PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3759 di mercoledì 13 aprile 2016

L'invecchiamento dei lavoratori: un problema o una risorsa?

Un intervento si sofferma sul progressivo invecchiamento della forza lavorativa nel comparto sanitario. I dati, il rapporto tra anzianità e salute, un progetto per individuare strategie di utilizzo e valorizzazione delle competenze dei lavoratori anziani.

Milano, 13 Apr ? Secondo alcuni dati presentati in un intervento al convegno " Invecchiamento e lavoro in sanità" (Milano, 30 settembre 2015), se nel mondo nel 1950 c'erano circa 205 milioni di persone con 60 anni o più di età, nel 2012 il numero degli anziani è arrivato a quasi 810 milioni (con differenze marcate in percentuale tra continente e continente) e si prevede che raggiunga 1 miliardo in meno di dieci anni e che raddoppi entro il 2050, raggiungendo i 2 miliardi.
È evidente che in una tale situazione, con un tale cambiamento repentino dell' età della forza lavoro, è necessario anche aumentare l'attenzione sui **nuovi rischi** correlati a questi cambiamenti, sulle necessarie modifiche nelle strategie di prevenzione e, di conseguenza, anche nei percorsi formativi. Cosa che il nostro giornale farà nei prossimi mesi con l'intenzione di aumentare la consapevolezza dei nuovi rischi legati all'invecchiamento, al genere e alle nuove tecnologie.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0032_SAN] ?#>

Ci soffermiamo oggi in particolare su un intervento al convegno di Milano dal titolo "**L'anzianità lavorativa, una risorsa per le Aziende Sanitarie**" e a cura di Daniele Tovoli (Azienda USL di Bologna ? FIASO).

Il relatore riporta anche altri **dati significativi** sul tema dell'anzianità:
- in Europa in particolare, "ma in generale in tutti paesi OCSE, si sta avendo una progressione dell' invecchiamento della forza lavoro mai visto prima d'ora;
- con questi dati demografici il tasso di dipendenza per anziani passerà dal 26% al 52,5% nel 2060;
- in molti paesi già oggi i lavoratori anziani costituiscono il 30% o più della popolazione attiva;
- pertanto in molti paesi sono state avviate delle politiche per favorire il prolungamento della vita lavorativa attraverso forme di compensazione del tempo lavoro, revisione dei modelli di sviluppo di carriera".

Veniamo in particolare a parlare del **comparto sanitario**:
- "negli Stati Uniti l'età media del personale infermieristico è di circa 50 anni e si stima che nel 2020 circa la metà di loro raggiungerà l'età pensionabile;
- in Canada l'età media del personale infermieristico è di 46 anni, e nel 2011 circa il 28% era al di sopra dei 55 anni e il 13% circa la di sopra dei 60 anni;
- sulla base dei dati raccolti da alcuni Stati europei l'età media degli infermieri occupati oggi è tra i 41-45 anni;
- in Germania circa il 29% del personale ha 50 anni o più fino a punte del 32% per il personale medico;
- in Gran Bretagna un recente studio ha rilevato che l'età media del personale sanitario è di circa 47 anni nel 2011 con una tendenza ad arrivare a circa 50 anni nel 2023".

E in Italia?

Questi i dati riportati da Daniele Tovoli sulla **situazione in Italia**:
- "l'età media del personale è pari a 47,3 anni, con valori inferiori al valore medio per il personale infermieristico (44,5 anni), tecnico sanitario (45,9 anni) e con funzioni riabilitative (46,7 anni);
- l'età media dei medici del SSN è pari a 50,3 anni e si rileva una crescente femminilizzazione della professione con una maggiore presenza di donne nelle classi di età più giovani;

- dall'analisi della piramide delle età è possibile osservare come la classe di età compresa tra 50 e 59 anni sia la più numerosa e come a quella di età compresa tra 30 e 34 anni corrisponda invece la percentuale minore";
- "le altre figure dirigenziali del SSN in genere hanno un'età media più alta fino a 56 anni;
- complessivamente, l'anzianità media di servizio risulta pari a 17,3 anni; si passa da 8,3 anni per il ruolo professionale a 15,5 per i medici e a 17,3 anni per il personale infermieristico;
- nel corso del 2011 sono cessati dal servizio 30.454 unità di personale di cui circa il 51% è costituito da personale collocato a riposo per limiti di età, dimesso con diritto a pensione, rapporto di lavoro risolto con 40 anni di contribuzione e licenziato".

E il tema dei **senior in sanità**, dell'invecchiamento degli operatori sanitari è dunque un "problema di crescente rilevanza". Anche perché il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) "non ha ancora sviluppato efficaci strategie al riguardo".

Anche se i dati di letteratura "sono deboli e spesso contraddittori", il relatore riporta alcune utili indicazioni sul **rapporto tra anzianità e salute**:
- "in generale vi può essere una riduzione della capacità fisica al lavoro, si possono manifestare alcune cronicità soprattutto a livello muscolo scheletrico e possono aumentare le percezioni di disagio o malessere;
- gli stessi dati però dimostrano come l'età e l'esperienza lavorativa migliorano il prezioso capitale sociale dei lavoratori, aumentano la competenza professionale, le conoscenze tacite e il pensiero strategico;
- in sanità molti studi puntano l'attenzione su aspetti di correlazione tra anzianità e carico di lavoro, con aumento dell'insofferenza ai turni notturni, le manifestazioni di disagio e burn out, più evidenti per le professioni di assistenza alla persona (infermieri e OSS)".

L'intervento si sofferma poi sulle cause dell'invecchiamento del personale e riporta anche precise **criticità**:
- "incapacità dell'organizzazione di 'utilizzare' in modo efficace il personale a elevata anzianità;
- aumento dell'insoddisfazione e disagio lavorativo;
- diminuzione della motivazione;
- utilizzo di forme improprie di tutela (il problema limitazioni al lavoro);
- perdita progressiva delle competenze senza un reale piano di gestione".

E viene presentato un **progetto sull'anzianità lavorativa** che, "attraverso la rilevazione delle attitudini, delle aspirazioni, delle aspettative, della propensione al lavoro del personale con elevata anzianità lavorativa", vuole "individuare delle strategie per migliorare l'utilizzo delle loro competenze professionali e individuali nell'organizzazione".
Tale Progetto, inserito nelle azioni di Promozione della salute Organizzativa della FIASO e portato avanti nell' Azienda USL di Bologna, ha anche l'obiettivo di "sviluppare un sistema di gestione delle competenze e del capitale umano aziendale idoneo alla sua propagazione e conservazione nel tempo". E di "favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro che utilizzi al meglio le competenze del personale con elevata anzianità lavorativa con lo scopo di creare valore per l'Azienda".

La Metodologia utilizzata nell'AUSL di Bologna ha previsto un'analisi iniziale del database dei dipendenti, la somministrare di un questionario e l'effettuazione di Focus Group di approfondimento.

Il relatore riporta brevemente alcuni **contenuti di maggior rilevanza** rilevati nel progetto:
- gli operatori "affermano di avere buone condizioni di lavoro, si sentono soddisfatti e stimati sul lavoro, e si sentono in buona salute, pensano di essere ancora utili sul lavoro, si propongono con un ruolo attivo nella trasmissione delle conoscenze ai giovani;
- in generale lamentano scarso tempo per svolgere al meglio i propri compiti, diminuzione della motivazione e pensano che comunque le condizioni lavorative in futuro probabilmente peggioreranno";
- medici e direttori: "lamentano principalmente problemi inerenti l'organizzazione, perdita del proprio ruolo in particolare legato all'introduzione dell'intensità di cura, difficoltà di poter fare una adeguata formazione ai giovani, difficoltà a coniugare ruolo gestionale e professionale, e il lavoro a turni notturno";
- infermieri OSS: lamentano principalmente i carichi di lavoro, problemi di comunicazione con i medici, scarso riconoscimento professionale e del merito, difficoltà a conciliare lavoro famiglia, e il lavoro a turno notturno".

Concludiamo l'articolo riportando alcune indicazioni del relatore su "**cosa si potrebbe fare**":
- "l'anzianità si intreccia con gli aspetti di promozione del benessere lavorativo e gestione del rischio;
- vanno ribaltati i paradigmi e luoghi comuni;
- vanno riprogettati i sistemi di gestione risorse umane;
- vanno sviluppati efficaci sistemi di gestione delle competenze nelle aziende;

- forse vanno rivisti anche alcuni strumenti contrattuali".

" L'anzianità lavorativa, una risorsa per le Aziende Sanitarie" e a cura di Daniele Tovoli (Azienda USL di Bologna ? FIASO), intervento al convegno "Invecchiamento e lavoro in sanità" (formato PDF, 867 kB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it