

Transformación profesional senior

Poniendo en valor el talento basado en la experiencia



A vivir que son 100 años, CSIC

PERSONAS

20191114



**“NO HAY
MEJOR
APRENDIZAJE
QUE LA
EXPERIENCIA”**

https://www.youtube.com/watch?v=FfHIE_kb_n6g

- I. Quiénes somos**
- II. Enfoque de la sesión**
- III. Contexto demográfico laboral**
- IV. Transiciones**

LA NUEVA LONGEVIDAD TIENE CAPACIDAD TRANSFORMADORA

“Nuestro objetivo es contribuir a reinventar cómo vivimos, trabajamos y comprendemos la vida a partir de los 50”

Compartiendo y trabajando conjuntamente nuevas ideas acerca de la longevidad, con el objetivo de convertirlas en

OPORTUNIDADES...

I.- Personas

Plataforma 50 lo conforma un equipo de personas diverso, multidisciplinar y de gran experiencia en diferentes sectores y actividades, al que acompaña un Consejo Asesor de alto nivel y amplio reconocimiento.

Equipo



ALBERTO BOKOS
CEO



GUILLERMO IRIGORAS
Estrategia | Marketing

Consejo Asesor



TXEMA VILLATE
Innovación |
Desarrollo sostenible



PILAR KALTZADA
Comunicación |
Género



PATXI ALIJA
Inteligencia de mercado |
Investigación



JOSEAN BORGE
Emprendimiento | Venture
Capital



INMA RUIZ DE LEZANA
Psicología | Sexología

I.- Modelo

Plataforma 50 nace con vocación de **empresa social**, (*Cooperativa de Iniciativa Social sin ánimo de lucro*) para desarrollar su actividad a partir de **rasgos identificativos propios** que actúan como fuente de riqueza y valor diferencial.

La **innovación**
como fuerza
transformadora



La **tecnología**
como aliada y vector
de oportunidad



La **colaboración**
como modelo de
trabajo para
incorporar
capacidades diversas
y llegar más lejos

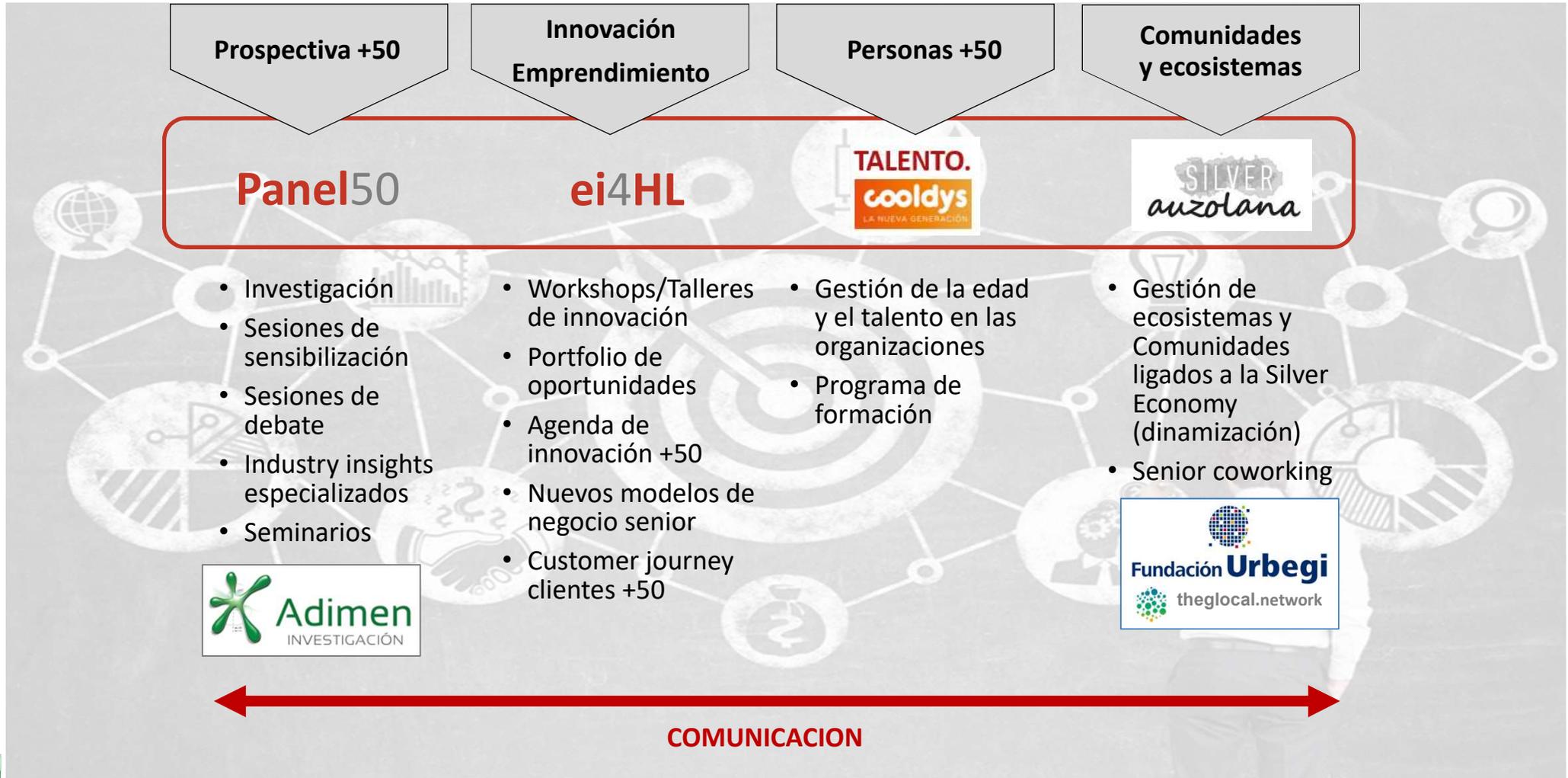


Lo **social** como valor
fundamental y
compromiso con nuestro
entorno y las
personas



*“En definitiva,
construyendo una
trayectoria
significativa”*

I.- Actividades



II.- Enfoque de la sesión

Apostamos por organizaciones

**AUTENTICAMENTE
MULTIGENERACIONALES**

para responder a las necesidades del mercado, aprovechar el conocimiento y atender a la sociedad en todas sus dimensiones



Laura Rosillo Cascante

Formadora y conferenciante. Age Management y Transformación profesional. Luchando contra el edadismo



Alberto Bokos Zarraga

Facilitador de innovación y experto en los mercados de la longevidad. Co-Founder en Plataforma50-Hacking Longevity



Jaume Gurt

Speaker / Acompaño a crear empresas con Alma, Felicidad y resultados



Eleonora Barone

Speaker. Investigadora y Consultora, experta en generar espacios de Innovación intergeneracional en mYmO



Cèlia Hil

Formadora y conferenciante. Te acompaño en desarrollo de tu camino profesional poniendo en valor el Talento Sénior



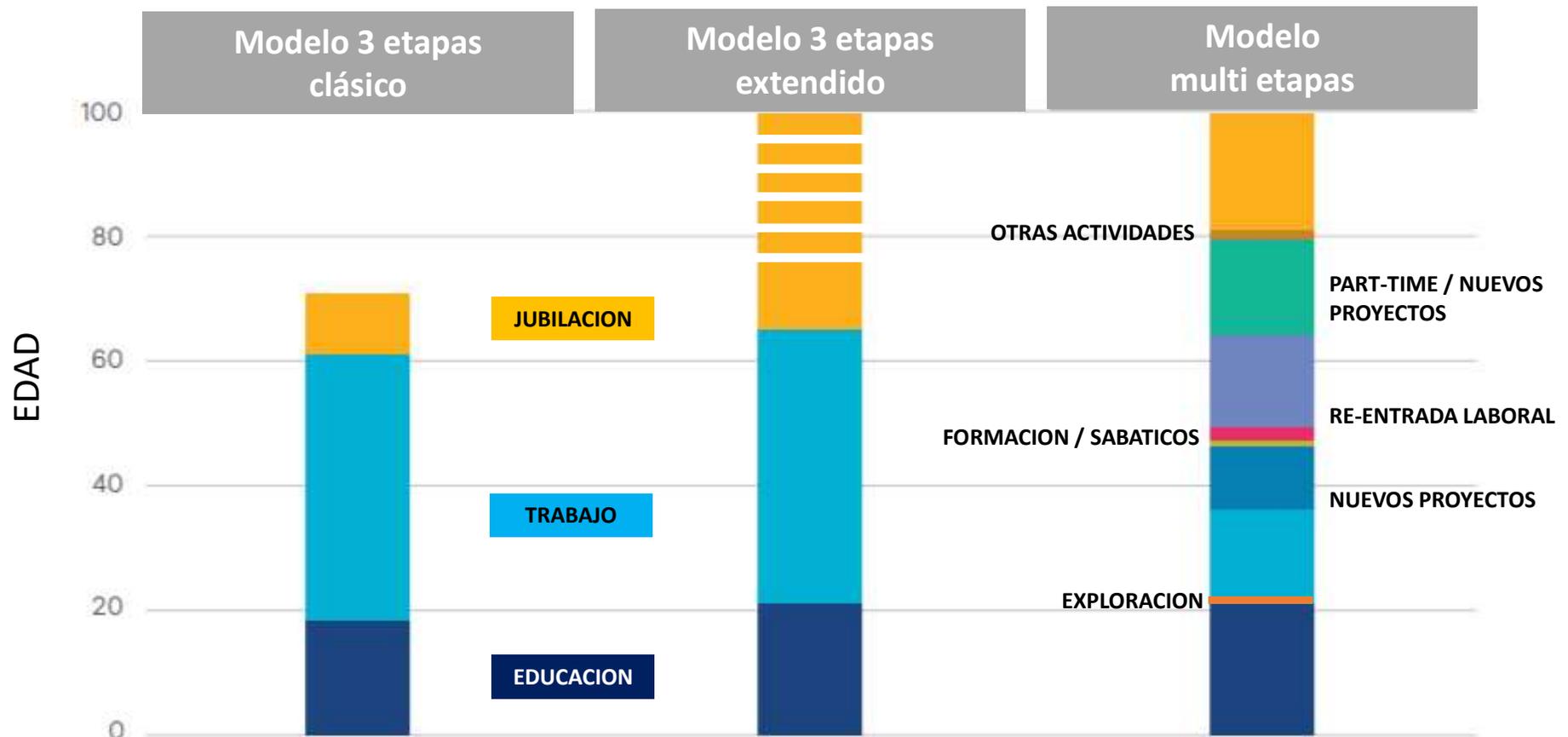
Olga Barbés Wedel

Social Media consultant and teacher for Businesses & Brands. En constante aprendizaje y transformación del mundo digital. Ayudo a las empresas buscando el talento senior



Expertos en la gestión del talento y de la edad en las organizaciones, para el fortalecimiento de los profesionales +50, y los equipos intergeneracionales.

NUEVOS CICLOS VITALES EN LA ERA DE LA LONGEVIDAD





¿Por qué centrarse en el talento senior

- **Las poblaciones de EU envejecen**
- **Desafío para la sostenibilidad**
 - Riesgo de caída de actividad productiva y PIB
 - Un menor número de trabajadores tendrá que financiar a un número cada vez mayor de pensionistas.
 - Riesgo de pobreza: en la vejez...
- **¿Qué hacen los gobiernos?**
 - Aumentar la edad legal de jubilación (dificultar el acceso a la jubilación temprana)
 - Prolongar la vida laboral: SALUD (vigilancia y prevención salud), PROTECCION EMPLEO (legislación, ayudas...),
 - **Otras iniciativas PILOTO: promover el alargamiento de la vida laboral y la adquisición nuevas competencias**
- **¿Qué hacen las organizaciones?**
 - Promoción y prevención SALUD : puestos | condiciones | personas
 - Gestión del desempeño (senior): productividad | rotación: nuevas funciones
 - Formación: orientada a nuevas habilidades del negocio (digitalización...)
- **¿Qué hacen las personas?**
 - Formación
 - Mantenerse saludables
 - Ser proactivas

II.- Enfoque de la sesión

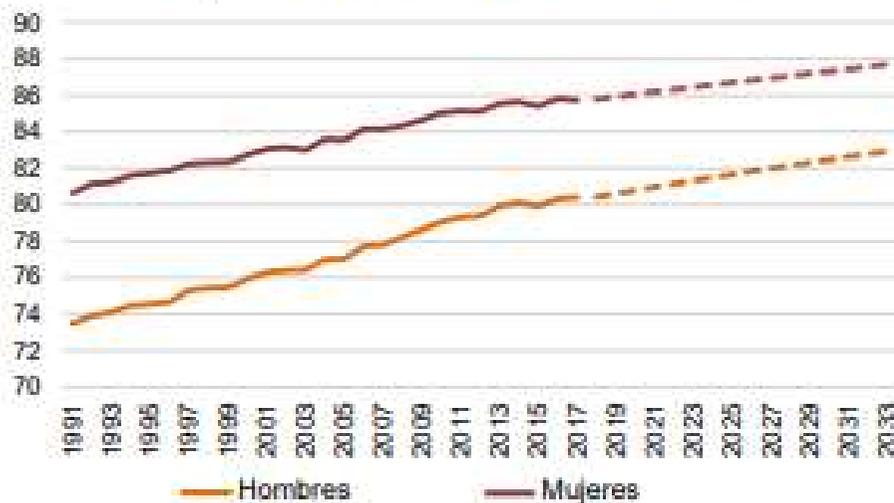


CASO
INICIATIVA
PERSONA

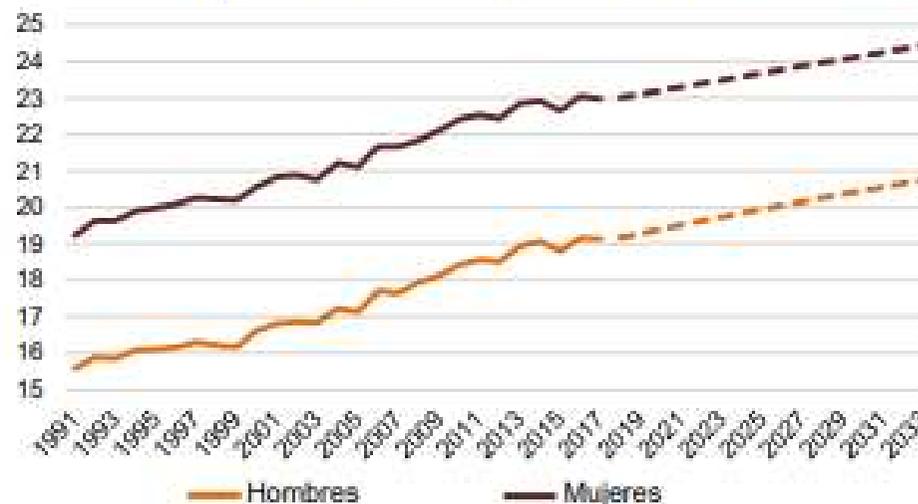
UNA BUENA NOTICIA: LA ESPERANZA DE VIDA AUMENTA... Y VA A SEGUIR AUMENTANDO

CADA 24 HORAS VIVIMOS 5 HORAS MAS (en los últimos 150 años)

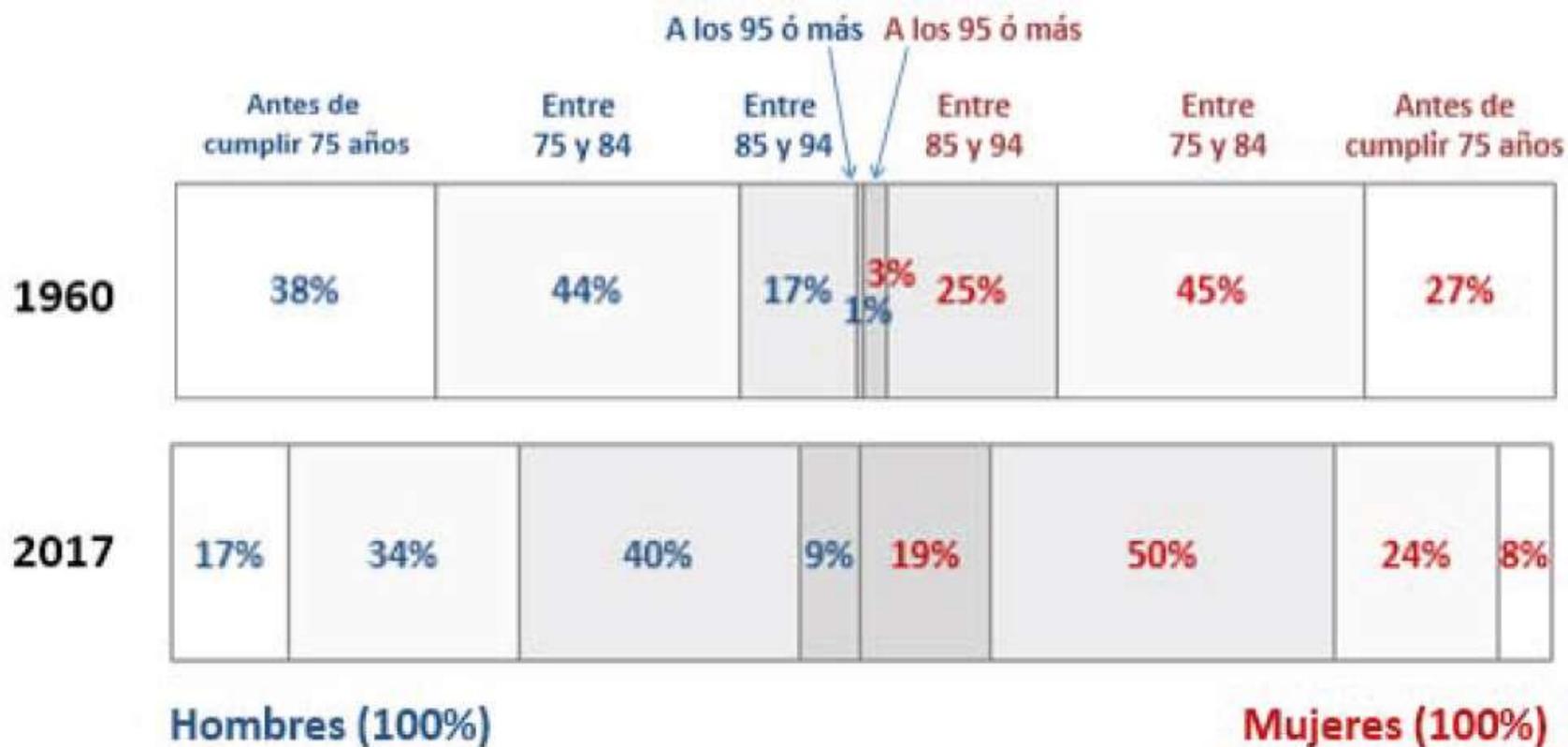
Esperanza de Vida al nacimiento



Esperanza de Vida a los 65 años

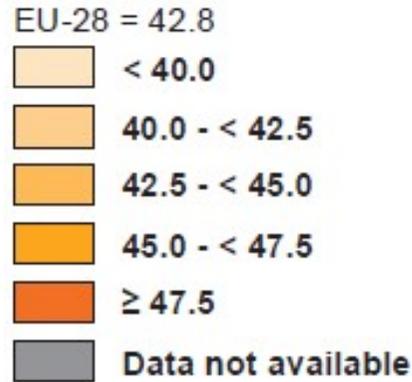


AÑOS DE VIDA A LOS 65 (CSIC, 2019)

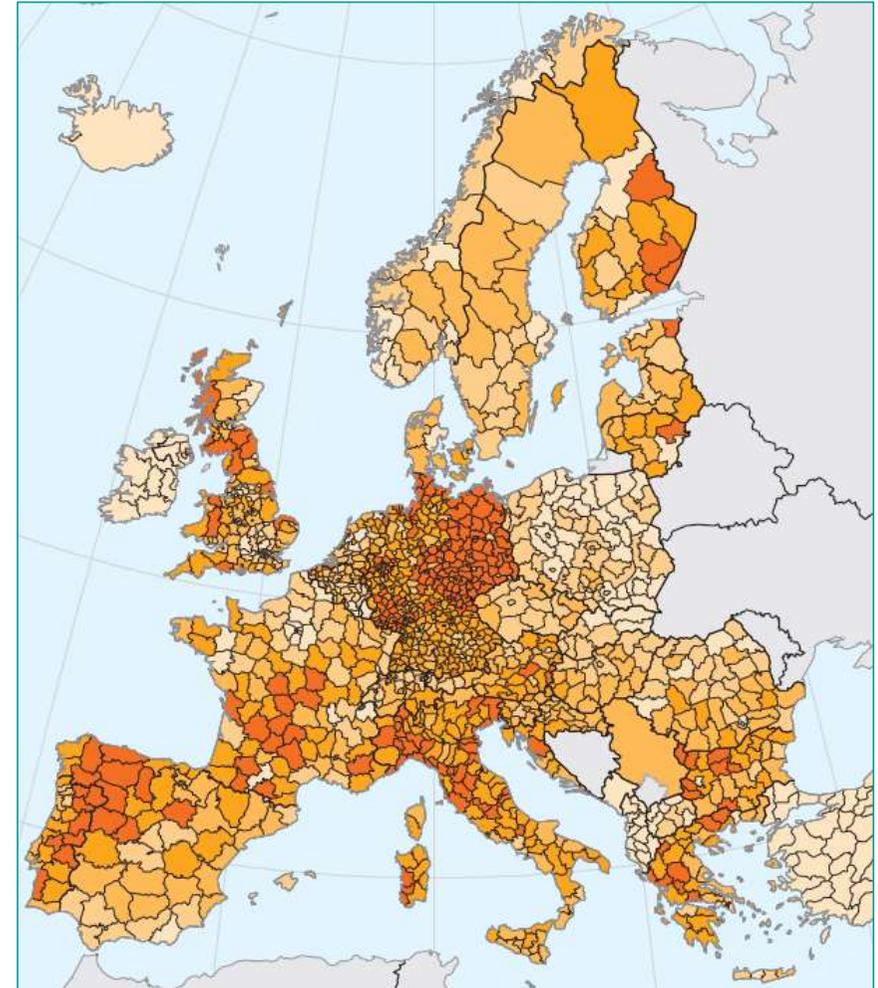


III.- Contexto

EDAD MEDIA DE LA POBLACION EN EU

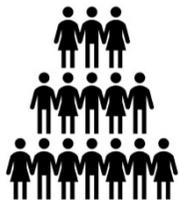


Fuente: Eurostat. Median age, by NUTS 3 regions, 2017 (years)



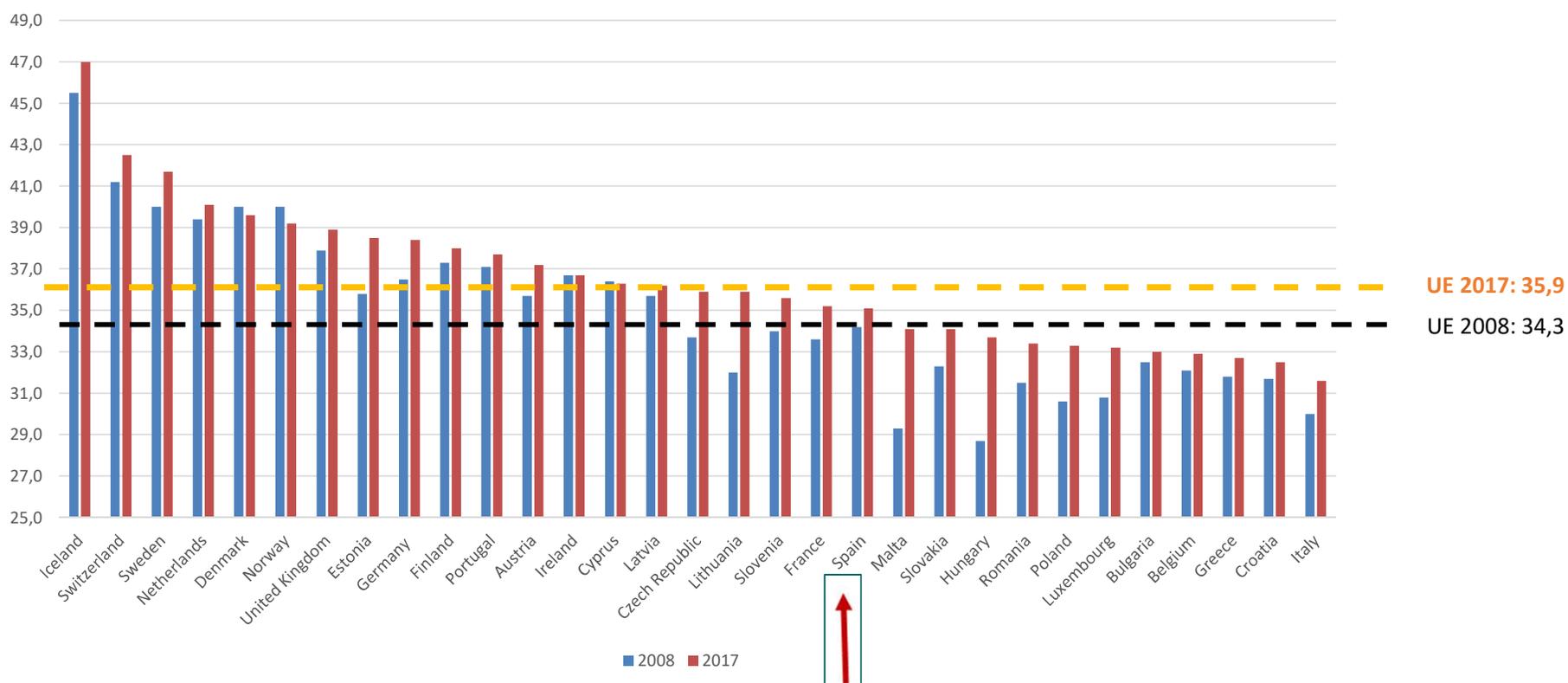
POBLACION VASCA (AÑOS)

- Media Total 45,3
- Media Hombres 43,7
- Media Mujeres 46,7



DESDE 2008 LA VIDA LABORAL SE HA ALARGADO DE MEDIA 1,5 AÑOS EN EU

DURACION VIDA LABORAL

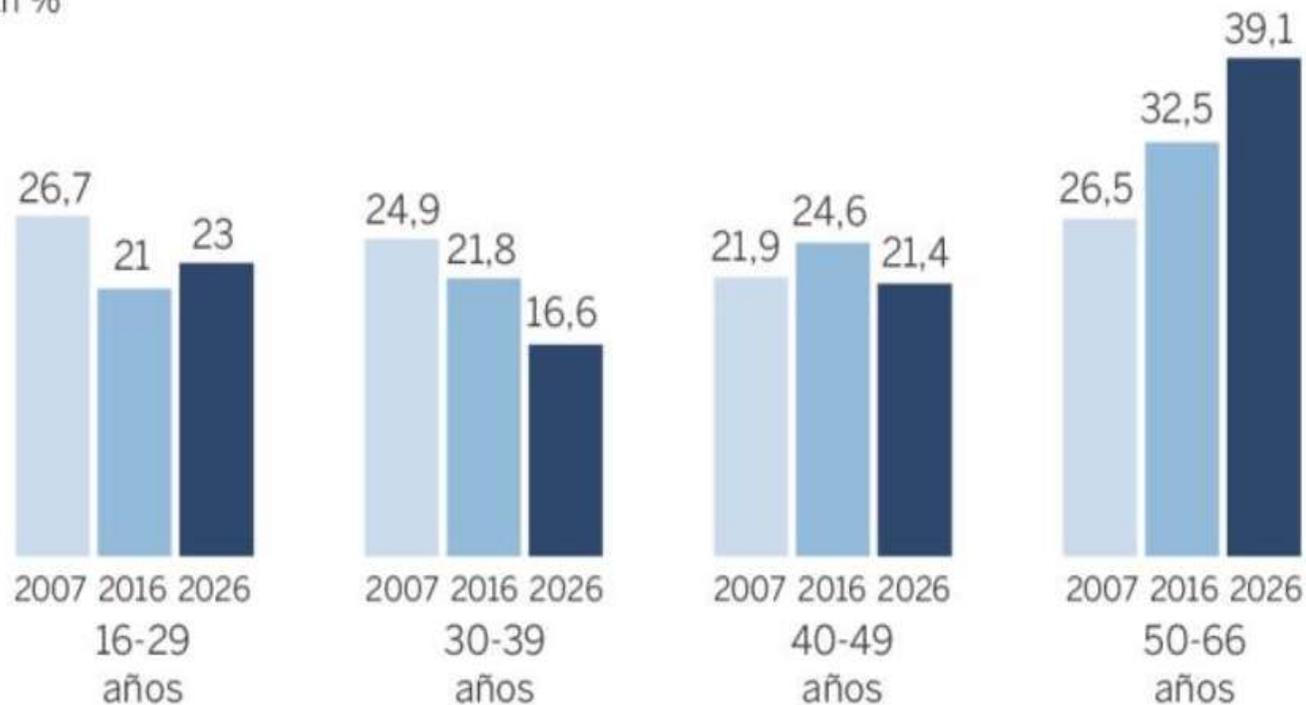
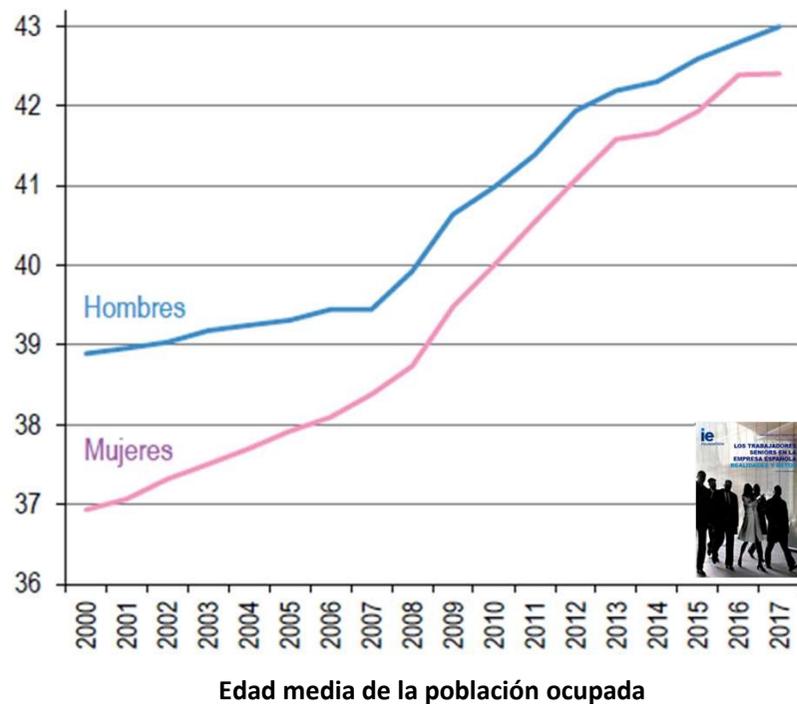


FUENTE: EUROSTAT, ELABORACION PLATAFORMA50

LA FUERZA DE TRABAJO TAMBIEN CUMPLE AÑOS

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR

En %



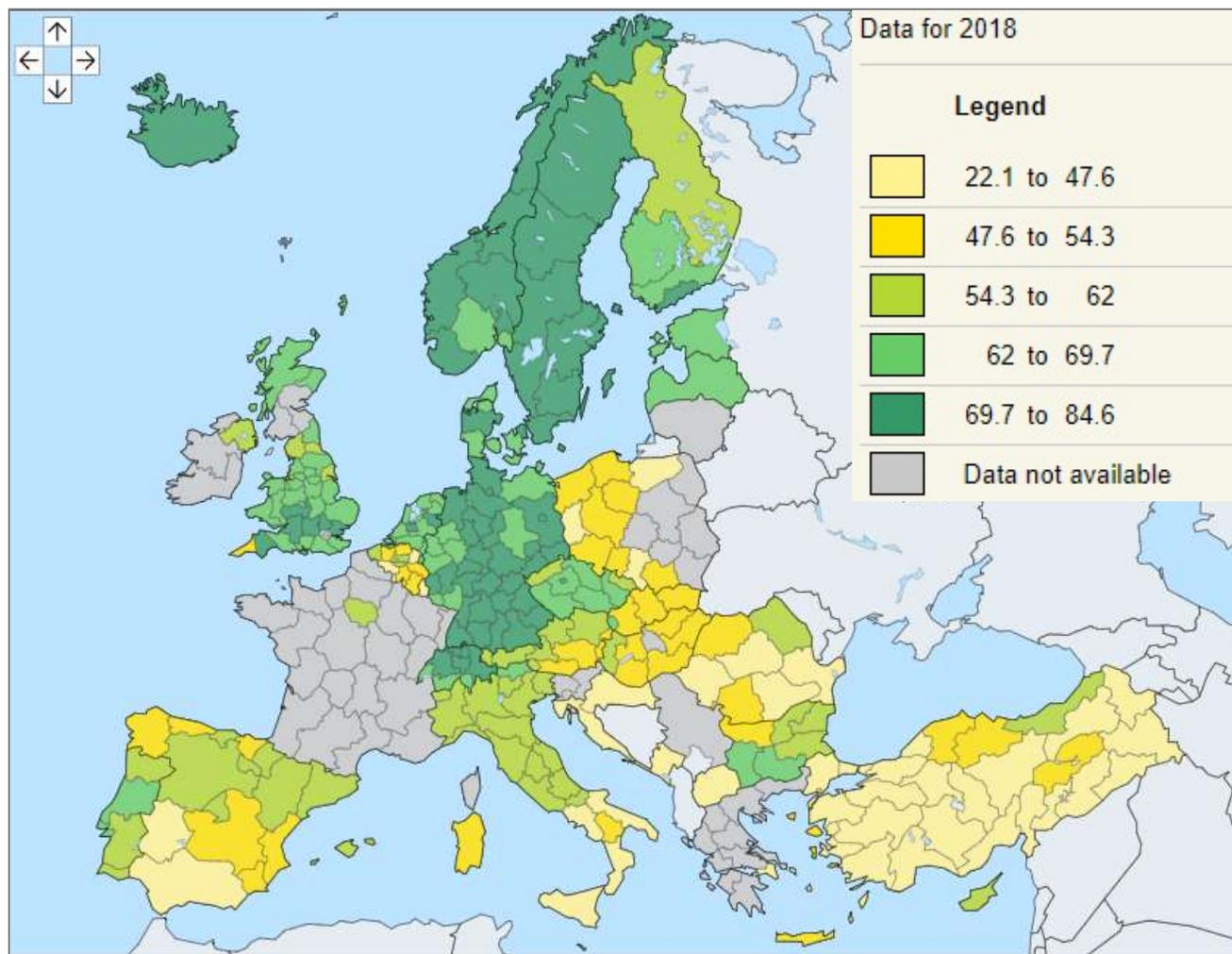
III.- Contexto



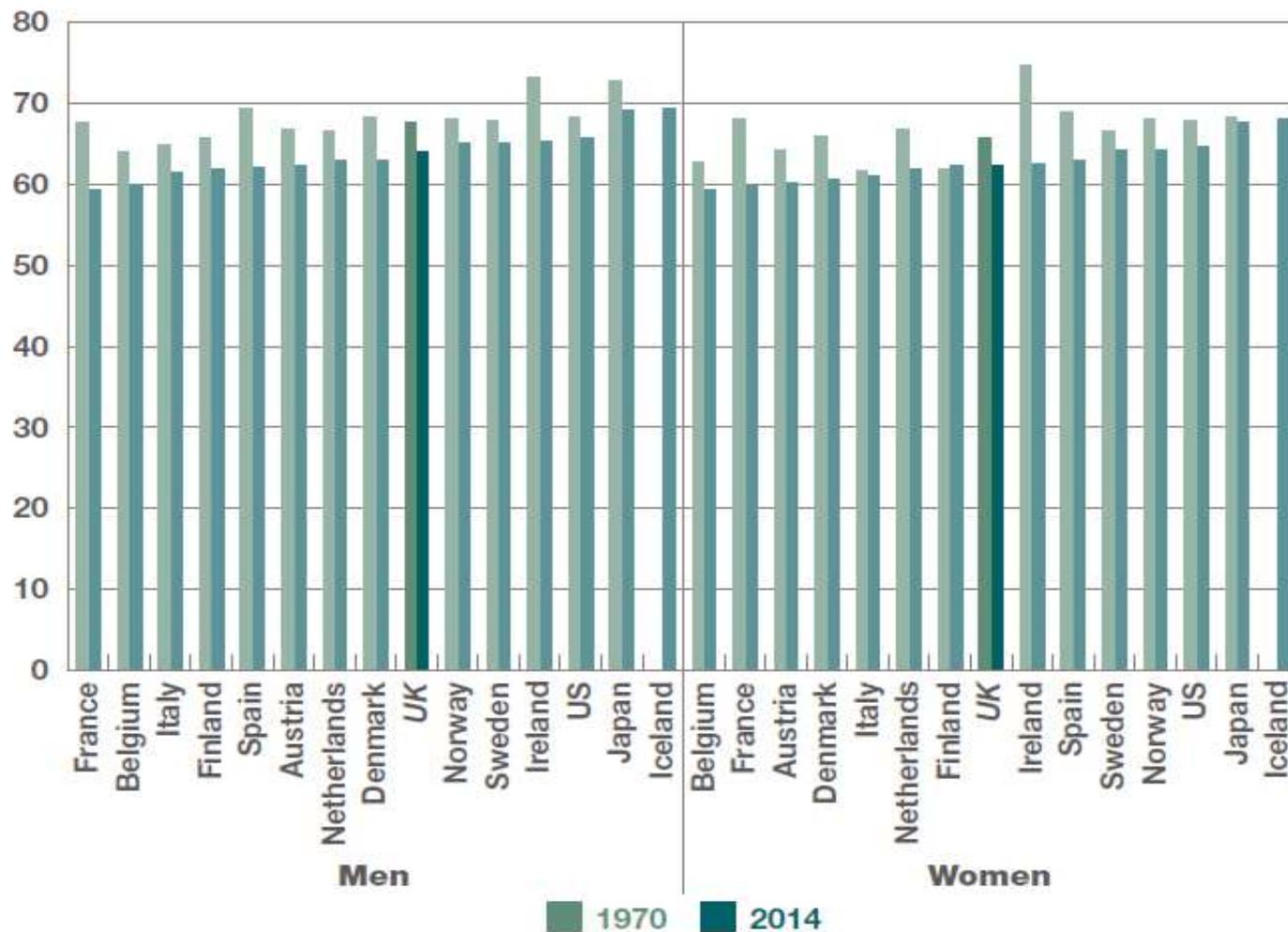
EMPLEO SENIOR UE28
GRUPO EDAD 55-64



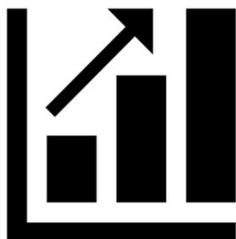
EUSKADI (2018)
Media Total 53,2%
Media Hombres 57,7%
Media Mujeres 48,9%



EDAD EFECTIVA DE JUBILACIÓN EN ALGUNOS PAÍSES OCDE, 1970 Y 2014



LA PERSISTENCIA DE LA JUBILACION ANTICIPADA



El **43%** de las nuevas altas de jubilación en 2018 correspondieron a jubilaciones anticipadas.

	2017	2018	I Trim. 19
61 años	56.518	58.222	13.285
62 años	10.274	11.525	3.802
63 años	41.751	44.666	13.798
64 años	20.702	22.235	6.720

¿HASTA QUE EDAD LE GUSTARÍA TRABAJAR?

	Total	Edad		
		Hasta 34 años	De 35 a 49 años	50 y más años
Menos de 50 años	1,2%	2,0%	1,5%	-
50 años	5,2%	9,0%	6,2%	*
De 51 a 54 años	0,7%	0,3%	0,4%	1,5%
55 años	8,4%	8,9%	11,0%	3,6%
De 56 a 59 años	1,8%	0,8%	1,6%	3,1%
60 años	30,4%	26,0%	32,5%	30,9%
De 61 a 64 años	4,1%	2,8%	2,1%	8,8%
65 años	26,2%	25,3%	24,2%	30,3%
De 66 a 69 años	1,8%	1,5%	1,5%	2,4%
70 o más años	11,1%	10,5%	10,7%	12,1%
NS	8,9%	12,4%	7,8%	7,1%
NC	0,3%	0,4%	0,4%	0,1%
(N)	(3.364)	(896)	(1.527)	(935)

III.- Contexto

Perspectivas profesionales
Podría perder mi trabajo en los próximos 6 meses

Europa de Europa

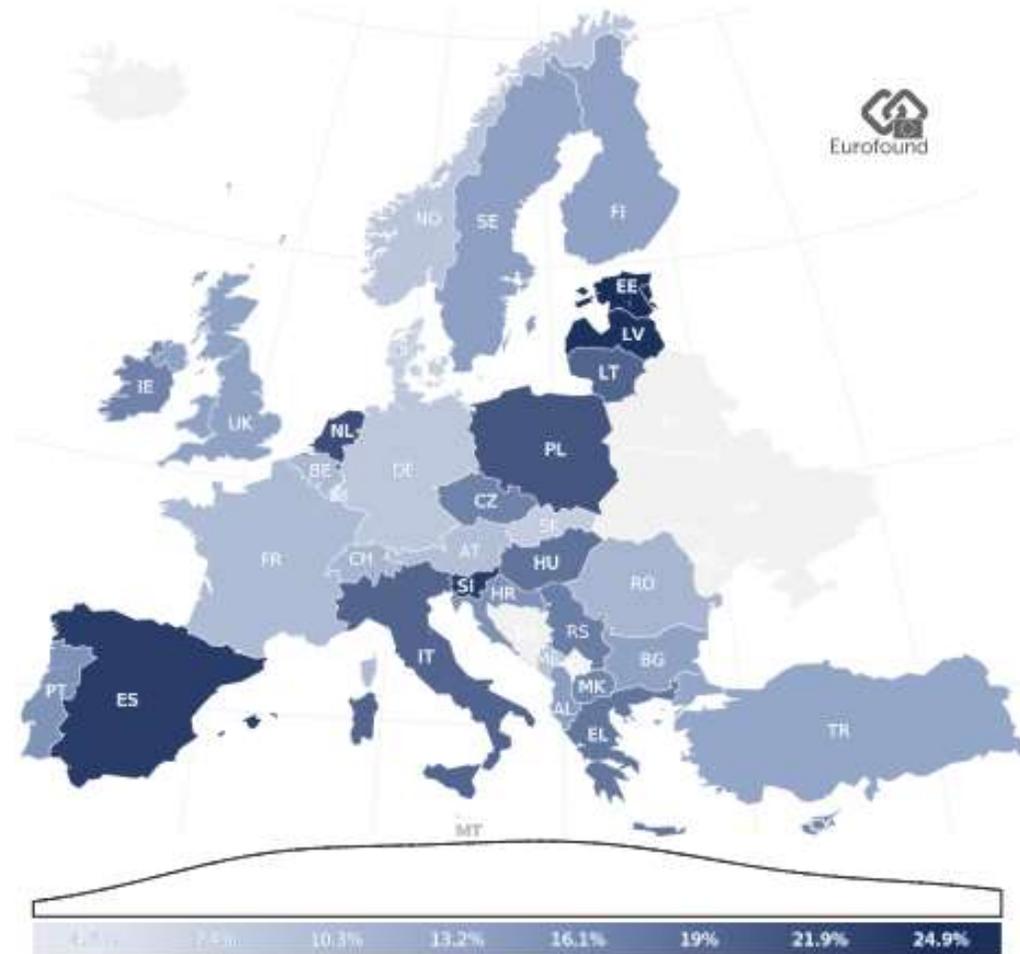
Por:

Edad

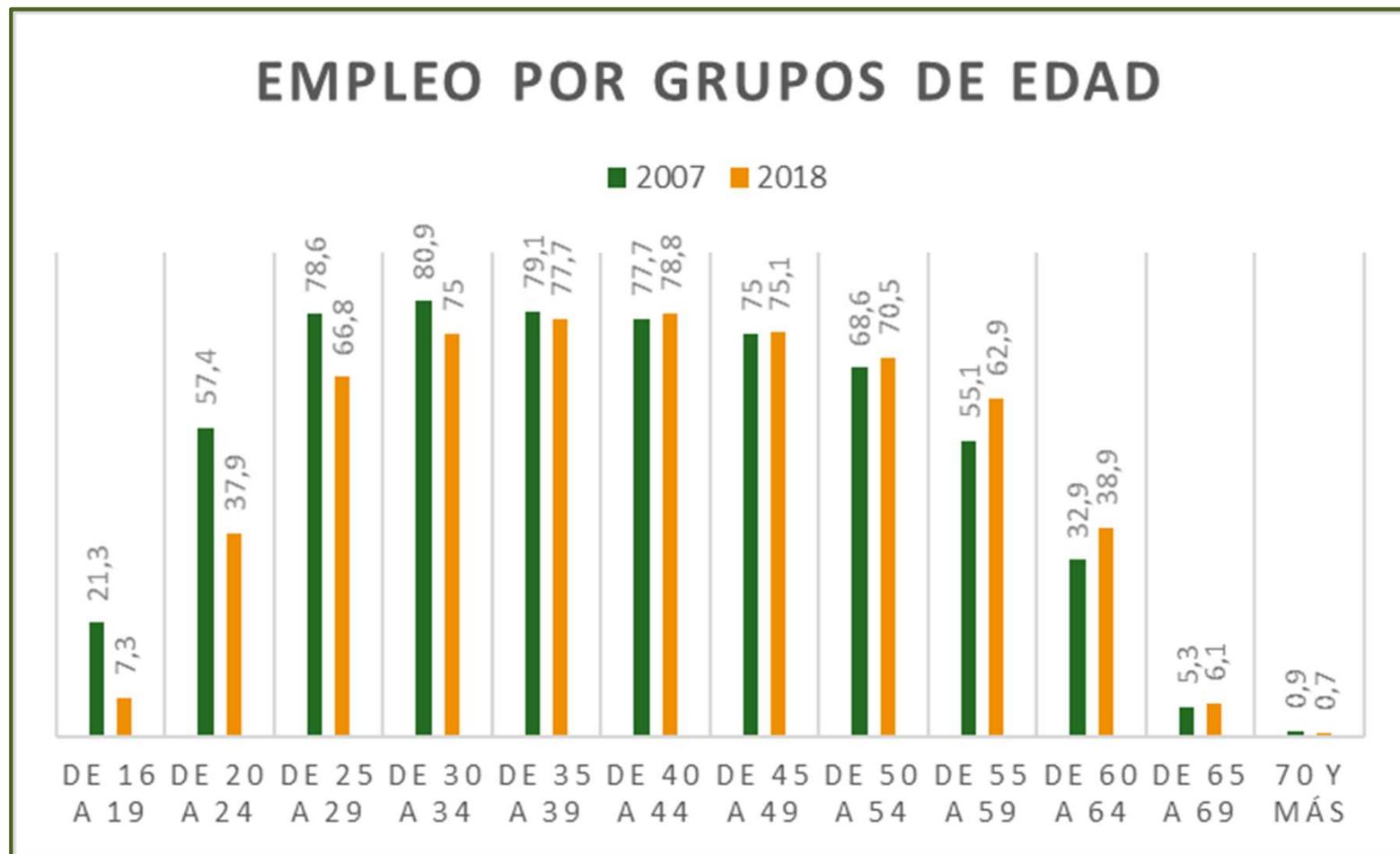
50 o más años

Respuesta:

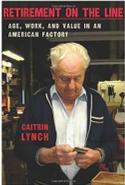
De acuerdo



EMPLEO SENIOR



CASO : VITA NEEDLE



**CASO
INICIATIVA
EMPRESA**

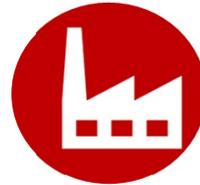


III.- Continuar en el mundo laboral, ¿de qué depende?



PERSONAS SENIOR

- OPORTUNIDAD (continuación/jubilación)
- € (necesidad/conveniencia)
- SALUD (aleja la enfermedad)
- ENTORNO (+valoración positiva)
- BIENESTAR LABORAL Y AUTORREALIZACION (flexibilidad de la organización)



ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- NORMATIVA (+facilitadora)
- € (saber aprovechar la experiencia da réditos)
- SALUD (prevención/promoción)
- VALORACION + SOBRE SENIORs (incorporar su actitud)
- ENTENDIMIENTO DE LAS NECESIDADES (de ambas partes)

MODELOS DE TRANSICION PROFESIONAL Europa (2005 - 2015)

PROLIFERACION INICIATIVAS

- Programas europeos
- Los propios estados (Ant. países del Este, UK, Finlandia, Francia, Bélgica, Portugal, Austria, Alemania...)
- Empresas (BMW...)
- Envejecimiento plantilla: pérdida de productividad
- Para evitar la inadecuación o pérdida de habilidades de los profesionales

ALARGAR LA VIDA PROFESIONAL



EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE



ENTREVISTA DESEMPEÑO



RRHH

GESTIÓN DE EDAD



FORMACION

IMPACTO

PERSONAS M/P



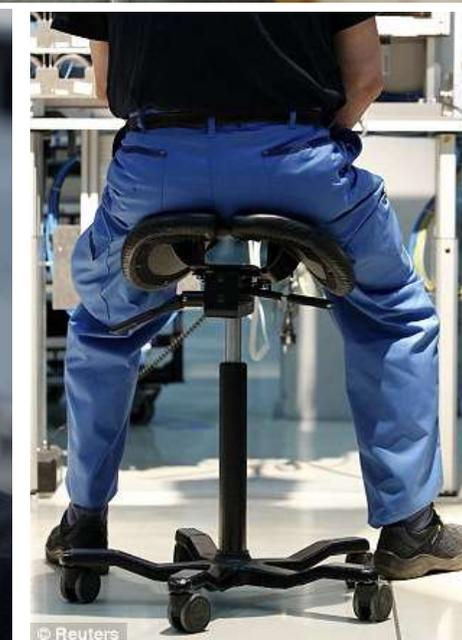
ORGANIZACION L/P



III.- Caso BMW

Y en 2010 una empresa alemana...

“la media de edad en las plantas pasará de 39 a 47”





ALCANCE DE LAS INTERVENCIONES

1

AYUDAR A
PERSONAS DE EDAD
A ADAPTARSE A
OCUPACIONES QUE HACEN
OTRAS DE SU EDAD

2

AYUDAR A
PERSONAS DE EDAD
A PARTIR DE SU PREPARACION
A PONER EN PRACTICA NUEVAS
COMPETENCIAS
ADECUADAS A SU EDAD

3

AYUDAR A
PERSONAS A REFLEXIONAR
SOBRE LA VIDA PARA QUE
DECIDAN COMO CONSTRUIR SU
FUTURO PROFESIONAL

NUEVA PERSPECTIVA

+50: No estaré aquí para siempre



ESKERRIK ASKO



CONTACTO

PLATAFORMA50 hacking longevity

WWW <https://plataforma50.net>



+ 34 944 139 000 Ext. 2910
+ 34 656 320 661



abokos@plataforma50.net
girigoras@plataforma50.net