

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

Projekt Silver Grow rozwija się pomyślnie!

Trzyletni projekt Silver Grow jest obecnie w drugiej połowie realizacji. W krajach partnerskich zidentyfikowano potrzeby firm i pracowników w celu zwiększenia ich chęci i zdolności do pracy. Na tej podstawie w najbliższych miesiącach zostaną opracowane

i przetestowane ćwiczenia praktyczne, interaktywny kurs oraz podręcznik online do szkolenia doradców, menedżerów HR oraz pracowników 50+.

Narodowa Agencja Erasmus+ w Polsce pozytywnie oceniła rezultaty projektu. Praktycy, którzy do tej pory wzięli udział w panelach online, również jednoznacznie potwierdzili szczególne znaczenie projektu dla firm i pracowników 50+.

Mamy nadzieję, że spodoba Ci się lektura naszego **3 Newslettera!**

Panel online w Finlandii

W ramach projektu w poszczególnych krajach partnerskich zorganizowanych zostanie łącznie pięć paneli online, których celem będzie zainicjowanie wymiany doświadczeń z ekspertami z obszaru nauki i praktyki oraz dyskusja o ich potrzebach i innowacyjnych podejściach na rzecz zwiększania szans na zatrudnienie i gotowości do pracy wśród pracowników 50+.

20 marca 2024 r. w Finlandii odbył się panel, w którym wzięło udział 63 uczestników. Oprócz wykładów ekspertów na temat zarządzania wiekiem w firmach, zaprezentowane zostały wyniki wywiadów z pracownikami 50+ oraz menedżerami HR.

Jednym z kluczowych wniosków jest to, że temat "zarządzania wiekiem" jest aktualny. Firmy doskonale zdają sobie sprawę z potrzeby zatrzymywania pracowników 50+ w swoich organizacjach oraz stosowania odpowiednich instrumentów zwiększających ich szanse na zatrudnienie i chęć do pracy. Istniejący potencjał nie jest jednak (jeszcze) w wystarczającym stopniu wykorzystywany, co z perspektywy uczestników panelu jest rozczarowujące. Z tego powodu pojawiają się apele do firm i polityków w Finlandii, aby w przyszłości bardziej skupili się na tym temacie.

Krótkie filmy

Partnerzy projektu pracują obecnie nad krótkimi filmami, w których prezentują główne cele, treści i rezultaty projektu Silver Grow. Filmy te są częścią podręcznika online i mają być dostępne na stronie internetowej projektu w lipcu 2024 roku:

www.silvergrow.eu



PARTNERZY



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach [Polska] / Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie [Polska] / Varna Economic Development Agency [Bułgaria] / Spangar Negotiations [Finlandia] / IN|faBW 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 (01/23 - 05/25)

Forum wymiany innowacyjnych pomysłów i dobrych praktyk, w tym:

- Panele dla ekspertów (spotkania online)
- Kontakt z zainteresowanymi firmami
- Wywiady z pracodawcami i pracownikami 50+
- Raporty z wynikami

Pakiet pracy 3 (01/23 - 08/25)

Opracowywanie rekomendacji dla doradców i menedżerów HR, w tym

- Analizy porównawcze instrumentów stosowanych w krajach partnerskich w celu promowania aktywnego starzenia się w przedsiębiorstwach
- Opracowanie strategii wdrożeniowych i praktycznych scenariuszy
- Tworzenie krótkich filmów i interaktywnego kursu oraz podręcznika online
- Organizacja lokalnych warsztatów

Pakiet pracy 4 (11/23 - 10/25)

Upowszechnianie rezultatów

3 Spotkanie projektowe w Ljubljanie (23-24 kwiecień 2024)

Wyniki analizy porównawczej

Badając dokumenty i materiały informacyjne, partnerzy projektu zidentyfikowali 25 innowacyjnych podejść (narzędzi) wspierających aktywne starzenie się w przedsiębiorstwach. Podejścia te odnoszą się do następujących obszarów:

- Promocja zdrowia/utrzymanie wydajności
- Umiejętności zawodowe (w tym umiejętności cyfrowe) i zarządzanie zasobami ludzkimi
- Wartości, postawy, motywacja i przywództwo
- Organizacja pracy i transfer wiedzy

We wszystkich krajach partnerskich istnieją już odpowiednie podejścia. Niemniej jednak należy zauważyć, że

- wiele firm często nie ma wiedzy na temat tych narzędzi lub rzadko z nich korzysta;
- narzędzia często nie są włączane do strategii przedsiębiorstw na rzecz aktywnego starzenia się;
- wszystkie narzędzia wykazują pozytywne efekty we wszystkich obszarach działania – choć w różnym stopniu;
- w praktyce często nie dochodzi do wymiany doświadczeń związanych z narzędziami;
- prezentują bardzo dobre podejście do opracowywania kursów kwalifikacyjnych dla naszych grup docelowych.

Rezultaty są publikowane na stronie www.silvergrow.eu

Opracowanie ćwiczeń praktycznych i interaktywnego kursu

W najbliższych tygodniach partnerzy projektu opracują po 35 ćwiczeń (łącznie 175 ćwiczeń), które są odpowiednie do użytku indywidualnego (pracownicy 50+), dla trenerów pracujących z pracownikami 50+ oraz do pracy grupowej. Obejmują one następujące tematy

- Samoocena i planowanie życia
- Motywacja i osobista odpowiedzialność
- Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym, zdrowie i dobre samopoczucie
- Zarządzanie zmianą i rozwiązywanie problemów
- Praca zespołowa i komunikacja międzypokoleniowa oraz transfer wiedzy

Ponadto, w ćwiczeniach zawarte są następujące tematy informatyczne:

- Sztuczna inteligencja i zbiory danych
- Aplikacje chmurowe i praca zdalna
- Cyberbezpieczeństwo i technika manipulacji obrazem
- Wirtualna rzeczywistość
- Zbieranie informacji i fałszywe wiadomości

Ćwiczenia te stanowią podstawę do opracowania interaktywnego kursu, który może być wykorzystany na rzecz kwalifikacji doradców i menedżerów HR.



ORYGINALNE WYPOWIEDZI W OBSZARZE TEMATU SILVER GROW...

"Tylko ci, którym uda się zatrudnić wszystkie pokolenia z szacunkiem i odpowiednio w perspektywie średnio- i długoterminowej, będą w przyszłości atrakcyjnym pracodawcą, a tym samym będą w stanie konkurować na całym świecie".
(Ralf Overbeck 2024)

"Zawsze jestem zdumiony, gdy pracodawcy narzekają na niedobór wykwalifikowanej siły roboczej, ale nie robią nic, aby zmotywować starszych pracowników i zatrzymać ich w firmie".
(Markus Buschmann 2022)

"Dłuższa praca jest możliwa tylko wtedy, gdy pozwala na to stan zdrowia, pracownicy posiadają wymagane umiejętności i są zmotywowani. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają w tym interes i muszą dołożyć wszelkich starań, aby utrzymać indywidualne zdolności do zatrudnienia. Każdy pracodawca chce, aby jego pracownicy byli jak najrzadziej nieobecni z powodu choroby, aby byli sprawni, wydajni i chętni do pracy oraz aby mogli pracować bez ograniczeń aż do osiągnięcia wieku emerytalnego".
(BDA 2024)

"Starsi pracownicy wnoszą do miejsca pracy cenne doświadczenie i wiedzę. Ponadto ich wieloletnie doświadczenie zawodowe daje im rozległą wiedzę, którą mogą wykorzystać do rozwiązywania złożonych problemów i pokonywania wyzwań. Wreszcie, co nie mniej ważne, zazwyczaj mają głębokie zrozumienie branży i mogą czerpać z najlepszych praktyk. Potrzeby najbardziej doświadczonych pokoleń na rynku pracy są często pomijane na rzecz młodszych".
(Petra von Strombeck 2024)

"Z punktu widzenia przyszłości coraz bardziej starzejącej się siły roboczej w Europie, jeszcze ważniejsze jest priorytetowe traktowanie wsparcia dla pracowników – poprzez sprawiedliwe wynagrodzenie, godne warunki pracy, dobrostan fizyczny i psychiczny oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym".
(Inga Sabanova 2023)

Perspektywy – w następnym Newsletterze...

Raporty dotyczące:

- dalsze panele online
- ćwiczenia praktyczne dla firm i pracowników 50+ w celu uzyskania kwalifikacji w zakresie zarządzania wiekiem
- krótkie filmy
- interaktywny kurs

WYDANE PRZEZ

www.silvergrow.eu

Odpowiedzialni w zakresie prawa prasowego:
INfaBW – Institute for Applied Counselling Sciences GmbH
Königsstraße 80, 70173 Stuttgart (Niemcy)

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