

סוזן וילנר גולדן

מנהלת תוכנית dcix Distinguished Careers Institute של אוניברסיטת סטנפורד. במחקרה היא מתמקדת במפגש בין אריכות ימים לחדשנות ומתבססת על ניסיונה המקצועי בתחומים של בריאות הציבור, הון סיכון וכינועצת ומנטורית לחברות סטארט-אפ. מחברת הספר "Not Age Stage" שעתידי לצאת לאור בקרוב



Harvard Business Review (HBR)

מגזין הניהול של אוניברסיטת הרוארד יוצא לאור מזה מאה שנה ומאגד מאמרים מבוססי מחקר ונתונים. עם כותביו נמנים מיטב המומחים הבינלאומיים לניהול ולעסקים במגוון תחומים, ובהם מנהיגות, משא ומתן, אסטרטגיה, שיווק, ספסים ותפעול. מאמרי HBR מתורגמים ומתפרסמים בגלובס 3 פעמים בשבוע, בימים שני, רביעי וחמישי (מגזין G)

המחקר שמנפץ את המיתוסים: עובדים מבוגרים טובים למקום העבודה

עולים יותר למעסיק? מתקשים בטכנולוגיה? מחקרים מגלים שהמיתוסים שמניעים את הגילנות במקום העבודה רחוקים מהמציאות • בעידן שבו פלח האוכלוסייה המבוגר הוא הצומח ביותר, לארגונים כדאי לעודד העסקת עובדים מבוגרים



3

תובנות על העסקת עובדים מבוגרים

1

בני ה-55 ומעלה הם פלח האוכלוסייה הצומח ביותר בעובדים וכאזרחים

2

עובדים מבוגרים תורמים לניסיון, ללמידה הקבוצתית ולחדשנות במקום העבודה

3

ארגונים צריכים לשקול איזו הכשרה הם יכולים להציע כדי לתקסם את רצון העובדים ללמוד ולתרום

שיתמכו בהעסקתם.

מיתוסים מופרכים

מחקרים מאשרים שגילנות נפוצה במקום העבודה ובשוק העבודה. כוונת המיתון הגדול, במיוחד עובדים מברגים הושפעו לרעה: אחוז גדול יותר מבני ה-55 ומעלה חווה אבטלה ארוכת טווח בהשוואה לעובדים צעירים יותר, הם נעדרו זמן רב יותר משוק העבודה וכאשר חזרו אליו, הם נטו יותר מאחרים לחזור לעבודה בשכר נמוך מזה שהרוויחו בעבודה הקודמת שלהם. יש עוד: שלושה מתוך חמישה עובדים מבוגרים מדווחים שראו או חוו הפליה על רקע גיל במקום העבודה. שליש מהאנשים החוששים לאבד את מקום עבודתם בשנה הבאה ציינו גיל-נות כסיבה מרכזית לכך. עם זאת, רק 3% מהעובדים דיווחו שהגישו תלונה רשמית על כך.

חוקרים בתחום הזה זיהו שני מיתוסיים נפוצים התורמים לגילנות. **מיתוס 1: עובדים מבוגרים עולים יותר ואינם מוסיפים ערך.** חלק מהמיתוס הזה נובע מאמונה רווחת שהמשכורות וההטבות לעובדים מבוגרים עולים על אלו של צעירים יותר. תפיסה נפוצה נוספת היא שעובדים מנוסים הם פחות פרודוקטיביים. בפועל, עובדים מבוגרים מפחיתים עלויות למעסיק קים ומוסיפים ערך בדרכים שונות. במגפת הקורונה, למשל, עשרות אלפי אנשי מקצוע בדימוס מתחום הבריאות חזרו לעבוד בבתי חולים, ומילים כמו "מנוסים", "נבונים", "חיוניים" ו"מהימנים" שימשו כדי לתאר אותם.

במחקר של חברת הייעוץ התעסוקתי קתרי מרסר, נמצא שעובדים מבוגרים מביאים עמם רובר נוסף של אינטליגנציה רגשית למקום העבודה. הם גם מפחיתים עלויות כיוון שהם נוטים פחות לעזוב מרצונם, ובפועל שיעורי תחלופה נמוכים יותר בצוותים שהם מפחיתים עליהם. למבוגרים יש חשיבות ביצירת סביבת עבודה של שיתוף ידע והדרכה, ומחקרים מצביעים על כך שנוכחותם מחזקת את הלמידה הקבוצתית, שיתוף הפעולה והתוססן.

סוזן וילנר גולדן

Harvard Business Review

כשאתם חושבים על עובדים בשנות ה-50 לחייהם או אף יותר, אתם עשויים לרמיין אנשים לקראת פרישה, שאין להם מקום במשרד המודרני ובעלי עניין מועט ברכישה של כלים וטכנולוגיות חדשות. אתם טועים. עובדים מבוגרים אינם ברוויים צולעים או שרידי העבר. הפלח המבוגר יותר של כוח האדם כולל עובדים בעלי רקע, ניסיון ורצונות מגוונים, ואנחנו יכולים לצפות לראות אותם ברחבי צולעים או שרידי ובמגוון תחומי הייצור עוד זמן רב. כמעט בכל מקום בעולם, האוכלוסייה נעשית מבוגרת יותר. אנשים מעל גיל 65 היו 5% מאוכלוסיית הער לם בשנת 1950. עד 2050 שיעורם באוכלוסייה צפוי לעלות ל-16%, לפי נתוני World Population Prospects: The 2019 Revision. כיום, אדם בן 65 במצב בריאותי טוב יכול לצפות לחיות עד גיל 90 כמעט. מומחים להודקות סבורים שילדים שנולדו במאה ה-21 צריכים להתכונן לחיים עד גיל 100.



הספר של סוזן וילנר גולדן, שעומד לראות אור בחודש יוני הקרוב

פלח השוק הכי צומח

אולי חשוב מזה, מספר השנים הבריאות, שנות החיים שבהן לא נדרק לטיפול, גדל גם הוא. ומאחר שאנשים היום חודרים יותר בשנות ה-60, ה-70 ואפילו ה-80 לחייהם, הם עובדים שנים רבות יותר מתמיד. שנתיים מהיום, כמעט 25% מכוח העבודה יהיו בני 55 ויותר. חלקם ימשיכו לעבוד מתוך בחירה ואחרים ייאצו לעשות זאת משום שהשכר שהרוויחו בין גיל 20 ל-60 לא יספיק כדי לפרנס אותם עד גיל 90. בני 55 ויותר הם פלח האוכלוסייה הצומח ביותר בכוח העבודה בארה"ב, ועדיין הם נתפסים באופן שגוי. מיתוסיים וסטריאוטיפים עיקשים, לצד גילנות, חודרים לשיח על עובדים מבוגרים. אנחנו צריכים לשנות את השיח. אריכות ימים של עובדים אינה בעיה אלא הודמנות. כדי להפיק תועלת מהניסיון והאנרגיה של אנשים אלה, הארגון שלכם חייב להיות "מותאם גיל", כלומר, לבנות תשתית ומערכת