

# „Zarządzanie wiekiem

- korzyści z zatrudniania pracowników 50plus

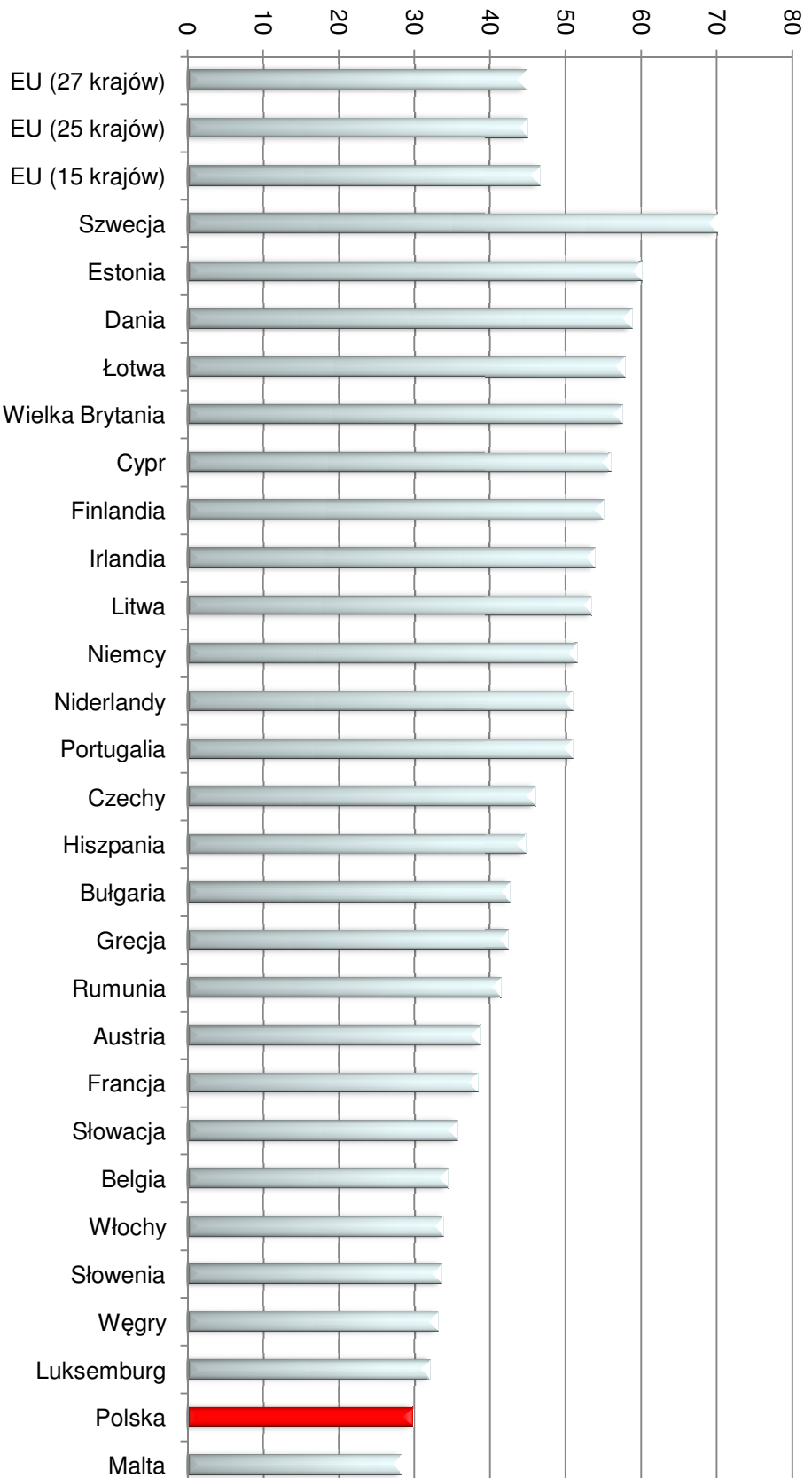
Jolanta Marszewska

[jolanta.marszewska@zmiana.pl](mailto:jolanta.marszewska@zmiana.pl)

# Agenda



# Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w krajach europejskich



Leżajsk, 25 marca 2009

© ZMIANA.pl

Źródło: EUROSTAT

# Spółeczeństwo polskie

29,7%  
Polaków  
w wieku  
55-64 lata  
pracuje

## Spółeczeństwo się starzeje

2007r. – co **szósty** Polak  
ma 50 i więcej lat  
2030r. – co **trzeci** Polak  
będzie miał 50 lat i więcej

Średni wiek  
przechodzenia  
na emeryturę  
w 2007 roku to **57,1** lat,  
a na rentę – **49,1** lat

## Żyjemy coraz dłużej

1950 rok – **58** lat

2007 – **75** lat

2028 – **80** lat

## Co hamuje aktywność osób 50 plus?

- uwarunkowania leżące w psychice osób 50 plus

- Brak gotowości do zabiegania o pracę i do rywalizacji
- Przekonanie o skłonności do zatrudniania tańszych i młodszych pracowników
- Nieumiejętność odnalezienia się na współczesnym rynku pracy
- Myślenie, że mniejsza elastyczność i mobilność uniemożliwia wykonywanie pracy
- Myślenie, że brakuje im aktualnej wiedzy i umiejętności do efektywniejszego działania
- Zmiany osobowości zachodzące z wiekiem

## Mity i fakty: dojrzaali pracownicy

### **Mity:**

- 1. Częściej ulegają wypadkom oraz chorobom***
- 2. Niechętnie uczą się nowych technologii***
- 3. Nie chce się im pracować***
- 4. Są mniej wydajni***
- 5. Inteligencja jest niższa niż u młodszych***
- 6. Są zbyt starzy, aby pracować***

### **Fakty:**

- 1. Odszkodowania wypłacane przez firmy ubezpieczeniowe są podobne dla różnych grup wiekowych***
- 2. Uczą się z wielkim zapałem, jeśli tylko szkolenie jest dobrze prowadzone***
- 3. Chcą być dalej aktywni i chętnie angażują się w nowe inicjatywy***
- 4. Efektywność w pracy zależy od atmosfery w firmie i uwzględnienia ich oczekiwań.***
- 5. Poziom inteligencji nie zmniejsza się, a dodatkowo mają większe doświadczenie***
- 6. Angażują się w realizację ambitnych celów, jeśli tego oczekuje od nich otoczenie***

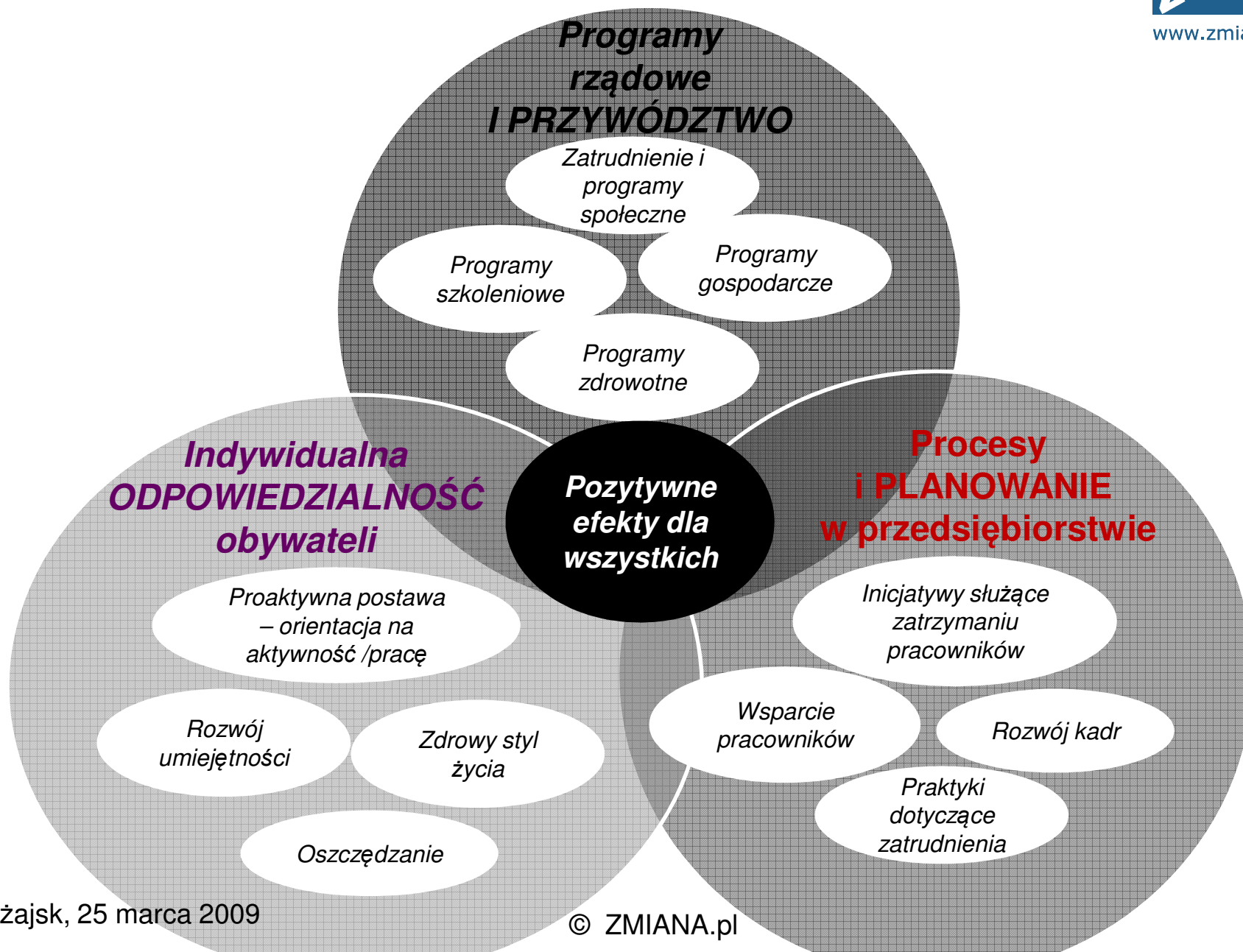
## Co należy wiedzieć o dojrzałych pracownikach?

- Chcą wносить istotny wkład w organizację
- Chcą rozwijać swoje umiejętności i talenty
- Oczekują elastycznych warunków pracy



## Potencjał pracownika 50plus

- Wiedza i doświadczenie zawodowe
- **Doświadczenie życiowe**
- Dojrzałość, rozwaga i rozsądek
- Kompetencje i umiejętności interpersonalne (empatia)
- Ustabilizowana sytuacja rodzinna
- Motywacja do pracy - lojalność wobec pracodawcy (potrzeba bezpieczeństwa)
- Staranne i rzetelne wywiązywanie się z obowiązków (potrzeba wiarygodności)
- Zaangażowanie
- Przeciwdziałanie konfliktom i umiejętność ich rozwiązywania



## Jakie programy mogą pomóc?

- ***Inicjatywy służące zatrzymaniu pracowników***
  - Systemowe zarządzanie wiedzą
  - Dywersyfikacja zespołów, w szczególności zespołów projektowych
- ***Wsparcie pracowników***
  - Coaching grupowy - poszukiwanie rozwiązań dla grupy 50plus
  - Coaching kariery - planowanie aktywnej emerytury (Retirement Coaching)
- ***Rozwój kadr***
  - Programy mentoringu
  - Programy szkoleń
- ***Praktyki dotyczące zatrudnienia***
  - Standardy rekrutacji
  - Elastyczne warunki pracy (czas, stanowisko, forma)
  - „Wychodzenie” pracownika z firmy (Exit Interview)

## Nowe warunki pracy dojrzałych pracowników

- „Wypożyczenia” do innych działów.
- Udział w różnorodnych zespołach
  - konkretne wyzwania.
- Prowadzenie nowych projektów decydujących o przyszłości organizacji.
- Elastyczne warunki pracy:
  - „job-sharing”, praca na niepełny etat lub praca zdalna.

# Warsztaty /coaching grupowy

## dla pracowników 50plus

- Poszukiwanie rozwiązań
  - odkrycie swoich talentów i innych możliwości pracy zawodowej
  - wspólny obszar do pracy oraz zaangażowanie w osiągnięcie celu
- Przeprowadzanie zmian oraz przekraczanie barier, które indywidualnie byłyby nie do ruszenia
- Wymiana doświadczeń różnych osób we wspólnej pracy grupowej
- Wykorzystanie wzajemnych oddziaływań w grupie oraz jej dynamiki
  - Wsparcie grupy
  - Koncentracja uwagi nie tylko na własnych doświadczeniach

# Coaching kariery dla 50plus

LifeOptions®



- Podnoszenie samoświadomości
  - określenie swoich wartości, motywacji, talentów i ambicji w obszarze pracy zawodowej i życia osobistego
- Ogólna poprawa jakości życia:
  - uzyskanie lepszej równowagi między życiem zawodowym i osobistym
  - realizacja potrzeb i oczekiwań
- Przygotowanie się do kolejnego etapu życia jako okresu dalszej aktywności
  - utrzymanie dotychczasowego poziomu życia
- Emerytura jako czas na realizację marzeń
  - 15 kluczowych czynników sukcesu
  - Identyfikacja indywidualnych preferencji

# Pozyskiwanie dojrzałych pracowników

## - rekrutacja i systemy wynagrodzeń

- Szukaj nowych sposobów pozyskania pracowników
- Przeanalizuj profil kandydata i wyeliminuj ukryte wymagania
- Zmień metody rekrutacji pracowników
- Zbuduj wizerunek pracodawcy aktywnie wspierającego dojrzałych pracowników
- Przeanalizuj systemy wynagrodzeń, ocen, politykę firmy
- Zbuduj rozwiązanie systemowe powrotu emerytów
- Wspieraj zmiany w ogólnym systemie prawnym

## Zysk z dojrzałości – jak go uzyskać ?

- Zmień stereotyp roli dojrzałych pracowników w organizacji
- Pokaż różne rozwiązania, inne od dotychczasowych
- Rozbudź na nowo zapał do pracy i przedłuż okres aktywności zawodowej
- Wzbudź zainteresowanie dalszą pracą lub pracą na niepełny etat
- Doceń wartość różnorodności w zespołach i korzystaj z niej

## Dziękuję za uwagę

### KONTAKT

**ZMIANA.pl**  
**02-495 Warszawa**  
**ul. Prawnicza 94**  
**tel. +48 22 667 76 18**

**JOLANTA MARSZEWSKA**  
**[jolanta.marszewska@zmiana.pl](mailto:jolanta.marszewska@zmiana.pl)**