

# PSICOLOGIA DEL LAVORO

---

## Lavoratori e lavoratrici anziani/e

L'età media della popolazione aumenta (Covid permettendo)

L'ILO stima che: nel 2025, aumento del 35% delle persone di più di 55 anni

La "forza lavoro" sarà sempre più vecchia

- Diminuzione del tasso di natalità dagli anni '80
- Aumento speranza di vita
- Aumento dell'età pensionabile
- Desiderio di prolungare l'attività lavorativa
- Modifiche nel mercato del lavoro: diminuzioni di impieghi "garantiti" per le persone giovani



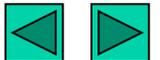
Chi è un lavoratore anziano/a?

Secondo i paesi e le definizioni, dai 40 ai 65 anni

Differenze (tendenze) secondo l'età, sul piano:

- Fisico (maggiore stanchezza e difficoltà di recupero, ma minori incidenti)
- Cognitivo: diminuiscono memoria e attenzione, migliore "l'intelligenza cristallizzata": maggiori difficoltà nell'adattarsi ai cambiamenti
- Di personalità: migliorano coscienziosità e amicalità, diminuisce il nevroticismo

Ageism: discriminazione nei confronti delle persone anziane -> sentimenti di irrilevanza, inutilità -> diminuzione dell'autostima

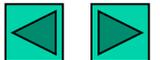


# LAVORATORI E LAVORATRICI ANZIANI/E

---

Ageism: discriminazione nei confronti delle persone anziane -> sentimenti di irrilevanza, inutilità -> diminuzione dell'autostima

- Non assegnazione di compiti di responsabilità
- Minor accesso a formazione
- Esclusione



# INTERVENTI DI SUPPORTO (Age management)

---

Job design: maggiore autonomia per il lavoratore esperto/anziano

Teams di lavoro inter-generazionale

Organizzazione temporale del lavoro (part-time, telelavoro, lavoro flessibile...)

Life-long learning per incoraggiare le persone a restare sul posto di lavoro

Programmi di mentoring: valorizzazione dei senior e "crescita" per i juniors

A sostegno della salute - Il posto di lavoro è un luogo privilegiato (come la scuola) per interventi di promozione del benessere

- Screening per identificare i rischi
- Interventi sugli stili di vita (alimentazione, movimento, ginnastica, strategie di coping)



# UN INTERVENTO DI MENTORING

---

Continuing connections: the experiences of retired and senior working nurses mentors

## Premessa

Il personale infermieristico invecchia, con perdita delle esperienze di chi va in pensione

Il personale appena arrivato può sentirsi isolato, soprattutto se appena trasferito

## Intervento

15 "mentoring dyads"; 1 infermiera nuova arrivata, 1 infermiera in pensione.

Due incontri al mese per 6 mesi

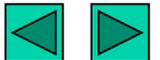
## Valutazione

Interviste semi-strutturate, registrate, trascritte e analizzate

## Risultati

Esperienza molto positiva per le infermiere in pensione e per le junior, specialmente se trasferite da poco

(McDonald et al., 2010)



# MENTORING

---

## Intervento con non professionisti (relazione uno-a-uno)

Modelli teorici di riferimento: Bandura, apprendimento sociale, modeling; sostegno sociale; risposta ai bisogni di affiliazione, di inclusione; importanza dell'informazione, della conoscenza delle regole

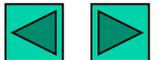
Aree di azione principali:

- Mondo del lavoro "Attività di formazione e integrazione aziendale effettuata affiancando lavoratori più esperti a quelli appena assunti" "trasmissione della cultura organizzativa"
- Scuola, università
- Bambini, giovani



## FASI DI UN PROGETTO DI MENTORING

- Ideazione del progetto: analisi del contesto, "reclutamento" dei volontari, contatti con le organizzazioni
- Individuazione degli obiettivi specifici
- Formazione dei mentors
- Realizzazione e supervisione
- Valutazione



## VALUTAZIONI

Secondo la meta-analisi di Eby et al. (2008), il mentoring nelle tre aree è associato (effetti piccoli ma statisticamente significativi) a risultati migliori in termini di attitudini, comportamenti, relazioni e successo scolastico/professionale dei "protégés". La valutazione dei risultati era stimata con ricerche di tipo sperimentale o correlazionale.

Secondo la meta-analisi di Ghosh & Reio (2013), ci sono dei benefici anche per i mentors (maggior soddisfazione lavorativa e successo professionale)

-> il mentoring è un processo reciproco e collaborativo

