Silver
Promoting a Career in the Third Age

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

Ενότητα 3. Τι χρειάζεται για τον σχεδιασμό μιας ομαλής μετάβασης στη συνταξιοδότηση

Γήρανση, εργασία και διαβίωση - Νέα εκπαίδευση στον χώρο εργασίας για την αξιοποίηση των εργαζόμενων τρίτης ηλικίας

www.silver-euproject.org

Αριθ. Σύμβασης 2020-1-UK01-KA204-078907

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

3.1 Αντικατάσταση & Υποκατάσταση - Σχεδιασμός της Διαδικασίας Διαδοχής

Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτού του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

- Να σκεφτείτε περαιτέρω την προσέγγισή σας για τον «σχεδιασμό της διαδικασίας διαδοχής».
- Να έχετε περισσότερα εφόδια για να συνεργαστείτε με εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με το πώς μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτή τη συζήτηση και ενδεχομένως να υποστηρίξουν λύσεις διαδοχής.

Πηγή: Sam Kalda

Επιτυχής Διαδικασία Διαδοχής!

Πώς, πού και πότε θα μπορούσατε να εμπλέξετε τους/τις εργαζόμενους/ες άνω των 55 ετών σε αυτή τη διαδικασία;

Πηγή: https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/18090-succession-planning.html

Προσδιορισμός καίριων θέσεων

Ένας/Μια εργαζόμενος/η με μακρά προϋπηρεσία στον οργανισμό σας θα πρέπει να γνωρίζει καλά το μέλλον του επαγγελματικού του/της ρόλου μετά τη συνταξιοδότησή του/της.

Επιπλέον, μπορεί να έχει άποψη για το πώς θα μπορούσε να γίνει η εργασία με διαφορετικό τρόπο στο μέλλον και όχι απλώς να αναζητά αντικαταστάτη/ρια για τη θέση του/της.

Ενδέχεται να συμβάλει στην καθοδήγηση του προσωπικού σε καίριες θέσεις στο μέλλον, αξιοποιώντας την πείρα και τις γνώσεις που διαθέτει.

Αξιολόγηση απαιτούμενων δεξιοτήτων & ικανοτήτων

Οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας μπορούν και πάλι να αξιοποιήσουν την πείρα και τις γνώσεις τους σχετικά με τα είδη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που χρειάζονται εκείνοι/ες που θα τους/τις διαδεχθούν. Μπορείτε ακόμη να τους/τις εμπλέξετε στη διατύπωση νέων προδιαγραφών θέσεων εργασίας και προσωπικού.

Οι εν λόγω εργαζόμενοι/ες μπορεί επίσης να έχουν εντοπίσει «κενά δεξιοτήτων» εντός του οργανισμού κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και μπορούν να συμβουλεύσουν σχετικά με το ποια είναι αυτά και πώς μπορούν να καλυφθούν.

Επειδή είναι πιθανό οι δεξιότητες και οι ικανότητες που απαιτούνται για τον ρόλο τους να έχουν εξελιχθεί και αλλάξει τα τελευταία χρόνια, μπορούν να δώσουν συμβουλές σχετικά με νέες εστιάσεις και προτεραιότητες.

Εντοπισμός εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι/ες που αποχωρούν από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης, θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στην επιλογή των επικρατέστερων υποψηφίων, εφόσον είστε πεπεισμένοι/ες ότι θα είναι αμερόληπτοι/ες.

Θα μπορούσαν παράλληλα να σας συμβουλεύσουν σχετικά με εύστοχες ερωτήσεις συνέντευξης και, αν πρόκειται να υπάρξει αξιολόγηση, ποια μορφή και περιεχόμενο θα μπορούσε να έχει αυτή.

Ενδεχομένως θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στην επιτροπή επιλογής, εφόσον κρίνεται σκόπιμο και με την προϋπόθεση ότι θα ακολουθήσουν μια αντικειμενική προσέγγιση.

Ανάπτυξη και εκπαίδευση εργαζομένων

Αν υπάρχει η δυνατότητα «να εκπαιδεύσουν» έναν/μια νεότερο/η εργαζόμενο/η, τότε μια περίοδος παρακολούθησης και καθοδήγησης μπορεί να είναι πολύ παραγωγική.

Η συμβουλευτική και η καθοδήγηση μπορούν να αποτελέσουν μια «τελική φάση» που προσφέρει μεγάλη ικανοποίηση στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας πριν από τη συνταξιοδότησή τους. Αυτό όμως θα πρέπει να γίνεται με πρωτοβουλία του ίδιου του ατόμου. Δεν θα θέλουν όλοι/ες οι συνταξιούχοι να το κάνουν - και θα πρέπει να πεισθείτε εσείς - και εκείνοι/ες - ότι οι εν λόγω συνεδρίες θα διενεργηθούν με χρήσιμο, αντικειμενικό και θετικό τρόπο.

Συνέχιση της διαδικασίας αξιολόγησης στο μέλλον

Μόλις ένας/μια εργαζόμενος/η μεγαλύτερης ηλικίας συνταξιοδοτηθεί, το σχέδιο διαδοχής τεθεί σε εφαρμογή και οι εργαζόμενοι/ες αρχίσουν να αναλαμβάνουν νέους ρόλους, θα πρέπει να διενεργηθεί δομική αξιολόγηση της απόδοσης, των κινήτρων και των αποτελεσμάτων της αλλαγής του εργασιακού ρόλου.

Θα πρέπει να λαμβάνονται ανατροφοδοτήσεις από τους/τις εργαζόμενους/ες που πήραν προαγωγή και τους/τις νέους/ες εργαζόμενους/ες σχετικά με το τι θα μπορούσε να βελτιωθεί την επόμενη φορά.

3.2 Ρεαλιστικές Προσδοκίες μετά τον Εργασιακό Βίο

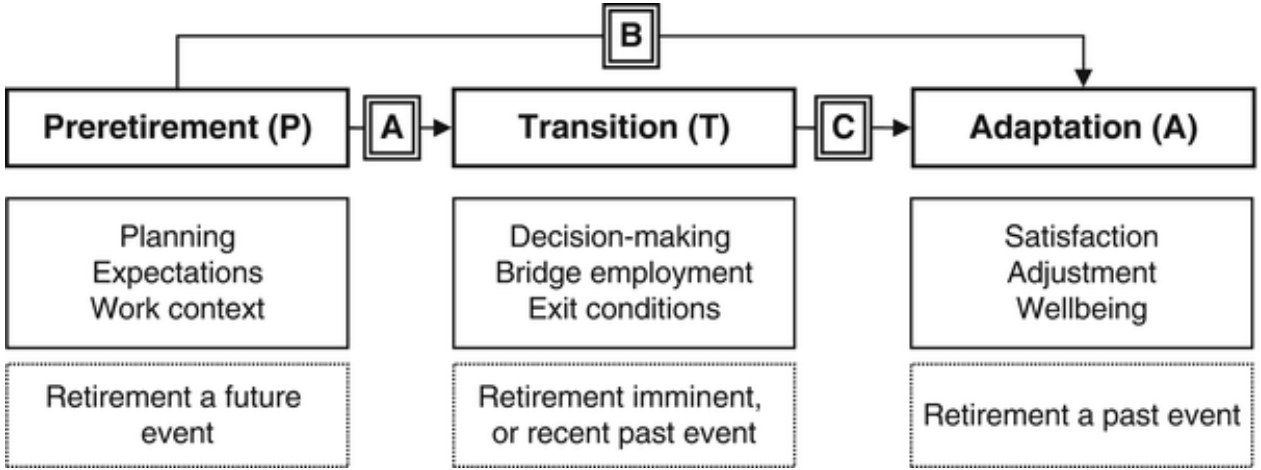
Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτού του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

- Να έχετε περισσότερα εφόδια για να βοηθήσετε τους/τις εργαζομένους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω να δημιουργήσουν ρεαλιστικές προσδοκίες μετά τον εργασιακό βίο, μέσω:
  - Κατάλληλου σχεδιασμού ***(πριν τη συνταξιοδότηση),***
  - Δυναμικών αποφάσεων ***(κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησης),*** και
  - Επίτευξης ικανοποίησης, ***(μετά τη συνταξιοδότηση).***

Πηγή: Sam Kalda

Ρεαλιστικές προσδοκίες!



Η συνταξιοδότηση είναι μια διαδικασία, όχι ένα γεγονός.

Πηγή: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-287-082-7_36

Προ-συνταξιοδότηση

- **Σχεδιασμός** – Τι θα μπορούσε να σημαίνει η συνταξιοδότηση για το συγκεκριμένο άτομο; Σε ποιον βαθμό θα απομακρυνθεί πλήρως ή εν μέρει από την επαγγελματική του ζωή και τους/τις συναδέλφους του; Υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι συνταξιοδότησης για το άτομο; Ποιες ανάγκες πληροφόρησης έχει σε σχέση με αυτό; (π.χ. οικονομικές συμβουλές);

- **Προσδοκίες** – Πώς πιστεύει το συγκεκριμένο άτομο ότι θα είναι η συνταξιοδότηση; Τι θα του αποφέρει; Τι μπορεί να του στερήσει; Ποιες είναι οι ελπίδες, τα όνειρα, οι ανησυχίες και οι φόβοι του; Πώς θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι ανησυχίες του εκ των προτέρων; Σε ποιο άτομο θα μπορούσε να μιλήσει και πού θα μπορούσε να βρει υποστήριξη;

- **Εργασιακό πλαίσιο** – Καμία συνταξιοδότηση δεν είναι ίδια. Οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες που αναφέρθηκαν παραπάνω θα διαφέρουν ανάλογα με το πλαίσιο του σημερινού ρόλου του ατόμου, καθώς και τις ευρύτερες αλλαγές που μπορεί να

Μετάβαση

- **Λήψη αποφάσεων** – Ποιες είναι οι βασικές αποφάσεις που καλείται να πάρει το άτομο τώρα και πώς μπορεί να ενημερωθεί και να λάβει υποστήριξη για αυτές; Ποιοι είναι οι παράγοντες που συμμετέχουν σε αυτές τις αποφάσεις (π.χ. ο/η άμεσος/η προϊστάμενος/η του/της συνταξιούχου).

- **Γέφυρα απασχόλησης** – Η συνταξιοδότηση δεν χρειάζεται να είναι απότομη (δηλ. όλα ή τίποτα). Ποιες ευκαιρίες υπάρχουν για σταδιακή συνταξιοδότηση σε αυτό το σημείο; Υπάρχουν άμεσες επιλογές για τη διατήρηση των υπηρεσιών του/της εργαζόμενου/ης, ακόμη και υπό προσωρινή ιδιότητα (π.χ. μπορεί να συμβουλεύσει και ενδεχομένως να παράσχει μια περίοδο καθοδήγησης στο άτομο που θα τον/τη διαδεχθεί;)

- **Συνθήκες εξόδου** – Ποιες νομικές ρυθμίσεις μπορεί να χρειάζεται να τηρηθούν κατά την «έξοδο» του/της εργαζόμενου/ης; Ποιες είναι οι επιπτώσεις στην εμπιστευτικότητα;

Προσαρμογή

- **Ικανοποίηση** – Πώς θα εκλάβει την ικανοποίηση ο/η συνταξιούχος εργαζόμενος/η; Πώς θα «αντικαταστήσει» τη μείζονα θέση της εργασίας στη ζωή του με άλλα πράγματα που του προσφέρουν ικανοποίηση και ισοδύναμες (ίσως καλύτερες) ανταμοιβές; (π.χ. εστίαση στην οικογένεια ή σε χειροτεχνίες);

- **Ρύθμιση** – Πώς θα διαχειριστεί ο/η εργαζόμενος/η τις βασικές αλλαγές στο πρόγραμμα και τον τρόπο ζωής του; Πώς θα διαχειριστεί τις ημέρες του αν δεν χρειάζεται να βρίσκεται κάπου σε μια συγκεκριμένη ώρα κάθε πρωί ή να μένει κάπου μέχρι μια συγκεκριμένη ώρα κάθε βράδυ; Πώς θα διαχειριστεί την αφαίρεση ευθυνών και απαιτήσεων; Τι θα γίνει όταν ανακαλύψει πόσο πολύ περισσότερο χρόνο έχει για τον εαυτό του;

- **Ευημερία** – Τι σημαίνουν τα παραπάνω για τη σωματική και ψυχική υγεία και ευημερία του ατόμου; Είμαστε όντα με αλληλένδετα χαρακτηριστικά – δηλ. η ψυχική μας υγεία επηρεάζει τη σωματική μας υγεία και το αντίστροφο. Πώς μπορεί ο/η εργαζόμενος/η να

3.3. Προώθηση καλύτερων σχέσεων μεταξύ γηραιότερων και νεότερων εργαζόμενων

Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτού του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

- Να αναπτύξετε ένα φιλικό περιβάλλον στο χώρο εργασίας.
- Να ενθαρρύνετε την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων.
- Να συμπεριλάβετε εργαζόμενους/ες όλων των ηλικιών στην αμοιβαία επικοινωνία.

Πηγή: Sam Kalda

5 τρόποι για να βελτιώσετε τις σχέσεις μεταξύ γηραιότερων και νεότερων εργαζόμενων

- Υλοποιήστε ένα πρόγραμμα αμφίδρομης καθοδήγησης.
- Προωθήστε ποικιλόμορφες ομάδες.
- Χρησιμοποιήστε ποικίλα κανάλια επικοινωνίας.
- Ενθαρρύνετε άτυπες δραστηριότητες.
- Οργανώστε εργαστήρια μικτών ηλικιών.

Ας σκεφτούμε…

- Τι σας έρχεται στο μυαλό, όταν ακούτε τη φράση «πρόγραμμα αμφίδρομης καθοδήγησης»;
- Πώς θα προωθούσατε τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας σας;
- Ποια κανάλια επικοινωνίας χρησιμοποιείτε στον χώρο εργασίας σας; Είναι προσβάσιμα σε όλους/ες;
- Τι είδους άτυπες δραστηριότητες θα χρησιμοποιούσατε για να προωθήσετε τις σχέσεις μεταξύ ατόμων διαφορετικών ηλικιών;

Πρόγραμμα αμφίδρομης καθοδήγησης

- Αν και μερικοί/ές μπορεί να πιστεύουν ότι οι άνθρωποι τείνουν να αναζητούν πρότυπα που είναι μεγαλύτερα σε ηλικία από τους/τις ίδιους/ες, κάθε γενιά έχει κάτι πολύτιμο να προσφέρει στην άλλη (Gibson & Barron, 2003).
- Η δημιουργία ενός προγράμματος αμφίδρομης καθοδήγησης εντός του οργανισμού σας μπορεί να ωφελήσει και τις δύο πλευρές και να συμβάλει στην ανάπτυξη ισχυρότερων διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων (Achievers, 2020).

Αμοιβαία επωφελής κατάσταση μάθησης (Forbes, 2018):

Πράγματα που μπορούν να μάθουν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας από τους/τις νέους/ες:

- Ψηφιακές δεξιότητες
- Σπουδαιότητα της ποικιλομορφίας
- Αναπόφευκτο των αλλαγών
- Αισιοδοξία
- Συνεργατική νοοτροπία

Πράγματα που μπορούν να μάθουν οι νέοι/ες από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας:

- Πείρα ετών
- Κοινωνικές και προσωπικές δεξιότητες
- Αφοσίωση
- Ευελιξία
- Δεξιότητες διαχείρισης συγκρούσεων

Προσοχή!

Κάθε άτομο έχει τις δικές του δεξιότητες και εμπειρίες.

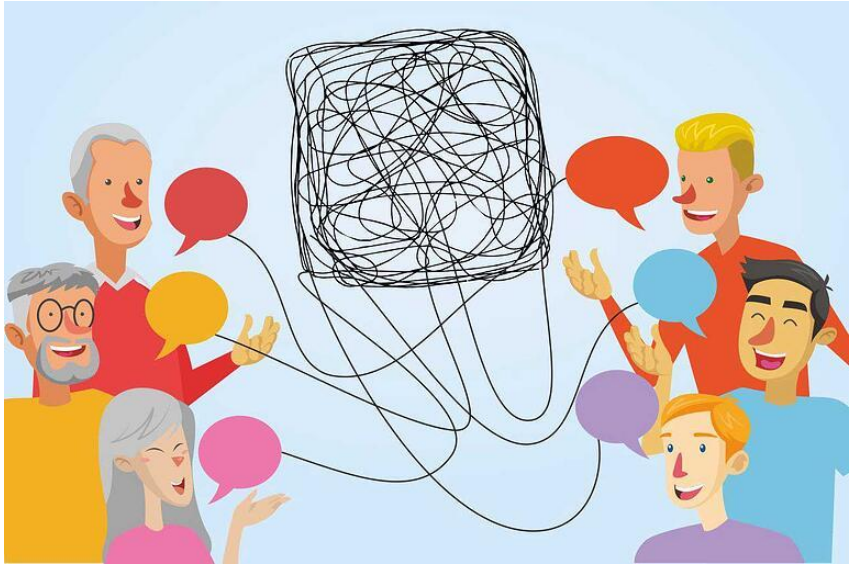
Αυτή η κατηγοριοποίηση χρησιμοποιείται ως ενδεικτικό παράδειγμα

Ποικιλόμορφες ομάδες

- Ένας άλλος τρόπος για να φέρετε πιο κοντά διαφορετικές γενιές είναι να δημιουργήσετε περισσότερο ποικιλόμορφες ομάδες πολλαπλών γενεών.
- Η δημιουργία μιας ποικιλόμορφης ομάδας εργασίας μπορεί να ανοίξει νέα κανάλια επικοινωνίας μεταξύ ανθρώπων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων.
- Αν οι εργαζόμενοι/ες της εταιρείας δεν εργάζονται συνήθως σε ομάδες, μπορεί να είναι χρήσιμο να εξεταστεί το ενδεχόμενο να μετακινηθούν τα γραφεία και οι σταθμοί εργασίας, έτσι ώστε άνθρωποι που προέρχονται από διαφορετικές γενιές να γίνουν «γείτονες/ισσες». Με αυτόν τον τρόπο, ενδέχεται να αρχίσουν εκ των πραγμάτων να επικοινωνούν περισσότερο μεταξύ τους (Investopedia, 2022).

Ποικίλα κανάλια επικοινωνίας

- Οι δια ζώσης συναντήσεις και οι τηλεφωνικές κλήσεις θα πρέπει να περιλαμβάνονται στην κανονική ρουτίνα εργασίας, καθώς και τα γραπτά μηνύματα και τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails).
- Οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία εργαζόμενοι/ες μεγάλωσαν σε διαφορετική τεχνολογική εποχή και μπορεί να προτιμούν να επικοινωνούν μέσω δια ζώσης συνομιλίας ή τηλεφωνικών κλήσεων (Achievers, 2020).
- Η παροχή ποικίλων καναλιών επικοινωνίας επιτρέπει σε όλους/ες, ακόμη και στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας που μπορεί να μην είναι



Πηγή: DeskAlerts

Άτυπες δραστηριότητες

- Οι άτυπες δραστηριότητες με συναδέλφους δημιουργούν ένα περιβάλλον χαμηλού στρες που ευνοεί τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών.

- Οι άτυπες δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν:
- Καθοδήγηση (mentoring) στον χώρο εργασίας → Ταίριασμα εργαζομένων
- Σεμινάρια και προσκεκλημένους/ες ομιλητές/ριες για διάφορα θέματα που σχετίζονται με την εργασία ή τη ζωή
- Εθελοντικές δράσεις
- Εταιρικές αθλητικές δραστηριότητες
- Συμμετοχή σε escape rooms

Εργαστήρια μικτών ηλικιών

- Η δημιουργία ενός/μιας εργαστηρίου/εκπαίδευσης που θα περιλαμβάνει άτομα όλων των ηλικιών θα δώσει την ευκαιρία στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να διατηρήσουν τα κίνητρά τους, θα περιορίσει τον αποκλεισμό από τις προαγωγές, επιτρέποντας σε όλους/ες να αισθάνονται ισότιμοι/ες.
- Θα τους/τις ενθαρρύνει να συνεργαστούν στον ίδιο τομέα, να μοιραστούν εμπειρίες και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Τέλος, θα δημιουργήσει έναν αμοιβαίο δεσμό, ενώ θα περιορίσει τον περιττό

Πηγή: The Economic Times

Συζήτηση

- Παρακολουθήστε το βίντεο: How to Manage 5 Generations of Workers (Πώς να διαχειριστείτε 5 γενιές εργαζομένων) | Brian Tracy
  https://www.youtube.com/watch?v=2Znw9UGSGIw

- Κατά τη γνώμη σας, υπάρχουν πράγματι διαφορές μεταξύ των γενεών;
- Ποια είναι τα σημαντικότερα πράγματα που μάθατε παρακολουθώντας αυτό το βίντεο;

Αξιολόγηση

1. Να επιλέξετε τη σωστή απάντηση:

1.1 Οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να επικοινωνούν μόνο στην πλατφόρμα που είναι πιο βολική για τους/τις περισσότερους/ες εργαζόμενους/ες.

A. Σωστό
B. Λάθος

1.2 Οι ομοιογενείς ομάδες εργασίας είναι οι καλύτερες για τη διατήρηση ενός φιλικού κλίματος στον χώρο εργασίας.

A. Σωστό
B. Λάθος

1.3 Ο/Η μέντορας δεν χρειάζεται να είναι κατ' ανάγκην ένα άτομο μεγαλύτερης ηλικίας.

A. Σωστό
B. Λάθος

2. Να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις:

2.1 Τι θα μπορούσαν να μάθουν οι νεότεροι/ες εργαζόμενοι/ες από τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία;

_____
_____
_____

2.2 Ποιες άτυπες δραστηριότητες θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν μεταξύ των εργαζομένων;

_____
_____
_____

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Investopedia (2022). *How Boomers and Millennials Can Work Together.* https://www.investopedia.com/articles/professionals/093015/how-get-boomers-millennials-working-together.asp
- Achievers (2020). *5 Ways to Bridge the Generation Gap Between Employees.* https://www.achievers.com/blog/5-ways-to-bridge-the-generation-gap-between-employees/
- Forbes (2018). *What Older Workers And Younger Workers Can Learn From Each Other.* https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2018/11/13/what-older-workers-and-younger-workers-can-learn-from-each-other/?sh=97053992117b
- Gibson, D. E., & Barron, L. A. (2003). Exploring the impact of role models on older employees. In *Career development international.* https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430310482571/full/html

3.4. Παρουσίαση των επιλεγμένων προτάσεων για μια ομαλή μετάβαση στη συνταξιοδότηση

Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτού του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

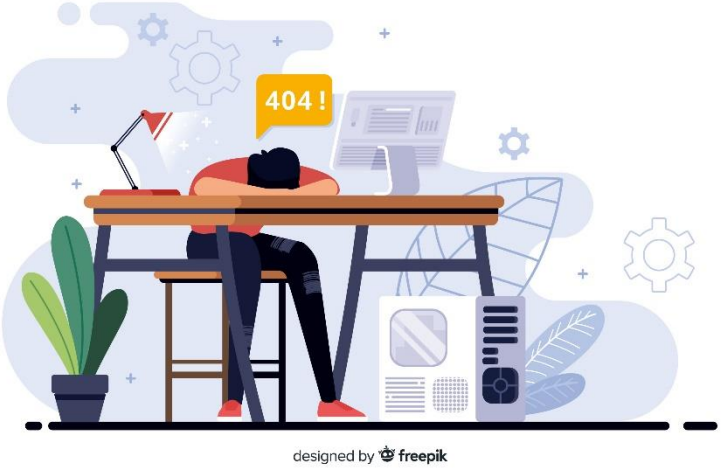
- Να εξοικειωθείτε με τα αποτελέσματα του εργαλείου αυτοαξιολόγησης SILVER.
- Να δημιουργήσετε ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον ενεργού γήρανσης απαλλαγμένο από στερεότυπα για την τρίτη ηλικία.
- Να διασφαλίσετε ότι οι εργαζόμενοι/ες άνω των 55 ετών είναι έτοιμοι/ες να εισέλθουν στο στάδιο της συνταξιοδότησης.

Πηγή: freepik.com

Ανάγκες και εμπόδια: Διδάγματα από τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης του έργου SILVER

- Σε προηγούμενο στάδιο, το έργο *SILVER* ανέπτυξε ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης σχετικά με τους φιλικούς προς την ηλικία χώρους εργασίας και συνέλεξε απαντήσεις από υπεύθυνους/ες ανθρώπινου δυναμικού/διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω.

- Οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με τις κύριες ανάγκες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν.



Ας σκεφτούμε…

- Ποιες προτάσεις πιστεύετε ότι θα συζητήσουμε; Δώστε παραδείγματα.
- Τι θα προτείνατε για μια ομαλή μετάβαση στη συνταξιοδότηση;

1. Γενικές πληροφορίες σχετικά με τις απαντήσεις

- Τα αποτελέσματα προέκυψαν από την εφαρμογή των *εργαλείων αυτοαξιολόγησης* σε 7 χώρες: *Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Σλοβενία και Γαλλία.*

- *113 απαντήσεις* από υπεύθυνους/ες ανθρώπινου δυναμικού/διευθυντικά στελέχη

- *101 απαντήσεις* από εργαζόμενους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω

designed by freepik

2. Προτάσεις για μια ομαλή μετάβαση στη συνταξιοδότηση με βάση τα αποτελέσματα του εργαλείου αυτοαξιολόγησης SILVER

Α. Ευκαιρίες επιμόρφωσης

Β. Προγράμματα εντός της επιχείρησης για εργαζόμενους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω

Γ. Πολιτική ανοιχτής πόρτας των διευθυντικών στελεχών

Α. Ευκαιρίες επιμόρφωσης

- Μια καλή πρόταση για τους/τις υπεύθυνους/ες ανθρώπινου δυναμικού και τα διευθυντικά στελέχη είναι να παρακολουθήσουν μαθήματα σχετικά με τους τρόπους εξάλειψης των στερεοτύπων για την τρίτη ηλικία στον χώρο εργασίας.

- Οι εργαζόμενοι/ες ηλικίας 55 και άνω θα πρέπει επίσης να έχουν ευκαιρίες επιμόρφωσης, προκειμένου να είναι ενημερωμένοι/ες και να έχουν τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης.

- *Θα πρέπει να εξεταστεί μια νέα κατανομή του προϋπολογισμού και, αν είναι απαραίτητο, να βρεθεί πρόσθετη χρηματοδότηση, για την κάλυψη του κόστους επιμόρφωσης.*

Α. Ευκαιρίες επιμόρφωσης

- Καλό θα ήταν οι εργαζόμενοι/ες που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση να έχουν ευκαιρίες για σταδιακή συνταξιοδότηση και πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας.

- Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανησυχίες των εργαζομένων που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση. Αυτές περιλαμβάνουν συνήθως τον φόβο οικονομικής αστάθειας, την απουσία ρουτίνας ή τις περιορισμένες επιλογές δραστηριοτήτων κλπ.

- Οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας θα πρέπει να ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους όσον αφορά τις διαδικασίες συνταξιοδότησης.

Β. Προγράμματα εντός της επιχείρησης για εργαζόμενους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω

- Προτείνεται να ικανοποιηθεί η ισχυρή βούληση των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και των ήδη συνταξιούχων να μοιραστούν την εμπειρογνωσία τους με άλλους/ες συναδέλφους.

- Οι υπεύθυνοι/ες ανθρώπινου δυναμικού και τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να οργανώνουν τέτοια σεμινάρια για να βοηθήσουν:
    - τους/τις νεοπροσληφθέντες/είσες εργαζόμενους/ες να ακούν τους/τις πιο έμπειρους/ες συναδέλφους τους.
    - τους/τις εργαζόμενους/ες που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση να πραγματοποιήσουν μια ομαλότερη μετάβαση στη ζωή μετά το τέλος του εργασιακού τους βίου.

Β. Προγράμματα εντός της επιχείρησης για εργαζόμενους/ες ηλικίας 55 ετών και άνω

- Μέσω αυτής της πρότασης, ενισχύονται οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας συνεχίζοντας να συνεισφέρουν και συγχρόνως όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες επωφελούνται από τις γνώσεις τους.

- Το μέτρο αυτό, ενθαρρύνει μεταξύ άλλων τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας ενεργού γήρανσης.

Γ. Πολιτική ανοιχτής πόρτας των διευθυντικών στελεχών

- Τα διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να πραγματοποιούν συναντήσεις με τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας, όποτε αυτό είναι αναγκαίο.

- Συνήθεις ανάγκες θα μπορούσαν να είναι οι εξής:
  - Ευέλικτο ωράριο εργασίας
  - Γνωστοποίηση των φόβων σχετικά με τη συνταξιοδότηση
  - Κοινοποίηση ιδεών για ένα εργασιακό περιβάλλον ενεργού γήρανσης
  - Ανταλλαγή εμπειρογνωσίας

Γ. Πολιτική ανοιχτής πόρτας των διευθυντικών στελεχών

- Τόσο τα διευθυντικά στελέχη όσο και οι υπεύθυνοι/ες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να ασχοληθούν με τα εξής θέματα:
  - Εκτίμηση αναγκών των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας
  - Τακτικοί έλεγχοι επιδόσεων
  - Εξέταση εναλλακτικών προτάσεων συνταξιοδότησης

Συμπέρασμα

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν ότι υπήρχαν κάποια παρόμοια προβλήματα, στάσεις και πεποιθήσεις μεταξύ των ερωτηθέντων/εισών που προέρχονταν από διάφορες χώρες.

Αυτά μπορούν να χρησιμεύσουν ως αφετηρία για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που αναπτύσσεται και απευθύνεται σε διευθυντικά στελέχη και υπεύθυνους/ες ανθρώπινου δυναμικού.

Πηγή: freepik.com

Silver
Promoting a Career in the Third Age

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

Εταίροι του έργου:

EXPANDING HORIZONS

Afeji

aproximar

EaSI the European Association for Social Innovation

en3karriere.dk
- når det er alder bedst

kmop
KINDLING A BETTER WORLD

www.silver-euproject.org

Αριθ. Σύμβασης 2020-1-UK01-KA204-078907

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.