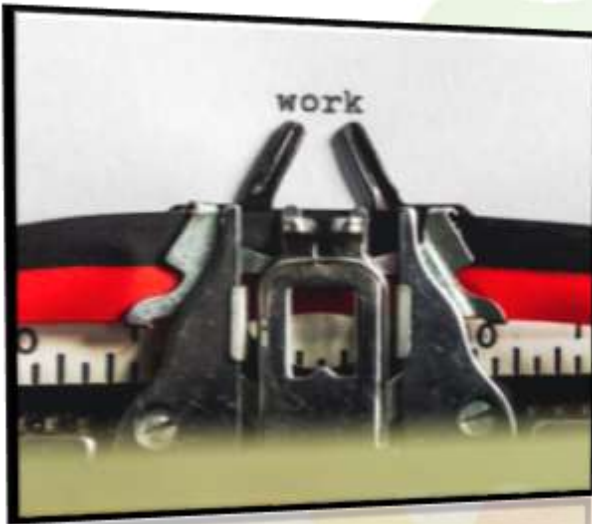




WORK AGEING



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

L'OMS convenzionalmente definisce **ageing worker** il lavoratore che invecchia, pur non coincidendo necessariamente l'età anagrafica con quella biologica e sociale.

I lavoratori anziani, *senior*, sono una parte importante della forza lavoro delle società moderne e il loro numero aumenterà nei prossimi decenni, hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni: senza la loro partecipazione al mondo del lavoro, si avrebbero carenze in materia di capacità professionali e strutturali. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è importante: *la migliore combinazione di competenze sul luogo di lavoro si basa sui diversi punti di forza di ciascuna generazione.*

Il concetto di "invecchiamento attivo" è stato applicato a supporto di vincoli o scelte economiche sull'età di pensionamento, ma anche come possibile fonte di benessere. Buone condizioni di lavoro, infatti, sono tollerate per più tempo e possono anche contribuire nel mantenere un buono stato di salute, soprattutto se sono instaurate fin dalle età più giovani.

Quali sono le problematiche del lavoratore senior?

- Maggior tasso infortunistico e assenteismo per malattia
- Minor performance fisica e possibilità maggiore di patologie
- Minor elasticità mentale
- Maggior resistenza al cambiamento e difficoltà nell'apprendere nuove *skills*
- Minor rapidità nell'esecuzione dei compiti
- Maggior vulnerabilità allo stress

Potenzialità del lavoratore senior

Sebbene la salute e la capacità fisica peggiorino con l'invecchiamento, molte funzioni migliorano con l'età: la crescita mentale è l'aspetto positivo dell'invecchiamento.

Per esempio, il pensiero strategico, la perspicacia, l'avvedutezza, la saggezza, la capacità di giudizio, la capacità di razionalizzare, il controllo della vita, la percezione olistica e le competenze linguistiche migliorano con l'età.

I lavoratori anziani sono inoltre impegnati e dediti al loro lavoro, assumono un comportamento leale verso il datore di lavoro e, spesso, sono meno assenteisti rispetto ad altre fasce di età.

Con l'età migliorano anche l'esperienza lavorativa e la gestione della vita.

Le potenzialità sono:

- Maggior esperienza e competenze specifiche
- Maggior capacità di giudizio
- Maggior stabilità comportamentale e affidabilità
- Maggior dedizione sul lavoro



Le strategie di coping e l'esperienza lavorativa dei lavoratori più anziani compensano il declino di processi cognitivi come la memoria e le capacità psicomotorie.

Come promuovere l'invecchiamento attivo sul posto di lavoro?

La cooperazione tra il datore di lavoro e il lavoratore può creare il miglior equilibrio raggiungibile sul luogo di lavoro: la condivisione della responsabilità e delle misure da adottare, renderà queste ultime più accettabili e fattibili e darà origine a una situazione in cui entrambe le parti otterranno benefici.

Quali consigli per la salute e dei senior?

- Mantenere uno stile di vita sano, curare alimentazione e riposo
- Concedersi momenti di recupero
- Praticare attività motoria come fitness, camminare, ballare
- Fare dei checkup concordati dal medico
- Mantenere ordinata la postazione di lavoro
- Se ritenuto importante per la propria salute chiedere di poter svolgere attività meno pesanti
- Riconoscere il "valore età"
- Mantenere la propria motivazione sul lavoro e partecipare attivamente alle formazioni aziendali
- Ridere ogni giorno e non solo a lavoro
- Non rinunciare ai propri sogni: aspettative e atteggiamenti sono fondamentali rispetto a tutti gli ambiti della vita professionale

I senior possono imparare cose nuove!

L'apprendimento non dipende dall'età, ma cambia con il passare del tempo.

L'invecchiamento rende i senior migliori e più forti di prima, in vari modi.

Pertanto, la partecipazione attiva al mondo del lavoro è un importante fattore positivo che favorisce l'invecchiamento attivo.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

DA RICORDARE!!

La più importante piattaforma di apprendimento è il lavoro e il luogo di lavoro: le esperienze di apprendimento positive acquisite durante tutta la carriera riducono le barriere che ostacolano l'apprendimento di concetti nuovi e correggono gli atteggiamenti negativi. L'apprendimento durante l'invecchiamento è un fattore di successo importante per favorire l'invecchiamento attivo.

Confrontarsi con le diverse età nel quotidiano

Un'ultima considerazione interessante riguarda il rapporto tra generazioni. Una distinzione, ormai di uso comune, è quella tra *nativi digitali* (coloro che sono nati e cresciuti nel periodo corrispondente alla diffusione delle nuove tecnologie) e *immigrati digitali* (ovvero coloro che si sono avvicinati e anche appassionati da adulti alle nuove tecnologie).

Perché è importante avere consapevolezza delle differenze generazionali?

In primo luogo perché queste differenze possono influire sulla vita delle persone, sul modo di interpretare e percepire le situazioni e, di conseguenza, anche sul comportamento allavoro.

Dinanzi allo stesso scenario infatti individui di età diversa potrebbero manifestare atteggiamenti o azioni diverse e, talvolta, l'età può essere fattore di tensione e conflitto in azienda.

Cosa fare?

Fra le diverse generazioni possono esserci alcune differenze ma ci sono anche delle similarità. È sempre utile evitare le generalizzazioni, in altre parole, il conflitto molto spesso è più legato a pregiudizi e a percezioni che a reali diversità. È per questo motivo che bisogna attivarsi e impegnarsi ogni giorno per sviluppare un dialogo e un confronto con tutti i colleghi che si fondi sulla reale conoscenza dell'altro piuttosto che su luoghi comuni e stereotipi. Ogni generazione ha i suoi punti di forza e di debolezza e, come abbiamo visto, i lavoratori più anziani sono una preziosa risorsa sui luoghi di lavoro!

Il cambiamento e le rivoluzioni in atto (sociali, culturali e tecnologiche) richiedono la necessità di impegnarsi ogni giorno per sviluppare un atteggiamento di apertura e flessibilità e di inventare modi sempre nuovi di confrontarsi e di interagire con persone della stessa o di altre generazioni!

In ogni lavoratore esperto
c'è un giovane che
ha saputo imparare



FONTI

[http://www.sodalitas.it/impresa e lavoro/Working Age La gestione delle eta nell impre sa.aspx](http://www.sodalitas.it/impresa_e_lavoro/Working_Age_La_gestione_delle_eta_nell_impre_sa.aspx)

<https://osha.europa.eu/it/publications/promoting-active-ageing-workplace>

<https://www.agediversity.org/course/job-adaptation-as-workers-grow-older-it/>

http://aifos.org/inst/aifos/public/data/general/files/materiali_convegni/2016/01_gennaio/i_nvecchiamento_rsa/CARTA_PORRU_28_01_2016.pdf

http://www.tdp.univ.fvg.it/sites/default/files/L_Anziano.pdf

<https://www.trentinosalute.net/content/download/18023/278853/file/Invecchiamento%20-%20Alcuni%20suggerimenti%20.pdf>

<https://www.repertoriosalute.it/invecchiamento-e-lavoro/>

<https://www.agediversity.org/course/job-adaptation-as-workers-grow-older-it/>

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>