



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

**Convegno:
LAVORO E FORMAZIONE PER TUTTE LE ETA'**

Le aziende e la gestione delle risorse senior: AGeMap50+ e AGeMap50+ HealthCare

Manuela Rossini - Psicologa del Lavoro, Ph.D

Operation Manager ASkonsulting



Brescia, 11 maggio 2016

Benessere Organizzativo: di cosa si tratta?

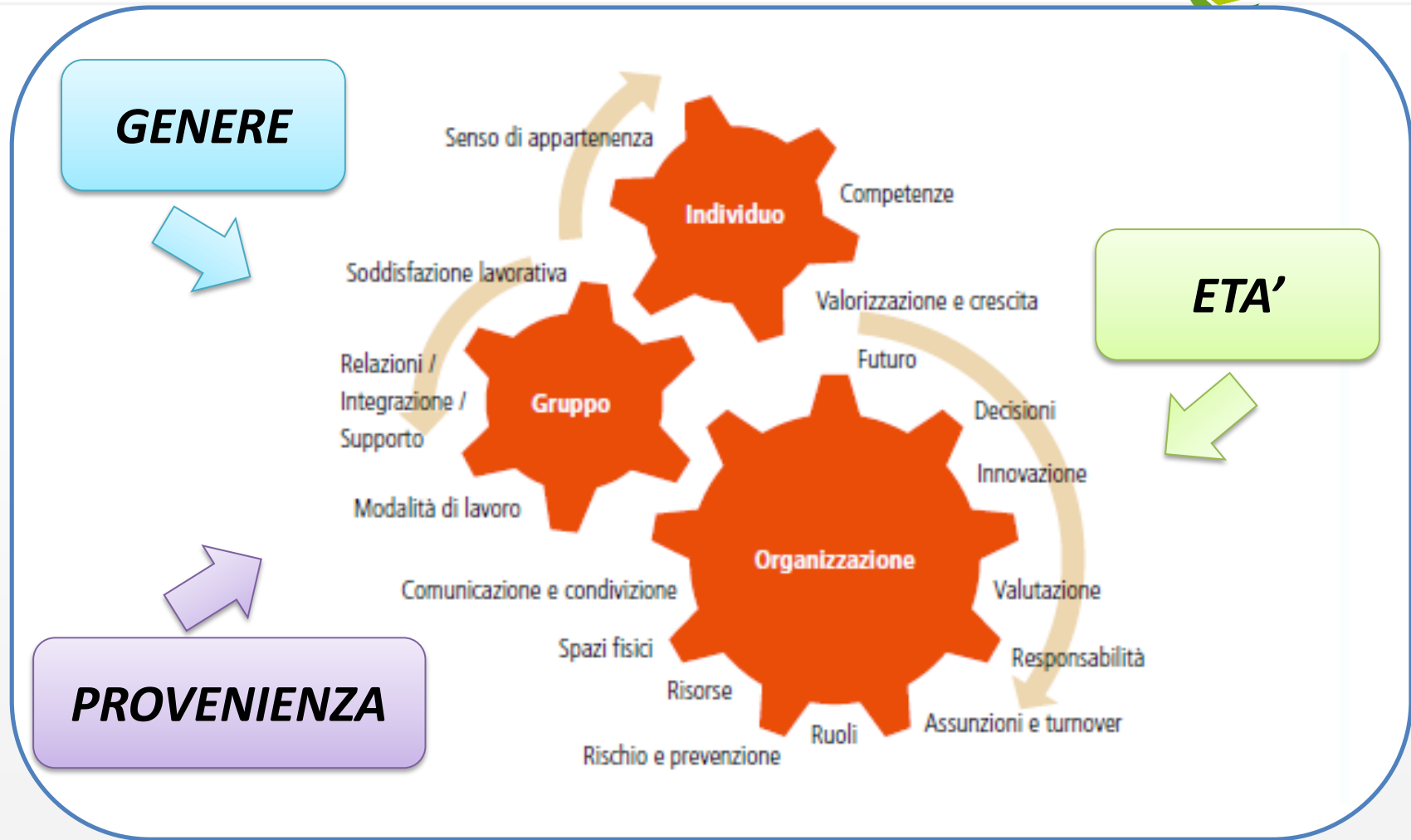


Definito come

- l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro
- promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative

(Avallone & Paplomatas, 2005)

Ambiti e dimensioni del Benessere Organizzativo



ETA'



- Per far fronte al progressivo invecchiamento della popolazione, i **sistemi di welfare nazionali** dovranno rivedere le proprie politiche per **garantirne la sostenibilità nel lungo periodo dei lavoratori 50+**.
- La prima ed immediata conseguenza che le aziende si troveranno a fronteggiare è un **graduale innalzamento dell'età media dei propri collaboratori** con la correlata necessità di **rendere l'ambiente lavorativo adatto al mutare della demografia interna**.
- Accanto ad un fisiologico calo della salute fisica e di alcune capacità cognitive, le **risorse over 50 costituiscono da sempre una fonte di esperienza e di competenze** che l'azienda deve essere in grado di valorizzare e capitalizzare nel tempo



- Le **richieste lavorative** generalmente non si riducono con l'età, ma si riduce la **capacità lavorativa**
- La capacità lavorativa è una **variabile fortemente individuale**
- Si possono verificare **incompatibilità** tra la capacità funzionale del lavoratore senior ed il livello di **richieste sul lavoro**
- Si distinguono due aspetti principali della **capacità lavorativa**:

Capacità mentale

Capacità fisica

Lavoratore senior: capacità mentale nel lavoro



Nell'invecchiamento i cambiamenti fisiologici che generalmente avvengono nella **percezione**, **nell'elaborazione delle informazioni** e nel **controllo motorio** riducono la capacità di lavoro, quindi:

- Alcune **capacità cognitive** si riducono:
 - ✓ Memoria a breve
 - ✓ Attenzione
- L'attività **psicomotoria** è più lenta
- I tempi di **reazione** sono più lenti



Anche l'apprendimento in generale può risultare maggiormente complesso

- comprendere e svolgere il lavoro
 - seguire istruzioni
- comunicare e interagire con gli altri
 - garantire la propria sicurezza



Lavoratore senior: risorsa preziosa!

Sebbene la salute e la capacità fisica decadano con l'invecchiamento, **molte funzioni invece migliorano con l'età!**



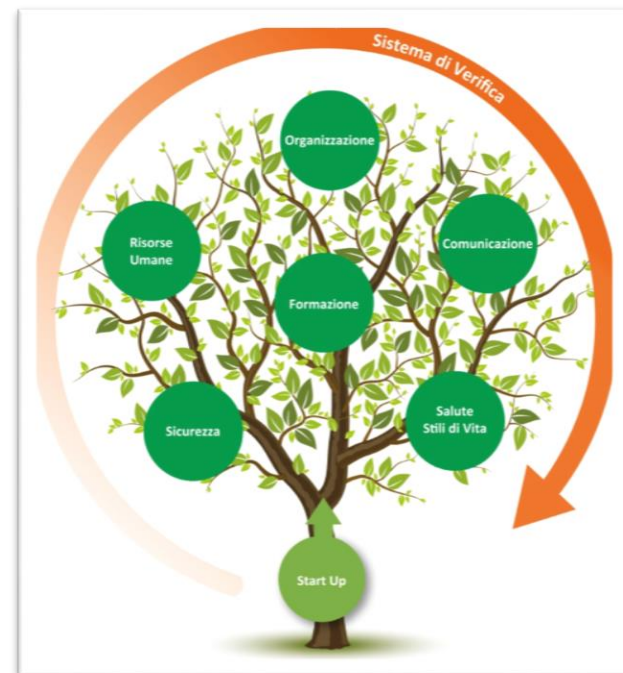
La crescita mentale
è l'aspetto positivo dell'invecchiamento

Il pensiero strategico
la perspicacia
l'avvedutezza
la saggezza
la capacità di giudizio
la capacità di razionalizzare
il controllo della vita
le competenze linguistiche
migliorano con l'età!



Il progetto AGeMap50+

Active Ageing Management Program



Il progetto AGeMap50+

AGeMap 50+: Active Ageing Management Program



- **Cos'è?**

è un progetto **mirato, modulare e multidisciplinare**, gestire in modo sistematico le criticità che emergono dall'invecchiamento della popolazione aziendale

- **Mirato**

perché **agisce sulle aree maggiormente coinvolte** in una corretta gestione, promozione e valorizzazione delle risorse senior

- **Modulare**

perché a seconda della dimensione aziendale e delle criticità rilevate, permette agli enti di decidere **quali azioni intraprendere e relative tempistiche**

- **Multidisciplinare**

perché mette in campo **più professionalità esperte in materia**, in collaborazione con la direzione generale, risorse umane-organizzazione, sicurezza e MC

Il progetto AGeMap50+

AGeMap 50+: Active Ageing Management Program



- **Durata**

Il Progetto completo prevede una durata biennale. Si possono pianificare durate inferiori in relazione alle aree da affrontare (modulare)

- **Start up**

Analisi demografica della popolazione aziendale



3 Aree obiettivo

Formazione 50+

Gestione risorse umane 50+

Organizzazione 50+

FASI PROGETTUALI

Gestione Risorse Umane



Organizzazione



Formazione

➤ GESTIONE RISORSE UMANE

Attività proposte

- **Job analysis:** analisi delle posizioni ricoperte dai lavoratori 50+, con particolare attenzione agli aspetti relativi ai carichi di lavoro e la loro distribuzione nel tempo, al grado di autonomia e varietà dei compiti ed alla strumentazione utilizzata per lo svolgimento delle stessi
- **Mappatura delle competenze:** utilizza i risultati della job analysis per mappare sia le competenze professionali sia quelle trasversali dei lavoratori 50+ con l'obiettivo di sviluppare piani di life-long training, supportare i lavoratori e l'azienda nella gestione dei passaggi generazionali e studiare strategie di riorganizzazione del lavoro
- **Tavole di rimpiazzo:** sviluppa strumenti indispensabili per la direzione nel monitoraggio delle competenze disponibili in azienda e la pianificazione di percorsi di carriera, di avvicendamento e di *recruiting*
- **Performance Management:** offre un insieme di strumenti per il monitoraggio delle performance individuali e collettive e supportare programmi di formazione e sviluppo delle competenze

➤ ORGANIZZAZIONE

Attività proposte

- Mappatura dei processi con valutazione della congruità e criticità delle posizioni ricoperte competenze detenute dai lavoratori 50+
- Programmi di riorganizzazione del lavoro con inserimento di flessibilità spazio-temporale come rotazione del lavoro, organizzazione dei turni e monitoraggio degli ambienti di lavoro
- Piani di tutoring e reverse tutoring

➤ FORMAZIONE

Attività proposte

- Macro-microprogettazione ed erogazione di formazione sullo sviluppo di abilità personali/competenze trasversali funzionali all'ageing
- Macro-microprogettazione ed erogazione di formazione diretta al management intermedio per la sensibilizzazione alle criticità dell'invecchiamento sul posto di lavoro
- Progettazione ed erogazione percorsi formativi Salute e Sicurezza sul Lavoro tramite metodologie innovative quali ad esempio focus group e lavori di gruppo tesi alla stesura di nuove procedure per il miglioramento aziendale in ottica di età



Il progetto AGeMaP50+ HealthCare



**Miglioramento Organizzativo e Gestione delle Risorse Umane
nei Servizi Socio Sanitari**
«ageing, valorizzazione delle competenze e delle performance»

OBIETTIVI GENERALI

1. Incrementare le politiche a sostegno dell'invecchiamento attivo
2. Favorire la transizione verso un modello multidimensionale della capacità lavorativa
3. Monitorare degli indicatori di performance e benessere 50+

DURATA PROGETTO

Il progetto prevede una durata biennale

START UP

- Analisi demografica della popolazione aziendale per mansioni/famiglie professionali

Manuela Rossini - Psicologa del Lavoro, Ph.D
Operation Manager ASConsulting



RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il Progetto agisce sui diversi strumenti di pianificazione e programmazione richiesti dal **PIMO «Piano di Miglioramento dell'Organizzazione»**:
 - Piano delle Performance
 - Piano della Formazione
 - Piano Qualità e Sicurezza
2. Il Progetto agisce sulle cogenze richieste dal **D.Lgs.81.08** ed ottempera alla campagna **EU-OSHA 2016-2017 «Ambienti di lavoro sani sicuri ad ogni età»**:
 - Promuovendo il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute
 - Offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia incoraggiando lo scambio d'informazioni e buone prassi



AREE OBIETTIVO

Job description

Valutazione competenze

Formazione aggiornamento sviluppo

Valutazione dei rischi

Attività svolte in parallelo

Manuela Rossini - Psicologa del Lavoro, Ph.D
Operation Manager ASKonsulting



➤ JOB DESCRIPTION

- Definizione o aggiornamento delle *job description* dei lavoratori, con particolare attenzione agli over50 con l'obiettivo di supportare i lavoratori e l'organizzazione nella gestione dei passaggi generazionali, studiando strategie di riorganizzazione del lavoro

➤ VALUTAZIONE COMPETENZE

- Mappatura delle competenze professionali e trasversali dei lavoratori, con particolare attenzione agli over50 con l'obiettivo di supportare i lavoratori e l'organizzazione nella gestione dei passaggi generazionali, studiando strategie di riorganizzazione del lavoro
- Adeguamento e monitoraggio delle performance individuali e collettive

➤ FORMAZIONE AGGIORNAMENTO SVILUPPO

- Aggiornamento del personale 50+ nell'ambito della sicurezza sul lavoro, abilità personali/competenze nelle tematiche sensibili all'Ageing
- Formazione del management intermedio per la sensibilizzazione alle criticità dell'invecchiamento sul posto di lavoro
- Implementazione di percorsi di prevenzione al fenomeno del Mobbing

➤ VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Adeguamento della valutazione Stress Lavoro Correlato rispetto alle variabili genere età e provenienza e valutare il grado di benessere dei lavoratori con particolare attenzione alla determinazione del grado di soddisfazione del personale

Grazie per l'attenzione
m.rossini@askonsulting.it

