



Azienda Municipalizzata Igiene Urbana

Age
Management
Masterclass

Date un'occhiata agli esempi di buone pratiche che sono stati raccolti da vari paesi dell'UE e prendete ispirazione per il vostro lavoro.

Gli esempi sono adatti ai responsabili delle risorse umane che sviluppano misure di gestione dell'età nelle loro aziende.

Gli esempi possono anche servire come strumento di formazione per insegnanti, formatori e docenti presso varie strutture educative.

Tutti i casi di studio sono disponibili su:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Azienda

AMIU Azienda Multiservizi e Igiene Urbana

Dr. Bruno MORETTI, direttore del personale

Settore

Settore terziario: protezione ambientale e gestione del ciclo dei rifiuti

Specializzazione

AMIU (Azienda Multiservizi e Igiene Urbana) è una società per azioni del Comune di Genova. È la capofila di un gruppo che comprende aziende industriali che operano nella tutela dell'ambiente e nella gestione completa del ciclo dei rifiuti.

La promozione della salute sul posto di lavoro per AMIU significa promuovere:

- stile di vita sano
- Alimentazione corretta
- stimolare l'attività fisica e mentale
- attenzione ai tempi di recupero e al sonno

ma anche:

- migliore ergonomia e miglioramento dell'ambiente di lavoro
- sorveglianza sanitaria mirata
- rotazione del lavoro
- cambiamenti / riduzioni dell'orario di lavoro
- formazione continua
- counselling

Numero di dipendenti: 1603

Misure per la gestione dell'età

PRATICHE DI ORARIO FLESSIBILE

- l'aggiustamento degli orari dei turni;
- misure speciali di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale;
- lavoro flessibile per i dipendenti più anziani.

PROTEZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE E PROGETTAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

- rapporti sulla salute dell'organizzazione e gruppi di lavoro sulla salute;
- l'uso di esperti sanitari per consigliare l'organizzazione;
- la partecipazione e l'educazione dei dipendenti;
- controlli regolari della salute;
- la formazione dei supervisori e dei lavoratori chiave nelle tecniche di gestione della salute;
- la (ri)progettazione ergonomica del posto di lavoro;
- ridispiegamento preventivo.

APPROCCI INTEGRATI

- un'enfasi sulla prevenzione dei problemi di gestione dell'età;
- un'attenzione all'intera vita lavorativa e a tutti i gruppi di età, non solo ai lavoratori anziani.

Motivi principali della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Nell'azienda AMIU, i dati 2015 del personale indicavano un'età media di quasi 50 anni (49,98) con una percentuale vicina al 20% (19,5%) di over 55. Proiettando il dato in avanti (con il turnover bloccato) gli over 55 saranno circa il 50% nel 2020 e addirittura il 92% dopo altri 5 anni.

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno:

- inedito perché è nuovo nella storia dell'umanità. (Gli over 60 erano fino a qualche decennio fa 1 su 20. Ora gli over 60 nel mondo sono 1 su 10. In Europa 1 su 5....., in Italia 1 su 4);
- incisivo perché agisce in tutti i paesi del mondo, in tutte le classi sociali;
- irreversibile perché le persone vivono più a lungo e hanno meno figli.

AMIU ha iniziato il progetto ACTIVE AGEING nel 2014 come un processo di prevenzione primaria (circa con 160 dipendenti) volto anche a promuovere la qualità della vita lavorativa delle persone over 55 che negli anni successivi è stato esteso a tutti i dipendenti degli Impiegati/Tecnici (altri 100 allievi).

Non possiamo sottovalutare la maggiore vulnerabilità dei lavoratori oltre i 50 anni rispetto a quelli più giovani: abbiamo riscontrato una ridotta forza muscolare, una diminuita motilità delle articolazioni, un aumento delle patologie della colonna vertebrale, una ridotta elasticità dei tessuti, una ridotta tolleranza al caldo e al freddo, una diminuita capacità visiva, perdita dell'udito, difficoltà di recupero ecc.

L'obiettivo è quello di far sentire i lavoratori over 55 una risorsa e non più una minaccia o semplicemente un costo.

Il nostro cammino verso la gestione dell'età

AMIU (Azienda Multiservizi e Igiene Urbana) è una società per azioni del Comune di Genova. È la capofila di un gruppo che comprende aziende industriali che operano nella tutela dell'ambiente e nella gestione completa del ciclo dei rifiuti.

Nella nostra azienda, i dati 2015 del personale indicavano un'età media di quasi 50 anni (49,98) con una percentuale vicina al 20% (19,5%) di over 55. Dopo aver preso coscienza ed elaborato i dati, abbiamo iniziato a studiare le soluzioni più efficaci.

Il primo passo è stato quindi quello di consultare la letteratura e le pubblicazioni sull'argomento per definire su quali fronti agire. E di conseguenza, decidere gli interventi e le priorità da seguire. Successivamente, abbiamo individuato le classi di popolazione su cui intervenire immediatamente.

In sintesi, il progetto Active Aging in AMIU è stato caratterizzato da un approccio multidisciplinare, suddiviso in una serie di azioni attuate in tempi diversi

In primo luogo, alla visita medica periodica, è stato distribuito ad ogni dipendente oltre i 55 anni (151 dipendenti oltre i 55 anni, 141 uomini e 10 donne.) un questionario preparato dai medici competenti per analizzare diverse aree dello stile di vita quotidiano.

Le aree indagate riguardano:

- abitudini alimentari (consumo di acqua, frutta e verdura fresca);
- voluttà (alcol e fumo di sigaretta);
- attività fisica e frequenza relativ;
- proattività nella prevenzione (frequenza dei controlli medici e dentistici, donazione di sangue);
- atteggiamento verso i principali dismetabolismi (diabete e dislipidemie).

Il secondo cambiamento riguarda il protocollo di controllo del benessere dei lavoratori: il protocollo sanitario aziendale ha ridotto (da 18 a 12 mesi) l'intervallo tra le visite periodiche dei lavoratori over 55 e il documento di valutazione dei rischi ora considera anche i problemi dei "lavoratori anziani".

A questo punto sono stati organizzati e realizzati 4 moduli di formazione sulla sicurezza su prevenzione, alimentazione, attività fisica mentale e relazionale. In totale sono state passate 4000 ore in aula.

In particolare, il Modulo 1 ha riguardato: la medicina del lavoro e le politiche di invecchiamento attivo, l'autovalutazione delle abitudini e degli stili di vita, una nuova valutazione dei rischi integrata dal fattore età, un diverso protocollo sanitario.

Il modulo 2 riguarda l'alimentazione corretta, il percorso evolutivo dell'uomo, i miei geni non sono sordi, cosa è necessario mangiare.

Nel 3° modulo si parla di attività fisica e postura, la necessità di un'attività fisica regolare; la mia postura continua a indicare agli altri e a me stesso chi sono, quanto valgo, come sono.

Nel 4° modulo, invece, abbiamo parlato di attività mentale e qualità relazionale, felicità individuale e qualità relazionale.

Punti di forza e di debolezza del nostro approccio

Gli aspetti positivi sono certamente:

- L'invecchiamento attivo sviluppa un atteggiamento positivo della popolazione aziendale nei confronti dell'invecchiamento: lavorare sull'invecchiamento attivo diffonde positività.
- Formazione in classe su strumenti pratici individuali / personali e personalizzabili per la gestione di una forza lavoro che invecchia: gli strumenti e le lezioni sono facili per tutti; è facile partecipare e capire.
- Misure rivolte ai lavoratori più anziani per i rischi specifici con modifiche al protocollo sanitario: l'indagine e le lezioni hanno evidenziato le criticità relative alla salute, alle abitudini alimentari e allo stile di vita. Una volta che il problema è stato identificato, abbiamo cercato di sensibilizzare il dipendente per migliorare le loro abitudini.
- La gratificazione per le buone pratiche all'interno delle varie sezioni dell'azienda è un ottimo incentivo per andare avanti.
- Ambienti di lavoro sani e sicuri.

I costi sostenuti sono quelli relativi alle attività di classe (insegnanti, ore lavorate) a cui va aggiunto l'aumento del numero di unità mediche.

Tutte le lezioni erano principalmente teoriche; forse le azioni pratiche avrebbero facilitato il processo

Momento "Aha"

Gli incontri sono stati un'esperienza di confronto molto utile per modificare sostanzialmente tutte quelle cattive abitudini che portano rapidamente a soffrire di disturbi, se non addirittura di patologie, per un tempo, per fortuna o purtroppo, sempre maggiore, visto il prolungamento della vita media.

L'obiettivo inizialmente prefissato e raggiunto è stato quello di fornire informazioni estremamente pratiche e semplici da applicare, giustificando anche in aula le motivazioni che hanno portato negli anni ad elaborare teorie nel campo dell'alimentazione "fisiologica", attività fisica breve ma efficace come atteggiamento mentale.

Promozione della salute nei luoghi significa attivazione di corsi di educazione per uno stile di vita sano, alimentazione corretta, stimolazione dell'attività fisica e mentale e attenzione ai tempi di recupero e al sonno.

Ma anche ergonomia e miglioramento dell'ambiente di lavoro, sorveglianza sanitaria mirata, rotazione delle mansioni, cambiamenti e riduzioni dell'orario di lavoro e formazione continua.

Abbiamo diviso questi argomenti in 4 moduli diversi e abbiamo diviso i partecipanti in classi di 15 persone per facilitare la comprensione e la discussione.

Attività per sostenere l'iniziativa

I costi sostenuti sono quelli relativi alle attività di classe (insegnanti, ore di lavoro) a cui va aggiunto l'aumento del numero di visite mediche.

Le azioni intraprese sono ancora troppo vicine per rilevare benefici quantitativamente misurabili, tuttavia i feedback ricevuti (e i referti medici) mostrano che si è indubbiamente instaurato un clima positivo, misurabile dalla quantità e qualità delle interazioni individuali (iniziate in classe e proseguite via e-mail).

Sistema di monitoraggio degli effetti

Ogni partecipante al progetto ha dovuto compilare un questionario nominativo contemporaneamente alla visita medica e immediatamente seguito da un feed-back, in relazione alle principali aree di miglioramento. Il questionario riguardava:

- abitudini alimentari (consumo di acqua, frutta e verdura fresca);
- voluttà (alcol e fumo di sigaretta);
- attività fisica e la sua frequenza;
- proattività nella prevenzione (frequenza dei controlli medici e dentistici, donazione di sangue);
- atteggiamento verso i principali dismetabolismi (diabete e dislipidemie).

Alla fine delle lezioni, i partecipanti hanno completato un questionario di soddisfazione. Questi sono i risultati divisi per modulo.

Modulo 1

- Più del 96% ha considerato utile il momento di formazione nel suo insieme.
- Quasi il 90% dei partecipanti considera l'intervento come prevenzione primaria sul posto di lavoro "abbastanza" o "molto" utile
- La somma delle valutazioni uguali o superiori a 7 supera il 90%.
- Tra le cose più apprezzate, nei giudizi estesi, viene indicata la chiarezza dell'esposizione del medico aziendale.

Modulo 2

- Più del 95% ha considerato utile il momento di formazione nel suo insieme.
- Quasi il 90% dei partecipanti considera l'intervento come prevenzione primaria sul posto di lavoro "abbastanza" o "molto" utile.
- La somma delle valutazioni uguali o superiori a 8 è circa il 65%.
- Tra le cose più apprezzate, nei giudizi estesi, vengono indicate la competenza dell'insegnante e la novità degli argomenti trattati.

Modulo 3

- Più del 95% ha considerato utile il momento di formazione nel suo insieme.
- Più del 90% dei partecipanti considera l'intervento come prevenzione primaria sul posto di lavoro "abbastanza" o "molto" utile.
- La somma delle valutazioni uguali o superiori a 8 supera il 70% (tenendo conto del basso numero di questionari restituiti).
- Tra le cose più apprezzate, nei giudizi estesi, sono indicate la chiarezza dell'esposizione e la preparazione dell'insegnante.

Modulo 4

- Più del 95% ha considerato il momento della formazione "utile".
- Quasi il 90% dei partecipanti considera l'intervento come prevenzione primaria sul posto di lavoro "abbastanza" o "molto" utile.

- La somma delle valutazioni uguali o superiori a 8 è circa il 65%.
- Tra le cose più apprezzate, nei giudizi estesi, vengono indicate la competenza dell'insegnante e la novità degli argomenti trattati.

Effetti benefici dell'iniziativa

L'obiettivo inizialmente prefissato e raggiunto è stato quello di fornire informazioni estremamente pratiche e semplici da applicare, giustificando anche in aula le motivazioni che hanno portato negli anni ad elaborare teorie nel campo dell'alimentazione "fisiologica", dell'attività fisica non noiosa, breve ma efficace, della postura come atteggiamento mentale.

Tutti gli incontri prevedevano esperienze "pratiche", veramente fisiche o esemplificative, proprio per portare le informazioni nelle singole realtà. Abbiamo verificato positivamente il risultato attraverso la valutazione di: questionari di gradimento finale partecipazione attiva anonima e, soprattutto, da colloqui individuali, da numerose domande al di là del tempo ufficialmente dedicato agli incontri e anche dalle mail private al docente che ancora oggi confermano di aver applicato questo o quel principio poi condiviso con beneficio. L'esperienza è stata poi ripetuta l'anno successivo con gli under 55, con effetti e risultati simili

Raccomandazione personale

Nuovi concetti e parole, come Indice di Lavorabilità, tasso di natalità, politiche di invecchiamento attivo, tasso di morbilità, epigenetica, postura, prevenzione primaria e secondaria, valutazione del rischio di età, strategie di compensazione, ecc. sono lentamente entrati nel lessico comune inizialmente del Team di Progetto e poi di tutta la Direzione Personale.

Non abbiamo mai voluto vederlo come un aumento del costo del lavoro, ma come un investimento nelle persone e nella salute anche per l'azienda in termini di lavorabilità.

I passi futuri sono l'ergonomia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, una sorveglianza sanitaria ancora più mirata, la rotazione delle postazioni di lavoro e la collaborazione con osservatori istituzionali (università) per migliorare le funzioni cognitive in modo efficace ed efficiente.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



Age Management Masterclass

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union