Silver
Promoting a Career in the Third Age

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Rapport om delmål 1: Inspirerende praksis

Project Number: 2020-1-LV01-KA203-077578

SILVER PARTNERSKABET:

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL
- ASOCIATIA EUROPÆISK FORENING FOR SOCIAL INOVATION
- CENTER ZA IZOBRAZEVANJE I KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD
- en3karriere
- KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU
- MERSEYSIDE UDVIDENDE HORISONTER BEGRÆNSET

Konsortiet består af organisationer med lang erfaring i uddannelse af voksne og virksomheder fra mange forskellige produktive sektorer. Alle partnere har erfaring med at arbejde med forskellige målgrupper af relevans for projektet, således at de vil dække behovene hos enkeltpersoner såvel som institutionelle målgrupper såsom erhvervsuddannelsesinstitutioner og foreninger.

FORFATTERE

Marion Cofais , Djamila Silva, Joana Portugal, Elena Patlagica , Ramona Enache, Poul -Erik Tindbaek , Laura Neagu , Tjaša Logar , Jasmina Pakiž , Eirini Psachoulia , Bryan Walsh, Francesca Iaquinta , Joe Hemington .

ANERKENDELSER

Tak til alle partnerorganisationerne for deres indsats med at arbejde og formidle SILVER-projektet. En særlig tak til alle respondenterne, der gav deres dyrebare

tid. Du har givet os værdifuld data og indsigt for fortsat at fremme den sociale inklusion af seniorarbejdere. Til sidst tak til Europa-Kommissionen (Erasmus+ Program) for finansieringen af projektet.

INDHOLDSFORTEGNELSE

SØLVPARTNERSKAB 1

FORFATTER 1

BEKRÆFTELSE 2

1. 4

2. 5

3. 7

4. 8

5. 22

I. 22

II. 24

I. 25

6. 27

III. 29

III. 30

6. 32

7. 33

8. 34

9. 35

1. Executive Summary

EU står over for en stigning i ældres arbejdsstyrkedeltagelse: I 2018 var 32,8 % af EU's befolkning blevet mere end 55 år gammel, og blev opfordret til at blive længere . Dette presser både arbejdsgivere og arbejdstagere til at tackle situationen sammen og være forberedt på en karriere i tredje alder og en førtidspensioneringsfase (Ageing EU Report, 2019). Der er nogle strategier til at holde ældre arbejdstageres aktive, såsom fleksibilitet i tidsplanen, arbejde hjemme, deltid, men der kan være forskellige tilgange, som fremmer dem til at blive på kontoret, balancere glidende overgang til pensionering, deres engagement og bidrag til organisationen , samtidig med at de fremmer deres aktive livsstil og før pensionering - og dermed øger arbejdsglæden, en nøglefaktor for at forlænge arbejdslivet (EU-rapporten om aldring).

Mennesker verden over lever længere. I dag kan de fleste forvente at leve op i tresserne og derover. Alle lande i verden oplever vækst i både størrelsen og andelen af ældre i befolkningen.

Samtidig står EU over for udfordringer med at fremme ældre menneskers rettigheder og respektere deres merværdi i en 'sølvøkonomi' og bør begynde at fokusere interventionerne på aldring også på foregribelsen af den tredje alder (AGE Platform 2015).

Der er nogle strategier til at holde ældre arbejdstageres aktive, såsom fleksibilitet i tidsplanen, arbejde hjemme, deltid, men der kan være forskellige tilgange, som fremmer dem til at blive på kontoret, balancere glidende overgang til pensionering, deres engagement og bidrag til organisationen , samtidig med at de fremmer deres aktive livsstil og førtidspensionering - og dermed øger arbejdsglæden, en vigtig muliggørende faktor for at forlænge arbejdslivet (2019 Aging EU).

Da denne situation er et EU-spørgsmål, ikke kun i betragtning af aldring, men også EU's værdier og principper for ældre voksnes deltagelse i samfundet, og især den åbne mobilitet for arbejdstagere mellem

medlemslande, bør denne situation udvikles og afprøves med forskellige EU-lande. Partnere er gået sammen for at identificere et fælles behov i deres sammenhænge: personalepolitikker skal ændres og blive til en ny tilgang, der fremmer aktiv aldring og introducerer aldershåndteringspraksis, som skal ændres fra reaktiv til proaktiv. Derudover er der behov for uddannelse af personalet.

2. Introduktion

SILVER er et Erasmus+-projekt designet til at indsamle eksisterende god praksis for en inkluderende arbejdsplads for personer i alderen >55 år og for at fremme en karriere i den tredje alder eller lette overgangen til pensionering.

Dette koncept har til formål at øge bevidstheden blandt ældre arbejdstagere om muligheden for en aktiv pensionering og at berige lederes eller HR-specialisters praksis til at inkludere seniorer længere i arbejdsfeltet.

Projektet SILVER koordineres af Merseyside Expanding Horizons (Storbritannien - UK) med projektpartnere fra Danmark (en3karrier), Frankrig (Afeji), Grækenland (KMOP - Kentro) merimnas oikogeneias kai paidiou) , Portugal (Aproximar , Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), Rumænien (Asociatia European Association for Social Innovation) og Slovenien (CIK – Center Za Izobraževanje i Kulturo Trebnje). Partnernes mission er at skabe værktøjer og læringsressourcer til aldersvenlige arbejdspladser i alle sektorer.

Projektets målgruppe er:

- ledere, HR og andre interesserede fagfolk gennem øget bevidsthed, strategier og læringsværktøjer på en struktureret måde at bidrage til karriereforlængelse eller forberedelse af pensionering. Denne aktivitet ønsker at øge deres parathed til at støtte ældre arbejdstagere til en aktiv

pensionering eller at lette overgangen til pensionering ved at forberede seniorerne på denne periode.

- ældre arbejdstagere selv bliver opmærksomme på udfordringerne ved aldring og bemyndiget til aktiv aldring på arbejdspladsen, enten for at blive ved med at arbejde i længere tid eller for at understøtte en glidende overgang til pensionering.

SILVER-projektet vil i løbet af dets levetid producere fire hovedresultater, der vil øge integrationen af ældre voksne i arbejdsmiljøet og sikre en nem overgang til pensionering:

1. Indsaml inspirerende praksis – alle partnere vil organisere diskussionssessioner med seniorer og ledere eller HR-professionelle for at indsamle eksisterende praksis om en aktiv pensionering eller en nem overgang til den.

2. Opret et online selvevalueringsværktøj til aktiv aldring på arbejdspladsen – et værktøj, der er nyttigt for begge kategorier til at øge bevidstheden om praksisser for en aktiv pensionering eller blød overgang.

3. Design og afprøve træningsprogrammet "Ageing, working and living" for ledere og personer fra HR-afdelinger - en tilgangsmetodologi administreret af partnere for en aktiv pensionering eller en glidende overgang.

4. Lav et værktøjssæt til at fremme en karriere i den tredje alder – henvendt til ledere, HR-afdelinger, undervisere, som vil omfatte visuelt materiale med praksis, øvelser, interaktive ressourcer til at fremme en karriere for seniorer.

Den følgende rapport er et resumé af implementeringen af IO1. Det er en kvalitativ undersøgelse og analyse af det nyeste omkring aldersvenlige arbejdspladser i en form for indsamling af praksisser, historier og perspektiver fra arbejdsgivere og medarbejdere. Undersøgelsen dækker alle de deltagende lande, hvilket giver mulighed for en karakterisering af 7 EU-landeprofiler og for en sammenlignende undersøgelse af de indsamlede oplysninger.

Den giver en beskrivelse af inspirerende praksisser og metoder til aktiv aldring på arbejdspladsen, for at give organisationer , deres interessenter og lande en måde at lære af hinanden. Innovationselementerne er afhængige af, at de

anvendte metoder er deltagende og direkte, der giver "en stemme" til dem, der er involveret i spørgsmålet, såsom pensionister og arbejdsgivere.

Denne rapport indeholder et sæt anbefalinger til politikker på lokalt og organisatorisk niveau, såvel som for udviklingen af hvert intellektuelt output.

Denne europæiske forskningsrapport er i to dele: for det første en gennemgang af den nationale kontekst relateret til eksisterende god praksis i hvert af partnerlandene (kapitel 4), og den anden del er resultaterne fra høringsforskning baseret på semistrukturerede interviews med målgrupper (kapitel 5-6).

3. Metodik

Den anvendte metode har fulgt to linjer:

Det første skridt var at designe skabelonen til indsamlingen af god praksis og det semistrukturerede interview. Denne aktivitet blev gennemført gennem et effektivt samarbejde mellem alle partnere.

Herefter implementerede hver deltagers land aktiviteten med dataindsamling og interview.

Det overordnede formål var at skabe et state-of-the-art omkring aldersvenlige arbejdssteder i en form for indsamling af praksis, historier og perspektiver fra arbejdsgivere og medarbejdere. (Bilag 1)

Hvert af deltagerlandene engagerede sig i målgruppen på flere måder på grund af den forskellige situation på grund af COVID-19 i de enkelte partneres land. Størstedelen af de semistrukturerede interviews og samlinger af historier (bilag 2, 3) blev udført ansigt til ansigt, videoopkald, telefoninterviews. Hver interviewer er blevet informeret om SILVER-projektet og årsagen til interviewet. Sammen sætter de en dato og et sted for samtalen. En samtykkeerklæring underskrives inden starten af hver samtale.

Det andet trin var at analysere resultaterne fra de semistrukturerede interviews og den skrivebordsbaserede forskning for at fortsætte med Silver-projektets implementering under hensyntagen til resultaterne af hver national rapport.

4. Inspirerende praksis

SLOVENIEN

1. Omfattende støtte til virksomheder til aktiv aldring af medarbejdere.

Den "Omfattende støtte til virksomheder til aktiv aldring af medarbejdere" støttes og udføres fra Regeringskontoret for Udvikling og Europæisk Samhørighedspolitik. Projektet er finansieret på nationalt plan og medfinansieret af Ministeriet for Arbejde , Familie, Sociale Anliggender og Ligestilling og Den Europæiske Union under Den Europæiske Socialfond. Formålet med projektet er at reagere på udfordringer fra ældre arbejdstagere i en retning, der fremmer forlængelse af arbejdsperioden, styrkelse af ældre medarbejderes kompetencer, brydning af stereotyper om ældre medarbejdere, styrkelse af arbejdstagere med forskellige kompetencer til at lykkes i et aldrende arbejdsmiljø og udsætte deres pensionering. Projektets målgrupper er arbejdsgivere og ansatte over 45 år, offentlige institutioner involveret i udvikling og implementering af aktive aldringspolitikker, den private sektor, arbejdsmarkedets parter og det offentlige. Projektet tilbyder virksomheder forskellige støtteprogrammer , økonomisk støtte og træningsworkshops for at forbedre situationen for ældre arbejdstagere/ansatte. Fordelene ved projektet for arbejdere/medarbejdere er at forbedre deres færdigheder og kompetencer og dermed forlænge deres arbejdsliv, og fordelene for virksomhederne er økonomiske stimuli til implementering af innovative løsninger til forbedring af ældre arbejdstageres situation på arbejdspladsen.

2. Omfattende psykosocial støtte til virksomheder til aktiv aldring af medarbejdere - FREM.

Projektets titel er Omfattende psykosocial støtte til virksomheder til aktiv aldring af medarbejdere - FREM og finansieres på nationalt plan. Operatøren af projektet er Foundation Prizma under protektion af regeringens kontor for udvikling og europæisk samhørighedspolitik. Praksisen arbejder på at opbygge en tværfaglig tilgang til at gennemføre forebyggende tiltag for at reducere mængden af sygefravær, psykiske problemer og førtidspension. Der blev

udviklet et program for forebyggelse og håndtering af psykosociale faktorer, som omfatter psykologisk rådgivning til medarbejdere og deres familiemedlemmer, træning om mental sundhed og psykosociale faktorer for forskellige grupper af medarbejdere, forfremmelses- og forebyggelsesaktiviteter. Virksomheder er motiverede til at implementere foranstaltninger for at forhindre forskellige psykosociale faktorer, som kan have en negativ indvirkning på medarbejderes /medarbejderes evne til at være sunde og produktive. Arbejdstagere/ansatte får fordele gennem råd og retningslinjer, som kan hjælpe dem med at styrke deres mentale sundhed og forlænge deres pensionering.

3. Flyvningen.

Projektet er navngivet "Flight'. Det udføres i den østlige samhørighedsregion i Slovenien under protektion af sammenslutningen af arbejdsgivere i Slovenien og ministeriet for arbejde , familie, sociale anliggender og lige muligheder med Den Europæiske Socialfond. Det finansieres på nationalt plan. De samarbejdende virksomheder er ansvarlige for at gennemføre projektets aktiviteter og støttes af projektholderne. Projektet planlægger at udvikle en innovativ omfattende forretningsmodel for aktiv og sund aldring af medarbejdere. For hver af de 120 samarbejdende virksomheder udarbejdes en individuel indsatsplan. Projektet giver specialiseret støtte, rådgivning, træning, materiale og praktiske instrumenter til at understøtte planen i virksomheden. I sidste ende vil der blive udviklet en strategisk webplatform til ledelse af ældre medarbejdere. Fordelene ved projektet er forbedret sikkerhed og sundhed for arbejderne på deres arbejdspladser og forbedret evne til at tilpasse sig ændringerne ved at blive ældre.

GRÆKENLAND

4. Udvikling af de faglige kvalifikationer for langtidsledige med lave uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Overskriften på praksis er "Udvikling af de faglige kvalifikationer for langtidsledige med lave uddannelsesmæssige kvalifikationer". Det blev

implementeret af Union of Hellenic Chambers of Commerce (KEEE) inden for rammerne af det operationelle program "Centralmakedonien 2014-2020", som blev medfinansieret af Den Europæiske Socialfond (ECB). Praksisen blev finansieret på europæisk plan af Den Europæiske Socialfond med national deltagelse. Denne praksis lover at forbedre adgangen til arbejdsmarkedet for sårbare individer, befolkninger med risiko for fattigdom og social udstødelse, med vægt på personer, der er langtidsledige, med lave kvalifikationer og over 50 år. Programmet havde til formål at styrke beskæftigelsen. støttemodtagernes muligheder ved at tilegne sig ny viden, færdigheder og evner, som ville have en positiv indvirkning på at styrke deres faglige kapacitet og fremme beskæftigelsen. Fordelene ved dette program for deltagerne er erhvervet ny viden og færdigheder, som hjalp deres kvalifikationer og styrkede deres muligheder for beskæftigelse, især langtidsledige over 50 år.

5. Tjenester til udvikling og implementering af en interaktiv platform til forebyggende styring af spørgsmålet om aktiv aldring.

Projektet hedder "Tjenester til udvikling og implementering af en interaktiv platform for den forebyggende ledelse af spørgsmålet om aktiv aldring". En god praksis er leverancen 1.1.2. af projektet med navnet "Køreplan over aktiv aldring i Grækenland 2012-2020. Målet med praksis var at formulere konkrete, detaljerede og specifikke politikker efterfulgt af støtteforanstaltninger til at fastholde den 55+ aldrende befolkning i arbejdslivet . I den offentlige sektor og den private arbejdsstyrke er der behov for, at 55+ medarbejdere er værdifulde og aktive i deres job og på arbejdsmarkedet.Køreplansrapporten præsenterer processer og værktøjer relateret til personlig rådgivning til modtagergrupper (arbejdsmarkedets parter, medarbejdere, arbejdsgivere) og fører til standardiserede procedurer for personaleledelsen. Den bruger metoder til at udvikle et letanvendeligt praksisnavigationsværktøj til aktiv aldringsstyring til personaleledelse og til at producere omfattende standardretningslinjer, der er anvendelige, realistiske og fleksible i hvert enkelt tilfælde, samt metoder til at udvikle en model Instrukser for aktiv aldringsledelse, så de kan bruges af alle modtagere og kan specialisere sig i hver enkelt sag. Denne praksis giver fordele til de ældre arbejdstagere i alderen 55+, sammen med arbejdsgiverne og

lederne, der kan fremme strategierne for aktiv aldringshåndtering på deres arbejdspladser.

6. God skik nej. 3: 3C-projekt.

Praksisen kaldes "3C Project", og den blev implementeret af den græske organisation CMT Prooptiki sammen med andre europæiske partnere og blev finansieret på europæisk plan af EU's program for livslang læring. Målet med projektet var at undersøge den økonomiske velfærd for mennesker over 45 år og at identificere måder, hvorpå individerne kan forbedre deres økonomiske velfærd. Projektet havde til formål at gøre det muligt for ældre voksne gennem læring at få adgang til den skiftende situation på arbejdsmarkedet og blive aktive borgere, ved at give dem nyttigt læringsmateriale og også komme med politiske anbefalinger til at fremme deres økonomiske aktivitet. Træningsretningslinjerne er udviklet for at muliggøre og støtte fagfolk, der er involveret i at støtte og vejlede ældre voksne ind i nye former for økonomisk velvære i fremtiden. For de ældre arbejdere selv udarbejdede partnerskabet en arbejdsbog (Brugermanual), som er en selvhjælpsbog. Det giver indsigt i de (nationale) miljøforhold eller forhold, de lever under, og hvilke faktorer der påvirker deres valg. Bogen indeholder mange øvelser til at identificere færdigheder, styrker , kvaliteter og erfaring. Implementeringen af projektet var vellykket, da det havde en positiv social indvirkning og gav nyttige erfaringer til den videre gennemførelse af andre projekter med denne målgruppe i fremtiden.

DANMARK

7. Fastholdelse af 60+ medarbejdere.

Praksis er titlen som "Fastholdelse af 60+ ansatte". Det er lovende at hjælpe flere 60+'ere til at blive længere på arbejde og mindske mængden af sygefravær. Nøgleelementet for at fastholde 60+ er en reduktion af arbejdsugen fra 37 timer til 30 timer over en periode på højst tre år. Alle, der søger overenskomst, skal godkendes af tjenestestedet, virksomhedsledelsen eller institutionen. Medarbejderen modtager fuld lønkompensation, og medarbejderen forbliver uændret pensionsbidrag. De 30 timer + pensionsbidrag hertil betales af

arbejdspladsen. De 7 timer + pensionsbidrag hertil finansieres af den centrale pulje – finansieret dels af Unionen og dels af afdelingen. En stor gruppe medarbejdere er seniorer tæt på 60 år. Med programmet Fastholdelse af seniorer 60+ er der fordele, da flere seniorer bliver længere på jobbet og samtidig bliver færre seniorer sygemeldt. Med en kortere arbejdsuge og gode lønforhold vælger flere ældre at blive længere i det job, de godt kan lide.

8. Førtidspension Inspirationskursus - Forbered din fremtid.

Praksisen hedder "Førtidspension Inspirationskursus – Forbered din fremtid" og gennemføres i form af en workshop. Deltagerne er inviteret af foreningen af fagforeningerne i sundhedssektoren, som også finansierer workshops og forplejning. Deltagerne skal være mindst 58 år og modtage normal løn under workshoppen betalt af deres arbejdsgiver. Workshoppen veksler mellem oplæg fra instruktøren og diskussioner i mindre grupper ved bordene i lokalet. Som udgangspunkt for diskussionerne anvendes en simpel model, hvor den enkeltes nye livssituation sammenlignes med 'virksomheden mig'. Fordelene ved workshoppen kan ses af evalueringen via spørgeskemaer til hver deltager, da 90-95 % af deltagerne er tilfredse med kurset og føler sig mindre usikre i forhold til den svære overgang, 66 % ændrer deres planer for de næste år, 33 % beslutter sig for. for at blive længere på jobbet, beslutter 40 % at forbedre deres sundhedsvaner, og 45 % beslutter sig for at blive frivillige på pension. Deltagerne er mere trygge ved at tackle den nye fase i livet, der starter i forbindelse med overgangen fra et langt arbejdsliv.

9. Tildelt for bedste seniorpraksis: Enemærke & Petersen.

Praksis udføres i virksomheden Enemærke & Petersen og blev kåret som bedste seniorpraksis. Efter den blev indført, valgte 10-20 % flere seniorer (ud af 120 seniormedarbejdere) at blive længere i deres job i virksomheden. Virksomheden startede med en grundlæggende analyse af to årsager. Den første var nedslidning af medarbejdere. Den anden var demografisk for at være attraktiv for medarbejdere over 55 år. Resultatet af analysen blev en ny seniorpolitik og involverede i højere grad alle medarbejdere i udformningen af personalepolitikken. Virksomheden indførte også fleksible arbejdstider for

seniorer, og der afholdes årligt seniorseminar om sund livsstil og motion, pensionsrådgivning, arveregler osv. Seniorer kan fritages for særligt fysisk krævende arbejdsopgaver. Dette tilbud har motiveret flere af virksomhedens ledende håndværkere til at blive længere på arbejdsmarkedet . Flere ældre oplever, at deres behov for en god sen karriere bliver mødt med færre kedelige opgaver, samtidig med at de får en mere glidende overgang til livet efter arbejdslivet.

PORTUGAL

10. Program for pensionering.

Praksisen kaldes "Personeringsprogram". Det udføres som en del af HR-strategipakken kaldet "Life at EDP", hos organisationen EDP (Energias de Portugal). Organisationen selv finansierer programmet. Strategipakken understøtter pensioneringsprocessen og har to faser af planlægning og eksekvering, med flere faser af fremskridt. Denne praksis er et kort uddannelsesprogram, men har en strategisk dimension i at forbinde ældre arbejdstagere og pensionister med virksomhedens frivillighedsprogram, idet dette er udviklet med andre virksomheder uden for eller inden for holdinggruppen. Pensionsordningen er baseret på 4 moduler (Periodeprojekt, Privatøkonomi, Stresshåndtering, Trivsel og Ernæring og Motion). Fordelene for arbejderne er vist på en måde, som støtter dem til at foretage en glidende og afbalanceret overgang til førtidspensionering eller pensionering. Virksomheden understreger også vigtigheden af grundlæggende punkter i omstillingen af deres medarbejderes professionelle liv: styring af privatøkonomi, håndtering af stress og velvære samt ernæring og fysisk træning, og derfor er disse tre temaer de centrale temaer i træningsprogram.

11. Program for gensidig mentorordning.

Praksisen kaldes " Programa Mutual Mentoring " og udføres hos virksomheden Acenture . Praksisen er finansieret på nationalt plan og startede i 2019. Gensidigt mentorprogram blev oprettet for at forbedre relationerne mellem fire generationer, der arbejder i virksomheden, hvilket er gennemsnitsalderen for medarbejdere på 34 år. Formålet med praksis er at dele viden og erfaringer med hinanden. Hovedpointen i dette mentorprogram er matchingsprocessen. Både

mentor og mentee er fra forskellige generationer, hvilket fremmer deling og læring om forskellige perspektiver. Fordelene for virksomheden og medarbejderne viser sig i, at der er 4 forskellige generationer, der arbejder hos Accenture, og dette program gjorde det muligt at bringe alle generationer tættere på hinanden og dermed tilskynde dem til at bidrage med deres maksimale værdi for virksomheden.

FRANKRIG

12.Mine førtidspensionsdage.

Praksisen hedder "Mine førtidspensionsdage". Denne praksis er finansieret af den institution, der finansierer uddannelse i den medico-sociale sektor (OPCO Santé). To temadage om pensionering giver medarbejderne mulighed for at forberede deres fremtidige pensionering fra virksomheden bedst muligt. De opfordrer medarbejderne til at diskutere pensionsspørgsmål med hinanden og med eksterne fagfolk. Drøftelser om de regulatoriske og juridiske aspekter samt de psykosociale og sundhedsforebyggende aspekter gennemføres frit. Forskellige temaer behandles: de grundlæggende principper for pensionering (forståelse af, hvordan de grundlæggende og supplerende Agirc-Arrco-ordninger fungerer, pensionsrettigheder og pensionsordninger i fransk sammenhæng), evaluering af mængden af din fremtidige ressource, evaluering af ens behov i form af sociale beskyttelse, forstå lovgivningen om arv og arv, lære at styre din tid, tænke på dit forhold til dig selv og andre, vælge ens tempo og livskvalitet, ... Fordelene for medarbejderne vises i pålidelige og kvalitative oplysninger om pensionering og også i venlig forbindelse og udveksling med kolleger i samme situation.

13.Overførsel af viden og færdigheder mellem generationer.

Praksisen har titlen som "Transmission af viden og færdigheder mellem generationer" og har været brugt i virksomheder siden 2020 som led i arbejdet med integration af nye medarbejdere. Virksomheden finansierer selv praksis, mens ledere i samarbejde med HR-afdelinger er ansvarlige for implementeringen af praksis. Denne praksis opmuntrer til det

intergenerationelle bånd, det tillader overførsel af færdigheder ved at undgå tab af erfaring, en hurtig integration af juniorer, og det placerer senioren i en position med ekspertise og rådgivning til den yngre generation. Praksis udføres som intergenerationel parring af junior og senior i 3 måneder, som kan fornyes ved behov. Det involverer aktiviteter med at byde den nye medarbejder velkommen, støtte i integrationsfasen, definering af den viden, der skal videregives, evaluering og dedikeret tid til udvekslinger. Fordelene for seniormedarbejderne præsenteres som en reel anerkendelse af seniorernes karrierevej, ved at positionere dem som vidensoverdragere. Det repræsenterer også en investering i uddannelsesaspektet af junior i virksomheden.

14. Age Management Workshop.

Praksisen har titlen som ”Aldersledelsesworkshop” og udføres fra 2020 som en del af virksomhedens livskvalitetspolitik i samarbejde med HR-afdelingen og feltchefer. Hver workshop samler 15 ledere om temaet aldersstyring i virksomheder, derfor er der ingen aldersgrænse. Gennem skitser og/eller rollespil illustreres situationer i professionelt liv, der blander generationer. Målet er at hjælpe ledere med at identificere, udnytte og derefter bringe de positive værdier i en blandet arbejdsgruppe til live i deres teams. Praksisen er lovende med hensyn til at bygge bro over den generationskløft, der nogle gange kan eksistere på arbejdspladsen mellem unge professionelle og seniorer, og bidrager også til at fremhæve de positive aspekter af et junior-senior-samarbejde og aktiverer komplementariteten mellem generationerne. Denne praksis bringer fordele til seniorarbejdere ved at bekæmpe stereotyper af ældre arbejdstagere, den giver dem mulighed for at tage et velvilligt og konstruktivt blik på seniorerne i teamet. Det styrker også solidariteten og generationskomplementariteten og styrker medarbejdernes positive syn på seniorerne, hvilket er en form for anerkendelse for de professionelle.

DET FORENEDE KONGERIGE

15. At blive en aldersvenlig arbejdsgiver - Bevisrapport - (Deborah Smeaton og Jane Parry).

Undersøgelsen kaldet "At blive en aldersvenlig arbejdsgiver" er bestilt af Center for Bedre Aldring for at komplementere Center for Bedre Aldring's arbejde med arbejdsgivere og partnerskab med Business in the Community's Age at Work-kampagne. Det er finansieret på nationalt plan, da Center for Aging Better modtog £50 millioner fra Big Lottery Fund i januar 2015 i form af en begavelse. Undersøgelsen fokuserer på at støtte arbejdsgivere til at handle for at gøre en positiv forskel for deres ældre medarbejdere på aldersvenlige arbejdspladser. Denne rapport forsker i tre emner: reduktion af aldersbias i rekruttering, fremme af fleksibelt arbejde af god kvalitet og maksimering af fordelene ved aldersdiversitet på arbejdspladsen. Det er en praktisk oversigt, der giver fem enkle handlinger, som arbejdsgivere kan tage nu for at forbedre måden, de rekrutterer, støtter og fastholder ældre arbejdstagere: Vær fleksibel med hensyn til fleksibelt arbejde, ansættelsesalderen positivt, sørg for, at alle har den sundhedsstøtte, de har brug for, tilskynd til karriereudvikling i alle aldre og skabe en alderspositiv kultur. Det har til formål at skabe arbejdspladskulturer, der er åbne, inkluderende og positive over for fordelene ved aldersdiversitet. Fordelene for ældre arbejdstagere kunne vises som at arbejde i en arbejdspladskultur, der er åben, inkluderende og positiv over for fordelene ved aldersdiversitet, hvis vi skal høste fordelene af en modnende arbejdsstyrke nu og i fremtiden.

16.B&Q og aldrende arbejdere.

Gør-det-selv-forhandlerens praksis B&Q, Storbritanniens største gør-det-selv-forhandler, tjener som et bevis på, at en aldersforskellig arbejdsstyrke bringer en overflod af færdigheder og erfaring. Virksomheden rekrutterer aktivt fra alle aldersgrupper og har mange medarbejdere, der er halvpensionister. De tilbyder tilpasninger til en aldrende befolkning, da det kommer med nogle fysiske begrænsninger, skader og sygdomme, dårlig ryg og folk, der bliver mere skrøbelige. Den bruger en online udvælgelsesproces for butiksbaserede roller og en standardansøgningsformular til andre roller for at sikre, at den rekrutterer folk baseret på deres evner, ikke alder. De tilbyder en række kontrakttyper, der tilbyder timer, der passer til alle individer, og har fjernet aldersrelaterede kriterier fra dets belønninger og fordele. Virksomheders alderspolitik tilbyder fleksibelt arbejde, og den har konstrueret en udviklingsramme for alle

kunderådgivere, der giver dem valgmuligheder og fleksibilitet omkring, hvordan og hvornår de lærer. Field HR arbejder tæt sammen med butikschefer for at sikre, at alderspolitikken bliver gennemført præcist i butikkerne. Resultaterne af deres alderspolitik er vist, da virksomhedernes overskud var 18 % højere, og personaleomsætningen var seks gange lavere. Der var også 39 % mindre fravær og 58 % mindre svind.

17. MID-LIVE MOT.

Den praksis, der kaldes mid-life MOT, støttes og udføres under protektion af Department of Work and Pension (den britiske regering) og er også finansieret på nationalt plan. Regeringen oprettede også en hjemmeside, der giver en række værktøjer til rådgivning, velegnet til mennesker og virksomheder. Mid-life MOT repræsenterer en gennemgang, der gør det muligt for medarbejdere i 40'erne, 50'erne og 60'erne at vurdere deres helbred, færdigheder og økonomi. Det giver råd og støtte for at sætte dem i stand til at forberede og planlægge den fremtid, de ønsker. Mid-life MOT'er hjælper også virksomheder og virksomheder med at fastholde en aldrende arbejdsstyrke og bevarer derfor vital viden og færdigheder i organisationen . De hjælper med at identificere, hvilke måder der er nyttige for arbejdsgivere at fastholde ældre arbejdstagere, herunder fleksible arbejdstider, arbejde i hjemmet, støtte under livsændrende begivenheder (at blive forælder) og hjælpe ledere med at anvende en mere aldersinklusiv tilgang. At tilbyde støtte til sundhed og velvære bidrager også til succes på arbejdspladsen. Praksisen hjælper folk med at reflektere over tre grundlæggende temaer. Job, sundhed, penge. Ved hjælp af disse spørgsmål overvejer folk deres egne forhold, gennemgår de tilgængelige muligheder og laver realistiske planer for fremtiden. Betydningen af disse samtaler fremgår af en nylig meningsmåling blandt medarbejdere over 50 år. Den viste, at kun 21 % af dem føler, at de kan tale åbent om at tilpasse deres nuværende arbejdsplads, så den passer til deres evner, kun 20 % føler, at de kan tale frit om deres pensionsordninger, og kun 24 % føler, at de kan tale åbent med deres leder om fremtidige karriereplaner.

18. Fuller Working Lives - Regeringens Fuller Working Lives (FWL) strategi.

Praksis i form af en national ordning betegnes som Fuller Working Lives - Government's Fuller Working Lives (FWL) strategi. Det udføres under protektion af afdelingen for arbejde og pension. Regeringen træffer fem tiltag for at støtte ældre arbejdstagere i form af lovgivningen til at støtte et mere fuldstændigt arbejdsliv (fjernelse af standardpensionsalderen, reform af statspensionen, revision af folkepensionsalderen …), bemyndigelse til forandring gennem andre (udvikle en evidensbaseret sag for handling, intern analyse, forskning ...), støtte til dem, der har brug for mere hjælp, reform af Adult Skills-systemet og forbedring af Jobcenter Plus -tilbuddet til ældre arbejdstagere. Målet er at skabe en kultur, hvor pårørende støttes, og omsorgsansvar forstås af kolleger og ledere gennem online support og information. Gennem praksis ser arbejdsgiverne, at ældre arbejdstagere kan bringe pålidelighed, færdigheder og erfaring og værdsætte en arbejdsstyrke med blandet alder. Fordelene ved denne praksis vises på forskellige måder. Ved at tilskynde til fleksibelt arbejde for omsorgspersoner for at hjælpe dem med at balancere deres arbejde og omsorgsansvar. Engagere ældre arbejdstagere gennem lyttefora og mangfoldighedsnetværksgrupper. Analyse af medarbejdernes kompetencer og rådgivning om omkvalificering. Aktivt overførsel af viden mellem generationer og en god pensionsforberedelse for medarbejderne. Understøttelse af økonomisk planlægning og forbedring af udnyttelsen af branchefærdigheder til gavn for den frivillige sektor.

RUMÆNIEN

19. Angajez 45+ (jeg ansætter 45+).

Praksisen i en form for social kampagne kaldet Angajez 45+ (jeg ansætter 45+) repræsenterer en ny ramme på arbejdsmarkedet baseret på omstilling, reintegration og genopbygning. Gennem national kommunikation adresserer og bekæmper den arbejdskriserne ved at fremme afskaffelsen af aldersdiskrimination. Angajez 45+ er et team af specialister af medarbejdere og frivillige, der dækker flere udviklingsområder såsom marketing, kommunikation (online og sociale medieplatforme), tekstforfatning, filmoptagelser og filmredigering. Angajez 45+ søger efter virksomheder, der

kan repræsentere en model på det rumænske arbejdsmarked ved at øge den sociale inklusion gennem arbejde og derfor eliminere aldersdiskrimination. De følger en konsekvent handlingsplan ved at målrette strategi for ønskede grupper, analysere og læse EVP-meddelelse (medarbejderværdiforslag), præsentere og promovere under eksterne begivenheder i projektet eller af partnere med lokalsamfundet, overvågning af medarbejdernes engagement og deltagelse og promovering i marketingkampagner. Det er en slags kommunikationsprojekt for personer over 45, der ønsker at udforske nye arbejdsområder. De oprettede et praktikophold, kaldet " returship ", som har samme juridiske grundlag for udvikling af faglige kapaciteter med økonomisk støtte. Angajez 45+ understøtter en række online-samtaler for personer, der har brug for løsninger efter pandemikriserne.

20. Sanse sporite la angajare , prin calificare (Øget chance for at blive ansat gennem kvalifikation).

" Sans sporite la angajare , prin calificare ” (Forøgede chancer for at blive ansat gennem kvalifikation) var et projekt finansieret af et nationalt tilskud, Operational Program for Human Capital (POCU) på den tredje prioriterede akse: Job til alle. Teamet fra Association 4 Change var ansvarlig for at udføre projektet, der fokuserede på den sydlige region af Rumænien, hvor der er et øget fattigdomsniveau. Projektet havde til formål at øge kvalifikationsniveauet for mere end 450 ledige inklusive ældre personer (55-64) og andre kategorier af udsatte grupper. De var involveret i forskellige typer aktiviteter som kvalifikationsklasser (forventes at afslutte mindst 75 %), og de deltog i workshops og seminarer. I dag er de ved at udvikle et nationalt netværk af NGO'er , der vil arbejde direkte med ældre for at øge deres tilgængelighed på arbejdsmarkedet. Projektet giver fordele i form af at øge den menneskelige kapital og evnerne hos mennesker fra udsatte grupper og øge deres sociale inklusion.

21. Seniori activi pe piața muncii (Active Seniors on labour market)

Projektet kaldet Seniori aktivi pe piața muncii (Aktive Seniorer på arbejdsmarkedet) har til formål at forbinde ældre med nye arbejdsmarkedskrav

. Det lykkedes at samle målgruppen af ældre og specialister fra HR og Økonomisk Akademi til at drøfte muligheden for deres reintegration på arbejdsmarkedet efterfulgt af en registrering på en jobplatform. Enheder såsom Mercury Research, The Care Hub og andre Fundația Regală Margareta a României udsendte job og muligheder for frivilligt arbejde. Arrangementerne blev registreret og finansieret af det nationale tilskud til NGO fra et multinationalt selskab (Kaufland), med hjælp af implementering af Act for Tomorrow. 3 lokale organisationer fra Bukarest inviterede 115 seniorer fra den lokale generelle retning for social bistand og børnebeskyttelse (DGASPC). De var involveret i aktiviteter som rundbordssamtale og workshops vedrørende jobintegration, CV-skrivning og forberedelse til samtaler. De talte om perspektiverne i at blive en aktiv del af arbejdsmarkedet igen og skabte også et rum for dialog, hvor de ældre kunne udtrykke deres forventninger og frygt.

22. Forbedring af arbejdsmarkedsintegration af ældre familieplejere gennem kompetenceforbedring - ELMI.

Projekt ELMI blev finansieret af Europa-Kommissionen gennem National Agency for Communitary Programmer inden for uddannelse og professionel træning i Rumænien. De ansvarlige for at gennemføre projektet var konsortiet af 7 partnere fra 5 lande: Rumænien, Italien, Østrig, Polen og Tjekkiet sammen med Habilitas Associations ressourcer og træningscenter fra Rumænien. Hovedformålet med projektet var at støtte ældre familiekarrierer ved at tilbyde dem et onlinekursus for at hjælpe dem med at udvikle deres færdigheder og blive en professionel karriere. ELMI repræsenterer den første rumænske online platform af ressourcer til ældre familiekarrierer. Det fungerer som et middel til at kommunikere med forskellige fagfolk og andre karrierer. Der er tiltænkt særligt fokus på pleje af ældre med Alzheimers demens. Temaerne i uddannelsesprogrammet vedrører også ældrepleje, problemer som følge af de hyppigste patologier, stressforebyggelse, støtte fra socialforvaltningen. Til dette formål vil en håndbog for ældre familiekarrierer også være tilgængelig på ELMI's hjemmeside. Dette uddannelsesprogram bliver også et første skridt for kvalificering og integration af ældre familiekarrierer på arbejdsmarkedet . Gennem en aftale underskrevet mellem Rumænien og Italien er det også tilladt at lette deres mobilitet på europæisk plan.

23. Lov 76/2002 om arbejdsløshedsforsikringssystemet og stimulering af beskæftigelse.

Den offentlige praksis er titlen som lov 76/2002 om arbejdsløshedsforsikringssystemet og stimulering af beskæftigelse. Det har til formål at støtte ældres tilbagevenden til arbejde. Den rumænske stat finansierer og opfordrer virksomheder til at ansætte personer, der var arbejdsløse fra forskellige sociale kategorier. Dette omfatter personer over 45, arbejdsløse enlige forældre, langtidsledige eller NEET-ungdom. Staten giver virksomheder økonomiske fordele (op til 900 lei om måneden, op til 12 måneder – mindre end 200 euro), hvis de holder denne person ansat i mindst 18 måneder. Praksisen har været udført siden 2002. Nogle ændringer blev foretaget i 2020 på grund af COVID-situationen, de økonomiske fordele er steget til 2500 lei (næsten 500 euro). Fordelene for de samarbejdende virksomheder viser sig i økonomiske fordele, øget mangfoldighed af idéer, erfaring og en øget arbejdsindsats.

5. Pensionisters perspektiver

Dette afsnit opsummerer konsultationen med personer over 55 år. Gennemsnitsalderen for respondenterne fra de 7 lande var 62 **år .** De tidligere nævnte arbejdspladser dækker den offentlige og private sektor og forskellige områder. Generelt viste de interviewede pensionister, at de var **tilfredse med pensionering** , ikke ønskede at arbejde igen, selv under andre forhold. Næsten alle rapporterede, at de var trætte og havde brug for at gå på pension. **Tid til rådighed til fritid og læring i andre dimensioner blev set som den vigtigste ydelse efter pensionering** . Årsagerne til respondenternes pensionering var forskellige, hovedsagelig på grund af opnåelsen af den obligatoriske alder. Hvad angår forberedelsen og støtten både til pensionering og til overgangsperioden, har de ikke modtaget støtte fra deres organisation (81%). Størstedelen af de adspurgte kendte ikke betydningen af begrebet "arbejdsplads i en venlig alder", selvom nogle af dem beskrev det som et miljø, der ville omfatte deres erhvervserfaring opnået i årevis med unges eller andre kollegers dynamik og arbejdstilpasning. En egenskab, der blev afsløret, var relateret til en behagelig arbejdsplads, hvor de føler sig inkluderet.

Oversigt over de semistrukturerede interviews af personer over 55 år

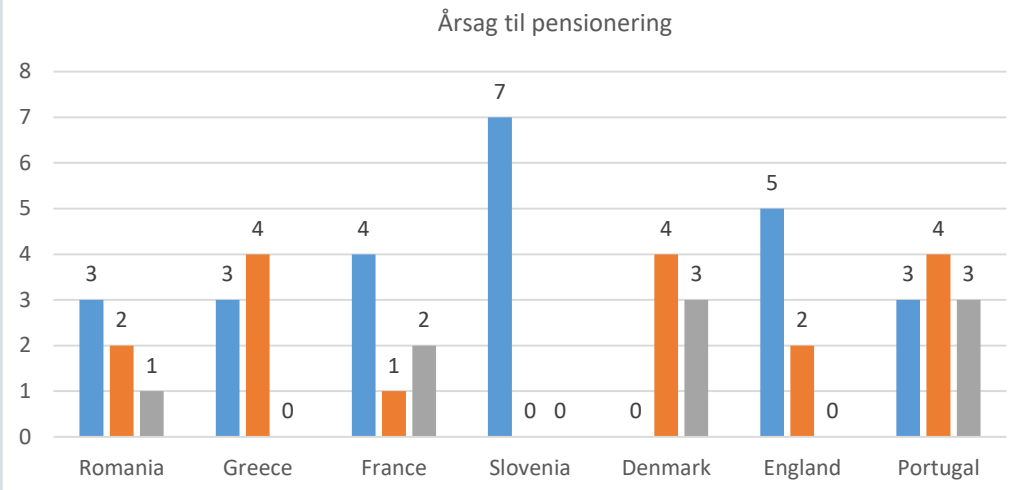
Land	*Samlet antal interviews*	*Gennemsnitlig pensionsalder*	*Job sektor*
Danmark	*7 interviews*	*63 år gammel*	*konsulent, HR Partner Sekretær Logistikchef direktør Gymnasielærer konsulent,*

Frankrig	*7 interviews*	*61 år gammel*	*Offentlig service/ Regnskabsafdeling/ Shipping sektor/ Regnskabsafdeling/ Uddannelse/ Sundhedspleje – Medicinsk/ Uddannelse - Landbrug*
Grækenland	*7 interviews*	*62 år gammel*	*møbelhåndværk/ rengøringsservice/ notarsektor/ økonomi/medarbejder bankbetjent/ forskning*
Portugal	*10 interviews*	*61 år gammel*	*Kommerciel/ Kommunikation/ Rengøring/Teknisk-elektrisk/ Forsikringssektoren/Fødevareindustrien/Uddannelse/ Social service*
Rumænien	*7 interviews*	*66 år gammel*	*Produktion/Uddannelse/ Snedkeri/Sundhed/HR Elektriker/Deponering*
Slovenien	*7 interviews*	*58 år gammel*	*Kog/minuttager Ledelse/ Tungt godskøretøj/HR-sektoren/ Hær/Handel*
Det Forenede Kongerige	*8 interviews*	*62 år gammel*	*Outsourcing forretning/ Uddannelse / Softwareudvikling/ Arkitektonisk/ Elektriker/Detail/ Bankvirksomhed*
53 interviews			*Total*

Årsag til pension

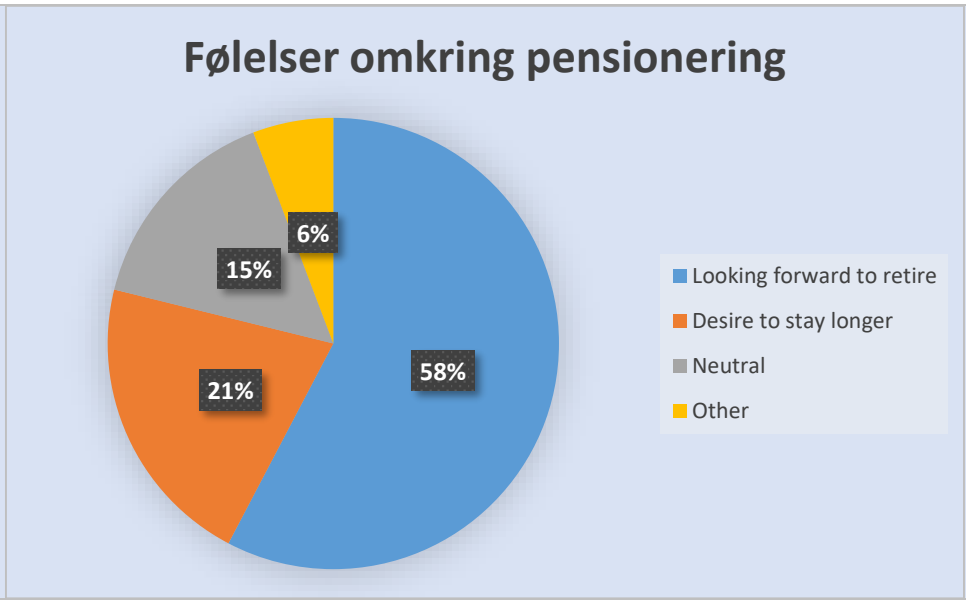
Kan du fortælle mig, hvad der var årsagerne til, at du besluttede at gå på pension? (fig.1)

A: Obligatorisk pensionsalder
B: Personlige årsager (sundhedsmæssige, sociale, økonomiske osv.)
C: På grund af krævende arbejdsplads

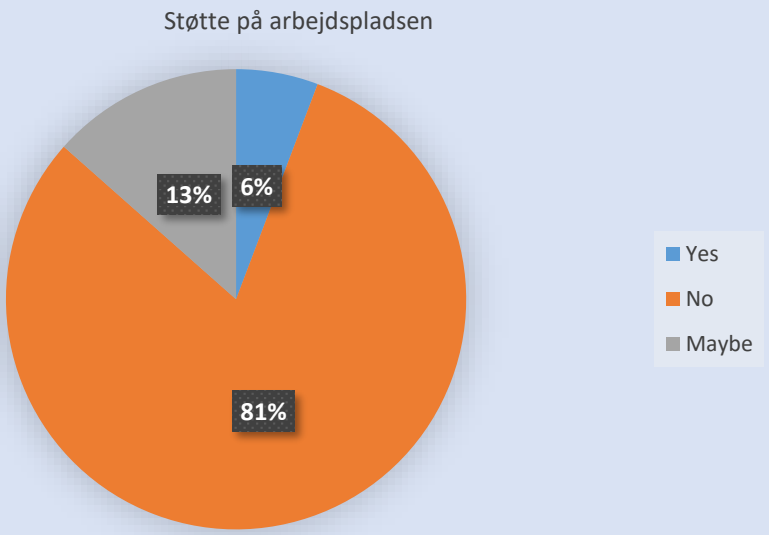
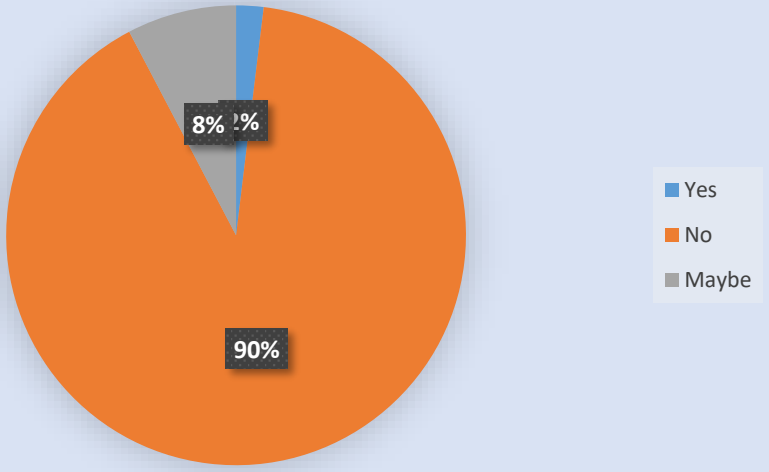


Generelt rapporterede de interviewede pensionister, at hovedårsagen til at pension var at nå den obligatoriske alder for at gå på pension. I Danmar størstedelen af de adspurgte dog på pension af personlige årsager. I Slove blev alle respondenterne pensioneret, da de havde den obligatoriske alde Portugal viste pensionisterne, at de var tilfredse med deres pensionering o ønskede at arbejde igen, selv under andre forhold. I alle landene rapporte de interviewede, at de var trætte og havde brug for at gå på pension. Tid rådighed til fritid og læring i andre dimensioner blev set som den vigtigste efter pensionering.

Hvordan havde du det, da du besluttede dig for at gå på pension?(fig.2)

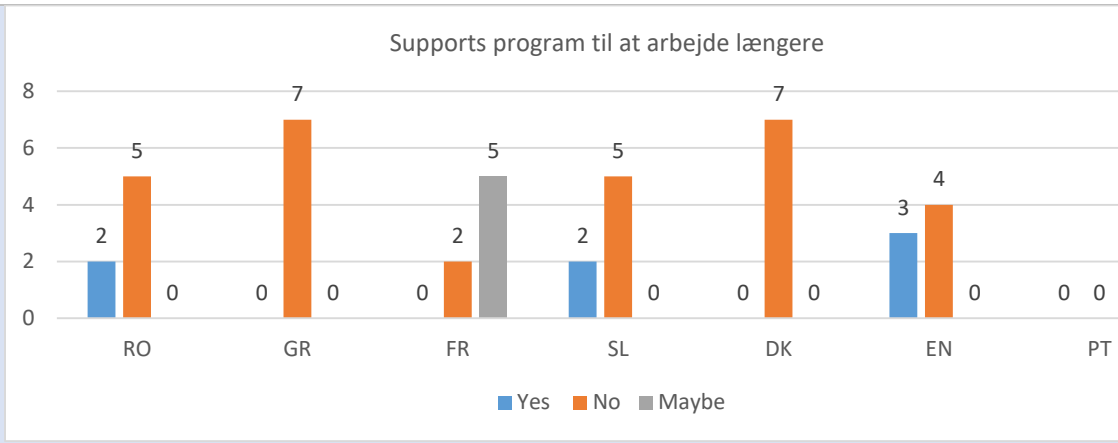


Størstedelen af de adspurgte (58 % af alle de adspurgte) sagde, at de var motiverede for at gå på pension. En betydelig del af 28 % angav dog, at ønsker at blive længere på arbejde. Dette er vigtigt, da det viser behovet f

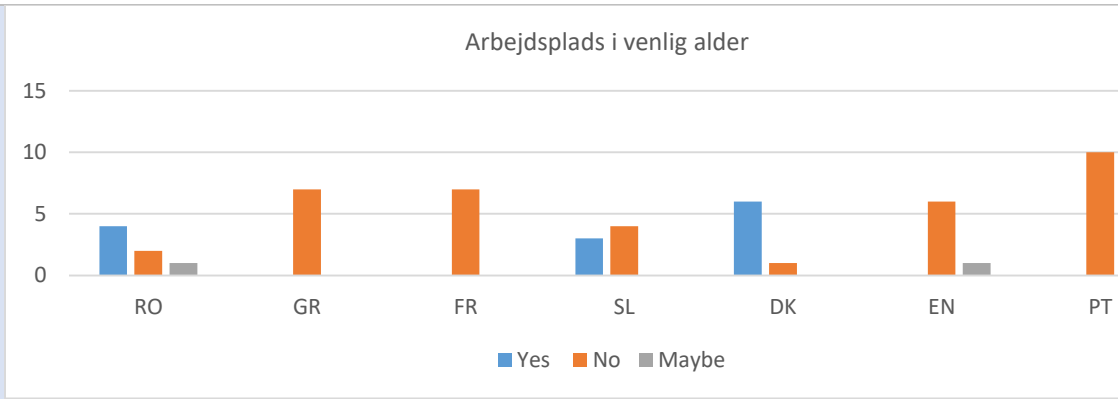
	fremme aldersvenlige arbejdspladser samt fremme positive overgange f arbejder til pensionist.
	I. Støtte modtaget fra organisat
Kan du fortælle mig, om du har modtaget nogen form for støtte på arbejdspladsen som forberedelse til overgangsperioden?	
	Grafen viser en fælles situation i alle de 7 lande. 81 % af de adspurgte har at der ikke er nogen form for opbakning i forberedelsen af overgangsperiod fleste af respondenterne mente, at det ville være en fordel at have en god som kan tilbydes folk tæt på pensionisttilværelsen. I Rumænien fo respondenterne, at det ikke-statslige miljø kan blive bindeleddet r institutioner og seniorer med det formål at give information og anbefaling mulige muligheder, som de kan få adgang til.
Var der i din organisationsvirksomhed nogen form for programmer til støtte for personer i alderen over 50 år, der arbejder efter deres pensionsalder?	

Disse grafer viser, at der i alle partnerlande ikke er nogen programmer til støtte folk efter deres pensionering.
De eneste 2 lande, hvor folk har svaret, at de har modtaget en form for støt England og Slovenien og Rumænien.

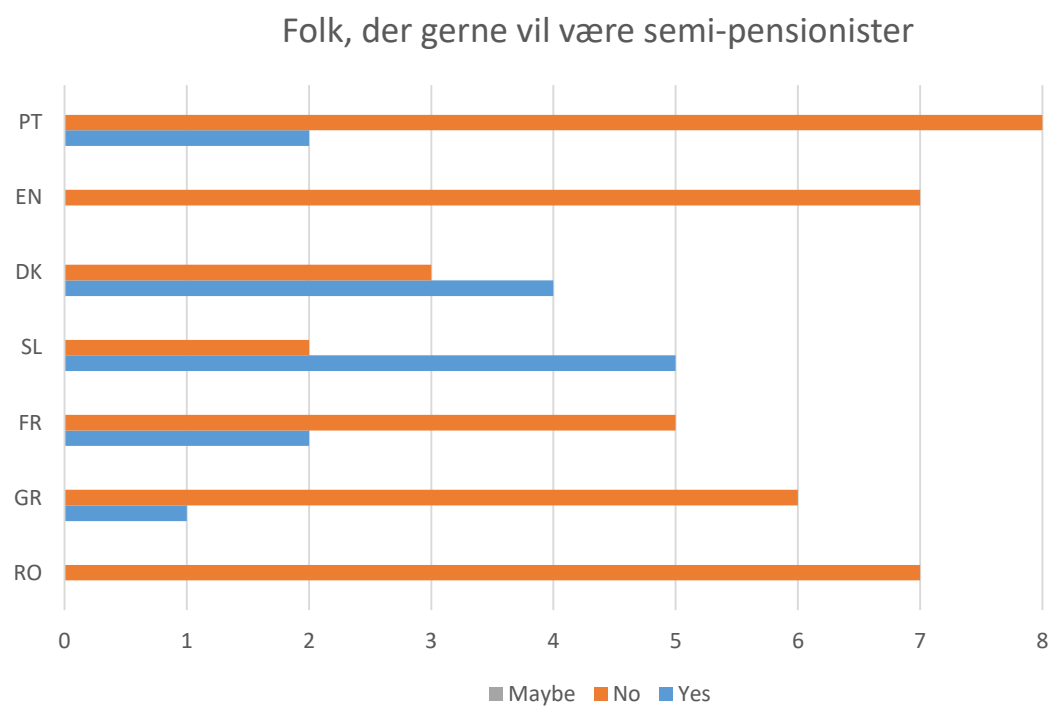
Kan du fortælle mig, om du har modtaget nogen form for støtte på arbejdspladsen som forberedelse til overgangsperioden?



Har du hørt om venlige aldersarbejdspladser?



Flertallet af de adspurgte havde ikke hørt om "aldersvenlige arbejdsplads de fleste tilfælde kendte de adspurgte ikke til begrebet " ***aldersvenlige arbejdspladser".*** *I Danmark erklærede flertallet, at de har af og til læst om slags jobs.*



Dette spørgsmål giver en kontrast mellem. I Rumænien og Det Forene Kongerige svarede respondenterne "nej", en lignende tendens kan ses Rumænien. Hvorimod i Frankrig og Portugal svarede størstedelen af adspurgte "nej". I de andre lande svarede flertallet "ja" til at fortsætte m arbejde eller være frivillig.

6. Resultater fra de semistrukturerede interviews til arbejdsgivere, ledere, HR

Konsultationen med arbejdsgivere, ledere og HR i alle de 7 involverede fagfolk tilhørte forskellige organisationer, for det meste mellemstore virksomheder (10 til 250 ansatte).
Hvad angår arbejdsområdet, var den overvejende blandt de interviewede fagpersoner kategorien social intervention, hvor en af organisationerne arbejder specifikt med støtte til ældre. Alle organisationerne havde arbejdere over 55 år med et variabelt antal afhængigt af organisationen.

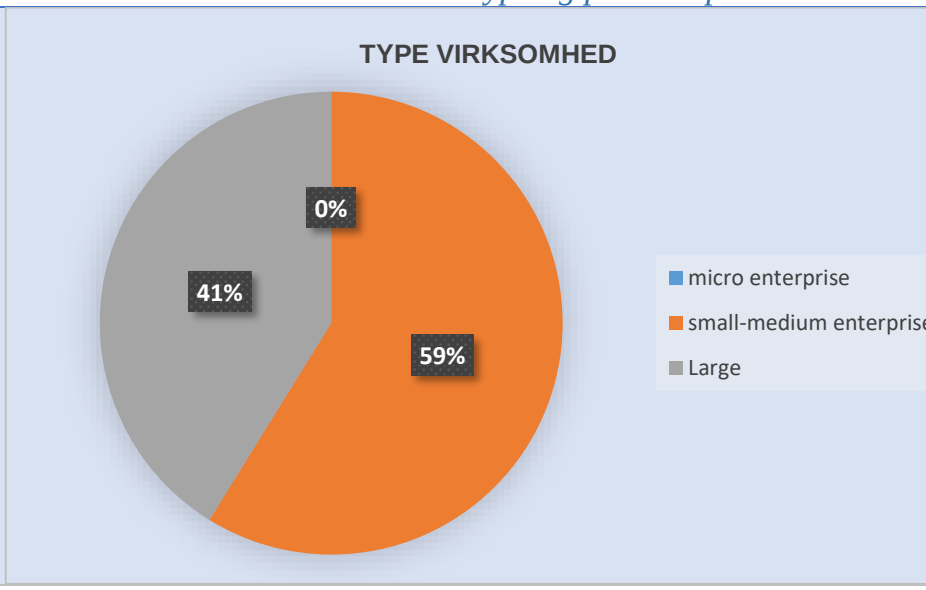
Det nævnes, at arbejdsgivere **generelt endnu ikke er parate til at investere i pensionsforberedelse** . Ifølge en af de adspurgte er virtuelle muligheder afprøvet, men der er stadig meget at udforske.

I modsætning til de ældre arbejdere **demonstrerede alle de professionelle, at de havde en forestilling om, hvad aldersvenlige arbejdspladser ville være** . Det spændte fra at være et sted, der anerkender , at 'alder' kun er én faktor og ikke tilpasser programmer baseret på alder (for eksempel 'unge talenter'), til arbejdspladser, der værdiansætter kompetencer, men respekterer skrøbelighed, som ikke fastholder alderdomsholdninger, der hævder at være et " *normalt miljø* ".

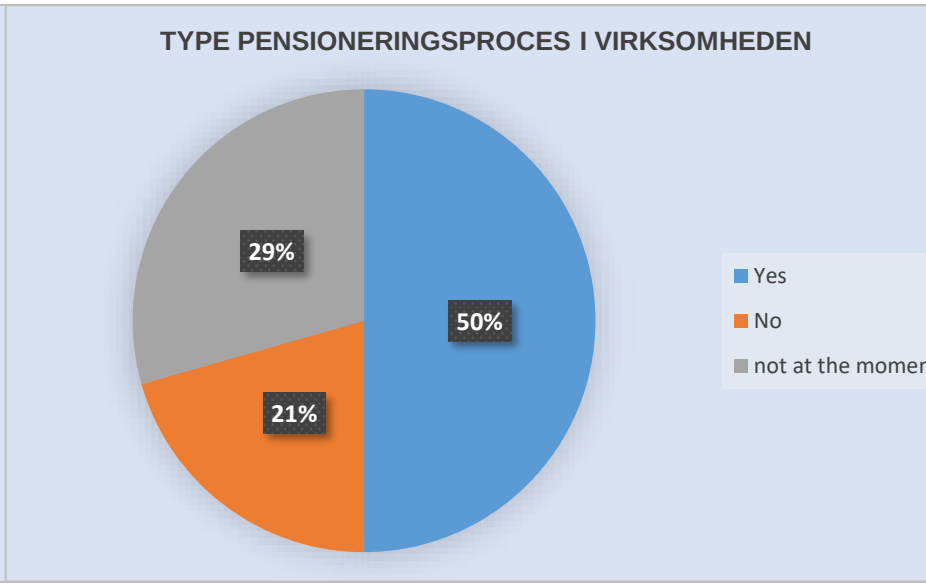
Land	*Samlet antal interviews*	*Job sektor*
Danmark	*5 Interviews*	*Privat og Offentlig sektor*
Frankrig	*5 interviews*	*Medicinsk Social/Social /Forsikring/ Social*
Grækenland	*5 interviews*	*havedesign-desinfektion/ energisektoren /banksektoren/ shippingsektoren*
Portugal	*4 interviews*	*Socialsektor/Storindustri/ Plejecenter*
Rumænien	*5 interviews*	*Uddannelse/HR/ Luftfartsteknik*
Slovenien	*5 interviews*	*fødevaresektor/forskningsinstitut/ non-profit NGO/sundhed/ statsforvaltningen*
Det Forenede Kongerige	*5 interviews*	*Arkitektonisk/ Elektriker/Detail/ Bankvirksomhed*
I alt 34 INTERVIEWS		

Virksomhedstype og pensionsproces i virkson

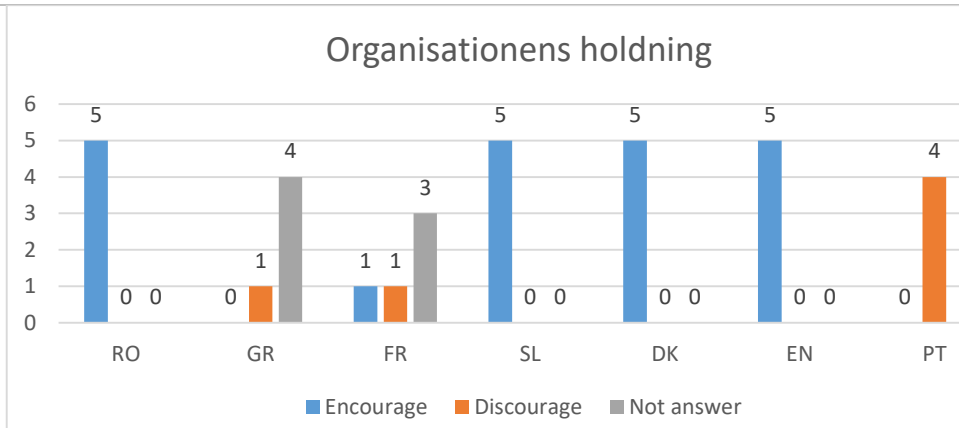
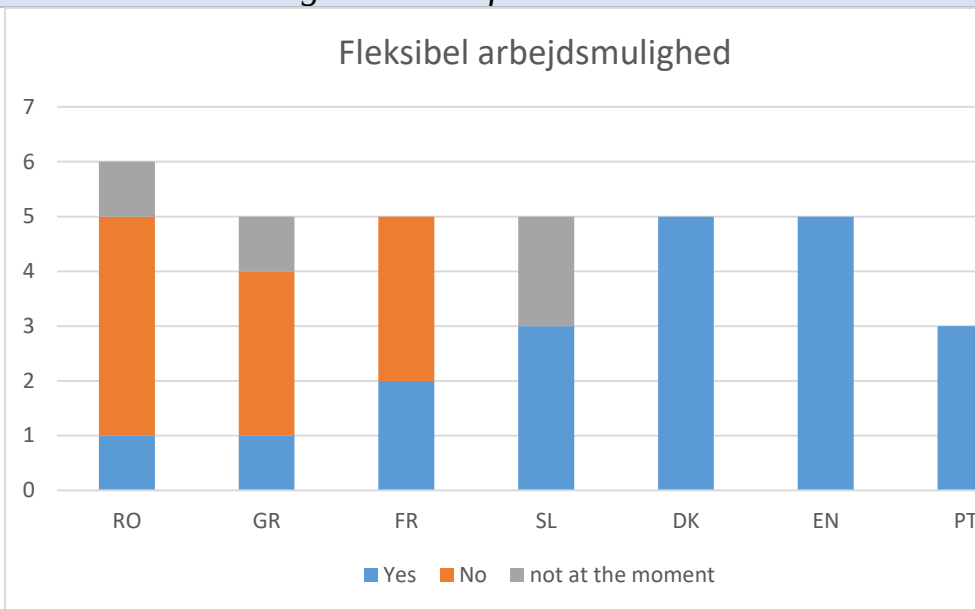
Type virksomheder.
en)mikrovirksomhed (1-9 personer)
b) små mellemstore virksomheder (10-250)
c) stor virksomhed (+250)

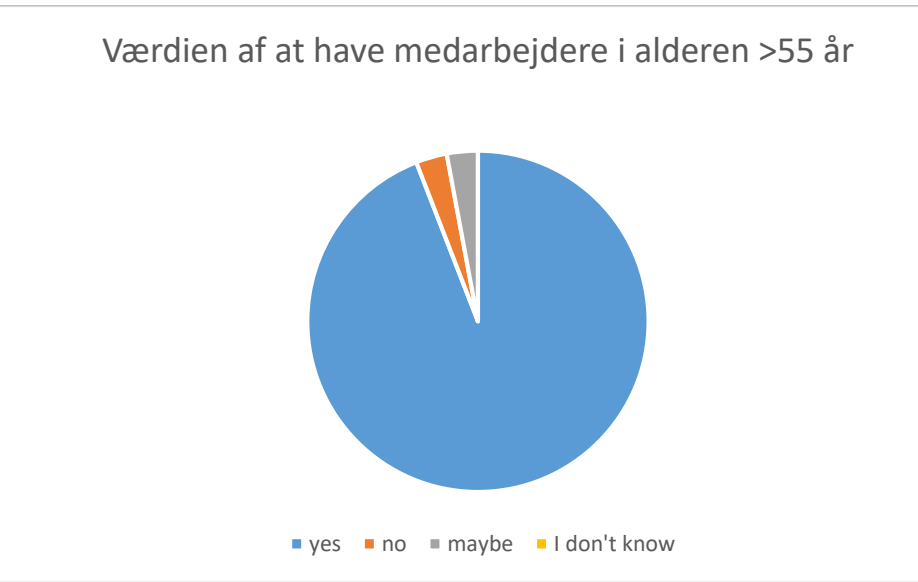
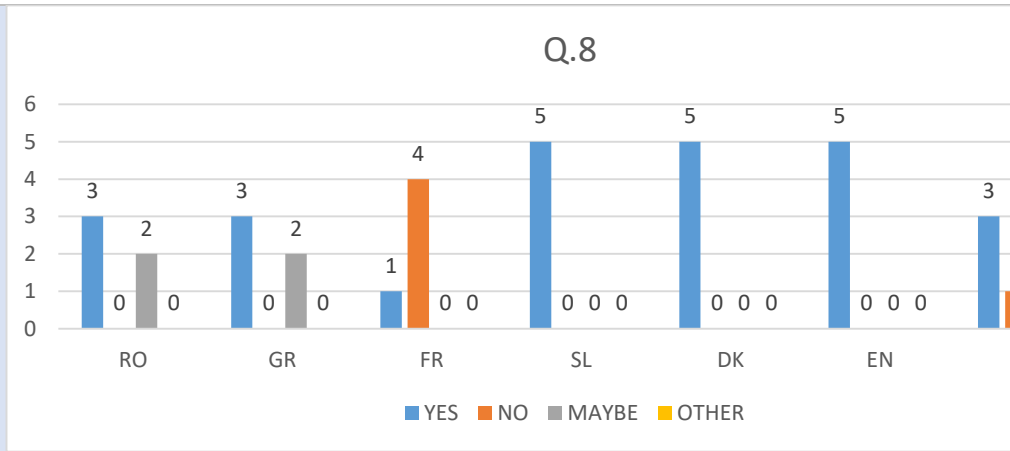


De interviewede fagpersoner var både fra mellemstore og store organisationer/virksomheder. Hvert land havde mulighed for at inte folk fra forskellige sektorer, herunder den tredje sektor.



De 50 % af de adspurgte, der blev interviewet, giver støtte til pensionsforberedende workshops i den organisation, hvor de arbejd øvrige 50 % støtter ikke med nogen form for støtte, men responden var motiverede til at introducere i deres organisation program , der en værdifuld støtte i overgangsperioden og forberede dem til at gå p pension.

Bliver medarbejdere i pensionsalderen tilskyndet/frarådet at blive ved?	
	I størstedelen af landene opfordrer respondenterne folk, deres ans at blive, når de er tæt på pensionsalderen. *I stedet svarede respondenterne i Portugal, at der ikke er noget pre tilskynde eller afskrække ældre mennesker til at gå på pension, me fagfolk nævnte, at der er et incitament til at gå på pension på gru negative ideer forbundet med alder.*
Tilbydes medarbejderne fleksible arbejdsmuligheder?	
	I størstedelen af landene svarede respondenterne, at de tilbyder flek arbejde som mulighed. I Rumænien, Grækenland og Frankrig har respondenterne ingen fleksible muligheder. Det er vigtigt at unders viljen til at tilbyde denne mulighed.
	III. Opfattelse af at have seniorer i deres virksomheder

På hvilken måde er det værdifuldt at have ældre mennesker, der arbejder for din organisation ?	
	Alle landene udtalte, at det er værdifuldt at have personer i aldere år i deres organisationer . Respondenterne understregede vigtighe mere erfarne og vidende medarbejdere.
Har du hørt om venlige aldersarbejdspladser?	
	Størstedelen af de adspurgte har hørt om begrebet "arbejdsplads i alder" og de havde en forestilling om, hvad aldersvenlige arbejdsp ville være. Under interviewene er muligheden for at implementere for venlige aldersarbejdspladser blevet diskuteret. Det er vigtig understrege respondenternes holdninger i Frankrig. De var ikke kl betydningen af begrebet. Udover facilitatorens forklaring var respondenterne skeptiske, fordi de mente, at de mere stigmatise målgruppen.

6. Anbefalinger

Det følgende afsnit giver et sæt anbefalinger i som svar på den skrivebordsbaserede forskning udført i de 7 europæiske lande:

- sørge for sessioner, hvor seniorer, der ønsker at fortsætte arbejdet efter pensionering, lyttes af arbejdsgiveren;
- nogle seniorer står over for problemer fra digitalisering, som skal forbedres gennem forskellige programmer;
- give ledere flere oplysninger om procedurer for fastholdelse af ældre arbejdstagere eller processen med overgang til pensionering, så de kan lette en øget inklusion for personer efter en vis alder;
- udvikle en platform med muligheder for seniorer: job, frivillighed, praktik, hvor de med filtre kan finde det, de søger, og arbejdsgiverne kan promovere deres tilbud;
- at skabe en online platform, der vil forbinde pensionister, der ønsker at udføre enkeltstående opgaver og bidrage med deres ekspertise med virksomheder, der har brug for rådgivning om specifikke emner
- designe og implementere nye mentorprogrammer , hvor seniorer kan videregive deres viden til yngre kolleger;
- gennemføre omstillingskurser for seniorer, der ikke kan fortsætte arbejdet inden for deres felt;
- tilrettelægge rådgivningssessioner på virksomhedsniveau for at kortlægge de ældres behov, og hvordan de ønsker at fortsætte arbejdet, når de når pensionsalderen.

7. Konklusioner

Konsultationen med både pensionister og HR-chefer fremhæver 2 store ting for Sølvpartnerskabet. Disse var

- Der mangler evidens for, at effektive førtidspensionsindsatser finder sted på arbejdspladsen
- Og det, der mangler viden og forståelse inden for begge grupper.

Disse 2 punkter er lige vigtige i forhold til formålene med sølvet, som er at udvikle aldersvenlige arbejdspladser ved at skabe uddannelsesmoduler for arbejdsgivere og også læringsressourcer for personer i alderen over 55 år, der får en forståelse for, hvordan de kan hjælpe sig selv. Dette vil blive gjort igennem

- udviklingen af et selvevalueringsværktøj, som vil hjælpe mennesker over 55 år til bedre at forstå deres behov.
- udviklingen af et træningsværktøj, som de kan bruge til at udvikle deres forståelse af, hvad det vil sige at gå gennem pensioneringsprocessen, og hvordan man gør denne overgang så smidig som muligt. Træningsværktøjssættet vil være inspireret af den praksis, der er indeholdt i dette dokument.

I forhold til HR-ledere og virksomhedsledere vil partnerskabet støtte dem til at udvikle deres færdigheder, viden og praksis gennem udvikling af et selvevalueringsværktøj, som vil sætte dem i stand til at forstå, hvad deres egne læringsbehov er i forhold til aktiv aldring og en alder. -venlig arbejdsplads. Dette er integreret i udviklingen af den overordnede metode, da partnerskabet har brug for denne målgruppe, som de har et læringsbehov omkring emnet. Efter afprøvningen af dette intellektuelle output vil partnerskabet udvikle et effektivt træningskursus, som vil bruge erfaringsbaserede og interaktive teknikker til at uddanne HR-ledere i betydningen af aldersvenlige arbejdspladser, og hvordan man kan gøre overgangen mellem arbejder og pensionist og positiv. og glat som muligt. Uddannelsesmodulerne vil omfatte, hvad der bør gives i førtidspensionsintervention samt andre processer og procedurer, der kan indsættes for at sikre, at deres arbejdspladser er aldersvenlige og understøtter ældre arbejdstagere til at få succes og trives.

8. Bibliografi

1. *DeJonckheere M, Vaughn LM, Semistruktureret interview i primærplejeforskning: en balance mellem forhold og stringens . Familiemedicin og samfundssundhed 2019; 7:e 000057. doi : 10.1136/fmch-2018-00005*

2. *Sewdas , R., de Wind, A., van der Zwaan , LG et al. Hvorfor ældre arbejdere arbejder ud over pensionsalderen: en kvalitativ undersøgelse. BMC Public Health 17, 672 (2017). https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z*

3. *Reeuwijk , KG, de Wind, A., Westerman, MJ et al. 'Alle de ting tilsammen fik mig til at gå på pension': kvalitativ undersøgelse om førtidspension blandt hollandske medarbejdere. BMC Public Health 13, 516 (2013).* https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516

4. *Standard pensionsalder: Arbejdsgivers kvalitative undersøgelser (RR672). Afdeling for arbejde og pensioner.Udgivet:1. juli 2010*

9. Bilag

BILAG 1

Skabelon til inspirerende praksis

For at identificere god praksis er MÅLENE for samlingen af de inspirerende praksisser her

- **eksisterende programmer for aktiv aldring på arbejdspladserne,**
- **aldringsmål af aldringsprogrammer ,**
- **udfordringer i forbindelse med aldringsprogrammer ,**
- **uopfyldte behov for aldringsprogrammer .**

KRITERIER for at identificere en god praksis er følgende:

- **effektivitet (metoden har haft succes med at nå målene),**
- **effektivitet (det kan omsættes i praksis med tilgængelige ressourcer),**
- **metoden eller teknikken kan let kopieres,**
- **relevans, så det kan bruges i SILVER-projektet,**
- **omkostningseffektivitet (udgifter, der er nødvendige for at opfylde målene for**

god praksis, er overkommelige for alle partnerorganisationer) ● bæredygtighed.
Hvad er titlen på praksis?
Hvorfor er praksis lovende? Hvorfor er det godt?
Hvor længe har praksis været udført?
Er der nogen omkostninger forbundet med implementeringen af praksis? Vær venlig at uddybe.
Hvordan udføres praksis? Beskriv venligst.
6. Hvilke programmer , initiativer, metoder bruges i praksis (f.eks.): aktiviteter, der implementeres for at gavne ældre arbejdstagere overgang til pension, pensionsstøtteplan, tilbyde uddannelse til ældre arbejdstagere, metoder og initiativer til at opmuntre seniorer til at blive boende aktive selv efter pensionering, initiativer, programmer osv. som arbejdsgivere implementerer i aldersdiversitet, praksis vedrørende bekæmpelse af stereotyper over for ældre arbejdstagere, virksomheders strategier for at fastholde arbejdstagere selv efter pensionsalderen, aktiv aldringspolitik.
Er der en aldersgrænse eller en anden betingelse for medarbejdere/arbejdere, der gerne vil engagere sig
Hvem er ansvarlig for at udføre praksis?
Hvordan er praksis finansieret? På virksomhedsniveau, lokalt niveau, regionalt niveau eller nationalt niveau?
Er der foretaget forbedringer/ændringer siden starten af praksis?
Hvad er fordelene ved praksis for virksomheden?
Hvad er fordelene ved praksis for arbejderne/medarbejderne?

BILAG 2
Semistruktureret interview til pensionister

For at lære dig lidt bedre at kende, vil jeg gerne have, at du fortæller mig noget om dig selv...	
1	**Hvad var din sidste jobrolle/erfaring?**
2	**I hvilken alder gik du på pension?**
3	**Kan du fortælle mig, hvad der var årsagerne til, at du besluttede at gå på pension?** ***(Sundhed, social situation, økonomiske årsager eller incitamenter, arbejdsstress, krav om færdigheder til jobrollen, manglende motivation osv.) .*** *a)* ***Prøv måske at spørge, om han/hun forsøgte at ændre deres jobsituation, før han besluttede sig for at gå på pension*** .
4	**Hvordan havde du det, da du besluttede dig for at gå på pension?**
5	**Hvad var dine forventninger til pensionering?**
6	**Hvad lavede og laver du efter pensionering?**
7	**Er der nogen omstændigheder, hvorunder du ville have fortsat arbejdet (f.eks. arbejde færre timer, støtte nye arbejdsgivere osv .)?**
8	**Kan du fortælle mig, om du har modtaget nogen form for støtte på arbejdspladsen som forberedelse til overgangsperioden?**
9	**Var der i din organisationsvirksomhed nogen form for programmer til støtte for personer i alderen over 50 år, der arbejder efter deres pensionsalder?**
10	**Hvilke forslag vil du give en organisation for at forbedre støtten til personer, der er tæt på pensionering, både i overgangsperioden eller til at fortsætte med at arbejde efter pensionering** ?
11	**Har du hørt om venlige aldersarbejdspladser?**

12	**Kunne du tænke dig at gå tilbage på arbejde nu og være halvpensionist, hvis du kunne vælge de arbejdsforhold og det antal timer, du arbejdede?**

BILAG 3

Semistruktureret interview til arbejdsgivere, ledere, HR

1	**Vælg venligst den type virksomhed, du leder eller arbejder indenfor:**
	a) mikrovirksomhed (1-9 personer) b) små og mellemstore virksomheder (10-250) c) stor virksomhed (+250)
2	**Hvilken branche arbejder din virksomhed indenfor?**
3	**Hvor mange medarbejdere over 55+ er der i din organisation ?**
4	**Kan du fortælle mig mere om pensionsprocessen og den støtte, du yder (f.eks. pensionskurser , frivilligt arbejde, pensionsrådgivning)?: Hvornår begynder/begynder du eller din organisation at diskutere pension? Hvad laver/gør du eller din organisation? AOB**
5	**Hvilke grunde holdes ældre arbejdstagere på efter pensionsalderen?**
6	**Bliver medarbejdere i pensionsalderen tilskyndet/frarådet at blive ved? Kan du venligst forklare årsagen?**
7	**Tilbydes medarbejderen fleksible arbejdsmuligheder efter pensionering?**
8	**Hvad opfatter du om en venlig aldersarbejdsplads?**
9	**På hvilken måde er det værdifuldt at have ældre mennesker, der arbejder for din organisation ?**
10	**Hvad har du brug for af information og ressourcer for at fremme en karriere for ældre arbejdstagere?**
11	**Hvad har du brug for i form af information og ressourcer for at fremme en glidende overgang til pensionering?**
12	**Kan du med 2 ord fortælle mig, hvad det er for jeres venlige aldersarbejdspladser?**

Silver

Promoting a Career in the Third Age

.

Project Partners

KMOP KINDLING A BETTER WORLD

Afeji Hauts-de-France

aproximar COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

EaSI the European Association for Social Innovation

en3karriere.dk - når det er alder bedst

merseyside EXPANDING HORIZONS

CIK Center za izobraževanje in kulturo Trebnje