

# Napino



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

---

Case popolari Naplno  
Intervista rilasciata da Aleš Adamec, regista

## Settore

---

Terciario: servizi sociali

## Specializzazione

---

Case popolari Naplno è un servizio sociale attraverso il quale forniamo alloggi individuali e di gruppo di carattere comunitario con una capacità totale di 80 persone. Il servizio è fornito in 21 nuclei familiari autonomi in case familiari o appartamenti in quattro città della regione. Il servizio è destinato ad adulti con disabilità mentali o combinate.

Nel 2019, l'organizzazione ha vinto il Quality Award per i fornitori di servizi sociali per le persone con disabilità e nel 2020 ha superato con successo l'ispezione di qualità dei servizi sociali.

## Misure per la gestione dell'età

---

### Formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita

- sforzi speciali per motivare i discenti, stabilire metodologie e fornire sostegno;
- valutazione sistematica;
- monitoraggio continuo dello status educativo di un dipendente;
- collegare le azioni di formazione al corso di vita di un individuo;
- organizzare il lavoro in modo che favorisca l'apprendimento e lo sviluppo, ad esempio nel quadro di gruppi e gruppi di età mista;

### Sviluppo di Carriera;

- utilizzando consulenti specializzati nella consultazione sistematica della carriera.

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

- partecipazione dei lavoratori e istruzione;

### L'uscita dall'occupazione e il passaggio al pensionamento

- misure preparatorie per il pensionamento

### Approcci globali

- un approccio olistico che comprenda tutte le dimensioni della gestione dell'età;

## Risultati previsti

---

Le nostre aspettative si basano sempre sullo sviluppo personale, un valore aggiunto. In questa attività, abbiamo sentito la possibilità di un cambiamento personale, e ci è piaciuta anche la sovrapposizione tra la nostra professione, ma anche la nostra vita personale.

Quando lavoriamo su tali attività come un team insieme, il risultato torna sotto forma di rafforzamento dell'intera gestione.

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

---

Come direttore dell'organizzazione, sono abituato a lavorare a lungo con il team e a sostenerlo continuamente nella crescita e nello sviluppo. Ogni anno cerchiamo di implementare un'attività di formazione congiunta nella nostra organizzazione in grado di unirli e svilupparsi come team. Attività simili rafforzano significativamente le relazioni personali e collegano i membri del management; ci conosciamo meglio, abbiamo esperienze comuni, ci motiviamo a vicenda.

## La nostra strada verso la gestione dell'età

---

Il metodo "Verso un'anzianità di successo" è uno strumento per promuovere la gestione della carriera, lo sviluppo professionale e il benessere mentale dei dipendenti. È un metodo di gruppo durante il quale i partecipanti riconoscono i propri punti di forza e le proprie esigenze di sviluppo e fissano obiettivi personali per la loro carriera futura.

Il programma si concentra principalmente su:

- sviluppo delle capacità di gestione delle carriere;
- sviluppare la capacità di gestire il cambiamento;
- supportare i partecipanti nella pianificazione delle loro carriere e obiettivi di carriera;
- promuovere il benessere mentale e proseguire la loro carriera;
- prevenzione del burnout e della depressione;
- prevenzione del prepensionamento (in particolare nel settore dei problemi di salute mentale connessi al lavoro);
- rafforzare un atteggiamento positivo nei confronti dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- sostenere i partecipanti al buon esito del lavoro;
- supporto ai responsabili delle risorse umane e ai professionisti nel campo del mantenimento e dello sviluppo della salute sul lavoro.

## Punti di forza e di debolezza del nostro approccio

---

### Punti di forza:

- Il metodo ci offre un momento in cui possiamo fermarci e utilizzarlo per il nostro sviluppo;
- L'organizzazione fornisce il metodo ai dipendenti come vantaggio;
- Il metodo scopre l'interconnessione tra professione e vita personale;
- Aiuta a ricordarci i nostri ruoli nella vita.

### Debolezze:

- Non sono stati rilevati

## Momento "aha"

---

Attraverso questo programma, siamo diventati consapevoli dei nostri social network, il metodo ci ha permesso di mappare tutte le aree dei nostri contatti e realizzare appieno il loro potenziale.

Durante il metodo, abbiamo anche fissato i nostri obiettivi di sviluppo personale e professionale in modo ottimale, li ho fissati io stesso nella mia testa e ora, un anno dopo, ho scoperto di essere riuscito a realizzarli quasi tutti.

## Attività per sostenere questa iniziativa

---

Attualmente stiamo preparando un personal coaching con un coach esperto nel campo dei servizi sociali e dello sviluppo personale per tutti i membri della direzione che dovrebbe essere costruito sui risultati del metodo di gruppo. In particolare, vogliamo tornare agli obiettivi che ci siamo prefissati e svilupparli ulteriormente.

## Sistema di monitoraggio degli effetti

---

Tra i miei obiettivi personali che mi sono prefissato durante questo metodo, mi sono impegnato a chiedere personalmente ai miei colleghi dove erano arrivati nel corso dell'anno, come avevano raggiunto i loro obiettivi. Sfortunatamente, la pandemia ci completamente fermato quest'anno, quasi tutti.

Tuttavia, intendiamo lavorare con questi obiettivi su base continuativa e, ad esempio, restituirli durante le valutazioni annuali, o svilupparli ulteriormente e monitorare regolarmente l'adempimento. Se riusciamo ad implementare il suddetto coaching, verrà riavviato il processo di definizione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi personali.

## Effetti benefici dell'iniziativa

---

Il feedback sull'attuazione del metodo da parte dei partecipanti è stato generalmente molto positivo; i partecipanti sono rimasti sorpresi dalla semplicità dei singoli passaggi e di tutti gli esercizi. Gli stessi partecipanti hanno detto che: "non abbiamo imparato nulla che non avremmo mai conosciuto prima, ma il corso ha risolto i nostri pensieri e alla fine abbiamo detto molte cose ad alta voce".

In generale, al nostro team piace essere formato, specialmente insieme. Questo metodo ci ha dato l'opportunità di confrontarci su argomenti di cui altrimenti non saremmo stati in grado di parlare.

## Raccomandazione personale

---

La co-formazione rafforza e fa avanzare il team, e un buon team è una base per un lavoro sociale di successo.

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