



Azienda Municipalizzata Igiene Urbana

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

AMIU Multiservice und Urban Hygiene Company

Dr. Bruno MORETTI, Personalleiter

Sektor

Dritter: städtische Dienstleistungen

Spezialisierung

AMIU (Multiservice and Urban Hygiene Company) ist eine Aktiengesellschaft der Gemeinde Genua. Sie steht einer Gruppe von Industrieunternehmen vor, die den Umweltschutz vorantreiben und den Abfallkreislauf vollständig steuern.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bedeutet für AMIU:

- gesunder Lebensstil
- richtige Ernährung
- körperliche und geistige Aktivität zu stimulieren
- Aufmerksamkeit auf Erholungszeiten und Schlaf

weitere:

- bessere Ergonomie und Verbesserung der Arbeitsumgebung
- gezielte Gesundheitsüberwachung
- Auftragsrotation
- Änderungen / Arbeitszeitverkürzungen
- kontinuierliches Training
- Beratung
- Anzahl der Mitarbeiter: 1603

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Im AMIU Unternehmen, zeigen die Daten des Personals 2015 ein Durchschnittsalter von fast 50 Jahren (49,98) mit einem Prozentsatz von fast 20% (19,5%) von über 55 Jahren. Die Zahl wird (bei gleichem Umsatz) im Jahr 2020 bei etwa 50 % und in weiteren 5 Jahren sogar bei 92 % liegen.

Die alternde Bevölkerung ist ein Phänomen:

- Bis her nichts veröffentlicht, weil es neu in der Geschichte der Menschheit ist. (älter als 60 Jahre waren bis vor ein paar Jahrzehnten nur 1 von 20 Beschäftigten. Jetzt sind es weltweit 1 von 10, in Europa 1 von 5, in Italien 1 von 4);
- scharfsinnig, weil es in allen Ländern der Welt, in allen sozialen Schichten wirkt;
- unveränderlich, weil die Menschen länger leben und weniger Kinder haben.

AMIU startete 2014 das ACTIVE AGEING-Projekt als primären Präventionsprozess (mit ca. 160 Mitarbeitern), der auch die Qualität des Arbeitslebens von Menschen über 55 Jahren fördern soll, der in den folgenden Jahren auf alle Mitarbeiter - Angestellte/Techniker (weitere 100 Lernende) ausgedehnt wurde.

Wir dürfen die größere Anfälligkeit der Arbeitnehmer über 50 im Vergleich zu den Jüngeren nicht unterschätzen: Wir haben eine verminderte Muskelkraft, verminderte Beweglichkeit der Gelenke, erhöhte Erkrankungen der Wirbelsäule, verminderte Elastizität des Gewebes, verminderte Toleranz gegenüber Hitze und Kälte, verminderte Sehfähigkeit, Hörverlust, Schwierigkeiten bei der Genesung usw. gefunden.

Ziel ist es, Arbeitnehmern über 55 Jahren das Gefühl zu geben, eine Ressource zu sein und nicht länger als Bedrohung oder einfach nur als Kostenfaktor gesehen zu werden.

Dimension des Altersmanagements

FLEXIBLE ARBEITSZEITPRAKTIKEN

- die Anpassung der Schichtpläne;
- besondere Maßnahmen zur täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung;
- flexibles Arbeiten für ältere Arbeitnehmer;

GESUNDHEITSSCHUTZ UND -FÖRDERUNG SOWIE ARBEITSPLATZGESTALTUNG

- Gesundheitsberichte und Arbeitsgruppen zu Gesundheit;
- den Einsatz von Gesundheitsexperten zur Beratung der Organisation;
- Arbeitnehmerbeteiligung und Ausbildung;
- regelmäßige Gesundheitskontrollen;
- Ausbildung von Vorgesetzten und Schlüsselkräften im Bereich der Gesundheitsmanagementtechniken;
- ergonomisches Arbeitsplatzdesign;
- präventive Umschichtung;

UMFASSENDE ANSÄTZE

- Betonung der Vermeidung von Problemen mit dem Altersmanagement;
- Fokussierung auf das gesamte Arbeitsleben und alle Altersgruppen, nicht nur ältere Arbeitnehmer

Unser Weg zum Altersmanagement

AMIU (Multiservice and Urban Hygiene Company) ist eine Aktiengesellschaft der Gemeinde Genua. Sie ist die Leitung einer Gruppe von Industrieunternehmen, die für den Umweltschutz tätig sind und in der gesamtverwalteten Bewirtschaftung des Abfallkreislaufs.

In unserem Unternehmen gaben die Daten der Mitarbeiter für 2015 ein Durchschnittsalter von fast 50 Jahren (49,98) mit einem Prozentsatz von fast 20% (19,5%) an. von über 55 Jahren. Nachdem wir die Daten kennen und verarbeiten, haben wir begonnen, die effektive Lösungen zu untersuchen.

Der erste Schritt bestand daher darin, die Literatur und Veröffentlichungen zu diesem Thema zu konsultieren, um zu definieren, an welchen Fronten zu handeln ist. Und folglich entscheiden sie über die Interventionen und Prioritäten. Anschließend identifizierten wir die Mitarbeitergruppen, die sofort angegangen werden sollen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Projekt Active Aging in AMIU durch einen multidisziplinären Ansatz gekennzeichnet war, der in eine Reihe von Maßnahmen unterteilt war, die zu verschiedenen Zeiten durchgeführt wurden.

Zunächst wurde jedem Mitarbeiter über 55 (151 Mitarbeiter über 55, 141 Männer und 10 Frauen) ein Fragebogen zur Analyse verschiedener Bereiche des täglichen Lebensstils übermittelt.

Die untersuchten Bereiche betreffen:

- Essgewohnheiten (wieviel von Wasser, Obst und Gemüse),
- Üppigkeit (Alkohol und Zigaretten),
- körperliche Aktivität und relative Häufigkeit
- Präventionsaktivität (Häufigkeit von medizinischen und zahnärztlichen Untersuchungen, Blutuntersuchung),
- Einstellung zum Stoffwechsel (Diabetes und Störungen des Fettstoffwechsels)

Die zweite Änderung betraf das Protokoll zur Kontrolle der Arbeitnehmer-Gesundheit: Das Gesundheitsprotokoll des Unternehmens reduzierte (von 18 auf 12 Monate) den Zeitraum zwischen den regelmäßigen Besuchen von Arbeitnehmern über 55 Jahren und dem Risikobewertungsdokument, in dem nun auch die Probleme der "älteren Arbeitnehmer" berücksichtigt werden.

Zu diesem Zeitpunkt wurden 4 Sicherheitstrainingsmodule zu Prävention, Ernährung, körperlicher Betätigung und relationaler Aktivität organisiert und durchgeführt. Insgesamt wurden 4000 Stunden in Kursen verbracht.

Konkret umfasste das Modul 1: Arbeitsmedizin und aktive Alterungspolitik, Selbsteinschätzung von Gewohnheiten und Lifestyles, eine neue, durch den Altersfaktor integrierte Risikobewertung, ein anderes Gesundheitsprotokoll.

Modul 2 sprach von korrekter Ernährung, dem evolutionären Weg des Menschen, meine Gene sind nicht taub, was zum Essen benötigt wird, wie gut es ist zu essen, wann es gut ist zu essen.

Im 3. Modul sprechen wir über körperliche Aktivität und Körperhaltung, die Notwendigkeit regelmäßiger körperlicher Aktivität; weiterhin zeigt meine Haltung anderen und mir selbst, wer ich bin, wie viel ich wert bin, wie ich bin.

Im 4. Modul hingegen sprachen wir über mentale Aktivität, damit in Beziehung stehende Qualität, individuelles Glück.

Stärken und Schwächen unseres Ansatzes

Die positiven Aspekte sind sicherlich:

- Aktives Altern entwickelt eine positive Einstellung im Unternehmen zum Altern: Die Arbeit an Active Aging breitet sich positiv aus.
- Training zu individuellen / persönlichen und anpassbaren praktischen Werkzeugen zum Management alternder Arbeitskräfte: Werkzeuge und Lektionen sind für jeden einfach; es ist leicht zu beteiligen und zu verstehen.
- Maßnahmen, die sich an ältere Mitarbeiter mit spezifischen Risiken zu Änderungen des Gesundheitsprotokolls richten: Die Umfrage und die Lektionen haben kritische Fragen in Bezug auf Gesundheit, Ernährungsgewohnheiten und Lebensstil aufgezeigt. Sobald das Problem im Bewusstsein der Mitarbeiter anerkannt wurde, können sie ihre Gewohnheiten zu verbessern.
- Die Zufriedenheit mit guten Praktiken in den verschiedenen Unternehmensbereichen ist ein ausgezeichneter Anreiz, voranzukommen.
- Gesunde und sichere Arbeitsumgebungen

Die anfallenden Kosten sind die Kosten für die Lerneinheiten (Lehrer, geleistete Arbeitsstunden), zu denen die Kosten der medizinischen Einheiten hinzukommen muss.

Alle Lektionen waren hauptsächlich theoretisch; vielleicht hätten praktische Maßnahmen den Prozess erleichtert.

Der Aha! Moment während des Prozesses

Die Treffen waren eine sehr nützliche Vergleichserfahrung, um all jene schlechten Gewohnheiten wesentlich zu verbessern, die angesichts der höheren Lebenserwartung schnell zu Leiden, wenn nicht sogar Krankheit, führen.

Das ursprünglich festgelegte und erreichte Ziel bestand darin, äußerst praktische und einfach anzuwendende Informationen bereitzustellen und in der Gruppe die Motivationen zu rechtfertigen, die im Laufe der Jahre dazu geführt haben, Theorien auf dem Gebiet der "physiologischen" Ernährung auszuarbeiten, die mentale Einstellung zu körperlicher Aktivität zu verbessern.

Die Förderung der Gesundheit vor Ort bedeutet die Organisation von Bildungskursen für einen gesunden Lebensstil, eine angemessene Ernährung, die Stimulierung der körperlichen und geistigen Aktivität und die Beachtung der Erholungszeiten und des Schlafes.

Aber auch Ergonomie und Verbesserung des Arbeitsumfelds, gezielte Gesundheitsüberwachung, Jobrotation, Änderungen und Verkürzungen der Arbeitszeit und kontinuierliche Schulung.

Wir teilten diese Themen in 4 verschiedene Module ein und teilten die Teilnehmer in Klassen mit 15 Personen ein, um das Verstehen und Diskutieren zu erleichtern.

Massnahmen zur Unterstützung der Initiative

Die anfallenden Kosten sind die Kosten für den Unterricht im Klassenzimmer (Lehrer, Arbeitszeiten), zu denen die Kosten für die medizinischen Einheiten hinzukommen.

Die ergriffenen Maßnahmen werden noch nicht lange genug durchgeführt, um quantitativ messbare Vorteile zu erkennen, aber die erhaltenen Rückmeldungen (und die medizinischen Berichte) zeigen, dass zweifellos ein positives Klima etabliert wurde, messbar durch die Quantität und Qualität der einzelnen Interaktionen (im Klassenzimmer gestartet und per E-Mail fortgesetzt).

Monitoring der Effekte

Jeder Teilnehmer des Projekts musste gleichzeitig mit der ärztlichen Untersuchung einen Nominativfragebogen ausfüllen und unmittelbar darauf eine Rückmeldung in Bezug auf die Wichtigsten Verbesserungsbereiche durchführen. Der Fragebogen betraf:

- Essgewohnheiten (Verbrauch von Wasser, frischem Obst und Gemüse);
- Üppigkeit (Alkohol und Zigaretten);
- körperliche Aktivität und ihre Häufigkeit;
- Proaktivität in der Prävention (Häufigkeit von medizinischen und zahnärztlichen Kontrollen, Blutbefunde);
- Einstellung gegenüber Stoffwechsel (Diabetes und Fettstoffwechsel).

Am Ende des Unterrichts füllten die Teilnehmer einen Zufriedenheitsfragebogen aus. Dies sind die Ergebnisse je Modul:

Modul1

- Mehr als 96% hielten den Ausbildungsmoment insgesamt für sinnvoll.
- Fast 90 % der Teilnehmer halten Interventionen als primäre Prävention am Arbeitsplatz für "ganz" oder "sehr" nützlich.
- Die Summe der Bewertungen gleich oder größer als 7 überschreitet 90%
- Zu den wertvollsten Dingen gehört in den erweiterten Urteilen die klare Miteinbeziehung des Betriebsarztes.

Modul 2

- Mehr als 95% hielten den Ausbildungsmoment insgesamt für sinnvoll.
- Fast 90 % der Teilnehmer halten Interventionen als primäre Prävention am Arbeitsplatz für "ganz" oder "sehr" nützlich.
- Die Summe der Bewertungen gleich oder größer als 8 beträgt ca. 65%
- Zu den am meisten geschätzten Dingen gehören in den erweiterten Urteilen die Kompetenz des Lehrers und die Neuheit der behandelten Themen.

Modul 3

- Mehr als 95% hielten das Training insgesamt für nützlich.
- Mehr als 90 % der Teilnehmer halten die Intervention als primäre Prävention am Arbeitsplatz für "ganz" oder "sehr" nützlich.
- Die Summe der Bewertungen von 8 oder mehr als 8 übersteigt 70 % (unter Berücksichtigung der geringen Anzahl der zurück gegebenen Fragebögen)
- Zu den wertvollsten Dingen gehören in den erweiterten Urteilen die Klarheit der Themen und die Vorbereitung des Lehrers.

Modul 4

- Mehr als 95 % hielten den Ausbildungsmoment für nützlich.

- Fast 90 % der Teilnehmer halten die Intervention als primäre Prävention am Arbeitsplatz für "ganz" oder "sehr" nützlich.
- Die Summe der Bewertungen gleich oder größer als 8 beträgt ca. 65%
- Zu den am meisten geschätzten Dingen gehören in den erweiterten Urteilen die Kompetenz des Lehrers und die Neuheit der behandelten Themen.

Positive Auswirkungen der Initiative

Das ursprünglich gesetzte und erreichte Ziel war es, äußerst praktische und einfach anzuwendende Informationen bereitzustellen. Das hat auch im Klassenzimmer die Beweggründe gerechtfertigt, die im Laufe der Jahre dazu geführt haben, Theorien auf dem Gebiet der "physiologischen" Ernährung, interessanter körperlicher Aktivität, kurz und gut, der Körperhaltung als mentale Haltung zu erarbeiten.


Alle Treffen beinhalteten "praktische" Erfahrungen, wirklich physisch oder in theoretischen Beispielen, um Informationen in die Praxis umzusetzen. Wir haben das Ergebnis durch die Auswertung von: aktive Teilnahme an anonymen abschließenden Fragebögen und vor allem aus Einzelinterviews, aus zahlreichen Anfragen, die auch noch lange nach der eigentlichen Projektphase kamen und auch von den privaten E-Mails an die Lehrer. Sie bestätigen noch heute, dass sie dieses oder jenes Prinzip angewendet haben, das dann mit Nutzen geteilt wurde. Die Erfahrung wurde dann im folgenden Jahr mit den unter 55-Jährigen wiederholt, mit ähnlichen Effekten und Ergebnissen.

Persönliche Empfehlung

Neue Konzepte und Wörter, wie Arbeitsfähigkeits-Index, Geburtenrate, aktive Alterungspolitik, Morbiditätsrate, Epigenetik, Haltung, Primär- und Sekundärprävention, Altersrisikobewertung, Vergütungsstrategien usw. sind langsam in das gemeinsame Lexikon des Projektteams und dann des gesamten Personalmanagements eingeflossen.

Wir wollten es nie als Erhöhung der Arbeitskosten sehen, sondern als Investition in Menschen und Gesundheit auch für das Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit. Die künftigen Schritte sind Ergonomie und Verbesserung des Arbeitsumfelds, noch gezieltere Gesundheitsüberwachung, Rotation von Arbeitsplätzen und Zusammenarbeit mit institutionellen Beobachtern (Universitäten), um kognitive Funktionen effektiv und effizient zu verbessern.

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