



Erasmus+

InCounselling The logo for InCounselling 50+, featuring the text "InCounselling" in a teal, sans-serif font, followed by a circular graphic containing the number "50+" in orange and white.

Moduł 2

Obowiązki pracodawcy 50+

“

Dyrektor finansowy pyta dyrektora generalnego:
„Co stanie się, jeżeli zainwestujemy w ludzi, a oni odejdą?”

Dyrektor generalny: „A co stanie się, jeżeli nie zainwestujemy w ludzi, a oni zostaną?”

- Peter Baeklund

”

www.advancedresources.com

Cele szkoleniowe

Pod koniec tego kursu będziesz w stanie wywiązać się z ustawowych obowiązków pracodawcy, a także pod względem oceny zdolności pracy osób 50+ i jej możliwego wpływu na Twoją organizację.

Dowiesz się jak wykorzystać:

- Prawne aspekty dalszej edukacji i szkoleń (jako obowiązku pracodawcy), aby zapobiegać wykluczeniu osób starszych z procesów uczenia się.
- Prawne aspekty obowiązków pracodawców w zakresie zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i bezpiecznych warunków pracy.
- Pomocne działania w zakresie zarządzania zdrowiem w firmie.
- Najważniejsze krajowe programy dot. przejścia na emeryturę.
- Przepisy prawne dotyczące emerytur i rent zakładowych.

Przegląd

1. Przepisy prawne dotyczące dalszego szkolenia.
2. Dalsza edukacja jako obowiązek pracodawcy.
3. Szkolenie dla starszych pracowników.
4. Zarządzanie zdrowiem w organizacjach.
5. Strategie i instrument rozwoju
6. Zarządzanie zmianami.

1. Przepisy prawne dotyczące dalszego szkolenia

Na poziomie europejskim

- Oparte na dotacjach a nie przepisach prawa
- Grundtvig (część Europy 2020)*
 - walka z wyzwaniem edukacyjnym w zakresie starzenia się ludności
 - poszerzanie i pogłębianie wiedzy osób dorosłych
 - wsparcie finansowe dla nauczycieli, szkoleniowców, lub pracowników HR

Na poziomie krajowym

- Podstawowe prawo do wykształcenia
- Brak przepisów prawa dotyczących dalszych szkoleń

2. Dalsza edukacja jako obowiązek pracodawcy

- Podstawą rozwoju organizacji jest rozwój osób, które ją tworzą
- Główne cele szkolenia:
 - podniesienie zasobów, kompetencji osób uczestniczących w szkoleniu
 - podniesienie wydajności pracowników, rozwój zawodowy, płynna i skuteczna praca organizacji
 - rozwiązywanie problemów

2. Dalsza edukacja jako obowiązek pracodawcy

Możliwe przyczyny problemów:

- niewystarczająca produktywność,
- niska jakość pracy,
- nowe narzędzia, maszyny, procesy, metody,
- odejścia, wypadki, obrót, spóźnienia, absencja,
- zmieniona polityka lub regulacje,
- przedawnianie się zarządzania umiejętnościami, technologiami, produktami, rynkami, kapitałem

Olaniyan &
Ojo, 2008

“

Dyrektor finansowy pyta dyrektora generalnego:
„Co stanie się, jeżeli zainwestujemy w ludzi, a oni odejdą?”

Dyrektor generalny: „A co stanie się, jeżeli nie zainwestujemy w ludzi, a oni zostaną?”

- Peter Baeklund

”

www.advancoadvertising.com

➔ **Czy warto jest rozwijać osoby 50+?**

3. Szkolenie dla pracowników 50+

- Pozostał krótki czas zatrudnienia → brak motywacji dla firm do inwestowania w osoby 50+

ŹLE!

- Trend: wiedza z krótkim okresem półtrwania (np. technologia)
- Potrzeba ciągłego doskonalenia się i rozwoju
- Każdy wiek jest ważny dla organizacji

Armstrong-
Stassen, 2005;
Kistler, 2002

3. Szkolenie dla pracowników 50+

- Obecnie niewielki wysiłek wkładany jest w dostosowanie metod szkoleniowych do potrzeb i stylów uczenia się starszych pracowników
- **Metody szkoleniowe powinny się skupiać na:**
 - technice uczenia się „głowa do góry”/ kreatywnych technikach uczenia się
 - dogodnym tempie
 - praktycznym podejściu do uczenia się

Illmarinen and
von Bonsdorff
(2007)

4. Zarządzanie zdrowiem

Zarządzanie zdrowiem opisuje systematyczny rozwój struktur organizacyjnych oraz struktur i procedur dotyczących warunków pracy sprzyjających zdrowiu.

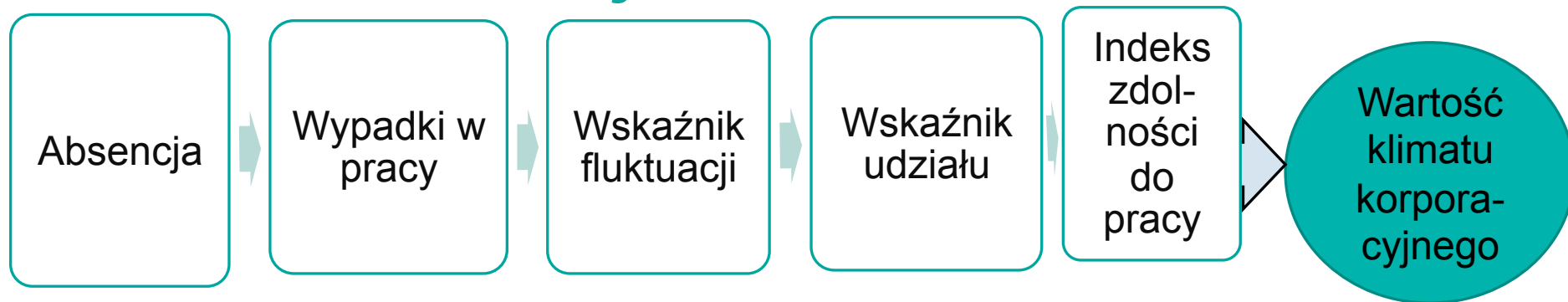
4.1 Znaczenie dla organizacji

- Większa złożoność pracy i zmiana demograficzna.
- Zastąpienie starszych pracowników młodszymi jest trudną strategią: organizacje muszą się zaprezentować jako atrakcyjni pracodawcy żeby konkurować o coraz bardziej ograniczone zasoby.
- Zarządzanie zdrowiem w celu zarządzania zmianą demograficzną i zmienionymi potrzebami społeczeństwa.

4.2 Znaczenie osób starszych

- Różnica między obiektywnym a postrzeganym stanem zdrowia.
- Postrzegane w czasie zmiany zdrowotne.
- Korelacja między postrzeganym stanem zdrowia a obiektywnym spadkiem zdrowia.
- Starsi ludzie używają różnych kryteriów do oceny siebie, np. porównanie z ludźmi w tym samym wieku.
- Skupienie się na zdrowiu fizycznym i chorobach.
- Podnoszenie świadomości w zakresie zdrowia psychicznego i chorób
- Zdrowie psychiczne i zdrowie fizyczne są równie ważne.

4.3 Ewaluacja



- ważny czynnik kosztów
- zadowolenie pracownika
- sytuacja zawodowa
- absencja z powodu choroby lub braku motywacji

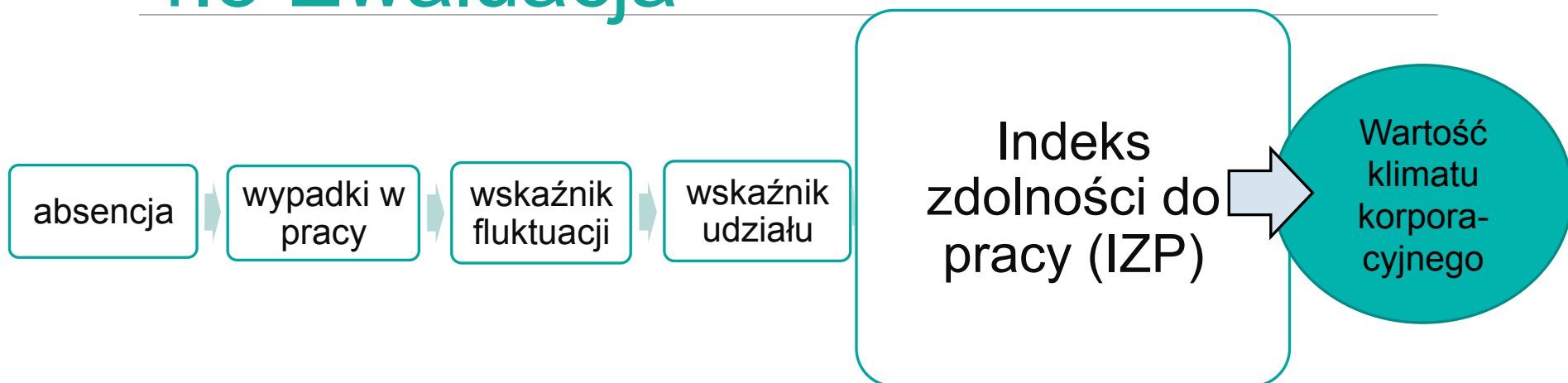
- wskaźnik niepełnosprawności
- warunki pracy

- nietratny do przewidzenia
- koncentracja na czasie zwolnienia
- pierwsze 12 miesięcy: niepowodzenie w procesie rekrutacji?
- po 12 miesiącach: niezadowolenie z pracy?

- skuteczność i akceptacja
- dokumentacja jest ważna (płeć, jednostka, podział)
- aktywacja i dostępność "wymagają ulepszeń?"

Illmarinen & von Bonsdorff, 2007

4.3 Ewaluacja



Illmarinen & von Bonsdorff, 2007

4.3 Ewaluacja

Indeks zdolności do pracy (IZP)

Cel

pomiar zdolności do pracy pracowników

Treść

- bieżąca zdolność do pracy w porównaniu do najlepszej wydajności
- zdolność do pracy w porównaniu do wymagań kwalifikacyjnych
- ilość zdiagnozowanych chorób
- szacowany wpływ chorób na pracę
- absencja w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy
- samoocena zdolności własnej pracy za dwa lata
- zdrowie psychiczne

Przeprowadzenie

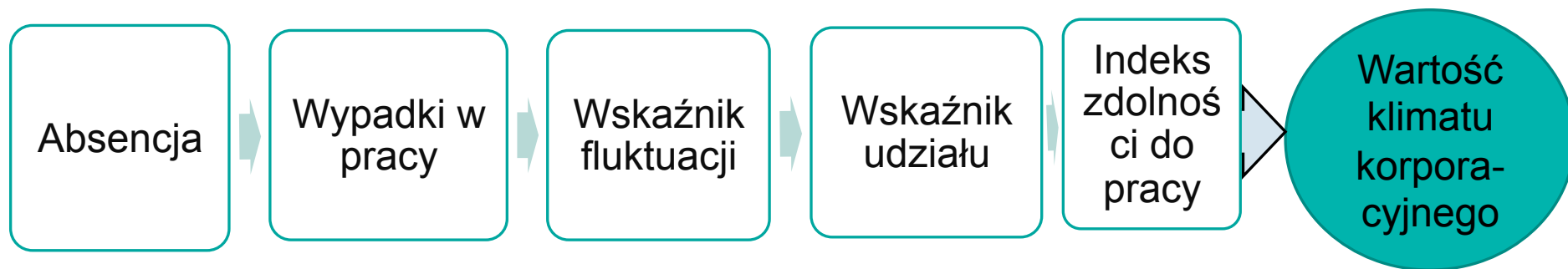
- Kwestionariusz - 10 do 15 minut

Implikacje

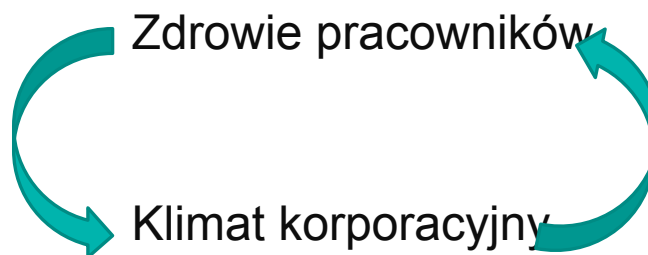
- rotacja pracy
- poprawa warunków pracy

Wersja skrócona: <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?wai-online-en>

4.3 Ewaluacja



Poziom akceptacji dla zarządzania zdrowiem



Illmarinen & von Bonsdorff, 2007

Ćwiczenie 1.

Proszę zapoznać się z kwestionariuszem IZP (ang.WAI).

1. Zapraszamy do oceny Twoich pracowników lub klientów.
2. Proszę w grupach omówić zalety i wady IZP.

4.3 Ewaluacja

Możliwe rozwiązania:

- Zalety:
 - Łatwy do interpretacji dzięki kartom
 - Łatwy i szybki w prowadzeniu
 - Obejmuje zdrowie psychiczne i fizyczne
 - Może być stosowany dla osób lub grup (całe jednostki)
 - Może być stosowany jako ocena konkretnego programu, ale także jako wskaźnik zdrowia w organizacji
- Wady:
 - Pracownicy mogą nie być uczciwi
 - Nie nadaje się do bezpieczeństwa pracy
 - Brak adaptacji od 1980 roku (został właśnie opracowany dla celów emerytalnych)
 - Bez konkretnych metod
 - Ocena poprzez HR może być trudna, należy również skontaktować się z lekarzem

5. Strategie i instrument rozwoju



5. Strategie i instrumenty rozwoju

Dalsze aktywności w zakresie rozwoju pracowników – czynniki miękkie

- **stołówki ze zdrową żywnością**
 - kwestionariusze dla pracowników
- **oferty sportowe**
 - biegi firmowe
 - kursy treningowe
 - siłownia w pracy
 - zniżka na siłownię

5. Strategie i instrumenty rozwoju

Dalsze aktywności w zakresie rozwoju pracowników – czynniki miękkie

- **zwalczanie nałogów**
 - zaprzestanie palenia
 - informacja o ofertach terapii
 - rozmowy mające na celu zwiększenie świadomości
- **kontrole lekarskie**
 - bezpłatne szczepienia przeciw grypie lub w związku z podróżami
- **motywacje niepieniężne**
 - roczny karnet na siłownię, jogę...

6. Zarządzanie tranzycją (procesem przejścia na emeryturę)

Opcjonalne ćwiczenie 2.

- a) Jakie modele można wykorzystać do płynnego procesu tranzycji ze środowiska pracy na emeryturę?
- b) Jak organizacje mogą motywować pracowników do pracy po przejściu na emeryturę?
- c) Jak takie modele mogą być finansowane?

6. Zarządzanie tranzycją (procesem przejścia na emeryturę)

Modele:

- firmowy program emerytalny
- częściowa emerytura
- dzielenie pracy
- konta czasu pracy (elastyczny czas pracy)
- fundusze demograficzne
- miejsce prace przyjazne dla wieku

Ćwiczenie 3.

Razem z grupą przeczytaj uważnie opis przypadku

Co byś zasugerował/a?

Pomyśl o

- a) strategii
- b) konkretnych instrumentach
- c) korzyściach i wyzwaniach

Podsumowanie

- Brak konkretnych przepisów, ale przepisy dotyczące edukacji, równego traktowania itp. mogą być stosowane w kontekście osób 50+.
- Zarządzanie zdrowiem oraz dalsza edukacja i rozwój.
- Promowanie sprawności poznawczej i fizycznej pracowników 50+.
- Zapewnienie przyjaznego dla wieku środowiska pracy.
Przyjazny dla wieku odnosi się również do optymalnych i płynnych procesów przejściowych.
- Promowanie integracji i reintegracji pracowników 50+, osób 50+ poszukujących pracy i pracowników przechodzących na emeryturę.

Bibliografia I

- Armstrong-Stassen, M., & Templer, A. (2005). Adapting training for older employees: The Canadian response to an aging workforce. *Journal of management development*, 24(1), 57-67.
- Böhm, K., Clemes, T., & Ziese, T. (Eds). (2009). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes: Gesundheit und Krankheit im Alter. Berlin: Robert Koch-Institut
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Official Journal L180, 19.07.2000:22–26.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Official Journal L303, 2.12.2000: 16–22.
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. Official Journal L373, 21.12.2004: 37–43.
- Council Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Official Journal L 269, 05.10.2002, 15-20.
- Deller, J., & Maxin, L. M. (2009). Berufliche Aktivität von Ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42(4), 305-310.
- Doverspike, D., Taylor, M.A., Shultz, M.S., & McKay, P.F. (2000). Responding to the Challenge of a Changing Workforce: Recruiting Nontraditional Demographic Groups. *Public Personnel Management*, 29 (4), 445-459.

Bibliografia II

- Deutsche Bundesbank (2001). Deutsche Bundesbank Monatsbericht April 2001, 53, Nr. 4). Dostępne na stronie: https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Downloads/Veroeffentlichungen/Monatsberichte/2001/2001_04_monatsbericht.pdf?__blob=publicationFile.
- EAEA (2011). Country report Poland. (Helsinki).www.eaea.org/country/poland. [dostęp dnia 20 listopada 2017r.
- Eichhorst, W., Gerard, M., Kendzia, M., Nielsen, C., Rünstler, G. and Url, T. (2011). *Pension Systems in the EU – Contingent Liabilities and Assets in the Public and Private Sector*. [ebook] Policy Department. Dostępne na stronie : <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201111/20111121ATT32055/20111121ATT32055EN.pdf> [dostęp dnia 20 listopada 2017r.].
- Ellwart, T., Bündgens, S., & Rack, O. (2013). Managing knowledge exchange and identification in age diverse teams. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 950-972.
- Esslinger, A. S., Emmert, M., & Schöffski, O. (Eds.). (2010). Betriebliches Gesundheitsmanagement: mit gesunden Mitarbeitern zu unternehmerischem Erfolg. Springer-Verlag.
- Eu-Info (2017). Förderung der Erwachsenenbildung mit Grundtvig - EU-Info.de. [online] Available at: <http://www.eu-info.de/foerderprogramme/bildung-jugend/lebenslanges-lernen/Grundtvig/> [dostęp dnia 20 listopada 2017r.].
- Frank, N., & Gottwald, M. (2012). Mitarbeiterpotenziale länger nutzen durch flexible Berufsausstiegsmodelle. Handreichung für die betriebliche Praxis, Sachsen.
- Guide to the General Equal Treatment Act. (2010). Dostępne na stronie http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile

Bibliografia III

- Ilmarinen, J., & von Bonsdorff, M. (2007). Work Ability. The Encyclopedia of Adulthood and Aging.
- Kistler, E., Mendius, H. G. (2002). Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung: Probleme, Fragen, erste Antworten-SAMF-Jahrestagung 2001 (Vol. 13, p. 164). Deutschland.
- Kühn, K., & Porst, R. (1999). Befragung alter und sehr alter Menschen: Besonderheiten, Schwierigkeiten und methodische Konsequenzen; ein Literaturbericht.
- Olaniyan, D. A., & Ojo, L. B. (2008). Staff training and development: a vital tool for organisational effectiveness. European Journal of Scientific Research, 24(3), 326-331.
- Pavkov, M. (2016). Adult Education System in Croatia. [ebook] European Commission. Dostępne na stronie : https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/adult_education_system_in_croatia_marija_pavkov.pdf [Accessed 20 Nov. 2017].
- Rp.baden-wuerttemberg (2017). Gesetzblatt Baden-Württemberg. Dostępne na stronie https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Bildungszeit/04_bildungszeit_gesetzestxt.pdf [dostęp dnia 20 listopada 2017r.].
- van Tilburg, T. (1992). Support networks before and after retirement. Journal of Social and Personal Relationships, 9(3), 433-445.
- Verbrugge, L. M. (1984). Longer life but worsening health? Trends in health and mortality of middle-aged and older persons. The Milbank Memorial Fund Quarterly. Health and Society, 475-519.

Bibliografia IV

- Wb-web (2017). Bundesbildungsgesetze. [online] Dostępne na stronie <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/bundesbildungsgesetze.html> [dostęp dnia 20 listopada 2017r.].
- Your Europe - Citizens. (2017). State pensions abroad. [online] Dostępne na stronie : <http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/> [dostęp dnia 20 listopada 2017r.].