

מפגש הותיקים החדשים | מגדל | 16.2.16

מומו מהדב, מנכ"ל מעלה:

אחד הנושאים החשובים שיטופלו בשנים הבאות, גם מהפריזמה של אחריות תאגידית. מי מכם שזוכר ב-2003 מעלה התחילה לדבר בצורה מסודרת על נושא של גיוון בתעסוקה ואמרנו שזה נושא של אחריות תאגידית למרות שזה גם משאבי אנוש ולא רק בקהילה. היום זה מובן מאליו, אבל יש עוד הרבה עבודה. מתחולל היום שינוי עצום שהביטוי שלו הוא כפול: אחד זו העלייה בתוחלת החיים- נחקר ומדובר מזוויות שונות: תרבותיות, כלכליות וכו'... השני זה העלייה ב-vitality- איכות החיים. מתחילים לדבר על הגיל השלישי והגיל הרביעי- מה שהיה פעם הגיל השלישי הוא היום הגיל הרביעי וזו הזקנה כמו שהכרנו בעבר ונכנסה תקופה של גיל שלישי חדש. בניגוד לתפיסות עבר, אדם בגיל הפנסיה נמצא בשיא כושרו וממש לא דועך. העובדה שיש עלייה בתוחלת חיים ויש גיל שלישי חדש רלוונטי לאחריות תאגידית בצירים של קהילה ותראו כאן שתי חברות שההשקעה שלהם מתרכזת בקהילה. ציר שני רלוונטי זה העובדים בחברות, גם ההכנה שלהם לפרישה, גם העובדים המבוגרים וגם בציר של עובדים שמטפלים הרבה יותר שנים בהורים שלהם. הציר השלישי הוא התייחסות שונה ללקוחות ונראה היום דוגמאות של פיתוח מוצרים חדשים לגיל השלישי שהגיעו מאחריות תאגידית. זה כבר המפגש השני בהקשר הזה ואנחנו מתכננים נוספים, כולל כאלה שיחברו אותנו למה שקורה בזירה העולמית של התחום הזה.

הנושאים האלה כבר נכנסו לדירוג מעלה. זה חלק מקונטקסט רחב הרבה יותר של wellbeing של עובדים. הכיוונים שאנחנו מתכוונים להעמיק בהם: caregivers, הכנה לפרישה מסוג חדש (אחד הדברים המעניינים שלמדנו הוא שהדבר החשוב ביותר זה שמירת הקשר אחרי הפרישה לא בחודשים הראשונים שהם קלים יחסית אלא בחצי שנה-שנה אחרי והשאלה היא אם המעסיקים יכולים ליצור תכניות כאלה). מתוכנן מפגש נוסף בו נציג עבודה של פריגו שהייתה אמורה להיות מוצגת כאן, עבודה עם עובדים +55 שעוברים הסבה מקצועית בתוך מקום העבודה כדי לאפשר להגיע עד גיל פנסיה ולמצות יכולות של עובד ותיק, יש גם שאלות של קליטה לעבודה אחרי גיל פנסיה ואיך אתה מתארגן ליציאה לפרישה וכמובן יש את החלק של תכניות חדשניות לגיל השלישי בקהילה, יש כמה תכניות מעניינות כאלה שמפותחות היום וכמובן הסיפור של מוצרים, שיווק, שיח חדש ואולי יהיה מעניין לעשות כאן בהמשך עבודה עם משרדי פרסום שממשיכים בינתיים לפנות לצעירים. עוד מתוכנן שולחן עגול עם משאבי אנוש על הדילמות של השינוי של היציאה לפרישה והסיפור של מודלים חדשניים לתרומה לקהילה. ראינו בדירוג מעלה 2015 ש-10% מהתרומה לקהילה של החברות הולכת לגיל השלישי- אנחנו משערים שמדובר בתרומה מסורתית לזקנה שהיום היא הגיל הרביעי, מה שמעניין זה מה ניתן לעשות בגיל השלישי כדי להאט את הדעיכה- להתמודד עם תופעת הבדידות והדעיכה שמקצרות את הגיל השלישי החדש ומקדמות את הזקנה.

דב בארי, ראש תחום אוכלוסיית עצמאיים, ג'וינט אשל :

אשל היא שותפות בין משרדי הממשלה וג'וינט ישראל. עובדים על פיתוח שירותים לטובת הגיל השלישי, R&D של הממשלה כאשר המטרה היא לפתח שירותים לטובת הממשלה. יש פה באמת שינוי בכללי היסוד של הזקנה. שיעור הגידול של 65-74 עד 2020 הוא 42%. בשנת 2020 שיעור 64-75 מכלל בני ה-65+ יהיה 59%. כמו בעסקים גם במדיניות, הטיימינג חשוב- מבחינת הגיל השלישי החדש זה הטיימינג הנכון, אנחנו צריכים להתחיל לייצר שינויים. פוטנציאל התעסוקה של 65-74 גדל מאוד ועלה מ-5.5% ועד 7%.

מדובר בתופעה גלובלית, ישראל במצב טיפה יותר טוב. מה שמעניין לראות זה המרווח העצום בין גיל הפרישה הקבוע לתוחלת החיים. יש הרבה מאוד עבודה כלכלית של הגיל השלישי, בארה"ב קרוב ל-25% מהיזמים הם בני 50+. זה גיל שבו אנשים מנסים למצות את העבודה והיכולות שלהם והניסיון שלהם. מה זה אומר לטובת השוק בכללי או ביחס לעובדים צעירים? טועים לחשוב שגיוס ורענון של צעירים בא על חשבון המבוגרים. מחקרים מוכיחים אחרת- כלכלית, התוספת של הכוח אדם מיטיבה עם המשק והחברות.

דוגמה טובה לכך - בסוף מלחה"ע ה-2 כל הגברים נזרקו לחזית והמפעלים נשארו לנשים. הסתיימה המלחמה והיו הרבה מאוד טענות שנשים צריכות לחזור הביתה כי הן לוקחות את כל העבודה של הגברים וזה לא טוב למשק, כיום אנחנו יודעים שזו שטות מוחלטת ואחת הסיבות העיקריות לצמיחה אחרי המלחמה הייתה שילוב של נשים בשוק התעסוקה. אותו דבר עם אוכלוסיה מבוגרת, אין כאן משחק סכום אפס וזו נקודה חשובה בקידום המדיניות של תעסוקה בגיל המבוגר.

החסמים העיקריים בנושא הם: חסם הרגולציה - כשמדברים עם אנשים בארה"ב על גיל פרישה הם לא מבינים - זה איתות למערכת ולעובד עצמו, זה סיגנל שלילי וזה מאוד משמעותי. פערי ידע - בין המעסיק עצמו שלא מבין את הדקויות והזהירות הנדרשת בהעסקת הגיל השלישי וגם המבוגר עצמו - פערים טכנולוגיים וזה מתקשר גם לפער הציפיות - של המעסיק ושל העובד (מה המעסיק מחפש כיום בשוק העבודה) ויש גם פערים בסביבת העבודה. מדוע להעסיק עובד מבוגר? התמדה ומחויבות (סקרי מעסיקים וניסיון של גורמים שונים), זיהוי גבוה עם ערכי החברה, זמינות גבוהה (אין מילואים למשל), ניסיון.

הפתרונות שאשל מנסים לייצר: נושא הפרט - זקנה פעילה, הכנה לפרישה וחינוך פיננסי (אוריינות כלכלית) וחזרה לעולם העבודה. מרכזים קהילתיים - מרכזי הכוון לגיל השלישי, מרכזי תעסוקה עירוניים. מעסיקים - סיוע לבני משפחה מטפלים, אחריות תאגידית. רמה ארצית - פלטפורמת "דרוש ניסיון" של עמותת 'והדרת' ועבודה על הסרת חסמים. אלו הן 5 השנים הקריטיות. מה עושים עם החסם הרגולטורי?

פחות עוסקים ברגולציה. יש אילוצים פוליטיים ופחות כלכליים. הרגולציה לעולם תפגר אחרי הפעילות בשטח, בגלל האילוצים - הסתדרות, ארגוני עובדים וכו', אנחנו מנסים לייצר שינוי בשטח - מודעות לנושא, עבודה בתחום האחריות התאגידית. השדולה עובדת בכיוון ההפוך. רואים הצעות להורדת גיל הפרישה במקצועות ספציפיים אבל לרוב לא העלאת גיל הפרישה. יש נושא בבג"צ לגבי מרצים מעל גיל 70. לפני חודש עברה החלטת ממשלה וחלק מזה זה יצירת תקן אזורי ותיק במשרדי ממשלה, כרגע 80 תקנים שזה יפה. צריך לראות שבאמת המשרדים יגייסו את התקנים ויחד עם ליווי של התקנים ובדיקה מה פעל יותר ומה פחות, לנסות לייצר הצלחה. ההחלטה גם מדברת על ועדה בין משרדית כדי לייצר שינוי במגזר הציבורי. במגזר הציבורי זה חובה לפרוש בגיל פרישה - זה הזוי.

האם יש עבודה על משרות חסרות? יש רעיונות כאלה וזה מאוד קשה לייצר את זה. אם נשאל את משרד הכלכלה מה חסר הם יגידו מהנדסים. המדינה לא כל כך יודעת לעשות את זה. שמנו את זה כיעד, זה לא תמיד עובד. זה מאוד רלוונטי לגיל השלישי - סיעוד ומשק בית. יש כלים קיימים - דרוש ניסיון של 'והדרת', caregivers, גם מעורבים בפיתוח שירותים ותעסוקה בגיל השלישי ונשמח להציג את התוכניות באופן פרטני: זקנה פעילה וכו'.

יעל סלבין, ג'וני-תבת: יש לנו פרויקט משותף, מגיל 45 עד גיל 75. נושא ההכשרות המקצועיות מאוד רלוונטי, יש לנו תוכנית שנקראת סטרטר להכשרות מקצועיות וזו הזדמנות לערבב בין הסוגיות השונות ואם גוף עסקי מרגיש שיש לו חוסר במקצוע מסוים זו הזדמנות. אדם מחליף כמה מקצועות במהלך הגיל. לקחנו את המומחה ב-C & C והפכנו אותו למנטור.

ענת עופרי, מנהלת אחריות חברתית, מגדל חברה לביטוח:

זו פעם ראשונה שאני בפורום של מעלה. אני מקווה שזו התחלה. אני במגדל 10 שנים ושנה באחריות תאגידית. כשנכנסתי לתפקיד חלה הידרדרות במצבו הבריאותי של אבא שלי. מצאתי את עצמי מתמרנת בין שני תפקידים משמעותיים: מנהלת אחריות תאגידית והשני ליווי של אבא שלי שהיה מאתגר והרבה פחות אופטימי. הערבוב של שתי הפעילויות היה בעיצומו של גיבוש האסטרטגיה שלנו בנושא הגיל השלישי - אי אפשר להפריד בין הלקוחות, לעובדים לקהילה - המבוגרים סובבים אותנו. מגדל היא חברת הביטוח הוותיקה ביותר, נוסדה ב-1934, כשחיפשו שם עברי לחברה עשו סוג של מכרז וזכה בו ביאליק שנתן את השם. חברת חסכון ארוך טווח במדינה. חברת אחזקות שיש בה פעילות ביטוח, שוקי הון, סוכנויות ביטוח וגם קלאב 50. הקשר לגיל השלישי והרביעי עובר בלקוחות, העובדים והורים והקהילה.

לקוחות - ליבת העסק זה חסכון ארוך טווח, ביטוחי מנהלים ופנסיה. הקשר שלנו עם החוסכים לא נגמר כשהם יוצאים לפנסיה - אנחנו משלמים להם את הפנסיה שלהם, הם נשארים לקוחות שלנו בערך אותה תקופת זמן

אחרי החיסכון כמו שהיו בחיסכון. בגלל ההיכרות העמוקה עם האוכלוסייה הזו הקמנו כמה פעילויות: חיים חדשים- מרכז לניהול פרישה- ניהול תקציב לאור הסטטוס החדש אחרי פרישה. מקיימים מפגשים לאנשים שעומדים לצאת לפנסיה, יש מרצים מתחומים שונים ויש גם מדריך לפורשים בחוברת. הקשר עם האנשים המבוגרים הביא אותנו לרכוש ולקדם את קלאב 50, שזה המועדון הגדול ביותר לבני 50+ הכולל הרצאות, טיולים, מרכז ייעוץ. המועדון פתוח לקהל הרחב ויש קבוצות גדולות של גמלאים וועדי עובדים מחברות גדולות במשק.

המעגל השני זה העובדים שלנו- בקיץ פתחנו סדנת caregivers למטפלים בהורים מבוגרים- הדאגה להורים משפיעה על כל תחומי החיים וגם על העבודה. בנינו תוכנית פילוט לסדנה של העובדים שלנו, ההיענות הייתה גדולה והמשובים מאוד חיוביים. משאב נוסף זה המידע שאספנו מארגונים חברתיים- יש עלון קיים עם אפשרויות להתנדבות.

ב-2012 רכשה משפחת אליהו את מגדל והדירקטוריון החליט על אסטרטגיה להשקעה חברתית בסוף 2014- הגדרנו את האסטרטגיה שמנחה בהשקעות חברתיות וגם את השת"פ עם ארגונים חברתיים, עובדים לפי יעדים ומודדים. **4 אפיקי השקעה: מבוגרים בקהילה, ארגוני תשתית, קהילות מקומיות, כללי.** המבוגרים זה 30% לעומת ממוצע של 10% בדירוג. שיפור הרווחה של אנשים מבוגרים- 3 תחומים: גופנית, נפשית וחברתית-כלכלית. בכל אפיק כזה יש שת"פ עם ארגונים חברתיים. כמה דוגמאות: שת"פ בין טכנולוגיה חדשה לאנשים מבוגרים- קורס הכשרת גמלאים למדפסות תלת מימד בשיתוף ITWORKS שמתמחה בהשמה של אוכלוסיות מודרות בהייטק. השתתפו 25 נשים וגברים שלמדו מקצוע חדש. הסתיים לפני חודש ואנחנו מקווים שימצאו תעסוקה. דוגמה נוספת- השקעה בהשמת מבוגרים- מספר ההשמות הרב ביותר נעשה ע"י דרוש ניסיון של עמותת 'והדרת'. דוגמה נוספת- סיוע במימוש זכויות שמגיעות להם. מבוגרים רבים לא יודעים מהן הזכויות ואיך ממצים אותן. בשיתוף 'כן לזקן'. השקעה לא גדולה של 37,000 ש"ח הניבה ערך רב הרבה יותר לקשישים. דוגמה נוספת- שת"פ עם 'נשים לגופן'- מקדמת ידע לגוף, נפש והיבטים חברתיים לנשים מבוגרות. ההזדקנות של נשים וגברים שונה וצריך לתת על זה את הדעת שמתכננים שירותים לאוכלוסיה הזו. התחום השני הוא חיזוק התשתיות של ארגונים חברתיים. 1. תמיכה בעמותות תשתית שקלה היעד שלהם הוא עמותות בעלות לקוחות קצה. 2. בית העמותות- קומת הקרקע של מגדל שוקי הון שהוסבה למרחב עבודה משותף לעמותות קבועות ואורחות. חסך ב-2015 44% בעלויות התפעוליות. האימפקט הכספי לא היחיד- הישיבה יחד גורמת לסינרגיה. 3. השקעה בקהילות המקומיות- ליצור מענים לצרכים של תושבים מבוגרים שגרים בקהילה- עם ציננות 200 בחיפה ולב אוהב בירושלים. 4. תרומות כלליות שנקבעות ע"י ועדת תרומות שמתכנסת אחת לרבעון. אתגרים לשנת 2016: להעמיק ולהרחיב את האימפקט החברתי וגם זה שקשור לעסק- במרץ מקיימים מפגש של כל השותפים החברתיים כדי ליצור שיתופי פעולה ביניהם וגם בינינו.

אברהם בר אילון, מנהל אחריות חברתית תאגידי, בנק הפועלים:

שילוב אחריות חברתית בליבה העסקית תוך הפקת תועלת כפולה- לארגון ולחברה

דין במגזר המבוגרים מהווה הזדמנות מצוינת לגעת בשינוי בעת התהוותו. לוקח זמן לחברה האנושית לעכל תופעות היסטוריות ולעגן בתפישה חדשה, במיסוד רגולטורי, במנגנונים ותהליכים. זה מה שמתחיל לקרות עתה עם מגזר זה ואפשר לקחת בזה חלק: שינוי פרדיגמטי שנגזר בעיקר מגידול דרמטי בתוחלת החיים וגידול משמעותי בחלקו של מגזר זה באוכלוסייה. למעשה, בהתייחס לקיטון במקביל בשיעור הילודה. זה המגזר הצומח ביותר, שמגיע כבר בחלק מהארצות לכ 25% מהאוכלוסייה ועשוי להגיע לשליש מהאנושות בעשרות השנים הקרובות. יש לכך משמעויות מרחיקות לכת על המשק והכלכלה, תעסוקה, שווקים, המערכת הפיננסית והפנסיונית, צריכה ועוד.

מתוך זיהוי ההזדמנות יצרנו בבנק הפועלים מהלך אסטרטגי חובק ארגון, שנבע מחיפוש מודע להפקת תועלת כפולה- עסקית וחברתי. זה הוא מהלך ה"וועתיקים החדשים".

בהיבט החברתי מדובר במגזר שמעליו מרחפת תפישה היסטורית מיושנת שאחרי הפרישה מתחיל שלב הזקנה. אדם פורש מעבודתו, נפרד מהמסגרות שהגדירו את אישיותו וערכו בעיני הזולת ובעיני עצמו, נפרד

מהמסגרת החברתית היום יומית שלו, עולמו מצטמצם. הכנסותיו יורדות ולרבים, שאין להם פנסיה, יורדות מאד. מתחיל לכאורה מיידית שלב הדעיכה הנפשית, ואחר כך המחלות.

למדנו לעומק, באחריות החברתית, את הנושא, בארץ ובעולם. עשינו מחקרים, קבוצות מיקוד. נוכחנו שמדובר בבעיה גלובלית. זהו המגזר הצומח ביותר בעולם, שיחד עם גידול בתוחלת החיים ושיעור הלידה הנמוך, ילך ויעשה דומיננטי יותר ויותר.

ניתחנו את המשא הפנסיוני וההשפעה על הדור הצעיר שיצטרך לשאת על כתפיו גם את העול של תמיכה במבוגרים. ראינו איזה ערפל והדחקה יש בכל הציבור, כולל המבוגרים, באשר לצורך הקריטי לתכנן פנסיוניתי ופיננסית את העתיד.

נוכחנו שצריך לעשות הבחנה בין הגיל השלישי לגיל הרביעי במגזר המבוגרים על בסיס תפקודי ולא בהתאם לגיל הכרונולוגי: הגיל השלישי כנינו, חל על כל הפורשים מעבודתם באזור גיל השישים, וכל עוד מצבם הפיזי והקוגניטיבי תקין והגיל הרביעי הוא תקופת הזקנה המאוחרת יותר.

ראינו שצריך להתייחס לגמרי אחרת לגיל השלישי: אלה אנשים במלוא אונם ונסיונם, העוגן המשפחתי, תומכים בילדים, בנכדים ואף בהוריהם המבוגרים. עיקר הנכסים אצלם. הם מתחילים תקופה חדשה בחיים. רוצים ללמוד, לבלות, לחיות, וחלקם אף להמשיך לעבוד ולתרום בצורה זו או אחרת. אך יש קללה פרדיגמטית, גילנות, שביום אחד שרירותי מדירה אותם ומתייגת אותם מחזית העשייה לעורף המשפחתי המצומצם. הם גם דואגים לעתידם, שהרי אדם שמגיע לגיל 65, עשוי לחיות עוד 21 שנים.

עם זאת, תקופה זו מאופיינת בשינויים דרמטיים: לאחר הפרישה מצטמצמות ההכנסות, ההוצאות משתנות בהתאם לצרכים חדשים והשגרה הפיננסית משתנה לבלי היכר. בשלב זה נדרש המבוגר למצוא שיווי משקל פיננסי חדש. הוא מבקש אחר הפרישה לחיות את ההווה: ללמוד, לנפוש ולהתנסות בחוויות חדשות. אך הוא גם דואג לעתידו ומבקש לייצר שליטה וביטחון בנוגע לצרכיו העתידיים ארוכי הטווח. במקביל, הוא מבקש לתמוך במשפחתו באמצעות עזרה לילדים ולנכדים, מהיותו העוגן המשפחתי. כך נוצר מערך מורכב של צרכים ושיקולים פיננסיים בו נדרש המבוגר לתמך בחיים שלאחר הפרישה, המחייב תכנון פיננסי מיוחד וכולל.

ברור לנו שיש לנו במהלך זה גם שליחות חברתית: שאנו צריכים להוביל מהלך למיתוג הגיל השלישי, להעצמתו, להחזירו למרכז הבמה, לתמוך בסגנון החיים שמגיע לו לאחר שנות עמל רבות, לקדם עם מחזיקי עניין במשק אפשרויות תעסוקה למי שרוצה, לניצול ניסיונו וכישוריו, לקידום קריירה שנייה בייזום עסקים קטנים, לפתח שווקים למוצרים ושירותים למגזר זה ועוד.

אך גם לחשוב איך אפשר לשפר את איכות החיים של הגיל הרביעי. למנוע נפילות, לספק שירותים סביב ביתו, להפיג את הבדידות, לקדם בריאות מונעת, לקדם אוריינות דיגיטלית אצל מבוגרים שהיא היום אוריינות חיים. זו פעילות חיונית לא רק לטובת הגיל הרביעי אלא גם למשפחה! שכן, בישראל הקשר בין הדורי מפותח יחסית ומי שנושא בנטל הטיפול במבוגר הם בני המשפחה.

ובמקביל היה עלינו לראות מה תפקידו של הבנק כמוסד פיננסי בשירותיו למגזר זה. בתכנון וייעוץ פנסיוני לפני הפרישה, בתכנון פיננסי לאחר הפרישה, במוצרים לתמיכה בסגנון החיים, במוצרים המתייחסים לקשר העמוק בין הסבא והסבתא לנכדים, בניצול כוחו של הבנק לבנות מועדון לקוחות וותיקים ולהשיג הטבות טובות ומתמשכות למגזר זה.

ובהוצאה לפועל של כל התכניות. בהכשרה למאות יועצים והעמקת הידע והמיומנות לקיים מפגשי תכנון פיננסי. בבניית כלים משוכללים ומערכות מידע שיסייעו ביעוץ המתוחכם.

בתכנית שיווקית. בקמפיין. בזימון לקוחות יזום.

ויצאנו לדרך. בציר אחד - המהלך העסקי הנרחב, תוך מיתוג כפול: של מגזר הוותיקים החדשים, ושל הפתרונות שייצרו, לפגוש את הצרכים שלהם.

ובציר שני, תחילתו של מהלך במרחב הציבורי, יחד עם מחזיקי עניין אחרים, לקדם נושאים הנוגעים לאיכות חייהם ורווחתם של מגזר האזרחים הוותיקים בישראל.

חניית רצהבי, מנהלת המחלקה לפרישה וגמלאות, כללית:

לכללית כ-40 אלף עובדים ומכאן הרבה מאד פורשים ולהם מחלקה לפרישה וגמלאות. מחלקה חדשה שהוקמה לפני 3 וחצי שנים, לפני גם פעלנו בנושא אבל כרגע יש דגש על הנושא. כשהוקמה המחלקה היה צריך להגדיר מהי. הבנה שיש חיים ארוכים יותר וצריך להתייחס לכך. יש 1000 פורשים בשנה, הפורשים בגיל הפרישה. ארגון הגמלאים שלנו מונה כ-17 אלף גמלאים. בעבר לא הייתה כתובת למבוגרים.

הכללית הבינה שיש לה אחריות כלפי העובדים הצעירים. הצעירים לא מבינים את המשמעות לחסכון הפנסיוני שלהם ויש צורך לחזק את המודעות של העובדים ע"י הכלים- עיתונות, אתר וסרטים, הרצאות דף מידע לומדה וכו'. כדי לנסות בכל ערוץ תקשורת אפשרי להגביר מודעות לנושא. ניוזלטרם נשלחים בנושא זכויות עובדים ובפרט פנסיה. לומדה של 3 דקות לכל העובדים ללמוד מהי קרן פנסיה, מעודדים להיפגש עם נציגי קרן הפנסיה שהם הגישה שלנו לכל העובדים. המטרה היא להגיע לכל העובדים בכל ערוצי התקשורת ולאורך זמן לא נקודתי. לא פעם אחת ודי. יש נטייה להדחיק את נושא הפנסיה. ע"י הכשרת משאבי אנוש- נציג או שניים מכל מוסד, שיהיו שגרירים אליהם מגיעים העובדים ויוזמים פעילויות, הרצאות וכו', גייסנו אותם לשליחות לטובת העובדים הצעירים שיגלו יום אחד שלא עשו מספיק. הקושי הטבעי היה להפריד בין משאבי אנוש למקורות פנסיונים. יש הבדל בין לייעץ לבין לתת כלים ומידע לעובדים.

הפורשים ב-2015: מעל 1000 פורשים בשנה גיל הפרישה נע בין 62 ל-70. **לפעמים מעסיקים מבוגרים גם לאחר גיל פרישה ועובדים חוזרים,** לא תמיד באותה מתכונת העסקה כפי שהיו לפני הפרישה. למשל- אחיות שמבקשות לחזור לפעמים מוצבות ב-call center. לייצר דרך משאבי אנוש תהליך פרישה ערכי, במפגש הפורום עם נציג משאבי אנוש, הפורש מגיע טעון ואיש משאבי אנוש רואה בו תהליך אדמיניסטרטיבי, דיסוננס קשה ורצינו להביא לתהליך פרישה ערכי תוך הבנת החששות וחיבור בין השניים.

הכנסנו תכנים נוספים רגשיים והפחתת חרדות. **סדנאות למשאבי אנוש דרך קבוצות מיקוד איך מנהלים תהליך פרישה נכון.** תהליך פרישה על ציר הזמן משנתיים לפני מתחילים עד לאחר הפרישה בכל שלב מסבירים מה לעשות ונותנים חומרים. יישור קו לכל המוסדות בין כללית. תלוי מוסד- כלים המתאימים לכל מוסד. כל מוסד בשונות שלו- יש ב"ח שעושים מורשת הפורש- מנהל המחלקה מספר על כל המחקרים שלו. שיחת סיכום תקופה- מריץ חוויות עיקריות.

ישנם 12 קורסי פרישה בעיקר במרכז וגם בצפון ובדרום. פעם בשבוע, הקורס מכיל גם נושאי זכויות וגם היבטים רגשיים והעשרה. המרצים הם שלנו. שביעות רצון ב-2013 80 אחוז, הולך ועולה ב-2015 מרבית הפורשים- 91 אחוז מרוצים מתהליך הפרישה. אנחנו מאמינים שהפורשים הם השגרירים שלנו ומשקפים גם לבני המשפחה וגם לנשאים שרואים את תהליך הפרישה ומבינים שיש לכך משמעות. ארגון הגמלאים- רוצים להיות שם בשבילם, ליצור גאווה יחידה. משה המוביל ואיש החזון לפעילות, התחלנו בפלטפורמה בסיסית. אכסניה לפעילות עם כל הכלים, עובדים מהבית עבור הגמלאים, המכללה לגמלאי הכללית, באים לקורסים ומפגשים.

עובדים למען גמלאים וגמלאי למען גמלאי- שני פרויקטים עבור גמלאים שלא יכולים להשתתף בכל הפעילויות. בסיוע הג'וינט הכשרנו מתנדבים שיובילו מפגשי התנדבות, גמלאי בודד, לאחר ניתוק מעגל העבודה. הקמת פורום גמלאים אפשר להיות מחוברים אונליין התכתבות וקשר שוטף כתובת בכל מוסד לפני גמלאים ושותפות בכל הפעילויות (סבים ונכדים, גימלאון).

דורית, מנהלת אחריות חברתית, כללית: לקחנו את נושא הגמלאים- התחלנו ביקורי בית בחגים בביתם של גמלאים אחרים לתת שי ולהעניק עזרה. התחיל כמשהו מאד צנוע וקטן והיום קיים בכל המוסדות. כשהוקמה המחלקה הייתה לה אמירה ארגונית ודווקא בגלל שהעובדים שלנו מאד נאמנים ועובדים לאורך זמן, הייתה הבנה של ההנהלה שיש אחריות כלפיהם. הבנה שטיפול בהורה שואב אנרגיות חייב בהתייחסות, יצירת הקשר בתוך הארגון גורמת לתחושה טובה. הרציונל הערכי העומד מאחורי הפרויקט- מקום העובדים מאד משמעותי, אנחנו בתחרות עם גופי בריאות אחרים על העובדים וזוהי עבודת שימור והבנה שיש תחרות ויש לשמור על העובדים, מציג לעובדים שעובדים בארגון ערכי ואכפתי.

רחל לדאני, מנכ"לית ארגון CARE GIVERS:

Care givers - ארגון שמטרתו לעזור לעובדים שמטפלים בהוריהם.

בניגוד לטיפול בילד, שם יש 9 חודשים להתכונן, בדר"כ טיפול במבוגר קורה בבת אחת ומגיע ללא ניסיון. 1 מ-4 עובדים הוא Care giver תופעה רחבה שהולכת ומתרחבת וכוללת בדר"כ פספוס של יום עבודה בשבוע, בממוצע 8 שעות שבועיות ומעלה בטיפול בהורה. הנתונים הכספיים- אין לנו ישראלים, אתגר עבורנו להבין מה השמעות הכלכלית. בארה"ב כ-2110 דולר מתבזבזים ל-Care givers עקב ימי מחלה, עזיבת מקום העבודה וכו'. הדבר גורם לירידה בפנסיה ובעל משמעות כלכלית רחבה.

העמותה- ארגון ללא מטרת רווח, קמה בסיוע של ג'וינט ואשל ומתמקדת ב-Care givers. הקמת העמותה מגיעה מניסיון אישי ובשונה מעמותות אחרות מתמקדת במטפל ולא במטופל, בהשפעה על משפחתו של המטופל ובעניין החברתי וכלכלי. זהו סיפור של תופעה חברתית מאד מורכבת והניסיון להבין איך לתת גם הוא מורכב. הנושא נכנס למדד מעלה כדי להבין מהי אחריות ארגונים בנושא הזה.

היבטים חברתיים וכלכליים- ארגונים מפסידיים כסף אם הם לא מטפלים בעובדם שלהם בזמן. הארגון לא מזהה לבד Care givers והעובד לא משתף לרוב ויש לכך משמעות. המטרה היא להגיע למצב שהארגון ידיוותי ל Care givers. אנחנו נשענים על מודלים מחו"ל. 3 אבני דרך- התגייסות והתנעה, ביסוס מנגנונים כדי להפוך לטיפול ממוסד כך שכשעובד שמגיע למעסיק ומספר שהוא Care giver יהיה טיפול שהוא ממוסד ותהליך עבודה מסודר בנושא הזה. ההנהלה צריכה לשאוף להבין ולדעת בדיוק איך לטפל בעניין. קיים פחד להציף את הבעיה בארגון כי לא ברור מהו היקף ה-Care givers בארגון. מנהלי ביניים הם השכבה החשובה ביותר, הם שיושטו את היד ויעזרו לעובד להזדהות. אנחנו עובדים היום עם כ-9 ארגונים. עורכים סקר ממפים את ההיקף והמאפיינים ומתאימים לארגון תוכנית עבודה ומענה לעובדים. הקמת צוות בארגון והחלטה איך תראה התמונה בארגון הספציפי הזה. התהליך מתחיל כגנרי אבל יש גם מאפיינים אישיים לארגון.

יש סל כלים לעובדים הכולל הרצאות וסדנאות, המיפוי מכוון לפעולה, הרבה מהעובדים מטפלים בהורה עם דמנציה, ייעוץ אישי מופנה ע"י המנהלים לא מוציאים את התופעה מחוץ לארגון, משאירים בבית- מה הארגון יכול לעשות עבור העובד.

השקת התוכנית לפני שבוע ע"י הג'וינט. איך טיפול במשפחה מתחבר לטיפול בהורה ומה המדיניות. העובד יודע מה יכול לקבל, גם אם אינו Care giver, מרגיעה, המחשבה שכך נוהג הארגון. המסר גם עבור המנהל הוא להרגיע ולתת לו כלים להתמודד עם עובד כזה. מחזיר מהר יותר את העובד לפעילות שגרתית. תקשור פנימי בתוך הארגון, משאבי אנוש, מיסוד הושטת יד לעובד, מפגש הערכת עובד מנהל- האם אתה Care giver, האם צריך עזרה, קבוצת עמיתים- מתחיל להיבנות טיפול בנושא להטמיע בארגון בתוך 500 העובדים. יש עובדים שכבר היו Care givers ויכולים לתת מחוכמתם וניסיונם לאחרים. זוהי קבוצה של מתנדבים בארגון, כתובת נוספת למי שלא רוצה לפנות למנהל.

מחקר שנעשה ב-4 ארגונים. ובחן מה הפרופיל של Care givers היקף וכו'. 42 אחוז אומרים שהעומס כבד מאד/ 1 מ-4 מסתובבים בארגון בתחושה כבדה, הדבר משפיע על הארגון. העבודה לפעמים עוזרת לשמור על שפיות. המנהלים לרוב חושבים שטיפול במשפחה לא פוגע בתפקוד העובד, עובדים Care givers רוצים לתפקד בעבודה כמו שצריך- בעיקר נשים.

רוב העובדים לא משתפים בארגון שהם Care givers, אין הכרה במודעות הלאומית, אין משרד, אין אפילו שם בעברית. אין הגדרה חוקית ולכן אין לגיטימציה לנושא. משרד הבריאות מוביל מהלך של הזדקנות במקום עבודה אבל לא Care givers. העובד בדר"כ לא משתף ולכן אם לא נזהה לבד לא נדע שקיימים.