UCZENIE SIĘ STARSZYCH PRACOWNIKÓW - fakty i stereotypy

1. **Pracownicy starsi stanowią niepowtarzalny zasób kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.** Posiadają doświadczenie oraz umiejętności społeczne i zawodowe, których nie posiadają pracownicy młodsi. Utrata takich pracowników stanowi stratę kompetencji, których zastąpienie jest niemożliwe bądź kosztowne.
2. **Rośnie świadomość na temat starzenia się społeczeństwa oraz konsekwencji tego zjawiska**, a jednocześnie istnieje potrzeba zintensyfikowania działań związanych z koncepcją aktywnego starzenia się. Wraz ze starzeniem się społeczeństw następuje starzenie się siły roboczej. Niestety wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej w grupie osób starszych są niskie.
3. Według Światowej Organizacji Zdrowia niski poziom wykształcenia stanowi główny czynnik prowadzący do bezrobocia, zwiększający ryzyko niepełnosprawności czy też utraty zdrowia przez osoby starsze. **Osoby, które uczestniczą w procesie uczenia się przez całe życie łatwiej adaptują się do zmian, rzadziej doświadczają wykluczenia społecznego oraz łagodniej przechodzą proces stawania się „człowiekiem starym".**
4. **Brak inwestycji w szkolenia skutkuje tzw. niedopasowaniem kompetencyjnym**, a więc nieodpowiednim poziomem wymaganych przez rynek pracy kompetencji. W przypadku osób poszukujących pracy obniża to szanse na jej znalezienie oraz zwiększa poziom bezrobocia. U osób pracujących powoduje mniejszą satysfakcję z pracy, wyższą absencję oraz niższą produktywność lub wypychanie rynku pracy
5. **Pracownicy starsi bardzo często są spostrzegani stereotypowo jako mniej produktywni, niezmotywowani, niechętni do szkoleń oraz rozwoju kariery, mający trudności w opanowaniu nowych technologii oraz posługiwaniu się nimi.** Pracodawcy często wskazują, iż nie jest możliwe kompensowanie ich braków kompetencyjnych. Sami pracownicy natomiast w najbliższej przyszłości z pewnością odejdą na emeryturę. W związku, z czym pojawiają się wątpliwości co do opłacalności utrzymania w zatrudnieniu tej grupy. **Efektem takiego myślenia oraz działania jest brak inwestycji w rozwój pracowników starszych oraz nie dostrzeganie możliwości przedłużenia ich „życia zawodowego" dzięki inwestycji szkolenie i kształcenie.** W tej sytuacji pracownik starszy przestaje w siebie wierzyć i widzi potencjalne zagrożenie zwolnieniem, woli więc przejść na emeryturę aby zapewnić sobie jakikolwiek dochód.
6. **Aby motywować pracowników starszych do podejmowania aktywności edukacyjnej należy wdrażać programy motywujące tą grupę do rozwoju** np. dodatki za aktywność szkoleniową, premie, jak również stwarzać warunki sprzyjające tej aktywności (np. przyznawanie dodatkowych dni wolnych na udział w szkoleniu) i informować o dostępny szkoleniach dedykowanych tej grupie wiekowej.
7. **Szkolenie osób starszych przyczynia się do: wzrostu kompetencji oraz innowacyjności całego przedsiębiorstwa.** Wpływa na podniesienie zdolności do pracy poprzez wzrost motywacji oraz zwiększenie elastyczności zatrudnienia (nabyte nowe kompetencje poszerzają zakres obowiązków); zmniejsza rotację pracowników (pozwala na utrzymanie pracownika starszego na dotychczasowym stanowisku lub umożliwia przesunięcie go na inne stanowisko); przynosi oszczędności w związku z mniejszymi kosztami poniesionymi na zatrudnienie oraz szkolenie nowych pracowników, stanowi przykład dla młodszych pracowników wpływając na ich motywację oraz lojalność wobec firmy.

Opracowano na podstawie wyników 1 etapu zadania służb państwowych 4.G.07 (2018 r.) „Wspieranie procesu uczenia się osób starszych, jako determinanta ich aktywności zawodowej" realizowanego w ramach IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy"

www.ciop.pl/praca-odmladza

2018
praca odmładza

Opracowano na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy", finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy