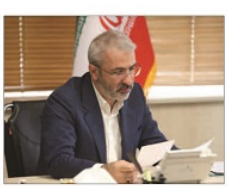

کسب و کار

چرا ترک یک شغل بد سخت است؟

اگر تجربه شغلی ناسالمی داشته باشید، احتمالا می‌دانید که ترک آن موقعیت چقدر می‌تواند سخت باشد. ترک یک شغل بد هیچ‌وقت آسان نیست و آستانه تحمل هرکسی متفاوت است. پس خودتان را سرزنش نکنید که چرا این‌همه وقت در یک موقعیت آسیب‌رسان ماندید و کاری نکردید. چون کمکی نمی‌کند. چیزی که به کمکتان می‌آید آموختن از هر تجربه است که شما را قدرتمند می‌کند تا عواقب انتخاب‌های شغلی‌تان را بپذیرید و اگر بار دیگر از موقعیت مشابهی سر درآوردید، زودتر آنجا را ترک کنید.
مارلو لاینس، مربی تیمی و شغلی و نویسنده کتاب برگزیده «در جست‌وجوی شغلی جدید» (Wanted – A New Career)، به پنج دلیل رایج سختی ترک یک شغل بد و استراتژی‌های عبور از آن موانع می‌پردازد. او می‌گوید: «تقریبا تمام مراجعان من از ترومایی که در محل کار تجربه کرده‌اند می‌گویند؛ چه ترومای حاصل از مدیری که تعمداً بی‌رحم است، یا شرکتی که قوانینی را اعمال می‌کند که به ضرر کارکنانش است، یا تعدیل نیروی پی‌درپی که باعث استرس و اضطراب می‌شود یا سیاست‌هایی که باعث می‌شود کارکنان احساس بی‌ارزشی کنند.» یا اینکه این کارکنان می‌دانستند محیط کارشان سالم نیست سال‌ها در همان شغل ماندند. چرا؟ به پنج دلیل:

۱- وفاداری به «خانواده کاری»

حضور طولانی‌مدت در یک شرکت می‌تواند باعث بروز یک‌جور حس وفاداری نسبت به سازمان و اعضای تیم شود. لاینس می‌گوید مراجع من بئاتریس (اسم واقعی‌اش این نیست) بیشتر از ۱۵ سال برای یک شرکت حقوقی کار کرده بود و انتظار داشت سهامدار آنجا شود، اما بعد متوجه شد که درخواست شراکتش رد شده. «یک‌دفعه همه‌چیز برایم روشن شد. اینجا هرگز شرکت من نمی‌شد. من عمرم را برای این افراد گذاشته بودم و آنها هیچ ارزشی برایم قائل نبودند. باید تصمیم می‌گرفتم که می‌خواهم از اول شروع کنم و سعی کنم جای دیگری سهامدار شوم؟» آستانه تحمل او تا آن اتفاق بود، اما حتی با وجود پیشنهاد کاری از شرکت حقوقی دیگری که در آن سهامدار می‌شد هم، همچنان جداشدن از شرکت برایش سخت بود. «برای جدا شدن از شرکت سابقم وحشتناک احساس گناه می‌کردم. من تک‌تک عیدهای بزرگ را با آنها جشن گرفته بودم. آنجا مثل خانواده‌ام بود.» بئاتریس در نهایت وفاداری خودش به شرکت را در یک کفه ترازو و وفاداری شرکت به او را در کفه دیگر گذاشت که به او کمک کرد تصمیم بگیرد پیشنهاد شرکت دیگر را بپذیرد.

راه‌حل چیست؟

بپذیرید که شرکت‌ها برای استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌هایتان شما را استخدام می‌کنند تا خدمتی را عرضه کنند. اگر شما دیگر آن ارزش افزوده‌ای را که شرکت انتظار دارد فراهم نکنید یا شرکت اهدافش را تغییر دهد و مهارت‌های شما دیگر مورد نیاز نباشند، شما را تعدیل خواهد کرد. حالا همین منطق را برعکس کنید. از این دریچه به خدمتی که به شرکت ارائه می‌دهید نگاه کنید که شما چه چیزهایی لازم دارید تا در شغلتان احساس رضایت و ارزشمندی بکنید. ببینید آیا شرکت همچنان آن ارزشی را که شما در زندگی به آن نیاز دارید و لایقش هستید تامین می‌کند یا نه.
برای تشخیص این مسئله می‌توانید چنین سوالاتی را از خودتان بپرسید: شرکت مزایا و موقعیت‌های رشدی را فراهم می‌کند که شغل و زندگی مرا بهبود ببخشد؟ سیاست‌های شرکت نیازهای مشخص مرا در نظر می‌گیرد؟ آیا شرکت ارزشی را که من برایش به ارمغان می‌آورم به واسطه درآمد بیشتر، ارتقای مقام، شراکت یا روش دیگری که برای من اهمیت دارد به رسمیت می‌شناسد؟ رابطه شرکت-کارکنان بر اساس وفاداری و تعهد دوسویه است نه صرفا دستیابی به اهداف و نقد کردن فیش حقوقی.

۲- جو فرقه‌ای

زمانی که به شرکتی ملحق می‌شوید، همه دارند برای دستیابی به ماموریت یا هدف یکسانی تلاش می‌کنند. اگر شرکت ماموریت نیکوکارانه‌ای همچون کمک به سلامت، موفقیت و شادمانی انسان‌ها یا کمک به نجات زمین داشته باشد، کارکنان احساس می‌کنند دارند به انسانیت یا دنیا خدمت می‌کنند. تصمیم به ترک چنین شرکتی می‌تواند منجر به بروز احساس خودخواه بودن یا حتی خیانت کردن شود؛ انگار از ماموریت کلی شرکت دست کشیده‌اید و تسلیم شده‌اید.

راه‌حل چیست؟

اگر احساس رفاقت شدید اجازه نمی‌دهد جایی را که می‌دانید محیط کاری سمی و ناسالمی دارد ترک کنید، کمی وقت بگذارید و مشخص کنید چه چیزی برایتان ارزش است و ببینید آن ارزش‌ها در این شغل - فارغ از نیازهای شرکت - برآورده می‌شوند یا نه. این سوالات را از خودتان بپرسید: در کار چه چیزی برایم مهم است؟ چگونه مشخص کنم معنایش چیست؟ کدام ارزش‌هایم مرتبا مورد احترام و توجه قرار می‌گیرند یا زیر پا گذاشته می‌شوند؟ برای اطمینان از مورد توجه قرار گرفتن ارزش‌هایم کاری وجود دارد که بتوانم انجام دهم؟ به‌عنوان مثال، اگر مورد احترام بودن ارزش شماست و تعریفتان از آن این است که ایده‌هایتان شنیده و در نظر گرفته شود، وقتی مدیرتان مرتبا وسط حرفتان می‌پرد یا ایده‌هایتان را نادیده می‌گیرد، ارزش شما زیر پا گذاشته می‌شود. می‌توانید با مدیرتان گفت‌وگو کنید که چرا این ارزش این‌قدر برایتان اهمیت دارد و کاری کنید مورد توجه قرار گیرد؟ اگر نه باید تصمیم بگیرید که آیا ماموریت شرکت مهم‌تر از ارزش‌های شماست یا نه.

۳-نوستالژی گذشته شرکت

زمانی که به شرکتی ملحق می‌شوید و ماه‌ها یا حتی سال‌های فوق‌العاده‌ای را تجربه می‌کنید، حسابی با دل و جان درگیر کار می‌شوید. بعد تغییرات از راه می‌رسند؛ چه به‌واسطه رهبری سازمانی جدید و ساختار تازه و چه تغییر در مسیر استراتژیک شرکت. و ممکن است شما نتوانید به راحتی با آن تغییرات کنار بیایید. این قبیل تغییرات سازمانی می‌توانند به احساس شوک، انکار، عجز و ناامیدی منجر شوند. اگر به خودتان آمدید و دیدید گرفتار موقعیتی شده‌اید که مدت‌هاست نمی‌توانید تغییرات پیش‌آمده را بپذیرید و خودتان را با آن وفق دهید و به‌جای اینکه بگویید «نمی‌خواهم بروم چون عاشق کارم هستم»، می‌گویید «نمی‌خواهم بروم چون واقعا عاشق شرکت هستم»، در گذشته گیر افتاده‌اید و امیدوارید شرکت یک زمانی به همان چیزی که روزگاری بود برگردد.

راه‌حل چیست؟

تغییر سخت است، پس به خودتان زمان بدهید تا با آن کنار بیایید و ببینید معنای تغییر پیش‌آمده برای شغل شما چیست. بعد از آنکه تغییرات را پذیرفتید، بی‌طرفانه نگاه کنید و ببینید وضعیت کنونی هنوز ارزش‌ها و اهداف شغلی شما را برآورده می‌کند یا نه.

۴-دستبندهای سهام

بعضی از کارکنان در شرکت محل کارشان به عنوان یک‌جور پاداش غیرنقدی سهمی از سهام شرکت را دریافت می‌کنند. این سهم‌ها بعد از مدت زمان مشخصی که معمولا چندساله است اعطا می‌شوند. به همین دلیل ممکن است بعد از تحمل محیط کاری استرس‌زا و پرتنش حتی فرص و محکم‌تر از حالت معمول احساس کنید که به خاطر سختی‌هایی که از سر گذرانده‌اید باید آن بازه مشخص را بمانید تا سهامتان را دریافت کنید. اما حاضرید تا چه حدی از تروما را تحمل کنید؟ منتظر ماندن برای به سر آمدن آن بازه زمانی می‌تواند سلامتتان را به مخاطره بیندازد. پس بسیار اهمیت دارد که دریابید ارزشش را دارد یا نه.

راه‌حل چیست؟

پاداش‌های سهمی برای این است که شما را در آن شغل نگه دارند و بسیاری از سازمان‌ها در طول دوران خدمتتان طرح‌های سهمی دیگری را هم برای تشویق ارائه می‌دهند. پس هرگز یک «سررسید مشخص» وجود ندارد. اما اگر بر این اساس که قبل از ترک شرکت می‌خواهید چقدر از آن سهام را نقد کنید و حاضرید از چه مقدارش بگذرید، تاریخ خروجی مشخصی در ذهن داشته باشید، می‌توانید از این دور باطل ابدی خارج شوید.

۵- ترس

پای تغییر شغل که به میان می‌آید موضوع برای ترسیدن کم نیست. ترس از اینکه از موقعیت سخت دیگری سر درآورید و مجبور شوید تازه از اول خودتان را ثابت کنید. ترس از اینکه درآمدتان کمتر از درآمد شغل کنونی باشد. ترس از اینکه حتی ندانید چطور دنبال کار بگردید. اگر به خاطر شرایط بد کاری درمانده و سرخورده شده باشید، ترس می‌تواند تا حدی شما را افلج کند که فکر کنید تغییر هرگز نمی‌تواند به محیط کاری بهتری منجر شود.

راه‌حل چیست؟

برای اینکه بتوانید به ترس‌هایتان غلبه کنید، به جای اینکه فقط درباره اینکه زندگی در یک محیط کاری مثبت چه کیفی دارد رویاپردازی کنید، آگاهانه آن را تجسم کنید. زمانی که سعی دارید با ترس‌ها و افکار منفی‌تان مقابله کنید، چشمانتان را ببندید و این سوالات را از خودتان بپرسید: اگر از رفتن نمی‌ترسیدم چه اتفاقی می‌افتاد؟ محیط کار جدیدم چه شکلی است؟ چه بویی می‌دهد؟ چه حسی دارد؟ برای اینکه احساس اعتمادبه‌نفس بیشتری داشته باشم تا بتوانم تغییرات لازم را اعمال کنم، به چه نوع حمایتی احتیاج دارم؟ و در آخر به این فکر کنید که اگر دوست صمیمی‌تان در موقعیتی مشابه شما بود، به او چه توصیه‌ای می‌کردید.

مترجم: مِنا اختیاری
منبع: HBR

بازدید رئیس کل دادگستری البرز از منطقه اسلام آباد

ظرفیت‌های تپه مرادآب مورد بررسی قرار گرفت

شهردار کرج به همراه رئیس کل دادگستری استان البرز و رئیس کمیسیون فرهنگی شورای اسلامی شهر کرج از تپه مرادآب بازدید کردند.

به گزارش پیام آشنا، در این بازدید مهرداد کیانی شهردار کرج به همراه فاضلی هریکندی رئیس کل دادگستری استان البرز و حجت‌الاسلام والمسلمین سعیدی رئیس کمیسیون فرهنگی شورای اسلامی شهر کرج ضمن بررسی ظرفیت‌های این منطقه موضوعات مرتبط با ساماندهی تپه مرادآب را مورد بررسی قرار دادند.
در این بازدید رئیس کل دادگستری استان البرز با اشاره به ظرفیت‌های استثنایی محدوده تپه مرادآب، گفت: با توجه به موقعیت جغرافیایی ویژه این منطقه اجرای طرح‌های گردشگری می‌تواند به توسعه تپه مرادآب و املاک پایین‌دست کمک کند.
حسین فاضلی هریکندی گفت: با عنایت به تاکید رئیس محترم قوه قضاییه اسناد مالکیت منطقه اسلام آباد نیز با قطعیت پیگیری و صادر خواهد شد.

شهردار کرج خبر داد؛

صاحبان مغازه و رستوران دارها در صدر سد معبر کنندگان

شهردار کرج گفت: سد معبر در بسیاری از موارد توسط صاحبان کسبه و مغازه دارها انجام می گیرد که این مورد به سادگی قابل رسیدگی و رفع است.

به گزارش پیام آشنا، شهردار کرج بر اهمیت احترام به حقوق شهروندی شهروندان تاکید کرد و افزود: مردم باید بتوانند بدون وجود مانع و سدی به راحتی در معابر شهر تردد کرده و این جزو حقوق پایه و اصولی آنها به شمار می آید.
مهرداد کیانی گفت: متاسفانه برخی از معابر شهر چنان توسط فروشندگان و دستفروشان اشغال می شود که تردد عابران با مشکل جدی مواجه می شود. این اشغال تنها به دستفروشان محدود نیست بلکه در بسیاری از موارد صاحبان مغازه ها و رستوران ها با قرار دادن میز و صندلی به صورت غیرمجاز در پیاده رو، راه را برای حرکت شهروندان نامناسب و ناهموار می کنند.
کیانی ادامه داد: این موضوع بویژه برای کم توانان جسمی و حرکتی، کودکان و افراد مسن مشکل جدی ایجاد می کند
این مسئول اضافه کرد: تمامی این اقدامات غیرقانونی بوده و باید طبق صورتجلسه ای که در حوزه خدمات شهری تنظیم شده با این تخلفات برخورد شود.
وی اذعان کرد: اگر مدیران مناطق و مسئولان حوزه مربوطه در طول روز به گشت زنی در این مسیرها بپردازند، به راحتی امکان شناخت متخلفین و جلوگیری از سد معبر توسط آنها فراهم خواهد شد از این رو از مسئولان و مدیران می خواهم با حضور مستمر در حوزه تحت مدیریت خویش نسبت به بررسی مشکلات منطقه و رفع آنها با صرف کمترین هزینه مادی و معنوی اقدام کنند

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج:

اِلمان های شهری در ایجاد هویت بصری، هویت معنایی و مکانی نقش دارند

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج از اضافه شدن ۷ سردیس اساطیر شاهنامه به پارک ملی ایران کوچک خبرداد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عاقلی در آیین رونمایی از ۷ سردیس از اساطیر شاهنامه ای ایران در پارک ملی ایران کوچک که باحضوراعضای شورای شهر و مدیران شهری برگزار شد گفت: اِلمان ها و نمادهای هنری می توانند نقش بسزایی در غنی ساختن زندگی شهری از طریق بیان هنری داشته باشند.
علیرضا عاقلی در توضیح جانمایی ۷ سردیس جانمایی شده در پارک ملی ایران کوچک گفت: سردیس کیکاووس و سهراب به روایت عفت جلیل نژاد، سردیس سیاوش به روایت ندا آیتی، سردیس کیومرث به روایت آتنا اقبالی، سردیس زال و سیمرغ و رستم به روایت منصور آذری و سردیس آرش کمانگیر به روایت آرش غنچه پور امروز به مجموعه هنری ایران کوچک اضافه شدند.
وی توضیح داد: کارمدلاژ این سردیس ها در ورکشاپ هنری مجسمه سازی جشنواره لاله های ۱۴۰۲ توسط هنرمندان به مدت ده روز انجام و پس از قالب گیری آماده نصب گردید.
این مسئول ورود هنرهای تجسمی به عرصه فضاهای شهری را یکی از مناسب ترین راه حل ها، جهت زیباسازی و ساختن فضاهایی جهت تمرکز و تعامل شهروندان در شهر دانست و افزود: غیر از اساطیر شاهنامه تاکنون ۱۰ سردیس از مشاهیر ایران و ۳ شهید و ۲ نفر از مشاهیر کرج نیز در پارک ایران کوچک در معرض دید بازدید کنندگان قرار گرفته است.
رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج با بیان اینکه تاریخ و ادبیات این کشور پر ازخاطره است و باید به یاد ما بماند که چه تاریخ کهنی داریم اضافه کرد: در نصب اِلمان های موضوعی و مرتبط هر یک از مفاخر درمیادین، بوستان ها، و چشم اندازهای شهری معرفی مفاهیم، ارزش ها و شخصیت های علمی، ملی و مذهبی نهفته است که امروزه برای تقویت فرهنگ وهویت شهری اهمیتی دوچندان یافته و ضرورت دارد.

دیدگاه

معماری فقط برای آدم‌ها نیست؛ معماری ممکن است برای طبیعت، حیوانات یا حشرات باشد

جونیا ایشیگامی

هر دوره با جنبش خاصی در معماری تعریف می‌شود. مثلاً در دوره مدرنیسم ساختمان‌های بسیاری برای توده مردم به شیوه‌ای بسیار خاص ساخته شد. اما در این زمانه، ما دیگر ناچار نیستیم که فقط به یک شیوه خاص بسازیم. ما می‌توانیم به شیوه‌های بسیار تازه‌ای بسازیم.
من می‌خواهم که همه پروژه‌هایم متفاوت باشند. فکر می‌کنم که امروزه مقصود معماری ایجاد تنوع از طریق پرداختن به هر پروژه و هر شخص به شکل بسیار خاص است. همچنین، من فکر نمی‌کنم که معماری فقط برای آدم‌ها باشد؛ ممکن است معماری برای طبیعت، محیط، حیوانات، حشرات و غیره باشد. (در گفت‌وگو با **Vladimir Belogolovsky**، منتشر شده در وب‌سایت **archdaily**، سال ۲۰۱۹)

منبع: گفتار

محیط زیست

یونیسف: تغییرات آب و هوایی میلیون‌ها کودک را آواره کرده است

صندوق کودکان سازمان ملل متحد (یونیسف) اعلام کرد: بیش از ۴۳ میلیون کودک بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۱ میلادی به دلیل رویدادهای شدید ناشی از تغییرات آب و هوایی آواره شدند.

به گزارش پیام آشنا، حوادث طبیعی ناشی از تغییرات اقلیمی مانند طوفان، سیل، خشکسالی و آتش‌سوزی‌های جنگلی منجر به بی‌خانمانی میلیون‌ها کودک در این بازه زمانی شده است.
همچنین آمار بیش از نیمی از بی‌خانمان‌ها به حوادث طبیعی در فیلیپین، هند و چین مربوط بوده است.
این گزارش می‌افزاید: کودکان مناطق واقع در شاخ آفریقا یا جزایر کوچک در برابر بلایای طبیعی آسیب‌پذیرتر هستند.
یونیسف هشدار می‌دهد که با ادامه گرم شدن آب و هوای زمین، ممکن است صد میلیون کودک در سه دهه آینده آواره شوند.

رقابت‌های نشاط سالمندی در تهران آغاز شد؛

۷ بازی خاص برای سالمندان تهرانی

مدیرکل سلامت شهرداری تهران از آغاز چهارمین دوره رقابت‌های نشاط سالمندی با عنوان «گنجینه‌های پویا» در مناطق ۲۲ گانه تهران خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، حمید صاحب در با اشاره به چهارمین دوره رویداد نشاط سالمندی که همزمان با هفته سالمند در منطقه ۱۳ آغاز به کار کرده است، اظهار کرد: در رویداد نشاط سالمندی که با عنوان «گنجینه های پویا» آغاز به کار کرده است، گروه سالمندان هدف اصلی اجرای این رویداد و برنامه های پیش بینی شده در آن هستند. براساس برآوردهای صورت گرفته سالمندان با ورد به این دوره تحرک کمتری پیدا کرده و به این دلیل مستعد ابتلا به بیماری های جسمی و روحی و روانی می شوند.
صاحب اضافه کرد: برنامه‌های نشاط سالمندی در قالب فعالیت‌های گروهی با انجام برنامه های متنوع تلاش می کند زمینه حضور بیشتر سالمندان در جامعه و شکل دادن به تعاملات اجتماعی و در نتیجه کاهش انزوا و افسردگی در سالمندان را محقق کند.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران با بیان اینکه ایجاد فرصت یادگیری می‌تواند باعث پیشگیری از بیماری و مشکلات شایع در دوران سالمندی شود، از طراحی بازی هایی برای محقق کردن این هدف خبر داد و گفت: در رویداد نشاط سالمندی ۷ بازی با هدف بهبود مهارت‌های تعادل و حرکتی، مهارت‌های روزمره زندگی، بهبود تمیز دیداری و شنیداری، تقویت کارکردهای شناختی مختلف همچون توجه، تمرکز و حل مسئله طراحی مورد توجه قرار گرفته است.
وی با اشاره به اینکه در رویداد نشاط سالمندی که از ۱۰ مهرماه آغاز و تا پایان آبان ماه در بوستان های محله های مختلف تهران ادامه خواهد داشت، ۷ بازی خاص برای سالمندان بالای ۶۰ سال تدارک دیده شده است، توضیح داد: چاپار، توپان، دایره و سنگ، دست به عصا، کوزه به سر، پنجه طلا و توپ هوایی از جمله بازی هایی است که در قالب این رویداد اجرا می شود. تقویت استحکام بدنی سالمندان، تقویت حافظه و تمرکز آنان، تعادل، مهارت های حرکتی درشت، هماهنگی اعضای بدن، دقت در هدف گیری، سرعت عمل، مهارت های حرکتی ظریف، هماهنگی چشم و دست، زمان واکنش، کنترل نیرو و سرعت عمل از جمله محورهایی است که در طراحی بازی ها مورد توجه قرار گرفته است.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران با بیان اینکه سالمندان در هر محله تهران می توانند در این رویداد شرکت کنند، ادامه داد: هر محله باید ۸تیم ۵ نفره را معرفی و با مراجعه به خانه های سلامت محله های تهران در سامانه cogmo.ir ثبت نام کنند. پیش بینی می شود ۱۴ هزار نفر رقابت کنند. در طراحی این بازی‌ها تلاش شده است تا از بازی‌های قدیمی ایرانی که برای سالمندان خاطره انگیز است استفاده شود و با ایجاد تغییرات در آن‌ها ضمن استفاده از بازی‌های قدیمی و اصیل ایرانی، ابعاد مختلف مورد هدف در برنامه نشاط سالمندی نیز پیاده سازی شود.
وی گفت: جمعیت ما همیشه جوان بوده، اما متاسفانه به دلیل سیاست‌های غلط و نادرست ما هم‌اکنون با پدیده سالمندی و پیر شدن جمعیت روبرو هستیم که یکی از عارضه‌های این بحران به واسطه سیاست‌های غلطی است که از سال ۱۳۴۸ تا سال ۱۴۰۰ اجرا شده است.

سیاست‌های غلط جمعیتی باید برچیده شود

صاحب با تاکید بر اینکه باید این سیاست‌های غلط برچیده شود، تصریح کرد: اگر این سیاست‌ها برچیده نشود، ما همچنان با پدیده و جمعیت سالمندی روبرو خواهیم بود و درگیر تبعات آن می‌شویم و چه بسا عوارض بحران سالمندی بیش از هر زمان دیگری ما را تهدید خواهد کرد.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران با بیان اینکه ما در حوزه سالمندی و جمعیتی دچار مشکلات کمی و کیفی هستیم، افزود: کشور ما در حوزه سالمندی در بین کشورهای دنیا رتبه نخست را در سرعت سالمند شدن دارد. باید با اجرای سیاست های ترویج فرزندآوری و افزایش جمعیت، روند رو به شتاب سالمندی در کشور را کاهش دهیم.
صاحب با اشاره به آمار جمعیت سالمندی در سنوات گذشته گفت: در سال ۱۳۵۵، آمار سالمندی ما نسبت به جمعیت ما در آن مقطع ۵ درصد بود. در فاصله ۴ دهه بعد از سال ۵۵ شاهد رشد ۵ درصدی نرخ سالمندی و رسیدن این نرخ به ۱۰ درصد بودیم اما اکنون انتظار داریم هرم رشد نرخ سالمندی کشور با شتاب بالاتری به سمت سالمندتر شدن جمعیت حرکت کند.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران در خصوص آمار جمعیت سالمندان تهرانی عنوان کرد: بر اساس آمار سال ۱۴۰۲، برآورد ۱۱ تا ۱۳ درصدی از جمعیت سالمندی در تهران احصا شده است. البته در برخی از مناطق این آمار تا ۱۶ و ۱۸ درصد نیز افزایش یافته است. با این حال، در آمارهای موجود مناطق یک، ۳ و ۶ بالاترین نرخ سالمندی و هرم سنی را به خود اختصاص داده اند. همچنین آمار جمعیت سالمندی در مناطق ۲۲، ۲۱ و ۱۹ بین ۱۱ تا ۱۳ درصد است.
صاحب با تأکید بر اینکه اگر سیاست‌های جمعیتی تغییر نکند شاهد افزایش جمعیت سالمندی در سال ۱۴۲۰ خواهیم بود، گفت: بر اساس برآوردها جمعیت سالمندی در سال ۱۴۲۰ به حدود ۲۰ درصد خواهد رسید و در سال ۱۴۳۵ تا ۱۴۴۵ نرخ جمعیت سالمندان تهرانی به ۳۳ درصد خواهد رسید.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران همچنین به آمار سالمندان منزوی و تنها در کشور اشاره کرد و افزود: در حال حاضر ۱۰ درصد از جامعه سالمندی ما تنها و منزوی هستند که پیش‌بینی می‌شود در سال ۱۴۲۰ این عدد افزایش پیدا کند.
مدیرکل سلامت شهرداری تهران با بیان اینکه ما وجود سالمندان را نعمت می‌دانیم، افزود: باید جوانان از تجربه آنها در زندگی خود بهره ببرند و به همین جهت ما مراکزی را به صورت پایلوت در یکی از مناطق تهران (منطقه ۲۱) راه‌اندازی کردیم تا سالمندان با حضور در این مراکز از خدمات فرهنگی و اجتماعی بهره ببرند.
صاحب ادامه داد: به زودی مراکز توانمندسازی ویژه سالمندان در منطقه یک راه‌اندازی خواهد شد و طبق برنامه این مراکز تا پایان سال در مناطق ۲۰، ۱۴، ۱۱ و ۶ فعالیت خود را آغاز خواهند کرد.
صاحب خاطرنشان کرد: همزمان با هفته سالمند برنامه‌های متعددی در قالب نشاط سالمندی در فرهنگسراها و خانه‌های سالمندان طراحی شده و سالمندان می‌توانند با حضور در این مراکز از این خدمات استفاده کنند.
بر اساس گزارش سایت شهر، در این نشست از پوستر رویداد نشاط سالمندی تهران با حضور معاون فرهنگی و اجتماعی شهرداری منطقه ۱۳ و دو تن از اعضای کانون سالمندان این منطقه رونمایی شد.

تامین هزینه شیرخشک و مکمل‌های غذایی،
برای کودکان معلول ذهنی موسسه خیریه کهریزک
مشارکت از طریق کد دستوری:
*۷۸۰*۶۵#
*۷۳۷*۷۰۰#
پرداخت آنلاین