

SPIS TREŚCI

WROWADZENIE.....	9
CZEŚĆ I RYNEK PRACY	13
ROZDZIAŁ 1. SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+ NA PODLASKIM RYNKU PRACY ...	15
1.1. Zmiana liczby ludności w perspektywie 2035 roku	15
1.2. Zmiana struktury ludności według grup ekonomicznych.....	22
1.3. Analiza aktywności zawodowej osób po 50. roku życia	27
1.4. Charakterystyka osób pracujących po 50. roku życia	32
1.5. Podsumowanie.....	35
ROZDZIAŁ 2. PRACOWNICY W WIEKU 50+ W OPINII PODLASKICH PRACODAWCÓW	39
2.1. Cel, przedmiot i zakres badania.....	39
2.2. Ogólna charakterystyka badanych przedsiębiorstw	40
2.3. Polityka zatrudnienia badanych firm wobec pracowników w wieku 50+.....	48
2.3.1. Struktura zatrudnienia pracowników w badanych firmach	49
2.3.2. Rekrutacja i ocena pracowników.....	50
2.3.3. Zarządzanie karierą pracowników.....	53
2.3.4. Wykorzystywanie wiedzy i doświadczenia pracowników w wieku 50+	53
2.4. Zalety i wady pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców	54
2.5. Działania firm na rzecz wsparcia pracowników w wieku 50+.....	59
2.6. Czynniki determinujące aktywność zawodową osób w wieku 50+ w opinii pracodawców	62
2.6.1. Powody przejścia na emeryturę pracowników badanych firm.....	62
2.6.2. Powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę.....	65
2.6.3. Czynniki zachęcające osoby w wieku 50+ do utrzymania aktywności zawodowej.....	68
2.7. Aktywność szkoleniowa firm wobec pracowników w wieku 50+.....	69
2.7.1. Dotychczasowa aktywność szkoleniowa.....	69
2.7.2. Perspektywiczne potrzeby szkoleniowe badanych firm wobec pracowników w wieku 50+	74
2.7.3. Oczekiwania pracodawców w kwestii wsparcia szkoleń pracowników w wieku 50+	77
2.8. Podsumowanie.....	78
ROZDZIAŁ 3. PRACOWNICY W WIEKU 50+ W WOJ. PODLASKIM WOBEC KONTYNUOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	83
3.1. Charakterystyka populacji pracowników w wieku 50+	83
3.2. Praca zawodowa w sektorze MŚP.....	100
3.3. Zadowolenie z wykonywanej pracy	119
3.4. Zalety i wady dotychczas wykonywanej pracy	122
3.5. Trudności godzenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym	129

3.6. Praca zawodowa a świadczenia emerytalno-rentowe.....	133
3.7. Potrzeby i preferencje szkoleniowe.....	145
3.8. Podsumowanie.....	158
ROZDZIAŁ 4. MAKROEKONOMICZNE I REGIONALNE ASPEKTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 50+ WE WŁOSZACH.....	163
4.1. Demograficzne starzenie się społeczeństwa we Włoszech	163
4.2. Polityka włoska na rzecz aktywności 50+.....	172
4.3. Działania na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 50+ we Włoszech	175
4.4. Polityka aktywizacji osób w wieku 50+.....	179
– włoskie doświadczenia regionalne	179
4.4.1. Liguria	179
4.4.2. Marche.....	181
4.4.3. Kampania.....	183
ROZDZIAŁ 5. SYTUACJA OSÓB 50+ NA REGIONALNYM RYNKU PRACY – FRIULI – WENECJA JULSKA.....	185
5.1. Analiza aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.....	185
5.2. Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.....	193
5.3. Podmioty interwencji na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób starszych.....	198
ROZDZIAŁ 6. ZAŁOŻENIA REGIONALNEJ ZINTEGROWANEJ STRATEGII ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA 50+ WE WŁOSZACH	201
6.1. Model interwencji.....	201
6.2. Interwencja zorientowana na podażową stronę rynku pracy.....	203
6.3. Interwencja zorientowana na popytową stronę rynku pracy	206
6.4. Interwencja na rzecz kultury pracy.....	208
6.5. Etapy wdrażania zintegrowanej strategii.....	209
ROZDZIAŁ 7. STRATEGICZNE KIERUNKI DZIAŁAŃ NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA 50+ WE WŁOSZACH	213
7.1. Działania skierowane do osób starszych.....	213
7.2. Działania skierowane do pracodawców	223
7.3. Działania związane z upowszechnianiem i mainstreamingiem.....	227
CZEŚĆ II KOBIETA 50+.....	233
ROZDZIAŁ 8. UTRZYMANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET 50+ W OPINII ODBIORCÓW NOWYCH METOD.....	235
8.1. Metodologia badań.....	235
8.2. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 50+.....	236
8.3. Powody rezygnacji z pracy kobiet 50+	237
8.4. Aktywność szkoleniowa kobiet w wieku 50+	239
8.5. Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego kobiet 50+	240
8.6. Lokalna koalicja na rzecz aktywizacji kobiet 50+	241
8.7. Podsumowanie.....	241

ROZDZIAŁ 9. MODEL UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	
KOBIETA 50+	243
9.1. „Kobieta 50+” w kontekście działań projektu	243
9.2. Modelowe narzędzia utrzymania aktywności zawodowej Kobiety 50+	244
9.2.1. PF1: Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych	246
9.2.2. PF2: Program szkolenia Kobiety 50+	249
9.2.3. PF3: Ankieta audytu stanowiska pracy Kobiety 50+ i rekomendacji EFP	254
9.2.4. PF4: Model lokalnej współpracy na rzecz Kobiety 50+	263
9.3. Ewaluacja modelu utrzymania aktywności Kobiety 50+	270
9.3.1. Ewaluacja zewnętrzna	275
9.3.2. Ewaluacja wewnętrzna	279
9.3.3. Wnioski i rekomendacje	300
ROZDZIAŁ 10. DOBRE PRAKTYKI WŁOSKIE DLA MODELU KOBIECI 50+ ...	305
10.1. Spółdzielnia socjalna Il Piccolo Principe	305
10.2. Park Kulturalny Parco di Giovanni	308
CZĘŚĆ III OBSZARY WIEJSKIE 50+	313
ROZDZIAŁ 11. ROLNICY W WIEKU 50+ WOBEC AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ ...	315
11.1. Charakterystyka badanej populacji	317
11.2. Podstawowe umiejętności rolników	325
11.3. Praca w gospodarstwie rolnym	330
11.4. Ocena możliwości pracy w obszarze agroturystyki	356
11.5. Podsumowanie	373
ROZDZIAŁ 12. UTRZYMANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW 50+ NA OBSZARACH WIEJSKICH W OPINII ODBIORCÓW NOWYCH METOD	379
12.1. Metodologia badań	379
12.2. Aktywność zawodowa pracowników w wieku 50+ na obszarach wiejskich	380
12.3. Szkolenia dla pracowników w wieku 50+ na obszarach wiejskich	382
12.4. Przyczyny odejścia na emeryturę	383
12.5. Reorientacja zawodowa na obszarach wiejskich	383
12.6. Lokalna koalicja na rzecz obszarów wiejskich 50+	384
12.7. Podsumowanie	385
ROZDZIAŁ 13. MODEL UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OBSZARY WIEJSKIE 50+	387
13.1. „Obszary wiejskie 50+” w kontekście działań projektu	387
13.2. Modelowe narzędzia utrzymania aktywności zawodowej mieszkańców wsi 50+	388
13.2.1. PF5: Indywidualny plan rozwoju Dziedzictwo 50+	391
13.2.2. PF6: Indywidualny plan szkolenia Dziedzictwo 50+	398
13.2.3. PF7: Ankieta Audytu Firm – Dziedzictwo 50+	404
13.2.4. PF8: Program Lokalnej Koalicji Dziedzictwo 50+	408
13.3. Ewaluacja modelu utrzymania aktywności Obszary Wiejskie 50+	414

13.3.1. Ewaluacja zewnętrzna	419
13.3.2. Ewaluacja wewnętrzna	423
13.3.3. Wnioski i rekomendacje	445
ROZDZIAŁ 14. DOBRE PRAKTYKI WŁOSKIE DLA MODELU OBSZARY	
WIEJSKIE 50+	449
14.1. DYWERSYFIKACJA – lawenda.....	449
14.1.1. Pomysł na pracę.....	450
14.1.2. Pomysł na 50+.....	453
14.1.3. Możliwości wdrożenia.....	453
14.2. INTEGRACJA – kilometr zero	455
14.2.1. Pomysł na pracę.....	461
14.2.2. Pomysł na 50+	462
14.2.3. Możliwości wdrożenia.....	463
14.3. REORIENTACJA - sterniczka	463
14.3.1. Pomysł na pracę 50+	465
14.3.2. Możliwości wdrożenia.....	467
CZĘŚĆ IV MŚP 50+	469
ROZDZIAŁ 15. UTRZYMANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW 50+	
W MŚP W OPINII ODBIORCÓW NOWYCH METOD	471
15.1. Metodologia badań	471
15.2. Powody wcześniejszego zaprzestania aktywności zawodowej	472
15.3. Powody rezygnacji z pracy kobiet 50+	474
15.4. Bariery pozostania aktywnym zawodowo.....	475
15.5. Korzystanie ze szkoleń przez pracowników w wieku 50+.....	478
15.6. Stan realizacji polityki zarządzania wiekiem	482
15.7. Elastyczne formy pracy	483
15.8. Intermentoring	484
15.9. Lokalna koalicja na rzecz MŚP 50+	486
15.10. Podsumowanie.....	487
ROZDZIAŁ 16. MODEL UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MŚP 50+ ..	491
16.1. „MŚP 50+” w kontekście działań projektu	491
16.2. Modelowe narzędzia utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP	492
16.2.1. PF9: Plan Rozwoju z udziałem Trenera Osobistego i Lekarza	493
16.2.2. PF10: Program Intermentoringu 50+	503
16.2.3. PF11: Ankieta audytu MŚP w Strategii Zarządzania Wiekiem 50+	507
16.2.4. PF12: Model lokalnej współpracy na rzecz 50+ w MŚP	516
16.3. Ewaluacja modelu utrzymania aktywności MŚP 50+	521
16.3.1. Ewaluacja zewnętrzna	526
16.3.2. Ewaluacja wewnętrzna	530
16.3.3. Wnioski i rekomendacje.....	560

ROZDZIAŁ 17. DOBRE PRAKTYKI WŁOSKIE DLA MODELU MŚP 50+.....	565
17.1. Zarządzanie wiekiem w firmie Jacuzzi	565
17.2. Narzędzia zarządzania wiekiem w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw we Włoszech.....	571
17.2.1. Narzędzia do analizy zmian demograficznych w firmie.....	573
17.2.2. Analiza sytuacji demograficznej w firmie.....	577
17.2.3. Zarządzanie zastaną sytuacją demograficzną w firmie	579
17.2.4. Funkcje pełnione przez starszych pracowników w firmie	581
17.2.5. Odejście z firmy starszych pracowników.....	583
17.2.6. Sposoby zbierania kompetencji od pracowników w wieku 45+/50+. Wybrane doświadczenia.....	585
17.2.7. Metody przepływu kompetencji od seniora do juniora	587
17.3. Model przekazywania wiedzy „milczącej” pracowników w wieku 50+ w MŚP we Włoszech.....	591
17.3.1. Wiedza starszych pracowników jako źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa.....	591
17.3.2. Założenia projektu <i>Au-delà de la salle</i>	594
17.3.3. Wdrażanie metodologii dydaktyki zawodowej	598
17.4. Podsumowanie.....	619
WNIOSKI I REKOMENDACJE	629
Kobieta 50+	629
Obszary wiejskie 50+	630
MŚP 50+.....	633
BIBLIOGRAFIA	635
SPIS TABEL	643
SPIS SCHEMATÓW	651
SPIS WYKRESÓW	653
INFORMACJA O AUTORACH	665