



WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA I EKONOMII

Różne pokolenia w firmie

SZANSE I WYZWANIA

Starogard Gdański, 10 października 2019r.

Starzenie się społeczeństwa to zmiany jakościowe w wielu wymiarach życia społecznego i gospodarczego

- zmiany w poziomie i tempie wzrostu gospodarczego, strukturze konsumpcji oraz dystrybucji dochodów i oszczędności
- rosnące wydatki ze środków publicznych i reformy organizacji systemów emerytalnych
- zmiany w strukturze i funkcjonowaniu gospodarstw domowych
- problemy w obszarze ochrony zdrowia i opieki społecznej

ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE „REWOLUCJE” NA RYNKU PRACY

Ilościowe i jakościowe „rewolucje” na rynku pracy

SUKCESJA

**KURCZENIE SIĘ
ZASOBÓW PRACY**

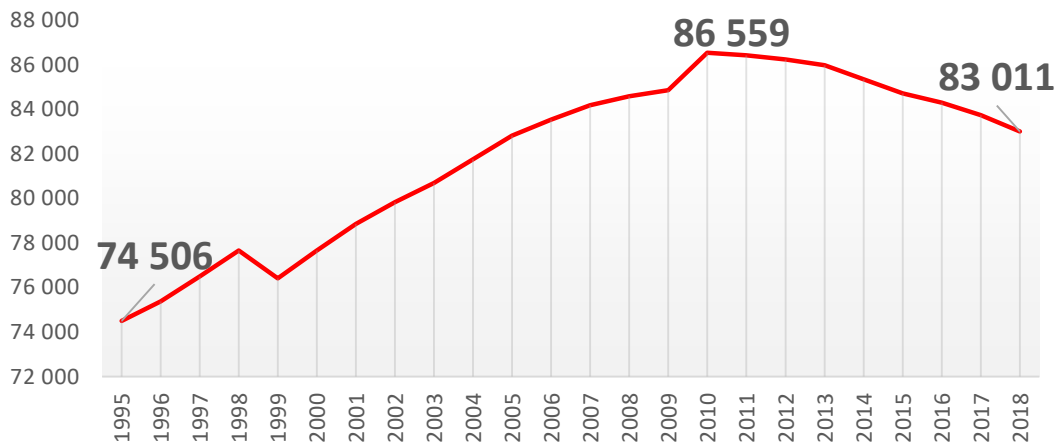
**WORK-LIFE BALANCE
– NOWE WYZWANIA**



**STARZENIE SIĘ ZASOBÓW
PRACY**

**RÓŻNICE POKOLENIOWE W
MIEJSCU PRACY**

Kurczenie się zasobów pracy



Ludność w wieku produkcyjnym
(15-59/ 15-64) w powiecie
starogardzkim w latach 1995-2018

- 3 548 osób

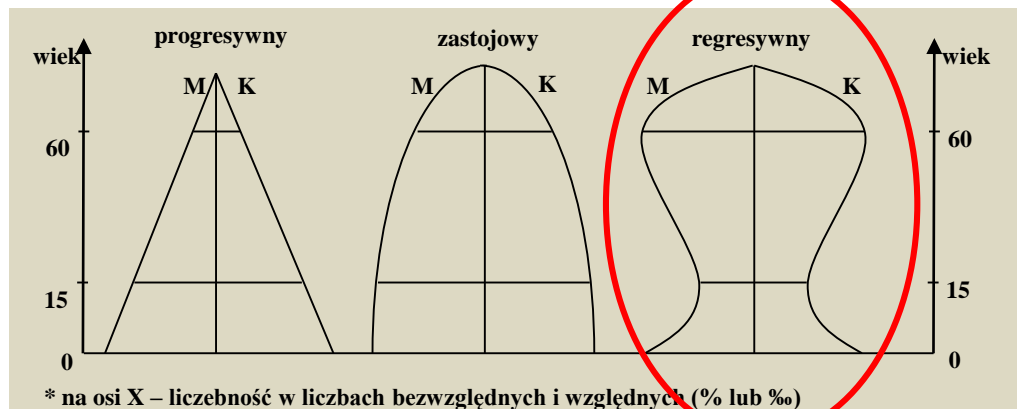
- 4,1%

2010-2018

WYZWANIA

- Przyspieszenie wejścia w aktywność zawodową (szkoły branżowe, ograniczanie naborów na studia, współpraca przedsiębiorstw ze szkołami)
- Aktywizacja grup tradycyjnie marginalizowanych na rynku pracy (np. osoby niepełnosprawne, kobiety, więźniowie, migranci)
- Wydłużanie aktywności zawodowej w cyklu życia – zachęcanie osób osiągniętych wiek emerytalny do wydłużania aktywności zawodowej

Starzenie się zasobów pracy

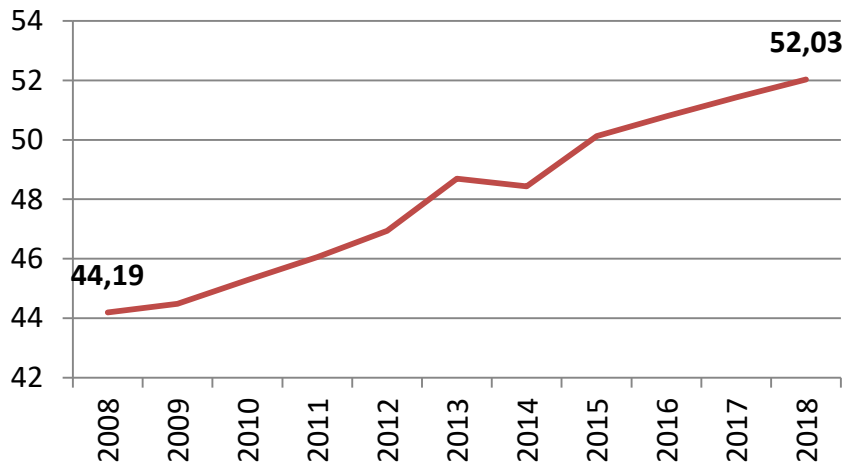


WYZWANIA

- Jeszcze szybciej pogłębiające się braki pracowników (zróżnicowany poziom aktywności zawodowej według grup wieku)
- Czas zmian w firmach: elastyczna organizacja i czas pracy, ergonomiczne miejsca pracy, kultura organizacyjna przełamująca stereotypy dotyczące pracowników w starszym wieku

Starzenie się na rynku pracy pielęgniarek

Średni wiek pielęgniarki w Polsce [lata]



Źródło: Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych

Pielęgniarki w 2018 roku w Polsce
233 012 versus 295 437

Skąd różnica 62 tys.?

86% - powyżej 40 roku życia
52% - powyżej 50 roku życia
19,5% - powyżej 60 roku życia
734 – powyżej 80 roku życia (0,3%)

Najstarsza pielęgniarka wykonująca swoją pracę.....

85,1% - powyżej 40 roku życia
40,6% - powyżej 50 roku życia
6,4% - powyżej 60 roku życia

POMORSKIE 2016

Różnice pokoleniowe w miejscu pracy

- Pokolenie weteranów (przedwojenne)

- Pokolenie baby boomers (1946-1964)

- Pokolenie X (1965-1985)

- Pokolenie Y (1986-1990)

- Mileniałsi, Pokolenie Z, Pokolenie C (urodzeni po 1990r.)



Generacja Z
18-24 lat

Wchodzą na rynek pracy



Generacja Y
25-39 lat

Młodzi, ale z doświadczeniem



Generacja X
40-55 lat

Pokolenie przełomu '89 r.



Baby boomers
>55 lat

Najbardziej doświadczeni

Baby boomers



Stabilizacja i
pewność
zatrudnienia

Tradycyjne
wartości

Etos pracy

Hierarchia

Pokolenie X



Stałe wynagrodzenie
i pewność
zatrudnienia

Świadczenia
dodatkowe

Orientacja na cel/
zadanie

Work-life balance

Pokolenie Y



Możliwości rozwoju i
uczenia się

Elastyczny czas pracy

Możliwości wpływu
na działania firmy

Mobilność
zawodowa

Współpraca versus
rywalizacja

Pokolenie Z



Wpływ na działania
firmy

Rozwój i satysfakcja

Elastyczność i
mobilność

Różnorodność zadań

Praca zdalna, e-świat

WYZWANIA: AGE MANAGEMENT *VEL* DIVERSITY MANAGEMENT

Stereotypy dotyczące pracowników ze względu na wiek – dyskryminacja statystyczna



Słabe zdrowie, częściej chorują



Niechętnie poznają nowości, są
nieproduktywni



Myślą o emeryturze, nie kształtują
rozwoju firmy



Deficyty wiedzy i umiejętności

Skupieni na sobie, egoiści

Słabe zdrowie, częściej chorują



Work-life balance – nowe wyzwania

- W UE ponad 50% opiekunów nieformalnych poniżej 65 roku życia, łączy opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny i pracą zawodową.
- Wśród pracujących ok. 7% mężczyzn i 11% kobiet świadczy regularną opiekę członkom rodziny (każdego dnia lub kilka dni w tygodniu), głównie są to pracownicy w starszym wieku (10% mężczyzn i 14% kobiet w wieku 50-64 lata)
- Między 7 a 21% nieformalnych opiekunów ogranicza czas pracy, a między 3 a 18% opuszcza rynek pracy aby zająć się swoim członkiem rodziny
- Z badań w UK wynika, że firmy tracą rocznie z tytułu rotacji pracowników (opiekunów nieformalnych), ich absencji i obniżonej produktywności w wyniku stresu powodowanego łączeniem opieki i pracy 3,5mld funtów




Working and caring, 2015



Employers for carers, 2015

WYZWANIA

- Zbadanie zjawiska i potrzeb pracujących opiekunów
- Elastyczne formy zatrudnienia i pracy
- Praca zdalna
- Działanie zintegrowane i wielowymiarowe



The screenshot shows the homepage of the Carer Confident website. At the top is a navigation menu with links: Home, About us, Membership, Consultancy & Training, Events, Resources, News, and Carer Confident. The main banner features the headline "Supporting carers at work makes business sense" and a sub-headline: "1 in 9 in your workforce will be caring for someone who is older, disabled or seriously ill. In the current economic climate it is an important time to retain skilled workers rather than recruiting and retraining new staff." Below this is a red "JOIN US" button with the text "Get exclusive member benefits". To the right of the text is a photograph of a woman. Below the banner are three sections: 1. "Carer Confident" with a play button icon, the Carer Confident logo, and the text "The Employers for Carers benchmarking scheme". 2. "Efc Digital members' platform" with a play button icon, a photograph of a woman looking at a laptop, and the text "Efc members and their employees have full access to resources on our members' platform, Efc Digital. Resources include case studies, model policies, FAQs, toolkits, expert advice blogs, policy news and...". 3. "Subscribe to our newsletter" with the text "Keep up to date with our practical advice and support to help you develop carer-friendly workplaces." and a "Subscribe >>" button.

Latest news

Zachowanie miejsc pracy - sukcesja

W Polsce za firmę rodzinną uznaje się 36% przedsiębiorców MSP. Przy założeniu najszerszej interpretacji, zgodnie z którą część jednoosobowych działalności gospodarczych to w istocie firmy rodzinne, bo krewni pracują w nich, mimo że nie są formalnie zatrudnieni, **wskaźnik firm rodzinnych wyniósłby nawet 78%**

Około 30% polskich firm rodzinnych ma ponad 20 lat

Tylko w co trzeciej firmie rodzinnej sukcesja się udaje

21% właścicieli polskich firm nigdy nie poruszało tematu sukcesji

Zaledwie 6,3% dzieci polskich przedsiębiorców chce w przyszłości poprowadzić firmy rodziców



WYZWANIA

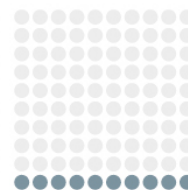
- Sukcesja jako proces przekazywania: WŁASNOŚCI, WŁADZY, WIEDZY I WARTOŚCI
- Gotowość przekazywania (plan sukcesji)
- Uwarunkowania formalno-prawne
- Finansowanie firm „przejmowanych”

Rodzina na swoim



36
proc.

TAKI ODSETEK POLSKICH
PRZEDSIĘBIORSTW **STANOWIĄ**
FIRMY RODZINNE



10
proc.

TAKI ODSETEK POLSKIEGO
PKB WYTWARZAJĄ **FIRMY**
RODZINNE



70
proc.

**AŻ TYLKO FIRMY RODZINNYCH
NIE PRZECHODZI W RĘCE
KOLEJNEGO POKOLENIA.**
A JEDNOCZEŚNIE AŻ 70 PROC.
PROWADZĄCYCH BIZNES
CHCIAŁOBY GO PRZEKAZAĆ
OSOBOM NAJBLIŻSZYM PO ICH
ŚMIERCI LUB W RAZIE CIĘŻKIEJ
CHOROBY

→ 9
proc.

DROBNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW TWIERDZI, ŻE WIE,
JAK SKUTECZNIE PRZEPROWADZIĆ SUKCESJĘ FIRMY

ZAMIAST WNIOSKÓW

ZAPRASZAM DO DYSKUSJI



WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA I EKONOMII

Dziękuję za uwagę

Dr inż. Anita Richert-Każmierska
Pełnomocnik Dziekana ds. Współpracy Regionalnej i Inicjatyw Społeczno-Edukacyjnych

Wydział Zarządzania i Ekonomii
Politechnika Gdańska
E-mail: Anita.Richert@zie.pg.edu.pl