

REKOMENDACJE W OBSZARZE EDUKACJI OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA I O NISKICH KWALIFIKACJACH

ANNA BOJANOWICZ-BABLOK, AGNIESZKA KUŚMIERZ

INSTYTUT OCHRONY ŚRODOWISKA-PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY



Rekomendacje w obszarze edukacji osób po 50 r. życia i osób o niskich kwalifikacjach

Główny cel

- Zarekomendowanie działań, które mogą podjąć przedsiębiorcy oraz dostawcy kompetencji w celu ułatwienia osobom po 50 r. ż. oraz osobom o niskich kwalifikacjach nabycie kompetencji potrzebnych na rynku pracy

Zawartość

- Przykłady działań realizowane zarówno po stronie dostawców kompetencji oraz po stronie przedsiębiorstw wykraczające ponad standardowe przepisy i obowiązki




Zawartość rekomendacji

1. Analiza działań w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy – uzasadnienie dla rekomendacji
2. Rekomendowane działania w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy – opis dobrych praktyk z wyszczególnieniem celu, przykładowych działań i spodziewanych efektów



Rekomendowane do wdrożenia dobre praktyki w obszarze edukacji osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach oraz dostosowania posiadanych przez te osoby kompetencji do zapotrzebowania rynku pracy

1. Prowadzenie rekrutacji w sposób niedyskryminujący osób po 50 r.ż. oraz będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
2. Wspieranie możliwości podjęcia pracy oraz doksztalcenia zawodowego osób po 50 r.ż. oraz o niskich kwalifikacjach poprzez korzystanie z ofert stowarzyszeń/organizacji/firm prowadzących działalność w tym zakresie.
3. Wdrożenie w przedsiębiorstwie programu rozwoju kompetencji.
4. Kształcenie ustawiczne.
5. Dostosowanie metod szkolenia do wieku lub niepełnosprawności pracownika.
6. Wdrożenie elastycznych form pracy.
7. Promocja zdrowia.
8. Dostosowania i organizacja stanowiska pracy.
9. Wdrożenie w przedsiębiorstwie mentoringu lub intermentoringu.
-  10. Przeniesienia między stanowiskami.

Przykład rekomendowanej dobrej praktyki

Tytuł praktyki	Wdrożenie w przedsiębiorstwie mentoringu lub intermentoringu
Główne cele	<p>Intermentoring zakłada, że różne pokolenia pracowników stają się dla siebie nawzajem mentorami, zapewniając wzajemne merytoryczne i organizacyjne wsparcie w miejscu pracy oraz płynny transfer wiedzy i doświadczeń zawodowych. Wdrożenie w organizacji intermentoringu pozwala na stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników poprzez efektywny transfer wiedzy pomiędzy pracownikami z różnych pokoleń przyczyniając się do wzrostu wydajności i jakości pracy.</p>
Działania związane z realizacją praktyki	<p>Przykładami mentoringu jest realizacja szkoleń wewnętrznych oraz instruktazu stanowiskowego w przedsiębiorstwie (w tym dla nowo przyjętych młodych pracowników) realizowanych przez trenerów wewnętrznych – mentorów – będących pracownikami firmy, w trakcie których osoby po 50 r.ż. dzielą się profesjonalnym doświadczeniem zawodowym.</p> <p>W procesie intermentoringu wykorzystuje się jednocześnie potencjał osób starszych i młodszych, które uczą się nawzajem od siebie (np. starsi pracownicy wdrażają młodszych do pracy, a młodszy pracownicy uczą starszych wykorzystania nowych technologii (najczęściej technik komputerowych).</p> <p>Innym działaniem, które przynosi dobre efekty w zakresie wydajności i jakości pracy jest łączenie w zespołach starszych pracowników posiadających większe doświadczenie pracownicze oraz młodszych pracowników charakteryzujących się większym dynamizmem i skłonnością do podejmowania ryzyka.</p>
Spodziewane efekty	<ul style="list-style-type: none">- integracja międzypokoleniowa- stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników - efektywny transfer wiedzy pomiędzy pracownikami z różnych pokoleń- większa motywacja starszych pracowników do pozostania w pracy co umożliwia utrzymanie zasobów wiedzy i kompetencji



Kontakt

Anna Bojanowicz-Bablok, Agnieszka Kuśmierz

Instytut Ochrony Środowiska-Państwowy Instytut Badawczy

e-mail: anna.bojanowicz-bablok@ios.edu.pl;
agnieszka.kusmierz@ios.edu.pl

www.srk-odzysk.kig.pl

