

## Poročilo raziskave javnega mnenja 'Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu 2021' – november 2021 –

### Načini vodenja in obratno mentorstvo izziv vodij v prihodnje

Mlajši so bolj digitalno vešči, izkušnost pa je prednost starejših, kaže letošnja raziskava javnega mnenja 'Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu'. Raziskava je bila izvedena v okviru projekta za spodbujanje medgeneracijskega sodelovanja v delovnem okolju z geslom Vsi zmagujemo, ko sodelujemo. Izsledki kažejo na številna razhajanja v percepcijah mlajših in starejših zaposlenih. Načine vodenja in prenos znanja z mlajših na starejše so zaposleni anketiranci ocenili kot dva vidika delovnega okolja, s katerima so najmanj zadovoljni in kažeta na izziv vodij v prihodnje.

Raziskava je bila letos izvedena že drugič v okviru projekta Vsi zmagujemo, ko sodelujemo, ki ga sofinancirata Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropski socialni sklad. Izsledki letošnjega merjenja omogočajo vpogled v stališča anketirancev v Sloveniji o medgeneracijskem sodelovanju v delovnem okolju, s primerjavo z lanskoletnih rezultatov pa tudi zaznane spremembe v percepcijah ljudi. Raziskavo je družba Aragon izvedla avgusta 2021 na spletnem panelu Plusplet. V raziskavi je sodelovalo **600 anketirancev v starosti od 20 do 70 let**. Struktura vzorca je reprezentativna za Slovenijo, saj po spolu, starosti in regiji ustreza splošni populaciji.

Med vsemi anketiranci je bilo v letošnje merjenje vključenih **392 zaposlenih oseb**. V primerjavi z lanskim letom jih približno enak delež (68 % v 2021 in 69 % v 2020) dela v delovnih okoljih s povprečno starostjo zaposlenih med 31 in 55 let. Večina zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, prihaja **iz večjih kolektivov**. Dve tretjini (67 % v 2021) jih dela v okoljih z vsaj 51 ali več zaposlenimi (58 % v 2020). Zgolj 26 % letošnjih delavcev pa jih prihaja iz kolektivov z od 2 do 50 zaposlenimi (37 % v 2020).

### Starost »starejših zaposlenih« se v očeh anketirancev viša

Anketiranci so v največjem deležu starejšega zaposlenega označili kot nekoga, ki ima **51 let ali več**. Približno polovica (51 %) anketirancev je kot starejšega zaposlenega označilo delavce v starostni kategoriji med 51 in 60 let (56 % v 2020). Zvišal pa se je delež anketirancev, ki starejšega zaposlenega opredeljuje kot nekoga, ki ima 61 let ali več (iz 29 % v 2020 na 33 % v 2021). Starost starejšega zaposlenega se tako v očeh anketirancev viša.

## Mlajši kreativnejši, starejši bolj izkušeni

Primerjava rezultatov merjenja med letoma ne kaže sprememb glede pripisovanja specifičnih lastnosti posameznih starostnih skupin. Mlajši zaposleni (18–30 let in 31–45 let) še vedno slovijo po svoji **kreativnosti, pripravljenosti na učenje, ambicioznosti, učinkovitosti, prilagodljivosti, dobri uporabi računalnika in sodobnih tehnologij**. Delavcem v starostnem razponu od 46 do 55 let anketiranci pripisujejo lastnosti, kot so **zanesljivost, znanje, zvestoba, izkušenosť, mentoriranje in deljenje znanja**.

Največ lastnosti, ki odlikujejo delo zaposlenih, anketiranci v največji meri pripisujejo skupini delavcev v starosti med 31 in 45 let, najmanj pa tistim, ki imajo 56 let ali več. V primerjavi z lanskim merjenjem je statistično značilen premik pri mnenju zaposlenih anketirancev glede delavcev, ki so mlajši od 30 let. Zanje je letos statistično značilno večji delež vprašanih odgovoril, da slovijo po **kakovostno opravljenem delu** (13 % v 2021 glede na 8 % v 2020). Poleg tega je večji delež zaposlenih vprašanih (47 % v 2021 glede na 40 % v 2020) delavcem v starosti od 46 do 55 let pripisal **sposobnost sinteze**, torej združevanja informacij v novo, smiselno celoto.

## Kakovostno opravljanje dela po samooceni vrlina mlajših in starejših zaposlenih

Še vedno je opaziti **razhajanja v percepcijah** mlajših in starejših zaposlenih. Vsaka starostna skupina kot boljše in z več lastnostmi opisuje delo starostne skupine, ki ji pripada. Mlajši zaposleni (20–45 let) menijo, da so delavci med 31. in 45. letom **učinkoviti, da kakovostno opravljajo svoje delo ter imajo dobro zmožnost sinteze informacij v smiselno celoto**. A vse naštetu bi jim starejši zaposleni (46–70 let) pripisali v statistično značilno manjši meri.

Starejši zaposleni (46–70 let) tudi menijo, da so delavci, ki imajo med 46 in 55 let, **zanesljivi, sprejemajo optimalne odločitve ter kakovostno opravljajo svoje delo**. Tudi tukaj prihaja do drugačne percepcije njihovih mlajših kolegov (20–45 let), ki jim teh lastnosti prav tako ne bi pripisali.

Kljub temu pa mlajši zaposleni (20–45 let) izstopajo po tem, da določenim starostnim skupinam pripisujejo lastnosti, kot so: bolj kakovostno opravljeno delo in večja sposobnost mentoriranja (delavcem med 18 in 30 let); boljše sprejemanje optimalnih odločitev (delavcem med 31 in 45 let); več znanja (delavcem med 46 in 55 let) ter večjo zvestobo (zaposlenim, starim 56 let ali več).

Tako kot v lanski raziskavi, tudi letos velika **večina vseh zaposlenih anketirancev** (76 %) meni, da imajo uspešna **podjetja učinkovit sistem prenosa znanja in večšin s starejših na mlajše** (72 % v 2020). **Polovica** (50 % v 2021 in 49 % v 2020) pa jih meni, da imajo uspešna podjetja vzpostavljen tudi **učinkovit sistem obratnega mentorstva**, torej z mlajših na starejše.

## Raven zadovoljstva se ne spreminja

Tudi splošno zadovoljstvo z delovnim okoljem tako pri starejših kot tudi mlajših zaposlenih med letoma ostaja na enaki ravni – približno **štirje na vsakih deset zaposlenih so**

**zadovoljni** ali popolnoma zadovoljni. Pri ocenjevanju zadovoljstva različnih vidikov delovnega okolja so zaposleni anketiranci še vedno **najmanj zadovoljni z načini vodenja in prenosom znanja** z mlajših na starejše. Kljub temu pa je prav na področju obratnega mentorstva **med vprašanimi zaposlenimi v starostni skupini 46–70 let zaznati bistveno izboljšanje**, saj je s tem vidikom zadovoljnih kar 32 % (v 2020 zgolj 22 %).

**Zadovoljstvo mlajših zaposlenih (20–45 let)** je v primerjavi s starejšimi delavci **na nižji ravni** (razlike v večini sicer niso statistično značilne) prav pri vseh merjenih vidikih delovnega okolja: odnosi med zaposlenimi, odnosi z vodstvom, količina opravljenega dela, načini vodenja, sistemi mentorstva s starejših na mlajše, kakovost opravljenega dela ter sistemi mentorstva z mlajših na starejše. Pri zadnjih dveh vidikih prihaja do največjega razhajanja (razlike so statistično značilne) med mlajšimi (20–45 let) in starejšimi zaposlenimi (46–70 let). S kakovostjo opravljenega dela je zadovoljnih polovica (51 % v 2021 in 53 % v 2020) starejših delavcev (46–70 let) in 37 % (41 % v 2020) mlajših zaposlenih (20–45 let), medtem ko je s sistemom obratnega mentorstva, torej z mlajših na starejše, zadovoljnih 32 % starejših zaposlenih in 21 % mlajših zaposlenih.

### **Mlajši bolj digitalno veščji, izkušnost prednost starejših**

Letošnja raziskava vnovič potrjuje stereotip, da zaposleni vseh starosti mlajšim delavcem pripisujejo boljše digitalne kompetence. **Velika večina** (77 % v 2021 in 78 % v 2020) zaposlenih anketirancev **dobro uporabo računalnika** in sodobnih tehnologij **pripisuje** kategoriji **delavcem v starosti med 18 in 30 let**, 73 % (69 % v 2020) pa zaposlenim, ki so stari 31–45 let. Medletno ostaja enak delež zaposlenih (19 % v 2021 in 2020), ki menijo, da to velja za tiste, ki so stari med 46 in 55 let. Le 3 % vprašanih (v 2020 pa 2 %) bi digitalne veščine pripisalo delavcem, ki so starejši od 56 let.

Po mnenju vseh zaposlenih anketirancev sta **za starejše zaposlene nad 56 let najbolj značilni lastnosti izkušnost in zvestoba**. **Večinski delež** zaposlenih anketirancev (76 % v 2021 in 77 % v 2020) **izkušnost pripisuje** starostni kategoriji delavcev **med 46 in 55 let**. Medletno jih približno enak delež (60 % v 2021 in 59 % v 2020) meni, da to velja za starejše od 56 let. Približno tretjina (29 % v 2021 in 34 % v 2020) izkušnost pripisuje delavcem med 31 in 45 letom, mlajšim od 30 let pa izkušnosti vprašani zaposleni sploh ne pripisujejo (le 1 % v 2021 in v 2020).

Podobno je tudi z zvestobo. **Največji delež** vprašanih zaposlenih **zvestobo pripisuje** generacijama delavcem, ki so stari **od 46 do 55 let** (58 % v 2021 in 62 % v 2020) ali **starejšim od 56 let** (52 % v 2021 in 45 % v 2020). Le četrtnina zaposlenih (27 % v 2021 in 2020) pa meni, da so zvesti delavci med 31 in 45 letom, najmanj (6 % v 2021 in le 4 % v 2020) pa bi to trdilo za mlajše od 30 let.