RAPORT

POKOLENIE 50+ W PRACY – PRAWDA I STEREOTYPY

Warszawa, 19.11.2019

BIGRAM
search • career • HR

essilor

SPIS TREŚCI

WSTĘP..... STR. 3
METODOLOGIA BADANIA ..... STR. 4
WYNIKI BADANIA..... STR. 5
PODSUMOWANIE..... STR. 24

WPROWADZENIE

Adam Mamok

Dyrektor Zarządzający
Essilor Polonia

Piotr Wielgomas

Prezes Zarządu BIGRAM

Szanowni Państwo,

Na wstępie chcielibyśmy opowiedzieć Państwu, skąd powstał pomysł, żeby stworzyć niniejszy raport. Naszym nadrzędnym celem było zrozumienie osób należących do pokolenia 50+, których nazywamy w tym raporcie „Silversami". Z jednej strony doskonale wiemy, że doświadczeni pracownicy są niesamowicie wartościowi, z drugiej – widzimy, że osoby po 50. roku życia rzadko biorą udział w procesach rekrutacji.

Jaka jest tego przyczyna? Zależało nam na tym, żeby zgłębić ten temat i, być może, zmienić politykę zatrudniania osób. Chcieliśmy sprawdzić, jak Silversi patrzą na rynek pracy, a także w jaki sposób postrzegają Silversów działy HR.

Często spotykamy się z opiniami, że menedżerowie i eksperci – przedstawiciele pokolenia 50+ na rynku pracy są za mało dynamiczni, nie są na bieżąco z nowymi technologiami, nie nadążają za młodszym pokoleniem. Wnioski płynące z analizy wyników tego raportu są natomiast zupełnie inne!

Obecny Silvers jest bardzo aktywny na rynku pracy - jest gotowy na podnoszenie swoich umiejętności i zdecydowanie nie myśli o emeryturze. Chętnie podejmuje nowe wyzwania, jest zaangażowany w swoją pracę i lojalny wobec pracodawcy.

Mamy nadzieję, że raport BIGRAM i Essilor okaże się dla Państwa interesujący i wniesie wiele nowych treści i ciekawych wniosków.

Zapraszamy do lektury!

METODOLOGIA BADANIA

- W niniejszym raporcie wykorzystano wyniki badania zrealizowanego na zlecenie BIGRAM S.A. oraz Essilor Polonia przez firmę badawczą Cube Research.
- W 1. części badania wzięło udział 301 firm małych, średnich i dużych, reprezentowanych przez osoby odpowiedzialne za HR, którym zostało zadane 12 pytań na temat stosunku do pracowników należących do pokolenia 50+. W 2. części badania wzięło udział 455 osób w przedziale wiekowym 46 – 65 lat. Do osób tych dotarto korzystając z baz BIGRAM S.A. 48% respondentów stanowiły kobiety, 52% - mężczyźni.
- Metodologia badania: łączona CAWI (wywiady on-line) oraz CATI (wywiady realizowane przez telefon).
- Termin realizacji: sierpień - wrzesień 2019.

CZĘŚĆ I
SILVERSI – GRUPA ZAWODOWA O SZCZEGÓLNYM ZNACZENIU

Z roku na rok rośnie liczba aktywnych na rynku pracy, osób po 50. roku życia. Tę grupę zawodową wyróżnia wiele zalet – pracowitość, lojalność, dokładność. Jak wynika z badania Essilor Polonia i BIGRAM, cechy te są zauważane przez przedstawicieli działów HR w polskich firmach.

Przedstawiciele pokolenia 50+ uważają, że to, co ich wyróżnia na rynku pracy, to przede wszystkim doświadczenie, komunikatywność, uczciwość. Zaprzeczają stereotypom obecnym na rynku - są gotowi do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Co więcej, podążają za nowymi technologiami - większość korzysta z portali społecznościowych (LinkedIn, Facebook). Ankietowani bardzo dobrze też oceniają swoją znajomość języków obcych.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w niniejszym raporcie – zapraszamy do zapoznania się z odpowiedziami respondentów.

WYKSZTAŁCENIE

Jaki jest Pani/Pana poziom wykształcenia?

STAŻ

W ilu firmach Pani/Pan pracowała/ł?

Pokolenie 50+wyróżnia się pod względem wykształcenia i stażu pracy. Dominują osoby (59%), które ukończyły studia podyplomowe i doktoranckie. Pomimo bogatej historii zawodowej, są to osoby lojalne w stosunku do pracodawcy. Tylko 8% respondentów z pokolenia Silversów w swoim CV ma więcej niż 10 firm.

ZALETY PRACOWNIKÓW Z POKOLENIA 50+

Jakie zalety, zdaniem przedstawicieli działów HR, wyróżniają pracowników 50+? Najwięcej osób wskazało na:

- duże doświadczenie zawodowe – tak twierdzi **83%** ankietowanych przedstawicieli działów HR
- odpowiedzialność i lojalność wobec pracodawcy - **75%**
- brak skłonności do częstych zmian pracodawcy – **64%**
- dyscyplina pracy – **60%**

Powyższe odpowiedzi częściowo pokrywają się z opiniami przedstawicieli pokolenia 50+, gdyż na pytanie o cechy charakteru skutecznego pracownika, odpowiedzieli następująco:

- doświadczenie **85%**
- komunikatywność **77%**
- uczciwość **72%**
- pracowitość **69%**
- lojalność **49%**

Generalnie jakie zalety wyróżniają pracowników 50+ spośród pracowników z innych pokoleń?
(pyt. wielokrotnego wyboru)

CECHY SKUTECZNEGO PRACOWNIKA

Jakie Pani/ Pana zdaniem cechy charakteru predysponują do bycia skutecznym pracownikiem?

WADY 'SILVERSÓW' – FAKTY I MITY

- Najwięcej ankietowanych (64%) osób z działów HR uważa, że wadą, która odróżnia pokolenie 50+ od pracowników z innych pokoleń jest brak znajomości języków obcych. Tuż po tym jest rutyna/ brak elastyczności/ niechęć do wprowadzania zmian (58%). Na trzecim miejscu - nienadążanie za zmianami technologicznymi – 42% respondentów; brak innowacyjności (26%); praca „na przeczekanie" (17%).
- Zupełnie inne postrzeganie siebie mają przedstawiciele omawianego pokolenia. Zgodnie z ich deklaracjami, znają język angielski, są obecni w mediach społecznościowych, a także chcą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

Generalnie jakie wady wyróżniają pracowników 50+ od pracowników z innych pokoleń?

ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA ANGIELSKIEGO

54% respondentów oceniło swoją znajomość języka angielskiego na poziomie zaawansowanym, 26% - komunikatywnym lub średniozaawansowanym, 10% - podstawowym. 10% respontentów odpowiedziało również, że nie zna języka angielskiego.

GOTOWOŚĆ DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Jaka jest Pani/Pana gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (poprzez m.in. szkolenia)?

Raczej wysoka **28%**

Bardzo wysoka **72%**

GOTOWOŚĆ DO RELOKACJI

Jaka jest Pani/Pana gotowość do relokacji (przeprowadzki w związku z pracą) w Polsce?

Bardzo niska **18%**

Raczej wysoka **26%**

Raczej niska **41%**

Bardzo wysoka **15%**

GOTOWOŚĆ PRACOWNIKÓW 50+ DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Generalnie jak ocenia Pan/i gotowość Waszych pracowników 50+ do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (poprzez m.in. szkolenia)

Jak wynika z raportu, wszyscy respondenci są gotowi do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Co ciekawe, przedstawiciele z działów HR nieco inaczej ocenili Silversów – 1/3 wysoko ocenia gotość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych wśród swoich pracowników; 50% - średnio, a 10% - nisko.

SILVERSI SĄ TEŻ W SIECI!

Aktywność w social mediach

Respondenci deklarują, że są obecni w social mediach - 95% posiada konto na LinkedInie, a 56% jest na Facebooku.

95% przebadanych osób z pokolenia 50+ posiada konto na **LinkedInie**

56% ma też konto na **Facebooku**

Posiadam konto na LinkedIn **95%**

Posiadam konto na FB **56%**

Posiadam konto na Instagramie **15%**

Prowadzę bloga/vloga/mam swoją stronę internetową **5%**

Inne **18%**

CZĘŚĆ II
MIĘDZYPOKOLENIOWY TYGIEL, CZYLI SILVERSI W PRACY I PROCESIE REKRUTACJI

Przedstawiciele działów HR deklarują dużą otwartość w procesie rekrutacji. Podkreślają brak ograniczeń w stosunku do wieku kandydatów. Jednocześnie, zapytani o preferowany staż pracy u potencjalnych pracowników, wskazują na kandydatów z około 5-letnim stażem oraz nieprzekraczającym 2 lata.

Niewątpliwie obiecującym jest, że **większość ankietowanych HR-owców twierdzi, że organizacje, w których pracują, zatrudniają pracowników po 50. roku życia** (93% badanych osób z działów HR deklaruje, że firma zatrudnia pracowników 50+). Jednocześnie z naszego raportu wynika, że w większości firm liczba zatrudnionych osób 50+ nie przekracza 30% wszystkich pracowników.

Firmy nie są przygotowane na podjęcie dialogu i współpracy z Silversami.

Odpowiedzi respondentów wskazują, że większość organizacji nie posiada w swojej strategii praktyk zapobiegających dyskryminacji w pracy osób powyżej 50. roku życia.

Silversi przyznają, że spotykają się z przejawami **dyskryminacji**. Najczęściej przejawia się to w takich aspektach jak:

- podkreślenie w ogłoszeniu o pracę, że zaletą danej oferty jest młody i dynamiczny zespół;
- fakt, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób 50+
- odrzucenie kandydata ze względu na to, że posiada większe doświadczenie, niż zatrudniający go potencjalny przełożony.

W tej części raportu przyglądamy się **procesom rekrutacji** oraz **aktualnej sytuacji zawodowej**, w jakiej znajdują się przebadani przez nas przedstawiciele pokolenia 50+. Zapraszamy do zapoznania się z odpowiedziami respondentów oraz z naszymi wnioskami.

DYSKRYMINACJA POKOLENIA 50+?

93% badanych osób z działów HR twierdzi, że firma zatrudnia pracowników 50+. 66% przedstawicieli działów HR deklaruje, że zgodnie ze strategią firmy staraja się nie odrzucać nikogo ze względu na wiek. 62% twierdzi też, że organizacje starają się nie wprowadzać ograniczeń wiekowych do ofert pracy. Jednocześnie zapytani o strategię zatrudniania deklarują, że firma preferuje pracowników:

- z doświadczeniem około 5-letnim (30%)
- z doświadczeniem od 1 do 2 lat (21%)
- z doświadczeniem ok 20-letnim (10%)

Elementy przeciwdziałania dyskryminacji osób 50+

Czy w strategii zatrudniania pracowników w Waszej firmie istnieją elementy przeciwdziałające dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy?

Strategia zatrudniania

Jak określiłby/aby Pan/i generalną strategię firmy w zatrudnianiu pracowników - nasza firma preferuje:

Innego zdania są przedstawiciele pokolenia 50+ - 56% spotkało się z przejawami dyskryminacji już podczas rekrutacji, co przedstawiają wykresy na następnej stronie.

Dyskryminacja podczas rekrutacji

Czy spotkał/a się Pan/i z dyskryminacją ze względu na wiek podczas rekrutacji?

Dyskryminacja w miejscu pracy

Czy spotkał/a się Pan/i z dyskryminacją ze względu na wiek, w obecnym miejscu pracy?

Więcej niż co trzeci ankietowany deklaruje, że spotkał się z dyskryminacją ze względu na wiek, w obecnym miejscu pracy.

Przejawy:

- Ogłoszenia typu „praca w młodym, dynamicznym zespole"
- Wyższe kwalifikacje niż zatrudniający przełożony
- Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w moim wieku, a firmy rekrutacyjne nie potrafią przekonać ich do zmiany takiej decyzji. Pat!
- Pytaniem ile brakuje do emerytury + wymowne spojrzenia
- Brak wiary w możliwości przekwalifikowania się lub doszkolenia.
- Odrzucenie CV ze względu na wiek. Sugestia, abym wycięła datę urodzenia i część doświadczenia z CV, bo „nie ma szansy, aby panią zarekomendować, jeśli widać ile ma Pani lat". Doświadczenie za długie ponad wymagane 5-7 lat.
- Poszukujemy młodych pracowników. Osób dynamicznych, „z parciem na bramkę, młodych pistoletów".
- HR powiedział dyrektorowi działu: taki stary? Dano mi do zrozumienia, że wiek jest przeszkodą w zatrudnieniu. Nie pasuje Pan do organizacji!!!!

PRACOWNICY 50+ W POLSKICH ORGANIZACJACH

Firmy deklarują otwartość na pracowników 50+ - mają ich w swoich strukturach i chcą ich dalej zatrudniać. Z deklaracji osób z działów HR wynika, że w 31% przebadanych firm zatrudnionych jest od 11 do 50 pracowników w wieku powyżej 50 lat. 28% organizacji zatrudnia powyżej 50 pracowników 50+, a co czwarta nie więcej niż 5-ciu.

21% przebadanych przez Essilor Polonia i BIGRAM HR-owców zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 2 lat organizacje, w których pracują, zatrudniły od 2 do 5 pracowników 50+. Również 21% przedstawicieli HR przyznało, że firma zatrudniła powyżej 20 osób powyżej 50. roku życia. 17% nie zatrudniło żadnego Silversa.

Ilość pracowników 50+ w firmie

Ilu pracowników w wieku 50+ zatrudnia obecnie Pana/i firma?

Ilość pracowników 50+ w firmie zatrudnionych w ciągu ostatnich 2 lat

Ilu pracowników 50+ firma zatrudniła w ciągu ostatnich 2 lat?

Stosunek procentowy pracowników 50+ do innych zatrudnionych

Jaki procent stanowią pracownicy 50+ w stosunku do wszystkich zatrudnionych?

Formy prawne zatrudniania pracowników 50+

Jaki procent wśród pracowników 50+ zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę, jaki na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, a jaki na podstawie innych form zatrudnienia?

Płeć pracowników 50+

Jaki procent wśród pracowników 50+ stanowią kobiety, a jaki mężczyźni?

Ocena pracowników 50+

Jak generalnie ocenia Pan(i) przydatność pracowników 50+ w Waszej firmie?

69% przebadanych osób z działów HR w firmach wysoko ocenia przydatność pracowników 50+ w swojej organizacji, a 15% - bardzo wysoko.
Nikt nie zadeklarował, że 'silversi' nie są przydatni w firmie.

„STATYSTYCZNY" PRACOWNIK 50+ - JAK WYGLĄDA?

Z naszego raportu kreuje się obraz pracownika 50+, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, w firmie zatrudniającej powyżej 200 pracowników. Najwięcej respondentów pracuje w doradztwie i konsultingu, IT oraz w branży finansowej i ubezpieczeniowej, a także w innych branżach. Są to branże, w których szczególnie ceni się wiedzę i doświadczenie. Zgodnie deklaracjami Silversów, pracowali łącznie w:

- minimum 2 firmach, nie więcej niż 5
- minimum 6 firmach, nie więcej niż 10

Branża

W jakiej branży Pani/Pan pracuje?

Forma zatrudnienia

Jaka jest Pana/i forma obecnego zatrudnienia:

Wielkość firmy

SILVERSI – AKTYWNI W PROCESIE REKRUTACJI

59% przedstawicieli pokolenia 50+ zdecydowanie myśli o zmianie pracy, z czego 62% aktywnie jej szuka; co 3. ankietowany nie szuka pracy, ale jest otwarty na zmianę. Większość respondentów (82%) zamierza dalej pracować po nabyciu prawa do emerytury. Zauważyć można, że pomimo aktywności pokolenia 50+, liczba zaproszeń na spotkania rekrutacyjne nie jest duża.

Chęć zmiany pracy

Czy myśli Pani/ Pan aktualnie o zmianie pracy?

- Zdecydowanie nie **10%**
- Raczej nie **21%**
- Raczej tak **10%**
- Zdecydowanie tak **59%**

Aktywność na rynku pracy

Jaka jest Pani/Pana aktywność na rynku pracy?

- Nie szukam i nie jestem otwarta/y na zmianę **5%**
- Nie szukam, ale jestem otwarta/y na zmianę **33%**
- Aktywnie szukam nowej pracy **62%**

Plany na dalszą aktywność zawodową

Jakie są Pani/Pana plany związane z dalszą aktywnością zawodową?

- Zamierzam pracować dalej po nabyciu prawa do emerytury **82%**
- Zamierzam zrezygnować z pracy gdy tylko nabędę prawa do emerytury **13%**
- Inne **5%**

Zmiana pracy - motywatory

Które z poniższych czynników powodują u Pani/Pana motywację zawodową lub zmniejszają gotowość do zmiany pracy?

Co najbardziej motywuje przedstawicieli pokolenia 50+?

- dobre wynagrodzenie (82%)
- elastyczny czas pracy/ home office (62%)
- dobra reputacja firmy oraz możliwość rozwoju i awansu (56%)

Narzędzia motywacyjne

Które z poniższych narzędzi motywacyjnych są najważniejsze dla Pani/ Pana?

Silversi pytani o najbardziej istotne dla nich narzędzia motywacyjne, wybrali:

- wynagrodzenie (95%)
- home office (56%)
- Bonusy i system premiowy (51%)

Zmiana pracy - demotywatory

Które z poniższych czynników powodują u Pani/ Pana demotywację zawodową lub zwiększają gotowość do zmiany pracy?

Wśród czynników najbardziej demotywujących, respondenci wymienili:

- złą atmosferę w pracy (77%)
- zbyt niskie wynagrodzenie (59%)
- dyskryminację ze względu na wiek (41%)

Konsekwentnie, ankietowani przedstawiciele pokolenia 50+ zadeklarowali gotowość do pracy po godzinach:

Gotowość do pracy w nadgodzinach

Jaka jest Pani/Pana gotowość do pracy powyżej 8 godzin dziennie?

Bardzo niska	**10%**
Raczej niska	**23%**
Raczej wysoka	**33%**
Bardzo wysoka	**33%**

Zwolnienia lekarskie

Jak często była Pani/ był Pan na zwolnieniu lekarskim w ciągu ostatniego roku?

59% ankietowanych nie korzystało ze zwolnienia lekarskiego w ciągu ostatniego roku. **28%** korzystało 1 raz, a **13%** - 2 razy.

Potrzeba zmiany trybu pracy

Czy odczuwa Pan/i potrzebę wprowadzenia zmian w obecnym systemie pracy ze względu na stan zdrowia? Które ze stwierdzeń najlepiej oddaje Pani/Pana odczucia?

77% respondentów nie odczuwa potrzeby zmian w obecnym systemie pracy, ze względu na stan zdrowia.

13% chętnie zmieniłoby pracę na mniej obciążająca psychicznie.

Reakcja na młodszego szefa

Czy miałby Pan/i opory lub obawy gdyby Pana/i przełożony był znacznie młodszy od Pana/i:

62% Silversów **nie boi się** utraty pracy w najbliższym czasie. Nie boją się również **młodszego od siebie szefa** – tak twierdzi **87%** ankietowanych.

Zaproszenia do rekrutacji

Do ilu rekrutacji dostał/a Pan/Pani zaproszenie w ciągu ostatniego roku?

Ponad połowa respondentów (**54%**) dostała od **2 do 5 zaproszeń** do rekrutacji w ciągu ostatniego roku; **18%** ankietowanych otrzymało **powyżej 5 zaproszeń,** a **13%** - **1 zaproszenie**.

Strach przed utratą pracy

Czy obawia się Pan/i utraty pracy w najbliższym czasie?

PODSUMOWANIE

Na podstawie odpowiedzi przedstawicieli pokolenia 50+, a także działów HR w firmach, **wyłania się obraz Silversa jako bardzo cennego pracownika**. Zgodnie z deklaracjami ankietowanych, osoby 50+ są aktywne zawodowo, cechuje je lojalność wobec pracodawcy, odpowiedzialność oraz duże doświadczenie zawodowe. Znają język angielski, są chętne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz nie pozostają w tyle, jeśli chodzi o obecność w mediach społecznościowych. **Zdecydowana większość pracowników HR wysoko ocenia wkład pokolenia 50+ (69%), bardzo wysoko - 15%.**

Silversi są świadomi swojej wartości na rynku – nie boją się utraty pracy; nie mają też nic przeciwko młodszym od siebie przełożonym. Można na nich liczyć – deklarują gotowość do pracy powyżej 8 godzin dziennie, rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich. To, co tę grupę wiekową motywuje najbardziej, to wynagrodzenie, możliwość pracy zdalnej (home office) oraz bonusy i system premiowy. Gotowość do zmiany pracy mogą z kolei u nich zwiększyć: zła atmosfera w firmie, zbyt niskie wynagrodzenie, dyskryminacja ze względu na wiek czy zła opinia o pracodawcy na rynku.

Jako największą wadę pracowników z pokolenia 50+ wymienia się brak znajomości języków obcych (64%) oraz rutynę (brak elastyczności, niechęć do wprowadzania zmian) - 58%. Nienadążanie za zmianami technologicznymi wymienia już tylko 42% respondentów. Powyższe opinie często bazują na stereotypach, niemających odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Ważne, aby pracodawcy byli świadomi zalet i wartości, jakie mogą wnieść do organizacji pracownicy po 50. roku życia. Poza przywiązaniem do firmy, otwartością na zmiany i dokładnością, niezwykle cenna jest też wiedza, którą Silversi mogą przekazać młodszym pokoleniom. Warto, aby działy HR wdrażały strategie przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na wiek, tym bardziej, że na rynku mamy coraz więcej wartościowych specjalistów, znajdujących się, bądź zaraz będących w grupie 50+.

Patroni Medialni: