



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



STAY

czyli jak utrzymać
aktywność zawodową
osób 50+



Dlaczego warto zatrudniać pracowników 50+?

W 2020 r. na rynku pracy będzie
14 219 206 osób
w wieku 18–44 lata
To o 945 604 mniej niż w 2015 r.

Już za 2–3 lata w Polsce będzie o milion
mniej osób w wieku produkcyjnym
(potencjalnych rąk do pracy),
a w 2030 r. prawie 3 mln mniej

Mediana wieku w Polsce wynosiła
37,3 lat w 2007 r., w 2020 będzie mieć
wartość 41,9, a w 2035 – 48,6

Coraz częściej Twoim klientem będą
osoby w wieku 50+ – do ich obsługi
i kreowania produktów dla nich
potrzebujesz pracowników 50+

Liczba osób w tzw. niemobilnym wieku
produkcyjnym (45–59 lat dla kobiet i 45–
64 lata dla mężczyzn) osiągnie w 2020 r.
9,6 mln, a więc aż o 356 tys. więcej niż
w 2013 r. Potencjalne zasoby pracy
kurczą się, ubywa rąk do pracy

W 2030 r. osoby w wieku
przedprodukcyjnym będą stanowić 16,0%,
a w wieku poprodukcyjnym 22,5%.
Na 2060 r. prognozuje się te odsetki
na poziomie, odpowiednio, 89% i 67%

W ciągu zaledwie kilku lat (2013–2019)
odsetek osób w wieku poprodukcyjnym
wzrósł z 18,1% do 19,6%, podczas
gdy odsetek osób w wieku
przedprodukcyjnym zmalał z 18,2%
do 17,7%. To pokazuje, w jak szybkim
tempie nasze społeczeństwo się starzeje

W 1990 r. na 100 osób młodych
(do 15 lat) przypadają 42 w wieku 65+,
w 2015 jest to już 105, w 2040 r.
będzie to 219



W 2018 r. 83% firm wskazywało, że brak pracowników jest „barierą w prowadzeniu działalności”, a 60% nie mogło znaleźć kandydatów do pracy

W 2017 r. prawie jedna czwarta wszystkich osób na świecie miała ponad 50 lat

Współcześni 50+ zmieniają myślenie o byciu starszym w potocznie rozumianych kategoriach

Termin „midorexia” (*middle age and older consumers*) dotyczy zachowania konsumentów w średnim i starszym wieku, którzy mają odwagę „działać młodo”, niż mówi cezurą ich wieku

Kadra 50+ jest najbardziej zaangażowaną grupą pracowników (źródło: Instytut Gallupa)

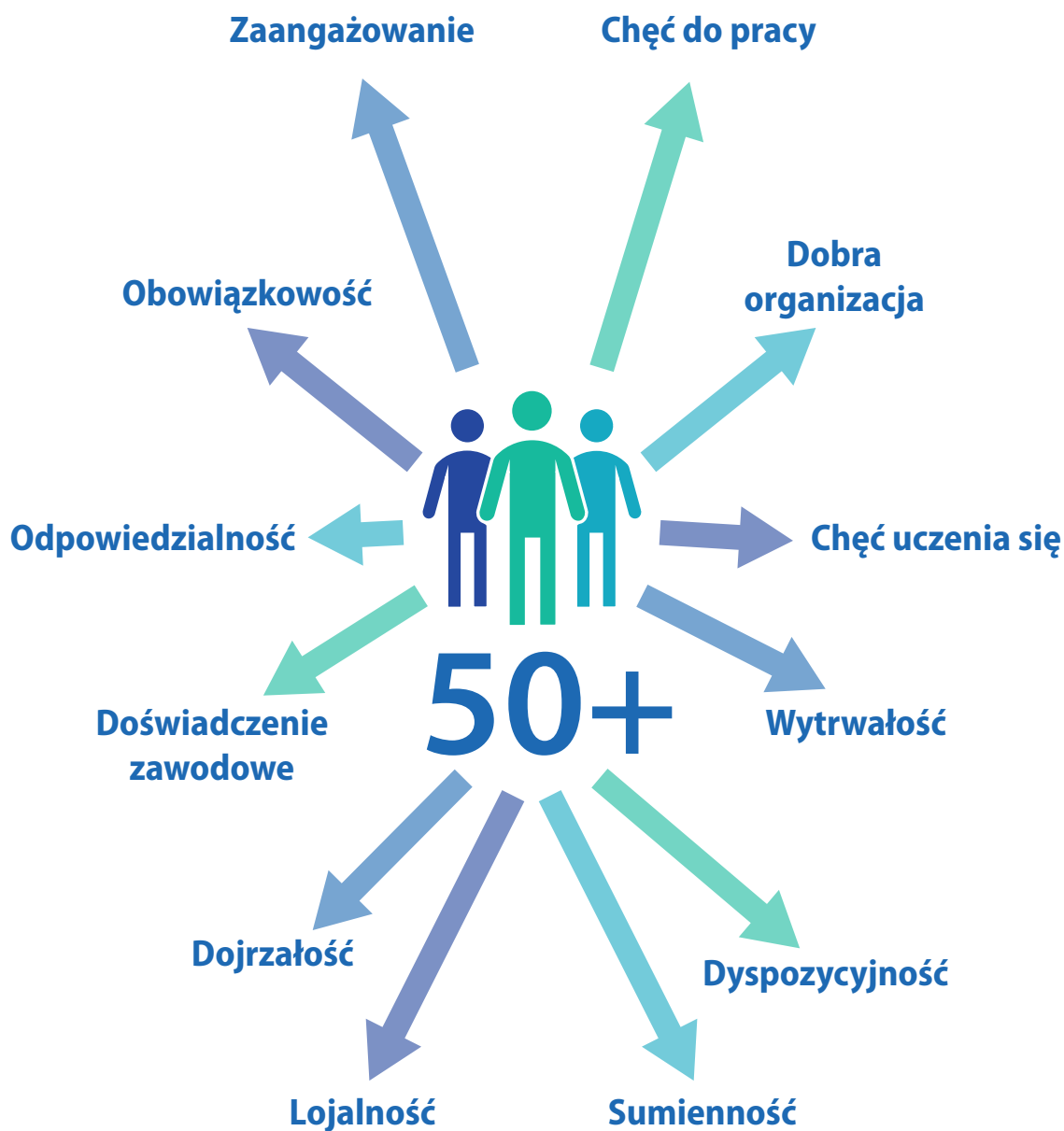
Osoby 50+ są lojalnymi pracownikami, mogą pełnić funkcje mentorów, wprowadzać nowych pracowników do firmy

Dojrzały pracownicy bardzo często dysponują unikatową, specjalistyczną wiedzą, którą trudno pozyskać z rynku (np. w zawodach rzemieślniczych, specjalistycznych)

Pracodawcy zatrudniający osoby 50+ są zwolnieni z opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy za te osoby. Krócej, bo przez 14, a nie przez 33 dni, płacą też im wynagrodzenie chorobowe



Pracownik 50+ ma wiele atutów



Jesteś przedsiębiorcą, menedżerem?

Zobacz, jak Twoja firma może stać się firmą otwartą na pracowników 50+

- Pomyśl o przygotowaniu strategii zarządzania wiekiem – wprowadzaj proaktywne metody, które będą wspierać nie tylko starszych pracowników, ale osoby w różnym wieku.
- W kierowaniu pracownikami postaw na zarządzanie partycypacyjne i podejście skoncentrowane na rozwiązaniu – szefowie zbyt często bazują na autorytarnym stylu zarządzania.
- Przełamuj stereotypy (np. dotyczące niskiego zaangażowania, niższej produktywności itp.) na temat pracowników 50+ wśród reszty zespołu (zgodnie z zasadą „Ty też będziesz mieć 50 lat”).
- Podnoś wartość pracowników 50+ poprzez rozpoznanie ich zasobów – w tym celu możesz skorzystać z narzędzia *Age Positive* dostępnego na stronie projektu STAY (www.stay.uni.lodz.pl).
- Stosuj pochwały i doceniaj pracowników 50+, bo to wzmacnia chęć kontynuowania zatrudnienia.
- Opracuj ścieżki rozwoju pracowników 50+ (postaw na rozwiązania mentorskie).
- Zachęcaj pracowników 50+ do aktywności szkoleniowej.
- Zadbaj również o intermentoring – transfer wiedzy pomiędzy młodszymi i starszymi pracownikami.
- Promuj zdrowy styl życia i dbałość o zdrowie wśród kadry w różnym wieku, zadbaj o ergonomię stanowisk pracy.
- Otwórz się na rekrutację osób 50+. Wielu z nich ma odpowiednie kompetencje, doświadczenie, a mimo to firmy skreślają ich, bo są w „nieodpowiednim” wieku. Talent, zaangażowanie, chęć do pracy nie mają wieku.
- Przeanalizuj swoje praktyki rekrutacyjne pod kątem równości szans (np. czy kandydaci w różnym wieku mają takie same szanse, żeby zaprezentować swoją osobę, czy też z założenia odrzuca się kandydatów w określonym wieku).
- Poznaj trendy demograficzne w Polsce i Twoim regionie – przeanalizuj zmiany, jakie będą zachodzić na lokalnym rynku pracy, popatrz na przewidywania pod kątem obecnych i przyszłych klientów. Bliższe informacje znajdziesz na stronie: <http://strateg.stat.gov.pl/Home/Strateg>

Jesteś przedstawicielem instytucji otoczenia biznesu (IOB), instytucji szkoleniowych, władz samorządowych, mediów?

Instytucje otoczenia biznesu i instytucje szkoleniowe:

- Podczas spotkań, szkoleń, warsztatów uświadamiaj pracodawcom potencjał pracowników 50+ dla organizacji i możliwości jego wykorzystania przez programy mentoringowe itp. Upowszechniaj wiedzę o zarządzaniu wiekiem, srebrnej gospodarce (*silver economy*), niweluj stereotypowe postrzeganie pracowników 50+. Zagadnienia z tych tematów warto poruszać podczas szkoleń zarządczych, jako jeden z punktów szkolenia (pamiętaj, że dla wielu firm kwestia związana z zarządzaniem wiekiem, zatrudnianiem osób 50+ traktowana jest jako ideologiczna, a nie biznesowa – dlatego w tym przypadku warto stosować strategię małych kroków).
- Upowszechniaj dobre praktyki z zakresu radzenia sobie z wyzwaniami demograficznymi oraz z zakresu zarządzania wiekiem.

Władze samorządowe:

- W strategiach rozwoju uwzględniaj założenia srebrnej gospodarki jako koncepcji rozwojowej w warunkach kryzysu demograficznego.
- Promuj w regionie wydłużanie aktywności zawodowej osób 50+, założenia srebrnej gospodarki i zarządzanie wiekiem wśród przedsiębiorców (np. poprzez spotkania z przedstawicielami MŚP).
- Diagnozuj potrzeby i potencjał starzejącego się społeczeństwa regionu (zarówno w aspekcie popytu na produkty i usługi, podaży tych usług i produktów, jak i określania wskaźnika siły nabywczej osób starszych w skali regionu), inicjuj przedsięwzięcia w zakresie rozwoju srebrnej gospodarki i utrzymania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+. Podejmij działania mające na celu włączenie srebrnej gospodarki do systemu inteligentnych specjalizacji regionalnych.



Zobacz, jak możesz wspierać aktywność zawodową osób w wieku 50 lat i więcej

Urzędy pracy:

- Wspomogaj podnoszenie kwalifikacji osób pracujących – jako działanie prewencyjne, przeciwdziałające wykluczeniu z rynku pracy.
- Promuj wiedzę na temat zmian demograficznych w regionie i dostępnych instrumentów zmniejszających spodziewane braki pracowników.
- Promuj, informuj o dobrych praktykach z zakresu zarządzania wiekiem.

Media:

- Upowszechniaj pozytywny wizerunek pracowników 50+, ich potencjał oraz inne, wynikające z procesów demograficznych, powody utrzymywania ich aktywności zawodowej.
- Informuj o zasadach funkcjonującego w Polsce systemu ubezpieczeń emerytalnych, wskazując na ekonomiczne przesłanki wydłużania aktywności zawodowej pracowników.
- Promuj wizerunek kadry 50+ odmienny do popularnych w społeczeństwie stereotypów. Ważne, by w mediach (publicznych, prywatnych, społecznościowych) pokazywać pracowników 50+ jako osoby aktywne, pracujące, szczęśliwe i posiadające wartościową wiedzę możliwą do wykorzystania w życiu osobistym i w pracy.

Jesteś osobą 50+?

- Obserwuj rynek pracy – monitoruj, jakich kompetencji poszukują pracodawcy (np. przeglądając ogłoszenia o pracę) i postaraj się je uzupełniać.

- Korzystaj regularnie ze szkoleń. Jeśli nie jest to możliwe (np. ze względów finansowych), postaw na autodoksztalcanie, np. czytając specjalistyczną prasę, książki, korzystając z zasobów internetowych

- Nie bój się przekwalifikować i zmieniać zawodu

- Nie zrażaj się niepowodzeniami podczas ewentualnego szukania pracy – często trzeba wysłać CV i skontaktować się z kilkudziesięcioma pracodawcami, zanim odniesie się sukces



Zobacz, co możesz zrobić dla swojej aktywności zawodowej

- Dbaj o swoje zdrowie, nie zaniedbuj aktywności fizycznej

- Uwierz w siebie i swoje możliwości

- Wyrzuć ze swojego słownictwa zdanie „Jestem za stara/y na...”



Materiał został opracowany w ramach projektu „**STAY. Wsparcie aktywności zawodowej osób 50+ w przedsiębiorstwie. Zdrowy i zmotywowany pracownik – zadowolony pracodawca**” (*STAY. SupportING Activity for people 50+ in the company. Healthy and motivated employee – satisfied employer*), współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, **Działanie 4.3. Współpraca ponadnarodowa** Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Projekt był realizowany od września 2016 roku do lutego 2019 roku w ponadnarodowym partnerstwie. Był on tworzony przez: **Uniwersytet Łódzki** – lidera projektu oraz partnerów: **Agencję Rozwoju Regionu Kutnowskiego SA** (Polska), **Newcastle University Business School** (Wielka Brytania), **University of Hull** (Wielka Brytania) i **Instituto de Soldadura e Qualidade** (ISQ, Portugalia).

Zawarte tu rekomendacje to zbiór inspiracji dotyczących działań przyczyniających się do utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia zatrudnionych w MŚP. Dedykujemy je właścicielom, menedżerom i pracownikom firm z sektora MŚP, ale również instytucjom otoczenia biznesu, związków zawodowych, władz samorządowych, mediów, które także mogą wspierać i promować aktywność zawodową osób 50+.

Więcej na ten temat w *Katalogu rekomendacji w zakresie wsparcia utrzymania aktywności zawodowej osób 50+* (<http://www.stay.uni.lodz.pl>).

Co do tej pory zostało zrobione w ramach projektu?

- Zrealizowano 3 typy Akademii STAY dedykowanych: kadrze zarządzającej (Akademia Kompetencji Menedżerskich), pracownikom 50+ (Akademia Rozwoju Kompetencji Osób 50+), przedstawicielom działów HR (Akademia Zarządzania Zasobami Ludzkimi). Każda Akademia obejmowała 96 godzin szkoleń – w szkoleniach o ogólnopolskim zasięgu wzięło udział 187 osób.
- Wprowadzono 32 wdrożenia narzędzi MODELU STAY w firmach, które brały udział w Akademiiach STAY.
- Wprowadzono 33 wdrożenia narzędzi MODELU STAY z tzw. wolnego naboru, w firmach, które były zainteresowane tematyką zarządzania wiekiem.
- Opracowano 3 kompendia oraz zbiory ćwiczeń i casów z wdrożeń.
- Przygotowano raporty z badań diagnostycznych i ewaluacyjnych.
- Zorganizowano w Warszawie dwudniowy Międzynarodowy Panel Ekspertów poświęcony działaniom wspierającym aktywność zawodową osób 50+.



Z czego możesz skorzystać?



Kompendium wiedzy dla pracodawców MŚP z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ wraz z narzędziami interaktywnymi

Dla kogo? Dla właścicieli firm z sektora MŚP i kadry zarządzającej, działów zajmujących się zasobami ludzkimi oraz pracowników w wieku 50+.

Co znajdziesz? Praktyczne przykłady rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem, podpowiedzi, jak projektować i wdrażać rozwiązania sprzyjające utrzymaniu w zatrudnieniu osób 50+ oraz jak czerpać korzyści z różnorodności wiekowej pracowników.



Kompendium wiedzy dla instytucji otoczenia biznesu z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Dla kogo? Dla podmiotów prowadzących działalność na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności (IOB).

Co znajdziesz? Zagadnienia na temat starzenia się wspólnot w kontekście rozwoju przedsiębiorstw i regionów oraz wagi promocji idei zarządzania wiekiem wśród przedsiębiorców.



Kompendium wiedzy dla instytucji szkoleniowych z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Dla kogo? Dla trenerów i coachów.

Co znajdziesz? Podpowiedzi, jak podejść do problematyki Age Management i utrzymania aktywności zawodowej osób 50+ podczas szkoleń, warsztatów i spotkań z klientami; przykładowe ćwiczenia i gotowe scenariusze wybranych bloków Akademii STAY.



Wzmacnianie potencjału pracowników 50+. Bank ćwiczeń STAY

Dla kogo? Dla firm z sektora MŚP, instytucji szkoleniowych i IOB.

Co znajdziesz? Zbiór casów, 22 ćwiczenia zgodne z koncepcją STAY do wykorzystania w trakcie szkoleń z pracownikami 50+ i ich pracodawcami.



Wzmacnianie potencjału pracowników 50+. Bank wdrożeń STAY

Dla kogo? Dla firm z sektora MŚP, instytucji szkoleniowych i IOB.

Co znajdziesz? 12 najważniejszych i najczęściej wstępujących problemów z obszaru utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+, opisanych zgodnie z metodologią: PROBLEM – AKCJA – REZULTAT.



10 krótkich filmów (videocastów)

Dla kogo? Dla firm z sektora MŚP, instytucji szkoleniowych i IOB.

Co znajdziesz? Praktyczne podpowiedzi z zakresu zarządzania dojrzałymi pracownikami, uzupełniające doradztwo stacjonarne.



STAY

czyli jak utrzymać aktywność zawodową osób 50+

Zapraszamy

na stronę <http://www.stay.uni.lodz.pl>

Napisz do nas!

Centrum Kształcenia Kompetencji w obszarze utrzymania
aktywności osób 50+ (CKK STAY)

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego

ul. POW 3/5, 90-255 Łódź

e-mail: stay@uni.lodz.pl

Broszura dystrybuowana bezpłatnie

Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2019

