

Aadvo



Age
Management
Masterclass

Vă prezentăm câteva exemple de bună practică ce au fost colectate din diferite țări ale UE, pentru a vă inspira în munca dumneavoastră.

Exemplele sunt potrivite pentru managerii de resurse umane care implementează măsuri de managementul vârstei în companiile lor.

Exemplele pot servi, de asemenea, ca instrument de instruire pentru profesori, formatori și profesori din diferite medii educaționale.

Toate studiile de caz sunt disponibile la adresa:

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



© 2021 Age Management Masterclass

Aadvo – firmă de avocatură

Un interviu cu doamna Alina Ailenei, fondator

Sector

Terțiar: industria de servicii - lege

Specializare

Cabinetul de avocatură este specializat în:

- corporate și comercial (inclusiv arbitraj și soluționarea litigiilor);
- legea muncii și dreptul muncii;
- fiscal, fiscal și bancar;
- legislația UE și mediul (inclusiv obținerea autorizațiilor și permiselor);
- dreptul IT&C;
- imobiliare și construcții.

11 avocați și colaboratori experți reprezintă echipa de bază a biroului.

Site-ul web

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

Principalele motive pentru decizia de a implementa măsuri de managementul vârstei

Unul dintre primele motive care îmi vin în minte este unul de ordin personal și chiar emoțional. La începutul carierei mele, am fost mai întâi angajat. Și, din păcate, toți șefii mei au fost abuzivi și extrem de pretențioși fără să ia în considerare existența mea ca persoană, nevoile mele sau sănătatea mea. Situații precum multe ore suplimentare zilnice, fără să fiu plătită, desigur, nerecunoașterea eforturilor mele personale ca angajat, învinovățirea permanentă, lipsa de viziune asupra muncii în echipă și rolul unui lider, m-au făcut să îmi promit că, dacă voi deveni vreodată angajator, NU voi face niciodată aceleași lucruri propriilor mei angajați.

Deci, ca antreprenor, când m-am gândit să-mi formeze echipa de avocați și experți, am petrecut mult timp gândindu-mă la aspectele legate de nevoile lor ca lucrători și cum ar trebui să abordez acest management al personalului într-un mod care îi va face mai încrezători, productiv și - de ce nu – mai fericiți și mulțumiți de munca lor și locul de muncă.

Al doilea motiv important este punctul meu de vedere personal asupra modului în care ar trebui să funcționeze o comunitate. Fiecare individ are propriile sale nevoi și ignorarea sau pur și simplu plasarea lor în afara perspectivei mele de lucru ar fi egoistă și neproductivă pe termen lung. Dacă dorești un mediu de lucru plăcut, în care să te simți bine, trebuie să ai grijă de fiecare element, începând cu oamenii și nu cu scopul afacerii sau doar obținerea în principal a rezultatelor (financiare).

Măsurile luate pentru biroul meu nu consideră doar vârsta ca fiind importantă, ci abordează toată gama de nevoi ale angajatului și vizează toate persoanele cu care intrăm în contact!

Dimensiuni ale managementului vârstei

Învățare și formare continuă, de-a lungul întregii vieți:

- absența limitelor de vârstă în determinarea accesului la oportunități de învățare și formare internă;
- eforturi speciale pentru a motiva angajații, a stabili metodologii și a oferi sprijin;

- definirea oportunităților de formare ca fiind o parte integrantă a planificării carierei și nu doar ca loc de muncă
- organizarea muncii astfel încât să fie propice învățării și dezvoltării - de exemplu, în cadrul echipelor și grupurilor de vârstă mixtă;
- utilizarea angajaților mai în vârstă și a calificărilor lor specifice atât ca facilitatori ai educației suplimentare pentru angajații mai în vârstă, cât și ca tineri, precum și ca „fond de cunoștințe” organizațional.

Practici flexibile ale timpului de lucru:

- ajustarea programelor de lucru;
- măsuri speciale de reducere a orelor de lucru zilnice sau săptămânale.

Protecția și promovarea sănătății:

- acorduri de timp de lucru care promovează sănătatea (a se vedea, de asemenea, „Practicile flexibile ale timpului de lucru”);
- (re) proiectare ergonomică a locului de muncă.
- Recrutarea locurilor de muncă:
- vizează în mod explicit solicitanții pensionari mai în vârstă care încă mai pot lucra.

Rezultate așteptate

Programul și politica internă se numesc AdvoCare.

Scopul principal al programului a fost de a crea o protecție și o susținere reală pentru angajați, pentru a le spori:

1. expertiza și competența;
2. loialitatea față de firmă;
3. bunăstarea personală și profesională.

Drumul nostru spre managementul vârstei

După o lungă perioadă de muncă grea și ignorarea vieții personale, după euforia de a ajunge în sfârșit cu experiența de lucru la un punct de competență, mi-am dat seama că, într-un fel, ar fi bine să iau în considerare și viața mea personală, timpul pentru mine. Așadar, m-am gândit că ar trebui să-mi cumpăr timpul împărțind banii și am decis să-mi dezvolt compania. Aceasta presupunea angajarea unor oameni în echipa mea. A trebuit să iau în considerare în acel moment recrutarea, politicile angajaților și investițiile pentru acei angajați.

Am luat toate acele decizii dintr-o perspectivă foarte personală, mai exact, de fiecare dată când îmi doream ceva implementat sau făcut, mă gândeam la ce aș simți dacă aș fi acel angajat. Astfel am ajuns la Advo-Care, propria noastră politică de gestionare a angajaților, care este încă o procedură deschisă și mereu actualizată.

Cele mai semnificative aspecte, implementate de la început, sunt:

- Program de lucru flexibil: orice serviciu care nu este o urgență, poate fi întotdeauna efectuat de oriunde și în termenul stabilit de comun acord cu angajatul. Orice nevoie neplanificată de absență de la locul de muncă (fără necesitatea justificării necesare) este acceptată, luându-se în considerare respectarea îndeplinirii obligației în calendarul stabilit anterior. Munca noastră implică, de asemenea, vizite la clienți, participarea la ședințe de judecată, întâlnirea cu diferite autorități - iar timpul pentru a îndeplini toate aceste sarcini este întotdeauna considerat timp de lucru. Timpul de vacanță este întotdeauna stabilit de comun acord numai de către angajați. Singura cerință este ca cel puțin o persoană să rămână disponibilă la birou

și dacă toți angajații sunt plecați simultan într-o anumită perioadă de timp, managerul va fi cel care va rămâne disponibil.

- Instruirea și învățarea continuă: la începutul biroului, procesul de recrutare nu a inclus experiența anterioară în domeniu ca obligatorie. Cel mai important a fost persoana și angajamentul personal, resursele personale și voința de a învăța / dezvolta / face lucruri. Prin urmare, după angajare, o dimensiune esențială a muncii de birou a fost formarea la fața locului prin adaptarea procesului de învățare și formare la nevoile angajatului și cerințele postului. Acesta a fost un proces destul de intens pe tot parcursul primului an de muncă, pentru toți angajații: de la redactarea de bază a documentelor legale până la abordarea clientului și a nevoilor acestuia, abordarea judecătorilor și a autorităților și colaborarea cu colegii în echipă (organizarea muncii după aceleași reguli și pentru toată lumea, astfel încât să se poată face backup oricând). O altă dimensiune a învățării continue este oferirea de cursuri de specializare / instruire / ateliere / conferințe specifice angajaților desfășurate în afara biroului. Acest lucru este, de asemenea, foarte flexibil - nu există o limită bugetară fixată pentru aceste activități (având în vedere proporția profiturilor generale ale companiei), singurele criterii sunt relevanța, importanța și necesitatea acestora.

Adăugiri semnificative ulterioare în AdvoCare sunt:

- Compania plătește asigurări private de îngrijire a sănătății pentru toți angajații și copiii acestora (Protecția sănătății, proiectarea locului de muncă). Menținerea sănătății angajaților mei este extrem de importantă, având în vedere nu numai productivitatea, ci și organizarea internă a echipei. Prin urmare, este important ca orice problemă de sănătate să fie tratată eficient și rapid.
- Recrutarea pensionarilor. Această idee a devenit atractivă în ultimii ani, având în vedere că aveam nevoie de persoane cu nivel mediu / înalt de calificare în ramura administrativă și de sprijin a biroului. Luarea în considerare a pensionarilor care sunt încă activi ca resursă principală a fost o idee foarte bună și ne-a economisit mult timp investit în găsirea și formarea persoanelor pe care le căutam. În acest fel, i-am găsit rapid și acum aduc multă valoare adăugată pentru companie!

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Program flexibil de muncă

- Puncte forte: productivitate crescută, limite crescute ale echipei (trebuie să se sincronizeze, vorbesc mai mult, se bazează reciproc unii pe ceilalți), încredere personală sporită și implicare în timpul de lucru
- Puncte slabe: lipsa predictibilității pentru activitățile pe termen mediu și lung în birou (dar acest lucru nu afectează sarcinile generale, deoarece acestea depind întotdeauna unul de celălalt)

Învățare și formare

- Puncte forte: funcționează așa cum au fost instruiți și înțeleg complet procesul de lucru abordat de birou, eficiență sporită, independență sporită pentru îndeplinirea sarcinilor complete pentru anumiți clienți (au nevoie doar de supraveghere în cazuri excepționale)
- Puncte slabe: este nevoie de mult timp pentru a realiza un proces complet de formare (în cazul nostru, minimum 1 an); nu există nicio garanție că un angajat, odată instruit, nu va pleca și nu veți beneficia și de perioada lungă de formare.

Protecția sănătății

- Puncte forte: angajați mai sănătoși și mai fericiți, loialitate
- Puncte slabe: costuri care nu se reflectă direct în munca angajaților

Angajarea pensionarilor

- Puncte tari: aceste persoane sunt deja instruite și au o experiență uriașă. Compania beneficiază direct de aceasta fără a efectua investiții. De asemenea, acești angajați sunt valoroși pentru companie, deoarece aduc diversitate și incluziune. Există și alte beneficii personale pentru ei, la nivel personal, ceea ce ne face cu adevărat mândri și fericiți ca și companie.
- Puncte slabe: nu ne putem baza pe ani îndelungați de muncă pentru ei, deci trebuie să avem în mod constant o soluție de rezervă

Momentul “aha”

Mă consider un angajator bun, deoarece o singură persoană a părăsit biroul în 18 ani de activitate și asta din motive personale. Cred că, dacă mă concentrez pe rezultate și loialitatea angajaților mei, concluzia corectă este că sunt un angajator bun. Am un moment de satisfacție personală de fiecare dată când reușim să ajutăm un client, deoarece dacă îți place ceea ce faci, fiecare efect al muncii tale te face fericit și mulțumit. Un moment de satisfacție personală în ceea ce privește relația mea cu angajații, ei bine, de fiecare dată când văd în documentele pe care le creează și le produc sau în discursul lor față de un client sau un judecător și recunosc lucruri pe care le-au învățat aici și pe care am insistat, atunci acesta este unul dintre momentele în care mă simt mândră de ei și, de asemenea, mulțumită de munca mea.

Cum am ajuns la ideea de a angaja pensionari?

Din nou, motivele personale au fost primele. M-am gândit la mama mea, la faptul că nu are o ocupație după pensionare, o muncă profesională pe care să o îndeplinească. Acest lucru o face mai vulnerabilă și chiar uneori enervantă pentru ceilalți. Și mi-am dat seama că, dacă are ceva de făcut (pentru că, la un moment dat i-am cerut ajutorul în viața mea personală), devine o persoană mai drăguță și eficientă. Am constatat că tot ce trebuie să fac este să-i explic ce trebuie să facă și de ce am nevoie ca ea să se concentreze asupra detaliilor. Surpriza a fost că ea avea aceste calități deja acolo, în mod natural, datorită experienței sale de o viață (răbdarea, atenția pentru detalii). De asemenea, am crezut că o persoană pensionară, cumva, are mai multă răbdare în abordarea sarcinii pe care trebuie să o rezolve. Cred că nu sunt atât de preocupați de ceea ce cred ceilalți sau de reacția celorlalte persoane cu care lucrează. Se implică mai mult în munca propriu-zisă decât în a se întreba de ce trebuie să o facă!

Activități care susțin inițiativa

AdvoCare este susținut mai întâi de mine ca proprietar și inițiator al politicii și, în al doilea rând, de echipa însăși. Am implementat cu succes programul flexibil cu contribuția comună a tuturor și acum acest lucru este auto-susținut. Instruirea la birou este, de asemenea, o abordare permanentă în companie, deoarece lucrurile se schimbă constant, iar problemele pentru clienți sunt diferite și uneori complexe, necesitând faptul ca specialiștii avocați să facă echipă și să lucreze împreună. De asemenea, devine o specializare naturală în cadrul echipei că anumite persoane se ocupă de anumii clienți și astfel devin experți în problemele legate de acel client. De fiecare dată când un alt membru al echipei are nevoie de sfaturi și consiliere pentru o problemă similară, se adresează direct expertului.

Asigurările private de sănătate sunt susținute din profiturile companiei și iau în considerare menținerea lor pe termen lung, deoarece aduc un beneficiu semnificativ pentru satisfacția, loialitatea și bunăstarea angajaților.

Sistemul de monitorizare al efectelor

În primii ani de implementare a programului AdvoCare, observarea în fiecare zi a lucrurilor la birou și între angajați, m-a ajutat să iau în considerare primele efecte în abordarea mea. Feed-back-ul direct al echipei cu privire la timpul flexibil de lucru sau la instruirea la birou a fost, de asemenea, principalul instrument de monitorizare. Prin urmare, ne-am obișnuit să ne exprimăm problemele, temerile, dificultățile cât mai curând posibil, pentru a înțelege și a găsi soluții adecvate.

În ultimii ani, politica generală din birou este de a avea întâlniri săptămânale informale. Acest lucru ne ajută să ne întâlnim și să vorbim în afara sarcinilor și locurilor de muncă pe care le avem pentru clienți și ne oferă un feedback foarte bun cu privire la modul în care se desfășoară lucrurile și la modul în care este moralul fiecărei persoane, în fiecare săptămână.

Mă gândesc la viitor și în cazul în care compania se va extinde în cele din urmă (chiar dacă nu iau în considerare încă această alternativă, deoarece face parte din conceptul nostru să o menținem mică, dar de înaltă calitate), introducând câteva sondaje periodice și chestionare pentru a măsura unii factori care pot deveni indicatori buni pentru eficiența programului AdvoCare. De asemenea, iau în considerare crearea unei căsuțe poștale anonime, pentru a crea o modalitate sigură și anonimă pentru angajați să-mi trimită mesaje / lucruri / probleme / reclamații fără să se teamă că vor fi judecați cumva. Consider că pot exista probleme care nu pot fi discutate cu toată lumea sau chiar pot exista lucruri pe care angajații nu vor să mi le spună direct.

Efecte benefice ale inițiativei

În primul rând, pot spune că sunt înconjurată de oameni mai fericiți și mulțumiți la locul de muncă, ceea ce reprezintă un câștig imens și un mare confort pentru mine, ca angajator. Nu sunt așa doar la nivel profesional, ci și la nivel personal.

Avem întâlnirile noastre săptămânale informale în care vorbim doar despre noi înșine și despre modul în care suntem în general cu viața și sunt sigur că angajații mei, în acest moment, sunt mulțumiți de lucrul aici și de modul în care sunt integrați în acest birou.

Știu că sună clișeu, dar cu adevărat, atunci când angajații se simt bine la locul de muncă abia atunci putem fi siguri că productivitatea și calitatea muncii lor crește.

De asemenea, mă pot baza pe angajații mei, nu sunt îngrijorat în niciun moment că vor părăsi compania și sunt sigur că echipa și modul în care ne-am organizat este extrem de funcțional și armonios.

Recomandări personale

Pentru mine, a deveni antreprenor nu a fost o chestiune doar de a face bani. În acel moment am luat în considerare relația mea cu societatea, comunitatea cu oamenii pe care îi angajez și de care devin responsabilă, precum și valorile legate de muncă pentru promovare și respect. Prin urmare, aș recomanda oricui dorește să devină antreprenor și, eventual, angajator, să ia în considerare acest rol dintr-o perspectivă mai profundă: destinul unor persoane poate fi în mâinile tale și depinde de tine să iei în considerare bunăstarea, fericirea și satisfacția acelor persoane ca lucrători ai voștri. Antreprenorii români trebuie să exerseze acel fel de abordare.

Gândiți-vă întotdeauna la angajații dvs., din propria perspectivă. Gândește-te că, dacă ai fi angajatul, cum ți-ai dori ca celălalt să te trateze?

Credeți că angajatorii români iau în considerare vârsta în politicile lor de gestionare a ocupării forței de muncă sau, dacă nu, ar fi pregătiți să ia în considerare o astfel de politică ca gestionarea vârstei? Întreb acest lucru pentru că sunteți consilier juridic al altor companii.

Nu cred că sunt încă în acel moment. Dar, din moment ce toți se plâng de lipsa forței de muncă, toți ar trebui să se concentrează acum pe găsirea de noi surse de angajați. Deci destul de curând vor fi deschiși să ia în considerare persoanele în vârstă care se întorc la muncă și avantajele pe care le va oferi lucrul cu o persoană mai în vârstă.

Există încă aspecte care trebuie încorporate în politicile angajatorilor pentru angajați? Problemele, legate de drepturile angajaților și grija pentru angajați, vă iau o mare parte din timpul legal ca juriști ai diferitelor firme? Cât de des vă confrunțați cu astfel de probleme?

Situațiile când angajații fac ceva greșit sunt, de fapt, mai frecvente. Legea și legislația din România stabilesc lucrurile destul de corect și destul de precis în ceea ce privește drepturile pentru angajați. Sunt mult reglementări foarte stricte ce nu le permit angajatorilor să nu le respecte. Singura problemă este că majoritatea angajaților nu își cunosc drepturile și nu se adresează justiției pentru a cere respectarea drepturilor lor. Dacă angajații sunt suficient de educați pentru a ști că au drepturi, angajatorul va respecta întotdeauna legislația. Când văd că angajații nu sunt informați sau dornici să-și recunoască și respecte drepturile, atunci vor fi tentați să le încalce drepturile.

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 näkemystä, 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