

Wykorzystaj nas!

PRACOWNICY 45+ W TWOJEJ FIRMIE

Czwartek | 13 maja 2010

Dodatek specjalny

Starsi pracownicy lubią swoje firmy

„Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej firmie” to hasło tegorocznej kampanii społecznej zwracającej uwagę pracodawców na pracowników, którzy ukończyli 45 lat

Ten ciekawy projekt mający zainteresować pracodawców sytuacją zawodową osób powyżej 45. roku życia organizuje gdański oddział Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Skąd w ogóle pomysł na takie hasło kampanii? – Już na etapie opracowywania hasła podjęliśmy decyzję, że będzie ono elementem prowokującym, składającym odbiorców do zwrócenia uwagi na naszą kampanię i do zapoznania się z nią – podkreśla dr Małgorzata Łosiewicz odpowiedzialna za promocję projektu.

Kampania ma sprowokować i zachęcić właścicieli mniejszych oraz większych przedsiębiorstw do zainteresowania się sytuacją starszych pracowników i wykorzystaniem potencjału kandydatów do pracy, którzy ukończyli 45 lat. Barwy wykorzystane przy budowie logo akcji nawiązują do relacji między pracownikami a pracodawcami. Jak wyjaśnia dr Małgorzata Łosiewicz, w przygotowaniu kodu kolorystycznego wykorzystano tylko dwie barwy: pomarańczową i szarą. Kolor

szary ma oznaczać codzienność polskich firm, które w większości nie potrafią wykorzystywać potencjału pracowników z grupy 45+, a kolor pomarańczowy – witalność, ciepło, siłę i przede wszystkim światło przyciągające wzrok – tak jak starsi pracownicy. Zatem zamieszczony w logo uśmiechnięty wizerunek człowieka wyraża zadowolenie z sytuacji, w której dzięki narzędziom z obszaru zarządzania wiekiem można wykorzystać wiedzę grupy 45+ w firmach.

Co oznacza sam termin „zarządzanie wiekiem” (z ang. age management)? To po prostu ciągle rozwijający się zbiór metod inwestowania i dbania o kapitał ludzki. To przemyślany i zaplanowany sposób kierowania pracownikami w firmie, by wszyscy czuli się w niej potrzebni i spełniali się tam zawodowo – głównie osoby dojrzałe. To także umiejętne wykorzystanie pełnego potencjału wszystkich pracowników, przede wszystkim tych starszych, m.in. z grupy 45+.

Zatem cele społecznej kampanii prowadzonej na Pomorzu „Wykorzystaj nas! Pracow-

nicy 45+ w Twojej firmie” to przede wszystkim pełniejsze wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 45. roku życia i zwiększenie wiedzy pracodawców w tym zakresie. Ta informacyjno-promocyjna kampania ma na celu przezwyciężenie stereotypów i barier zatrudnienia poprzez działania na rzecz postaw niedyskryminujących w odniesieniu do grupy pracowników.

A statystyki z rynku pracy w samym tylko Gdańsku pokazują nam, że sytuacja jest niepokojąca, a będzie jeszcze gorsza. Obserwowane obecnie dynamiczne procesy demograficzne wpływają na kurczenie i starzenie się zasobów pracy. Z danych GUS wynika, że już w tym roku może przybywać osób starszych w populacji. Zmiany demograficzne będą już bardzo wyraźne za siedem lat. Wtedy będą oferty pracy na rynku, ale nie będzie młodych osób, które będą nimi zainteresowane. Zatem przybędzie kandydatów i pracowników starszych. Do takich zmian wszyscy musimy się przygoto-

wać. – Proces starzenia się społeczeństwa pociąga za sobą konieczność odpowiedniego dopasowania strategii zarządzania personelem do nowych warunków rynku pracy. Jest to szczególnie istotne dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, które odgrywają znaczącą rolę w rozwoju regionu pomorskiego. Skłonne do zmian, często natrafiają na barierę braku wiedzy na temat możliwości i korzyści płynących z pełniejszego wykorzystania potencjału pracowników 45+ – przyznaje dr Łosiewicz.

Zatem koniecznie trzeba jak najszybciej uświadomić pracodawcom, że wielki potencjał drzemie właśnie w pracownikach z grupy 45+. To oni będą znaczącą siłą roboczą w kraju, kiedy zabraknie rąk do pracy wśród młodszych pokoleń. Żeby systemy emerytalny i socjalny mogły prawidłowo funkcjonować, trzeba zachęcać ludzi do pozostania w pracy zawodowej jak najdłużej. Teraz wiele osób, gdy tylko osiągnie wymagany wiek emerytalny, odchodzi z

rynku pracy. A już kilka lat przed tym wyłączeniem z grupy zawodowej tracą motywację do działania, do podejmowania wyzwań, czują się niepotrzebni. Pracodawcy muszą zmienić tę sytuację. Muszą się przekonać, że osoby powyżej 45. roku życia mogą być niezwykle aktywne, pomysłowe, pełne zapału do pracy. I ma ich do tego przekonać właśnie kampania „Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej firmie”.

W trakcie trwania tego programu przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw poprzez zamieszczone w broszurach promocyjnych interesujące quizy i ankiety mogą sami odpowiedzieć sobie na pytanie, czy właściwie zarządzają wiekiem w swoich firmach. Znajdą tam m.in. pytania: Czy niezależnie od wieku pracowników zachęcasz ich do rozwoju? Czy znasz strukturę wiekową pracowników swojej firmy? Czy wiesz, jak się ona zmieni w najbliższym okresie? Czy twoi pracownicy wiedzą, że jesteś otwarty na zatrudnienie i utrzymanie na stanowisku

osób w każdym wieku? Jeśli pracodawca na większość pytań odpowie „tak”, to będzie mógł postawić sobie piątkę z zakresu zarządzania wiekiem. Jeszcze lepsza ocena będzie mu się należała, jeśli dodatkowo przyzna, że z programów szkoleniowych oferowanych swoim pracownikom nigdy nie wyklucza osób z grupy 45+, bo doskonale wie, że wbrew powszechnym opiniom osoby te w kursach doskonalących umiejętności zawodowe bardzo chętnie uczestniczą.

Projekt „Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej firmie” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu operacyjnego „Kapitał ludzki 2007 – 2013”. Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”. Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”.

–Agnieszka Grotek

WWW.WYKORZYSTAJNAS.PL



PRACOWNICY 45+ W TWOJEJ FIRMIE



KAPITAŁ LUDZKI



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

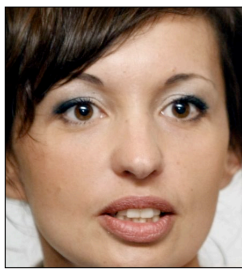


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej



Age management to sukces firmy

ROZMOWA | Dr Katarzyna Baładynowicz-Panfil, koordynatorka projektu „Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej firmie”



Czy Pomorskie jest regionem, który w jakiś znaczący sposób wyróżnia się na zawodowej mapie Polski, jeśli chodzi o możliwości znalezienia pracy przez osoby, które ukończyły 45 lat? A jeśli tak, to czy wyróżnia się pozytywnie czy negatywnie?

KATARZYNA BAŁADYNOWICZ-PANFIL: Właśnie między innymi po to realizujemy nasz program, żeby postawić taką diagnozę. Podobnych badań było dotychczas na tyle mało, że trudno powiedzieć cokolwiek z całkowitą pewnością. Przewidujemy jednak, że skoro teraz w naszym województwie 39 proc. ludności to osoby w wieku aktywności zawodowej, a w perspektywie kolejnych 20 lat ta liczba wzrośnie do 45 proc. i ponieważ Pomorze będzie intensywnie się rozwijać, to właśnie tu możliwości zatrudnienia będzie bardzo dużo. Już teraz trzeba przewidzieć i pokazać te możliwości. Zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

I pracodawcy bez problemu pozwolą przekonać się do tego, by zatrudnić osoby starsze, skoro na rynku pracy nie będzie brakowało młodych kandydatów na stanowiska w ich firmach?

To nie do końca tak. Za zmianami demograficznymi pójdą zmiany w strukturze wiekowej naszego społeczeństwa. To sprawi, że pracodawcy będą musieli zwrócić się ku takim właśnie, starszym pracownikom. To wymusi zmiany, bo w grupie dostępnych pracowników będzie najwięcej takich właśnie czterdziestoparolatków i ludzi starszych. Co więcej, oni okażą się równie sprawni i przydatni jak ci najmłodsi.

Skoro tak, to dlaczego dziś odczuwalnym problemem społecznym jest bezrobocie wśród ludzi w średnim wieku lub w wieku przedemerytalnym?

Między innymi przyczyną jest stereotypowe myślenie o tej grupie wiekowej. Pracodawcy często nie zabiegają, nie starają się, nie inwestują w szkolenie tych ludzi, bo ich zdaniem oni odejdą wkrótce na emeryturę, są mniej wydajni. My natomiast chcemy przekonać pracodawców, że ci pracownicy są pełnowartościowi. Wierzymy, że uda się nam ich przekonać, że osoby te mają ogromne doświadczenie zawodowe, życiowe, znają specyfikę danej branży albo firmy, wiedzą, jak należy zorganizować pracę, i że warto w nich inwestować. Oni są zaradni, stabilniejsi zawodowo, lojalni wobec firmy, nie przechodzą z jednego przedsiębiorstwa do drugiego z dnia

na dzień. A to właśnie główne wady tych młodszych, może szukających swojej życiowej szansy, próbujących się w nowych rolach i miejscach, dążących do jak największych zysków.

Jaka jest wiedza pracodawców, jeśli chodzi o sferę, o której rozmawiamy? Jak odnoszą się do naszego programu?

Specjalnie tak konstruujemy badania ankietowe, żeby wyłapać te postawy czysto deklaracyjne wśród pracodawców, aby można było oddzielić ich wyobrażenia i to, jak sami chcieliby się postrzegać, od tego, jaki jest stan rzeczywisty. Oczywiście, z pytań ogólnych wynika, że oni nie robią różnic pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami. Jednak, kiedy przechodzimy do konkretów, pytając o to, ilu starszych ludzi zatrudniają, okazuje się często, że ani jednego. Są i takie przypadki, kiedy pracodawcy pytani o znajomość zasad zarządzania wiekiem deklarują, że je znają. Ale kiedy prosimy ich o wymienienie kilku elementów takiego zarządzania, nie są w stanie tego zrobić. Podobnie jest, jeśli chodzi o przepisy prawne związane z zatrudnianiem osób starszych. Pracodawcy deklarują ich znajomość, ale szczegółowe ich omówienie przychodzi im z trudem. Wniosek – stan wiedzy praktycznej w zakresie zarządzania wiekiem i nieopartej na stereotypach jest niewielki.

Czy w innych regionach Polski prowadzone są podobne badania?

Poszczególne elementy są wykorzystywane w programach na przykład na terenach województwa mazowieckiego i kujawsko-pomorskiego, z tym że one bardziej oparte są na diagnozie, jeśli chodzi o sferę postrzegania mocnych oraz słabych stron pracowników młodszych i starszych. Tak kompleksowo zakrojone badania, jakie my prowadzimy, są rzadkością. Nie tylko diagnozujemy, ale też prowadzimy kampanię informacyjną. Chcemy wywrzeć pozytywny wpływ na świadomość pracodawców i pracowników. Poza tym wierzę, że nasze badania posłużą projektom, które będą realizowane w przyszłości.

Wasze badania oparte są na jakichś wzorcach, metodach zachodnich czy może ustaliliście jakieś własne metody?

W każdym badaniu opieramy się na jakichś wzorcach, doświadczeniach i najlepszych praktykach. Jednocześnie zło tego środka nie ma. My najpierw sprawdziliśmy projekty przeprowadzane w przeszłości w Unii Europejskiej i dostosowaliśmy do własnych potrzeb, do naszej lokalnej specyfiki. Nie można posługiwać się jednym utartym wzorcem.

Jakie instytucje współpracują z PTE przy realizacji tego projektu?

Przed wszystkim urzędy pra-

cy w miastach i powiatach. Przesyłamy do tych instytucji nasze materiały informacyjne, a one rozpowszechniają je na swoim terenie. Dzięki temu dostęp do nich mają zarówno pracodawcy, jak i potencjalni pracownicy. Ponadto docieramy do instytucji zrzeszających pracodawców, regionalnych izb gospodarczych, cechów. Rozpoczynamy kampanię billboardową, outdoorową. Konferencja prasowa w Gdańsku zainaugurowała kampanię informacyjną. W mediach, w tym w rozgłoszeniach radiowych i stacjach telewizyjnych, pojawiają się nasze spoty informacyjne. Pracodawcy z pewnością zainteresują się naszą akcją.

A co potem? Kiedy już zakończycie program?

Wyniki naszych badań prześlemy także do biorących w nich udział firm i do innych pracodawców. Nasza strona internetowa będzie działać jeszcze przez kilka miesięcy, tak by każdy zainteresowany mógł pobrać sobie z niej potrzebne mu materiały.

Pomorscy pracodawcy chętnie zatrudniają ludzi starszych?

W ogóle w Polsce mało jest takich pozytywnych przykładów prowadzenia świadomego zarządzania wiekiem w firmach. Jeśli już, to dotyczy to głównie polskich filii zachodnich korporacji. Mam na myśli choćby jednego ze znanych producentów mebli. W sektorze małych i średnich przedsiębiorstw to pewnie wygląda jeszcze inaczej, ale tu trzeba by sięgnąć do innych opracowań. Mam nadzieję, że dzięki naszym badaniom znajdziemy takich pracodawców. To dla nich będzie korzystne między innymi dla tego, że pozwolą im się promować jako przedsiębiorstwa przyjazne pracownikom w różnym wieku.

Jakie elementy należy wykorzystać, by skutecznie prowadzić politykę kadrową korzystną dla ludzi starszych?

Przede wszystkim należy wprowadzić program szkoleń. Także dla młodszych pracowników, przewidując ich późniejsze wykorzystanie w firmie, kiedy będą się zbliżać do wieku emerytalnego. Należy ludzi przyzwyczaić do stałego cyklu kształcenia w całym okresie aktywności zawodowej. Poza tym trzeba realizować potrzeby pracowników w zakresie socjalnej, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy. Kolejny element to elastyczne formy zatrudnienia – są niezbędne, by starsi pracownicy mogli pogodzić obowiązki osobiste, na przykład związane z opieką nad wnukami, z możliwością trwania w aktywności zawodowej, co przekłada się na poczucie przydatności społecznej. Ostatnia rzecz to elastyczne formy przechodzenia w stan bezczynności zawodowej. Chodzi o fazowe rozstawanie się z firmą,

coś, co w języku fachowym nazywa się mentoringiem. Starsi pracownicy mogą przekazywać swoją wiedzę młodszym, wdrażać ich do pracy na zajmowanym przez nich dotychczas stanowisku. Ponadto wszystkim musi być przeprowadzona bardzo staranna diagnoza potrzeb firmy. Tymczasem, w obecnej sytuacji, mamy często do czynienia z pracodawcami, którzy nawet nie znają struktury wiekowej kadr ich przedsiębiorstwa.

No właśnie, czy osoby zajmujące się w firmach sprawami kadrowymi mają wystarczającą wiedzę i narzędzia niezbędne do prowadzenia skutecznego zarządzania wiekiem?

Dysponują tymi narzędziami, które są już dostępne w naszym systemie prawnym. I są one jak na razie wystarczające, co nie znaczy, że w stopniu wykorzystywane. Nie od rzeczy byłoby, aby specyficzne zarządzania wiekiem przekazywać tym ludziom odpowiedzialnym za kadry, poprzez specjalistyczne kursy i szkolenia.

A jaka jest w Polsce sytuacja na rynku pracy kobiet w wieku 45+?

Rzeczywiście, kobiety są w gorszej sytuacji niż mężczyźni. Oczekiwania społeczne są takie, by kobiety w pewnym wieku więcej uwagi poświęcały wychowaniu wnuków, swoistej pracy w domu na rzecz swoich dorosłych już przecież dzieci. To tak zwana kultura wczesnego wyjścia. Wczesna emerytura jest powszechnie akceptowana i wręcz pożądana. Taki jest podział ról społecznych. Jeśli weźmiemy pod uwagę wynikający ze statystyk fakt, że kobiety żyją dłużej niż mężczyźni, ich wcześniejsze odejście z rynku pracy jest dla nich samych szczególnie niekorzystne. To powinno się zmienić diametralnie.

A skąd pani zainteresowanie problematyką związaną z zarządzaniem wiekiem?

Jestem naukowcem, ekonomistką. W ubiegłym roku obroniłam doktorat z zakresu wyzwań, jakie niesie ze sobą starzenie się społeczeństw. Mam potencjał wiedzy do wykorzystania, a projekt, którym się teraz zajmuję, jest rozwinięciem moich zainteresowań naukowych.

I podczas prowadzenia badań na potrzeby pracy doktorskiej doszła pani do wniosku, że to sfera, którą nikt się nie zajmuje?

Nie chcę powiedzieć, że nikt, ale każda nowa koncepcja zarządzania personelem czy firmą przechodzi kolejne etapy, na których różny jest rozmiar wiedzy. Myślę, że stan wiedzy o zarządzaniu pracownikami z grupy 45+ jest w Polsce na etapie początkowym. Przykłady krajów, w których age management znajduje zastosowanie od dawna, pokazują, że firmy korzystające z tych metod odnoszą sukces.

—rozmawiał Dariusz Olejniczak

Seniorów będzie coraz więcej

W Polsce osoby powyżej 65. roku życia już stanowią powyżej 13 proc. społeczeństwa, a za 15 lat przekroczą nawet 20 proc. Wywoła to zmiany niemal w każdej dziedzinie życia, także na rynku pracy

Starzenie się społeczeństwa to proces określany jako wzrost udziału osób starszych w grupie ludzi żyjącej na danym obszarze, czyli na terenie danego kraju. Eksperci badający to zjawisko zauważają w ostatnich latach przyspieszenie tego procesu i twierdzą, że nie będzie on zwalniał tempa. Poziom starzenia się społeczeństwa jest zwykle określane wskaźnikiem przedstawiającym liczbę osób powyżej 65. roku życia zamieszkujących dane państwo. Okazuje się, że wskaźnik ten najwyższy jest we Włoszech i Japonii, gdzie już przekracza 20 proc. (czyli ludzie powyżej 65. roku życia stanowią 20 proc. społeczeństwa). W Polsce natomiast przekracza 13 proc. Ale będzie on wzrastał. I już za 15 lat we Włoszech i Japonii zbliży się do 30 proc., natomiast w Polsce przekroczy 20 proc.

Dlaczego ten proces tak szybko zachodzi? Składają się na to trzy podstawowe przyczyny. Przede wszystkim rodzi się coraz mniej dzieci. Zatem w społeczeństwie zmianie ulega jego struktura wiekowa. Mamy więcej seniorów niż juniorów. Spadek liczby urodzeń może nieść ze sobą jeszcze jedno ryzyko. Społeczeństwo będzie się nie

tylko starzało, ale też pod względem demograficznym po prostu zmniejszało.

Jednocześnie żyjemy coraz dłużej. Spowodowane to jest oszałamiającym postępem medycyny i wzrostem poziomu życia. Ludzie mają więcej pieniędzy na dobrej jakości produkty żywieniowe, odpoczynek i lepszy dostęp do opieki zdrowotnej. Coraz więcej osób stawia też na profilaktykę zdrowotną. Dzięki temu są zdrowsi, silniejsi i dłużej żyją w pełni sił. Zdaniem ekspertów długość życia będzie wzrastać i w krajach wysoko rozwiniętych w ciągu 15 lat średnia przekroczy 80 lat.

Także migrujemy. Na wyjazd z kraju decydują się głównie młodzi ludzie w wieku produkcyjnym. W związku z migracją osób młodszych nie przybywa też w społeczeństwie nowych obywateli. Tym samym statystycznie w kraju ubywa ludzi młodszych i przybywa ludzi starszych, czyli społeczeństwo się starzeje.

To wszystko wywołuje zmiany w procesach kulturowych, politycznych, światopoglądowych czy nawet technologicznych zachodzących w danym kraju. A zdaniem ekspertów w społeczeństwach będzie coraz większa dominacja osób starszych. Tym samym zajądą też zmiany niemal w każdej dziedzinie życia. Będziemy potrzebować mniej szkół dla dzieci, a więcej uniwersytetów trzeciego wieku czy sanatoriów. Ale również miejsc pracy będą zajmowały coraz starsze osoby.

—Agnieszka Grotek

Start na konferencji

Ponad 30 dziennikarzy 29 kwietnia wzięło udział w konferencji prasowej rozpoczynającej kampanię „Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej Firmie”

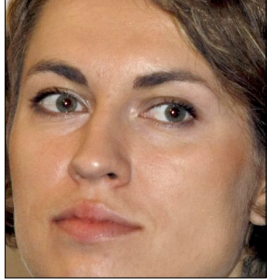
Kampania informacyjno-promocyjna skierowana jest do pracodawców z sektora MPS (czyli małych i średnich przedsiębiorstw). Ma ona zachęcić pracodawców do zdobywania wiedzy o możliwościach dostosowania polityki personalnej przedsiębiorstw do pełniejszego wykorzystania potencjału pracowników 45+, ich postaw w stosunku do starszych wiekiem pracowników oraz barier ograniczających możliwość aktywności zawodowej tej grupy osób. Kolejna edycja badań ilościowych oraz badania jakościowe zostaną przeprowadzone jesienią tego roku. Natomiast w czerwcu wyniki pierwszej edycji badań zostaną upublicznione w postaci raportu na stronie internetowej projektu.

—ag



Osoby po 45. roku życia to wartościowi pracownicy

ROZMOWA | Marta Kononowicz, kierownik projektów – Pracowni Badań Społecznych DGA sp. z o.o.



Jak doszło do udziału Pracowni Badań Społecznych DGA w tym projekcie?

MARTA KONONOWICZ: Po prostu ogłoszony został przetarg, do którego przystąpiliśmy i który wygraliśmy. Mamy doświadczenie w sferze projektów społecznych, bo wiele z nich realizowaliśmy i to przelożyło się na możliwość opracowania korzystnej oferty, którą zaakceptowało Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. Akurat tak się złożyło, że w tym samym czasie realizujemy własny projekt dotyczący aktywności zawodowej 50-latków na terenie województwa mazowieckiego, współfinansowany z funduszy unijnych.

Czy na tym etapie badań można już cokolwiek powiedzieć o tym, jaka jest specyfika grupy zawodowej osób powyżej 45. roku życia?

Tego właśnie chcemy się dowiedzieć. O pracownikach, jak i o pracodawcach zatrudniających osoby z tej grupy wiekowej. Wstępnie można powiedzieć, że takie osoby pracują w większości firm sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Odsetek miejsc, w których ich nie ma, jest niewielki, a jeśli pracodawcy ich nie zatrudniają, to wynika to najczęściej z tego, że w danej firmie w ogóle nie ma zapotrzebowania na nowych pracowników. Są i tacy pracodawcy, którzy tłumaczą niechęć do zatrudniania ludzi starszych specyfiką przedsiębiorstwa. To takie słowo klucz, które często jest tylko przykrywką dla innych, realnych przyczyn. Tymczasem takie twierdzenie jest na ogół nieuprawnione, bo w każdej firmie można znaleźć stanowisko pracy, na którym można zatrudnić osobę starszą.

Czy niechęć wynikająca ze stereotypów to najczęstsza i jedyna przyczyna takiej postawy pracodawców?

Co ciekawe, nie. Czasami przyczyn należy szukać także po stronie samych pracowników, którzy nie zgłaszają się do pracodawców. Albo są nastawieni sceptycznie, bo uważają, że są nie dość konkurencyjni na rynku pracy, albo przyzwyczaili się do rozmaitych form wcześniejszego przechodzenia w stan spoczynku, jak na przykład wcześniejsza emerytura, albo też czują się w obowiązku pomagać swoim dzieciom w wychowaniu wnuków.

A czy pracodawcy nie przyczyniają się sami do tego stereotypu, dyskryminując starszych pracowników albo wręcz przymuszając ich do wcześniejszego odejścia w stan spoczynku zawodowego?

W sferze deklaratywnej pracodawcy nie rozgraniczają obu grup wiekowych – młodszej i starszej generacji pracowników, i nie dyskryminują tych drugich. Deklarują, że dostosowują stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób po 45. roku życia, korzystają z możliwości szkolenia tych pracowników oraz elastycznych form zatrudniania.

Czyli w praktyce stosują zasady age management?

Gdy pytamy ich o znajomość zagadnienia, twierdzą w większości, że pojęcie „age management” jest im zupełnie obce albo że nie stosują takich mechanizmów w swojej firmie. Tych, którzy twierdzą, że świadomie

wdrażają je w przedsiębiorstwie, jest niewiele.

Czyli to pojęcie jest w Polsce mało rozpowszechnione?

Tak, to prawda. Ale w związku z tym, że kadry w firmach się starzeją, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy nie mają wyjścia – jeśli zależy im na prawidłowym działaniu firm, muszą pewne działania podejmować. Natomiast wciąż jest duże pole do rozpowszechniania, propagowania i wdrażania tych zagadnień na naszym rodzimym rynku pracy, między innymi dla instytucji realizujących takie projekty jak ten, w którym wspólnie z PTE uczestniczymy.

Jakimi metodami posługujecie się w waszej pracy nad projektem?

To znane i tradycyjne metody. Badania ilościowe i jakościowe. Jeśli chodzi o tę pierwszą grupę, to stosujemy tradycyjne ankiety papierowe. To najkorzystniejsza forma realizacji zadania. Ankieta jest dość obszerna i trudno byłoby ją przeprowadzić podczas godzinnej rozmowy telefonicznej. Dlatego nasi ankieterzy spotykają się z pracodawcami w ich miejscach pracy i w kontakcie bezpośrednim „face to face” bez problemu realizują swoje zadania.

Kiedy już będziecie mieli pełne wyniki, to co się z nimi stanie, czy będą kiedykolwiek wykorzystane w przyszłości na potrzeby innych badań?

Wykonamy raporty z naszych badań i ich wyników. Przekażemy je do PTE i tam zostaną one opracowane, a następnie w formie jakiejś publikacji trafią do opinii publicznej. Są to badania finansowane przez Unię Europejską i stanowią dobro publiczne.

A czy podczas prowadzenia badań działacie jako samodzielna, niezależna jednostka badawcza, czy może stworzyliście zespół składający się także z przedstawicieli PTE? To działa w dwojnasób. Jako podmiot prowadzący badania jesteśmy samodzielnymi i odpowiadamy za ich sfinalizowanie. Ale jeśli chodzi o przygotowanie narzędzi, opracowanie ankiet, wybór metodologii, to odbywa się to przy współpracy z Polskim Towarzystwem Ekonomicznym. Organizujemy wspólne spotkania robocze, na których ustalane są zagadnienia, jakimi będziemy się na danym etapie zajmować, i metody pracy. To musi tak się odbywać, bo jeśli czegoś wspólnie nie opracujemy, jeśli o coś nie zapytamy, to później nie będziemy tego wiedzieć i oczekiwania zleceniodawców nie zostaną spełnione. Jednym zdaniem – współpracujemy ze sobą na każdym etapie projektu.

Na koniec chcę jeszcze zapytać o to, jak w PBS wygląda sytuacja pracowników z grupy 45+. Zatrudniani ich? Macie zapotrzebowanie na osoby starsze?

Tak. Wprawdzie trzon firmy stanowią ludzie o średniej wieku 32 lata, ale to nie oddaje w pełni naszej specyfiki. Otóż mamy całkiem sporą grupę osób starszych, z którymi od dawna współpracujemy i które zatrudniamy jako ankieterów. Okazuje się, że to praca nie tylko dla studentów. Starsi ludzie, w wieku emerytalnym i przedemerytalnym, również doskonale spełniają się w tej roli. I są wręcz idealni do zadań specjalnych. Są odpowiedzialni, wytrwali, nie zniechęcają się, nie unikają trudnych spraw. Oni najczęściej sami przeszli przez rozmaite trudne momenty w życiu i dają sobie radę w każdej sytuacji. Mają odpowiednie doświadczenie i mądrość życiową, która jest bezcenna. Dlatego spokojnie mogą powiedzieć, że w naszej firmie świadomie realizujemy elementy age management i przynosi to doskonale rezultaty.

– rozmawiał Dariusz Olejniczak

Państwo dla emerytów

Starzenie się społeczeństwa niesie za sobą konsekwencje polityczne, socjalne, ekonomiczne i kulturowe. Zmienia się struktura demograficzna społeczeństwa, to zmieniają się również zasady, na jakich działa całe państwo. To do potrzeb ludzi starszych trzeba dopasować praktycznie wszystko. To właśnie ta grupa determinuje działania niemal wszystkich sfer: od politycznej po kulturalną. To właśnie do tej grupy trzeba niemal wszystko dostosować, ale i ona dostosowuje wszystko do siebie.

W związku z starzeniem się społeczeństwa zmiany zachodzą w niezwykle ważnej sferze politycznej. Partie polityczne zarówno na szczeblu lokalnym, jak i krajowym muszą zachęcić właśnie tę grupę do głosowania na danych kandydatów. Czyli mamy tu do czynienia ze starzeniem się elektoratu. A co za tym idzie, z dopasowywaniem obietnic wyborczych i tworzeniem progra-

mów wyborczych właśnie do potrzeb osób starszych. Starzenie się społeczeństwa determinuje również zmiany w uchwalonych wcześniej ustawach i systemach działających w państwie. Wraz ze starzeniem się ludności trzeba wprowadzać zmiany m.in. w systemie emerytalnym – wydłużać wiek emerytalny, systemie socjalnym – wprowadzać różnego rodzaju zapomogi czy dodatki socjalne. Zatem nie można obejść się bez zmian w systemie finansowym, bo trzeba zdecydować o źródłach finansowania dodatków czy samych emerytur.

Coraz starsze społeczeństwo wpływa także na sferę kulturalną. To właśnie grupa seniorów staje się docelową dla samych twórców. To dla nich będą powstawały książki, filmy czy muzyka. Ale i do tych osób będą dostosowywane cenniki instytucji kultury, a nawet godziny ich otwarcia czy w ogóle one same (np. muzea muszą być dostosowane nie do młodzieży, której będzie coraz mniej, ale właśnie do coraz liczniej-

szej grupy seniorów). Rosnąca grupa seniorów wpływa również na sam język polski. Zmienia się słownictwo określające i odnoszące się do starości.

Oczywiście wraz z przesuwaniem się wieku starszego zmienia się postrzeganie seniorów w społeczeństwie. Już nie są to osoby niedołądzone, wykluczone z społeczeństwa, ale bardzo długo aktywne, ciągle uczące się i rozwijające. Udzielające się niemal w każdej sferze życia społecznego, zarówno w celach zarobkowych, jak też rozrywkowych. I co ważne, podczas gdy w społeczeństwie ubywa osób młodych, które pracowałyby na bieżące emerytury seniorów, opiekę medyczną i socjalną, to właśnie starsi muszą jak najdłużej pozostawać na rynku pracy. W przeciwnym razie w krajach europejskich do 2050 roku deficyt budżetowy wzrośnie o kilka procent. A tylko do 2020 roku świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego wzrosną o 30 proc.

– Agnieszka Grotek

Praca czeka na starszych

Miejsc pracy w Polsce będzie coraz więcej. A chętnych do niej osób w wieku produkcyjnym coraz mniej. Zatem etaty będą czekać na seniorów.

W najbliższej dekadzie w naszym kraju grupa osób w wieku produkcyjnym skurczy się o około 8 proc. Zatem będzie blisko 2 mln osób mniej. Zdaniem ekspertów od demografii taka tendencja spadkowa utrzyma się przynajmniej przez kolejnych dziesięć lat. A co ciekawe, w tym czasie, poza drobnymi wahaniami, ofert na rynku pracy będzie przybywać. W związku z tym pracodawcy będą szukali pracowników wśród osób starszych, bo młodszych po prostu będzie za mało.

W związku z tym zmianami demograficznymi na rynku będą zauważalne niedobory ilościowe i jako-

ściowe zasobów pracy. Te pierwsze dotyczą braku dopasowania kompetencji i umiejętności kandydatów na poszczególne stanowiska do wymagań pracodawców. A te drugie to właśnie brak kandydatów na oferowane na rynku pracy stanowiska. Zatem wraz ze starzeniem się społeczeństwa pracodawcy będą musieli szukać rąk do pracy wśród osób powyżej 45. roku życia, które ciągle będą musiały się dokształcać. Niektórych ekspertów taka sytuacja niepokoi, ale nie brakuje też takich, którzy twierdzą, że sytuację powinna uratować jak najszybsza aktywacja osób po 45. urodzinach. W ten sposób uzupełniane byłyby niedobory w zasobach pracy. Zdaniem specjalistów to właśnie w tej grupie jest olbrzymi potencjał, który dotychczas nie był zauważany, bo najczęściej zupełnie niesłusznie osoby w tym wieku postrzegane są jako coraz

mniej efektywne. Jednak pracodawcy powinni dostrzec, że współczesny 50-latek różni się od 50-latka z poprzedniego pokolenia. Jest on sprawny fizycznie i intelektualnie, zdrowy, zadbany i przede wszystkim aktywny zawodowo oraz otwarty na nowości.

Oczywiście takie działania nie są wystarczające. Dodatkowo również powinno się szukać poprawy sytuacji na rynku pracy w dwóch kolejnych zakresach: wzrost populacji i produktywności. Działania populacyjne to głównie prowadzenie polityki wpływającej na zwiększenie liczby ludności w wieku produkcyjnym. Zdaniem ekspertów sytuacja mogłaby poprawić prorożdzina i migracyjna polityka. Jednak to jest zadanie dość trudne i nie wiadomo, czy faktycznie przyniosłoby zamierzony skutek. Więc najlepiej inwestować w te zasoby, które już są na rynku.

– Agnieszka Grotek

Po 40. odchodzą z pracy

Aktywność zawodowa Polaków zaczyna wygasać po 45. roku życia. Wyraźny spadek zainteresowania pracą zaczyna się po 55. urodzinach. Dlaczego tak się dzieje?

Najbardziej aktywne zawodowo są osoby w wieku 30 – 44 lata. Najmniej natomiast osoby w grupie 65+. Spadek aktywności wyraźnie zaczyna się w grupie 45+. Wywołany on jest trzema podstawowymi przyczynami. Po pierwsze, systemem emerytalnym i socjalnym. Z badań przeprowadzonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prezentowanych przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne wynika, że dla niemal połowy respondentów najważniejszym powodem podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę był sam fakt osiągnięcia wieku emerytalnego. Jako drugą zachętę podawali korzystne warunki finansowe z tego wynikające. Często osoby, które mają zapewnione już świadczenie

emerytalne, są w pełni sił i decydują się na nie, jednocześnie dorabiając sobie na część etatu lub umowę cywilnoprawną. Jednak osób z uprawnieniami emerytalnymi na stanowiskach pracy wciąż jest niewiele.

Po drugie, spadek aktywności zawodowej spowodowany jest dyskryminacją i stereotypowym nastawieniem pracodawców do starszych pracowników. Bardzo często są oni postrzegani jako osoby mniej wydajne, pozbawione zapału do podejmowania wyzwań. Przy takim podejściu pracodawców i często współpracowników osoby powyżej 45. roku życia same zniechęcają się do pracy. Spada też ich samoocena i przede wszystkim motywacja do działania w sferze zawodowej. Osoby starsze, nawet gdy chcą zostać w pracy, to ciągle mają poczucie zagrożenia jej utratą. Zdaniem ekspertów od rynku pracy dojrzałe osoby wielokrotnie właśnie z powodu swojego wie-

ku przegrywają walkę o stanowiska w firmach z młodszymi kandydatami.

Dlatego też eksperci dopatrują się przyczyny spadku aktywności zawodowej osób starszych właśnie w tych osobach. Wskazują tutaj na poczucie pogarszającego się stanu ich zdrowia, negatywne postrzeganie samych siebie i ogólną niską samoocenę. Wśród barier ograniczających zawodowy rozwój osób starszych wymieniają również brak wiedzy i motywacji.

Taki stan mogą zmienić kampanie społeczne, takie jak „Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w twojej firmie”, które mają uświadomić pracodawcom i innym pracownikom, że osoby powyżej 45. roku życia, a nawet 65. powinny być aktywne zawodowo. Że te osoby są kreatywne, chętne do pracy i przede wszystkim pozyskiwaniem wiedzy. Tylko muszą być właściwie zmotywowane i zachęcane.

– Agnieszka Grotek



www.WYKORZYSTAJNAS.pl



PRACOWNICY **45+** W TWOJEJ FIRMIE



KAPITAŁ LUDZKI
INTELEKTUALNA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



POLSKIE ZWŁASTYWNIE EKSPONOWANE ZNA W OLIWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

