# Silversi na rynku pracy. Jakie benefity zaoferować osobom 50+?

**Społeczeństwo polskie starzeje się, podobnie jak ma to miejsce w całej Europie – wynika z danych OECD. Odsetek osób w wieku 45 do 64 lat w kraju wynosi 40 procent. Wskaźnik ten rośnie, a do końca dekady ma osiągnąć poziom 50 procent. Silversi, czyli osoby po 50 roku życia, stanowią wyzwanie dla pracodawców. Jakie benefity im zapewnić? Jak sprawić, by chętnie pracowali w naszej firmie?**

W 1990 r. osoby w wieku 45-64 lata stanowiły 31,57 proc. populacji w wieku produkcyjnym. Jak wskazują prognozy, w 2023 r. ten odsetek wyniesie 40 proc., a w 2040 r. – 48,4 proc. PAPR podaje, że w Japonii w 2030 r. aż 30 proc. obywateli będzie miało więcej niż 65 lat. Prawie co piąta osoba (19,4 proc.) w Unii Europejskiej, czyli blisko 100 mln ludzi, ma 65 lat i więcej.

Zadaniem rządu jest realizowanie takiej polityki, która zachęca Pokolenie Silver do podejmowania pracy, a tym samym łatania braków kadrowych na rynku. Jak zachęcić przedstawicieli tego pokolenia do pracy w naszej firmie? Poza finansami jednym z kluczowych czynników są benefity.

## **Wyjazdy integracyjne jako cenny benefit**

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym to ogromne wyzwanie dla menedżerów. Zetki, Millenialsi i pokolenia Silver mają różne podejście do kwestii światopoglądowych, społecznych, czy firmowych. Kluczowa jest integracja zespołów. Jednym z pożądanych benefitów przez Pokolenie Silver są wyjazdy integracyjne. Dlaczego? Pomagają one w zrozumieniu współpracowników.

– *Zetki, Millenialsi i pokolenia Silver przynoszą ze sobą różnorodność perspektyw i wartości. Kluczowym elementem sukcesu jest umiejętność integracji tych różnic. Dla Pokolenia Silver, wyjazdy integracyjne stają się pożądanym benefitem, będąc mostem łączącym różne pokolenia w duchu wspólnoty i zrozumienia. Jakie atrakcje zapewnić uczestnikom wyjazdu, by połączyć wymagania osób w różnym wieku? Pokolenie Silver często cenione jest za swoje doświadczenie życiowe i zainteresowanie historią. Zwiedzanie miejsc o znaczeniu historycznym, muzea czy zabytki kulturowe może być fascynującym doświadczeniem dla wszystkich osób. Dobrym pomysłem są warsztaty, takie jak malowanie, rzeźbienie czy nauka tradycyjnych rzemiosł* – wyjaśnia Joanna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonosze, miejsca, które organizuje wyjazdy integracyjne.

Jakie jeszcze są zalety organizowania międzypokoleniowych wyjazdów integracyjnych? Spotkania podczas wyjazdów integracyjnych pozwalają pracownikom z różnych pokoleń lepiej zrozumieć swoje różnice i podobieństwa. Ta wzajemna akceptacja i tolerancja przekładają się na zdrowsze relacje w miejscu pracy.

## **Czego jeszcze oczekuje Pokolenie Silver?**

W jednej z amerykańskich firm wprowadzono **ubezpieczenie zdrowotne** dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, szkolenia i elastyczny grafik. Świadczenia te pomogły zwiększyć odsetek pracowników firmy w wieku 50 lat i więcej z 7 procent na początku lat 90. do ponad 18 procent obecnie[[1]](#footnote-1). Dane te pokazują, jakich benefitów potrzebują starsze osoby.

Coraz większa liczba osób starszych sprawia, że pracownicy szukają sposobów na pozyskanie osób 50+. Z badań wynika, że Silversi cenią sobie także **pracę zdalną** i możliwość samodzielnego decydowania o trybie pracy, czy ma być 8-godzinny czy 12-godzinny.

To, że starsi pracownicy mają za sobą lata doświadczenia, nie oznacza, że ​​nie są chłonni wiedzy. Dla osób starszych możliwość odbycia **dodatkowego szkolenia może** jest niezwykle cenna. Dzięki temu pracodawcy mogą oferować benefity, takie jak **szkolenia na miejscu, zwrot kosztów czesnego za studia, zajęcia certyfikacyjne, a także szkolenia online.**

Cennym benefitem dla Silversów są dobre **programy przedemerytalne.** Na przykład pracodawcy mogą zaoferować plan oszczędnościowy ze świadczeniem wyrównawczym, który pozwoli im zaoszczędzić więcej pieniędzy na emeryturę. Alternatywnie firmy mogą pozwolić emerytom na kontynuowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin po przejściu na emeryturę, aby zapewnić im dodatkowe źródło dochodu, ale bez pełnego obciążenia pracą.

Benefity dla Pokolenia Z, Millenialsów i Silversów są inne – każdy na pewnym etapie życia posiada zróżnicowane potrzeby. Istotne jest badanie ich i dopasowanie świadczeń pozapłacowych do oczekiwań.

1. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0312lytle.aspx> [↑](#footnote-ref-1)