

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

Projekt Silver Grow jest na ostatniej prostej!

Silver Grow to inicjatywa w ramach programu Erasmus+, której celem jest promowanie ustawicznego kształcenia zawodowego i umiejętności cyfrowych wśród pracowników w wieku 50 lat i starszych. W projekt Silver Grow (2022-2025) zaangażowane są organizacje z pięciu krajów UE (Polski, Słowenii, Bułgarii, Finlandii i Niemiec).

Projekt ma na celu utrzymanie aktywnego uczestnictwa starszych pracowników w życiu zawodowym, a także przeciwdziałanie niedoborowi wykwalifikowanych pracowników w Europie.

Wyniki projektu są dostępne bezpłatnie dla zainteresowanych na naszej stronie internetowej: <https://www.silvergrow.eu>

Projekt zakończy się 31 października 2025 r.

Oczywiście, po zakończeniu projektu, będziemy do Państwa dyspozycji i chętnie odpowiemy na wszelkie pytania.

Mamy nadzieję, że lektura naszego piątego Newslettera będzie dla Państwa przyjemnością!

Ostatnie spotkanie projektowe w Finlandii

Ostatnie (piąte) spotkanie projektowe odbyło się w dniach 27–28 maja 2025 r. w siedzibie naszego partnera Spangar Negotiations w Tampere w Finlandii (lokalizacja: Tampere Technopolis).

Głównym celem spotkania była koordynacja ostatnich etapów projektu:

- Wywiady z pracownikami w wieku powyżej 50 lat (diagnostyka)
- Testowanie wybranych ćwiczeń (szkolenia) z pracownikami w wieku powyżej 50 lat
- Warsztaty z firmami (w tym menedżerami HR) w celu przedstawienia/omówienia platformy Silver Grow (strona internetowa)
- Upowszechnianie wyników projektu (wydarzenia informacyjne, networking)
- Ocena projektu

Ponadto, na podstawie prezentacji przypadku klienta z udziałem pracownika w wieku powyżej 50 lat, uczestnicy wymienili poglądy na temat doświadczeń fińskiego partnera związanych z testowaniem.

Odbyły się również warsztaty mające na celu sfinalizowanie treści i struktury interaktywnych kursów oraz uzgodnienie ostatecznej wersji platformy Silver Grow.



PARTNERSTWO PROJEKTOWE



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Jan Długosz
University
in Częstochowa



Varna Economic
Development Agency



Spangar Negotiations



IN|faBW
Institut für angewandte
Beratungswissenschaften



CPU
Center za poslovno
usposabljanje



Gospodarska
zbornica
Slovenije

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

KAMIENIE MIŁOWE PROJEKTU

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

Zarządzanie projektem

Pakiet roboczy 2 (01/23 - 05/25)

Fora wymiany innowacyjnych podejść i najlepszych praktyk; w tym

- Panel dla ekspertów (spotkania online)
- Kontaktowanie się z zainteresowanymi firmami
- Wywiady z pracodawcami i pracownikami 50+ Raporty

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

Opracowanie rekomendacji dla menedżerów 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, interaktywnego kursu i podręczników online
- Organizacja lokalnych warsztatów

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

Upowszechnianie wyników

Panel w Niemczech

W dniu 25 września 2025 r. w Mannheim., Niemiecki partner (Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH) zorganizował dwugodzinny dyskusyjny panel z udziałem ponad dwudziestu uczestników podczas sympozjum „Równe szanse dzięki doradztwu” (organizator: Krajowe Centrum Euroguidance w Niemczech i Niemieckie Stowarzyszenie Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego).

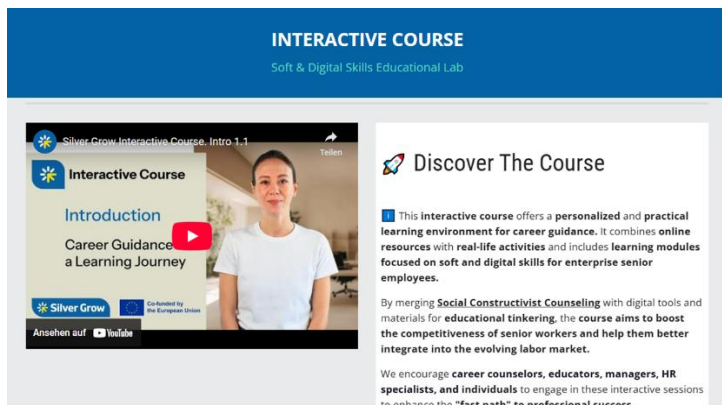
Uderzające było to, że wszyscy uczestnicy dostrzegali wyraźną potrzebę wykorzystania potencjału pracowników w wieku powyżej 50 lat nie tylko w małych i średnich przedsiębiorstwach, ale także w dużych firmach w celu zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej. Jednocześnie pojawiły się głosy, aby włączyć ten temat do strategii zatrzymywania pracowników i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Wszyscy uczestnicy opowiedzieli się za analizą umiejętności miękkich i informatycznych pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz promowaniem ich w celu zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej.

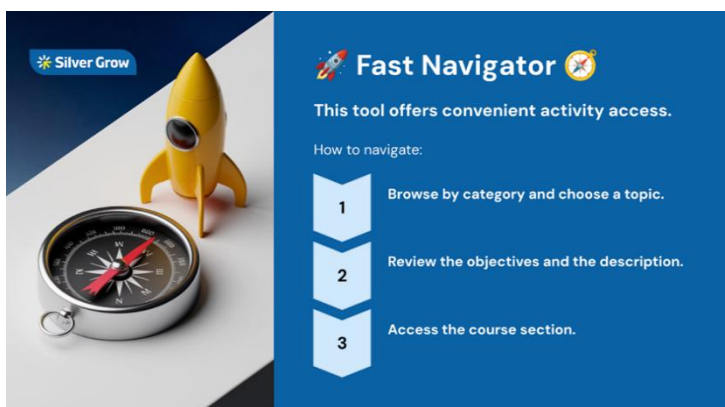
Potwierdzili dziesięć obszarów kompetencji zidentyfikowanych w projekcie Silver Grow i uznali 175 opracowanych interaktywnych ćwiczeń za bardzo dobry sposób na zwiększenie szans na zatrudnienie i chęci do pracy pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Platforma Silver Grow <https://www.silvergrow.eu/>

Sercem projektu Silver Grow jest opracowanie i wdrożenie systemu kwalifikacji w ramach tzw. „szybkiej ścieżki”, który wspiera pracowników w wieku powyżej 50 lat i ich pracodawców w rozwijaniu konkretnych umiejętności miękkich i informatycznych niezbędnych do aktywnego życia zawodowego.



Interaktywna platforma edukacyjna wspiera te kwalifikacje, udostępniając materiały szkoleniowe, filmy wyjaśniające i formaty dydaktyczne, tj. szkolenia indywidualne, grupowe i 1:1 (np. z kierownikami działów kadr). Zachęcamy wszystkich zainteresowanych doradców zawodowych, kierowników działów kadr, konsultantów personalnych i pracowników w wieku powyżej 50 lat do korzystania z tej platformy i udziału w interaktywnych ćwiczeniach.



ORYGINALNE WYPOWIEDZI W OBSZARZE TEMATU SILVER GROW

„Trendy demograficzne zmuszają nas do większego zaangażowania starszych pracowników. Ich doświadczenie jest nieodzownym elementem zapewniającym dostępność wykwalifikowanej siły roboczej”. **Prof. Axel Plünnecke (Niemiecki Instytut Ekonomiczny, 2022)**

„Firmy, które inwestują w dalsze szkolenia pokolenia 50+, nie tylko zabezpieczają sobie know-how, ale także wzmacniają swoją odporność na konkurencję”. **Dr Regina Görner (Członek Zarządu IG Metall, 2021)**

„Rynek pracy przyszłości potrzebuje wszystkich pokoleń. Starsi pracownicy nie są tylko tymczasowym rozwiązaniem, ale filarami innowacji”. **António Guterres (Sekretarz Generalny ONZ, 2023 r.)**

„Ci, którzy ignorują potencjał pokolenia 50+, jutro staną przed problemem pustych stanowisk pracy. Kształcenie ustawiczne musi być priorytetem”. **Joe Kaeser (były Dyrektor Generalny Siemens, 2020)**

„Integracja starszych pracowników nie jest projektem społecznym, ale koniecznością ekonomiczną. Stanowią oni pomost między doświadczeniem a technologiami przyszłości”. **Prof. dr Katharina Spieß (DIW Berlin, 2023)**

„Starzejące się społeczeństwo stanowi jedno z największych wyzwań dla Europy. Musimy promować umiejętności pokolenia 50+, aby zapewnić jego udział w rynku pracy – ma to kluczowe znaczenie dla wzrostu gospodarczego i spójności społecznej”. **Nicolas Schmit (Komisarz UE ds. zatrudnienia i praw socjalnych, 2022 r.)**

„Starsi pracownicy są niezbędni do zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej. Inwestycje w kształcenie ustawiczne i warunki pracy dostosowane do wieku muszą być priorytetem”. **Ursula von der Leyen (Przewodnicząca Komisji Europejskiej, 2023 r.)**

„Cyfryzacja nie może mieć ograniczeń wiekowych. Starsi pracownicy muszą mieć dostęp do dalszych szkoleń, aby wspierać zieloną i cyfrową transformację Europy”. **Margrethe Vestager (Komisarz UE ds. konkurencji, 2023 r.)**

„Firmy promujące różnorodność wiekową zespołów są bardziej innowacyjne i odporne. Pokolenie 50+ nie jest czynnikiem kosztowym, ale kluczem do zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej”. **Elżbieta Bieńkowska (była Komisarz UE ds. rynku wewnętrznego, 2019 r.)**

WYDANE PRZEZ www.silvergrow.eu

Odpowiedzialność w zakresie prawa prasowego:

INfaBW - Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH, Königstraße 80, 70173 Stuttgart (Niemcy)

Telefon: +49 711 222 946 - 424
E-mail: info@infabw.com