



Choć gospodarka potrzebuje również dojrzałych osób, na rynku pracy przegrywają one konkurencję z młodymi

**EQUAL » WYRÓWNYWANIE SZANS NA RYNKU PRACY**

# Doświadczeni i kompetentni

Ludziom starszym trudno odnaleźć się na rynku pracy. Firmy najchętniej zatrudniają młodych, zdolnych, znających języki i gotowych na zmiany na ciągle przeobrażającym się rynku pracy. Wiele osób po pięćdziesiątce pozostaje więc bez pracy, a cała rzesza obawia się jej utraty.

Polskie społeczeństwo, tak samo jak i europejskie, starzeje się. W ciągu 10 lat w krajach Unii Europejskiej liczba osób młodych (do 29. roku życia) spadnie o 10 mln. W tym samym czasie spodziewany jest wzrost liczby osób starszych (powyżej 50. r.ż.) o 6,5 mln. Mniej więcej co pięć lat średni wiek pracowników w Unii Europejskiej wzrasta o rok – to wy-

niki badania przeprowadzonych dla projektu „50naPlus”. Wzrasta więc grupa niepracujących, a ubywa pracujących. Polska ma jeden z najgorszych wyników wśród krajów członkowskich UE, jeśli chodzi o zatrudnienie osób w przedziale wiekowym 55 – 64.

Pracodawcy niezbyt chętnie zatrudniają ludzi po pięćdziesiątce, chociaż gospodarka ich potrzebuje. Niestety, w konkurencji o miejsca pracy przegrywają z młodymi, bardziej wykształconymi i przebojowymi. Niskie kwalifikacje i niska samoocena starszych pracowników przyczyniają się do wypychania ich z rynku pracy. Potwierdzają to chociażby badania wykonane na zlecenie Akademii Rozwoju

Filantropii w Polsce przez instytut badawczy Ipsos. W porównaniu kwalifikacji osób w wieku powyżej 50 lat i osób młodszych, zdecydowanie niekorzystnie wypadają ci pierwsi. O niższych kwalifikacjach osób w wieku 50+ mówi 64 proc. przedstawicieli instytucji rynku pracy. A niskie kwalifikacje osób bezrobotnych w wieku 50+ przekładają się na małe zainteresowanie nimi pracodawców. Jedna trzecia badanych przedstawicieli instytucji rynku pracy twierdzi, że osoby w wieku powyżej 50 lat są dyskryminowane na rynku pracy. Z kolei ponad 2/3 badanych uważa, że osoby starsze wykazują mniejszą aktywność w poszukiwaniu pracy niż ludzie młod-

**Pracodawcy nie doceniają jeszcze starszych pracowników. Ale to oni mogą być mentorami i kopalnią wiedzy dla młodych**

si. Jako przyczynę tego stanu najczęściej wymieniają niskie poczucie własnej wartości bezrobotnych po 50-tce, brak wiary we własne siły oraz zniechęcenie i rezygnację związane z długotrwałym okresem pozostawania bez pracy. Zdaniem przedstawicieli rynku pracy osoby po 50. roku życia w małym stop-

niu są też zainteresowane rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej, głównie z powodu braku pieniędzy na start, lęku przed takim wyzwaniem i braku pomysłu na firmę.

Dużo energii trzeba poświęcić na obalanie mitów. Bowiem to one bardzo psują wizerunek pracownika w starszym wieku. Pracownicy ci mają bowiem bardzo duże doświadczenie, natomiast zbyt małe rozeznanie w nowoczesnych technologiach. Wystarczy więc popracować nad poszerzeniem wiedzy. Nie chodzi o to, żeby umieć włączyć komputer czy wejść do internetu, lecz umieć tworzyć projekty, wpisywać dane, wypełniać arkusze księgowo. Poznania np. obsługi obrabiarki

sterowanej numerycznie pozwoli utrzymać stanowisko w firmie wprowadzającej nowoczesny sprzęt. Bardzo dużo daje też znajomość języka angielskiego. Nie ma więc innego wyjścia niż podnoszenie kwalifikacji, bo one dają bezpieczeństwo na rynku pracy.

Inny ważny czynnik pomagający w rozwiązaniu problemu dostępu do pracy to elastyczne formy zatrudnienia. Kodeks pracy oferuje wiele sposobów zatrudnienia, niekoniecznie na pełny etat. Kontrakty, praca na zastępstwo, praca w niepełnym wymiarze, elastyczna organizacja czasu pracy. To pozwala np. pogodzić opiekę nad wnukami czy prowadzenie domu z obowiązkami pracowniczymi.

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » PROGRAM „SOJUSZ DLA PRACY”

# Jobcoaching – wspólna droga

**Kim jest jobcoach?  
To osoba wspierająca pracownika w indywidualnym rozwoju, która potrafi poprowadzić go po ścieżce kariery**

Tak jak nie ma dwóch takich samych osób, nie ma także dwóch dokładnie takich samych przyczyn problemów na rynku pracy. Dlatego indywidualne podejście zwiększa szansę pracownika na zaistnienie i rozwój.

Na jobcoachu spoczywa trudna rola polegająca na przełamaniu bariery psychologicznej, która szczególnie często osobom starszym odbiera wiarę we własne możliwości efektywne uczenia się. Jego zadaniem jest pomoc w przełamaniu mitów typu „jestem już za stary/stara, aby jeszcze się uczyć”. Wobec tych osób trzeba też specjalnego podejścia, gdy chodzi o poszukiwanie pracy, niezależnie od tego, czy na wewnętrznym, czy zewnętrznym rynku pracy. Wymaga to często zmiany dotychczasowego myślenia. Osobie, która po 20 czy 30 latach pracy w jednym miejscu zostaje nagle, w ramach restrukturyzacji, przeniesiona na inne stanowisko albo – co gorsza – zwolniona w ogóle, wali się cały świat. W zderzeniu z nową rzeczywistością poja-



W roli jobcoachów najlepiej sprawdzają się osoby pracujące razem ze swoimi podopiecznymi

wia się poczucie braku kwalifikacji i umiejętności. Dalszą karierę takiej osoby trzeba szczególnie umiejętnie poprowadzić, często zaczynając od warsztatów z budowania większej pewności siebie czy lepszej komunikatywności.

Najlepiej, gdy rolę jobcoacha pełnią osoby pracujące wspólnie z pracownikami potrzebującymi wsparcia. A więc pracownicy działów HR, najlepiej wprowadzeni w plany strategiczne firmy i zorientowani co

do wymagań stanowisk pracy i potrzeb rozwojowych organizacji. I co ważne, znający starszych pracowników od wielu lat. Najlepiej, aby taki przywódca również był w podobnym wieku jak podopieczny.

Jobcoachami mogą być również przedstawiciele związków zawodowych, do których trafia wiele spraw związanych z utrzymaniem lub zwolnieniem pracownika albo w przypadku planowanych lub realizowanych planów restrukturyzacji

przedsiębiorstw. Szkoleniami z zakresu jobcoachingu w ramach projektu „Sojusz dla pracy” objęto działaczy związkowych wytypowanych przez rady wojewódzkie OPZZ, po jednej osobie z każdego województwa. Dzięki temu wielu starszych pracowników uzyska pomoc w zakładowych organizacjach związkowych w województwach oraz w branżach.

Metoda jobcoachingu znana jest w Europie oraz w Ameryce Północnej. Po-

czątkowo była wykorzystywana przy wprowadzaniu na rynek pracy osób należących do grup problemowych, np. wychodzących z więzienia lub niepełnosprawnych psychicznie.

## ■ Elżbieta Ślebodzka

szpital im. Jonschera w Łodzi

Jestem kierownikiem działu spraw pracowniczych w szpitalu. Pracuję tam od lat. Znam więc dobrze pracowników, zwłaszcza tych z du-

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



# a do celu



żym stażem. Nasz szpital przyjął propozycję programu unijnego „Sojusz dla pracy”. Wzięłam udział w kilku szkoleniach. Najważniejsze dotyczyło jobcoachingu. Ukończyłam też przeróżne szkolenia psychologiczne z tzw. umiejętności miękkich, np. z umiejętności prowadzenia dialogu, z asertywności, współpracy i współdziałania. Co dzięki nim zyskałam? Przede wszystkim podwyższenie swoich kwalifikacji, no i oczywiście umiejętno-

ści porozumiewania się z ludźmi.

Po ukończeniu szkolenia jobcoachów objęłam opieką 40 pracowników szpitala, z którymi przez dwa lata współpracowałam indywidualnie. Planowałam ich kariery zawodowe. To byli ludzie zatrudnieni na różnych stanowiskach, mniej lub bardziej zagrożeni utratą pracy. Albo ci, którzy musieli uzupełnić wykształcenie, żeby odnaleźć się na dzisiejszym coraz bardziej wymagającym dobrych kwalifikacji rynku pracy.

Program obejmował tylko osoby powyżej 45. roku życia jako najbardziej zagrożone utratą pracy. W zależności od potrzeb niektórzy ukończyli nawet po cztery szkolenia. Po skończonym kursie spotykaliśmy się i rozmawialiśmy, jakie umiejętności i kwalifikacje trzeba jeszcze poprawić. Podopieczny w każdej chwili, jeśli potrzebował wsparcia, porozmawiania i podzielenia się uwagami, mógł się do mnie zwrócić. Taka była moja rola.

Młodzi ludzie już teraz w szkołach mają informatykę i są przygotowywani do obsługi komputera. Kiedyś tego nie było. Bywa, że obecnie 50-latkowie nie mieli do czynienia z komputerem w ogóle. Prawie każdy z moich podopiecznych taki kurs przeszedł. Podobnie jest z językami obcymi. To też trzeba było nadrobić.

Dużo moim podopiecznym dały szkolenia psychologiczne. Ludzie w tym wieku, jeśli mają duże umiejętności, nie potrafią ich sprzedać, nie chcą lub nie potrafią się nimi pochwalić. Potrzebna im była umiejętność prezentacji i podwyższenia samooceny.

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » CZTERDZIESTO-, PIĘĆDZIESIĘCIOLATEK NA RYNKU PRACY

# Pracownicy agencji HR o szansach na pracę dla osób z długim stażem

**Nic nie stoi na przeszkodzie, aby z piątym krzyżykiem na karku, przełamując stereotypy, pomyśleć o zmianie pracy**

Jeszcze do niedawna utrzymywał się stereotyp idealnego kandydata do pracy: 25 – 28 lat, najlepiej bez rodziny, z pełną dyspozycyjnością, kilkuletnim doświadczeniem, wyższym wykształceniem i znajomością języków obcych. Do tego dynamiczny i gotowy do poświęceń. Ale staje się on coraz mniej aktualny.

– Zmienia się strategia rekrutacji. Przejawia się to chociażby w ogłoszeniach prasowych. Na zdjęciach nie ma już wyłącznie młodych ludzi, lecz pokazują się twarze osób dojrzałych, statecznych. W treści ogłoszeń bywa już wyraźnie napisane, że wiek

nie gra roli, lecz liczy się wiedza i gotowość do pracy – zauważa Justyna Lipowska, konsultant z firmy HRK zajmującej się doradztwem personalnym.

Zatrudniając pracowników w różnym wieku, firmy chcą sobie zapewnić w miarę stały zespół. Osobom po czterdziestce nie zależy już tak na szybkiej karierze i nie odchodzą po odbyciu kilku szkoleń. Raczej też nie decydują się na wyjazd do pracy za granicę, bo mają zazwyczaj ułożone życie rodzinne. Bardziej przywiązują się do pracodawcy. Są dojrzałsi i zdolni do poświęceń. Inwestycja w takiego pracownika jest znacznie pewniejszą lokatą niż w człowieka młodego – dodaje Lipowska.

To, że pracodawcy coraz świadomiej podchodzą do zatrudniania lub awansu pracowników, potwierdza także Paweł Bolanowski z Lebo Recruitment, agencji doradztwa personalnego. – Zaczynają doceniać dojrzałość zawodową oraz emocjonalną czterdziestolatków, ich profesjonalizm, skrupulatność, zaangażowanie. Tak więc wiek nie ma już tak dużego znaczenia, liczą się przede wszyst-

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski





Osoby dojrzałe doskonale sprawdzają się w roli doradców

kim kompetencje. Starsi pracownicy mają kontakty, gruntowną wiedzę i chcą korzystać z pojawiających się możliwości. Często swoją wydajnością czy jakością pracy przewyższają młodszych kolegów z branży. Obala się też kolejne mity, bowiem ludzie ci chętnie uczestniczą w szkoleniach, nie boją się zmian, nowości - podkreśla Bolanowski.

Podważane są również stereotypy o językach obcych. - Ludzie uczą się języków, wiedzą, że bez tej umiejętności nie mają szans na rynku pracy. Potrafią nawet pojechać na dwa tygodnie za granicę, by podszlifować język - podsumowuje Agnieszka Kaczmarczyk z Grafton Recruitment.

## Tu znajdziesz pracę

Gdzie najchętniej są widziane osoby po czterdziestce? - Wzmocniony ruch da się zauważyć na stanowiskach wymagających specjalistycznej wiedzy. Na przykład liczne u nas centra księgowo świadczące usługi dla dużych firm międzynarodowych wcześniej stawiały prawie wyłącznie na ludzi młodych, znających języki. Obecnie oferty kierują także do osób mających dłuższy staż -

zdradza Justyna Lipowska z HRK. Ludzi po czterdziestce docenia się także w działach obsługi klienta, a zwłaszcza w opiece nad klientem, bo milej jest być obsłużonym przez osobę doświadczoną, która budzi zaufanie i jest nastawiona na poznawanie potrzeb klienta. Coraz więcej takich osób widzi się w obsłudze posprzedażnej w sklepach i punktach obsługi klienta, a także wśród doradców bankowych, agentów nieruchomości lub ubezpieczeniowych. Taki pracownik ma nie tylko większe doświadczenie życiowe, ale jest także zazwyczaj bardziej cierpliwy i wyważony. I co bardzo ważne, ma często lepsze nastawienie do pracy - dodaje.

Wiek jest więc w cenie wszędzie tam, gdzie główną rolę odgrywają relacje z innym człowiekiem. A więc także w branży szkoleniowej, trenerskiej, mentorskiej, mediacjach. Również tam, gdzie liczy się autorytet i odpowiedzialność za ludzi i mienie, np. wśród kierowników, brygadzystów, majstrów, magazynierów lub pracujących przy dostawach towaru.

Osoby 40+ dzięki dużemu doświadczeniu zawodowemu są wręcz poszukiwane w zawodach tech-

nicznych. Firmy potrzebują doświadczonych inżynierów, kierowników budów, inspektorów. Mają oni nie tylko dużą wiedzę merytoryczną w zakresie technologii, ale i umiejętności praktyczne. A to wszystko poparte uprawnieniami bądź certyfikatami zdobywanymi przez lata. Do grupy coraz bardziej cenionych pracowników należą także architekci i konstruktorzy oraz menedżerowie. Szansą na zatrudnienie są zawody mniej chodliwe, które nie spotykają się z zainteresowaniem młodzieży, oraz te, w których brakuje specjalistów, np. w spedycji, logistyce i obsłudze celnej.

## Raczej dla młodych

Nie wszędzie jednak jest miejsce dla osób z dużym stażem. Są zawody, w których lepiej sprawdzają się ludzie młodzi, np. w zajęciach wymagających koncentracji i ogromnego refleksu, sokolego wzroku, dużego wysiłku fizycznego, np. częstego jeżdżenia w dalsze delegacje. - Tak też jest z branżą biznesową, przedstawicielami handlowymi, sprzedawcami, pracownikami marketingu czy promocji. To branże dla tzw. młodych pi-

w spokojniejszej pracy.

Szukając nowego zajęcia, trzeba być jednak przygotowanym na obalenie mitów. Musisz przekonać pracodawcę o swojej dyspozycyjności. Utało się bowiem przekonanie, że ludzie po czterdziestce nie chcą się poświęcać pracy. Rzeczywiście, zwykle na tym etapie życia ważniejsza jest rodzina, a dopiero na drugim miejscu praca. Ale twoim atutem są już odchowane dzieci. Możesz więc dowolnie rozporządzać swoim czasem czy brać nadgodziny. I tym właśnie musisz przekonać potencjalnego pracodawcę.

Szykując się do zmiany pracy, musisz odpowiednio się przygotować. Pokazać, że nie jesteś przesiąknięty jedną organizacją pracy, że pracowałeś w kilku miejscach o różnych strukturach, że podnosiłeś kwalifikacje, szkoląc się. W tym celu masz CV oraz list motywacyjny. W CV trzeba uwypuklać zdobytych przez lata wiedzę i praktykę, kompetencje. Zastanów się, co jest twoją największą zaletą. Może jesteś świetnym organizatorem pracy i stawiasz na taką wartość. W liście motywacyjnym nie należy opisywać chronologicznie całej kariery zawodowej, lecz przedstawić się jako osoba wykazująca się dobrą wiedzą merytoryczną potwierdzaną projektami, zadaniami, wyzwaniem itd. Pokażesz w ten sposób swoje mocne strony oraz to, że jesteś zdolny do nowych wyzwań. Warto podkreślać swoje osiągnięcia i pokazywać stałą gotowość do

wzbogacania tej wiedzy - kształcenia, szkolenia. Wszysko po to, aby obalić mit osoby skostniałej i przesączonej komunistycznymi naleciałościami.

## Zmiana zawodu

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby mając na karku pięćdziesiątkę, myśleć o diametralnej zmianie zawodu. W tym wieku wiemy już, czego chcemy, co lubimy, co sprawia nam przyjemność.

Mamy ugruntowane zainteresowania, często poparte dużą wiedzą, czytaniem. Właśnie takie hobby może posłużyć za nowy zawód.

Trzeba być jednak dobrze przygotowanym do takiej zmiany. Bo jedno z kluczowych pytań będzie dotyczyło motywacji. Dlaczego np. po 15 czy 20 latach pracy w jednym miejscu ktoś nagle decyduje się na zmianę.

- Taka osoba będzie zapewne badana przez pracodawcę lub firmę rekrutującą pod kątem tego, na ile jest otwarta na zmiany, czy jest elastyczna w myśleniu i w działaniu, czy będzie w stanie podolać nowym wyzwaniom i obowiązkom, które odbiegają od znanych jej dotychczas norm i procedur - ostrzega Justyna Lipowska. - Nowe umiejętności najlepiej potwierdzić praktykami, certyfikatami, aplikacjami, szkoleniami pokazującymi, że mimo posiadanych wcześniej doświadczeń w jednej dziedzinie jest się zainteresowanym i gotowym do podjęcia innej pracy. Z dobrze napisanym CV i listem motywacyjnym - przypomina.

## NAJWAŻNIEJSZE ZALETY I WADY DOJRZAŁYCH PRACOWNIKÓW

### ZALETY

- Wieloletnie doświadczenie zawodowe cenione w wielu zawodach.
- Dzięki doświadczeniu życiowemu są dobrymi mentorami oraz szybciej oceniają sytuację.
- Lojalni, identyfikują się z firmą.
- Mogą pełnić wiele funkcji niedostępnych dla młodych pracowników.
- Mając uporządkowane życie rodzinne, łatwiej poświęcają się pracy.

### WADY

- Złe nawyki, są mniej elastyczni, niechętni zmianom.
- Mniejsza dynamiczność i przebojowość.
- Gorsze wykształcenie oraz słabsza znajomość języków obcych.
- Mniejsza odporność na stres, pośpiech i zmęczenie.
- Brak wiary we własne siły.

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » PROF. BOGUSŁAWA URBANIAK O ZARZĄDZANIU WIEKIEM

# Jak pomóc odnaleźć się na trudnym rynku pracy

**Dla pracodawcy nie wiek jest istotny, lecz kompetencje, takie jak wiedza, umiejętności, osobowość, postawy i motywacje. To one przesądzają o efektywnej pracy**



Prof. Bogusława Urbaniak

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Dlaczego polskie społeczeństwo starzeje się i dlaczego odbija się to na rynku pracy?

**PROF. BOGUSŁAWA URBANIAK\***: Jedną z podstawowych przyczyn starzenia się społeczeństwa jest to, że w porównaniu z pokoleniem naszych dziadków i rodziców żyjemy coraz dłużej. Statystyki GUS przewidują wydłużenie przeciętnej długości życia z 74,5 roku do 77,8 w 2015 r. a w 2030 r. do 80 lat. Średni wiek życia kobiet w 2005 r. wynosił 78,8 roku, w 2015 prawdopodobnie wyniesie 81,2, zaś w 2030 r. – 83,3 roku, a mężczyzn 70,4 roku; ich życie może się wydłużyć odpowiednio do 74,6 i 77,6 roku. Jednocześnie od lat rodzi się bardzo mało dzieci. Wskaźnik dzietności w Polsce wynosi niewiele ponad jeden, co lokuje nasz kraj w grupie społeczeństw o najniższej aktywności demograficznej w Unii Europejskiej. Poważnym ubytkiem na polskim rynku pracy jest też emigracja ludzi młodych

### Jobcoaching doskonale sprawdza się w przypadku osób, które z racji wieku potrzebują wzmocnienia swojej pozycji w miejscu pracy

do bardziej rozwiniętych gospodarczo krajów UE. Dlatego osoby w piątej i szóstej dekadzie życia są bardzo potrzebne polskiej gospodarce. Zwłaszcza że sprzyjające przepisy prawne nadal pozwalają odejść z rynku pracy osobom, którym brakuje jeszcze wiele lat do ukończenia powszechnie obowiązującego wieku emerytalnego, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Tylko 2 proc. pracujących mężczyzn i 13 proc. kobiet przechodzi na emeryturę w podstawowym wieku emerytalnym, reszta wcześniej. Przeciętny wiek odejścia na emeryturę w 2006 r. wyniósł zaledwie 56,6 roku. Mamy więc 4,4 mln emerytów oraz 2,8 mln rencistów. Większa rzesza emerytów i rencistów to większe nakłady na świadczenia emerytalno-rentowe. A ktoś przecież musi pracować na taką rzeszę emerytów i rencistów. Młodych pracowników jest po prostu zbyt mało.

Co się robi, aby temu przeciwdziałać?

Rada Europejska, biorąc pod uwagę zmiany demograficzne zachodzące w kra-

jach członkowskich, opracowała dokument „Promocja pracy w ciągu cyklu życia”. W stosunku do starszych pracowników największy nacisk kładzie się na popieranie działań służących wydłużeniu ich aktywności zawodowej zapewniających odpowiednie warunki pracy, poprawę stanu zdrowia. Jest to jednocześnie połączone z rezygnacją z różnego rodzaju rozwiązań umożliwiających wcześniejsze odejście na emeryturę. Zalecenia te mają szczególne znaczenie dla Polski, gdyż w naszym kraju mamy bardzo niskie wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lat. Pod względem tego wskaźnika nasz kraj od wielu lat zajmuje ostatnie miejsce wśród państw członkowskich UE. W 2006 r. w naszym kraju pracowało zaledwie 28,1 proc. ogółu osób w tej grupie, przeciętnie w UE – 43,5 proc. Szczególnie niskie zatrudnienie jest wśród starszych kobiet – zaledwie 19,0 proc., gdy średnia w UE wynosi 34,8 proc. (2006 r.).

Jaka jest rola pracodawców w poprawie sytuacji osób po czterdziestce na rynku pracy?

W aktywnym rozwoju kariery zawodowej pojawiło się nowe określenie – zarządzanie wiekiem. Są to przeróżne działania nastawione na starszych pracowników, poprawiające zdolność wykonywania pracy oraz jej środowisko. Zarządzanie wiekiem to nic innego jak planowanie zatrudnienia, rekrutacja pracowników, dobór form zatrudnienia i organizacji pracy, długość i organizacja czasu pracy, kształtowanie treści pracy, wynagrodzeń, ocenianie i motywowanie, a także zarządzanie rozwojem i karierą zawodową z uwzględnieniem wieku pracowników, jednak bez posługiwania się stereotypem „starszego pracownika”. Właśnie w tej grupie można zaobserwować bardzo duże zróżnicowanie. Jedni mimo wieku są efektywni i zaangażowani oraz chętni do podej-

mowania nowych wyzwań, inni w tym samym wieku – okazują nikłe zdolności i chęć do pracy.

Jakie działania podjęto, by podnieść kwalifikacje, budować konkurencyjność tych osób?

Nie można przywrócić młodości, ale można spróbować zarządzać wiekiem, tak aby starsi pracownicy mogli łatwiej odnaleźć swoje miejsce w firmie. W ramach inicjatyw wspólnotowych EQUAL realizowany jest projekt „Sojusz dla pracy” wykorzystujący jobcoaching. Ta metoda zarządzania i budowania kompetencji świetnie sprawdza się w przypadku osób, które przekroczyły 45. rok życia i potrzebują wzmocnienia swojej pozycji w miejscu pracy, np. zdobycia nowych umiejętności czy przekwalifikowania się. W praktyce to zwykle udział w różnego rodzaju szkoleniach, np. ze znajomości technik komputerowych oraz języka angielskiego, które u starszych pracowników są wręcz deficytowe. A bez nich nie da się obsługiwać wielu sprzętów czy wprowadzać danych na obecnym etapie rozwoju technologicznego.

Jakie kompetencje pracownicze są najistotniejsze dla tej grupy?

Dla pracodawcy tak naprawdę nie wiek jest istotny, lecz kompetencje pracowników, takie jak wiedza, umiejętności, osobowość, postawy, zachowania i motywacje. To one przesadzają o zaangażowanie i efektywną pracę. Obecnie pracodawcy coraz częściej zaczynają doceniać także tzw. kompetencje miękkie, a więc cechy osobowości, motywację, wyznawane wartości i demonstrowane postawy, a także klimat i atmosferę w miejscu pracy, za które odpowiadają bezpośrednio przełożeni. To właśnie one coraz bardziej wpływają na wydłużanie kariery zawodowej. Obniżająca się z wiekiem sprawność psychofi-

zyczna nie będzie prowadziła do obniżania się poziomu kompetencji pracowniczych, jeżeli zostaną podjęte działania zwiększające mobilność starzejących się pracowników. Powtórzę, że miarą przydatności pracownika dla pracodawcy nie jest wiek, ale przede wszystkim kwalifikacje i predyspozycje osobiste. Kwalifikacje te muszą być jednak cały czas weryfikowane, a więc podnoszone, zmieniane zgodnie ze zmieniającymi się wymaganiami w miejscu pracy. Inaczej możliwość funkcjonowania na rynku pracy maleje. Bo im wyższe wykształcenie, tym mniejsze wykluczenie z rynku pracy.

Jakie są atuty starszych pracowników?

Starszych pracowników wystarczy przekonać i utwierdzić w tym, że są przydatni, że mają dużą wiedzę, że wystarczy ją tylko poszerzyć. Bardzo dobrze wpłynęły na chęć kontynuowania szkoleń zawodowych warsztaty psychologiczne, dzięki którym osoby w wieku 45+ mogły najpierw prze-

łamać brak wiary we własne możliwości rozwojowe; okazało się, że najbardziej brakowało im umiejętności komunikowania się z innymi ludźmi (61,2 proc. wskazało, że szkolenia poprawiły tę umiejętność), umiejętności autoprezentacji (57,9 proc.) czy panowania nad emocjami (55,4 proc.). Również tajniki obsługi komputera (podstawy obsługi komputera, arkusz kalkulacyjny, program Płatnik, rozliczenia z ZUS) można opanować, jeśli ma się ponad 45 lat i do tej pory nie było okazji ani potrzeby, aby się tym zająć. Jeden z prowadzących zajęcia w ramach naszego projektu mówi, że dla niego nie ma znaczenia, ile lat mają jego kursanci, wszyscy mogą nauczyć się pracy z komputerem i co najważniejsze, z sukcesem. 72,7 proc. osób biorących udział w szkoleniach stwierdziło, że ich umiejętności w tym zakresie znacznie wzrosły.

\*Katedra Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego



Dla wielu nowe kwalifikacje to nowe życie

Nieregularne

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

