

Silver Grow – doradztwo zawodowe i edukacja cyfrowa dla starszych pracowników w przedsiębiorstwach

Projekt Silver Grow wspiera firmy w pozyskiwaniu wykwalifikowanej siły roboczej!

Pracownicy w wieku 50+ wnoszą do firm ważne atuty, które są szczególnie pożądane przy obecnym niedoborze siły roboczej i wykwalifikowanych pracowników. Ich bogate doświadczenie, dogłębna wiedza specjalistyczna i sprawdzone umiejętności znacząco przyczyniają się do sukcesu firmy

Projekt Silver Grow (Erasmus+) rozwija i testuje strategie i środki mające na celu zatrzymanie pracowników 50+ i wykorzystanie ich potencjału. Szczególnie ważną rolę odgrywa tu rozwój i testowanie interaktywnych kursów, które mogą być wykorzystywane przez konsultantów HR, doradców zawodowych i pracowników 50+.

Wkrótce rozpoczniemy fazę wdrożeniową, ponieważ dotychczasowe wyniki projektu dają nam pewność, że Silver Grow w istotny sposób przyczyni się do zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej w firmach w przyszłości.

Mamy nadzieję, że nasz 4. biuletyn przypadnie Ci do gustu!

Spotkanie projektowe w Bułgarii

Czwarte spotkanie projektowe odbyło się u naszego partnera projektu Varna Economic Development Agency w dniach 24-25 września 2024 r. w Warnie w Bułgarii. Koordynator projektu, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, poinformował o pozytywnym wyniku polskiej Narodowej Agencji w ocenie okresowej projektu.

Projekt zakończy się w październiku 2025 roku. Na spotkaniu projektowym konsorcjum projektowe opracowało strategię dla końcowej fazy projektu. Koncentrują się one na następujących działaniach:

- Organizowanie wydarzeń informacyjnych (wspólnie z firmami)
- Wywiady z pracownikami (diagnozy sytuacji)
- Organizacja warsztatów z pracownikami 50+ w celu przetestowania wybranych ćwiczeń (praca grupowa)
- Działania upowszechniające (media społecznościowe, panel online w Niemczech itp.)



Erasmus+
Zmienia życie, otwiera umysły

PARTNERSTWO PROJEKTOWE



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Jan Długosz
University
in Częstochowa



Varna Economic
Development Agency



Spangar Negotiations

IN|faBW

Institut für angewandte
Beratungswissenschaften



CPU
Center za poslovno
usposabljanje



Gospodarska
zbornica
Slovenije

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach [Polska] /
Uniwersytet Jana Długosza
w Częstochowie [Polska] / Varna Economic
Development Agency [Bułgaria] / Spangar
Negotiations [Finlandia] / INfaBW Institute for
Applied Counselling Sciences [Niemcy] /
Chamber of Commerce and Industry Institute for
Business Education [Słowenia]

KAMIENIE MIŁOWE PROJEKTU

Pakiet roboczy 1 (11/22 - 10/25)

Zarządzanie projektem

Pakiet roboczy 2 (01/23 - 05/25)

Fora wymiany innowacyjnych podejść i
najlepszych praktyk; w tym

- Panel dla ekspertów (spotkania online)
- Kontaktowanie się z zainteresowanymi firmami
- Wywiady z pracodawcami i pracownikami 50+
- Raporty

Pakiet roboczy 3 (01/23 - 08/25)

Opracowanie rekomendacji dla menedżerów i
menedżerów HR; w tym

- Analizy porównawcze instrumentów stosowanych w krajach partnerskich w celu promowania aktywnego starzenia się w przedsiębiorstwach
- Opracowanie strategii wdrożeniowych i praktycznych scenariuszy
- Tworzenie krótkich filmów, interaktywnego kursu i podręczników online
- Organizacja lokalnych warsztatów

Pakiet roboczy 4 (12/23 - 10/25)

Upowszechnianie wyników

Ćwiczenia praktyczne i kursy interaktywne

Partnerzy projektu opracowali łącznie 175 ćwiczeń, które nadają się do użytku indywidualnego (pracownicy 50+), do pracy trenerów z pracownikami 50+ oraz do pracy grupowej. Obejmują one następujące tematy:

- Samoocena i planowanie życia
- Motywacja i osobista odpowiedzialność
- Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym, zdrowie i dobre samopoczucie
- Zarządzanie zmianą i rozwiązywanie problemów
- Praca zespołowa i komunikacja międzypokoleniowa oraz transfer wiedzy

Ponadto ćwiczenia obejmują wybrane tematy IT, np. sztuczną inteligencję i big data, aplikacje w chmurze i pracę zdalną, które służą poszerzeniu umiejętności informatycznych.

Ćwiczenia te są przekształcane w interaktywne kursy cyfrowe, z których mogą korzystać pracownicy 50+, doradcy i menedżerowie HR. Interaktywne kursy to metoda nauki, w której uczniowie są aktywnie zaangażowani w proces uczenia się. Zamiast biernie przyswajając informacje, zachęca się ich do aktywnej interakcji z materiałem edukacyjnym.

Wszystkie ćwiczenia są dostępne bezpłatnie na stronie internetowej projektu <https://www.silvergrow.eu/menu/project/interactive-course>.



Przykład ćwiczenia interaktywnego

Zrównoważona sieć (wersja skrócona)

Ćwiczenie pokazuje pracownikom 50+ rozmiar i siłę ich własnej sieci kontaktów. Szkolenie jest odpowiednie w trudnych sytuacjach (np. zmiany w firmie) w celu zidentyfikowania i wykorzystania możliwości wsparcia z własnej sieci (czas trwania: 70-90 minut).

1. Konfiguracja sieci

Pracownik 50+ tworzy swoją sieć kontaktów ze wszystkimi osobami w kontekście zawodowym i prywatnym, które oferują potencjał wsparcia w związku z jego obecną sytuacją. W tym kontekście pracownik 50+ najpierw uświadamia sobie rozmiar i potencjał swojej własnej sieci.

2. Analiza sieci w odniesieniu do konkretnego problemu

Pięć do dziesięciu ważnych osób - w odniesieniu do omawianego tematu - jest identyfikowanych z przedstawionej sieci. W ten sposób powstają klastry, np. reorientacja zawodowa: Kto i w jaki sposób może mi pomóc przy zmianie pracy? Zidentyfikowane osoby powinny utworzyć nową sieć. Poszczególne osoby i rodzaj wsparcia muszą być uzasadnione.

3. Ocena i kolejne kroki

Ustalenia są omawiane w odniesieniu do wielkości sieci osobistej, która może wspierać proces zmian w pozytywny sposób. Na tej podstawie należy zaplanować kolejne kroki i opracować realistyczny plan wdrożenia (w tym możliwość przeglądu).

Źródło (na podstawie): <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools>

ORYGINALNE WYPOWIEDZI W OBSZARZE TEMATU SILVER GROW

"W czasach niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej doświadczeni pracownicy są bardzo cenni. Pokolenie 50+ ma duże doświadczenie. Badanie pokazuje, że 97% firm uważa, że starsi pracownicy są wysoce zmotywowani. Zmiany demograficzne sprawiają, że starsi specjaliści stają się bardzo ważni". **(Port talentów 2024)**

"Wiele firm boryka się z dużą rotacją pracowników, szczególnie wśród młodszych pracowników. Starsi pracownicy są bardziej lojalni, ale w pewnym momencie stają się również sfrustrowani, jeśli ciągle muszą szkolić nowych kolegów. Firmy muszą zatem zatrzymać doświadczonych pracowników na pokładzie, zwłaszcza gdy rotacja personelu jest wysoka. Wymaga to pomysłów na to, jak zatrzymać pracowników w firmie. Wszystko to pomaga utrzymać ludzi w zdrowiu i motywacji do czasu przejścia na emeryturę, a może nawet dłużej. Ostatecznie korzysta na tym całe społeczeństwo". **(Klaus-Peter Mikulla 2024)**

"Nie można stracić z oczu pokolenia 50 plus! Cała uwaga na rynku pracy skupia się obecnie na pokoleniu Z. To tylko jedno z czterech(!) pokoleń obecnych na rynku pracy. Nie zapominajmy więc o starszych pracownikach na rynku pracy". **(Reginald Zenter 2021)**

"Szczególnie w obliczu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej konieczne jest, aby pracodawcy jeszcze bardziej skupili się na pokoleniu 50+. Starsi pracownicy są cennym zasobem dla firm. Mają bogate doświadczenie, są dobrze połączeni w sieć i generalnie sprawdzili się w miejscu pracy przez wiele lat". **(Dr Jens Baas 2024)**

"Większość firm dostrzegła już wartość pokolenia 50+. Ponad trzy czwarte menedżerów HR i dyrektorów zarządzających uważa, że zatrzymanie starszych pracowników jest szczególnie ważne w ciągu najbliższych trzech lat". **(VDI 2024)**

Perspektywy - w następnym biuletynie:

Raporty, w tym dotyczące

- Spotkanie projektowe w Tampere / Finlandia
- Panel online w Niemczech
- Szkolenie i praktyczne wdrożenie interaktywnych kursów
- Lokalne warsztaty z firmami
- Trwałość projektu i perspektywy

WYDANE PRZEZ
www.silvergrow.eu

Odpowiedzialność w zakresie prawa prasowego:
INfaBW - Institut für angewandte Beratungswissenschaften
GmbH, Königstraße 80, 70173 Stuttgart (Niemcy)

Telefon: +49 711 222 946 - 424
E-mail: info@infabw.com