Titolo unità 11	Informazioni generali sui lavoratori senior, sulle migliori pratiche, sugli approcci di gestione e leadership
Durata dell'attività	45 minuti
Apprendimento Risultati	Dopo aver completato questa attività, lo studente sarà in grado di… ● **Capire**tendenze demografiche attuali, barriere, benefici e importanza strategica dei lavoratori senior nella pianificazione della forza lavoro. ● **Identificare**Le migliori pratiche in materia di risorse umane per la fidelizzazione, lo sviluppo e il coinvolgimento dei dipendenti senior. ● **Valutare**approcci di leadership e gestione che promuovono la diversità e l'inclusione in base all'età. ● **Riflettere**sulle politiche delle risorse umane della propria organizzazione e identificare potenziali miglioramenti per supportare al meglio i lavoratori senior.
Tipo di attività	Lezione Discussione Attività di gruppo Attività individuale Apprendimento autodiretto
Risorse	Presentazione PowerPoint: Lista di controllo Risorsa online: Flip chart:
Organizzativo Requisiti	Lavagna intelligente o proiettore

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

Descrizione di attività	**Introduzione e obiettivi (5 min)** Presentare obiettivi e rilevanza: collegamento ai cambiamenti demografici, alla carenza di manodopera e alle strategie di diversità. Chiedere:*"Quali sfide o opportunità in ambito HR vedi nei lavoratori senior?" (Presentazione)* **Ostacoli e vantaggi per i lavoratori senior (10 min)** Presentare sfide e vantaggi per datori di lavoro e dipendenti. Evidenziare il valore (esperienza, lealtà, capacità di mentoring) e le sfide (salute, adattamento tecnologico, pregiudizi). (Presentazione) **Punti chiave per le PMI in Europa** **Lista di controllo delle risorse umane a misura di anziano per le PMI** **Casi di studio sulle migliori pratiche (10 min)** Presentare 2-3 esempi di aziende con pratiche di successo a favore dell'inclusione degli anziani – Organizzazione del lavoro orientata alla demografia – Promozione e gestione della salute – Formazione professionale e apprendimento permanente – Reverse mentoring e team intergenerazionali Invitare il gruppo a riflettere brevemente su quali pratiche potrebbero adattarsi al proprio contesto. (Presentazione e domande e risposte) **Esercizio interattivo:** **"Progettare una politica delle risorse umane inclusiva per tutte le età" (10 min)** Piccoli gruppi: esaminare uno scenario (ad esempio, riprogettare un programma di apprendimento e sviluppo per includere il personale senior). Identificare misure concrete di risorse umane, incentivi e supporti alla leadership. (Discussione di gruppo e feedback) **Riepilogo degli approcci alla leadership (5 min)** **Riassumere gli stili di leadership che supportano i lavoratori senior:** ● Leadership trasformativa e partecipativa ● Culture di coaching e mentoring ● Strategie di comunicazione inclusive. Collegali al ruolo delle risorse umane nello sviluppo dei leader.

Note del formatore	**Note per i tirocinanti / Punti chiave** **Contesto strategico** ● La forza lavoro sta invecchiando; sfruttare i talenti senior è fondamentale per la continuità aziendale e l'innovazione. ● La diversità di età favorisce la creatività, la stabilità e l'apprendimento intergenerazionale. **Migliori pratiche delle risorse umane** ● Implement**descrizioni di lavoro neutre rispetto all'età**e campagne di reclutamento inclusive. ● Supporto **apprendimento continuo e aggiornamento digitale**per il personale senior. ● Offerta **percorsi di carriera flessibili**, come opzioni part-time o pensionamento graduale. ● Incoraggiare**collaborazione intergenerazionale**attraverso il mentoring e la progettazione del team. ● Monitorare e contrastare**pregiudizio legato all'età**nelle opportunità di promozione, valutazione e formazione. **Approcci di leadership** ● **Trasformazionale:**Ispirare e responsabilizzare i lavoratori senior affinché contribuiscano in modo strategico. ● **Partecipativo:**Coinvolgerli nel processo decisionale e nella condivisione delle conoscenze. ● **Coaching:**Concentrarsi sui punti di forza individuali, sulla motivazione e sull'adattabilità. ● Ruolo delle risorse umane: fornire quadri, formazione e incentivi che aiutino i manager ad applicare questi approcci. **Conclusioni pratiche** I responsabili delle risorse umane svolgono un ruolo chiave nel plasmare una cultura aziendale inclusiva. Considerando i lavoratori senior come risorse strategiche piuttosto che come un "rischio pensionistico", le organizzazioni possono rafforzare il coinvolgimento, il trasferimento delle conoscenze e le prestazioni complessive.

Fonti/ Ulteriori letture	• L'Europa deve adattarsi all'invecchiamento della sua forza lavoro • Prospettive occupazionali dell'OCSE 2025**:**Un importante rapporto intitolato "Navigating the Golden Years" analizza come migliorare l'occupabilità dei lavoratori più anziani e ridurre**rigidità del mercato del lavoro**. • **Integrazione tecnologica:**Ricerca su come i lavoratori più anziani si adattano a**strumenti digitali**e "cobot" è dettagliato nel"Roadmap per la gestione di una forza lavoro che invecchia". • **Soluzioni politiche:**L'UEStrumenti demograficie il**Unione delle competenze**(lanciato nel 2025) concentrarsi su**apprendimento permanente**e percorsi di pensionamento flessibili • Mantenere i lavoratori più anziani nella forza lavoro" – Eurofound • Statistiche del mercato del lavoro dell'UE – Eurostat • L'ascesa dei lavoratori anziani: gli europei sfidano le norme pensionistiche e lavorano oltre i 70 anni – Euronews / reporting • Iniziativa "Anziani e mondo del lavoro"
Nome del file	**Giorno 2_Unità 11_Lavoratori_anziani_generali_ppt** **Day2_Unit11_General_Senior_Workers_pdf** **Giorno 2_Unità 11_Lista di controllo generale per i lavoratori senior**

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