

RAZPRAVA KAJ PA STAREJŠI ČLANI?

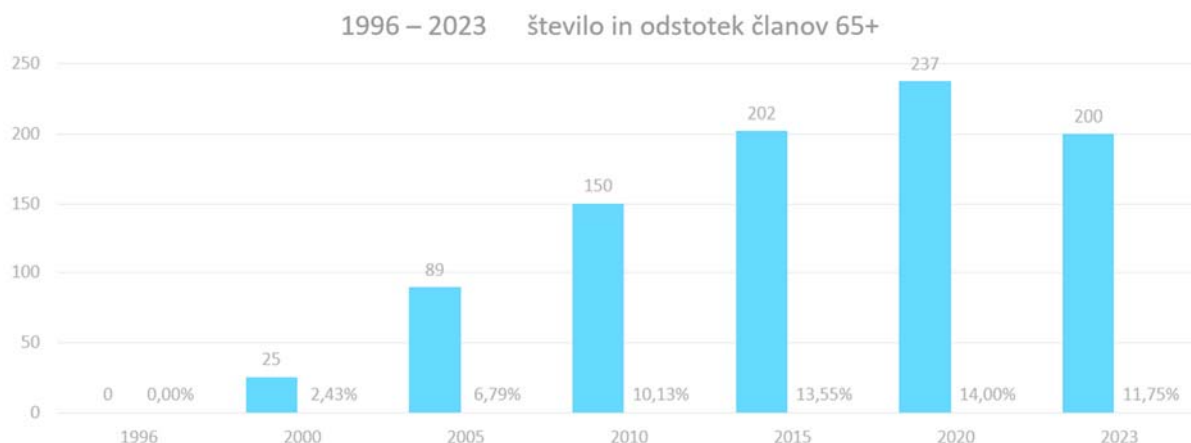
Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije, 29. februar 2024, 18:00 do 20:00,
pritlični prostori ZAPS – Hiša arhitekture, Vegova 8, Ljubljana

posvet v obliki Zbora ZAPS

Uvodni prispevek na zboru: dr. Andrej Goljar, univ. dipl. inž. arh.

Udeleženci (skupaj 28): Jana Bavdaž, Uroš Vlado Birsa, Boštjan Debelak, Janez Dolinar, Marko Einspieler, Mirza Eminagić, Slavko Gabrovšek, Andrej Goljar, Jure Henigsman, Metka Javh Hribar, Helena Kovač, Janez Koželj, Vlado Krajcar, Petra Krajner, Ivanka Kraljič, Jasna Lempl, Mitja Lenaršič, Martina Lipnik, Aleksander Ostan, Andrej Pogačnik, Jernej Prijon, Vid Ratajc, Ivan Stanič, Dunja Šutanovac, Romana Toš, Petra Vertelj Nared, Domen Zupančič in Aleš Žetko

Povzetek misli zbora: UO ZAPS



Vir: iz uvodne predstavitev Andrej Goljar: Kaj pa starejši?

POVZETEK

Peti Zbor ZAPS je prinesel pregled aktivnosti članov po starostnih skupinah in se predvsem osredotočil na probleme, s katerimi se srečujejo starejši člani zbornice. Uvodna predstavitev je z analizo podatkov na podlagi dolgoletnega vodenja imenika pokazala na stanje in trende glede karijerne poti članov zbornice. Odkrila je podatke glede izobrazbe in opravljenih izpitov glede na poklic, pa tudi glede poklicnega statusa (aktivni / v mirovanju) glede na spol in starostno strukturo. Podatki kažejo, da se z leti število diplomantov povečuje, medtem ko se število opravljenih strokovnih izpitov z leti zlagoma zmanjšuje. Največji upad števila opravljenih strokovnih izpitov je v prostorskem načrtovanju. Število članov zbornice se z leti povečuje (v letu 2023 je bilo v ZAPS vpisanih 1702 članov), vendar se prav tako povečuje tudi delež članov s statusom v mirovanju (v letu 2023 jih je bilo 403). Vedno več je tudi starejših članov (leta 2023 je bilo 11,75%, to je 200 članov starejših od 65 let), prav tako pa se z leti podaljšuje tudi aktivna doba naših članov (delajo dlje).

Kljub temu, da se je razprava osredinila na starejše, je zelo hitro nakazala, da je nujno razmišljati o celotnem kariernem ekosistemu ter o vseh starostnih obdobjih. Problemi posamezne starostne skupine ne morejo biti obravnavani ločeno. Uvodna predstavitev s pogledom na celotno karierno pot je predstavljala zelo ustrezno osnovo za vsebinsko razpravo.

V razpravi so bile izpostavljene predvsem teme, povezane z:

- obveznostjo glede stalnega poklicnega izobraževanja,
- prenosom znanja in izkušenj med starejšimi in mlajšo generacijo ter sistemom mentorstva,
- možnostmi dela starejših in zaključka karijerne poti,
- vprašanji statusa starejših članov v ZAPS tudi po upokojitvi.

Večkrat je bila izpostavljena dilema glede obveznosti stalnega poklicnega usposabljanja (SPU) starejših. Člani po eni strani poročajo, da se jim zdijo zahteve po doseganju izobraževalnih točk pretoge in pričakujejo zmeščanje strogih zahtev glede obveznosti izobraževanja (ukrep ukinitve disciplinskega postopka glede nedoseganja točk SPU za člane v poklicnem statusu v mirovanju se že izvaja). Po drugi strani pa so starejši s svojimi izkušnjami in znanjem

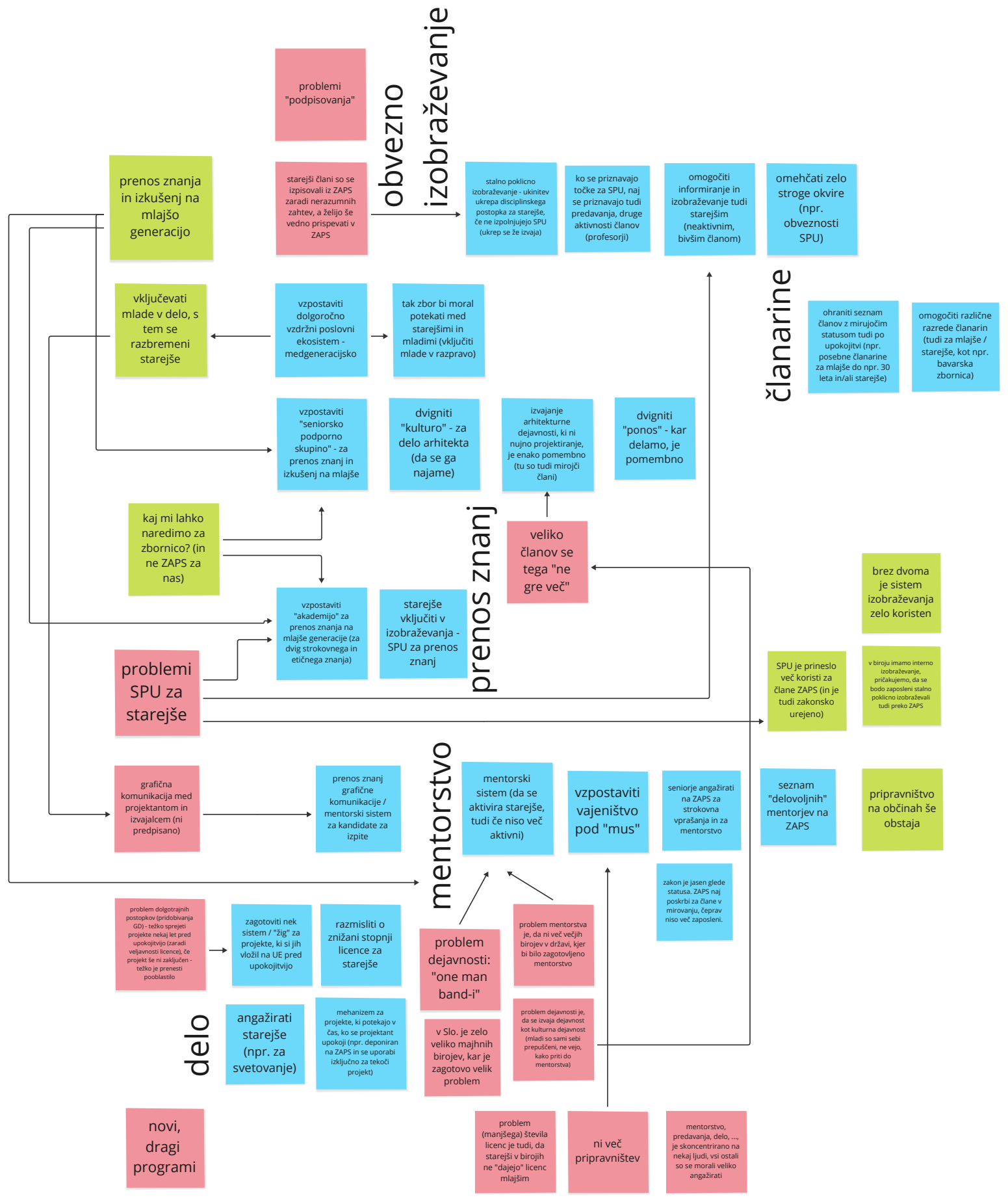
pripravljene to tudi deliti z mlajšimi, bodisi preko sistema izobraževanj (SPU), bodisi preko mentorstva oz. vzpostavitve neke drugačne platforme prenosa znanj (npr. »akademije«). Izpostavljene so bile tudi prednosti sistema pripravništva v naših strokah, ki bi ga bilo vredno oživiti.

Starejši se ob delu in zaključku karierni poti srečujejo z več izzivi, ki so tako tehnične (novi, dragi programi) kot organizacijske narave (dolgotrajni postopki, ki se lahko zavlečejo tudi v dobo upokojitve). Hkrati je bilo izpostavljeno, da imajo manjše organizacijske oblike, predvsem »one man band-i«, veliko večje težave z zaključevanjem strokovne poti. V večjih organizacijah so prenos znanja, posodabljanje načinov izdelave načrtov in prenašanje projektov na mlajše sodelavce del stalnega delovanja sistemov. Srednja in večja podjetja imajo tudi manj težav ob pogostih spremembah zakonodaje, ki so pri mnogih vzrok za prenehanje aktivnega udejstvovanja v stroki.

V razpravi se je izpostavilo tudi, da imajo dolgoletni člani tudi po prenehanju strokovne poti pogosto željo ohraniti stik s stroko in da bi bilo smiselno razmisliti o možnosti, da bi tudi po upokojitvi in prenehanju aktivnega članstva ohranili del pravic, denimo do brezplačnih predavanj, novičnikov in »klippingov«.

RAZPRAVA – IZBOR MISLI

V razpravi smo udeležene pozvali, da naj svoje misli oblikujejo glede na tri izpostavljene vidike: kakšni so problemi (označeni z rdečo), katere so možne rešitve (označeni z zeleno) in kakšna je vloga ZAPS pri tem (označeno z modro). Nekaj od izrečenih misli, kako udeleženci vidijo probleme in rešitve prostorskega načrtovanja ter vloga ZAPS pri tem:



prenos znanja in izkušenj na mlajšo generacijo

vkjučevati mlade v delo, s tem se razbremenijo starejše

kaj mi lahko naredimo za zbornico? (in ne ZAPS za nas)

problemi SPU za starejše

grafična komunikacija med projektantom in izvajalcem (ni predpisano)

problem dolgotrajnih postopkov (pridobivanja GD) - težko sprejeti projekte nekaj let pred upokojitvijo (zaradi veljavnosti licenca), če projekt še ni zaključen - težko je prenesti pooblastilo

novi, dragi programi

problemi "podpisovanja"

starejši člani so se izpisovali iz ZAPS zaradi nerazumnih zahtev, a želijo še vedno prispevati v ZAPS

vzpostaviti dolgoročno vzdržni poslovni ekosistem - medgeneracijsko

vzpostaviti "seniorsko podporno skupino" - za prenos znanj in izkušenj na mlajše

vzpostaviti "akademijo" za prenos znanja na mlajšo generacijo (za dvig strokovnega in etičnega znanja)

angažirati starejše (npr. za svetovanje)

obvezno izobraževanje

stalno poklicno izobraževanje - ukinitvev ukrepa disciplinskega postopka za starejše, če ne izpolnjujejo SPU (ukrep se že izvaja)

ko se priznavajo točke za SPU, naj se priznavajo tudi predavanja, druge aktivnosti članov (profesorji)

omogočiti informiranje in izobraževanje tudi starejšim (neaktivnim, bivšim članom)

omehčati zelo stroge okvire (npr. obveznosti SPU)

tak zbor bi moral potekati med starejšimi in mladimi (vkjučiti mlade v razpravo)

dvigniti "kulturo" - za delo arhitekta (da se ga najame)

izvajanje arhitekturne dejavnosti, ki ni nujno projektiranje, je enako pomembno (tu so tudi mirojči člani)

dvigniti "ponos" - kar delamo, je pomembno

prenos znanj

starejše vkjučiti v izobraževanja - SPU za prenos znanj

veliko članov se tega "ne gre več"

mentorstvo

mentorski sistem (da se aktivira starejše, tudi če niso več aktivni)

vzpostaviti vajeništvo pod "mus"

seniorje angažirati na ZAPS za strokovna vprašanja in za mentorstvo

seznam "delovljnih" mentorjev na ZAPS

problem dejavnosti: "one man band-i"

problem mentorstva je, da ni več večjih birojev v državi, kjer bi bilo zagotovljeno mentorstvo

problem dejavnosti je, da se izvaja dejavnost kot kulturna dejavnost (mladi so sami sebi prepuščeni, ne vejo, kako priti do mentorstva)

problem (manjšega) števila licenc je tudi, da starejši v birojih ne "dajejo" licenc mlajšim

ni več pripravništev

mentorstvo, predavanja, delo, ... je skoncentrirano na nekaj ljudi, vsi ostali so se morali veliko angažirati

članarine

ohraniti seznam članov z mirujočim statusom tudi po upokojitvi (npr. posebne članarine za mlajše do npr. 30 leta in/ali starejše)

omogočiti različne razrede članarin (tudi za mlajše / starejše, kot npr. bavarska zbornica)

brez dvoma je sistem izobraževanja zelo koristen

SPU je prineslo več koristi za člane ZAPS (in je tudi zakonsko urejeno)

v biroju imamo interno izobraževanje, pričakujemo, da se bodo zaposleni stalno poklicno izobraževali tudi preko ZAPS

prilagoditve na občinah še obstaja

*SPU = stalno poklicno usposabljanje

KAKO NAPREJ

Na Zboru je bila jasno izražena potreba, da se sistem točkovanja SPU prilagodi tudi starejšim. V okviru skupščinskega sveta in skupščine ZAPS bi bilo skupaj s komisijo za SPU smiselno opraviti razpravo o možnih manjših posodobitvah sedanjega sistema.

Dejstvo je, da imajo manjši poslovni subjekti (z enim zaposlenim oz. manjšim številom zaposlenih) večje težave pri prilagajanju na spremembe v poslovanju. Manjša podjetja sicer predstavljajo nujni del poslovnega ekosistema, eno od možnih vstopnih točk v strokovno delo in imajo tudi nižje stroške delovanja. A neodpornost na spremembe, med katere spadajo tudi bolezni in upokojitev ustanovitelja, predstavljajo razmere, ki jih je treba upoštevati in nanje najti rešitve. Razmisliti je treba, na kakšne načine bi bilo možno povezovati manjše poslovne subjekte, da bi se lažje prilagajali in bili vključeni tudi v različne oblike prenosov znanja.

V uvodni predstavitvi so bili zbrani in predstavljeni podatki, ki ponujajo možnost naslavljanja širših strukturnih problemov naših strok. Tako bomo v naslednjih korakih razširili vprašanja in nastavili vizijo dolgoročno vzdržnega in medgeneracijsko odgovornega strokovno poslovnega ekosistema. Perspektiva starejših članov je bila prvi korak na tej poti.