



Azienda Municipalizzata Igiene Urbana

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

Companie

AMIU Companie Multiservice și Igienă Urbană

Dr. Bruno MORETTI, director de personal

Sector

Sectorul terțiar: protecția mediului și gestionarea ciclului deșeurilor

Specializare

AMIU (Multiservice and Urban Hygiene Company) este o societate pe acțiuni a municipiului Genova. Este liderul unui grup format din companii industriale care activează în protecția mediului și în gestionarea completă a ciclului deșeurilor.

Promovarea sănătății la locul de muncă pentru AMIU înseamnă promovarea:

- stil de viață sănătos
- Alimentație adecvată
- stimulează activitatea fizică și mentală
- atenție la timpul de recuperare și somn

dar de asemenea:

- o mai bună ergonomie și îmbunătățirea mediului de lucru
- supravegherea țintă a sănătății
- rotația locului de muncă
- modificări / reduceri ale programului de lucru
- formare continuă
- consiliere

Număr de angajați: 1603

Principalele motive pentru decizia de implementare a măsurilor de managementul vârstei

În compania AMIU, datele personalului din 2015 au indicat o vârstă medie de aproape 50 de ani (49,98) cu un procent apropiat de 20% (19,5%) de peste 55. Proiectarea cifrei înainte (cu cifra de afaceri blocată) cei peste 55 de ani vor fi în jur de 50% în 2020 și chiar 92% după alți 5 ani.

Îmbătrânirea populației este un fenomen:

- nepublicat deoarece este nou în istoria umanității. (Peste 60 de ani au fost până acum câteva decenii 1 din 20. Acum peste 60 de oameni din lume sunt 1 din 10. În Europa 1 din 5 în Italia 1 din 4);
- incisiv, deoarece acționează în toate țările lumii, în toate clasele sociale;
- ireversibil pentru că oamenii trăiesc mai mult și au mai puțini copii.

AMIU a început proiectul ACTIVE AGING în 2014 ca un proces de prevenire primară (aproximativ cu 160 de angajați) care vizează și promovarea calității vieții profesionale a persoanelor de peste 55 de ani care în anii următori a fost extinsă la toți angajații angajaților / tehnicienilor (alți 100 cursanți).

Nu putem subestima vulnerabilitatea mai mare a lucrătorilor de peste 50 de ani comparativ cu cei mai tineri: am constatat o forță musculară redusă, o motilitate scăzută a articulațiilor, patologii crescute ale coloanei vertebrale, o elasticitate redusă a țesuturilor, o toleranță redusă la căldură și frig, scăderea vizuală capacitatea, pierderea auzului, dificultatea de recuperare etc.

Scopul este de a face lucrătorii peste 55 de ani să se simtă o resursă și nu mai sunt o amenințare sau pur și simplu un cost. se produce trecerea de la bătrân la muncitor matur.

Dimensiuni ale managementului vârstei

PRACTICI FLEXIBILE ÎN TIMPUL DE LUCRU

- ajustarea programelor de schimb;
- măsuri speciale de reducere a orelor de lucru zilnice sau săptămânale;
- lucru flexibil pentru angajații mai în vârstă;

PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA SĂNĂTĂȚII ȘI PROIECTAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

- rapoarte de sănătate organizaționale și grupuri de lucru privind sănătatea;
 - utilizarea de experți în sănătate pentru a consilia organizația;
 - participarea și educarea angajaților;
 - controale de sănătate periodice;
 - instruirea supraveghetorilor și a lucrătorilor-cheie în tehnicile de management al sănătății;
 - (re) proiectare ergonomică a locului de muncă;
 - redistribuire preventivă;

ABORDĂRI COMPLETE

- un accent pe prevenirea problemelor de gestionare a vârstei;
- un accent pe întreaga viață profesională și pe toate grupele de vârstă, nu doar pe lucrătorii mai în vârstă

Drumul nostru spre managementul vârstei

AMIU (Multiservice and Urban Hygiene Company) este o societate pe acțiuni a municipiului Genova. Este liderul unui grup format din companii industriale care activează în protecția mediului și în gestionarea completă a ciclului deșeurilor.

În compania noastră, datele din 2015 ale personalului au indicat o vârstă medie de aproape 50 de ani (49,98) cu un procent apropiat de 20% (19,5%) de peste 55 de ani. După ce am luat cunoștință și prelucrarea datelor, am început să studiem cele mai eficiente soluții.

Prin urmare, primul pas a fost consultarea literaturii și publicațiilor pe această temă pentru a defini pe ce fronturi să acționăm. Și, în consecință, decideți intervențiile și prioritățile care trebuie urmate. Ulterior, am identificat clasele de populație care trebuie abordate imediat.

Pe scurt, proiectul Îmbătrânire activă din AMIU a fost caracterizat printr-o abordare multidisciplinară, împărțită într-o serie de acțiuni implementate în momente diferite

În primul rând, la examinarea medicală periodică, acesta a fost distribuit fiecărui angajat de peste 55 de ani (151 de angajați cu vârsta peste 55 de ani, 141 de bărbați și 10 femei.) Un chestionar pregătit de medicii competenți pentru a analiza diferite domenii ale stilului de viață cotidian.

Zonele investigate se referă la:

- obiceiuri alimentare (consum de apă, fructe și legume proaspete),
- voluptate (alcool și fum de țigară),
- activitatea fizică și frecvența relativă
- proactivitate în prevenire (frecvența controalelor medicale și dentare, donarea de sânge),
- atitudine față de principalul dismetabolism (diabet și dislipidemie)

A doua modificare se referă la protocolul de control al bunăstării lucrătorilor: protocolul de sănătate al companiei a redus (de la 18 la 12 luni) intervalul dintre vizitele periodice ale lucrătorilor peste 55 de ani și documentul de evaluare a riscurilor ia în considerare acum problemele „lucrătorilor mai în vârstă”.

Puncte tari și puncte slabe ale abordării

Aspectele pozitive sunt cu siguranță:

- Îmbătrânirea activă dezvoltă o atitudine pozitivă a populației companiei față de îmbătrânire: lucrul la îmbătrânirea activă răspândește pozitivitatea.
- Instruire de clasă cu privire la instrumente practice individuale / personale și personalizabile pentru gestionarea unei forțe de muncă îmbătrânite: instrumentele și lecțiile sunt ușoare pentru toată lumea; este ușor să participi și să înțelegi.
- Măsuri destinate lucrătorilor în vârstă pentru riscuri specifice, cu modificări ale protocolului de sănătate: sondajul și lecțiile au evidențiat probleme critice privind sănătatea, obiceiurile alimentare și stilul de viață. Odată ce problema a încercat să sensibilizeze angajatul pentru a-și îmbunătăți obiceiurile.
- Mulțumirea pentru bunele practici din cadrul diferitelor secțiuni ale companiei este un stimulent excelent pentru a merge mai departe.
- Medii de lucru sănătoase și sigure

Costurile suportate sunt cele legate de activitățile la clasă (profesori, ore lucrate) la care trebuie adăugată creșterea numărului de unități medicale.

Toate lecțiile au fost în principal teoretice; poate că acțiunile practice ar fi facilitat procesul

Mimentul "Aha"

Întâlnirile au fost o experiență de comparație foarte utilă pentru a modifica substanțial toate acele obiceiuri proaste care duc rapid la suferința de afecțiuni, dacă nu chiar patologii, pentru un timp, din fericire sau din păcate, întotdeauna mai mare, având în vedere prelungirea vieții medii.

Obiectivul inițial stabilit și atins a fost de a furniza informații extrem de practice și simple de aplicat, justificând și în clasă motivațiile care au condus de-a lungul anilor la elaborarea de teorii în domeniul nutriției „fiziologice”, activitate fizică neplăcută dar eficientă postura ca atitudine mentală.

Promovarea sănătății în locuri înseamnă activarea cursurilor de educație pentru un stil de viață sănătos, o nutriție adecvată, stimularea activității fizice și mentale și atenția asupra timpilor de recuperare și a somnului.

Dar, de asemenea, ergonomia și îmbunătățirea mediului de lucru, supravegherea țintă a sănătății, rotația locurilor de muncă, schimbări și reduceri ale programului de lucru și formare continuă.

Am împărțit aceste subiecte în 4 module diferite și am împărțit participanții în clase de 15 persoane pentru a ușura înțelegerea și discuțiile.

Activități care susțin inițiativa

Costurile suportate sunt cele legate de activitățile la clasă (profesori, program de lucru) la care trebuie adăugată creșterea numărului de vizite medicale.

Acțiunile întreprinse sunt încă prea apropiate pentru a detecta beneficii măsurabile cantitativ, cu toate acestea feedback-ul primit (și rapoartele medicale) arată că a fost stabilit fără îndoială un climat pozitiv, măsurabil prin cantitatea și calitatea interacțiunilor individuale (începute în clasă și continuate prin email).

Sistemul de monitorizare a efectelor

Fiecare participant la proiect a trebuit să completeze un chestionar nominal în același timp cu examenul medical și imediat urmat de un feedback, în legătură cu principalele domenii de îmbunătățire. Chestionarul în cauză:

- obiceiuri alimentare (consum de apă, fructe și legume proaspete);
- voluptate (alcool și fum de țigară);

- activitatea fizică și frecvența acesteia;
- proactivitate în prevenire (frecvența controalelor medicale și dentare, donarea de sânge);
- atitudine față de principalul dismetabolism (diabet și dislipidemii).

La sfârșitul lecțiilor, participanții au completat un chestionar de satisfacție. Acestea sunt rezultatele împărțite pe module.

Modulul 1

- Peste 96% au considerat util momentul antrenamentului.
- Aproape 90% dintre participanți consideră că intervenția ca prevenție primară la locul de muncă este „destul” sau „foarte” utilă
- Suma ratingurilor egale sau mai mari de 7 depășește 90%
- Printre cele mai apreciate lucruri, în judecățile extinse este indicată claritatea expunerii medicului companiei.

Modulul 2

- Peste 95% au considerat util momentul antrenamentului.
- Aproape 90% dintre participanți consideră că intervenția ca prevenție primară la locul de muncă este „destul” sau „foarte” utilă
- Suma ratingurilor egale sau mai mari de 8 este de aproximativ 65%
- Printre cele mai apreciate lucruri, în judecățile extinse sunt indicate competența profesorului și noutatea subiectelor abordate.

Modulul 3

- Peste 95% au considerat util momentul antrenamentului.
- Peste 90% dintre participanți consideră că intervenția ca prevenție primară la locul de muncă este „destul” sau „foarte” utilă
- Suma evaluărilor egale sau mai mari de 8 depășește 70% (ținând cont de numărul redus de chestionare returnate)
- Printre cele mai apreciate lucruri, în judecățile extinse sunt indicate claritatea expunerii și pregătirea profesorului.

Modulul 4

- Peste 95% au considerat momentul de antrenament „util”
- Aproape 90% dintre participanți consideră că intervenția ca prevenție primară la locul de muncă este „destul” sau „foarte” utilă
- Suma ratingurilor egale sau mai mari de 8 este de aproximativ 65%
- Printre cele mai apreciate lucruri, în judecățile extinse sunt indicate competența profesorului și noutatea subiectelor abordate.

Efectele benefice ale inițiativei

Obiectivul inițial stabilit și atins a fost de a oferi informații extrem de practice și simple de aplicat, justificând și în clasă motivațiile care au condus de-a lungul anilor la elaborarea de teorii în domeniul nutriției „fiziologice”, a activităților fizice neplictisitoare, scurte dar eficiente, a posturii ca atitudine mentală.

Toate întâlnirile au inclus experiențe „practice”, cu adevărat fizice sau exemplificative, tocmai pentru a aduce informații în realitățile individuale. Am verificat pozitiv rezultatul prin evaluarea: chestionarelor de satisfacție finală participare activă anonimă și, mai presus de toate, din interviuri individuale, din numeroase întrebări dincolo de timpul dedicat oficial întâlnirilor și, de asemenea, din e-mailurile private către profesor care încă confirmă astăzi au aplicat unul sau altul, apoi împărtășit cu beneficiul. Experiența a fost apoi repetată în anul următor cu cei sub 55 de ani, cu efecte și rezultate similare.

Recomandări personal

Noile concepte și cuvinte, cum ar fi indicele de lucrabilitate, rata natalității, politicile de îmbătrânire activă, rata morbidității, epigenetica, postura, prevenirea primară și secundară, evaluarea riscului de vârstă, strategiile de compensare etc. au intrat încet în lexiconul comun inițial al echipei de proiect și apoi a tuturor Managementului personal.

Nu am dorit niciodată să o vedem ca o creștere a costurilor forței de muncă, ci ca o investiție în oameni și sănătate, de asemenea, pentru companie în ceea ce privește lucrabilitatea.

Pașii viitori sunt ergonomia și îmbunătățirea mediului de lucru, supravegherea sănătății chiar mai bine direcționată, rotația stațiilor de lucru și colaborarea cu observatorii instituționali (universități) pentru a îmbunătăți funcțiile cognitive în mod eficient și eficient.

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