

Najczęściej
zadawane pytania
i odpowiedzi - FAQ



1. Co to jest model TERCET?

Model TERCET to homogeniczne, adaptacyjne rozwiązanie aktywizacji pracowników po 50 roku życia. Łączy trzy niezależnie funkcjonujące sfery (moduł zdrowotny, moduł zawodowy i moduł społeczny) oraz zaangażowanie samych zainteresowanych (osoby po 50 roku życia). Stanowi zestaw narzędzi dla pracowników i pracodawców.

2. Co to jest i co zawiera moduł zdrowotny?

Zestaw narzędzi z tego modułu ma na celu lepsze zarządzanie zdrowiem i dobrostanem pracowników między innymi poprzez zastosowanie nowoczesnej profilaktyki. Zawiera 3 produkty: Rekomendacje dotyczące poszerzenia pakietu medycznego, Wzór karty profilaktycznej pracownika 50+, Dobre praktyki w zakresie zarządzania zdrowiem i profilaktyki pracowników 50+ w MMŚP.

3. Co to jest i co zawiera moduł zawodowy?

To zbiór narzędzi mający celu poprawę kompetencji zawodowych osób po 50 roku życia oraz dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem tych aspektów, których funkcjonowanie jest zależne od wieku i pogarsza się z upływem lat – w tym treningi pamięci, doskonalenie przetrzutności uwagi, trening kreatywności. W skład modelu wchodzi: Film instruktażowy dla kadry HR, Profil pracownika 50+, e-Instrumentarium aktywnego pracownika 50+, e-Szkolenia dla pracowników 50+.

4. Co to jest i co zawiera moduł społeczny?

Narzędzia wchodzące w skład tego modułu pozwalają na skuteczne przełamywanie stereotypów oraz ułatwiają pracownikom 50+ łączyć aktywność zawodową z życiem prywatnym. Materiały z tego modułu mają również na celu poprawę samooceny pracowników i ich wizerunku w oczach pracodawcy. Opracowanie uwzględnia zjawisko sandwich generation. W ramach modułu powstały: Podręcznik równowaga osobisto-zawodowa dla osób po 50 roku życia, Scenariusz przeprowadzenia dnia pracownika w firmie, Mapa możliwych do zastosowania przez pracodawców form wsparcia pracowników 50+.

5. Kto jest odbiorcą modelu TERCET?

Grupę ostatecznych odbiorców stanowią osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo w wieku powyżej 50 roku życia. To dla nich model stanowi wsparcie poprzez zwiększenie świadomości pracodawców na temat ich możliwości i potrzeb oraz wypracowanie rozwiązań ułatwiających ich asymilację i aktywizację w miejscu pracy a także dostarczenie kompleksowego narzędzia integrującego 3 sfery (zdrowotną, społeczną i zawodową).

6. Kto jest użytkownikiem modelu?

Głównymi użytkownikami są przedstawiciele MMŚP – pracownicy kształtujący politykę personalną, kierownicy odpowiedzialni za politykę kadrową, właściciele, menadżerowie, pracownicy HR. Dodatkowo użytkownikami mogą być przedstawiciele instytucji szkoleniowych, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu (np. agencje zatrudnienia) oraz NGO, Urzędy Pracy, JST.

7. Czym jest produkt Rekomendacje dotyczące poszerzenia pakietu medycznego?

To praktyczne narzędzie dla pracodawców pozwalające na zestawienie potrzeb w zakresie profilaktyki z uwzględnieniem charakteru pracy z możliwymi rozwiązaniami. Produkt oprócz elementarnych badań, jakie należy wykonywać u pracownika 50+ zawiera między innymi rekomendacje badań lekarskich wykraczających poza standardowe wskazane prawem badania, co pozwala na kompleksowe działania i zapewnia szereg korzyści wynikających z lepszego zdrowia pracownika.

8. Czym jest Wzór karty profilaktycznej pracownika 50+?

To element monitorowania sytuacji zdrowotnej pracownika w postaci dokumentu, który (za zgodą pracownika) może zostać umieszczony w teczce pracowniczej jako karta profilaktyczna oraz wskazówki do postępowania w sytuacji w kryzysowej sytuacji zdrowotnej pracownika.

9. Czym są Dobre praktyki w zakresie zarządzania zdrowiem i profilaktyki pracowników 50+?

Opracowanie stanowi zestawienie i opis istniejących, funkcjonujących i efektywnych praktyk stosowanych w innych organizacjach, które stanowią przykłady rozwiązań na rzecz poprawy warunków pracy pracowników 50+. Przytaczane są również przykłady zastosowań, które mają wpływ nie tylko na polepszenie jakości funkcjonowania starszych osób w miejscu pracy, ale i bezpośrednio oraz pośrednio odnoszą się do pozostałych pracowników jak i całej organizacji.

10. Co zawiera Podręcznik równowaga osobisto-zawodowa dla osób po 50 roku życia?

To narzędzie zawierające kompleksowe informacje na temat sposobów łączenia ważnych sfer życia (zawodowej i prywatnej). Opracowanie pozwala na ocenę własnego poziomu satysfakcji z poszczególnych sfer. Praktyczne ćwiczenia wspierają rozwój umiejętności łączenia tych obszarów.

11. O czym jest Film instruktażowy dla kadry HR?

Narzędzie, które wskazuje na aspekty doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników 50+. Film stanowi alternatywę dla podręcznika. W materiale wideo konsultanci opowiadają, dlaczego tak ważne jest doskonalenie kompetencji zawodowych pracownika 50+ (zwłaszcza funkcji poznawczych) oraz przy pomocy jakich narzędzi to robić.

12. Co to jest i do czego służy e-instrumentarium pracownika 50+?

W opracowaniu znajdują się treningi pamięci, zadania symulacyjne do wykorzystania w sposób elastyczny przez pracowników 50+. Pracownik otrzymuje gotowe narzędzie, z którym może samodzielnie ćwiczyć (głównie funkcje poznawcze) oraz rozwijać poziom swojej kreatywności.

13. Czym jest produkt e-Szkolenie pracowników 50+?

Produkt stanowi ustrukturyzowane narzędzie dla pracodawcy pozwalające w kontrolowanej formie doskonalić kompetencje pracowników ze szczególnym naciskiem na funkcje poznawcze. W odróżnieniu od instrumentarium do samodzielnego wykorzystywania

(zakładającego motywację wewnętrzną pracownika) to pracodawca będzie mógł zachęcić lub zobligować pracownika do zaliczenia szkolenia.

14. Co to jest zarządzanie wiekiem w organizacji?

Zarządzanie wiekiem definiowane jest jako element zarządzania zasobami ludzkimi lub jako element szeroko rozumianej różnorodności (zwalczanie dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, rasę czy wyznanie). W ramach modelu TERCET odwołano się do definicji mówiącej o takich działaniach wewnątrz firmy i organizacji, które pozwalają racjonalnie i efektywnie wykorzystywać posiadane zasoby ludzkie ze szczególnym uwzględnieniem pracowników w wieku powyżej 50 roku życia.

15. Jakie korzyści płyną dla pracodawcy z wdrożenia modelu TERCET w swojej firmie?

Pracodawca otrzymuje szereg korzyści płynących z zastosowania modelu TERCET:

- zwiększenie wydajności pracowników 50+ przez efektywniejsze wykorzystywanie ich potencjału
- zmniejszenie kosztów pracy (niższa absencja pracowników uzyskana dzięki profilaktyce zdrowotnej)
- korzystanie z cennego doświadczenia i wiedzy praktycznej starszych pracowników
- zmniejszenie fluktuacji pracowników (osoby dojrzałe zwykle są bardziej związane z firmą i lojalne)
- ograniczenie kosztów wdrożenia nowych pracowników (mentoring starszych)
- pozytywny wizerunek firmy i zaufanie wśród pracowników
- dostosowanie wieku pracowników do wieku klientów (wzrost zaufania do firmy)
- zwiększanie kreatywności i efektywności w zespołach międzypokoleniowych

16. Czym jest dialog międzypokoleniowy?

Dialog międzypokoleniowy nie oznacza ono jedynie rozmowy, ale i spotkanie się, otwarcie się różnych pokoleń na swoją różnorodność, wzajemnym dopełnianiem się i ubogacaniem. Wymiana, poznawanie się i uzupełnianie jest konieczne i przynoszą sporo korzyści każdej ze stron oraz organizacji, która na taki dialog stwarza przestrzeń. Młodszy pracownicy od starszych mogą uczyć się cierpliwości, opanowania, rozwagi i czerpać z bogatej wiedzy i doświadczenia, które zostały przez lata nagromadzone. Mogą też uczyć się na ich błędach omijając pewne przeszkody. Starsi z kolei mają szansę czerpać entuzjazm, dzielić świeże spojrzenie na świat, łatwiej nadążać za nowymi technologiami, w których młodzi są biegli. Mogą też uczyć się przekraczać swoje ograniczenia, zachowawczość i nieśmiałość.

