

Aadvo



Age
Management
Masterclass

Date un'occhiata agli esempi di buone pratiche che sono stati raccolti da vari paesi dell'UE e prendete ispirazione per il vostro lavoro.

Gli esempi sono adatti ai responsabili delle risorse umane che sviluppano misure di gestione dell'età nelle loro aziende.

Gli esempi possono anche servire come strumento di formazione per insegnanti, formatori e docenti presso varie strutture educative.

Tutti i casi di studio sono disponibili su:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

AZIENDA

Aadvo – Ufficio legale
Un'intervista alla signora Alina Ailenei, titolare

Settore

Terziario: industria dei servizi - legge

Specializzazione

L'ufficio legale opera in:

- Corporate & commercial (incluso arbitrato e risoluzione delle controversie);
- Diritto del lavoro;
- Fisco e banche;
- Diritto dell'UE e ambiente (comprese le autorizzazioni e i permessi da ottenere);
- Immobili e costruzioni.

11 avvocati e collaboratori esperti rappresentano il nucleo centrale dell'ufficio.

Web-site

<http://www.aadvo.ro/>

Motivi principali della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Uno dei primi motivi che mi vengono in mente è personale, emotivo. All'inizio della mia carriera, sono stata prima una dipendente. E sfortunatamente, tutti i miei capi abusavano del mio tempo ed erano molto esigenti senza considerarmi una persona con dei bisogni. Situazioni come il lavoro quotidiano in più senza essere retribuito, ovviamente, non riconoscendo mai gli sforzi personali del dipendente e incolpandolo sempre, nessuna visione del lavoro di squadra e del ruolo di un leader, mi hanno fatto promettere che se mai fossi stata nella stessa posizione non avrei mai fatto lo stesso con i miei dipendenti.

Quindi, come imprenditrice, quando ho pensato di formare il mio team di avvocati ed esperti, ho dedicato molto tempo a pensare agli aspetti legati alle loro esigenze di lavoratori e a come poter affrontare questa gestione del personale in modo da renderli più sicuri, produttivi e – perché no – felici e soddisfatti del loro lavoro e del loro posto di lavoro.

Il secondo motivo importante è la mia opinione personale sul funzionamento di una comunità. Ogni individuo ha i propri bisogni e ignorarli o semplicemente metterli al di fuori della mia prospettiva lavorativa sarebbe egoista e improduttivo a lungo termine. Se vuoi un ambiente piacevole devi prenderti cura di ogni elemento, a partire dalle persone e non dalla finalità aziendale o concentrandoti sul raggiungimento principalmente di risultati (finanziari).

Le misure adottate per il mio ufficio non considerano importante solo l'età, ma riguardano una fascia d'età e esigenze più ampie: mirano a tutte le persone con cui ci stiamo interfacciando!

Misure per la gestione dell'età

Apprendimento, formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita:

- l'assenza di limiti di età nel determinare l'accesso alle opportunità di apprendimento e formazione all'interno dell'impresa;
- sforzi speciali per motivare i discenti, stabilire metodologie e fornire sostegno;
- definire le opportunità di formazione come parte integrante della pianificazione della carriera
- organizzare il lavoro in modo che favorisca l'apprendimento e lo sviluppo, ad esempio nel quadro di gruppi e gruppi di età mista;

- utilizzando i dipendenti più anziani e le loro particolari qualifiche sia come facilitatori dell'istruzione superiore per i dipendenti più anziani e più giovani, sia come "pool di conoscenze" organizzative.

Pratiche flessibili in materia di orario di lavoro:

- l'adeguamento degli orari dei turni;
- misure speciali di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale.

Protezione e promozione della salute:

- disposizioni in materia di orario di lavoro che promuovano la salute (cfr. anche "Pratiche flessibili in materia di orario di lavoro");
- (ri)progettazione del posto di lavoro ergonomico.

Assunzione di posti di lavoro:

- esplicitamente rivolti ai candidati pensionati più anziani che possono ancora lavorare.

Risultati previsti

Il programma interno e i criteri sono denominati AdvoCare. L'obiettivo principale del programma era quello di creare una vera protezione e sostegno per i dipendenti al fine di aumentare le loro:

1. expertise e competenza;
2. lealtà verso l'impresa;
3. benessere personale e professionale.

La nostra strada verso la gestione dell'età

Dopo un lungo periodo di duro lavoro e ignorando la vita personale, dopo l'euforia di arrivare finalmente con l'esperienza lavorativa ad un certo livello di competenza, mi sono reso conto che in qualche modo sarebbe stato bello considerare un po' di vita personale anche per me stessa. Così, ho pensato di comprare il mio tempo usando i miei soldi e ho deciso di sviluppare la mia azienda. Questo implicava l'aggiunta di persone alla mia squadra. A quel punto ho dovuto considerare il reclutamento, le politiche dei dipendenti e gli investimenti per quei dipendenti.

Ho preso tutte queste decisioni per motivi personali, più precisamente, ogni volta che volevo migliorare o fare qualcosa, ho pensato a come mi sarei sentita se fossi stata quel dipendente. Così sono approdata ad Advo-care, la nostra politica di gestione dei dipendenti, che è ancora una procedura aperta e sempre di aggiornamento.

Gli aspetti più significativi, implementati fin dall'inizio sono:

- Orario di lavoro flessibile: qualsiasi cosa, a meno che non si tratti di un'emergenza, può essere fatta da qualsiasi luogo ed entro il termine pre-concordato con il dipendente. È accettata qualsiasi assenza dal lavoro non pianificata (senza alcuna necessità di giustificazione), considerando il rispetto dell'adempimento del dovere nei tempi pre-concordati. Il nostro lavoro prevede anche visite ai clienti, la partecipazione a sessioni giudiziarie, l'incontro con varie autorità e il tempo per occuparsi di tutti questi compiti è sempre considerato orario di lavoro. Le ferie sono sempre concordate solo dai dipendenti. L'unico requisito è che almeno una persona rimanga disponibile in ufficio e se tutti i dipendenti dovevano andare via in un certo periodo di tempo, il direttore sarà quello che soddisfa tale requisito.
- Formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita: all'avvio dell'ufficio, il processo di assunzione non ha considerato obbligatoria l'esperienza precedente nel settore. Il requisito più importante è stato la persona e il coinvolgimento personale, le risorse personali e la volontà di imparare / sviluppare / fare le cose. Pertanto, dopo l'occupazione, una dimensione essenziale del lavoro d'ufficio era la formazione in loco adattando il processo di apprendimento e formazione alle esigenze del discente e alle esigenze del lavoro. Questo è stato un processo piuttosto intenso

per tutto il primo anno di lavoro, per tutti i dipendenti: dalla stesura di base dei documenti legali all'approccio al cliente e alle sue esigenze, rapporti con i giudici, le autorità e con i colleghi come team. Un'altra misura dell'apprendimento continuo è l'offerta di specifici corsi di specializzazione/formazione/workshop/conferenze ai dipendenti che si svolgono al di fuori dell'ufficio. Anche questo è molto flessibile: non esiste un limite di bilancio fissato per queste attività (considerando la percentuale di profitti generali dell'azienda), gli unici criteri sono la pertinenza, l'importanza e la necessità dell'aggiornamento.

I componenti aggiuntivi significativi successivi sull'AdvoCare sono:

- L'azienda paga un'assicurazione sanitaria privata per tutti i dipendenti e i loro figli (protezione della salute, progettazione del posto di lavoro). Mantenere i miei dipendenti in salute è estremamente importante, considerando non solo la produttività ma l'organizzazione interna del gruppo. Pertanto, è importante che qualsiasi questione sanitaria venga affrontata in modo efficiente e rapido.
- Reclutare pensionati. Questa idea è diventata attraente negli ultimi anni, considerando che avevo bisogno di persone con un livello medio/alto di qualifica nel ramo amministrativo e di supporto dell'ufficio. Considerare i pensionati che sono ancora attivi come risorsa primaria è stata un'idea brillante e ci ha risparmiato molto tempo investito nella ricerca e nella formazione delle persone che stavamo cercando. In questo modo, li abbiamo trovati rapidamente e ora stanno portando un sacco di valore aggiunto per l'azienda!

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Orario di lavoro flessibile

- Punti di forza: aumento della produttività, aumento dei limiti del team (devono sincronizzarsi, parlano di più, si affidano l'uno all'altro), maggiore fiducia personale e coinvolgimento nell'orario di lavoro
- Punti deboli: mancanza di prevedibilità per le attività a medio e lungo termine in ufficio (ma ciò non influisce sui compiti generali perché dipendono sempre l'uno dall'altro)

Apprendimento, formazione

- Punti di forza: lavorano come sono stati formati e comprendono appieno il processo di lavoro affrontato dall'ufficio, una maggiore efficienza, una maggiore indipendenza per svolgere lavori completi per clienti specifici (hanno solo bisogno di supervisione in casi eccezionali)
- Punti deboli: ci vuole molto tempo per raggiungere un processo di formazione completo (nel nostro caso, minimo 1 anno); non vi è alcuna garanzia che un dipendente, una volta formato, non se ne vada e tu non beneficerai del lungo periodo di formazione.

Protezione della salute

- Punti di forza: dipendenti più sani e felici, lealtà
- Punti deboli: costi che non si riflettono direttamente sul lavoro

Assunzione di pensionati

- Punti di forza: queste persone sono già formate e hanno una vasta esperienza. L'azienda ne beneficia direttamente senza effettivamente fare investimenti. Inoltre, questi dipendenti sono preziosi per l'azienda in quanto portano diversità e inclusione. Ci sono altri vantaggi personali per loro, a livello personale, il che ci rende davvero orgogliosi e felici come azienda.
- Punti deboli: non puoi fare affidamento su molti anni di lavoro, quindi devi costantemente avere una soluzione di backup.

Momento "aha"

Mi considero una buona datrice di lavoro poiché solo una persona ha lasciato un ufficio dopo 18 anni di attività e questo per motivi personali. Penso che, se mi concentro sui risultati e sulla lealtà dei miei dipendenti, la conclusione giusta è che sono una buona datrice di lavoro. Ho un momento di soddisfazione personale ogni volta che riusciamo ad aiutare un cliente perché se ti piace quello che fai, ogni effetto del tuo lavoro ti rende felice e soddisfatto. Un momento di soddisfazione personale in termini di rapporto con i dipendenti, beh, ogni volta che vedo nei documenti che creano e producono o nei loro discorsi verso un cliente o un giudice e riconosco le cose che ho insegnato loro e su cui ho insistito, allora questo è uno dei momenti in cui mi sento orgogliosa di loro e anche soddisfatto del mio lavoro.

Come sei arrivata alla grande idea di assumere pensionati?

Ancora una volta, le ragioni personali sono state le prime. Ho pensato a mia madre, al fatto che lei non ha un'occupazione, un lavoro professionale che viene fatto o richiesto di fare, la rende più vulnerabile e più, beh, a volte fastidiosa per gli altri. E mi sono resa conto che se aveva qualcosa da fare (perché, ad un certo punto, ho chiesto il suo aiuto nella mia vita personale), era una persona più simpatica ed era efficiente, perché dovevo spiegarle cosa doveva fare in modo paziente e perché avevo bisogno che si concentrasse sui dettagli. Aveva queste qualità già lì, naturalmente, a causa della esperienza di una vita. Ho anche pensato che un pensionato, in qualche modo, abbia più pazienza nell'affrontare il compito che deve risolvere. Penso che non siano così preoccupati di ciò che pensano gli altri della reazione delle altre persone con cui lavorano. Sono più coinvolti nel lavoro che perché devono farlo!

Attività per sostenere questa iniziativa

L'AdvoCare è sostenuto prima da me come proprietaria e iniziatrice della politica e secondo dal team stesso. Abbiamo implementato con successo il programma flessibile con il contributo condiviso di tutti e ora è autosufficiente. La formazione in ufficio è anche un approccio permanente in azienda, poiché le cose sono in continua evoluzione e i problemi per i clienti sono ampi e talvolta complessi, richiedendo alle persone di fare squadra e lavorare insieme. Inoltre, diventa una specializzazione naturale all'interno del team che alcune persone gestiscono determinati clienti e quindi diventano esperti nelle questioni relative a quel cliente. Ogni volta che un altro membro del team ha bisogno di consigli per un problema simile, si rivolge direttamente all'esperto.

Le assicurazioni sanitarie private sono sostenute dai profitti dell'azienda e considero sicuramente di mantenerle a lungo termine in quanto apportano un vantaggio significativo per la soddisfazione, la lealtà e il benessere dei dipendenti.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Nei primi anni dell'implementazione del programma AdvoCare, osservare ogni giorno come erano le cose in ufficio e tra i dipendenti, mi ha aiutato a considerare i primi effetti nel mio approccio. Anche l'avanzamento diretto del gruppo per quanto riguarda l'orario di lavoro flessibile o la formazione in ufficio è stato il principale strumento di monitoraggio. Pertanto, abbiamo l'abitudine di parlare dei nostri problemi, paure, problemi, questioni il prima possibile, al fine di capire e trovare soluzioni appropriate.

Negli ultimi anni, la politica generale in ufficio è di avere riunioni informali settimanali. Questo ci aiuta a incontrarci e parlare al di fuori dei compiti e dei lavori che abbiamo per i clienti e dà un ottimo feedback su come stanno andando le cose e come è il morale di ogni persona, ogni settimana.

Sto pensando al futuro e nel caso in cui l'azienda alla fine si estenda (anche se non sto ancora considerando questa alternativa, perché fa parte del nostro concetto mantenerla piccola ma di alta qualità), introducendo alcuni questionari periodici al fine di misurare alcuni fattori che possono

diventare buoni indicatori per l'efficienza del programma AdvoCare. Sto anche pensando di usare una cassetta dei suggerimenti, per creare un modo sicuro, sicuro e anonimo per i dipendenti di inviarmi messaggi / cose / problemi / reclami senza avere il timore di essere giudicati in qualche modo. Ritengo che ci possano essere questioni da discutere privatamente o cose che i dipendenti non vogliono dirmi direttamente.

Effetti benefici dell'iniziativa

Prima di tutto, posso dire di essere circondato da persone più felici e soddisfatte sul lavoro, il che è un enorme guadagno e un grande conforto per me, come datore di lavoro. Non sono così solo a livello professionale, ma anche a livello personale.

Abbiamo le nostre riunioni informali settimanali in cui parliamo solo di noi stessi e di come va generalmente la nostra vita e sono sicura che i miei dipendenti, in questo momento, sono contenti di lavorare qui e di come sono integrati in questo ufficio.

So che sembra un cliché, ma in verità, quando i dipendenti si sentono bene sul lavoro, puoi stare certa che la loro produttività e la qualità del lavoro aumentano.

Inoltre, posso contare su di loro, non sono preoccupata in nessun momento che lasceranno l'azienda e sono sicura del team e che il modo in cui abbiamo organizzato il nostro team è funzionale e armonioso.

Raccomandazione personale

Per me, diventare imprenditrice non era solo fare soldi. A quel punto mi sono considerato in relazione alla società, alla comunità, alle persone che ho assunto e di cui sono responsabile, valori legati al lavoro da promuovere e rispettare. Pertanto, consiglieri a chiunque desideri diventare un imprenditore e alla fine un datore di lavoro, di considerare questo ruolo da una prospettiva più profonda: il destino di alcune persone può essere nelle tue mani e sta a te considerarne il benessere, la felicità e la soddisfazione di quelle persone come i tuoi lavoratori.

Pensa sempre ai tuoi dipendenti, dal tuo punto di vista. Se fossi il dipendente, come vorresti che l'altro ti trattasse.

Pensa che i datori di lavoro rumeni considerino l'età nelle loro politiche di gestione del lavoro o, in caso negativo, sono disposti a considerare tale politica come la gestione dell'età? Lo chiedo perché lei è consulente legale di altre società.

Non credo che siano ancora a quel punto. Ma poiché tutti si lamentano della mancanza di forza lavoro, quindi ora si concentrano tutti sulla ricerca di nuove fonti di dipendenti, presto saranno aperti a considerare le persone anziane che tornano al lavoro e i vantaggi che il lavoro con una persona anziana dà.

Vi sono ancora aspetti che devono essere integrati nelle politiche dei datori di lavoro per i dipendenti? I problemi, legati ai diritti dei dipendenti e alla cura dei dipendenti, stanno prendendo molto del tuo tempo di lavoro come legale? Con quale frequenza affronti tali problemi?

Le situazioni, quando i dipendenti fanno qualcosa di sbagliato, sono in realtà più frequenti. La legge e la legislazione rumena in realtà vengono fissate in modo chiaro e preciso in termini di diritti dei lavoratori. È una regolamentazione molto severa e non ti consente di non rispettarla. L'unico problema è che la maggior parte dei dipendenti non conosce i propri diritti e non si rivolge alla giustizia per chiedere il rispetto dei propri diritti. Se i dipendenti sono sufficientemente istruiti da sapere di avere dei diritti, il datore di lavoro segue sempre la legislazione. Quando vedono che i dipendenti non sono informati o desiderosi di far riconoscere e rispettare i loro diritti, è solo allora che non rispettano i diritti dei dipendenti.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



Age Management Masterclass

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union