

Silver Grow – doradztwo zawodowe i edukacja cyfrowa dla starszych pracowników w przedsiębiorstwach.

Analiza danych na temat sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce, Niemczech, Słowenii, Finlandii i Bułgarii.

Na początku projektu przeprowadzono badania na temat sytuacji osób w kategorii wiekowej 50+ na rynku pracy we wszystkich krajach partnerskich za pomocą analizy dokumentów i przeglądu literatury. Wyniki pokazują, że wszystkie uczestniczące kraje stoją przed tymi samymi wyzwaniami (starzenie się społeczeństwa, spadek liczby urodzeń). Biorąc pod uwagę rozwój demograficzny i niedobór wykwalifikowanych pracowników w krajach biorących udział w projekcie, istnieje zapotrzebowanie na większą integrację grupy docelowej (osoby 50+) na rynku pracy. Ponadto we wszystkich krajach partnerskich rośnie liczba pracowników, którzy pracują nie tylko do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także po jego przekroczeniu, ponieważ wiek emerytalny uległ podwyższeniu w ostatnich latach, a sama emerytura często nie jest wystarczająca, aby zapewnić ludziom środki do życia // *Pełny raport dostępny jest na stronie www.silvergrow.eu.*

Panel ekspertów w Polsce: "Jak zachęcić dojrzałych pracowników do pozostania w firmie?"

Do końca projektu zostanie zorganizowanych łącznie pięć paneli online (po jednym w każdym kraju partnerskim) w celu zainicjowania wymiany doświadczeń z ekspertami z firm i ze świata nauki oraz omówienia innowacyjnych podejść do zwiększenia szans na zatrudnienie i chęci do pracy pracowników 50+. W każdym panelu powinno wziąć udział co najmniej 20 uczestników. Pierwszy dwugodzinny panel odbył się w Polsce pod koniec kwietnia 2023 roku. Uczestnicy dyskutowali z przedstawicielami sektora zdrowia, uniwersytetu, publicznych służb zatrudnienia oraz prywatnych firm o tym, jak zachęcić pracowników 50+ do pozostania w firmach. W sumie w wydarzeniu wzięło udział około 60 osób (wśród nich doradcy, menedżerowie, pracownicy działu HR, eksperci rynku pracy, pracodawcy i zainteresowani pracownicy). Jednym z ważnych wyników panelu było uznanie, że pracownicy w wieku 50+ stają się coraz istotniejsi dla firm ze względu na niedobór wykwalifikowanego personelu, a co za tym idzie - ta grupa docelowa jest coraz bardziej doceniana przez pracodawców. Jednocześnie podkreślono konieczność stworzenia przez firmy atrakcyjnych warunków pracy dla pracowników 50+ w przyszłości (np. bardziej elastyczny czas pracy, oferty home office, oferty zdrowotne i szkoleniowe, wsparcie dla rosnącej cyfryzacji) w celu stworzenia pozytywnych zachęt do zatrudnienia grupy docelowej 50+ na rynku pracy. // *Raport z panelu dostępny jest na stronie www.silvergrow.eu.*

Wywiady z pracownikami 50+ i pracodawcami w krajach partnerskich

Główna kwestia projektu Silver Grow dotyczy postrzegania zarządzania wiekiem w praktyce firmy. W tym celu przeprowadzono co najmniej 10 pogłębionych wywiadów z pracownikami w wieku 50+ i pracodawcami w każdym kraju partnerskim. Szczególnie interesujące jest to, że większość uwzględnionych firm to małe i średnie przedsiębiorstwa, które zazwyczaj mają ograniczone możliwości kompleksowego zarządzania wiekiem. W związku z tym wyniki wywiadów oferują dalszy wgląd w potrzeby, oczekiwania i bariery w zakresie zatrudnienia starszych pracowników w ważnym - ale nie zawsze odpowiednio docenianym - segmencie rynku pracy małych i średnich przedsiębiorstw. Badanie koncentrowało się na następujących obszarach działania: Kultura korporacyjna, przywództwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, transformacja cyfrowa, organizacja pracy, zdrowie, innowacje i transfer wiedzy. (...) [ciąg dalszy na kolejnej stronie](#)

PARTNERZY



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach [Polska] / Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie [Polska] / Varna Economic Development Agency [Bułgaria] / Spangar Negotiations [Finlandia] / Institute for Applied Counselling Sciences [Niemcy] / Chamber of Commerce and Industry Institute for Business Education [Słowenia]

KAMIENIE MIŁOWE W PROJEKCIE

Pakiet pracy 1 (11/22 - 10/25)

Zarządzanie projektem

Pakiet pracy 2 (02/23 - 06/25)

Forum wymiany pomysłów i praktyk; m.in.

- panel dla ekspertów (spotkania online)
- wywiady pogłębione
- listy kontaktów
- raport z interaktywnymi częściami/narzędziami

Pakiet pracy 3 (02/23 - 09/25)

Stworzenie "szybkiej ścieżki" dla starszych pracowników w przedsiębiorstwach; m.in.

- analizy porównawczej narzędzi wspierających aktywne starzenie się w przedsiębiorstwach stosowanych w krajach partnerskich
- tworzenie zestawów praktycznych ćwiczeń opartych na technikach ekspresyjnych i kreatywnych
- scenariusze stworzone przez każdy kraj partnerski do pracy w grupach
- tworzenie "shortów"
- interaktywny kurs
- lokalne warsztaty
- podręcznik w wersji online do pobrania

Pakiet pracy 4 (12/23 - 10/25)

Upowszechnianie

(...) ciąg dalszy ze strony 1

Wyniki odzwierciedlają szczególne wyzwania związane z odpowiednim uwzględnieniem doświadczeń zawodowych seniorów w promowaniu innowacji w firmie. Oczywiście kwestia ta pojawia się szczególnie w obszarze cyfryzacji. Ograniczenia stają się również widoczne w bardziej elastycznej organizacji pracy i zarządzaniu zdrowiem.

Godne uwagi jest to, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy formułują podobne potrzeby i oczekiwania, na przykład w odniesieniu do zabezpieczenia doświadczenia pracowników 50+, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, współpracy międzypokoleniowej i projektowania elastycznych przejść na emeryturę. Panuje również zgoda co do tego, że zarządzanie wiekiem jest szerokim zadaniem, które musi być osadzone w kulturze firmy, która pozytywnie integruje specyficzne postawy, doświadczenia i osiągnięcia pracowników 50+.

Wyniki wywiadów pogłębionych pokazują istotne wymiary dla zdefiniowania przestrzeni rozwiązań dla projektu Silver Grow, w ramach której obiecujące środki zarządzania wiekiem mają zostać połączone. // Podsumowanie wyników znajduje się na stronie www.silvergrow.eu.

“ ORIGINALNE CYTATY – ODZWIERCIEDLAJĄCE GŁÓWNE PROBLEMY ADRESOWANE W PROJEKcie SILVER GROW....

"Niedobór wykwalifikowanych pracowników jest również wynikiem relikwów przestarzałego społeczeństwa pracy. Żyliśmy demograficznie kosztem przyszłości. Jeśli chcemy zarządzać przyszłością na rynku pracy, musimy w końcu położyć kres staremu społeczeństwu pracy." (Daniel Dettling, Futurolog 2023)

"Aby uniknąć utraty innowacyjności i wydajności, firmy muszą zmierzyć się z kwestią zatrudniania starszych pracowników. Negatywna społeczna ocena wartości starszych pracowników jak dotąd uniemożliwiła wykorzystanie tego potencjału. Przyczyna leży w uprzedzeniach lub niewiedzy i jest wynikiem komunikacji społecznej na temat starzenia się." (Thomas Schmitt and colleagues, Insight International Management Consultants 2023)

"Wykorzystanie potencjału starszych pracowników w celu zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej wymaga podejścia trójtorowego. Obejmuje ono, po pierwsze, rozwój zdolności do zatrudnienia na poziomie indywidualnym, po drugie, atrakcyjność rynku pracy dla grupy seniorów i, po trzecie, odpowiednie regulacje i związane z nimi zachęty do pracy." (Wirtschaftsdienst 2022)

Analiza porównawcza innowacyjnych podejść

Na podstawie analiz porównawczych - poprzez badanie dokumentów i materiałów informacyjnych - partnerzy projektu zidentyfikowali innowacyjne podejścia, a także dobre praktyki wspierające aktywne starzenie się w firmach. Podejścia te odnoszą się głównie do następujących obszarów:

- Promocja zdrowia/wydajność
- Kompetencje zawodowe (w tym kompetencje cyfrowe)
- Zarządzanie zasobami ludzkimi
- Wartości, postawy, motywacje i przywództwo
- Organizacja pracy i transfer wiedzy

W tym kontekście partnerzy ocenili wpływ tych podejść na pracowników pod względem zdolności do zatrudnienia i chęci do pracy, a także korzyści dla firm. W ten sposób dostępne są szczegółowe opisy 25 innowacyjnych podejść, które można wykorzystać w dalszych pracach projektowych. Obejmują one dyskusje na temat przyszłości, doradztwo w zakresie przejścia na emeryturę, karty wiedzy, programy szkoleniowe w zakresie nabywania umiejętności informatycznych, plany rozwoju personelu, wyniki projektów naukowych (np. "GSmart") w zakresie promowania współpracy międzypokoleniowej, wyposażenie miejsca pracy dostosowane do wieku, modele czasu pracy, seminaria dotyczące aktywnego starzenia się, coaching dla pracowników 50+, poradnictwo dotyczące życia zawodowego itp. // Wyniki analizy zostaną opublikowane w listopadzie 2023 r. na stronie www.silvergrow.eu.

Drugie Spotkanie Projektowe w Stuttgarcie

Drugie spotkanie projektu Silver Grow odbyło się w dniach 19-20 września 2023r. w Stuttgarcie (Niemcy). Celem spotkania była prezentacja oraz ocena dotychczas wypracowanych rezultatów w projekcie (badania źródeł wtórnych, wywiady pogłębione, analiza porównawcza). Ponadto skoordynowano kolejne etapy wspólnych prac projektowych, w szczególności dalsze panele online, opracowanie praktycznych ćwiczeń, scenariuszy do pracy w grupie i krótkich filmów.

Perspektywy - już wkrótce...

Raporty dotyczące

- Kolejnych paneli online (Bułgaria i Słowenia)
- opracowanie praktycznych ćwiczeń, scenariuszy (do pracy w grupie) oraz krótkich filmów w celu promowania zatrudnialności i gotowości do pracy osób 50+.



Grupa robocza na 2. spotkaniu projektowym w Stuttgarcie

WYDANE PRZEZ

www.silvergrow.eu

Odpowiedzialni w zakresie prawa prasowego:
INfaBW – Instytut Stosowanych Nauk
Konsultingowych GmbH
Königsstraße 80, 70173 Stuttgart (Niemcy)

Tel.: +49 711 222 946 – 424
E-Mail: info@infabw.com

Stay
informed on
50+