



JOIN US ONLINE.

sunday at 10am | 3pm | 6pm

christianworshipcenter.com

[facebook.com](https://www.facebook.com)

**Istituto Zooprofilattico
Sperimentale
del Lazio e Toscana**

**Age
Management
Masterclass**

Sehen Sie sich die Beispiele für bewährte Verfahren an, die aus verschiedenen EU-Ländern gesammelt wurden, und lassen Sie sich inspirieren für Ihre Arbeit.

Unsere Beispiele eignen sich für Personalmanager, die Altersmanagementmaßnahmen in ihren Unternehmen durchführen.

Die Beispiele können auch als Schulungsinstrument für Lehrer, Ausbilder und Dozenten an verschiedenen Bildungseinrichtungen dienen.

Alle Fallstudien sind verfügbar unter:

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



© 2021 Age Management Masterclass

Unternehmen

Experimentelles Zoo-Prophylaktisches Institut für Latium und Toskana

Informationen zur Verfügung gestellt von Giovanna Botticella, Psychologische Beraterin

Sektor

Vierter: wissenschaftliche Forschung

Spezialisierung

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e Toscana (IZSLT) - Experimentelles Zooprophylaktisches Institut für Latium und Toskana (IZSLT) ist die Gesundheitsbehörde für Kontrolle, Forschung und Dienstleistungen für Tiergesundheit und Lebensmittelsicherheit

Es ist ein technisch-wissenschaftliches Instrument innerhalb des Nationalen Gesundheitsdienstes für die Regionen Latium und Toskana (Mittelitalien), sowie für den italienischen Staat.

Der Hauptsitz befindet sich in Rom (RM), in Verbindung mit den lokalen Departements in Arezzo (AR), Florenz (FI), Grosseto (GR), Pisa (PI), Siena (SI) in der Toskana und Latina (LT), Frosinone (FR), Viterbo (VT), Rieti (RI) in der Region Latium.

IZSLT beschäftigt sich mit:

- Kontrolle und Verbesserung der Tiergesundheit
- Wahrung des Tierschutzes
- Kontrolle der Tierzucht, um die Qualität der tierischen Produktionen zu gewährleisten
- Kontrolle der Lebensmittel tierischen Ursprungs und der Lebensmittelsicherheit zum Schutz der Gesundheit der Verbraucher

Tierärzte, Biologen, Chemiker, Labortechniker, Agrarexperten, Chemieexperten, IT-Techniker und Verwaltungspersonal in den verschiedenen Qualifizierungen arbeiten am Institut. IZSLT beschäftigt 560 Mitarbeiter.

Was die Instrumente für die Durchführung der Tätigkeiten einschließlich der Forschung betrifft, so verfügt das Institut über Instrumente mit fortgeschrittener Technologie im Wert von mehr als 8 Millionen Euro. Laboranalysen sind bei der Durchführung der Programme für die Tiergesundheit meist kostenlos und jährlich werden ca. 2 Millionen Tests unterschiedlicher Art durchgeführt. Die Analyse, die im Interesse des Einzelnen im Rahmen von Unternehmenskontroll- und Selbstkontrollprogrammen durchgeführt wird, wird bezahlt.

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Das Wohlbefinden in der Organisation ist das erste Element, das Effektivität, Effizienz, Produktivität und Entwicklung am Arbeitsplatz beeinflusst. Seit 2009 hat das Institut Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, eine personenzentrierte Politik zu verbreiten, die den Arbeitnehmer als Humanressource mit einer anerkannten und geschätzten Rolle betrachtet. Die Verwirklichung dieses Ziels beruht auf dem Bewusstsein, dass die Verwaltung der Humanressourcen nicht in einer bloßen Personalverwaltung enden kann, sondern eine angemessene Berücksichtigung des Arbeitnehmers als einer auch am Arbeitsplatz lebenden Person impliziert.

Unsere Politik steht im Einklang mit der Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1948: sie definiert Gesundheit nicht nur als das Fehlen von Krankheiten oder Gebrechen, sondern als einen vollständigen Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens.

Wenn diese Definition auf den Arbeitskontext angewandt wird, wird das organisatorische Wohlbefinden gefördert, verstanden als "die Fähigkeit einer Organisation, das höchste Maß an körperlichem, psychologischem und sozialem Wohlbefinden der Arbeitnehmer in jeder Art von Beruf zu fördern und aufrechtzuerhalten" (Avallone

e Bonaretti, Benessere Organizzativo,2003). Wenn die Bedingungen geschaffen werden, unter denen Menschen die Kultur, die Werte, die Praktiken und die Sprache der Organisation teilen, entwickelt sich ein Zugehörigkeitsgefühl und Arbeit wird zu einer Quelle der Motivation, Bedeutung und Zufriedenheit.

Die Idee ist, eine virtuelle Box zu erstellen, und jedes Mal, wenn wir uns mit einem neuen Thema beschäftigen, dies auf die Website zu setzen: Wir schrieben Artikel, um zum Beispiel über Führung zu diskutieren, wir machten Videos, wir sprachen darüber, was der Job als Team bedeutet, wie man ein Team aufbaut, und so weiter... Wie man den Arbeitnehmern helfen kann, gut zu leben im Lauf der Jahre, was aktives Altern ist, auch den Weg, jung zu sterben, Altersgruppen zu differenzieren, die verschiedenen Risiken, die die verschiedenen Evolutionsstufen charakterisieren. Dann dachten wir darüber nach, einen Raum zur Verfügung zu stellen, in dem die Menschen ihren Beitrag leisten und ihre Vorschläge geben konnten.

Dimension des Altersmanagements

UMFASSENDE ANSÄTZE

- Konzentration auf das gesamte Arbeitsleben und alle Altersgruppen, nicht nur ältere Arbeitnehmer;
- ein ganzheitlicher Ansatz, der alle Dimensionen des Altersmanagements umfasst;
- kurzfristige Maßnahmen zur Unterstützung für ältere Arbeitnehmer, die bereits von altersspezifischen beruflichen Problemen betroffen sind, wie z. B. Qualifikationsdefizite infolge von wenig Weiterbildung oder schlechter Gesundheit infolge hoher Arbeitsbelastung.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND PROMOTION, UND ARBEITSPLATZ-DESIGN

- Arbeitnehmerbeteiligung und Ausbildung;

Unser Weg zum Altersmanagement

Der Präventions- und Schutzdienst, der auf der bisherigen Arbeit im Zusammenhang mit dem Risiko arbeitsbedingter Belastungen und organisatorischem Wohlbefinden basiert, hat die Schaffung einer "La scatola del BenEssere (WellBeing-Box)" vorgeschlagen, einem virtuellen Raum zur Förderung von Wissen, Kommunikation und der Verbreitung bewährter Verfahren und zur Erleichterung des Wohlbefindens in unserer Organisation.

Die WellBeing-Box ist ein virtueller Ort, an dem alle Mitarbeiter beteiligt sind, vorgeschlagen von der SPP gemeinsam mit anderen Strukturen, die die Arbeitsgruppe entwickelt, um das Arbeitsleben zu fördern.

Fördern, erleichtern, aktivieren, einbinden, motivieren, wissen und erkennen ... sind nur einige der Energien, die durch themenbezogene Ideen mobilisiert werden, die auf vierteljährlicher Basis vorgeschlagen werden.

Alle drei Monate wird ein Thema vorgestellt, um Reaktionen, Kommunikation und Vergleiche anzuregen. Ein Film, eine Geschichte, ein Artikel oder eine Karikatur wird sich mit den Themen befassen, die aus den Umfragen der letzten Jahre über das Risiko von arbeitsbedingtem Stress und organisatorischem Wohlbefinden hervorgegangen sind. Darüber hinaus werden die strategischen Entscheidungen in den Laboratorien, Büros und Sektionen getroffen, um das Klima zu verbessern, kritische Probleme zu reduzieren und ... bessere Arbeit sichtbar sein wird.

Jedes Thema bleibt drei Monate lang aktiv, am Ende dieses Zeitraums und kurz vor der Einführung des neuen Themas werden die Schlussfolgerungen des Forumsinhalts, des Vergleichs und die praktischen Beiträge vorgestellt, die im Hinblick auf die organisatorische Gesundheit neu gelesen und überarbeitet werden. Die Wellness-Box bietet Anreize, Ideen, Themen des täglichen Lebens, die Arbeitnehmer als Moderatoren und Verbreiter von "guten Praktiken" führen, deren Ziel es ist, das Klima und die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz zu verbessern.

Sichtbar auf der Website des Instituts, ermöglicht es reservierten Zugang für Mitarbeiter nach der Identifizierung mit ihren Anmeldeinformationen.

Stärken und Schwächen unseres Ansatzes

Die in die Arbeitsgruppe einbezogenen Einheiten müssen die Beständigkeit und Entschlossenheit des Engagements auf der Grundlage der festgelegten Aufgaben sicherstellen, um Ergebnisse zu erzielen und die Erwartungen mit angemessenen Antworten zu erfüllen.

Einer der positiven Aspekte ist, dass wir vielfach über Wellness sprechen, Dinge, die im Unternehmen noch nicht vollständig bekannt sind.

Das Positive ist also, weiterhin über dieses Thema nachzudenken und zu wachsen, diese Konzepte zu verbreiten und dann die Arbeiter zu Protagonisten zu machen, weil sie selbst Förderer bewährter Praktiken sein könnten, auch wenn sie einfach innehalten und Vorschläge in dieser Box machen. Jeder Arbeitnehmer könnte einen Beitrag leisten.

Online zu sein, ist einfach zu erstellen, kostengünstig, einfach zu teilen und jeder kann teilnehmen, jederzeit und von überall.

Der Aha! Moment während des Prozesses

Das Konzept des Wohlbefindens ist etwas, das in Unternehmen dank Dekret 81 (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) Platz griff.

Wir hatten darüber diskutiert, ob man eine anonyme Form beibehalten sollte oder nicht. Wir hatten beschlossen, dass jeder Verantwortung übernehmen sollte, seinen Namen bekannt geben und damit Verantwortung für die Dinge übernehmen, die man sagt.

Als virtuelle Box ist es eine Form der Verbindung zwischen verschiedenen Realitäten. Die Arbeitnehmer der Region Latium könnten mit ihren Praktiken zum Wohlergehen der Toskana beitragen. Es ist eine gute Form in Kontakt zu treten, neue Dinge zu übertragen, indem wir die Technologien nutzen, die uns zur Verfügung stehen.

Wir hatten an einen Button gedacht, der auf der Website ist, mit einem Team dahinter, das "Medikamente", Lektionen, Ideen für Diskussionen, ausgehend von bestimmten Themen verteilen würde.

Wir haben uns von kurzen Sicherheitslektionen inspirieren lassen, die von INAIL vorgeschlagen wurden, oder wir können Videos über Sicherheit zeigen und dann eine Diskussion aktivieren und auf der anderen Seite gibt es Inputs, die von den Arbeitern direkt kommen könnten.

Monitoring der Auswirkungen

Das Projekt wurde strukturiert und organisiert, aber im Moment hat es noch nicht begonnen, und daher gibt es keine Daten über den Fortschritt des Projekts.

Positive Auswirkungen der Initiative

Ziel dieses Projekts ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung eines guten Gesundheits- und Sicherheitsmanagements am Arbeitsplatz während der gesamten Arbeitswelt vom Anfang bis zum Ende der Laufbahn zu schärfen. Die Bewältigung der Sicherheit am Arbeitsplatz und die Berücksichtigung der Vielfalt unter den Arbeitnehmern können ein sicheres und gesundes Altern ermöglichen und somit einen gesunden Ruhestand fördern.

Die "WellBeing Box" ist der Verbreitung bewährter Verfahren und dem Informationsaustausch gewidmet:

- Förderung nachhaltiger Arbeit und gesunder Alterung von Beginn des Arbeitslebens an;
- Gesundheitsprobleme während des gesamten Arbeitslebens zu vermeiden;
- Möglichkeiten zur Bewältigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Kontext einer alternden Belegschaft bieten;
- den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zu fördern.

Altersmanagement Meisterklasse Lassen Sie sich inspirieren durch diese Best Practice Beispiele im Bereich Altersmanagemen

Auch hier sind Förderung, Erleichterung, Aktivierung, Einbeziehung, Motivation, Wissen und Erkennen nur einige der Energien, die durch thematische Ideen mobilisiert werden, die vierteljährlich vorgeschlagen werden.

Persönliche Empfehlung

Das Positive ist also, weiterhin über dieses Thema nachzudenken und zu wachsen, diese Konzepte zu verbreiten und dann die Arbeiter zu Protagonisten zu machen, weil sie selbst Förderer bewährter Praktiken sein könnten, auch wenn sie einfach innehalten und Vorschläge in dieser Box machen. Jeder Arbeitnehmer könnte seinen eigenen Beitrag leisten.

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