



BAROMETR 50+

Zapotrzebowanie na nowe kompetencje,
przekwalifikowanie pracowników 50+
analiza zagadnienia dotyczącego koniecznych
kwalifikacji





PRACOWNICY 50+

W TRAKCIE

PANDEMII COVID-19

- pandemia COVID-19 była dla osób 50+ dużym **wyzwaniem – zawodowym, społecznym i zdrowotnym**
- paradoksalnie mogła być też **szansą na podniesienie kompetencji** (w szczególności cyfrowych) bądź przekwalifikowanie, a w efekcie rozwój zawodowy, dający możliwość dłuższej aktywności zawodowej
- pandemia **zweryfikowała model oczekiwanych kompetencji** na rynku pracy, efektem będzie stworzenie społeczeństwa mobilnego i cyfrowego

KOMPETENCJE VS KWALIFIKACJE



➤ KOMPETENCJE

- cechy charakteru albo wrodzone czy wyćwiczone zdolności
- tzw. **kompetencje miękkie** (np. komunikatywność, umiejętność pracy w grupie czy rozwiązywania konfliktów)
- są częścią składową jakiejś kwalifikacji, ale też czymś szerszym
- są rozumiane jako opanowanie określonych umiejętności

➤ KWALIFIKACJE

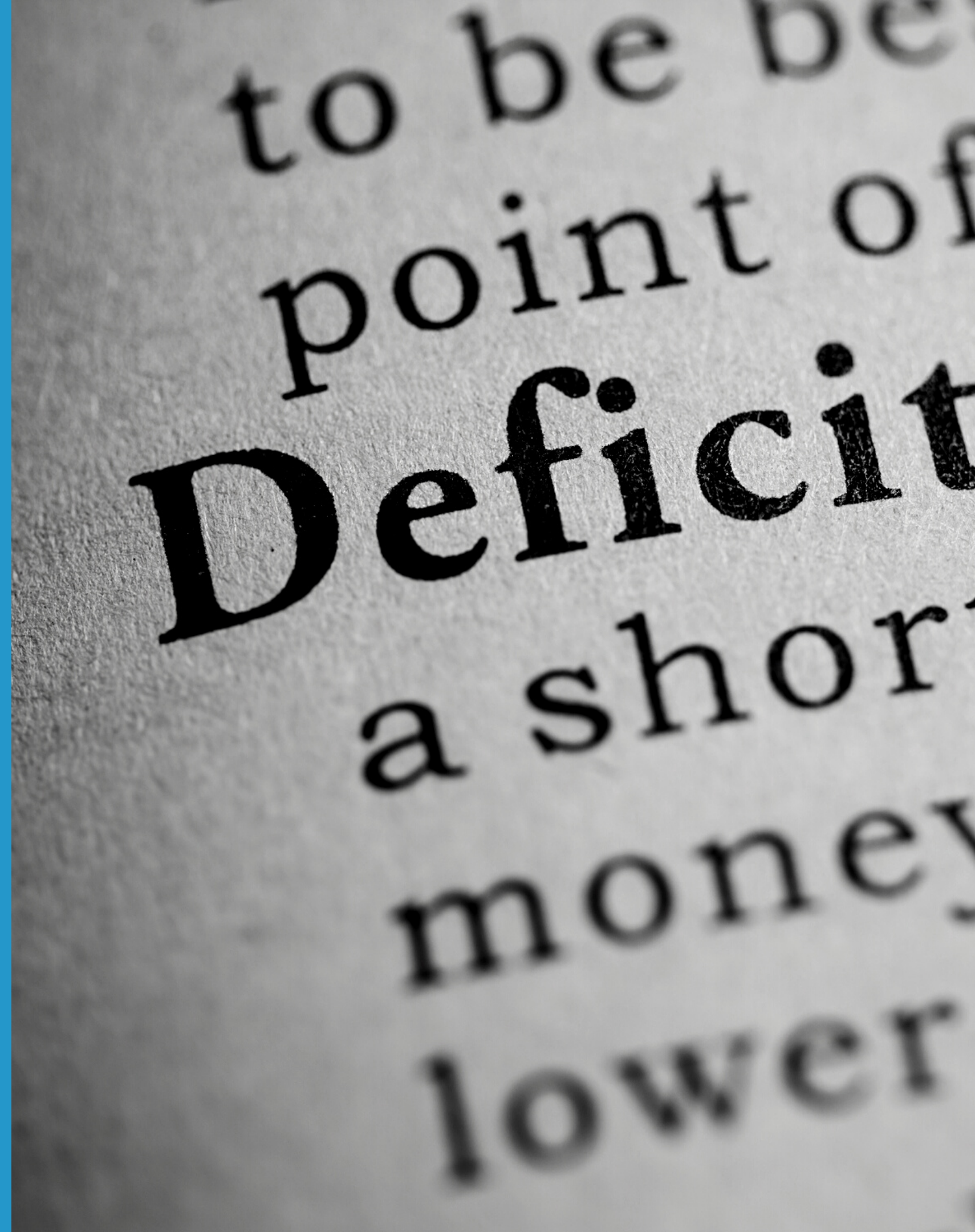
- **wiedza w przedmiocie**, ekspercka znajomość tematu
- to czego możemy się nauczyć, żeby móc i potrafić wykonywać konkretny zawód
- wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne
- można zdobyć na drodze **edukacji formalnej** (szkoła, uczelnia), **pozaformalnej** (szkolenia, kursy) lub **nieformalnej** (samodzielnie albo ucząc się od kogoś)
- są zero-jedynkowe – albo się je ma albo nie
- to kompetencje, które zostały oficjalnie potwierdzone przez uprawniony do tego podmiot



ZAWODY DEFICYTOWE W 2023

- kierowca samochodu ciężarowego
- pielęgniarki i położni
- psycholodzy i psychoterapeuci
- lekarze
- spawacze
- elektrycy i elektromechanicy
- nauczyciele
- magazynierzy

DEFICYT KOMPETENCJI TO BRAK UMIEJĘTNOŚCI DO WYKONYWANIA ZADAŃ W DANEJ DZIEDZINIE. BĘDĄ W CORAZ WIĘKSZYM STOPNIU ODCZUWALNE W ZWIĄZKU Z ROZWOJEM TECHNOLOGICZNYM. WAŻNE JEST DOSTOSOWANIE SYSTEMU EDUKACJI DO POTRZEB ZMIENIAJĄCEGO SIĘ RYNKU PRACY I GOSPODARKI. DEFICYTY WYSTĘPUJĄ ZARÓWNO W ZAKRESIE KOMPETENCJI MIĘKKICH, JAK I TWARDYCH.



ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE



AŻ W 80% OGŁOSZEŃ O PRACĘ BRAK JEST WYMAGAŃ DOTYCZĄCYCH WYKSZTAŁCENIA. WAŻNIEJSZE JEST TO CO DANA OSOBA POTRAFI, JAKIE MA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE. NAJCZĘŚCIEJ PRACODAWCY POSZUKUJĄ KOMPETENCJI ZAWODOWYCH (85,6%) I OSOBISTYCH (64,7%), A W POŁOWIE OFERT - KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH.

ŹRÓDŁO: Raport „Zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje”, IBE, 2022



KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

ŹRÓDŁO: The Future of work after COVID-19, McKinsley, 2021

**W PRZYSZŁOŚCI NA ZNACZENIU BĘDĄ
ZYSKIWAŁY KOMPETENCJE MIĘKKIE.
PROGNOZUJE SIĘ, ŻE DO 2030 R. 2/3
WSZYSTKICH MIEJSC PRACY BĘDĄ
STANOWIŁY ZAWODY WYMAGAJĄCE TEGO
RODZAJU KOMPETENCJI.**

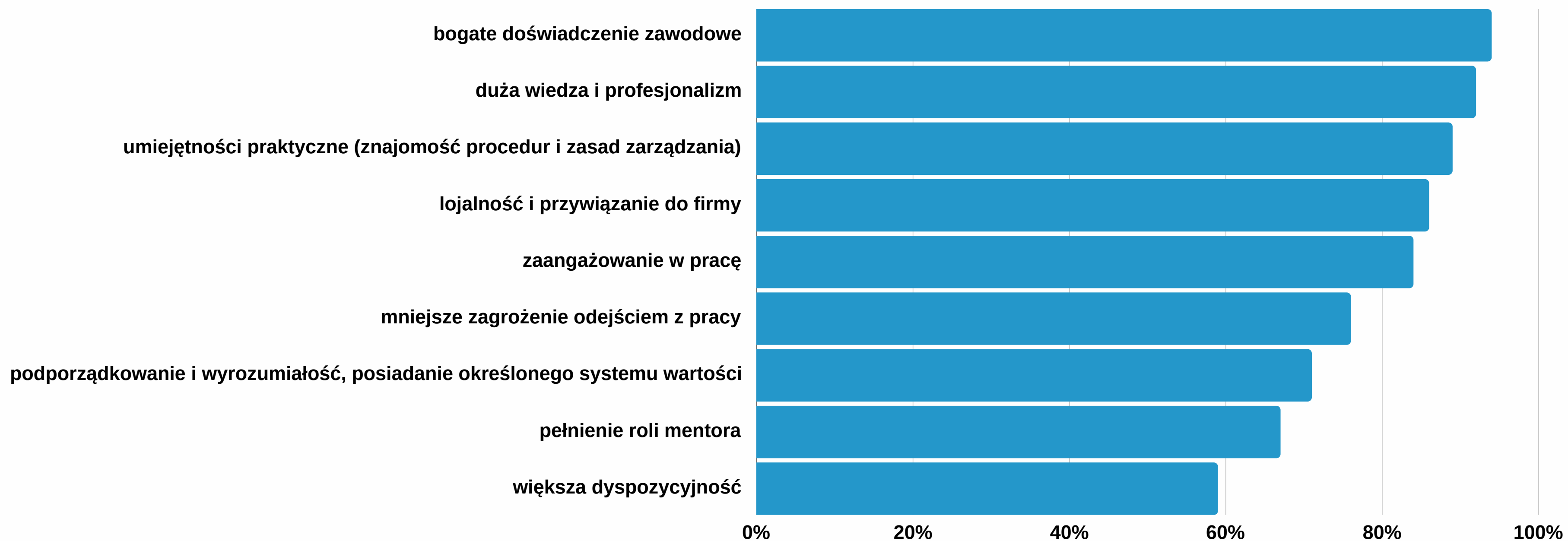
Wzrośnie rola kompetencji cyfrowych i technologicznych. Ważne będą: elastyczność i adaptacyjność, zdolność do permanentnego uczenia się oraz współpraca na linii człowiek-maszyna (ich znaczenie będzie rosło na przestrzeni najbliższych 10 lat).

Zapotrzebowanie na kompetencje w 2030 r.:

- **Kompetencje poznawcze** – wzrost o 8%
- **Kompetencje społeczne i emocjonalne** – wzrost o 24%
- **Kompetencje techniczne** – wzrost o 55%



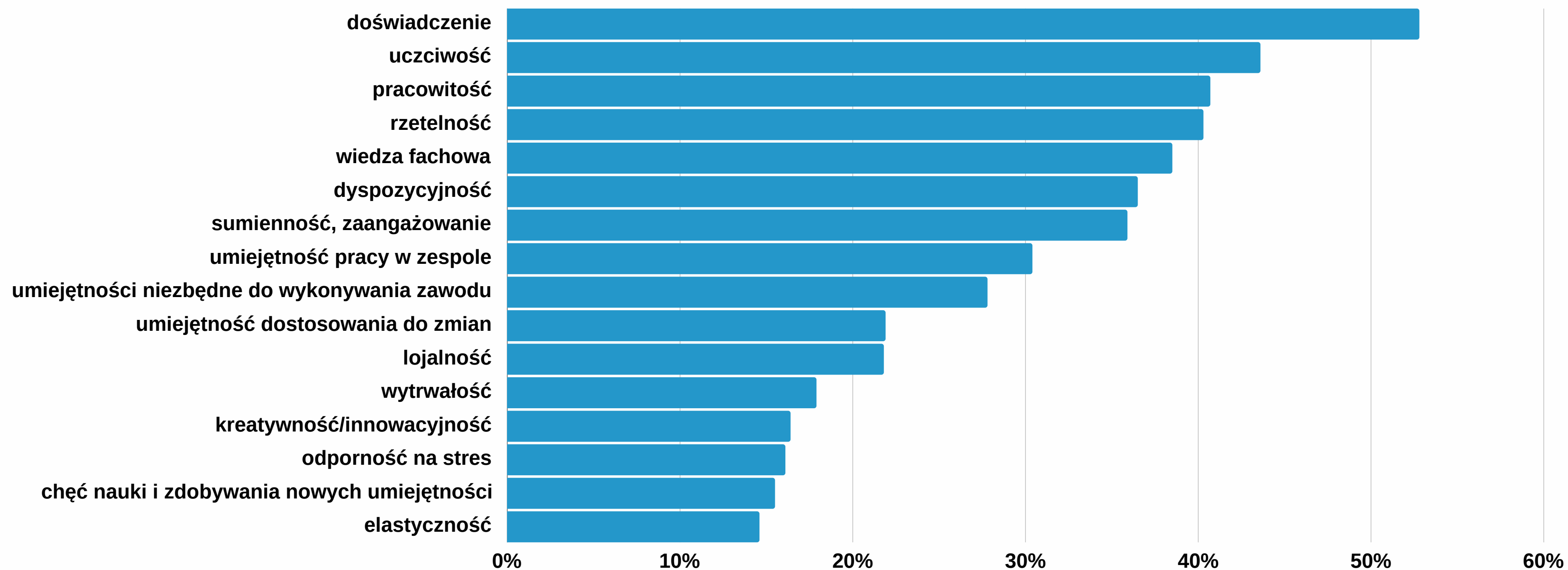
KORZYŚCI ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PRACOWNIKÓW 50+ PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW



ŹRÓDŁO: Barometr 50+ (wskaźnik obserwacji)

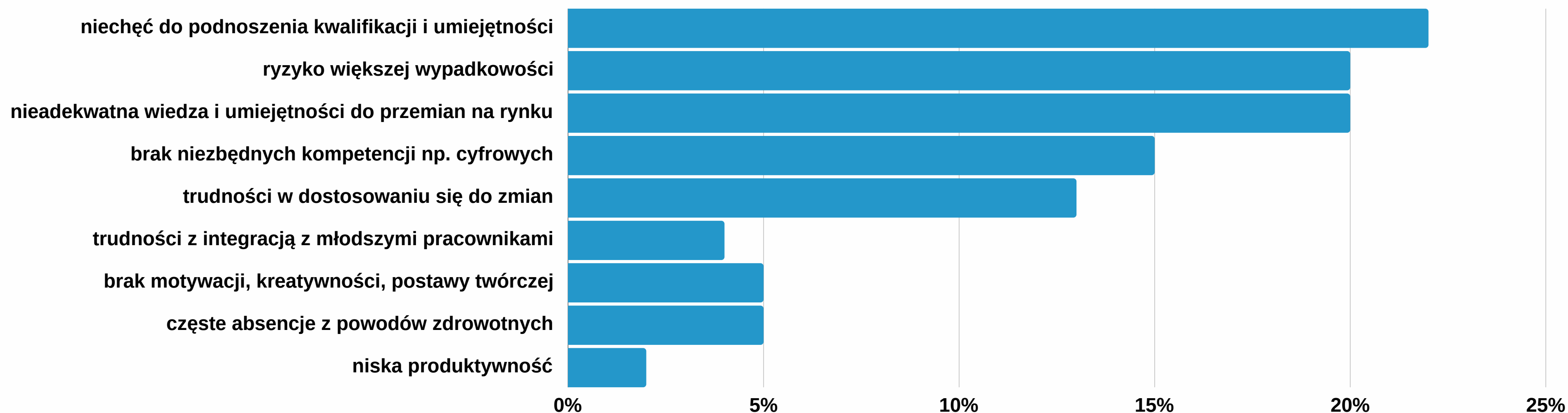


ZALETY PRACOWNIKÓW 50+ PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW





RYZYKA ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PRACOWNIKÓW 50+ PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW



W ocenie ponad **1/4** pracodawców ta grupa nie powodowała żadnych problemów i nie było ryzyka związanego z jej zatrudnianiem



SŁABE STRONY PRACOWNIKÓW 50+ PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW



1/3 odpowiedziała, że nie ma słabych stron



ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE MIĘKKIE

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW



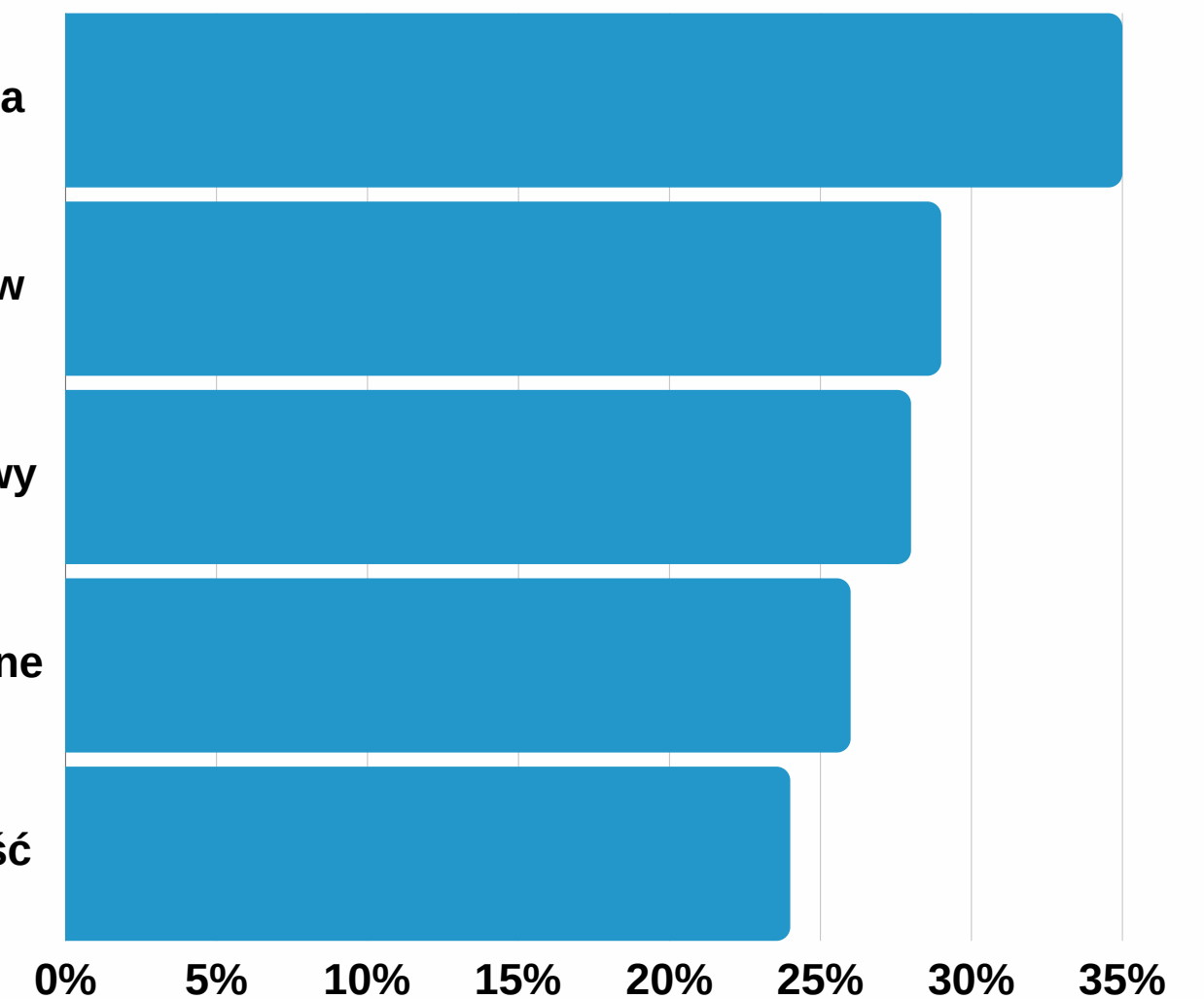
rzetelność/ odpowiedzialność/ dyscyplina

logiczne myślenie/ rozwiązywanie problemów

przejmowanie inicjatywy

krytyczne myślenie/ zdolności analityczne

odporność/ elastyczność



ŹRÓDŁO: "Niedobór talentów", Manpower 2021.



KOMPETENCJE MIĘKKIE PRACOWNIKÓW 50+

WIELE KOMPETENCJI MIĘKKICH KSZTAŁTUJE SIĘ
Z WIEKIEM - NIE MOŻNA SIĘ ICH NAUCZYĆ



RZETELNOŚĆ



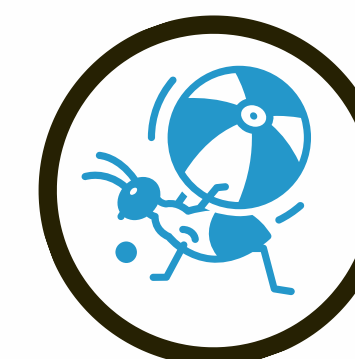
ODPOWIEDZIALNOŚĆ



LOJALNOŚĆ



**ROZWIĄZYWANIE
PROBLEMÓW**



PRACOWITOŚĆ

ŹRÓDŁO: Raport "Zawodowy styl życia. Różne oblicza pracy Polaków", Pracuj.pl, 2020



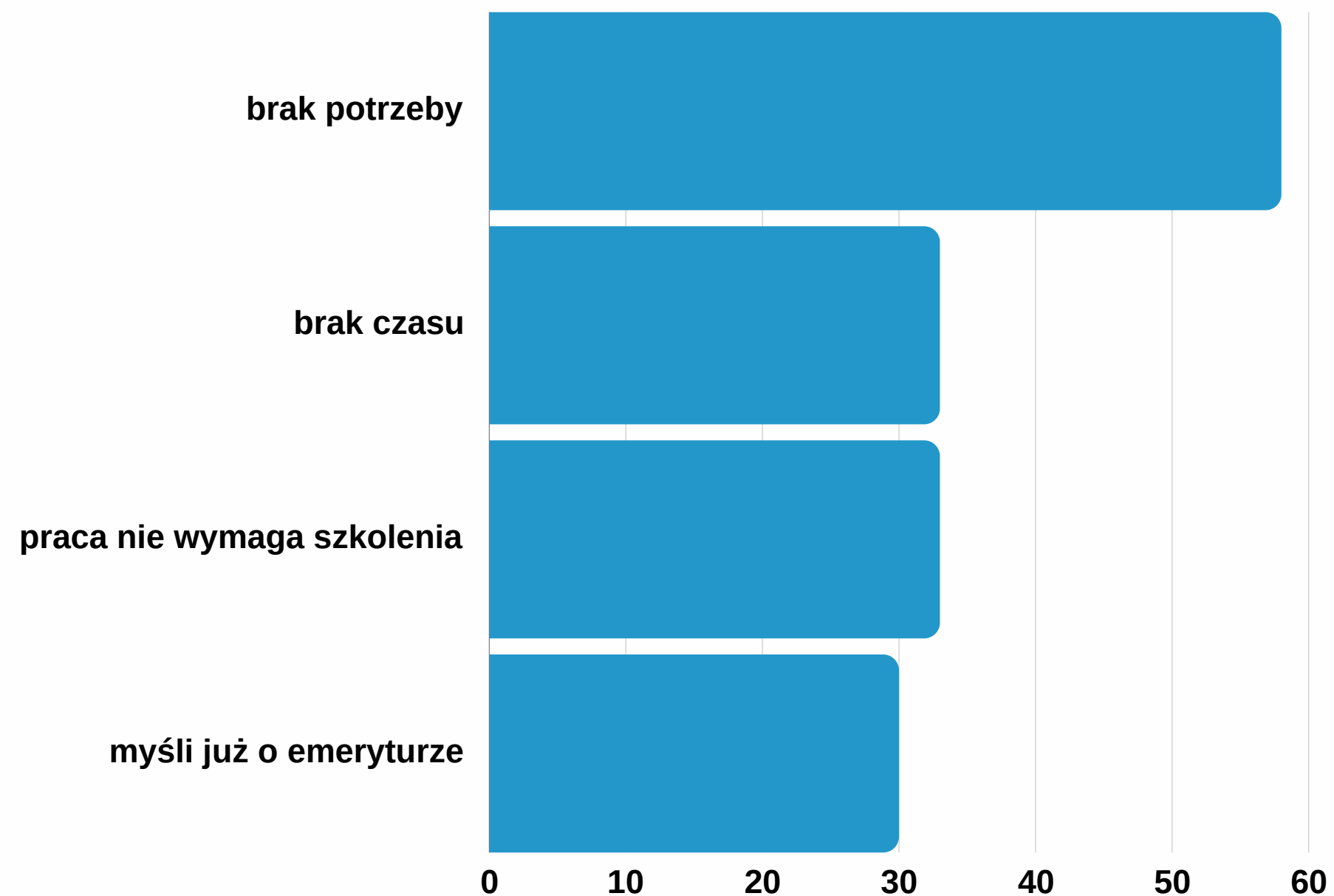
UCZENIE SIĘ I DOSZKALANIE PRACOWNIKÓW 50+

- uczenie się przez całe życie i gotowość do permanentnego rozwoju jako jedna z ważniejszych **kompetencji przyszłości**
- ściśle powiązane z **adaptacyjnością** (kluczową po pandemii COVID-19)
- konieczne dla zapewnienia **dłuższej aktywności zawodowej osób 50+**
- formy kształcenia formalnego i pozaformalnego wymagają dalszej popularyzacji
- **forma aktywizacji zawodowej i społecznej**
- ma **pozytywny wpływ** na zdrowie psychiczne i fizyczne



PODNIOSZENIE KOMPETENCJI

ŹRÓDŁO: Raport CIOP-PIB „Jak szkolić pracowników 50+”, 2019.



**1/3 OSÓB W WIEKU 50 + NIGDY NIE UCZESTNICZYŁA
W JAKIKOLWIEK FORMACH PODNIESIENIA
KOMPETENCJI**



UCZENIE SIĘ I DOSZKALANIE PRACOWNIKÓW 50+

**KORZYŚCI DLA
PRACODAWCÓW**

- ograniczenie kosztów rekrutacji i wykszolenia nowych pracowników
- **większa motywacja**, zaangażowanie, a co za tym idzie – **jakość i efektywność pracy**
- większa satysfakcja z pracy, podnosi samoocenę pracowników i zachęca do dalszego rozwoju
- **zmniejszenie liczby absencji**
- niweluje różnice w poziomie kwalifikacji w zespołach
- zwiększa poczucie **lojalności** i przynależności u pracowników
- zwiększa **konkurencyjność** przedsiębiorstwa



BAROMETR 50+

PODNOSZENIE KOMPETENCJI PO PANDEMII

ŹRÓDŁO: Barometr 50+

- aż **57,1%** badanych nie odczuwało potrzeby podnoszenia kompetencji (tylko co piąty miał taką potrzebę)
- **65,6%** było zainteresowanych uczestnictwem w działaniach związanych z podniesieniem kompetencji zawodowych i dostosowaniem się do obecnych przemian (np. wynikających z cyfryzacji)
- zdobycie nowych umiejętności miało wpływ na poprawę sytuacji zawodowej jedynie w przypadku **22%** respondentów, a podniesienie kwalifikacji zawodowych – **12,4%**

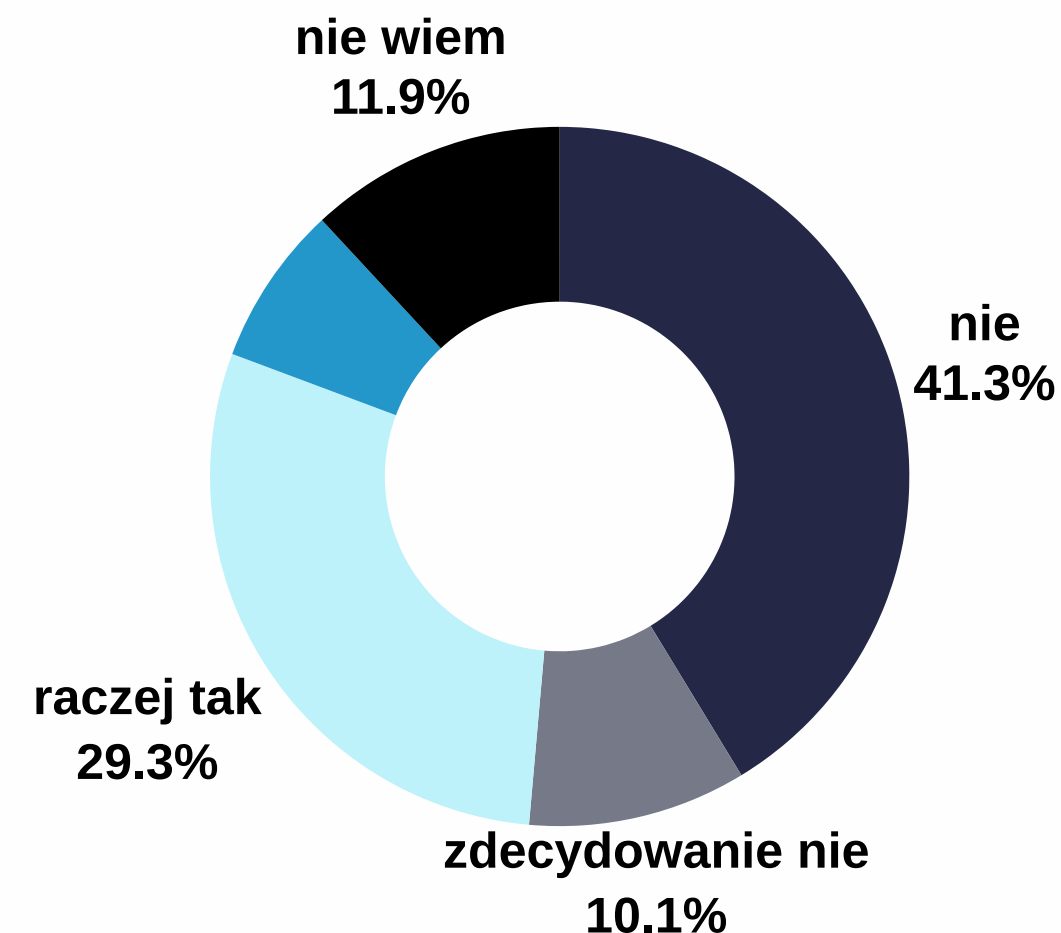


BAROMETR 50+

PODNIOSZENIE KOMPETENCJI PO PANDEMII

ŹRÓDŁO: Barometr 50+

**CZY SYTUACJA W MIEJSCU PRACY PO PANDEMII WYMUSZA
LUB BĘDZIE WYMUSZAĆ PODNIOSZENIE KOMPETENCJI?**



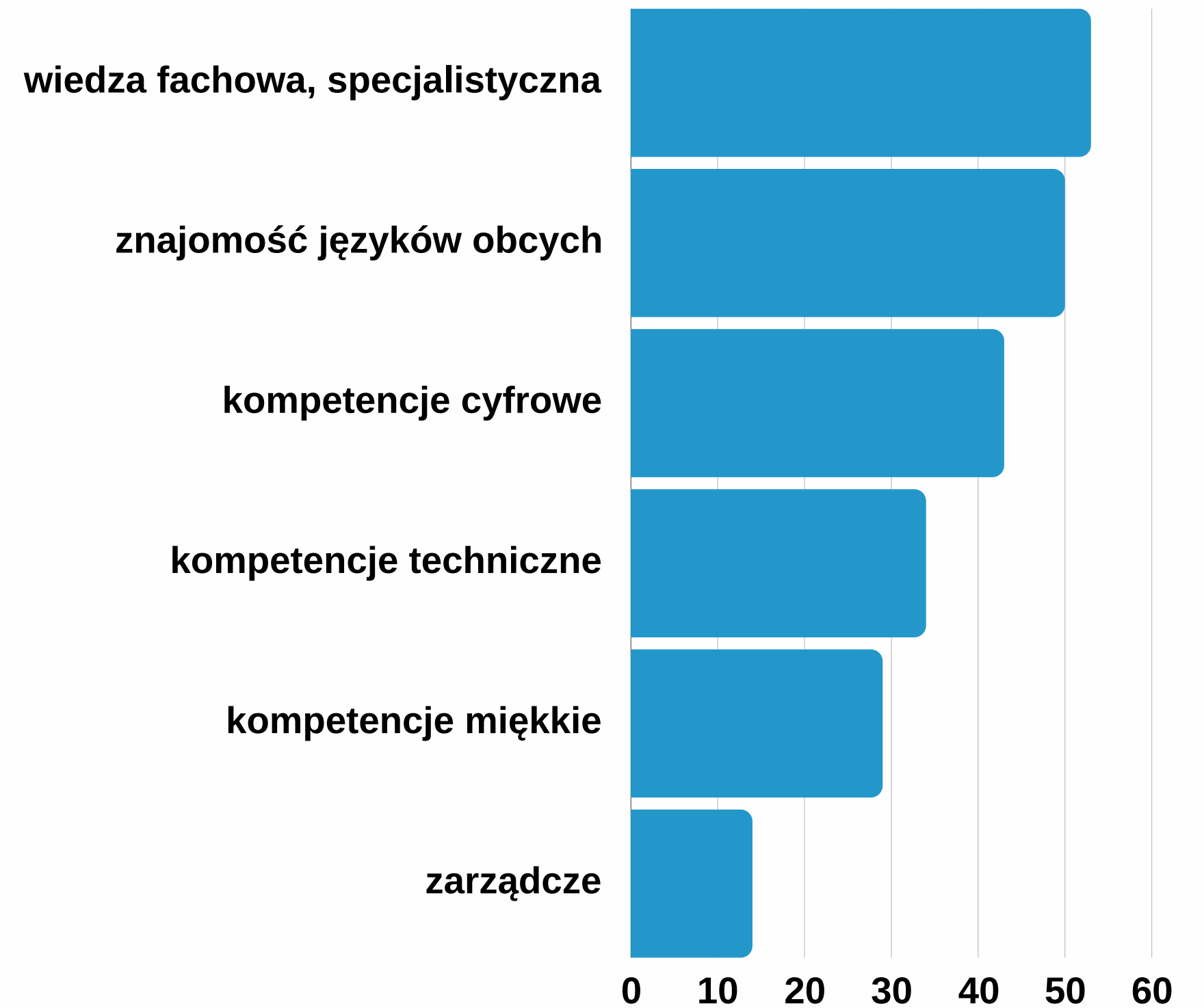
**ŁĄCZNIE OK. 37% OSÓB POTWIERDZIŁO ZAISTNIENIE TAKIEJ
POWINNOŚCI, WRĘCZ NAKAZU WYNIKAJĄCEGO M.IN. Z
CYFRYZACJI, SZTUCZNEJ INTELIGENCJI, ZIELONEJ
TRANSFORMACJI**



BAROMETR 50+

JAKIE KOMPETENCJE CHCIELIBY UZYSKAĆ PRACOWNICY 50+?

ŹRÓDŁO: Barometr 50+





PRACODAWCY O PODNOSZENIU KOMPETENCJI

- **84,7%** nie dostrzegało potrzeby podnoszenia kompetencji pracowników w okresie pandemii.
- jeśli działania podnoszące kompetencje były realizowane, to były one adresowane w porównywalnym stopniu do wszystkich pracowników.
- na szkolenia skierowane do pracowników 50+ wskazało jedynie **4,3%** respondentów.
- pracownicy obojga płci byli tak samo zainteresowani udziałem w szkoleniu.
- tematyka szkoleń: komputerowe, branżowe, językowe, z komunikacji, umiejętności pracy hybrydowej i zdalnej, profilaktyki zdrowia.

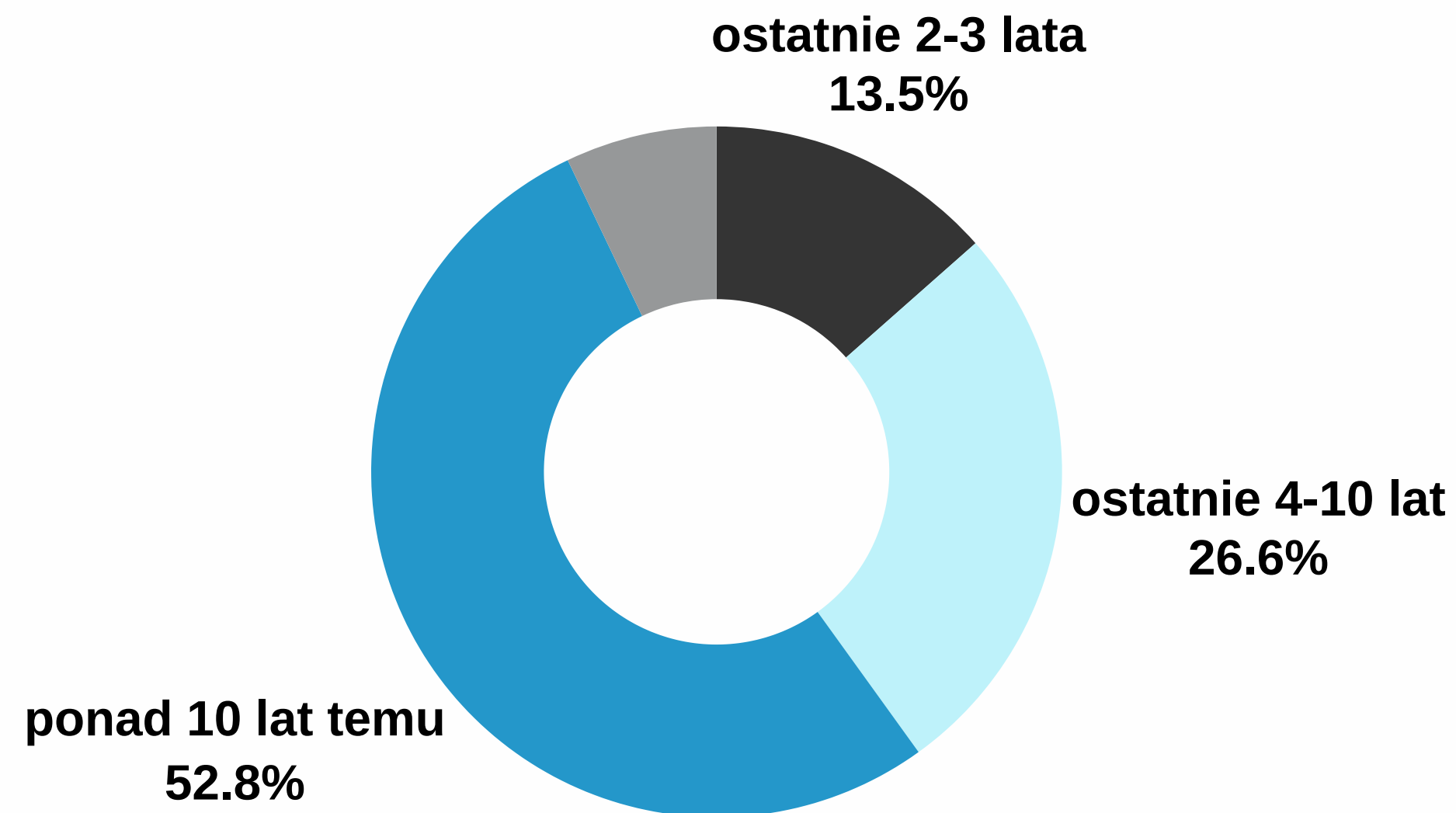


BAROMETR 50+

KIEDY NASTĄPIŁO PRZEKWALIFIKOWANIE

ŹRÓDŁO: Barometr 50+

34,6% MUSIAŁO SIĘ PRZEKWALIFIKOWAĆ





BAROMETR 50+

POWODY PRZEKWALIFIKOWANIA PRACOWNIKÓW

ŹRÓDŁO: BAROMETR 50+

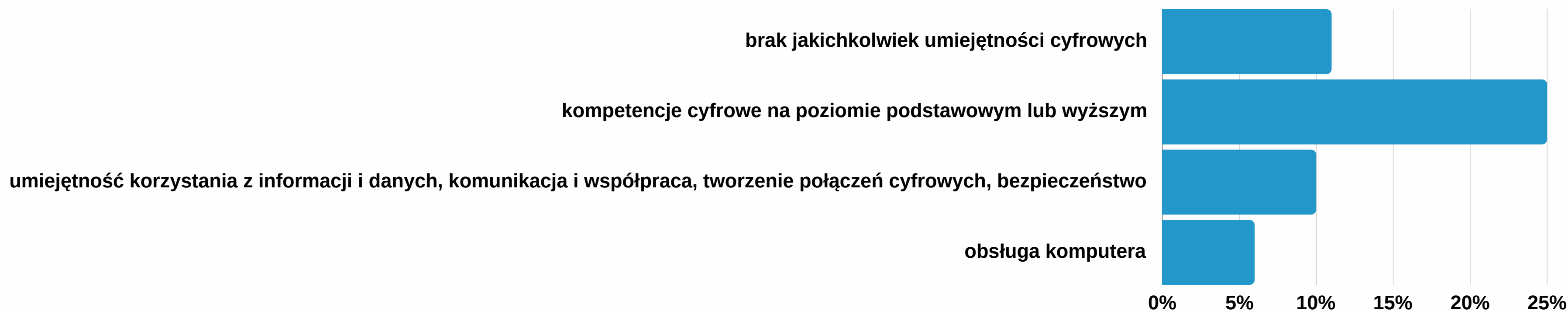
WEWNĘTRZNE I ZEWNĘTRZNE





KOMPETENCJE CYFROWE POLAKÓW W WIEKU 65-74 LATA

WG KE JUŻ 90% WSZYSTKICH MIEJSC PRACY WYMAGA PRZYNAJMNIEJ MINIMALNEGO POZIOMU UMIEJĘTNOŚCI CYFROWYCH. JEDNAK 37% PRACOWNIKÓW W UE MA NIEWYSTARCZAJĄCY POZIOM TAKICH KOMPETENCJI

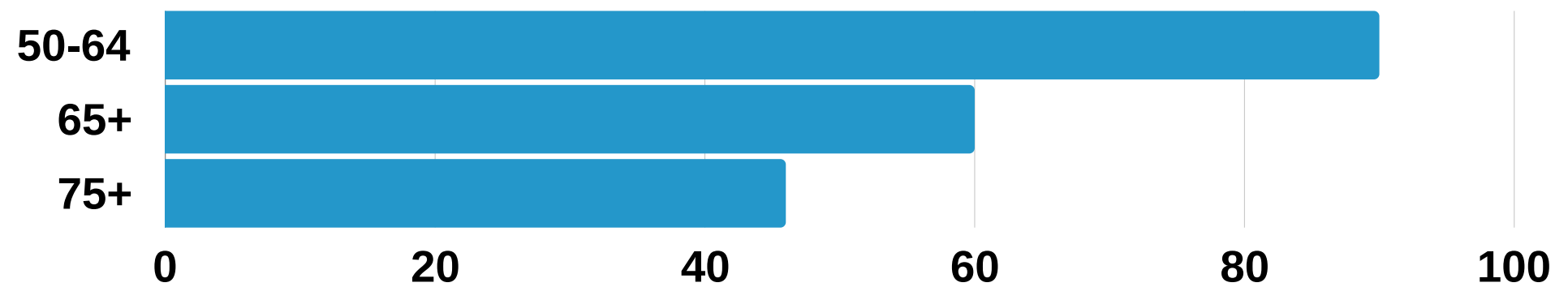


**BRAK KOMPETENCJI CYFROWYCH OZNACZA WYKLUCZENIE CYFROWE,
A W CORAZ WIĘKSZYM STOPNIU - RÓWNIEŻ SPOŁECZNE**

KOMPETENCJE CYFROWE

EKSPANSJA PRACY ZDALNEJ I DIGITALIZACJA PRACY BĘDĄ POSTĘPOWAĆ NA POPANDEMICZNYM RYNKU PRACY. WYMAGA TO ODPOWIEDNIEGO DOSTOSOWANIA SIĘ PRACOWNIKÓW 50+

DOSTĘP DO INTERNETU WG WIEKU



- *niemal połowa osób 65 + korzysta z telefonu z klawiaturą*
- *79% osób 50+ ma konta na portalach społecznościowych*

KOMPETENCJE CYFROWE



- wskazywane **przez pracodawców jako słaba strona** pracowników 50+
- **pracownicy 50+ odmiennie oceniają** swoje kompetencje cyfrowe – większość pozytywnie
- wprowadzenie w okresie pandemii pracy zdalnej przyczyniło się **do wzrostu kompetencji cyfrowych** osób 50+, w zakresie m.in.:
 - obsługi komputera
 - obsługi platform do wideokonferencji
 - obsługi komunikatorów
 - korzystania z poczty elektronicznej

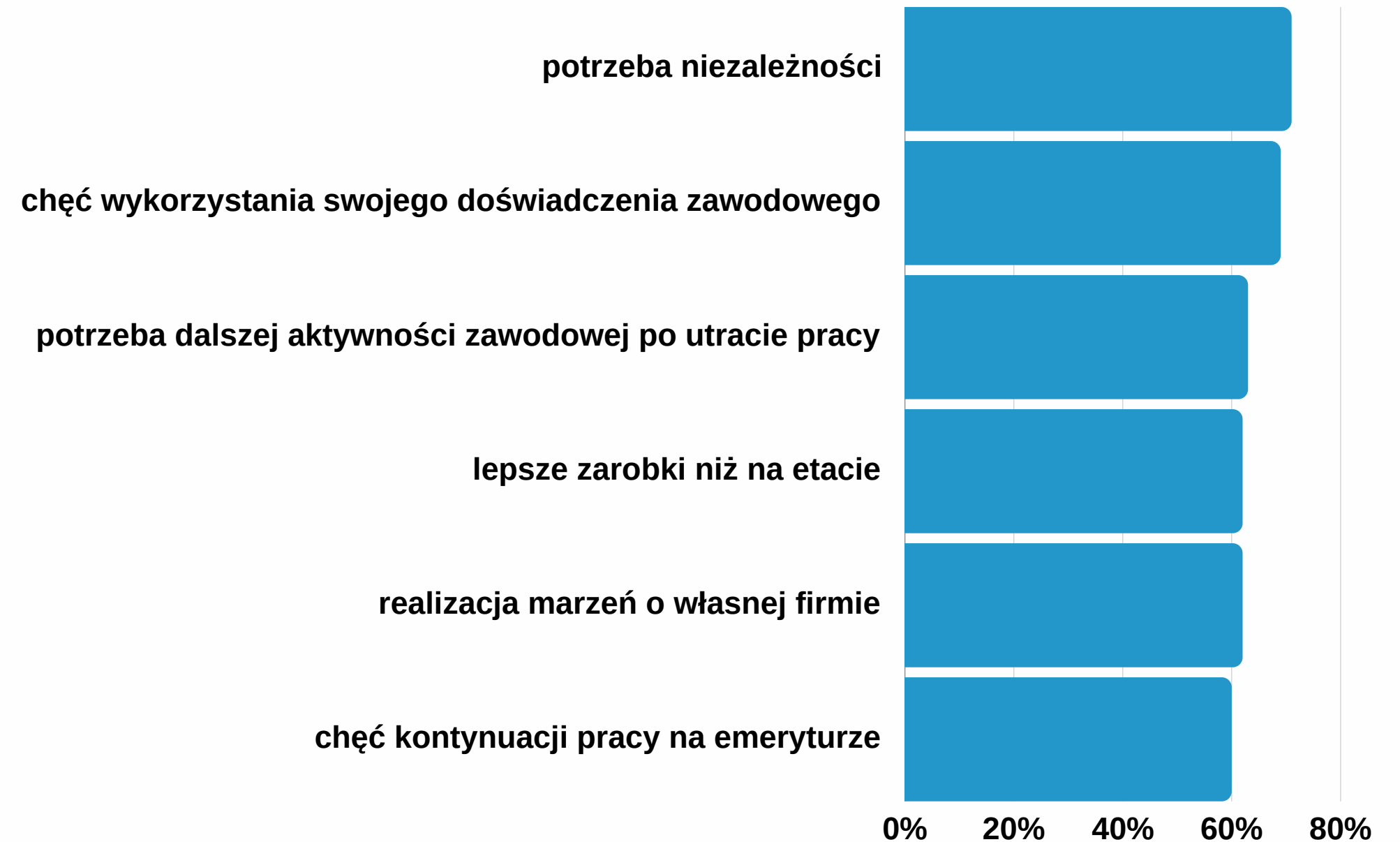


PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

POWÓD

ZAŁOŻENIA FIRMY

ŹRÓDŁO: Raport „Przedsiębiorcy 50+”, PIE, 2023



➤ PROWADZENIE WŁASNEJ FIRMY

- własną firmę prowadzi 23% osób po 50. (średnia w UE to 18%)
- powyżej 75 r.ż. jest to aż 44%
- zdecydowana większość nie zatrudnia pracowników (są to JDG)

➤ DOMINUJĄCE BRANŻE

- handel,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- branża budowlana.

Co dziesiąta firma jest prowadzona w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz przetwórstwie przemysłowym.

ŹRÓDŁO: Raport „Przedsiębiorcy 50+”, PIE, 2023

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I ZARZĄDZANIE WIEKIEM



BADANIA POTWIERDZAJĄ, ŻE RÓŻNORODNOŚĆ ZESPOŁÓW PRZEKŁADA SIĘ NA WYŻSZE WYNIKI FINANSOWE.

PRACODAWCY W WIĘKSZOŚCI DEKLARUJĄ, ŻE PROWADZĄ POLITYKĘ ZARZĄDZANIA WIEKIEM. DOTYCZY TO GŁÓWNIIE DUŻYCH FIRM I INSTYTUCJI PUBLICZNYCH.

Praktyki związane z zarządzaniem wiekiem:

- planowanie **ścieżek kariery** pracowników 50+
- **motywowanie** pracowników (do rozwoju oraz do dłuższej aktywności zawodowej)
- **ochrona zdrowia i profilaktyka** zdrowotna (bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy dostosowane do indywidualnych potrzeb czy schorzeń danego pracownika, zmiana stanowiska czy przeniesienie na inne z uwagi na względy zdrowotne)
- **organizacja pracy** (elastyczny czas pracy dostosowany do potrzeb pracownika, np. skrócony czas pracy czy zadaniowy czas pracy)



MENTORING

- oparty na relacji mistrz-uczeń
- umożliwia transfer wiedzy i doświadczenia
- ważny dla zachowania ciągłości wiedzy i informacji w przedsiębiorstwie



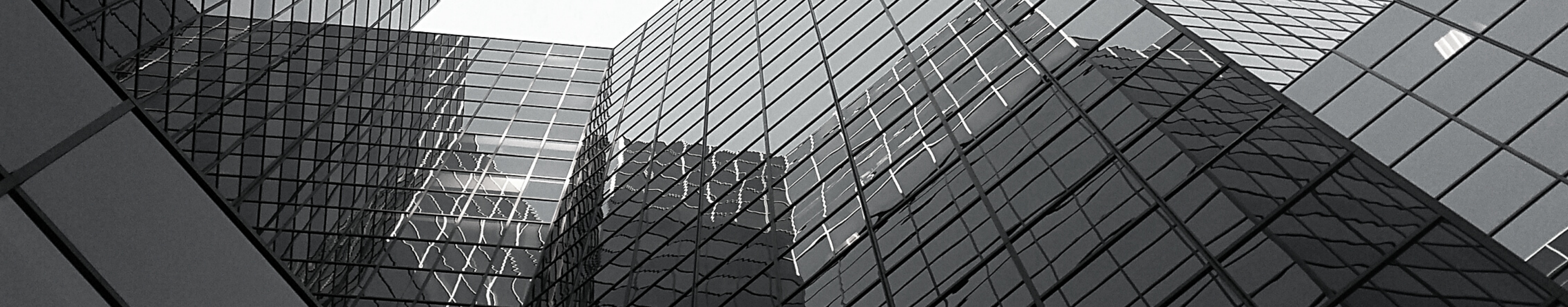
FORMY

- intermentoring
- trener wewnętrzny
- doradca zewnętrzny



**Z JEDNEJ STRONY OSOBY 50+ POWINNY
PODEJMOWAĆ DZIAŁANIA SŁUŻĄCE
DOPASOWANIU ICH KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI
DO RYNKU PRACY, A Z DRUGIEJ ZAŚ - W
DŁUŻSZEJ PERSPEKTYWIE, TO RYNEK PRACY
BĘDZIE MUSIAŁ DOSTOSOWAĆ SIĘ DO ICH
POTRZEB.**

**NASZYM CELEM POWINNO BYĆ ZAPEWNIENIE
WŁĄCZENIA TYCH OSÓB DO RYNKU PRACY
I ODPOWIEDNIE WYKORZYSTANIE ICH
POTENCJAŁU.**



**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ**

WIOLETTA ŻUKOWSKA-CZAPLICKA



wioletta.zukowska-czaplicka@federacjaprzedsiebiorcow.pl



694 333 090



**FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH**