



Учебна програма за обучение между поколенията

Модул 3. Проектиране на стратегии за мениджъри, специалисти по управление на човешките ресурси и доставчици на ПОО за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място

Съдържание	
Въведение	3
Цели	3
Резултати от обучението	3
Формат	4
Модул 3: Проектиране на стратегии за мениджъри, специалисти по ЧР и доставчици на ПОО за борба с възрастта и социалното изключване на работното място.	5
Раздел 1: Възрастова дискриминация на работното място както към младите, така и към възрастните служители	6
Раздел 2: Стратегии за управление на ЧР за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на работа между различните поколения	8
Оценка на обучението	12
Списък с дейности 1	14

Въведение

В управлението на човешките ресурси съществуват шест ключови области: Корпоративна идентичност; Подбор и селекция на персонала; Управление на представянето; Обучение и развитие; Планиране на приемствеността и промоция; Обезщетения и придобивки (вкл., заплащане и признание).

В рамките на тези шест области на управлението на ЧР, отделът по управлението ежедневно се сблъсква с редица предизвикателства по отношение на възрастта и свързаните с нея пристрастия или заблуди. Организациите са изправени пред решението кои стереотипи биха могли да приемат или отхвърлят на работното място, особено тези, свързани с възрастта на индивида. Именно тези стереотипи могат да накарат хората да се чувстват социално изолирани от своите връстници и да доведат до проблеми пред управлението, свързани с възрастта.

За успешното справяне с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място, отделът по човешки ресурси трябва да притежава подходящи знания за предоставяне на стратегии, които да се възприемат от различните поколения. Тъй като в момента работната сила се състои от пет поколения, заедно със застаряващата група работници, организациите трябва да могат да предават знания между членовете на екипа.

Това споделяне на знания може да насърчи доверието както на маргинализираните по-млади работници, така и на по-възрастните, които могат да бъдат жертви на дискриминация, свързана с възрастта. Чрез споделянето на знания между поколенията, различните групи и общности могат да се обединят за създаването на една благоприятна работна среда.

Цели:

Този модул има за цел да предостави на мениджърите, HR специалистите и доставчиците на ПОО стратегии, които те да могат да прилагат в професионален план, с цел справяне с проблемите с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място.

Резултати от обучението:

Този модул има за цел да предостави на мениджърите, HR специалистите и доставчиците на ПОО следните знания, умения и нагласи за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място, включително:

- Да подобри уменията за определяне и справяне с проблемите, свързани с възрастовата дискриминация в рамките на организацията.

- Желание да се разбере логиката зад стереотипите, възникващи в организацията, свързани с работниците..
- Ползите, които възрастовото разнообразие носи на екип, съставен от различни поколения.
- Общи стратегии, които могат да бъдат приложени в организацията за предотвратяване на дискриминация, свързана с възрастта.

Формат:

Този модул е разделен на два учебни раздела:

- Раздел 1: Възрастова дискриминация на работното място;
- Раздел 2: Стратегии за управление на човешките ресурси за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на работата между различните поколения.

Всеки раздел съдържа различни теории, въпроси за дискусия и онлайн видеоклипове с цел насърчаване на дискусия между обучаемите и предоставящи им възможност да изследват прилагането на стратегиите в тяхното работното място.

Общият брой часове за изпълнение на този модул, във онлайн формат на живо е 3 часа. Материалите са структурирани така че да бъде представена теорията, съдържанието на която обучаемите да дискутират в безопасна среда. Окончателното разпределение на времето за всяка учебна дейност е по преценка за учителя, но се препоръчва първата част да продължи около 1 час, а втората – около 2 часа.

В края на сесията е включен тест, попълването на който се очаква да отнеме между 10 и 15 минути.

Модул 3: Създаване на стратегии за мениджъри, HR специалисти и доставчици на ПОО за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място

Създаване на стратегии за мениджъри, HR специалисти и доставчици на ПОО за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място

Раздел 1: Възрастова дискриминация на работното място

Раздел 2: Стратегии за управление на човешките ресурси за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на работа между различните поколения

Раздел 1: Възрастова дискриминация на работното място

Дейност 1.1	
Заглавие:	Раздел 1: Възрастова дискриминация на работното място
Изпълнение:	Тази дейност е предназначена да се изпълни на живо, но може лесно да се адаптира, така че да се реализира и онлайн.
Цел:	Целта на тази дейност е да представи общ преглед на често срещаните стереотипи и заблуди, свързани с младите и възрастните служители на работното място
Умения:	<ul style="list-style-type: none"> ● Критично мислене ● Стратегическо мислене ● Решаване на умения ● Взимане на решения ● Дигитални умения ● Медийна грамотност
Времетраене:	60 минути

Описание на дейността:

- Кратко описание

Този раздел се състои от две части. В първата част се обсъжда възрастовия профил в организацията и какво влияние оказва възрастта в компанията. Във втората половина се описват често срещани стереотипи, които се използват срещу по-млади и възрастни работници. Участниците ще бъдат помолени да изгледат един видеоклип в YouTube и да участват в редица дискуссионни дейности.

Необходими материали:

- Power Point
- Пространство за групово обсъждане
- Лаптоп / Компютър / Таблет с достъп до интернет
- Празна презентация, в която обучаващите се да слагат своите идеи
- Достъп до YouTube

За сесиите, които се провеждат онлайн, учителят може да използва платформа Zoom или Microsoft Teams. Освен това може да се използват панели като Padlet или Slido, за да се подобри учебния опит и ангажираността на участниците.

- Указания за изпълнение

Стъпка 1: Възрастовият профил във вашата организация (10 минути)

Обучителят ще помоли участниците да определят възрастовия профил на служителите в компанията. Могат да зададат следните въпроси:

- Какъв е възрастовият профил на Вашата организация?
- Каква позиция заемат те в йерархията по възраст, например дали са най-възрастните или най-младите служители?
- <всякакви други въпроси, които учителят счита за подходящи >

Стъпка 2: Теория и дейност за въздействието на възрастта на работното място (20 минути)

Участниците ще бъдат помолени да изгледат следното видео в YouTube:
<https://www.youtube.com/watch?v=Hs28FgRxqt0>.

Обучаемите ще разгледат често срещани примери за погрешни схващания спрямо хора от всички възрасти в организацията и ще обсъдят общи стереотипи както към по-младите, така и към по-възрастните работници.

Стъпка 3: Стереотипи [30 минути]

Обучаемите ще се разделят на екипи от по 3-4 участника и ще обсъдят темата „Как се проявява възрастовата дискриминация на вашето работно място?“. След 15 минути, участниците ще се върнат в основната група и ще представят своите виждания устно или с помощта на шаблони, предоставени от учителя.

Линкове

- Представете си свят без дискриминация по възраст:
<https://www.youtube.com/watch?v=Hs28FgRxqt0>.

Средства

- Power Point презентация – Модул 3 Раздел 1.

Раздел 2 : Стратегии за управление на ЧР за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на съвместната работа между различните поколения

Дейност 2.1	
Заглавие:	Раздел 2: Стратегии за управление на ЧР за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на съвместната работа между различните поколения.
Изпълнение:	Тази дейност е предназначена да се изпълни на живо, но може лесно да се адаптира, така че да се реализира и онлайн
Цел:	Целта на тази дейност е да насърчи участниците да проучат шестте функции за управление на човешките ресурси и как те могат да помогнат за справянето с възрастовата дискриминация в организацията. Освен това на обучаемите ще бъдат предоставени стратегии, които могат да използват за борба с дискриминацията по възраст на работното място.
Умения:	<ul style="list-style-type: none"> ● Критично мислене ● Стратегическо мислене ● Решаване на умения ● Взимане на решения ● Дигитални умения Медийна грамотност
Времетраене:	120 минути

Описание на дейността:

- Кратко описание:

Този раздел се състои от две части, като първата разглежда 6-те процеса на управление на човешките ресурси, а втората обсъжда набор от стратегии, които могат да бъдат приложени в рамките на организацията за борба с възрастовата дискриминация.

Необходими материали за изпълнението на дейността:

- Power Point и списък с въпроси/упражнения (activity sheet)
- Пространство за групово обсъждане
- Лаптоп / Компютър / Таблет с достъп до интернет
- Празна презентация, в която обучаващите се да слагат своите идеи

- Достъп до YouTube

За сесиите, които се провеждат онлайн, учителят може да използва платформа Zoom или Microsoft Teams. Освен това може да се използват панели/платформи като Padlet или Slido, за да се подобри учебният опит и ангажираността на участниците.

Указания за изпълнение

Стъпка 1: 6-те HR процеса и въпроси, свързани с възрастовата дискриминация (20 минути)

Обучителят ще представи на участниците шестте HR процеса и ще ги покани да се включат в дискусия за около 10 минути относно проблемите, които според тях са свързани с възрастовата дискриминация.

За онлайн сесиите, учителят представя всеки процес по ред и приканва участниците да дадат своите отговори в Slido или Padlet.

Стъпка 2: Защо възрастовото разнообразие е добро за бизнеса (около 20 минути)

Обучаващите се ще трябва да изгледат следното видео в YouTube:

https://www.youtube.com/watch?v=hG5BB8Ope_E.

След като изгледат видеото, учителят ще зададе на участниците редица въпроси, включително:

- Изпитвали ли сте емоционална нестабилност на работното място, която е била преодоляна благодарение на ваш колега от друго поколение?
- Какви са предизвикателствата на работното място за неангажирани и нестабилни работници, независимо от тяхната възраст?
- Можете ли да посочите примери за някакво конкурентно предимство, пренесено във вашата организация, благодарение на случаи, в които млади работници си сътрудничат с по-възрастни?
- < всякакви други въпроси, които учителят счита за подходящи >

Стъпка 3: Шестте HR процеса и техники (около 30 минути)

Обучителят ще представи подробно всеки от 6-те процеса и ще насърчи учащите да дават съвети или предложения за намаляване на възрастовата дискриминация за всеки процес.

Ако времето позволява, има два допълнителни ресурса в YouTube, които могат да бъдат използвани като самостоятелно обучение след сесията или за обсъждане в този раздел:

1. Как да управлявате 5 поколения на работното място
<https://www.youtube.com/watch?v=gmgzgfj140hQ&t=2s>
2. Какво означава за вас age-friendly/благоприятно за всяка възраст ?
<https://www.youtube.com/watch?v=xD36Js5jLel>

Стъпка 4: Стратегии за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място (около 30мин)

Обучителят ще представи редица стратегии, които могат да се използват за справяне с възрастовата дискриминация на работното място. .

Директива 2000 / 78 / ЕО на Съвета е дадена като пример за законодателни мерки за борба с дискриминацията, свързана с възрастта. Обучителят има свободата да покани участниците да изследват как регламентът е приложен на национално ниво в родната им страна.

Стъпка 5: Стратегии за борба с възрастовата дискриминация и социалното изключване на работното място (около 20 минути)

Участниците ще получат копие от упражнение 1 (activity sheet 1) и ще бъдат помолени да изпълнят задача за саморефлексия базирайки се на компанията, в която работят.

Въз основа на информацията, предоставена по време на сесията, те биха могли да кажат коя стратегия би била най-подходяща за изпълнение в рамките на тяхната организация.

Ако времето позволява, участниците могат да представят своите идеи на групата или да ги изпратят на учителя, за да получат обратна връзка. Освен това те могат да споделят своите предложения чрез социалните медийни платформи като WhatsApp.

Линкове

- *Why Age Diversity is Good for Business:*
https://www.youtube.com/watch?v=hG5BB8Ope_E

- *Hiring in the Age of Ageism:* <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0218/Pages/hiring-in-the-age-of-ageism.aspx>
- *Performance Management:* <https://www.cipd.ie/news-resources/practical-guidance/factsheets/performance-management#gref>
- *Succession Management:* <https://www.cipd.ie/news-resources/practical-guidance/factsheets/succession-planning#gref>
- *Total Rewards Model:*
https://www.worldatwork.org/docs/marketing/1610_BRO_TRModel_Update_J5613_FNL.pdf
- *The Equal Status Acts:* <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-in-the-provision-of-good-and-services/what-does-the-law-say/equal-status-acts/>
- *Equality in the workplace:*
https://www.citizensinformation.ie/en/employment/equality_in_work/equality_in_the_workplace.html
- *Remote Working Checklist for Employers:*
<https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Working-Checklist-for-Employers.pdf>
- *How to avoid ageism:* <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/Pages/how-to-avoid-ageism.aspx>
- *Tackling ageism and Discrimination:*
http://www.healthyageing.eu/sites/www.healthyageing.eu/files/resources/age_perspective_merged_equinet_en.pdf
- *Managing an age-diverse workforce: What employers need to know:*
https://www.cipd.co.uk/Images/managing-an-age-diverse-workforce_2015-what-employers-need-to-know_tcm18-10832.pdf
- *How to manage 5 generations in the modern workplace:*
<https://www.youtube.com/watch?v=gmgzgfJl40hQ>
- *Centre for Ageing Better (2017) What does age-friendly mean to you? Retrieved from:*
<https://www.youtube.com/watch?v=xD36Js5jLel>

Средства

- PowerPoint презентация – Модул 3 Раздел 2.
- Лист с упражнения – Модул 3 Раздел 2

Оценка на обучението

Тест

1. В изследване, проведено от Уилям Фрай през 2016 г., на каква възраст един работник се възприема вече за възрастен?
 - а. 45
 - б. 51
 - в. 61
 - г. 65

Обосновете отговора си:

2. Вярно или Грешно: Някои от често срещаните форми на дискриминация, наблюдавани от възрастните, включват пряка дискриминация, непряка дискриминация и превръщането им в жертва (виктимизация).
 - а. Вярно
 - б. Грешно

Обосновете отговора си:

3. Вярно или Грешно: Стереотипите са винаги отрицателни по своята същност.
 - а. Вярно
 - б. Грешно

Обосновете отговора си:

4. В коя област отделът или специалистът по човешки ресурси може да се справи с възрастовата дискриминация
 - а. Набиране и подбор
 - б. Управление на ефективността
 - в. Обучение и развитие
 - г. Планиране и насърчаване на наследяването
 - д. Компенсации и обезщетения
 - е. Репутация на работодателя/ Корпоративна идентичност
 - ж. Всичко изброено
5. Вярно или Грешно: Възрастовото разнообразие е лошо за бизнеса
 - а. Вярно
 - б. Грешно

Обосновете отговора си:

6. По време на процеса на набиране на персонал, кой от следните термини трябва да се използва за обозначаване на лица:
 - а. Опитен

- б. Родени дигитални (Digital natives)
 - в. Експерт с дългогодишен опит (Seasoned)
 - г. Нито едно от изброените
7. 360-градусовата обратна връзка позволява:
- а. Всички членове на екипа предоставят обратна връзка на хората
 - б. Само избрани членове имат право на критика към другите
8. Вярно или Грешно: Организациите не трябва да вземат предвид възрастта за пенсиониране, когато разглеждат своите политики и процедури, свързани с възрастта:
- а. Вярно
 - б. Грешно
9. Благоприятните за различните възрасти услуги представляват:
- а. Всеки, независимо от възрастта си, да има достъп до услугите, които желае
 - б. Равенство между всички хора, независимо от тяхната възраст
 - в. Създаване на градове и села за застаряващото население
 - г. Всичко изброено
10. Обратното менторство насърчава:
- а. Обмен на знания
 - б. Изграждане на увереност
 - в. Поглед върху „голямата картина“
 - г. Всичко изброено

Списък с дейности 1

Раздел 2: Стратегии за управление на ЧР за справяне с възрастовата дискриминация и насърчаване на работа между различните поколения

Обмислете следните въпроси и напишете отговорите си в предоставеното поле:

1. Какви политики има вашата компания в подкрепа на възрастовото разнообразие?

2. Какви трудности среща вашата организация към днешна дата от гл. т. насърчаване на възрастовото разнообразие?

3. Доколко успешна е била вашата организация в борбата срещу дискриминацията, свързана с възрастта?

4. Как работата между поколенията може да трансформира вашето работно място?

5. От посочените стратегии в презентацията, кои 3 смятате, че вашата компания би приела и приложила?

1.

2.

3.