

AGE MANAGEMENT

Aumento dell'età anagrafica in azienda e valorizzazione delle risorse

Progettazione didattica

OBIETTIVI

L'allungamento della vita media in tutti i paesi industrializzati, accompagnato da un forte declino della natalità, sta portando ad un progressivo invecchiamento della popolazione. Conseguentemente a questo dato, nel corso dei prossimi decenni, l'Unione europea registrerà un aumento considerevole della percentuale di lavoratori anziani: le tendenze demografiche indicano infatti che la fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni aumenterà di circa il 16,2% (9,9 milioni) tra il 2010 e il 2030. La conseguenza sarà un invecchiamento della forza-lavoro europea mai visto prima d'ora, una vera e propria "bomba a orologeria" per l'organizzazione del mercato lavorativo.

I lavoratori anziani rappresentano una parte importante della forza-lavoro delle società moderne, hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni. Senza la loro partecipazione al mondo del lavoro, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è particolarmente importante. In sostanza, la migliore combinazione di competenze sul luogo di lavoro si basa, in una sorta di circolo virtuoso, sui diversi punti di forza di ciascuna generazione.

Di fronte a questo processo irreversibile di invecchiamento della forza-lavoro, destinato a cambiare in modo permanente le caratteristiche della società, le imprese sono chiamate a progettare interventi per favorire l'invecchiamento attivo, da un lato, valorizzando le capacità e le competenze dei lavoratori maturi e offrendo loro una qualità migliore della vita lavorativa, dall'altro potenziando la capacità dell'azienda stessa di gestire al proprio interno il tema dell'età. Le grandi aziende che hanno avviato percorsi di "Age management", si sono quindi impegnate in processi di formazione continua, modifiche dell'orario di lavoro, cura della salute e del benessere delle persone, innovazione organizzativa, ricollocazione delle persone in mansioni più adatte all'età e all'esperienza maturata, formule flessibili di transizione verso la pensione e diverse altre prassi organizzative.

Si tratta, in definitiva, di un fenomeno nuovo rispetto alle politiche legate alla gestione delle risorse umane che dovrà essere condotto in maniera attenta ed intelligente da chi gestisce la parte peculiare del valore aziendale. Gestire e motivare all'interno della propria azienda persone di età diverse significa doversi confrontare con aspettative, livelli di competenze e approcci al lavoro estremamente articolati. Valorizzare la "age diversity" richiede la pianificazione sistematica di interventi ed azioni lungo l'intero percorso professionale dei propri collaboratori.

Da queste premesse nasce un rilevante campo di intervento per chi gestisce le risorse umane. Come ridurre nel futuro prossimo i costi "sociali" che verranno addebitati alle aziende dall'innalzamento dell'età anagrafica?

L'obiettivo principale dell'intervento formativo è quello di creare consapevolezza rispetto all'ampio quadro del tema "Age Management", fornendo suggerimenti e metodologie utili all'implementazione di percorsi di gestione che possano migliorare il contributo degli "over" all'interno della realtà aziendale.

DESTINATARI

Imprenditori, Dirigenti per la Sicurezza, Responsabili e Addetti al Servizio Prevenzione, Responsabili Risorse Umane, Consulenti.

CONTENUTI

- L'importanza dell'Age Management: significato e finalità per l'Azienda;
- Urgenza del fenomeno dell'invecchiamento aziendale e possibili ricadute organizzative;
- Le principali evidenze dal fronte della ricerca;
- Età biologica ed età psico-sociologica;
- I processi cognitivi nell'età adulta e nella vecchiaia;
- I processi di personalità nell'adulto e nell'anziano: l'adattamento della personalità al ruolo;
- I pregiudizi e gli stereotipi legati all'età: alcune evidenze;
- Invecchiamento aziendale e sicurezza sul lavoro;
- La prospettiva generazionale: generazioni a confronto all'interno dell'impresa;
- Valorizzazione del "sapere organizzativo" e trasmissione di conoscenza fra esperti e neolavoratori;
- Il "Triangolo E - A - N": soggetto esperto - azienda - neoassunto;
- Valutare l'impatto dell'invecchiamento sull'organizzazione aziendale;
- Il lavoratore senior: un lavoratore "diversamente" motivato";
- Politiche di appartenenza e valorizzazione degli "older workers": stimolare la partecipazione ai processi aziendali e alla produttività;
- Strategie per mantenere attivi i lavoratori più anziani;
- Come cambia l'apprendimento in funzione dell'età: ripensare la formazione;
- I benefici di una attenta gestione del fattore età;
- Rewarding, compensation e work-life balance: come rispondere a esigenze che cambiano;
- Panoramica sui principali strumenti di intervento;
- Buone pratiche: cosa hanno messo in campo le aziende eccellenti?
- Prepararsi al pensionamento.

METODOLOGIE DIDATTICHE

Brainstorming, alternanza tra lezione frontale e lavori di gruppo con restituzione in plenaria, role-playing, utilizzo della metafora cinematografica come supporto allo sviluppo della tematica.

DURATA

Il corso ha durata 8 ore.