



SILVER - Valorização de Trabalhadores mais Velhos

Módulo III: Práticas inspiradoras e estudos de caso

www.silver-euproject.org/

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, este reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.



OS RESULTADOS DA INICIATIVA SILVER

O que dizem empregadores e trabalhadores

NECESSIDADES E BARREIRAS

01

03

02

04

OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Mudanças na idade adulta

Reflexão individual/ organizacional

Plano de ação



01 – Os resultados da iniciativa SILVER



01 – Os resultados da iniciativa SILVER

Questionário de autoavaliação



RH: existem diversos entraves à criação de ambientes de trabalho amigos da idade



Paralelamente para os trabalhadores mais velhos as maiores barreiras prendem-se com o facto de as suas necessidades não serem satisfeitas pelo empregador



01 – Os resultados da iniciativa SILVER

Questionário de autoavaliação



RH: existem diversos entraves à criação de ambientes de trabalho amigos da idade

E.g., inexistência de políticas de recrutamento de trabalhadores mais velhos; as perceções desatualizadas e estereotipadas sobre trabalhadores mais velhos.

E.g., inexistência de políticas de recrutamento de trabalhadores mais velhos; as perceções desatualizadas e estereotipadas sobre trabalhadores mais velhos.



Paralelamente para os trabalhadores mais velhos as maiores barreiras prendem-se com o facto de as suas necessidades não serem satisfeitas pelo empregador

04 - Necessidades e barreiras





04 - Necessidades e barreiras

Promover melhores relações entre trabalhadores



Programas de mentoria bidirecionais



Promoção da diversidade nas equipas



Utilizar diversos canais de comunicação



Incentivar atividades informais

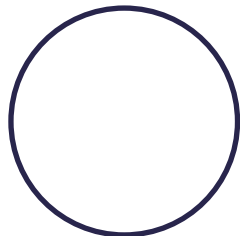


Organizar workshops mútuos



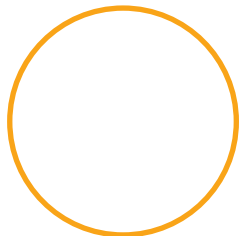
04 - Necessidades e barreiras

Promover melhores relações entre trabalhadores



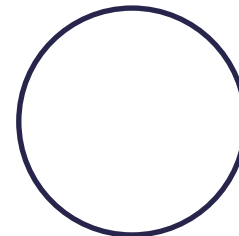
Programas de mentoria bidirecionais

O estabelecimento de um programa de mentoria de dois sentidos pode ajudar a construir relações interpessoais mais fortes entre colegas. Cada geração tem algo valioso para oferecer à outra.



Promoção da diversidade nas equipas

A criação de uma equipa de trabalho etariamente diversificada pode abrir novos canais de comunicação entre pessoas de diferentes grupos etários.



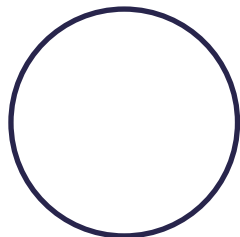
Utilizar diversos canais de comunicação

Providenciar uma diversidade de canais de comunicação permite a todos encontrar novas formas de comunicar com os seus colegas.



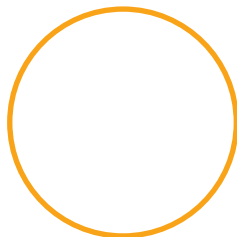
04 - Necessidades e barreiras

Promover melhores relações entre trabalhadores



Incentivar atividades informais

Atividades informais com colegas permite estabelecer um ambiente de baixo stress que promove as relações sociais entre os participantes.



Workshops em conjunto

Encoraja as pessoas a trabalhar em conjunto no mesmo campo, a partilhar experiências e a adquirir novas competências.

05 - Oportunidades de desenvolvimento





05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Definição

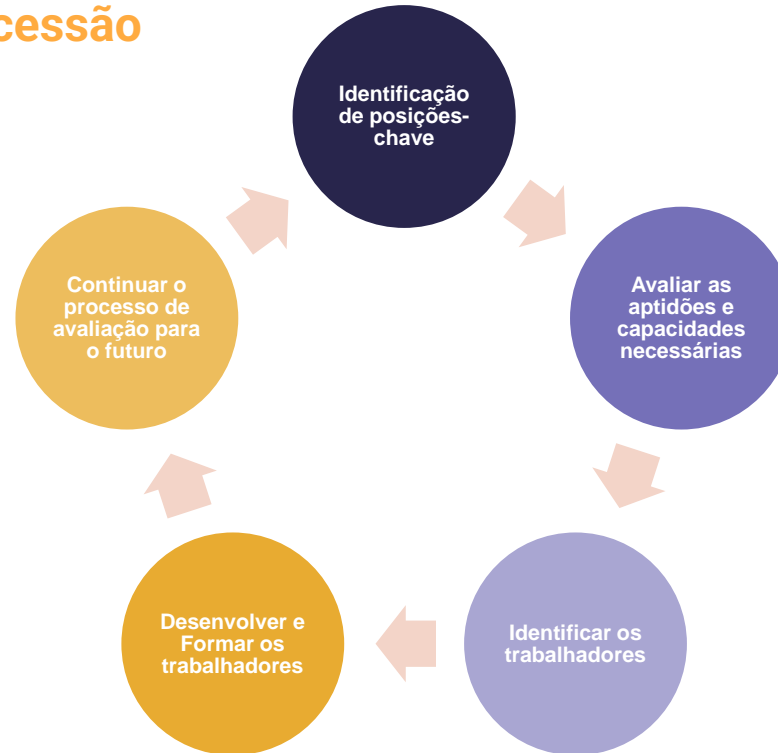
“Processo de identificação de **potenciais líderes** e outros indivíduos para preencher papéis críticos para as empresas”.





05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão



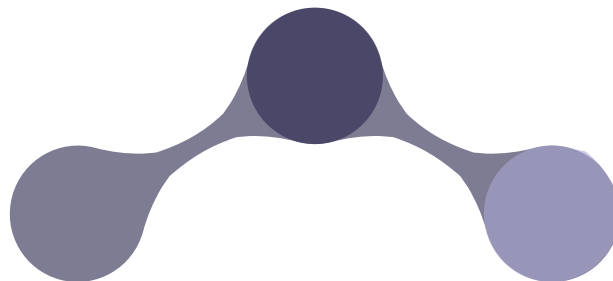


05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Identificação de posições-chave

Um trabalhador mais velho que tenha uma **experiência** considerável dentro da sua organização



Visão valiosa do futuro do seu papel depois de se reformar.

Opiniões sobre como o trabalho poderia ser realizado de forma diferente no futuro.



05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Avaliar as aptidões e capacidades necessárias

Os trabalhadores mais velhos podem aplicar a sua **experiência** e visão aos tipos de competências e capacidades necessárias naqueles que os irão suceder.



Elaborar novos **cadernos** de **encargos** e especificações pessoais.



Identificar "lacunas" de **competências** dentro da organização ao longo do seu trabalho



05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Identificar os trabalhadores

O trabalhador mais velho poderá ser envolvido na **pré-seleção**.



Aconselhar sobre boas questões de entrevista e, se houver uma **avaliação**, qual a forma e o conteúdo que poderá ter.



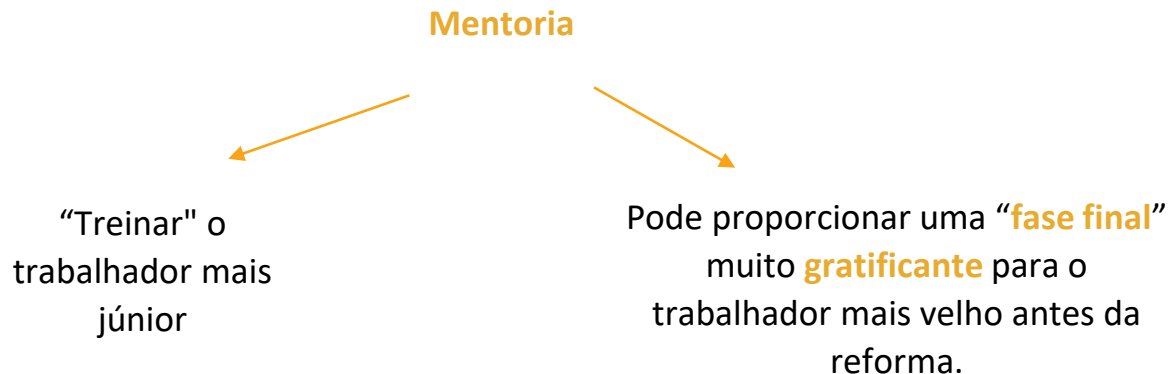
Envolvido no **painel de seleção**, se tal for apropriado.



05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Desenvolver e Formar os trabalhadores



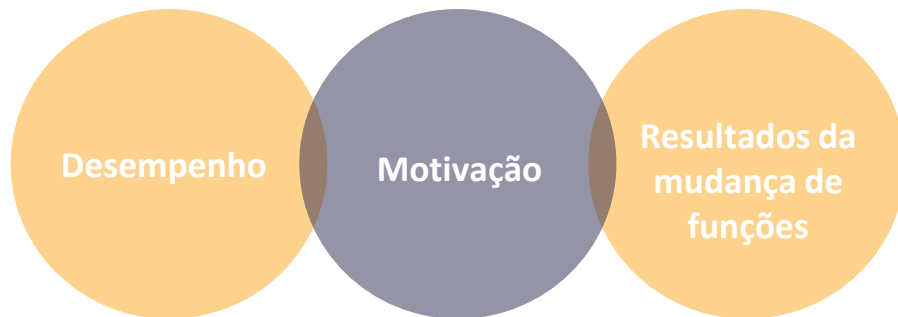


05 - Oportunidades de desenvolvimento

Planeamento da sucessão

Continuar o processo de avaliação para o futuro

Assim que o trabalhador mais velho se tiver reformado, e o plano de sucessão estiver em vigor, e os trabalhadores tiverem começado a assumir as novas funções, deverá ser realizada uma **avaliação** estruturada



Atividade



03 - Reflexão individual/ organizacional: Plano de ação



03 – Plano de ação

Individual/ organização

Plano de ação

Contexto e fundamento organizacional: tipo de organização, desafios que encontram, porque um plano de ação é necessário.
<input type="checkbox"/>
Âmbito: departamentos a abranger, áreas prioritárias de ação (e.g., Gestão da idade; Recrutamento e seleção; Transição para a reforma etc.)
<input type="checkbox"/>
Objetivos
<input type="checkbox"/>
Resultados e impactos esperados
<input type="checkbox"/>
Estratégias a implementar
<input type="checkbox"/>
Comunicação
<input type="checkbox"/>
Recursos
<input type="checkbox"/>
Potencialidades e riscos
<input type="checkbox"/>
Cronograma de atividades
<input type="checkbox"/>



Project partners:



www.project-website.org

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.