepoznavnost in se v javnosti pokažejo v najboljši možni luči.

Preučevali smo, če so delodajalci v povprečju poročali o manjši oz. večji pripravljenosti zaposliti starejšega posameznika glede na značilnosti dela, ki se pojavlja v njihovi organizaciji. Rezultati so pokazali, da so delodajalci, pri katerih značilnosti dela vključujejo občasno in fizično delo, v povprečju najmanj pripravljeni zaposliti starejše. Razlog za to bi bil lahko, da si starejši želijo bolj varnih in rednih oblik zaposlitve, zato delodajalci menijo, da so manj primerni iskalci občasnega dela. Najmanjša pripravljenost za zaposlovanje starejših za fizično delo pa najbrž izvira iz manjše fizične pripravljenosti teh posameznikov, s čimer bi lahko razložili tudi ugotovitev, da so starejše bolj pripravljeni zaposliti delodajalci iz organizacij, za katere je bolj značilno sedeče in fizično neobremenjujoče delo (socialno skrbstvo, promet, šolstvo, zdravstvo, trgovinski sektor in nevladne organizacije).

Ugotovili smo, da so prebrane prednosti v vprašalniku pomembno pozitivno vplivale na stopnjo pripravljenosti udeležencev za zaposlovanje starejših. V nadaljnjih raziskavah bi bilo zato smiselno izvesti intervence za ozaveščanje delodajalcev o prednostih zaposlovanja starejših in meriti njihov učinek, saj so že postavke v vprašalniku tako pozitivno vplivale na njihovo stališče.

Naša raziskava je pomembna zaradi vedno več starejšega prebivalstva, kar s seboj prinaša specifične izzive za trg dela in družbo nasploh. Zato se nam zdi pomembno delodajalce motivirati k zaposlovanju starejših posameznikov. Pred tem pa moramo najprej vedeti, kateri dejavniki jih k temu sploh motivirajo, pri čemer so uporabni rezultati naše raziskave, ki kažejo, kateri dejavniki delodajalce najbolj in najmanj motivirajo. Prikazali smo povezanost med področjem dela, načinom dela in vrsto sektorja z omenjenimi dejavniki. To lahko usmeri bodoče raziskovalce in tiste, ki bodo oblikovali morebitne intervence, za motiviranje delodajalcev k zaposlovanju starejših, na katero ciljno skupino naj se s posameznimi ukrepi usmerijo.

V prihodnosti bi lahko v Sloveniji še dodatno raziskali, kateri specifični dejavniki najbolj motivirajo delodajalce pri zaposlovanju in kateri dejavniki jih od tega odvrčajo. To bi lahko izvedli s pomočjo kvalitativnega načina raziskovanja. Nadalje bi lahko rezultate takšnih vrst raziskav uporabili pri svetovanju starejšim iskalcem zaposlitve, katere svoje kvalitete lahko izpostavijo potencialnim delodajalcem.

Pomanjkljivost naše raziskave je, da nismo ustrezno preverili merskih karakteristik uporabljenega vprašalnika, saj smo ga ustvarili le v namene raziskave. Poleg tega menimo, da so morda udeleženci, kljub jasnim navodilom, pri postavkah, ki navajajo prednosti zaposlovanja starejših, bolj označevali stopnjo strinjanja s postavkami, kot v kolikšni meri bi jih posamezna prednost motivirala pri zaposlovanju. Način aplikacije vprašalnika bi bilo ustrezno poenotiti, ampak smo se zaradi specifičnosti vzorca odločili za oba načina. Spletna aplikacija bi lahko bila eden izmed dejavnikov, zaradi katerega smo dobili pomanjkljive podatke in posledično majhen vzorec.

Zaključek

Ugotovili smo, da delodajalci v Sloveniji v povprečju največjo zaznano pomembnost pri motiviranju k zaposlovanju starejših pripisujejo njihovi večji zanesljivosti, bolj razvitim komunikacijskim spretnostim in možnosti mentorstva. Kot najmanj pomembni pri motiviranju so se izkazali hitrejše opravljanje dela, zaposlitev na nizko kvalificirano delovno mesto in spodbuda politik zaposlovanja. Ugotovili smo tudi pomembno povezanost posameznega sektorja delovanja, področja dela organizacije in načina dela v organizaciji s pripisano pomembnostjo posamezni prednosti. Ugotovitve lahko uporabijo drugi raziskovalci, kadrovske delavci pri svetovanju starejšim iskalcem zaposlitve, starejši iskalci zaposlitve ipd. Slednjim lahko pomagajo, katere prednosti izpostaviti potencialnim delodajalcem. Zaključki so predvsem uporabni za tiste, ki bodo oblikovali intervence za motiviranje delodajalcev k zaposlovanju starejših posameznikov.

Literatura

- Billet, 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.
- Collison, J. (2003). *SHRM/NOWCC/CED older workers survey*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Hilton, J. L. in Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 47, 237–271.
- Zupančič, M. (2016). Older knowledge workers as the labour market potential (Slovenia versus Finland). *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 63(4), 33–41.