



IO3 C-STEP 3 'Mudança demográfica'

Ficha informativa para os participantes: Unidade 1 "Os desafios de uma força de trabalho mais velha"

Objectivos e conteúdos de aprendizagem

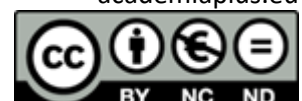
O conteúdo deste C-STEP trata do desafio da mudança demográfica no mercado de trabalho; em particular o impacto do envelhecimento da população e a forma como o mercado de trabalho terá de se adaptar para melhor incorporar estes trabalhadores à medida que as pessoas vivem mais tempo, se reformam mais tarde e o número de trabalhadores mais velhos aumenta. Actualmente o emprego entre os trabalhadores mais velhos é bastante baixo, e existem grandes diferenças na sua taxa de emprego entre os países europeus. Como resultado, há muito trabalho a fazer em toda a Europa para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e mudar as atitudes da população em geral em relação aos trabalhadores mais velhos. Os profissionais de orientação profissional são parte integrante deste processo, pois podem ajudar os trabalhadores mais velhos a realizar e receber formação, bem como a comercializar o valor dos trabalhadores mais velhos. Como a unidade 1 é também a introdução ao curso, o dia começará com uma introdução a todo o curso, a agenda, as formas como será ministrada e os procedimentos em torno de elementos interactivos. Esta unidade irá resumir a actual situação demográfica e do mercado de trabalho, e as experiências dos conselheiros de, trabalhando com pessoas mais velhas, destacando os desafios que trazem para o mercado de trabalho e para o processo de aconselhamento, coaching e orientação profissional, bem como os conceitos errados em torno destes desafios e como podem ser combatidos.

Visão geral dos conteúdos de aprendizagem na Unidade 1:

1. tendências do mercado de trabalho versus tendências demográficas
2. barreiras e estereótipos enfrentados por um trabalhador mais velho
3. questões de saúde e acesso
4. Combater a perda de motivação para o trabalho
5. lacunas de conhecimento dos conselheiros e como a orientação muda quando se lida com um cliente mais velho
6. A fractura digital: apoio e formação para aumentar as competências digitais dos trabalhadores mais velhos

Ao concentrar-se nos conteúdos acima mencionados, a Unidade 1 visa alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- sensibilização para os tópicos: vidas profissionais mais longas, escassez de competências, desenvolvimento da força de trabalho, expectativas no trabalho, aprendizagem como empregado mais velho
- discutir discriminação com base na idade
- aprender sobre formação como retenção e manutenção de pessoal, gestão do conhecimento, carga de trabalho crescente de GRH
- descrever ambientes de trabalho favoráveis à idade e ao envelhecimento







- aprender sobre gestão de idade em RH, aconselhamento de 50+, Pré-Reforma, Reforma
- conhecer teorias e métodos para o aconselhamento de indivíduos experientes
- discutir as consequências curriculares para a qualificação dos conselheiros e a importância da profissão na vida dos idosos e o seu bem-estar
- sensibilização para a mentalidade dos trabalhadores mais velhos, para trabalhar para além da reforma seguida de barreiras de despedimento & possíveis intervenções
- discutir dificuldades com os trabalhadores mais velhos para encontrar trabalho, lacunas de competências, reconversão profissional
- aprender sobre diferentes perspectivas nacionais
- saber mais sobre benefícios/objecções dos empregadores
- discutir as principais razões para a reforma, que incluirão também doenças e outros assuntos
- combinar as perspectivas a) filiação geracional, experiência comum de certos eventos históricos em fases semelhantes do ciclo de vida e lidar com doenças/desafios típicos relacionados com a idade (isto é, o que une os empregados mais velhos) e b) experiências diferentes (positivas e negativas, também específicas do género), trajetórias biográficas, experiências que reforçam mas também enfraquecem o sentido de coerência?
- discute dos e não trata com empregados mais velhos, derivado de exemplos práticos para reforçar a empregabilidade e o compromisso da empresa.
- conhecer os tipos de transição etária com oportunidades e riscos, e recomendações para o seu acompanhamento

Material para utilização

Lista de material e recursos de aprendizagem (todos os materiais podem ser encontrados na plataforma Academia+ Moodle)



-  [>>> AGENDA 10th May, 2021](#)

Orador 1




-  [1.a. Presentation: "Challenges of the labour market and trends of an older workforce"](#)
-  [1.b. Presentation: "How demographic change will affect the work of careers guidance professionals"](#)







-  [2. Recording: Lena Holder](#)
-  [3. Recording: Bernd-Joachim Ertelt](#)

Orador 2

-  [1. Presentation: "Careers Guidance within an Ageing Workforce"](#)
-  [2. Results of the working group: Question: "In todays rapidly changing and increasingly technologised workplace, at what age might someone be perceived as an 'older worker' and why?"](#)
-  [3. Recording: David Newnham](#)

Orador 3

-  [1. Presentation: "What elderly workforce and elderly job seekers need-orientation for career guidance and vocational training"](#)
-  [2. Recording: Peter Guggemos](#)