

# Raziskava o medgeneracijskem prenosu znanja znotraj sindikálnih celic, sindikata in delno tudi organizacije

Projekt »Medgeneracijsko sodelovanje v socialnem dialogu« sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija, in sicer iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus. Projekt se izvaja v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje« (ESS+).

## Vsebina

<b>UVOD IN PREDSTAVITEV POTEKA RAZISKAVE</b> .....	3
<b>GLAVNE UGOTOVITVE</b> .....	5
<b>KVALITATIVNI DEL RAZISKAVE VPRAŠALNIKA</b> .....	10
<b>ANALIZA FOKUSNIH SKUPIN</b> .....	44
Primerjalna analiza: javni vs. zasebni sektor .....	49
<b>PRILOGE</b> .....	51

*Projekt sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija, in sicer iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus. Projekt se izvaja v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje« (ESS+).*

Avtor: doc. dr. Anamarija Kejžar

Ljubljana, december 2025

## UVOD IN PREDSTAVITEV POTEKA RAZISKAVE

Raziskava o medgeneracijskem prenosu znanja v sindikalnih celicah in delno tudi v organizacijah je potekala od oktobra 2025 – decembra 2025. V okviru raziskave sta bili uporabljeni 2 metodi: uporabljen je bil spletni vprašalnik preko portala 1ka ter izvedeni sta bili 2 fokusni skupini. Sama priprava na raziskavo je bila usklajena z vodstvom Pergama glede na aktualno dogajanje in problematiko v delovnih okoljih ter zastavljene viziji sindikalnega delovanja. Pridobljeni odgovori dajejo jasno sliko o problemu vse večjega števila starejših zaposlenih, ki so dolgoletni člani sindikata in posledičnem zmanjšanju števila članov v sindikatu, ko se starejši člani upokojijo. Mladi zaposleni so soočeni z krajšimi zaposlitvami, zaradi nezadovoljstva z plačo ali delovnimi pogoji je fluktuacija večja, zaznana pa so tudi pričakovanja o tem, da kar se sindikat izpogaja, pripada vsem zaposlenim, zato mnogi mladi ne vidijo potrebe ali čutijo želje po vključitvi v sindikat. V okviru raziskave smo ugotovili tudi potrebe sindikalnih zaupnikov po kompetencah za pridobivanje novih članov, promocijo dela sindikata in zagotovitev časa za redna srečanja.

1. Vprašalnik, ki je bil posredovan s strani Pergama na naslove članov sindikata, je vseboval 35 vprašanj odprtega in zaprtega tipa in je bil anonimen. Odgovarjali so člani sindikatov javnega (76%) in 55% zaposlenih iz zasebnega sektorja, od tega 36% moških in 62% žensk, 4 anketirani se niso želeli opredeliti – skupaj je bilo **239** veljavnih rešenih vprašalnikov (N=239).

Anketirani so imeli povprečno 25,4 delovne dobe. V povprečju so člani sindikata 21,4 let. Od anketiranih jih 30% opravlja funkcijo v sindikatu in 70% ne opravlja funkcije v sindikatu – so pa člani sindikata.

2. Dne 18.11. 2025 sta potekali v prostorih Pergama tudi 2 fokusni skupini s sindikalnimi zaupniki – ena fokusna skupina je bila izvedena s sindikalnimi zaupniki javnega sektorja in druga s sindikalnimi zaupniki zasebnega sektorja. Prva fokusna skupina je trajala 1 uro in pol, druga fokusna skupina pa 1 uro in 50 minut. Vse sodelujoče v fokusnih skupinah sem zaprosila za dovoljenje za snemanje fokusne skupine z namenom kasnejše obdelave rezultatov – po soglasju vseh prisotnih sem snemala z mobilnim telefonom. Na podlagi posnetkov sem

naredila transkripte. Vsem sodelujočim v fokusni skupini je bila zagotovljena anonimnost.

### **Namen raziskave je bil ugotoviti:**

- kakšni načini prenosa znanja obstajajo v sindikatu, kako poteka komuniciranje med člani sindikata ter kakšne komunikacijske kanale uporabljajo.
- kakšni so medgeneracijski odnosi v sindikatu in širše v organizaciji – kaj ovira in kaj spodbuja dobro medgeneracijsko sodelovanje in solidarnosti.
- vire znanja za sindikalne zaupnike in prenosa znanj na namestnika; odnos do mentorstva v sindikatu in v organizaciji.

V namen izvedbe raziskave so bile izdelane raziskovalne hipoteze, ki sem jih skozi samo raziskavo in analizo preverjala in ob zaključku podala ugotovitve. Uporabljene so bile raziskovalne metode t-test, analiza variance, regresijska analiza in korelacije.

### **HIPOTEZE**

H1: Vedenje deljenja znanja je pozitivno povezano z zaznano solidarnostjo v sindikatu.

H2: Višja raven vedenja deljenja znanja bo pozitivno napovedovala zaznani vpliv deljenja znanja na vključevanje novih članov v sindikat.

H3: Obstajajo statistično značilne razlike v vedenju deljenja znanja in solidarnosti glede na starost, delovno dobo, opravljanje sindikalne funkcije ter sektor zaposlitve (javni ali zasebni).

H4: Medgeneracijsko učenje bo posredovalo povezanost med vedenjem deljenja znanja in solidarnostjo.

H5: Pogostost medgeneracijskega sodelovanja moderira odnos med vedenjem deljenja znanja in solidarnostjo.

H6: Člani z višjo zaznano solidarnostjo bodo pogosteje poročali o večji pripravljenosti za medgeneracijsko pomoč in prenos znanja.

H7: Med vedenjem deljenja znanja, solidarnostjo in medgeneracijskim učenjem obstajajo zmerno pozitivne korelacije.

## GLAVNE UGOTOVITVE

### 1.1 Deljenje znanja kot osrednji, a neformaliziran proces sindikalnega delovanja

Raziskava potrjuje, da je deljenje znanja temeljni mehanizem sindikalnega delovanja, vendar se v praksi večinoma odvija neformalno, osebno in reaktivno. Tako kvantitativni kot kvalitativni podatki kažejo, da sindikalni zaupniki znanje najpogosteje delijo:

- ob konkretnih težavah zaposlenih,
- individualno,
- brez sistematičnih struktur ali institucionalnega priznanja.

Kvantitativni rezultati kažejo relativno visoko samooceno pripravljenosti za deljenje znanja, fokusne skupine pa razkrivajo, da gre pogosto za čustveno in časovno obremenjujoče delo, ki ostaja nevidno. Ta razkorak nakazuje, da vprašalnik zajema predvsem normativno raven (kaj bi sindikat moral biti), fokusne skupine pa dejansko prakso.

#### Ključna ugotovitev:

**Deljenje znanja v sindikatih obstaja, vendar ni strateško upravljano, kar zmanjšuje njegov potencialni vpliv na solidarnost in dolgoročno moč sindikata.**

### 1.2 Solidarnost kot pogojena vrednota

Raziskava razkriva pomembno spremembo v razumevanju solidarnosti. Medtem ko vprašalnik kaže zmerno do visoko zaznano solidarnost, kvalitativni podatki razkrivajo, da je solidarnost v praksi pogosto:

- pogojena z neposredno koristjo,
- razumljena instrumentalno (*»kaj imam jaz od tega...«*),

- oslabljena zaradi individualizacije delovnih razmerij.

Udeleženci fokusnih skupin pogosto izpostavljajo, da mlajši zaposleni:

- koristijo rezultate sindikalnega boja,
- vendar ne prepoznajo kolektivne odgovornosti za vzdrževanje teh pravic.

To kaže na normativno–praktični razkorak: **solidarnost je deklarativno prisotna, vendar vedenjsko oslabljena.**

**Ključna ugotovitev:**

**Solidarnost ni več samoumevna kolektivna vrednota, temveč pogojena drža, ki zahteva aktivno reprodukcijo skozi primere dobrih praks, ne zgolj diskurz.**

### **1.3 Medgeneracijsko učenje kot ključni, a ambivalenten mehanizem**

Raziskava jasno pokaže, da je medgeneracijsko učenje eden osrednjih povezovalnih elementov med deljenjem znanja in solidarnostjo.

Kvantitativni podatki potrjujejo pozitivne povezave med:

- pogostostjo medgeneracijskega sodelovanja,
- zaznano solidarnostjo in obstoj pogostega in konsistentnega informiranja o delu sindikata med zaposlenimi in
- pripravljenostjo za prenos znanja.

**Fokusne skupine pa razkrivajo ambivalentnost tega procesa:**

- starejši prenašajo strokovno in organizacijsko znanje,
- mlajši prinašajo nove vrednote (postavljanje mej, ravnotežje delo–življenje, tehnološka znanja).

**Hkrati pa se pojavljajo ovire:**

- mentorstvo pogosto ni priznano ali plačano,

- starejši mentorji so včasih slabše plačani od mlajših,
- to ustvarja občutke krivice in zavira prenos znanja.

#### **Ključna ugotovitev:**

**Medgeneracijsko učenje deluje kot potencialni mediator med deljenjem znanja in solidarnostjo, vendar le, če je institucionalno podprto in pravično urejeno.**

### **1.4 Strukturne ovire vključevanja novih članov**

Raziskava jasno pokaže, da nizka vključenost novih, zlasti mladih članov, ni zgolj posledica pomanjkanja motivacije, temveč predvsem strukturnih dejavnikov, kot so:

- prekarne in kratkotrajne zaposlitve,
- visoka fluktuacija,
- strah pred vodstvom,
- zaznana nezmožnost vpliva sindikata na sistemske razmere.

**Deljenje znanja samo po sebi ne vodi avtomatično v večje članstvo, kar potrjuje tudi vprašalnik. Fokusne skupine dodatno pokažejo, da brez jasne diferenciacije med članstvom in nečlanstvom sindikat izgublja motivacijski potencial.**

#### **Ključna ugotovitev:**

**Vključevanje novih članov je pogojeno s strukturnim kontekstom trga dela, ki pogosto presega neposredni vpliv sindikata. Sindikat mora nameniti promocijske aktivnosti, prilagojene mlajšim zaposlenim; sindikalni zaupniki pa pridobiti potrebne kompetence (vodstvene, komunikacijske in poznavanje delovno pravnega področja). Prav tako je potrebno v samo vodenje sindikalnih celic privabiti večje število članov (npr. po posameznih funkcijah ali nalogah) in na ta način povečati prenos znanja.**

## **2. Preverjanje hipotez**

H1: Vedenje deljenja znanja je pozitivno povezano z zaznano solidarnostjo v sindikatu.

*Hipoteza je potrjena na konceptualni ravni, v fokusnih skupinah sodelujoči pojasnili mehanizme te povezave.*

H2: Višja raven vedenja deljenja znanja bo pozitivno napovedovala zaznani vpliv deljenja znanja na vključevanje novih članov v sindikat.

*Hipoteza je delno potrjena; vpliv je posreden in pogojen.*

H3: Obstajajo statistično značilne razlike v vedenju deljenja znanja in solidarnosti glede na starost, delovno dobo, opravljanje sindikalne funkcije ter sektor zaposlitve (javni ali zasebni).

*Hipoteza je potrjena.*

H4: Medgeneracijsko učenje bo posredovalo povezanost med vedenjem deljenja znanja in solidarnostjo.

*Hipoteza je potrjena.*

H5: Pogostost medgeneracijskega sodelovanja bo moderirala odnos med vedenjem deljenja znanja in solidarnostjo.

*Hipoteza je potrjena – pogosti stiki zmanjšujejo generacijski razkorak.*

H6: Člani z višjo zaznano solidarnostjo bodo pogosteje poročali o večji pripravljenosti za medgeneracijsko pomoč in prenos znanja.

*Hipoteza je potrjena.*

H7: Med vedenjem deljenja znanja, solidarnostjo in medgeneracijskim učenjem obstajajo zmerno pozitivne korelacije.

*Hipoteza je potrjena.*

## Teoretične implikacije

Raziskava prispeva k razumevanju **sindikato**v kot **organizacij znanja**, ne zgolj interesnih združenj.

**Solidarnost** se kaže kot **proces**, ki ga je potrebno na novo graditi, ne kot stabilna lastnost.

**Medgeneracijsko učenje** je treba obravnavati kot **organizacijski kapital**, ne zgolj kot obstoječo neformalno prakso.

Kombinacija vprašalnika in fokusnih skupin se je izkazala kot nujna za razumevanje normativno–praktičnih razkorakov med pričakovanji in zaznavanjem članov sindikata in sindikalnih zaupnikov.

## Praktične implikacije za sindikate

- Sistematična formalizacija deljenja znanja (mentorski sistemi, dokumentiranje in prenos dobrih praks na ravni Pergama).
- Jasnejša diferenciacija članstva (in nečlanstva).
- Ciljno nagovarjanje mladih z (njim) vrednostno prilagojenimi sporočili.
- Priznavanje in ovrednotenje mentorskega dela, vzpostavitev programa mentorstva, sindikalne ugodnosti, prilagojene različnim generacijam.
- Redna srečanja – formalna in neformalna, ki ohranjajo in krepijo povezanost članov sindikata v skupnost.
- Izobraževanje sindikalnih zaupnikov za pridobitev potrebnih kompetenc.
- Prenos dobrih prakse med sindikalnimi celicami lahko zagotovi boljši prenos znanja in razvoj sindikalnih celic.

### Zaključna ugotovitev

Raziskava pokaže, da prihodnost sindikatov ni odvisna zgolj od pravnih ali ekonomskih vzvodov, temveč od njihove **sposobnosti upravljanja znanja, grajenja solidarnosti in omogočanja medgeneracijskega dialoga v kontekstu spremenjenega sveta dela.**

## KVALITATIVNI DEL RAZISKAVE VPRAŠALNIKA

Kvalitativni del raziskave temelji na analizi odgovorov na odprta vprašanja v spletni anketi. Podatki so bili analizirani z uporabo tematske analize (Braun in Clarke, 2006), pri čemer je bil analitični proces strukturiran s klasičnimi kodnimi fazami, povzetimi po Strauss in Corbin (1998). Čeprav namen raziskave ni bil razvoj nove teorije, temveč identifikacija ključnih vzorcev v izjavah članov, je uporaba odprtega, osnega in tematskega kodiranja omogočila jasnejšo organizacijo podatkov in sistematično gradnjo tem.

V prvi fazi (odprto kodiranje) so bile iz odgovorov izločene pomenke enote in oblikovane konceptualne kode. V drugi fazi (osno kodiranje) so bile te kode združene v širše kategorije, ki odražajo ponavljajoče se vsebinske sklope. V tretji fazi (selektivno oz. tematsko kodiranje) so bile kategorije povezane v nadrejene teme, ki predstavljajo ključne ugotovitve kvalitativnega dela. Analiza je bila izvedena ročno, z večkratnim pregledovanjem podatkov in sprotim preverjanjem interpretacij, kar zagotavlja preglednost, sledljivost in zanesljivost analitičnega postopka.

### Načini obveščanja (»drugo«)

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Telefon	Neformalna individualna komunikacija	<b>Neformalni komunikacijski kanali</b>
Občasni telefonski pogovori	Neformalna individualna komunikacija	
Osebno	Osebni stik	
Ustna komunikacija	Osebni stik	
Pogovori s sindikalistom	Osebni stik z avtoriteto	
Medsebojni pogovori	Interpersonalna komunikacija	
Sindikalna zaupnica	Posredna komunikacija preko predstavnika	
Seminarji	Neformalni organizirani dogodki	

Udeleženci raziskave so med »drugimi« načini obveščanja največkrat navajali neformalne in interpersonalne kanale, kot so osebni pogovori, telefonski stiki, ustna komunikacija ter posredovanje informacij prek sindikalne zaupnice ali sindikalista. Ti odgovori kažejo, da **formalni komunikacijski sistemi niso dovolj**, zato jih člani dopolnjujejo z osebnimi interakcijami in mrežnimi povezavami.

## Področja komunikacije med člani sindikata

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Delovnopravna zakonodaja	Delovnopravne teme	<b>Komunikacija članov sindikata je osredotočena na delovnopravne teme, strokovne izkušnje in socialne vidike delovnega okolja.</b>
Delovno pravno področje	Delovnopravne teme	
Plačni sistem	Delovnopravne teme	
Plače	Delovnopravne teme	
Pravice delavcev	Delovnopravne teme	
Razlaga plačilne liste	Delovnopravne teme	
Napredovanja	Delovnopravne teme	
Habilitacije	Delovnopravne teme	
Reorganizacije	Delovnopravne teme	
Izraba dopusta	Delovnopravne teme	
Delo ob vikendih	Delovnopravne teme	
Nadure	Delovnopravne teme	
Pravilniki	Delovnopravne teme	
Zakonske spremembe	Delovnopravne teme	
Delovno področje	Strokovno-operativne teme	
Delovne obveznosti	Strokovno-operativne teme	
Razmere v organizaciji	Strokovno-operativne teme	
Izkušnje iz delovnega okolja	Strokovno-operativne teme	
Dogajanje v podjetju	Strokovno-operativne teme	
Predlogi izboljšav	Strokovno-operativne teme	
Odnosi z vodstvom	Strokovno-operativne teme	
Zasebno življenje	Socialne teme	
Izleti	Socialne teme	
Druženja	Socialne teme	
Solidarnost	Socialne teme	
Upokojevanje	Socialne teme	
Družbena odgovornost	Socialne teme	
Nič	Pasivnost/ neudeležba	
Ne komunicirajo	Pasivnost/ neudeležba	
Ne vem	Pasivnost/ neudeležba	

Člani sindikata najpogosteje komunicirajo o temah, povezanih z **delovnopравnim področjem**. Največkrat se omenjajo delovnopравna zakonodaja, pravice iz delovnega razmerja, plačni sistem, razlaga plačilnih list, reorganizacije, pravilniki, dopusti, nadure in druge vsebine, ki so neposredno vezane na delovni status in urejanje delovnih pogojev. Ta sklop oblikuje najmočnejšo os dialoga med člani, kar potrjuje vlogo sindikata kot institucije, ki primarno deluje na področju zaščite pravic in interesov zaposlenih. Drugi pomemben sklop komunikacije zajema strokovne in poklicne teme, kot so razmere v organizaciji, izkušnje pri delu, odnosi z vodstvom, predlogi izboljšav ter vsakodnevne delovne obveznosti.

Člani preko izmenjave teh vsebin ustvarjajo priložnosti za medsebojno učenje, podporo in reševanje praktičnih težav v delovnem okolju.

Ta del komunikacije nakazuje, da sindikat ni le pravni ali pogajalski mehanizem, temveč tudi **prostor profesionalne izmenjave**. Prisotne so tudi **socialne teme**, kot so pogovori o zasebnem življenju, solidarnosti, izletih, druženjih in upokojevanju. Te vsebine potrjujejo, da **sindikat deluje tudi kot socialna mreža**, znotraj katere člani oblikujejo občutke pripadnosti in povezanosti. Manjši del odgovorov nakazuje odsotnost komunikacije ali nevednost o temah, kar kaže na različne ravni vključenosti med člani.

#### Prostor, orodja in priložnosti za sodelovanje med člani sindikata

Odprto kodiranje	Oсно kodiranje	Tematsko kodiranje
Elektronska pošta	Digitalna orodja	<b>Člani sindikata uporabljajo kombinacijo formalnih službenih prostorov, digitalnih komunikacijskih orodij in neformalnih priložnosti za sodelovanje.</b>
E-pošta	Digitalna orodja	
Mail	Digitalna orodja	
E-sporočila	Digitalna orodja	
E-m	Digitalna orodja	
E-mail	Digitalna orodja	
Elektronsko	Digitalna orodja	
Elektronska pošta (ponovitev)	Digitalna orodja	
Splet	Digitalna orodja	
Socialna omrežja	Digitalna orodja	
Internet	Digitalna orodja	
Računalnik	Digitalna orodja	
Računalniška orodja	Digitalna orodja	
Teams	Digitalna orodja	
Telefon	Digitalna orodja	
Telefoni	Digitalna orodja	
Telefonsko	Digitalna orodja	
Telefonski pogovor	Digitalna orodja	
Sindikalna pisarna	Formalni fizični prostori	

Sejna soba	Formalni fizični prostori	
Sejne sobe	Formalni fizični prostori	
Sestanki v sejni sobi	Formalni fizični prostori	
Pisarna	Formalni fizični prostori	
Kabineti	Formalni fizični prostori	
Predavalnice	Formalni fizični prostori	
Knjižnica	Formalni fizični prostori	
Hale za sestanke	Formalni fizični prostori	
Prostore sindikata	Formalni fizični prostori	
Prostore podjetja	Formalni fizični prostori	
Službene prostore	Formalni fizični prostori	
Prostori v podjetju	Formalni fizični prostori	
Prostore delodajalca	Formalni fizični prostori	
Delovni prostori	Formalni fizični prostori	
Prostori znotraj službe	Formalni fizični prostori	
Učilnice na fakulteti	Formalni fizični prostori	
Javni prostori za sestanke	Formalni fizični prostori	
Prostor v službi (med delom)	Formalni fizični prostori	
Jedilnica (formalno naveden prostor)	Formalni fizični prostori	
Restavracije	Neformalni fizični prostori	
Kavarna	Neformalni fizični prostori	
Hodniki	Neformalni fizični prostori	
Čajna kuhinja	Neformalni fizični prostori	

Jedilnica (neformalna uporaba)	Neformalni fizični prostori	
Skupni prostori zaposlenih	Neformalni fizični prostori	
Skupni prostor	Neformalni fizični prostori	
Skupne prostore	Neformalni fizični prostori	
Dnevni odmor	Neformalni fizični prostori	
Osebni pogovor	Neformalni fizični prostori	
Pogovor	Neformalni fizični prostori	
Pavze v službi	Neformalne priložnosti	
Odmor za malico	Neformalne priložnosti	
Srečanja	Formalni fizični prostori	
Sestanek	Formalni fizični prostori	
Mesečni sestanki	Formalni fizični prostori	
Sestanki fizično	Formalni fizični prostori	
Sestanek v jedilnici	Neformalni fizični prostori	
Izleti	Neformalne priložnosti	
Letna srečanja	Neformalne priložnosti	
Letni izlet	Neformalne priložnosti	
Piknik	Neformalne priložnosti	
Zaključek leta	Neformalne priložnosti	
Druženje	Neformalne priložnosti	
Skupna srečanja izven službe	Neformalne priložnosti	
Prosti čas	Neformalne priložnosti	
Ne vem	Odsotnost informacij	
Prostor – ne vem	Odsotnost informacij	

Člani sindikata pri komunikaciji in organiziranju dejavnosti uporabljajo zelo raznolike kontekste, ki segajo **od formalnih službenih prostorov do neformalnih socialnih okolij**. Najpogosteje se sklicujejo na formalne fizične prostore, kot so sejne sobe, pisarne, sindikalna pisarna, predavalnice in prostori delodajalca, ki omogočajo strukturirano komunikacijo, uradne sestanke in načrtovanje sindikalnih dejavnosti.

Velik del sodelovanja poteka tudi **preko digitalnih orodij**, med katerimi udeleženci najpogosteje omenjajo elektronsko pošto, spletne komunikacijske platforme, računalniška orodja in telefone, kar nakazuje na pomembno vlogo hibridne komunikacije v sodobnem sindikalnem delovanju.

Poleg tega se med člani odvija **veliko neformalne komunikacije** v prostorih, kot so jedilnice, čajne kuhinje, hodniki, skupni prostori in kavarna, kar kaže, da neformalni prostori pomembno prispevajo k povezovanju in izmenjavi informacij.

Neformalne priložnosti, kot so izleti, pikniki, letna srečanja in druženja, dodatno krepijo medosebne odnose in omogočajo manj formalne oblike podpore ter sodelovanja.

#### Situacije, v katerih se člani učijo drug od drugega

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Poznavanje delovanja vodstva	Učenje skozi organizacijsko razumevanje	<b>Medgeneracijsko učenje med člani poteka predvsem v kontekstu reševanja problemov, kriznih situacij, sprememb zakonodaje, novitet in praktičnega dela, kjer se izkušenejši ter mlajši člani medsebojno dopolnjujejo.</b>
Pri delu	Situacijsko učenje pri delu	
Težave pri delu	Reševanje problemov	
Različna delovna mesta	Situacijsko učenje pri delu	
Pojav težav	Reševanje problemov	
Izkušnje drugih	Prenos izkušenj	
Različni pogledi	Dvosmerno učenje	
Doseganje ciljev	Sodelovalno učenje	
Upor proti spremembam	Učenje v kontekstu organizacijskih sprememb	
Različni dodatki, bonitete	Učenje o pravicah	
Poslušanje mnenj	Dvosmerno učenje	
Novitete (sistematizacija, pravilniki)	Učenje ob novostih	
Spremembe zakonodaje	Učenje ob zakonodajnih spremembah	

Pomembne odločitve	Učenje v kritičnih trenutkih	
Pogajanja	Učenje v pogajalskih situacijah	
Napredovanja	Učenje o postopkih	
Izpolnjevanje dokumentacije	Situacijsko učenje pri delu	
Seminarji	Formalno učenje	
Seje	Formalno učenje	
Konfliktne situacije	Učenje v konfliktih	
Mlajši se učijo reševanja težav	Medgeneracijski prenos znanja	
Starejši se učijo od mlajših (osveščenost)	Medgeneracijski prenos znanja	
Komunikacija	Socialno učenje	
Poslovne in osebne situacije	Socialno učenje	
Ko ima član problem	Reševanje problemov	
Krizne situacije	Učenje v kriznih razmerah	
Praktične težave	Reševanje problemov	
Izkušnje	Prenos izkušenj	
Izkušnje z delodajalci	Prenos izkušenj	
Realni primeri	Situacijsko učenje	
Reševanje problemov	Reševanje problemov	
Posredovanje izkušenj	Prenos izkušenj	
Nove prakse	Učenje ob novitetah	
Različna razmišljanja generacij	Medgeneracijski prenos znanja	
Praktični primeri	Situacijsko učenje	
Pravice zaposlenih	Učenje o pravicah	
Obnašanje	Socialno učenje	
Krizne situacije (ponovitev)	Učenje v kriznih razmerah	
Primerjava preteklega delovanja	Učenje iz zgodovine delovanja	
Izkušnje pri sodelovanju z vodstvom	Organizacijsko učenje	
Dnevna praksa	Situacijsko učenje	
Novosti	Učenje ob novitetah	
Analiza razhajanj v organizaciji	Organizacijsko učenje	
Prenos znanja	Prenos izkušenj	
Kršitve	Učenje o pravicah	
Osebne izkušnje	Socialno učenje	
V akciji	Situacijsko učenje	

Finance	Učenje o pravicah	
Dnevne aktivnosti	Situacijsko učenje	
Kritične situacije	Učenje v kriznih razmerah	
Tolmačenje novosti	Učenje ob novitetah	
Novi zakoni	Učenje ob zakonodajnih spremembah	
Plačni razredi	Učenje o pravicah	
Nova delovna mesta	Učenje ob novitetah	
Reševanje vprašanj mlajših članov	Medgeneracijski prenos znanja	
Sindikalne aktivnosti	Situacijsko učenje	
Sestanki	Formalno učenje	
Srečanja	Formalno učenje	
Porazi in uspehi	Izmenjava izkušenj	
Socialna problematika	Socialno učenje	
Stresne situacije	Učenje v kriznih razmerah	
Ne vem / Ni situacij	Odsotnost učenja	

**Medgeneracijsko učenje** med člani sindikata se najpogosteje odvija **v zelo konkretnih situacijah**, predvsem takrat, ko pride do izzivov, težav ali sprememb, ki zahtevajo hitro prilagajanje in medsebojno pomoč.

Učenje se jasno povezuje z reševanjem problemov v delovnem procesu, kriznimi situacijami, pogajanji ter spremembami zakonodaje, pravilnikov in organizacijskih struktur. V teh okoliščinah se izkušenejši člani pogosto izkažejo kot ključni nosilci znanja, saj mlajšim posredujejo informacije o postopkih, pravicah, delovanju vodstva in praktičnih rešitvah.

Hkrati pa analize razkrivajo, da je **učenje dvosmerno**, in sicer se tudi starejši člani od mlajših učijo novejših pristopov, večje osveženosti in sposobnosti prilagajanja novim praksam. Poleg tega se pomemben del učenja dogaja v formalnih okvirih, kot so sestanki, seje, seminarji in sindikalna srečanja, kjer člani pridobivajo informacije o aktualnih spremembah, novostih in postopkih.

Veliko učenja pa poteka tudi **neformalno**, npr. v pogovorih, izmenjavah izkušenj in vsakodnevnih delovnih interakcijah, kjer se člani soočajo z realnimi primeri in praktičnimi situacijami.

### Izkušnje medgeneracijskega učenja

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
------------------	----------------	--------------------

Uporaba UI	Učenje mlajših starejšim (digitalne veščine)	<b>Medgeneracijsko učenje poteka obojestransko: starejši predajajo izkušnje, znanje o pravicah, pogajanjih, sindikalnem delovanju in reševanju težav, mlajši pa prinašajo digitalne veščine, nove prakse, drugačne perspektive ter občutek za sodobne izzive.</b>
Uporaba računalnika	Učenje mlajših starejšim	
Psihološki prijemi pri komunikaciji z vodstvom	Učenje starejših mlajšim	
Izkušnje starejših	Učenje starejših mlajšim	
Pogled mlajših iz druge perspektive	Učenje mlajših starejšim	
Učenje v neugodnih situacijah	Situacijsko učenje	
Ne	Odsotnost učenja	
Iskanje zadev preko spleta	Učenje mlajših starejšim	
Starejši poučijo o izkušnjah	Učenje starejših mlajšim	
Prevedba plačilnih razredov	Učenje o pravicah in sistemih	
Pogoji napredovanja	Učenje o pravicah in postopkih	
Odziv na pritiske delodajalca	Organizacijsko učenje	
Spoštovanje delavcev	Socialno učenje	
Ni situacije	Odsotnost učenja	
Napotki za napredovanje	Učenje o pravicah in postopkih	
Nasveti glede mobinga	Socialno učenje	
Znanje s seminarjev	Formalno učenje	
Znanje s sestankov	Formalno učenje	
Ne	Odsotnost učenja	
Uvajanje v delovno okolje	Učenje starejših mlajšim	
Prevzem sindikalne funkcije	Organizacijsko učenje	
Podajanje znanja po potrebi	Učenje starejših mlajšim	
Pravica do odklopa	Učenje o pravicah in mejah	
Mladi pametni – odnos do dela	Socialno generacijsko razumevanje	
Sodelovanje	Socialno učenje	
Mlajši poučijo o tehnologiji	Učenje mlajših starejšim	
Učenje ni vezano na generacije	Dvosmerno učenje	

Podajanje znanja o dopustu, mentorstvu	Učenje starejših mlajšim	
Menjava službe	Situacijsko učenje	
Pomen sindikata	Organizacijsko učenje	
Mlajši računalniško pismeni	Učenje mlajših starejšim	
Strpnost in dialog	Socialno učenje	
Sprejemanje različnih razmišljanj	Socialno učenje	
Delovno-pravne situacije	Učenje o pravicah	
Pogoji pogajanj	Organizacijsko učenje	
Vodenje pogovorov	Socialno učenje	
Ozaveščanje o pravicah	Učenje starejših mlajšim	
Organizacija dogodkov	Organizacijsko učenje	
Sindikalni boj	Organizacijsko učenje	
Strokovna pomoč v neprijetnih situacijah	Situacijsko učenje	
Tolmačenje zakonov	Učenje o zakonodaji	
Program za službo	Učenje mlajših starejšim	
Izkušnje iz tujine (stavke, sindikati)	Organizacijsko učenje	
Elektronsko opismenjevanje	Učenje mlajših starejšim	
Dobre izkušnje za delavca	Učenje starejših mlajšim	
Spretnosti	Učenje starejših mlajšim	
Pravna pomoč	Učenje o pravicah	
Neprekinjeno zdravstveno varstvo	Učenje o pravicah	
Plačni razredi	Učenje o pravicah	
Napredovanja	Učenje o postopkih	
Nov plačni sistem	Učenje o pravicah	
Ozaveščanje članov o novostih	Organizacijsko učenje	
Dokazovanje napačnega razmišljanja	Dvosmerno učenje	
Informiranje nečlanov	Organizacijsko učenje	
Zgodovina sindikata	Organizacijsko učenje	
Reševanje zadev	Situacijsko učenje	
Sodelovanje	Socialno učenje	
Ne	Odsotnost učenja	

**Člani sindikata znanje prenašajo med seboj v obeh smereh, kar ustvarja bogat prostor dvosmernega medgeneracijskega razvoja.** Starejši člani pogosto predajajo praktične izkušnje, znanje o pogajanjih, interpretaciji zakonodaje, postopkih napredovanja, razumevanju plačnih razredov, organizaciji sindikalnega delovanja in strategijah obravnavanja pritiska delodajalcev.

Mlajši člani pa se izkazujejo kot pomemben vir sodobnih digitalnih veščin, tehnološke pismenosti, iskanja informacij na spletu in uvajanja novih načinov dela, pa tudi kot prinašalci svežih pogledov in večje odprtosti do sprememb. Poleg formalnih virov znanja, kot so seminarji, sestanki in uvajalni postopki, se velik del medgeneracijskega učenja dogaja v konkretnih, pogosto zahtevnih situacijah (od mobinga, konfliktov, sprememb zakonodaje in reorganizacij do vsakodnevnih delovnopравnih vprašanj).

**Učenje poteka tudi v socialnem smislu,** saj člani omenjajo izmenjavo vrednot, strpnosti, sprejemanja različnih perspektiv ter pomena sindikalnega boja in kolektivne solidarnosti.

Kljub temu posamezni odgovori kažejo, da nekateri člani učenja ne zaznavajo ali ga iz različnih razlogov ne izkušajo.

#### Glavne ovire za medgeneracijsko učenje

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Različne vrednote	Generacijske razlike	<b>Ovire za medgeneracijsko učenje izhajajo predvsem iz pomanjkanja časa, odsotnosti stikov in srečanj, različnih generacijskih pogledov, nezaupanja ter slabe komunikacije, kar skupaj zmanjšuje priložnosti za prenos znanja in sodelovanje.</b>
Delovna preobremenjenost	Pomanjkanje časa in delovne obremenitve	
Premalo časa	Pomanjkanje časa	
Malo število članov	Strukturne ovire	
Premalo interesa	Motivacijske ovire	
Nezanimanje mlajših	Motivacijske ovire (mlajši)	
Ni srečanj po covidu	Pomanjkanje stikov	
Ni srečanj v živo	Pomanjkanje stikov	
Ne spoštovanje	Medosebne ovire	
Podcenjevanje sogovornika	Medosebne ovire	
Slaba komunikacija	Komunikacijske ovire	
Ni stikov med enotami	Strukturne ovire (prostorska razpršenost)	
Necenjenje starejših	Generacijske napetosti	
Samocenzura	Medosebne ovire	
Samopromocija	Medosebne ovire	
Enote delodajalca, "podrepniki"	Organizacijske ovire	

Različni pogledi	Generacijske in vrednotne razlike	
Pomanjkanje druženj	Pomanjkanje stikov	
Premalo empatije	Medosebne ovire	
Tempo dela	Organizacijske obremenitve	
Ni prostora za to	Strukturne ovire	
Razpršenost zaposlenih	Strukturne ovire	
Slaba ozaveščenost o pravicah	Znanje kot ovira	
Premalo skupnih sestankov	Pomanjkanje stikov	
Nezanimanje, neizobraženost mladih	Motivacijske ovire (mlajši)	
Nezaupanje mladih	Generacijske napetosti	
Izčrpanost starejših	Generacijske napetosti	
Nepotrpežljivost mlajših	Generacijske napetosti	
Ego	Medosebne ovire	
Zakoreninjenost starejših	Generacijske razlike	
Aroganca	Medosebne ovire	
Slaba delovna klima	Organizacijske ovire	
Premalo mladih	Strukturne ovire	
Mladi mislijo, da so pravice samoumevne	Motivacijske ovire	
Pomanjkanje pripadnosti	Motivacijske ovire	
Mladi ne sprejemajo nasvetov starejših	Generacijske napetosti	
Mladi se ne vključujejo	Strukturno–motivacijske ovire	
Ne komuniciranje	Komunikacijske ovire	
Zasedenost z obveznostmi	Pomanjkanje časa	
Jezik	Komunikacijske ovire	
Slaba računalniška pismenost starejših	Kompetenčne ovire	
Pomanjkanje potrpljenja mlajših	Generacijske napetosti	
Nimam mentorstva	Strukturne ovire	
Počasnejše razumevanje	Kompetenčne ovire (starejši)	
Ni prenosa znanja	Strukturne ovire	
Nezaupanje v sindikat	Organizacijske ovire	
Trma	Medosebne ovire	
Nerealne ideje mladih	Generacijske napetosti	

Slaba usklajenost	Organizacijske ovire	
Pomanjkanje prostora	Strukturne ovire	
Ne povezovanje	Komunikacijske ovire	
Malodušje	Motivacijske ovire	
Premalo časa za pogovor	Pomanjkanje časa	
Različni pogledi	Generacijske razlike	
Mladi nimajo potrpljenja	Generacijske napetosti	
Premajhna vključenost mlajših	Strukturne ovire	
Najti pravi kanal komunikacije	Komunikacijske ovire	
Neposlušnost	Medosebne ovire	
Vsaka generacija ima svoj pogled	Generacijske razlike	
Preobremenjenost	Pomanjkanje časa	

Ovire za medgeneracijsko učenje med člani sindikata izhajajo predvsem iz kombinacije časovnih, organizacijskih, komunikacijskih in generacijskih dejavnikov.

Najpogosteje omenjena **težava je pomanjkanje časa**, ki izhaja iz delovne preobremenjenosti, tempa dela in obveznosti, kar članom onemogoča sproščene, kakovostne izmenjave znanja. Temu se pridružuje odsotnost srečanj, saj se po obdobju pandemije koronavirusa številni člani redko srečujejo v živo, pogosto delajo v razpršenih enotah ali sploh nimajo prostora, ki bi bil namenjen sodelovanju.

Komunikacijske ovire, kot so nezadostna komunikacija, različni komunikacijski slogi, jezikovne razlike ter pomanjkanje ustreznih kanalov, dodatno zmanjšujejo možnosti za prenos znanja.

Medgeneracijsko učenje zavirajo tudi **generacijske razlike**, kot so različni pogledi na delo, normativne razlike, nezaupanje mlajših do sindikata, nepotrpežljivost mlajših in počasnejša prilagoditev starejših. K temu prispevajo tudi motivacijske ovire, med drugim nezanimanje mlajših za sindikat, premajhna pripadnost kolektivu ter občutek, da so pravice samoumevne.

**Medosebni dejavniki**, npr. ego, malodušje, pomanjkanje empatije, pa dodatno **omejujejo odprtost za učenje**. Prisotne so tudi kompetenčne razlike, npr. manjša digitalna pismenost starejših in manj potrpljenja pri mlajših, ki lahko otežujejo sodelovanje.

#### Koristi medgeneracijskega učenja za sindikat

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Prenos izkušenj	Prenos znanja	

Uporaba digitalnih znanj	Digitalne kompetence	<b>Medgeneracijsko učenje krepi znanje, kontinuiteto, kohezijo in organizacijsko moč sindikata, saj povezuje izkušnje starejših z idejami mlajših ter omogoča bolj učinkovito delovanje, večjo osveščenost in hitrejše reševanje težav.</b>
Vsi imajo korist / širša uporabnost	Širše koristi	
Boljše delovanje sindikata	Organizacijska učinkovitost	
Krepitev zaupanja	Kohezija in zaupanje	
Različni vpogledi	Različni pogledi	
Možne velike koristi	Potencialne koristi	
Prenos pravic, strategij, protestne prakse	Prenos znanja	
Veliko koristi	Splošne koristi	
Zaenkrat malo	Odsotnost koristi	
Kontinuiteta	Kontinuiteta delovanja	
Velik nabor izkušenj	Prenos izkušenj	
Mladi ne sodelujejo → ni koristi	Odsotnost koristi	
Informativna funkcija	Informiranost	
Globlji vpogled v stanje zaposlenih	Organizacijski vpogled	
Osveščenost članstva	Osveščenost in kompetentnost	
Kompetentnost članstva	Osveščenost in kompetentnost	
Izkušnje starejših, tehnologija mlajših	Medgeneracijska komplementarnost	
Poenotenje v boju	Moč sindikata	
Bogastvo idej	Ideje mlajših	
Preprečevanje sporov	Preventivna funkcija	
Širši pogled	Različni pogledi	
Nove poti, zamisli	Ideje mlajših	
Novo znanje	Učenje in razvoj	
Novi člani	Oživljanje članstva	
Nove ideje	Ideje mlajših	
“Da je živ” – živost organizacije	Vitalnost sindikata	
Več izboljšav	Organizacijska izboljšanja	
Sodelovanje	Kohezija	
Sobivanje	Kohezija	
“Ne zastara”	Aktualnost	
Predajanje pomena sindikata	Ohranjanje identitete	
Moč, enotnost	Moč sindikata	
Učenje iz izkušenj	Prenos znanja	
Dobre prakse	Prenos znanja	
Nov pogled	Mlajši – novi pogledi	

Boljši vpogled v preteklost in prihodnost	Strateški vpogled
Širši pristop k reševanju problemov	Strateški vpogled
Maksimalne koristi	Splošne koristi
Izmenjava znanja in izkušenj	Prenos znanja
Več glav več ve	Kolektivna inteligenca
Več mlajših → več znanja	Oživljanje članstva
Izkušnje starejših	Prenos izkušenj
Splošne koristi	Splošne koristi
Prenos znanja in informacij	Prenos znanja
Skupno zadovoljstvo	Kohezija
Različno podani pogledi	Različni pogledi
Širok spekter mnenj	Različni pogledi
Kohezivnost	Kohezija
Mladi hitreje pridobivajo znanje	Učenje mlajših
“Mladi morajo vedeti, kaj je bilo doseženo”	Ohranjanje zgodovine in identitete
Znanje	Znanje in kompetence
Strateške koristi	Strateški vpogled
Razvoj	Razvoj sindikata
Napreduje	Napredek
Več upoštevanja	Organizacijski učinek
Izmenjava mnenj	Različni pogledi
Prenos izkušenj	Prenos znanja
Sveže ideje mlajših	Ideje mlajših
Izkušnje starejših iz napak	Prenos izkušenj
Več različnih mnenj	Različni pogledi
Več članov / pomladka	Oživljanje članstva
Lažji prenos odgovornosti mlajšim	Kadrovska kontinuiteta
Izkušnje	Prenos izkušenj
Kohezivnost članstva	Kohezija
Izkušnje	Prenos izkušenj
Širok spekter pogledov	Različni pogledi
Znanje	Znanje in razvoj
Strateške koristi	Strateški vpogled

**Medgeneracijsko učenje predstavlja za sindikat pomemben vir znanja, izkušenj in strateških prednosti.**

Člani izpostavljajo predvsem prenos izkušenj starejših članov, ki omogoča boljše razumevanje delovnopравnih vprašanj, zgodovine sindikalnega boja in učinkovitih taktik delovanja.

Hkrati mlajši člani prispevajo sveže ideje, digitalne kompetence in nove poglede, kar sindikatu omogoča sodobnejši in tehnološko podprt pristop k organiziranju, komunikaciji in strateškemu načrtovanju. Medgeneracijsko učenje prispeva k večji koheziji, saj krepi občutek povezanosti znotraj članstva, spodbuja medsebojno zaupanje in pomaga ohranjati identiteto sindikalnega gibanja.

Poleg tega predstavlja način, kako sindikat zagotavlja kontinuiteto delovanja, saj se znanje, izkušnje in vrednote prenašajo na mlajše člane, kar omogoča dolgotrajno stabilnost in razvoj kadrovskega »pomladka«.

Člani poudarjajo tudi **strateške koristi, kot sta boljši vpogled v pretekle prakse in hkratno razumevanje potreb prihodnosti**, kar krepi učinkovitost odločanja in pripravljenost na spremembe.

### Primeri deljenja znanja med generacijami

Odprto kodiranje	Oсно kodiranje	Tematsko kodiranje
Poznavanje problematike	Strokovno/praktično znanje	<b>Znanje se med člani prenaša predvsem skozi razlago delovnopравnih pravic, izkušenj iz prakse, uvajanje novih sodelavcev ter pomoč pri digitalnih orodjih in komunikaciji.</b>
Prenos zgodovinskih dejstev	Institucionalni spomin	
Vrednote solidarnosti	Sindikalne vrednote	
Deljenje dobrih praks	Strokovno znanje	
Primeri mobinga s seminarjev	Praktične izkušnje	
Osebno ali prek e-pošte	Načini prenosa (formalni/neformalni)	
Izkušnje glede božičnice, pogajanj, pritiskov	Praktične izkušnje	
Sistemizacija delovnih mest	Strokovno znanje	
Lastna izkušnja z mobingom	Praktične izkušnje	
Mlajšim/starejšim je nezanimivo	Odsotnost interesa (ovira)	
Pojasnilo nadur in prerazporeditev časa	Delovnopравno znanje	
Usposabljanje novih zaposlenih	Mentorstvo	
Nasveti	Svetovanje	
Pomoč pri uporabi spletnih aplikacij	Digitalna pomoč	
Uporaba programske opreme	Digitalna pomoč	
Predavanje na internem izobraževanju	Formalni prenos znanja	

Prenos kolektivne pogodbe v prakso	Delovnopravno znanje
Pomoč sodelavcu v težavah	Praktična pomoč
Opozarjanje na mobing in staffing	Preventivno znanje
Odkriti pogovor	Neformalni prenos
Pravna pomoč	Delovnopravno znanje
Pisno, srečanja, pogovori	Načini prenosa
Pojasnila o IDO, mentorskem dodatku	Delovnopravno znanje
“Kako je bilo nekoč”	Institucionalni spomin
Pomen članstva	Sindikalne vrednote
Izkušnje o dopustu in dodatkih	Delovnopravno znanje
Predstavitev, pogovor	Načini prenosa
Uvajanje novih sodelavcev	Mentorstvo
Prenos izkušenj mlajšim	Mentorstvo
Pojasnjevanje pravic v določenih situacijah	Delovnopravno znanje
Izmenjava na sejah	Formalni prenos
Komunikacijska modernizacija	Digitalno znanje
Pogovor o zakonodaji, pravilnikih	Delovnopravno znanje
Preneseno znanje s seminarja	Formalni prenos
Tolmačenje nadur	Delovnopravno znanje
Pogovor	Neformalni prenos
Razlaga sistematizacije	Delovnopravno znanje
Razlaga kolektivne pogodbe	Delovnopravno znanje
Pomoč pri e-pošti	Digitalna pomoč
Razlaga tehnologije starejšim	Digitalno znanje
Službeni primer	Praktične izkušnje
Razlaga zakona	Delovnopravno znanje
Uvajanje v delovni proces	Mentorstvo
Reševanje konfliktnih situacij	Praktične izkušnje
Prepričevanje mlajših za vpis v sindikat	Sindikalne vrednote
Pri novi zaposlitvi	Mentorstvo
Biti vzor	Sindikalne vrednote
Računalnik, internet, osebni stik	Digitalno znanje
Evropske izkušnje v sindikalizmu	Sindikalno znanje

Pomoč pri aplikacijah	Digitalno znanje	
Kako si olajšati delo	Praktične veščine	
Trenutne situacije pri delu	Praktične izkušnje	
Dokumentacija dopustov, bolniške, porodniška	Delovnopravno znanje	
Pravice pri povečanem obsegu dela	Delovnopravno znanje	
Napredovanje	Delovnopravno znanje	
Ovrednotenje plačnih razredov	Delovnopravno znanje	
Ustno, mail	Načini prenosa	
Prelaganje pacientov	Praktične izkušnje	
Ozaveščanje o sindikatu	Sindikalne vrednote	
Menjava znanja za delo predsednika	Organizacijsko znanje	
Branje zakonov	Delovnopravno znanje	
Razlaga aneksov, delovnih mest, plačnih razredov	Delovnopravno znanje	
Refleksija interne zgodovine	Institucionalni spomin	
Stimulacija	Praktično znanje	
Obrazložitve iz lastnih izkušenj	Praktične izkušnje	
Pripovedi o socializmu	Institucionalni spomin	

Znanje se med generacijami prenaša skozi zelo raznolike, **večinoma v neformalnih oblikah** sodelovanja.

Najpogostejši način deljenja znanja je posredovanje delovnopравnih informacij, kot so razlaga kolektivnih pogodb, zakonov, pravilnikov, sistematizacij, dopustov, nadur in napredovanj.

Člani pogosto poudarjajo tudi **mentorstvo**, zlasti pri uvajanju novih sodelavcev, kjer starejši prenašajo svoje izkušnje, mlajši pa pomagajo predvsem pri digitalnih kompetencah (e-pošta, aplikacije, spletni sistemi, tehnološka orodja).

Pomemben vir učenja predstavljajo tudi **praktične izkušnje**, zlasti iz primerov mobinga, konfliktnosti ali zahtevnejših postopkov, ki jih člani prenašajo naprej na kolege.

Del prenosa znanja se nanaša na **sindikalne vrednote in institucionalni spomin**, kot so pomen solidarnosti, zgodovina sindikalnih bojev in vpogled v organizacijske prakse iz preteklih obdobij. Člani tovrstno znanje predajajo prek pogovorov, pripovedi o »tem, kako je bilo nekoč« in s tem omogočajo kontinuiteto delovanja.

Iz odgovorov je razvidno, da se prenos znanja odvija tako formalno (sestanki, izobraževanja, predavanja) kot neformalno (osebni pogovori, pomoč ob težavah, spontana razlaga pravic), pri čemer gre za **izrazito praktično, situacijsko in izkušensko učenje, ki povezuje vse generacije**.

## Vrste znanja, ki se najpogosteje delijo med člani

Odprto kodiranje	Oсно kodiranje	Tematsko kodiranje
Izkušnje pri vodenju	Izkušnje in praktično znanje	<b>Člani sindikata najpogosteje izmenjujejo delovnopravno znanje, praktične izkušnje iz delovnega okolja in informacije o pravicah ter obveznostih zaposlenih; pomemben del prenosa znanja zajema tudi zakonodajne novosti, razlago plač in digitalne kompetence.</b>
Prenos pridobljenih znanj	Izkušnje in praktično znanje	
Načini obveščanja	Komunikacijsko znanje	
Delovne izkušnje	Izkušnje in praktično znanje	
Posamezni primeri, ni konsistentnega vzorca	Odsotnost vzorca	
Pravice članov	Delovnopravno znanje	
Pojasnila v določenih zadevah	Delovnopravno znanje	
Pomen sodelovanja, solidarnosti, odgovornosti	Sindikalne vrednote	
Različno	Raznolikost znanj	
Izkušnje na različnih področjih	Izkušnje in praktično znanje	
Praktični primeri reševanja izzivov	Izkušnje in praktično znanje	
Individualne izkušnje	Izkušnje	
Znanje iz osebnih izkušenj	Izkušnje	
Novosti v delovnopravni zakonodaji	Zakonodajno znanje	
Pravice v članstvu	Delovnopravno znanje	
Sodobne tehnologije, informatika	Digitalno znanje	
Novosti v zakonodaji	Zakonodajno znanje	
Pravice iz zakonodaje in kolektivnih pogodb	Delovnopravno znanje	
Obveznosti in pravice	Delovnopravno znanje	
Plače	Plačni sistem	
Novosti na pravnem področju	Zakonodajne novosti	
Proces uveljavljanja pravic	Delovnopravni postopki	
Preprečevanje sporov	Delovnopravno znanje	
Spremembe zakonodaje	Zakonodajne novosti	
Delovnopravna zakonodaja	Delovnopravno znanje	
Pravice, novosti	Delovnopravno znanje	
Odgovornosti in naloge	Strokovno znanje	
Strokovno	Strokovno znanje	
Obračun plač, dodatki	Plačni sistem	

Izkušnje, ne znanja	Izkušnje	
Tolmačenje novih plačnih razredov	Plačni sistem	
Delovno pravo	Delovnopravno znanje	
Izkušnje	Izkušnje	
Komunikacija, pravo, pravice	Delovnopravno in komunikacijsko znanje	
Pravna, pravice	Delovnopravno znanje	
Zakoni, pravice, dialog	Delovnopravno znanje	
Programska znanja	Digitalne spretnosti	
Ugodnosti članstva	Sindikalne informacije	
Pravice	Delovnopravno znanje	
Razumevanje delovnopравnih vsebin	Delovnopravno znanje	
Znanje s področja svojega dela	Strokovno znanje	
Zlasti delovnopravno	Delovnopravno znanje	
Znanje povezano z zakonodajo	Zakonodajno znanje	
Izkušnje	Izkušnje	
Elektronske komunikacije	Digitalno znanje	
Informacije iz medijev	Aktualne informacije	
Informacije s sestankov	Organizacijske informacije	
Delovnopravna zakonodaja	Delovnopravno znanje	
Kršitve delovnopравne zakonodaje	Delovnopravno znanje	
Izračun plače	Plačni sistem	
Izkušnje na različnih področjih	Izkušnje	
Socialno-ekonomske teme	Širše družbeno znanje	
Pravne informacije	Delovnopravno znanje	
Znanje za potrebe dela	Strokovno znanje	
Delovnopravna zakonodaja	Delovnopravno znanje	
Strokovna znanja	Strokovno znanje	
Pravne zadeve	Delovnopravno znanje	
Znanje "delati v dobro delavca"	Sindikalna etika	
Boj za pravice	Sindikalne vrednote	
Znanje o "zmagi" v pogajanjih	Sindikalne strategije	
Strokovno znanje	Strokovno znanje	
Proces dela	Strokovno znanje	
Dogovori na sestankih	Organizacijske informacije	
Spremembe zakonodaje	Zakonodajne novosti	

Pravice pri povečanem obsegu dela	Delovnopravno znanje	
Jubilejne nagrade	Plačni sistem	
Napredovanja	Delovnopravno znanje	
Težko rečem	Odsotnost vzorca	
Delovno področje, pravice	Delovnopravno znanje	
Tekoča opravila	Strokovno, praktično	
Kako funkcionira sindikat	Sindikalne informacije	
Plačna politika	Plačni sistem	
Pravice, dolžnosti, obveznosti	Delovnopravno znanje	
Seznanitev z novostmi	Aktualne informacije	
Plače	Plačni sistem	
Spomin "bil zraven, videl"	Institucionalni spomin	
Delovne izkušnje	Izkušnje	
Pravilniki, pravice, dolžnosti	Delovnopravno znanje	
Ukrepi	Strokovno/organizacijsko znanje	
Prenos potrebnih informacij	Organizacijske informacije	
Delovne navade	Praktične veščine	
Informacije in strategije	Sindikalne strategije	
Delovnopravna zakonodaja	Delovnopravno znanje	

Med člani najpogosteje prenašajo informacije, povezane z **delovnopравnim področjem**, vključno s pravicami in obveznostmi zaposlenih, kolektivnimi pogodbami, postopki uveljavljanja pravic ter razlagami zakonodaje in pravilnikov. To predstavlja osrednji sklop znanja, ki je temelj za delovanje sindikata in za podporo članom pri reševanju delovnih izzivov.

Pomemben del prenosa znanja zajema tudi **plačni sistem**, kot so izračun plač, dodatki, plačni razredi, napredovanja in jubilejne nagrade.

Člani pogosto delijo tudi **praktične izkušnje iz delovnega okolja**, ki vključujejo reševanje konkretnih situacij, interpretacijo sprememb, delovne navade ter razlago izkušenj, povezanih z delom in delodajalci.

Prisotni so tudi **prenosi digitalnih znanj** (uporaba programov, aplikacij, informacijsko-komunikacijska podpora), sindikalnih informacij in strategij (solidarnost, pomen članstva, sindikalne prakse) ter širših socialno-ekonomskih vsebin, ki članom pomagajo razumeti kontekst njihovega dela.

## Razumevanje pojma medgeneracijska solidarnost

Odprto kodiranje	Oсно kodiranje	Tematsko kodiranje
Starejši razumejo probleme mladih, mladi starejših	Medsebojno razumevanje	<b>Medgeneracijska solidarnost se med člani razume predvsem kot vzajemna pomoč, razumevanje in prenos znanja med različnimi generacijami, pri čemer gre za podporo, spoštovanje, sodelovanje in skupno delovanje za dobrobit vseh članov ne glede na starostne razlike.</b>
Problem solidarnosti nasploh	Erozija solidarnosti	
Različne generacije sledijo istim ciljem	Skupni cilji	
Medsebojna pomoč in razumevanje	Vzajemna pomoč	
Razumevanje razlik med generacijami	Medsebojno razumevanje	
Ni je	Odsotnost solidarnosti	
Zelo pomembna	Vrednotenje solidarnosti	
Sodelovanje in potrpljenje	Sodelovanje	
Pomoč pri novitetah	Pomoč glede kompetenc	
Podpora med člani	Vzajemna pomoč	
Vzajemna pomoč različnih generacij	Vzajemna pomoč	
Ni vrednota v neoliberalizmu	Erozija solidarnosti	
Socialna povezanost	Socialna povezanost	
Povezanost, pomoč, prenos znanj	Prenos znanj in izkušenj	
Generacije si pomagajo	Medsebojna pomoč	
Pomoč med ljudmi različnih starosti	Medsebojna pomoč	
Pomoč oz. sodelovanje	Sodelovanje	
Skupno delo v dobro vseh	Skupni cilji	
Leta nas ne ločujejo	Enakopravnost	
Razumevanje percepcij realnosti	Medsebojno razumevanje	
Deliti izkušnje	Prenos izkušenj	
Pomoč med seboj	Medsebojna pomoč	
Solidarnost je ali pa ni	Erozija solidarnosti	
Pomoč in sodelovanje	Sodelovanje	
Sprejemanje razlik	Sprejemanje drugačnosti	
Medgeneracijska pomoč	Vzajemna pomoč	
Vživeti se v drugega	Empatija	
Mlajši pomagajo starejšim in obratno	Vzajemna pomoč	

Socialna pomoč starejšim	Socialna podpora	
Razumevanje in spoštovanje	Spoštovanje	
Pomoč ne glede na starost	Vzajemna pomoč	
Pripravljenost poslušati	Empatija	
Spoštovanje drugega	Spoštovanje	
Povezanost in pomoč	Socialna povezanost	
Generacije prispevajo drug drugi	Prispevanje obeh strani	
Mladi pomagajo starejšim in obratno	Vzajemna pomoč	
Prenos vsebin, podpora	Prenos znanj	
Pomoč, povezanost, pripadnost	Socialna povezanost	
Delitev mnenj, učenje	Prenos znanja	
Razumevanje pogledov	Medsebojno razumevanje	
Pomoč z nasveti	Prenos izkušenj	
Medsebojen prenos znanja, informacij	Prenos znanj	
Starejši delijo izkušnje, mlajši ideje	Komplementarnost generacij	
Sodelovanje in pomoč	Sodelovanje	
Nasveti starejših mlajšim	Prenos izkušenj	
Medsebojni odnosi pomembni	Socialna povezanost	
Pomoč pri izpolnjevanju obrazcev	Konkretna pomoč	
Socialna povezanost	Socialna povezanost	
Razumevanje razlik (npr. otroci, bolniške)	Medsebojno razumevanje	
Povezanost in pomoč	Socialna povezanost	
Da si pomagamo	Vzajemna pomoč	
Pomoč sočloveku	Solidarnost	
Pomoč obojestranska	Vzajemnost	
Sodelovanje in predaja znanja	Prenos znanj	
Vsi v kolektivu držimo skupaj	Kolektivna povezanost	
Mladi pomagajo starim in obratno	Vzajemna pomoč	
Spoštovanje minulega dela	Spoštovanje	
Pomoč med generacijami	Vzajemna pomoč	
Medsebojno sodelovanje	Sodelovanje	
Vzajemnost, odgovornost, skupno dobro	Solidarnost	

Izmenjava mnenj med generacijami	Medsebojno razumevanje	
Povezanost in pomoč	Socialna povezanost	
Izmenjava znanj, izkušenj	Prenos znanj	
Timsko delo mlajših in starejših	Sodelovanje	
Socialna povezanost, vzajemnost	Socialna povezanost	
Pomoč in razumevanje	Empatija	
Strpnost na obeh straneh	Strpnost	
Nudenje pomoči	Medsebojna pomoč	
Deljenje znanja, izkušenj, pogovori	Prenos izkušenj	
Pripravljen pomagati tudi izven kroga	Solidarno delovanje	
Vsi za enega, eden za vse	Kolektivna solidarnost	
Sodelovanje, strpnost	Strpnost in sodelovanje	
Socialna varnost	Socialna podpora	
Samoumevnost solidarnosti	Vrednotenje solidarnosti	
Pomoč in prenos znanja brez predsodkov	Prenos znanja	

Udeleženci raziskave **medgeneracijsko solidarnost** najpogosteje razumejo kot **vzajemno pomoč, podporo in razumevanje med starejšimi in mlajšimi člani sindikata**. Jedro pojma je prepoznano v pripravljenosti generacij, da si med seboj stojijo ob strani, pri čemer starejši prispevajo predvsem izkušnje in zgodovinski spomin, mlajši pa nove ideje, energijo in digitalna znanja.

Med odgovori je jasno izražena tudi dimenzija spoštovanja, empatije in priznavanja razlik, kar člani vidijo kot pogoj za učinkovito sodelovanje. Velik poudarek je na prenosu znanja in izkušenj, zlasti v situacijah, ko se generacije soočajo z različnimi izzivi, od delovnih obremenitev in sprememb zakonodaje do razumevanja organizacijskih procesov.

Medgeneracijska solidarnost je tako razumljena kot način ohranjanja kontinuitete znotraj sindikata, kot tudi kot mehanizem za izboljšanje delovnih odnosov in skupno iskanje rešitev.

Čeprav večina članov pojem vidi kot ključno vrednoto, nekateri opozarjajo na **oslabljeno prisotnost solidarnosti v sodobnem delovnem okolju**, predvsem zaradi individualizacije, pomanjkanja časa in odsotnosti stikov.

Kljub temu pa prevladuje razumevanje, da je medgeneracijska solidarnost temelj skupnosti in eden pomembnih virov moči sindikata.

## Primer izkušnje medgeneracijske solidarnosti

Odprto kodiranje	Oсно kodiranje	Tematsko kodiranje
»Bom jaz naredil nekaj za tebe, ker ti je pretežko«	Medsebojna praktična pomoč	<b>Medgeneracijska solidarnost se med člani kaže kot konkretna pomoč, prenos izkušenj, podpora pri delovnih in osebnih izzivih ter skupno delovanje v korist različnih generacij.</b>
Na osebni ravni	Čustvena podpora	
Uvedba dolgotrajne oskrbe – razumevanje potreb starejših	Razumevanje potreb drugih generacij	
Nasveti starejših ob izzivih	Prenos izkušenj starejših	
Podpora članov pri pogajanjih	Skupinsko delovanje	
Prenašanje digitalnih kompetenc mlajših	Prenos znanja mlajših	
Nudenje varnega prostora za razbremenitev	Čustvena podpora	
Starejši se borijo za pravice, ki koristijo mlajšim	Solidarnost v kolektivnem boju	
Pomagala sodelavki na »šoli v naravi«	Praktična pomoč	
Nič posebnega – jemljem kot del sindikalne narave	Normalizirana solidarnost	
Mlajši podprli pravice starejših (malica/ zaprtje lekarne)	Medsebojno razumevanje potreb	
Nasveti sodelavke	Prenos izkušenj	
Pomoč pri pogodbi za nedoločen čas	Delovnopravna pomoč	
Solidarnostna pomoč ob poplavih 2023	Solidarnost ob krizah	
Stavka	Kolektivna solidarnost	
Medsebojno reševanje problemov	Skupinsko delovanje	
Informacija o denarni pomoči ob bolniški	Informacijska pomoč	
Pomoč pri delu	Praktična pomoč	
Reševanje strokovnih vprašanj	Strokovna podpora	
Solidarnost v zbiranju podpisov za pokojnine	Kolektivni boj	
Pomoč na terenu	Praktična pomoč	
Čustvena podpora	Čustvena podpora	
Izmenjava mnenj, zaupanje, razumevanje	Medsebojna razumevanje	

Pogoji za napredovanje in plačila	Delovnoppravna pomoč	
Predaja znanja iz izkušenj	Prenos izkušenj	
Prevzem dežurstva za mlajšo sodelavko in obratno	Vzajemna pomoč	
Borila sem se za koriščenje dopusta mlade mamice	Zagovorništvo pravic mlajših	
Razlaga delovanja sindikata	Informacijska podpora	
Zaupniška pomoč pri težavah članov	Osebna in strokovna podpora	

Člani medgeneracijsko solidarnost najpogosteje izkušajo **v obliki zelo konkretne in neposredne pomoči, ki se pojavlja tako v delovnem kot osebnem življenju.**

Najbolj razširjena oblika solidarnosti je praktična podpora, in sicer člani pogosto omenjajo primere, ko so mlajši ali starejši prevzeli fizično zahtevnejše naloge, nadomestili drug drugega na delovnem mestu ali ponudili pomoč pri vsakodnevni obveznostih.

Močno je prisotna tudi delovnoppravna podpora, bodisi pri urejanju pogodb, napredovanj, koriščenju dopusta ali zagotavljanju informacij o pravicah, kar kaže na pomembno vlogo sindikata kot vira znanja in izkušenj.

Pogosta je tudi čustvena in socialna podpora, npr. zagotavljanje varnega prostora za razbremenitev, izmenjava mnenj in občutek medsebojnega zaupanja.

Pomemben vidik solidarnosti je prenos znanja in izkušenj, kjer starejši predajajo zgodovinski spomin, institucionalne prakse in strokovno znanje, mlajši pa prispevajo digitalne kompetence in nove načine dela.

Na kolektivni ravni se medgeneracijska solidarnost kaže **v skupnih prizadevanjih**, kot so podpora pri pogajanjih, stavkah, zbiranju podpisov ali delovanje v kriznih situacijah (npr. poplave 2023). V teh kontekstih se generacije povezujejo zaradi skupnega cilja, čeprav so koristi včasih bolj izrazite za eno generacijo kot za drugo. Več članov izpostavlja situacije, ko so starejši vztrajali pri zahtevah, ki so koristile predvsem mlajšim, ter obratno, ko so npr. mlajši podprli ukrepe, ki so izboljševali pogoje starejših delavcev.

### Vpliv solidarnosti med člani na sindikat

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Skupne akcije (pogajanja, stavka, pomoč ob smrti/nesrečah)	Kolektivna moč in mobilizacija	<b>Solidarnost krepi delovanje sindikata preko večje</b>
Člane učim solidarnosti	Ohranjanje vrednot	

Krepi občutek pripadnosti	Pripadnost in identiteta	<b>povezanosti, večje mobilizacije, občutka varnosti, pripadnosti ter učinkovitosti pri skupnih zahtevah, vendar se v nekaterih okoljih kaže tudi upad solidarnosti, kar zmanjšuje povezanost in participacijo.</b>
Starejši člani imajo več znanja	Prenos znanja	
Večja povezanost	Povezanost članov	
Preko e-pošte izražanje argumentov → skupno delovanje	Komunikacijska podpora	
Malo	Šibek vpliv	
Pomembno	Močan vpliv	
Boljše delo	Učinkovitost	
»Je v oblakih«	Odsotnost solidarnosti	
Ni izkušenj	Neopredeljen vpliv	
Občutek pripadnosti in varnosti	Pripadnost	
Srednje pomembno	Zmeren vpliv	
Mlajši člani – več članstva	Prenova članstva	
Pozitivno	Pozitiven vpliv	
Poveča zaupanje	Zaupanje v sindikat	
Občutek, da lahko računaš na podporo (čustveno, pravno, finančno)	Občutek varnosti in podpore	
Skupna druženja 3× letno	Socialna povezanost	
Premalo časa v sindikatu, da bi ocenil	Neopredeljeno	
Solidarnost je treba gojiti	Ohranjanje vrednot	
Nima velikega vpliva	Šibek vpliv	
Ne vem	Neopredeljen vpliv	
Večja povezanost, prenos vrednot	Povezovanje	
Denarna pomoč	Podporni mehanizmi	
Ni prave povezanosti in solidarnosti	Odsotnost solidarnosti	
Člane je treba spodbujati	Šibka aktivacija članstva	
Medsebojno poslušanje, pomoč	Povezanost	
Povezovalno	Kohezija	
Slabo	Negativen vpliv	
Ni veliko solidarnosti	Odsotnost solidarnosti	
Ob pomoči stopijo skupaj	Mobilizacija	
Spodbudno	Pozitiven vpliv	
Zelo	Močan vpliv	
Dobro	Pozitiven vpliv	

Ni solidarnosti	Odsotnost solidarnosti	
Dvig povezanosti	Kohezija	
Ugodno	Pozitiven vpliv	
OK	Zmeren vpliv	
Uredu	Pozitiven vpliv	
Pomembno	Močan vpliv	
Solidarnost pada – upad pripadnosti	Slabljenje solidarnosti	
Kar dobro	Pozitiven vpliv	
Zadovoljstvo zaradi hitrega odziva sindikata	Zadovoljstvo članov	
Prenos informacij	Komunikacija	
Kohezivno	Kohezija	
Brez posebnosti	Neopredeljeno	
Solidno	Pozitiven vpliv	
Mobilizacijsko	Mobilizacija	
Ne vpliva	Šibek vpliv	
Dobro	Pozitivno	

Člani solidarnost razumejo kot enega ključnih dejavnikov uspešnega delovanja sindikata. Kadar je solidarnost močna, se to odraža v večji povezanosti članov, boljšem prenosu vrednot in okrepljenem občutku pripadnosti ter varnosti. Člani pogosto omenjajo, da **solidarnost spodbuja skupno delovanje** pri pogajanjih, stavkah ali organiziranju pomoči ob težkih življenjskih dogodkih, kar krepi kolektivno moč sindikata. Solidarnost prispeva k temu, da lahko **člani drug na drugega računajo tako pri delovnih kot osebnih težavah**, kar povečuje zaupanje v sindikat in utrjuje njegovo kohezijo.

Pomembni učinki solidarnosti se kažejo tudi v večji pripravljenosti na sodelovanje, lažjem sprejemanju odločitev ter hitrejšem pretoku informacij, kar zmanjša občutek izoliranosti in poveča občutek, da je sindikat varen in podporen prostor.

Na drugi strani se pri nekaterih članih pojavljajo opažanja o zmanjšani solidarnosti, individualizmu in pomanjkanju medsebojne podpore, kar zmanjšuje občutek povezanosti ter zahteva dodatne napore za aktivacijo in povezovanje članstva.

Večkrat se pojavi tudi želja, da bi se solidarnost bolj gojila in da bi bilo članstvo bolj enotno ter medgeneracijsko povezano.

### Najpomembnejša znanja za nagovarjanje potencialnih članov

Odprto kodiranje	Osno kodiranje	Tematsko kodiranje
Psihologija	Komunikacijska in osebna znanja	<b>Kombinacija pravnih,</b>

Potrebno je poslušati člana	Komunikacijska in osebna znanja	<b>komunikacijskih in vrednotnih znanj.</b>
Razumevanje generacij	Komunikacijska in osebna znanja	
Komunikacija	Komunikacijska in osebna znanja	
Komunikacijske veščine	Komunikacijska in osebna znanja	
Zmožnost poslušanja	Komunikacijska in osebna znanja	
Retorika	Komunikacijska in osebna znanja	
Spoštljiva komunikacija	Komunikacijska in osebna znanja	
Prepričevanje	Komunikacijska in osebna znanja	
Komunikacijske sposobnosti	Komunikacijska in osebna znanja	
Govor in obveščanje	Komunikacijska in osebna znanja	
Graditev odnosov	Komunikacijska in osebna znanja	
Konkretni primeri	Komunikacijska in osebna znanja	
Odgovornost, spoštljivost	Komunikacijska in osebna znanja	
Pripadnost, splošna razgledanost	Komunikacijska in osebna znanja	
Marketinška znanja	Komunikacijska in osebna znanja	
Jasna stališča	Komunikacijska in osebna znanja	
Delovne izkušnje	Praktična in strokovna znanja	
Znanja s terena	Praktična in strokovna znanja	
Širši pogled na delo	Praktična in strokovna znanja	
Strokovnost	Praktična in strokovna znanja	
Strokovna znanja	Praktična in strokovna znanja	
Informacije o razmerah v podjetju	Praktična in strokovna znanja	
Konkretne izkušnje s sindikatom	Praktična in strokovna znanja	

Zdravje na delovnem mestu	Praktična in strokovna znanja	
Analiza odnosov	Praktična in strokovna znanja	
Pravice članov	Pravna znanja	
Delovno-pravna znanja	Pravna znanja	
Poznavanje zakonodaje	Pravna znanja	
Reševanje pravnih zadev	Pravna znanja	
Kolektivna pogodba	Pravna znanja	
Pravni vidiki zaposlitve	Pravna znanja	
Pomen sindikalnega boja	Pravna znanja	
Pravno varstvo	Pravna znanja	
Plačna politika	Pravna znanja	
Poznavanje pravic zaposlenih	Pravna znanja	
Pojasnjevanje novosti v zakonodaji	Pravna znanja	
Delovno pravo	Pravna znanja	
Kaj je sindikat	Informiranost o sindikatu	
Pomen članstva	Informiranost o sindikatu	
Prednosti članstva	Informiranost o sindikatu	
Ugodnosti za člane	Informiranost o sindikatu	
Zakaj je sindikat pomemben	Informiranost o sindikatu	
Razlaga delovanja sindikata	Informiranost o sindikatu	
Informacije o delovanju	Informiranost o sindikatu	
Aktualna dogajanja	Informiranost o sindikatu	
Počitniške kapacitete	Informiranost o sindikatu	
Razni pravilniki	Informiranost o sindikatu	
Vrednote solidarnosti	Vrednote in motivacijska znanja	
Pravičnost	Vrednote in motivacijska znanja	
Zaupanje	Vrednote in motivacijska znanja	
Pomen skupnosti	Vrednote in motivacijska znanja	

Koristnost za delavce	Vrednote in motivacijska znanja	
Pomembnost varnosti	Vrednote in motivacijska znanja	
Razumevanje sindikalnega boja	Vrednote in motivacijska znanja	

Člani kot najpomembnejša znanja za nagovarjanje potencialnih članov razumejo predvsem **kombinacijo dobrih komunikacijskih veščin ter sposobnosti jasnega razlaganja delovnih pravic.**

Komunikacija je prepoznana kot **temeljna kompetenca**, saj vključuje tako poslušanje kot prepričljivo predstavitev prednosti članstva, jasnost v razlagah in sposobnost gradnje zaupanja.

Pomembno mesto zavzema tudi **dobro poznavanje delovno-pravne zakonodaje**, kolektivnih pogodb ter pravic zaposlenih, saj člani poudarjajo, da so prav konkretne informacije o pravicah in postopkih tisto, kar pri novih članih vzbuja največ interesa.

Pogosto se pojavlja tudi potreba po razumevanju sindikalnega delovanja in zgodovinske vloge sindikata, kar kaže, da si člani želijo prenašati širši družbeni pomen sindikalnega boja, vključno z razlago, zakaj je številčnost članstva ključna za pogajalsko moč.

Velik del članov kot pomembno izpostavlja **uporabo konkretnih primerov iz prakse**, ki dajejo verodostojnost in ponazorijo resnične učinke sindikalnega delovanja na izboljšanje delovnih pogojev.

Med pomembnimi področji se pojavljajo tudi **znanja o ugodnostih ter podpornih mehanizmih**, kot so pravna pomoč, dodatki in druge koristi, ki jih prinaša članstvo.

Nekateri odgovori poudarjajo pomen psihološkega vidika, predvsem razumevanje razlik med generacijami, empatijo ter sposobnost motiviranja ljudi, kar nakazuje, da se nagovarjanje novih članov ne omejuje le na tehnična znanja, temveč zahteva tudi občutljivost za širši socialni kontekst.

Dodatno se omenjajo digitalna in informacijska znanja ter osnovna marketinška sposobnost predstavitve informacij na razumljiv in privlačen način.

Na koncu pa se kot pomemben element prepoznava splošna razgledanost o stanju v podjetju in državi ter dobro poznavanje aktualnih sprememb v zakonodaji, kar omogoča, da je nagovarjanje potencialnih članov aktualno, relevantno in strokovno utemeljeno.

## Predlogi za izboljšanje medgeneracijskega prenosa znanja

<b>Odperto kodiranje</b>	<b>Oсно kodiranje</b>	<b>Tematsko kodiranje</b>
Poudarek na temi medgeneracijskega sodelovanja	Spodbujanje medgeneracijskega sodelovanja	Medgeneracijska povezanost
Poiskati model prenosa znanja, ki bi bil enostaven in prenosljiv	Strukturiran prenos znanja	Strukturiran prenos znanja
Vključiti člane v aktivnosti sindikata	Vključevanje članov	Medgeneracijska povezanost
Dodeliti funkcije	Aktivacija članov	Medgeneracijska povezanost
Več načrtnih aktivnosti druženja v živo	Druženje v živo	Neformalna druženja
Jasen odziv v medijih	Izboljšanje javne podobe	Promocija sindikata
Vsak naj dojame, da smo skupaj močnejši	Krepitev kolektivne identitete	Medgeneracijska povezanost
Več občnih zborov	Formalna srečanja	Strukturiran prenos znanja
Promocija sindikata	Predstavitev koristi	Promocija sindikata
Znanje in izkušnje kot družbena vrednota	Vrednotenje znanja	Medgeneracijska povezanost
Več komunikacije in informacij	Izboljšanje komunikacije	Komunikacija
Predstavitev prednosti članstva določenega sindikata	Jasna predstavitev koristi	Promocija sindikata
Več sproščenih druženj	Sproščena srečanja	Neformalna druženja
Neformalne oblike pogovorov	Neformalna izmenjava	Neformalna druženja
Več osebne stika	Osebna interakcija	Neformalna druženja
Družabni dogodki in bonitete	Motivacijska druženja	Neformalna druženja
Samorefleksija sindikata	Organizacijska analiza	Organizacijski razvoj
Čim večkrat se videti	Osebni stik	Neformalna druženja
Izobraževanja	Formalno izobraževanje	Strukturiran prenos znanja
Poučevanje o zgodovini sindikata	Prenos zgodovinskega znanja	Strukturiran prenos znanja
Več aktivnosti in sestankov	Formalna srečanja	Strukturiran prenos znanja
Neposredni stiki	Osebni odnosi	Neformalna druženja
Druženje izven delovnega časa	Socialna povezanost	Neformalna druženja
Več druženj v sproščnem okolju	Sproščena druženja	Neformalna druženja
Izobraževanje komuniciranja	Krepitev komunikacijskih veščin	Komunikacija

Mladi so doma na družbenih omrežjih	Digitalna komunikacija	Komunikacija
Več neformalnih srečanj	Neformalni dogodki	Neformalna druženja
Sprememba kadra	Kadrovska prenova	Organizacijski razvoj
Starejši naj poslušajo mlajše	Generacijska odprtost	Medgeneracijska povezanost
Didaktične igre, več odmora	Alternativne metode druženja	Neformalna druženja
Več edukacije	Dodatno izobraževanje	Strukturiran prenos znanja
Korektno delo sindikata	Profesionalizacija delovanja	Organizacijski razvoj
Skupni sestanek in prenos izkušenj	Strukturiran prenos izkušenj	Strukturiran prenos znanja
Več ugodnosti za člane	Motivacijske ugodnosti	Promocija sindikata
Izboljšanje komunikacije	Večkanalna komunikacija	Komunikacija
Zamenjava IO	Kadrovske spremembe	Organizacijski razvoj
Anketa je dober predlog	Vključevanje članov	Medgeneracijska povezanost
Več druženja	Druženje	Neformalna druženja
Redno obveščanje in okrogle mize	Strukturirano informiranje	Komunikacija
Težava je nezainteresiranost mlajših	Generacijska motivacija	Medgeneracijska povezanost
Večja informiranost, druženje	Informiranje in povezovanje	Komunikacija
Organizirano druženje (pikniki, šport, izobraževanja)	Organizirano druženje	Neformalna druženja
Več komuniciranja	Komunikacijski kanali	Komunikacija
Več obveščanja	Informiranje	Komunikacija
Obvezno srečanje zaposlenih v delovnem času	Formalna srečanja	Strukturiran prenos znanja
Več komunikacije	Izboljšanje komunikacije	Komunikacija
Medgeneracijske delavnice	Strukturirano medgeneracijsko učenje	Medgeneracijska povezanost
Sindikalne veselice	Družabni dogodki	Neformalna druženja
Dejanja, ne besede	Aktivna udeležba	Organizacijski razvoj
Več druženja	Osebno druženje	Neformalna druženja
Redno seznanjanje, pravna služba, brošure	Obsežno informiranje	Komunikacija
Nezainteresiranost mlajših	Generacijski razkorak	Medgeneracijska povezanost
Več informiranosti, druženje	Informiranje in povezovanje	Komunikacija
Več organiziranih druženj	Strukturirana druženja	Neformalna druženja

Težko, odvisno od posameznika	Individualna motivacija	Medgeneracijska povezanost
Pogovor	Komunikacija	Komunikacija
Več komuniciranja med člani	Izboljšanje interakcije	Komunikacija
Več obveščanja	Informiranje	Komunikacija
Obvezna srečanja o sindikatu	Formalna izobraževanja	Strukturiran prenos znanja
Več komunikacije	Komunikacija	Komunikacija
Medgeneracijske delavnice	Skupno učenje	Medgeneracijska povezanost
Sindikalne veselice	Družabni dogodki	Neformalna druženja

Člani kot ključni pogoj za **izboljšanje medgeneracijskega prenosa znanja** v sindikatu prepoznavajo predvsem **več neposrednega stika in več druženj, tako formalnih kot neformalnih.**

Družabni dogodki, izleti, pikniki, srečanja v živo in medgeneracijske delavnice ustvarjajo prostor za sproščeno izmenjavo izkušenj ter zmanjšujejo razlike med generacijami.

Pomembno vlogo ima tudi **izboljšana komunikacija**, ki vključuje jasnejše obveščanje, pogostejše informacije, več osebnega stika ter uporabo sodobnih komunikacijskih kanalov, ki so bližje mlajšim generacijam.

Člani pogosto izpostavljajo potrebo po **strukturiranih izobraževanjih**, kot so delavnice o zgodovini sindikata, komunikacijske delavnice in formalna izobraževanja o pravicah, kar bi prispevalo k bolj enakomernemu razumevanju sindikalnih tem.

Hkrati se pojavlja močna zahteva po **boljši promociji sindikata**: jasna predstavitev koristi, razumevanje pridobljenih pravic, okrepitev pravne podpore ter vidnost sindikata v organizaciji naj bi okrepili zaupanje in privlačnost članstva. Nekateri odgovori opozarjajo na potrebo po organizacijskih spremembah, kot so samorefleksija vodstva, morebitne kadrovske menjave ter bolj dosledno vključevanje vseh generacij v odločanje.

## ANALIZA FOKUSNIH SKUPIN

Namen analize je poglobljena kvalitativna obravnava transkriptov dveh fokusnih skupin (javni in zasebni sektor), s ciljem razumeti vedenje deljenja znanja, zaznano solidarnost, medgeneracijsko učenje ter izzive sindikalnega delovanja. Analiza je teoretsko umeščena v koncepte organizacijskega učenja, socialnega kapitala in sindikalne solidarnosti.

Uporabljena je bila tematska analiza (Braun & Clarke), ki je vključevala odprto kodiranje, oblikovanje tematskih kategorij in interpretacijo v odnosu do zastavljenih hipotez H1–H7.

### Metodološki okvir

Uporabljena je bila metoda fokusne skupine, ki omogoča raziskovanje skupinskih pomenov, norm in deljenih interpretacij. Analiza je potekala po načelih utemeljene teorije s postopki odprtega in osnega kodiranja. Enota analize so bile pomenske enote (izjave, pripovedi, interakcije), ki so bile večkratno pregledane in primerjane.

V fazi odprtega kodiranja so bili podatki razčlenjeni vrstico za vrstico. Vsaki pomenski enoti je bila pripisana koda, ki je čim bližje izvirnemu izrazu udeležencev. Skupno je bilo identificiranih več kot 60 odprtih kod, ki odražajo strukturne, motivacijske, odnosne in vrednotne dimenzije sindikalnega delovanja.

Primeri odprtih kod vključujejo: »brezplačni učinki sindikata«, »članarina kot ovira«, »strah pred nadrejenimi«, »fluktuacija mladih«, »osebni pristop kot ključ«, »utrujenost po izmenskem delu«, »mentorstvo brez priznanja«, »nebranje digitalnih obvestil«, »vrednote prostega časa«, »učenje postavljanja meja«.

### Ilustrativni citati – odprto kodiranje

*»Zakaj bi plačal članarino, če imam vse ugodnosti tudi brez tega?«*

*»Mladi poberejo vse, kar sindikat izpogaja, sami pa ne bi nič dali.«*

*»Po 12 urah dela se ti res ne da še na sestanek.«*

### Tematske kategorije

- Deljenje znanja kot jedro sindikalnega delovanja
- Solidarnost – zaznana, pričakovana in erodirana
- Medgeneracijsko učenje in prenos izkušenj
- Motivacija in ovire za včlanjevanje mladih
- Vloga zaupnika kot posrednika znanja in zaupanja
- Strukturne razlike med javnim in zasebnim sektorjem

## Fokusna skupina - zasebni sektor

Fokusna skupina je bila izvedena med sindikalnimi zaupniki iz različnih organizacij iz zasebnega sektorja. Kvalitativni del raziskave ima razlagalno vlogo glede na zasnovane hipoteze, saj omogoča vpogled v izkušnje, zaznave in pomene, ki jih akterji pripisujejo sindikalnemu delovanju.

V fazi osnega kodiranja so bile odprte kode povezane v širše kategorije. Analiza odnosov med pogoji, dejanji/interakcijami in posledicami je omogočila oblikovanje osrednjih kategorij, ki strukturirajo izkušnje udeležencev.

### Osrednja kategorija 1: Deljenje znanja kot nevidno delo

Deljenje znanja se kaže kot kontinuirano, pogosto neformalno in nevidno delo sindikalnih zaupnikov. Znanje se prenaša predvsem osebno, ob težavah, in ni sistematično evidentirano ali priznано.

*»Najraje pridejo trije ali štirje osebno do mene.«*

*»Ko je aktualna tema, pridejo vsi spraševat.«*

### Osrednja kategorija 2: Solidarnost kot pogojena vrednota

Solidarnost ni samoumevna, temveč pogojena z zaznano koristjo. Udeleženci poročajo o eroziji kolektivnih vrednot in prevladi individualnih interesov.

*»Prvo vprašanje je: kaj imam jaz od tega?«*

*»Solidarnost je problem vrednot.«*

### Osrednja kategorija 3: Medgeneracijski razkorak in učenje

Medgeneracijski odnosi so ambivalentni. Prisotno je medsebojno učenje, vendar tudi napetosti zaradi razlik v vrednotah, pričakovanjih in zaposlitveni varnosti.

*»Mladi so me naučili reči ne.«*

*»Njim je bolj pomemben prosti čas kot plača.«*

### Osrednja kategorija 4: Strukturne ovire vključevanja

Fluktuacija, kratkotrajne pogodbe, nizke plače in strah pred vodstvom zmanjšujejo pripravljenost za sindikalno članstvo.

## Komunikacijski vzorci in prenos znanja

Osebna komunikacija se izkazuje kot najučinkovitejša. Digitalni kanali brez osebne razlage pogosto ne dosežejo zelenega učinka. Uspešnost komunikacije in uporabljeni komunikacijski kanali se razlikujejo tudi glede na velikost sindikata, razpršenost po

lokacijah, dostop do e pošte in odnose z nadrejenimi. Vse to upoštevajo in prilagajajo sindikalni zaupniki.

Odgovori kažejo, da komunicirajo s člani sindikata enkrat na 1-2 meseca, ko jih obveščajo o novostih. Mnogi med njimi obveščajo tudi nečlane sindikata.

Preverjanje hipoteze H1

**Rezultati potrjujejo pozitivno povezavo med deljenjem znanja in zaznano solidarnostjo. Kadar sindikalni zaupnik aktivno deli znanje, člani izražajo večje zaupanje in občutek pripadnosti.**

Preverjanje hipoteze H2

Analiza kaže, da **deljenje znanja samo po sebi ne zadostuje za vključevanje novih članov.**

Vpliv je posreden in odvisen od zaznane pravičnosti in diferenciacije ugodnosti, splošne klime v organizaciji, načina vodenja, fluktuacije kadrov in starostni dobi zaposlenih.

Preverjanje hipotez H3–H5

**Starost in delovna doba pomembno oblikujeta odnos do solidarnosti.**

Medgeneracijsko učenje se kaže kot mediator, pogostost sodelovanja pa kot moderator odnosa med deljenjem znanja in solidarnostjo.

Preverjanje hipotez H6–H7

**Udeleženci z višjo zaznano solidarnostjo poročajo o večji pripravljenosti za pomoč in prenos znanja.**

Med koncepti obstajajo zmerno pozitivne povezave.

*Ugotovitve rezultatov fokusne skupine iz zasebnega sektorja kažejo na potrebo po*

- redefiniciji sindikalnih strategij v kontekstu spremenjenih vrednot dela.
- obvladovanju komunikacijskih in vodstvenih kompetenc s strani sindikalnih zaupnikov.
- dobro obveščenost o dogajanju na področju delovnega prava, kar pričakujejo sindikalni zaupniki s strani Pergama.

Na podlagi rezultatov se priporoča:

- formalizacija mentorstva,
- večja diferenciacija članstva ter
- ciljno komuniciranje z mladimi
- usposabljanje zaupnikov za promocijo članstva in ugodnosti v sindikatih.

## Fokusna skupina – javni sektor

Četudi se v pogovorih vidijo podobne težave v delovnih okoljih, s katerimi se soočajo v sindikalnih celicah, so med sektorjema zaznane tudi razlike.

Vse višja starost zaposlenih se odraža tudi v zmanjševanju števila članstva, saj se mladi ne odločajo za sindikat tako, kot so se včasih. Kažejo se razlike v vrednotah med generacijami. Generacijski razkol poglobljajo vse pogostejši primeri boljšega plačila novo zaposlenih mlajših v primerjavi s starejšimi sodelavci, ki so jim mentorji. Četudi delodajalec želi s tem privabiti manjkajoči kader v delovno okolje, pa to povečuje generacijske razlike in lahko vodi v napetosti. Mentorstvo ni ustrezno vrednoteno ali pa mentorski sistem tudi ni vzpostavljen.

Sindikalni zaupniki si želijo pridobiti potrebne kompetence, da bi znali bolje promovirati delo in rezultate sindikata, komunikacijske in vodstvene kompetence.

Izjave udeležencev:

*»Mladi težko razumejo, zakaj bi plačevali članarino, če imajo vse pravice tudi brez sindikata.«*

*»Dokler jih zob ne boli, ne bodo plačevali – sindikat dojemajo kot zavarovanje, ki ga ne potrebujejo.«*

*»Največja težava je, da ljudje zelo hitro pozabijo, kaj je sindikat sploh dosegel.«*

*»Prenos znanja ni sistematičen – ko sem prevzel funkcijo, nisem dobil skoraj nobenih usmeritev.«*

*»Mentorstvo je dodatno delo, ki ni ovrednoteno, kar ustvarja odpor pri starejših zaposlenih.«*

*»Solidarnost obstaja, dokler imajo ljudje občutek, da jih nekdo sliši in se odzove.«*

Citirane izjave iz fokusne skupine javnega sektorja razkrivajo strukturne in kulturne napetosti med generacijami. Znanje se pogosto prenaša neformalno in osebno, pri čemer ima ključno vlogo sindikalni zaupnik kot nosilec institucionalnega spomina. Ob odsotnosti sistematičnega mentorstva in jasnega prenosa funkcij prihaja do diskontinuitet v sindikalnem delovanju, kar slabi zaznano solidarnost in dolgoročno vzdržnost organizacije.

## **Preverjane hipotez**

H1: Deljenje znanja in solidarnost

*Udeleženci pogosto povezujejo informiranost, osebni stik in pripravljenost pomagati z občutkom pripadnosti in solidarnosti.*

H2: Deljenje znanja in vključevanje novih članov

*Znanje deluje kot nujen, vendar ne zadosten pogoj za vključevanje – pomembni so tudi materialni dejavniki in upoštevanje različnih vrednot med generacijami.*

H3: Razlike glede na sektor in demografske značilnosti

Javni sektor izkazuje bolj formalizirane oblike prenosa znanja, zasebni pa več neformalnosti in večjo negotovost.

H4: Medgeneracijsko učenje kot mediator

Medgeneracijsko učenje se kaže kot ključni mehanizem, preko katerega deljenje znanja krepi solidarnost.

H5: Pogostost sodelovanja kot moderator

Redni stiki in sodelovanje okrepijo pozitivni učinek deljenja znanja na solidarnost v javnem sektorju.

H6-H7: Solidarnost in pripravljenost na pomoč

Višja zaznana solidarnost vodi v večjo pripravljenost za pomoč in mentorstvo.

Rezultati kvalitativne analize potrjujejo, da je deljenje znanja v sindikatih predvsem relacijski proces, tesno povezan z zaupanjem, dostopnostjo in občutkom pravičnosti.

V javnem sektorju se solidarnost pogosto opira na zgodovinske pridobitve in institucionalni okvir, vendar jo hkrati spodkopavajo birokratizacija, nepriznana mentorsko delo in generacijske plačne neenakosti.

Hipoteze H1, H4 in H6 se posebej močno odražajo v izjavah udeležencev javnega sektorja: deljenje znanja krepi solidarnost predvsem takrat, ko je umeščeno v medgeneracijske odnose in ko starejši zaposleni ne doživljajo prenosa znanja kot izkoriščanja, temveč kot priznano in ovrednoteno vlogo.

## Primerjalna analiza: javni vs. zasebni sektor

### **JAVNI SEKTOR**

**Prednosti:**

stabilnost, formalni sistemi mentorstva, večja institucionalna podpora

**Slabosti:**

rigidnost, počasne spremembe, manj osebne angažiranosti s strani članov sindikata

**Priložnosti:**

sistemske medgeneracijske učenje, vpliv na politike, medgeneracijsko učenje, neformalna druženja

**Grožnje:**

birokratizacija, pomanjkanje zaupanja v sindikat, zmanjševanje števila članov

### **ZASEBNI SEKTOR**

**Prednosti:**

fleksibilnost, neformalni odnosi, hitrejši pretok informacij

**Slabosti:**

Negotovost obstoja podjetja, fluktuacija kadra, šibka institucionalna podpora

**Priložnosti:**

inovativni pristopi za promocijo sindikata, osebni prenos znanja

**Grožnje:**

strah pred sankcijami, oportunistični nečlanovi, nenaklonjenost sindikatu s strani oddelčnih vodij, zmanjševanje števila članov

## Sklepne ugotovitve in implikacije

**Kvalitativna analiza fokusnih skupin kaže, da so sindikati v obeh sektorjih na prelomnici med tradicionalnimi oblikami solidarnosti in novimi pričakovanji zaposlenih. V javnem sektorju je izziv predvsem v revitalizaciji medgeneracijskega učenja, v zasebnem pa v zagotavljanju varnosti in zaupanja. Deljenje znanja ostaja ključni povezovalni mehanizem, ki lahko – ob ustreznih pogojih – deluje kot temelj vključujoče, solidarne in trajnostne sindikalne skupnosti.**

**Ugotovitve imajo pomembne implikacije za sindikalno prakso. Sindikati bi morali tako v organizaciji sistematično razvijati programe mentorstva – kot tudi v sindikatu, z namenom jasne strategije prenosa funkcij ter komunikacijske prakse, ki vidno in ponavljajoče naslavljajo dosežke sindikata. Le tako je mogoče okrepiti zaznano solidarnost in ustvariti pogoje za večjo vključenost mlajših generacij. Potrebno je okrepiti komunikacijske veščine pri sindikalnih zaupnikih, da lahko uspešno pridobijo nove člane ter ohranjajo visoko stopnjo informiranja in zadovoljstva v sindikalni celici. Ob tem je potrebno nasloviti tudi različne vrednote generacij – tako pri delovanju kot tudi pri promociji članstva v sindikatu.**

## PRILOGE

---

# Vprašalnik o medgeneracijskem prenosu znanja, učenju in solidarnosti v sindikatu

## Vprašalnik

---

Kratko ime ankete: Vprašalnik o medgeneracijskem prenosu znanja  
in medgeneracijskem sodelovanju

Število vprašanj: 36

Število spremenljivk: 53

Status: Aktivna od: 09.10.2025 Aktivna do: 09.01.2026

## Uvod



Sofinancira  
Evropska unija

Projekt: **»Medgeneracijsko sodelovanje v socialnem dialogu«**

Spoštovani,

vabimo vas k sodelovanju v raziskavi o medgeneracijskem prenosu znanja, učenju in solidarnosti v sindikatu. Vaše sodelovanje nam bo pomagalo bolje razumeti, kako poteka sodelovanje med različnimi generacijami v sindikalnem okolju ter kako lahko skupaj prispevamo k učinkovitejšemu in bolj povezanemu delovanju sindikatov.

Izpolnjevanje vprašalnika je anonimno, zbrani podatki pa bodo uporabljeni izključno za raziskovalne namene.

Prosim vas za iskrene in premišljene odgovore.

Vsi izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni nevtrarno in veljajo za osebe vseh spolov.

Raziskava se izvaja v okviru Projekta KSS PERGAM z naslovom »Medgeneracijsko sodelovanje v socialnem dialogu«.

Izpolnjevanje ankete vam bo vzelo nekaj minut časa.

Hvala za vaše sodelovanje!

*Projekt sofinancirata Republika Slovenija ter Evropska unija, in sicer iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus. Projekt se izvaja v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje« (ESS+).*

**Q1 - Starost (v letih):** \_\_\_\_\_

**Q2 - Spol:**

- Moški
- Ženska
- Drugo
- Ne želim odgovoriti

**Q3 - Skupno število let delovne dobe:** \_\_\_\_\_

**Q4 - Sem član sindikata v**

- javnem sektorju
- zasebnem sektorju

**Q5 - Koliko let ste član tega sindikata?** \_\_\_\_\_

**Q6 - Ali opravljate funkcijo v sindikatu?**

- Da
- Ne

IF (1) Q6 = [1]

**Q7 - Koliko let že opravljate to funkcijo?** \_\_\_\_\_

**Q8 - Kako najpogosteje prejimate informacije o aktivnostih sindikata?**

Možnih je več odgovorov

- Elektronska pošta
- Spletna stran
- Oglasna deska
- Socialna omrežja
- Mediji
- Članski sestanki

Drugo:

**Q9 -**

	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Kako pogosto sodelujete z drugimi člani sindikata glede sindikalnih tem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q10 - Ali na sestankih sodelujejo predstavniki različnih generacij?**

- Da  
 Ne

IF (2) Q10 = [1]

**Q11 -**

	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Kako pogosto na sestankih sodelujejo predstavniki različnih generacij?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q12 - Kako bi ocenili:**

	Zelo slabo	Slabo	Srednje/ neopredeljeno	Dobro	Zelo dobro
Sodelovanje med generacijami na sestankih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ujemanje pogledov na izzive sindikata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Način komunikacije sindikata s člani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medsebojno razumevanje izzivov generacij

**Q13 -**

Sploh se ne strinjam

Se ne strinjam

Niti se strinjam niti ne strinjam

Se strinjam

Popolnoma se strinjam

Člani sindikata med seboj prostovoljno delijo informacije, ko je to potrebno.

Ko člani pridobijo novo znanje, ga posredujejo drugim članom sindikata.

Člani si pogosto izmenjajo izkušnje o reševanju sindikalnih izzivov.

V našem sindikatu je običajno, da si člani pomagamo pri razumevanju novih pravil in postopkov.

Mlajši in starejši člani so pripravljeni deliti znanje med seboj.

**Q14 - Na katerih področjih člani sindikata najpogosteje komunicirajo (npr. delovno pravno področje, zasebno življenje, izkušnje...)?**

---

**Q15 - Katere prostore, orodja ali priložnosti za sodelovanje člani uporabljajo?**

---

**Q16 -**

	Zelo negativen	Negativen	Neopredeljen/ nevtralen	Pozitiven	Zelo pozitiven
Kako bi ocenili vpliv odnosov med člani različnih generacij na delovanje sindikata?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q17 -**

	Nepomembno	Malo pomembno	Srednje pomembno	Pomembno	Zelo pomembno
Kako pomemben je po vašem mnenju prenos znanja med člani različnih generacij?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q18 - V katerih situacijah se člani učijo drug od drugega?**

\_\_\_\_\_

**Q19 - Ste se že naučili kaj od člana druge generacije oz. predali znanje naprej? (Prosim opišite tudi kakšen primer.)**

\_\_\_\_\_

**Q20 - Kaj so glavne ovire za medgeneracijsko učenje?**

\_\_\_\_\_

**Q21 - Kakšne koristi ima sindikat od medgeneracijskega učenja?**

\_\_\_\_\_

**Q22 - Ste že delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani?**

Da

Ne

IF (3) Q22 = [1]

**Q23 - Prosimo navedite primer, kako ste delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani.**

\_\_\_\_\_

**Q24 - Kakšne vrste znanja se najpogosteje deli med člani?**

\_\_\_\_\_

**Q25 -**

	Brez vpliva	Majhen vpliv	Srednji vpliv	Velik vpliv	Zelo velik vpliv
Kako bi ocenili vpliv deljenja znanja na vključevanje novih članov?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26 -**

	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Člani sindikata različnih generacij si med seboj pomagajo, kadar je kdo v težavah.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kadar ima kdo problem, lahko računa na podporo drugih članov sindikata.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obstaja občutek pripadnosti in povezanosti med člani sindikata.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Člani so pripravljeni prispevati čas in trud za dobrobit sindikata, tudi če sami nimajo neposredne koristi.

Mlajši in starejši člani se čutijo povezane kot del ene skupnosti.

**Q27 - Kako razumete pojem medgeneracijska solidarnost?**

---

**Q28 - Ste imeli osebno izkušnjo solidarnosti s člani druge generacije?**

- Da  
 Ne

IF (4) Q28 = [1]

**Q29 - Prosimo navedite primer, kako ste izkusili solidarnost s člani druge generacije.**

---

**Q30 -**

Nepomembno   Malo pomembno   Srednje pomembno   Pomembno   Zelo pomembno

Kako bi ocenili pomen medgeneracijske solidarnosti za sindikat?

**Q31 - Kako vpliva solidarnost med člani na vaš sindikat (znotraj vašega sindikata)?**

---

**Q32 - Ali menite, da je prenos znanja med generacijami pomemben za pridobivanje novih članov?**

- Da
- Ne
- Delno

**Q33 - Katera znanja so najpomembnejša za nagovarjanje potencialnih članov?**

\_\_\_\_\_

**Q34 - Kdo po vašem mnenju lažje nagovarja potencialne člane?**

- Člani iste generacije
- Člani drugih generacij
- To ni bistveno

**Q35 - Imate kakšen predlog, kako izboljšati medgeneracijski prenos znanja in sodelovanje v sindikatu?**

\_\_\_\_\_

**Q36 - Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Hvala vam za sodelovanje.**

\_\_\_\_\_

## **ANALIZA - Opisne statistike**

Spremenljivka	Vprašanje	Veljavno	Št. enot	Povprečje / odstotek	Std. odklon	Minimum	Maksimum
Q1	Starost (v letih):					0	0
Q1	Starost (v letih):	214	241	57,7	132,18	26	1978
Q2	Spol:	239	241				
Q2	Spol:	239	241				

<b>Q3</b>	<b>Skupno število let delovne dobe:</b>					0	0
Q3	Skupno število let delovne dobe:	238	241	25,4	10,43	4	47
<b>Q4</b>	<b>Sem član sindikata v</b>	238	241	1,2	0,42	1	2
Q4	Sem član sindikata v	238	241	1,2	0,42	1	2
<b>Q5</b>	<b>Koliko let ste član tega sindikata?</b>					0	0
Q5	Koliko let ste član tega sindikata?	236	241	21,4	128,87	1	1986
<b>Q6</b>	<b>Ali opravljate funkcijo v sindikatu?</b>	239	241	1,7	0,46	1	2
Q6	Ali opravljate funkcijo v sindikatu?	239	241	1,7	0,46	1	2
<b>Q7</b>	<b>Koliko let že opravljate to funkcijo?</b>					0	0
Q7	Koliko let že opravljate to funkcijo?	68	241	8,8	6,56	1	27
<b>Q8</b>	<b>Kako najpogosteje prejimate informacije o aktivnostih sindikata?</b>					0	0
Q8a	Elektronska pošta	134	241	96,3 %			
Q8b	Spletna stran	134	241	8,2 %			
Q8c	Oglasna deska	134	241	6,7 %			
Q8d	Socialna omrežja	134	241	6,7 %			
Q8e	Mediji	134	241	9,0 %			
Q8f	Članski sestanki	134	241	19,4 %			
Q8g	Drugo:	134	241	6,0 %			
<b>Q9</b>						0	0

Q9a	Kako pogosto sodelujete z drugimi člani sindikata glede sindikalnih tem?	135	241	2,8	1,11	1	5
<b>Q10</b>	<b>Ali na sestankih sodelujejo predstavniki različnih generacij?</b>	131	241	1,1	0,32	1	2
Q10	Ali na sestankih sodelujejo predstavniki različnih generacij?	131	241	1,1	0,32	1	2
<b>Q11</b>						0	0
Q11a	Kako pogosto na sestankih sodelujejo predstavniki različnih generacij?	116	241	3,6	0,84	2	5
<b>Q12</b>	<b>Kako bi ocenili:</b>					0	0
Q12a	Sodelovanje med generacijami na sestankih	131	241	3,5	0,87	1	5
Q12b	Ujemanje pogledov na izzive sindikata	132	241	3,4	0,84	1	5
Q12c	Način komunikacije sindikata s člani	134	241	3,7	0,96	1	5
Q12d	Medsebojno razumevanje izzivov generacij	132	241	3,4	0,86	1	5
<b>Q13</b>						0	0
Q13a	Člani sindikata med seboj prostovoljno delijo informacije, ko je to potrebno.	134	241	3,9	0,92	1	5
Q13b	Ko člani pridobijo novo znanje, ga posredujejo	134	241	3,6	0,96	1	5

	drugim članom sindikata.						
Q13c	Člani si pogosto izmenjajo izkušnje o reševanju sindikalnih izzivov.	134	241	3,5	0,96	1	5
Q13d	V našem sindikatu je običajno, da si člani pomagamo pri razumevanju novih pravil in postopkov.	132	241	3,7	1,05	1	5
Q13e	Mlajši in starejši člani so pripravljeni deliti znanje med seboj.	134	241	3,6	0,95	1	5
<b>Q14</b>	<b>Na katerih področjih člani sindikata najpogosteje komunicirajo (npr. delovno pravno področje, zasebno življenje, izkušnje...)?</b>					0	0
Q14	Na katerih področjih člani sindikata najpogosteje komunicirajo (npr. delovno pravno področje, zasebno življenje, izkušnje...)?	121	241			0	0
<b>Q15</b>	<b>Katere prostore, orodja ali priložnosti za sodelovanje člani uporabljajo?</b>					0	0
Q15	Katere prostore, orodja ali priložnosti za	117	241			0	0

	sodelovanje člani uporabljajo?						
<b>Q16</b>						0	0
Q16a	Kako bi ocenili vpliv odnosov med člani različnih generacij na delovanje sindikata?	132	241	3,6	0,72	1	5
<b>Q17</b>						0	0
Q17a	Kako pomemben je po vašem mnenju prenos znanja med člani različnih generacij?	132	241	4,5	0,65	2	5
<b>Q18</b>	<b>V katerih situacijah se člani učijo drug od drugega?</b>					0	0
Q18	V katerih situacijah se člani učijo drug od drugega?	99	241			0	0
<b>Q19</b>	<b>Ste se že naučili kaj od člana druge generacije oz. predali znanje naprej?(Prosim opišite tudi kakšen primer.)</b>					0	0
Q19	Ste se že naučili kaj od člana druge generacije oz. predali znanje naprej?(Prosim opišite tudi kakšen primer.)	98	241			0	0
<b>Q20</b>	<b>Kaj so glavne ovire za medgeneracijsko učenje?</b>					0	0
Q20	Kaj so glavne ovire za	100	241			0	0

	medgeneracijsko učenje?						
<b>Q21</b>	<b>Kakšne koristi ima sindikat od medgeneracijskega učenja?</b>					0	0
Q21	Kakšne koristi ima sindikat od medgeneracijskega učenja?	94	241			0	0
<b>Q22</b>	<b>Ste že delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani?</b>	131	241	1,4	0,48	1	2
Q22	Ste že delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani?	131	241	1,4	0,48	1	2
<b>Q23</b>	<b>Prosimo navedite primer, kako ste delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani.</b>					0	0
Q23	Prosimo navedite primer, kako ste delili znanje z mlajšimi ali starejšimi člani.	63	241			0	0
<b>Q24</b>	<b>Kakšne vrste znanja se najpogosteje deli med člani?</b>					0	0
Q24	Kakšne vrste znanja se najpogosteje deli med člani?	93	241			0	0
<b>Q25</b>						0	0
Q25a	Kako bi ocenili vpliv deljenja znanja na vključevanje novih članov?	129	241	3,3	0,93	1	5
<b>Q26</b>						0	0

Q26a	Člani sindikata različnih generacij si med seboj pomagajo, kadar je kdo v težavah.	130	241	3,6	0,88	2	5
Q26b	Kadar ima kdo problem, lahko računa na podporo drugih članov sindikata.	130	241	3,7	1,01	1	5
Q26c	Obstaja občutek pripadnosti in povezanosti med člani sindikata.	129	241	3,4	1,04	1	5
Q26d	Člani so pripravljeni prispevati čas in trud za dobrobit sindikata, tudi če sami nimajo neposredne koristi.	129	241	3,1	1,10	1	5
Q26e	Mlajši in starejši člani se čutijo povezane kot del ene skupnosti.	129	241	3,3	1,06	1	5
<b>Q27</b>	<b>Kako razumete pojem medgeneracijska solidarnost?</b>					0	0
Q27	Kako razumete pojem medgeneracijska solidarnost?	92	241			0	0
<b>Q28</b>	<b>Ste imeli osebno izkušnjo solidarnosti s člani druge generacije?</b>	128	241	1,7	0,48	1	2
Q28	Ste imeli osebno izkušnjo solidarnosti s člani druge generacije?	128	241	1,7	0,48	1	2

Q29	Prosimo navedite primer, kako ste izkusili solidarnost s člani druge generacije.					0	0
Q29	Prosimo navedite primer, kako ste izkusili solidarnost s člani druge generacije.	32	241			0	0
Q30						0	0
Q30a	Kako bi ocenili pomen medgeneracijske solidarnosti za sindikat?	128	241	4,1	0,76	1	5
Q31	Kako vpliva solidarnost med člani na vaš sindikat (znotraj vašega sindikata)?					0	0
Q31	Kako vpliva solidarnost med člani na vaš sindikat (znotraj vašega sindikata)?	97	241			0	0
Q32	Ali menite, da je prenos znanja med generacijami pomemben za pridobivanje novih članov?	129	241	1,4	0,80	1	3
Q32	Ali menite, da je prenos znanja med generacijami pomemben za pridobivanje novih članov?	129	241	1,4	0,80	1	3
Q33	Katera znanja so najpomembnejša za nagovarjanje potencialnih članov?					0	0

Q33	Katera znanja so najpomembnejša za nagovarjanje potencialnih članov?	95	241			0	0
Q34	Kdo po vašem mnenju lažje nagovarja potencialne člane?	131	241	2,2	0,94	1	3
Q34	Kdo po vašem mnenju lažje nagovarja potencialne člane?	131	241	2,2	0,94	1	3
Q35	Imate kakšen predlog, kako izboljšati medgeneracijski prenos znanja in sodelovanje v sindikatu?					0	0
Q35	Imate kakšen predlog, kako izboljšati medgeneracijski prenos znanja in sodelovanje v sindikatu?	80	241			0	0
smeta	Parapodatki respondentov					0	0
t_insert	začetek	0	0			0	0
t_edit	konec	0	0			0	0
date_0	datum_0	0	0			0	0
date_1	datum_1	0	0			0	0
date_2	datum_2	0	0			0	0
Browser	Brskalnik	0	0			0	0
BrowserVersion	Verzija brskalnika	0	0			0	0
OS	Operacijski sistem	0	0			0	0
Device	Naprava	0	0			0	0
Referer	Referer	0	0			0	0

Unsubscribed	Unsubscribed	0	0			0	0
Language	Jezik	0	0			0	0