

EQUAL » PRACOWNICY ZRÓŻNICOWANI WIEKIEM

Nie rezygnuj z doświadczonych



Bliska współpraca pomiędzy pokoleniami to szansa na zatrzymanie doświadczonych pracowników

Intermentoring to metoda na zatrzymanie doświadczonych pracowników i wdrożenie do pracy młodych

Osobom, które przekroczyły 45. czy 50. rok życia, trudno jest utrzymać się na rynku pracy. Od lat wygierają je młodszy, postrzegani jako bardziej energiczni, efektywni, prężni.

Pracodawcy w dużej mierze zapominają o cennych kompetencjach, których przecież nie da się zdobyć po roku czy dwóch praktyki w zawodzie. Ale osoby 50+ nadal nie potrafią skutecznie sprzedać swoich największych atutów.

Podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, także polskie społeczeństwo jest coraz starsze. Żyjemy coraz dłużej, co wyraźnie widać choćby w porównaniu z pokoleniami naszych rodziców czy dziadków. Jak wynika z prognoz Eurostatu, począwszy od 2010 r., liczba ludzi w wieku produkcyjnym zacznie się w Polsce stopniowo obniżać – do 2050 r. spadnie aż o 31 proc., czyli o 7,6 mln osób w porównaniu z 2007 r. Głównym powodem tego procesu będzie drastyczny spadek liczby osób w wieku do 24 lat (z 36 proc. do 25 proc.) przy jednoczesnym wzroście osób w wieku emerytalnym (z 15,7 proc. do 33,8 proc.). Zmiany te spowodują, że odsetek ludzi w wieku produkcyjnym spadnie z 64 proc. w 2007 r. do 50,4 proc. w 2050 r. Eurostat szacuje,

że w 2011 r. na każde 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać 56 w wieku nieprodukcyjnym (w tym 24 osoby w wieku poprodukcyjnym), natomiast w 2050 r. wskaźnik ten zwiększy się aż do 98 osób (w tym 67 w wieku poprodukcyjnym).

Za wcześniej na emeryturę

Te prognozy zatrażają nie tylko młodych, na których spadnie obowiązek finansowego utrzymywania starszych obywateli. Na alarm biją przede wszystkim specjaliści rynku pracy, przekonując starszych pracowników do ciągłego podnoszenia i zdobywania nowych kwalifikacji, a także że późniejszego rezygnowania z pracy zawodowej. Okazuje się, że obecnie zaledwie 25 proc. mężczyzn i 13 proc. kobiet przechodzi

do Polsce na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego (czyli 60 lat w przypadku kobiet i 65 – mężczyzn). Gros osób korzysta z różnego rodzaju świadczeń wcześniejszych. Takie zachowanie wpływa nie tylko na niższy rozwój gospodarczy, ale także na chęć do życia samych zainteresowanych. Jak wynika z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” wykonane przez Ipsos na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii, w skali od jednego do dziesięciu pracujący 50+ ocenili ją średnio na 8,45 punktów, natomiast niepracujące osoby w tym samym wieku tylko na 7,36.

Zachęty do dłuższego pozostawania na rynku pracy nie zmieniają jednak tego, że nawet najbardziej energiczny 50-latek może natrafić na mur niechęci potencjalnych

O niechęci do osób 50+ często decydują stereotypy, do których odwołują się pracodawcy

pracodawców. Wśród przyczyn takiego zachowania najczęściej wymienia się stereotypowe cechy osób starszych, jak np. zły stan zdrowia, relatywnie niski poziom wykształcenia, wypalenie zawodowe czy kłopoty z adaptacją do nowych warunków. Słami pracownicy mówią raczej o braku dostępu do szkoleń, zwłaszcza językowych i komputerowych, oraz dyskryminacji z powodu wieku. Niezależnie jednak od stopnia niechęci już dziś rynek zmusza

pracodawców do zatrudniania osób coraz starszych.

Dystans między pokoleniami

Problemem okazuje się nawiązanie porozumienia między pracownikami z różnych pokoleń. Jego brak bezpośrednio przekłada się nie tylko na komfort, ale także na jakość i efektywność pracy. Praktyka szkoleniowców z unijnego projektu „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” wdrażającego w przedsiębiorstwach model intermentoringu pokazuje, że potrzeba bardzo niewiele, aby ułatwić współpracę obu grup. Wystarczy pokazać ich zalety i zastosować zasadę równej wymiany wiedzy i doświadczeń, tak by skorzystał na tym każdy.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

