



Εκπαιδευτικό Υλικό για Διαγενεακή Μάθηση

Ενότητα 3 Μέρος Ι. Σχεδιασμός Στρατηγικών για Διευθυντές, Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και Σύμβουλους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την αποτελεσματική διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί ένδειξη έγκρισης του περιεχομένου, η οποία αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών της. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή. (Αριθμός Έργου: 2020-1-BG01-KA202-079064)

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Στόχοι:	3
Μαθησιακά Αποτελέσματα:	3
Σύνοψη:	4
Ενότητα 3: Σχεδιασμός Στρατηγικών για Διευθυντές, Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και Σύμβουλους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την αποτελεσματική διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας	5
Κεφάλαιο 1: Ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο και για τους νεότερους εργαζόμενους	6
Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας	9
Αξιολόγηση Ενότητας	14
Φύλλο Εργασίας 1	16

Εισαγωγή

Στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) υπάρχουν έξι σημαντικές βασικές λειτουργίες: Εταιρική Φήμη Εργοδότη, Πρόσληψη & Επιλογή, Διεύθυνση Απόδοσης, Μάθηση & Ανάπτυξη, Προγραμματισμός Διαδοχής και Αποζημίωση.

Σε αυτούς τους έξι τομείς ΔΑΔ, η διοίκηση αντιμετωπίζει καθημερινά αμέτρητες προκλήσεις όσον αφορά στον ηλικιακό ρατσισμό και τις προκαταλήψεις λόγω ηλικίας ή τις εσφαλμένες αντιλήψεις. Εν συνεχεία, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν το θέμα σε σχέση με τα στερεότυπα που είναι διατεθειμένοι να αποδεχτούν ή να απορρίψουν στον χώρο εργασίας, ειδικά γύρω από το θέμα της ηλικίας ενός ατόμου. Αυτά τα στερεότυπα μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα τα επηρεαζόμενα άτομα να αισθάνονται κοινωνικά απομονωμένα από τους συναδέλφους τους, καθώς και να οδηγήσουν σε ανησυχίες που σχετίζονται με την ηλικία τους, πριν από τη διαχείριση του όλου θέματος.

Για την επιτυχή καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας, η ΔΑΔ πρέπει να κατέχει τις κατάλληλες γνώσεις για τη διαμόρφωση και εφαρμογή στρατηγικών που απευθύνονται σε πολλαπλές γενιές. Εφόσον το εργατικό δυναμικό αποτελείται πλέον από εργαζόμενους πέντε γενεών που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι το εργατικό δυναμικό είναι ολοένα και μεγαλύτερης ηλικίας, οι οργανισμοί πρέπει να μπορούν να μεταφέρουν γνώσεις μεταξύ των μελών της ομάδας.

Αυτή η ανταλλαγή γνώσεων μπορεί να ενισχύσει την εμπιστοσύνη τόσο στους περιθωριοποιημένους νεότερους εργαζόμενους όσο και στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, που μπορεί να είναι θύματα διακρίσεων λόγω ηλικίας. Μέσα από την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των γενεών, διαφορετικές γενιές και κοινότητες μπορούν να συνεργαστούν και να προωθήσουν ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Στόχοι:

Αυτή η ενότητα έχει ως στόχο να παρέχει στους διευθυντές, τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και τους παρόχους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) ένα ευρύ φάσμα στρατηγικών που μπορούν να εφαρμόσουν στην επαγγελματική τους ζωή για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στο εργατικό δυναμικό.

Μαθησιακά Αποτελέσματα:

Η ενότητα αυτή στοχεύει να παρέχει στους διευθυντές, τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και τους παρόχους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης τις ακόλουθες

γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις για την καταπολέμηση του ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας:

- Βελτιωμένες δεξιότητες παρατηρητικότητας για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση τυχόν διακρίσεων που σχετίζονται με την ηλικία εντός οργανωσιακών πλαισίων.
- Επιθυμία για κατανόηση της λογικής πίσω από τα στερεότυπα που υπάρχουν σε έναν οργανισμό και σχετίζονται με τους εργαζόμενους.
- Οφέλη που μπορεί να αποφέρει η ηλικιακή πολυμορφία σε μια ομάδα πολλαπλών γενεών.
- Κοινές στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν για να αποθαρρύνουν την εμφάνιση διακρίσεων που σχετίζονται με την ηλικία σε έναν οργανισμό.

Σύνοψη:

Η ενότητα αυτή χωρίζεται σε 2 κεφάλαια, τα οποία είναι:

- Κεφάλαιο 1: Ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο και για τους νεότερους εργαζόμενους
- Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας

Κάθε κεφάλαιο περιλαμβάνει θεωρία, ερωτήματα προς συζήτηση, διαδικτυακά βίντεο για την προώθηση ανοιχτής συζήτησης και μια ευκαιρία για τους εκπαιδευόμενους να εξετάσουν την εφαρμογή στρατηγικών στον χώρο εργασίας τους.

Ο συνολικός χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της ενότητας (σε μορφή συνεδριών με φυσική παρουσία) είναι 3 ώρες. Το υλικό είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να παρουσιάζεται η θεωρία και, έπειτα, οι εκπαιδευόμενοι να συζητούν και να ανταλλάζουν απόψεις για το περιεχόμενο σε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό πλαίσιο. Όλο το υλικό σχεδιάστηκε για παράδοση του μαθήματος με φυσική παρουσία ή διαδικτυακά. Η τελική κατανομή χρόνου για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα είναι στη διακριτική ευχέρεια του εκπαιδευτή, ωστόσο, συνιστάται το πρώτο κεφάλαιο να έχει διάρκεια περίπου 1 ώρα και το δεύτερο κεφάλαιο περίπου 2 ώρες.

Επίσης, στο τέλος της συνεδρίας περιλαμβάνεται ένα κουίζ αξιολόγησης, για το οποίο οι εκπαιδευόμενοι θα χρειαστούν από 10 έως 15 λεπτά.

Ενότητα 3: Σχεδιασμός Στρατηγικών για Διευθυντές, Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και Σύμβουλους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την αποτελεσματική διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας

Σχεδιασμός Στρατηγικών για Διευθυντές, Υπεύθυνους Ανθρώπινου Δυναμικού και Σύμβουλους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την αποτελεσματική διαχείριση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας

Κεφάλαιο 1: Ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο και για τους νεότερους εργαζόμενους

Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας

Κεφάλαιο 1: Ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο και για τους νεότερους εργαζόμενους

Δραστηριότητα 1.1	
Τίτλος:	Κεφάλαιο 1: Ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο και για τους νεότερους εργαζόμενους
Υλοποίηση:	Αυτή η δραστηριότητα είναι σχεδιασμένη για εκπαίδευση με φυσική παρουσία, αλλά μπορεί να προσαρμοστεί και σε διαδικτυακή μορφή μέσα από συνεδρίες σε αίθουσες υποσύσκεψης (break-out rooms).
Στόχος:	Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να παρουσιάσει μια επισκόπηση των κοινών στερεοτύπων και εσφαλμένων αντιλήψεων σε σχέση με τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και τους νεότερους εργαζόμενους στο εργατικό δυναμικό.
Δεξιότητες:	<ul style="list-style-type: none"> • Κριτική σκέψη • Στρατηγική σκέψη • Επίλυση προβλημάτων • Λήψη αποφάσεων • Ψηφιακές δεξιότητες • Γραμματισμός στα Μέσα Επικοινωνίας
Διάρκεια:	60 λεπτά

Περιγραφή Δραστηριότητας:

Σύντομη Περιγραφή:

Το κεφάλαιο αυτό χωρίζεται σε δύο τμήματα. Στο πρώτο, θα εξεταστεί το ηλικιακό προφίλ και ο αντίκτυπος του ηλικιακού ρατσισμού στον οργανισμό σας. Κατά το δεύτερο μισό του πρώτου τμήματος, περιγράφονται κοινά στερεότυπα για νεότερους εργαζόμενους και εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι συμμετέχοντες θα κληθούν να παρακολουθήσουν ένα βίντεο στο YouTube και να συμμετάσχουν σε μια σειρά από δραστηριότητες συζήτησης.

Τα υλικά που απαιτούνται για αυτή τη συνεδρία είναι:

- Παρουσίαση PowerPoint
- Ειδικά διαμορφωμένος χώρος για ομαδική συζήτηση

- Φορητός / Επιτραπέζιος Ηλεκτρονικός Υπολογιστής ή Tablet με πρόσβαση στο διαδίκτυο
- Κενή παρουσίαση για να αποτυπώσουν δημιουργικά οι εκπαιδευόμενοι τις ιδέες τους
- Πρόσβαση στο YouTube

Για τον συντονισμό διαδικτυακών συνεδριών οι εκπαιδευτές χρειάζονται μια πλατφόρμα φιλοξενίας, όπως το Zoom ή το Microsoft Teams. Επιπλέον, οι εκπαιδευτές μπορούν να χρησιμοποιήσουν συνεργατικούς διαδικτυακούς πίνακες, όπως το Padlet ή το Slido, για να βελτιώσουν περαιτέρω τη μαθησιακή εμπειρία και να ενισχύσουν τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων.

Οδηγίες Υλοποίησης

Βήμα 1: Το ηλικιακό προφίλ του οργανισμού σας [10 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα καλέσει τους/ις συμμετέχοντες/ες να προσδιορίσουν το ηλικιακό προφίλ των εργαζομένων στον οργανισμό. Θα ρωτήσει:

- Ποιο είναι το ηλικιακό προφίλ του οργανισμού σας;
- Ποιοι βρίσκονται σε ανώτερη θέση ιεραρχικά στο γραφείο: οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ή οι νεότεροι εργαζόμενοι;
- <τυχόν πρόσθετες σχετικές ερωτήσεις>

Βήμα 2: Θεωρία και πράξη στον αντίκτυπο του ηλικιακού ρατσισμού στο χώρο εργασίας [20 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα καλέσει τους/ις συμμετέχοντες/ες να παρακολουθήσουν το παρακάτω βίντεο στο YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=Hs28FgRxqt0>.

Οι εκπαιδευόμενοι/ες θα εξετάσουν κοινά παραδείγματα εσφαλμένων αντιλήψεων απέναντι σε άτομα όλων των ηλικιών εντός του οργανισμού και θα συζητήσουν κοινά στερεότυπα τόσο για τους νεότερους εργαζόμενους όσο και για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Βήμα 3: Στερεότυπα [30 λεπτά]

Οι εκπαιδευόμενοι/ες θα χωριστούν σε ομάδες των 3-4 ατόμων και θα συζητήσουν το θέμα «Πώς εκδηλώνεται ο ηλικιακός ρατσισμός στον χώρο εργασίας σας». Μετά από 15 λεπτά, οι εκπαιδευόμενοι θα επανέλθουν και θα παρουσιάσουν τα ευρήματά τους στην ολομέλεια της τάξης, είτε προφορικά είτε χρησιμοποιώντας ειδικά πρότυπα που θα παρασχεθούν από τον εκπαιδευτή της συνεδρίας.

Σύνδεσμοι

- Βίντεο «Φανταστείτε έναν κόσμο χωρίς ηλικιακό ρατσισμό» ("Imagine a world without ageism"), διαθέσιμο στα αγγλικά: <https://www.youtube.com/watch?v=Hs28FgRxqt0>.

Πόροι

- Παρουσίαση PowerPoint για το Κεφάλαιο 1 της Ενότητας 3.



Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας

Δραστηριότητα 2.1	
Τίτλος:	Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας
Υλοποίηση:	Αυτή η δραστηριότητα είναι σχεδιασμένη για εκπαίδευση με φυσική παρουσία, αλλά μπορεί να προσαρμοστεί και σε διαδικτυακή μορφή.
Στόχος:	Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να ενθαρρύνει τους/ις συμμετέχοντες/ουσες να εξετάσουν πώς οι έξι λειτουργίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) μπορούν να οδηγήσουν σε φαινόμενα ηλικιακού ρατσισμού στον οργανισμό. Επιπλέον, στους εκπαιδευόμενους θα παρουσιαστεί μια σειρά από στρατηγικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων που σχετίζονται με την ηλικία στον χώρο εργασίας.
Δεξιότητες:	<ul style="list-style-type: none"> • Κριτική σκέψη • Στρατηγική σκέψη • Επίλυση προβλημάτων • Λήψη αποφάσεων • Ψηφιακές δεξιότητες • Γραμματισμός στα Μέσα Επικοινωνίας
Διάρκεια:	120 λεπτά

Περιγραφή Δραστηριότητας:

Σύντομη περιγραφή:

Το κεφάλαιο αυτό χωρίζεται σε δύο τμήματα. Στο πρώτο, θα εξεταστούν οι 6 διαδικασίες σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και, στο δεύτερο, μια σειρά στρατηγικών που μπορούν να εφαρμοστούν εντός του οργανισμού για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού.

Τα υλικά που απαιτούνται για αυτή τη συνεδρία είναι:

- Παρουσίαση PowerPoint και Φύλλο Εργασίας 1
- Ειδικά διαμορφωμένος χώρος για ομαδική συζήτηση

- Φορητός / Επιτραπέζιος Ηλεκτρονικός Υπολογιστής ή Tablet με πρόσβαση στο διαδίκτυο
- Κενή παρουσίαση για να αποτυπώσουν δημιουργικά οι εκπαιδευόμενοι τις ιδέες τους
- Πρόσβαση στο YouTube

Για τον συντονισμό διαδικτυακών συνεδριών οι εκπαιδευτές χρειάζονται μια πλατφόρμα φιλοξενίας, όπως το Zoom ή το Microsoft Teams. Επιπλέον, οι εκπαιδευτές/ριες μπορούν να χρησιμοποιήσουν συνεργατικούς διαδικτυακούς πίνακες, όπως το Padlet ή το Slido, για να βελτιώσουν περαιτέρω τη μαθησιακή εμπειρία και να ενισχύσουν τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων.

Οδηγίες Υλοποίησης

Βήμα 1: Οι 6 διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού και ζητήματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας [20 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα παρουσιάσει στους/ις εκπαιδευόμενους/ες τις έξι διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού και θα τους/ις καλέσει να συμμετάσχουν σε μια συζήτηση διάρκειας 10 περίπου λεπτών, στο πλαίσιο της οποίας θα εκφράσουν τις απόψεις τους για τα κύρια ζητήματα που θα μπορούσαν να συσχετίζονται με τις διακρίσεις που εκδηλώνονται σε έναν οργανισμό λόγω ηλικίας.

Για τις διαδικτυακές συνεδρίες, ο/η εκπαιδευτής/ρια παρουσιάζει κάθε διαδικασία με τη σειρά και καλεί τους συμμετέχοντες να δώσουν τις απαντήσεις τους στο Slido ή στο Padlet.

Βήμα 2: Γιατί η ηλικιακή ποικιλομορφία είναι επωφελής για τις επιχειρήσεις [περ. 20 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα καλέσει τους/ις συμμετέχοντες/ουσες να παρακολουθήσουν το παρακάτω βίντεο στο YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=hG5BB8Ope_E.

Μετά την παρακολούθηση του βίντεο, ο/η εκπαιδευτής/ρια θα υποβάλει μια σειρά ερωτήσεων στους/ις συμμετέχοντες/ουσες:

- Έχετε κάποια προσωπική εμπειρία συναισθηματικής αστάθειας που επιλύθηκε από τη διαγενεακή συνεργασία;
- Ποιες είναι οι προκλήσεις εντός του εργατικού δυναμικού για τους μη ενεργούς και ασταθείς εργαζομένους, ανεξάρτητα από την ηλικία τους;
- Μπορείτε να αναφέρετε κάποια παραδείγματα ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που επέφερε στον οργανισμό σας η συνεργασία νεότερων εργαζομένων με εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας;
- <τυχόν πρόσθετες σχετικές ερωτήσεις>

Βήμα 3: Οι 6 διαδικασίες και τεχνικές ανθρώπινου δυναμικού [περ. 30 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα παρουσιάσει κάθε μία από τις 6 διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού και θα παροτρύνει τους/ις εκπαιδευόμενους/ες να αναφέρουν συμβουλές ή εισηγήσεις για τη μείωση του ηλικιακού ρατσισμού για κάθε μία από αυτές.

Εάν υπάρχει αρκετός χρόνος, παρατίθενται δύο επιπλέον πόροι στο YouTube (διαθέσιμοι στα αγγλικά), που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είτε για αυτοκατευθυνόμενη μάθηση μετά το τέλος της συνεδρίας ή για περαιτέρω συζήτηση κατά τη διάρκεια της συνεδρίας αυτής:

1. Πώς να διαχειριστείτε 5 γενιές στον σύγχρονο χώρο εργασίας (How to Manage 5 Generations in the Modern Workplace):
<https://www.youtube.com/watch?v=gmgzgfj140hQ&t=2s>
2. Τι σημαίνει για εσάς «φιλικό προς όλες τις ηλικίες»; (What does age-friendly mean to you?) <https://www.youtube.com/watch?v=xD36Js5jLel>

Βήμα 4: Στρατηγικές για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στον χώρο εργασίας [περ. 30 λεπτά]

Ο/η εκπαιδευτής/ρια θα παρουσιάσει μια σειρά από στρατηγικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στον χώρο εργασίας.

Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνεται ως παράδειγμα νομοθετικών μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Οι εκπαιδευτές/ριες μπορούν να αναθέσουν στους/ις εκπαιδευόμενους/ες τη διεξαγωγή έρευνας για τον τρόπο εφαρμογής του νόμου σε εθνικό επίπεδο στη χώρα καταγωγής τους.

Βήμα 5: Στρατηγικές για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας [περ. 20 λεπτά]

Στους/ις συμμετέχοντες/ες δίνεται από ένα αντίγραφο του Φύλλου Εργασίας 1 και καλούνται να ολοκληρώσουν μια άσκηση αυτο-αναστοχασμού βάσει της εταιρείας στην οποία εργάζονται.

Μπορούν να επισημάνουν, με βάση τις παρεχόμενες πληροφορίες κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, ποια στρατηγική θα ήταν η πιο κατάλληλη να υλοποιηθεί στον οργανισμό τους.

Εάν υπάρχει αρκετός χρόνος, οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν να παρουσιάσουν τις ιδέες και τις εισηγήσεις τους στην ομάδα ή να τις στείλουν στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν να μοιραστούν τις ιδέες τους μέσα από πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης, όπως το WhatsApp.

Σύνδεσμοι

- Γιατί η ηλικιακή ποικιλομορφία είναι επωφελής για τις επιχειρήσεις (*Why Age Diversity is Good for Business*): https://www.youtube.com/watch?v=hG5BB8Ope_E
- Προσλήψεις στην εποχή του ηλικιακού ρατσισμού (*Hiring in the Age of Ageism*): <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0218/Pages/hiring-in-the-age-of-ageism.aspx>
- Διαχείριση Επιδόσεων (*Performance Management*): <https://www.cipd.ie/news-resources/practical-guidance/factsheets/performance-management#gref>
- Διαχείριση Διαδοχής (*Succession Management*): <https://www.cipd.ie/news-resources/practical-guidance/factsheets/succession-planning#gref>
- Μοντέλο Συνολικών Επιβραβεύσεων (*Total Rewards Model*): https://www.worldatwork.org/docs/marketing/1610_BRO_TRModel_Update_J5613_FNL.pdf
- Οι Νόμοι Περί Ίσου Καθεστώτος (*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/>
- Ισότητα στον χώρο εργασίας (*Equality in the workplace*): https://www.citizensinformation.ie/en/employment/equality_in_work/equality_in_the_workplace.html
- Λίστα ελέγχου εργοδοτών για την εξ αποστάσεως εργασία (*Remote Working Checklist for Employers*): <https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Working-Checklist-for-Employers.pdf>
- Πώς να αποφύγετε τον ηλικιακό ρατσισμό (*How to avoid ageism*): <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/Pages/how-to-avoid-ageism.aspx>
- Αντιμετωπίζοντας τον ηλικιακό ρατσισμό και τις διακρίσεις (*Tackling ageism and Discrimination*): http://www.healthyeageing.eu/sites/www.healthyeageing.eu/files/resources/age_perspective_merged_equinet_en.pdf
- Διαχείριση εργατικού δυναμικού με ηλικιακή ποικιλομορφία: Τι πρέπει να γνωρίζουν οι εργοδότες (*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
- Πώς να διαχειριστείτε 5 γενιές στον σύγχρονο χώρο εργασίας (*How to manage 5 generations in the modern workplace*): <https://www.youtube.com/watch?v=gmgzgfj40hQ>
- Κέντρο για Καλύτερη Γήρανση (2017) Τι σημαίνει για εσάς «φιλικό προς όλες τις ηλικίες;» (*Centre for Ageing Better (2017) What does age-friendly mean to you?*) Ανακτήθηκε από: <https://www.youtube.com/watch?v=xD36Js5jLeI>

Πόροι

- Παρουσίαση PowerPoint για το Κεφάλαιο 2 της Ενότητας 3
- Φύλλο Εργασίας 1 για το Κεφάλαιο 2 της Ενότητας 3



Αξιολόγηση Ενότητας

Κουίζ

1. Στην έρευνα που διεξήγαγε ο William Fry το 2016, τι ηλικία θεωρούνταν ότι είχαν οι μεγαλύτερη σε ηλικία εργαζόμενοι;

- (α) 45
- (β) 51 – ορθή απάντηση.
- (γ) 61
- (δ) 65

Τεκμηριώστε την απάντησή σας.

2. Σωστό ή Λάθος: Κάποιες κοινές μορφές διακρίσεων που παρατηρούνται από μεγαλύτερους σε ηλικία και νεότερους ενήλικες περιλαμβάνουν τις άμεσες διακρίσεις, τις έμμεσες διακρίσεις και τη θυματοποίηση.

- (α) Σωστό – ορθή απάντηση.
- (β) Λάθος

Τεκμηριώστε την απάντησή σας.

3. Σωστό ή Λάθος: Τα στερεότυπα είναι πάντα αρνητικά εκ φύσεως.

- (α) Σωστό
- (β) Λάθος – ορθή απάντηση.

Τεκμηριώστε την απάντησή σας.

4. Σε ποιον/-ους από τους πιο κάτω τομείς μπορεί η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας;

- (α) Πρόσληψη και Επιλογή Προσωπικού
- (β) Διαχείριση Επιδόσεων
- (γ) Μάθηση και Ανάπτυξη
- (δ) Προγραμματισμός Διαδοχής και Προαγωγές
- (ε) Αποζημίωση και ωφελήματα
- (στ) Εταιρική Φήμη Εργοδότη
- (ζ) Όλα τα πιο πάνω – ορθή απάντηση.

5. Σωστό ή Λάθος: Η ηλικιακή ποικιλομορφία ζημιώνει τις επιχειρήσεις.

- (α) Σωστό
- (β) Λάθος – ορθή απάντηση.

Τεκμηριώστε την απάντησή σας.

6. Κατά τη διαδικασία προσλήψεων, ποιος από τους πιο κάτω όρους πρέπει να χρησιμοποιείται όταν αναφερόμαστε σε υποψήφια άτομα;
 - (α) Ηλικιωμένοι
 - (β) Νέοι, που γεννήθηκαν στην ψηφιακή εποχή
 - (γ) Ώριμοι
 - (δ) Κανένα από τα παραπάνω – ορθή απάντηση.

7. Οι αξιολογήσεις επιδόσεων 360 μοιρών δίνουν τη δυνατότητα:
 - (α) σε όλα τα μέλη της ομάδας να παρέχουν ανατροφοδότηση σε άλλα άτομα – ορθή απάντηση.
 - (β) σε ορισμένα μόνο άτομα να ασκούν κριτική σε άλλα.

8. Σωστό ή Λάθος: Οι οργανισμοί δεν πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την ηλικία συνταξιοδότησης, όταν εξετάζουν τις πολιτικές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με την ηλικία.
 - (α) Σωστό
 - (β) Λάθος – ορθή απάντηση.

9. Οι Φιλικές προς την Ηλικία Υπηρεσίες προωθούν το/τα εξής:
 - (α) Πρόσβαση για άτομα όλων των ηλικιών στις υπηρεσίες που επιθυμούν
 - (β) Ισότητα μεταξύ όλων των ανθρώπων, ανεξάρτητα από την ηλικία τους
 - (γ) Προετοιμασία των πόλεων και των χωριών για την αναμενόμενη γήρανση του πληθυσμού
 - (δ) Όλα τα παραπάνω – ορθή απάντηση

10. Με την αμφίδρομη μάθηση προωθούνται τα εξής:
 - (α) Ανταλλαγή γνώσεων
 - (β) Δημιουργία σχέσεων βασισμένων σε αμοιβαία εμπιστοσύνη
 - (γ) Επίγνωση για τη μεγαλύτερη εικόνα
 - (δ) Όλα τα παραπάνω – ορθή απάντηση

Φύλλο Εργασίας 1

Κεφάλαιο 2: Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) για την αντιμετώπιση του ηλικιακού ρατσισμού και την προώθηση της διαγενεακής συνεργασίας

Διαβάστε τις ακόλουθες ερωτήσεις και καταγράψτε τις απαντήσεις σας στο πλαίσιο κειμένου:

1. Ποιες πολιτικές ακολουθεί η εταιρεία σας για την υποστήριξη της ηλικιακής ποικιλομορφίας;

2. Σε ποιες ενέργειες προέβη έως σήμερα η εταιρεία σας για την προώθηση της ηλικιακής ποικιλομορφίας;

3. Πόσο επιτυχημένη θεωρείτε ότι είναι η εταιρεία σας στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας;

4. Πώς θα μπορούσε η διαγενεακή συνεργασία να μεταμορφώσει τον χώρο εργασίας σας;

5. Σημειώστε ποιες 3 στρατηγικές, οι οποίες περιγράφονται συνοπτικά στην παρουσίαση, θα μπορούσε να αποδεχθεί και να εφαρμόσει ο οργανισμός σας.

1.

2.

3.

