



„Wiek jest po prostu sprawą umysłu i nie jest czymś czego powinniśmy się bać, szczególnie w miejscu pracy”.

Alex Ferguson

Szanowni Państwo,

To już drugi numer Serwisu Informacyjnego projektu „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw”.

Powstały już programy szkoleniowe, ruszyły punkty informacyjno-rekrutacyjne oraz organizowane są spotkania informacyjno-promocyjne.

Rozpoczęła się już rekrutacja na szkolenia, z których pierwsze odbędą się we wrześniu br. Nabór prowadzony jest w całej Polsce i dotyczy zarówno pracodawców jak i związkowców.

Ideą projektu jest dostarczenie wiedzy na temat zarządzania wiekiem dwóm stronom: pracodawcom i pracownikom, tak aby mogli się oni spotkać przy stole negocjacyjnym i wprowadzić do układów zbiorowych pracy odpowiednie zapisy.

Zainteresowanych wzięciem udziału w naszym projekcie odsyłamy do strony internetowej www.zwiekiem.eu.

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

STARZEJEMY SIĘ

O zarządzaniu wiekiem rozmawiamy

z dr inż. **ANDRZEJEM SZUWARZYŃSKIM** z Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej



– **Nasze społeczeństwo starzeje się. Jakie działania powinny być w związku z tym podejmowane?**

– Starzenie się społeczeństwa wymusza podejmowanie działań mających na celu wydłużanie aktywności zawodowej pracowników. Działania te muszą być podejmowane na poziomie rządów, przez regulacje ustawowe. Najczęściej postrzega się ten problem w sposób uproszczony proponując wydłużanie wieku emerytalnego. Są też, również w Polsce, bardziej kompleksowe rozwiązania takie jak rządowy program „Solidarność pokoleń 50+”. Regulacje tego typu stwarzają możliwości do podejmowania działań na poziomie organizacji.

– **Jakie skutki niesie ze sobą przedwczesne wychodzenie z rynku pracy?**

– Problem starzenia się społeczeństwa ma charakter zarówno społeczny jak i ekonomiczny. Przedwczesne wychodzenie z rynku pracy, często prowadzi do wykluczeń, jak również obniża status ekonomiczny. Jest też poważnym obciążeniem dla systemu emerytalnego. Z punktu widzenia organizacji odejście starszych pracowników, najczęściej z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym powoduje bezpowrotną utratę wiedzy.

– **Na czym polega strategia zarządzania wiekiem?**

– Działania zmierzające do wydłużenia okresu aktywności zawodowej pracowników muszą mieć charakter kompleksowy i długoterminowy. Strategie zarządzania wiekiem obejmują cały szereg działań, takich jak kształcenie ustawiczne, rozwój karier, wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia, ochrona zdrowia, właściwe ergonomiczne projektowanie stanowisk pracy, przesunięcia w firmie czy też „łagodne” wychodzenie na świadczenia emerytalne. Często nie dostrzega się tego, że zarządzanie wiekiem musi być zaplanowane i dotyczyć praktycznie wszystkich grup wiekowych. Skupianie się jedynie na starszych pracownikach, mające charakter działań interwencyjnych nie jest efektywne. Zarządzanie wiekiem musi mieć charakter prewencyjny.

– **Jakie korzyści niesie dla firmy wprowadzenie tej strategii?**

Korzyści dla firmy wdrażającej strategię zarządzania wiekiem polegają przede wszystkim na utrzymaniu lojalnych, doświadczonych pracowników. Nawet jeżeli nie mogą oni już sprawnie wykonywać swoich zadań, można wykorzystać ich potencjał w inny sposób, np. do kształcenia młodszych pracowników w systemie mentoringu.

– **A jakie korzyści dla pracowników?**

Zarządzanie wiekiem przynosi również korzyści pracownikom. Pozwala im na zachowanie statusu materialnego, jak również możliwość uczestnictwa w życiu społecznym.

Liczby

- Na lata 2010-2020 według demografów przypadnie szczyt procesu starzenia się społeczeństwa europejskiego
- O 26 proc. wzrośnie liczba osób w grupie wiekowej 50-64
- O 30 proc. wzrośnie liczba osób w wieku 65+
- O 20 proc. zmniejszy się liczba osób w wieku 20-29 lat.

Słowniczek PROJEKTU

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE (ang. *lifelong learning*) – jest procesem stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwającym w ciągu całego jej życia. Kształcenie przez całe życie to proces ciągłego doskonalenia zasobu wykształcenia i kwalifikacji oraz ciągłej adaptacji intelektualnej, psychicznej i profesjonalnej do przyspieszonego rytmu zmienności, który jest znamiem współczesnej cywilizacji.

DLACZEGO WARTO WZIĄĆ UDZIAŁ W PROJEKCIE?

Korzyści dla przedsiębiorstwa

- Zdobyć przewagi konkurencyjnej poprzez uzyskanie wiedzy z zakresu wykorzystania w przedsiębiorstwie strategii zarządzania wiekiem
- Podniesienie wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej, specjalistów zajmujących się polityką personalną oraz kierowników średniego szczebla w zakresie zarządzania personelem, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wiekiem jako czynnika zwiększającego adaptacyjność przedsiębiorstw
- Bezpłatne licencje na używanie platformy kompetencyjnej – nowoczesnego narzędzia informatycznego wspomagającego zarządzanie kompetencjami pracowników w firmie
- Bezpłatny audyt kompetencji wszystkich pracowników w firmie
- Podniesienie poziomu efektywności i funkcjonalności przedsiębiorstwa jako organizacji
- Uzyskanie możliwości profesjonalnego doradztwa dla wybranych firm obejmującego m.in. specjalistyczny audyt organizacyjny, którego efektem końcowym będzie raport informujący o możliwościach technicznych, organizacyjnych i prawnych w zakresie wdrożenia strategii zarządzania wiekiem
- Budowę i ugruntowanie korzystnego wizerunku firmy, jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, zabiegającej o rozwój swoich pracowników oraz zapewniającej stabilne miejsca pracy, na każdym etapie kariery zawodowej.

Korzyści dla pracowników

- Organizacja reprezentująca pracowników zyska przeszkolonych działaczy, którzy nabędą wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania wiekiem
- Przeszkoleni reprezentanci pracowników będą mogli inicjować wprowadzanie do zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy elementów zarządzania wiekiem takich jak:
 - tworzenie ścieżek kariery zawodowej pracowników
 - tworzenie warunków, aby w przedsiębiorstwie wiedza i doświadczenie pracowników 45+ była w pełni wykorzystana, a warunki pracy dostosowane były do wieku pracownika
 - wprowadzenie systemu mentoringu
- Budowa i ugruntowanie wizerunku organizacji reprezentującej pracowników jako dbającej o rozwój i warunki pracy pracowników
- Uzyskanie możliwości profesjonalnego doradztwa dla wybranych organizacji związkowych w zakresie negocjowania zapisów dotyczących strategii zarządzania wiekiem w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy.
- Wyszukanie trenerów związkowych w zakresie prowadzenia szkoleń dotyczących strategii zarządzania wiekiem.
- Rozwój zawodowy trenerów

www.zwiekiem.eu

wiesz więcej...



Portal projektu www.zwiekiem.eu to narzędzie informatyczne wspomagające realizację wielu różnych obszarów projektu „Zarządzanie wiekiem ...”. Do najważniejszych funkcjonalności portalu należy zaliczyć:

- **Promocja projektu i publikacja informacji** na temat realizacji projektu
- **Budowanie świadomości istoty problematyki zarządzania wiekiem** w przedsiębiorstwach – na stronach portalu można znaleźć wiele ciekawych artykułów na temat zarządzania zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania różnorodnością
- **Wsparcie procesu rekrutacji** – na stronach portalu można znaleźć nie tylko interaktywne formularze zgłoszenia, ale również wiele cennych informacji na temat warunków uczestnictwa, terminów szkoleń, programów zajęć etc.
- **Informacja o szkoleniach** – potencjalni uczestnicy szkoleń mogą zapoznać się z ofertą szkoleniową projektu, konspektami szkoleń oraz harmonogramami
- **Strony dedykowane uczestnikom projektu** – każdy z uczestników szkoleń otrzymuje login i hasło dostępu do materiałów informacyjnych i edukacyjnych (m.in. gra decyzyjna)
- **Eduportal** – platforma kompetencyjna – każde przedsiębiorstwo, które weźmie udział w projekcie otrzyma bezpłatną licencję na korzystanie z platformy kompetencyjnej. Jest to nowoczesne narzędzie informatyczne wspomagające procesy ZZL w firmie.

Struktura projektu jest przyjazna i intuicyjna. Odzwierciedla strukturę projektu, przez co, każda osoba, która odwiedzi naszą stronę bez trudu odnajdzie poszukiwane informacje. Strona została podzielona na dwie sekcje:

- dla pracodawców
- dla związkowców.

Zapraszamy do odwiedzania naszej witryny internetowej www.zwiekiem.eu.

O KSZTAŁCENIU ustawicznym

W ramach projektu MAYDAY przeprowadzono badania ankietowe wśród około tysiąca pracowników i menedżerów przedsiębiorstw należących do sektora okrętowego. Pytania m.in. dotyczyły kształcenia ustawicznego pracowników po 50 roku życia.

78 proc. pracowników i 81 proc. menedżerów uznało potrzebę ustawicznego kształcenia.

Zarówno menedżerowie, jak i pracownicy za najbardziej preferowane kierunki szkoleń uznali:

- szkolenie na stanowisku pracy związane z wdrażaniem nowych technologii
- szkolenie mające na celu zdobycie nowego zawodu u dotychczasowego pracodawcy
- szkolenie w zakresie technik informatycznych.

Menedżerowie uznali również za konieczne doszkalcenie pracowników w zakresie ekonomicznych aspektów działalności oraz umiejętności pracy w grupie.

Kwestionariusze ankietowe oraz wyniki badań opracowała Politechnika Gdańska, badania wśród pracowników przeprowadził Region Gdański NSZZ „Solidarność”

