

Sastamala



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

Sastamala

Un'intervista a Riitta Hietala, responsabile delle risorse umane della città di Sastamala

Settore

Terziario: amministrazione comunale

Specifica

Il comune rappresenta il livello amministrativo locale in Finlandia e funge da unità amministrativa fondamentale e autonoma del paese.

Web-site

<http://www.sastamala.fi>

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

Come datore di lavoro, la città di Sastamala ha un gran numero di dipendenti, che il più delle volte avranno una lunga carriera lavorativa. Pertanto, all'interno delle comunità di lavoro si raccoglie una grande quantità di conoscenze tacite, il cui mantenimento può essere una sfida al momento del pensionamento dei lavoratori. Inoltre, a causa delle lunghe carriere lavorative, è una sfida sostenere il livello di formazione del dipendente.

Misure per la gestione dell'età

Apprendimento, training e apprendimento lungo tutto l'arco della vita

- organizzare il lavoro in modo che favorisca l'apprendimento e lo sviluppo, ad esempio nel quadro di 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" organizzativo.

L'uscita dall'occupazione e il passaggio al pensionamento

- forme flessibili di transizione

Protezione e promozione della salute e progettazione del luogo di lavoro

- posto di lavoro ergonomico (ri)progettazione

Approcci globali

- l'accento posto sulla prevenzione dei problemi di gestione dell'età

Risultati previsti

- Carriere lavorative più lunghe per il personale
- trasferimento effettivo delle conoscenze tacite al momento del pensionamento.

La nostra strada verso la gestione dell'età

È prevista una discussione con i membri del personale che si avvicinano all'età pensionabile per creare un modo per trasferire tutte le conoscenze tacite necessarie che l'unità di lavoro rischia di perdere al momento del pensionamento. Si è scoperto, tuttavia, che è utile tentare solo di conservare le parti utili della conoscenza tacita. Ci sono, ad esempio, alcuni modelli di lavoro che possono essere aggiornati invece di mantenere le cose come prima. Questo deve essere determinato caso per caso.

È stato osservato che l'orario di lavoro flessibile soddisfa le esigenze dei lavoratori di tutte le fasce d'età. Il lavoro a turni e il lavoro d'ufficio possono beneficiare entrambi di orari flessibili. Soprattutto per coloro che

fanno lavoro a turni, una certa flessibilità nella pianificazione delle ore lavorate è necessaria. Ogni lavoratore avrà alcuni problemi familiari, motivi personali o questioni che avranno bisogno di una certa flessibilità di tanto in tanto.

Alcuni hanno la necessità di lavorare a distanza, che è diventato più importante soprattutto l'anno scorso. Certamente, per alcune professioni, ad esempio nell'insegnamento e nell'assistenza infermieristica ci sono alcune sfide, ma molte soluzioni praticabili sono state trovate durante la pandemia. Il lavoro a distanza può essere faticoso se va avanti a lungo, ma a volte può avere un effetto benefico quando si tratta di affaticamento dal pendolarismo. Per alcuni singoli incarichi di lavoro, si è trovata un'alternativa preferibile al pendolarismo solo per un breve incarico di lavoro.

Inoltre, esiste la possibilità di un lavoro a tempo parziale e il congedo parziale di assistenza anche per i membri del personale più giovani. La possibilità di congedo di cura è necessaria per provvedere a tutti coloro che ne hanno bisogno. Anche su richiesta del lavoratore, le soluzioni part-time sono disponibili in tutti i reparti della città di Sastamala. Attraverso queste soluzioni le carriere lavorative sono state rese più lunghe, più sane e divertenti.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Punti di forza:

Il personale mantiene la sua capacità di lavorare e il senso di realizzazione del lavoro fino al pensionamento. La conoscenza tacita viene mantenuta nella comunità lavorativa. Il personale mantiene aggiornate le proprie competenze.

Punti di debolezza:

i dipendenti a tempo pieno ricevono costantemente una formazione complementare.

Momento "aha"

Tutti dovrebbero mettersi a guardare le cose da diverse prospettive sul posto di lavoro. Le attività di altri lavoratori hanno un aspetto diverso dall'esterno rispetto a quelle che appaiono da un'altra angolazione. Per gli impiegati il ritmo quotidiano è molto diverso rispetto a quello degli operai. Tuttavia, tutti i gruppi ottengono molto più del loro stipendio dal venire al lavoro ogni mattina o sera. Per alcuni, andare al lavoro è un modo per pagare le bollette. Per altri, i colleghi sono una ragione importante. Le persone tendono a trascorrere lunghi periodi di tempo al lavoro, anno dopo anno. Alcuni trascorrono buona parte della loro vita lavorando per lo stesso datore di lavoro. Dovrebbe essere considerata responsabilità del datore di lavoro prendersi cura dei propri dipendenti, come parte di un contratto sociale di fatto.

Offrire a tutti i lavoratori la possibilità di avere una certa flessibilità quando si tratta del proprio orario di lavoro si è rivelato molto apprezzato. Tuttavia, l'orario di lavoro flessibile soddisfa le esigenze dei lavoratori di tutte le fasce d'età, poiché esistono molti tipi di mansioni e diverse fasce d'età tendono ad avere esigenze diverse.

Sia il lavoro a turni che il lavoro d'ufficio possono beneficiare di orari flessibili. Si scopre che per coloro che fanno lavoro a turni, far sentire la propria voce in merito alle ore di lavoro è molto importante. Dopotutto, di tanto in tanto tutti avranno problemi familiari, motivi personali o altre questioni che necessitano di una certa flessibilità da parte del datore di lavoro. Assecondare queste esigenze non danneggia affatto i profitti dell'azienda. Ciò che fa è creare un senso di comunità sul posto di lavoro, che ha numerosi piccoli benefici che sono difficili da quantificare.

Attività per sostenere questa iniziativa

Come richiesto dalla legge, a tutto il personale viene offerta una formazione supplementare ogni tre anni. Inoltre, ogni reparto prepara ogni anno piani di formazione personalizzati per il proprio personale.

Sistema di monitoraggio degli effetti

La legge prevede l'offerta di una formazione supplementare per tutti i lavoratori a tempo ogni tre anni. Questi servizi sono per tutti i membri del personale, indipendentemente dall'età. La loro funzione è garantire

un certo livello di uniformità in tutto il paese quando si tratta di determinati gruppi di dipendenti, ad esempio infermieri o insegnanti.

Inoltre, ogni dipartimento prepara ogni anno piani di formazione su misura per il proprio personale. Questi corsi di formazione su misura sono rivolti in modo particolare ai settori che hanno avuto i loro processi di lavoro alterati o che hanno avuto altri cambiamenti nei fondamenti del lavoro.

La necessità di formazione del personale viene mappata nel corso dell'anno e porta ad un periodo di formazione comune per tutto il personale. Questo è lo stesso per la formazione obbligatoria e aggiuntiva presso i reparti. L'ora e il luogo sono fissati in modo che la maggioranza possa partecipare. Il posto migliore per la formazione è sul posto di lavoro, dal momento che tutti sanno come arrivarci.

Per i lavoratori che sono in congedo parentale durante la formazione complementare, si tenta sempre di prendere accordi individuali. Naturalmente, nessuno è chiamato richiamato dal congedo per questo motivo.

I membri del personale temporanei purtroppo non godono di tutti i vantaggi della formazione. Alcuni di loro lavorano per la città da lunghi periodi di tempo, ma il loro status giuridico di dipendenti temporanei li esclude dalla formazione obbligatoria. Questo è un problema continuo senza una soluzione facile. Si possono trovare alcune soluzioni individuali, ma devono essere prese in considerazione su base individuale. La formazione obbligatoria legalmente parlando è aperta solo ai dipendenti permanenti a tempo pieno. A volte l'unica soluzione è che al dipendente venga offerto un ruolo permanente per ottenere le qualifiche necessarie.

Effetti benefici dell'iniziativa

Una parte importante della buona gestione dell'età è prevedere il pensionamento del dipendente. Gli orari di pensionamento per tutti i membri del personale possono essere pianificati in anticipo, il che facilita il trasferimento di utili conoscenze tacite all'interno delle rispettive comunità lavorative. Per quanto preziosi siano i lavoratori esperti, non lo sono per sempre. Le loro qualità possono essere trasferite, però. Tuttavia, va notato che non tutte le conoscenze tacite devono essere trasferite così come sono. Alcune vecchie abitudini possono essere dimenticate, e quelle nuove devono prendere il loro posto.

Il maggior vantaggio di un'adeguata gestione dell'età e di una formazione continua per i membri del personale è il fatto che una carriera soddisfacente del lavoratore influenza il successo dello stesso datore di lavoro. I lavoratori con una grande esperienza e formazione sono più produttivi e tendono a divertirsi a svolgere il loro lavoro, indipendentemente dal tipo di lavoro. Per un datore di lavoro comunale, questo effetto è una pietra importante sul percorso verso la creazione di un comune ben gestito.

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



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