

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



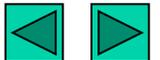
LAVORATORI E LAVORATRICI ANZIANI/E

Chi è un lavoratore anziano/a?

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

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

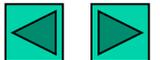
- Fisico (maggiore stanchezza e difficoltà di recupero, ma minori incidenti)
- Cognitivo: diminuiscono memoria e attenzione, migliora "l'intelligenza cristallizzata" (esperienza); maggiori difficoltà nell'adattarsi ai cambiamenti
- Di personalità: migliorano coscienziosità e amicalità, diminuisce il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



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)



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

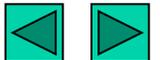
Aree di azione principali:

- 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" (o "mentee").

Valutazione dei risultati 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



VALORIZZARE IL LAVORATORE ANZIANO UN INTERVENTO DI MENTORING

Continuing connections:

the experiences of retired and senior working nurses mentors

Premessa

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

Il personale giovane può sentirsi isolato, soprattutto se appena trasferito

Intervento

15 "mentoring dyads"; 1 infermiera neo-assunta, 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)

