

Silver Grow – Карьерно ориентиране и дигитално образование за възрастни работници в предприятията

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Проектът Silver Grow подкрепя компаниите в осигуряването на квалифицирана работна ръка!

Служителите на възраст 50+ притежават важни качества, които са особено ценни в настоящата ситуация на недостиг на работна сила и квалифицирани кадри. Техният богат опит, задълбочени познания и доказани умения съществено допринасят за успеха на компанията.

Проектът Silver Grow (програма „Еразъм+“) разработва и тества стратегии и мерки за задържане на служители 50+ и за ефективно използване на техния потенциал. Разработването и тестването на интерактивни курсове, които могат да се използват от HR консултанти, кариерни съветници и самите служители 50+, играе особено важна роля.

Скоро започва фазата по прилагане на резултатите от проекта, като постигнатото досега ни уверява, че Silver Grow ще има съществен принос към осигуряването на квалифицирани кадри за бизнеса в бъдеще.

Надяваме се, че с интерес ще прочетете нашия четвърти бюлетин!

Среща по проекта в България

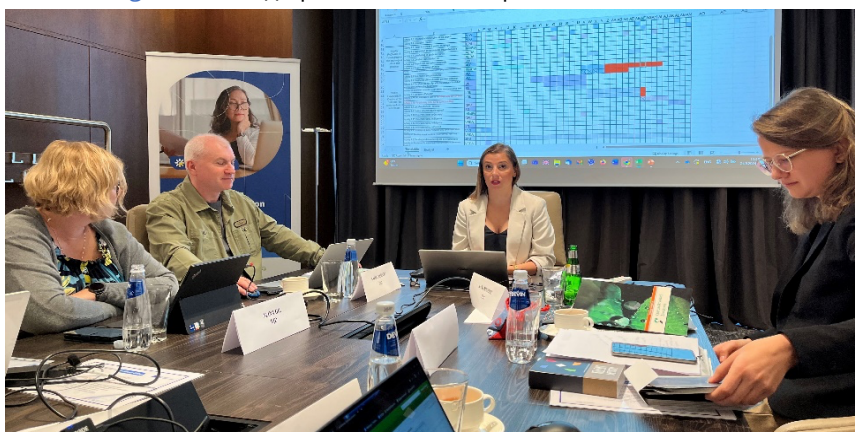
Четвъртата среща по проекта се проведе при нашия партньор – Агенцията за икономическо развитие на Варна, на 24-25 септември 2024 г. в гр. Варна, България. Координаторът на проекта – Областното бюро по труда в Катовице – съобщи за положителния резултат от междинната оценка на проекта, извършена от Полската национална агенция.

Проектът ще приключи през октомври 2025 г. Консорциумът по проекта разработи стратегии за последната фаза на изпълнение. Акцентът е върху следните мерки:

- Организиране на информационни събития (съвместно с компании)
- Интервюта със служители (диагностика на ситуацията)
- Организиране на работилници със служители 50+ за тестване на подбрани упражнения (групова работа)
- Дейности по разпространение (социални медии, онлайн панел в Германия и др.)

Всички резултати ще бъдат достъпни безплатно на уебсайта

www.silvergrow.eu след приключване на проекта.



ПАРТНЬОРСТВОТО ПО ПРОЕКТА



Бюро по труда при Войводството на Катовице [Полша] / Университет Ян Длугош Ченстохова [Полша] / Агенция за икономическо развитие - Варна [България] / Spangar Negotiations [Финландия] / IN|faBW Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH [Германия] / Търговско-промишлена палата (Институт за бизнес образование) в Любляна [Словения]

ОСНОВНИ ЕТАПИ НА ПРОЕКТА

Работен пакет 1 (11/22 - 10/25)

Управление на проекта

Работен пакет 2 (01/23 - 05/25)

Форуми за обмен на иновативни подходи и добри практики, включително:

- Експертни панели (онлайн срещи)
- Връзка със заинтересовани фирми
- Интервюта с работодатели и служители на възраст 50+
- Отчет за резултатите

Работен пакет 3 (01/23 - 08/25)

Разработване на препоръки за консултанти и мениджъри човешки ресурси, включително:

- Сравнителни анализи на инструментите, използвани в страните на партньорите за насърчаване на активния живот на възрастните хора в предприятията.
- Разработване на стратегии за изпълнение и практически мерки/сценарии.
- Създаване на късометражни филми и интерактивен курс, както и онлайн ръководства.
- Организиране на местни семинари

Работен пакет 4 (11/23 - 10/25)

Разпространение на резултатите

Практически упражнения и интерактивни курсове

Партньорите по проекта разработиха общо 175 упражнения, подходящи както за индивидуално използване от служители 50+, така и за работа на обучители със служители 50+, както и за групова работа. Упражненията обхващат следните теми:

- Самооценка и планиране на живота
- Мотивация и лична отговорност
- Справяне със стрес и бърнаут, здраве и благополучие
- Управление на промяната и решаване на проблеми
- Работа в екип, междугенерационна комуникация и предаване на знания

Освен това упражненията включват подбрани теми от сферата на информационните технологии, като например изкуствен интелект и големи данни, облачни приложения и дистанционна работа, които служат за разширяване на дигиталните умения.

Тези упражнения се преобразуват в дигитални интерактивни курсове, които могат да бъдат използвани от служители 50+, консултанти и HR мениджъри. Интерактивните курсове са метод на обучение, при който обучаемите активно участват в учебния процес. Вместо пасивно възприемане на информация, те се насърчават да взаимодействат с учебния материал.



Пример за интерактивно упражнение

Устойчива мрежа (съкратен вариант)

Упражнението показва на служители 50+ мащаба и силата на тяхната собствена мрежа от контакти. Обучението е подходящо за трудни ситуации (например промени в компанията), с цел да се идентифицират и използват възможности за подкрепа от личната мрежа. Продължителност: 70–90 минути

1. Изграждане на мрежата

Служителят 50+ създава своята мрежа, включвайки всички хора от професионалната и личната си среда, които имат потенциал да окажат подкрепа във връзка с текущата ситуация. В този процес служителят осъзнава размера и потенциала на собствената си мрежа.

2. Анализ на мрежата във връзка с конкретния проблем

Избират се пет до десет ключови личности, които са свързани с разглежданата тема. Така се оформят клъстери, например: „Професионална преориентация – кой и по какъв начин може да ми помогне при смяна на работа?“ Избраните лица трябва да се обединят в нова подкрепяща мрежа, като всеки човек и видът подкрепа, която може да предложи, се обосновават.

3. Оценка и следващи стъпки

Получените прозрения се обсъждат по отношение на това доколко личната мрежа може позитивно да подкрепи процеса на промяна. Въз основа на това се планират следващите стъпки и се разработва реалистичен план за изпълнение (включително възможност за преглед и актуализация).

Източник <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools>

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

ЦИТАТИ ОТ ИЗКАЗВАНИЯ ПО ТЕМАТА НА SILVER GROW...

„В условията на недостиг на квалифицирана работна ръка, опитните служители са изключително ценни. Поколението 50+ разполага с огромен опит. Изследване показва, че 97% от компаниите смятат, че по-възрастните служители са силно мотивирани. Демографските промени правят старшите професионалисти особено важни.“ (Talent Harbour, 2024)

„Много компании се сблъскват с високо текучество, особено сред по-младите служители. По-възрастните служители са по-лоялни, но в даден момент и те се демотивират, ако постоянно трябва да обучават нови колеги. Затова компаниите трябва да се стремят да задържат опитните си кадри, особено при висока ротация на персонала. Това изисква идеи за дългосрочно обвързване на служителите с компанията. Всичко това помага хората да останат здрави и мотивирани до пенсиониране, а понякога и след това. В крайна сметка цялото общество печели от това.“ (Клаус-Петър Микула, 2024)

„Не бива да губим фокуса върху поколението 50+! Цялото внимание на пазара на труда в момента е насочено към поколение Z. А това е само едно от общо четирите (!) поколения, присъстващи на пазара на труда. Така че – не забравяйте по-възрастните служители!“ (Реджиналд Центер, 2021)

„Особено с оглед на недостига на квалифицирана работна ръка, работодателите трябва още по-сериозно да се фокусират върху поколението 50+. По-възрастните служители са ценен ресурс за компаниите – те имат богат опит, добре изградени мрежи и са доказали себе си на работното място в продължение на много години.“ (Д-р Йенс Баас, 2024)

„Повечето компании вече са осъзнали стойността на поколението 50+. Повече от три четвърти от HR мениджърите и изпълнителните директори считат задържането на по-възрастни служители за особено важно през следващите три години.“ (VDI, 2024)

Очаквайте в следващия бюлетин...

- Среща по проекта в Тампере / Финландия
- Онлайн панел в Германия
- Обучения и практическо прилагане на интерактивните курсове
- Местни работилници с компании
- Устойчивост на проекта и бъдещи перспективи

ИЗДАТЕЛСКА ИНФОРМАЦИЯ

www.silvergrow.eu

Отговорен по отношение на закона за печата:

INfaBW – Институт за приложни консултантски науки GmbH, Königsstraße 80, 70173 Щутгарт (Германия)

Телефон: +49 711 222 946 - 424

Имейл: info@infabw.com