



# 50+

# Korzyści czy Straty?

*Czy warto jest zatrudniać osoby po 50-tce?*



# W odpowiedzi na kryzys, rosnące deficyty budżetowe, rządy kładą coraz większy nacisk na zwiększenie poziomu aktywności zawodowej

## Globalne wyzwania

- Demografia i starzejąca się populacja.
- Globalna recesja.

## Konsekwencje

- Rosnąca presja na finanse publiczne.
- Rewizja systemu zabezpieczeń społecznych.
- Spadek produktywności, zagrożenie dla wzrostu gospodarczego.

## Cele globalnej polityki rynku pracy

- Wzrost aktywności zawodowej grup będących tradycyjnie poza rynkiem pracy.
- Rozwój usług aktywizacyjnych odpowiadających na indywidualne potrzeby.
- Zaangażowanie sektora prywatnego mogącego dostarczyć zindywidualizowane wsparcie.

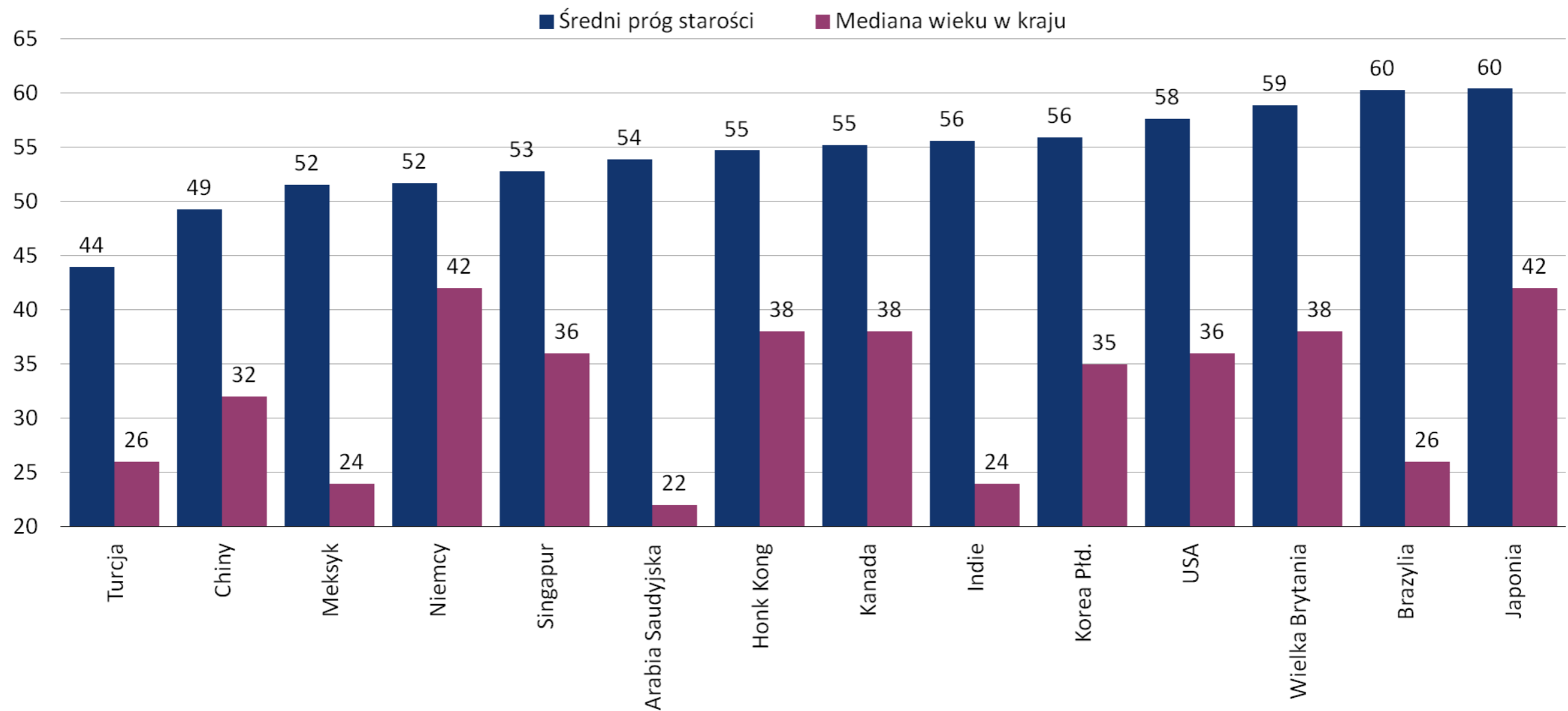


# Fakty i Mity

- Zmiana pojęcia podstawowej siły roboczej w odniesieniu do wieku w związku z poprawą warunków życia i opieki zdrowotnej.
- Żyjemy dłużej zachowując dobre zdrowie a więc i zdolność do wydajnej pracy.
- Aktualne wyzwanie gospodarek to utrzymanie wzrostu i zapobieganie recesji, w związku z tym konieczność lepszego wykorzystania potencjału zasobów rynku pracy, w tym osób starszych.
- Brak świadomości, brak skutecznej polityki i strategii zarządzania powoduje, że potencjał grupy nie jest wykorzystany, co w obliczu starzejącego się społeczeństwa stanowi poważne zagrożenie.
- Poglądy pracodawców na temat tego w jakim momencie życia uznaje się pracownika za starzejącego różnią się.



# Kiedy pracownicy stają się starszymi pracownikami?



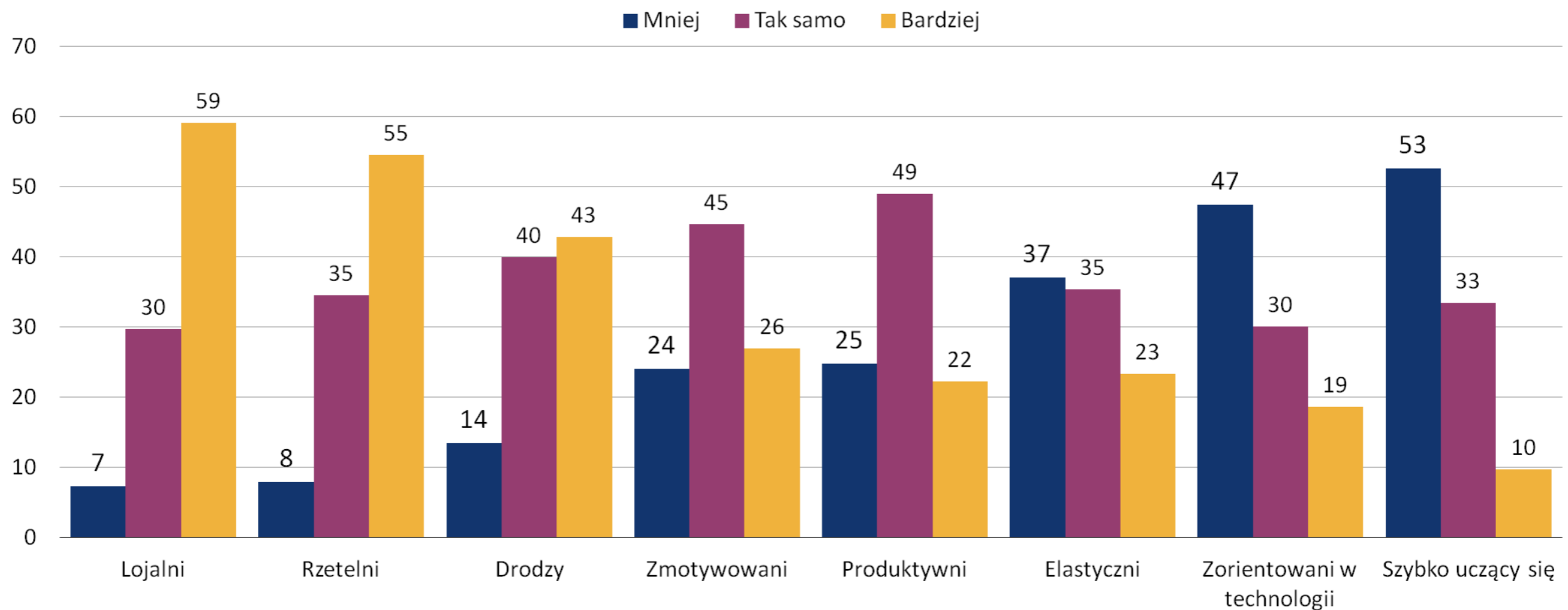


# Fakty i Mity cd.

- Ustalony sztywno wiek emerytalny jest często wiązany z subiektywną oceną umiejętności.
- Pracodawcy delegując pracowników na szkolenia deklarują, że nie kierują się wiekiem. Jednak 80% z 60 przebadanych pracodawców nie skierował żadnej osoby po 45. roku życia na szkolenie. (Oxford Aging Institute, 2006)
- Bardziej lojalni, wiarygodni ale słabiej zmotywowani, mniej elastyczni. W porównaniu z młodszymi pracownikami są mniej wydajni, mniej nastawieni na technologie, wolniej się uczą.
- Zatrudnienie nowych, młodszych pracowników stanowi duży koszt dla pracodawcy związany z rekrutacją i szkoleniem.
- Utrata starszych pracowników wiąże się z utratą doświadczenia, specjalistycznych kwalifikacji i wypracowanej przez lata pracy praktyki.



# Pracodawcy mają pozytywne i negatywne skojarzenia na temat pracowników





# W obliczu kryzysu...

- Pracodawcy zarówno w sektorze publicznym i prywatnym zachowują wstrzeźliwość w tworzeniu nowych miejsc pracy, ostrożnie prognozując powrót koniunktury gospodarczej.
- Duża podaż na rynku pracy zwiększa konkurencyjność, zwłaszcza wśród młodych.
- Przy podejmowaniu przez przedsiębiorców decyzji w kwestiach kadrowych brana jest pod uwagę rentowność, a to powinno sprzyjać zatrzymywaniu osób starszych nawet kosztem przystosowania warunków pracy do ich potrzeb i możliwości (BMW). Rezultat: Wzrost produktywności w 1. roku o 7%.



# Aktywna polityka wobec 50+

- Swobodny dostęp do programów szkoleniowych.
- Wprowadzanie programów typu „Corporate Wellbeing” aby pomóc zachować właściwy balans między pracą a życiem prywatnym i zadbać o ogólną higienę, zdrowie i jakość życia pracowników.
- Elastyczne metody pracy wspierane przez IT, np. zdalny dostęp.
- Dostosowanie miejsca pracy.
- Umowne zniesienie granicy wieku emerytalnego określającego możliwość/ zdolność do kontynuowania pracy.



# Sektor publiczny liderem w dziedzinie aktywnej polityki

- Szkolenia pracowników.
- Podważanie stereotypów dotyczących osób starszych i popularyzacja modelu zatrudniania osób starszych.
- Przedstawianie branżom i przedsiębiorcom argumentów przemawiających za zatrudnieniem osób starszych i korzyści wynikających z utrzymywania, zwłaszcza pracowników wykwalifikowanych i menadżerów.



*... Zmiana w polityce kadrowej  
pracodawców wobec osób 50+  
jest możliwa...  
a ważną rolę mogą w niej  
odegrać Publiczne Służby  
Zatrudnienia.*



# Pracodawca

Zmiana w celu utrzymania  
i zatrudniania starszych pracowników

- Zachowanie konkurencyjności na rynku w dobie kryzysu wymaga wypracowania metod zatrudniania i utrzymywania najlepszych pracowników.
- Poszerzanie wiedzy zarządczej i świadomości zarządzania wiekiem oraz budowanie argumentów przemawiających za ich przyjęciem.
- Zapobieganie odpływowi pracowników, pobudzenie motywacji, stworzenie perspektyw rozwoju jako sposób na obniżenie przyszłych kosztów fluktuacji kadr a zatem na zwiększenie rentowności.
- Edukacja i szkolenia: uczenie się przez całe życie częścią kariery zawodowej.
- Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw stanowi korzyści dla pracodawców i społeczeństwa w wymiarze budowania lub poprawy wizerunku.

# PSZ

Wspomaganie pracodawców  
w procesie zmiany podejścia

- Zrozumienie biznesowych motywów zatrudnienia.
- Świadomość dotycząca obaw pracodawców i umiejętność odpowiadania na nie.
- Stworzenie profesjonalnych usług odpowiadających potrzebom pracodawców, np. rekrutacja, wstępna selekcja kandydatów, szkolenia w oparciu o podejście „Job First” przed zatrudnieniem, wsparcie po zatrudnieniu.
- Antycypowanie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych: koncentracja na możliwościach pojawiających się w rozwijających się branżach, wraz z wygaszaniem się starych sektorów oraz wspomaganie pracowników w przejściu do nowej branży.
- Zbudowanie zaufania. Partner dla pracodawców i osób poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy.

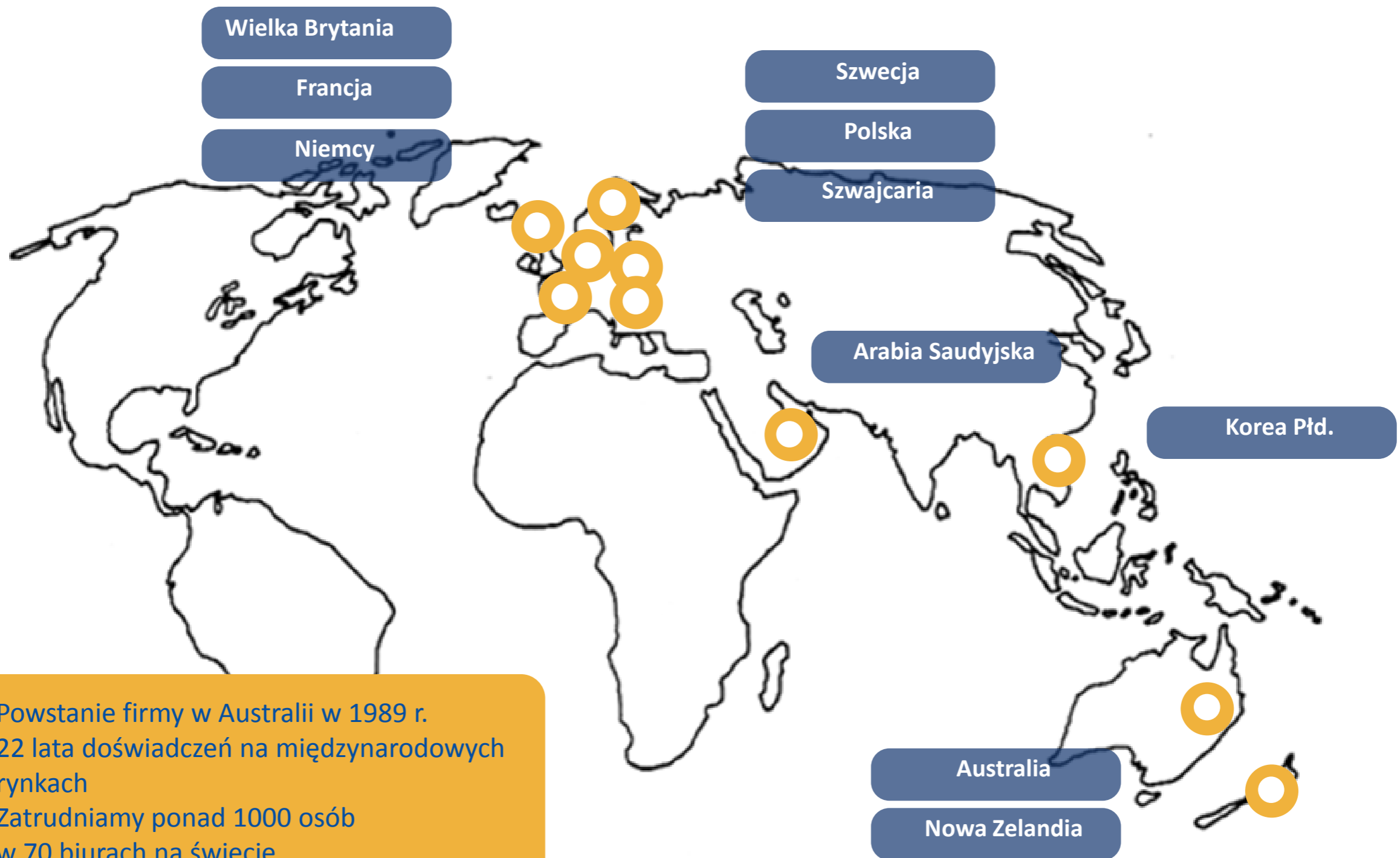


# PSZ - Wsparcie dla pracodawców

- Elastyczny model aby skutecznie i efektywnie kosztowo odpowiedzieć na potrzeby dużych firm i MŚP.
- Współpraca z sektorem prywatnym i organizacjami pozarządowymi, wyspecjalizowanych w aktywizacji zawodowej i przywracaniu na rynek pracy w celu rozszerzenia możliwości i zwiększenia skuteczności podejmowanych działań.



***Umożliwia jednostkom i społecznościom  
rozwój osobisty i osiągnięcie satysfakcji***



- Powstanie firmy w Australii w 1989 r.
- 22 lata doświadczeń na międzynarodowych rynkach
- Zatrudniamy ponad 1000 osób w 70 biurach na świecie
- W Polsce od lipca 2010 r.

# Zakres działania

- Partner dla publicznych służb zatrudnienia i Rządu w skutecznym przywracaniu na rynek pracy następujących grup:
  - długotrwale bezrobotnych
  - osób z problemami zdrowotnymi, niepełnosprawnych
  - samotnych rodziców
  - młodych oraz osób 50+
  - emigrantów i uchodźców

# Filozofia działania

- Podejście typu „Praca na pierwszym miejscu”.
- Zakres i intensywność wsparcia dostosowane do potrzeb i potencjału osób poszukujących pracy.
- Podejście typu „Black Box”.
- Holistyczne podejście do pokonywania barier na drodze do zatrudnienia.
- Dopasowanie pracodawcy, osoby bezrobotnej i odpowiedniej pracy oraz programu wsparcia.
- Innowacyjne podejście w wykorzystaniu nowych technologii.
- Wysoka efektywność - płatność powiązana z rezultatami a nie wyłącznie z oferowanym wsparciem.

# Główne dokonania

- Główny partner dla rządu Wielkiej Brytanii w realizacji Work Program. W ciągu 5 lat mamy przywrócić na rynek pracy 700.000 osób.
- Około 500.000 osób na świecie przywróconych na rynek pracy.
- Około 80% z nich utrzymało pracę dłużej niż 6 miesięcy.

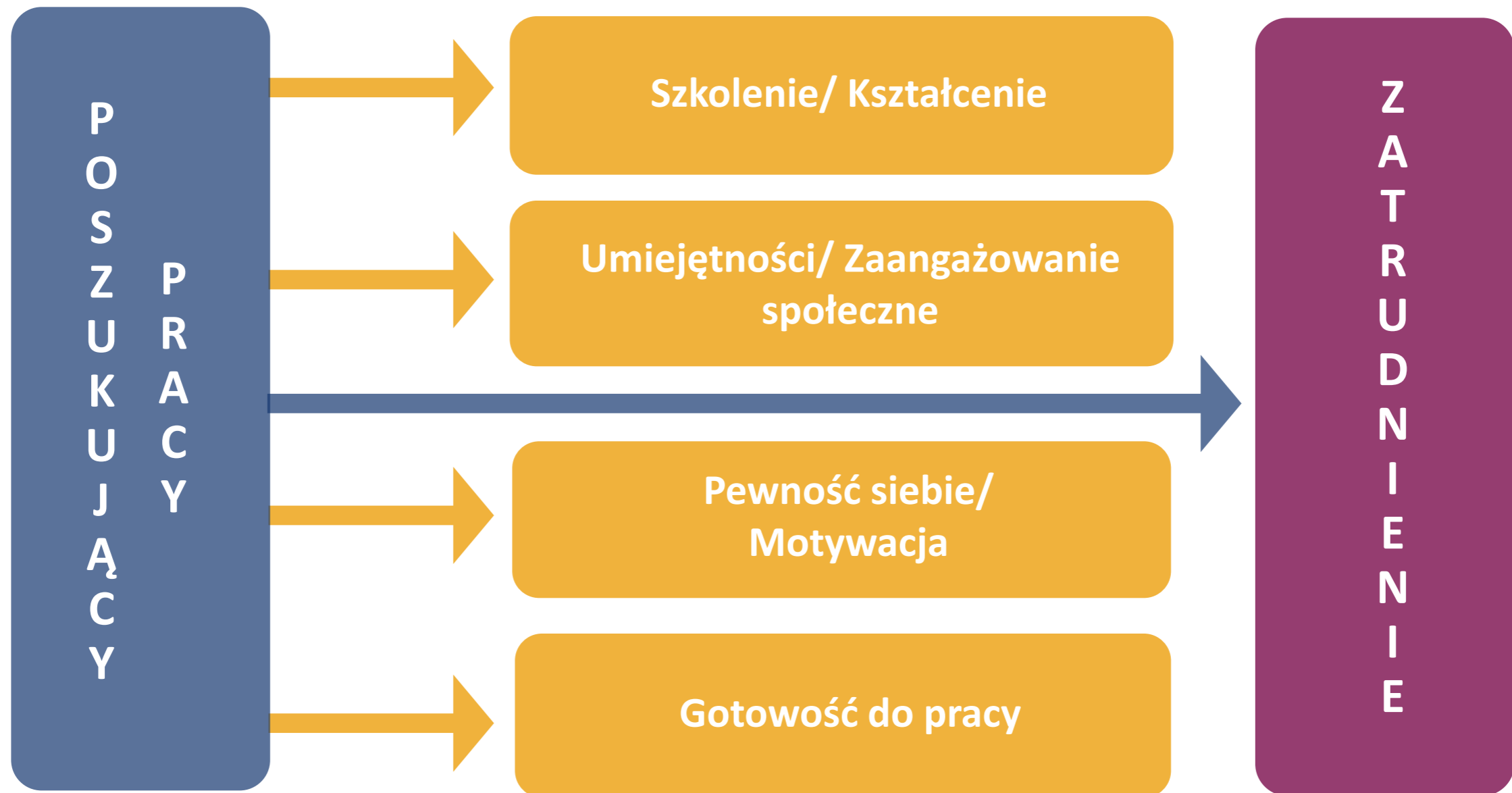
# Doradca jest sercem modelu...

- Wstępna ocena klienta – identyfikacja barier.
- Intensywne wsparcie – kontakt osobisty.
- Zarządzanie pojedynczym przypadkiem/ Case Management proaktywne i zorientowane na cel.
- Rozwijają relacje, budują zaufanie. Bazują na mocnych stronach i aspiracjach poszukującego pracy.
- Pomaga osobie poszukującej pracy w tworzeniu planu działania w celu powrotu na rynek pracy.
- Nadzór nad uczestnictwem klienta na każdym etapie aktywizacji zawodowej.
- Bliższa współpraca z pracodawcami zaangażowanymi w proces aktywizacji zawodowej.
- Aktywne wsparcie klienta, który podjął pracę.

# Nasze programy powstają z myślą o indywidualnej specyfice każdego uczestnika



# Potrzeby naszych klientów są zróżnicowane



# Przełamujemy bariery wśród pracodawców wobec zatrudniania osób w gorszym położeniu

**Chcemy, aby pracodawcy zatrudniali osoby w gorszym położeniu**

- Bezpośredni kontakt z pracodawcą, budowanie świadomości, dostęp do wolnych miejsc.
- Zdobywanie miejsc pod kątem profilu, umiejętności podopiecznego.
- Koncentracja na konkretnym przypadku biznesowym.

# Dziękuję za uwagę

**Anna Karaszewska**  
Dyrektor Zarządzająca

**Ingeus Sp. z o.o.**  
Pl. Piłsudskiego 3  
00-078 Warszawa  
T: +48 22 449 00 91  
M: +48 664 114 404  
F: +48 22 449 00 01  
E: [akaraszewska@ingeus.pl](mailto:akaraszewska@ingeus.pl)  
[www.ingeus.pl](http://www.ingeus.pl)