



Talent4LIFE

ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ



Talent4LIFE

Διαχείριση ταλέντων για διαδικασίες διατήρησης προσωπικού στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας

ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ



IHK-Projektgesellschaft mbH
OSTBRANDENBURG



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: 2020-1-AT01-KA202-077993

IMPRINT

Talent4LIFE

Διαχείριση ταλέντων για διαδικασίες διατήρησης προσωπικού στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας

AGREEMENT NUMBER

2020-1-AT01-KA202-077993

PROJECT COORDINATOR

Wirtschaftskammer Steiermark, Αυστρία

PROJECT PARTNERS

SEAL Cyprus, Κύπρος

IHK-Projektgesellschaft mbH, Γερμανία

Future in Perspective Ltd., Ιρλανδία

brainplus-Projektmanagement Schabereiter, Αυστρία

START Development Foundation, Ουγγαρία

Federación Vizcaina de Empresas del Metal (FVEM), Ισπανία

PROJECT WEBSITE

<https://talent4life.eu>

LAYOUT AND DESIGN

Brainplus

Όλες οι φωτογραφίες που χρησιμοποιούνται σε άρθρα αυτής της έκδοσης ανήκουν στους συγγραφείς ή τις οργανώσεις τους ή έχουν ανακτηθεί από ιστότοπους εικόνων χωρίς δικαιώματα και είναι δωρεάν για χρήση χωρίς πίστωση, εάν δεν αναφέρεται διαφορετικά.

© Talent4LIFE 2023



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: 2020-1-AT01-KA202-077993

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

11 Εισαγωγή
Senator hc Ing. Josef Herk, WKO

12 Εισαγωγή

ΚΥΡΙΑ ΑΡΘΡΑ

από επίσημες αρχές και ενδιαφερόμενα μέρη

16 Η σημασία των προσοντούχων εργαζομένων 45+
Δρ. Martin Neubauer, WKO

18 Ενσωματώνοντας έμπειρα talέντα από απόσταση. Βασικές συστάσεις και συμβουλές
Shiela O'Keeffe, O'Keeffe Recruitment

20 Ταλέντο Μπίζκαια: Τοποθετώντας μια επιχείρηση υπό την προοπτική της διαχείρισης ταλέντων
Leire Lagunilla Ramos, Bizkaia Talent

22 Εκπαίδευση στον τομέα των ψηφιακών προκλήσεων αναδεικνύοντας την κατάσταση των εργαζομένων 45+
Sulyok Tamás, Felnőttképzési Szakértők Országos Egyesülete / Εθνική Ένωση Ειδικών Εκπαίδευσης Ενηλίκων

24 Ελλείψεις Εργατικού Δυναμικού
Emilios Michael, Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 26** Δίκαιες Πληρωμές και Σύγχρονες Διαδικασίες Εφαρμογής – Ο σύγχρονος τρόπος για να διασφαλίσετε το μέλλον της εταιρείας σας
Δρ. Monika V. Kronbügel (PhD.), Bundesverband der Personalmanager e.V.
- 28** Ευρωπαϊκή προοπτική για τη διαχείριση ταλέντων
Fernando Benavente, EURORESO

ΚΥΡΙΑ ΑΡΘΡΑ από το κοινοπραξία έργου

- 32** Διαχείριση ταλέντων σε Ευρωπαϊκές Εταιρείες. Εμπειρικά αποτελέσματα έρευνας στο πλαίσιο του έργου Talent4Life
Natalie Horn, WKO
- 34** Γήρανση και Διαχείριση Ταλέντων. Προώθηση ηλικιακά μεγαλύτερων εργαζομένων
Marianne Ochsenhofer, Brainplus
- 36** Διαχείριση ηλικίας: Όταν η ηλικία δεν αποτελεί εμπόδιο στην προσέλκυση ταλέντων
Jennifer Nolan, FIPL
- 38** Ο Βιομηχανικός Τομέας ετοιμάζεται για την άφιξη της «Μεγάλης Συνταξιοδότησης»
José Luis Bezanilla, FVEM
- 40** Διατήρηση Εργατικού Δυναμικού σε καιρούς κρίσης
András Hintya

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 42** Η εποχή μετά την πανδημία στη διαχείριση ταλέντων
Chrystalla Pachita
- 44** Μελλοντικές Ανερχόμενες Εταιρείες μέσω της καινοτομίας
και διαχείρισης γενεών
Anna-Carina Mohrholz

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ από το χώρες εταίρους και σε ολόκληρη την Ευρώπη

- 48** Δημογραφική Συμβουλευτική για εργαζόμενους και
επιχειρήσεις | Αυστρία
Francesca Herr, BA & Mag. Michael Steininger
- 50** Παραμένοντας 50+ | Λετονία
Adela Vitkovska
- 52** Ηλικιακή Σοφία | Ιρλανδία
Jennifer Nolan
- 54** LearnGen — Διαγενετική Ρητορική και Μάθηση στο χώρο
εργασίας | Βουλγαρία
Jennifer Nolan
- 56** Zubilan Plus | Ισπανία
Joseba Sainz de Baranda
- 58** Sparkling Grey | Πορτογαλία
Joseba Sainz de Baranda

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 60** I Am The Best. Καθοδήγηση Μη κερδοσκοπικής οργάνωσης κοινωφελούς χαρακτήρα | Ουγγαρία
Nóra Szuhai
- 62** Το Έργο-LAM – για μια Ταλαντούχα περιοχή | Ρουμανία
Klárík Attila
- 64** Σχέδιο Ανάκτησης και Ανάκαμψης Κύπρου 2021-2026, Συντελεστή 5.2 Αγορά Εργασίας, Κοινωνική Προστασία, Κοινωνική Πρόνοια Και Ένταξη | Κύπρος
SEAL CYPRUS
- 66** Ageing@Work | Ελλάδα
The AgeingatWork Consortium
- 68** Konkari.com— Τροφοδότηση από Nextmile | Φινλανδία
Kim-Isabel Kienle
- 70** unternehmensWert:Mensch | Γερμανία
Annette Lang & Anna-Carina Mohrholz



Talent4LIFE

Talent4LIFE

Πράσινο βιβλίο

Προλογος

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας βρίσκονται στο επίκεντρο πολλών εταιρειών. Με τις γνώσεις που έχουν αποκτήσει μέσα από την πολυετή πείρα τους και την πλούσια εμπειρία τους, συμβάλλουν σημαντικά στην επιτυχημένη ύπαρξή μας.

Μπορούμε να δούμε ξεκάθαρα πώς η έλλειψη δεξιοτήτων επηρεάζει ήδη την οικονομία. Υπάρχουν όλο και περισσότερα ελλείμματα σε επαγγέλματα, ενώ γενικά παρατηρείται να υπάρχει έλλειψη υπαλλήλων. Ακόμη πιο σημαντικό είναι να εκτιμάτε το υπάρχον εργατικό δυναμικό και να το κρατάτε στην εταιρεία. Η εκτίμηση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων θα πρέπει να είναι αυτονόητη, καθώς μπορούν να συμβάλουν στην καταπολέμηση της έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων.

Είτε ως ειδικός είτε ως δάσκαλος για την κατάρτιση μελλοντικών ειδικών - υπάρχουν πολλοί τρόποι για να εμπλακούν ενεργά οι εργαζόμενοι 45+ στην εταιρεία και να μεταδώσουν τον τεράστιο πλούτο γνώσεων τους σε μελλοντικούς ειδικούς. Υπάρχουν πολλές δυνατότητες και προοπτικές σε αυτή την ηλικιακή ομάδα που πρέπει να βγουν μπροστά στο προσκήνιο.

Πρέπει να δράσουμε τώρα για να διατηρήσουμε αυτούς τους πολύτιμους υπαλλήλους στην εταιρεία και έτσι να περιορίσουμε την έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων. Η υλοποίηση αυτού του ευρωπαϊκού σχεδίου είναι επομένως ιδιαίτερα σημαντική για μένα. Είμαστε στη σωστή τροχιά και ελπίζουμε ότι οι εταιρείες θα αξιοποιήσουν περισσότερο τις δυνατότητές τους και έτσι θα παραμείνουν κατάλληλες για την παγκόσμια αγορά.



Γερουσιαστής hc Ing. Τζόζεφ Χερκ
Πρόεδρος του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Στυρίας

Εισαγωγή

Η διαχείριση ταλέντων ως στρατηγική αντιμετώπισης για τις μελλοντικές προκλήσεις του κόσμου εργασίας

Ο κόσμος έχει αλλάξει ολοκληρωτικά τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα, η πανδημία του COVID-19 έχει οδηγήσει σε δραματικές βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες αλλαγές. Ο χώρος εργασίας έπρεπε ξαφνικά να μεταφερθεί εν μέρει στο γραφείο του σπιτιού και έχουν προκύψει θεμελιώδη ερωτήματα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πάνω απ' όλα, η περαιτέρω τεχνολογική ανάπτυξη και η κινητικότητα των ανθρώπων επηρεάζουν το εργατικό δυναμικό. Για τις εταιρείες, αυτό έχει ιδιαίτερο αντίκτυπο στην εταιρική κουλτούρα και στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι αλλαγές στην ηγεσία, τις προσλήψεις και τη διατήρηση του εργατικού δυναμικού.

Επιπλέον, η δημογραφική αλλαγή και ειδικότερα η ψηφιοποίηση υπήρξαν τεράστιες προκλήσεις τα τελευταία χρόνια, τις οποίες καλείται να αντιμετωπίσει η ευρωπαϊκή οικονομία και, κυρίως, οι ευρωπαϊκές μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Λόγω της δημογραφικής αλλαγής, το εργατικό δυναμικό γερνάει σταθερά και οι νεότεροι επαγγελματίες είναι δύσκολο να βρεθούν (Στατιστικά, Αυστρία, 2021). Η ψηφιοποίηση απαιτεί νέες δεξιότητες για εκμάθηση.

Αυτές οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες σχεδόν σε κάθε τομέα μιας εταιρείας (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2020). Ειδικά οι ΜΜΕ πρέπει συνειδητά να αποδεχτούν αυτές τις προκλήσεις και να αντιδράσουν κατάλληλα προκειμένου να συνεχίσουν με επιτυχία την εταιρεία και να παραμείνουν ανταγωνιστικές.

Σε όλη την Ευρώπη, μπορείτε να παρατηρήσετε έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων. Λόγω της έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων, οι βασικές θέσεις σε εταιρείες παραμένουν συχνά κενές. Εδώ μιλάμε πρωτίστως για τις δημογραφικές αλλαγές ως την αιτία. Οι Baby Boomers συνταξιοδοτούνται, ενώ την ίδια στιγμή ο δείκτης γεννήσεων έχει μειωθεί κατακόρυφα. Το να βρεις νέους ταλαντούχους υπαλλήλους γίνεται όλο και πιο δύσκολο. Η υπάρχουσα γνώση και οι ήδη

καταρτισμένοι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι σε εταιρείες θα πρέπει να αξιοποιηθούν και να προωθηθούν αποτελεσματικά προκειμένου να αντιδράσουν θετικά στις μελλοντικές προκλήσεις. Πάνω από όλα, από πολιτική άποψη, θα πρέπει να δημιουργηθούν κίνητρα για να μπορέσουμε να αντεπεξέλθουμε σε αυτές τις προκλήσεις από οικονομική άποψη.

Με βάση αυτά τα ευρήματα, η ομάδα έργου Talent4LIFE κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η διαχείριση ταλέντων είναι μια στρατηγική αντιμετώπισης στην συνάντηση μελλοντικών προκλήσεων. Βλέπουμε τη διαχείριση ταλέντων ως μια ολιστική οργανωτική προσέγγιση. Η στρατηγική, η κουλτούρα και οι πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως η προοπτικές και το δυναμικό των εργαζομένων. Ένα σύστημα διαχείρισης ταλέντων θεωρεί όλους τους προσλαμβανόμενους εργαζόμενους ως ταλέντα (Hehn, 2016).

Με το έργο μας Talent4LIFE, επιθυμούμε να αυξήσουμε την ανάπτυξη και τη διατήρηση των εργαζομένων δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους 45+. Ως εκ τούτου, αναπτύχθηκε ένα μοντέλο με εργαλεία για τη διατήρηση των εργαζομένων στις ευρωπαϊκές εταιρείες, βασισμένο στη διαχείριση ταλέντων. Με το έργο μας, θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι ιδιαίτερα οι ΜΜΕ προσαρμόζονται στις αλλαγές με προσαρμόσιμο και ευέλικτο τρόπο, διότι αυτή είναι μια βασική ικανότητα για την αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Για να διασφαλιστεί αυτό, οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αποκομίσουν το μέγιστο δυνατό όφελος από τους υπαλλήλους τους. Πρέπει να είστε εξοικειωμένοι με τις διαδικασίες ανάπτυξης όλων των γενεών και να σχεδιάζετε το μέλλον προκειμένου να δημιουργήσετε και να διατηρήσετε ένα ισχυρό εργατικό δυναμικό. Μόνο έτσι οι εταιρείες μπορούν να παραμείνουν ανθεκτικές και επιτυχημένες.

Μακροπρόθεσμα, αυτό το Πράσινο Βιβλίο αναμένεται να συμβάλει στην ενσωμάτωση των αποτελεσμάτων του έργου στις πολιτικές αποφάσεις και συζητήσεις. Σκοπός του είναι να συμβάλει στη δικτύωση μεταξύ διαφορετικών παραγόντων σε σχέση με την αντιμετώπιση μελλοντικών προκλήσεων και τη διαχείριση ταλέντων. Είναι επίσης σημαντικό για εμάς να μοιραζόμαστε γνώσεις και να μαθαίνουμε ο ένας από τον άλλον. Δίνουμε επίσης μεγάλη σημασία στη διάδοση έργων που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί προκειμένου να μπορέσουμε να αξιοποιήσουμε την υπάρχουσα γνώση. Πάνω απ' όλα, θέλουμε να επικεντρώσουμε την προσοχή των υπευθύνων λήψης πολιτικών αποφάσεων και των ενδιαφερομένων, ώστε η σημασία των επιλογών υποστήριξης για τις ΜΜΕ να γίνει συνειδητά αντιληπτή στα διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων. Σχετικά θέματα όπως το μέλλον της εργασίας, οι απαιτήσεις/προκλήσεις των σύγχρονων τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με τη διατήρηση των εργαζομένων και τη διαχείριση ταλέντων.

Στο πρώτο μέρος του Πράσινου Βιβλίου, θα σας παρουσιαστούν λύσεις που αναπτύχθηκαν από την ομάδα έργου για μελλοντικές προκλήσεις. Με βάση τις γραπτές βασικές σημειώσεις, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του έργου για διαφορετικά εθνικά, πολιτιστικά ή οργανωτικά πλαίσια, ορισμοί και συστάσεις προς τους υπεύθυνους λήψης πολιτικών αποφάσεων σε όλα τα πολιτικά επίπεδα.

Θα βρείτε τη γενική εισαγωγή στη μεθοδολογική προσέγγιση του έργου, αλλά και άρθρα σχετικά με επιλεγμένα μέσα και μεθόδους διαχείρισης ταλέντων αλλά και εύρεσης ταλέντων που σχετίζονται με προγράμματα διατήρησης προσωπικού σε ΜΜΕ σε όλη την Ευρώπη. Ανατροφοδότηση, συστάσεις και συμβουλές από την ομάδα του έργου, τους συνδεδεμένους εταίρους και τους ενδιαφερόμενους φορείς που συμμετέχουν σε αυτό το έργο θα προσφερθούν σε περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το δεύτερο μέρος παρέχει πληροφορίες σχετικά με πρωτοβουλίες και καλές πρακτικές από όλη την Ευρώπη που εστιάζουν στην υποστήριξη των ΜΜΕ. Θα παρουσιαστούν θέματα σχετικά με τη δημογραφική αλλαγή, τη διαχείριση ταλέντων, τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού με γνώμονα τους εργαζόμενους, τη γήρανση του εργατικού δυναμικού κλπ.

Στο τρίτο μέρος του περιοδικού, επιλεγμένες κατάλληλες αρχές και ενδιαφερόμενοι φορείς σε περιφερειακό, εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο εκφέρουν τη γνώμη τους. Θα βρείτε μεταξύ άλλων άρθρα από εμπορικά επιμελητήρια, την Ομοσπονδιακή Ένωση Διευθυντών Προσωπικού, εμπειρογνώμονες ανθρώπινου δυναμικού και εταιρικά δίκτυα. Πτυχές όπως οι γενικές προκλήσεις για τις ΜΜΕ στην Ευρώπη, οι δημογραφικές εξελίξεις, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού, οι ψηφιακές προκλήσεις για τις ΜΜΕ και τους (μεγαλύτερους) εργαζομένους συζητούνται εδώ.



ΚΥΡΙΑ ΑΡΘΡΑ

**από επίσημες αρχές
και ενδιαφερόμενα
μέρη**





Talent4LIFE



Room 466
by WKO Steiermark

Η σημασία των προσοντούχων ργαζομένων 45+

— Δρ. Martin Neubauer —

Το έργο Talent4LIFE υποστηρίζει εταιρείες σε όλη την Ευρώπη στην ανάπτυξη των εργαζομένων τους παρέχοντας καθοδήγηση και υλικό όπως το Προσωπικό Σχέδιο Ανάπτυξης. Σε περιόδους που δεν υπάρχουν αρκετοί εργαζόμενοι για όλες τις εταιρείες, όχι μόνο πρέπει να προσελκύσουν τους κατάλληλους υπαλλήλους, αλλά και να διατηρήσουν το ταλέντο που ήδη διαθέτουν. Οι εταιρείες πρέπει να προσπαθήσουν να αναπτύξουν

και να διατηρήσουν τους υπαλλήλους τους - μια νέα πρόκληση που προέκυψε ως αποτέλεσμα του ταχέως μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος. Εκτός από τη σημασία των δεξιοτήτων, υπάρχει και η αυξημένη χρήση της τεχνολογίας στις εταιρείες - και ο ταχέως μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας γίνεται ακόμη πιο περίπλοκος. Οι εταιρείες πρέπει να προσαρμοστούν διαφορετικά θα βυθιστούν και στη διαδικασία θα χάσουν τους υπαλλήλους που



θα εγκαταλείψουν το πλοίο που βυθίζεται. Το έργο Talent4LIFE και τα αποτελέσματά του θα στηρίξουν όλες τις εταιρείες που αντιμετωπίζουν την πρόκληση να επιβιώσουν σε αυτό το δύσκολο περιβάλλον. Το έργο στοχεύει να βοηθήσει τις ΜΜΕ όχι μόνο να επιβιώσουν, αλλά και να ευδοκιμήσουν.

Βλέπουμε ότι οι εταιρείες αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι δεν μπορούν να επιμείνουν χωρίς να επενδύσουν στην ανάπτυξη των έμπειρων εργαζομένων τους. Αν και οι αλλαγές έχουν ήδη ξεκινήσει, πάρα πολλές εταιρείες εξακολουθούν να αδυνατούν να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες των εργαζομένων άνω των 45 ετών και παραμελούν τον ρόλο τους στην αντιμετώπιση εξωτερικών επιρροών, όπως οι δημογραφικές τάσεις και οι ελλείψεις δεξιοτήτων. Οι έμπειροι υπάλληλοι εξακολουθούν να είναι σε θέση να αποδώσουν. Αυτή η άγνοια ενέχει σημαντικό κίνδυνο για τις εταιρείες. Αφενός, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι θα συνταξιοδοτηθούν χωρίς να μεταβιβάσουν την εκτεταμένη εμπειρία τους, παίρνοντας τις γνώσεις τους μαζί τους και εκτός εταιρείας. Από την άλλη πλευρά, δεν υπάρχουν αρκετοί νέοι, καταρτισμένοι εργαζόμενοι που μπορούν να προσληφθούν για να αντικαταστήσουν τους συνταξιοδοτούμενους. Πρέπει να προσπαθήσουμε να ενσωματώσουμε τους 45+ υπαλλήλους στη διαδικασία ανάπτυξης.

Οι 45+ υπάλληλοι είναι πολύ έμπειροι. Έχουν πολλές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες μπορούν να υποστηρίξουν, ακόμη και να οδηγήσουν την ανάπτυξη της εταιρείας και των συναδέλφων τους. Ωστόσο, τα ποσοστά συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων είναι ανησυχητικά.

Αν κοιτάξουμε τα ποσοστά συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων, μπορούμε να δούμε ότι πολλές από τις νεότερες γενιές συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ενώ αντίθετα η συμμετοχή μεταξύ των γενεών της κατηγορίας 45+ είναι πολύ χαμηλότερη. Αφού οι έμπειροι εργαζόμενοι φτάσουν στην κορυφή της σταδιοδρομίας τους ως ειδικοί στους τομείς τους και σε ηγετικές θέσεις, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν την πρόκληση να επιτρέψουν την περαιτέρω ανάπτυξή τους και να επεκτείνουν την κορυφή της καριέρας τους. Σε ένα καλά εδραιωμένο εταιρικό σύστημα, σε αυτούς τους έμπειρους υπαλλήλους προσφέρονται ευκαιρίες για περαιτέρω ανάπτυξη και η μεταφορά δεξιοτήτων και γνώσεων εντός της εταιρείας λειτουργεί καλά. Η καθοδήγηση είναι μια καλή ιδέα από αυτή την άποψη.

Επί του παρόντος, το εργατικό δυναμικό άνω των 45 αποτελείται κυρίως από τη Γενιά Χ, που είναι πολύ πρόθυμοι να μάθουν. Η περιέργεια είναι ένα χαρακτηριστικό αυτής της γενιάς, το οποίο είναι σημαντικό για το άνοιγμα των δρόμων για την καινοτομία. Για την ανάπτυξη 45+ εργαζομένων, είναι απαραίτητο να παρέχεται ένα κατάλληλο περιβάλλον. Είναι σημαντικό οι εταιρείες να αναγνωρίσουν την εμπειρία τους. Εάν αυτή η μεγάλη ομάδα εργαζομένων έχει κίνητρα και είναι καλά εκπαιδευμένα, μπορεί να συμβαδίσει με τις πρόσφατες εξελίξεις, όπως η ψηφιοποίηση και η αυτοματοποίηση. Οι δεξιότητες που χρειάζονται αλλάζουν συνεχώς, άλλες εξαφανίζονται ενώ άλλες γίνονται πιο σημαντικές.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Dr. Martin Neubauer

ΘΕΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Επικεφαλής του τμήματος
«Εκπαίδευσης»

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)

www.linkedin.com/in/martinneubauer1

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

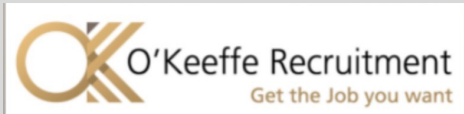
WKO Steiermark

ΧΩΡΑ

Αυστρία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)

<https://wko.at/stmk>



Ενσωματώνοντας έμπειρα ταλέντα από απόσταση

Βασικές συστάσεις και συμβουλές

— Sheila O'Keeffe —

Η ενσωμάτωση είναι ένα από τα βασικά κεφάλαια του Εγχειριδίου Talent4LIFE και καθώς έχουμε δει μια αυξανόμενη τάση προς τη ρύθμιση ηλεκτρονικής εργασίας και συνδυασμένης εργασίας, η ενσωμάτωση από απόσταση μπορεί να είναι αρκετά περίπλοκη σε σύγκριση με την πιο παραδοσιακή εκτέλεση της εργασίας από τον γραφειακό χώρο. Η ενσωμάτωση από απόσταση μπορεί να γίνει ακόμη πιο περίπλοκη όταν προσλαμβάνετε έναν έμπειρο νέο υπάλληλο ή στέλεχος. Χρειάζεται προσεκτική σκέψη σχετικά με το πώς θα λειτουργήσει κάθε ένα από τα C (εντός των 6C της Ενσωμάτωσης) και πώς ο νέος υπάλληλος θα ενταχθεί με επιτυχία στην ομάδα. Θα πρέπει να προσαρμοστούν τυπικές στρατηγικές και προσεγγίσεις ενσωμάτωσης προκειμένου να

αξιοποιηθεί η εμπειρία που προσφέρει ο 45+ νέος υπάλληλος αλλά και πώς μπορούν να «ξεμάθουν» οτιδήποτε δεν ταιριάζει στο νέο τους ρόλο και τη νέα εταιρική κουλτούρα.

Για νέες προσλήψεις έμπειρων ηλικίας 45+, είναι σημαντικό να λάβει κανείς υπόψη τα εξής: τις δεξιότητες και την εμπειρία που θα φέρουν στο ρόλο τους και την ικανότητά της εταιρείας να τους βοηθήσει να μεταφέρουν αυτή την εμπειρία στους στόχους του νέου τους ρόλου, ομάδας και εταιρείας. Είναι σημαντικό ο υπεύθυνος ενσωμάτωσης να τους βοηθήσει να βρουν κοινά σημεία και να τονίσει τυχόν σημαντικές διαφορές συγκρίνοντας τη νέα εταιρεία με προηγούμενους χώρους εργασίας.





καθοδήγησης.

Πραγματοποιήστε τακτικούς ελέγχους, ενδυναμώνοντας τη νέα πρόσληψη και διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι παραμένουν ευθυγραμμισμένοι με τους στόχους του ρόλου. Κατά τη διάρκεια των τακτικών ελέγχων καθορίστε μια τροχιά σχεδίου εκπαίδευσης, περιγράφοντας ορόσημα στην ανάπτυξή τους, στα οποία μπορούν να επιδιώξουν μετά από 30, 60, 90 ημέρες με απτά αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν. Εκτός από τα ορόσημα, θέστε επίσης στόχους που πρέπει να επιτευχθούν για την ίδια

Τα κενά πληροφόρησης και εκπαίδευσης θα πρέπει να εντοπίζονται νωρίς στη διαδικασία ενσωμάτωσης, και να αφιερώνεται χρόνος ώστε να κατανοήσουν οι προσληφθέντες την «εμπειρία» τους και τι σημαίνει αυτό πρακτικά σε πραγματικούς όρους για την εταιρεία, όπως η κακή ευθυγράμμιση των προσόντων, οι βασικοί όροι, η χρήση εργαλείων, κ.λπ. που μπορεί να έρθουν στο προσκήνιο καθώς αυτά τα στοιχεία μπορεί να έχουν διαφορετικό πλαίσιο στη νέα εταιρεία σε σύγκριση με τις προηγούμενες απασχολήσεις τους. Αυτή η κακή ευθυγράμμιση μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια χρόνου και παραγωγικότητας, υπερβολικό άγχος και απογοήτευση. Είναι ζωτικής σημασίας η εταιρεία να κατανοήσει τις δεξιότητες και τις εμπειρίες ζωής που φέρνει η νέα πρόσληψη στον ρόλο και την ομάδα, και πώς να εκτιμήσει καλύτερα αυτό που υπάρχει και ίσως αυτό που λείπει.

Καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι αναζητούν συνδεσιμότητα στο χώρο εργασίας, είναι σημαντικό η νέα πρόσληψη να οικοδομήσει νέες σχέσεις με συναδέλφους, διευθυντές και βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς εντός της εταιρείας. Μέσω της διαδικασίας ενσωμάτωσης, βοηθήστε τις καινούργιες προσλήψεις με εμπειρία να δημιουργήσουν και να οδηγηθούν σε βασικά δίκτυα εντός του οικοσυστήματος της εταιρείας παρέχοντάς τους μια λίστα με χρήσιμες επαφές, κάνοντας εισαγωγές όπου είναι δυνατόν. Υποστηρίξτε τους να δημιουργήσουν τα δίκτυά τους, ώστε να μπορούν να ενσωματωθούν με επιτυχία στην ομάδα. Εξετάστε το ενδεχόμενο να αναθέσετε έναν «φίλο-συνάδελφο» για γενικές καθημερινές ερωτήσεις και επίσης έναν μέντορα, ώστε να μπορούν να μάθουν από έναν ανώτερο υπάλληλο και με τη σειρά τους να ενθαρρύνονται να μοιραστούν την εμπειρία τους σε ένα σύστημα

περίοδο – 30, 60, 90 ημέρες, εξισορροπώντας την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Τέλος, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ενσωμάτωσης για ανώτερους ή έμπειρους προσληφθέντες, δώστε τους ευκαιρίες να παρατηρήσουν την εταιρική κουλτούρα στην πράξη, παρακολουθώντας συναντήσεις, προγραμματίζοντας χρόνο με ανώτερα στελέχη ή τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης ΜΜΕ. Αυτές οι παρεμβάσεις είναι σημαντικές ώστε ο νέος που προσλάβατε να αρχίσει να κατανοεί την αποστολή της εταιρείας και επίσης πώς η εταιρεία ασκεί τις δραστηριότητές της σε καθημερινή βάση. Το να θέσετε από νωρίς τον τόνο για τον τρόπο με τον οποίο επιθυμείτε να ενεργήσει, να συμπεριφέρεται και να εκπροσωπεί την εταιρεία η νέα πρόσληψη είναι ένα θετικό αποτέλεσμα για την ενσωμάτωση του.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Sheila O'Keeffe

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Ειδικός Ανθρώπινου Δυναμικού

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
O'Keeffe Recruitment

ΧΩΡΑ
Ιρλανδία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
<https://getthejobyouwant.ie>



Ταλέντο Μπίζκαια: Τοποθετώντας μια επιχείρηση

υπό την προοπτική της διαχείρισης ταλέντων

— Leire Lagunilla Ramos —

Η διαχείριση της κινητικότητας ταλέντων πρέπει να βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα όλων των ενδιαφερομένων σε μια περιοχή. Έτσι ακριβώς εμφανίστηκε το Bizkaia Talent το 2005 ως εργαλείο για την αξιοποίηση των οδηγών και την υπέρβαση των φραγμών για ένα κατάλληλο οικοσύστημα ταλέντου στην περιοχή του Μπιλμπάο. Αυτή η μη κερδοσκοπική ένωση προωθείται από το Επαρχιακό Συμβούλιο της Βισκαϊκής με τη συμμετοχή μιας ομάδας μεγάλων και πρωτοποριακών βασκικών οργανώσεων. Οι στόχοι του εκτείνονται από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των Βάσκων φοιτητών πανεπιστημίου έως την προσέλκυση και τη δέσμευση ατόμων υψηλής ειδίκευσης με διεθνή εμπειρία στη Χώρα των Βάσκων, την προώθηση της καινοτομίας και της προηγμένης γνώσης για οργανισμούς σε στρατηγικούς τομείς για την περιοχή. Επιπλέον, το Bizkaia Talent διαθέτει το μεγαλύτερο δίκτυο επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης που είναι ή θέλουν να συνδεθούν με τη χώρα μας, με σχεδόν 18.000 επαγγελματίες σε περισσότερες από 110 χώρες που μπορούν να συνδεθούν με πάνω από 520 βασκικούς οργανισμούς.

Αυτή η βασική συζήτηση δείχνει μερικές από τις λύσεις που έχει αναπτύξει η Bizkaia Talent για να



τοποθετήσει τη Βισκαϊκή και την περιοχή των Βάσκων ως ηγέτη στη διαχείριση ταλέντων και την ανταγωνιστικότητα από εδαφική άποψη, συνδέοντας τοπικούς ενδιαφερόμενους φορείς με διεθνή ταλέντα.

Μια επιτυχημένη στρατηγική για τη διαχείριση της κινητικότητας ταλέντων πρέπει να εντοπίσει τα υπάρχοντα εμπόδια στο περιφερειακό σύστημα και να επικεντρωθεί στον τρόπο δημιουργίας καλύτερων συνθηκών για τους επαγγελματίες, αντί να προσπαθεί πάντα να αυξήσει/μειώσει τις ροές ορισμένων ειδών εργατικού δυναμικού. Ως εκ τούτου, η συζήτηση για τη διαχείριση της κινητικότητας ταλέντων σημαίνει τη διαχείριση ενός περιφερειακού οικοσυστήματος όπου τα ταλέντα καλλιεργούνται, κινούνται και αναπτύσσονται.

Στην περίπτωση του Bizkaia Talent, η τοποθέτηση της Χώρας των Βάσκων ως ελκυστικής περιοχής, τόσο για ζωή όσο και για επαγγελματική ανάπτυξη, εξακολουθεί να είναι καίριας σημασίας παρά την πανδημία. Σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο, τα μέρη του παλεύουν όλο και περισσότερο να γίνουν γνωστά ως ελκυστικές τοποθεσίες για να ζεις και να εργάζεσαι. Σε ένα τέτοιο ανταγωνιστικό

περιβάλλον, μια επιτυχημένη στρατηγική επωνυμίας μέρους συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινής ταυτότητας που επηρεάζει θετικά την αντίληψη που έχουν οι επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης για μια συγκεκριμένη τοποθεσία ως σημαντικό σημείο. Ο στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα βιώσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα χτίζοντας την αξία της επωνυμίας σε σχέση με την ταυτότητα μιας γεωγραφικής περιοχής.

Δυστυχώς, τα βασικά MME (όπως συμβαίνει με τόσα MME και αλλού), δεν είναι γνωστές εκτός των συνόρων μας και μερικές φορές είναι δύσκολο να μεταδώσουμε τη διαφοροποιημένη αξία που παρέχουν τόσο μια εταιρεία όσο και η Χώρα των Βάσκων σε έναν επαγγελματία όταν εμφανιζόμαστε στον κόσμο.

Για το σκοπό αυτό, το Bizkaia Talent διοργανώνει διεθνείς εκδηλώσεις από το 2008. Μετά τη διακοπή τους το 2020 λόγω Covid-19, πιθανότατα θα επανεκκινήσουν από το 2023 και μετά. Ωστόσο, η πανδημία έδωσε επίσης την ευκαιρία να ενεργοποιηθούν ψηφιακά προγράμματα όπως οι διαδικτυακές Be Basque Talent Συναντήσεις ή το Πρόγραμμα Be Basque Talent.

Σε κάθε περίπτωση, είτε είμαστε μια εταιρεία που θέλει να ενσωματώσει κάποιον που ζει στο εξωτερικό, είτε είμαστε επαγγελματίες που αναζητούν μια νέα επαγγελματική περιπέτεια εκτός της χώρας στην οποία εργαζόμαστε αυτήν τη στιγμή, υπάρχουν μερικά ζητήματα που συχνά περνούν απαρατήρητα τα οποία: αν δεν αντιμετωπιστούν σωστά, μπορεί να μας προκαλέσουν μεγάλους πονοκεφάλους: διοικητικές - γραφειοκρατικές διαδικασίες και οικογενειακά ζητήματα.

Η γραφική εργασία δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκη, αν και κάθε περίπτωση πρέπει να αναλυθεί ξεχωριστά. Η περιστασιακή ανάλυση εξαρτάται όχι μόνο από την τυπολογία του οργανισμού προσλήψεων, αλλά και από τα χαρακτηριστικά του επαγγελματία που πρόκειται να ενσωματωθεί.

Όσον αφορά τα οικογενειακά ερωτήματα, μαζί με τη στέγαση, το σχολείο για τα παιδιά κ.λπ., αργά ή γρήγορα αναμφίβολα θα ανατρέψουν την ισορροπία προς μια μεγαλύτερη ή μικρότερη περίοδο παραμονής στην περιοχή.

Για την αντιμετώπιση αυτών των δύο παραγόντων, το Bizkaia Talent προσφέρει μια υπηρεσία μετεγκατάστασης και το Κέντρο Καριέρας Be Basque Dual για την υποστήριξη εταιρειών καθώς και τη μετεγκατάσταση επαγγελματιών και των οικογενειών τους.



Συνολικά, η απλή προσφορά εργασίας δεν θα είναι πια αρκετή. Με κάθε τρόπο, η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων και ο σχεδιασμός μιας ισχυρής στρατηγικής, μιας πρότασης αξίας, συνοδευόμενης από μια σειρά από συγκεκριμένες ενέργειες που στοχεύουν στην κατανόηση και την ικανοποίηση των αναγκών που προκύπτουν από την εμπειρία των εργαζομένων, είναι απαραίτητη. Η συναφής διεθνής τοποθέτηση τόσο της Χώρας των Βάσκων όσο και της εργοδοτικής επωνυμίας των βασικών οργανισμών (όχι απλώς από διαφημιστική προοπτική αλλά με βάση την εμπειρία του - ενδεχόμενα- εργαζόμενου) θα κάνει τη διαφορά στο μελλοντικό σενάριο.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Leire Lagunilla Ramos

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Γενική Συντονίστρια

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)

leire.lagunilla@bizkaialtalent.eus

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Bizkaia Talent

ΧΩΡΑ

Ισπανία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)

www.bizkaialtalent.eus



Εκπαίδευση στον τομέα των ψηφιακών προκλήσεων

αναδεικνύοντας την κατάσταση των εργαζομένων 45+

— Sulyok Tamás —

Σήμερα, ο κόσμος της εργασίας υφίσταται σημαντική μεταμόρφωση. Η ψηφιοποίηση δεν είναι πλέον ένα νέο φαινόμενο – η ρομποτική είναι το επόμενο επίπεδο, το οποίο διαπερνά σημαντικά τους χώρους εργασίας. Κατά τη διάρκεια της εργασίας, οι ψηφιακές λύσεις, οι διεπαφές και η ψηφιακή επικοινωνία καθορίζουν σημαντικά όχι μόνο τη σχέση μεταξύ των ανθρώπων, αλλά και τη δραστηριότητα μεταξύ ανθρώπου και μηχανής (ρομπότ). Ωστόσο, αυτή η εργασία απαιτεί ολοένα και πιο περίπλοκες γνώσεις, νέες ικανότητες και χρήση εργαλείων υψηλού επιπέδου. Η παγκόσμια πανδημία που καθόρισε το πρόσφατο παρελθόν και οι επακόλουθες αλλαγές ανέδειξαν επίσης ότι πριν από τριάντα χρόνια, η ψηφιακή δράση, η μάθηση, που είναι παρούσα στην καθημερινή ζωή, και η ψηφιακή ανάπτυξη, που κυριαρχεί στον επιστημονικό κόσμο για περισσότερο από μισό αιώνα, ακόμα δεν μπορούσε να επιφέρει μια σημαντική ανακάλυψη που θα δημιουργούσε μια κατάλληλα προετοιμασμένη κοινωνική και εργασιακή κατάσταση.

Επιπλέον, πρέπει να αναγνωριστεί ότι οι παγκόσμιες διεργασίες και οι γεωπολιτικές φιλοδοξίες πίσω από αυτές επαναγράφουν ολοένα και περισσότερο τις συνθήκες του μέλλοντος, η βάση του οποίου είναι ο πολύπλοκος και άγνωστος κόσμος των ψηφιακών συσκευών. Ο κόσμος της εργασίας απαιτεί νέες ικανότητες, οι οποίες εν μέρει αντικατοπτρίζονται στις εξελίξεις. Η τρέχουσα μεταβαλλόμενη επαγγελματική εκπαίδευση στο σχολικό σύστημα δίνει ήδη ιδιαίτερη έμφαση στη μέτρηση της ψηφιακής ικανότητας, ενσωματώνοντας τη λεγόμενη μέτρηση επιπέδου ψηφιακής ικανότητας, η οποία προσαρμόζεται επίσης στις απαιτήσεις των επιμέρους επαγγελματικών πεδίων.

Τόσο η δημόσια εκπαίδευση όσο και η τριτοβάθμια εκπαίδευση προσπαθούν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, η πρώτη προετοιμάζει την επαγγελματική μάθηση και η δεύτερη προετοιμάζει ψηφιακή εργασία υψηλού επιπέδου. Στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι ψηφιακές εξελίξεις έχουν έρθει επίσης στο προσκήνιο.

Πρωτίστως, οι ειδικές ανάγκες εντός της εταιρείας και της εργασίας, αλλά και η ισοπέδωση γενικών ικανοτήτων εμφανίζονται ως στόχοι στα προγράμματα κατάρτισης.

Οι παραπάνω ιδέες θέτουν τις εκπαιδευτικές



διαδικασίες σε νέα βάση. Οι ψηφιακές πλατφόρμες και οι λύσεις είναι μόνο μια πτυχή της σημερινής μάθησης. Η κοινοτική δράση, οι τυπικές συμπεριφορές της νεότερης γενιάς, η μάθηση μέσω ψηφιακών εργαλείων απαιτούν όχι μόνο νέες τεχνικές, αλλά και νέες δράσεις και σκέψεις. Φυσικά, αυτό σημαίνει επίσης ότι η υποστήριξη των διαδικασιών μάθησης και διδασκαλίας πρέπει επίσης να τεθεί σε νέες βάσεις. Εκτός από την ανερχόμενη γενιά, η παρακολούθηση των ψηφιακών αλλαγών είναι μια σημαντική πρόκληση για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Εκτός από τις καθημερινές ενέργειες, η ενεργή εργασία και η διατήρηση της δουλειάς κάποιου εξαρτάται επίσης από αυτή τη γνώση σε πολλές περιπτώσεις. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί μια νέα σχέση μεταξύ των γενεών.

Στην Ουγγαρία, ένα από τα καθήκοντα της διατήρησης του εργατικού δυναμικού άνω των 45 ετών είναι η ενημέρωση των υπαρχουσών γνώσεων και ικανοτήτων σε σχέση με την εκπαίδευση-κατάρτιση τους. Εκτός από την ενημέρωση των διαθέσιμων γνώσεων, αυτό γίνεται και με την μεγαλύτερη εμπειρία την οποία έχουν συγκεντρώσει οι παλαιότεροι υπάλληλοι κατά τα χρόνια της ενεργού εργασίας τους. Η ευέλικτη και συχνά πιο φρέσκια γνώση των νέων μπορεί να αντισταθμιστεί επαρκώς από την εμπειρία και τη γνώση των διεργασιών των μεγαλύτερων. Μία από τις καλές πρακτικές αυτής της εξέλιξης είναι η δημιουργία διαδικασιών καθοδήγησης στο χώρο εργασίας και συνεργασίας γενεών. Με αυτόν τον τρόπο, οι εμπειρίες μπορούν να μεταφερθούν στους νεότερους εργαζόμενους που ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους κατά τη διάρκεια της κοινής δράσης, ενώ οι νέοι σε αντάλλαγμα μπορούν να δείξουν τις τεχνικές ψηφιακών και σύγχρονων δράσεων που ενσωματώνονται στην κοινή τους εργασία.

Είναι σημαντικό οπωσδήποτε οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων να λάβουν υπόψη ότι, εκτός από τις ικανότητες που απαιτούνται για εργασία,



τονίζονται και οι εξελίξεις που βασίζονται στη συνεργασία των γενεών. Επιπλέον, η εκπαίδευση θα πρέπει επίσης να υποδεικνύει τον εντοπισμό και τον χειρισμό των αλλαγών και των καταστάσεων που προκύπτουν, ιδιαίτερα των συχνά άγνωστων κινδύνων που προκύπτουν από τις ψηφιακές λύσεις. Δεν μετρά πλέον μόνο η επαγγελματική ικανότητα, αλλά αναδύεται επίσης και μια νέα, ψηφιακή κουλτούρα στον κόσμο της εργασίας, οι προκλήσεις της οποίας, σε πολλές περιπτώσεις, είναι δύσκολο να ελεγχθούν, απαιτούν συνεχή προσαρμογή και αναζήτηση νέων λύσεων, αλλά και εν μέρει τη δημιουργία μιας νέας κατάστασης εμπιστοσύνης στην ψηφιακή εργασία.



ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Sulyok Tamás

Θ΄ΕΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
tsulyok@gmail.com

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Felnőttképzési Szakértők Országos
Egyesülete / Εθνική Ένωση Ειδικών
Εκπαίδευσης Ενηλίκων

ΧΩΡΑ
Ουγγαρία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
<https://www.fszoe.hu>



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY

Ελλείψεις Εργατικού Δυναμικού

— Emilios Michael —

Τα τελευταία δύο χρόνια, η οικονομία λειτουργεί με αυξημένο ρυθμό ανάπτυξης, με αποτέλεσμα ελλείψεις στην αγορά εργασίας σε πολλά επαγγέλματα και σε όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, ιδιαίτερα στον ξενοδοχειακό κλάδο και τη βιομηχανία τροφίμων.

Η έλλειψη εργατικού δυναμικού αρχίζει να επιδρά αρνητικά τόσο στην ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων όσο και στην ανοδική πορεία της οικονομίας μας. Επίσης, αυτή η έλλειψη θα έχει ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνει τις παραγωγικές επενδύσεις του ιδιωτικού τομέα, να μειώνει την παραγωγικότητα, να ανακόπτει τις εξαγωγικές μας προσπάθειες και να υποβαθμίζει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η έντονη έλλειψη εργατικού δυναμικού παρατηρείται σε μη υγιές και χαμηλής ποιότητας επαγγέλματα, όπου Κύπριοι ή Ευρωπαίοι (ανειδίκευτοι εργάτες, εργαζόμενοι στην παραγωγή, εργαζόμενοι σε βάρδιες, θυρωροί, καθαριστές, βοηθοί κουζίνας, σερβιτόροι, καθαρίστριες κ.λπ.) δεν είναι διαθέσιμοι ή είναι απρόθυμοι να εργαστούν, προτιμώντας να παραμείνουν άνεργοι για να επωφεληθούν από κοινωνικά δικαιώματα ή είναι απρόθυμοι να μετακινηθούν από τη μια επαρχία στην άλλη όπου υπάρχει έλλειψη.

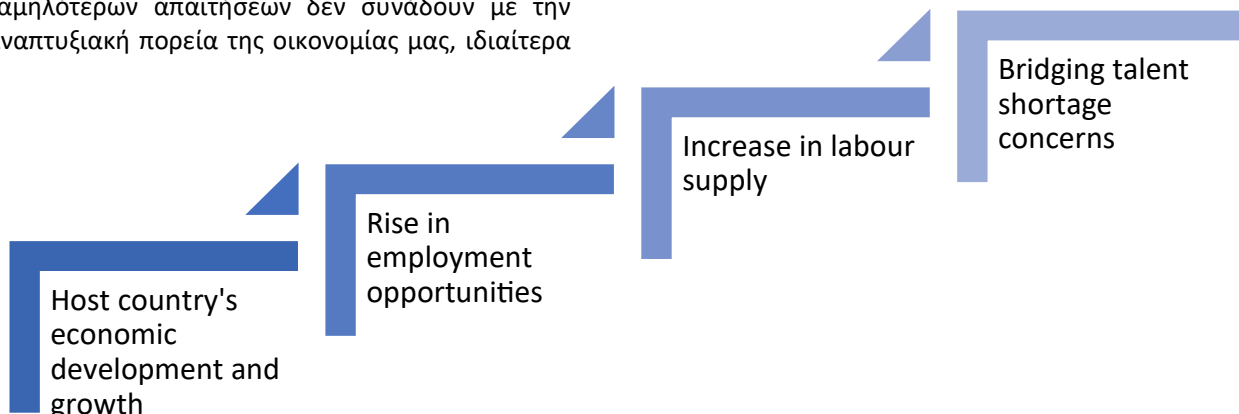
Η άνοδος της φοίτησης σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και η αύξηση της προσφοράς εργασίας χαμηλότερων απαιτήσεων δεν συνάδουν με την αναπτυξιακή πορεία της οικονομίας μας, ιδιαίτερα

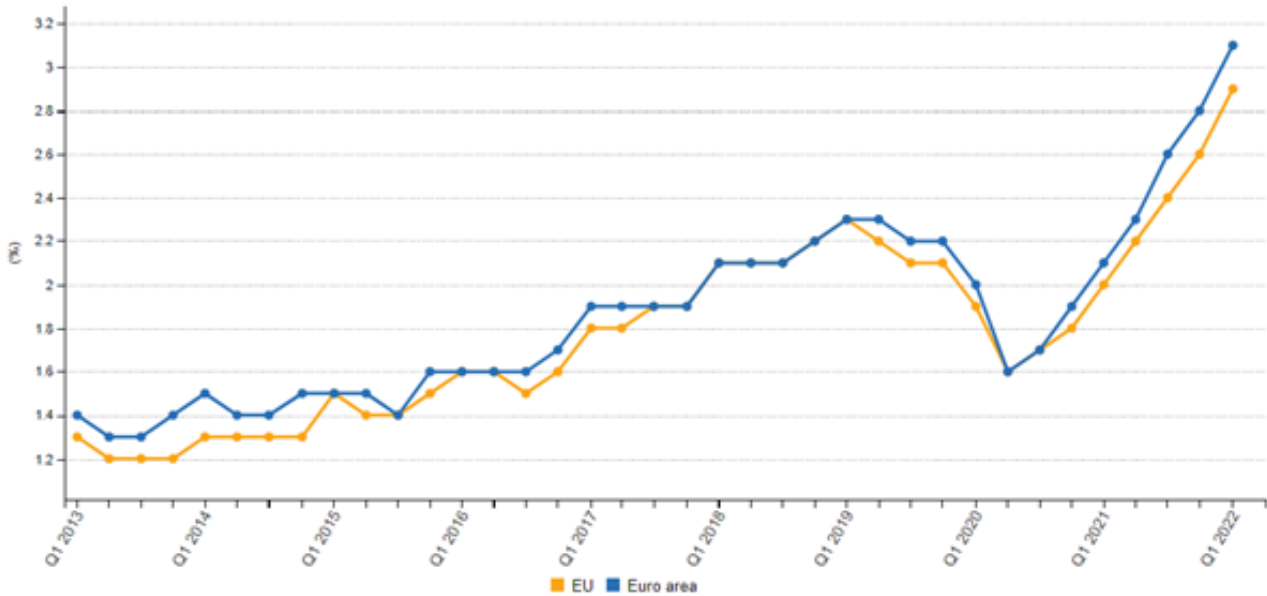
στον τουριστικό τομέα (ξενοδοχεία και εστιατόρια), όπου υπάρχει μεγάλη ζήτηση για εργασία χαμηλότερων προσόντων και ειδικά για επαγγέλματα που αφορούν ανειδίκευτους εργάτες.

Ως εκ τούτου, υπάρχει ένα κενό δεξιοτήτων του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού σε σχέση με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, που προκύπτει κυρίως από την αναντιστοιχία δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας, τη χαμηλή συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την έλλειψη στενής σχέσης μεταξύ των επιχειρήσεων και πανεπιστημίων.

Αναπόφευκτα, για να καλυφθεί η ανάγκη των εταιρειών για κατάλληλο προσωπικό, θα πρέπει να συνεχιστεί η πολιτική για τη χορήγηση αδειών εισαγωγής εργατικού δυναμικού από το εξωτερικό και παράλληλα, είναι απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός τόσο της στρατηγικής απασχόλησης όσο και των κριτηρίων για τη χορήγηση αδειών για αλλοδαπούς εργαζομένους με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Για το σκοπό αυτό, το ΚΕΒΕ υπέβαλε αναλυτικό υπόμνημα στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Αυτό το θέμα είναι πολύ σημαντικό για το ΚΕΒΕ, καθώς οι αλλοδαποί εργαζόμενοι που προέρχονται από τρίτες χώρες ήταν και εξακολουθούν να είναι





Note: data for NACE Rev. 2 Sections B to S.

Source: Eurostat (online data code: jvs_q_nace2)

eurostat

πολύ επωφελής για την τοπική οικονομία και παρέχουν λύσεις σε επιχειρήσεις που δεν μπορούν να λειτουργήσουν σωστά λόγω έλλειψης τοπικού εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα, η παρουσία αλλοδαπών εργαζομένων συμβάλλει στη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας για τους Κύπριους σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου.

Άλλα μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος είναι η εντατικοποίηση των δράσεων για την ένταξη φοιτητών από τρίτες χώρες στην αγορά εργασίας, η αυστηρότερη παρακολούθηση των δικαιούχων «ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος» και η επαναπροκήρυξη και επανασχεδιασμός των σχεδίων στήριξης της απασχόλησης για το ανθρώπινο δυναμικό.

Το ΚΕΒΕ τονίζει ότι σε καμία περίπτωση δεν υποστηρίζει την εισαγωγή εργαζομένων από τρίτες χώρες, υπό την προϋπόθεση ότι μπορούμε να εξασφαλίσουμε πραγματικά ένα τοπικό εργατικό δυναμικό. Δεν έχει καμία πρόθεση να θίξει τα δικαιώματα των Κυπρίων εργαζομένων, γι' αυτό και έχει αποδεχθεί την εφαρμογή αυστηρών κριτηρίων και διασφαλίσεων που περιλαμβάνονται στο σχέδιο εισαγωγής αλλοδαπών εργαζομένων. Οι φόβοι των συνδικαλιστικών οργανώσεων ότι μπορεί να προκύψουν κοινωνικά προβλήματα ή να θιγούν τα δικαιώματα των Κυπρίων εργαζομένων, εξουδετερώνονται λόγω της προσωρινής παραμονής αλλοδαπών εργαζομένων στην Κύπρο και των αυστηρών κριτηρίων και διασφαλίσεων που έχουν εισαχθεί σε αυτό το σχέδιο.

Το ΚΕΒΕ χαιρετίζει την έκδοση των διαταγμάτων του Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών

Ασφαλίσεων σχετικά με την απασχόληση αλλοδαπών φοιτητών και αιτητών ασύλου καθώς αυτό θα αμβλύνει το πρόβλημα.

Διάγραμμα: Τριμηνιαία ποσοστά κενών θέσεων εργασίας, μη εποχικά προσαρμοσμένα, 2013-2022 (Q1-2022)

Το 2,9% των θέσεων εργασίας στην ΕΕ και το 3,1% των θέσεων εργασίας στη ζώνη του ευρώ ήταν κενές το πρώτο τρίμηνο του 2022.

Το 5,3 % των θέσεων εργασίας στην Τσεχία ήταν κενές το πρώτο τρίμηνο του 2021, ήταν η υψηλότερη τιμή στην ΕΕ, ακολουθούμενη από την Ολλανδία (4,9 %), το Βέλγιο (4,8 %) και την Αυστρία (4,7 %).

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Emilios Michael

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Διευθυντής/ Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων,
Κοινωνικής Πολιτικής & Ανάπτυξης
Ανθρώπινου Δυναμικού

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
freedom@ccci.org.cy

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό
Επιμελητήριο

ΧΩΡΑ
Κύπρος

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
<https://ccci.org.cy>

Δίκαιες Πληρωμές και Σύγχρονες Διαδικασίες Εφαρμογής

Ο σύγχρονος τρόπος για να διασφαλίσετε το μέλλον της εταιρείας σας

— Δρ. Monika V. Kronbügel (PhD.) —

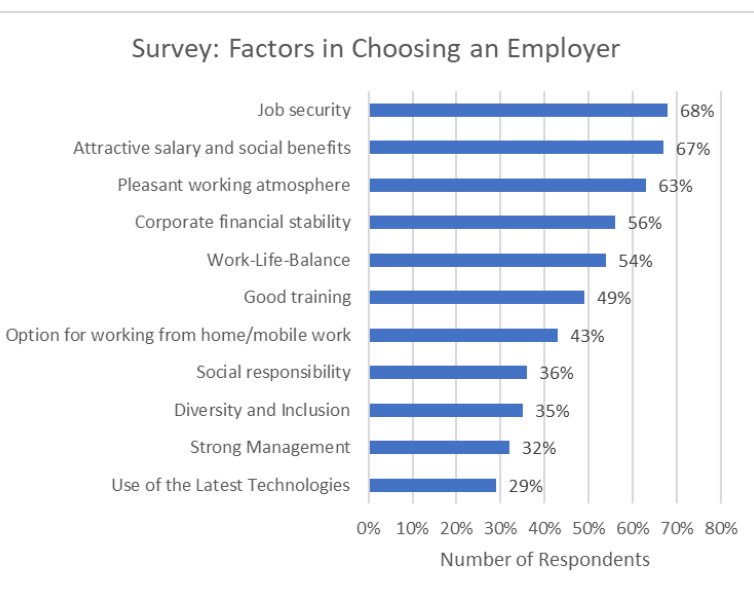
Τον Ιανουάριο του 2022 η Statista δημοσίευσε τα τελευταία ευρήματα μιας μελέτης που διερευνά ποιους παράγοντες θεωρούν οι εργαζόμενοι πιο σημαντικούς όσον αφορά τους εργοδότες τους. Το νούμερο #1 παράγοντας ήταν η «Ασφάλεια εργασίας» και ακολούθησαν οι «Ελκυστικοί μισθοί και παροχές πρόνοιας» (#2) και «Ευχάριστη εργασιακή ατμόσφαιρα» (#3).

πολύ πιο ικανοποιημένοι. Η παροχή ευκαιριών δίκαιων μισθών επιτρέπει στις εταιρείες να βελτιώσουν ριζικά το επίπεδο προσέλκυσης νέων εργαζομένων – οι οποίοι έχουν υψηλή ζήτηση σε όλη την αγορά εργασίας. Πως? Καθιερώνοντας συνεπείς, σταθερές, δίκαιες δομές πληρωμών που βασίζονται σε επαγγελματικές αναλύσεις. Αυτό θα διασφαλίσει ότι το ζήτημα της διαφορετικότητας θα καλυφτεί από μόνο του, χωρίς να απαιτούνται πρόσθετες επενδύσεις έντασης χρόνου και πόρων. Διότι τι καλύτερο σημείο αναφοράς θα μπορούσε να υπάρξει για να αποδείξει ότι υπάρχουν πραγματικές ίσες ευκαιρίες από τη δίκαιη πληρωμή;

Με άλλα λόγια, για να παραμείνουν μπροστά στο σημερινό εργοδοτικό περιβάλλον και έτσι να μειώσουν στο ελάχιστο τον αντίκτυπο των ελλείψεων ειδικευμένων εργαζομένων, οι εταιρείες πρέπει να εξασφαλίσουν ότι είναι επαρκώς ελκυστικές για τους αιτούντες εργασία. Η καλή φήμη στις πύλες εργασίας, προϊόντων και υπηρεσιών είναι το κλειδί για να κερδίσετε τον «Πόλεμο για τα talenta».

Αυτή η σύγχρονη εκδοχή ίσων ευκαιριών οδηγεί σε αντίστοιχες αλλαγές στον κόσμο των διαδικασιών εφαρμογής. Αντί για

φωτογραφίες, το φύλο, την ηλικία και τα σταθερά, αμετάβλητα βιογραφικά, η εστίαση είναι πλέον σε ένα πολύ διαφορετικό σύνολο κριτηρίων. Οι παλιές μορφές ανοίγουν όλο και περισσότερο χώρο για νέες. Οι εφαρμογές βίντεο, ακόμα και οι εφαρμογές μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και των υπηρεσιών messenger, όπως το WhatsApp, γίνονται ολοένα και πιο κοινές. Και στη Γερμανία το παλιό καλό «Arbeitszeugnis» (αναφορά απασχόλησης) έχει επίσης λίγο πολύ ξεπεραστεί. Όπως όλοι γνωρίζουμε, η γερμανική εργατική νομοθεσία



Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1279351/umfrage/umfrage-zu-ausschlaggebenden-faktoren-bei-der-arbeitgeberwahl>

Τι ακριβώς εννοούν λοιπόν οι άνθρωποι όταν μιλούν για «ελκυστικούς μισθούς και επιδόματα πρόνοιας»; Αν πιστεύετε ότι όλα έχουν να κάνουν με το πώς συσσωρεύονται τα αριθμητικά στοιχεία, τότε κάνετε εντελώς λάθος. Μία άλλη λανθασμένη εντύπωση είναι ότι η δίκαιη πληρωμή είναι μια ακριβή πολυτέλεια για τον εργοδότη. Σήμερα γνωρίζουμε ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ίσες ευκαιρίες – ανεξάρτητα από το φύλο, την καταγωγή ή τον χρόνο που αφιερώνουν στην εταιρεία – είναι

υπαγορεύει ότι οι αναφορές απασχόλησης πρέπει πάντα να διατυπώνονται ευνοϊκά και, στη χειρότερη περίπτωση, οι εργαζόμενοι μπορούν ακόμη και να μηνύσουν τους εργοδότες τους για να το εξασφαλίσουν. Ως αποτέλεσμα, οι προσωπικές συστατικές επιστολές ή παραπομπές αποκτούν ολόένα και μεγαλύτερη επιρροή, επειδή, σε αντίθεση με την παραδοσιακή αναφορά απασχόλησης, δεν υπάρχουν νομικές διατάξεις σχετικά με το περιεχόμενό τους. Ο κριτής παρέχει τις πληροφορίες επειδή ΘΕΛΟΥΝ και εγγυάται την ακρίβειά τους με το καλό τους όνομα και τη φήμη τους. Η όλη διαδικασία είναι εθελοντική!

Οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών συνήθιζαν να θεωρούν ότι ήταν πρακτικά αδύνατο να αλλάξουν δουλειά και ο αριθμός των ανέργων ηλικιωμένων αυξανόταν σταθερά. Τα πρώτα στάδια της πανδημίας είδαν ακόμη και αυτή την κατάσταση να χειροτερεύει. Παράλληλα με αυτό, ωστόσο, ο CoVID-19 έχει κάνει πολλούς ανθρώπους να κάνουν μια παύση και να προβληματιστούν για το πού βρίσκονται στη ζωή τους. Τι θέλουν από τη ζωή, τις δουλειές τους, τις ισορροπίες μεταξύ εργασίας και ζωής; Τι τους κάνει ευτυχισμένους και τι τους γεμίζει;

Η νέα δίκαιη αγορά εργασίας φέρνει μαζί της καλές ευκαιρίες, ιδίως για την παλαιότερη γενιά άνω των 50 ετών, στο να κάνουν αλλαγές σταδιοδρομίας. Πολλές από τις ανησυχίες τους σχετικά με το ενδεχόμενο να υποστούν μια μεγάλη περικοπή μισθού εάν μετακομίσουν σε μια νέα εταιρεία έχουν μετριαστεί. Μετά από τόσο μακρά καριέρα, οι περισσότεροι από αυτούς έχουν υπέρ αρκετούς ανθρώπους στο προσωπικό τους περιβάλλον, όπως συναδέλφους, πελάτες, υπαλλήλους, δίκτυο συνεργατών, κ.λπ., που είναι πολύ χαρούμενοι να παρέχουν μια σύσταση ή μια αναφορά.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι απαιτείται ένας συγκεκριμένος βαθμός θάρρους για τη δημιουργία βίντεο εφαρμογής ή για να επικοινωνήσετε με ένα τμήμα HR μέσω μιας υπηρεσίας messenger.

Το να αγνοείς τον φόβο και να δοκιμάσεις κάτι νέο επειδή είναι «άγνωστο» μπορεί, ωστόσο, να φέρει μεγάλες ανταμοιβές. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν πολλά να προσφέρουν που χρειάζονται και εκτιμούν οι σύγχρονες εταιρείες.

Στις 6 Ιουλίου 2017, η Γερμανία εισήγαγε τον «Νόμο για την Προώθηση Διαφανών Δομών Πληρωμών», στόχος του οποίου ήταν να διασφαλίσει μεγαλύτερη ισότητα στις αμοιβές. Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, το βάρος της απόδειξης για να αποδειχθεί η διάκριση φέρει ο



εργαζόμενος, καθιστώντας τη διαδικασία δύσκολη και χρονοβόρα για αυτόν. Μια σχεδιαζόμενη νέα οδηγία της ΕΕ είναι πολύ πιο σαφής από αυτή την άποψη, με στόχο να αντιστρέψει το βάρος της απόδειξης καθώς και να παράσχει στα θύματα το δικαίωμα να διεκδικήσουν αποζημίωση.

Αν λοιπόν θέλουμε να ανταποκριθούμε στην ανάγκη για ασφάλεια εργασίας που προσδιορίζεται από τη μελέτη που προαναφέρθηκε και να δημιουργήσουμε πραγματικές ίσες ευκαιρίες για όλους, τότε αυτός ο νόμος πρέπει να ψηφιστεί γρήγορα. Θα παρέχει την απαραίτητη υποστήριξη για να ξεπεραστούν οι ελλείψεις ειδικευμένων εργαζομένων με ουσιαστικό και δίκαιο τρόπο.

Σχετικά με τη συγγραφέα:

Η Δρ. Monika V. Kronbügel (PhD.), Περιφερειακή Διευθύντρια Αμβούργου/Σλέσβιχ-Χολστάιν/Μέκλενμπουργκ-Δυτικής Πομερανίας του Bundesverband der Personalmanager e. V., έχει διδακτορικό στα οικονομικά και ειδικεύεται στο διεθνές μάρκετινγκ και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Αυτή τη στιγμή έχει πάνω από είκοσι χρόνια εμπειρία ως εμπειρογνώμονας σε θέματα οργανωτικής και ανάπτυξης προσωπικού. Ως CEO & CPOO της Global DiVision, τα τελευταία δέκα χρόνια έχει αποδείξει ότι ένας συνδυασμός διεθνισμού, διαπολιτισμικότητας και σεβασμού στις τοπικές συνθήκες κάνει τους ανθρώπους και τις εταιρείες επιτυχημένους μακροπρόθεσμα. Οι μέθοδοί της είναι ανθρωποκεντρικές και σχεδιασμένες για να παρέχουν τα εργαλεία που απαιτούνται για τη σύγχρονη μάθηση και την προσωπική ανάπτυξη.

Πηγές:

Γερμανικό Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικογενειακών Υποθέσεων, Ηλικιωμένων, Γυναικών και Νεολαίας
www.bmfsfj.de

FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH www.fpi-lab.org
Global DiVision GmbH www.global-division.com
Statista <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1279351/umfrage/umfrage-zu-ausschlaggebenden-faktoren-bei-der-arbeitgeberwahl/>

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Δρ. Monika V. Kronbügel (PhD.)

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Regional Manager Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-West Pomerania of the Bundesverband der Personalmanager e.V.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Bundesverband der Personalmanager e.V.

ΧΩΡΑ

Γερμανία



Ευρωπαϊκή προοπτική για τη διαχείριση ταλέντων

— Fernando Benavente —

Στο δίκτυο EURORESO, έχουμε θέσει ως στόχο τη δημιουργία ενός δικτύου φυσικών και νομικών προσώπων που προωθούν την ανάπτυξη στρατηγικών που προάγουν την οικονομική ανάπτυξη αφενός και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου αφετέρου. Αναπτύσσονται προγράμματα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην εργασία και την κοινωνική ένταξη. Συγκεντρώνονται κονδύλια που είναι απαραίτητα για τη διευκόλυνση της υλοποίησης των έργων, προγραμμάτων και μέτρων που υποστηρίζονται από τα μέλη. Υπάρχει συνεχής ανταλλαγή μεθοδολογίας και τεχνικών. Τα έργα καθώς και τα προγράμματα και τα αποτελέσματα των μέτρων που λαμβάνονται διαδίδονται από το EURORESO.

Σε όλη την Ευρώπη, βρισκόμαστε όλοι αντιμέτωποι με τις προκλήσεις του μέλλοντος. Με τη δημογραφική αλλαγή, ο πληθυσμός γερνά και το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται.

Εφόσον η EURORESO υποστηρίζει τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης στην Ευρώπη, η διαχείριση ταλέντων είναι ένα θέμα που μας απασχολεί όλο

και περισσότερο. Οι σαφείς ορισμοί και οι μέθοδοι συχνά προλαμβάνουν την εφαρμογή της διαχείρισης ταλέντων.

Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν την πρόκληση να παραμείνουν ανταγωνιστικές και ταυτόχρονα να ανταποκριθούν περισσότερο στις ανάγκες των εργαζομένων τους. Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, μπορούμε να υποθέσουμε ότι αυτό αντιπροσωπεύει μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και για τους διευθυντές. Για να είναι επιτυχημένες οι εταιρείες, οι εργαζόμενοι πρέπει να εμπλακούν στη στρατηγική τους. Αυτό απαιτεί πόρους και χρόνο, αλλά μπορεί να είναι ουσιαστικές για την προσαρμογή μιας εταιρείας στις προκλήσεις του αύριο. Η διατήρηση των εργαζομένων, η περαιτέρω ανάπτυξη στην εταιρεία και η ελκυστικότητα των εταιρειών για απόκτηση νέων υπαλλήλων είναι σημαντικοί παράγοντες για την επίτευξη βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αυτό που πρέπει πάντοτε να λαμβάνεται υπόψη είναι η εικόνα ολόκληρου του κύκλου ζωής ενός εργαζομένου



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



αλλά και μια επισκόπηση των τρεχουσών τάσεων και εξελίξεων.

Σε ολόκληρη την Ευρώπη, γίνεται όλο και περισσότερη δουλειά με σκοπό τη δημιουργία μιας αναπτυσσόμενης οικονομίας με τη μείωση των εμπορικών φραγμών και τη διευκόλυνση της γενικής κινητικότητας των ανθρώπων, των αγαθών και των υπηρεσιών εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πάνω απ' όλα, η διευκόλυνση των πολιτών της ΕΕ να μπορούν να εργαστούν σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ σημαίνει ότι πολλά talénta εξαπλώνονται σε όλη την Ευρώπη. Ως αποτέλεσμα, το θέμα της διαχείρισης taléntων θα πρέπει πάντα να αντιμετωπίζεται σε διεθνές πλαίσιο. Η κινητικότητα taléntων έχει διαφορετικές επιδράσεις στις επιμέρους χώρες της ΕΕ. Τα κράτη μέλη αντιδρούν διαφορετικά στις συνθήκες που θέτουν τις προκλήσεις του μέλλοντος. Ως εκ τούτου, μια περιφερειακή και παγκόσμια προοπτική πρέπει πάντα να λαμβάνεται υπόψη. Πάνω απ' όλα, ωστόσο, τα επιμέρους κράτη έχουν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά τη

χρηματοδότηση και τη νομοθεσία σε σχέση με την εφαρμογή της προώθησης taléntων στις εταιρείες.

Πριν από χρόνια, δόθηκαν προειδοποιήσεις για τις επερχόμενες δημογραφικές αλλαγές και ότι συνολικά θα υπήρχαν λιγότερα talénta. Πολλές εταιρείες έχουν πλέον κατακλυστεί με τις προκλήσεις. Οι ανάγκες και οι απαιτήσεις του εργασιακού κόσμου άλλαξαν από γενιά σε γενιά.

Πρέπει να ληφθούν νέα εταιρικά στρατηγικά μέτρα προκειμένου να θεωρηθεί ως ένας γενικά ελκυστικός εργοδότης και έτσι να παραμείνει ανταγωνιστικός σε σχέση με άλλους ανταγωνιστές του. Το θάρρος για αλλαγή θεωρείται ως προϋπόθεση για τις μελλοντικές προκλήσεις.



ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Fernando Benavente

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Πρόεδρος EURORESO

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
EURORESO

ΧΩΡΑ
Ισπανία

ΚΥΡΙΑ ΑΡΘΡΑ

**από το
κοινοπραξία έργου**





Talent4LIFE

Room 466
by WKO Steiermark

Διαχείριση ταλέντων σε Ευρωπαϊκές Εταιρείες

Εμπειρικά αποτελέσματα έρευνας στο πλαίσιο του έργου Talent4Life

— Natalie Horn —

Το έργο Talent4LIFE ξεκίνησε με τη διεξαγωγή μιας εμπειρικής ερευνητικής μελέτης στην οποία συμμετείχαν 190 εταιρείες από ευρωπαϊκές χώρες. Η μελέτη, η οποία εξέτασε την τρέχουσα κατάσταση της διαχείρισης ταλέντων, της ανάπτυξης του προσωπικού και της διατήρησης εργαζομένων σε ευρωπαϊκές εταιρείες, έδειξε ότι πολλές εταιρείες δεν είναι προετοιμασμένες για μελλοντικές εξελίξεις που μπορεί να δυσκολέψουν την επιβίωσή τους. Προκλήσεις όπως η αυξανόμενη έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων θα καταστήσουν αδύνατη την επιτυχία χωρίς μια καλά ανεπτυγμένη στρατηγική διατήρησης του προσωπικού στην εταιρεία.

Εξετάζοντας τους εργαζόμενους ηλικίας 45 ετών και άνω, ορισμένα από τα ευρήματα είναι ανησυχητικά. Το 40% των εταιρειών που

συμμετείχαν στην έρευνα έχουν νεανική δομή προσωπικού, με το πολύ έναν στους τέσσερις εργαζόμενους άνω των 45 ετών. Αυτό είναι ανησυχητικό επειδή ο αριθμός των άνω των 45 ετών στην αγορά εργασίας πρόκειται να αυξηθεί, σε αντίθεση με το συνολικό ποσοστό απασχόλησης.

Αν και δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι μεγαλύτερες εταιρείες είναι πιο πιθανό να έχουν ένα σύστημα διαχείρισης ταλέντων από τις ΜΜΕ, ένα βασικό εύρημα είναι ότι η μελλοντική προστασία μιας εταιρείας δεν εξαρτάται από το μέγεθός της, αλλά από τον αριθμό των πρακτικών διαχείρισης ταλέντων που εφαρμόζει, όπως η καθοδήγηση, η εκπαίδευση, η εναλλαγή θέσεων εργασίας και ούτω καθεξής.





Τι σημαίνει αυτό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις; Πρώτον, σημαίνει ότι το να είσαι μικρή εταιρεία δεν αποτελεί δικαιολογία για την έλλειψη στρατηγικών ανάπτυξης εργαζομένων. Οι πρακτικές διαχείρισης ταλέντων μπορούν να εφαρμοστούν ακόμη και σε μικρότερες εταιρείες.

Μπορεί να είναι κουραστικό και χρονοβόρο, αλλά αποδίδει καρπούς όσον αφορά τη διατήρηση του προσωπικού και την έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων. Η σωστή ανάπτυξη του προσωπικού δεν είναι απλώς μια σειρά εκπαιδύσεων. Δεν αφορά επίσης μόνο την προσφορά υψηλότερων θέσεων, αλλά και την εκτίμηση σε μεγάλο βαθμό. Οι εταιρείες που εκτιμούν τους υπαλλήλους τους ανεξαρτήτως ηλικίας θα είναι οι νικητές στη μάχη για τα ταλέντα.

Δεύτερον, σημαίνει ότι κάθε στρατηγική που αυτοαποκαλείται «διαχείριση ταλέντων» δεν είναι πάντα λειτουργική. Είτε το ονομάζετε διαχείριση ταλέντων είτε όχι, το βασικό στοιχείο που καθιστά μια εταιρεία μακροπρόθεσμη μελλοντικά είναι να εκτιμά τους υπαλλήλους της, να δημιουργεί ένα περιβάλλον εργασίας που να εκτιμούν και αυτοί και να ενθαρρύνει ένα σύστημα και μια κουλτούρα όπου η γνώση μοιράζεται μέσα στην εταιρεία.

Οι εταιρείες αναπτύσσουν συνήθως μια στρατηγική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και ταλέντων όταν απαιτείται από εξωτερικούς παράγοντες,

όπως η αντιμετώπιση της έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων ή η ψηφιοποίηση. Εάν οι εταιρείες δεν καταφέρουν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, θα αποτύχουν. Πολλές εταιρείες μόλις τώρα αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι οι υπάλληλοί τους είναι ο πιο πολύτιμος πόρος τους. Η διατήρηση των εργαζομένων μέσω της ανάπτυξης και η ευγνώμων εταιρική κουλτούρα υποτιμάται ευρέως, παρόλο που αυτοί θα μπορούσαν να είναι οι καλύτεροι λόγοι για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι και να επιμείνει η εταιρεία.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Natalie Horn

Θ΄ΕΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Διαχειριστής έργου

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
natalie.horn@wkstmk.at

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
WKO Steiermark

ΧΩΡΑ
Austria

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
www.wkstmk.at



Aging and Talent Management

Promotion of older employees

— Marianne Ochsenhofer —

Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν μεγάλες προκλήσεις λόγω της δημογραφικής αλλαγής και της ψηφιοποίησης. Η δημογραφική αλλαγή οδηγεί σε γήρανση του εργατικού δυναμικού και ταυτόχρονα σε λιγότερο καταρτισμένους νέους εργαζόμενους τους οποίους μπορούν να προσλάβουν οι εταιρείες (Statistics Austria, 2021). Ως λύση στο πιο πάνω, το έργο Talent4LIFE προτείνει τη διατήρηση εργαζομένων μέσω ενεργής διαχείρισης και ανάπτυξης ταλέντων στην εταιρεία. Αυτό το άρθρο εξετάζει προσεκτικά τη σημασία της διατήρησης και της φροντίδας ιδιαίτερα των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.

Από την έκθεση έρευνας IO1 κατέστη σαφές ότι σε όλη την Ευρώπη οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερο και το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αυξάνεται. Ως εκ τούτου, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ενσωματώσουν ενεργά τις γνώσεις και την εμπειρία τους στην εταιρεία.

Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας;

Οι οικονομικές δυνατότητες ειδικότερα των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων υποτιμούνται θεμελιωδώς. Οι εταιρείες δεν προωθούν αρκετά ή και καθόλου την επίγνωση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων τους. Πολλοί εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας επιβαρύνονται επίσης από στερεότυπα όπως η υπόθεση ότι η σωματική και πνευματική τους απόδοση μειώνεται σταθερά. Αυτά τα στερεότυπα επιμένουν μερικές φορές στις εταιρείες παρόλο που δεν είναι επιστημονικά αποδεδειγμένα.

Παρά τους συνήθως υψηλότερους μισθούς, οι εταιρείες μπορούν ακόμη και να εξοικονομήσουν κόστος προσλαμβάνοντας εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι προπαντός οι νεότεροι εργαζόμενοι τείνουν να αλλάζουν δουλειά πιο συχνά, γεγονός που με τη σειρά του οδηγεί σε υψηλότερο κόστος στις



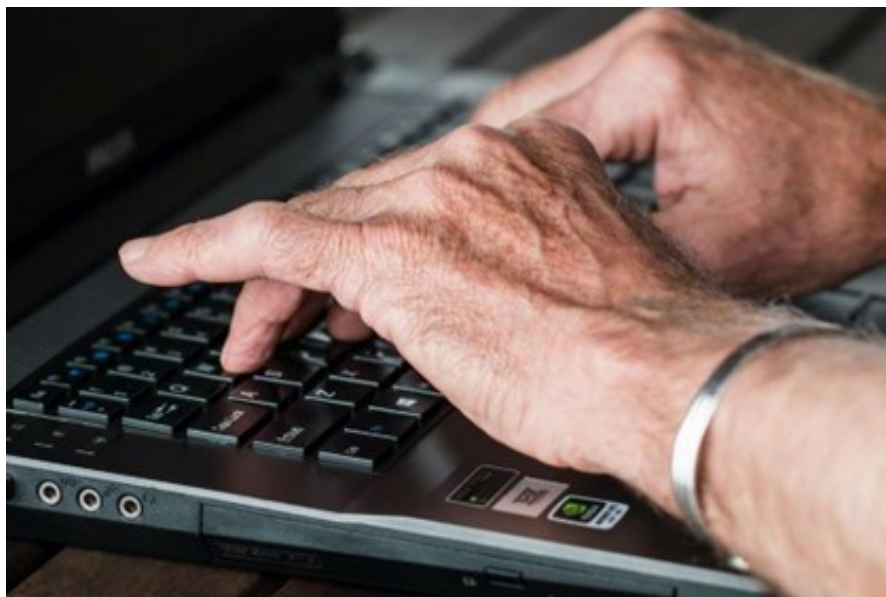
διαδικασίες πρόσληψης. Παρόλο που οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορεί να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να επεξεργαστούν καινούργιο εκπαιδευτικό υλικό, το κίνητρο για μάθηση είναι συχνά ακόμη υψηλότερο με την ηλικία.

Η κατάρτιση και η περαιτέρω εκπαίδευση μπορούν να βοηθήσουν, ιδίως όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες. Γνωστικές διαστάσεις, όπως η στρατηγική σκέψη, η καλά προσεκτική δράση, η οξυδέρκεια, η σύνεση, η λογική συλλογιστική και η ολιστική κατανόηση βελτιώνονται επίσης με την ηλικία. Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον το γεγονός ότι, ειδικά στην περίπτωση προβλημάτων και άγχους, ακολουθείται μια πιο στρατηγική προσέγγιση και εξετάζονται διάφορες επιλογές για δράση. Είναι σημαντικό εδώ οι διαδικασίες μάθησης να αλλάζουν με την ηλικία, αλλά όχι απαραίτητα να επιδεινώνονται. Επομένως, πρέπει να δημιουργηθούν τα κατάλληλα περιβάλλοντα μάθησης για την κάθε ηλικία. Εδώ είναι που πρέπει να δράσουν ενεργά το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το διοικητικό, διαχειρισιακό επίπεδο.

Η υποστήριξη των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων σε εταιρείες μπορεί να αποφέρει πολλά οφέλη. Πάνω απ' όλα, δεν πρέπει να αγνοηθούν ο πλούτος της εμπειρίας και οι επαγγελματικές δεξιότητες. Έχουν κίνητρο, είναι πιστοί και έτοιμοι να αναλάβουν την ευθύνη. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι πειθαρχημένοι, αξιόπιστοι και αντιμετωπίζουν τα προβλήματα με την σιγουριά και την αυτοπεποίθησή τους. Έχουν δυναμισμό σε αυτό που κάνουν και έχουν μάθει να υποστηρίζουν τα πιστεύω τους και να επιβάλλουν τον εαυτό τους.

Φυσικά, δεν μπορούμε να μιλήσουμε για όλα τα άτομα στην ηλικιακή ομάδα 45+ με αυτή την σιγουριά. Ωστόσο, η μη επίγνωση αυτών των πλεονεκτημάτων μπορεί να αποβεί μοιραία για τις εταιρείες. Για να προσελκύσουμε αυτή την ηλικιακή ομάδα, χρειάζονται, μεταξύ άλλων, ευέλικτο ωράριο εργασίας και συνεχείς ευκαιρίες εξέλιξης σε όλες τις φάσεις της ζωής του εργαζομένου.

Προκειμένου οι ΜΜΕ να περάσουν ασφαλέστερα τη δημογραφική αλλαγή, είναι σημαντικό να



γνωρίζουν την ηλικιακή δομή στην εταιρεία και να συμπεριλάβουν όλες τις ηλικιακές ομάδες στη δημογραφική διαχείριση. Η δημογραφική ανάπτυξη είναι πανταχού παρούσα και επομένως όλοι οι εργαζόμενοι σε μια εταιρεία πρέπει να γνωρίζουν τις αλλαγές.

Επίσης προκειμένου να αντιμετωπιστούν με επιτυχία οι μελλοντικές προκλήσεις σε σχέση με την ψηφιοποίηση και τη δημογραφική αλλαγή στις εταιρείες, είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν η ποικιλομορφία και η ένταξη. Τα στερεότυπα μοτίβα σκέψης πρέπει να σπάσουν.

Εάν οι εργαζόμενοι 45+ βλέπουν ότι εμπλουτίζουν την εταιρεία με την παρουσία τους εκεί, θα συμβάλουν σημαντικά στη συνολική της επιτυχία. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να είναι εξοπλισμένοι με τις απαραίτητες δεξιότητες και να τους παρέχεται συνεχώς περαιτέρω υποστήριξη.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Marianne Ochsenhofer

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Project Assistant

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Brainplus

ΧΩΡΑ
Austria

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
www.brainplus.at



Διαχείριση ηλικίας: Όταν η ηλικία δεν αποτελεί εμπόδιο στην προσέλκυση ταλέντων

— Jennifer Nolan —



Η εργασία και το να μεγαλώνει ο εμπλεκόμενος σε αυτή αγνοεί πολλές φορές σε μεγάλο βαθμό τα πολλά θετικά χαρακτηριστικά που έχουν οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι στο εργατικό δυναμικό. Η γνώση, η τεχνογνωσία, η εμπειρία και η αφοσίωση είναι μόνο μερικές από αυτές τις ιδιότητες που χάνουν οι εταιρείες, όταν συνεχίζουν να έχουν προκατάληψη (συνειδητή ή ασυνειδητή) έναντι των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η Παγκόσμια Έκθεση στους Ηλικιωμένους, που αναπτύχθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, ερεύνησε 83.000 άτομα από 57 χώρες και διαπίστωσε ότι ένας στους δύο ανθρώπους διατήρησε μέτρια ή υψηλή ηλικιακή στάση, γεγονός που μπορεί να περιορίσει τη διαθέσιμη

δεξαμενή ταλέντων.

Η προκατάληψη λόγω ηλικίας είναι συχνά πιο εμφανής στους ευρέως διαδεδομένους μύθους, για παράδειγμα ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αρρωστήσουν ή ότι εργάζονται αργά ή δεν είναι «ψηφιακά οικείοι». Η κυριαρχία αυτών των απόψεων υπογραμμίζει την ανάγκη αλλαγής αφηγήματος γύρω από τους ηλικιακά μεγαλύτερους εργαζομένους, τη χρήση γεγονότων από ερευνητικές μελέτες που αντικρούουν αυτούς τους μύθους στις εταιρείες και την αποφυγή καταστροφικών κλισέ που περιορίζουν τις δυνατότητες των ηλικιακά μεγαλύτερων εργαζομένων στις ομάδες των εταιρειών. Το εργατικό δυναμικό άνω των 45 ετών αυξάνεται και προσφέρει στους εργοδότες εμπειρία, ενθουσιασμό και πίστη σε εκείνους που συνεχίζουν να επενδύουν στην καριέρα τους, ιδιαίτερα όταν έχουν βιώσει αλλού διάκριση ηλικίας. Πώς μπορούμε λοιπόν να έχουμε καλύτερη πρόσβαση σε αυτή τη συχνά ανεκμετάλλευτη δεξαμενή ταλέντων;

1. Ευκαιρίες και ποικιλομορφία στον εργασιακό ρόλο – Πολλοί ηλικιακά μεγαλύτεροι εργαζόμενοι εξακολουθούν να έχουν υψηλά κίνητρα και φιλοδοξίες. Ωστόσο, μπορεί να απογοητευτούν ή να απεμπλακούν από την έλλειψη πρόκλησης και τις περιορισμένες ευκαιρίες ηγεσίας στους



τρέχοντες ρόλους τους. Η αντίληψη ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι έχουν εγκαταλείψει και απλώς περιμένουν να συνταξιοδοτηθούν, είναι μια άλλη κοινώς διαδεδομένη λανθασμένη αντίληψη. Ανεξάρτητα από το μέγεθος και τη δομή της εταιρείας σας, είναι δυνατό να αξιοποιήσετε την εμπειρία και τον ενθουσιασμό των ηλικιακά μεγαλύτερων εργαζομένων δημιουργώντας ευκαιρίες καθοδήγησης, και δημιουργώντας ανοίγματα για να καθοδηγήσετε μια ομάδα σε ένα συγκεκριμένο έργο, διορίζοντάς τους ως πρεσβευτές της εταιρείας σε εξωτερικές εκδηλώσεις, εκπαιδευτικές συνεδρίες ή προσφέροντας ευκαιρίες για συναναστροφή με νέες προσλήψεις. Προσφέροντας την ίδια δέσμευση στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας στους μεγαλύτερους και στους νεότερους υπαλλήλους, υπάρχει μια σαφής ευκαιρία να διατηρήσετε τα talέντα που τυχαίνει να είναι άνω των 45 ετών.

2. Όπως έχουμε επισημάνει στο Εγχειρίδιο Μοντέλου Talent4LIFE, οι ευκαιρίες για **επιπρόσθετες δεξιότητες αλλά και αναβαθμισμένες δεξιότητες σε έναν νέο τομέα είναι εξίσου σημαντικές για τους εργαζόμενους ηλικίας 45+ ετών όσο και για την απόκτηση νέων talέντων. Όπως δείχνει η έρευνα**, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι παραμένουν πρόθυμοι να δοκιμάσουν μια νέα φάση της καριέρας τους, να

ξεκινήσουν κάτι νέο ή να εξερευνησουν ένα πραγματικό πάθος ή ενδιαφέρον. Με την εμπειρία και την επιθυμία τους να μάθουν, βλέπουν την καριέρα τους μέσα από έναν νέο φακό που συχνά δεν συνδέεται αποκλειστικά με τα χρήματα.

3. Προσφορά ευελιξίας στην εταιρεία. Πολλοί εργαζόμενοι μεγαλύτεροι ηλικιακά αναζητούν σήμερα λίγη ευελιξία για να συνεχίσουν να εργάζονται πολύ πιο παραγωγικά και κερδοφόρα, ενώ έτσι έχουν επίσης χρόνο να επιδιώξουν άλλα ενδιαφέροντα ή υποστήριξη. Η προσφορά εργασίας που ταιριάζει ευέλικτα σε αυτή τη νέα ισορροπημένη προσέγγιση θα ανοίξει αναξιοποίητες δεξαμενές talέντων.

4. Ακολουθήστε μια στρατηγική διαχείρισης talέντων χωρίς αποκλεισμούς: **Η ηλικία** είναι η μία πτυχή της διαφορετικότητας στην οποία θα είμαστε όλοι μέρος σε κάποιο στάδιο της ζωής μας. Οι εταιρείες που προάγουν την ένταξη, ειδικά την ηλικιακή ποικιλομορφία, θα είναι σε καλύτερη θέση να κεφαλαιοποιήσουν την αξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και να ελαχιστοποιήσουν την έκθεσή τους σε μελλοντικές ελλείψεις δεξιοτήτων.

Το να είσαι ρεαλιστής ως προς τις δεξιότητες, ιδιαίτερα στο τρέχον κλίμα, με αυξανόμενες ελλείψεις talέντων και πολλές επιχειρήσεις που αγωνίζονται να ανταποκριθούν σε βασικούς ρόλους, κοιτάζοντας πέρα από την εμπειρία και την τεχνική ικανότητα κατά την πρόσληψη, αλλά αντίθετα στις ήπιες δεξιότητες, τη συμπεριφορά, τα κίνητρα και την πολιτιστική προσαρμογή, μπορεί να είναι θετική λύση που αποδεικνύει ότι η ηλικία δεν πρέπει να αποτελεί εμπόδιο στην προσέλκυση talέντων.



ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Jennifer Nolan

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Διευθυντής

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
jennifer@fipl.ie

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Future In Perspective Limited

ΧΩΡΑ
Ιρλανδία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
www.futureinperspective.com



Ο Βιομηχανικός Τομέας ετοιμάζεται

για την άφιξη της «Μεγάλης Συνταξιοδότησης»

— José Luis Bezanilla —

Στα επόμενα 10 χρόνια, οι μισοί από αυτούς που εργάζονται σήμερα θα εγκαταλείψουν τη δουλειά τους και θα πρέπει να αντικατασταθούν. Η γήρανση του ενεργού πληθυσμού είναι πλέον μια πραγματικότητα που, μαζί με άλλους παράγοντες όπως ο πληθωρισμός, το αυξανόμενο κόστος ενέργειας και το βιομηχανικό κόστος, που έχουν διπλασιαστεί, δημιουργεί μεγάλη αβεβαιότητα στη σημερινή αγορά εργασίας.

Πρόκειται για μια ομάδα που είναι γνωστή ως «baby boomers», άνθρωποι γεννημένοι μεταξύ 1958 και 1977 που φτάνουν στο τέλος της επαγγελματικής τους ζωής, κάτι που σημαίνει ότι σε λίγα χρόνια θα βρεθούμε αντιμέτωποι με τη «Μεγάλη Συνταξιοδότηση».

Όσοι από εμάς είναι αφοσιωμένοι στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επιλογή προσωπικού, εντοπίζουμε εδώ και αρκετό καιρό σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες, ιδιαίτερα οι ΜΜΕ του κλάδου, στη διαχείριση της μεταβίβασης γενεών. Εξειδικευμένοι επαγγελματίες με μεγάλη εμπειρία σε συγκεκριμένες θέσεις δεν μπορούν να βρουν άτομα για να τους αντικαταστήσουν.

Πρόκειται για βιομηχανικές δουλειές με μακρά παράδοση που συνδέονται με τον πρώτο μετασχηματισμό μετάλλων, την κατασκευή ή τη συγκόλληση τους, όπου χρειάζονται αρκετά χρόνια για να αποκτηθούν οι δεξιότητες, οι γνώσεις και οι ικανότητες που απαιτούνται για τη σωστή εκτέλεση της εργασίας.

Όταν οι εταιρείες ζητούν επαγγελματικό προφίλ, αυτό που αναζητούν δεν είναι άτομα με πτυχίο αλλά με συγκεκριμένες δεξιότητες που σε πολλές περιπτώσεις μπορούν να αποκτηθούν μόνο με εμπειρία. Σε αυτή την περίπτωση δεν αρκεί μια καλή εκπαίδευση.



Η διαχείριση ηλικίας δεν είναι μόνο ζήτημα αντικατάστασης γενεών και απώλειας θέσεων εργασίας, αλλά υποδεικνύει ένα μεγαλύτερο πρόβλημα, την απώλεια μιας άυλης και διαφορετικής αξίας για τις εταιρείες – την τεχνογνωσία τους.

Οι εταιρείες πρέπει να φροντίσουν να βρουν επαγγελματίες για να αντικαταστήσουν το ταλέντο που φεύγει, αλλά, κυρίως, πρέπει να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους στη διαχείριση της γνώσης που έχουν προσφέρει έμπειροι επαγγελματίες στην εταιρεία όλα αυτά τα χρόνια. Πρέπει να φροντίσουν να μην φεύγει και η γνώση με αυτόν που συνταξιοδοτείται. Η μάθηση έχει ένα κόστος για τις εταιρείες, αλλά το κόστος της απώλειας είναι μεγαλύτερο.

Για να διασφαλιστεί ότι αυτό που είναι σημαντικό δεν θα γίνει επείγον, είναι απαραίτητο να προλάβουμε την πραγματικότητα που σε λίγα χρόνια θα βιώσει όχι μόνο ο βιομηχανικός τομέας αλλά και η αγορά εργασίας γενικότερα. Η διαχείριση της «Μεγάλης Συνταξιοδότησης» δεν σημαίνει μόνο την αναζήτηση επαγγελματιών που θα επιτύχουν και θα αντικαταστήσουν αυτούς που συνταξιοδοτούνται, αλλά και τον εντοπισμό αυτών των βασικών ανθρώπων που πρόκειται να φύγουν και την προσπάθεια να τους αντικαταστήσουν





σταδιακά και φυσικά. Πρέπει να δημιουργήσουμε μηχανισμούς που να διευκολύνουν τη μετάδοση αυτής της γνώσης στις νεότερες γενιές, ώστε να παραμείνει και να εδραιωθεί ως μια από τις μεγάλες διαφορικές αξίες των εταιρειών.

Η κατάσταση χειροτερεύει αν λάβουμε υπόψη ότι περισσότερο από το 90% του επιχειρηματικού ιστού στην Ευρώπη αποτελείται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), οι οποίες είναι ακριβώς αυτές που διαθέτουν τους λιγότερους πόρους, οικονομικούς και ανθρώπινους, για να διαχειριστούν αυτές τις μεταπτώσεις.

Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάστηκαν πρόσφατα σε έκθεση της Ισπανικής Συνομοσπονδίας Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (CERPYME), περισσότερες από 100.000 θέσεις είναι ακάλυπτες επί του παρόντος στην Ισπανία λόγω έλλειψης καταρτισμένων επαγγελματιών σε πολλούς τομείς.

Αυτό δεν είναι μόνο ζήτημα τεχνολογικών προφίλ, καθώς επηρεάζει εξίσου τη βιομηχανία, τις κατασκευές και τις υπηρεσίες. Και αν κοιτάξουμε το μέλλον, το πρόβλημα επιδεινώνεται από τη «Μεγάλη Συνταξιοδότηση». Όλα δείχνουν ότι έως το 2030 στην Ισπανία δεν θα καλυφθούν πλέον έως και 2 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, μερικές από αυτές νεοδημιουργημένες και πολλές άλλες ως αποτέλεσμα της έλλειψης αντικατάστασης γενεών.

Η καινοτομία των πολιτικών απασχόλησης και η συνεργασία μεταξύ των δημόσιων ιδρυμάτων και του επιχειρηματικού ιστού είναι μερικά από τα βασικά βήματα που θα επιτρέψουν την

αντιμετώπιση αυτού του μείζονος προβλήματος που πολλές εταιρείες έχουν ήδη αρχίσει να αντιμετωπίζουν.

Στο μεταξύ, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το πιο σημαντικό είναι να προσελκύσουμε και να διατηρήσουμε αυτό το ταλέντο στην εταιρεία και ότι η ηλικία δεν πρέπει να αποτελεί απειλή ή αδυναμία στις διαδικασίες επιλογής, αλλά το αντίθετο. Η εμπειρία είναι η μεγαλύτερη πηγή μάθησης και η γνώση που κατέχουν οι άνθρωποι είναι το πιο πολύτιμο άυλο περιουσιακό στοιχείο μιας εταιρείας, γι' αυτό δεν μπορούμε να αφήσουμε αυτή τη διαφορά αξίας να ξεφύγει ή να παραμεριστεί.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
José Luis Bezanilla

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Employment Area

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
www.linkedin.com/in/jose-luis-bezanilla

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
FVEM

ΧΩΡΑ
Ισπανία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
[www.linkedin.com/company/fvem/
mycompany/?viewAsMember=true](http://www.linkedin.com/company/fvem/mycompany/?viewAsMember=true)



Διατήρηση Εργατικού Δυναμικού σε καιρούς κρίσης

— András Hintya —

Η συμμετοχή του Ιδρύματος Ανάπτυξης START στο έργο Talent4LIFE είναι μια πολύ σημαντική επαγγελματική πρόκληση για εμάς, καθώς η εκπαίδευση ενηλίκων είναι μια από τις βασικές μας δραστηριότητες και η ανάπτυξη ταλέντων είναι ένας από τους σημαντικότερους ερευνητικούς και επαγγελματικούς μας τομείς.

Το ίδρυμά μας είναι ένας σχετικά νέος οργανισμός, αλλά οι επαγγελματίες μας έχουν περισσότερα από 10 χρόνια εμπειρίας στη διαχείριση ταλέντων και στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ως εκ τούτου, όταν ξεκινήσαμε να εργαζόμαστε σε αυτό το έργο, περιμέναμε με ανυπομονησία τα αποτελέσματα της διερευνητικής μας έρευνας σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση των ΜΜΕ όσον αφορά τη διατήρηση των εργαζομένων.

Η έρευνα δεν έφερε πολύ ενθαρρυντικά αποτελέσματα. Ενώ οι μεγάλες εταιρείες, ειδικά οι πολυεθνικές, έχουν μακρά παράδοση στην επιλογή ταλέντων και στην εσωτερική εκπαίδευση, καθώς και στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών, οι μικρές επιχειρήσεις συχνά παλεύουν με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και συνήθως χαιρόνται αν μπορούν να διατηρήσουν το υπάρχον εργατικό

δυναμικό. Υπάρχει μεγάλο ποσοστό μετανάστευσης μεταξύ των νέων, πολλοί υποκύπτουν στη δελεαστική πρόταση να αναλάβουν εργασία στο εξωτερικό. Μεταξύ των μικρών επιχειρήσεων στην Ουγγαρία, τα άτομα άνω των 40 είναι συχνά η πλειοψηφία των εργαζομένων, καθώς η σταθερότητα είναι πιο σημαντική για αυτούς και οι εργοδότες τους εκτιμούν περισσότερο λόγω της εμπειρίας τους.

Στον τομέα των ΜΜΕ, η εσωτερική εκπαίδευση συχνά περιορίζεται σε βασικούς επαγγελματικούς τομείς, την περιοδική εκπαίδευση για την ασφάλεια και τη διατήρηση της υγείας. Η συμμετοχή εξωτερικών οργανισμών κατάρτισης είναι δαπανηρή και οι επιχειρηματίες δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά να χάνουν ώρες εργασίας. Οι μικρές επιχειρήσεις στον κλάδο των υπηρεσιών (τομέας κατασκευών, συντήρησης και υπηρεσιών, λιανικό εμπόριο, τουρισμός και φιλοξενία) είναι αυτές στις οποίες η διαχείριση και ανάπτυξη ταλέντων είναι λιγότερο παρούσα.

Παράλληλα, οι τεχνολογικές βιομηχανίες και οι υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας, π.χ. χημικές εταιρείες, ιατρική τεχνολογία, ανάπτυξη λογισμικού, νεοφυείς επιχειρήσεις, δίνουν πολύ μεγαλύτερη έμφαση στην εκπαίδευση και προσπαθούν να διατηρήσουν καλά εκπαιδευμένους εργαζομένους με διάφορους τρόπους.

Η αγορά εργασίας καθοδηγείται από πολλούς παράγοντες. Το 2022, η επιδημία του COVID19 εξακολουθεί να αποτελεί απειλή, ενώ υπάρχει επίσης ενεργειακή κρίση και πληθωρισμός. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι επιχειρήσεις επικεντρώνονται κυρίως στο να διατηρηθούν στην αγορά και να επιβιώσουν. Ο πληθωρισμός υποτιμά τους μισθούς, γεγονός που προκαλεί εντάσεις. Σε αυτή την περίπτωση, οι εργοδότες αντιμετωπίζουν ένα δύσκολο ερώτημα – πώς να διατηρήσουν το υπάρχον εργατικό δυναμικό. Στην αρχή του επίλογου του COVID19, πολλές εταιρείες





αναγκάστηκαν να απολύσουν ορισμένους από τους υπαλλήλους τους, οι περισσότεροι από τους οποίους δεν μπόρεσαν να επιστρέψουν στις παλιές τους δουλειές. Αυτό δείχνει ότι η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς λόγω των παγκόσμιων οικονομικών διαδικασιών.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά, οι εξελίξεις του έργου μας θα θέσουν ένα εξαιρετικό εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών. Ελπίζουμε ότι οι εταιρείες που θα γνωρίσουν το διαδικτυακό εργαλείο και το εγχειρίδιο μεθοδολογίας που έχουμε αναπτύξει σίγουρα θα εισαγάγουν κάποιο είδος συστήματος ανάπτυξης ταλέντων, θα αξιολογήσουν και θα αναπτύξουν τις ικανότητες των υπαλλήλων τους και θα προετοιμάσουν σχέδια ανάπτυξης και καριέρας. Πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι ένα καλά εκπαιδευμένο, καταρτισμένο και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό αποτελεί τεράστιο πλεονέκτημα στην αγορά για αυτούς. Ελπίζουμε ότι με αυτή την εξέλιξη θα στηρίξουμε τις ΜΜΕ τις οποίες έχουμε προσεγγίσει για να αυξήσουν την εμπορευσιμότητα και την κοινωνική τους αναγνώριση.

Γνωρίζοντας την εγχώρια αγορά εργασίας, ελπίζουμε ότι η ουγγρική κυβέρνηση και τα εθνικά και περιφερειακά εμπορικά και βιομηχανικά

επιμελητήρια θα ξεκινήσουν εκ νέου την επιδοτούμενη κατάρτιση για μικρές επιχειρήσεις, ειδικά στον τομέα των δεξιοτήτων, επειδή υπάρχει μεγάλη ζήτηση για αυτές. Επιπλέον, η ανάπτυξη γλωσσικών και ψηφιακών ικανοτήτων είναι η πιο επιτακτική ανάγκη. Αυτό επηρεάζει κυρίως τους τομείς του τουρισμού, της εστίασης και του λιανικού εμπορίου.

Ένας άλλος τομέας που μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την

εμπορευσιμότητα του εργατικού δυναμικού είναι η ψηφιοποίηση. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αναπτύσσουν εφαρμογές, εσωτερικές διεπαφές ιστού και παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Μέσω αυτών, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά, καθιστώντας τους πιο ανοιχτούς στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Εάν οι εργαζόμενοι είναι ανοιχτοί στη χρήση ψηφιακών εργαλείων, θα εξοικειωθούν με το διαδικτυακό εκπαιδευτικό υλικό πιο εύκολα.

Το έργο Talent4LIFE προσφέρει στις μικρές επιχειρήσεις ένα μέσο επιβίωσης. Ελπίζουμε η αισιοδοξία μας να μεταφερθεί και στις επιχειρήσεις που έρχονται σε επαφή με το έργο.



ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
András Hintya

ΘΈΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Πρόεδρος

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
startalapitvany@gmail.com

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
START Development Foundation

ΧΩΡΑ
Ουγγαρία



Η εποχή μετά την πανδημία στη διαχείριση ταλέντων

— Chrystalla Pachita —

Καθώς εταιρείες όλων των μεγεθών αγωνίζονται να προσαρμοστούν στις πραγματικότητες της εργασίας μετά τον COVID-19 και να συμβαδίσουν με την Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση, η ανάγκη για τεχνογνωσία ανθρώπινου δυναμικού και ηγεσίας δεν ήταν ποτέ πιο απαραίτητη. Το δύσκολο έτος 2020 ήταν μια ευκαιρία για τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού να επαναπροσδιοριστούν και να απομακρυνθούν από την κατάσταση του ότι επικεντρώνονται αποκλειστικά σε διοικητικά καθήκοντα. Στην εποχή της αλλαγής, τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού έχουν καταστεί ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ανταπόκρισης των εργαζομένων στην αλλαγή, την αύξηση του ηθικού και τη βελτίωση της απόδοσης της εταιρείας. Καθώς μια επιχείρηση αναπτύσσεται, συνήθως υφίσταται αλλαγές στη στρατηγική, τη δομή και τις εσωτερικές διαδικασίες. Η προσαρμογή για μερικούς υπαλλήλους σε αυτές τις αλλαγές μπορεί να είναι δύσκολη και μπορεί να οδηγήσουν σε μειωμένη παραγωγικότητα και ηθικό.

Αναπόφευκτα, η αλλαγή μπορεί να είναι

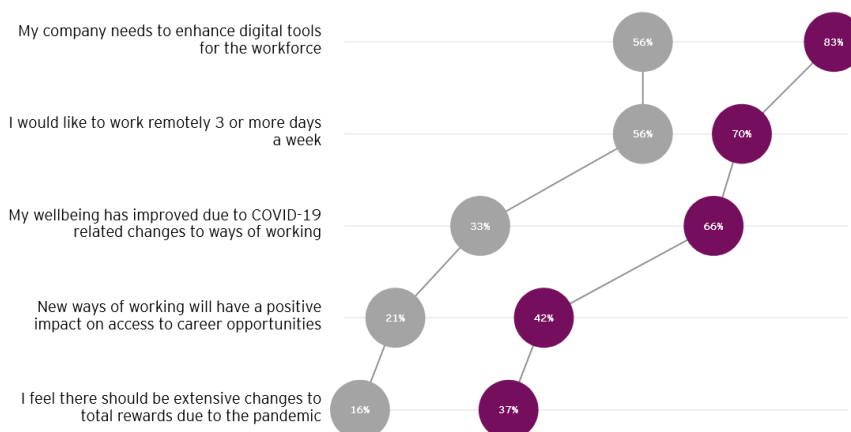
τρομακτική, καθώς μπορεί να μας απομακρύνει από το συνηθισμένο περιβάλλον μας και τον τρόπο ζωής μας. Οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοί τους είναι προετοιμασμένοι για αλλαγές κοινοποιώντας την αλλαγή, εξηγώντας την αιτία και το αποτέλεσμα, παρέχοντας εκπαίδευση και επιβάλλοντας διαδικασίες παρακολούθησης, ενώ ταυτόχρονα διασφαλίζουν την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων. Το να γίνουν οι εργαζόμενοι μέρος της διαδικασίας αλλαγής, κρατώντας τους ενημερούς και εμπλεκόμενους σε όλη αυτή τη διαδικασία, θα τους κρατήσει παρακινημένους, αλλά και θα τους ενημερώσει για τα οφέλη αυτής της αλλαγής. Ένα ουσιαστικό μέρος αυτής της διαδικασίας είναι η παροχή στοχευμένης εκπαίδευσης της αλλά και να οριστεί κάποιος υπεύθυνος για υποστήριξη των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της αλλαγής. Αυτά τα βήματα θα διασφαλίσουν ότι όλοι βρίσκονται στην ίδια σελίδα και ότι όλα κυλούν ομαλά.

Καθώς ο κόσμος περνά στην εποχή μετά την

Employees likely to leave their current employer are embracing new ways of working

Employee's likelihood to leave job in the next 12 months

- Likely to leave ("Job jumpers")
- Unlikely to leave ("Company committed")



Credit: EY 2022 Work Reimagined Survey

πανδημία, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού στρέφονται όλο και περισσότερο σε ειδικευμένους συμβούλους για να τους βοηθήσουν με τις ευθύνες τους. Κατά τη σύνταξη του «νέου κανονικού» για τους εργαζόμενους, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικοί παράγοντες. Όπως γνωρίζουν καλά οι διευθυντές εταιρειών και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, η πανδημία μας έχει διδάξει πολλά. Τώρα είναι η ώρα να επιλέξουν τι θα κρατήσουν και τι θα απορρίψουν. Μία από τις μεγαλύτερες αλλαγές είναι η δραματική αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Έχει καταγραφεί γενικά, ότι οι εργαζόμενοι φαίνεται να προτιμούν μια πιο υβριδική διεύθυνση εργασίας και εκτιμούν την ευκαιρία να επιλέξουν μεταξύ φυσικής παρουσίας γραφείου και εξ' αποστάσεων εργασίας. Υπάρχει ανάγκη να βρεθούν τρόποι για να διευκολυνθεί η αποτελεσματική και διαφανής επικοινωνία, να παρακολουθείται η εργασία των εξ' αποστάσεων υπαλλήλων και ταυτόχρονα να διασφαλίζεται ότι οι αναπόφευκτες αλλαγές στην κοινωνική δυναμική δεν απειλούν την υπάρχουσα οργανωτική κουλτούρα. Διαδικασίες όπως η ψηφιακή πρόσληψη, η εξ' αποστάσεων ενσωμάτωση και η ψηφιακή διαχείριση εγγράφων ανθρώπινου δυναμικού γίνονται όλο και πιο σημαντικές και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι κατάλληλα εξοπλισμένοι και εκπαιδευμένοι.

Η επένδυση στον ψηφιακό μετασχηματισμό, την καινοτομία και τη δημιουργικότητα παραμένει ένας σημαντικός πυλώνας ανάπτυξης ταλέντων σε έναν οργανισμό. Η τεχνολογία αλλάζει τον τρόπο που εργαζόμαστε όλοι και το ανθρώπινο δυναμικό δεν αποτελεί εξαίρεση. Με νέους τρόπους επικοινωνίας και παρακολούθησης της απόδοσης των εργαζομένων, το ανθρώπινο δυναμικό προσαρμόζεται συνεχώς για να παραμένει μπροστά από την καμπύλη. Η μετάβαση προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό βοήθησε το ανθρώπινο δυναμικό να μετατοπίσει την εστίασή του από τα διοικητικά καθήκοντα στην ανάπτυξη στρατηγικής και στη βελτίωση της αφοσίωσης των εργαζομένων. Μετά τον νέο τρόπο εργασίας, παρόμοια λειτουργικότητα αναμένεται και πρέπει να αναπτυχθεί από τους εργαζόμενους. Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί πρέπει να διασφαλίσουν δεξιότητες όπως η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα και η ψηφιακή γνώση.

Καθώς η ικανότητα εργασίας από οπουδήποτε γίνεται ολοένα και πιο κοινή, αυτό σημαίνει ότι το μέλλον του ανθρώπινου δυναμικού απαιτεί περισσότερη ενσωμάτωση διαφορετικών πολιτισμών. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό, η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να επικεντρωθεί σε στοχευμένες στρατηγικές που θα προσελκύουν



και θα διατηρήσουν ένα ποικίλο εργατικό δυναμικό. Ένας οργανισμός που είναι αφοσιωμένος στην προώθηση πρωτοβουλιών ποικιλομορφίας, ισότητας και ένταξης όχι μόνο θα δημιουργήσει και θα διατηρήσει έναν επιτυχημένο χώρο εργασίας και θα δείξει δέσμευση για την προστασία της ΔΕΗ μέσω των πολιτικών και των πρακτικών του, αλλά θα έχει επίσης ένα ανταγωνιστικό επιχειρηματικό πλεονέκτημα.

Η συνεχής εκπαίδευση ή η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων όπως η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα, η ενσυναίσθηση, η ποικιλόμορφη ηγεσία της ομάδας και η διατηρητική / διαπολιτισμική ομαδική συνεργασία είναι απαραίτητη. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το μέλλον του ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται από την εμπειρία των εργαζομένων. Η προσπάθεια βελτίωσης ή/και επανασχεδιασμού της εμπειρίας των εργαζομένων (από την πρόσληψη έως την επαγγελματική σταδιοδρομία εντός του οργανισμού) ανέπτυξε μια δυναμική και ευέλικτη οργανωτική δομή, η οποία με τη σειρά της ενισχύει την ικανοποίηση των εργαζομένων, προάγει τη φήμη του οργανισμού και το εμπορικό σήμα του εργοδότη και παρέχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Chrystalla Pachita

Θ΄ΕΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Διαχειρίστρια έργων

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
info@sealcyprus.org

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
SEAL CYPRUS

ΧΩΡΑ
Κύπρος

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
https://sealcyprus.org
www.facebook.com/sealngocy

IHK-Projektgesellschaft mbH
OSTBRANDENBURG

Μελλοντικές Ανερχόμενες Εταιρείες

μέσω της καινοτομίας και διαχείρισης γενεών — Anna-Carina Mohrholtz —

Εργασία στο γραφείο ή στην παραγωγή για 40 ώρες την εβδομάδα, χρόνο με το χρόνο. Οι περισσότερες προηγούμενες γενιές δούλευαν έτσι. Εμφανίζονταν στη δουλειά, έκαναν τα καθήκοντά τους και μετά έφυγαν για το σπίτι. Τι συνέβαινε όμως, όταν δεν μπορούσαν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους; Τι θα γινόταν αν γίνονταν πολύ μεγάλοι για να κάνουν τη δουλειά που τους είχε ανατεθεί, αν οι οικογενειακές συνθήκες τους εμπόδιζαν να εμφανιστούν ή αν τα ταλέντα τους ήταν εντελώς αλλού; Κανείς δεν ήξερε και ειλικρινά, κανείς δεν νοιαζόταν.

Ωστόσο, με την τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας, όπου ο πόλεμος για τα ταλέντα είναι πάντα παρών, αυτή η προσέγγιση δεν λειτουργεί πλέον. Οι εργοδότες πρέπει να κρατούν τους εργαζομένους στην εταιρεία και να αξιοποιούν με τον καλύτερο τρόπο τα ταλέντα τους – τα γνωστά και τα άγνωστα.

Το γεγονός ότι αυτό είναι πιο επείγον από ποτέ αποδείχθηκε επίσης στο έργο Talent4LIFE. Οι εργοδότες έχουν απολύσει για το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα εργαζομένους που είχαν «γεράσει πάρα πολύ», καθώς μπορούσαν να αξιοποιήσουν μια δεξαμενή άλλων ταλέντων.

Καθώς αυτά δεν είναι πλέον διαθέσιμα, οι εταιρείες αγωνίζονται να καλύψουν ανοιχτές θέσεις. Εδώ μπορούν να κοιτάξουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους. Όπως δείχνουν οι στατιστικές της Eurostat, μεταξύ 2009 και 2021, η απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας 55-64 ετών αυξανόταν συνεχώς. Καθώς η Eurostat δεν προσφέρει συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία για εργαζομένους άνω των 45 ετών, μπορεί να υποθεθεί ότι αυτοί οι αριθμοί είναι ακόμη υψηλότεροι. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι τα νούμερα για τη Γερμανία (πράσινη) και την Ιρλανδία (ροζ) είναι πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο

όρο καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου.

Αυτές οι δύο χώρες εταίροι προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας από τον μέσο όρο των 27 κρατών μελών της ΕΕ. Με την Κύπρο (πορτοκαλί), ένας άλλος εταίρος του έργου κατατάσσεται πιο κοντά στην κορυφή. Ενώ το ποσοστό προσλήψεων τους ξεπέρασε το ευρωπαϊκό και ακόμη και το ιρλανδικό στην αρχή του χρονικού διαστήματος, στη συνέχεια πήγε κάτω από αυτό, για να ξεπεράσει ξανά την Ιρλανδία το 2018.

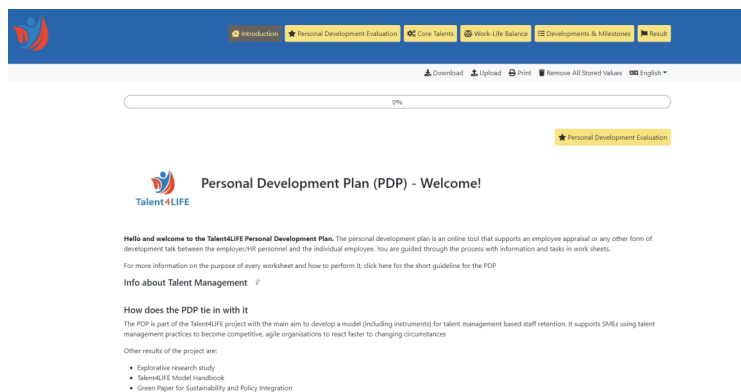
Επομένως, μπορεί να συμπεράνουμε ότι η πρόσληψη περισσότερων έμπειρων εργαζομένων αυξάνεται στην ΕΕ την τελευταία δεκαετία, με τα 27 κράτη μέλη να αναφέρουν υψηλότερους αριθμούς έως το 2021 από ό,τι το 2009.

Παρά το γεγονός ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι –η γενιά X και οι baby boomers– αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα στην ΕΕ με 6,2 εκατομμύρια άτομα άνω των 45 ετών σε αντίθεση με 4,6 εκατομμύρια μεταξύ 16 και 44 ετών (Eurostat, Πληθυσμός την 1η Ιανουαρίου ανά ηλικία και φύλο, 2022), δεν λαμβάνονται επαρκώς υπόψη κατά την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

Το έργο μας έδειξε ότι πολλές εταιρείες δεν σκέφτονται καν να προσλάβουν εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο, αυτό δεν αφορά μόνο την πιο έμπειρη γενιά. Για να επιτύχουν οι εταιρείες στους καιρούς που διανύουμε, είναι σημαντικό να εφαρμοστεί η διαχείριση γενεών, για να δείξουμε σε όλες τις γενιές και στα μέλη του προσωπικού ότι η εταιρεία προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης. Πρόκειται για τη διαρκή προσαρμογή και την καινοτομία.

Για να είναι σε θέση να αντιδράσουν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, οι ιδιοκτήτες και οι διευθυντές ΜΜΕ πρέπει να έχουν ένα σχέδιο. Αυτό περιλαμβάνει βασικά πράγματα,





SEQ Figure * ARABIC 2 The Talent4LIFE Personal Development Plan

όπως το να γνωρίζουμε ποιος θα συνταξιοδοτηθεί τότε και ποιος θα μπορεί να τους αντικαταστήσει.

Επιπλέον, πρέπει να ληφθούν μέτρα για να ελεγχθεί εάν οι σημερινοί εργαζόμενοι εξακολουθούν να είναι σε θέση να εκτελούν τη δουλειά τους με τον βέλτιστο τρόπο ή εάν χρειάζονται άλλες, νεότερες δεξιότητες. Οι νέες απαιτήσεις στην αγορά εργασίας, όπως η ψηφιοποίηση, απαιτούν συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων με την ηλικία. Πιο πολύπλοκες εργασίες μπορεί επίσης να απαιτούν εκ νέου δεξιότητες. Από την άλλη πλευρά, η μακροχρόνια εμπειρία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και οι μακροχρόνιες επαφές τους με πελάτες και προμηθευτές πρέπει να αξιοποιηθούν και να διατηρηθούν στην εταιρεία ακόμη και μετά την αποχώρησή τους. Απαιτείται ο συνδυασμός νέων δεξιοτήτων και εμπειρίας και οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και ΜΜΕ πρέπει να προσαρμόσουν τα μέτρα για να διατηρήσουν ισορροπία και να συνεργαστούν.

Αυτό μπορεί να γίνει μέσω εξωτερικής εισροής και συμβαίνει συχνά όταν η πρόσληψη, η διατήρηση και η ανάπτυξη –ειδικά των εργαζομένων ηλικίας 45+– δεν είναι ο επικεντρωμένος στόχος. Μολονότι οι ΜΜΕ μπορεί να γνωρίζουν τη σημασία τέτοιων δράσεων, τα υπάρχοντα μέτρα, τα σχέδια και οι στρατηγικές τους μπορούν έτσι να ληφθούν υπόψη, να εξορθολογιστούν και να αναπτυχθούν περαιτέρω. Αν και η εξωτερική συμβουλευτική μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη, πολλές εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν αυτές τις διαδικασίες εσωτερικά (εκ των έσω).

Το έργο Talent4LIFE έδειξε ότι οι ΜΜΕ στις χώρες εταίρους γνωρίζουν καλά τις τρέχουσες αλλά και τις μελλοντικές προκλήσεις. Παρόλα αυτά δεν ξέρουν αν μπορούν να τις αντιμετωπίσουν με τους υπαλλήλους που έχουν τώρα. Για να αναλύσει εάν υπάρχει ήδη διαθέσιμη η κατάλληλη ομάδα ταλέντων και ποια περαιτέρω άγνωστα ταλέντα

διαθέτει το προσωπικό, η κοινοπραξία ανέπτυξε το Talent4LIFE Personal Development Plan (PDP), (Ταλέντο για μία ζωή, Προσωπικό Σχέδιο Ανάπτυξης.

Είναι ένα διαδικτυακό εργαλείο που υποστηρίζει μια αξιολόγηση εργαζομένων ή οποιαδήποτε άλλη μορφή συζήτησης ανάπτυξης μεταξύ του εργοδότη/προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού και του μεμονωμένου εργαζομένου.

Καθοδηγούνται στη διαδικασία με πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση ταλέντων και τα καθήκοντα σε φύλλα εργασίας.

Συμπληρώνοντας μαζί τα φύλλα εργασίας, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μαθαίνουν περισσότερα ο ένας για τον άλλον, τα ταλέντα και τα σχέδιά τους και έχουν επομένως μια σταθερή βάση για περαιτέρω συνεχή ανάπτυξη.

Το εργαλείο έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τον GDPR και μπορεί να επαναχρησιμοποιηθεί ανά πάσα στιγμή. Με εκτιμώμενο χρόνο μίας ώρας, παρουσιάζει ένα συνοπτικό σύνολο στόχων ανάπτυξης, ορόσημα προς επίτευξη και αντίστοιχες ημερομηνίες αναθεώρησης. Αυτή η δομημένη διαδικασία επιτρέπει την ανάπτυξη και την καινοτομία στο εσωτερικό των ΜΜΕ. Και τα δύο είναι δυνατά μόνο όταν το status quo είναι γνωστό και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη συμμετέχουν.

Ουσιαστικά, το να γνωρίζει κανείς τους ανθρώπους και το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται, να τα αναθεωρεί τακτικά και να έχει έναν ξεκάθαρο στόχο στο μυαλό είναι αυτό που θέτει το έδαφος για καινοτομίες. Οι ΜΜΕ πρέπει να βελτιστοποιήσουν τις διαδικασίες τους και να έχουν κατά νου όλες τις γενιές για να είναι ανθεκτικές στο μέλλον. Και χρειάζονται χρόνο και εργαλεία για να το κάνουν συνεχώς.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Anna-Carina Mohrholz

Θ΄ΕΣΗ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
Διεθνές Διαχειρίστρια Έργου

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ)
mohrholz@ihk-projekt.de

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
IHK Projektgesellschaft mbH

ΧΩΡΑ
Γερμανία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ)
www.ihk-projekt.de

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

**από το
χώρες εταίρους και σε
ολόκληρη την Ευρώπη**





Talent4LIFE



Δημογραφική Συμβουλευτική για εργαζόμενους και επιχειρήσεις

Περιβάλλοντα εργασίας κατάλληλα για την ηλικία, ως μέσο για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού - Δημογραφική Συμβουλευτική για εργαζόμενους και εταιρείες

Η Demographic Consulting (Δημογραφική Συμβουλευτική) για εργαζόμενους και εταιρείες είναι ένα έργο συμβουλευτικής εταιρείας που χρηματοδοτείται με πόρους από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας της Αυστρίας και υλοποιήθηκε από την ομάδα εργασίας ÖSB Consulting ως

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Francesca Herr, BA
Mag. Michael Steininger

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

francesca.herr@oesb.at
michael.steininger@oesb.at

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

ÖSB Consulting GmbH

ΧΩΡΑ

Αυστρία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

European Social Fund (ESF) and the Austrian Federal Ministry of Labour (BMA)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Μάιος 2017 – Ιούνιος 2022

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ευαισθητοποίηση και δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος κατάλληλου για κάθε ηλικία σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών και κλάδων στην Αυστρία.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

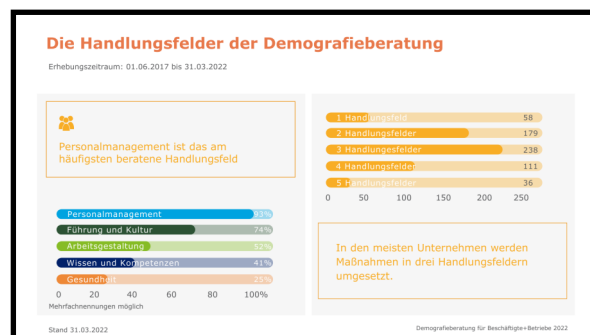
www.demografieberatung.at
Facebook: @demografieberatung
www.linkedin.com/company/
demografieberatung
www.youtube.com/channel/
UCH7CRtPMULSsuVWG6yQGMig

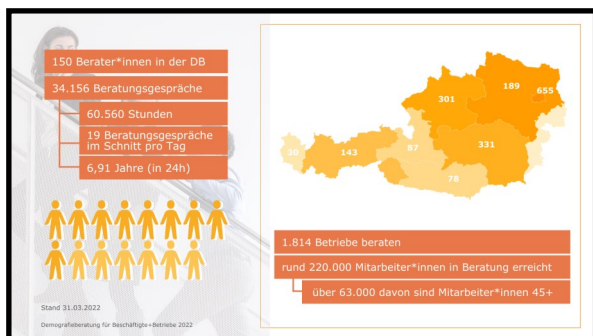
επικεφαλής συνεργάτη και την Deloitte. Σε κοινοπραξία με τις εταιρείες συμβούλων BAB, move-ment και merlin, η Demographic Consulting δραστηριοποιήθηκε σε όλη την Αυστρία, με εξαίρεση το Burgenland, με συνολικά 150 συμβούλους. Περίπου 25 εκατ. ευρώ κεφάλαιο ήταν διαθέσιμο για την περίοδο υλοποίησης 2017-2022, καθιστώντας το Demographic Consulting ένα από τα μεγαλύτερα έργα για την περίοδο χρηματοδότησης του ΕΚΤ 2014-2020.

Στόχος του έργου είναι να ευαισθητοποιήσει τις αυστριακές εταιρείες και το εργατικό δυναμικό τους σε εργασιακά περιβάλλοντα κατάλληλα για την ηλικία και να τις υποστηρίξει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της δημογραφικής αλλαγής. Η δημογραφική αλλαγή είναι μια από τις κεντρικές προκλήσεις για τις εταιρείες και τους εργαζόμενους.

Καθώς η κοινωνία μεγαλώνει, τόσο μεγαλώνει και ο κόσμος της εργασίας: Το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 45+ αυξάνεται, η μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα στην αγορά εργασίας -οι baby boomers- θα συνταξιοδοτηθούν τα επόμενα δέκα χρόνια και ταυτόχρονα οι νεότερες γενιές εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, όπου αντιμετωπίζουν τους εργοδότες με αλλαγμένες ανάγκες, ιδέες και αξίες. Ένα αντιληπτό επίπεδο ταλαιπωρίας λόγω έλλειψης μαθητευομένων, ελλείψεων προσωπικού, διακυμάνσεων και κύματα συνταξιοδότησης δεν αποτελεί πρόβλημα για μεμονωμένες εταιρείες, περιφέρειες, κλάδους ή βιομηχανίες. Η δημογραφική αλλαγή είναι εδώ και απαιτεί λύσεις.

Πρωθώντας περιβάλλοντα εργασίας κατάλληλα για την ηλικία, η Demographic Consulting βοηθά τις εταιρείες να διατηρήσουν με επιτυχία τους υπαλλήλους τους, διατηρώντας παράλληλα την





ικανότητά τους να εργάζονται μέχρι να συνταξιοδοτηθούν. Για την επιτυχή χρήση του ανθρώπινου δυναμικού, την αναγνώριση και ανάπτυξη ταλέντων, είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν στοχευμένα μέτρα που προάγουν τη συνεργασία μεταξύ διαφορετικών γενεών, που μεταφέρουν γνώση και διαμορφώνουν μακροπρόθεσμο σχεδιασμό διαδοχής. Τέτοια μέτρα επιτρέπουν τη διαχείριση της ευαισθησίας των γενεών, προκειμένου η εταιρεία να λαμβάνει υπόψη και να ενώνει τις ανάγκες των εργαζομένων σε διάφορες φάσεις της ζωής. Δημογραφική Συμβουλευτική σημαίνει δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους και στο οποίο μπορούν όλοι να αναπτυχθούν και να μάθουν (ο ένας από τον άλλο).

Το 2021, για πρώτη φορά, υπήρχαν περισσότερες κενές θέσεις μαθητείας από αιτούντες στην Αυστρία¹. Ο αριθμός των κενών θέσεων που αναφέρθηκαν στην AMS (υπηρεσία αγοράς εργασίας) έφτασε στο υψηλότερο επίπεδο των περίπου 124.000 κενών θέσεων τον Μάρτιο του

2022, που είναι περίπου 50.000 περισσότερες από ό,τι το προηγούμενο έτος². Ο κόσμος της εργασίας χρειάζεται μια αλλαγή προοπτικής: οι χώροι εργασίας πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτοι και προσανατολισμένοι στους πιθανούς υπαλλήλους και όχι το αντίστροφο. Οι κεντρικοί παράγοντες που αλλάζουν το παιχνίδι σε αυτή τη διαδικασία είναι τα στελέχη - πρέπει να γνωρίζουν τις ανάγκες των εργαζομένων, με βάση την ηλικιακή τους ομάδα και τη φάση της ζωής τους. Ο στρατηγικός σχεδιασμός προσωπικού πρέπει να βασίζεται στην ηλικιακή κατανομή των εργαζομένων, να υιοθετεί μια μακροπρόθεσμη προοπτική και να μπορεί να επιτρέπει την αλλαγή και την ευελιξία.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των διαφορετικών γενεών στην εταιρεία, η ενεργή αντιμετώπιση της ελκυστικότητας ενός ατόμου ως εργοδότη μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αποφυγή έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων στην εταιρεία: Εκτός από τους πυλώνες της κουλτούρας διαχείρισης, η εικόνα της εταιρείας στην περιοχή, θέματα αμοιβών και σχεδιαστικών συνθηκών εργασίας, η σημασία της ενεργού διαχείρισης ταλέντων που βασίζεται σε καλά τεκμηριωμένο σχεδιασμό σταδιοδρομίας και ανάπτυξης αυξάνεται.

Η δημιουργική ελευθερία των εργαζομένων, ο βαθμός προσωπικής ευθύνης, ο χειρισμός των ιδεών τους, οι ευκαιρίες ανάπτυξής τους και φυσικά οι ευκαιρίες περαιτέρω κατάρτισης θα είναι κεντρικά θέματα όσον αφορά τη σύλληψη και την επιτυχή υλοποίηση συμβουλευτικών προσφορών.



Agenda Austria (28. Februar 2022): Erstmal mehr offene Lehrstellen als Suchende, <https://www.agenda-austria.at/grafiken/erstmal-mehr-offene-lehrstellen-als-suchende/>

Statista.de (05. April 2022): Anzahl der offenen Stellen von März 2021 auf März 2022, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/552276/umfrage/offene-stellen-in-oesterreich-nach-monaten/>

Παραμένοντας 50+

Πρόγραμμα κατάρτισης επιχειρηματικότητας για άτομα ηλικίας 50+

Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες ο πληθυσμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση γερνάει. Το ποσοστό του πληθυσμού στην ΕΕ ηλικίας 55 ετών και άνω αυξήθηκε από 25 % το 1990 σε 30 % το 2010 και αναμένεται να φτάσει το 37 % έως το 2030 (Eurostat, 2012). Κατά συνέπεια, το εργατικό δυναμικό γερνάει επίσης – το ποσοστό του εργατικού δυναμικού μεταξύ 55 και 69 ετών αυξήθηκε κατά 26,5 % μεταξύ 1987 και 2010. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζει την πρόκληση να βρει έναν τρόπο να χρησιμοποιήσει και να μεταφέρει την εμπειρία αυτών των

εργαζομένων και να δοθούν νέες ευκαιρίες μετάθεσης σε όσους μεγαλώνουν αρκετά για την τρέχουσα εργασία τους. Και η επιχειρηματικότητα μπορεί να είναι η απάντηση.

Η επιχειρηματικότητα θεωρείται ως η διαδικασία δημιουργίας πλούτου μέσω της συμμετοχής σε οποιοδήποτε μέρος της ίδρυσης, λειτουργίας και επένδυσης σε επιχειρηματικά εγχειρήματα. Το έργο KEEP50+ συλλέγει ιδέες και καλές πρακτικές στην εκπαίδευση της επιχειρηματικότητας για άτομα ηλικίας 50+ για να υποστηρίξει τις επιχειρηματικές πρωτοβουλίες σε αυτήν την ομάδα στόχο.

Η πρόταση εκπαίδευσης για κατάρτιση στην επιχειρηματικότητα για άτομα άνω των 50 ετών παρέχει μια ιδέα γενικού προγράμματος κατάρτισης για διάφορους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, όπως κέντρα απασχόλησης, γραφεία ανεργίας, κέντρα επιχειρηματικής ανάπτυξης και άλλους οργανισμούς που αναπτύσσουν και παραδίδουν μαθήματα ή εκπαιδεύσεις επιχειρηματικότητας.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ
Adela Vitkovska

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
adela.vitkovska@eurofortis.lv

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Biedriba Eurofortis

ΧΩΡΑ
Λατβία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Erasmus+

ΔΙΑΡΚΕΙΑ
2016-2018

ΚΥΡΙΑ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
International project to develop an entrepreneurship training program for people aged 50+, consisting of four modules (Self - assessment, how to start, the enterprise, ongoing coaching)

ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ
www.facebook.com/Keep50



Το κοινό στο οποίο απευθύνονται

Το έργο KEEP50+ συνεργάζεται με άτομα ηλικίας άνω των 50 ετών που είτε είναι άνεργα, αντιμετωπίζουν αλλαγές σταδιοδρομίας ή έχουν μια επιχειρηματική ιδέα που θέλουν να μετατρέψουν σε αυτοαπασχόληση.



Πρόγραμμα εκπαίδευσης

Στο έργο KEEEP50+ αναπτύχθηκε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που αποτελείται από τέσσερις διαφορετικές ενότητες.

Ενότητα 0 – Αυτοαξιολόγηση

Η πρώτη ενότητα είναι η προ-ενότητα, που ονομάζεται Ενότητα 0. Περιέχει την αυτοαξιολόγηση για τους εκπαιδευόμενους. Η αυτοαξιολόγηση είναι ένα δομημένο ερωτηματολόγιο/διαδικτυακό εργαλείο ή μια συνέντευξη όπου ένας ειδικός παίρνει συνέντευξη από τους συμμετέχοντες για την εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα.

Ενότητα 1 – Πώς να ξεκινήσετε

Η ενότητα 1 ονομάζεται φάση έναρξης. Οι συμμετέχοντες ενημερώνονται για το τι χρειάζεται ώστε να ξεκινήσει και να λειτουργήσει μια εταιρεία.

Ενότητα 2 – Η επιχείρηση

Η Ενότητα 2 προσφέρει στους συμμετέχοντες μια ολοκληρωμένη εισαγωγή σε όλα τα απαραίτητα εργαλεία και γνώσεις που χρειάζονται για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν εκπαίδευση στον επιχειρηματικό σχεδιασμό και λαμβάνουν μια επισκόπηση διαφορετικών εργαλείων, όπως η ανάλυση SWOT, η ανάλυση αναγκών και η στρατηγική μάρκετινγκ.

Ενότητα 3 – Συνεχής καθοδήγηση

Στην Ενότητα 3 οι εταιρείες είναι ήδη εγκατεστημένες και παρέχεται στους επιχειρηματίες η κατάλληλη υποστήριξη για τους πρώτους μήνες λειτουργίας των εταιρειών. Η ιδιαίτερη έμφαση στην ενότητα 3 είναι να βρεθεί ένας κατάλληλος μέντορας για κάθε συμμετέχοντα που μπορεί να τον βοηθήσει κατά το πρώτο έτος της ζωής της εταιρείας.

KEEP 50+

Biedriba Eurofortis (Συντονιστής)

SOROS INTERNATIONAL HOUSE

Anmiro Oy

B.S.D. S.r.l

brainplus- Projektmanagement Schabereiter

Aliance lektorů a konzultantů

Génération Solidaires Val d'Oise 95

Znanie Association

DEVELOPMENT AGENCY OF KARDITSA NA.KA SA

Iniciativas de futuro para una Europa social

Ηλικιακή Σοφία

Η ηλικία είναι η πιο κοινή μορφή διακρίσεων στο χώρο εργασίας που εμφανίζεται στο νησί της Ιρλανδίας. Έρευνες διαπίστωσαν ότι ένας στους πέντε ανθρώπους βιώνει κάποια μορφή διάκρισης λόγω ηλικίας στο χώρο εργασίας. «Τα στερεότυπα γύρω από τη γήρανση είναι επίμονα και διαδεδομένα παρά το γεγονός ότι δεν έχουν καθιερωμένη επιστημονική βάση», σύμφωνα με την Dr Trudy Corrigan, ερευνήτρια στο Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Πόρων κατά του Εκφοβισμού που εδρεύει στο DCU. Στο πλαίσιο του χώρου εργασίας, περιλαμβάνει υποθέσεις ότι όταν οι άνθρωποι φτάσουν σε μια ορισμένη ηλικία γίνονται ανθεκτικοί στις αλλαγές και έχουν μειωμένη ικανότητα να μάθουν νέες δεξιότητες – ειδικά στην τεχνολογία.

Όστόσο, σπάνια υπάρχουν στοιχεία που



υποστηρίζουν αυτά τα στερεότυπα και, στην πραγματικότητα, η ικανότητα μάθησης δεν επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την ηλικία. Μια σημαντική παράμετρος κατά την εξέταση της έρευνας για τη γήρανση, ειδικά στον εργασιακό χώρο, αφορά τα σκληρά στοιχεία σχετικά με τη διανοητική λειτουργία. Η αύξηση της ηλικίας σπάνια σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα γνωστικής λειτουργίας. Οι μεγαλύτεροι ηλικιακά μαθαίνουν να αντισταθμίζουν με ποικίλους τρόπους εκείνες τις πτυχές που επηρεάζονται από την πνευματική παρακμή. Αυτές περιλαμβάνουν στρατηγικές που αξιοποιούν τα δυνατά τους σημεία και τις εμπειρίες τους από παρόμοια γεγονότα στο παρελθόν. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι μελέτες ικανοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον δείχνουν ότι οι άνθρωποι συνεχίζουν να βελτιώνονται μέχρι τα 60 τους χρόνια και μετά. Παρά αυτά τα ευρήματα της έρευνας, η ηλικία και τα στερεότυπα συμβάλλουν στην αρνητική στάση απέναντι στους μεγαλύτερους σε ηλικία και ιδιαίτερα στους γηραιότερους εργαζόμενους.

Το 1988, η Age & Opportunity ιδρύθηκε ως απάντηση στην ανάγκη για πιο θετική στάση απέναντι στους ηλικιακά μεγαλύτερους και τη γήρανση. Σήμερα, συνεχίζουν να καινοτομούν ως κορυφαίοι στοχαστές σχετικά με τη γήρανση στην Ιρλανδία, αμφισβητώντας βασικά ζητήματα για να ενθαρρύνουν τη θετική αλλαγή και την ευημερία καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν. Για την καταπολέμηση της επικράτησης του ηλικιακού φαινομένου στο χώρο εργασίας, η Age & Opportunity δημιούργησε το Πρόγραμμα AgeWise.

Το AgeWise είναι ένα επαγγελματικά διευκολυνόμενο εργαστήριο από την Ηλικία & Ευκαιρία που έχει σχεδιαστεί για να δημιουργήσει ευαισθητοποίηση σχετικά με τη στάση απέναντι

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Jennifer Nolan, Future
In Perspective Limited

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

engage@ageandopportunity.ie

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Age & Opportunity

ΧΩΡΑ

Ιρλανδία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Στέλεχος Υπηρεσιών Υγείας, Συμβούλιο Τεχνών
της Ιρλανδίας, Αθλητισμός στην Ιρλανδία

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Σε εξέλιξη

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

AgeWise is a professionally facilitated workshop by Age & opportunity designed to create awareness of attitudes to ageing and older people in the workplace.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ

<https://ageandopportunity.ie/engage/agewise>



στους γηραιότερους και τους μεγαλύτερους σε ηλικία στο χώρο εργασίας. Είναι κατάλληλο για εργοδότες και άτομα που παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Ενθαρρύνει τη δράση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να μειωθεί ο ηλικιακός κίνδυνος εντός των οργανισμών και των χώρων εργασίας. Το εργαστήριο δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να:

- κατανοούν τις προσωπικές, πολιτιστικές και δομικές επιδράσεις του ηλικιακού χαρακτήρα
- να εντοπίσουν περιπτώσεις διάκρισης σε βάρος ατόμων μεγαλύτερων ηλικιακά
- να σχεδιάσουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στο χώρο εργασίας

Το AgeWise παραδίδεται σε διαδικτυακή μορφή σε ομάδες, σε ποικίλες ρυθμίσεις και οι συνεδρίες αποτελούνται από διαδραστικές παρουσιάσεις με ευκαιρίες για συζήτηση και ανταλλαγή εμπειριών δίνοντας φωνή σε όσους μπορεί να είχαν βιώσει ηλικιακή διάκριση στο παρελθόν. Το πρόγραμμα AgeWise έχει σχεδιαστεί με μια προσέγγιση που δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να είναι οι αντιπρόσωποι της ζωής τους. Βρίσκουν συνεχώς νέους τρόπους για να εμπλακούν, να παρακινήσουν και να υποστηρίξουν τους ανθρώπους.

Η Age & Opportunity είναι ο κορυφαίος εθνικός αναπτυξιακός οργανισμός που εργάζεται για να προσφέρει την καλύτερη δυνατή ποιότητα ζωής για όλους μας καθώς μεγαλώνουμε. Αυτό το κάνουν με:

1. Προάσπιση της δημιουργικότητας και της αξίας των μεγαλύτερων ηλικιακά ατόμων.
2. Καταπολέμηση στερεότυπων και αρνητικών απόψεων για τη γήρανση.
3. Ανάπτυξη εμπειριών συμπερίληψης, ελκυστικών που να ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του διαφορετικού πληθυσμού μεγαλύτερης ηλικίας.
4. Ανάπτυξη, δοκιμή και μέτρηση του αντίκτυπου πρωτοποριακών προγραμμάτων και προσεγγίσεων.
5. Τη διάθεση αποδεικτικών στοιχείων στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και στους παρόχους υπηρεσιών.
6. Συνεργασία με εταίρους και ενδιαφερόμενους φορείς για να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές, οι στρατηγικές και τα προγράμματα της Ιρλανδίας ενημερώνονται άμεσα από τις ανάγκες και τις εμπειρίες των γηραιότερων ατόμων.





LearnGen

Διαγενετική Ρητορική και Μάθηση στο χώρο εργασίας

Το έργο LearnGen επικεντρώνεται στην υποστήριξη εργαζομένων ενηλίκων διαφορετικών γενεών και στη δυνατότητα να καθοδηγούν ο ένας τον άλλον σύμφωνα με τις ειδικές ανάγκες της ηλικίας τους, δηλαδή, η παλαιότερη γενιά να καθοδηγεί τη νεότερη γενιά στη στρατηγική σκέψη, την κριτική σκέψη και τη λήψη αποφάσεων και τη νέα γενιά να καθοδηγεί την παλαιότερη γενιά στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων, νέων εργασιακών πρακτικών και καινοτομιών.

Δουλεύοντας μαζί με παρόχους ΕΕΚ (εξωτερικούς και

ενδοϋπηρεσιακούς εκπαιδευτές), το έργο εκπαιδεύει επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές επιχειρήσεων και επιχειρήσεις σχετικά με την γήρανση στο χώρο εργασίας και προσφέρει ένα μοντέλο που υποστηρίζει πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και κατάλληλες για την ηλικία μέσα στις εταιρείες. Βασικοί παράγοντες στον χώρο εργασίας γήρανσης και τον εκφοβισμό είναι συχνά ζητήματα που σχετίζονται με τα στερεότυπα καθώς γερνάμε. Αναπτύσσοντας το εκπαιδευτικό υλικό «Διαγενεακή Μάθηση» το έργο LearnGen βελτίωσε τη μάθηση με βάση την εργασία στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVET) ενώ χιτίζει την ικανότητα των παρόχων ΕΕΚ να εκπαιδεύουν τις επιχειρήσεις σχετικά με τη διαγενεακή μάθηση και τις πρακτικές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Το έργο LearnGen προσανατολίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση των αντιγηραντικών πρακτικών στο χώρο εργασίας και προσφέρει μια σειρά εργαλείων, προσεγγίσεων και προγραμμάτων E&A που προωθούν τη μάθηση και καθοδήγηση μεταξύ γενεών, βοηθώντας τις εταιρείες να αξιοποιήσουν τα talenta όλων των εργαζομένων για τη βελτίωση της επιχείρησης. Το έργο LearnGen παρέχει υποστήριξη και εκπαίδευση σε ομάδες-στόχους διαφορετικών γενεών (νέοι και μεγαλύτεροι εργαζόμενοι ενήλικες) ώστε να μπορούν να αναπτύξουν δεξιότητες καθοδήγησης για να διδάξουν και να μάθουν ο ένας από τον άλλο. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι μεγαλύτεροι, πιο ώριμοι εργαζόμενοι αναπτύσσουν στρατηγική και κριτική σκέψη μαζί με ικανότητες επίλυσης προβλημάτων, και με την έρευνα να υποδηλώνει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν από την αύξηση των ψηφιακών τους δεξιοτήτων, το έργο LearnGen γεφύρωσε το χάσμα των γενεών μέσω της δημιουργίας ενός ανοιχτού ελεύθερα προσβάσιμων Διαγενεακών Μαθημάτων και Εκπαιδευτικού Πακέτου για τους Εργαζόμενους ώστε να γίνουν μέντορες εντός της εταιρείας.

Τόσο τα νεότερα όσο και τα γηραιότερα άτομα είναι ηλικιακά θύματα. Το να συναντιούνται μεταξύ τους σημαίνει ότι μπορούν να εξερευνήσουν ποιοί είναι πραγματικά και τι έχουν να κερδίσουν ο ένας από τον άλλον, καθώς και να συζητήσουν πώς τους επηρεάζει ο ηλικιακός χαρακτήρας. Κατά την

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Jennifer Nolan, Future
In Perspective Limited

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

jennifer@fipl.ie

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Βουλγαρο-Ρουμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό
Επιμελητήριο (BRCCI)

ΧΩΡΕΣ

Βουλγαρία, Ιρλανδία, Τσεχική Δημοκρατία,
Πορτογαλία, Ελλάδα, Κύπρος

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Πρόγραμμα Erasmus+

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

24 μήνες

ΚΥΡΙΑ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οι κύριοι στόχοι του έργου LearnGen είναι να υποστηρίξει τους εργαζόμενους (γηραιότερων και νεότερων) να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να διδάξουν και να μάθουν ο ένας από τον άλλον μέσω συνεργασιών αντίστροφης καθοδήγησης. Το έργο επιδιώκει να βελτιώσει τη συνεργασία και τη γνώση και να βελτιώσει την πρόσβαση στην κατάρτιση και τα προσόντα για όλους τους εργαζόμενους στις εταιρείες.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ

www.learnngen.eu





ανάπτυξη μιας ισορροπημένης παρέμβασης, δόθηκε ίση προσοχή τόσο στις παλαιότερες όσο και στις νεότερες γενιές. Χρησιμοποιώντας τα μοντέλα Reverse Mentoring και Mentoring, το έργο LearnGen προσπάθησε να αντιμετωπίσει και να εξαλείψει τα στερεότυπα που σχετίζονται με διαφορετικές γενιές. Το έργο στοχεύει επίσης να ενισχύσει την ικανότητα των εργαζομένων να αναγνωρίζουν τόσο τις δικές τους δεξιότητες όσο και τις δεξιότητες των συναδέλφων τους και να καταρρίπτουν τα εμπόδια που διαιωνίζουν τους διαχωρισμένους χώρους εργασίας.

Το Reverse Mentoring είναι μια άσκηση γέφυρας μεταξύ των γενιών, όπου η συζήτηση μπορεί να κυμαίνεται από την ενσωμάτωση νέων εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας έως τη συζήτηση για το πώς οι νέοι πιστεύουν ότι θα πρέπει να μοιάζει ο κόσμος της εργασίας τους. «Η αντίστροφη καθοδήγηση είναι αμφίδρομος», λέει η Mary Harrison, διευθύνουσα σύμβουλος της εταιρείας επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης Optimum.

«Τα αποτελέσματα μπορεί να είναι απτά και ανεκτίμητα βοηθώντας τους σημερινούς ηγέτες να οδηγήσουν μια ισχυρότερη και πιο εύρωστη επιχείρηση και παρέχοντας στους αυριανούς ηγέτες την ευκαιρία να βιώσουν μια άποψη από την κορυφή». Για να λειτουργήσει η σχέση αντίστροφης καθοδήγησης, πρέπει να έχει σαφείς στόχους και να λαμβάνει χώρα σε αρκετά τακτά χρονικά διαστήματα, αν και η διευθέτηση δεν χρειάζεται να

είναι πολύ τυπική ή άκαμπτη.

Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι θα πρέπει να είναι άνετοι με τη ρύθμιση, ώστε να λαμβάνουν τη μεγαλύτερη αξία από αυτήν. Όπως κάθε μορφή καθοδήγησης, η αντίστροφη καθοδήγηση σε κάθε οργανισμό πρέπει να βασίζεται στην εμπιστοσύνη, την εμπιστευτικότητα, τον αμοιβαίο σεβασμό και την ευαισθησία.

Η προληπτική διαχείριση της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης είναι ολοένα και πιο σημαντική για την κουλτούρα μιας εταιρείας και τον τρόπο λειτουργίας της σήμερα. Πολλοί οργανισμοί προσπαθούν να καταρρίψουν τα εμπόδια, να προωθήσουν τη συμπερίληψη και να αναζητήσουν τρόπους να διατηρήσουν τους υπάρχοντες υπαλλήλους, ειδικά εκείνους άνω των 45 ετών. Όταν το σκεφτόμαστε, ο όρος «χάσμα γενιών» δεν ήταν ποτέ πιο επίκαιρος από ό,τι είναι σήμερα, με έως και πέντε γενιές να εργάζονται δίπλα-δίπλα – από τους baby boomers που γεννήθηκαν από τα μέσα της δεκαετίας του 1940 έως τα μέσα της δεκαετίας του 1960 έως τη Γενιά Z, που γεννήθηκαν μετά το 1995. Το σημερινό εργατικό δυναμικό προκαλεί τη διαχείριση με μια ευρεία εμπειρία ζωής και το χάσμα ηλικίας να χρειάζεται γεφύρωση, κυρίως επειδή η τεχνολογία έχει αλλάξει τόσο πολύ το εργασιακό περιβάλλον από τότε που οι baby boomers εισήλθαν αρχικά στην αγορά εργασίας. Για πρόσβαση στο πλήρες εκπαιδευτικό πακέτο LearnGen, επισκεφθείτε τη διεύθυνση www.learn-gen.eu και εγγραφείτε στην πλατφόρμα LearnGen eLearning.



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: 2020-1-UK01-KA204-079165

Zubilan Plus

Το Zubilan Plus είναι ένα νέο πρόγραμμα ολοκληρωμένης συνοδείας στην απασχόληση για άτομα με διευθυντικό προφίλ, ηλικίας άνω των 45 ετών και ανέργους.

Η ομάδα στόχος ήταν το πολύ 30 άνεργοι (24 συμμετέχοντες και 6 σε εφεδρεία) εγγεγραμμένοι στην περιοχή Bizkaia και οι οποίοι έχουν προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία σε διοικητικές, ηγετικές ή μεσαίες θέσεις διοίκησης με ευθύνη για τη διαχείριση ομάδας ή άλλες αρμοδιότητες. Εκτός από αυτό, το έργο αναζητούσε ενεργά άτομα, τα οποία έχουν κίνητρα και δεσμεύονται να περάσουν από μια έντονη πορεία αναζήτησης εργασίας.

Το πρόγραμμα θα παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία για την προετοιμασία των ατόμων με βασικές ικανότητες και δεξιότητες για το σχεδιασμό και την υλοποίηση εξατομικευμένων δρομολογίων αναζήτησης εργασίας, μέσω ατομικών και ομαδικών συνεδριών.



Το πρόγραμμα Zubilan Plus προσφέρει:

- Ομαδικές συνεδρίες με στόχο την ενεργοποίηση της εργασίας και την ενημέρωση των δεξιοτήτων για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας.
- Ατομικές συνεδρίες σχεδιασμού στρατηγικής και προετοιμασίας της εφαρμογής μέσω τεχνικών εκπαίδευσης και καθοδήγησης. Ο μέντορας θα συμβουλευεί και θα συνοδεύει τον επαγγελματία σε όλη τη διαδικασία προκειμένου να τον βοηθήσει να βρει δουλειά.
- Εγκάρσιοι πόροι που είναι απαραίτητοι για την προετοιμασία ικανοτήτων και δεξιοτήτων για τη βελτίωση της αναζήτησης εργασίας σας.
- Προώθηση αιτήσεων μεταξύ εταιρειών στη Μπιζκάια, για αναζήτηση ευκαιριών εργασίας. Η CEBEK, η Επιχειρηματική Συνομοσπονδία της Bizkaia, και οι επιχειρηματικές της οργανώσεις θα προσφέρουν την πλήρη υποστήριξη τους λειτουργώντας ως γέφυρα με εταιρείες στη Bizkaia.

Στο πρόγραμμα συμμετέχουν επίσης ειδικοί σύμβουλοι σε διαδικασίες τοποθέτησης εργασίας για τα προφίλ των μελλοντικών συμμετεχόντων στο πρόγραμμα. Θα παρέχουν ολοκληρωμένη υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, ενεργειών: τεχνικές προσανατολισμού, καθοδήγηση, σχεδιασμός επαγγελματικών στόχων, ανάπτυξη δρομολογίου αναζήτησης εργασίας και εκπαίδευση σε συνεντεύξεις.

Η Zubilan Plus δεσμεύεται για τη συνεργασία δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, γι' αυτό και έχει συσταθεί με την Επιχειρηματική Συνομοσπονδία

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Joseba Sainz de Baranda

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Bizkaia - DEMA

ΧΩΡΑ

Ισπανία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Περιφερειακό

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

12 μήνες

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Υποστήριξη απασχόλησης ατόμων με διευθυντικό προφίλ, ηλικίας άνω των 45 ετών

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

www.dema.eus



της Bizkaia-CEBEK, τον πιο αντιπροσωπευτικό αντιπρόσωπο του επιχειρηματικού ιστού της Bizkaia. Η CEBEK, μαζί με τις κλαδικές ενώσεις της FVEM, AVEQ, CECOBΙ και ASCOBΙ, γνωρίζουν τις ανάγκες επαγγελματικού προφίλ των εταιρειών σε αυτήν την περιοχή και θα φέρουν το πρόγραμμα πιο κοντά σε εταιρείες με διαφορετικές δράσεις.

Στο πρόγραμμα συμμετέχουν επίσης έμπειροι σύμβουλοι σε διαδικασίες εισαγωγής στην αγορά εργασίας για διευθυντικά προφίλ και θα παρέχουν ολοκληρωμένη υποστήριξη στους συμμετέχοντες.





Sparkling Grey

Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» επισημαίνει ότι η αυξημένη γήρανση και η χαμηλή απασχόληση, ιδίως των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, είναι δύο από τις κύριες διαρθρωτικές αδυναμίες της Ευρώπης. Αυτή η στρατηγική ενισχύθηκε από τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για την ενεργό γήρανση, όπου τα κράτη μέλη καλούνται «να ενθαρρύνουν τις εταιρείες να εισαγάγουν στρατηγικές διαχείρισης της ηλικίας, να αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την επένδυση στη δια βίου μάθηση, να προωθήσει την πρόσβαση των ηλικιωμένων στην εκπαίδευση και τις ΤΠΕ, να αναπτύξουν κοινές αρχές για την ενεργό γήρανση».

Παρά τις προσπάθειες αυτές, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις που εμποδίζουν την παραμονή τους στην

απασχόληση για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ή, αντίθετα, τονώνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση, συγκεκριμένα σε:

Επίπεδο συστήματος - Επιλέξιμη ηλικία συνταξιοδότησης, έλλειψη πρόσβασης σε ενεργές υπηρεσίες της αγοράς εργασίας μετά την ηλικία συνταξιοδότησης, τις προκαταλήψεις της κοινωνίας για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους, έλλειψη κινήτρων για τις εταιρείες να αναπτύξουν πολιτικές ενεργούς διαχείρισης ηλικίας, έλλειψη καθοδήγησης και ευκαιριών δια βίου μάθησης.

Οργανωτικό επίπεδο - Έλλειψη πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και δραστηριοτήτων καθοδήγησης κατάλληλων για την ηλικία, συνθήκες εργασίας και δομές εργασίας που δεν υποστηρίζουν άμεσα την περαιτέρω μάθηση, μεταβαλλόμενα και αναδυόμενα μοντέλα εξέλιξης σταδιοδρομίας και ευελιξία της αγοράς εργασίας, απώλεια ευκαιριών ενημέρωσης για τις τεχνολογικές αλλαγές, έλλειψη πληροφοριών και μειωμένα κοινωνικά δίκτυα.

Ατομικό επίπεδο - Απώλεια αυτοεκτίμησης και απροθυμία για μάθηση ή κούραση, υποβαθμισμένες δεξιότητες, έλλειψη ικανότητας διαχείρισης και αντιμετώπισης της αλλαγής στη μετέπειτα ζωή, έλλειψη κατανόησης του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Το έργο Sparkling Grey έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίξει τις οργανωτικές πολιτικές και πρακτικές των ΜΜΕ που σχετίζονται με στρατηγικές διαχείρισης ηλικίας που ενθαρρύνουν τη δια βίου μάθηση και διευκολύνουν την πρόσβαση των μεγαλύτερων σε ηλικία σε Ανοιχτούς Εκπαιδευτικούς Πόρους που στοχεύουν στην παράταση της επαγγελματικής ζωής και στην προετοιμασία διαδικασιών συνταξιοδότησης προσαρμοσμένες στις εταιρείες και στις ανάγκες και ενδιαφέροντα των ανώτερων εργαζομένων.

Δημιουργώντας μια γέφυρα μεταξύ των οργανισμών και των ανώτερων εργαζομένων τους, το έργο χρησιμοποιεί επίσης τη δυνατότητα ενός εργατικού δυναμικού πολλών γενεών για την προώθηση εργασιακών χώρων φιλικών προς την ηλικία (καθώς και για τη διασφάλιση περισσότερων ίσων ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Joseba Sainz de Baranda

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Inova+

ΧΩΡΑ

Πορτογαλία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Erasmus+

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

2 χρόνια

ΚΥΡΙΑ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το SPARKLING GRAY στοχεύει να παρέχει στις ΜΜΕ στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας και του μετάλλου προσαρμοσμένες και καινοτόμες στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζουν πολυγενεακά ζητήματα και θέματα ηλικίας .

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

<http://sparkling-grey.eu>



διαφορετικών ηλικιών) και για την ενίσχυση της μεταφοράς γνώσης και της διαγενεακής μάθησης που ωφελεί τόσο τις εταιρείες όσο και τους εργαζόμενους όλων των ηλικιών.

Επιπλέον, και αναγνωρίζοντας ότι οι συστημικές προκλήσεις πρέπει επίσης να αντιμετωπιστούν, το έργο στοχεύει στην ενθάρρυνση της συζήτησης σε επίπεδο πολιτικής για τη δημιουργία ενός βιώσιμου πλαισίου που αντιμετωπίζει σωστά τις οργανωτικές και ατομικές προκλήσεις που σχετίζονται με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού.

Αναλυτικά, το Sparkling Grey στοχεύει να παρέχει στις ΜΜΕ στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας και του μετάλλου προσαρμοσμένες και καινοτόμες στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζουν θέματα ηλικίας και πολλών γενεών, υποστηρίζοντας παράλληλα δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας που απευθύνονται ειδικά σε ανώτερους εργαζόμενους



SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

www.sparkling-grey.eu

I Am The Best

Καθοδήγηση Μη κερδοσκοπικής οργάνωσης κοινωφελούς χαρακτήρα

Το κύριο προφίλ της I Am The Best Talent Mentoring Public Benefit Non-profit Ltd. είναι η διαχείριση ταλέντων και η καθοδήγηση νέων ηλικίας 18-35 ετών. Επιπλέον, η εταιρεία προσφέρει ανάπτυξη και μη τυπική εκπαίδευση, οργανωτική ανάπτυξη και συμβουλευτική προσωπικού.



Από την ίδρυσή της το 2010, η εταιρεία έχει δώσει μεγάλη έμφαση στην απασχόληση και τη διατήρηση ειδικών άνω των 45 ετών. Ένας από τους κύριους λόγους για αυτό είναι η εξασφάλιση επαγγελματικής εμπειρίας και κατάλληλης αξιοπιστίας προς τους πελάτες. Ένας άλλος σημαντικός λόγος είναι η καθοδήγηση νέων επαγγελματιών και η παροχή εσωτερικής κατάρτισης. Μερικοί από αυτούς είναι μισθωτοί, αλλά οι περισσότεροι από αυτούς είναι αυτοαπασχολούμενοι υπερβολάβοι.

Το κλειδί για την επιτυχία του προγράμματος είναι να παρέχει στους επαγγελματίες συναρπαστικές επαγγελματικές προκλήσεις, καλή εργασιακή ατμόσφαιρα και επαγγελματική εξέλιξη. Οι επαγγελματίες μας οργανώνουν τακτικά εργαστήρια και συνέδρια και υποστηρίζουμε τη συμμετοχή τους σε επαγγελματικές εκδηλώσεις. Υποστηρίζουμε τη συμμετοχή τους σε μαθήματα περαιτέρω κατάρτισης στο εξωτερικό. Ως ειδικοί συμμετέχουν στην υλοποίηση διεθνών έργων, π.χ. Έργα του προγράμματος Erasmus+. Συμβάλλουν στην ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών κατάρτισης και άλλων υλικών πνευματικής παραγωγής, παρέχουν εκπαίδευση σε διεθνείς συμμετέχοντες και καθοδηγούν ασκούμενους από το εξωτερικό. Παρέχουν επίσης καθοδήγηση σε εγχώριους ασκούμενους ΕΕΚ που κάνουν την πρακτική τους άσκηση στην εταιρεία μας.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Nóra Szuhai

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

szuhain@soneas.com

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Legjobb vagyok Tehetségmentoráló Közhasznú Nonprofit Kft./ I Am The Best Talent Mentoring Public Benefit Non-profit Ltd.

ΧΩΡΑ

Ουγγαρία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Internal project

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

8 χρόνια

ΚΥΡΙΑ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Απασχόληση και υπερβολαβία εκπαιδευτών και προπονητών άνω των 45 ετών.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

www.soneas.com





Μερικοί από τους ειδικούς, τους εκπαιδευτές και τους προπονητές μας συμμετέχουν σε εργασίες εταιρικής οργανωτικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής: τυπικά εκπαίδευση μεσαίων και ανώτερων στελεχών και προσωπική ανάπτυξη, που είναι απαραίτητα για την εσωτερική ανάπτυξη μιας εταιρείας. Σε αυτές τις διαδικασίες, οι ειδικοί μας πραγματοποιούν την ανάπτυξη, διαχείριση, αναφορά και τεκμηρίωση ολόκληρης της διαδικασίας, δηλαδή συμμετέχουν ενεργά σε ολόκληρη την επιχειρηματική διαδικασία. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζουμε ότι η δουλειά τους είναι σημαντική και χρήσιμη και φυσικά επιβραβεύουμε την επιτυχία.

Οι επαγγελματίες μας άνω των 45 ετών εργάζονται με επιτυχία στο πρόγραμμα ταλέντων που αναπτύχθηκε για νέους, όχι μόνο επειδή η εμπειρία τους αξίζει σεβασμού, αλλά και επειδή το πρόγραμμα συνεργασίας μεταξύ γενεών που έχει αναπτυχθεί από τον οργανισμό μας μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία.

Οι ειδικοί μας παρουσίασαν την επιτυχία του προγράμματος σε διάφορες εκδηλώσεις και φόρουμ, για παράδειγμα στις επιχειρηματικές εκδηλώσεις του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου της Βουδαπέστης. Τα στοιχεία του προγράμματος έχουν υιοθετηθεί και από άλλες εταιρείες και εφαρμόζονται με επιτυχία.





Το Έργο-LAM για μια Ταλαντούχα περιοχή



Η ιδέα της ίδρυσης ενός τέτοιου ιδρύματος προέκυψε ως συνέπεια της ξένης βοήθειας προς τη Ρουμανία που έφτασε στις κομητείες Conasna και Harghita, αμέσως μετά την Επανάσταση του 1989. Ήταν προφανές για πολλούς από τους δικαιούχους της βοήθειας, καθώς και για τους δωρητές, ότι αυτή η ανθρωπιστική βοήθεια ήταν ευπρόσδεκτη, ανεξάρτητα από τη μορφή της. Ωστόσο, αυτή η βοήθεια δεν παρείχε μακροπρόθεσμη λύση σε πολλά δύσκολα προβλήματα που αντιμετώπιζαν η Ρουμανία και η τοπική γεωργία συνολικά.

Η Ομάδα Πρωτοβουλίας Ilienii στην κομητεία Conasna, με επικεφαλής τον κ. Bela ΚΑΤÓ, Υπουργό



Alapítvány / Fundație / Foundation



ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Klárík Attila

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

office@lamilieni.ro

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Fundatia LAM (LAM Foundation)

ΧΩΡΑ

Ρουμανία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

First 15 years: DEZA / HEKS (Switzerland),
since than – own source

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

30 χρόνια

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετάβαση από μια συγκεντρωτική (σοσιαλιστική) οικονομία σε μια αυτοσυντηρούμενη οικονομία, κυρίως στη γεωργία, σε επίπεδο μικρών, μεσαίων και πολύ μικρών επιχειρήσεων (ΜΜΕ) μέσω μάθησης, πρακτικής και προνομιακής επένδυσης δανείου.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

www.lamilieni.ro

www.facebook.com/lamilieni.ro

Μετασηματισμένης Εκκλησίας στο Ilienii, οι εκπρόσωποι της Ένωσης Ευαγγελικών Εκκλησιών (HEKS) και της DEZA (Ελβετική Υπηρεσία Ανάπτυξης και Συνεργασίας) στην Ελβετία, συνέταξαν ένα πρόγραμμα για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της κομητείας Conasna – το Πρόγραμμα για την περιφερειακή ανάπτυξη της γεωργίας και των μικρών, πολύ μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Για να εφαρμοστεί ένα τέτοιο πρόγραμμα, ένα ίδρυμα ήταν το καταλληλότερο πλαίσιο. Έτσι, μετά από σχεδόν 2 χρόνια οργανωτικής δραστηριότητας, το Ίδρυμα LAM Ilienii δημιουργήθηκε το 1992. Το





όνομα του ιδρύματος LAM είναι στην πραγματικότητα ένα μωσαϊκό που σχηματίζεται από το πρώτο γράμμα της λέξης Agriculture στα γερμανικά, τα ρουμανικά και τα ουγγρικά: Landwirtschaft, Agricultură, Mezőgazdaság.

Οι οικονομικές πηγές που τέθηκαν στη βάση της ανάπτυξης και της λειτουργίας του Ιδρύματος LAM παρέιχαν κυρίως η Ελβετική Συνομοσπονδία μέσω της DEZA-AZO και του Οργανισμού Ευαγγελικών Εκκλησιών (HEKS), καθώς και άλλων πολυάριθμων χορηγών.

Το ίδρυμα κατάφερε να δημιουργήσει ένα ταμείο εκ περιτροπής (κεφάλαιο κίνησης) και να δανείσει ιδρυτικά κεφάλαια αποτελεσματικά σε αγρότες και ιδιώτες επιχειρηματίες. Λόγω αυτού του συστήματος εκ περιτροπής ταμείου, τα χρήματα χρησιμοποιήθηκαν συνεχώς για τη δημιουργία νέων έργων. Τα επιστρεφόμενα οικονομικά μέσα ανήκουν στο ίδρυμα και χρησιμοποιούνται για νέα έργα.

Το ίδιο το ίδρυμα δεν ασχολείται άμεσα με οικονομικές ή εμπορικές δραστηριότητες και είναι ένας ιδανικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός.

Ο γενικός στόχος του Ιδρύματος LAM ήταν η ανάπτυξη της ιδιωτικής γεωργικής δραστηριότητας σε περιφερειακό επίπεδο, μέσω δύο μεγάλων προγραμμάτων: επαγγελματική κατάρτιση για ιδιώτες αγρότες στις κομητείες Conasna και Harghita, καθώς και η στήριξη δανείου χαμηλού επιτοκίου για την ανάπτυξη και την ενίσχυση των νοικοκυριών τους.

Ο σκοπός και οι στόχοι του ιδρύματος LAM ήταν:

- Συμβουλευτικές υπηρεσίες στον αγροτικό τομέα και μεταφορά γνώσης.
- Διοργάνωση μαθημάτων γεωργικής κατάρτισης – θεωρητικά και πρακτικά στο εσωτερικό και στο εξωτερικό.
- Παροχή μόνιμης μεταφοράς γνώσης στους τομείς -στόχους για διαφορετικές γενιές, από παλαιότερες σε νεότερες, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ανάπτυξη της περιοχής.
- Δημιουργία κέντρων βοήθειας και παροχής συμβουλών που καλύπτουν διάφορους τομείς

(γεωργία, γεωργικές κατασκευές, επεξεργασία γάλακτος και κρέατος).

- Δάνεια και υποστήριξη για πρόσβαση στο σύστημα δανείων για αγρότες και μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην περιοχή LAM.
- Υποστήριξη για πρόσβαση σε κατάλληλα τεχνολογικά μέσα.

Την περασμένη περίοδο το ίδρυμα LAM έδωσε σε περισσότερους από 14.000 αγρότες, επιχειρηματίες και νοικοκυρές τη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης προσφέροντας τους έτσι πολλές νέες θέσεις εργασίας.

Λόγω αλλαγών στη νομοθεσία που διέπει τις δανειοδοτικές δραστηριότητες στη χώρα, το ίδρυμα LAM αναγκάστηκε να τοποθετήσει τις δανειοδοτικές δραστηριότητες σε ξεχωριστή νομική βάση. Έτσι, στα τέλη του 2005 κατέγραψε την εταιρεία με την επωνυμία LAM Microcredite S.A., και το 2019 μια άλλη εταιρεία - η LAM in-Vest S.A. - μέσω της οποίας ασκεί ακόμη και σήμερα τη δανειστική της δραστηριότητα. Τα δύο πιστωτικά ιδρύματα χορηγούν κατά μέσο όρο 400 νέα δάνεια αξίας μεταξύ 5,5 και 6 εκατ. ευρώ ετησίως. Πάνω από τα δύο τρίτα των δανείων αφορούν αγροτικές επιχειρήσεις, ενώ τα υπόλοιπα βοηθούν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε αγροτικές περιοχές. Τα δύο πιστωτικά ιδρύματα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσω 10 συνολικά υποκαταστημάτων σε επτά νομούς.

Σήμερα, το ίδρυμα LAM συνεργάζεται με 6 μόνιμους υπαλλήλους και περίπου 15-20 εξωτερικούς ειδικούς (καθοδηγητές, εκπαιδευτές). Το έργο του ρυθμίζεται από επταμελές Διοικητικό Συμβούλιο πρόεδρος της οποίας είναι ο κ. Βέλα ΚΑΤΌ, Επίσκοπος της Μετασχηματισμένης Εκκλησίας της Τρανσυλβανίας.





Σχέδιο Ανάκτησης και Ανάκαμψης Κύπρου 2021-2026

Συντελεστή 5.2 Αγορά Εργασίας, Κοινωνική Προστασία, Κοινωνική Πρόνοια Και Ένταξη

Κυπριακό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2026:

Με στόχο την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19, την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και τη διασφάλιση της

ανθεκτικότητας της οικονομίας της ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εισήγαγε το 2020 ένα προσωρινό μέσο χρηματοδότησης για την ανάκαμψη και την έξοδο της ΕΕ από την κρίση.

Μέσω του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF), που αποτελεί το κεντρικό στοιχείο του πακέτου ανάκαμψης της ΕΕ επόμενης γενιάς, θα διατεθεί συνολικό ποσό 672,5 δισεκατομμυρίων ευρώ σε δάνεια και επιχορηγήσεις για τη στήριξη μεταρρυθμίσεων και επενδύσεων που αναλαμβάνουν τα κράτη μέλη. Στόχος τους είναι να μετριάσουν τον οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο της πανδημίας του κορωνοϊού και να καταστήσουν τις ευρωπαϊκές οικονομίες και κοινωνίες πιο βιώσιμες, ανθεκτικές και καλύτερα προετοιμασμένες για τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης.

Το Κυπριακό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας διαρθρώνεται γύρω από πέντε (5) Άξονες Πολιτικής και δεκατρείς (13) Συνιστώσες, όλα ευθυγραμμισμένα με τον στρατηγικό σκοπό και τους στόχους του Σχεδίου. Ο βασικός στρατηγικός στόχος του Κυπριακού ΠΕΠ είναι η «ενίσχυση της ανθεκτικότητας της οικονομίας και των δυνατοτήτων της χώρας για οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και ευημερία».

Το ΠΕΠ, συνολικού προϋπολογισμού 1,2 δισ. ευρώ, προωθεί την υλοποίηση 133 επενδύσεων και μεταρρυθμίσεων, με περίοδο υλοποίησης έως το 2026, συμπεριλαμβανομένων 35 προγραμμάτων επιχορηγήσεων που απευθύνονται κυρίως σε επιχειρήσεις, καθώς και σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ΜΚΟ και τα άτομα.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ SEAL CYPRUS

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
info@sealcyprus.org

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Κυπριακή Δημοκρατία, Υπουργείο Οικονομικών

ΧΩΡΑ
Κυπρος

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Διευκόλυνση ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της ΕΕ («RRF»)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ
2021-2026

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μεταρρύθμιση 1: Παροχή κατάλληλης αντικατάστασης του εισοδήματος και πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για όλους

Μεταρρύθμιση 2: Προώθηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων με τη μορφή τηλεργασίας που θα ενισχύσει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και θα αυξήσει την απασχόληση

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

www.fundingprogrammesportal.gov.cy/enprogram-major-category/cy-cyprus-recovery-and-resilience-plan
www.cyprus-tomorrow.gov.cy

Τομέας πολιτικής/πεδίο ορισμού: 5.2 Αγορά εργασίας, κοινωνική προστασία, κοινωνική πρόνοια και ένταξη

Αυτή η συνιστώσα αποτελείται από μια ενότητα μεταρρυθμίσεων και επενδύσεων για την αντιμετώπιση τομέων κοινωνικής προστασίας, κοινωνικής ένταξης, αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης και φροντίδας στην προσχολική ηλικία. Επιπλέον, το στοιχείο στοχεύει στον μετριασμό των δυσμενών επιπτώσεων της πανδημίας στις πιο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.

Ειδικότερα, η Κυβέρνηση θα προχωρήσει σε Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (SIS) για ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας για όλους, ανεξαρτήτως είδους και διάρκειας απασχόλησης, με επέκταση και βελτίωση της κάλυψης διαφόρων παροχών.

Θα απλοποιήσει επίσης τη νομοθεσία για το SIS και θα προωθήσει ευέλικτες μορφές απασχόλησης με τη θέσπιση νέας νομοθεσίας για την τηλεργασία. Η μεταρρύθμιση περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενέργειες:

- Εισαγωγή νέας νομοθεσίας και προώθηση συλλογικών συμβάσεων για τη ρύθμιση της τηλεργασίας
- Πρόγραμμα επιδοτούμενης τηλεργασίας. Το καθεστώς αφορά την επιδότηση μέρους του κόστους προσωπικού ως κίνητρο για τους εργοδότες

Οι λειτουργικές επιδόσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) θα βελτιωθούν προκειμένου να παρέχονται καλύτερες υπηρεσίες στους ανέργους και στους εργοδότες. Η κυβέρνηση θα παράσχει επίσης κίνητρα για την απασχόληση νέων που δεν είναι στην απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση (NEETs), θα ενισχύσει τις δραστηριότητες προβολής για τους NEET και θα διευκολύνει την ένταξη των νέων εγγεγραμμένων ανέργων στην αγορά εργασίας προωθώντας την καθοδήγηση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό τους μέσω αποτελεσματικής συνεργασίας με ακαδημαϊκά ιδρύματα και κέντρα κατάρτισης.

Στον τομέα της παιδικής εκπαίδευσης και φροντίδας, η κυβέρνηση θα επενδύσει στην επέκταση της διαθεσιμότητας προσιτά οικονομικών κέντρων παιδικής μέριμνας για παιδιά ηλικίας 0-3 ετών και 8 μηνών.

Εκτός από τα οφέλη της Προσχολικής Εκπαίδευσης και Φροντίδας για την αναπτυξιακή πορεία των παιδιών και τα μαθησιακά αποτελέσματα (γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες), αυτή η μεταρρύθμιση

θα επιτρέψει την είσοδο και τη διατήρηση επιπλέον μελών του πληθυσμού στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα των γυναικών με παιδιά. Θα συμβάλει στην ισότητα των φύλων, στην αύξηση του ποσοστού γονιμότητας και στη μείωση των ανισοτήτων. Αυτό βοηθά επίσης τους εργοδότες να διατηρήσουν τους υπαλλήλους τους, ειδικά εκείνους με μικρά παιδιά οι οποίοι ασχολούνται με τη φροντίδα των παιδιών.

Σχετικές μεταρρυθμίσεις:

Μεταρρύθμιση 1: Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αναδιάρθρωση των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Μεταρρύθμιση 2: Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας με τη μορφή τηλεργασίας

Εμβληματικές πρωτοβουλίες: Modernise, Reskill and Upskill

Συνολικός εκτιμώμενος προϋπολογισμός που θα χρηματοδοτηθεί μέσω του RRP: €78,9 εκατ

Cyprus tomorrow

RECOVERY AND RESILIENCE PLAN



Republic of Cyprus



Funded by the
European Union
NextGenerationEU

Ageing@Work

Μέχρι το 2030, οι εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 ετών θα αποτελούν το 30% ή περισσότερο του εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες. Σύμφωνα με τον ΠΟΥ, περίπου το 30% των ανδρών και των γυναικών στην ηλικιακή ομάδα 50-64 ετών θεωρείται ότι χρειάζονται επείγουσες προσαρμογές στην εργασία λόγω



Ageing@Work



The Ageing@Work project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Programme for Research and Innovation under Grant Agreement 826299

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Η Σύμπραξη
Γήρανσης στην Εργασία

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ageing.at.work.project@gmail.com

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Coordinator: CERTH – Centre for Research & Technology Hellas; Universidad Politécnica de Madrid, Siemens AG, Mysphera sl, University of Patras, Samsung Electronics (UK) Ltd, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Institute for Occupational Medicine, Safety and Ergonomics (ASER), KU Leuven (LUK), Q-Plan International Advisors PC (Q-Plan), Asociación Nacional de Empresarios Fabricantes de Áridos (ANEFA), Multimed Engineers srls (MME), Hit Hypertech Innovations Ltd (HIT)

ΧΩΡΕΣ

Ελλάδα, Ισπανία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Πολωνία, Βέλγιο, Ιταλία, Κύπρος

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Horizon 2020 - Πρόγραμμα-Πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

1^η Ιανουαρίου 2019 - 30 Ιουνίου 2022

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Βοήθεια στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να διατηρήσουν την παραγωγικότητα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή, μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργαλείων.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ

<https://ageingatwork-project.eu>

προβλημάτων υγείας που σχετίζονται π.χ. σε μυοσκελετικές και ψυχικές διαταραχές, για πρόληψη του κινδύνου πρόωρης συνταξιοδότησης και εργασιακής αναπηρίας. Επιπλέον, ο κλάδος αλλάζει γρήγορα και νέες τεχνολογίες εισάγονται καθημερινά, με τους γηραιότερους εργαζόμενους να πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες και τις νέες διαδικασίες.

Για την αντιμετώπιση των προαναφερθεισών προκλήσεων, το Ageing@Work - ένα τριετές πρόγραμμα HORIZON 2020 που χρηματοδοτείται από την ΕΕ - στόχευε να αναπτύξει μια σειρά από εξαιρετικά προσαρμοστικά, εξατομικευμένα εργαλεία ΤΠΕ για τα γηραιότερα περιβάλλοντα εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων, ώστε να παραμείνουν υγιείς, ενεργοί και παραγωγικοί για όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα μπορούν.

Ageing@Work ανέπτυξε λύσεις για την υποστήριξη:

- Καλύτερος σχεδιασμός του χώρου εργασίας, όσον αφορά την εργονομία, την εννοχήση των διαδικασιών, τις αναθέσεις εργασιών και τον προγραμματισμό
- Ενίσχυση παραγωγικότητας
- Ανταλλαγή γνώσεων και συνεργασία
- Κίνητρα τόσο για πτυχές που σχετίζονται με την εργασία όσο και για τη ζωή του γηραιότερου εργαζόμενου, μέσω ενός εξατομικευμένου εικονικού βοηθού και συστήματος ανταμοιβής

Η συνολική ιδέα που στηρίζει το Ageing@Work



ξεκίνησε από την επείγουσα ανάγκη να βοηθηθούν οι γηραιότεροι εργαζόμενοι των σύγχρονων βιομηχανιών να διατηρήσουν την παραγωγικότητα και την ικανότητα απόδοσης, επιτυγχάνοντας παράλληλα μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στο πλαίσιο της ενεργού και υγιούς γήρανσης.

Έχοντας εντοπίσει τις αλλαγές στις ανθρώπινες ικανότητες που έρχονται με την ηλικία και συνήθως επηρεάζουν την ικανότητα απόδοσης, το Ageing@Work ακολούθησε μια διεπιστημονική προσέγγιση στην ανάπτυξη νέων προηγμένων λύσεων ΤΠΕ για προσαρμοστικά έξυπνα

περιβάλλοντα εργασίας και διαβίωσης, προκειμένου να καλύψει αποτελεσματικά αυτές τις ανάγκες. Το σύστημα που αναπτύχθηκε παρουσιάστηκε στο πλαίσιο σεναρίων περιπτώσεων χρήσης σε πραγματικό περιβάλλον και με τη συμμετοχή πραγματικών περιπτώσεων από τη στοχευμένη ομάδα χρηστών.

Konkari.com

Τροφοδότηση από Nextmile

Η οικονομία της Φινλανδίας καθοδηγείται έντονα από τον τομέα των ΤΠΕ (Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών) και έχει υψηλή ζήτηση για έμπειρα ταλέντα.

Η εύρεση του κατάλληλου υπαλλήλου, με την ικανότητα να πλοηγείται σε πολύπλοκα θέματα, καθώς και με ένα ευρύ σύνολο δεξιοτήτων και την τεχνογνωσία για την πρόβλεψη του κοινωνικού αντίκτυπου των καινοτομιών, είναι ένα κρίσιμο θέμα για πολλές εταιρείες. Οι εταιρείες έχουν συνεχώς ανάγκες σε δεξιότητες που δεν μπορούν να καλυφθούν με παραδοσιακές προσλήψεις. Ταυτόχρονα, υπάρχουν χιλιάδες επαγγελματίες με κίνητρα έξω από τον κόσμο της εργασίας. Η εργασία πληροφόρησης δεν απαιτεί απαραίτητα ο εμπειρογνώμονας και η ανάγκη για αρμοδιότητα να βρίσκονται στο ίδιο μέρος, στην πραγματικότητα η απαραίτητη αρμοδιότητα μπορεί να βρίσκεται ακόμη και στην άλλη πλευρά της Φινλανδίας.

KONKARI.COM

powered by nextmile

© konkari.com

Αυτές οι παρατηρήσεις οδήγησαν τον πρωτοπόρο Nextmile στην ιδέα πίσω από το Konkari.com.

Το Konkari.com παρέχει την υπηρεσία συνδυασμού ενός έμπειρου ειδικού με τις ανάγκες ικανοτήτων των εταιρειών ανά έργο - εισάγοντας έτσι έναν εναλλακτικό τρόπο για τις επιχειρήσεις (μεγάλες και μικρές) να καλύψουν τις ανάγκες δεξιοτήτων τους παράλληλα με τις παραδοσιακές προσλήψεις.

Η Sparta Consulting, πελάτης των υπηρεσιών Konkari.com, πιστεύει στη δύναμη της εμπειρίας. Πείρα και μακροχρόνιοι επαγγελματίες από την Sparta μπορούν να βρεθούν στους τομείς της διαχείρισης πληροφοριών, της διαχείρισης έργων, της εργασίας δεδομένων, των πωλήσεων και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Στη φιλοσοφία της εταιρείας, οι μακροχρόνιοι επαγγελματίες μπορούν να εντοπίσουν εκ των προτέρων τις πιθανές παγίδες που σχετίζονται με κάθε έργο μετασχηματισμού. Επιπλέον, η εργασιακή κοινότητα διαφορετικών ηλικιών έχει πολυεπίπεδη εμπειρία και ποικιλομορφία σκέψης που υποστηρίζουν την ανάπτυξη της εταιρείας καθώς το περιβάλλον λειτουργίας αλλάζει γρήγορα. Η προσέγγιση της Sparta είναι η ολοκληρωμένη διαχείριση πληροφοριών, όπου η τεχνολογία αποτελεί μόνο μέρος του συνόλου. Αυτό απαιτεί επίσης την άποψη του πωλητή: στη δουλειά ενός πωλητή, η ηλικία μπορεί να είναι πλεονέκτημα, καθώς η εμπειρία αποκτάται στην εργασία του πελάτη.

Μεταξύ άλλων, η Sparta Consulting υπέβαλε αίτηση για τον νεοπροσληφθέντα Heikki Junika ως διευθυντή στρατηγικών λογαριασμών.

Ο Heikki Junikka (63), ο οποίος είχε λάβει εκπαίδευση ως μηχανικός υπολογιστών και MBA, απολάμβανε τις πωλήσεις και τη διεπαφή πελατών σε όλη τη διάρκεια της καριέρας του. Καθώς

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Kim-Isabel Kienle

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

kienle@ihk-project.de

(πληροφόρηση από konkari.com)

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Nextmile LTD

ΧΩΡΑ

Φινλανδία

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το Konkari.com παρέχει την υπηρεσία συνδυασμού ενός έμπειρου ειδικού μαζί με τις ανάγκες ικανοτήτων των εταιρειών ανά έργο - εισάγοντας έτσι έναν εναλλακτικό τρόπο για τις επιχειρήσεις (μεγάλες και μικρές) παράλληλα με τις παραδοσιακές προσλήψεις.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ

www.konkari.com

πλησίαζε στην ηλικία της συνταξιοδότησης, στεναχωρήθηκε από την ιδέα ότι όλες οι γνώσεις και η εμπειρία που απέκτησε δεν θα αξιοποιούνταν πλέον. Η Junikka έχει εργαστεί σε πολύ διαφορετικές εταιρείες πληροφορικής διαφόρων μεγεθών. Όταν υπήρχαν νέες προκλήσεις και μεγάλες ευθύνες, πέρασε πέντε με δέκα χρόνια στον ίδιο εργοδότη.



© konkari.com

Πιστεύει ότι το πλεονέκτημα του ανώτερου είναι η ψυχραιμία. Ο εργοδότης πρέπει να γνωρίζει ότι η σωματική φυσική κατάσταση ενός ανώτερου υπαλλήλου δεν είναι ίδια με όταν ήταν νεότερος. Ο υψηλός ρυθμός εργασίας δεν πρέπει να είναι το πιο σημαντικό πράγμα. Αξίζει επίσης να εξεταστεί ο καλύτερος τρόπος για να επωφεληθείτε από τις σιωπηλές γνώσεις και την εμπειρία ενός γηραιότερου, ώστε οι νεότεροι να μην χρειάζεται

να «καταπατήσουν βαριά κάποιον προκαλώντας ζημιά».

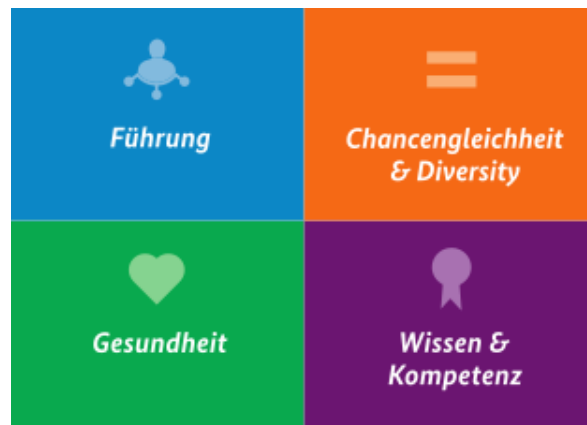
Η πρόταση αξίας της εταιρείας εξαναγκάζει και καταδεικνύει μια ισχυρή πίστη στη δική του ικανότητα. Για να κάνεις τη δουλειά σου, πρέπει να δουλέψεις σκληρά. Χωρίς συναισθηματική νοημοσύνη, αυτή η δουλειά δεν θα μπορούσε να γίνει μια μέρα, λέει. Η επιμονή είναι καλή, αλλά μερικές φορές πρέπει να αποδεχτείς τις απώλειες.



© konkari.com

unternehmensWert:Mensch

Το εθνικό έργο «unternehmensWert:Mensch (uWM)» ξεκινά τις διαδικασίες βιώσιμης μάθησης και αλλαγής στις εταιρείες μέσω μιας πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού με επίκεντρο τους εργαζομένους. Σε όλα τα έργα uWM, η πρόσληψη, η διατήρηση και η ανάπτυξη διαδραματίζουν βασικό ρόλο, ακόμα κι αν αρχικά κάποιος άλλος στόχος οδήγησε στην ανάθεση μιας συμβουλευτικής διαδικασίας. Για πολλά χρόνια, οι ΜΜΕ έχουν επίγνωση της σημασίας των μεμονωμένων μέτρων για την προσέλκυση, τη διατήρηση και την ανάπτυξη εργαζομένων ανεξάρτητα από την ηλικία, την καταγωγή και την εκπαίδευση.



Playing fields: Leadership, equal chances & diversity, health, knowledge & competencies

Τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα συμβουλευτικής uWM classic και uWM+ υποστηρίζουν τον προβληματισμό σχετικά με τα υπάρχοντα μέτρα για την ανάπτυξη νέων προοπτικών και προσεγγίσεων καθώς και τη βελτίωση της εφαρμογής. Ιδίως οι μικρότερες εταιρείες συχνά αγνοούν την ελκυστικότητά τους.

Υποτιμούν τις δυνατότητές τους όσον αφορά τις προοπτικές ανάπτυξης για εργαζόμενους όλων των ηλικιών. Αυτά ενισχύονται ως αφετηρίες για την προώθηση των εργαζομένων, μαζί με τη διοίκηση και ολόκληρο το εργατικό δυναμικό. Η προκύπτουσα εξατομικευμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού εφαρμόζεται στη συνέχεια με την υποστήριξη των συμβούλων διαδικασίας uWM.

Ταυτόχρονα, τα εργαστήρια, οι ατομικές συζητήσεις και οι γύροι συζητήσεων αποκαλύπτουν επανειλημμένα βασικές ικανότητες των εργαζομένων που δεν έχουν ακόμη μπει στο παιχνίδι. Αυτές οι μη αναγνωρισμένες δεξιότητες δείχνουν δυνατότητες ανάπτυξης, αποκαλύπτουν προσεγγίσεις για περαιτέρω εκπαίδευση και νέους τομείς ευθύνης.

Στο έργο υποστηρίχθηκαν πολλές εταιρείες και μεμονωμένοι εργαζόμενοι, όπως μια εταιρεία φορολογικών συμβούλων με πολλές τοποθεσίες και 20 υπαλλήλους. Το προσωπικό και οι σύμβουλοι διεργασιών επεξεργάστηκαν δυνατότητες ψηφιοποίησης και μέτρα για την καλύτερη ενσωμάτωση των ψηφιακών εφαρμογών και των

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Annette Lang & Anna-Carina Mohrholz

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

mohrholz@ihk-projekt.de

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

IHK-Projektgesellschaft mbH

ΧΩΡΑ

Γερμανία

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

2015-2022

ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΣΚΟΠΟΪ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Έναρξη διαδικασιών βιώσιμης μάθησης και αλλαγής στις εταιρείες μέσω μιας πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού με επίκεντρο τους εργαζόμενους

ΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΤΟΠΟΣ / ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

www.ihk-projekt.de/uwm



Consulting in SMEs

υβριδικών εργασιών στην εταιρεία.

Για τη λεγόμενη «ομάδα εργαστηρίου», επιλέχθηκαν έμπειροι υπάλληλοι, τριτοετής ασκούμενοι και νεότεροι, νέοι ακόμη υπάλληλοι. Στην κοινή εργασία για τα θέματα, προέκυψαν οι σχετικές με το περιεχόμενο, τεχνικές πτυχές και σημαντικές ικανότητες μεμονωμένων μελών της «ομάδας εργαστηρίου». Ο εκπαιδευόμενος έδειξε μεγάλες δυνατότητες για ψηφιακές εφαρμογές.

Για να τον κρατήσει στην εταιρεία έλαβε ένα επιπλέον προσόν ως ειδικός βοηθός ψηφιοποίησης. Έτσι, πρόκειται να γίνει ο υπεύθυνος επικοινωνίας για ψηφιακές τεχνικές εφαρμογές και ψηφιακό εξοπλισμό εργασίας. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν ποιες εφαρμογές γνωρίζουν καλά. Στη συνέχεια, δημιουργήθηκε ένα σύστημα στο οποίο έμπειροι υπάλληλοι μεταβιβάζουν τις γνώσεις τους για τις ψηφιακές εφαρμογές στους συναδέλφους τους. Ταυτόχρονα, αυτό προσφέρει την ευκαιρία να επεξεργασθούν δεξιότητες σχετικά με τη μεταφορά γνώσης και να τις καταστήσουν αξιοποιήσιμες για την εταιρεία στο μέλλον.

Άλλα τυπικά θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού που σχετίζονται με την ανάπτυξη και τη διατήρηση, τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων των προγραμμάτων uWM και uWM+, είναι δομημένα σχέδια εισαγωγής, στα οποία λαμβάνονται υπόψη περαιτέρω εκπαίδευση,

κατάρτιση και καθοδήγηση καθώς και τακτικές συζητήσεις ανατροφοδότησης, συμμετοχή των συνταξιοδοτούμενων εργαζομένων στην προετοιμασία των σχεδίων εισαγωγής για τους διαδόχους και την παράδοση στους νέους κατόχους θέσεων εργασίας, εισαγωγή νέων διευθυντικών θέσεων ως προοπτικές ανάπτυξης για τους μακροχρόνιους υπαλλήλους ώστε να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους από προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και κατάρτιση, σύλληψη κατευθυντήριων γραμμών για συνεντεύξεις για δομημένες τακτικές συναντήσεις προσωπικής ανάπτυξης για την καλύτερη εξεύρεση σημείων εκκίνησης για ανάπτυξη και κίνητρα, σκέψεις για διεύρυνση του περιεχομένου των υφιστάμενων θέσεων, π.χ. μέσω γενικών έργων, προκειμένου να προσφέρει στους εργαζόμενους (όλων των ηλικιών) προοπτικές εξέλιξης παρά την έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας με την έννοια των διευθυντικών θέσεων.

Όλα αυτά τα παραδείγματα δείχνουν πώς επιτεύχθηκαν οι στόχοι καθώς η γνώση που αποκτήθηκε στο έργο, όπως οι τεχνικές μετριοπάθειας και δημιουργικότητας, μπορούν να συνεχίσουν να εφαρμόζονται από τους υπαλλήλους και τις θέσεις, που δεν έχουν ευκαιρίες για πρόοδο με την κλασική έννοια. Έχουν αποκτήσει ελκυστικότητα και οι δεσμοί με την εταιρεία ενισχύονται.



unternehmensWert:
Mensch



Talent4LIFE

Διαχείριση ταλέντων για διαδικασίες διατήρησης προσωπικού στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας

ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ





Talent4LIFE

ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ