



Drage čitateljice i čitatelji,

pred vama je prvi broj ovogodišnjeg biltena Informacijskog centra Europe Direct Sisak u kojemu donosimo najave aktivnosti u 2016. godini i nekoliko vijesti, a sve kako bismo temeljito i objektivno informirali europske građanke i građane koji žive na području Sisačko-moslavačke županije o pravima i mogućnostima koje im se nude nakon ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju, ali i

prilike koje mogu iskoristiti kako bi im svakodnevica na području Sisačko-moslavačke županije predstavljala kvalitetno i poticajno okruženje za život.

E-bilten omogućava informiranje i izvan radnog vremena Informacijskog centra Europe Direct Sisak te je dostupan na internetskoj stranici Centra.

Informacijski centar **EUROPE DIRECT** Sisak



EDIC Sisak dio je informacijske mreže Europe Direct, jednog od glavnih sredstava Europske unije za informiranje europskih građana i promicanje građanskog sudjelovanja na lokalnoj i regionalnoj razini.

Informacijski centri predstavljaju mjesta komunikacije svih institucija EU s javnošću i suradnje s drugim aktivnim partnerima u informiranju te svojim radom dopunjuju i podupiru rad predstavništva Europske komisije i ureda za informiranje Europskog parlamenta na lokalnoj i regionalnoj razini u zemljama članicama EU.

U sklopu Informacijskog centra Europe Direct Sisak:

- Odgovaramo na vaša pitanja
- Osvještavamo vas i upoznajemo s vašim mogućnostima unutar EU

Za više informacija i odgovore na pitanja o Europskoj uniji posjetite internetske stranice [središnje informacijske mreže Europe Direct](#) ili nazovite na broj 00 800 67 89 10 11.

- Olakšavamo vam komunikaciju s tijelima i institucijama EU
- Omogućavamo vam iznošenju i razmjenu stavova o svim područjima djelovanja EU
- Organiziramo predavanja i radionice koje vas potiču da izravno sudjelujete u životu svoje zajednice i postanete aktivna građanka i građanin EU
- Obilježavamo važne datume i događanja vezana uz EU na lokalnoj i regionalnoj razini
- Potičemo vašu kreativnost

RADNO VRIJEME INFORMACIJSKOG CENTRA EUROPE DIRECT SISAK

EDIC Sisak je za korisnike otvoren od ponedjeljka do petka, od 09:00 do 14:00 sati.

KONTAKT

Osim posjeta Centru, smještenom u prostoru Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak na adresi Rimska bb, Sisak, do informacija možete doći putem internetskih stranica www.edicsisak.eu, e-maila edicsisak@simora.hr, na broj telefona +385 (0)44 544 204 i faksa +385 (0)44 544 206 te praćenjem društvenih mreža [Facebook](#) i [Twitter](#).

Zapošljavanje osoba starijih od pedeset godina



Uz najavu radionice koju ćemo na temu zapošljavanja osoba starijih od pedeset godina održati u Informacijskom centru, donosimo tekst o toj tematici kako bismo javnost upoznali s izazovima koji stoje pred Europom i europskim stanovništvom.

Starenje stanovništva u Europi i njegove gospodarske i socijalne posljedice predstavljaju velike izazove za europsku budućnost. Veći udio starijih radnika među zaposlenima vrlo je važan čimbenik koji pridonosi pametnom, održivom i uključivom rastu, a samim time i postizanju najvažnijeg cilja strategije EUROPA 2020, a to je podizanje stope zaposlenosti žena i muškaraca na 75 %.

Baš je iz tog razloga vrlo važno riješiti pitanje dobne diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem osoba starijih od 50 godina budući da je dobna diskriminacija važan čimbenik isključenja starijih radnika s tržišta rada.

Jedno od rješenja ovoga problema je i ulaganje u inicijative cjeloživotnog obrazovanja, prilagođenih potrebama

tržišta rada. Jednako tako potrebno je i bolje razumjeti kapacitete tržišta rada kako bi ga se prilagodilo radnoj snazi koja stari te uključiti načine unaprijeđivanja istoga.

Obzirom na velik rast broja starijeg stanovništva, bolje zdravlje i duži životni vijek, ponuda će se starijih radnika u nadolazećim desetljećima znatno povećavati pa će potražnja za starijim radnicima, uz učinkovitost tržišta rada pri uparivanju potražnje i ponude, odrediti izgleda za zapošljavanje radnika starijih od 50 godina, kao i njihovu zaradu.

Starenje radne snage već je započelo i važno je shvatiti da to znači da ćemo, da bismo zadovoljili potražnju za vještinama u nastajanju, sve više morati oslanjati na radnike srednje i starije životne dobi, a to povećava važnost unaprijeđivanja mogućnosti starijih radnika da razviju nove vještine, ali i obnove stare i njima se ponovo služe.



Ulaganje u mjere aktivne politike zapošljavanja

Zemlje Europske unije pa tako i Republika Hrvatska, ulažu u mjere aktivne politike zapošljavanja za nezaposlene osobe s otežanim pristupom rada, u koju skupinu spadaju i osobe starije od pedeset godina. U mjere aktivne politike zapošljavanja ulaže se kroz javne zavode za zapošljavanje, a same mjere se kreiraju prema specifičnostima ciljane skupine te mogu donijeti prednost korisnicima pri razgovoru za posao.

Mjere aktivne politike zapošljavanja kreirane su tako da ciljanim skupinama omoguće konkurentan ulazak na tržište rada kroz obrazovanje, stjecanje iskustva, samozapošljavanje i slično.

Tijekom 2015. za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja iz europskih sredstava je isplaćeno gotovo 253 milijuna kuna, a provedba se prati i kontrolira te su korisnici mjera dužni dostavljati dokumentaciju kojom dokazuju izvršenje ugovorenih obveza.



Moguća rješenja...

Iako starenje stanovništva znatno mijenja odnose u generacijskoj strukturi zaposlenika poduzeća, vrlo je mali broj poslodavaca spreman reagirati na ovu činjenicu. Demografske promjene utjecat će sve više na nedostatak mlade radne snage, a starije generacije bit će sve brojnija društvena skupina kako u Hrvatskoj, tako i u Europi.

Kako bi se održao opstanak tržišta rada uz ovakvu demografsku sliku, važno je razvijati međugeneracijsku integraciju i suradnju, jačanje razumijevanja i poštovanja, učenje vrijednosti među generacijama, stvaranje dubljih veza i očuvanje društvenog kapitala. Generacije više nego ikad trebaju učiti jedna od druge i surađivati te se međusobno uvažavati.

Dobna raznolikost na tržištu rada važna je kod hitnosti postizanja rezultata u kratkom vremenu jer stariji radnici sa sobom donose specifično iskustvo povezano sa svojim položajem. Osim konkretnih tehničkih kompetencija, stariji radnik donosi i pozadinske kompetencije kao što su sposobnosti točnog određivanja prioriteta zadatka, operativna autonomija, sposobnost prijenosa svojeg znanja i autoriteta, vještina izgradnje odnosa i brzog napredovanja u poduzeću, a u skladu s hijerarhijom, sposobnost pregovaranja i timskog rada te sposobnost razumijevanja dinamike skupine.

Starenjem se unaprjeđuju strateško i racionalno razmišljanje, ali i inteligencija, mudrost, obzirnost i ono što je u poslu vrlo važno, prosudba, kontrola nad životom i potpuna percepcija i jezične vještine.



Dobna diskriminacija

Izmijenjena dobna struktura stanovništva dovela je od socijalnih uvjeta koji narušavaju određenu socijalnu ravnotežu. Stariji čine jednu od najranjivijih kategorija budući da su izloženi konkretnim rizicima kao što su pogoršanje financijske situacije, smanjivanje društvenih umrežavanja, smanjenje neovisnosti i kvalitete života.

Dob se često povezuje s gubitkom raznih dobara, prestiža i moći, a kako u društvu postoje predrasude i stereotipi o starijim ljudima, oni su često u izolaciji, što zbog financija, bolesti, nemoći ili straha. Sve ovo može dovesti do nižeg socijalnog statusa i tada govorimo o dobnoj diskriminaciji.

Dob se može promatrati u kontekstu različitih teorija, primjerice teorije uloga kada se stariji ljudi ponašaju onako kako to od njih očekuje društvo, funkcionalističke teorije kada se stariji uklapaju u postojeći društveni poredak,

kritične teorije prema kojoj je starenje društveni konstrukt ili teorije životnog ciklusa prema kojoj postoje važne ključne točke u životu pojedinca, njegovoj biografiji i sustvaranju životnog tijeka.

Prije današnjeg značajnog produljenja životnog vijeka, vrijeme između umirovljenja i smrti bilo je relativno kratko i stoga zanemareno pa se poduzeća nisu bavila time kako stariji zadovoljavaju svoje osnovne psihosocijalne potrebe za sigurnošću, društvenom pripadnošću, osjećajima i vrijednostima, potrebu za otkrivanjem novih stvari, potrebu za lijepim i samopotvrdu osobnosti. Sve je to dovelo do činjenice da se starija dob doživljava kao nešto loše što izaziva strah, a starije se osobe doživljava kao teret društva.

Sve navedeno pripada dobnoj diskriminaciji u više segmenata i potrebno je raditi na podizanju svijesti o važnosti starijih radnika i starijih osoba u društvu kako bismo postali tolerantno društvo svjesno prednosti radnika starijih od pedeset godina kao i društvo svjesno vrijednosti starijih osoba u svim životnim segmentima.



Dobno upravljanje

Starenje stanovništva s kojim smo suočeni postavlja izazove i društvu i gospodarstvu u pogledu kulture, organizacije i ekonomije. Donositelji politika pitaju se kako će na životni

standard utjecati činjenica da svaki zaposlenik mora pridonijeti potrebama sve većeg broja stanovništva ovisnog zbog svoje dobi.

Rast stope zaposlenosti starijih i produljivanje radnih godina diktiraju i aktiviranje potencijala osoba starijih od 50 godina, a pritom će biti nužno poboljšati radne uvjete i prilagoditi radna mjesta mogućnostima i zdravstvenom stanju starijih, poboljšati pristup obukama, promicati poduzetništvo među starijima i razvijati usluge za promicanje zapošljavanja radnika starijih od 50 godina.



Dobno upravljanje je svijest o tome da ljudi različite dobi imaju različite potrebe, kvalifikacije i vještine, dok je cilj upravljanja različitim dobnim skupinama i njihovim vještinama postizanje najveće moguće kvalitete.

Dobno upravljanje dovodi do točke u kojoj se u obzir uzimaju osobe svih dobi u radnim okruženjima te u kojoj se iskorištavaju i odgovarajuće vrednuju prednosti različitih dobi. Znanje i vještine starijih zaposlenika predstavljaju kapital poduzeća.

Radi učinkovitog i sustavnog upravljanja i prijenosa među kolegama ovo se znanje i kompetencije trebaju jasno prepoznati unutar poduzeća. Dobno upravljanje naglašava da se „čimbenici povezani s dobi moraju uzeti u obzir u svakodnevnom upravljanju, uključujući

radno raspoređivanje i radne zadatke pojedinaca kako bi se svatko, neovisno o dobi, osjećao sposobnim ostvariti svoje ciljeve kao i ciljeve poduzeća”.

Zbog niske svijesti o pitanju starenja, društva moraju rješavati probleme s ograničenim resursima, smanjujući radno opterećenje starijih radnika.

Zbog boljeg razumijevanja dobi kao izazova ili prilike proaktivna su poduzeća spremna osnažiti pojedinačne resurse i podržati međugeneracijsko učenje.

Koncept dobnog upravljanja osobljem usmjeren je na procjenjivanje razlika u stvaranju okruženja u kojemu se pojedinac osjeća vrijedno i prihvaćeno. Dobno upravljanje ponekad pati zbog straha od promjene i problema s različitostima.

Motivacija radnika starijih od pedeset godina

Intenzitet motivacije za angažiranjem u razvoju karijere može se mijenjati tijekom života. Čini se da je problem s motivacijom osoba starijih od 50 godina povezan s njihovom skromnošću u pogledu vlastite učinkovitosti u učenju te s podcjenjivanjem njihove sposobnosti učenja.

Kako bi se riješili problemi povezani s poboljšanjima, pri planiranju aktivnosti osposobljavanja osoba starijih od 50 godina, u obzir valja uzeti motivaciju i njihovu stvarnu želju za proširivanjem znanja što je izuzetno važno za one sklone izbjegavanju situacija u kojima se ne osjećaju dovoljno vještima, a kako bi izbjegli osjećaj neuspjeha i frustracije.

Važno je misliti i na prilagodbu osposobljavanja specifičnim karakteristikama osoba starijih od 50 godina, pružanje čestih povratnih informacija i prilagođavanje složenosti sadržaja. U obzir valja uzeti i znanje

budući da je osobama starijim od 50 godina važno da se njihov radni zadatak temelji na njihovom iskustvu i osnovnim vještinama.

Kod osoba starijih od 50 godina iskustvo ima vrlo važan učinak na učenje budući da stečena iskustva pridonose stvaranju veza među gradivom pa tako i do kvalitetnijih znanja i vještina.



NAJAVA RADIONICE

Tijekom ove godine bavit ćemo se izazovima u zapošljavanju osoba starijih od pedeset godina, a kako je voditeljica EDIC-a Sisak certificirana trenerica starijih osoba, ovom ćemo se zanimljivom temom još baviti pa najavljujemo i da će tijekom ožujka u sklopu aktivnosti Informacijskog centra Europske unije u Sisku biti održana besplatna radionica za nezaposlene osobe starije od pedeset godina.

Pozivamo sve zainteresirane da se odazovu pozivu i da zajedno učimo i stvaramo nove mogućnosti za zapošljavanje!

Podsjetnik na neke od otvorenih natječaja

Rok 15.2.2016. Sisačko-moslavačka županija

Trenutno je aktualan natječaj Sisačko-moslavačke županije za predlaganje programa javnih potreba u kulturi Sisačko-moslavačke županije za 2016. godinu. Natječaj je otvoren za financiranje kulturne djelatnosti, akcija i manifestacija u kulturi od interesa za Sisačko-moslavačku županiju. Poziv je do 15. veljače 2016. godine.

Rok 15.2.2016. Europski fond za regionalni razvoj

[Otvoreni poziv na dostavu projektnih prijedloga \(bespovratna sredstva\) Poboljšanje konkurentnosti i učinkovitosti MSP u područjima s razvojnim posebnostima kroz informacijske i komunikacijske tehnologije \(IKT\)](#)

Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj

Otvoreni poziv na dostavu projektnih prijedloga (bespovratna sredstva)

[Potpora za ulaganja u infrastrukturu vezano uz razvoj, modernizaciju i prilagodbu poljoprivrede i šumarstva», tipa operacije 4.3.3. »Ulaganje u šumsku infrastrukturu«](#)

Traje do 7. lipnja 2016. godine

Europski fond za regionalni razvoj

[Otvoreni poziv na dostavu projektnih prijedloga \(bespovratna sredstva\): Podrška razvoju MSP u turizmu](#)

[povećanjem kvalitete i dodatne ponude hotela](#)

Otvoren do 31.12.2016. godine

[Otvoreni poziv na dostavu projektnih prijedloga \(bespovratna sredstva\):](#)

Otvoren do 31.12.2020.

ODRŽANA DVODNEVNA RADIONICA „PRIPREMA I PROVEDBA PROJEKATA“

Krajem siječnja u prostorijama RA SIMORA održana je radionica na temu pripreme i provedbe projekata.

Razvojna agencija Simora u suradnji s Turističkom zajednicom grada Siska održala je dvodnevnu radionicu „Priprema i provedba projekata“.



[Izgradnja proizvodnih kapaciteta MSP i ulaganje u opremu](#)

Predavanja su održale voditeljica odjela za EU projekte u Simori, mr. sc. Andreja Šeperac i Milijana Borojević, direktorica Turističkog ureda TZG Siska.

Radionica je obuhvaćala kronologiju korištenja EU fondova, strategiju „Europa 2020“, operativne programe, osnove upravljanja projektnim ciklusom, logičku matricu i predstavljanje trenutno otvorenih natječaja u području malog i srednjeg poduzetništva, ruralnog razvoja i obnove kulturne baštine.

Polaznici kojih je bilo dvadesetak, interaktivno su sudjelovali u vježbama izrade logičke matrice, stabla ciljeva i problema.

EUROPE DIRECT SISAK

Elektronički bilten je informativnog karaktera te predstavlja jedno od sredstava informiranja u okviru djelatnosti Informacijskog centra Europe Direct Sisak.

Za sadržaj biltena je odgovoran isključivo EDIC Sisak te on ne odražava bezuvjetno službene stavove Europske unije i Predstavništva Europske komisije u Republici Hrvatskoj.

Bilten možete preuzeti na internetskoj stranici Centra:

Izradu biltena sufinancirala je Europska unija.

Informacijski centar Europe Direct Sisak

Radno vrijeme: ponedjeljak – petak
9:00 – 13:00

Rimska bb, Sisak (prostor Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak)

T: +385 44 544 204 F: +385 44 544 206

e-pošta: edicsisak@simora.hr
www.edicsisak.eu



[FACEBOOK.com/EuropeDirectSisak](https://www.facebook.com/EuropeDirectSisak)
[TWITTER.com/EDICSisak](https://twitter.com/EDICSisak)