

Panel dyskusyjny - osoby 50+ na rynku pracy

Autor: Arkadiusz Kaczor Data publikacji: 18.05.2023

27 kwietnia br. odbył się panel dyskusyjny, pn. "Jak zachęcić dojrzałych pracowników 50+ do pozostania w firmie?", który jest częścią projektu **pt. Silver Grow – doradztwo zawodowe i edukacja cyfrowa dla osób w wieku dojrzałym w przedsiębiorstwach, realizowanego w ramach Programu Erasmus+**. Panel był prowadzony w formule online, a w jego trakcie poruszone zostały zagadnienia dotyczące sytuacji pracowników dojrzałych na rynku pracy, sposoby ich wspierania w pracy, kompetencje pożądane na współczesnym rynku pracy oraz kwestia pracowników 50+ w odniesieniu do cyfryzacji przedsiębiorstw.

Grupą odbiorców prezentowanych treści byli doradcy zawodowi, agencje zatrudnienia, pracownicy HR, specjaliści z obszaru rynku pracy, pracodawcy, jak również zainteresowani pracownicy. Podczas spotkania, zaproszeni do udziału eksperci rozmawiali o zatrudnianiu osób powyżej 50 roku życia, dzielili się swoimi doświadczeniami na tym polu, a także dobrymi praktykami stosowanymi w przedsiębiorstwach odnośnie zatrudniania osób 50+.

W dyskusji zostały poruszone zalety związane z pracą osób w wieku dojrzałym, jak również bariery wynikające z ich zatrudniania.

W wyniku wymiany zdań ustalono, iż podejście pracowników 50+ do kwestii pracy nie jest jednorodne, a w grupie tej znajdują się osoby bardzo zainteresowane rozwojem zawodowym oraz podejmowaniem nowych wyzwań w pracy, ale też takie, które nie są zainteresowane zatrudnieniem w ogóle. Nastawienie samych pracodawców na przestrzeni lat zmienia się w tej kwestii i coraz chętniej zatrudniają oni osoby w grupie wiekowej 50+. Pomimo barier jakie związane są z ich zatrudnianiem, takich jak, np. zły stan zdrowia, pracodawcy zgodnie twierdzą, iż dojrzały pracownicy mają wiele zalet i mogą w sposób znaczący wzbogacić kadrę niejednej firmy. Wśród dobrych stron, związanych z pracą osób powyżej 50 roku życia, eksperci wymieniali lojalność, obowiązkowość oraz punktualność. Pracownicy dojrzały wykazują się także większą sumiennością i lepszym przygotowaniem do pracy czy samej rozmowy kwalifikacyjnej aniżeli ich młodszy koledzy. Jedną z większych wartości zatrudniania osób w tej kategorii wiekowej uznano także możliwość wymiany doświadczenia i wiedzy między pokoleniami, a także uczenie nowych pracowników wartościowych postaw w pracy.