

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



Convegno di studio e approfondimento

EUTECNO, SMART WORKING e AGE MANAGEMENT



Il Capitale umano e
professionale dei
lavoratori over 50

Relatore: Dott. Massimo Servadio

GENOVA, 16 marzo 2017 dalle ore 14.00 alle ore 18.00



Media Partner



Dallo scontro all'accordo



Dall'ostilità alla comunione di intenti



Un Obiettivo da centrare:

MOTIVAZIONE E SENSO DI GENERATIVITY



GENERATIVITY

Con questo termine si fa riferimento a tutti quei **riconoscimenti** che fanno leva sul sentimento di orgoglio che le persone di età matura provano nel trasmettere il proprio bagaglio di esperienza alle giovani generazioni e nel vedere riconosciuto il valore del proprio contributo.

PANORAMA ATTUALE

La gestione delle risorse più mature da parte delle aziende deve rinnovarsi profondamente e aprire la strada ad una nuova cultura dell'invecchiamento attivo nonché a nuove pratiche di valorizzazione delle figure più anziane. Un impegno che ad oggi non trova grande sostegno nella legislazione del lavoro, più attenta al tema dell'età sotto il profilo previdenziale che alla flessibilità del lavoro.

I punti chiave su cui agire:

- **sono la flessibilità della partecipazione al lavoro tramite una rimodulazione degli orari e delle mansioni,**
- **la valorizzazione delle competenze svolte anche attraverso politiche retributive personalizzate**
- **una considerazione costante dei livelli di competenza e conoscenza, da migliorare attraverso la formazione continua.**

L'importante è che venga predefinito un disegno complessivo da realizzare nel medio periodo in sinergia con la Direzione aziendale.



Pianificare politiche d'intervento sull'invecchiamento attivo dovrebbe portare ad agire sui seguenti aspetti:

- **Flessibilità interna:** la fatica va ridotta al crescere dell'età, lavorando sulla flessibilità interna, superando le attuali rigidità a cominciare da un cambiamento dell'orario e delle mansioni di lavoro, per facilitare le figure più anziane.
- **Clima di partecipazione:** è necessario lavorare sul clima interno, sulle relazioni e sulle motivazioni, affrontando percorsi di riorganizzazione nel rispetto delle condizioni e aspirazioni individuali (**TRANSIZIONE ORIZZONTALE**).

Servono progetti a medio e lungo periodo, personalizzati o affrontati all'interno di piccoli gruppi. I casi di studio raccontano grande disponibilità verso cambiamenti di mansione e di orario di chi, avvicinandosi all'età del pensionamento, può assumere il ruolo di mentore o di tutor per i più giovani.

- Pianificazione del percorso di fuoriuscita
- Politiche retributive.



- Formazione continua: la formazione continua non dovrebbe mancare mai durante l'arco della vita di un lavoratore perché ne rinforza la capacità produttiva e ne migliora l'“employability”, favorendo anche la crescita del potere d'offerta sulla domanda di figure qualificate.



- **Cooperazione tra le generazioni:** è necessario incentivare in modo sistematico e costante la cooperazione intergenerazionale, che:
 - costituisce un arricchimento per la cultura d'impresa,
 - ha ritorni positivi sull'immagine dell'azienda
 - migliora la competitività.

Vanno pensati anche spazi in azienda per favorire l'interazione informale tra generazioni.

Ambiente di lavoro flessibile: si può introdurre flessibilità su tempi, luoghi e modalità di lavoro con l'obiettivo di migliorare bilanciamento tra vita privata e lavoro. Per rendere il tempo di lavoro flessibile esistono tre opzioni principali: orari flessibili, part-time o job sharing.

Per i luoghi di lavoro, **le tecnologie digitali e la diffusione dei dispositivi mobili rendono possibile svolgere la propria attività senza necessariamente essere sempre presenti in azienda.**

Programmi di benessere psicofisico: l'engagement e la produttività degli over 50 possono essere incentivati con programmi mirati a preservare e accrescere il benessere psicofisico, a partire da interventi per l'ergonomia e il sostegno alla sfera psicologica.



LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

- ✓ **MAESTRI DI MESTIERE O COMUNITA' DI PRATICA**
- ✓ **TRASMISSIONE DELLE TACIT SKILLS**
- ✓ **SMART WORKING**
- ✓ **PROGETTISTI DI FORMAZIONE**

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **MAESTRI DI MESTIERE O COMUNITA' DI PRATICA**



LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **MAESTRI DI MESTIERE O COMUNITA' DI PRATICA**

Maestri: persone che insegnino il mestiere, che siano responsabilizzate nel loro compito istituzionale di creare fiducia e trasmettere competenze tecniche e comportamentali. Questi Maestri devono, però, essere valorizzati. Le aziende hanno un grande patrimonio che risiede nelle persone e nelle loro consolidate competenze, ma non si è Maestri fino a quando non si è riconosciuti come tali.

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **MAESTRI DI MESTIERE O COMUNITA' DI PRATICA**

Dopo opportuna Formazione, i Maestri di Mestiere sono in grado di:

partecipare a colloqui di selezione,

testimonianze in corsi di formazione,

accoglienza, l'inserimento e la formazione dei neoassunti.

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **MAESTRI DI MESTIERE O COMUNITA' DI PRATICA**

attività di accoglienza per colleghi trasferiti da altri settori

vere e proprie visite guidate per esterni

attività di realizzazione di filmati formativi e ancora in

testimonianze tecniche per studenti di scuole superiori.

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **TRASMISSIONE DELLE TACIT SKILLS**

•La trasmissione delle competenze tacite all'interno dei contesti organizzativi ha luogo secondo tre fondamentali modelli ideal tipici:

•A) **One to one**, tipicamente adottato in percorsi più o meno formalizzati di empowerment e sviluppo delle competenze di lavoratori più giovani o meno esperti, all'interno di processi orientati al ricambio generazionale e realizzati attraverso pratiche di diverso tipo (coaching, mentoring)

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **TRASMISSIONE DELLE TACIT SKILLS**

- B) Il secondo modello è quello **proceduralizzato** e dunque formalizzato in termini di scopi, metodi, contenuti, tempi risultati attesi rivolto in particolare ai neo assunti nell'ambito dei percorsi di addestramento e formazione in ingresso, anche realizzati attraverso forme di training on the job

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **TRASMISSIONE DELLE TACIT SKILLS**

- c) **istituzionalizzato**, in esperienze formali ed informali di tipo collettivo finalizzate allo scambio e alla condivisione dei saperi, attuate a livello di piccoli gruppi specializzati, «campi di brainstorming» e che trovano espressione in esperienze come quelle dei circoli di qualità

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **TRASMISSIONE DELLE TACIT SKILLS**

MODELLI DI TRASMISSIONE DELLE COMPETENZE BASATI SU:

•«**TI SPIEGO/TI LASCIO ASCOLTARE**»

•**TI MOSTRO/TI LASCIO ASCOLTARE**»

•«**TI FACCIO PROVARE**»

LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **SMART WORKING**



LA VALORIZZAZIONE DELL'OVER 50: esperienze di campo

✓ **PROGETTISTI/DESTINATARI DELLA FORMAZIONE**

- La struttura del programma formativo: centrata sul lavoro e sull'esecuzione di compiti specifici – task e job analysis;
- La familiarità: aggancio con l'esperienza passata ed enfasi sulla trasferibilità futura e sulla generalizzazione;
- Il tempo: cura del ritmo;
- L'organizzazione delle informazioni: cura delle caratteristiche dei partecipanti;
- La partecipazione attiva: evitare l'estraniamento.

Dott. Massimo Servadio, Psicoterapeuta-Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, Esperto di Psicologia della Sicurezza lavorativa, Salute Organizzativa,

www.massimoservadio.com
servadio@massimoservadio.com



"L'apertura
mentale non é
una frattura del
cranio"