



כלי
עזר

עידוד תעסוקה בגיל פרישה

בשיתוף עם:

משרד
הנגב, הגליל
והחוסן הלאומי



הג'וינט JDC

מעלה
maala

תוכן עניינים



02

1 | מבוא

מדוע עידוד תעסוקה בגיל פרישה ושימור עובדים מבוגרים
הוא נושא המצריך טיפול של חברות

04

2 | עידוד תעסוקה ושימור עובדים בגילאי פרישה בשאלון דירוג מעלה

- רציונל השאלה
 - פירוט / הסבר על מהלכים מוצעים בשאלות
 - תמונת מצב מדירוג מעלה
 - מהלכים אלטרנטיביים נוספים מן הספרות
 - מהלכים במרחב
-

16

3 | ארגונים במרחב המסייעים לקידום הנושא

אוכלוסיית מדינת ישראל, בדומה למדינות מפותחות אחרות, עוברת בעשורים האחרונים תהליך הזדקנות, ושיעורם של בני 65+ באוכלוסייה עולה. החל משנת 2005 חלה בישראל עלייה בשיעור המועסקים בקרב בני 65+. לעומת זאת נראית מגמת ירידה בשיעור המועסקים במשק בישראל עם העלייה בגיל: בשנת 2017 עמד שיעור המועסקים בקרב צעירים (בני פחות מ-45) על 85%, ובקרב בני 55-64 על 69%, ונכון לשנת 2018 עמד שיעור המועסקים בקרב בני 65+ על 22% בלבד.

לשינויים אלה השפעות מגוונות, הן מבחינת הפרט הן מבחינת המשק: כך למשל, אי-השתלבות בשוק העבודה בגיל מבוגר עלולה לפגוע בהכנסות משק הבית, לגרום לתחושת אובדן המשמעות בחיים והזהות המקצועית ולהגביר את תחושת הבדידות.

הגיל לפרישה מעבודה בישראל הוא הגיל שבו אפשר לפרוש לגמלאות ולקבל פנסיה תעסוקתית וקצבת אזרח ותיק. גיל הזכאות לפרישה לנשים בישראל, קרי- זכאות לקבלת קצבת אזרח ותיק וקצבת פנסיה היה 62 בשנת 2022. בהתאם לשינוי בחוק, גיל הזכאות עולה בהדרגה לנשים, ובשנת 2035 יעמוד על 65 (חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004) ואילו עבור גברים גיל זה הוא 67.

גיל פרישת חובה הוא הגיל שבו מעסיקים רשאים לחייב עובד לפרוש לגמלאות (67 לגברים ולנשים). גיל הפרישה הנהוג כיום עלול ליצור מחסור חריף בעובדים מקצועיים ואף להשפיע לרעה על איתנות המערכת הפיננסית של ישראל. בהעסקת עובדים מבוגרים טמון ערך מוסף גם עבור המעסיק - ניצול משאבים והעלאת הגיוון התעסוקתי בארגון. במדינות שהפנימו את היתרונות הגלומים בגיוון תעסוקתי, ובכללו גיוון גילי, פועלים כלי מדיניות שמטרתם לעודד גיוון תעסוקתי.



הרצון והצורך להמשיך לעבוד בגיל מבוגר הוא אינדיבידואלי ומשתנה על פי מגוון גורמים, ובהם מצב הבריאות, המצב הכלכלי והזכאות לקצבת אזרח ותיק. עם זאת גם במצבים שבהם עובדים מבוגרים מבקשים להמשיך לעבוד או לחזור לשוק העבודה, מעסיקים לא תמיד נענים בחיוב ומתקשים להתמודד עם התופעה של הזדקנות העובדים. זאת בפרט ביחס לאתגרים הנובעים מן הצורך לשמור על הכשירות והניסיון של עובדים אלה כך שיוכלו להמשיך להשתלב בחיי העבודה ולתרום לכלכלה ולעצמם. ככלל, שוק העבודה נוטה לשמר תפיסות המדכאות את הפוטנציאל האנושי הקיים בזיקנה, תפיסות המבוססות לעיתים על סטראוטיפים שליליים מושרשים, תרבותיים וחברתיים, בנוגע לזיקנה.

מטרתו של נייר עבודה זה היא להסביר את הרציונל אשר עמד בפני הוועדה הציבורית של דירוג מעלה בהחלטה לשלב שאלות המתייחסות לקידום תעסוקת עובדים מבוגרים בחברות, לשתף בנתונים על המצב המשתקף מהדירוג ולסייע בהבנת הפעולות הנדרשות על מנת לענות באופן מיטבי על שאלות אלו בדירוג.

*הערה: כל האמור בקוד זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על כולם, ללא יוצאים מן הכלל

2 | עידוד תעסוקה בגיל פרישה בשאלון דירוג מעלה

מדידה של עובדים מבוגרים בארגון

2.A. אנא פרטו את אחוזי העובדים הכללי בחברה על פי קבוצות גיל.

פעולות מוצעות בשאלה:

מדידת הגילאים של עובדי החברה תוך פילוח קבוצת העובדים המבוגרת לשלוש קבוצות גילאים:

- 55-66 - לקראת גיל פרישה
- 67-74 - עובדים ותיקים וכאלה שלאחר גיל פרישה
- 75+ - עובדים ותיקים

רציונל השאלה

מעקב אחר גילאי העובדים הינו חלק ממערך כולל של נתוני בסיס אשר עוזרים לארגון להכיר לעומק את מאפייני כוח העבודה שלו וצרכיו. הפילוח הספציפי של עובדים מעל גיל 55 לשלוש קבוצות גיל נפרדות, נובע מהצרכים השונים של כל קבוצת גיל ומאפשר לארגון להבין טוב יותר את מנגנוני התמיכה שהארגון יכול וצריך להציע לעובדים בגילאים אילו מתוך מטרה שאלו ימשיכו לעבוד בארגון על אף ולצד האתגרים הנלווים לעבודה בפרק זמן זה של החיים.

קבוצות גיל	אחוז עובדים מכלל הארגון בקבוצת	אחוז עובדים גברים בקבוצת גיל זו	אחוז עובדים נשים בקבוצת גיל זו
55-66	13%	59%	41%
67-74	1.2%	30%	70%
75+	0.15%	73%	27%

אפשרות להמשיך תעסוקה לאחר גיל פרישה (גיל 67 גברים ונשים כאחד)
2.ב. אילו תוכניות מציע הארגון לעובדים הנמצאים לקראת גיל פרישה, במטרה לסייע להם להתכונן לפרק זה בחייהם במסגרת העבודה בחברה או לאחר הפרישה? אנא פרטו:

רציונל השאלה

הגעה לגיל פרישה אינה אומרת שהעובד בהכרח מעוניין או מחויב לפרוש. הארגון יכול לסייע בהמשך ההעסקה של העובד באופנים שונים תוך הבנה בדבר היתרונות הגלומים בהמשך ההעסקה של עובד בעל ידע מקצועי רב אשר נרכש לאורך שנים רבות, על ידי יצירה / אימוץ של מסגרות תעסוקה שונות אשר נבנות / נבחרות לאחר דיאלוג עם העובד. בנוסף, הארגון יכול לסייע לעובד הפורש בהכנה לשלב נוסף בחיי עבודה במסגרות תעסוקתיות אחרות ויכולה להיות לו השפעה משמעותית על עיצוב תפיסת העובד בדבר החשיבות, ההיגיון והאפשרויות של המשך השתתפות פעילה בעולם העבודה.

השאלה כוללת מגוון פעולות אשר נבנו בהתאם לפעילות של ארגונים מובילים ועפ"י הידע בארץ ובעולם.

פעולות מוצעות בשאלה:

1. **תכנון אישי עם העובד לקראת פרישתו ובניית תכנית המשך העסקה** - זימון העובד/ת לפגישה מספר שנים לפני גיל הפרישה, תיאום ציפיות לגבי המשך העסקה ובהתאמה, גיבוש מסגרת העסקה יותר דינאמית ומקלה מבחינת שעות וטיב העבודה.

2. **אפשרות לפרישה הדרגתית תוך הארכת משך העבודה לתקופה מוגדרת לאחר גיל הפרישה** - תיאום משותף של לוח זמנים להמשך העסקה של העובד לאחר גיל פרישה, באותו היקף משרה, לפרק זמן שמוגדר מראש, שיאפשר לעובד ולחברה להכין את הקרקע לצמצום הדרגתי של התפקיד באופן אשר יתרום לעובד ולארגון בשימור הידע ויתרונות נוספים.

3. **מתן אפשרות להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה בדפוס העסקה שונה** - בנייה משותפת של מסגרת העסקה שונה שמאפשרת לעובד להמשיך לעבוד במתכונת יותר מצומצמת כגון משרות חלקיות, פריילנסרים, יועץ, job sharing, משמרות מפוצלות וכו'.

4. **הבניית מסלולי העסקה ומשרות הפונים לעובדים בגיל פרישה (מתוך הארגון או מחוצה לו)** - גיבוש מהלכים מוגדרים ומסלולי העסקה המותאמים לעובדים מבוגרים, בין אם לקליטת עובדים חדשים או לשימור עובדים קיימים. מסלולים אלה יתייחסו בין היתר להתאמות כגון היקפי משרה, גמישות, אופן השתלבות בארגון ויעבירו מסר בדבר החשיבות שהארגון מקנה לנושא וההזדמנות התעסוקתית הקיימת בקרב קבוצת גיל זו.

5. **הדרכות מנהלים בנושא ניהול רב גילי** - סביבת עבודה רב גילית מצריכה תשומת לב לפערים העשויים להיות בין גילים שונים במקום העבודה והדרכת מנהלים על הנושא יכולה לסייע בכך. סוגייה אשר עולה רבות היא ניהול עובדים מבוגרים על ידי מנהלים צעירים מהם. שילוב הנושא בהדרכות למנהלים יתרום להגברת המודעות הארגונית בדבר היתרונות האפשריים בסביבת עבודה רב-גילית ושימור עובדים.

6. אפשרות פרישה על פי יכולת תפקודית ורצון העובדים ולא על בסיס גיל - החלטה/ נוהל ארגוני הקובע כי היציאה לפנסיה (של כלל עובדי הארגון או של קבוצות עובדים מסויימות) תיבחן עפ"י יכולות העובד לעמוד בדרישות התפקיד ולא בהתאם לגיל ונעשית בצורה משותפת ומוסכמת עם העובד. לנוהל שכזה עשויה להיות השפעה משמעותית מאוד על תפיסת העובדים ושוק העבודה בדבר הפוטנציאל המצוי בקבוצת גיל זו ולסייע לארגון בשימור/גיוס עובדים נדרשים.

7. הכשרות לעדכון מיומנויות כגון קורסי הסבה מקצועית או הכנה להעסקה עצמית - הצעת קורסי הכשרה מותאמים לעובדים מבוגרים (מעל גיל 55) אשר יעניקו להם כלים להמשך השתלבות פעילה בעולם התעסוקה, בין אם בחברה, בארגון אחר או באופן עצמאי. להצעת הכשרות תעסוקתיות והסבה מקצועית חשיבות גבוהה מאוד בהעברת מסר לעובדים בדבר המשך חיי עבודה פעילים. זאת בפרט ביחס למבנה המקובל של סדנאות הכנה לפרישה המדגישות לרוב חיי פנאי.

נתוני מענה על השאלה בדירוג מעלה 2023

אילו תכניות מציע הארגון לעובדים?	אחוז החברות שמציעות את ההטבה לעובדים לקראת גיל פרישה*	אחוז העובדים לקראת גיל פרישה הזכאים להטבה*	אחוז העובדים לקראת גיל פרישה שמימשו את ההטבה בשנה החולפת מתוך כלל העובדים הרלוונטיים*	אחוז העובדות לקראת גיל פרישה שמימשו את ההטבה בשנה החולפת מתוך כלל העובדות הרלוונטיות*
תכנון אישי עם העובד לקראת פרישתו ובניית תכנית המשך העסקה	53%	81%	56%	45%
אפשרות לפרישה הדרגתית תוך הארכת משך העבודה לתקופה מוגדרת לאחר גיל הפרישה	59%	73%	43%	38%
מתן אפשרות להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה בדפוס העסקה שונה כגון: משרות חלקיות, פריילנסרים, יועץ, job sharing, משמרות מפוצלות ועוד)	55%	61%	32%	39%

אילו תכניות מציע הארגון לעובדים?	אחוז החברות שמציעות את ההטבה לעובדים לקראת גיל פרישה * פרישה	אחוז העובדים לקראת גיל פרישה הזכאים להטבה * ההטבה	אחוז העובדים לקראת גיל פרישה שמימשו את ההטבה בשנה החולפת מתוך כלל העובדים הרלוונטיים * ההטבה	אחוז העובדות לקראת גיל פרישה שמימשו את ההטבה בשנה החולפת מתוך כלל העובדות הרלוונטיות * ההטבה
הבניית מסלולי העסקה ומשרות הפונים לעובדים בגיל פנסיה (מתוך הארגון או מחוצה לו) הכוללים בין היתר התאמות כגון היקפי משרה, גמישות	53%	81%	56%	45%
הדרכת מנהלים בנושא ניהול עובדים מבוגרים (יש להתייחס לאחוז מנהלים שעברו הדרכה)	59%	73%	43%	38%
אפשרות פרישה על פי יכולת תפקודית ורצון העובדים ולא על בסיס גיל	55%	61%	32%	39%
הכשרות כגון קורסי הסבה מקצועית או הכנה להעסקה עצמית	55%	55%	55%	55%

* מתוך החברות בדירוג מעלה 2023 שדיווחו שהן מציעות את ההטבה לעובדים

פעולות אלטרנטיביות שאינן בשאלה

- מומלץ לבצע הערכה של רמת הגמישות הנוכחית בארגון: הסדרי עבודה גמישים מאפשרים לעובדים ויסות בין ניהול הקריירה לחייהם האישיים באופן ההולם צורכי חיים שונים. מומלץ לבחון באיזה אופן עבודה גמישה נראית כרגע בארגון שלך (בכל קבוצות הגיל). האם המדיניות מועברת היטב? האם גמישות עובדים מקודם באופן פעיל ונתמך? איזה סוג של אפשרויות גמישות אפשריות? כמה אנשים עובדים בצורה גמישה? כמה אנשים בכירים עובדים בצורה גמישה? בדרך זו ניתן יהיה לנתח ולהעמיק בצורה טובה יותר

האם מדיניות של עבודה גמישה מוטמעת בצורה טובה בתרבות הארגונית וכך להתאימה גם לעובדים לקראת/ בגיל פרישה.

• **התבססות על הסדרי עבודה רשמיים ולא רשמיים בארגון לצורך בפיתוח הצעות ומסלולים לעובדים לקראת/בגיל הפרישה.**

• **תוכניות חונכות ושימור ידע ארגוני:** עידוד עובדים מבוגרים להדריך ולהכשיר עובדים צעירים יותר, תוך טיפוח העברת ידע בתוך הארגון. הסדר זה עוזר לשמור על מומחיות יקרת ערך ומבטיח מעבר חלק של אחריות.

• **הכרה ותגמולים:** מומלץ להכיר ולהעריך את תרומתם של העובדים המבוגרים באמצעות תכניות תגמול והכרה פורמליות ובלתי פורמליות. ניתן לכלול פרסים, תעודות או הכרה ציבורית, חיזוק הערך והמוטיבציה שלהם להמשיך לעבוד.

2.g. בהתייחס להמשך תעסוקת נשים בגילאי 67-62, האם קיימות בחברה תוכניות לעידוד המשך עבודה בתקופה זו בארגון?:

רציונל השאלה

הזכות להמשך עבודה עד גיל 67 מוקנה לנשים בחוק אך גיל הזכאות לקצבת אזרח ותיק הינו 62 אצל נשים שנולדו מינואר 1960 ואילך, ויעלה בהדרגה מ-62 ל-65 שנים בעשור הקרוב, וייקבע בהתאם לתאריך הלידה של האישה. תוחלת החיים הממוצעת של נשים בישראל הינו 84.2. אפשרות הפרישה המוקדמת של נשים ביחס לגברים עשויה להשפיע על חיסכון פנסיוני נמוך יותר והיא בעלת השלכות חברתיות-בריאותיות הנובעות מיציאה ממעגל העבודה.

השאלה מחפשת לראות מהלכים אקטיביים של החברה לעודד המשך תעסוקת נשים עד

גיל 67, בהתאם לרצון העובדת, אך תוך הצגת תמונה מקיפה של ההשלכות הכלכליות והאישיות והתאמת מסגרת העבודה כך שבמידת הצורך ניתן יהיה להמשיך לעבוד בארגון במסגרת מקלה יותר.

הדגש בשאלה הוא על פעולות פרואקטיביות, ייעודיות לנושא זה, אשר החברה מבצעת, על מנת לעודד ולשמר המשך תעסוקת נשים בגיל זה. במידה והארגון מציין כי אחוז המשך תעסוקת נשים בטווח גילאים זה הינו גבוה, יש להציג תמונת נתונים מקיפה, המציגה את המגמות בשלוש השנים האחרונות לרבות בפילוח לפי תחומים ודרגים שונים בחברה.

פעולות מוצעות בשאלה:

1. **הסברה בדבר חשיבות המשך העבודה** - פגישה אישית עם העובדת בה מוצגות המשמעויות של פרישה מוקדמת, שילוב הנושא בתקשור הפנים-ארגוני תוך הדגשת היתרונות של מימוש הזכות להמשך עבודה עד גיל 67, העברת תכנים, באמצעים השונים העומדים לרשות החברה, המתייחסים לאפשרויות שהחברה מציעה לעובדות מבוגרות לצד הסברים על היתרונות הכלכליים וחברתיים הטמונים בהמשך העסקה לאחר גיל פרישה.

2. **הצעת מסגרות עבודה מותאמות יותר** - בנייה של מסגרות עבודה מותאמות לנשים בגילאים מבוגרים בצורה משותפת עם העובדת או כ- "סל משרות" כולל שמוצע על ידי הארגון לנשים בגילאים אילו, ואשר לוקח בחשבון היבטים אתגרים וקשיים של נשים בגיל זה.

3. **הפנייה ליועצים פנסיוניים** - זימון העובדת לפגישה עם יועץ פנסיוני מטעם החברה במטרה לשקף ולהציג תמונת מצב אישית מלאה על מצב הפנסיה ההשלכות הכלכליות של פרישה מוקדמת לפנסיה. זאת על מנת לאפשר לעובדת להגיע להחלטה המושכלת והנכונה עבורה.

נתונים מענה על השאלה בדירוג מעלה 2023

אחוז החברות	
17%	אחוז החברות שפירטו על מהלכים לעידוד העובדת להמשיך לעבוד גם לאחר גיל 62

פעולות לדוגמא של חברות לעידוד המשך תעסוקת נשים בגילאי 62-67 עפ"י הדיווח לדירוג מעלה

- שנתיים לפני גיל הפנסיה, ישנה ירידה ל- 8 שעות עבודה ביום (במקום 8.5 שעות) ו/או מעבר לעבודה במשמרות בוקר בלבד, כהטבה
- שנה לפני שעובדות מגיעות לגיל פרישה, החברה מקיימת ועדת עתידים לצאת לפנסיה בה דנים על הרצון של העובדת, הציפיות והצרכים השונים תוך גילוי גמישות תעסוקתית במידת האפשר כמו למשל ירידה לחצי משרה, יותר ימי עבודה מהבית וכדומה.
- החברה מפנה את העובדת לייעוץ פנסיוני בכדי שתוכל להבין את המשמעויות של פרישה מוקדמת והדרכה להבנת זכאותן לתגמולי ביטוח לאומי, פנסיה ושיקולי מיסוי
- הורדה של חלקיות משרה בהתאם לבקשת העובדת, אפשרות גמישה יותר לעבודה מהבית
- מוצעים פתרונות חלופיים להעברה לעמדות קלות יותר מבחינה פיזית במפעל

טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה

2.d. אילו תוכניות / מסגרות מציע הארגון לעובדים ותיקים של הארגון שסיימו לעבוד בחברה לשימור הקשר של העובד עם הארגון. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה:

רציונל השאלה

סביבת העבודה משמשת במקרים רבים גם כסביבה החברתית של העובדים אשר נמצאים בארגון שנים רבות. כתוצאה מכך, הפרישה עלולה להוביל לניתוק מהמעגל החברתי הקיים של העובד ויצירה של תחושת בדידות. מבחינת הארגון, שימור הקשר עם הפורשים מסייע בשימור הידע הארגוני וזמינותו, יצירת כוח עבודה לעתות חירום ועוד. מטרת השאלה היא לעודד את החברות לשמר את הקשר עם העובדים שפרשו באופנים שונים בהתאם למאפייני התוכניות הקיימות לעובדים בארגון. לצד זאת, הארגון יכול לסייע לעצב תפיסה עצמית חדשה בקרב העובדים שפרשו בדבר האפשרות והמסוגלות להמשיך ולקחת חלק פעיל בעולם העבודה ואף לסייע בהכשרות ופיתוח יכולות חדשות. זאת, לעומת הגישה המסורתית המתמקדת בתמיכה בחיי פנאי ופעולות רווחה שונות.

פעולות מוצעות בשאלה:

1. **מימון קורסי הכנה לפרישה** - מרבית הארגונים הגדולים מציעים לעובדיהם קורסי הכנה לפרישה. הקורס עוסקים לרוב בהיערכות פיננסית, פיתוח חיי פנאי והיבטים אחרים של יציאה מחיי העבודה. גם אם ניתן לדווח, בשלב זה, על כל קורס המוגדר כקורס הכנה לפרישה, השאלה מעודדת תכנים אשר יעסקו גם באפשרות להמשיך ולקחת חלק פעיל בעולם העבודה, גם לאחר הפרישה מהארגון ולהקנות להם כלים לעשות זאת.

2. **ייעוץ למיצוי זכויות בביטוח לאומי, זכויות פנסיה והיבטים של מיסוי** - הזמנה לפגישה עם יועץ פנסיוני מטעם החברה בכדי לסייע לו לעשות סדר במצב הפיננסי ולתכנן את שנות הפנסיה תוך יצירה של תמונת מצב ברורה לגבי היקף החיסכון והקצבה הצפויה לעובדת

בהתאם לפרישה בגילאים שונים לאחר גיל פרישה. החשיבות של נושא זה גבוהה על מנת לאפשר היערכות נכונה ונבונה של העובדים בניהול הנכסים הפיננסיים העומדים לרשותם לאחר הפרישה.

3. **קישור לארגוני התנדבות, לימודים ופנאי, היבטים פסיכולוגים ודרכי התמודדות במקרה של משבר מעבר ועוד** - סיוע לעובד להשתלב במסגרת חברתית חוץ-ארגונית שתעזור לעובד למלא את החלל שנוצר מסיום עבודתו. מומלץ אף לבחון מתן דגש מיוחד לקידום התנדבות בקרב קבוצת העובדים בגילאים לקראת פרישה, (למשל במרכזי אפ 60) כך שיגיעו למועד הפרישה כאשר הם כבר מכירים בערך ואפשרויות ההתנדבות ואף לוקחים חלק פעיל במסגרות התנדבויות שונות.

4. **פעילויות פנאי לפורשים / הזמנה להשתתפות בפעילויות הפנאי של החברה** - גיבוש תוכניות פנאי ייעודיות לעובדים שפרשו בחסות הארגון ו/או המשך התקשורת מול העובד בכל הקשור לפעילות רווחה שמציע הארגון לעובדים. לפעולה זו ערך בעידוד על אורח חיים פעיל, שמירה על המסגרת החברתית אשר הייתה קיימת בתקופת העבודה ובהעברת מסר לעובדים הקיימים בארגון בדבר הערך של חיי פרישה פעילים.

5. **הקמת / תמיכה בפורום גמלאים** - גיבוש ותמיכה במסגרת ייעודית לעובדי החברה שפרשו שתאפשר להם להמשיך לשמור על קשר אחד עם השני ועם הארגון עצמו ולעודד חיים פעילים ושימור המסגרת החברתית

6. **עידוד קשר בין גמלאים לעובדים** - יצירה של תוכנית ייעודית שתחבר בין עובדים קיימים בארגון לעובדים ותיקים שפרשו לטובת קבלת ייעוץ מהעובדים הוותיקים, שימור הקשר מולם, שימור ופיתוח יכולות לעולם העבודה ועוד.

7. **המשך זכאות להטבות רווחה של הארגון לאחר פרישה** - שיתוף העובדים לאחר גיל פרישה בהטבות כגון בימי כיף של הארגון ובשי לחג מתוך תפיסה שהם ממשיכים להיות חלק "מהמשפחה הארגונית"

8. קורסים והכשרות במימון הארגון לפיתוח יכולות וכישורים כגון הכשרות דיגיטליות - מתן כלים לעובדים המבוגרים לפתח את יכולתם ולהתאימם לעולם התעסוקה המשתנה באופן שיאפשר להם למצוא משרות חלקיות או מלאות גם בגיל הפרישה. לנושא זה חשיבות מיוחדת לאור המרכזיות הגוברת של הטכנולוגיה בחיי היום יום והפער הטכנולוגי אשר קיים בקרב קבוצת הגיל הזו. קיים היצע רחב של קורסים המוצעים ע"י מסגרות שונות והארגון יכול לקחת חלק בקישור, הצגה ועידוד ההשתתפות של גמלאי הארגון בהם.

נתונים מענה על השאלה בדירוג מעלה 2023

אחוז העובדים לקראת ולאחר גיל פרישה שמימשו את ההטבה בשנה החולפת, מתוך כלל העובדים הזכאים*	אחוז העובדים לקראת ולאחר גיל פרישה הזכאים להטבה*	אחוז החברות שמציעות את ההטבה לעובדים לקראת ולאחר גיל פרישה	טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה
76%	84%	65%	מימון קורסי הכנה לפרישה
94%	80%	73%	ייעוץ למיצוי זכויות בביטוח לאומי, זכויות פנסיה והיבטים של מיסוי,
76%	90%	40%	קישור לארגוני התנדבות, לימודים ופנאי, היבטים פסיכולוגים ודרכי התמודדות במקרה של משבר מעבר ועוד.
60%	92%	59%	פעילויות פנאי לגמלאים / הזמנה להשתתפות בפעילויות הפנאי של החברה
71%	94%	36%	הקמת / תמיכה בפורום גמלאים
66%	84%	45%	עידוד קשר בין גמלאים לעובדים
81%	91%	68%	המשך זכאות להטבות רווחה של הארגון לאחר פרישה
62%	75%	25%	קורסים והכשרות לפיתוח יכולות וכישורים כגון הכשרות דיגיטליות

*מתוך החברות בדירוג מעלה 2023 אשר דיווחו כי מציעות את ההטבה לעובדים

פעולות לדוגמא של חברות במרחב

- **ליווי צמוד של HRBP בארגון ונציג ועד העובדים.**
- **מפגשי יעוץ אישי ליום שאחרי עם עובדת סוציאלית (ע"ח החברה) -**
תוכנית ליווי מיועדת לפורשים ובני זוגם/ן בכמה היבטים:
- היבטים רגשיים של הפרישה: משמעות הפרישה עבור הפרט, אספקטים פסיכולוגיים וחברתיים של הפרישה (התמודדות עם שינויים, תפסיה אישי של הפרישה וסגנונות פרישה, פרידה ממקום העבודה וחברים, הפרישה כתקופת מעבר.
- המשפחה פורשת: משמעות הפרישה בחיים הזוגיים והמשפחתיים - רב דוריים.
- הפרישה כשינוי באיזון המשפחתי, קבלת השינוי ע"י בן/בת הזוג, תקשורת זוגית ומשפחתית. היכולת לבנות איזון חיים מחדש ברמה המשפחתית.
- היבטים תעסוקתיים של הפרישה: ליווי בנושא תעסוקתי = הדרכה בכתיבת קורות חיים, סימולציה של ראיונות עבודה, אינפורמציה על מקורות חיפוש עבודה ועוד.
- היבטים של זכויות לאוכלוסייה ותיקה: זכויות אזרח ותיק.
- שעות הפנאי בחברה המודרנית - התנדבות, לימודים ופעילות חברתיות ותרבותיות.
- עבודה - גם בגיל המבוגר. חיפוש עבודה, מיפוי הזדמנויות תעסוקתיות במשק, מה אני רוצה לעשות? כיצד אתחיל ועוד.
- נושאים כלכליים ושמירת זכויות פנסיוניות של קשישים עובדים - על ידי מומחה בכלכלה.
- **אירוע פרידה לרגל הפרישה -** בהשתתפות החברים, המנהלים, ראש החטיבה הרלוונטית, בני המשפחה.
- **קבלת הטבות מהארגון כגון -** שי ביום הולדת, שי בחגים, כרטיסים למופעי חנוכה לנכדים, הנפקת כרטיס VIP לכניסה לחברה ועוד.

3 | ארגונים במרחב

ותיקים בעבודה	ותיקים בעבודה הינה תוכנית של משרד הנגב הגליל והחוסן חברתי, הפועלת לשלב אזרחים ותיקים בשוק העבודה, ליווי וסיוע למחפשי העבודה, מתן כלים והכשרות וסיוע למעסיקים בגיוס עובדים
'אמצע הדרך' תעסוקה רב גילית	פעילה כיום שלושה מרכזי תעסוקה ונמצאת כעת בתהליכי התרחבות לערים נוספות
אפ 60+	מרכזי אפ 60+ להכוונה וצמיחה עבור אזרחים ותיקים
"תלם" תעסוקה למבוגרים	אגודה למפעלים קונסטרוקטיביים לקשישים "תלם" תעסוקה למבוגרים
תעסוקה רב גילית	התוכניות מעניקות למחפשי עבודה מבוגרים ליווי תעסוקתי מותאם לצרכיהם
"SKEELZ"	הפלטפורמה שהותאמה לצרכי SKEELZ משתמשת בבינה מלאכותית למפות את מכלול הכישורים של מחפש העבודה, אותם רכש במהלך שנות חייו, ולהתאים אותם למיפוי של צרכי המעסיק המפרסם את המשרה