



Szanowni Państwo,

przesyłamy pierwszy numer Serwisu Informacyjnego projektu *Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw*, który jest realizowany przez NSZZ „Solidarność” i firmę doradczą-szkoleniową ProFirma sp. z o.o. Serwis Informacyjny skierowany jest zarówno do uczestników projektu, jak i do osób i instytucji zainteresowanych problematyką zarządzania wiekiem. Za pośrednictwem serwisu będziemy na bieżąco informować o szkoleniach, doradztwie oraz o rozwiązaniach praktycznych wypracowywanych w projekcie. Chcemy również promować zagadnienia związane z zarządzaniem wiekiem. W kolejnych numerach postaramy się Państwu przybliżyć takie zagadnienia, jak strategia zarządzania wiekiem, mentoring, kwalifikacje pracowników, elastyczny czas pracy, aktualizacja kompetencji itp. Wszystkich zainteresowanych tematem zarządzania wiekiem zapraszamy na stronę projektu www.zwiekiem.eu

Redakcja

Słowniczek PROJEKTU

ZARZĄDZANIE WIEKIEM – stawia sobie za cel poprawę środowiska pracy pracowników oraz ich zdolności do jej wykonywania z uwzględnieniem wieku. Strategia zarządzania wiekiem powinna uwzględniać różne potrzeby wszystkich grup wiekowych pracowników i wykorzystywać ich odmienne możliwości, różne zasoby wiedzy i doświadczenia. Szczególne miejsce w zarządzaniu wiekiem powinny zajmować problemy starszych pracowników i być nastawione na utrzymanie w zatrudnieniu osób, które przekroczyły 45 rok życia przy zachowaniu efektywności ich pracy.

Informacji na temat projektu udzielają

- kierownik projektu: **Stanisława Gatz**, s.gatz@solidarnosc.gda.pl, 58 308 43 37, 500 207 442
- sekretarz projektu: **Małgorzata Kuźma**, m.kuzma@solidarnosc.gda.pl, 58 301 71 21, 501 121 096

Informacje na temat rekrutacji przedstawicieli NSZZ „Solidarność”

- koordynator **Maria Kościńska**, 58 308 42 25, mkosci@solidarnosc.org.pl

Informacje dla przedsiębiorców i ich pracowników

- **Sylwia Krysa**, 58 550 94 93, sylwia.krysa@profirma.pl
- **Rafał Raczynski**, 58 550 94 93, rafal.raczynski@profirma.pl

Czas na zarządzanie wiekiem

Zarządzanie wiekiem to takie podejście do pracowników, którego celem jest poprawa ich środowiska pracy oraz zdolności do jej wykonywania z uwzględnieniem ich wieku.

Szkolenia, doradztwo oraz wypracowanie rozwiązań praktycznych dotyczących strategii zarządzania wiekiem to główne działania w ramach projektu „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw”. Realizowany jest wspólnie przez NSZZ „Solidarność” i firmę szkoleniowo-doradczą ProFirma sp. z o.o., a finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Postępujący w Polsce proces starzenia się społeczeństwa oraz bardzo niski wskaźnik zatrudnienia osób 50+ będzie w przyszłości wpływał na adaptacyjność i konkurencyjność firm. Przewagę konkurencyjną uzyskają te firmy, które najwcześniej przystosują swoje strategie, procedury wewnętrzne i politykę do nadchodzących zmian.

To, co wyróżnia projekt „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw” to fakt, że nie ogranicza się on tylko do szkoleń, ale zakłada zainicjowanie zmian w układach zbiorowych, które wprowadzają w życie założenia strategii zarządzania wiekiem.

Głównym celem projektu jest podniesienie wiedzy i umiejętności zarówno pracodawców i ich pracowników, jak i związkowców w zakresie wdrażania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach z terenu całej Polski.

W ramach projektu planuje się przeszkolić w zakresie zarządzania wiekiem:

- **2260** przedsiębiorców i przedstawicieli kadry zarządzającej przedsiębiorstwem oraz specjalistów zajmujących się polityką personalną (**1356** kobiet i **904** mężczyzn) z **560** przedsiębiorstw

- **495** przedstawicieli NSZZ „Solidarność” (**115** kobiet i **380** mężczyzn) ze struktur krajowych, regionalnych oraz zakładowych

oraz zaktywizować

- **40** przedstawicieli NSZZ „Solidarność” (**5** kobiet, **35** mężczyzn) i **40** przedsiębiorców do zainicjowania zmian w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych, uwzględniających ideę zarządzania wiekiem.

Liczby

- Prawie **50 proc.** populacji osób w wieku produkcyjnym w Polsce będą stanowiły osoby w wieku 45+ w roku 2030
- **33 proc.** wynosi w Polsce wskaźnik zatrudnienia osób 50+
- W **91 proc.** firm nie stosuje się narzędzi do określenia kompetencji pracowników
- **85 proc.** polskich przedsiębiorców nie zetknęło się z zarządzaniem wiekiem
- **9 na 10** stanowisk członków zarządu w największych spółkach prywatnych w UE obejmują mężczyźni

Sonda

Czy w Państwa firmie na szkolenia kierowani są pracownicy po 45 roku życia?

– W mojej firmie szef powiedział, że na szkolenia będą kierowani przede wszystkim pracownicy, którzy nie ukończyli 50 roku życia, bo nie chce inwestować w ludzi, którzy wkrótce odejdą na emeryturę. A ja mam 52 lata i do emerytury brakuje mi 13 lat. Postanowiłem się doszkalać na własną rękę, aby w razie czego móc udowodnić swoje kwalifikacje.

Andrzej Jamroz

– Nie interesują mnie żadne dodatkowe kursy i szkolenia. Mam nadzieję, że dociągnę jakoś do emerytury, do której zostało mi jeszcze 5 lat. Czasami się tylko boję, że każą mi pracować na komputerach, o których nie mam zielonego pojęcia.

Małgorzata Sadowska

– W mojej firmie kompetencje pracowników badane są co pewien okres i na ich podstawie jesteśmy kierowani na różnego rodzaju szkolenia i kursy. Chętni mogą uzyskać także dofinansowanie do studiów, jeśli wiąże się one z podniesieniem kwalifikacji, które pracodawca będzie mógł wykorzystać. Nie ma znaczenia, ile lat ma pracownik, każdy ma prawo do szkoleń, jest to zapisane w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Roman Owsiany

INFORMACJA O PROJEKCIE

PODSTAWOWE INFORMACJE: Wnioskodawca: NSZZ „Solidarność” Komisja Krajowa
Partner: ProFirma sp. z o.o.
Czas trwania projektu: marzec 2010 – grudzień 2011
Obszar realizacji projektu: cała Polska
Zakres projektu: szkolenia i doradztwo

FINANSOWANIE: Projekt finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących, Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, Poddziałanie 2.1.2 Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności.

CEL GŁÓWNY: Podniesienie wiedzy i umiejętności grup kluczowych dla upowszechniania, inicjowania i wdrażania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach z terenu całej Polski

- 2260 pracowników (1356 kobiet i 904 mężczyzn) z 560 przedsiębiorstw
- 495 przedstawicieli (115 kobiet i 380 mężczyzn) NSZZ „S”
- aktywizacja 40 przedstawicieli (5 kobiet i 35 mężczyzn) NSZZ „S” i 40 przedsiębiorców do zainicjowania zmian w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy, uwzględniających ideę zarządzania wiekiem.

TEMATYKA SZKOLEŃ: Szkolenia dla pracodawców i ich pracowników

1. Strategiczne zarządzanie wiekiem oraz aspekty prawne zarządzania wiekiem
2. Zarządzanie wiekiem w procesie planowania zatrudnienia, rekrutacji i selekcji pracowników
3. Zarządzanie wiekiem a organizacja pracy i czasu pracy
4. Zarządzanie wiekiem w procesie szkoleń i rozwoju pracowników
5. Zarządzanie wiekiem jako strategia osiągnięcia korzyści biznesowych
6. Budowanie i zarządzanie różnorodnym zespołem
7. Satysfakcja pracowników w różnym wieku a efektywność zespołu pracowniczego
8. Jak stworzyć i wdrożyć system mentoringu w firmach
9. Przygotowanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.

W szkoleniach wykorzystywana będzie gra decyzyjna.

Szkolenia dla przedstawicieli związków zawodowych

1. Społeczne aspekty wykorzystania kwalifikacji starszych pracowników
2. Strategia zarządzania wiekiem
3. Mentoring
4. Elastyczny czas pracy
5. Proces rekrutacji i zwolnień
6. Szkolenia i przegląd kwalifikacji
7. Aktualizacja kompetencji

We wszystkich typach szkoleń planowany jest moduł dotyczący równości płci

- I blok: (15–20 min) – zarządzanie różnorodnością w kategorii wiek i płeć
- II blok (15–20 min) – przykłady dobrych praktyk dotyczące szerszego włączenia kobiet w realizację strategii zarządzania wiekiem.

KTO MOŻE WZIĄĆ UDZIAŁ W PROJEKCIE?

Szkolenia dla pracodawców i ich pracowników

- Przedsiębiorstwa, które mogą otrzymać pomoc publiczną.
- Pracownicy przedsiębiorstw zatrudnieni na umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną, oddelegowani na szkolenie przez pracodawcę, uwzględniani przy obliczaniu progu zatrudnienia dla ustalenia statusu przedsiębiorcy (mały, średni, duży)

Szkolenia dla przedstawicieli związków zawodowych

- Związkowcy oddelegowani przez macierzystą strukturę związkową
- Związkowcy pełniący funkcję związkową w strukturach krajowych, regionalnych bądź zakładowych

Preferencje

- Kobiety
- Reprezentanci przedsiębiorstw, w których planuje się zmiany w układach zbiorowych pracy
- W projekcie nie mogą brać udziału przedstawiciele sfery budżetowej (nauczyciele, urzędnicy itp.)

O zakwalifikowaniu do projektu decyduje kolejność zgłoszeń.