

Silver Grow - кариерно ориентиране и цифрово образование за възрастни служители в предприятията.

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

Документално проучване на ситуацията на пазара на труда на хора над 50 години в Полша, Германия, Словения, Финландия и България

В началото на проекта във всички страни партньори беше проведено вторично проучване на ситуацията на пазара на труда на лица над 50 години чрез анализ на документи. Резултатите показват, че всички участващи страни имат едни и същи предизвикателства (застаряващо население, намаляваща раждаемост). С оглед на демографското развитие и недостига на квалифицирани работници в страните, има нужда от по-силно интегриране на целевата група 50+ на пазара на труда. Освен това има нарастващ брой служители във всички страни, които работят не само до обичайната възраст за пенсиониране, но и след това, тъй като възрастовите граници за пенсиониране се повишиха през последните години и доходът от пенсия често не е достатъчен, за да осигури препитанието на хората // Пълният съвместен доклад е достъпен на www.silvergrow.eu

Онлайн панел в Полша: „Как да насърчаваме служители над 50 да останат в компаниите?“

До края на проекта ще бъдат организирани общо пет онлайн панела в отделните държави партньори, за да се инициира обмен на опит с експерти от компании и да се обсъдят иновативни подходи за повишаване на пригодността за заетост и желанието на служители над 50 години да работят. Във всеки панел трябва да участват поне 20 панелисти. Първият двучасов панел се проведе в Полша в края на април 2023 г. Участниците дискутираха с представители на здравния сектор, университета в Ченстохова, публичната служба по заетостта и частна компания на тема „Как да насърчим служители над 50 години да останат във фирмите“. Общо около 60 души (консултанти, HR мениджъри, експерти на пазара на труда, работодатели и заинтересовани служители) присъстваха на събитието. Важен резултат беше признанието, че служителите над 50 години стават все по-важни за компаниите поради недостига на квалифицирани работници и че тази целева група получава все повече и повече признателност от работодателите. В същото време беше подчертана необходимостта компаниите да създават привлекателни условия на труд за служители над 50 години в бъдеще (напр. по-гъвкаво работно време, оферти за домашен офис, оферти за здравеопазване и допълнително обучение, подкрепа за увеличаване на цифровизацията), за да създадат положителни стимули за заетост. Докладът на панела е достъпен на www.silvergrow.eu.potential за целева група 50+ на пазара на труда.

// Докладът на панела е достъпен на www.silvergrow.eu

Интервюта със служители на възраст 50+ и работодатели в страните на партньорите

Основният въпрос в проекта Silver Grow е свързан с възприемането на управлението на възрастта в дейността на компанията. Най-малко 10 задълбочени интервюта със служители на възраст над 50 години и работодатели във всяка от петте страни на партньорите послужиха за тази цел. Особено интересно е, че по-голямата част от включените компании са МСП, които обикновено имат само ограничени възможности за цялостно управление на възрастта. По този начин резултатите от интервютата предлагат допълнителна представа за нуждите, очакванията и бариерите в областта на заетостта на възрастните работници във важния, но не винаги адекватно оценяван сегмент на пазара на труда на МСП. Проучването се фокусира върху следните области на действие: корпоративна култура, лидерство, управление на човешките ресурси, цифрова трансформация, организация на работата, здраве, иновации и трансфер на знания.

ПАРТНЬОРСТВО ПО ПРОЕКТА



Воеводска (регионална) служба по труда в Катовице [**Полша**] / Университет Ян Длугош в Ченстохова [**Полша**] / Агенция за икономическо развитие - Варна [**България**] / Spangar Negotiations [**Финландия**] / Институт за приложни консултантски науки [**Германия**] / Търговско-промишлена палата [**Словения**]

ОСНОВНИ ЕТАПИ НА ПРОЕКТА

Работен пакет 1 (11/2022 – 10/2025)

Управление на проекта

Работен пакет 2 (02/2023 – 06/2025)

Форумна група за обмен на идеи и практики, включваща наред с другото:

- панел за експерти (онлайн срещи)
- дълбочинни интервюта
- списъци с контакти и
- доклад с интерактивни части/инструменти

Работен пакет 3 (02/2023 – 09/2025)

Създаване на "бърз път" за възрастни работници в предприятията; наред с другото:

- Сравнителни анализи на инструментите за подкрепа на активния живот на възрастните хора в предприятията, използвани в страните на партньорите;
- Създаване на комплекти от практически упражнения, основани на изразни и творчески техники;
- Сценарии, създадени от всяка страна партньор за работа по групи;
- Създаване на "кратки видеа";
- Интерактивен курс;
- Местни семинари и
- Ръководство за изтегляне онлайн.

Работен пакет 4 (12/2022 – 10/2025)

Разпространение

Резултатите отразяват конкретни предизвикателства по отношение на подходящото отчитане на трудовия опит на възрастните хора при насърчаването на иновациите в компанията. Разбира се, този въпрос възниква особено в областта на цифровизацията. Ограничения също стават видими при гъвкавостта на организацията на работа и здравния мениджмънт.

Забележително е, че както служителите, така и работодателите формулират съответни нужди и очаквания, например по отношение на осигуряването на опит от служители над 50 години, баланса между професионалния и личния живот, сътрудничеството между поколенията и проектирането на гъвкави преходи към пенсиониране. Съществува също съгласие, че управлението на възрастта е широка задача, която трябва да бъде вградена в корпоративна култура, която положително интегрира специфичните нагласи, опит и постижения на служителите над 50 години.

Резултатите от задълбочените интервюта показват съществените измерения за дефинирането на пространството за решения по проекта Silver Grow, в рамките на което трябва да се комбинират обещаващи мерки за управление на възрастта. // Обобщението на резултатите можете да намерите на www.silvergrow.eu

// ОРИГИНАЛНИ ЦИТАТИ – ОСНОВНА ЗАГРИЖЕНОСТ....

„Недостигът на квалифицирани работници също е резултат от остаряло трудово общество. Ние сме живели демографски за сметка на бъдещето. Ако искаме да управляваме бъдещето на пазара на труда, трябва най-накрая да оставим старото трудово общество в почивка.“ (Даниел Детлинг, футуролог 2023 г.)

„За да не претърпят загуба на иновативна сила и представяне, компанията трябва да се изправят пред проблема с наемането на по-възрастни работници. Отрицателната социална оценка за стойността на по-възрастните работници досега е възпрепятствало използването на този потенциал. Причината е основана на предразсъдъци или невежество и е резултат от социална комуникация относно остаряването.“ (Томас Шмидт и колеги, Insight International Management Consultants 2023)

„Използването на потенциала на възрастните работници за осигуряване на квалифицирана работна ръка изисква тристранен подход. Това включва, първо, развитие на пригодността за заетост на индивидуално ниво, второ, привлекателността на пазара на труда за групата възрастни хора и, трето, регулации които са уместни тук и свързаните с тях стимули за работа.“ (Wirtschaftsdienst 2022)

Сравнителен анализ на иновативни подходи

На базата на сравнителни анализи – чрез проучване на документи и информационни материали – партньорите по проекта идентифицираха иновативни подходи, както и добри практики за подпомагане на активното остаряване в компанията. Тези подходи се отнасят главно до следните области:

- Насърчаване на здравето/производителност
- Професионални компетенции (вкл. Цифрови компетенции)
- Управление на човешките ресурси
- Ценности, нагласи, мотивация и лидерство
- Организация на работата и трансфер на знания

В този контекст партньорите оцениха въздействието на тези подходи върху служителите по отношение на пригодността за заетост и желанието за работа, както и ползите за компанията. По този начин са налични подробни описания на 25 иновативни подхода, които могат да се използват за по-нататъшна работа по проекта. Те включват бъдещи дискусии, съвети за преход, карти със знания, програми за обучение за придобиване на ИТ умения, планове за развитие на персонала, научно обосновани резултати от проекти (напр. „GSmart“) за насърчаване на сътрудничеството между поколенията, подходящо за възрастта оборудване на работното място, модели за работно време, семинари за активно остаряване, коучинг за служители над 50 години, насоки за професионалния живот и др. // Резултатите ще бъдат публикувани през ноември 2023 г. на www.silvergrow.eu

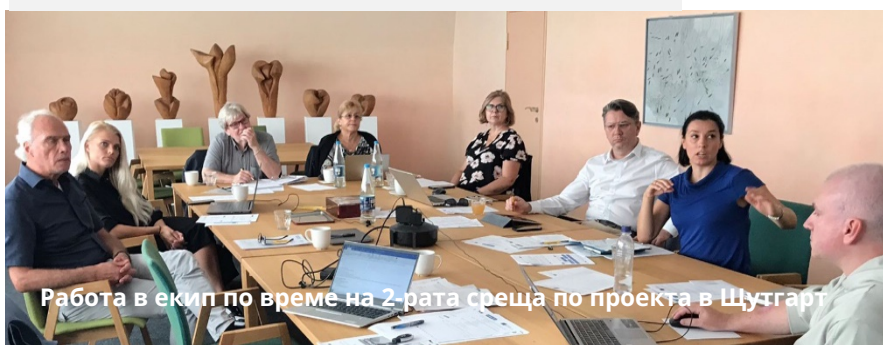
Втора среща по проекта в Щутгарт

Втората среща по проект Silver Grow се проведе на 19 и 20 септември 2023 г. в Щутгарт (Германия). Целта на срещата беше да се представят и валидират предишните резултати от проекта (проучване, задълбочени интервюта, сравнителен анализ). Освен това бяха координирани следващите стъпки от съвместната работа по проекта, особено по-нататъшните онлайн панели на експерти, разработването на практически упражнения, сценарии (групова работа) и късометражни филми.

Предстоящи дейности

Доклади относно

- Онлайн панели на експерти в България и Словения
- Разработване на практически упражнения, сценарии (групова работа) и кратки филми за насърчаване на пригодността за заетост и готовността на работници над 50 години



Работа в екип по време на 2-рата среща по проекта в Щутгарт

ИМПРИНТ

www.silvergrow.eu

Отговорност по отношение на закона за печата:
INfaBW - Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH
Königsstraße 80, 70173 Stuttgart (Германия)

Тел: +40 711 222 946 - 424
E-Mail: info@infabw.com

Бъдете информирани за

50+