

Sastamala



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/>



Companie

Municipalitatea Sastamala

Un interviu cu doamna Riitta Hietala, directorul resurse umane al orașului Sastamala

Sector

Terțiar: guvernare municipală

Specializare

Municipalitatea reprezintă nivelul de administrație local din Finlanda și acționează ca unitate administrativă fundamentală, autonomă a țării.

<http://www.sastamala.fi>

Principalele motive pentru decizia de implementare a măsurilor de management al vârstei

În calitate de angajator municipal, orașul Sastamala are un număr mare de angajați, care cel mai adesea vor avea o carieră profesională îndelungată. Astfel, o mulțime de cunoștințe implicite sunt colectate în cadrul comunităților de muncă, păstrarea cărora poate fi o provocare la pensionarea lucrătorilor. În plus, datorită carierelor de muncă îndelungate, este o provocare menținerea nivelului de pregătire al angajaților.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Învățare și instruire, învățare continuă

- o organizarea muncii astfel încât să fie propice învățării și dezvoltării - de exemplu, în cadrul echipelor și grupurilor de vârstă mixtă;
- o 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.

Leșirea din muncă și tranziția spre pensionare

- o forme flexibile de tranziție

Promovarea și protecția sănătății în muncă, designul locului de muncă

- o ergonomia locului de muncă

Abordări comprehensive

- o prevenirea și managementul problemelor legate de vârstă

Rezultate așteptate

- Perioade mai îndelungate de muncă pentru angajați
- Transferul de cunoștințe implicite înaintea pensionării

Drumul nostru spre managementul vârstei

Este programată o discuție cu membrii personalului care se apropie de vârsta de pensionare pentru a stabili o modalitate de a transfera toate cunoștințele implicite necesare pe care unitatea de lucru riscă să piardă la pensionare. S-a constatat totuși că este benefic să încerci doar să păstrezi părțile utile ale cunoștințelor implicite. Există, de exemplu, câteva modele de lucru înrădăcinate care pot fi actualizate în loc să mențină lucrurile la fel ca înainte. Acest lucru trebuie stabilit de la caz la caz.

S-a observat că programul de lucru flexibil răspunde nevoilor lucrătorilor din toate categoriile de vârstă, deoarece există multe tipuri de fișe de post. Munca în schimb și munca de birou pot beneficia de ore flexibile. În special pentru cei care lucrează în ture, este binevenită o anumită flexibilitate în planificarea orelor lucrate.

Fiecare lucrător va avea unele evenimente familiale, motive personale sau alte probleme care necesită o anumită flexibilitate din când în când.

Unii au, de asemenea, oportunități pentru munca la distanță, care a devenit mai importantă anul trecut mai ales. Cu siguranță, pentru unele profesii, de exemplu în predare și asistență medicală, există anumite provocări, dar s-au găsit multe soluții viabile în timpul pandemiei. Munca la distanță poate fi obositoare dacă se desfășoară foarte mult timp, dar uneori poate avea un efect benefic atunci când vine vorba de oboseală din navetă. Pentru unele sarcini individuale de lucru, s-a constatat că este o alternativă preferabilă la naveta undeva doar pentru o sarcină scurtă de muncă.

În plus, există posibilitatea de a lucra cu jumătate de normă, iar concediul de îngrijire parțială este, de asemenea, legal solicitat pentru membrii personalului mai tineri. Posibilitatea de concediu de îngrijire este încercată să ofere tuturor celor care au nevoie de el. De asemenea, la cererea lucrătorului, soluțiile part-time sunt aranjate în mod popular în toate departamentele din orașul Sastamala. Prin aceste soluții, cariera profesională a angajaților a devenit mai lungă, mai sănătoasă și mai plăcută.

Puncte tari și puncte slabe ale acestei abordări

Puncte tari:

Personalul își păstrează capacitatea de muncă și simțul îndeplinirii muncii până la pensionare.

Cunoștințele implicite sunt păstrate în comunitatea muncii.

Personalul își menține abilitățile la zi.

Puncte slabe:

Doar angajații cu normă întreagă beneficiază în mod constant de programe de formare profesională.

Momentul "aha"

Toată lumea ar trebui să privească lucrurile din perspective diferite la locul de muncă. Sarcinile altor lucrători arată mult diferit, dacă privim lucrurile din cealaltă direcție. Pentru lucrătorii de birou, ritmul zilnic este mult diferit în comparație cu lucrătorii de pe linia fabricii. Cu toate acestea, toate grupurile primesc mult mai mult decât salariul lor de la venirea la muncă în fiecare dimineață sau seara pentru lucrătorii în schimburi din fabrică. Pentru unii, mersul la muncă este pentru plata facturilor. Pentru alții, colegii sunt motivul. Oamenii tind să petreacă perioade lungi de timp la locul de muncă, an de an. Unii își petrec o bună parte a vieții lucrând pentru același angajator. Ar trebui considerată responsabilitatea angajatorului de a avea grijă de angajații săi, ca un fel de contract social de facto.

Inițiativa de a oferi tuturor lucrătorilor un anumit nivel de flexibilitate în ceea ce privește orele de lucru s-a dovedit a fi foarte apreciată. Cu toate acestea, programul de lucru flexibil răspunde ușor diferit nevoilor lucrătorilor din toate categoriile de vârstă, deoarece există multe tipuri de descrieri ale posturilor și grupurile de vârstă diferite tind să aibă nevoi diferite.

Atât munca în schimburi, cât și cea de birou pot beneficia de ore flexibile. Se pare că pentru cei care lucrează în ture, este foarte valoros să le fie auzită vocea când sunt planificate orele de lucru. La urma urmei, toată lumea va avea din când în când unele evenimente familiale, motive personale sau alte probleme care necesită o oarecare flexibilitate din partea angajatorului. Luarea în considerare a acestor nevoi nu afectează deloc rezultatele companiei. Ceea ce face este să creeze un sentiment de comunitate la locul de muncă, care are numeroase beneficii mici, dar semnificative pe termen mediu și lung.

Activități care susțin inițiativa

Conform cerințelor legale, întregului personal i se oferă o formare suplimentară la fiecare trei ani. În plus, fiecare departament pregătește anual planuri de instruire personalizate pentru personalul lor.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Legea prevede formarea suplimentară pentru toți lucrătorii angajați permanent la fiecare trei ani. Aceste instruiri sunt pentru toți membrii personalului, indiferent de vârstă. Funcția lor este de a asigura un anumit

nivel de uniformitate în întreaga țară atunci când vine vorba de anumite grupuri de angajați, de exemplu asistenți medicali sau profesori.

În plus, fiecare departament pregătește anual planuri de instruire personalizate pentru personalul lor. Aceste instruiri personalizate sunt special direcționate pentru sectoarele cărora li s-au modificat procesele de lucru sau au avut alte modificări în fundamentele postului.

Nevoia de formare în rândul personalului este cartografiată pe tot parcursul anului și duce la o perioadă de instruire comună pentru tot personalul. Acest lucru este același pentru formarea obligatorie și suplimentară la departamente. Ora și locul sunt stabilite astfel încât majoritatea să poată participa. Cel mai bun loc pentru instruire este, de obicei, locul de muncă, deoarece toată lumea are în mod natural aranjate transportul ușor acolo.

Pentru lucrătorii care se întâmplă să fie în concediu parental în timpul formării suplimentare, se încearcă întotdeauna aranjamente individuale. Bineînțeles, nimeni nu este chemat să se antreneze din concediul lor.

Din nefericire, personalul temporar și temporar nu se bucură de toate beneficiile formării. Unii dintre ei muncesc pentru oraș pentru perioade lungi de timp, însă statutul lor juridic de angajați temporari îi exclude de la formarea obligatorie. Aceasta este o problemă continuă fără o soluție ușoară. Unele soluții individuale pot fi găsite, dar trebuie luate în considerare individual. Formarea obligatorie din punct de vedere legal este deschisă numai angajaților permanenți cu normă întreagă. Uneori, singura soluție este ca angajatul să obțină calificările necesare pentru a primi un rol permanent.

Efecte benefice ale inițiativei

O parte importantă a unui bun management al vârstei este prevederea pensionării angajatului. Programele de pensionare pentru toți membrii personalului pot fi planificate în avans, ceea ce facilitează transferul de cunoștințe implicite utile în cadrul comunităților lor de muncă respective. Pe cât de valoroși sunt muncitorii cu experiență, ei nu sunt pentru totdeauna. Calitățile lor pot fi însă transferate. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că nu fiecare informație tacită trebuie transferată așa cum este. Unele obiceiuri vechi pot fi uitate, iar altele noi le iau locul.

Cel mai mare beneficiu al managementului adecvat al vârstei și al formării continue pentru membrii personalului dvs. este faptul că acesta extinde cariera lucrătorului la același angajator. Lucrătorii cu multă experiență și formare sunt mai productivi și au tendința de a-și face treaba, indiferent de descrierea postului. Pentru un angajator municipal, acest efect este o piatră importantă pe calea creării unei municipalități bine conduse.

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