

POTENCJAŁ SILVERSÓW NA KUJAWSKO-POMORSKIM RYNKU PRACY



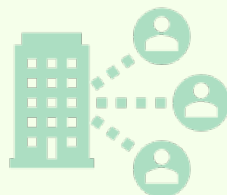
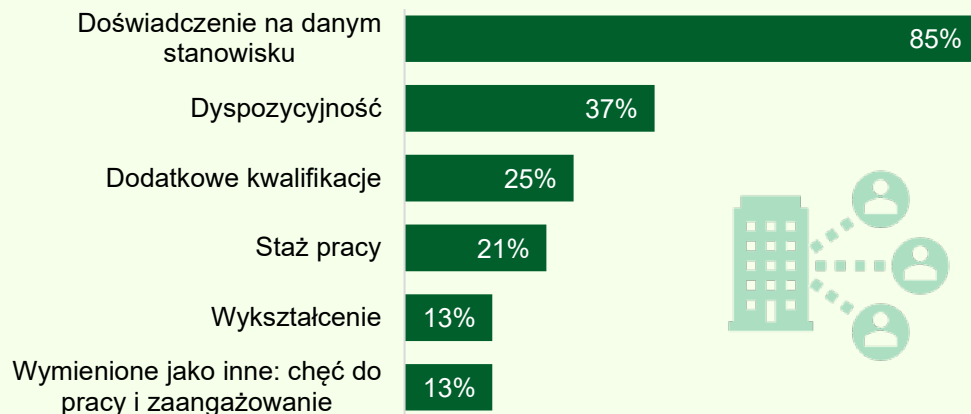
Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy



Przeprowadziliśmy ankietę telefoniczną z udziałem **100 pracodawców**, którzy zatrudniają pracowników po 50. roku życia oraz zrealizowaliśmy **20 telefonicznych wywiadów** pogłębionych z Silversami mieszkającymi i pracującymi na terenie woj. kujawsko-pomorskiego. Wynikiem tych badań jest raport pt. *Potencjał „Silversów” (osób po 50. roku życia) na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Zapotrzebowanie na zawody wśród pracodawców zatrudniających osoby powyżej 50. roku życia.*

 **IDI, n=20**
CATI, n=100

Jakie cechy pracownika cenią pracodawcy?



Przekonania pracodawców na temat Silversów

Są odpowiedzialni i godni zaufania – nie zrezygnują z pracy z dnia na dzień

Zdecydowanie zgadza się:

67%

Będą w stanie przekazać swoją wiedzę pracownikom młodszym stażem

56%

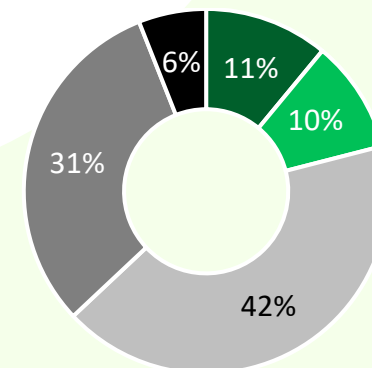
Mają odpowiednie kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie, aby przystąpić do pracy bez dodatkowych szkoleń

58%

Swoją wiedzą i doświadczeniem będą w stanie wesprzeć pozostałych pracowników tak, aby jak najlepiej wykonywali swoje obowiązki

38%

Pracodawcy bardzo doceniają pracowników 50+, ale są raczej niechętni do zatrudniania osób w wieku emerytalnym



Czy jest Pan(i) skłonny/skłonna zatrudnić osobę w wieku emerytalnym?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Nie wiem, trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie





Portret Silversa z perspektywy pracodawcy

ZALETY



Duże **doświadczenie** zawodowe



Odpowiedzialność



Dyscyplina pracy



Dobra **organizacja** pracy



Dyspozycyjność



Duża **wiedza** ogólna

OGRANICZENIA



Fizyczne (do wykonywania niektórych prac)



Językowe



Relacje Silversów ze współpracownikami

Bardzo sobie cenią dobre relacje ze współpracownikami. Chętnie dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem. Równie często korzystają z wiedzy młodych kolegów i koleżanek z pracy.

Lubią pracę z ludźmi. Utrzymanie kontaktów społecznych jest dla nich jednym z głównych argumentów długiej aktywności zawodowej.

Mają silną potrzebę stabilizacji. Są lojalnymi pracownikami i rzadko zmieniają pracę.

Wyznają zasadę, że „starych drzew się nie przesadza”. Chcą mieszkać blisko rodziny, przyjaciół i miejsc, które dobrze znają.

Woleliby pozostać u obecnych pracodawców, ale jeśli zajdzie taka konieczność, są gotowi się przebranżowić.

Chętnie zdobywają nowe umiejętności. Chcą brać udział w szkoleniach.

Praca zawodowa jest dla Silversów ważna, ale równie wysoko cenią swoje życie prywatne. Chcą mieć czas na odpoczynek i realizację swoich pasji.

Chcą pracować po przejściu na emeryturę, o ile będzie to praca zgodna z ich doświadczeniem i zainteresowaniami oraz nie będzie pracą na pełen etat.

Mobilność zawodowa Silversów



Work-Life balance



Ageizm

Silversi rzadko spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek, ale bardzo się jej obawiają. Wszelkie przejawy ageizmu mocno biorą do siebie i długo noszą w sobie żal. **Mają podświadome przekonanie, że dojrzały wiek jest ich wadą.** Odbiera im to pewność siebie. Osoby w wieku emerytalnym czują, że oczekuje się od nich odejścia z pracy.

DZIAŁANIA REKOMENDOWANE W CELU PEŁNEGO WYKORZYSTANIA POTENCJAŁU SILVERSÓW

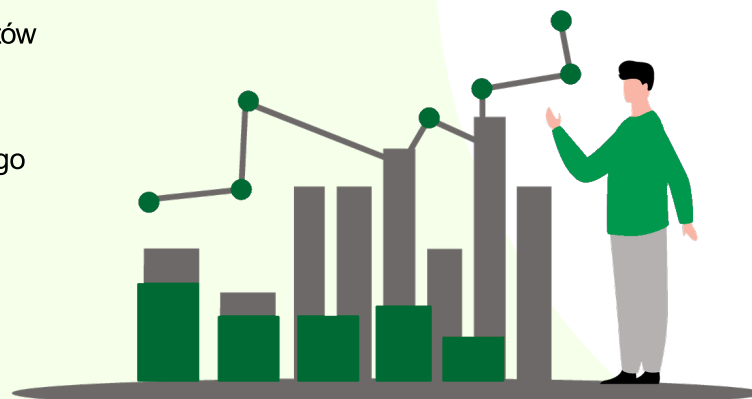
1

Promowanie rozwiązań przeciwdziałającym utracie pracy z powodu **złego stanu zdrowia**, takie jak:

- ➔ Wdrożenie **polityki prozdrowotnej** firmy.
- ➔ Oferowanie wszystkim pracownikom benefitów wspierających ich **zdrowie i kondycję fizyczną**.
- ➔ Umożliwienie skorzystania z dodatkowego **urlopu na poratowanie zdrowia**.

2

Upowszechnianie wśród pracodawców i pracowników wiedzy na temat **elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy**.



3

Upowszechnianie wśród pracodawców rozwiązań z zakresu **zarządzania wiekiem** pracowników.

- ➔ Stosowanie rozwiązań wspierających **stopniowe przechodzenie na emeryturę**.
- ➔ Zachęcanie pracowników do **zwiększania swoich kwalifikacji zawodowych**.
- ➔ Zachęcanie pracodawców do **utrzymywania kontaktu** z pracownikami, którzy przeszli na emeryturę.

4

Prowadzenie działań podnoszących **świadomość społeczną** na temat aktywnego starzenia się.

5

Promownie i upowszechnianie wśród pracodawców dobrych praktyk polegających na **angażowaniu Silversów w procesy wdrażania do pracy i szkolenia pracowników z młodszymi pokoleniami**.

6

Budowanie w osobach 50+ **wiary we własny potencjał**.



Wykonawca badania:

ipc
instytut badawczy