



Projekt „Sektor Srebrny. Potencjał dla rynku pracy”

nr projektu: FERS.04.03-IP.06-001/24

Projekt „Sektor Srebrny. Potencjał dla rynku pracy” realizowany przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców ma na celu przygotowanie kompleksowych rekomendacji zmian systemowych dotyczących zdrowego i aktywnego starzenia się pracowników w środowisku pracy. Przez „Sektor Srebrny” rozumiemy grupę osób w wieku 50–64 lata. Projekt odpowiada na kluczowe wyzwania rynku pracy w Polsce: szybkie starzenie się społeczeństwa i konieczność wdrożenia rozwiązań, które umożliwią dłuższą aktywność zawodową, lepsze dostosowanie stanowisk pracy oraz bardziej efektywne zarządzanie różnorodnością wiekową.

W efekcie realizacji projektu powstaną trzy pakiety ogólnopolskich rekomendacji, obejmujące:

1. Poszerzanie wiedzy i rozwój kompetencji pracowników 50–64,
2. Przyjazne środowisko pracy,
3. Promowanie zdrowia i dobrostanu pracowników.

Rekomendacje będą oparte na badaniach rynkowych, konsultacjach ogólnopolskich i pilotażowym wdrożeniu wybranego pakietu. Finalne rozwiązania zostaną przekazane kluczowym decydentom na poziomie centralnym oraz szeroko upowszechnione wśród pracodawców i pracowników.

Cały projekt jest zaplanowany jako następujący ciąg działań, które gwarantują, że rekomendacje będą nie tylko teoretyczne, ale przede wszystkim realistyczne, wypracowane wspólnie z rynkiem i możliwe do wdrożenia:

Zadanie 1. **DIAGNOZA**

Ma na celu pozyskanie wiedzy, przedstawienie informacji analitycznych oraz wypracowanie rekomendacji. Zadanie obejmuje zbudowanie bazy wiedzy, analizę sytuacji osób pracujących w wieku 50–64 oraz rozpoznanie praktyk i barier występujących na rynku pracy.

Przeprowadzimy kompleksowe badania społeczne (badania ankietowe, wywiady pogłębione oraz w grupach fokusowych) wśród pracowników 50+, pracodawców i ekspertów rynku pracy, które pozwolą zidentyfikować:

- polityki, bariery i stereotypy wpływające na sytuację zawodową osób 50–64,
- poziom kompetencji cyfrowych i innych umiejętności,
- czynniki utrudniające podejmowanie pracy lub rozwój zawodowy tego segmentu rynku,
- praktyki firm, które skutecznie zarządzają strukturą wiekową swoich pracowników,
- potrzeby pracowników 50–64 dotyczące stanowiska, środowiska pracy i organizacji czasu pracy.

Następnie:

a) Przeanalizujemy funkcjonujące rozwiązania i przykłady dobrych praktyk. Zespół projektowy dokona przeglądu istniejących w Polsce i w Europie działań dotyczących aktywizacji osób 50+. Wyniki zostaną zestawione z rezultatami badań.

b) Przeprowadzimy warsztaty i konsultacje w terenie. Efekty badań zostaną uzupełnione o wiedzę i rekomendacje pozyskane



podczas serii ogólnopolskich wydarzeń (warsztatów i spotkań konsultacyjnych), w których wezmą udział pracodawcy, pracownicy, eksperci rynku pracy, przedstawiciele urzędów i inni interesariusze.

c) Opracujemy raporty i trzy pakiety rekomendacji na podstawie zebranych danych badawczych oraz konsultacji i warsztatów regionalnych. Powstanie główny raport oraz trzy pakiety rekomendacji gotowych do wdrażania w firmach i instytucjach publicznych.

Zadanie 2. **PILOTAŻ**

Za pośrednictwem pilotażu chcemy zweryfikować jak proponowane rozwiązania dotyczące kompetencji i rozwoju zawodowego osób 50–64 (pakiet 1) funkcjonują w rzeczywistym środowisku firmy oraz ocenić ich skuteczność, wykonalność i użyteczność. Zebranie doświadczeń uczestników i pracodawców pozwoli doprecyzować i skorygować zapisy rekomendacji przed przekazaniem ich do upowszechnienia.

W pilotażu weźmie udział przynajmniej 10 pracowników wybranej firmy członkowskiej. Pilotaż obejmie monitorowanie procesu przez ekspertów projektowych. Pracownicy objęci pilotażem będą mogli skorzystać ze szkoleń oraz wsparcia mentorskiego dopasowanego do potrzeb pracowników. Pilotaż pozwoli ocenić, które elementy rekomendacji są najbardziej efektywne, a które wymagają modyfikacji. Powstanie także raport podsumowujący efekty pilotażu

Zadanie 3. **UPOWSZECHNIANIE wiedzy i rekomendacji**

Ma na celu zapewnienie realnego wpływu rezultatów projektu na rynek pracy, polityki publiczne i stosowane praktyki w polskich firmach. To nie tylko przekazanie wiedzy, ale przede wszystkim wdrożenie zmiany poprzez dotarcie do szerokiego grona odbiorców wśród pracodawców i pracowników.

Działania obejmą szerokie upowszechnianie dobrych praktyk i korzyści zatrudniania osób 50–64, będą miały charakter edukacyjno-informacyjny i mają służyć rozprzestrzenianiu wiedzy wypracowanej w pierwszej fazie projektu.

Najważniejszym elementem będzie organizacja ogólnopolskiej konferencji z udziałem ekspertów HR, psychologów pracy i przedstawicieli administracji i biznesu. Działania jakich się podejmiemy w tym zadaniu, to także produkcja i emisja materiałów edukacyjnych video ukazujących korzyści z zatrudniania osób 50–64, z elementami prawa pracy, rozwiązań organizacyjnych oraz przykłady dobrych praktyk; często z poradami ekspertów HR, rekruterów i psychologów.

Dodatkowo, w trakcie trwania projektu zrealizujemy następujące aktywności:

- regionalne spotkania upowszechniające wypracowane rekomendacje (16 spotkań);
- webinaria tematyczne z zakresu samorozwoju, planowania kariery i kompetencji cyfrowych;
- kampania informacyjna w mediach społecznościowych oraz w prasie ogólnopolskiej;
- wręczenie specjalnej nagrody ZPP za działania przyjazne pracownikom 50–64, podczas Gali Nagród Gospodarczych;
- prelekcje i spotkania w środowiskach senioralnych, Miejskich Klubach Seniora, Centach Integracji Międzypokoleniowej i UTW;
- stoiska informacyjne na trzech dużych targach pracy w Polsce, aby poszerzyć grono odbiorców projektu.