

# “Að haldast á hátindi hæfni og þroska”

Hvernig eflum við miðaldra og “eldri” á  
vinnumarkaði?



# 3 spurningar - 3 forsendur

1. Eldri á  
vinnumarkaði –  
hverjir eru það?

Stór og fjölbreytt flóra!  
45 ára – 90 ára?

2. Hvað vitum við um  
þennan hóp?

Gerogogy  
Allir geta lært!

1. einkenni, forsendur,  
hindranir, aðferðir?

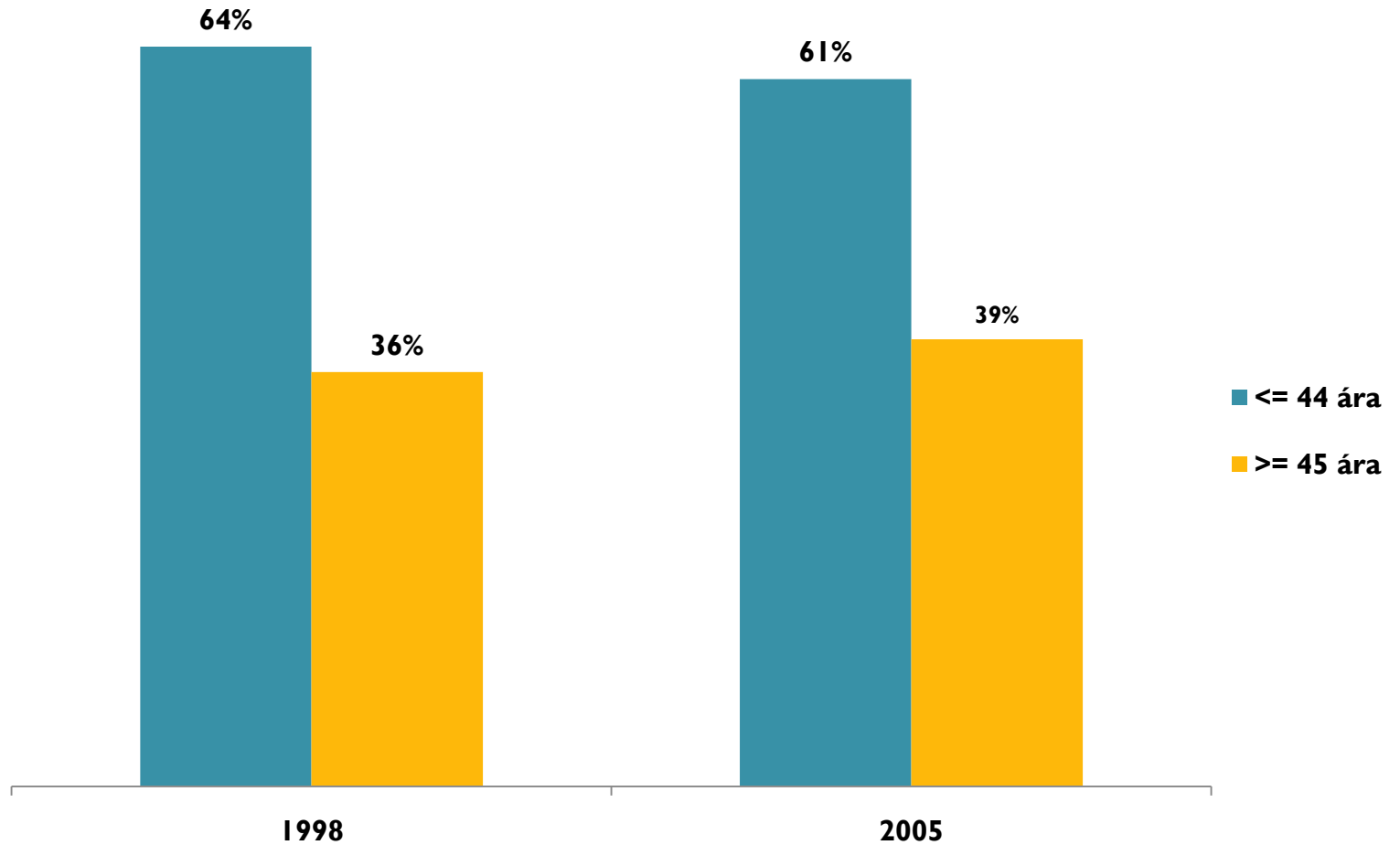
3. Hvað þarf til að  
haldast á hátindi?

Það sem er notað -  
þjálfast! (heilinn)

1. Hvað þarf  
vinnumarkaðurinn

2. Hvað þarf hópurinn

# Stækkandi hópur



# Eldri á vinnumarkaði - kynslóðin sem trúði á betri tíð

- nokkrar hugleiðingar um hvað einkennir hana! -

- Eftirstriðsárakynslóðin (baby boomers)
- Réttindakynslóðin
- Frjálsa kynslóðin
- Heppna kynslóðin
- Heilbrigða kynslóðin
- Gullkynslóðin
- Rokkynslóðin
- Bítlakynslóðin
- Fyrsta “skakka” kynslóðin
- Heyverkunarkynslóðin
- Stafrænir fumbyggjar (uppúr 1980)



Töluvert önnur lýsing en á seinni kynslóðum -

# Námshæfni fullorðinna

## “trú” á ýmsum tímum!

- 1928 Thorndike
  - Mjög skörp hnignun við 45 ára aldur!
- 1933 Jones og Conrad
  - Hægfara hnignun til 60 ára en hraðari eftir það!
- 1959 Therman og Oden
  - Stöðug vitræn framþróun á sumum sviðum!
- 1979 Jones
  - Stöðugt aukinn orðaforði, rökgreind og dómgreind
- 2000 Formosa (critical gerogogy)
  - Nám er millifærsla og endursköpun á eigin þekkingu í ljósi nýrrar þekkingar

# Námshæfni fullorðinna

## Hvað einkennir árangursríkan eldri nemanda

- Roger Hiemstra – rannsókn 1981
  - Persónueinkenni, uppeldi
    - Virkni og jákvæðni
  - Fyrri menntun og námsferill
  - Menningaráhugi og – iðkun
  - Innri styrkur
    - sem byggist upp með langri lífsreynslu,
    - varasjóður sem gefur orku

# Námshæfni fullorðinna

ýmsar hindranir sem má yfirstíga í nútíma umhverfi

- Líkamlegir þættir
  - Skynfæri sljóvgast - Tæknilausnir
  - Minni daprast - Tæknilausnir -gúggla!
  - Líkamskraftar þverra - Vélar sjá um erfiðið!
- Sálfræðilegir þættir
  - Sjónræn skynjun og minni breytast – Kostir!
  - Sjálfsvitund – að aflæra! - Viðhorfsbreyting
  - Úrlausnarhæfni – Hvatning, breytt sjálfsvitund

# Að laða fram starfsorku fullorðinna:

Leiðtogahæfni stjórnenda/kennara - þættir sem ráða úrslitum

- Skapa ögrandi tækifæri og deila ábyrgð með starfsmönnum/nemendum
- Virkja þá með sér í ákvörðunum
- Hafa trú á getu þeirra að leysa verkefnin
- Örva einstaklingsframtak sem byggir á styrkleikum einstaklinganna
- Verðlauna skapandi hugsun og frumkvæði
- Standa að stöðugum breytingum sem virkja alla og sýna þeim traust og umhyggju í ferlinu

# Að laða fram starfsorku fullorðinna:

Leiðtogahæfni stjórnenda/kennara - þættir sem ráða úrslitum

- Leggja áherslu á innri hvatningu sem felst í að
  - ýta undir eflandi þætti: sýnilegan árangur, viðurkenningu, fullnægju í vinnu, ábyrgð, frama, vöxt
  - draga úr ýmsum hamlandi þáttum: stjórnskipulag og stjórnun, vinnuskilyrði, samskipti, laun, staða, starfsöryggi, einkalíf
- Stuðla að sjálfstýringu, vera ráðgjafar og þjálfarar en ekki “stjórnendur”

Knowles, Holton og Swanson – The Adult Learner

# Að lokum



- Margt er hægt að gera til að efla eldri í atvinnulífinu – vannýtt auðlind
- Markvisst þarf að vinna að því að breyta viðhorfum allra:
  - einstaklingar, stjórnenda, fræðsluaðila
- Verkefnið krefs samþættingar margra þátta!

# Dæmi um áhrif umhverfishvatningar!

- <http://vodpod.com/watch/1613459-mayo-clinic-atrium-piano-charming-older-couple->
- [http://www.youtube.com/watch?v=RI-l0tK8Ok0&feature=player\\_embedded#at=23](http://www.youtube.com/watch?v=RI-l0tK8Ok0&feature=player_embedded#at=23)