



„Firmy, pracodawcy i menedżerowie wobec problemu starzenia się personelu - wyniki badań”

Elżbieta Korzeniowska



Materiał empiryczny

Zasadnicze źródło:

badania przeprowadzone przez Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy w 2017 r.

Metody:

- zogniskowane wywiady grupowe (8 wywiadów, każdy z 8 respondentami)
- wywiad kwestionariuszowy (face to face) z 1000 przedstawicielami kadry firm, zatrudniających minimum 50 pracowników



- Menedżerowie dostrzegają problem starzenia się społeczeństwa. Uważają natomiast, że informacje medialne na ten temat są powierzchowne i nie uwzględniają kwestii, które mogłyby zainteresować pracodawców.

- Problem starzenia się społeczeństwa nie jest dla menedżerów, jak na razie, wyzwaniem czy problemem istotnym dla funkcjonowania ich firmy

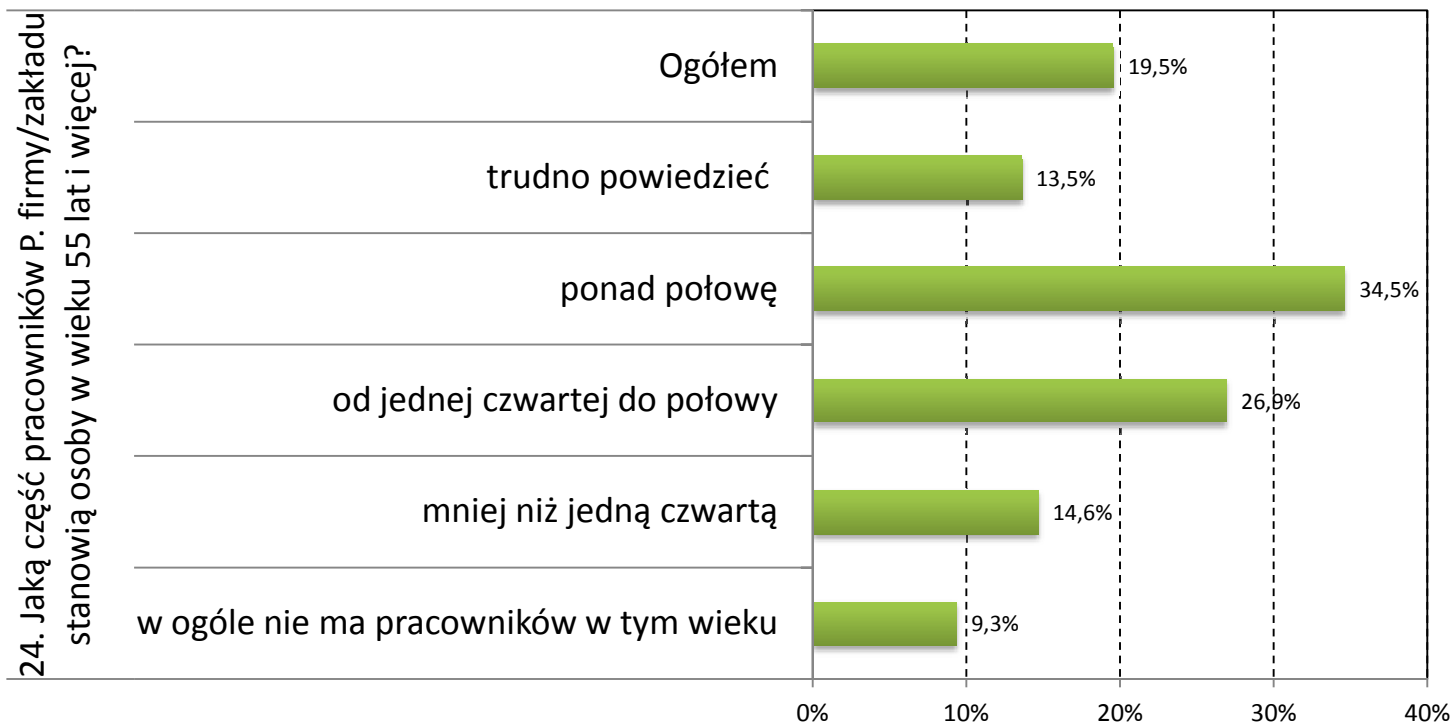


Postrzeganie problemu starzenia, cd.

Tylko w **20%** firm, w ostatnich 2 latach na naradach kadry poruszany był problem starzenia się naszego społeczeństwa



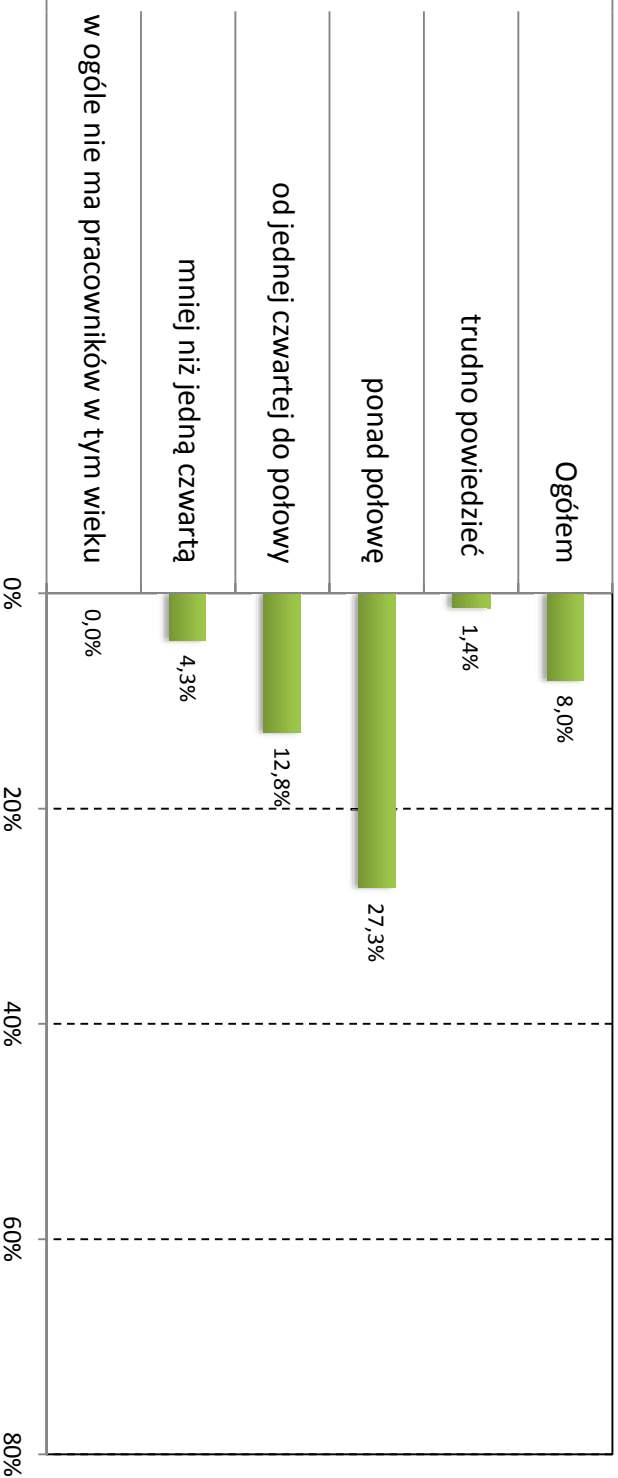
Omawianie w ciągu ostatnich 2 lat przez kadrę firm z różnym udziałem pracowników w wieku 55+ , problemu starzenia się społeczeństwa



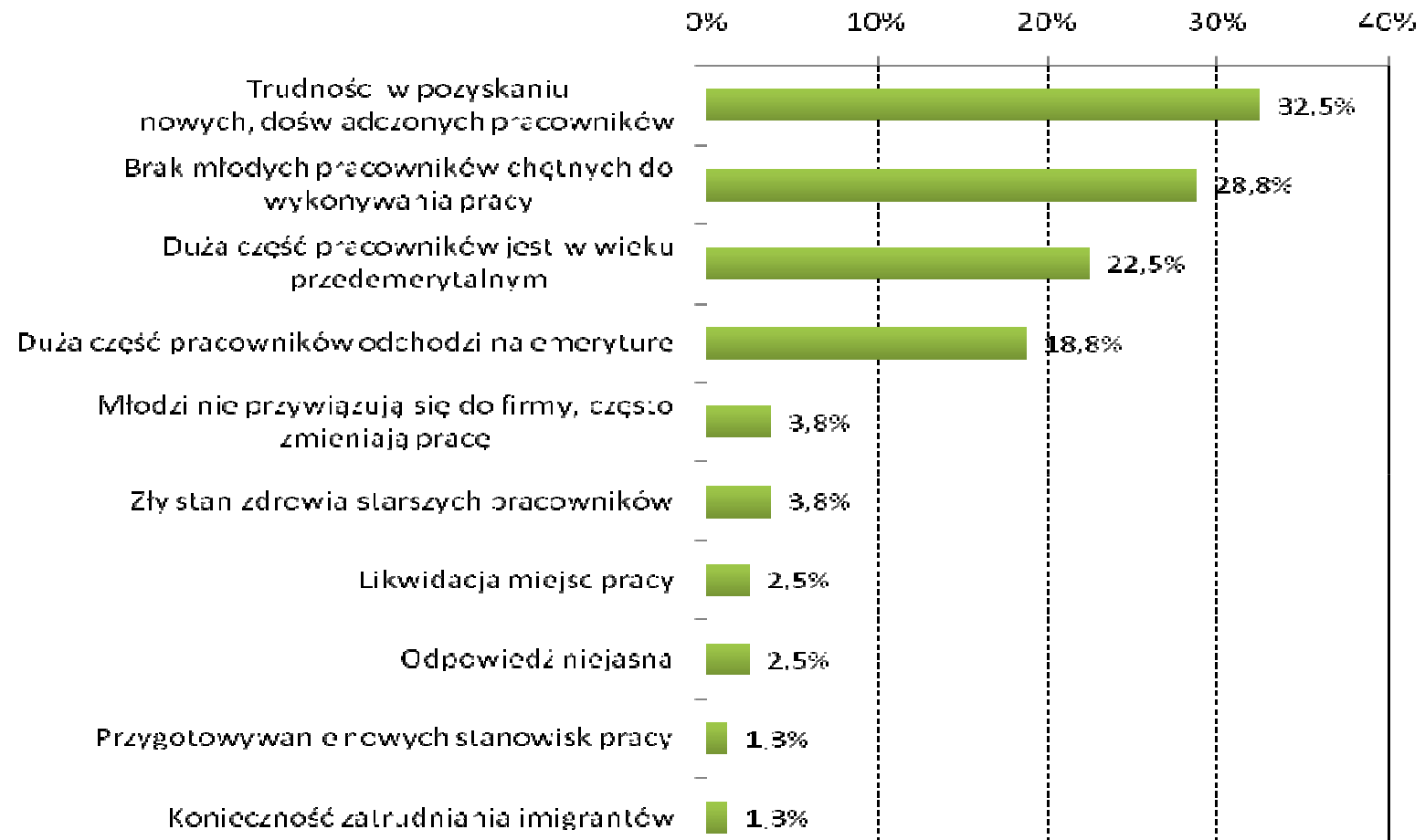


Występowanie w firmie oznak starzenia się społeczeństwa

Wykres 29. Występowanie w firmie oznak, problemów wynikających ze zmian demograficznych i starzenia się społeczeństwa wg udziału pracowników w wieku 55 lat i więcej

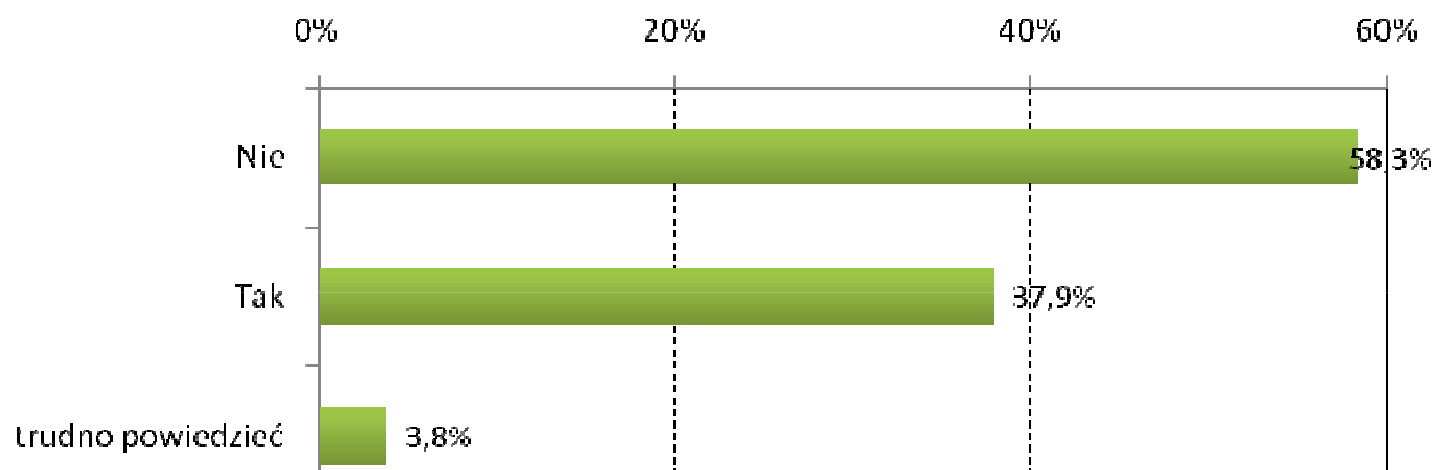


Rodzaje problemów w firmach, które dotyczą konsekwencje starzenia się społeczeństwa





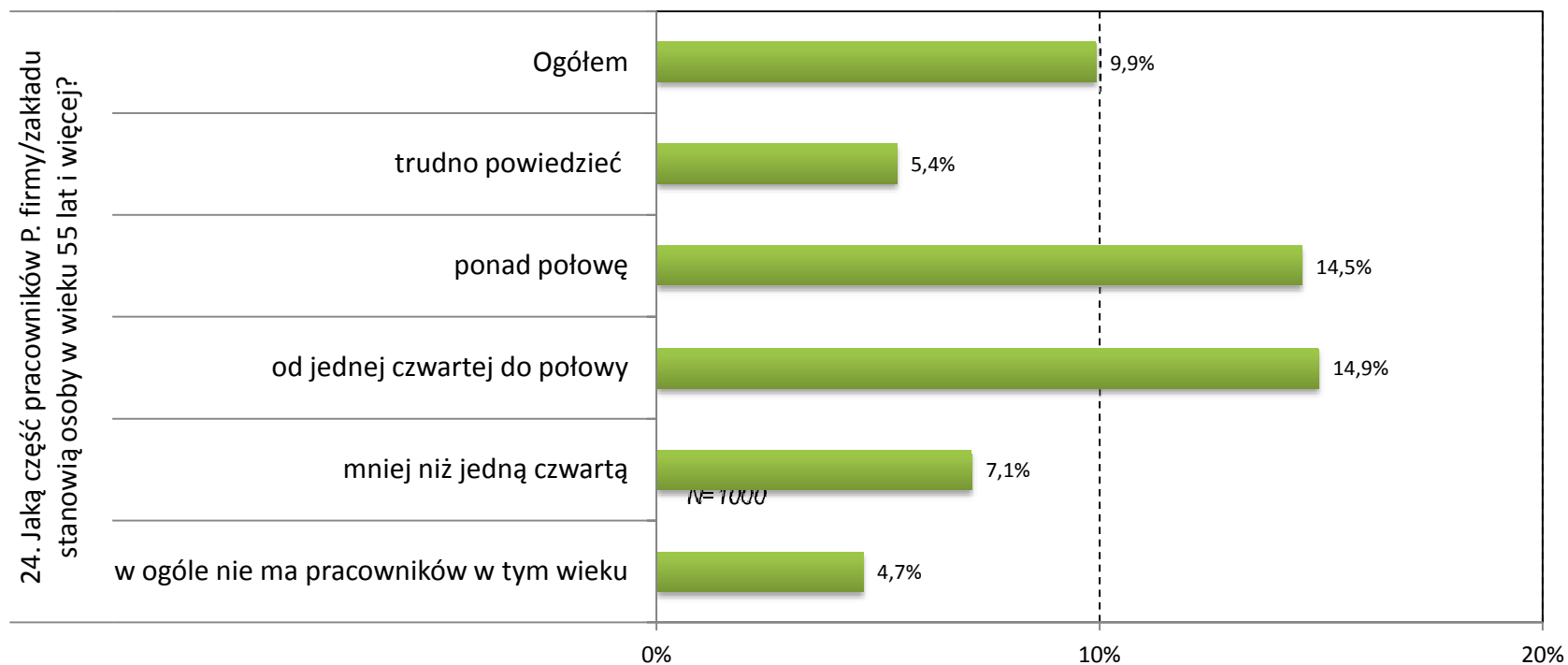
Analizowanie przez firmy danych dających ogólny obraz sytuacji zdrowotnej personelu, pod kątem różnic pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami.



N=1000

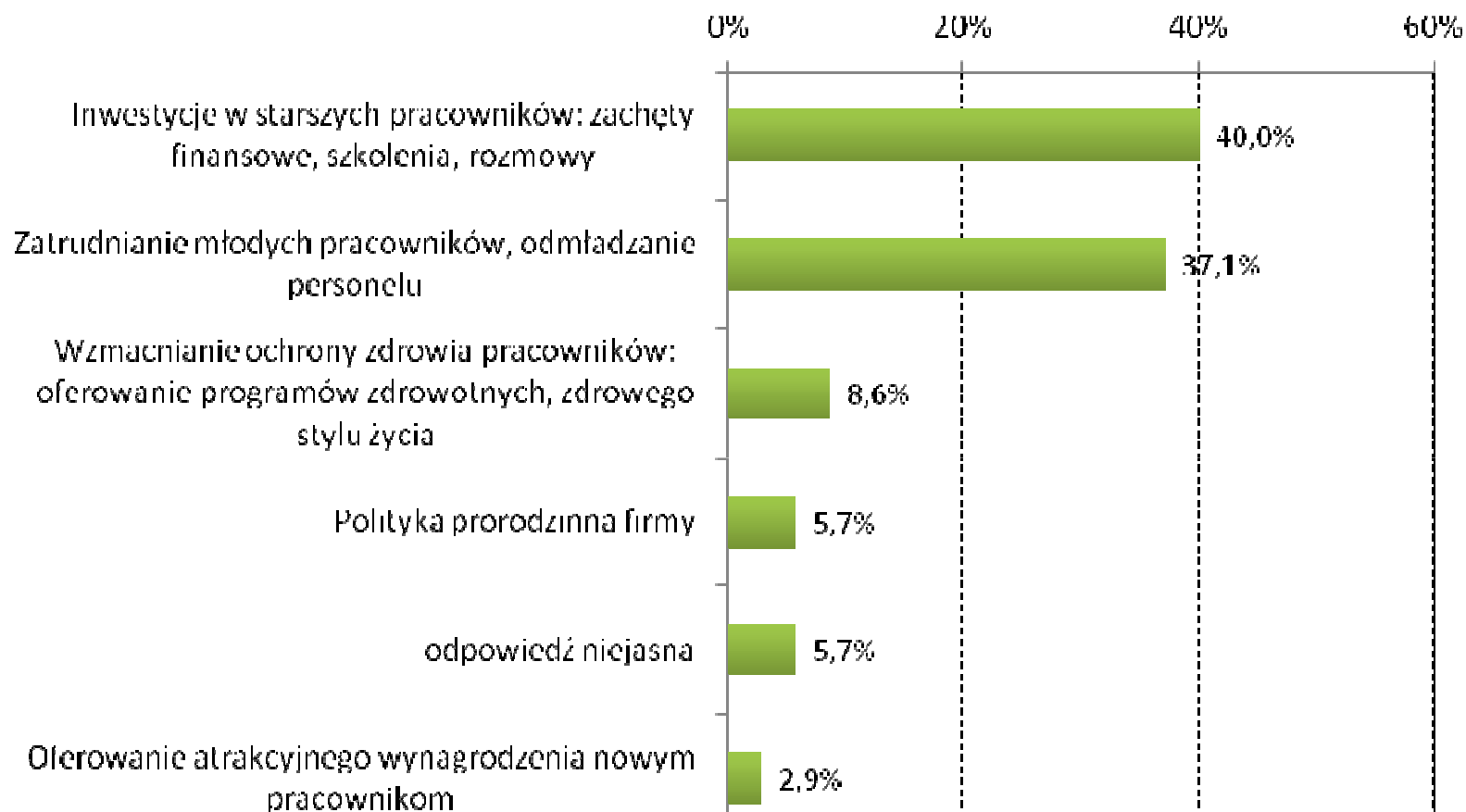


Analizowanie wskaźników absencji w podziale na młodszych i starszych pracowników wg udziału pracowników w wieku 55 lat i więcej





Rodzaje działań ograniczających konsekwencje starzenia się personelu





Przekonania menedżerów dotyczące zdrowia i sprawności starszych pracowników i działań prozdrowotnych firmy dla tej grupy personelu

Przekonania	Ogółem
Starsi pracownicy, którzy dbają o swoje zdrowie, mogą być równie sprawni, jak młodsi	56,30%
Od działań firmy w dużym stopniu zależy, czy pracownicy zachowają dobre zdrowie i sprawność do czasu przejścia na emeryturę	48,70%
Starsi pracownicy są na ogół lepszymi pracownikami niż młodsi	34,90%
Starsi pracownicy generują w firmie większe koszty absencji chorobowej, niż młodsi	21,40%
Firmie bardziej opłaca się zatrudniać młodych pracowników niż dbać o utrzymanie sprawności starszych	19,00%



Ograniczanie skutków starzenia się społeczeństwa jako motyw podejmowania działań prozdrowotnych w firmie

Przyczyny	Ogółem
Chęć budowy dobrego wizerunku firmy	78,60%
Chęć budowy dobrych relacji społecznych w firmie i morale pracowników	72,30%
Chęć uzyskania wzrostu efektywności pracy	69,30%
Chęć kontynuacji zwyczaju panującego w firmie - pracodawca od lat realizuje takie działania	67,80%
Chęć ograniczenia kosztów związanych z absencją i wypadkami	65,00%
Efekt osobistej postawy dyrektora/prezesa	56,70%
Chęć wzmocnienia witalności, sprawności i energii pracowników	56,20%
Inicjatywa ze strony pracowników	55,20%
Inicjatywa wewnętrznych specjalistów np. z działu bhp	52,30%
Otrzymanie z zewnątrz dobrej oferty realizacji tych działań	50,30%
Chęć zaoferowania bonusu/benefitu dla pracowników	45,70%
Chęć przeciwdziałania skutkom starzenia się załogi	45,10%
Chęć dostosowania się do trendów i działań konkurencji (moda na zdrowie)	44,30%
Chęć przeciwdziałania problemom ze zdrowiem, jakie zauważono u części pracowników	42,90%
Efekt polityki korporacyjnej, której podlega firma	31,00%



Sposób postępowania firm z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny

46% firm wysła takich pracowników na emerytury

W 35% firm stwarza się im możliwości kontynuowania zatrudnienia

19% firm nie potrafiło określić swojego podejścia w tej sprawie do takich pracowników

- Udział zatrudnionych w wieku 55+ nie różnicuje stylu działania firm w tym zakresie.
- Natomiast im bogatszy i mniejszy zakład tym chętniej zatrzymuje pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny .



Opinie menedżerów dotyczące wdrażania kompleksowych programów zarządzania zdrowiem różnych pokoleń personelu

- Uważają, że pomagają w przedłużaniu zdolności do pracy
- Wierzą, że przynoszą pozytywne efekty (obniżenie absencji, identyfikację personelu z firmą, lepszy jej wizerunek)
- Obawiają się jednak iż mogą stymulować postawy roszczeniowe pracowników albo naruszać ich prywatność
- Za główne bariery ich implementacji uznają niską świadomość potrzeby takich działań u pracodawców, brak kadry kompetentnej do ich wdrażania, problemy finansowe firm i ograniczone źródła finansowania zewnętrznego
- Oczekują ulg podatkowych dla firm realizujących takie programy oraz wsparcia merytorycznego ze strony ekspertów, centralnej organizacji oferującej kompleksową pomoc przy ich wdrażaniu, a także popularyzowania „dobrych praktyk”

Zapraszamy na:



pracanaздrowie.pl



Praca na zdrowie



Zadanie finansowane ze środków
Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2016-2020



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA