Slezská diakonie



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

Diaconato di Slesia

L'intervista è stata rilasciata da Lenka Waszutová, responsabile della sezione gestione delle risorse umane

Settore

Terciario: servizi sociali

Specializzazione

La Diaconia slesiana è un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro che fornisce servizi in campo sociale. Il gruppo target sono le persone con disabilità, gli anziani, i senzatetto e tutti coloro che si sono trovati in una situazione di vita difficile. Nella sua attività, l'organizzazione attua i principi biblici dell'amore e del servizio alle persone bisognose.

Il Diaconato slesiano opera nella regione morava-slesiana dal 1990, ha cominciato seguendo le attività Chiesa slesiana della Confessione evangelica di Augusta, all'inizio del XX secolo. Attualmente opera anche nella regione della Moravia meridionale. Gestisce più di 70 centri, che non hanno una personalità giuridica indipendente e sono gestiti centralmente dalla sede del Diaconato slesiano a Český Těšín. Il Diaconato di Slesia impiega più di 1.000 dipendenti.

Misure per la gestione dell'età

Formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita:

- o sforzi speciali per motivare i discenti, stabilire metodologie e fornire sostegno;
- valutazione sistematica;
- o monitoraggio continuo dello status educativo di un dipendente.

Protezione e promozione della salute e progettazione del luogo di lavoro:

- o l'uso di esperti sanitari per consigliare l'organizzazione;
- o partecipazione dei lavoratori e istruzione;
- o posto di lavoro ergonomico (ri)progettazione.

Risultati previsti

Le nostre aspettative dal programma di formazione erano soprattutto nell'apertura ad argomenti che di solito sono difficili da affrontare, in particolare la consapevolezza del fatto che con l'aumentare dell'età aumentano anche le esigenze specifiche delle persone. Non è facile per tutti i dipendenti parlare di queste esigenze.

Durante i singoli corsi abbiamo voluto raccogliere le esigenze delle singole persone. Un addetto al personale era presente a ciascuno dei corsi di formazione. La sua missione era quella di monitorare le domande, le discussioni e il corso generale della formazione dei partecipanti, per individuare le informazioni che potevamo utilizzare nelle misure di gestione dell'età.

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

Analizzando l'età, il numero e i gruppi professionali dei nostri dipendenti abbiamo scoperto che l'età media dei nostri dipendenti è di 42,5 anni, e che c'è una parte significativamente grande di persone nella fascia di età superiore ai 50 anni a cui non viene data una cura adeguata.

Il secondo motivo era il fatto che le persone che cominciano a lavorare nei servizi sociali non sono giovani, questo non è un campo attraente per i giovani o i laureati.

La nostra strada verso la gestione dell'età

Gli assistenti sociali sono tenuti a mantenere la loro capacità lavorativa a lungo termine. È collegato sia alla volontà e al desiderio di lavorare nei servizi sociali, sia alle loro condizioni di salute.

Per questo motivo abbiamo deciso di sostenere questa fascia d'età con una serie di attività, in particolare l'istruzione e la formazione in vari campi, ad esempio la misurazione e il rafforzamento della memoria, un'alimentazione sana, lavorando con un fisioterapista, tecnologie dell'informazione e social media, semplicemente in tutto ciò in cui i dipendenti hanno espresso il loro durante il precedente sondaggio. Esso comprendeva anche l'istruzione nel campo della cooperazione intergenerazionale e della preparazione all'invecchiamento.

Il programma includeva 50 dipendenti sopra i 50 anni e tutte le parti del programma erano obbligatorie per tutti i partecipanti.

Le aspettative dei dipendenti sul programma di formazione erano contrastanti; i dipendenti temevano che la formazione sarebbe stata troppo impegnativa senza alcun effetto visibile. Alla fine il feedback è stato molto buono alla fine e i risultati del programma hanno superato le aspettative. Gli stessi dipendenti hanno scoperto che le nuove conoscenze acquisite saranno utili non solo per la loro vita professionale, ma anche per la loro vita personale.

Sulla base dei risultati di questa formazione, abbiamo stabilito il concetto di gestione dell'età nell'organizzazione, all'interno del quale ogni responsabile dell'area di servizio deve fissare un obiettivo e adottare misure per implementare i principi di gestione dell'età tra i propri dipendenti.

Punti di forza e di debolezza del nostro approccio

Punti di forza:

- L'aspetto più forte del programma è stato il coraggio di portare alcuni argomenti nella discussione, gli argomenti che non sono stati e non sono inclusi nel sistema educativo dei lavoratori nei servizi sociali, anche se sono molto importanti.
- Nonostante la sfiducia iniziale, i dipendenti si sono resi conto che la formazione non era una perdita di tempo e hanno compreso la loro corresponsabilità nel trovare un modo per mantenere la loro capacità di lavorare.
- Grazie alle attività del programma siamo riusciti a riflettere la situazione nell'organizzazione e mappare la disponibilità dell'organizzazione a lavorare con persone di età superiore ai 50 anni e in base alle esigenze di questa fascia di età per impostare le modalità di fornitura dei servizi sociali nei prossimi anni.

Debolezze:

- Gli assistenti sociali hanno una formazione obbligatoria regolare. In questo programma le attività di gestione dell'età sono state aggiunte ad essa, il che è stato piuttosto dispendioso in termini di tempo.
- o Era difficile coprire i turni durante la formazione.

Momento "aha"

La formazione nella nostra organizzazione non è mai stata rivolta direttamente ai nostri dipendenti, soprattutto se hanno più di 50 anni e vogliamo che lavorino per altri 15 anni. Allo stesso tempo, il lavoro è molto impegnativo; devono confrontarsi con l'aggressività dei clienti o con persone con disabilità mentali. Allo stesso tempo, l'organizzazione deve prendersi cura sia dei clienti che dei suoi dipendenti. 15 anni sono abbastanza lunghi per essere fisicamente e mentalmente sani. Mantenere l'abilitazione al lavoro non è responsabilità solo del dipendente o solo dell'organizzazione. È responsabilità di entrambe le parti ed entrambe devono esserne consapevoli.

La cooperazione intergenerazionale è stato uno dei temi più caldi della formazione. Ci sono molti pregiudizi tra i dipendenti di entrambe le parti e, sebbene i partecipanti siano stati in grado di nominare molti esempi di differenze, le discussioni hanno mostrato un chiaro sforzo per capirsi dato dal bisogno di vivere insieme.

Attività per sostenere questa iniziativa

Le aspettative del programma educativo sono state soddisfatte, il feedback e la valutazione sono stati eccellenti, abbiamo ricevuto una serie di raccomandazioni su cosa affrontare successivamente. C'è stato anche un invito a ripetere nuovamente il programma in tre anni per la prossima generazione di persone sulla cinquantina, in modo che tutti i dipendenti potessero usufruirne gradualmente.

Il più grande interesse è stato nelle lezioni di fisioterapia in cui le persone hanno imparato a conoscere le pratiche della prevenzione del mal di schiena. Queste lezioni sono in corso e vi è un interesse costantemente elevato, nonostante non siano accreditate e quindi i dipendenti non possano considerarle formazione professionale.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Prima di iniziare il programma di formazione, abbiamo condotto un sondaggio valutando un interesse per le singole attività e, dopo il loro completamento, abbiamo identificato e valutato anche il feedback. Soprattutto le raccomandazioni delle attività preferite ci aiutano a pianificare il contenuto del programma di formazione continua.

L'impatto a lungo termine non può ancora essere osservato; finora possiamo solo valutare come i partecipanti hanno percepito l'intera formazione e ciò che si aspettano ancora da noi, come loro datore di lavoro, o lo spostamento di tali aspettative nel tempo.

Effetti benefici dell'iniziativa

Grazie a questo programma abbiamo provato un nuovo modo di formazione: finora, qualsiasi formazione si è concentrata sia sulla gestione che sul lavoro con il gruppo target, cioè i clienti dei nostri servizi. Ora abbiamo implementato un programma di formazione rivolto direttamente ai dipendenti.

Grazie al programma di formazione abbiamo capito che è necessario saper lavorare con persone di 40, 50 o 60 anni, rispettare le specifiche di queste fasce d'età e poter mantenere la loro capacità lavorativa.

Raccomandazioni personali

È necessario prestare attenzione a tutte le categorie di età nel processo di formazione dei dipendenti. Le organizzazioni non dovrebbero declinare la loro responsabilità per la capacità lavorativa dei loro dipendenti, mad'altra parte dovrebbero avviare la responsabilità dei dipendenti per la propria capacità lavorativa. Dovrebbe esserci un equilibrio tra ciò che entrambe le parti possono offrire. Le misure possono variare, ma è necessario parlarne.

Devi avere il coraggio di saltare e, proprio in quel momento, di usare le ali.

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



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 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.

