

# Silver Grow – Кариерно ориентиране и дигитално образование за възрастни служители в предприятията“

## Проектът Silver Grow е в заключителната си фаза!

Silver Grow е инициатива в рамките на програмата Erasmus+, насочена към насърчаване на продължаващото професионално обучение и дигиталните умения на служителите на възраст 50+. В проекта Silver Grow (2022 – 2025) участват организации от пет държави от ЕС — Полша, Словения, България, Финландия и Германия.

Целта на проекта е да поддържа по-възрастните работници активно ангажирани в трудовия живот, като същевременно се стреми да противодейства на недостига на квалифицирани кадри в Европа.

Резултатите от проекта са достъпни безплатно за всички заинтересовани на нашия уебсайт: <https://www.silvergrow.eu>

### Проектът ще приключи на 31 октомври 2025 г.

Разбира се, и след приключването му ще останем на разположение за всякакви въпроси, които може да имате.

Надяваме се, че ще се насладите на нашия пети бюлетин!

### Заклучителна проектна среща във Финландия

Заклучителната (пета) проектна среща се проведе на 27–28 май 2025 г. при нашия партньор Spangar Negotiations в Тампере, Финландия (място на провеждане: Tampere Technopolis).

Основната цел на срещата беше координирането на финалните етапи на проекта, а именно:

- Интервюта със служители на възраст 50+ (диагностика)
- Тестване на подбрани упражнения (обучения) със служители 50+
- Работни срещи с компании (включително мениджъри „Човешки ресурси“) за представяне и обсъждане на платформата Silver Grow (уебсайт)
- Разпространение на резултатите от проекта (информационни събития, изграждане на мрежи и партньорства)
- Оценка на проекта

Освен това, въз основа на представяне на реален казус с участието на служител на възраст 50+, участниците обмениха мнения относно опита на финландския партньор при провеждането на тестовете.

Проведена беше и работилница за финализиране на съдържанието и структурата на интерактивните курсове, както и за постигане на съгласие относно окончателната версия на платформата Silver Grow.



### 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

## Панел в Германия

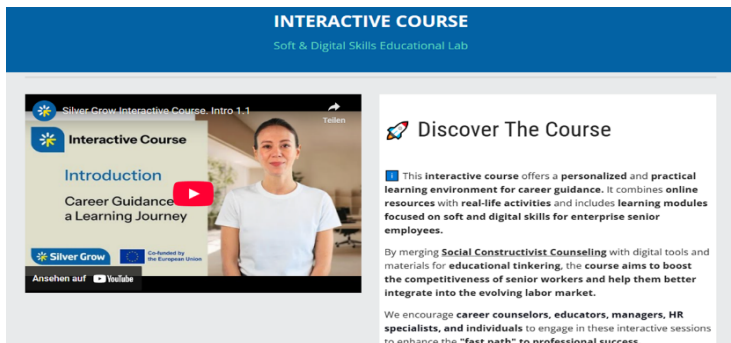
Германският партньор — Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH — организира двучасова панелна дискусия с над двадесет участници по време на симпозиума „Равни възможности чрез консултиране“ (организиран от Националния център Euroguidance Германия и Германската асоциация за кариерно и образователно консултиране) на 25 септември 2025 г. в Манхайм.

Беше особено впечатляващо, че всички участници видяха ясно изразена необходимост — не само в малките и средни предприятия, но и в големите компании — да се използва потенциалът на служителите 50+ като средство за осигуряване на квалифицирана работна ръка. Едновременно с това бяха отправени призови тази тема да бъде интегрирана в корпоративните стратегии за задържане на служителите и управлението на възрастово разнообразие.

Всички участници се обединиха около мнението, че е важно да се анализират „меки умения“ (soft skills) и дигиталните компетенции на служителите 50+, както и да се насърчава тяхното развитие с оглед подсигуриране на квалифицирана работна сила.

## Silver Grow платформа: <https://www.silvergrow.eu/>

В основата на проекта Silver Grow стои разработването и предоставянето на система за квалификация „Fast Path“, която подпомага служителите на възраст 50+ и техните работодатели в развиването на специфични „меки умения“ и дигитални компетенции, необходими за активно и пълноценно участие в трудовия живот.



Интерактивна дигитална обучителна платформа с 175 интерактивни упражнения подпомага този процес на квалификация, като предоставя обучителни материали, онлайн ръководства, обяснителни видеа и различни дидактически формати — например индивидуално обучение, групово обучение и обучение 1:1 (напр. с мениджъри „Човешки ресурси“), както и инструменти за самооценка.

Насърчаваме всички заинтересовани кариерни консултанти, HR мениджъри, консултанти по персонала и служители на възраст 50+ да използват тази платформа и да прилагат подхода Silver Grow.



## Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

### ЦИТАТИ ОТ ИЗКАЗВАНИЯ ПО ТЕМАТА НА SILVER GROW...

„Демографските тенденции ни принуждават да ангажираме повече по-възрастни служители. Техният опит е незаменим градивен елемент за осигуряване на квалифицирана работна ръка.“ **Проф. Аксел Плюнеке (Германски икономически институт, 2022)**

„Компаниите, които инвестират в допълнителното обучение на поколенията 50+, не само запазват своето ноу-хау, но и засилват своята устойчивост в конкурентна среда.“ **Д-р Регина Гьорнер (член на Изпълнителния съвет на IG Metall, 2021)**

„Пазарът на труда на бъдещето има нужда от всички поколения. По-възрастните работници не са временни заместници, а стълбове на иновациите.“ **Антониу Гутериш (генерален секретар на ООН, 2023)**

„Тези, които днес пренебрегват потенциала на поколенията 50+, утре ще се изправят пред празни работни места. Обучението през целия живот трябва да бъде основен приоритет.“ **Джо Кезер (бивш изпълнителен директор на Siemens, 2020)**

„Интеграцията на по-възрастните служители не е социален проект, а икономическа необходимост. Те са мостът между опита и бъдещите технологии.“ **Проф. д-р Катарина Шпийс (DIW Berlin, 2023)**

„Застаряващото население е едно от най-големите предизвикателства пред Европа. Трябва да насърчаваме уменията на поколенията 50+, за да гарантираме тяхното участие на пазара на труда – това е решаващо за растежа и социалното единство.“ **Николас Шмит (еврокомисар по заетостта и социалните права, 2022)**

„По-възрастните работници са незаменими за осигуряването на квалифицирана работна ръка. Инвестициите в обучение през целия живот и в подходящи условия на труд според възрастта трябва да бъдат приоритет.“ **Урсула фон дер Лайен (председател на Европейската комисия, 2023)**

„Дигитализацията не трябва да има възрастови ограничения. По-възрастните работници трябва да имат достъп до допълнително обучение, за да подкрепят зеления и дигиталния преход на Европа.“ **Маргрете Вестагер (еврокомисар по конкуренцията, 2023)**

„Компаниите, които насърчават екипи с възрастово разнообразие, са по-иновативни и устойчиви. Поколенията 50+ не е разход, а ключ към осигуряването на квалифицирана работна ръка.“ **Елжбета Биенковска (бивш еврокомисар по вътрешния пазар, 2019)**

### ИЗДАТЕЛСКА ИНФОРМАЦИЯ

[www.silvergrow.eu](http://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](mailto:info@infabw.com)