elevate

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Informazioni generali sui lavoratori senior, migliori pratiche, approcci di gestione e leadership

Day2 Unit 11 | IHKPG

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA

Benvenuto e regole di base

Durata: 45 minuti

Formato: breve presentazione + spazio per la discussione

Regole di base:

- Dialogo aperto e rispettoso
- Il punto di vista di tutti è importante: per favore condividi i tuoi pensieri
- Rifletti sul tuo contesto organizzativo durante la sessione
- Punta a intuizioni costruttive e pratiche
- Auto-riflessione / Prompt per la riflessione

Messaggio chiave: Il tuo impegno rende questa sessione preziosa.

Co-funded by the European Union

Introduzione

I lavoratori anziani (55 +) sono sempre più visti nei dibattiti politici e commerciali europei come una risorsa importante ma sottoutilizzata per affrontare la carenza di manodopera qualificata

Una sfida chiave per le piccole e medie imprese (PMI) in tutta l'UE.

Messaggio chiave: Oldie But Goodie !!



Co-funded by the European Union

Perché l'UE ha bisogno di lavoratori anziani?

Il cambiamento demografico è uno dei principali fattori di carenza di manodopera e competenze in Europa:

- Le coorti più giovani che entrano nella forza lavoro sono più piccole delle coorti più anziane che escono a causa del pensionamento.
- Molte PMI segnalano difficoltà a reclutare personale con le giuste competenze, circa due terzi sono interessati dalla carenza.



"I had to hire younger employees to keep up with today's technology and social media."

💡 **Prompt per la riflessione:** Quali esperienze hai avuto con i dipendenti più anziani della tua azienda?"

Co-funded by the European Union

Potenziali contributi dei lavoratori senior

La partecipazione dei lavoratori più anziani è aumentata in alcuni paesi e c'è ancora un potenziale di forza lavoro non sfruttato tra quelli, ma abbiamo sfide diverse Gruppo 1: Di età compresa tra 50 e 63 anni (forza lavoro anziana! Deve lavorare (pensionamento formale non possibile) ma a volte ha problemi per es. Problemi di salute; Problemi con la digitalizzazione... Gruppo 2: Di età 63-67+ (pensionamento successivo! Può lavorare (l'età pensionabile formalmente raggiunta!) Ma voglio continuare a lavorare per es. Maggiore sicurezza finanziaria; realizzazione mentale ed emotiva;...





Let´s check Barriers & Benefits at te next slides….

Co-funded by the European Union

I pensionamenti successivi, sebbene vantaggiosi per alcuni, possono presentare sfide sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Ecco alcuni potenziali problemi:

Per i dipendenti:

- **Problemi di salute: l'affaticamento fisico o mentale può essere esacerbato dalle esigenze di un lavoro, specialmente in ruoli fisicamente impegnativi o ad alto stress.**
- **Burnout: più a lungo le persone lavorano, maggiore è il rischio di burnout, che può influire sulle prestazioni e sulla soddisfazione sul lavoro.**
- **Cambiare le competenze: i dipendenti più anziani possono avere difficoltà a stare al passo con nuovi strumenti, metodi o tecnologie.**
- **Equilibrio tra lavoro e vita privata: man mano che le persone invecchiano, potrebbero voler trascorrere più tempo con la famiglia, concentrarsi sugli hobby o viaggiare.**
- **Pensione e risparmi: i dipendenti potrebbero dover rivalutare i loro piani pensionistici per accogliere un pensionamento successivo.**

I pensionamenti successivi, sebbene vantaggiosi per alcuni, possono presentare sfide sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Ecco alcuni potenziali problemi:

Per i datori di lavoro:

- **Aumento dei costi sanitari: i dipendenti più anziani tendono a richiedere più cure mediche.**
- **Problemi di pianificazione della successione: i datori di lavoro possono avere difficoltà con la pianificazione della successione quando i dipendenti più anziani ritardano il pensionamento.**
- **Diversità della forza lavoro e idee fresche: i dipendenti più giovani spesso portano nuove idee, che possono essere importanti per l'innovazione e l'adattamento ai cambiamenti del mercato**
- **Costi di formazione e sviluppo: i datori di lavoro potrebbero aver bisogno di investire in una formazione aggiuntiva per i dipendenti più anziani.**
- **Fidelizzazione dei talenti: alcuni dipendenti potrebbero sentirsi meno motivati se vedono i colleghi rimanere più a lungo del previsto.**

Co-funded by the European Union

I pensionamenti successivi, sebbene vantaggiosi per alcuni, possono presentare sfide sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Ecco alcuni potenziali problemi:

Questioni sociali ed economiche più ampie:

- **Impatto sui sistemi pensionistici: se più persone vanno in pensione più tardi, i sistemi pensionistici possono affrontare tensioni o beneficiare di contributi più lunghi, ma può anche creare sfide per la forza lavoro poiché le generazioni più giovani possono lottare per trovare opportunità.**
- **Tensioni generazionali: i pensionamenti ritardati potrebbero creare tensione tra lavoratori più anziani e giovani, poiché la generazione più giovane potrebbe sentire che la loro crescita professionale è limitata dalla presenza di dipendenti più anziani che rimangono nelle loro posizioni più a lungo.**

💡 **Prompt per la riflessione:**

Come pensi che la tua organizzazione possa gestire alcune di queste sfide con le tue iniziative di sostenibilità e gestione del rischio?
Prenderesti in considerazione l'adeguamento delle politiche pensionistiche o dei programmi di formazione?

Co-funded by the European Union

There are several benefits of later retirements, both for employees and employers. These advantages can have a positive impact on individual careers, organizational health, and society as a whole:

For Employees:

- **Increased Financial Security**: Employees can build up larger retirement savings, increase pension payouts.
- **Continued Social Engagement**: Work often provides a strong social network and a sense of community.
- **Mental and Emotional Fulfillment**: Many people find fulfillment in their work, and continuing to contribute can be an emotionally rewarding experience.
- **Delayed Impact of Aging:** For some, work can be a way to stay active and engaged, which may help combat some of the physical and cognitive declines associated with aging.

Co-funded by the European Union

Ci sono diversi vantaggi di pensionamenti successivi, sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Questi vantaggi possono avere un impatto positivo sulle carriere individuali, sulla salute organizzativa e sulla società nel suo complesso:

Per i datori di lavoro:

Mantenere i talenti esperti: ritardando il pensionamento, i datori di lavoro possono continuare a beneficiare della loro esperienza, che può essere particolarmente vantaggiosa nei ruoli di leadership o tecnici.

Costi di reclutamento ridotti: mantenendo dipendenti esperti, i datori di lavoro possono ridurre i costi associati al reclutamento, all'onboarding e alla formazione.

Trasferimento di conoscenze e tutoraggio: i lavoratori più anziani possono guidare i dipendenti più giovani, trasmettendo preziose conoscenze del settore e competenze trasversali.

Migliore stabilità della forza lavoro: trattenere i dipendenti più anziani può fornire stabilità all'interno dell'azienda.

Maggiore produttività e relazioni con i clienti: i dipendenti esperti tendono ad essere più efficienti, spesso richiedendo meno formazione e supervisione.

Diversità di pensiero: una forza lavoro diversificata, compresa la diversità di età, può portare a un migliore processo decisionale e innovazione.

Ci sono diversi vantaggi di pensionamenti successivi, sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Questi vantaggi possono avere un impatto positivo sulle carriere individuali, sulla salute organizzativa, E la società nel suo insieme:

Vantaggi più ampi:

- **Aumento dei contributi previdenziali: più a lungo le persone rimangono occupate, più a lungo contribuiscono ai sistemi di sicurezza sociale o ai fondi pensione. Questo può rafforzare la sostenibilità finanziaria di questi programmi.**
- **Riduzione della povertà legata all'età: il pensionamento ritardato può aiutare le persone a evitare l'insicurezza finanziaria che a volte accompagna il pensionamento anticipato o la vita con redditi fissi. Ciò contribuisce a ridurre i tassi di povertà legati all'età.**

Co-funded by the European Union

Oltre agli indicatori ponderati per i lavoratori senior basati sull'ELEVATE Investigative Reseach abbiamo analizzato...

1. Trasferimento di conoscenze e pianificazione della successione

- Incoraggia gli anziani a sfruttare le esperienze dei dipendenti più giovani. Il trasferimento di conoscenze tra dipendenti più giovani e anziani può aiutare a prevenire la perdita di conoscenza organizzativa e contribuire al successo aziendale. Tuttavia, nonostante i suoi potenziali benefici, il trasferimento delle conoscenze non avviene automaticamente.
- Programmi di buddy e tutoraggio per facilitare la conoscenza intergenerazionale e lo scambio di esperienze

2.Cultura sul posto di lavoro e discriminazione basata sull'età (Ageism)

- Molti datori di lavoro presumono che i lavoratori più anziani siano meno produttivi, adattabili o tecnologicamente qualificati. I pregiudizi di assunzione spesso favoriscono i candidati più giovani, rendendo più difficile per gli anziani trovare nuovi lavori.
- I dipendenti più anziani possono essere trascurati per promozioni o ruoli di leadership.
- Politiche di lavoro che affrontano le esigenze e i requisiti dei lavoratori senior // Investimento appropriato in spazi di lavoro ergonomici // Linguaggio antidiscriminatorio, battute, comportamento ecc.

3. Formazione su misura - Adattamento ai cambiamenti tecnologici

- Rapidi progressi negli strumenti digitali, nell'intelligenza artificiale e nell'automazione possono creare lacune di competenze per i lavoratori più anziani. Le aziende possono investire meno nella formazione dei dipendenti senior, supponendo che andranno presto in pensione.
- La mancanza di programmi di formazione su misura rende più difficile per i lavoratori più anziani migliorare le competenze.
- Programmi di formazione su misura per gli anziani per stare al passo con gli sviluppi generali della professione
- Programmi di formazione su misura per gli anziani per stare al passo con gli sviluppi IT/digitali

💡 **Prompt per la riflessione:** Qual è il tuo feedback/risultato dal potenziale scanner?

Co-funded by the European Union

Punti chiave per le PMI in Europa

I lavoratori senior offrono un reale potenziale per aiutare a mitigare la carenza di manodopera qualificata

Soprattutto se supportato da:

- Opportunità di apprendimento permanente (ad esempio, aggiornamento digitale)
- Accordi di lavoro flessibili (part-time, consulenza, pensionamento graduale)
- Implementare descrizioni di lavoro neutrali per età e campagne di reclutamento inclusive.
- Offri percorsi di carriera flessibili, come opzioni part-time o pensionamento graduale.
- Incoraggia la collaborazione intergenerazionale attraverso il mentoring e il team design.
- Monitorare e contrastare i pregiudizi per età nelle opportunità di promozione, valutazione e formazione.
- Politica pubblica di supporto (incentivi, sovvenzioni, sussidi per la formazione)

La forza lavoro senior può essere una componente strategica di una risposta più ampia alla carenza di competenze - in particolare per le PMI che lottano di più per attrarre e trattenere i talenti.

Co-funded by the European Union

Politiche e risposte aziendali

Iniziative dell'UE

La Commissione europea ha presentato piani d'azione che menzionano esplicitamente l'utilizzo di lavoratori più anziani e altri gruppi sottorappresentati per affrontare la carenza di manodopera e di competenze, comprese misure per:

- Migliorare l'accesso all'occupazione e alla formazione per i lavoratori più anziani
- Sostenere l'apprendimento permanente e le opportunità di riqualificazione
- Incoraggiare la rimozione delle barriere alla partecipazione della forza lavoro

Misure nazionali (esempio: Germania)

Diversi paesi dell'UE stanno sperimentando incentivi per mantenere i lavoratori esperti nella forza lavoro:

- Incentivi fiscali per i pensionati che continuano a lavorare (ad esempio, guadagnando fino a 2.000 €/mese esentasse) per incoraggiare la partecipazione al lavoro post-pensionamento.
- Modelli di lavoro flessibili e sovvenzioni mirate ai datori di lavoro che assumono lavoratori più anziani.

Co-funded by the European Union

Casi di studio:



Organizzazione del lavoro orientata alla demografia

Company: Schreinerei Ludwig Mayr GmbH & Co. KG, Manching // Carpentry & Furniture Manufactory Mayr

Ludwig Mayr Carpentry promuove un ambiente di lavoro moderno e flessibile su misura per le diverse fasi di vita dei suoi dipendenti. I modelli di orario di lavoro flessibili includono orari ridotti individualmente per soddisfare le esigenze familiari, sanitarie o legate all'età, nonché orari di lavoro volontari basati su progetti fino a 6 × 10 ore settimanali. Gli straordinari sono accreditati su un conto a vita lavorativa e possono essere presi come tempo libero retribuito, sostenendo l'equilibrio a lungo termine tra lavoro e vita privata.

I progetti sono consegnati da team di diverse età, combinando esperienza e creatività a beneficio sia dei clienti che dei dipendenti. Questo approccio incoraggia la condivisione delle conoscenze, l'apprendimento reciproco e lo sviluppo personale continuo. La formazione continua e la qualificazione professionale sono priorità chiave all'interno dell'azienda.

Per rafforzare ulteriormente la collaborazione e il dialogo tra dipendenti e direzione, Ludwig Mayr Carpentry ha istituito un consiglio volontario dei dipendenti (Schreinerrat) nel 2015. Attraverso questa piattaforma, i dipendenti sono attivamente coinvolti nel plasmare importanti decisioni aziendali, rafforzando una cultura di partecipazione e fiducia.

Source:https://www.stmas.bayern.de/arbeit/aeltere-aw.php#sec1

Co-funded by the European Union

Casi di studio:

Promozione e gestione della salute

Company: [RAAB Baugesellschaft mbH & Co KG]



L'azienda mantiene consapevolmente una struttura per età equilibrata e promuove attivamente l'impiego a lungo termine di dipendenti esperti, sia nei cantieri edili che in ruoli d'ufficio.

RAAB attribuisce grande importanza non solo al reclutamento di giovani professionisti qualificati, ma anche alla creazione di condizioni di lavoro adeguate per i dipendenti più anziani che aprono nuove prospettive. Questi includono modelli part-time, opportunità di riqualificazione e ruoli alternativi, ad esempio nella preparazione del lavoro o nelle operazioni di magazzino, quando le richieste fisiche del lavoro in cantiere diventano troppo faticose.

La gestione della salute sul lavoro svolge un ruolo chiave in RAAB, comprendendo programmi di assistenza per la schiena, l'uso di esoscheletri, supporto sanitario mirato e formazione regolare sulla sicurezza sul lavoro.

Inoltre, l'azienda offre ai pensionati l'opportunità di rimanere attivamente coinvolti nel business attraverso accordi midijob, consentendo loro di continuare a contribuire con la loro competenza ed esperienza.

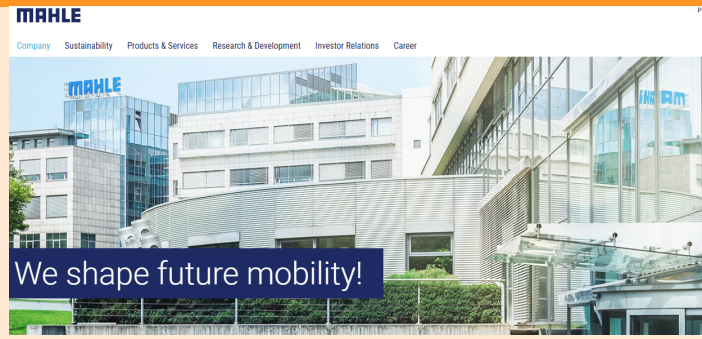
Source: https://www.stmas.bayern.de/arbeit/aeltere-aw.php#sec1

Co-funded by the European Union

Casi di studio:

Formazione professionale e apprendimento permanente

Company: MAHLE



MAHLE è un partner di sviluppo e fornitore internazionale leader per l'industria automobilistica con clienti sia nei settori delle autovetture che dei veicoli commerciali.
La spinta condivisa di MAHLE è lo sviluppo di tecnologie innovative per la mobilità di oggi e di domani. Questo spirito pionieristico è in gran parte guidato dai nostri dipendenti in azienda: sono le persone dietro i motori elettrici, le celle a combustibile, ecc. che portano le nostre tecnologie al livello successivo.
MAHLE offre ai suoi dipendenti un ampio panorama di apprendimento, per la maggior parte digitale. I corsi di formazione sono in gran parte disponibili su richiesta; date fisse e restrizioni di posizione sono quasi più necessarie.
Ciò significa che l'apprendimento può avvenire in qualsiasi momento, al ritmo del dipendente, in base alle sue esigenze e da qualsiasi luogo, consentendo all'azienda di rispondere ai propri requisiti di qualificazione individuali nel miglior modo possibile. Utilizzando piattaforme di apprendimento internazionali, come LinkedIn Learning o Coursera, garantiamo l'accesso a contenuti aggiornati in ogni momento. Questo rende l'apprendimento indipendente dal tempo e dal luogo.
Nel giro di cinque mesi, circa 60 dipendenti della produzione, compresi i dipendenti più anziani di età pari o superiore a 57 anni, hanno ricevuto un'ulteriore formazione in varie aree tematiche. Dopo aver completato con successo i programmi di qualificazione, i dipendenti sono ben preparati per i loro nuovi compiti in un mondo del lavoro in evoluzione. La formazione professionale e lo sviluppo professionale sono un pilastro fondamentale del mantenimento della manodopera qualificata presso MAHLE Behr GmbH & Co. KG.



Source: https://www.stmas.bayern.de/arbeit/aeltere-aw.php#sec1

Co-funded by the European Union

Passare dalle sfide alle soluzioni

- Data la tua attenzione alla sostenibilità e alla gestione del rischio, potresti considerare come i pensionamenti successivi potrebbero aiutare con la conservazione delle conoscenze e ridurre i costi di turnover.
- Offrire accordi di lavoro flessibili per accogliere i dipendenti più anziani potrebbe consentire loro di continuare a contribuire senza sovraccaricarsi, migliorando sia l'equilibrio tra lavoro e vita privata che l'impegno a lungo termine.
- Sostenere l'apprendimento permanente e le opportunità di riqualificazione - Adattamento ai cambiamenti tecnologici
- Politica pubblica di supporto (incentivi, sovvenzioni, sussidi per la formazione)

Messaggio chiave:

La forza lavoro senior può essere una componente strategica di una risposta più ampia alla carenza di competenze!

Co-funded by the European Union

Lista di controllo delle risorse umane a misu



💡 Intuizione:

Ecco una lista di controllo pratica e amichevole per le PMI che puoi utilizzare per implementare pratiche HR adatte agli anziani che aiutano a sfruttare il potenziale dei lavoratori senior e ridurre la carenza di competenze in Europa.

Checklist



Co-funded by the European Union

Rifletti e porta via

Invita brevi riflessioni di gruppo su quali pratiche potrebbero adattarsi al proprio contesto. (Presentazione e domande e risposte)
Esercizio interattivo:
“Progettare una politica delle risorse umane che include l'età” (10 Min)
Piccoli gruppi: rivedere uno scenario (ad esempio, riprogettare un programma di apprendimento e sviluppo per includere il personale senior). Lavora con la lista di controllo ELEVATE Identificare misure concrete delle risorse umane, incentivi e supporti alla leadership. (Discussione di gruppo e feedback)

Riepilogo Degli Approcci Alla Leadership (5 Min) Riassumi gli stili di leadership che supportano i lavoratori s
Squadre intergenerazionali Opportunità di apprendimento e riqualificazione per tutta la vita
Culture di coaching e mentoring
Strategie di comunicazione inclusive.
Collegali al ruolo delle risorse umane nello sviluppo dei leader. (Presentazione)
...



Riflessione e da asporto
Domanda della tavola rotonda: "Qual è un'iniziativa HR che potresti implementare nella tua azienda per sfruttare i tal senior?" Riassumi e chiudi. (Riflessione di gruppo)

Messaggio: La riflessione trasforma le intuizioni in azione.

.

Co-funded by the European Union

Grazie

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA



Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA