



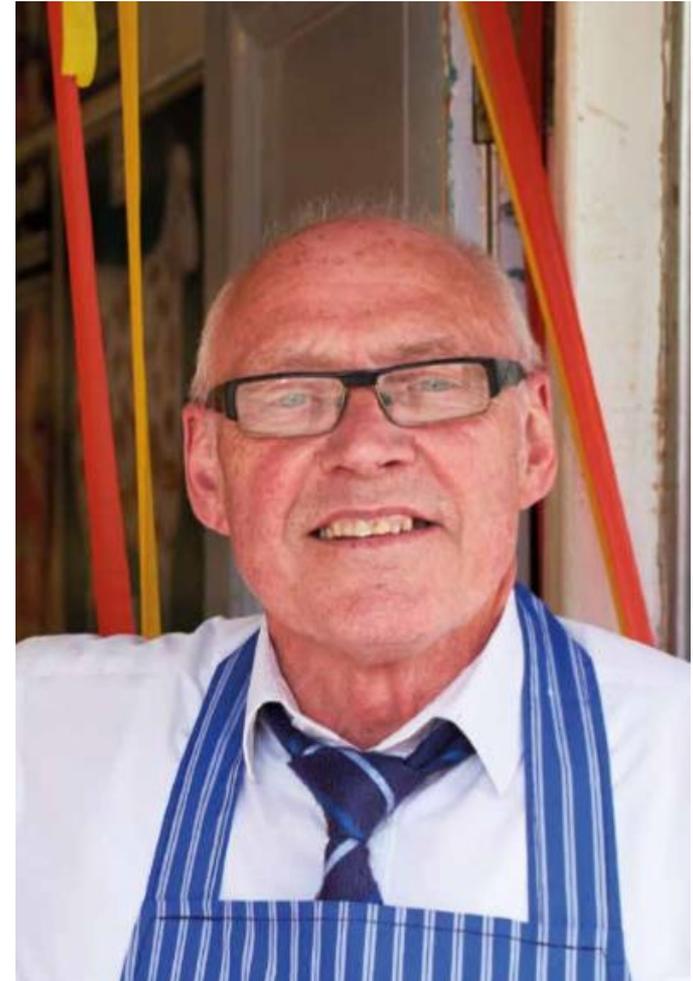
LAVORATRICI E LAVORATORI OVER 55: RISORSA PER IL LAVORO E LA CURA

IL PROGETTO **BEOLD**



IL PROGETTO BE-OLD

- Finanziato dall'Unione Europea – Programma Erasmus+ - KA2
- Durata: 24 mesi
- Coordinatore: Asociația Habilitas (Romania)
- Partner:
 - Universitatea Din Bucuresti (Romania)
 - Confederatia Nationala Sindicala “Cartel ALFA” (Romania)
 - CARDET (Cipro)
 - Documenta (Spagna)
 - Anziani E Non Solo (Italia)
 - KMOP (Grecia)



INSIEME PER AFFRONTARE UNA SFIDA EUROPEA COMUNE

L'inclusione

persone

per

co

sfida

Europei

attività di vita

ità

Valorizzare il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori over 55 come una risorsa fondamentale per il **lavoro** e la **cura**, così come promuovere un **invecchiamento attivo ed in buona salute**, è davvero importante per affrontare questa sfida.



beOLD

BETTER WORK IN OLD AGE

SUPPORTING OLDER WORKERS AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN COPING WITH AGE TRANSITIONS AND WORK REQUIREMENTS



Erasmus+



beOLD

BETTER WORK IN OLD AGE
SUPPORTING OLDER WORKERS AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN COPING WITH AGE TRANSITIONS AND WORK REQUIREMENTS



Erasmus+

GLI OBIETTIVI DI BE-OLD



- **Ampliare lo sviluppo
produttivo e
lavorativo**

Target 1:
lavoratori senior

- **Senza perdere importanza
della**

Target 2: responsabili
risorse umane

- **Promuovere l'adozione di un
investimento
salutare**

Target 3: decisori
politici

I RISULTATI DI BE-OLD

1. Studio dello stato dell'arte sul sostegno dei lavoratori senior nei cinque Paesi del progetto
2. Percorso formativo per lavoratori senior
3. Percorso formativo per responsabili delle risorse umane
4. raccomandazioni politiche per favorire l'invecchiamento attivo e la solidarietà fra generazioni (*in fase di elaborazione*)



GLI OVER 55 TRA LAVORO E CURA: LO STATO DELL'ARTE



Sintesi del primo risultato
del progetto:
'Generazioni @l lavoro'



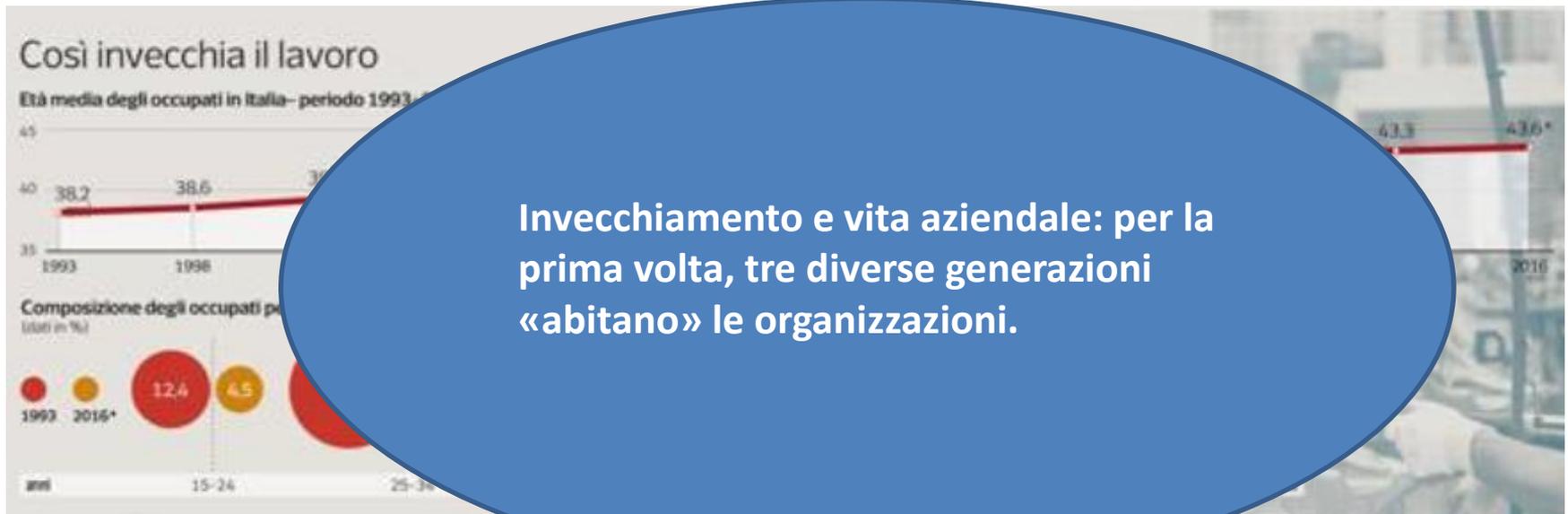
La partecipazione dei lavoratori over 55 nel mondo del lavoro

Table 5: Employment rate by gender and educational level in the age group 55-64, Italy 2007-2016

Educational level	Gender/Year	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
All ISCED 2011 levels	Total	67.5	67.5	67.5	67.5	67.5	67.5	67.5	67.5	67.5	66.8
All ISCED 2011 levels	Males	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	68.4
All ISCED 2011 levels	Females	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.9
Less than primary and lower secondary education	Total	63.8	63.8	63.8	63.8	63.8	63.8	63.8	63.8	63.8	66.5
Less than primary, primary and lower secondary education	Total	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	64.7
Less than primary, primary and lower secondary education	Males	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8
Less than primary, primary and lower secondary education	Females	63.3	63.3	63.3	63.3	63.3	63.3	63.3	63.3	63.3	67.4
Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Total	68.2	68.2	68.2	68.2	68.2	68.2	68.2	68.2	68.2	63.8
Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Males	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	64.7
Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Females	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2	63.4
Tertiary education	Total	64.6	64.6	64.6	64.6	64.6	64.6	64.6	64.6	64.6	79.0
Tertiary education	Males	92.8	92.8	92.8	92.8	92.8	92.8	92.8	92.8	92.8	86.6
Tertiary education	Females	42.4(u)	73.0								

C'è il bisogno di aumentare la partecipazione dei lavoratori senior nel mondo del lavoro

Un mercato del lavoro sempre più multigenerazionale



Invecchiamento e vita aziendale: per la prima volta, tre diverse generazioni «abitano» le organizzazioni.

La conciliazione vita- lavoro per i lavoratori senior

Diventa sempre più necessario fornire risposte concrete ai lavoratori caregiver, in maggioranza donne over 45, che nel 60% dei casi lasciano il lavoro per l'incapacità di conciliare le proprie responsabilità familiari e professionali.

Il cambiamento demografico e l'aumento dell'età pensionabile hanno avuto un impatto anche sulla capacità dei lavoratori senior di conciliare vita e lavoro.

Lavoratori senior in azienda

La consapevolezza delle aziende sull'importanza dell'Age Management è ancora bassa e gli stessi lavoratori si trovano spesso impreparati nell'affrontare una carriera lavorativa più lunga e la loro transizione alla pensione.

Questo può portare anche i lavoratori a perdere opportunità formative e di scambio, così come fiducia nelle loro capacità e nelle opportunità e prospettive che l'azienda offre loro.

Le aziende investono meno nella formazione degli over 55. Il mentoring è per favorire il trasferimento delle competenze dei giovani e viceversa.



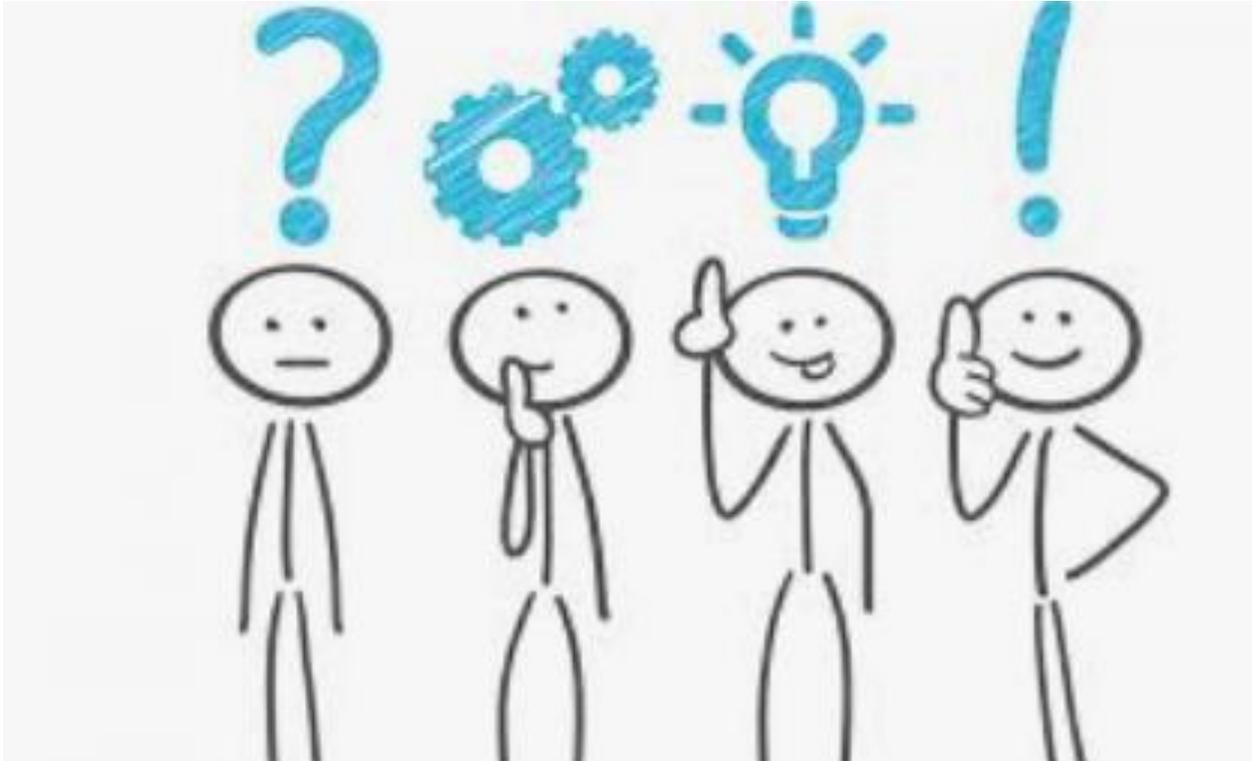
GLI OVER 55 TRA LAVORO E CURA: LE CONCLUSIONI DELLA RICERCA DI BEOLD

Per aumentare la **partecipazione dei lavoratori over 55 nel mondo del lavoro**, sostenere il loro ruolo come **caregiver** e promuovere il **trasferimento delle competenze** tra generazioni in azienda, il progetto punta sulla necessità di:

Programmi formativi di BeOld per i lavoratori maturi ed i responsabili delle risorse umane in linea con le conclusioni della ricerca.

- adattare le competenze alle esigenze in evoluzione
- investire nell'apprendimento permanente
- introdurre programmi di mentoring in modo più sistematico

DOMANDE?



GLI OVER 55 TRA LAVORO E CURA: I PROGRAMMI FORMATIVI DI BEOLD



Le premesse



Invecchiamento della forza lavoro: un bicchiere mezzo vuoto o mezzo pieno?



Il bicchiere mezzo vuoto

- Le sfide registrate dai lavoratori senior:



li sal
ento
di ge
inter



rità
o in
elle



Il bicchiere mezzo pieno

I lavoratori senior portano in azienda:

- Esperi
- Comp
- Appro
- Contri



le valore)

li

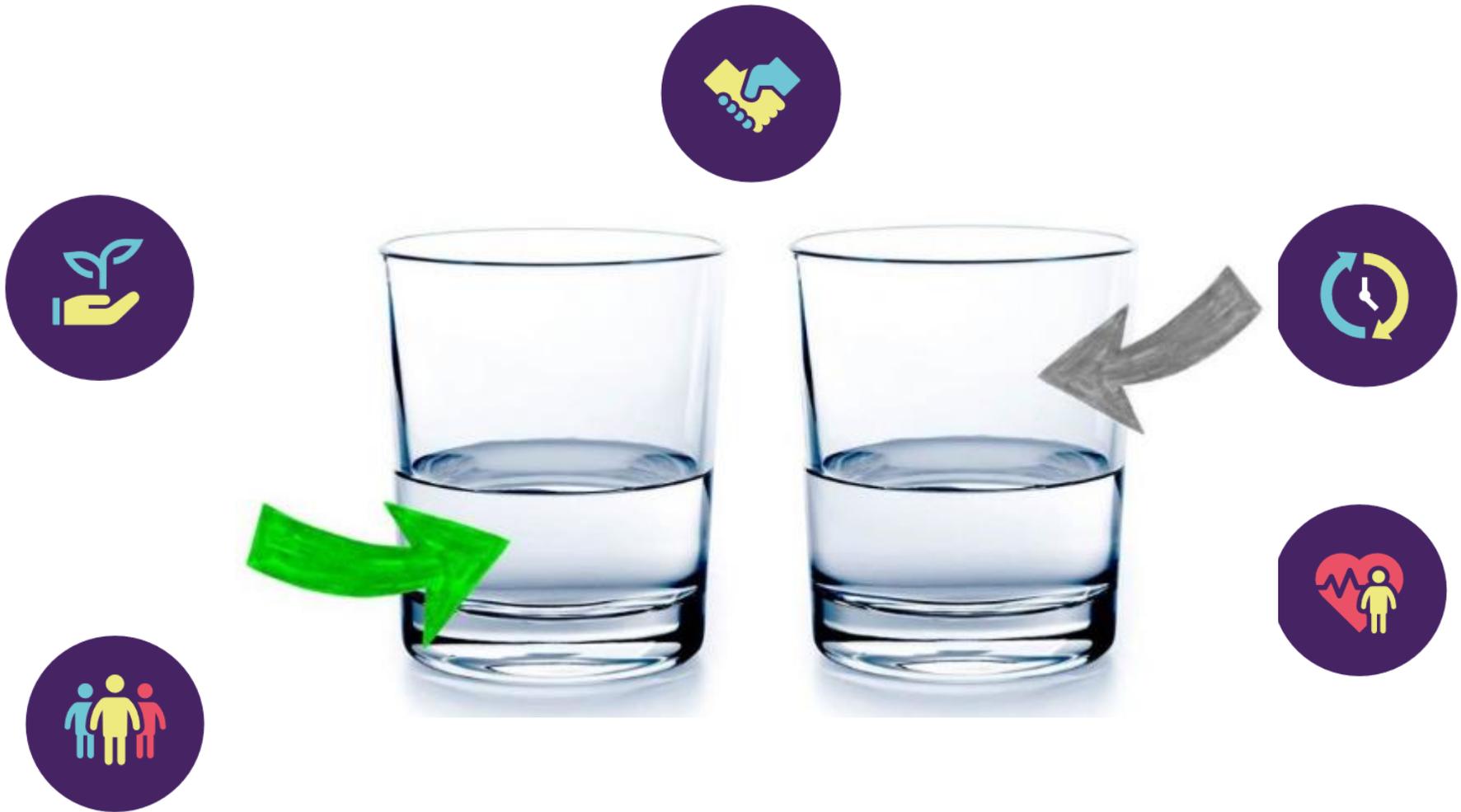
- A volte rispondono meglio ai bisogni di clienti/ fornitori/
partner aziendali

Invecchiamento della forza lavoro

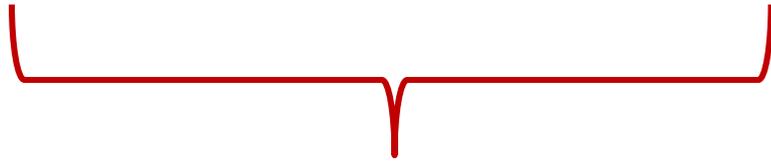
**IL BICCHIERE E' MEZZO VUOTO
O MEZZO PIENO?**

**E' TUTTO PIENO,
MA DI DUE ELEMENTI DIVERSI**

Buone pratiche per rendere l'invecchiamento della forza lavoro un'opportunità



L'AGE MANAGEMENT



interventi aziendali
strutturati e coerenti tra di
loro, volti a valorizzare i
punti di forza dei lavoratori a
in considerazione della loro
età anagrafica.

il reclutamento del personale (e la sua
uscita)

la formazione, lo sviluppo e la
promozione

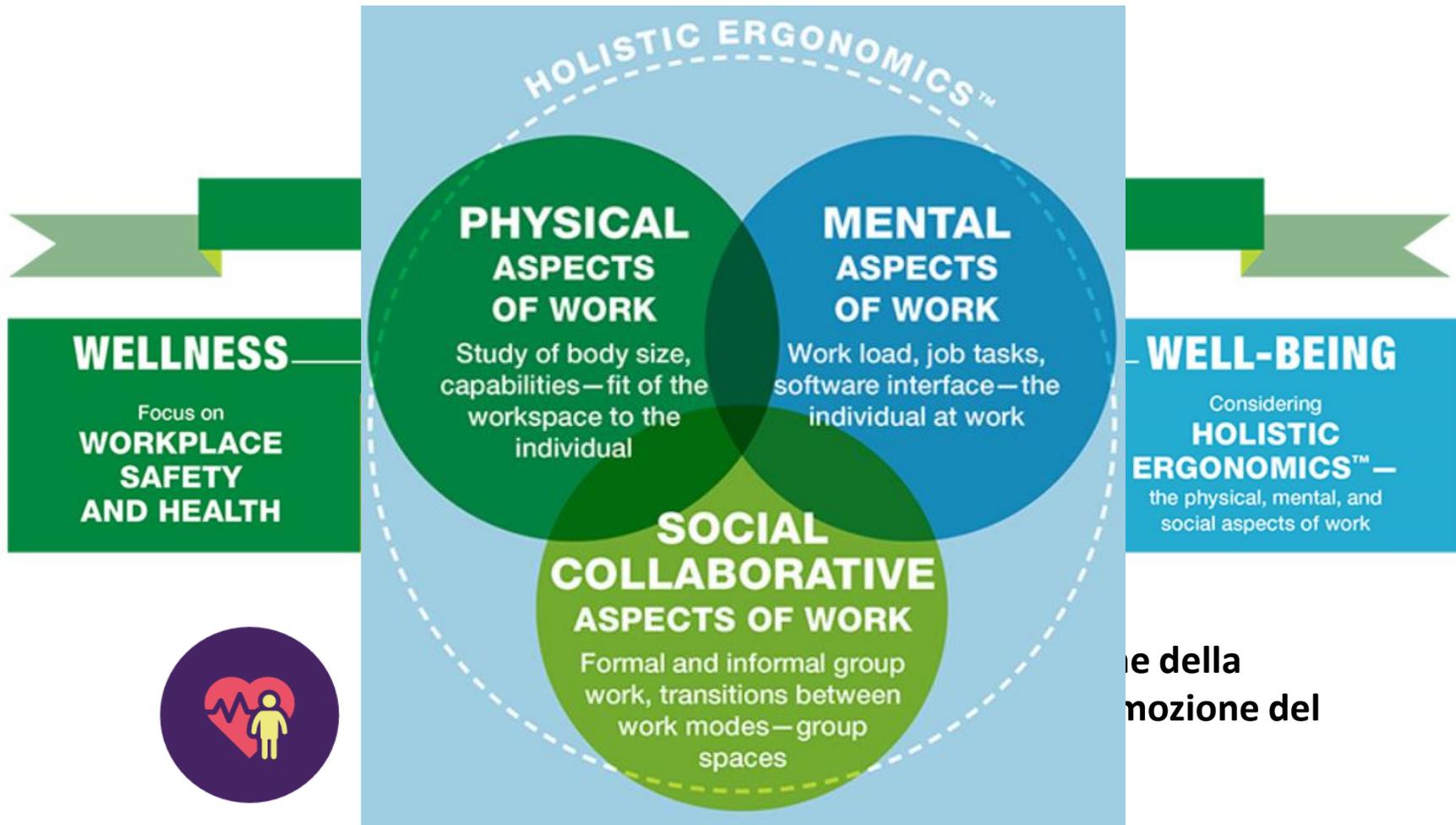
le pratiche di lavoro flessibile
l'ergonomia

il cambiamento di attitudini verso i
lavoratori anziani

(Casey, Metcalf & Lakey 1993, cited in Walker, 2005)



Dalla salute al benessere





Flessibilità

FLESSIBILITA' DEI TEMPI

- Cambiare l'orario di lavoro/ passare al part-time
- Job sharing (condivisione del lavoro)
- Le settimane di lavoro 'comprese'
- Il pensionamento graduale
- Giornate di ferie aggiuntive
- Rotazione del ruolo all'interno dell'azienda

FLESSIBILITA' DEI LUOGHI

- Lavoro agile (telecommuting, mobile working)



Promuovere il benessere

- Controlli della salute
- Promozione di stili di vita sani e di programmi di benessere
- Una maggiore attenzione all'ergonomia in azienda
- Incontri ad-hoc in azienda
- Relazioni sul benessere in azienda
- Collaborazioni con esperti in materia



Promuovere lo sviluppo di carriera

- Identificazione di opportunità di carriera e/o apprendimento
- Presa di decisioni
- Autonomia
- Flessibilità
- Gestione dello stress
- Mindfulness



Favorire il reimpiego in mansioni diverse

- La fatica, così come altri fattori possono portare i lavoratori a voler cambiare le proprie mansioni a fine carriera e renderle meno pesanti fisicamente e/o stressanti psicologicamente.
- Per beneficiare dell'esperienza dei lavoratori senior, l'azienda potrebbe trasformare alcuni dei suoi dipendenti senior in 'mentor' per favorire il trasferimento delle loro competenze a chi resterà quando andranno in pensione.



Favorire programmi di mentoring

Career Mentoring	Mentoring one-to-one di 6 ai 12 mesi.
High Potential Mentoring	Mentoring one-to-one tra dipendenti 'promettenti' e figure aziendali apicali.
Diversity Mentoring	Programma di gruppo di 6-12 mesi.
Reverse Mentoring	Mentoring one-to-one tra un giovane mentor ed un dipendente senior.
Mentoring Circle	Programma di gruppo tra dipendenti che condividono interessi comuni.

I vantaggi di tali misure



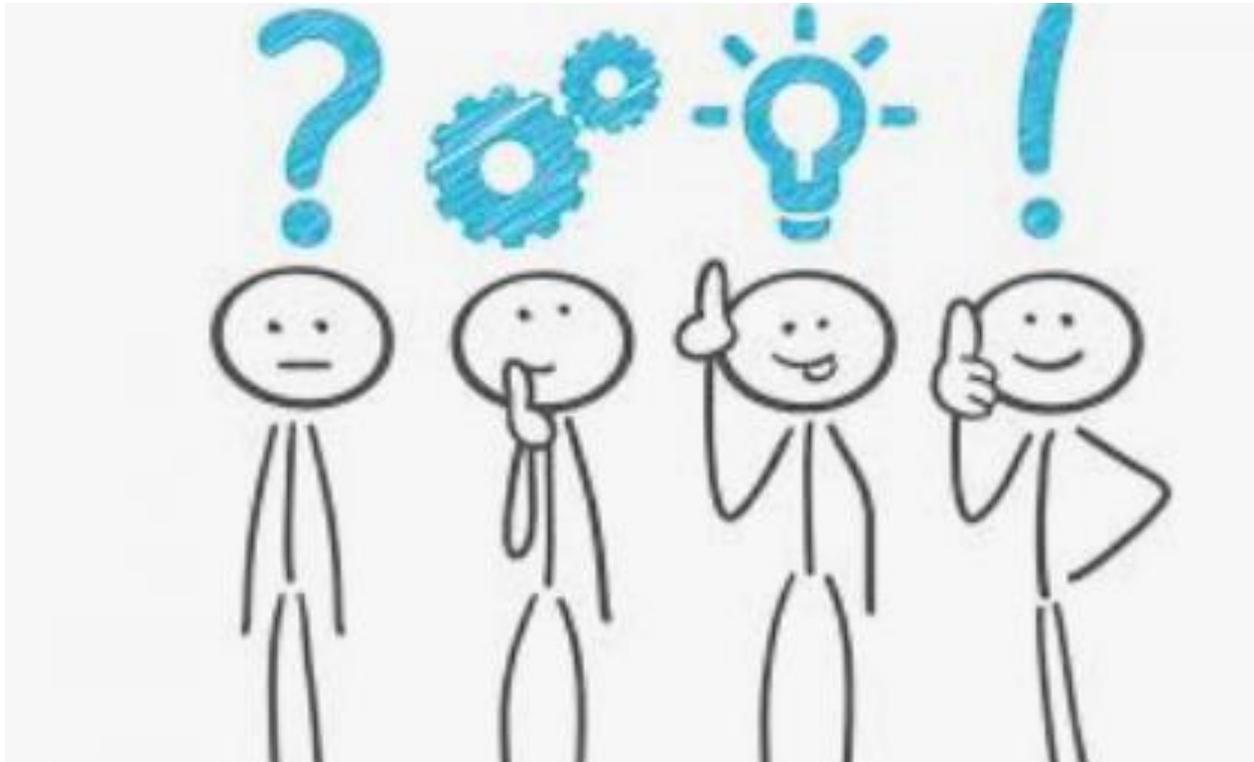
**A livello
macro**



**A livello
micro**



DOMANDE?



GLI OVER 55 TRA LAVORO E CURA: I PROGRAMMI FORMATIVI DI BEOLD



I contenuti



IL PROGRAMMA PER LAVORATORI SENIOR DI BE-OLD

- Obiettivo: **fornire i lavoratori over 55 uno spazio di riflessione sulla loro carriera lavorativa e favorire il rafforzamento delle loro competenze così come la loro motivazione professionale.**

Il programma ha trattato i seguenti temi:

- Fissare i propri obiettivi di fine carriera
- Affrontare le fasi di transizione
- Investire nel proprio sviluppo personale
- Lavorare sulla propria autostima
- Sviluppare nuove competenze
- L'apprendimento fra generazioni: il mentoring



IL PROGRAMMA PER HR MANAGER DI BE-OLD

- Obiettivo: **fornire i responsabili delle risorse umane con gli strumenti necessari per includere l'Age Management ed il mentoring intergenerazionale nelle loro strategie aziendali.**

Il programma tratta i seguenti temi:

- Age Management
- Mentoring intergenerazionale
- Ambiente di lavoro ed invecchiamento: come adattarsi alle esigenze dei lavoratori di ogni età?



ULTIMA TAPPA: LO SVILUPPO DELLE RACCOMANDAZIONI POLITICHE



Luglio 2019:
Sviluppo della prima bozza

Settembre 2019:
Presentazione del
documento agli
stakeholders



PARTECIPA!



- a) Contribuisci allo sviluppo delle raccomandazioni politiche del progetto
- b) Partecipa al training online di BeOld:

Se non hai ricevuto l'account di accesso, richiedilo al tavolo della registrazione o a info@anzianienonsolo.it





Grazie della vostra attenzione
www.beold.eu

Alice Sinigaglia –
a.sinigaglia@anzianienonsolo.it

