Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską

ZATRUDNIANIE OSÓB 60+

Raport z badań pracodawców na podstawie Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych

Autor: Nika Romejko

Badanie zostało współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

EUROPEJSKI DOM SPOTKAŃ FUNDACJA NOWY STAW dla wolności i solidarności

SPIS TREŚCI

Wstęp 3

1. Dane metryczkowe 4

2.Doświadczenia z zatrudnieniem osób w wieku 60+ oraz liczba pracowników w wieku 60+, którzy nabyli prawa emerytalne, zatrudnianych przez organizację 5

3. Problemy z rekrutacją pracowników doświadczane przez organizację 6

4. Cechy i umiejętności pracowników 60+ cenione przez pracodawców 8

5.Wyzwania napotkanie przez pracodawców przy zatrudnianiu pracowników w wieku 60+ 10

5.1 Różnice w efektywności i zaangażowaniu między pracownikami w wieku 60+ a młodszymi pracownikami 11

5.2 Formy elastyczności pracy, które pomogłyby w zatrzymaniu pracowników w wieku 60+ na rynku pracy 13

6. Potrzeby zdrowotne i fizyczne pracowników 60+ i udogodnienia stosowane w celu wspierania ich komfortu pracy 15

7. Motywacje do kontynuowania pracy po 60. roku życia 17

8.Różnice w oczekiwaniach zawodowych między pracownikami w wieku 60+ a młodszymi pracownikami 20

9. Możliwości rozwoju zawodowego dla pracowników w wieku 60+ 23

10. Czynniki powodujące pozostanie w miejscu pracy przez osoby 60+ 25

11.Korzyści zatrudniania pracowników w wieku 60+. 25

11.1 Wartości wnoszone do zespołu przez osoby 60+ 25

11.2 Wpływ pracowników 60+ na atmosferę w miejscu pracy 27

11.3 Rola pełniona przez pracowników 60+ w organizacji pracodawców 28

12. Działania, postawy i zwyczaje w firmie wspierające budowanie poczucia wartości i zaangażowania u starszych pracowników 30

13. Perspektywy zatrudnienia przez badanych pracodawców osób w wieku 60+ w przyszłości. Zmiany w organizacji pracy niezbędne do utrzymania ich aktywności zawodowej 32

14. Wsparcie dla pracowników 60+ w Polsce (ze strony urzędów, programów publicznych i instytucji rynku pracy) 34

Podsumowanie i rekomendacje 38

WSTĘP

Niniejszy raport powstał w ramach projektu „Aktywni w złotym wieku". Badanie jest współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego. Realizatorem projektu jest Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw.

Celem badania jest poznanie opinii pracodawców na temat zatrudniania osób w wieku 60+, w tym osób które nabyły prawa emerytalne. Celem badania jest zidentyfikowanie korzyści wynikających z zatrudniania jej grupy pracowników oraz trudności jakie się z tym wiążą, a także propozycji pracodawców dotyczących rozwiązań wspierających aktywność zawodową osób starszych.

Zastosowana metoda badawcza to indywidualne wywiady pogłębione (IDI), które zostały przeprowadzone telefonicznie. Wywiady odbywały się na podstawie przygotowanego wcześniej scenariusza badawczego. Nagrania wywiadów zostały zanonimizowane i dokonano ich transkrypcji.

Badaniem objęto 13 pracodawców zatrudniających pracowników w wieku ponad 60 lat. Badane przedsiębiorstwa posiadają swoje siedziby zarówno w dużym mieście: powyżej 300 tysięcy mieszkańców (3) jak i w małych miastach: do 20 tysięcy mieszkańców (10). Przedsiębiorstwa, których przedstawiciele zostali objęci badaniem posiadają różne formy własności: sektor publiczny (2), sektor prywatny (3), organizacje pozarządowe (8). Respondenci to są zarówno kobiety (8) jak i mężczyźni (5).

W ramach projektu przeprowadzono również indywidualne wywiady pogłębione z osobami w wieku 60+ zarówno pracującymi jak i tymi, które pobierają emeryturę i nie pracują dodatkowo, co pozwoliło uchwycić ich perspektywę na temat zatrudniania seniorów. Z tych badań powstał równoległy raport badawczy.

Zawarte w raporcie rekomendacje mogą stanowić inspirację dla decydentów, pracodawców, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych, planujących działania na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej seniorów.

1. DANE METRYCZKOWE

WIELKOŚĆ ORGANIZACJI (LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW)

W badaniu uczestniczyli pracodawcy z organizacji różnej wielkości:

- Organizacja, w której zatrudnionych jest 1–9 pracowników - 2 osoby badane,
- Organizacja, w której zatrudnionych jest 10–49 pracowników - 9 osób badanych,
- Organizacja, w której zatrudnionych jest 50–249 pracowników - 1 osoba badana,
- Organizacja, w której zatrudnionych jest 250–999 pracowników - 1 osoba badana.

SIEDZIBA ORGANIZACJI

W badaniu uczestniczyli pracodawcy, których organizacje mają siedzibę w różnej wielkości miejscowości:

- Miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców - 2 osoby badane,
- Miasto od 20 do 100 tysięcy mieszkańców - 1 osoba badana,
- Miasto poniżej 20 tysięcy mieszkańców - 7 osób badanych,
- Wieś - 3 osoby badane.

SEKTOR, DO KTÓREGO NALEŻY ORGANIZACJA

Organizacje badanych pracodawców należą do różnych sektorów:

- NGO (organizacja pozarządowa) - 7 osoby badane,
- Sektor prywatny - 4 osoby badane,
- Sektor publiczny - 2 osoby badane.

PŁEĆ OSOBY UDZIELAJĄCEJ WYWIADU

W badaniu uczestniczyło 7 kobiet oraz 5 mężczyzn.

2. DOŚWIADCZENIA Z ZATRUDNIANIEM OSÓB W WIEKU 60+ ORAZ LICZBA PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+, KTÓRZY NABYLI PRAWA EMERYTALNE, ZATRUDNIANYCH PRZEZ ORGANIZACJĘ

Pracodawcy zostali zapytani o to, jakie mają doświadczenia związane z zatrudnianiem osób w wieku 60+. Dodatkowo, zapytano ich o to, ilu pracowników w wieku ponad 60 lat zatrudnia ich organizacja, którzy równocześnie nabyli prawa emerytalne oraz o to, czy są to osoby, które pracowały wcześniej w ich organizacji.

Wszyscy uczestnicy badania zatrudniają osoby w wieku 60+. Liczba pracowników w wieku 60+ w poszczególnych organizacjach waha się od 1 osoby do 10 osób.

Większość z tych osób posiada jednocześnie prawa emerytalne.
Jeden z uczestników badania wspomniał, że pracują u niego osoby po 70. roku życia.

Większość z pracowników 60+ to osoby, które pracowały w danych organizacjach jeszcze przed ukończeniem 60 roku życia, są jednak także przypadki osób, które rozpoczęły pracę, posiadając już prawa emerytalne.

Osoby badane **pozytywnie wypowiedziały się o swoich doświadczeniach związanych z zatrudnianiem osób w wieku 60+.**

- *Szczerze powiem, ja byłem bardzo zadowolony i jestem nadal zadowolony z tych osób, bo one się mocno wykazują, chcą się czuć potrzebne.*

- *Są to osoby, które też mają bardzo duże doświadczenie w pracy, dzięki któremu możemy wykorzystać ich potencjał.*

- *Są bardzo solidne, bardzo doceniają, że dostały u mnie zatrudnienie. Są też bardzo skrupulatne pod względem przychodzenia do pracy. Zawsze przychodzą punktualnie, nawet zostają dłużej, gdzie nie ma takiej potrzeby absolutnie. Robią to na własne życzenie, bo zawsze chcą przez te 15 minut dokończyć swoją pracę.*

Badani pracodawcy podkreślali też, że **wspierają pracowników 60+ i zachęcają ich do pozostania na rynku pracy:**

- *W momencie, kiedy [pracownik] osiąga wiek emerytalny i chce kontynuować swoje zatrudnienie, to wspieramy takich pracowników, bo mamy świadomość, że utrzymanie aktywności zawodowej to jest gwarancja dobrego funkcjonowania na co dzień. Im dłużej mamy tą aktywność, tym to nasze funkcjonowanie codzienne jest lepsze, więc tutaj widzimy głęboki sens zatrudniania tych osób również w wieku emerytalnym.*

- *Szczególnie ten sens widzimy w odniesieniu do kobiet, które w wieku 60 lat osiągają już wiek emerytalny, a ich kondycja zdrowotna jest dobra, więc tutaj nawet wręcz je zachęcamy, [...], bo mają gorszą sytuację, jeżeli chodzi o mężczyzn, bo trochę mniej kapitału do przyszłych emerytur, więc zachęcamy je, żeby wydłużały tę swoją aktywność zawodową i próbowały się zrównać ze świadczeniami emerytalnymi mężczyzn.*

3. PROBLEMY Z REKRUTACJĄ PRACOWNIKÓW DOŚWIADCZANE PRZEZ ORGANIZACJĘ

Osoby badane zostały zapytane o to, jakich problemów z rekrutacją pracowników doświadcza ich organizacja.

Część respondentów stwierdziła, że **nie doświadcza żadnych problemów** z zatrudnianiem pracowników:

- *Nasza organizacja nie ma żadnych problemów z rekrutacją pracowników. Wręcz mamy więcej podań do naszej spółdzielni niż jest miejsc pracy. No, ale to może też przez to, że są przyjazne takie warunki pracy. I ten pracownik, nawet starszy, dajemy możliwość, żeby on mógł też dopracować do tej emerytury w takich godnych warunkach.*

- *Nie doświadczamy trudności, jeśli chodzi o zatrudnianie pracowników - wręcz odwrotnie, prowadzimy spółdzielnię socjalną, więc zatrudniamy głównie absolwentów integracji społecznej. Przygotowujemy ich do pracy. Tak naprawdę mamy kolejki do zatrudnienia.*

Niektóre osoby badane przyznały, że główną trudnością dla nich jest to, aby **znaleźć pracowników, którzy posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności:**

- *Tak, bo nasza spółdzielnia stara się zatrudniać osoby niepełnosprawne, żeby mieć dofinansowanie z PFRON-u. [...] Nie każdy chce pracować, nie każdy chce taką formę pracy przyjąć. I też brakuje osób po prostu w stopniu niepełnosprawności, na których można dostać dofinansowanie.*

- *No powiem tak, z reguły my poszukujemy osób z grupami niepełnosprawności. Ze względu, wiadomo, na koszty i żeby te koszty obniżyć, z PFRON-u uzyskać jakąś refundację, to szukamy pracowników z grupami niepełnosprawności. I tutaj jest... lekki problem się zaczyna robić, szukając takich osób, bo rynek się skurczył. W spółdzielni u nas jest już sporo. I nie ma takich osób.*

Część osób badanych stwierdziła, że jest **problem ze znalezieniem osób z wystarczająco dużym doświadczeniem i że osoby 60+ z tego względu byłyby w stanie znaleźć zatrudnienie w ich miejscu pracy:**

- *Tutaj mowa o asystencie rodziny, tutaj jest kwestia psychologów, kwestia terapeutów. Co prawda, już świeżo po ukończeniu studiów takie osoby się pojawiają, ale jak zwykle chcielibyśmy, żeby były osobami z odpowiednim doświadczeniem. Widzimy też problem już w szkołach, że na tym rynku nie ma nauczycieli oczekujących na zatrudnienie i tutaj też za chwilę, podejrzewam, że będziemy korzystać z nauczycieli z innych gmin.*

- *Przez ostatni rok nie miałam ofert od osób w wieku emerytalnym. Nie wiem, czym to jest spowodowane, może obawą, albo może, że chcą dać też pracę młodym. Ale na rynku te osoby u nas się liczą, bo mają duże doświadczenie zawodowe.*

- *Wcześniej problem polegał na tym, że brakowało nam osób, które spełniałyby nasze wymogi pod względem kwalifikacji. Po wyborach samorządowych bardzo dużo osób straciło pracę. Był to okres, kiedy mogliśmy zatrudnić spady, czyli osoby, które zostały zwolnione, a mają bardzo duże kwalifikacje i doświadczenie. To nam bardzo pomogło.*

4. CECHY I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW 60+ CENIONE PRZEZ PRACODAWCÓW

Osoby badane zostały zapytane o to, jakie cechy i umiejętności zauważają u pracowników w tej grupie wiekowej oraz które z nich są przez nich szczególnie cenione.

Uczestnicy badania wielokrotnie podkreślali zalety osób 60+ jako pracowników, m.in.:

- duże doświadczenie zawodowe,
- dokładność,
- sumienność
- odpowiedzialność,
- punktualność,
- zaangażowanie,
- dobrowolne poświęcanie czasu,
- możliwość szkolenia młodszych pracowników,
- umiejętność współpracy w grupie,
- empatia,
- większa dyspozycyjność,
- bycie społecznym,
- bycie pomocnym dla innych, służenie radą,
- przywiązanie do organizacji.

Przykładowe wypowiedzi osób badanych na temat zalet pracowników 60+:

- *Na pewno staranność i wykonywanie obowiązków, za które odpowiadają, bo przykładają się do tego. Bardzo mi się podoba to, że poświęcają dużo czasu nie tyle fizycznie, co psychicznie tym osobom, z którymi pracują. I rozmawiają z nimi.*

- *No przede wszystkim doświadczenie. Myślę, że też i współpraca w grupie, bo te osoby już znają życie, problemy i wiedzą, w jaki sposób podejść, żeby rozwiązać dany problem. Więc myślę, że to takie doświadczenie - i zawodowe i doświadczenie takie życiowe dosyć kluczowe.*

- *No przede wszystkim sumienność i konsekwencja. To są osoby, które już wiele lat na tym rynku funkcjonują. I odpowiedzialność takich osób widać. Więc to są takie cenione przez pracodawców cechy.*

- *Taką cechą najbardziej rzucającą się w oczy jest pracowitość i ogromne zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków. To jest istotna różnica, jak porównujemy dzisiejszych młodych pracowników do tych pracowników starszych. Oni po prostu są zaprawieni w pracę fizycznej, w swojej pracy zawodowej. Także to jest wartość.*

- *Myślę, że tutaj osoba starsza, cechy tej odpowiedzialności u tych osób starszych są bardziej, bym powiedział, takie nabyte. Bardziej odpowiedzialne te osoby są jak te młode, bo młodzi ludzie to podchodzą do tych spraw i kombinują, powiem - zwolnienie, nie zwolnienie.*

- *W tym przypadku to jest doświadczenie przede wszystkim. A to jest bardzo ważne na tych stanowiskach, które u nas są.*

- *Odpowiedzialność, rzetelność na pewno do zadań, które zostają zlecane, powierzane. Uważam, że łatwość w nawiązywaniu kontaktów, duża rozmowność z klientem przede wszystkim. Tutaj nie ma problemów.*

- *Mają duże doświadczenie i przekazują, uczą młodych ludzi. Bo jednak ten przebieg pracy zawodowej, tak jak ja tutaj mam, to osoby, które już bardzo długo u nas pracują - 20 lat i 10 lat. Mają rozeznanie, wiedzą co, jak i wprowadzają do pracy młode osoby.*

- *Przede wszystkim większa dyspozycyjność, doświadczenie, mniej takiej absencji, jeżeli stan zdrowia na to pozwala.*

- *Systematyczność, dopinanie spraw do końca- nie zostawiają niezakończonej sprawy, chyba, że jest na jakimś etapie, to wtedy kończą jakiś etap. Są pomocne, służą rada, służą również społecznymi cechami. Ostatnio mieliśmy sytuację, że ktoś się rozchorował i w związku z dużym doświadczaniem, jeżeli chodzi o lekarzy podpowiedzieli, że może warto udać się do tego lekarza, czy zrobić takie czy takie badania. Nazwałabym to taką matczyną radą.*

- *Doświadczenie, dyspozycyjność, chęć do pracy, chęć współpracy i nieuchylanie się od obowiązków.*

- *Na pewno punktualność i dokładność.*

- *Staranność, rzetelność, przywiązanie do organizacji. To są osoby, które wiele lat pracują w tym zakładzie.*

- *Doświadczenie, odpowiedzialność - tego brakuje młodszym. I zaangażowanie o wiele większe niż u innych.*

5.WYZWANIA NAPOTKANIE PRZEZ PRACODAWCÓW PRZY ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+

Pracodawcy zostali zapytani o wyzwania, jakie napotykają, zatrudniając pracowników w wieku 60+.

Większość pracodawców stwierdziła, że **nie doświadcza żadnych problemów przy zatrudnianiu pracowników w wieku 60+.**

Bariery przy zatrudnianiu osób 60+, o jakich wspominali inni pracodawcy to głównie:

- brak dobrej znajomości technologii i umiejętności obsługi komputera,
- zły stan zdrowia.

Przykładowe wypowiedzi:

- *Są przypadki, że byli tacy pracownicy, którzy częściej chodzili [na zwolnienia lekarskie] ze względów swoich zdrowotnych. Te osoby, które w tej chwili mamy zatrudnione, dla nich każdy dzień w pracy... No stan zdrowia pozwala im na pracę i są zadowolone z tego, że pracują, bo dzięki temu będą mieli kiedyś wyższą emeryturę.*

- *To jedynie ta praca z komputerem, prawda? To było ogromne wyzwanie, czyli jakieś nowe programy, czyli wdrożenie. Młody człowiek nauczy się szybciej obsługi tego programu. A tutaj potrzebne było jednak trochę czasu, ale wszystko jest do ogarnięcia.*

5.1 RÓŻNICE W EFEKTYWNOŚCI I ZAANGAŻOWANIU MIĘDZY PRACOWNIKAMI W WIEKU 60+ A MŁODSZYMI PRACOWNIKAMI

Osoby badane zostały zapytane o to, jakie zauważają różnice w efektywności i zaangażowaniu między pracownikami w wieku 60+ a młodszymi pracownikami.

Osoby badane silnie podkreślały różnice pomiędzy pracownikami 60+ a młodszym pokoleniem w środowisku pracy, pod różnymi względami, w tym także w kwestii efektywności i zaangażowania.

Ich zdaniem na korzyść osób 60+ jako pracowników jest to, że osoby starsze bardziej się angażują i mają mniej wymagań, a także są w stanie poświęcać dodatkowy czas na pracę - w przeciwieństwie do pracowników młodszych, które swoje obowiązki chcą spełniać wyłącznie w ustalonym przedziale czasowym. Zostają po godzinach, w przeciwieństwie do osób młodszych, które chcą wyjść z pracy wtedy, gdy wybija ustalone godzina zakończenia ich obowiązków. Nie oczekują podwyżki i mają małe oczekiwania finansowe, rzadziej chodzą na zwolnienia i mają mniej urlopów.

Wypowiedzi pracodawców, którzy zauważają **różnice w zaangażowaniu i efektywności na rzecz grupy osób 60+:**

- *Na pewno jest większe to zaangażowanie, bo oni już pracują na przykład wiele lat w firmie i znają problemy firmy. Wiedzą w prostszy sposób jak dane problemy załatwić, jak coś rozwiązać. Więc jest większe zaangażowanie niż młodych pracowników, którzy dopiero muszą te umiejętności i doświadczenie nabyć.*

- *Ci pracownicy w wieku 60 plus czy 65 plus - sam fakt, że chcą dłużej pracować, to świadczy o tym, że praca dla nich jest pracą z pasją i z ogromnym zaangażowaniem. Oni nigdy nie szczędzą nawet dodatkowego czasu na wykonywanie swoich obowiązków i nawet godziny dodatkowe poświęcają na wykonywanie tych obowiązków, angażują się, z inicjatywami, które też wymagają dodatkowego czasu. Nie ma tak jak młodzież dzisiaj, że lubi od godziny do godziny i przychodzi "godzina 15.30, zamykamy drzwi, dziękuję" - [nie ma tak] u starszych pracowników, szczególnie tych, którzy pozostają, bo to co jest ważne. Ci, co nie chcą zostać nie zawsze są pasjonatami i oni są dosyć często po pracy już zmęczeni. Oni odchodzą z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego i to dla nas też jest nawet korzystne. Natomiast ci, co są pasjonatami swojej pracy, to chętnie ich zatrudniamy również w wieku emerytalnym, bo efektywność ich jest dużo dużo wyższa od młodych pracowników. To czasami trzeba dwóch młodych pracowników, żeby zrobili to, co jeden ze starszych pracowników.*

- *To nie bardzo można uogólniać, ale są różnice, bo mamy tutaj kontakt z innymi też spółdzielniami i widać wyraźnie widać, że osoby młodsze, nie są tak zaangażowane. Nie mają takiej motywacji gdzieś, nie wiem, jak to nazwać. Te osoby starsze są bardziej takie lojalne i poddane i lepiej się z nimi współpracuje, bo z tych młodych, dużo osób szuka wolnego, szuka... Jak to młodzi dzisiaj - lekko, a dużo żeby zarobić.*

- *Zaangażowanie i oddanie się pracy jest naprawdę dużo bardziej [widoczne u osób 60+]. Pracownik w wieku 60+ będzie bardziej oddany pracy, rzetelny, będzie więcej wkładu w tą pracę, którą wykonuje. A młoda osoba jednak patrzy na to z innej perspektywy i chce zrobić to, co swoje. Nie zawsze dobrze.*

- *No powiem tak, że osoby 60 plus są bardziej zaangażowane, mają inne podejście, bo może zaczynały w innym okresie, przeszły swój już etap. Młode osoby troszeczkę... Ja widzę tutaj tę różnicę, bo oni przychodzą i od razu wymagania stawiają, a pracownik, który już ma taki staż - on po prostu chce pracować i tak spokojnie podchodzi do pewnych rzeczy. Nie ma takiej rotacji wśród osób w wieku emerytalnym, jak wśród młodych, bo młodzi przychodzą, coś im się nie podoba albo za dużo pracy mają i odchodzą, zmieniają pracę.*

- *Jeżeli chodzi o pracowników w wieku od 40+ do 60+, nie zauważam różnic. Natomiast jeżeli chodzi o młodych pracowników, to zauważam bardzo duże różnice. Młodzi ludzie liczą każdą minutę w pracy, bardzo często spóźniają się do pracy, potrafią znaleźć na wszystko wymówkę. Jeżeli czegoś nie skończyli, to nie skończyli i dokończą prace jutro. Brak takiej dokładności nie u 100% [osób], ale u większości młodej grupy.*

- *Młodzi mimo swoich starań są po prostu mniej dokładni. Robią coś szybciutko, ale nie zawsze sprawdzą. Te osoby starsze mimo, że robią coś wolniej i ta efektywność wydaje się mniejsza, to robią wszystko bardzo dokładnie.*

Na korzyść osób młodszych według badanych było to, że:

- Szybciej wykonują swoje obowiązki.
- Chcą się rozwijać, kształcić i doskonalić swoje umiejętności, w przeciwieństwie do osób starszych, które nie chcą już się szkolić.

Niektóre z wypowiedzi uczestników badania, dostrzegających różnice w efektywności na korzyść osób młodszych:

- *Bardziej efektywne, bo szybciej będzie pracowała ta młoda osoba, ale nie zawsze będzie to dobre. A tutaj ta starsza osoba będzie potrzebowała dużo więcej czasu, ale jednak jest to bardziej precyzyjne.*
- *Już osoby w wieku 60+ - może nie mniejsze zaangażowanie, tylko już z racji wieku może wolniej te obowiązki są wykonywane. Jakichś takich ogromnych takich trudności nie mam.*

Część osób badanych stwierdziła jednak, że nie widzi takiej różnicy i podkreśliła, że nie można uogólniać, wypowiadając się o różnicach w efektywności pracy wśród poszczególnych pokoleń ze względu na to, że wszyscy ludzie są inni.

5.2 FORMY ELASTYCZNOŚCI PRACY, KTÓRE POMOGŁYBY W ZATRZYMANIU PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+ NA RYNKU PRACY

Pracodawców zapytano o to, jakie formy elastyczności pracy mogłyby pomóc w zatrzymaniu pracowników w wieku 60+ na rynku pracy.

Część respondentów powiedziała o **pracy zdalnej.** Jednak w przypadku większości badanych pracodawców taka opcja nie wchodzi w grę ze względu na charakter pracy.

Niektórzy pracodawcy są także zdania, że nie jest to pomocna forma ze względu na to, że seniorzy mają potrzebę pracować wśród ludzi.

- *U nas już na dzisiaj te formy, które są, bo praca zdalna jest dopuszczana, ale przyznam szczerze, że z naszej praktyki wynika jednak, że pracownik chce wyjść z domu. On chce świadczyć pracę poza domem, z innymi pracownikami. On chce mieć też potrzebę, żeby wyjść z domu, żeby nawet ta aktywność w drodze do pracy i z pracy, żeby się nią też wspierać.*

- *Na pewno nie praca zdalna, ponieważ to są ludzie, którzy potrzebują innych ludzi do współistnienia.*

- *My mamy firmę budowlano-montażową, więc u nas zdalnie się nie da. Administracja tak, ale najlepiej jak wszyscy są w pracy, bo kontakt jest o wiele lepszy.*

Niektóre osoby badane powiedziały, że ich zdaniem pomocny dla osób 60+ może być **elastyczny czas pracy**.

- *Elastyczny czas pracy, żeby dostosować się pod tę osobę, jakieś tam wyjście do lekarza, czy wizyta gdziekolwiek. I tutaj być elastycznym i dostosować się godzinowo pod tą osobę, niech to będzie 4-5 godzin, 3 godziny danego dnia. I to jest fajne.*

- *Według mnie też forma zlecenia, ponieważ jest to dla nich elastyczna forma zatrudnienia.*

Badani pracodawcy wypowiedzieli się także na temat **skróconego czasu pracy**. Część z nich uznała, że byłoby to wsparciem dla pracowników 60+, część z nich powiedziała, że u nich skrócony czas pracy możliwy jest tylko w przypadku osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, którym zgodnie z obowiązującym prawem i tak przysługuje skrócony czas pracy. Inni spośród pracodawców uznali, że nie byłoby to pomocne dla osób 60+.

- *Z racji tego, że zatrudniamy osoby niepełnosprawne, to u nas stosujemy i tak skrócony czas pracy. Zamiast 8 godzin, to osoby niepełnosprawne pracują 7 godzin. No i wydaje mi się, że ten model, czyli skrócone godziny pracy jest sprawdzony. I one fajnie... Sobie osoby troszkę krócej pracują, a wiadomo, że już troszkę mniej człowiek sił ma już w tym wieku.*

- *Oczywiście, że dla osoby starszej i dla osób młodszych - też są z tego tytułu bardzo zadowolone, że jedną tę godzinę krócej pracują. 7 godzin dziennie, to jest jednak różnica. Mówię o osobach, które są w grupie z niepełnosprawnością. Osoby, które nie posiadają - one pracują 8 godzin.*

- *Czas skrócony - no mamy skrócony czas, jeżeli są temperatury wyższe na zewnątrz, to mamy dla wszystkich skrócony czas.*

- *Natomiast skrócony czas pracy na pewno by się tym osobom przydał.*

- *Absolutnie skrócony czas pracy nie wpłynie na to, że będą oni chcieli więcej pracować. Oni lubią pracować. Uważam, że tę grupę ludzi cechuje szacunek do pracy, miłość do pracy. Oni sobie zdają sprawę, że jest to podstawowe dobro, które człowiek ma. Czyli może wykonywać pracę, żeby komuś służyć. Być komuś przydatnym.*

6. POTRZEBY ZDROWOTNE I FIZYCZNE PRACOWNIKÓW 60+ I UDOGODNIENIA STOSOWANE W CELU WSPIERANIA ICH KOMFORTU PRACY

Osoby badane zostały zapytane o to, jakie potrzeby zdrowotne lub fizyczne pracowników starszych dostrzegają w organizacji oraz o to, jakie działania lub udogodnienia są stosowane w celu wspierania ich komfortu pracy.

Niektóre osoby badane stwierdziły, że pracownicy 60+ pracujący w ich firmie **nie mają żadnych problemów zdrowotnych.** Trudno stwierdzić, czy rzeczywiście tak jest, czy też nie są świadomi problemów swoich pracowników.

Jeden z badanych pracodawców przyznał, że u niego **nie ma możliwości zastosowania żadnych udogodnień.**

Jeden spośród respondentów zwrócił uwagę na ważną kwestię, która stanowi barierę w podjęciu zatrudnienia przez osoby 60+ - stwierdził, że **jeśli osoby te mają problemy zdrowotne, to rzadko decydują się na podjęcie pracy**. Sugeruje to, że brakuje ofert pracy, które uwzględniałyby potrzeby zdrowotne osób w wieku 60+ lub, że osoby te nie wiedzą o ich istnieniu i myślą, że nie ma możliwości podjęcia takiego zatrudnienia.

Większość osób badanych jednak powiedziała, że w ich organizacji istnieją udogodnienia związane z potrzebami zdrowotnymi lub fizycznymi pracowników 60+.

Najczęściej wymieniane przez nich rodzaje dostosowań to:

- umożliwienie wizyt lekarskich i badań zdrowotnych w czasie pracy,
- zapewnienie dostępu do usług medycznych pracownikom 60+,
- dostosowanie zakresu obowiązków do możliwości danego pracownika.

Poszczególne wypowiedzi na temat stosowanych udogodnień:

- *Ja zawsze stosuję - przede wszystkim dostosowuję poszczególne zadania do siły i umiejętności danych pracowników. Jeśli dana osoba ma poszczególne schorzenie, to daję jej to, z czym ona się dobrze czuje. Czyli takie zadania, które są na miarę jej możliwości zdrowotnych, żeby sobie z tym dobrze radziła. Więc dostosowujemy po prostu pracę do możliwości zdrowotnych naszych pracowników.*

- *Wszędzie, gdzie potrzebuje od nas wsparcia - czy to umożliwienia rehabilitacji w czasie godzin pracy, czy wizyty do lekarza, to tutaj też chętnie wspieramy tych pracowników, bo tak jak mówiłem, zależy nam na tym, żeby ta aktywność była.*

- *Oni mają troszeczkę ukrócony taki zakres obowiązków. Mówiąc delikatnie, troszeczkę pomniejszony niż opiekun osób.*

- *Tutaj jedynie tam zainwestowaliśmy, żeby były lepsze fotele, żeby było wygodniej. Ale to jak dla każdego, dla każdej osoby pracującej przed komputerem. Ten komfort siedzenia tutaj jest potrzebny.*

- *My wychodzimy naprzeciw ludziom, pracownikom, organizujemy też badania darmowe, mamy też z Funduszu Socjalnego karty sport i żeby takie... No dla efektywności, żeby to było korzystne dla pracownika.*

- *Jeżeli to jest branża gastronomiczna, to na pewno więcej ludziom odpoczynku potrzeba. Jeśli potrzeba, to my to zawsze dostosujemy do potrzeb tych osób, jeżeli potrzebują więcej czasu na odpoczynek. Nie ma z tym problemu.*

- *Są to problemy ze słuchem, wzrokiem, problemy cukrzycowe. Jeżeli chodzi o słuch, to staramy się po prostu stawać przed tą osobą i mówić przed nią, żeby widziała ruch naszych ust. Mamy akurat taki przypadek. Jeżeli chodzi o wzrokowe problemy, to mamy możliwość powiększania ekranu, wydruku w większym formacie. Natomiast jeżeli chodzi o inne sprawy chorobowe, to jeżeli pracownik potrzebuje wyjść w czasie pracy po lekarstwa do apteki bądź ma umówioną wizytę w czasie pracy, to nie robimy absolutnie żadnych problemów, ponieważ nie jest to dla nas żaden kłopot. A wiemy, że lepiej im się umówić do lekarza w czasie dnia pracy, bo wtedy większość ludzi też jest w pracy. Nie wszyscy mają takie możliwości, żeby wyjść w czasie pracy. To jest dla nich duży komfort umówić się o takiej godzinie. Wyrażamy na to zgodę i nawet sami to proponujemy.*

- *Przede wszystkim wyrażamy zgodę na skrócony czas pracy. W przypadku zlecenia takie osoby mogą oczywiście po ustaleniu, powiedzmy, nie mieć wymiaru 8h tylko 7 lub 6. To jest do dostosowania, plus jesteśmy w stanie dostosować godziny pracy oczywiście w miarę możliwości w pewnych widełkach tak jak funkcjonuje firma.*

- *Jeśli pracownik chce wolne, czy na badania lekarskie, to mamy umowę z zakładem leczniczym, że leczenie pracowników jest na nasz rachunek. Korzystają z sanatorium z NFZ-u. Myślę, że ważna jest atmosfera w firmie, bo każdy ma jakieś tam problemy i my staramy się, żeby te problemy były jak najbardziej załatwione.*

- *Dziewczyny jak potrzebują dodatkowe badania, to bez problemu. Mają taką dostępność i na bieżąco się leczą.*

7. MOTYWACJE DO KONTYNUOWANIA PRACY PO 60. ROKU ŻYCIA

Pracodawcy zostali zapytani o to, jakie motywacje do kontynuowania pracy po 60. roku życia obserwują u pracowników w swojej organizacji oraz o to, jak ich zdaniem zmienia się motywacja do pracy wraz z wiekiem.

Najczęściej wymienianą motywacją do pracy wśród pracowników 60+ przez badanych pracodawców była **kwestia finansowa** - osoby badane podkreślały, że **emerytury są niskie i że dla niektórych osób zarabianie pieniędzy jest koniecznością.**

Jedna z osób badanych podjęła szczególnie ważną kwestię związaną z finansami, podając przykład osoby, która **potrzebuje pracować, żeby opłacić składki z KRUS-u, ale nie może tego robić:**

- *Ona chciała pójść na emeryturę tylko, że musi sobie opłacić składki z KRUS-u. I potrzebowała dodatkowo dorobić, żeby po prostu mieć jeszcze na te składki chociaż. Tylko, że nie może pracować. [...] Bo ona nie może pracować i jednocześnie nie może płacić składek. [...] Bo to teraz nie może być połączone. Teraz ta emerytura jest tylko albo z KRUS-u albo z ZUS-u.*

Pozostałe wypowiedzi osób, które zwróciły uwagę na **motywacje finansowe:**

- *Przede wszystkim ze względów finansowych, bo im dłużej będą pracować, tym większą emeryturę one dostaną. Więc jest to też aspekt taki finansowy, gdzie tych środków na starość trzeba troszkę zgromadzić, żeby później łatwiej żyć było na tej emeryturze.*

- *Największą motywacją są względy finansowe. Bezsprzecznie, bezsprzecznie, bo jest pani, która ma tę emeryturę bardzo niską, no i jest jej ciężko też - no i tylko chodzi o względy finansowe. Druga osoba - no też te emerytury, wiadomo, że przy naszych zarobkach, tutaj w naszych spółdzielniach, gros ludzi pracuje na minimalnym wynagrodzeniu. Wiadomo, że emerytura nie może być też za wysoka. I uważam ja, że głównym czynnikiem są finanse.*

- *Emerytury są niezbyt zadowalające. Odchodzą ci, co twierdzą, że im to już wystarczy, albo zdrowie nie pozwala im na dalszą pracę*

- *Przede wszystkim emerytura osób zatrudnionych nie jest najwyższa. Motywacją jest po prostu zarobek.*

- *Jak przechodzą na emeryturę, to często chcą sobie po prostu dorobić do tego, co dostają.*

- *Mają takie przeliczone emerytury niskie, że są zmotywowani, żeby nadal pracować.*

Drugą najczęściej wymienianą motywacją do pracy wśród osób 60+ była **chęć przebywania wśród ludzi i chęć czucia się potrzebnym oraz potrzeba wypełnienia swojego czasu:**

- *Ja żartuję dosyć często, że niektórym z nich to nawet w ogóle można by wynagrodzenia nie wypłacać i oni by do pracy chętnie przychodzili. Oby tylko być w kontakcie z innymi, oby tylko podtrzymywać swoje dobre funkcjonowanie, oby tylko mieć możliwość nawet konkurowania z koleżankami i kolegami w pracy.*

- *A inni - "co będę robiła, czy robił, jak przejdę na emeryturę, będę się nudził, będę coś tam i mówię, czy mogę pracować?".*

- *A te osoby, które zostają, to mogę na przykład na podstawie jednej pani powiedzieć, która w tej chwili już ma 64 lata, pracuje i nie myśli jeszcze odchodzić, bo "co ja ze sobą zrobię?". Dobre podejście, dobre myślenie, więc w niczym to nie przeszkadza jej dalej pracować, bo w domu siedzenie, "ja chcę do ludzi, ja chcę z ludźmi, ja chcę pracować".*

- *Zamknięcie się na siedzenie w domu i to, że jak przychodzi ta osoba na emeryturę, to zostaje w tych czterech ścianach i nie ma w ogóle żadnego kontaktu. Więc tutaj ten kontakt z drugim człowiekiem jest naprawdę takim ogromnym czynnikiem motywującym do działania. I daje taką chęć do przychodzenia do tej pracy.*

- *Mam też takie osoby, że z ludźmi chcą pracować. Też nie widzą siebie, żeby zamknąć się w domu, pójść tylko na emeryturę i, przepraszam, że tak powiem, ale siedzieć przed telewizorem i nic nie robić. Są osoby, które potrzebują jeszcze kontaktu z ludźmi, są elastyczni i takich mamy na dzień dzisiejszy.*

- *Bycie w grupie, przebywanie między ludźmi - o tym mówią pracownicy, że nie chcieliby jeszcze odchodzić, że chcieliby jeszcze popracować.*

- *Jeżeli chodzi o motywację, to ona jest bardzo duża. Oni chcą być po prostu między ludźmi. Chcą mieć przyjaciół w pracy, [mają] potrzebę codziennego rytmu, czyli wstać, ubrać się, jeżeli kobieta to pomalować się, czy mężczyzna - ogolić się, iść do pracy, spotkać się ze znajomymi, utrzymywać kontakty. Bardzo chętnie uczestniczą w służbowych imprezach integracyjnych. Chętnie integrują się z zespołem.*

- *Takie osoby według mnie chcą mieć jeszcze poczucie własnej wartości i poczucia tego, że są przydatne, że mogą dzielić się wiedzą, że mogą być przydatne w formie takiego mentora dla innych - młodszych pracowników. Podnosi to na pewno poczucie wartości starszej osoby i sprawia, że taka osoba jest w dalszym ciągu aktywna. Jest to taka doskonała alternatywa w stosunku do emerytury, czyli czekania w przychodni albo na działce, czy przed telewizorem.*

Część osób badanych wspomniała także o tym, że **niektóre osoby 60+ kochają pracować i są pasjonatami w danej dziedzinie**:

- *Niektórzy kochają pracę. Ja na przykład, ja też już jestem w wieku emerytalnym, no ale jestem taką żywotną kobietą... To w zależności, czy człowiek wykonuje to, co lubi, to inaczej się podchodzi.*

- *Na ogół pasjonactwo, które w tych pracownikach zakwitło w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Ja żartuję dosyć często, że niektórym z nich to nawet w ogóle można by wynagrodzenia nie wypłacać i oni by do pracy chętnie przychodzili.*

- *Uważam, że ta grupa ludzi kocha pracować - tylko jedyną rzecz, która ma na to wpływ jest to, że mogą rezygnować z pracy, to przez kondycję zdrowotną.*

Jeden z badanych pracodawców stwierdził także, że osobom 60+ **trudniej jest znaleźć pracę**, więc mają większą motywację do tego, by pozostać w danym miejscu pracy.

8.RÓŻNICE W OCZEKIWANIACH ZAWODOWYCH MIĘDZY PRACOWNIKAMI W WIEKU 60+ A MŁODSZYMI PRACOWNIKAMI

Osoby badane zostały zapytane o to, jakie zauważają różnice w oczekiwaniach zawodowych między pracownikami w wieku 60+ a młodszymi pracownikami.

Osoby badane silnie podkreślały różnice pomiędzy pracownikami 60+ a młodszym pokoleniem w środowisku pracy, pod różnymi względami, w tym także pod kątem oczekiwań zawodowych.

Zdaniem osób badanych **pracownicy 60+ w porównaniu do osób młodszych:**

- Bardziej starają się, wykonując swoją pracę niż osoby młodsze.

- Są bardziej odpowiedzialne od osób młodszych.

- Bardziej się angażują.

- Mają większe doświadczenie i umiejętności.

- Są w stanie poświęcać dodatkowy czas na pracę, w przeciwieństwie do pracowników młodszych, które swoje obowiązki chcą spełniać wyłącznie w ustalonym przedziale czasowym.

- Są bardziej lojalne i oddane pracy.
- Starsze osoby wykonują swoją pracę bardziej precyzyjnie mimo tego, że wolniej niż osoby młodsze.
- Nie stawiają wymagań, jak osoby młodsze.
- Nie odchodzą tak często z pracy, jak osoby młodsze, które zmieniają miejsce pracy, kiedy coś nie odpowiada im w aktualnym.
- Zostają po godzinach, w przeciwieństwie do osób młodszych, które chcą wyjść z pracy wtedy, gdy wybija ustalone godzina zakończenia ich obowiązków.
- Osoby starsze rzadziej idą na zwolnienie.
- "Nie mają złudnych oczekiwań finansowych i życiowych".
- Mają mało oczekiwań.
- Nie oczekują podwyżki i mają małe oczekiwania finansowe.
- Mają mniejszą potrzebę odbywania szkoleń.

Wybrane wypowiedzi uczestników badania:

- *Ci starsi to tylko chcą sobie dorobić. Bo mają już emeryturę, już im tam wszystko jedno. Tak uważam. A ci młodsi to... Tym razem coraz więcej, coraz częściej chcą... To znaczy nie coraz częściej - no wiadomo, że urlop musi być pod nich dostosowany. Ja nawet nie mam urlopu. Po prostu nie mam urlopu.*
- *Takie osoby ze względu na to, że mają dłuższy okres czasu pobytu na rynku, nie mają takich złudnych oczekiwań i finansowych, i takich życiowych. Więc oni są bardziej realistami.*
- *Tutaj pracownicy starsi, tak nazywamy już tych, którzy wiek emerytalny ukończyli - oni na ogół od nas oczekiwań mają bardzo mało i u nich jest zadaniowe podejście do sprawy. Mamy takie zadania konkretne do wykonania, stajemy i wykonujemy. Natomiast u młodych pracowników wymagania różne, dosyć często są mnożone. Nawet jak nie idzie to w parze z jakością, to młody pracownik lubi tam bez przerwy [...] - a tutaj to by mu się przydało, a to by mu się przydało, a podwyżka by mu się przydała. Natomiast u starszych pracowników mało jest takich przypadków, żeby on przychodził i tam co jakiś czas "ja bym chciał podwyżkę, bo tyle tej pracy efektywnie wykonuję, bo tak wzorowo pracuję, bo zawsze mnie Pan chwali, bo nie ma do mnie żadnych uwag". To są różnice.*

- *Pracownicy w wieku 60 plus czy 65 plus - sam fakt, że chcą dłużej pracować, to świadczy o tym, że ich praca dla nich jest pracą z pasją i z ogromnym zaangażowaniem. Oni nigdy nie szczędzą nawet dodatkowego czasu na wykonywanie swoich obowiązków i nawet godziny dodatkowe poświęcają na wykonywanie tych obowiązków, angażują się z inicjatywami, które też wymagają dodatkowego czasu. Nie ma tak jak młodzież dzisiaj, że lubi od godziny do godziny i "przychodzi godzina 15.30, zamykamy drzwi, dziękuję".*

- *Młodzi ludzie nie chcieliby brać na siebie żadnej odpowiedzialności. Ale żeby to się wiązało finansowo, oczekiwania finansowe są ogromne, bez żadnej odpowiedzialności i z jak najmniejszym wkładem własnym. A tutaj jednak osoba 60 plus ma świadomość odpowiedzialności za to, co wykonuje, swojej pracy. I wkłada w to naprawdę dużo wysiłku, żeby to było rzetelnie i dobrze wykonane.*

- *Młodsi pracownicy chcą się jeszcze rozwijać, chcą się jeszcze kształcić, doskonalić swoje umiejętności. Starsze osoby chcą pracować i nie potrzebują większych takich doświadczeń, jeśli chodzi o szkolenie.*

- *Jeżeli chodzi o dużo młodszych pracowników, to roszczeniowość w sprawach finansowych. Pracownicy 40+ i starsi znają sytuację, znają życie wiedzą, ile mogą zarobić, ile pracodawca może zapłacić i jak się wycenia ich prace. Natomiast młodsi pracownicy nie zastanawiają się nad takimi sytuacjami. Chcieliby więcej, nie zastanawiając się czy ten pracodawca jest w stanie jeszcze więcej zapłacić. Druga sprawa - czy oni rzeczywiście wypracowują na te swoje powody.*

- *Starsi pracownicy nie mają takich wymagań finansowych. Przeszli z innego etapu wynagrodzeń. Młodsze osoby po ukończeniu liceum czy studiów - pierwsze pytanie, które zadają to, ile oni zarobią. Natomiast z naszej strony jest pytanie, ile potrafią zrobić. Dokument uczelni czy szkoły nie odpowie dokładnie, co taka osoba potrafi zrobić, bo nie zawsze jest równoległość między nauką a praktyką.*

9. MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO DLA PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+

Pracodawców zapytano o to, jakie możliwości rozwoju zawodowego oferują pracownikom w wieku 60+.

Większość osób badanych przyznała, że **w ich organizacji oferowane są pracownikom 60+ szkolenia:**

- *Jak ktoś coś potrzebuje, to po prostu kontakt do mnie i ja będę załatwiał, jak coś potrzebują. Bez problemu mogą być szkolenia, bez problemu mogą być jakieś kursy. Nie ma kłopotu.*

- *Jeśli widzimy, że dana osoba ma chęć jeszcze się rozwijać, ma chęć jeszcze jakieś szkolenia dla siebie zrobić w danym kierunku zawodowym, na takie szkolenia ich kierujemy. Tylko w momencie, kiedy dana osoba chce się jeszcze rozwijać jeszcze.*

- *Co prawda, nam zawsze zależy na tym, żeby wszystkie oferty szkoleniowe trafiały w ręce naszych pracowników. I jeszcze po stronie pracowników jest, czy oni z tych ofert szkoleniowych skorzystają, czy nie. Bo to są najmądrzej wydane pieniądze, żeby pracownika oprzyrządować w wiedzę. I to dla nas nie ma znaczenia, czy on jest na rok przed odejściem na emeryturę, czy jemu 25 lat brakuje do emerytury. I jednych i drugich zachęcamy, żeby się oprzyrządowali, żeby byli merytorycznymi, mocnymi.*

- *Szkolimy się, kupując sobie dostęp do różnych platform internetowych, jakieś kursy online, szkolenia online, takie jednodniowe.*

- *Bardzo dużo. Dużo mamy szkoleń organizowanych. Mamy plan szkoleń na cały rok, mamy plan szkoleń w danych komórkach i wysyłamy. Jeżeli pracownik znajdzie sobie jakieś szkolenie dodatkowe, też wyrażamy zgodę i jest to na plusie, że to jest inicjatywa pracownika. [...] Korzystają ze szkoleń osoby 60+.*

- *Jeśli wyrażają taką potrzebę, to korzystamy dużo z krajowego funduszu potrzeb i organizujemy np. branżowe specjalistyczne kursy, ale też takie wytchnieniowe. Ostatnio mieliśmy taki kurs godzenia życia zawodowego z pracą, odpoczynku. Kładziemy nacisk na zajęcia z zakresu reintegracji, bo to jest po prostu potrzebne i takie wytchnieniowe.*

- *My akurat zapewniamy wsparcie szkoleniowe i to w zakresie kompetencji miękkich, a także z różnych dziedzin, które gdzieś tam są z nami związane. Wszyscy pracownicy mają proponowaną jednakową ofertę szkoleniową. Tak naprawdę w większości z niej korzystają. Młodsi pracownicy mniej chętnie z niej korzystają, a ci od 40+ w górę mogę powiedzieć, że w 100%. Seniorzy 60+ to już bardzo chętnie, bo widzą, że to daję jakąś nową możliwość. Chcą się dowiedzieć więcej i są bardzo chłonni.*

- *Odpowiednie do naszego zawodu, bo takie akurat w tamtym roku zrobiłam. Pomimo, że [imię] ma 60 lat, to zrobiła sobie papiery czeladnika, bo nigdy nie miała.*

Jedna z osób badanych stwierdziła, **że współpracuje z urzędem gminy w kwestii oferowanych szkoleń, jednak zwróciła uwagę na to, że samej organizacji nie stać na to, by organizować szkolenia:**

- *My w całości nie mamy jako takiego swojego kapitału firmowego, żebyśmy mogli prowadzić jakiekolwiek szkolenia. Ale współpracujemy z Urzędem Gminy, z panem burmistrzem, więc jakiekolwiek szkolenia robi się na terenie gminy, to my dostajemy informację - czy np. pierwsza pomoc medyczna, czy jakieś tam szkolenia, które mogłyby podnieść kwalifikacje pracy. Jak najbardziej. Z tym, że to mówię, chcemy wykorzystać każdą okazję, jaka nam się nadarza, która jest finansowana z innych źródeł. Bo my w tej chwili to na dofinansowaniu tylko i dotacji pracujemy.*

Wspomniany został także **klub seniora**, w działaniach którego uczestniczyć mogą pracownicy 60+:

- *Prowadzimy klub seniora, dzienny klub senior plus dla osób po 60. roku życia. I tam przychodzi do 20 osób. Dostają posiłek codziennie. No i są różne szkolenia. Teraz ma być z policji szkolenie, żeby nie dać się naciągać na te różne oszustwa internetowe i bankowe w głównej mierze. I takie różne. Są wyjazdy, są organizowane wycieczki dla tych... Mówimy o tej grupie 60+.*

Tylko jeden z badanych pracodawców stwierdził, że jego organizacja **nie oferuje żadnych szkoleń ani wsparcia rozwoju umiejętności.**

10. CZYNNIKI POWODUJĄCE POZOSTANIE W MIEJSCU PRACY PRZEZ OSOBY 60+

Osoby badane zapytano o to, co ich zdaniem sprawia, że osoby 60+ decydują się pozostać w pracy w Państwa organizacji.

Zdaniem badanych pracodawców głównymi czynnikami są:

- Finanse,
- Chęć przebywania wśród ludzi,
- Chęć bycia potrzebnym,
- Pasja do wykonywanej pracy,
- Dobra atmosfera w pracy.

11.KORZYŚCI ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+. WARTOŚCI WNOSZONE DO ZESPOŁU PRZEZ OSOBY 60+. WPŁYW ZATRUDNIANIA STARSZYCH OSÓB NA ATMOSFERĘ W FIRMIE

Pracodawcy zostali zapytani o to, jakie korzyści zauważają w zatrudnianiu pracowników w wieku 60+, o to, jakie wartości wnoszą oni do zespołu i o to, czy uważają, że zatrudnianie osób starszych wpływa na atmosferę w firmie.

11.1 WARTOŚCI WNOSZONE DO ZESPOŁU PRZEZ OSOBY 60+

Jedną z głównych korzyści w zatrudnianiu pracowników 60+, jakie wymieniali pracodawcy było przede wszystkim **doświadczenie osób 60+ i możliwość szkolenia młodszych pracowników:**

- *Doświadczenie na pewno. Bo skoro te osoby pracowały dłużej w tym miejscu pracy, to ja mogę im dać do szkolenia nowe osoby, które przychodzą na to stanowisko pracy.*
- *Myślę, że głównymi wartościami, które wnoszą do zespołu jest to dzielenie się doświadczeniem z nowymi osobami, bo od takich osób młody personel ma doświadczenia, się uczy. Mogą się dzielić swoimi doświadczeniami, więc są taką skarbnicą wiedzy i wskazywaniem jak młodszy personel powinien pewne rzeczy rozwiązywać lub pracować w jaki sposób. Warto korzystać z ich doświadczenia.*

- *Myślę, że doświadczenie. Bo to lata pracy mają wpływ. No i myślę, że młodsi pracownicy, młodsze opiekunki dużo się uczą już praktyki.*

- *Są już takie doświadczone. Dużo wnoszą i uczą młodsze osoby. Korzystają młodsze osoby z doświadczenia tych osób.*

- *Uważam, że zdecydowanie jest to pozytywne dla firmy. Po pierwsze takie osoby są doświadczone i mogą dzielić się swoja wiedzą i umiejętnościami.*

- *To są na ogół pracownicy, którzy są dobrym przykładem dla innych. Są przykładem wielkiej pracy. Są przykładem, jeżeli chodzi o dzielenie się swoją wiedzą.*

- *Na pewno są też taką grupą, która daje przykład młodszym pracownikom jak wygląda postawa dobrego pracownika.*

Kolejną często wymienianą korzyścią jest szeroko pojętą **mądrość życiowa i zdolności komunikacyjne:**

- *Są przykładem dobrych kolegów, koleżanek.*

- *Uczą dobrej współpracy w zespole. Uczą wszelkiego wzajemnego. Uczą kultury osobistej swoją postawą. Nie na zasadzie, że zwracają komuś uwagę, tylko swoim postępowaniem, swoją postawą.*

- *Mają duże już doświadczenie życiowe i nieraz mogą nawet doradzić młodszym osobom, nie tylko w pracy zawodowej, ale i w [kwestii] prywatnej, bo to różne są sytuacje.*

- *Potrafią współpracować, wiedzą jak znosić trudności. Potrafią się lepiej komunikować, są już takie doświadczone. Dużo wnoszą i uczą młodsze osoby.*

- *Można na nich liczyć w tej formie nie tylko zawodowej, ale też społecznej.*

- *Na pewno ogromne doświadczenie, które przez całe życie przenieśli i takie studzenie niepotrzebnych sporów, bo jakąś taką mądrość życiową wynieśli i w kontekście pracy i prywatnych rzeczy. Dziewczyny studzą emocje.*

Inną korzyścią wymienianą przez badanych pracodawców **było zaangażowanie i oddanie firmie:**

- *Są to osoby konsekwentne i... Jakich słów powinienem użyć? I osoby, tak jak mówiliśmy, mało wymagające.*

- *Większa lojalność tego pracownika, zaangażowanie w tę pracę. I on nie kombinuje, żeby gdzieś jakieś wolne wziąć, czy coś takiego. Przychodzi do pracy. Jeżeli ktoś potrzebuje, przychodzi normalnie, rozmawia. Tak ja to widzę. Bo młodzi, jak to młodzi, kombinują. Potrafią kombinować strasznie. Zwolnienia, nie zwolnienia kilkudniowe, no naprawdę. Różnie to bywa.*

- *Na starszym pracowniku zawsze można polegać. Na młodym, świeżo upieczonym, no nie do końca.*

- *Przede wszystkim taka odpowiedzialność, że jeśli te osoby powiedzą, że przyjdą i wezmą jakieś zlecenie, to na pewno tak jest.*

- *Przywiązanie do firmy, utożsamianie się z nią i radość z sukcesów firmy. Młodzi ludzie nie przywiązują się tak do firmy, trudno im się cieszyć z sukcesów. Dla nich ich własny sukces jest na pierwszym miejscu.*

11.2 WPŁYW PRACOWNIKÓW 60+ NA ATMOSFERĘ W MIEJSCU PRACY

W kwestii wpływu zatrudniania osób 60+ na **atmosferę w firmie**, wiele osób badanych wypowiedziało się pozytywnie. Część z nich podkreślała **aspekt dobrej komunikacji pomiędzy pracownikami 60+ i pracownikami młodszymi:**

- *Myślę, że tak, że wpływa na atmosferę w firmie, bo są to osoby takie stateczne i jest spokój, że tak powiem. Myślę, że to na pewno sprawia, że atmosfera w firmie jest lepsza, bo to są osoby, które już wiele lat przeżyły i są już doświadczone życiem, żeby ta firma działała dobrze.*

- *Na pewno po tym czasie, w którym pracujemy, to jednak staliśmy się zżyci, że nie ma czegoś takiego jak taki podział osoby starszej i osoby dużo młodszej. Szacunek, wiadomo, do siebie jest, jako do osób, między którymi jest taka różnica wieku.*

- *Nie zauważyłam, żeby u nas było jakieś zróżnicowanie, że ktoś powie "o, jakaś starsza osoba". Nie, nie ma. U nas jest na takiej zasadzie, że czy to jest młody pracownik, czy starszy, my jesteśmy po koleżeńsku. Mówimy sobie na "ty", nie ma różnicy wieku.*

- *Powiem na swoim przykładzie, jak mi się współpracuje. Ponieważ ja od wielu lat współpracuję z młodymi ludźmi, to nie czuję się tak staro. Mam też nieroszczeniowy charakter, potrafię się śmiać ze swoich błędów i niedociągnięć. Nie wstydzę się prosić młodszej osoby o pomoc w komputerze. Nie umiem takich rzeczy, bo nigdy się tego nie uczyłam, ale jak ktoś mi pokaże, to zrozumiem. Te osoby, które u nas pracują to zachowują się właśnie w taki sposób, że nie musimy wiedzieć wszystkiego i młodzi nam zawsze pomogą.*

- *Takie studzenie niepotrzebnych sporów, bo jakąś taką mądrość życiową wynieśli i w kontekście pracy i prywatnych rzeczy. Dziewczyny studzą emocje.*

Jeden z badanych pracodawców stwierdził, że **zależy to od konkretnej osoby**, ponieważ bywa zarówno tak, że osoby 60+ wpływają na atmosferę negatywnie, jak i pozytywnie:

- *Nie zawsze [wpływają pozytywnie]. Te osoby, które są wypalone zawodowo, a chcą pozostać, dosyć często tą atmosferę osłabiają. Natomiast osoby, które zdrowotnie dobrze funkcjonują, no to wręcz przeciwnie. Te osoby tą atmosferę fajną podtrzymują. Uczą dobrej współpracy w zespole.*

Jeden z respondentów przyznał, że zdarzają się sytuacje, w których osoby 60+ **wpływają negatywnie na atmosferę** w miejscu pracy:

- *Różnie bywa. Nieraz [są] różne nieprzyjemne sytuacje, ale to po prostu nazwałbym to plotkami, w ten sposób.*

11.3 ROLA PEŁNIONA PRZEZ PRACOWNIKÓW 60+ W ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

Osoby badane zapytano o to, jaką rolę pełnią pracownicy 60+ w ich organizacji.

Wielu z badanych pracodawców stwierdziło, że osoby 60+ **pełnią rolę polegającą na wdrażaniu innych pracowników:**

- *Jeżeli przyjdzie ktoś nowy, to zdarza się, że robimy podwójną zmianę, żeby ta nowa osoba miała kogoś nad sobą, żeby jej po prostu wszystko wytłumaczyć.*

- *Tutaj pracownicy chętnie wdrażają [do pracy nowych pracowników], chętnie dzielą się swoją wiedzą. Chętnie tę młodą kadrę oprzyrządowują w wiedzę, pod warunkiem, że ta kadra chce z tej wiedzy korzystać. No i próbują być tymi dobrymi nauczycielami, takimi przewodnikami w tej pracy zawodowej. Próbują pokazywać jak najlepsze praktyki, które powinniśmy tutaj stosować. Kwestie metod, jeżeli chodzi o obsługę interesantów. Kwestie psychologii, jak obsługiwać interesantów. Tutaj wartości, które dla młodych pracowników są naprawdę nieocenione.*

- *Tutaj w tym przypadku, ta pani, ona tam ma... Jest jedna młodsza od niej sporo. No to na pewno doradzi, bo tam mają i przygotowanie posiłków. Osoba taka starsza z doświadczeniem - ona potrafi stosunkowo więcej jak osoba młoda. Tak myślę. No i na pewno tak jest. I te młodsze osoby się uczą od tej osoby starszej.*

- *Bardzo często [wdrażają do pracy nowych pracowników] - praktycznie, jeżeli przychodzi świeżo zatrudniona osoba, która nie miała w ogóle styczności z seniorami, to jest to taki okres próbny. Zatrudnia się osoba na ten okres próbny i one są dołączane właśnie pod nadzór bezpośredni w środowiskach już seniorów najbardziej doświadczonych. Każde stanowisko pracy jest rozrzucone po całej gminie. Więc ja jako... Nie jesteśmy w stanie znaleźć tych osób na tym... Więc od tego są właśnie już osoby z doświadczeniem, które uczą tego przygotowania do zawodu.*

- *Dużo bazuje się na ich wiedzy i doświadczeniu po prostu, bo jednak to jest doświadczenie kilkunastu dobrych lat, a my tutaj jako młodzi ludzie wdrażamy się w ten rynek i w to wszystko. Więc też czasami bazujemy na tym ich doświadczeniu i sami sięgamy po radę, że tak powiem.*

Dwie spośród osób badanych stwierdziły, że **pracownicy 60+ pełnią taką samą rolę jak młodsi pracownicy.**

Jeden z badanych pracodawców powiedział, że **pracownicy 60+ pełnią rolę osoby wprowadzającej pozytywną atmosferę w zespole:**

- *Natomiast jeżeli chodzi o rolę taką społeczną, to są takimi rozładowywaczami napięcia. Dużo wnoszą radości, uśmiechu, umieją podziękować. Są bardzo pozytywni i wprowadzają dużo ciepła.*

Respondenci **wymienili także konkretne stanowiska pracy, na jakich pracują osoby 60+ w ich organizacji:**

- Pracownik administracyjny,
- Pracownik grupy gospodarczej,
- Kierowca,
- Koordynator,
- Asystent koordynatora,
- Sadzenie kwiatów,
- Członek zarządu,
- Główna księgowa,
- Pracownik budowy.

Jeden z badanych pracodawców stwierdził, że **pracownicy 60+ w jego organizacji są osobami pracującymi na najwyższych stanowiskach.**

12. DZIAŁANIA, POSTAWY I ZWYCZAJE W FIRMIE WSPIERAJĄCE BUDOWANIE POCZUCIA WARTOŚCI I ZAANGAŻOWANIA U STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawców zapytano o to, jakie działania, postawy lub zwyczaje w firmie pomagają budować poczucie wartości i zaangażowania u starszych pracowników.

Poczucie bycia docenionym było jednym z najczęściej wymienianych aspektów wspierających budowanie poczucia własnej wartości i zaangażowania u pracowników 60+. Badani pracodawcy wspominali m.in. o formach docenienia takich jak **nagrody finansowe** lub **organizacja wyjazdów i spotkań integracyjnych:**

- *Starszy pracownik potrzebuje przede wszystkim docenienia tego, co on robi. Czasami to zwykłe słowo dla niego ma ogromną wartość. Jak jest jakaś nagroda finansowa za wykonanie trudnego zadania, to też ci pracownicy czują, że tą pracę ich cenimy. Ale nie tylko finanse. To, co mówiłem to zwykłe "dziękuję" bardzo im dodaje skrzydeł i bardzo wzmacnia poczucie ich wartości.*

- *No na pewno też, gdyby firmę było stać, [...] żeby jakąś imprezę zorganizować, jakiś wyjazd, pomóc tym ludziom... No ale z tym jest trudno. Trudno u nas, jest trudno naprawdę.*

- *Robimy spotkania takie integracyjne, w ciągu roku kilka. To takie ogólne podziękowanie dla tych osób, że przepracowały ileś tam lat w tym zawodzie. To są bardziej podkreślane [...] osoby. [...] Po prostu ja zadowolony jestem z tych osób, które pracują u mnie, więc podziękowania są dla wszystkich. Dlatego robimy takie spotkania. Nie są częste, bo to też są wydatki, a nie zawsze mamy na to możliwość. [...] Po prostu podziękowania. Czasami uśmiech i podziękowanie jest ważniejsze niż inne sprawy. Nie chodzi o to, żeby kogoś kupić, tylko żeby komuś podziękować, żeby ktoś był zadowolony z tego, że ja jestem zadowolony.*

- *Myślę, że na pewno pochwała, że są dobrymi pracownikami i nie można o nich zapominać.*

- *Zawsze premia wzmacnia, ale oprócz tego wychodzimy do kina, na kręgle i na różne spotkania. Wyjeżdżamy w góry, teraz Paryż, rok temu były Włochy. One się tu po prostu dobrze czują.*

Oprócz tego badani pracodawcy wspominali o tym, jak ważne ich zdaniem jest to, **by rozmawiać z pracownikami i słuchać ich potrzeb:**

- *Ja z każdym z pracowników rozmawiam. Żeby mi każdy powiedział swoje potrzeby - nie tylko potrzeby, które ma swoje w domu, czy potrzeby, jakie potrzebuje powiązać z miejscem pracy, ale też co uważa, że trzeba zmienić w miejscu pracy. Ja wtedy stwierdziłem, że oni jak są wysłuchani, to całkiem inaczej na mnie patrzą i na to, jaka jest perspektywa rozwoju dalszej firmy. To tak sam od siebie, bo to tak wymyśliłem. Każdego za każdym razem pytam, czy coś trzeba, czy coś trzeba zmienić, coś trzeba poprawić, jakie mają uwagi.*

- *I cały czas komunikacja z tymi osobami. I monitoring, jak oni sobie radzą z obowiązkami.*

- *Takie spotkania są potrzebne dla mnie, żebym wysłuchał opinii jednych i drugich, co by trzeba było zrobić inaczej, zmienić.*

- *To właśnie zrozumienie ich potrzeb - że wraz z wiekiem te potrzeby się zmieniają. Pojawia się większa potrzeba odpoczynku przede wszystkim i takiej integracji z zespołem, żeby starsza osoba nie odstawała.*

Niektóre z osób badanych stwierdziły, że ważne jest **dostosowanie pracy do potrzeb i możliwości osób w wieku 60+:**

- *Cały czas zwracanie też uwagi na to, czy dana osoba radzi sobie z obowiązkami zdrowotnie, żeby to było dostosowane do ich możliwości.*

- *Trzeba byłoby dostosować właśnie przerwy, że jeżeli jest potrzeba skrócenia tego czasu pracy to byłoby dobrze. Myślę, że to są dobre rozwiązania. Taka elastyczność według potrzeb.*

- *Myślę, że nasza organizacja posiada cały wachlarz rzeczy, z których oni już korzystają. Natomiast nie wiem, jak to jest na przestrzeni kraju. To wszystko, co powiedziałam, czyli, że np. mogą wyjść w czasie pracy na różne badania, bądź do lekarza.*

Uczestnicy badania mówili też o **dobrej atmosferze w firmie, organizowaniu szkoleń i o aspekcie finansowym.**

13. PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIA PRZEZ BADANYCH PRACODAWCÓW OSÓB W WIEKU 60+ W PRZYSZŁOŚCI. ZMIANY W ORGANIZACJI PRACY NIEZBĘDNE DO UTRZYMANIA ICH AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Osoby badane zostały zapytane o to, jakie widzą perspektywy zatrudnienia osób w wieku 60+ w przyszłości oraz o to, jakie zmiany w organizacji pracy byłyby niezbędne, aby utrzymać ich aktywność zawodową.

Część badanych pracodawców była zdania, że perspektywy zatrudnienia osób w wieku 60+ w przyszłości wyglądają optymistycznie. Inne osoby badane były przeciwnego zdania.

Jednym z poruszanych tematów w kontekście rozwiązań mających na celu zwiększenie utrzymania zatrudnienia wśród osób 60+, były **braki w znajomości technologii** wśród tej grupy pracowników:

- *Na pewno będzie to coraz trudniejsze, bo wchodzi dużo, dużo nowinek. Wchodzą już nowoczesne rozwiązania, gdzie ta technologia informatyczna w coraz większym zakresie również wkrada się do administracji samorządowej. I nie wszystkim pracownikom będzie dane, żeby z narzędziami nowymi sobie poradzić, już mając określony wiek.*

- *W perspektywie tego wszystkiego, co się dzieje, tych nowych technologii, ciężko będzie pracownikom takim starszym z tym wszystkim, chyba, że jakoś technologia będzie uproszczona, że pomoże im na tyle, żeby łatwiej było im sobie poradzić tym komputerem czy z czymkolwiek. Chociaż będziemy widzieć taką tendencję wypierającą tych wszystkich starszych pracowników z rynku przez te wszystkie sztuczne inteligencje.*

- *Myślę, że to by było dobre rozwiązanie generalnie, żeby mieć nacisk na takie właśnie szkolenia dotyczące internetu, technologii, tego wszystkiego, żeby jednak on sobie dawał radę i znał na przykład podstawowe pojęcia informatyczne, które dla młodego człowieka są czymś codziennym.*

Inną poruszaną przez badanych pracodawców kwestią były różnego rodzaju **dostosowania i udogodnienia dla pracowników 60+:**

- *Może zachęcić ich jakoś jakimiś dodatkowymi badaniami zdrowotnymi.*

- *Skrócony czas pracy na pewno pomógłby w zaangażowaniu, zatrudnieniu takich osób. Wiadomo, osoby starsze nie są tak sprawne fizycznie.*

- *[Zabezpieczenie pakietów zdrowotnych dla osób w wieku 60+, które wydłużyły swoją aktywność zawodową po nabyciu praw emerytalnych i elastyczne godziny czasu pracy dla tych osób] -byłoby to mile widziane.*

- *Ja już się staram te osoby w wieku 60+ - dawać im troszeczkę te łatwiejsze środowiska do pracy. [...] Jeżeli ktoś sobie nie radzi u kogoś, to ja zrobię zmianę. Młodszego daję na to miejsce, a tego starszego daję na takie stanowisko, gdzie nie musi tak aż fizycznie, żeby się nie przeforsować już w tym wieku.*

- *Może większa możliwość dostępu do rehabilitacji, do jakichś takich ćwiczeń, do lekarzy. Bo problemy też są ze służbą zdrowia. Może taka możliwość profilaktyki, więcej dla takich ludzi badań. Tak ogólnie w Polsce, żeby była możliwość. Tak jak była akcja badania dla osób 40+, żeby też nie było, że tam w kolejkach... I możliwość bardziej elastycznej pracy - że gdzie jest możliwość, to praca zdalna, a gdzie nie ma możliwości, no to regulacje, żeby to nie było od 7 do 15, tylko żeby można było sobie także rozłożyć w czasie.*

- *Nie wszystkie osoby starsze zdrowotnie pozwolą sobie na to, żeby dalej pracować. Może tutaj zmiana stanowiska na lżejsze, żeby zatrzymać takiego pracownika.*

Jedną z często poruszanych kwestii były także **rozwiązania systemowe, wysokość emerytur i kwestia wsparcia finansowego dostępnego wyłącznie dla grupy osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności:**

- *To są ludzie głównie z emeryturą niezbyt wysoką, a nie posiadają znowu grupy [niepełnosprawności]. A ze spółdzielni zatrudnienie takich osób na pełny koszt to jest wydatek za duży. Po prostu ciężko tutaj coś wyrobić, żeby zarobić na tego pracownika w tej chwili, blisko 6 tysięcy koszt pracownika na minimalnym wynagrodzeniu. Także to jest ciężka sprawa.*

- *To jest podejście każdej firmy, biorąc pod uwagę stowarzyszenie. Dla nas jest to tak jakby dodatkowe, bo te osoby, co u nas są zatrudnione mają grupę niepełnosprawności, więc my pozyskujemy refundację na te osoby. To jest takie dodatkowe dofinansowanie, oprócz dotacji z urzędu gminy. Więc ten pracownik dla urzędu gminy, tak jakby gmina wydaje mniej pieniędzy na taką osobę, takiego pracownika. No mile widziane, bo niższa jest, jeżeli taka osoba jest zatrudniona, ale wywiązuje się ze swoich obowiązków.*

- *Może zlikwidowanie składki rentowej, która jest po prostu bezsensowna, bo osoby, które przeszły na emeryturę, uważam, że nie powinny płacić takiej składki. Może dofinansowanie ze strony państwa do tworzenia takich miejsc pracy, jakieś zmniejszenia podatków czy coś takiego, żeby zachęcić pracodawców do zatrudniania takich osób.*

14. WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW 60+ W POLSCE (ZE STRONY URZĘDÓW, PROGRAMÓW PUBLICZNYCH I INSTYTUCJI RYNKU PRACY)

Pracodawców zapytano o to, jak z ich perspektywy wygląda wsparcie dla pracowników 60+ w Polsce - ze strony urzędów, programów publicznych lub instytucji rynku pracy.

Duża część badanych pracodawców jest zdania, że **wsparcie dla pracowników 60+ jest niewystarczające i ocenia je źle:**

- *Urząd pracy w ogóle nie ma pod opieką osób, które osiągają wiek emerytalny. Oni już nie są w zainteresowaniu urzędu pracy, bo już są traktowani jako osoby porównywalne do osób nieaktywnych zawodowo.*

- *Myślę, że tu wiele rzeczy bym znalazł, gdybym pomyślał chwilę, co ludziom nie pasuje. Na pewno nie pasują się te składki. Te emerytury są tak niskie, a pójść do jakiegoś domu opieki to kosztuje ponad sześć tysięcy ponad. Taki emeryt - nie stać go nawet na to, żeby pójść. Też musi dopłacić.*

- *Taki emeryt ma potrącone składki z pracy i z emerytury. Na przykład składkę zdrowotną z emerytury ma potrącaną i z pracy ma potrącaną. Pomimo tego, że ma tej emerytury niewiele, ale ma dwie składki potrącane. Ludzie się oburzają na to bardzo. Z kim bym nie rozmawiał, to każdy to mówi. "Dlaczego? Z jakiej racji?" A tutaj rząd planuje obniżyć składkę zdrowotną dla pracodawców. I taki pracodawca będzie płacił jedną trzecią składki zdrowotnej tego, co płaci emeryt czy pracownik na minimalnej pensji. I to ludzi oburza.*

- *Uważam, że nie jest to za dobry system. Tak jak widzę, jak oni chcą coś załatwić i jak wracają, to jest to tragedia. Ostatnio osoba 60+ miała wypadek w pracy i już 3 miesiące jest na zwolnieniu lekarskim i jest bez grosza, bo ZUS nie wypłaca jej pieniędzy, gdzie przysługuje jej nie 100% wynagrodzenia i 3 miesiące jest bez wynagrodzenia i absolutnie nikt sobie z tego nic nie robi, że ta osoba nie ma na chleb. Jeżeli chcą coś załatwić, to przychodzą i zawsze narzekają, że zwłaszcza w urzędach są bardzo źle traktowani. Uważam, że system jest jeszcze absolutnie nieprzystosowany, żeby takie osoby pracowały a uważam, że takich osób będzie coraz więcej. Dodatkowo te wszystkie problemy... Co z tego, że pracodawca pozwoli wyjść pracownikowi w trakcie pracy do lekarza jak np. ktoś nie może się umówić na umówioną godzinę tylko czeka tam 4h? Ten system absolutnie nie działa. Taka osoba się stresuje i wraca po 4 godzinach albo wydzwania co parę minut i pyta czy ma wrócić, czy ma czekać, co ma robić. To jest takie bardzo stresujące. Myślę, że będzie ciężko, żeby ten system przygotować, a powinniśmy, bo takie osoby będą chciały pracować i będzie ich coraz więcej. Sama będę za 10 lat osobą 60+ i nie wyobrażam sobie, że nie będę pracować.*

- *Nie spotkałam się ze wsparciem dla osób 60+, tylko ze wsparciem dla osób 50+, bo faktycznie są programy takie aktywizujące przez urzędy pracy. To rzeczywiście z tego korzystaliśmy i to faktycznie działa.*

- *Wydaje mi się, że bardzo słabo to działa, bo gdziekolwiek patrzę na programy, to jest 30+, 25+. Natomiast te osoby 60+, to nie wiem. Nawet jak korzystałam z biura pracy, to słabo, żeby cokolwiek dla tych osób było.*

Niektóre osoby badane **nie wiedziały, czy istnieją jakiegoś rodzaju formy wsparcia** zatrudnienia dla osób 60+, co także wskazuje, że pomoc ta jest niewystarczająca.

Część badanych pracodawców **wymieniła istniejące formy wsparcia, które ocenia pozytywnie:**

- *Wiele lat współpracujemy z powiatowym urzędem pracy, realizujemy takie programy jak program 50+, w którym m.in. zatrudniamy osoby, które są w wieku 60+. Dzięki temu wsparciu możemy zatrudnić taką osobę już po 60 roku życia, gdzie dostajemy połowę minimalnego wynagrodzenia przez dwa lata, a kolejny rok już jest takim okresem zobowiązania i wydaje mi się, że jest to spora zachęta i wsparcie, żeby takie osoby w wieku 60+ i wspomóc, i zatrudnić, i utrzymywać ich na rynku. Więc to są dobre programy. Przede wszystkim np. z urzędu pracy.*

- *Na pewno też współpracujemy tutaj z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej i z nimi też mamy możliwość, żeby osoby, które są na emeryturze angażować do projektów unijnych, więc to też jest duży plus, bo takie osoby również mogą dłużej być na rynku pracy, dzięki czemu mogą sobie zwiększyć emeryturę i być dłużej aktywnymi zawodowo, a to się liczy dla człowieka.*

- *Zabezpieczeniem jest to, że mamy ten okres chroniony, których osób nie można zwolnić, prawda? Tam jest chyba pięć lat, ta osoba nie może być zwolniona chyba, że odejdzie sama.*

- *Na pewno ta forma, która na dzisiaj jest, że podatek dochodowy po osiągnięciu wieku emerytalnego trafia jako podwyżka każdego miesiąca. No to to jest argument. I ewentualnie, no tutaj można by tę skalę ewentualnie tego podatku troszeczkę uwolnić.*

- *Ten wiek przedemerytalny jest chroniony, więc myślę, że jest to okej, że jest ten pracownik chroniony do tego wieku.*

- *Jak przeszłam na emeryturę, to zadbał o mnie mąż i zapisał mnie do klubu seniora. Rzadko chodzę, ale korzystam z tego, jeśli mam sporo wolnego czasu i jeśli mogę sobie na to pozwolić. Chodzę na jakieś występy artystyczne, czy grupowo do teatru właśnie przez ten klub seniora i wszystko jest załatwione przez ten klub. Wyjeżdżaliśmy też na wyjazd 8-dniowy przez urząd miasta, gminy. Jest to dla osób lubiących towarzystwo i [które] nie pracują w zakładach. Raczej korzystam z takich rzeczy już załatwionych i na gotowe.*

Wśród sugestii na to, co **można byłoby poprawić w kwestii wsparcia pracowników 60+, wymieniane było wsparcie zdrowotne:**

- *Jakby dać tym pracownikom jeszcze jakiś dodatkowy urlop tytułem zachęty, czy tam dni urlopu rocznego dodatkowego, to wydaje mi się, że oni w pełni na to by zasługiwali i to też dodałoby im skrzydeł do zatrudnienia.*

- *Myślę, że te osoby - jakieś tam wsparcie jest, ale trzeba by było niektóre sprawy doszlifować. Myślę, że tu by chodziło o zakres - jakieś tam medyczne sprawy udostępnić. Może jakieś programy dodatkowych badań. Bo u nas medycyna troszeczkę - środowisko z naszym zdrowiem... No są problemy. Myślę, że dla tych sześćdziesiąt plus [...] mogłoby to być jeszcze bardziej doszlifowane na ich korzyść.*

- *Ja myślę, że przede wszystkim trzeba o zdrowie zadbać tych ludzi, więc myślę, że tutaj te różne pakiety badań, czy części tych badań, żeby te osoby nie musiały tam stać w kolejkach - pół roku czasu czekać. Tylko powiedzmy, no czasami są jakieś, przyjeżdżają, starsi zapisują się na te... Mamy np. powiadomienia, ale tu chodzi głównie w naszym przypadku nie o pracowników, a podopiecznych, że na jakieś tam badania przyjedzie autokar - badanie piersi, czy tam wzroku, czy słuchu, czy innych rzeczy. To tak powinno być - i dostajemy powiadomienia i to wszyscy chcą z tego skorzystać [...]. Ale to mówię - podopiecznych, a to powinno być brane pod uwagę u osób 60 plus, a nie tylko osoby, które są w wieku 80 plus. Znowu to różnie. Właśnie te osoby powinny być brane pod uwagę.*

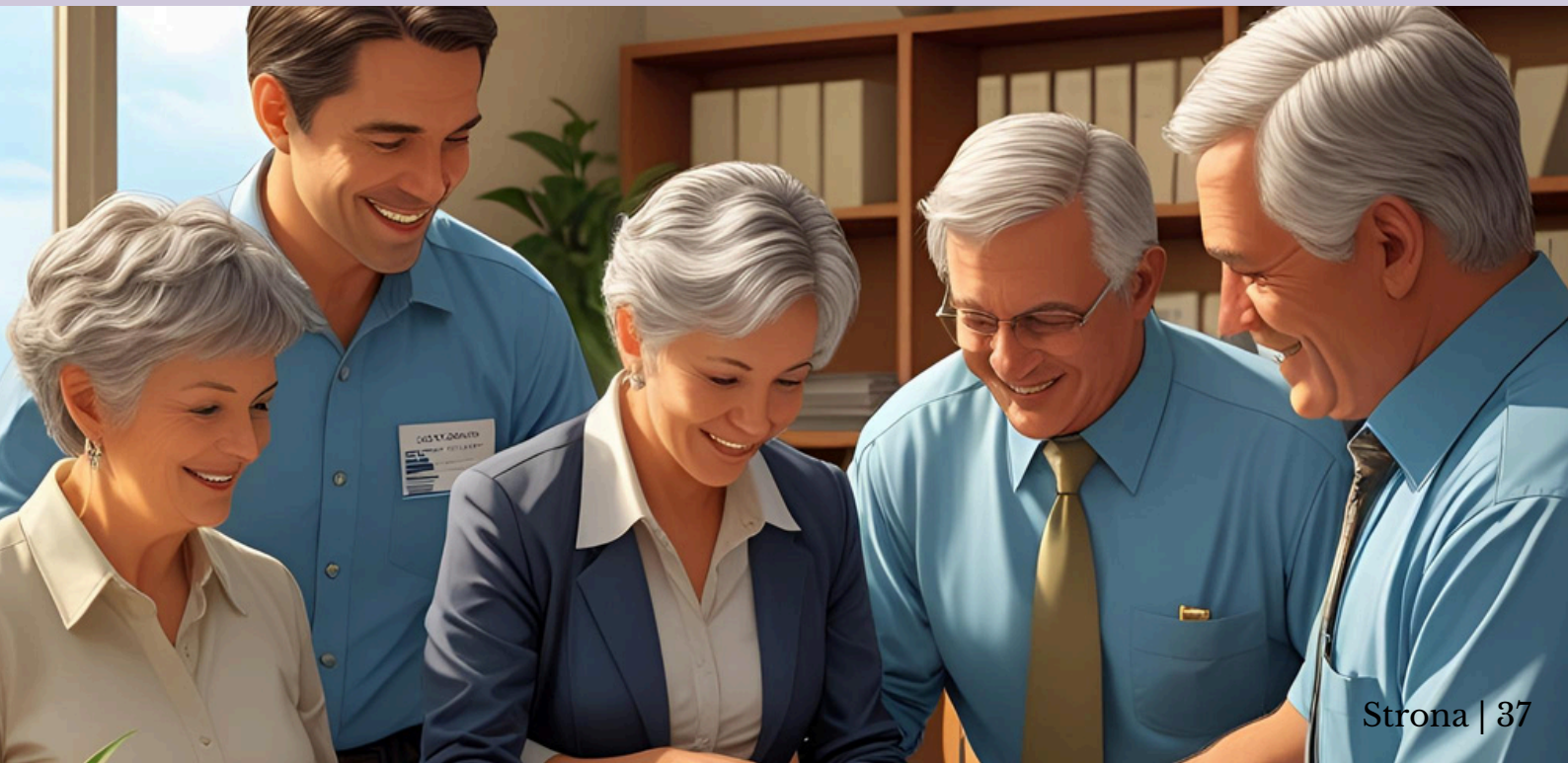
Innym zaproponowanym rozwiązaniem było **podniesienie poziomu świadomości wśród pracodawców:**

- *Chyba zmiana nastawienia pracodawców tzn. uświadomienie im, że osoba starsza to nie jest osoba schorowana, która większość czasu będzie spędzała na zwolnieniach lekarskich, ociągała się w pracy, bo właśnie takie są skojarzenia, że osoba starsza będzie mnie wydajna. W tej chwili ta aktywność i fizyczna, i zawodowa - ta linia się przesuwa. Kobieta 60-letnia teraz to nie jest kobieta 60-letnia 30 lat temu.*

Oprócz tego, badani pracodawcy wypowiedzieli się na temat pomysłu **zorganizowania w ramach urzędów pracy okienek z ofertami dla osób 60+**, gdzie byłyby dostępne oferty pracy dorywczej, niekoniecznie w pełnym wymiarze etatu dodatkowym. Osoby badane **pozytywnie odniosły się do takiego rozwiązania:**

- *Wydaje mi się, że to jest pomysł bardzo dobry - w ogóle żeby, osoby, które uzyskały wiek emerytalny, były w zakresie zainteresowania urzędów pracy, żeby były wspierane różnymi ofertami. Tak jak, załóżmy, mamy osoby w wieku 55 lat - jeśli możemy ich zatrudnić na bardzo korzystnych warunkach, z dużym dofinansowaniem urzędu pracy, to samo dotyczy drugiej grupy - w wieku 60 lat panów, bo to już panie są w wieku emerytalnym - to to są bardzo dobre warunki, dofinansowania. Żeby, zaktywizować te osoby i do emerytury ich doprowadzić. [...] Dla naszego państwa byłaby to niesłychana pomoc, bo wiem, że odsuwa się okres wypłaty świadczeń emerytalnych i wydłuża się ten okres dobrej aktywności. Te osoby, podtrzymują swoje dobre funkcjonowanie, nie obciążają systemu zdrowia, nie obciążają budżetu państwa, zwolnieniami lekarskimi. Praca z całą pewnością państwu by się opłaciła.*

- *Myślę, że wielu chętnych by się znalazło na to, gdyby była taka praca. Wiadomo też, że ta praca musi być odpowiednia dla takiego człowieka. Nie może być zbyt ciężka fizycznie. Człowiek w takim wieku pod siedemdziesiąt, czy więcej jak siedemdziesiąt lat, nie podoła takiej pracy, uważam. Ale na pewno, gdyby coś takiego zaistniało przy gminie, to uważam, że chętni byli na pewno.*



PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

ZALETY PRACOWNIKÓW 60+

Uczestnicy badania wielokrotnie podkreślali zalety osób 60+ jako pracowników, m.in.:

- duże doświadczenie zawodowe,
- dokładność,
- sumienność
- odpowiedzialność,
- punktualność,
- zaangażowanie,
- dobrowolne poświęcanie czasu,
- możliwość szkolenia młodszych pracowników,
- umiejętność współpracy w grupie,
- empatia,
- większa dyspozycyjność,
- bycie społecznym,
- bycie pomocnym dla innych, służenie radą,
- przywiązanie do organizacji.

RÓŻNICE POMIĘDZY PRACOWNIKAMI 60+ A MŁODSZYM POKOLENIEM

Osoby badane silnie podkreślały różnice pomiędzy pracownikami 60+ a młodszym pokoleniem w środowisku pracy, pod różnymi względami, w tym także pod kątem oczekiwań zawodowych.

Ich zdaniem **na korzyść osób 60+ jako pracowników jest to, że osoby starsze:**

- Bardziej starają się, wykonując swoją pracę niż osoby młodsze.
- Są bardziej odpowiedzialne od osób młodszych.
- Bardziej się angażują.
- Mają większe doświadczenie i umiejętności.
- Są w stanie poświęcać dodatkowy czas na pracę, w przeciwieństwie do pracowników młodszych, które swoje obowiązki chcą spełniać wyłącznie w ustalonym przedziale czasowym.
- Są bardziej lojalne i oddane pracy.
- Starsze osoby wykonują swoją pracę bardziej precyzyjnie mimo tego, że wolniej niż osoby młodsze.
- Nie stawiają wymagań, jak osoby młodsze.
- Nie odchodzą tak często z pracy, jak osoby młodsze, które zmieniają miejsce pracy, kiedy coś nie odpowiada im w aktualnym.
- Zostają po godzinach, w przeciwieństwie do osób młodszych, które chcą wyjść z pracy wtedy, gdy wybija ustalone godzina zakończenia ich obowiązków.

- Osoby starsze rzadziej idą na zwolnienie.
- “Nie mają złudnych oczekiwań finansowych i życiowych”.
- Mają mało oczekiwań.
- Nie oczekują podwyżki i mają małe oczekiwania finansowe.

Na korzyść osób młodszych według badanych było to, że:

- Szybciej wykonują swoje obowiązki.
- Chcą się rozwijać, kształcić i doskonalić swoje umiejętności, w przeciwieństwie do osób starszych, które nie chcą już się szkolić.

Niektórzy uczestnicy badania stwierdzili, że **nie dostrzegają różnicy** między pracownikami 60+ a młodszymi, bo to, jakim ktoś jest pracownikiem ich zdaniem jest indywidualną kwestią.

Wśród części pracodawców widoczne jest to, jak bardzo cenią to, że pracownicy 60+ pracują więcej godzin niż przewiduje ich umowa, że nie chodzą na zwolnienia, nie stawiają wymagań i nie zmieniają miejsca pracy nawet, gdy coś im nie odpowiada. Jest to niepokojące zjawisko, które sugerować może wykorzystywanie odpowiedzialności, staranności i silnego poczucia obowiązku wśród pracowników 60+ do tego, by pracowali oni ponad miarę oraz własne siły. Zachodzi też wątpliwość, czy za te dodatkowe godziny pracownicy dostają wynagrodzenie. Przy braku perspektyw na znalezienie innego zatrudnienia wśród osób 60+, tym bardziej starsze osoby skłonne mogą być do tego, by podporządkować się pracodawcy, pomimo dużego zmęczenia i nadwyrężania swojego zdrowia.

REKOMENDACJE: W zmianie podejścia do zatrudniania osób 60+ pomogłoby przeprowadzenie kampanii społecznej dotyczącej tego, czym jest wykorzystywanie pracownika i w jaki sposób prowadzi to do pogorszenia jego zdrowia - zarówno fizycznego, jak i psychicznego.

PROBLEMY PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

Wielu spośród pracodawców wskazało na brak doświadczania problemów przy rekrutacji pracowników.

- *Przez ostatni jakiś rok czasu nie miałam ofert osób w wieku emerytalnym. Nie wiem, czym to jest spowodowane, może obawą, albo może, że chcą dać też pracę młodym. Ale na rynku te osoby u nas się liczą, bo mają duże doświadczenie zawodowe.*

BARIERY PRZY ZATRUDNIANIU OSÓB 60+/MINUSY PRACOWNIKÓW 60+

Bariery przy zatrudnianiu osób 60+, o jakich wspominali pracodawcy to głównie:

- brak dobrej znajomości technologii i umiejętności obsługi komputera,
- zły stan zdrowia.

REKOMENDACJE: Należałoby wdrożyć programy, które mają na celu wsparcie osób 60+ w nauce obsługi komputera oraz urządzeń mobilnych, a także w pozyskiwaniu wiedzy na temat nowych technologii w szerszym zakresie. Byłoby to bardzo dużym ułatwieniem dla seniorów w poszukiwaniu pracy i pozwoliłoby odnaleźć się im na większej liczbie stanowisk w większej liczbie organizacji niż bez tych umiejętności i tej wiedzy. Zwiększyłoby to szanse na zatrudnienie seniora, a także wsparłoby to jego poczucie własnej wartości, ponieważ nabywanie nowych umiejętności sprawia, że człowiek czuje się lepiej, szczególnie gdy w starszym wieku może mieć poczucie, że już niczego więcej nie osiągnie, że "jest za stary", bo być może to wmawia mu społeczeństwo. Należy znosić barierę technologiczną.

MOTYWACJE DO PRACY OSÓB 60+ ORAZ CZYNNIKI POWODUJĄCE POZOSTANIE W MIEJSCU PRACY PRZEZ OSOBY 60+

Wśród motywacji do pracy u osób 60+ badani pracodawcy wymieniali trzy główne aspekty:

- potrzeba przebywania z ludźmi - silnie akcentowali to, jak ważne dla zdrowia psychicznego jest to, aby nie zamykać się samemu w domu, twierdząc, że sami pracownicy o tym mówią,
- chęć czucia się potrzebnym,
- motywacja finansowa - wspominana była m.in. kwestia niskich emerytur i chęci dorobienia sobie w celu podwyższenia tej kwoty.

Dodatkowo jako **czynniki, które powodują, że osoby 60+ decydują się na pozostanie w miejscu pracy** wymieniane przez uczestników badania to:

- chęć przebywania w młodszym towarzystwie, aby poczuć się młodziej,
- dobra atmosfera w pracy,
- pasja do wykonywanego zawodu,
- zapewnione spotkania integracyjne, szkolenia, wydarzenia kulturalne,
- poczucie bycia docenionym przez pracodawcę

REKOMENDACJE:

Pokazuje to, że dla wielu osób 60+ praca jest bardzo ważnym elementem dla utrzymania zdrowia psychicznego, a także, że wiele osób 60+ posiada wysoką motywację do dalszej pracy. Należy wzmacniać tę postawę wśród ludzi starszych oraz umożliwiać im w szerszym zakresie dostęp do pracy.

Z drugiej też strony widoczne jest to, że część osób czuje się zmuszona do dalszej pracy ze względu na brak wystarczających środków finansowych do życia, z powodu zbyt niskich emerytur. Jest to kwestia, która także wymaga systemowej zmiany, ponieważ wiele osób po ciężkiej pracy przez wiele lat, nie jest w stanie przeżyć na emeryturze, którą dostaje. Część z osób 60+ jest w złym stanie zdrowotnym i nie jest w stanie pracować, a pomimo tego może nie mieć innego wyjścia - żeby zwyczajnie móc przeżyć, nie mówiąc już o możliwości komfortowego życia, w warunkach spokoju finansowego.

FORMY ELASTYCZNOŚCI PRACY

Uczestnicy badania wypowiedzieli się na temat tego, **jakie ich zdaniem formy elastyczności pracy mogłyby pomóc osobom 60+ pozostać na rynku pracy.**

Wśród wymienianych przez nich form były:

- pozwolenie na wyjście wcześniej z pracy ze względów prywatnych,
- skrócony czas pracy - uczestnicy badania jednak wspominali głównie o tym, że taką możliwość w ich organizacji mają osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, nie w odniesieniu do całej grupy osób 60+,
- praca zdalna,
- elastyczny czas pracy.

Niektóre spośród osób badanych wspominały także o tym, że ich zdaniem praca zdalna byłaby złym pomysłem ze względu na silną potrzebę bezpośredniego kontaktu z ludźmi wśród osób 60+.

Wielu uczestników badania mówiło także o tym, że w przypadku ich organizacji, ze względu na branżę, praca zdalna nie jest możliwa.

REKOMENDACJE:

Należałoby zwiększyć dostęp wśród osób 60+ do ofert pracy umożliwiających elastyczny czas pracy oraz pracę zdalną. Byłoby to pomocne między innymi ze względu na potencjalne problemy zdrowotne, których doświadcza się w wyższym stopniu, będąc w bardziej zaawansowanym wieku. Może to wymagać częstszych wizyt u lekarza, które często dostępne są przede wszystkim w godzinach pracy, a także większej liczby godzin przeznaczonych na odpoczynek.

Dobrym rozwiązaniem mogłoby też być wprowadzenie regulacji prawnych, które pozwalałyby pracownikom 60+ na pracowanie w mniejszym wymiarze godzin za wynagrodzenie w pełnej wysokości. Zachęciłoby to z pewnością więcej osób z tej grupy do podjęcia pracy, ponieważ uwzględniałoby to ich potencjalne potrzeby związane z regeneracją po wysiłku podjętym w trakcie godzin pracy.

POTRZEBY ZDROWOTNE PRACOWNIKÓW W WIEKU 60+

Wielu spośród uczestników badania stwierdziło, że pracownicy 60+ w ich organizacji **nie mają żadnych szczególnych potrzeb zdrowotnych.** Nie wiadomo jednak, czy nie wynika to z ich braku świadomości na temat doświadczanych problemów przez pracowników. Istnieje szansa, że jest to kolejny problem do rozwiązania. Być może dobrym pomysłem byłoby uświadamianie pracodawców na temat dolegliwości, które pojawiają się często wraz z upływem lat i uwrażliwić ich na traktowanie pracowników z większą empatią oraz tak, by zwracali uwagę na to, czego pracownicy mogą nie mówić sami z siebie ze względu na lęk przed reakcją przełożonego.

Jedna spośród osób badanych uznała za pozytywny fakt to, że w ciągu dwóch lat dwie pracownice miały jedynie po około 3 dni zwolnienia, twierdząc, że inne osoby często udają, że coś im dolega. Dodał także, że dla niego najważniejsze jest to, aby nie chorowały i nie miały dni zwolnienia lekarskiego. Takie podejście pracodawców może być jedną z przyczyn, dla których osoby 60+ obawiają się podjęcia pracy. Oczekiwanie od nich idealnego stanu zdrowia jest nierealistyczne. Co więcej, powoduje presję oraz stresową atmosferę, w której pracownicy czują, że nie mają prawa czuć się gorzej.

Wspomniane zostało dostosowywanie zadań do możliwości zdrowotnych danego pracownika, co stanowi dobrą praktykę w miejscu pracy.

Zwrócono także uwagę na fakt, że osoby w wieku 60+ mogą nie decydować się na podjęcie pracy właśnie ze względu na problemy zdrowotne. Prawdopodobnie za mało jest ofert pracy, które oferują realną elastyczność, co sprawia, że osoby 60+, nie podejmują nawet prób podjęcia zatrudnienia, ponieważ są przekonane, że ich potrzeby nie zostaną uwzględnione.

REKOMENDACJE:

Dobrym pomysłem mogłoby być wprowadzenie prawnego rozwiązania, które pozwalałoby pracownikom 60+ na więcej dni płatnego urlopu w ciągu roku. Odpoczynek jest niezwykle ważny dla zdrowia.

Należałoby także prowadzić kampanie edukacyjne dla pracodawców uświadamiające wagę odpoczynku oraz szerzenie dobrych praktyk w zakresie postaw do udzielania wolnego pracownikom, a także uświadamiające, że wzięcie urlopu nie wiąże się z automatu z udawaniem, "kombinowaniem" i lenistwem.

Zgodnie z sugestią jednego z uczestników badania, dobrym pomysłem byłoby także umożliwienie pracownikom 60+ rehabilitacji w czasie godzin pracy, czy też wizyt lekarskich.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO

Część osób badanych stwierdziła, że oferuje możliwości wzięcia udziału w szkoleniach swoim pracownikom 60+, część powiedziała, że nie ma takich możliwości finansowych.

Część uczestników badania podkreślała to, że osoby 60+ często chcą się szkolić nawet bardziej niż osoby młodsze i że chętnie korzystają z oferowanych im szkoleń.

Jeden spośród uczestników badania stwierdził, że choć jego organizacja nie ma wystarczających środków finansowych, aby zapewnić pracownikom szkolenia, to dzięki współpracy z Urzędem Gminy, dostaje informacje o wszelkich szkoleniach organizowanych przez gminę i czasami pracownicy są w stanie w ten sposób podnieść swoje kwalifikacje.

REKOMENDACJE:

Warto byłoby zapewnić większy dostęp do bezpłatnych szkoleń dla osób 60+. Wiele z nich to osoby, które w dalszym ciągu chciałyby się edukować i rozwijać, a często ani oni mogą nie mieć takiej możliwości finansowej, ani organizacja, w której pracują.

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW 60+ W POLSCE (ZE STRONY URZĘDÓW, PROGRAMÓW PUBLICZNYCH I INSTYTUCJI RYNKU PRACY)

Osoby badane stwierdziły, że osobom 60+ trudno jest znaleźć pracę.

Powody, dla których ich zdaniem jest to trudne to m.in.:

- Postrzeganie pracowników 60+ jako osób, które mają mało chęci do do pracy, (pomimo tego, że uczestnik badania uważa, że jest to niezgodne z prawdą).
- Osoby 60+ mają mniej energii niż młodsi pracownicy.
- Urząd pracy nie uwzględnia wsparcia dla osób 60+.
- Przekonanie wśród pracodawców, że każda osoba w wieku 60+ to osoba, która nie jest w pełni sprawna fizycznie.

REKOMENDACJE

Zwiększenie liczby programów wsparcia dla osób 60+ realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, dzięki którym pracodawcy ponoszą mniejsze koszty za zatrudnienie takiego pracownika. Obniżenie podatków dla osób w wieku 60+. Zorganizowanie w ramach powiatowych urzędów pracy okienek z ofertami dla osób 60+ z pracą dorywczą, na niepełny etat. Zorganizowanie dodatkowych programów bezpłatnych badań lekarskich dla osób w wieku 60+.

DZIAŁANIA, POSTAWY I ZWYCZAJE W FIRMIE WSPIERAJĄCE BUDOWANIE POCZUCIA WARTOŚCI I ZAANGAŻOWANIA U STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Wśród działań, które wspierają budowanie poczucia wartości i zwiększenie zaangażowania pracowników 60+ osoby badane wymieniały następujące praktyki:

- Prowadzenie rozmowy z pracownikiem 60+ na temat jego potrzeb i wysłuchanie jest sugestii odnośnie tego, co można byłoby zmienić w miejscu pracy.
- Dobra atmosfera w firmie.
- Szacunek dla pracownika.
- Zwracanie uwagi na kwestie zdrowotne pracownika.
- Nagrody finansowe.
- Możliwość uczestniczenia w szkoleniach, wyjazdach, imprezach.
- Elastyczne godziny pracy.
- Pochwały dla pracownika.

REKOMENDACJE:

Należałoby promować wśród pracodawców praktyki służące budowaniu poczucia wartości i zwiększenie zaangażowania pracowników 60+ na przykład w ramach kampanii uświadamiających na temat korzyści z zatrudnienia osób w wieku 60+.