AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Convegno di studio e approfondimento

LE NUOVE METODOLOGIE FORMATIVE

Apprendimento per il cambiamento

Age Management: utilizzare l'esperienza lavorativa come metodo formativo.

Relatore: Nicola Corsano

BRESCIA, 24 novembre 2016 ***dalle ore 14.30 alle ore 17.30***

Luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età

Promuovere una vita lavorativa sostenibile

(

European Agency for Safety and Health at Work

Healthy Workplaces

Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

In Europa …

AiFOS

Tendenze demografiche anni 2010 - 2030

55/64 anni

+ 16,2

25/39 anni

- 14,9%

40/54 anni

- 5,4

Miti e pregiudizi…

AiFOS

I lavoratori anziani non sanno apprendere nuove abilità e competenze
Le persone con più di 50 anni sono il gruppo con crescita più rapida tra gli utilizzatori di Internet

I lavoratori anziani non rimangono a lungo al lavoro
I lavoratori di 45-54 anni rimangono al lavoro il doppio rispetto a quelli di 25-34 anni

I lavoratori anziani hanno maggior assenteismo per malattia rispetto ai giovani
I dati di presenza sono migliori per i lavoratori anziani rispetto ai giovani

Fonte: © Istituto finlandese per la salute sul lavoro. prof. Juhani Ilmarinen modello della capacità lavorativa

Miti e pregiudizi…

AiFOS

I lavoratori anziani non sono flessibili e adattabili
I lavoratori anziani vogliono discutere il cambiamento e lo accettano quando viene spiegato il rationale

I lavoratori anziani costano di più
I costi sono compensati da un basso turnover, che abbassa i costi di reclutamento e addestramento

Fonte: © Istituto finlandese per la salute sul lavoro. prof. Juhani Ilmarinen modello della capacità lavorativa

Il paradigma del ciclo evolutivo delle competenze

AiFOS

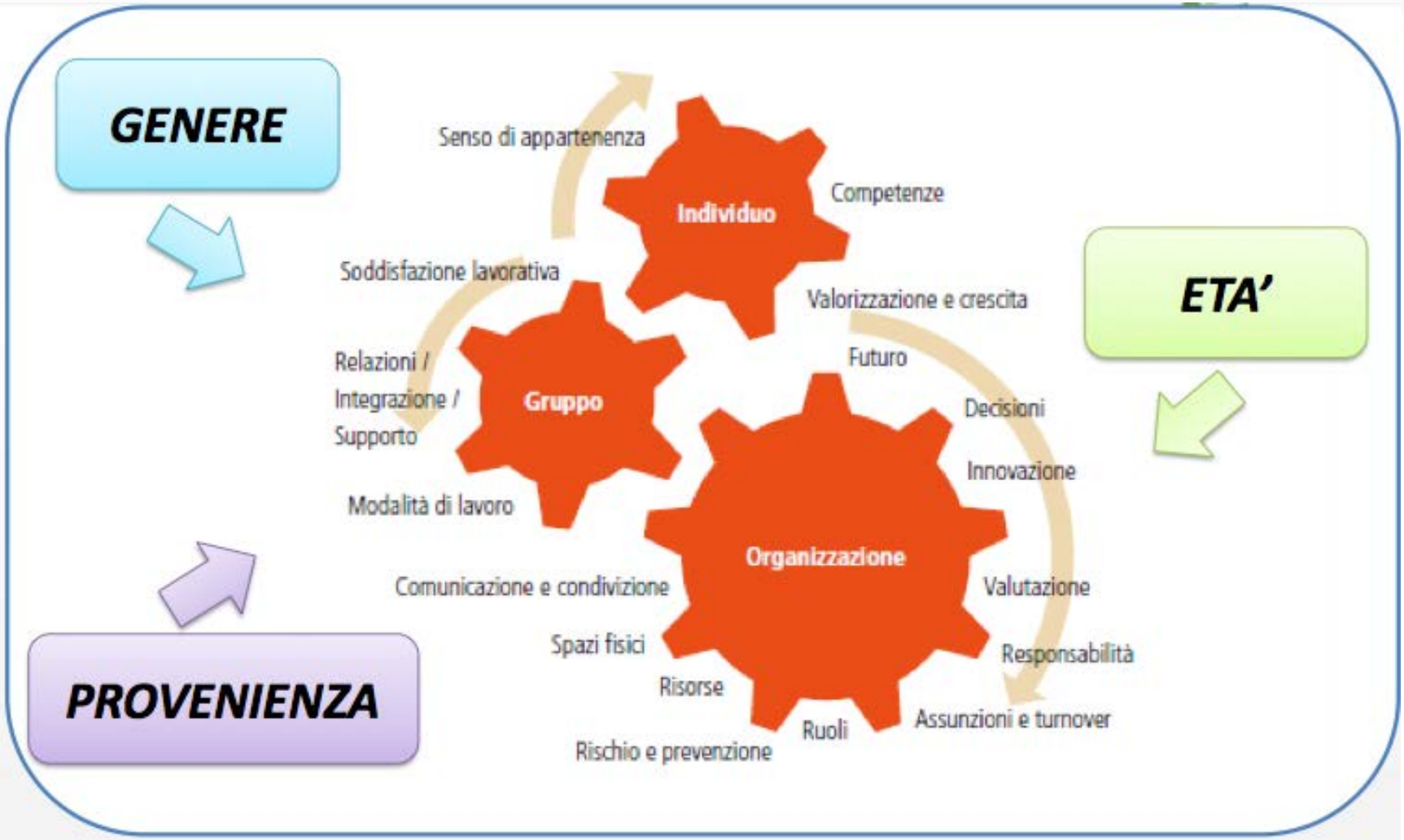
Studi psicologici e gerontologici sostengono che con il progredire dell'età si perdono alcuni aspetti della capacità lavorativa.

Nello stesso tempo, gli stessi lavoratori, giungono a disporre di **competenze non possedut**e in modo significativo **nelle fasi precedenti.**

Quindi esiste una diminuzione della performance fisica e della capacità d'apprendimento con l'avanzare dell'età e una maggiore esperienza nel *job specific* e un miglioramento delle skills socio-relazionali.

Ambiti del benessere organizzativo

AiFOS



AiFOS

Il ***Diversity Management*** si configura come un approccio nella gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, dove l'espressione del potenziale individuale è favorita ed utilizzata come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Diversity Management si riferisce a **genere**, **razza**, **nazionalità**, **età** ed **esperienza**.

AiFOS

L' ***Age Management*** si colloca all'interno del ***Diversity Management*.**

Per ***Age Managment*** si intende la serie di interventi e risposte che possono essere date (in ambito lavorativo) con l'obiettivo di **valorizzare**, **riconoscere** e **utilizzare i punti di forza** di tutti i lavoratori di un'impresa a prescindere dall'età anagrafica.

AiFOS

Prerogativa dell'Age Management è di focalizzarsi non solo sui lavoratori over 55 ma di prevedere un orizzonte temporale più lungo, analizzando la possibile presenza di **conflitti di interesse generazionali** per poi intervenire, correggendoli.

AiFOS

L’ **Age Management** è la valorizzazione
delle persone lungo
tutto il percorso della vita lavorativa

AiFOS

Sono molti gli studi sul **processo di apprendimento esperienziale.**

Con i **pregi** e i **difetti** è utile valutare l'esperienza lavorativa come metodo formativo

Lavoratore “senior”: pregi e difetti

AiFOS

Pregi

- maggiore esperienza nel *job specific*
- miglioramento delle skills socio-relazionali.
- conoscenze teoriche
- disponibilità
- responsabilità e l’affidabilità
- rispetto della gerarchia
- disponibilità ai lavori pesanti o ripetitivi
- concentrazione
- predisposizione e disponibilità ad aiutare i compagni di lavoro
- sensibilità e fedeltà agli interessi dell’impresa
- accuratezza nel lavoro e capacità direttive
- La crescita mentale
- Il pensiero strategico
- la perspicacia
- l’avvedutezza
- la saggezza
- la capacità di giudizio
- la capacità di razionalizzare il controllo della vita
- le competenze linguistiche

Difetti

- diminuzione della performance fisica
- diminuzione della capacità d’apprendimento
- perdita di abilità
- minore attitudine all’innovazione
- scarsa familiarità con le apparecchiature informatiche
- diminuita creatività

Lavoratore senior: apprendimento

AiFOS

Anche **l'apprendimento** in generale può risultare maggiormente complesso soprattutto nel:

- **comprendere e svolgere il lavoro**
- **seguire istruzioni**
- **comunicare e interagire con gli altri**
- **garantire la propria sicurezza**
- **avere un atteggiamento di maggior resistenza ai cambiamenti**

Ruolo dell’esperienza nella Formazione

AiFOS

L'integrazione tra teoria e pratica è necessaria ai fini dell'apprendimento.

Kurt Lewin affermava che *niente è più pratico di una buona teoria*, proprio a significare l'importanza di entrambe le componenti ai fini della riflessione.

Ancor più tale integrazione è facilitata nelle dinamiche di gruppo in cui l'apprendimento nasce dal confronto tra le **esperienze vissute** del gruppo e le **conoscenze teoriche**.

In tal modo l'approccio esperienziale favorisce il formarsi di riflessioni e azioni in una continua tensione dialettica.

Alcune considerazioni

AiFOS

- I **costi** totali della **mancata integrazione** e **valorizzazione** delle generazioni porta ad **inefficienze e conflitti** negli ambienti di lavoro, e di conseguenza a **perdita di risultati**

- I benefici dell'integrazione e **valorizzazione** delle diverse generazioni sono la possibilità di **ottenere il meglio in termini di motivazione, energia e competenze** da parte dei dipendenti, in **modo da beneficiare di uno trasferimento efficace del know**

- L'allineamento di tutte le funzioni in questa ottica è particolarmente rilevante con il particolare coinvolgimento della funzione HR

La formazione anche per il lavoratore “senior”

AiFOS

Formazione:

le buone pratiche sono quelle che non escludono il personale aged, anche se a ridosso del ritiro, che assicurino che le opportunità di formazione siano garantite durante l’intero arco di vita e che siano prese iniziative propositive in tal senso per compensare eventuali discriminazioni passate.

I lavoratori *aged* posseggono infatti un bagaglio di preziose competenze esperienziali difficilmente trasferibili tramite i classici corsi di formazione.

Eventuali mancanze nelle competenze attuali andrebbero addebitate all’organizzazione che probabilmente non ha investito abbastanza in quest’area. Investire in tal senso difatti vuol dire garantirsi maggiore capacità di mantenimento delle competenze e di innovazione, oltre che una maggiore motivazione al lavoro

AiFOS

Perché non utilizzare l’esperienza vissuta dal lavoratore per formare altri lavoratori?

Grazie per l'attenzione!

AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro