

SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

IO3 – Az Ezüsből Aranyat Eszköztár a munkaadók és munkavállalók számára

Képzési program

Egyéni szint

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



Ezt a projektet az Európai Bizottság támogatta.
Ez a kiadvány [közlemény] csak a szerző véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé az itt közölt információk tartalmáért. Projekt száma: 2016-1-PT01-KA204-022852





Partnerek:

INOVA+

INOVA+

<https://inova.business/>

bit media
member of eee group

bitmedia

<http://www.bitmedia.at/en/>



E-Seniors

<http://www.eseniors.eu/>



INNOMOTIVE

<http://www.innomotive.hu/>



**Fondo Formacion
Euskadi**

<http://www.ffeuskadi.net/>



CITEVE

<http://www.citeve.pt/>



FVEM

<http://www.fvem.es/es/>



FyG Consultores

<http://www.fygconsultores.com/>





Tartalom

1	Bevezetés	Error! Bookmark not defined.
2	Módszertan	Error! Bookmark not defined.
2.1	Képzési program – keret	Error! Bookmark not defined.
3	Irodalom	Error! Bookmark not defined.

Ábrák

- [1.](#) ábra – Képzési program - keret.....**Error! Bookmark not defined.**
- [2.](#) ábra – Képzési program - struktúra.....**Error! Bookmark not defined.**

Táblázatok

- [1.](#) Táblázat Képzési program – egyéni szint.....**Error! Bookmark not defined.**
- [2.](#) Táblázat Képzési program – modulok szerkezete**Error! Bookmark not defined.**





1 Bevezetés

Az Európai Unióban 2010 és 2030 között az aktívan dolgozó 55-64 éves korosztály 16,2% -os (9,9 millió) növekedést mutat.

Sok országban az idősebb munkavállalók (55-64 évesek) az aktív népesség (az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség) 30% -át teszik ki.

A Pupo (2006) szerint egy jelenleg foglalkoztatott szakember számára nem elegendő a vállalat kapacitása által eszközölt beruházástól való függés, hanem új tudást és képességeket is kell keresnie, fejlesztenie a munkája versenyképességének megtartásáért, mivel csak így képes garantálni foglalkoztathatóságát.

Az egész életen át tartó tanulás fontos szerepet játszik az egész Európai Unióban a gazdasági növekedés, a társadalmi integráció és az aktív polgárság, valamint a személyes fejlődés támogatása érdekében. Az egész életen át tartó tanulás előnyökkel járhat a digitális és társadalmi befogadáshoz, az aktív öregedéshez és az intergenerációs világhoz.

A tapasztalatok, a tudás, a know-how és a tapasztalatok átadása egy a sok különböző lehetőség közül, amelyek meghatározhatók a generációk közötti tanúláshoz. Az egyéni tapasztalat az egyik személyről a másokra átvihető, korától függetlenül, a nagyon fiataloktól a nagyon öregig, és fordítva. A kihívás az, hogy hidakat építsünk a generációk között, és folyamatos és interaktív élményt teremtsünk a tanulásuk elősegítéséhez.

A nemzedékek közötti tanulás lehet informális, a tudás átadása a munkahelyi feladatokkal párhuzamosan- a vezető munkavállalók és az újabb fiatal munkavállalók között- is végezhető. Ez lehet egy a civil társadalom kihívásainak kezelésére szolgáló eszközök között az egyik, a nemzedékek közötti jobb megértés kialakítása, a hátrányos megkülönböztetés csökkentése és a társadalmi befogadás fokozása érdekében. Az intergenerációs gazdaság számos előnnyel jár a szervezet számára. A rugalmas és felelősségteljes alkalmazottak minden fél számára nélkülözhetetlenek a kihívások leküzdéséhez. A munkaerőpiaci jogszabályok, kemények és állandó frissítéseket és folyamatos fejlesztéseket igényelnek. Minden alkalmazott felelőssége, hogy karrierjét tervezze, alkalmazkodva az új követelményekhez és az evolúcióhoz. Az elvárások hiánya, amely az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban általános, mivel a pályafutásuk vége felé közelednek, viszont ez egy olyan időszak, amire ugyan csak fel kell készülni.

A fontosság érzete, amit a társadalom gyakran kapcsol a munkához való kötődéshez hirtelen átcsaphat a társadalmi kapcsolatok elvesztéséhez, hiszen eddig a személy munkavállalói szerepet töltött be és egyik pillanatról a másikra már nyugdíjas lesz. A reform fontossága azonban nem szünteti meg a munka fontosságát az emberek életében. A nyugdíjasokat gyakran a változások jellemzik, amelyek egymás után, kihívásokkal járnak. Az első évek olyan átmeneti időszakhoz kapcsolódnak, amely előkészítését még a nyugdíjba vonulás előtt meg kell kezdeni. A nyugdíjazás előkészítése





minden ember számára alapvető fontosságú, mint az élettervezés folytatása, és a szervezetekben ösztönözni kell ezt a hozzáállást (França, 2010, Neto, 2012). A Neto (2010, 2012) szerint a szervezeteknek elő kell mozdítaniuk a nyugdíjba vonulni kívánók alkalmazkodását, a kutatás, a diagnózis és a partnerség alapján a nyugdíjba vonulás előtti gondolkodás elősegítésével, annak érdekében, hogy megismerjék a lakosság attitűdjeit a reform iránt. A munkából a nyugdíjba való átmenet elősegítése csak olyan programok és stratégiák kidolgozásával lehetséges, amelyek képesek arra, hogy a jövőbeni nyugdíjasokban tudatosítsák a közelgő helyzetet és a lehetséges nehézségeket.





2 Módszertan

Az O1 eredményeinek, az életkor-barát és a többgenerációs gazdálkodási stratégiák közös kereteire vonatkozó foratókönyvek és iránymutatások alapján – az Egyéni Szint számára készült eszközkészlet-tervezete- az eszközkészlet két fő dokumentumot tartalmaz:

- ◆ Képzési program
- ◆ Képzési csomag

A képzési csomag elérhető az értékelési eszközplatformban, ami tartalmaz egy sor oktatási anyagot és erőforrást.

Ebben a dokumentumban leírjuk a képzési programot.



1. ábra - Képzési program - Keretrendszer





2.1 Képzési program - Keretrendszer

1. táblázat Képzési program - egyéni szint

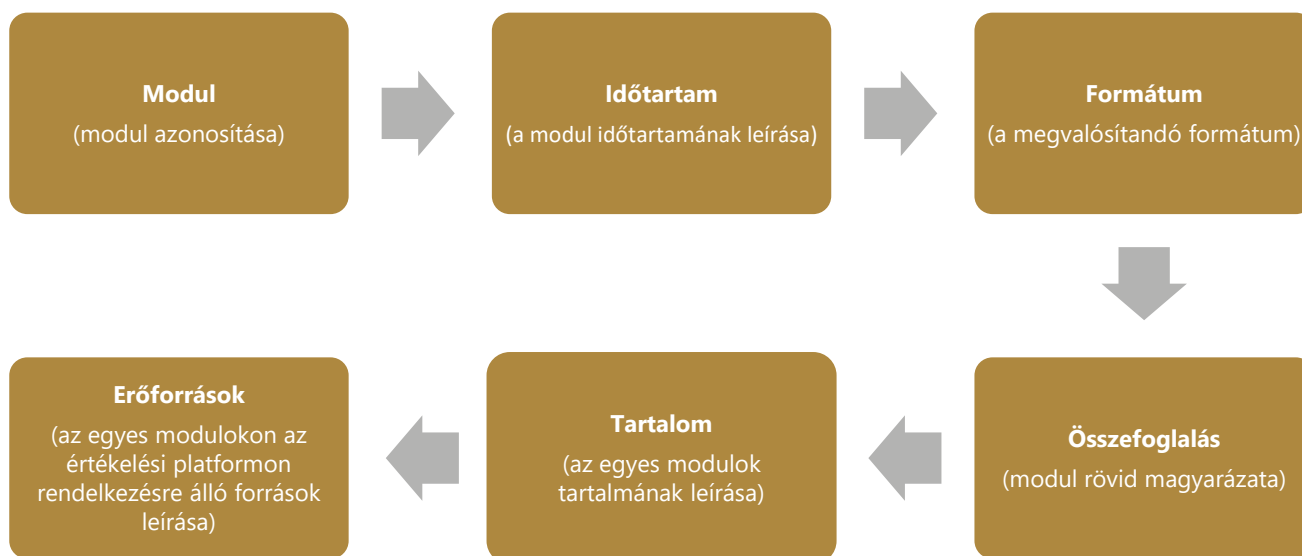
Egyéni szint	
Célcsoport	Idős munkavállalók (+45)
Általános cél	Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, a pályaválasztási döntések, a készségek fejlesztése és a nyugdíjazási folyamatok támogatása.
Pontos célok	<ul style="list-style-type: none"> ○ A munka minőségének javítása, a munkában töltött idő meghosszabbítása és a korai visszavonulás megakadályozása; ○ A tudás előmozdítása rugalmas és igazított tanulás révén; ○ A generációk közötti tanulás ösztönzése; ○ Növelni az önbecsülést és az elégedettséget; ○ A nyugdíjazási folyamatok tisztázása és tudatosítása.
A megvalósítás időbeli ütemezése	<p>Az időszaki mérföldkövek tekintetében az eszközkészlet végrehajtása a vállalatok érettségétől, az oktatók tapasztalatától és a kifejlesztendő készségek összetettségétől függ.</p> <p>A képzési program rugalmas, oly módon, hogy csomagként vagy egyedi modulként megvalósítható.</p> <p>A modulokat a következő ütemtervvel tervezték:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Face-to-face szekció: 7 óra - ez a szekció két részre osztható: egy a modul elején (pl. 4,5 óra), a második pedig a modul végén (pl. 2 óra) ; ○ b-tanuló foglalkozások: 15-20 óra önálló tanulás.

A képzési programot arra tervezték, hogy ösztönözze és támogassa a textil- és fémipar idősebb vezető munkatársait, hogy megértsék az egész életen át tartó tanulás előnyeit, és hogyan tudják meghosszabbítani munkájukat és pályafutásukat, valamint bemutatják a nyugdíjazás előkészítésének különböző módjait és gyakorlatait.

Ez a képzési program a Sparkling Grey projekt központi eleme. Feltételezhető, hogy a képzési program csak akkor lehet sikeres, ha a résztvevő részt vesz az előírt program elemeken és eléri a várt célját. Ezen kívül a képzési programnak ösztönöznie kell az önreflexiót, és lehetőséget kell biztosítania a



résztevők aktív részvételére és tanulására. A képzési program a következő információkat tartalmazza:



2. ábra - Oktatási program - struktúra

Az egyéni képzési program az alábbi három modulból áll, amelyek célja, hogy segítsék az idősebb munkavállalókat új kompetenciák kialakításában.

2. táblázat Képzési program - modulok felépítése

MODUL					
N°.1	Nem formális tanulás a munkahelyen és intergenerációs tanulás	Időtartam			Formátum
		Face to face	7ó	Önképzés	15ó
Összefoglalás	<p>A nemzedékek közötti tanulás különböző nemzedékekből származó embereket foglal magában, akik részt vesznek egymás tanulásában és közös tanulásban. A nem formális tanulás a munkahelyen remek alkalom arra a más generációkból származó dolgozók közös tudás tranzakciós fóruma legyen. Ez a modul az integrációs tanulás keretén belül a generációk közötti átadandó készségek, értékek és ismeretek átadását hivatott elősegíteni a szélesebb körű célok támogatása érdekében.</p> <p>A modul arra is törekszik, hogy foglalkozzon a nem formális tanulás és a generációk közötti tanulás relevanciájával, mint például a tanulás párban és csapatokkal.</p> <p>Célja, hogy bemutassa a nem formális és a nemzedékek közötti tanulás mentori és oktatói eljárásainak fontosságát meghatározó stratégiákat.</p>				
Tartalmak	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bevezetés: <ul style="list-style-type: none"> - A nem formális tanulás és annak relevanciája; - A generációk közötti tanulás és annak relevanciája. ◆ A nem formális tanulás, mint a tudásátadás és az intergenerációs tanulás eszköze: <ul style="list-style-type: none"> - A fiatalabb munkavállalókat tanító idősek; - A fiatalabb munkavállalóktól tanuló idősebb munkavállalók. ◆ Peer learning: <ul style="list-style-type: none"> - Tanulás párokban és csapatban 				





Erőforrások	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mentorálás és oktatás: <ul style="list-style-type: none"> - Mentorálás; - Oktatás. ◆ Tudásátadás: <ul style="list-style-type: none"> - Értékek átadása; - Élmények megosztása. ◆ Vállalati kultúra építése
	<ul style="list-style-type: none"> ● Részvételi jegyzék ● Kézikönyv ● Power Point prezentáció ● 2 esettanulmány <ul style="list-style-type: none"> ○ Japánban idős munkavállalókat vesznek fel a cégek: Az idősebb munkavállalók alkalmazásának előnyei ○ A Deloitte mentori programot alakított ki az idősebb munkavállalók bevonásával ● 7 gyakorlathoz forrás <ul style="list-style-type: none"> ○ Face-to-face (offline) <ul style="list-style-type: none"> - Icebreaker: Név játék - Önértékelés a többgenerációs munkában - On the job - Kapcsolatok építése - Vlogolás - Online oktatás ○ Távtanulás (online) <ul style="list-style-type: none"> - Önértékelés a többgenerációs munkában - Vlogolás - Online játék - Online oktatás ● Tanulás kiértékelése ● Tréning kiértékelése

MODUL					
N°.2	A szakmai élet és a karriertervek meghosszabbítása	Időtartam			Formátum
		Face to face	7ó	Önképzés	156
Összefoglalás	<p>Ez a modul az oktatás és a képzés fogalmát és annak előnyeit kívánja megközelíteni mind a munkavállalók, mind a vállalatok számára. Különböző tanulási modellek lesznek kitéve az oktatás és a képzés széles értelemben vett szerepének fedezésére, és hangsúlyozzák annak fontosságát. Hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás fogalmát is, amely a munkaképesség időtartamának növelésére, a mentálisan aktív állapot, valamint a tudás megőrzésére és átadására utal.</p> <p>Magyarázatot biztosít arról, hogy milyen előnyökkel jár a cégen belüli képzési terv a munkavállalók és a vállalatok számára egyaránt. Ezenkívül a munkahelyteremtést olyan stratégiaként mutatja be, amely segíteni fogja a vezető munkatársakat a munkában való életük meghosszabbításában, és olyan lehetőségek széles skáláját mutatja, amelyek megkönnyítik munkájuk megőrzését.</p> <p>Végül bemutatásra kerül a tutor és mentor szerepköre, ami arra ad lehetőséget, hogy a tapasztaltabb munkavállaló átadja tudását a kevésbé tapasztaltaknak és hogy a know-how a vállalaton belül maradjon. Meg kell mutatnunk a mentor / oktatóvá váláshoz szükséges</p>				





Tartalom	<p>főbb készségeket, valamint egyéb olyan facilitátorokat és inhibitorokat, amelyek befolyásolhatják a vállalaton belüli tanulási folyamatot.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bevezetés: <ul style="list-style-type: none"> - Mi a képzés? - Hogyan lehet megérteni az oktatási és képzési koncepciót? - A szervezetek és a munkavállalók képzésének előnyei; - Különbség: tudás, know-how és know-doing között; - Főbb képzési módszerek és eljárások; - Az élethosszig tartó tanulás. ◆ Képzési terv: <ul style="list-style-type: none"> - A cégen kívüli képzés - a dolgozók saját kezdeményezésére és a vállalat belsejében való részvétellel. ◆ Állásépítés: <ul style="list-style-type: none"> - Mi ez, és milyen előnyöket biztosít a vezető, idősebb dolgozók számára? ◆ Tutoring és mentoring <ul style="list-style-type: none"> - Hogyan lehetek tutor vagy mentor? - A mentor / oktató által igényelt kommunikációs készségek; - A tanulás elősegítői és akadályozói
Erőforrások	<ul style="list-style-type: none"> • Részvétel jegyzék • Kézikönyv • Power Point prezentáció • 1 Esettanulmány <ul style="list-style-type: none"> ○ Esettanulmány: Senior munkavállalók képzése • 5 Gyakorlat <ul style="list-style-type: none"> ○ Face-to-face (offline) <ul style="list-style-type: none"> - Csoprt dinamika: Icebraker - Csoport dinamika: Brainwriting - Kihívás kártya - Videó: Munkahelyi tanulás ○ Távtanulás (online) <ul style="list-style-type: none"> - Videó: Older workers welcome - Videó: Workplace Learning • Tanulás kiértékelése • Tréning kiértékelése

MODUL					
N°.3	A nyugdíjazás előkészítése	Időtartam			Formátum
		Face to face	7ó	Önképzés 15ó	
Összefoglalás	<p>Napjainkban az emberek hosszabb ideig élnek, és ezért fontos, az aktív egészséges öregedés elősegítse az emberek számára, hogy élvezhessék az életük minden szakaszát. Ezzel összhangban a modul különböző technikákat mutat be, amelyek aktívak és egészségesek lehetnek az idősebbeknél. Ezen kívül a nyugdíjas évek megtervezésének előnyeit hangsúlyozza ez a modul az ehhez közel álló emberek számára.</p> <p>A munka élettartamának meghosszabbítása és a munkából a nyugdíjazásra való zökkenőmentes átmenet megkönnyítése érdekében különböző stratégiákat és eljárásokat fognak bemutatni, amelyek a rugalmasságra és a biztonságra összpontosítanak.</p>				





Tartalom	<p>Végül hangsúlyozni fogja a jövő és nyugdíjazás tervezésének előnyeit, valamint azt, hogy meg kell osztani ezeket a várakozásokat a közeli barátokkal és családdal. Fel kell hívni a figyelmet a megfelelő időgazdálkodás fontosságára, valamint arra, hogy a vezető munkatársak tudatában legyenek a rendelkezésre álló lehetőségeknek, amit az egyetemek kínálhatnak számukra.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bevezetés: <ul style="list-style-type: none"> - Aktív korosodás; - Tervezett nyugdíjazás. ◆ Rugalmasság és biztonság: <ul style="list-style-type: none"> - Munkakörülmények; - Egészséges korosodás. ◆ Munka és család ◆ Tervezze meg a jövőt: <ul style="list-style-type: none"> - A változások amiket a nyugdíjas lét hoz magával és a stratégiák amelyekkel könnyebben megbirkózhatunk velük; - Időbeosztás; - Hobbik, egyetem az idősök számára, önkéntesség stb; - Olyan életstílusok, amelyek hozzájárulnak a fizikai és pszichológiai egészséghez.
Erőforrások	<ul style="list-style-type: none"> • Résztvételi jegyzék • Kézikönyv • Power Point prezentáció • 1 Esettanulmány <ul style="list-style-type: none"> ○ Hazenberg Építkezési vállalat: számos intézkedést a felsővezetők munkájának minőségi javítására • 5 Gyakorlat <ul style="list-style-type: none"> ○ Face-to-face (offline) <ul style="list-style-type: none"> - Csoport dinamika: Icebreaker - Csoport dinamika: A jövő most van - 100€ teszt - Az öregedés mítoszainak eloszlatása ○ Távtanulás (online) <ul style="list-style-type: none"> - Az öregedés mítoszainak eloszlatása - Videó: Hogyan éljünk 100 éves korig • Tanulás kiértékelése • Képzés kiértékelése





3 Felhasznált irodalom

Eurofound. (2012). *Living longer, working better - active ageing in Europe*. Available at <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>

European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Healthy Workplaces for all Ages*. Brussels

França, L. (2010). *Preparação para a reforma: responsabilidade individual e coletiva*. Psychology journal, 53, 47-66.

Neto, A. (2012). *A Educação para a reforma: por um envelhecimento ativo e bem sucedido*, in Eduardo Santos, Joaquim Ferreira, Ricardo Pocinho, João Gaspar e Anabela Ramalho (orgs.), *Transição para a reforma/adaptação: contributos para a adaptação*. Viseu: Psicossoma, 103 – 107.

Neto, A. (2010). *Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação*. PhD Thesis in Education. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Pupo, M. (2006). *Empregabilidade acima dos 40 anos*. Expressão e Arte, São Paulo.



SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



 /facebook.com

Ezt a projektet az Európai Bizottság támogatja.
Ez a kiadvány [közlemény] csak a szerző véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé az itt közölt információk tartalmáért. Projekt száma: 2016-1-PT01-KA204-022852