Obalamy mity o osobach 50+

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 16, październik 2015 00:00
Tadeusz Narkun
Odsłony: 1284

Wykorzystanie potencjału dojrzałych pracowników może przynieść pracodawcom wiele korzyści – jeśli tylko dostrzegą jak nieprawdziwe są negatywne stereotypy na temat osób w wieku 50+.

Nie ulega wątpliwości, że większość europejskich gospodarek ma do czynienia z szybko starzejącym się społeczeństwem. Według danych Departamentu Ludności ONZ, do 2050 roku populacja osób w wieku 60+ na świecie ulegnie potrojeniu. Rosnąca średnia długość życia oraz malejąca liczba urodzeń sprawia, że wiele krajów zmaga się z problemem deficytu pracowników na rynku pracy. Problem ten jest też coraz bardziej widoczny również w Polsce.

Doskonałym rozwiązaniem dla firm, które chcą przygotować się na nieuchronny niedobór pracowników, jest sięgniecie do rosnącej populacji osób dojrzałych. Większy udział osób 50+ na rynku pracy jest niezbędny do wypełnienia luki w zasobach ludzkich.

Wielu pracodawców dostrzega mocne strony dojrzałych pracowników, jednak silnie zakorzenione stereotypy i negatywne przekonania często wciąż uniemożliwiają pełne wykorzystywanie wartości, jakie osoby w wieku 50+ wnoszą do firmy. Czy uprzedzenia te mają oparcie w rzeczywistości?

Oto mity i fakty.

Mit: pracownicy w wieku 50+ są częściej nieobecni w pracy ze względu na zły stan zdrowia?
Wielu pracodawców wychodzi z założenia, że z biegiem lat stan zdrowia pracowników ulega wyraźnemu pogorszeniu, a zatem zatrudnienie osoby w wieku 50+ wiąże się z ryzykiem częstej nieobecności pracownika w miejscu pracy ze względu na problemy zdrowotne.
Nie potwierdza tego rzeczywistość. Dokonania medycyny i farmacji ostatnich lat spowodowały znaczny wzrost przewidywanej średniej długości życia oraz wpłynęły na widoczne polepszenie stanu zdrowia społeczeństwa. Przewidywana średnia długość życia wynosi w Polsce już 77 lat, a w przypadku kobiet nawet 81.
Paradoksalnie, badania wskazują, że dojrzali pracownicy rzadziej od swoich młodszych kolegów korzystają ze zwolnień lekarskich. W rzeczywistości opuszczanie dni pracy jest ściślej powiązane z satysfakcją z wykonywanej pracy. Wiek nie ma zatem przełożenia na obecność w miejscu zatrudnienia. W przypadku jednak pracowników korzystających z długotrwałego zwolnienia, koszty pracodawcy związane z chorobą pracownika w wieku 50+ zostały obniżone – liczba dni nieobecności za które pracodawca zobowiązany jest do wypłaty wynagrodzenia została zmniejszona z 33 do 14.

Mit: pracownicy 50+ są mniej produktywni?
W opinii wielu pracodawców dojrzali pracownicy są kompetentni i doświadczeni, lecz wielu z nich niechętnie przyjmuje nowe idee, opiera się zmianom, jest mało zmotywowana i z wytęsknieniem oczekuje przejścia na emeryturę. Dodatkowo, w miarę upływu czasu, ich możliwości fizyczne i intelektualne spadają. W konsekwencji produktywność przedsiębiorstwa zatrudniającego głównie dojrzałe osoby jest niższa niż tego z przewagą młodszych pracowników.
W rzeczywistości jest wręcz odwrotnie. Jak wynika z badania przeprowadzonego na pracownikach niemieckiego zakładu produkcyjnego Mercedes-Benz, produktywność pracowników rośnie nieustannie w miarę stażu pracy, aż do emerytury. Potwierdzają to rezultaty badania przeprowadzonego w blisko 9000 szwedzkich zakładach produkcyjnych, według którego fabryki zatrudniające większy odsetek dojrzałych pracowników charakteryzowała proporcjonalnie wyższa produktywność.
Podobne wnioski prezentują autorzy książki Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order (Zarządzanie Starszym Pracownikiem: Jak Przygotować się na Nowy Porządek

Phoca PDF

Organizacyjny) – Peter Cappelli oraz William D. Novelli. Badania przytaczane w publikacji wskazują jednoznacznie, że dojrzali pracownicy nie ustępują młodszym, a czasem, w niektórych dziedzinach istotnych dla pracodawców i klientów, nawet ich prześcigają. Oczywistą przewagą dojrzałych pracowników jest ich doświadczenie i nagromadzona przez lata wiedza – przykładowo zazwyczaj wolimy być pod opieką jak najbardziej doświadczonego lekarza, lub chcemy by nasze meble robił doświadczony stolarz. W badaniu pilotów samolotów pasażerskich mającym wykazać jak wiek wpływa na ich umiejętności mieli oni zapamiętać i wykonywać polecenia kontroli lotów. Zwolennicy przekonania o niższej produktywności dojrzałych osób mogliby spodziewać się, że pogarszające się z wiekiem słuch i pamięć krótkotrwała wpłyną na mniej skuteczną realizację poleceń kontroli naziemnej. Tymczasem czynniki te były na tyle nieistotne, że z nawiązką rekompensowało je nabyte w ciągu lat doświadczenie, znajomość dróg powietrznych i inne umiejętności, które przełożyły się na lepsze wyniki starszych pilotów.
Potwierdzeniu tezy o wysokiej produktywności osób 50+ służy także badanie przeprowadzone przez OECD zakończone konkluzją, że umiejętności komunikacyjne i intelektualne nie ulegają zmianom w miarę upływu wieku.

Mit: pracownicy 50+ z trudem przystosowują się do zmian i nowych technologii?
Jednym z najczęstszych zarzutów stawianych osobom dojrzałym przez pracodawców jest ich niechęć do nabywania nowych umiejętności i trudności w przystosowaniu się do zmian. Takie uogólnienie jest jednak niesłuszne. Niechęć do zmian nie jest cechą właściwą pracownikom 50+ – może dotyczyć osób w każdej grupy wiekowej.
Osoby w wieku 50+ tracą niekiedy szansę zatrudnienia ze względu na powszechne przekonanie o ich niekompetencji w zakresie IT i nowych technologii. Jakkolwiek to stwierdzenie mogło mieć podstawę w przeszłości, obecnie rozbieżności na tym polu między pokoleniami ulegają zatarciu. Osoby w wieku 50+ są najszybciej rosnącą grupą użytkowników Internetu. Przykładowo w Niemczech w 2010 roku tylko 31% osób w wieku 65+ korzystało z Internetu, w porównaniu do 75% ogółu populacji, jednak w grupie 45-64 lat, odsetek ten był już porównywalny z ogółem ludności. Również w Polsce dojrzali pracownicy coraz częściej nie ustępują technologicznymi kompetencjami swoim młodszym kolegom. Trzeba mieć również na uwadze, że nawet najlepiej obeznany z nowymi technologiami młody człowiek może potrzebować szkolenia w zakresie obsługi specjalistycznego oprogramowania. Nic nie stoi na przeszkodzie by takie samo szkolenie mógł odbyć pracownik w wieku 50+.

Mit: Zatrudnienie i utrzymanie pracowników 50+ wiąże się z większymi kosztami dla przedsiębiorstwa?
Zostało stwierdzone, że w miarę upływu lat pracownicy coraz rzadziej zmieniają pracę. Zatrudniając osoby w wieku 50+, pracodawcy podejmują zatem znacznie zmniejszone ryzyko rotacji kadr. Wiąże się to z wymiernymi oszczędnościami związanymi z uniknięciem kosztów rekrutacji i szkoleń nowych pracowników.
Utrzymywanie dojrzałych pracowników w ramach organizacji pozwala na zachowanie pamięci instytucjonalnej, a tym samym na uniknięcie kosztów płynących z konieczności “ponownego wynajdywania koła”. Zatrudnianie osób w wieku 50+, jak również zróżnicowanie wiekowe kadry niesie także strategiczną korzyść w postaci pełniejszego odzwierciedlenia obrazu społeczeństwa w którym firmie przyszło funkcjonować. To z kolei pozwala przedsiębiorstwu trafniej odpowiadać na potrzeby klientów.

Mit: Inwestowanie w rozwój i szkolenie pracowników 50+ nie przynosi firmie długofalowych korzyści?

Phoca PDF

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 16, październik 2015 00:00
Tadeusz Narkun
Odsłony: 1284

Przekonanie o nieopłacalności inwestycji w dojrzałych pracowników pokutuje w wielu polskich firmach. Pracodawcy często wychodzą z założenia, że szkolenie i podnoszenie kwalifikacji pracownika w zaawansowanym wieku nie ma sensu.
W rzeczywistości jednak można wskazać szereg powodów, dla których inwestowanie w pracownika 50+ może przynieść realne korzyści. Dojrzali pracownicy rzadko zmieniają miejsce zatrudnienia, zatem ryzyko, że po odbyciu szkolenia pracownik przeniesie się do innej firmy, jest niewielkie. Znakomitej większości dojrzałych pracowników nie spieszy się również na emeryturę. Często pragną jak najdłużej pozostać aktywnymi zawodowo nie tylko w celach zarobkowych, ale także by zachować dobrą kondycję fizyczną i psychiczną. A więc ich szkolenie przynosi firmie korzyści.
Podnoszenie kwalifikacji dojrzałych pracowników nie musi oznaczać dla firmy istotnych kosztów. Pracodawcy pragnący inwestować w rozwój swoich pracowników w wieku 45 lat i więcej mogą liczyć na dofinansowanie ze środków publicznych. Wiele kursów i szkoleń jest także finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Mit:. Pozostawianie w pracy dojrzałych pracowników może pogorszyć kryzys bezrobocia wśród młodych?
W związku z wysokim poziomem bezrobocia wśród młodych ludzi, pojawiają się niekiedy głosy wyrażające opinię, że utrzymywanie osób w wieku dojrzałym na rynku pracy może potęgować ten kryzys. Pogląd ten nazywany „fałszywą teorią o stałej liczbie miejsc pracy" nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości. Amerykańskie Narodowe Biuro Badań Ekonomicznych nie stwierdziło zależności między aktywnością zawodową osób w wieku 50+ a problemem bezrobocia wśród młodszych pokoleń. Inni badacze, m.in. francuscy i kanadyjscy wskazują wręcz, że zwiększona aktywność zawodowa dojrzałych osób poprawia szanse zawodowe młodszych, gdyż wpływa na rozwój gospodarczy w szerokim wymiarze.

Uprzedzenia i stereotypy na temat dojrzałych pracowników nie znajdują niemal żadnego potwierdzenia w rzeczywistości. Są przy tym szkodliwe dla samych pracowników 50+, przedsiębiorców mogących ich zatrudniać, oraz finalnie – dla całej gospodarki. Podsumowując wszystkie opisane fakty warto się zastanowić z jakimi kosztami może wiązać się dla pracodawców niezatrudnianie dojrzałych pracowników. Pracodawca, który decyduje się na odrzucanie aplikantów w wieku 50+ z nieracjonalnych pobudek, już teraz skreśla dla siebie jedną trzecią dostępnej siły roboczej, a w przyszłości – nawet więcej.

Źródło: 50plus.gov.pl

Phoca PDF