



**Powiatowy Urząd Pracy
w Wodzisławiu Śląskim**

**PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB 50 PLUS
“POTENCJAŁ I ROZWÓJ”**

marzec 2025

WSTĘP

Dynamiczny proces starzenia się populacji naszego kraju stawia przed rynkiem pracy poważne wyzwania, związane z rosnącą liczbą osób starszych i malejącą grupą osób w wieku produkcyjnym. W tym kontekście kluczowym zagadnieniem staje się aktywizacja zawodowa seniorów i wykorzystanie ich możliwości na lokalnym rynku pracy.

Program aktywizacji zawodowej osób 50 plus ma na celu wspieranie bezrobotnych w powrocie na rynek pracy oraz pełnym wykorzystaniu ich potencjału zawodowego. Osoby te, często określane jako "Pokolenie Silver", posiadają bogate doświadczenie i umiejętności, które stanowią cenne zasoby dla lokalnej gospodarki naszego powiatu.

Opracowanie programu aktywizacji zawodowej osób 50 plus zostało poprzedzone badaniem ankietowym oraz spotkaniem z pracodawcami działającymi na terenie powiatu wodzisławskiego. Badaniem zostały objęte osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim (opracowane badanie zostało dołączone w Załączniku nr 1 programu).

Przedstawimy najważniejsze wnioski wypracowane podczas spotkań z omawianą grupą oraz firmami realizującymi dobre praktyki w badanym obszarze, uzasadniające konieczność aktywizacji osób 50 plus:

1. Odpowiedź na niedobory kadrowe w powiecie wodzisławskim.

Obecnie w wielu przedsiębiorstwach naszego powiatu można zaobserwować deficyt pracowników, co stoi na przeszkodzie w rozwoju firm i realizacji projektów. W dobie niskiego bezrobocia i starzejącego się społeczeństwa konieczne jest włączenie w rynek pracy osób 50+, które stanowią niewykorzystany potencjał zawodowy. Aktywizacja tej grupy pozwoli na uzupełnienie deficytów kadrowych i zapewni przedsiębiorstwom naszego powiatu stabilność zatrudnienia.

2. Wykorzystanie doświadczenia i kompetencji zawodowych.

Osoby 50+ posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe, które może być istotnym atrybutem dla pracodawców. Dzięki nabytym umiejętnościom praktycznym oraz specjalistycznej wiedzy w danej branży, mogą skutecznie wspierać młodszych pracowników, pełniąc rolę mentorów w przekazaniu cennego doświadczenia, jednocześnie przyczyniając się do rozwoju firmy na lokalnym rynku pracy.

3. Podtrzymanie aktywności zawodowej w kontekście wydłużającego się wieku emerytalnego.

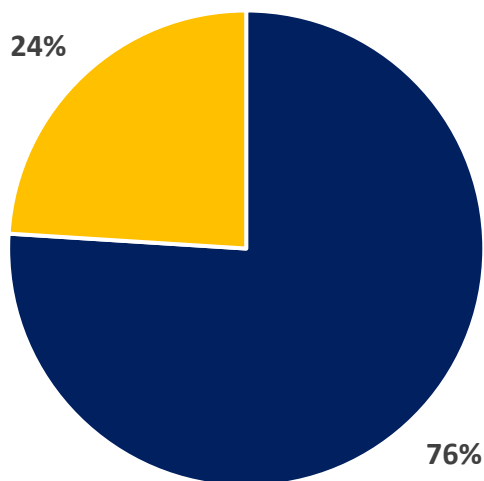
Wydłużający się okres aktywności zawodowej oraz rosnące potrzeby finansowe sprawiają, że wiele osób po 50 roku życia chce i musi kontynuować pracę. Z tego względu konieczne są działania ułatwiające im pozostanie na rynku pracy, m.in. poprzez rozwój zawodowy, czy nabywanie nowych kwalifikacji.

4. Poprawa sytuacji finansowej i społecznej osób 50 plus.

Brak pracy w wieku 50 plus często prowadzi do wykluczenia społecznego i pogorszenia sytuacji materialnej. Aktywizacja zawodowa pozwala nie tylko na poprawę jakości życia tych osób, ale także na ich integrację społeczną, zwiększenie poczucia własnej wartości oraz ograniczenie negatywnych skutków długotrwałego bezrobocia, takich jak depresja czy marginalizacja.

Program zakłada zbudowanie aktywnych postaw wśród osób 50 plus oraz wsparcie ich aktywności na rynku pracy w obszarze kompetencji miękkich, cyfrowych i kwalifikacji zawodowych. Proponujemy rozwiązania pozwalające na połączenie działań, aby zapewnić skuteczną pomoc w pozyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia omawianej grupy, która stanowi 24% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Wykres 1. Struktura osób bezrobotnych w powiecie wodzisławskim, w tym osób 50 plus (miesiąc II 2025 r.)



■ Ogólna ilość bezrobotnych ■ Bezrobotni 50+

Ogólna ilość osób bezrobotnych	Osoby bezrobotne 50+
2073	499

I. CELE I ZADANIA PROGRAMU

Celem programu jest przygotowanie osób powyżej 50 roku życia do podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy oraz osiągnięcie stabilizacji zawodowej. Priorytetem urzędu stanie się aktywizacja osób w wieku poprodukcyjnym, a także zapewnienie im elastycznych form zatrudnienia, promowanie kształcenia ustawicznego oraz doskonalenie posiadanych kwalifikacji.

Pomoc będzie polegała na indywidualnym podejściu w procesie odkrywania własnego potencjału zawodowego, z wykorzystaniem testów kompetencji, a także na efektywnym wykorzystaniu predyspozycji i umiejętności zawodowych.

Do osób 50+ będą kierowane usługi **poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, wsparcia psychologicznego oraz wsparcia finansowego w ramach programów subsydiowanego zatrudnienia** (m.in. staże, prace interwencyjne, podjęcia działalności gospodarczej, szkolenia) w ramach dostępnych środków.

Program wsparcia osób 50 plus oraz pracodawców z perspektywy znalezienia zatrudnienia i poprawy sytuacji na rynku pracy jest niezwykle istotny, zwłaszcza w kontekście starzejącego się społeczeństwa. Proponowane działania będą dedykowane dla **trzech grup** beneficjentów:

- 1. Osób 50 plus zarejestrowanych w urzędzie – aktywnie poszukujących zatrudnienia.**
- 2. Osób w wieku emerytalnym nieaktywnych zawodowo, niezarejestrowanych w urzędzie - zainteresowanych podjęciem zatrudnienia.**
- 3. Pracodawców, którzy doświadczają niedoborów kadrowych na lokalnym rynku pracy.**

Realizując program wsparcia zawodowego osób powyżej 50 roku życia urząd dąży do osiągnięcia przez jego uczestników **czterech rezultatów**:

1. Zbudowanie aktywnych postaw u osób 50 plus – uświadomienie im, że są pełnowartościowymi pracownikami, którzy mogą pracować wykorzystując swoje kwalifikacje, kompetencje zawodowe i spełniać się zawodowo.
2. Promowanie wśród pracodawców, że osoba 50 plus jest zmotywowanym pracownikiem, który z zaangażowaniem będzie wykonywał swoje obowiązki, jeśli tylko dostanie taką szansę.
3. Kompleksowe wsparcie w znalezieniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy poprzez zwiększenie różnorodności ofert dla tej grupy osób.
4. Rozwój i nabycie kompetencji miękkich, cyfrowych i zawodowych uczestników programu, w celu zwiększenia ich konkurencyjności na rynku pracy.

1.1 Poradnictwo zawodowe

Program zakłada objęcie wszystkich uczestników usługą poradnictwa grupowego i indywidualnego, którego podstawą jest badanie predyspozycji (kompetencji) zawodowych osób na kolejnych etapach dokonywania wyboru ścieżki kariery zawodowej oraz kierunku poszukiwania zatrudnienia. Dla uczestników posiadających deficyt umiejętności poszukiwania pracy, zorganizowane będą **warsztaty z aktywnego poszukiwania pracy**, w trakcie których uczestnicy poznają sytuację na rynku pracy oraz wymogi pracodawców.

Doradca zawodowy pomoże ustalić i zaplanować odpowiednią ścieżkę zawodową. Istotne jest tu indywidualne podejście do każdego uczestnika programu, uwzględnienie wszystkich zdobytych dotychczas przez niego kwalifikacji, jak również próba odnalezienia nowych talentów, które mogą otworzyć nową, dotąd nierozważaną przez uczestnika ścieżkę zawodową.

Cel strategiczny	Zadanie
Indywidualny Plan Działania - wypracowanie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej.	<ul style="list-style-type: none">- zdiagnozowanie potrzeb i wyznaczenie celów zawodowych, zaplanowanie działań zmierzających do poszukiwania zatrudnienia, rozwoju zawodowego, zmiany zawodu,- wsparcie i motywacja w postaci porad indywidualnych z doradcą klienta,- stworzenie własnej wizytówki (wizytówka kandydata do pracy- profesjonalne CV).
Określenie kompetencji zawodowych, potencjału, zdolności, predyspozycji zawodowych i umiejętności: job-coaching.	<ul style="list-style-type: none">- - analiza kompetencji, predyspozycji i zainteresowań zawodowych przy wykorzystaniu odpowiednich narzędzi,- - przeprowadzenie rozmów coachingowych.
Dostarczenie informacji o zawodach i predyspozycjach psychofizycznych niezbędnych do ich wykonywania, a	<ul style="list-style-type: none">- - informacje zawodowe dot. zawodów i instytucji, w których można zdobyć kwalifikacje zawodowe.

także o możliwościach kształcenia i doskonalenia zawodowego	
Nabywanie umiejętności potrzebnych do poruszania się po rynku pracy i zdobyciu zatrudnienia oraz poznania własnych kompetencji zawodowych	<p>warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy lub udział w 3 tygodniowym klubie pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> - określenie swojej sylwetki zawodowej, - dokonanie bilansu swoich mocnych i słabych stron, - ocena kwalifikacji i umiejętności adekwatnych do oferty rynku pracy, - podjęcie decyzji dotyczących swojej przyszłości zawodowej, - nabycie wiedzy z zakresu technik i metod poszukiwania pracy, - przygotowanie dokumentów aplikacyjnych - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (w tym e-rekrutacja).

1.3 Wsparcie psychologiczne

Kondycja psychiczna Polaków jest mocno związana z brakiem aktywności zawodowej oraz wynikającymi z tego skutkami ekonomicznymi (brak środków do życia).

Beneficjenci programu mogą skorzystać z **pomocy psychologa**, który pomoże zadbać o emocje i zdrowie psychiczne w czasie braku pracy czy jej utraty. Szczególnie ważne w tej sytuacji jest wsparcie w pokonywaniu barier w podjęciu zatrudnienia, w przygotowaniu do spotkania z potencjalnym pracodawcą oraz w planowaniu drogi zawodowej.

Osoby 50 plus potrzebujące wsparcia skorzystają z **bezpłatnych konsultacji psychologicznych** – online (za pośrednictwem różnego rodzaju komunikatorów), albo “tradycyjnie” (przez telefon) - ukierunkowanych na diagnozę właściwości psychicznych i psychofizycznych oraz predyspozycji zawodowych. Dodatkowo będą mogły skorzystać **ze wsparcia psychologicznego** w radzeniu sobie w sytuacjach trudnych, np. związanych z utratą pracy, zmianą pracy i poszukiwaniem nowego zatrudnienia, a także wyznaczeniem celów zawodowych .

W ramach specjalistycznej pomocy psychologicznej osoby 50 plus mogą liczyć na wsparcie:

- w radzeniu sobie w sytuacjach stresowych oraz w sytuacji wypalenia zawodowego,
- w przedłużającym się funkcjonowaniu w niepewności, strachu, izolacji, zagrożeniu utratą pracy,
- w pokonywaniu barier utrudniających podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia,
- w analizie właściwości temperamentalnych, osobowościowych i charakteru, wpływających na sytuację zawodową,
- w zakresie wzmocnienia motywacji i zasobów emocjonalnych.

Cel strategiczny	Zadanie
Podwyższenie motywacji do poszukiwania pracy.	Praca nad motywacją, pozytywnym obrazem własnej osoby, obniżeniem niepokoju oraz przełamaniem zniechęcenia. Nabywanie umiejętności konstruktywnego reagowania na sytuację zmiany zawodu i szeroko pojętej aktywizacji zawodowej.
Diagnoza właściwości psychicznych i psychofizycznych	Analiza właściwości temperamentalnych i osobowościowych wpływających na sytuację zawodową i przyszłą karierę zawodową.
Radzenie sobie w sytuacjach trudnych, przełamanie lęków i barier.	Techniki skutecznego radzenia sobie ze stresem. Zwiększenie wiary w siebie w celu wyboru adekwatnej ścieżki zawodowej. Podwyższenie samooceny i poczucia własnej skuteczności. Wsparcie w przypadku pojawienia się trudności, w razie potrzeby przeformułowanie celu i zmiana strategii działania.

1.4 Szkolenie, przekwalifikowanie

Szkolenia zawodowe skierowane będą do uczestników programu nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz dla osób zainteresowanych zdobyciem nowych kwalifikacji zgodnie ze zdiagnozowanymi w IPD predyspozycjami zawodowymi.

Szkolenia będą przeznaczone w pierwszej kolejności dla osób, które wskażą przyszłego pracodawcę.

Zakładamy również sekwencje działań dla tych osób, które mogą skorzystać z łączenia szkolenia z zatrudnieniem subsydiowanym np. (staż i/lub prace interwencyjne):

Cel strategiczny	Zadanie
Nabycie nowych kwalifikacji zawodowych niezbędnych w celu podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy	- organizacja szkoleń indywidualnych,
Nabycie kompetencji cyfrowych	- organizacja szkoleń/warsztatów grupowych,
Nabycie kompetencji w ramach szkolenia z aktywnego poszukiwania pracy	- organizacja szkoleń grupowych.

1.5 Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy jest dla realizatora programu kluczową i priorytetową usługą w przypadku osób 50 plus. Ma na celu udzielanie pomocy osobom pozostającym bez pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Natomiast wszystkie pozostałe formy będą wspierały proces aktywizacji.

Pośrednictwo pracy powinno nie tylko umożliwić uczestnikowi programu podjęcie zatrudnienia, ale również wyposażyć go w umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy i samodzielnego poszukiwania pracy.

W ramach usług pośrednictwa pracy, podejmowane działania będą polegały na:

Cel strategiczny	Zadanie
Kontakt z pracodawcami	- pozyskiwanie ofert pracy od pracodawców i udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy w wieku 50 plus.
Kampanie/promowanie zatrudnienia osób 50 plus	- promowanie klientów urzędu pracy w social mediach (stworzenie sylwetek zawodowych).

Aktywizacja zawodowa	<ul style="list-style-type: none"> - diagnoza kwalifikacji predyspozycji zawodowych, zebranie informacji o kliencie w aspekcie gotowości do podjęcia zatrudnienia lub samozatrudnienia, - wspólne z uczestnikiem przeglądanie ofert prac, - informowania uczestnika programu o aktualnych ofertach pracy, bieżące monitorowania CBOP, - poszukiwanie ofert pracy w portalach oferujących wolne miejsca pracy i informowanie klientów o możliwościach zatrudnienia, - inicjowanie i organizowanie grupowych spotkań z pracodawcami, w przypadku wystąpienia takiej potrzeby, - bieżący kontakt z uczestnikami projektu i wsparcie w realizacji ustalonych celów.
----------------------	---

Działania w ramach pośrednictwa pracy będą miały charakter ciągły. Pośrednik pracy będzie monitorować i dokumentować aktywność uczestnika w poszukiwaniu pracy, w tym oferty pracy pozyskiwane w trakcie realizacji wsparcia.

Pośrednik pracy w swoich działaniach będzie zachęcał osoby do samodzielności w podejmowaniu działań w zakresie poszukiwania przez nich pracy.

1.6 Subsydiowane zatrudnienie

W celu nabycia praktycznych umiejętności oraz doświadczenia w nowym zawodzie urząd organizuje staże, w szczególności u tych pracodawców, którzy deklarują dalsze zatrudnienie po zakończeniu stażu. Ponadto, urząd finansuje pracodawcom zainteresowanym zatrudnieniem osób powyżej 50 roku życia część kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych osób bezrobotnych.

Cel strategiczny	Zadanie
Wykorzystanie posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego na lokalnym rynku pracy	- zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych i/lub robót publicznych na okres do 6 miesięcy; dofinansowanie wynagrodzenia dla osób powyżej 50 r.ż. przez 12 miesięcy,
Nabycie doświadczenia zawodowego oraz zapoznanie się z zadaniami realizowanymi na danym stanowisku pracy	- organizacja stażu (do 6 miesięcy),

1.7 Samozatrudnienie

Alternatywną ścieżką pomocy osobom powyżej 50 roku życia jest wsparcie w postaci możliwości otrzymania dotacji na podjęcie działalności gospodarczej. Ta forma umożliwia stworzenie własnego miejsca pracy na lokalnym rynku, uwzględniającego posiadane umiejętności zawodowe oraz zdobyte kwalifikacje.

Cel strategiczny	Zadanie
Uruchomienie własnej firmy /samozatrudnienie/	- przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

1.8 Wsparcie pracodawców w zakresie niedoborów kadrowych na lokalnym rynku pracy

Program zakłada działania mające na celu zminimalizowanie barier oraz zwiększenie zatrudnienia w grupie Silversów poprzez:

1. Subsydiowane formy zatrudnienia:

- Pracodawcy mogą skorzystać z dofinansowania na zatrudnienie osób 50 plus, co nie tylko zredukuje koszty pracy ale także zmotywuje firmy do otwarcia się na dojrzałych pracowników, którzy wnoszą cenne doświadczenie.

2. Pomoc w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy w mediach społecznościowych, promocja różnorodności w miejscu pracy poprzez działania:

- prowadzenie kampanii informacyjnych, które podkreślają korzyści z zatrudniania osób dojrzałych, posiadających doświadczenie i umiejętności oraz otwartych na rozwój zawodowy. Prezentacja takich argumentów może pomóc w zmianie stereotypowego postrzegania starszych pracowników.

3. Szkolenia dla pracodawców:

- Organizacja warsztatów z następującej tematyki: skuteczne techniki i metody rekrutacji, źródła pozyskiwania kandydatów, systemy wdrożeń nowych pracowników i budowanie marki pracodawcy na rynku pracy oraz poznanie efektywnych metod współpracy międzypokoleniowej, co umożliwi lepszą integrację dojrzałych pracowników w zespołach.

1.9 Źródła finansowania

Program aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia „Potencjał i Rozwój” finansowany będzie z następujących środków:

- Funduszu Pracy
- Europejskiego Funduszu Społecznego

z przeznaczeniem na finansowanie:

- staży,
- prac interwencyjnych,
- dofinansowania wynagrodzenia osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- podjęcia działalności gospodarczej,
- szkolenia oraz przekwalifikowania.

Podsumowanie:

Dynamiczny proces starzenia się ludności stawia przed rynkiem pracy poważne wyzwania związane z rosnącą liczbą osób starszych i malejącą grupą osób w wieku produkcyjnym. W obliczu tych zmian kluczowym zagadnieniem staje się aktywizacja zawodowa seniorów. Aby skutecznie zachęcić starszych pracowników do dłuższego pozostawania aktywnymi zawodowo, konieczne jest wprowadzenie odpowiednich mechanizmów wsparcia i zachęt.

Kluczową rolę mogą odegrać takie działania, jak elastyczne formy zatrudnienia (np. praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca), które będą odpowiadać potrzebom zdrowotnym i rodzinnym osób starszych. Ponadto istotne są także zachęty finansowe, np. preferencyjne rozwiązania podatkowe lub ulgi dla pracodawców zatrudniających seniorów, a także dla samych pracowników w wieku emerytalnym.

Warto również zauważyć, że kluczowe znaczenie dla aktywizacji seniorów ma podnoszenie ich kwalifikacji oraz dostosowanie umiejętności do zmieniających się wymagań rynku pracy. Szybkie tempo rozwoju technologii oraz cyfryzacji sprawia, że osoby starsze mogą potrzebować szkoleń z zakresu nowych technologii, obsługi urządzeń cyfrowych oraz innych kompetencji wymaganych na współczesnym rynku pracy. Programy szkoleniowe skierowane do tej grupy wiekowej powinny być dostosowane do ich specyficznych potrzeb oraz poziomu umiejętności. Tego typu działania mogłyby zwiększyć konkurencyjność osób starszych na rynku pracy, a także podnieść ich pewność siebie i motywację do kontynuowania zatrudnienia. Inwestowanie w tę grupę przynosi korzyści zarówno gospodarce, jak i samym pracownikom, zwiększając ich szanse na zatrudnienie oraz poprawiając jakość życia.

Raport z badań osób 50+ zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim „Potencjał i rozwój”

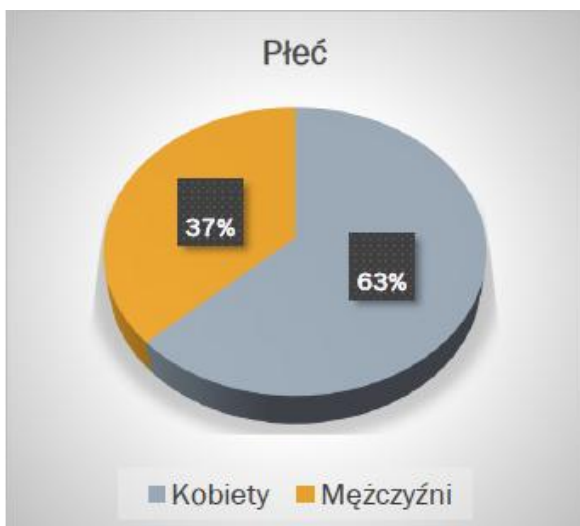
WSTĘP

Proces starzenia się społeczeństwa polskiego jest jednym z najważniejszych wyzwań demograficznych i społecznych. Zjawisko to wywiera znaczący wpływ na rynek pracy. Według danych GUS w 2023 roku udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski osiągnął poziom 26,3%, (co oznacza wzrost o 0,4 p. proc. w porównaniu do roku poprzedniego). Według prognozy demograficznej do roku 2060 spodziewany jest stały wzrost liczby ludności w wieku senioralnym - w 2060 r. w Polsce będzie to ok. 38% ogółu ludności. Jednocześnie współczynnik aktywności zawodowej osób powyżej 60 r.ż zmniejsza się (2023 - 15,4%, 2022- 15,8%), a wskaźnik zatrudnienia w 2023r. ukształtował się na poziomie 15,2% (wobec 15,5% rok wcześniej).¹ Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim szczególnym zainteresowaniem objął osoby powyżej 50 roku życia zarejestrowane jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. We wrześniu 2024 roku zostało przeprowadzone badanie ankietowe wśród osób 50+, natomiast w październiku odbyło się spotkanie z pracodawcami działającymi na terenie powiatu wodzisławskiego. Wnioski z przeprowadzonych ankiet oraz rozmów w gronie pracodawców prezentujemy poniżej.

WYNIKI BADAŃ

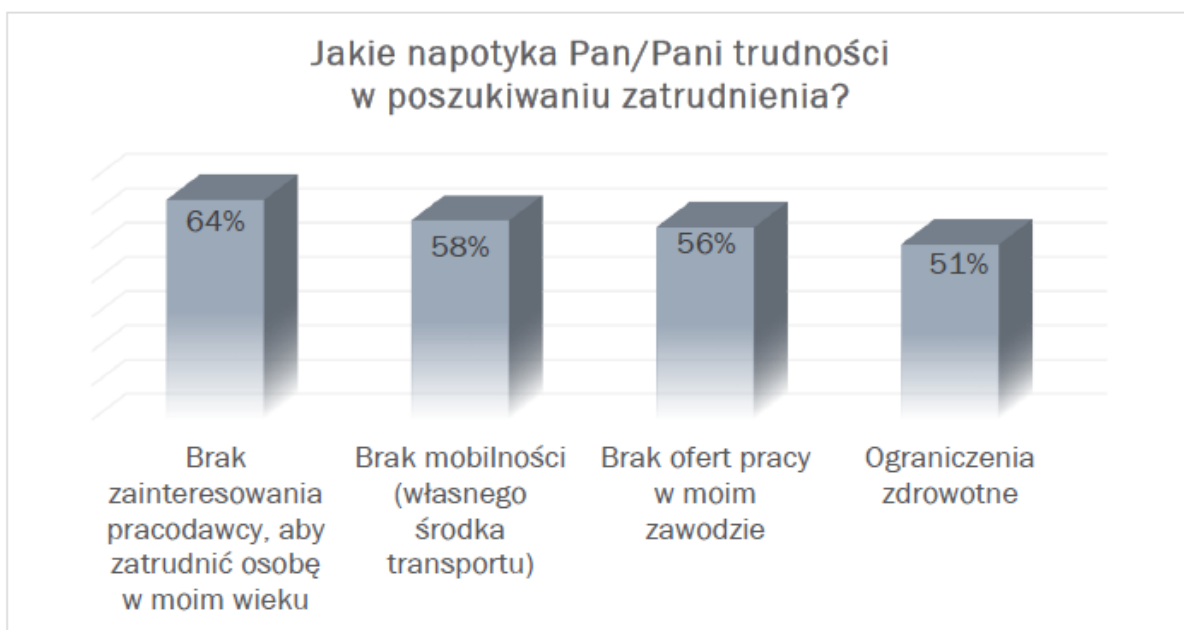
Badaniem ankietowym zostały objęte osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim. Spośród 100 osób ankietowanych, kobiety stanowiły 63%. Największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (54%).

¹ Sytuacja osób starszych w Polsce w 2023 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Białystok 2024



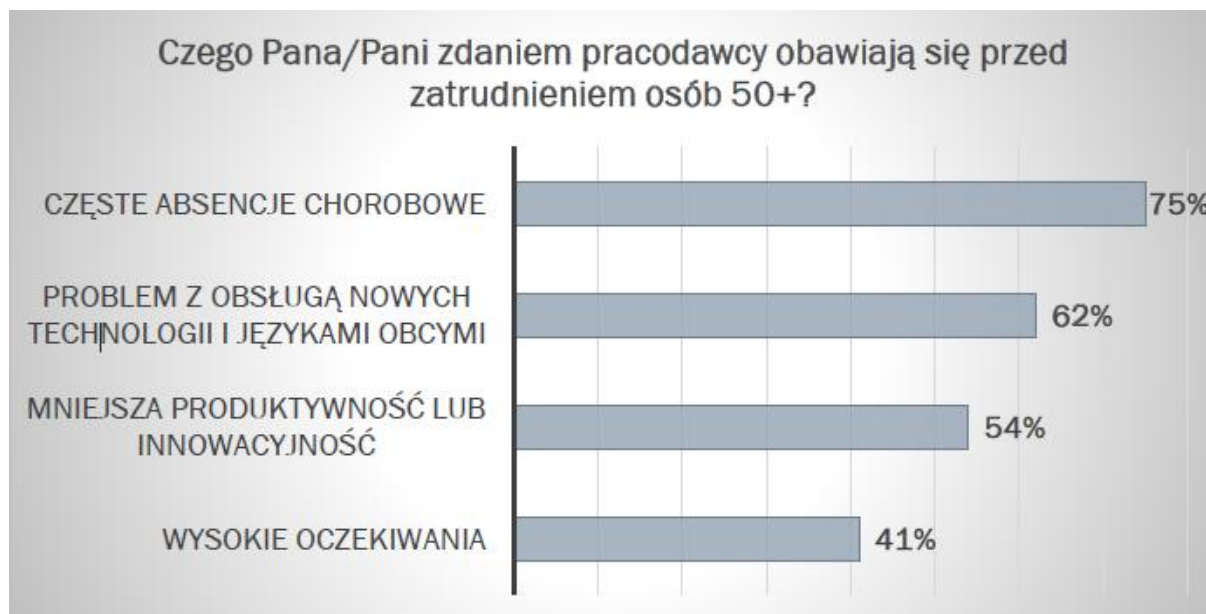
Ankietowani w zdecydowanej większości zadeklarowali, że chcą podjąć zatrudnienie (91%), a zawody, w których szukają najczęściej pracy to: sprzątaczką, sprzedawcą, ogrodnik, opiekun osób starszych, portier, stróż, pracownik produkcji, pracownik biurowy, mechanik samochodowy, lakiernik, operator CNC, operator wózka jezdniowego, kierowca, stolarz, pomoc kuchenna, pracownik gospodarczy, murarz, tynkarz.

W przeprowadzonych ankietach zapytano osoby 50+, jakie przeszkody napotykają poszukując zatrudnienia. Wyniki przedstawia poniższy wykres.



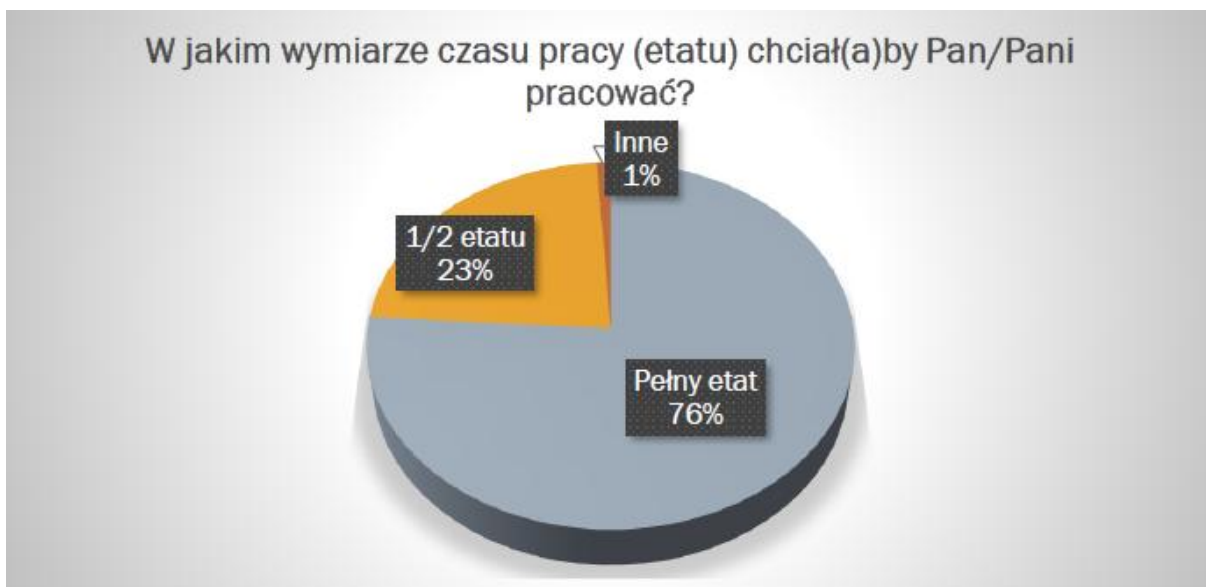
Warto również podkreślić, że aż 40% ankietowanych wskazało, że spotkało się z dyskryminacją ze względu na wiek ze strony pracodawców.

Na pytanie, jakie pracodawcy mogą mieć obawy w związku z zatrudnianiem osób 50+, badani wskazywali najczęściej: częste absencje chorobowe, problem z obsługą nowych technologii i językami obcymi, mniejszą produktywność lub innowacyjność oraz wysokie oczekiwania.



Odpowiedzi osób ankietowanych skonfrontowano z opiniami lokalnych pracodawców podczas zorganizowanej debaty. Pracodawcy również wskazywali, że starsi pracownicy mogą trudniej przystosowywać się do nowych technologii, narzędzi lub nowoczesnych metod zarządzania, a także nie nadążać za intensywnym tempem pracy, szczególnie w środowiskach wymagających fizycznej aktywności (mniejsza wydajność). Pojawiła się również obawa przed ochroną przedemerytalną i brakiem możliwości zwolnienia osoby 50+ oraz o jej gorszy stan zdrowia i związane z tym częste absencje.

Osoby biorące udział w ankiecie uważały, że są dobrze przygotowane do podjęcia pracy - zdecydowana większość wie jak przygotować dokumenty aplikacyjne, jak rozmawiać z pracodawcą, ma dużą motywację do poszukiwania pracy oraz nie ma obaw przed złą atmosferą w pracy. Większość ankietowanych pozytywnie oceniła również swoją dyspozycyjność - życie prywatne osób 50+ najczęściej jest ułożone i w związku z tym mają mniej obowiązków rodzinnych w porównaniu do milleniów lub zetek, co przekłada się na czas, który mogą poświęcić na pracę zawodową. Większość badanych szuka pracy na pełny etat.



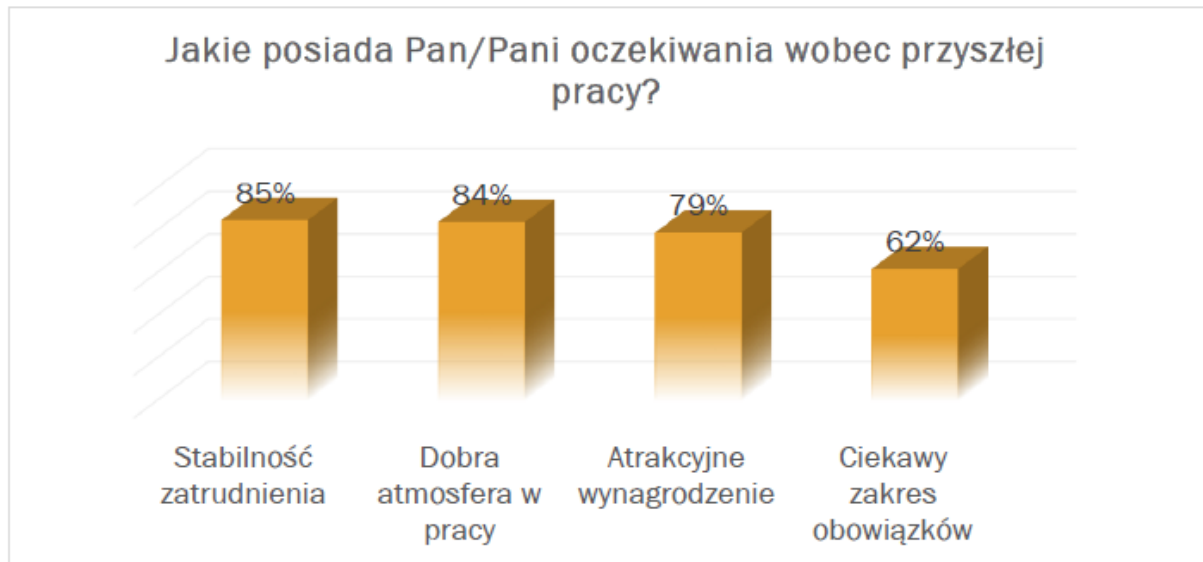
Ankietowani to często osoby, które często pracowały na różnych stanowiskach, w różnych działach a nawet branżach, posiadające wiedzę teoretyczną i praktyczną. Często są to osoby bardziej lojalne niż młodzi pracownicy, traktujące pracę jako ważny element życia, postrzegające aktywność zawodową jako wartość samą w sobie, a przede wszystkim posiadające bardzo wysoko rozwinięte umiejętności miękkie, na co sami wskazują:



Osoby z pokolenia Silver często cechują się obowiązkowością i odpowiedzialnością, mają silne poczucie, że zadanie musi zostać wykonane, które wynika z ich szacunku do pracy. Nie boją się podejmować decyzji, często są samodzielni, sumienni, a także łatwo nawiązują kontakty. Pracodawcy zapytani o zasoby kandydatów 50+ i korzyści wynikające z ich zatrudnienia dla firmy najczęściej wskazywali na:

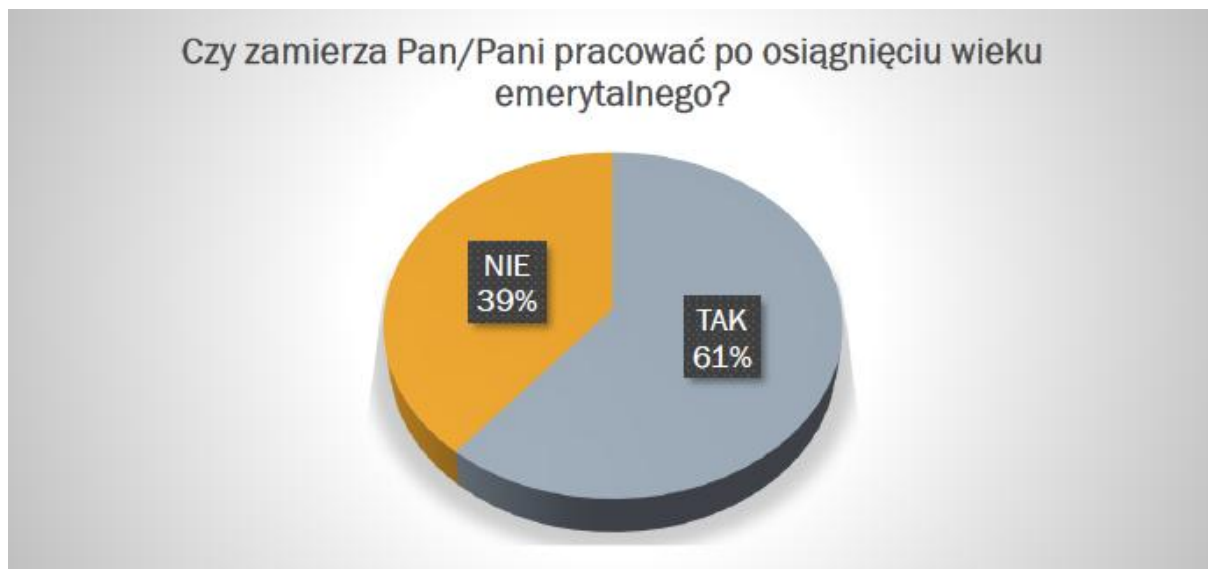
- większą identyfikację z firmą,
- większe zaangażowanie w realizację zadań,
- docenienie pracy i bezpieczeństwa zatrudnienia,
- większą dyspozycyjność,
- doświadczenie (zarówno zawodowe, jak i życiowe),
- dobry przykład i możliwość szkolenia dla młodszych,
- większy spokój i dokładność,
- większą umiejętność rozwiązywania konfliktów,
- większą odporność na zmiany, potrzebę integracji oraz dojrzałość emocjonalną.

Przeprowadzona wśród osób 50+ ankieta dotyczyła także ich oczekiwań związanych z przyszłą pracą:



Dla pokolenia 50+ najważniejsze są zatem: stabilność zatrudnienia i dobra atmosfera w pracy, na kolejnych miejscach znalazło się atrakcyjne wynagrodzenie oraz ciekawy zakres obowiązków.

W związku z rosnącą średnią długością życia aktywność zawodowa grupy 50+ powinna stale rosnąć, zatem jest to ogromny potencjał dla rynku pracy. Duże znaczenie ma również to, że ankieterzy w większości zamierzają kontynuować aktywność zawodową, nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego:



Wiele osób cieszy się dobrą kondycją oraz zdrowiem i chce dalej realizować się zawodowo nawet po osiągnięciu bardziej zaawansowanego wieku. Jednocześnie coraz większa grupa osób znających swoją sytuację materialną, zdaje sobie sprawę, że nie może sobie pozwolić na zaprzestanie wykonywania pracy.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Osoby 50+ mogą wnieść do firmy bezcenne doświadczenie zawodowe, które bezpośrednio przekłada się na wyższe umiejętności, kompetencje, bardziej optymalne wykorzystanie czasu pracy i zdolności w rozwiązywaniu problemów. Przeprowadzone badania wskazują, jak ważne jest uświadomienie pracodawcom potencjału tkwiącego w pokoleniu Silver, jak i wzmocnienie poczucia własnej wartości i skuteczności u osób 50+. Przyczyny ageizmu często tkwią z bezpodstawnych stereotypach i mitach funkcjonujących w społeczeństwie.

Zachodzące zmiany demograficzne niosą za sobą wiele konsekwencji, a jedną z nich będzie zapewne coraz większa liczba pracujących osób starszych. Na te zmiany powinni być przygotowani zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Dla urzędu aktywizacja zawodowa osób 50+ powinna stać się priorytetem, a usługi oferowane przez urząd powinny zostać dopasowane do potrzeb pokolenia Silver. Ważne jest projektowanie i realizowanie działań

wzmacniających osoby bezrobotne i bierne zawodowo, które mogą powrócić na rynek pracy, ale także starszych pracowników, którzy są zagrożeni utratą zatrudnienia. Pracodawcy potrzebują natomiast pełnego zrozumienia aktualnej sytuacji demograficznej i zagrożeń jakie rodzi dziś brak gotowości i otwartości na starszych kandydatów, ale także współpracy z urzędem pracy w profilowaniu kandydatów. Ważne jest dopasowanie potrzeb pracodawcy do zasobów, jakimi dysponuje urząd. Wielu pracodawców prowadzi firmy z niskimi umiejętnościami świadomego budowania polityki kadrowej. W wielu firmach rekrutacja to nie proces, ale coś co dzieje się przy okazji bez planu i przygotowania, a także bez systemu wdrożenia nowego pracownika, co powoduje duży poziom fluktuacji kadry. Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim może pełnić ważną rolę w optymalizacji procesu rekrutacji i rozwoju pracowników oraz budowaniu różnorodnych wiekowo zespołów.