



CGM Software

Age
Management
Masterclass

Esittelemme innostavia esimerkkejä onnistuneesta
ikäjohtamisesta eri EU-maista.

Niitä voidaan hyödyntää yritysten henkilöstöjohtamisessa sekä
luennoitsijoiden ja opettajien koulutuksessa eri oppilaitoksissa.

Kaikki tapaustutkimukset ovat saatavilla osoitteessa:
<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Yritys

CGM Software Romania

Haastattelussa Mr. Alexandru Cobjuc, CGM Software Romanian johtaja Lasin pääkonttorilla

Sektori

Kvartääri, tietotalouden sektori , tietoteknologia

Erikoistuminen

CGM Software Romania on osa globaalia eHealth CompuGroup Medical SE yhtiötä.

Se tarjoaa laajasti urauurtavia it-palveluita terveydenhoidon toimijoille. Niitä voidaan hyödyntää kaikenlaiseen toimintaan niin lääkäriasemilla, apteekeissa, laboratorioissa kuin sairaaloissakin. CGM auttaa näitä organisaatioita parantamaan tehokkuutta, hoidon laatua ja asiakastyytyväisyyttä sekä lisäämään tuottavuutta. Yrityksemme haluaa olla täysipainoisesti terveydenhuollon ammattilaisten, lääkäreiden, farmaseuttien, laboratorioiden ja sairaaloiden palveluksessa. Visionamme on tehdä heidän työstään helpompaa ja antoisampaa.

Lasin toimistossa on noin 200 työntekijää

Verkkosivusto

<https://www.cgm.com>

Ikäjohtamisen näkökulma

Oppiminen, koulutus ja elinikäinen oppiminen;

- erityishuomio motivointiin, metodien käyttöönottoon ja tukeen
- systemaattinen arviointi
- loman myöntämiseen erityisjärjestelyjä
- analysoidaan osaamistarvetta organisaatiossa ja pyritään saattamaan sitä yhteen vanhempien työntekijöiden osaamisen ja koulutuksen kanssa käyttäen hankkeen metodeja ja periaatteita.
- työntekijän koulutustarpeen jatkuva seuraaminen
- koulutusmahdollisuuksien määrittely pysyväksi osaksi urasuunnittelua, ei vain tiettyä työtehtävää

Joustavat työajat:

- työvuorojen mukauttaminen

Ryhmäyttämistoiminnan ohjelma

Terveydenhuolto ja ennaltaehkäisevä terveydenhoito:

- säännölliset terveystarkastukset;
- esimiesten ja avainhenkilöiden kouluttaminen työterveyshuollon kysymyksissä;
- työpaikan ergonominen suunnittelu ja muutosten tekeminen

Motiivit ikäjohtamishankkeen taustalla

Kaikki yllä mainitut toimenpiteet (kuten jatkuva koulutus, joustavuus, tiimityön tukeminen jne) ovat jo valmiiksi osa it-alaa. Kyseessä on uusi toimiala, jolla vallitsee uusi näkemys työstä ja työntekijän pitämisestä sitoutuneena, tuotteliana ja työhönsä tyytyväisenä. Rahakin toimii houkuttimena, mutta nämä toimet erottavat yritykset toisistaan. Parhaista työntekijöistä kilpaillaan ja ala on hyvin dynaaminen. Siispä meidän piti kyetä tarjoamaan

työntekijöille uudenlaisia etuja. Näitä toimia pyysivät toisaalta työntekijät itse ja toisaalta ne ovat osa yrityskulttuuria ja toimintaetiikkaa.

Työntekijät voivat kokea toimintatapamme motivoivina verratessaan niitä edellisten työpaikkojensa tarjoamiin mahdollisuuksiin.

It-ala on dynaaminen ja työvoiman liikkuvuus on suuri. Työntekijät ovat tottuneet vaihtamaan työpaikkaa ja etsivät jatkuvasti muuta työtä, tai muut it-toimistot lähestyvät heitä. He ovat hyvin tietoisia siitä, mitä etuja kullakin firmalla on työmarkkinoilla tarjottavanaan. He voivat valita itselleen parhaiten sopivan työnantajan.

Meidän yrityksemme kohdalla ei voida puhua ikääntyneistä työntekijöistä, mutta meidänkin firmassamme työntekijöiden keski-ikä on nykyään 30 kun se ennen oli 25. Hieman vanhemmilla työntekijöillä on erilaiset tarpeet kuin nuorilla. Heillä on uusia sosiaalisia rooleja, usein perhe ja yksi tai kaksi lasta. Tänä vuonna monet työntekijämme juhlivat toisen lapsensa syntymää!

Kohti ikäjohtamista

Organisaatiomme on jaettu sektoreihin, on käyttöliittymän suunnittelijoita ja taustatoimintojen kehittäjiä sekä laadunvarmistajia. Budjetti jaetaan työntekijämäärän mukaan ja jokaisella sektorilla on sitä vastaava budjetti. Yksiköiden johtajat tekevät vuoden alkupuolella vuosittaisen arvioinnin kustakin työntekijästä. Arviointiin merkitään myös kunkin työntekijän koulutustarve. Yritys maksaa ammatillisen pätevöitymisen. Työntekijän pitää uhrata siihen vain aikaansa. Kumpikin hyötyy tilanteesta.

Ammatilliseen kehitykseen kuuluvat sekä tekniset että ns. pehmeät taidot. Pehmeistä taidoista suosituimpia ovat viestintä, johtamistaidot ja kielet (englanti, saksa ja italia). Saksan kurssit eivät olleet suosittuja, mutta englanti on pakollista koska työskentelemme tiimeissä yhdessä saksalaisten, itävaltalaisien, amerikkalaisten, italialaisten ja hollantilaisten kanssa. Työkielenä on tällöin englanti.

Joustavat työajat perustuvat kuukausittaisiin työtunteihin. Päivittäisiä työtunteja ei tarkkailla. Jotkut työntekijät haluavat aloittaa työt hyvin aikaisin aamulla kello 6.30-7.00, kun taas toiset tulevat työpaikalle vasta klo 10.00-11.00- Päivän aikana tärkeitä ovat pakolliset työtiimien kokoukset. Ne on sovittu etukäteen, mutta niihin on pakollista osallistua. Lopun aikaa aikataulu on mahdollisimman joustava. Lounaalla on mahdollista viipyä lyhyemmän tai pidemmän ajan (halutessaan jopa 1-2 tuntia). Kuun lopussa tulee 160 työtunnin olla suoritettuna. Uusimpana lisäyksenä on kaksi etätyöpäivää kuukaudessa. Jos tilanne vaatii (sairas lapsi tai muu hätätapaus), voit vain ilmoittaa jääväsi kotiin. Tällöin voit osallistua pakollisiin kokouksiin videoyhteyksien kautta. Olemme saaneet etätyömahdollisuudesta paljon hyvää palautetta ja yhä useammat työntekijät haluavat hyödyntää sitä yhä useammin. Se vaikuttaa olevan myös trendi it-alalla. Aika näyttää mihin suuntaan se kehittyy.

Palveluksessamme työskentelee myös aika paljon opiskelijoita. Heille on tarjolla 4-6 tunnin osa-aikatyötä jota he voivat tehdä joustavasti ja käydä välillä yliopistolla kursseilla tai laboratoriossa. He voivat myös pyytää kuukauden lomaa loppuenttien ajaksi.

Meillä on 30 harjoittelijaa vuodessa. Heidän ohjelmansa kestää kolme kuukautta ja lisäksi heillä on kuukauden teoriajakso, jonka jälkeen he voivat päättää jäävätkö yritykseen töihin.

Ryhmäytämistoiminnan tarkoitus on parantaa ryhmädynamiikkaa ja helpottaa kommunikaatiota ja yhteistyötä niin että tiimeistä tulee yhä tehokkaampia. Ohjelma on arvostettu ja sen sisältö on tiiminjohtajan vapaasti päätettävissä. Kuukausittainen budjetti voidaan käyttää yhteisiin lounaisiin ja aktiviteetteihin. Niiden sijasta tiimiläiset voivat valita viikonloppuretken muutaman kerran vuodessa, yleensä jonnekin pain Romaniaa. Tällöin he voivat tutustua uusiin paikkoihin tai nauttia maaseudusta. Kukin tiimi voi itse valita oman ohjelmansa eikä yritys sanele niiden sisältöä- Se on työntekijöiden työntekijöille suunnittelema ohjelma, jonka tarkoitus on vastata heidän tarpeitaan ja kiinnostuksen kohteitaan.

Pyrimme takaamaan työntekijöidemme sitoutuneisuuden ja pysyvyyden myös seuraavilla toimilla:

- Jokainen työntekijä saa yhden lomapäivän lisää jokaista yrityksessä työskentelemäänsä vuotta kohden
- Yritys maksaa yksityistä eläketurvaa kolmen työvuoden jälkeen

Näkökulman vahvuudet ja heikkoudet

Joustavat työajat

Työntekijät voivat valita oman työtahtinsa. Näin työnteko tuntuu mukavammalta ja tehokkuus, tuottavuus ja vastuullisuus lisääntyvät. Etätö on nykyään muodikasta, mutta sen kanssa täytyy olla hieman varuillaan koska työntekijät eivät aina ymmärrä, että etätö ei ole yhtään vähemmän oikeaa työtä.

Jatkuva koulutus

It-alalla taitoja on kehitettävä koko ajan ja siksi ihmisten kannustaminen jatkuvaan oppimiseen on tärkeää. Kustannamme heidän lisäpätevöitymisensä niin että he voivat edetä urallaan. Tietenkin on olemassa aina riski, että he lähtevät toiseen yritykseen. Siltikin koulutuksen edut ovat aina haittoja suuremmat.

Ryhmäytymistoiminta

Ohjelma lisää kommunikaatiota ja yhteistyötä tiimeissä. Aktiviteetteja ei suunnitella eikä valvota kovin tarkasti, mutta kunkin tiimin vapaus luoda oma ohjelmansa onkin sen suurin vahvuus. Vaarana on pienten kuppikuntien syntyminen yrityksen sisälle, mutta tiimien tehokas ja sujuva työskentely on tärkeää yritykselle.

“Ahaa” - elämys

Jokainen CGM:n toimisto toimii itsenäisesti ja päättää omat aktiviteettinsa ja budjettinsa. Olen osallistunut useisiin EU- tason tapaamisiin, missä muiden maiden edustajat ovat pyytäneet etuja työntekijöille. Siihen on vastattu, että sellaiset asiat päätetään paikallistasolla ja EU-tasolla käsitellään muita asioita. Jokainen yksikkö tekee oman budjettinsa missä näkyy myynti, tulot ja kulut.

Tarkoittaako tämä, että muut haarakonttorit eivät halua budjetoida varoja sellaiseen?

Kyllä he haluavat mutta kaikki riippuu siitä, miten toimitusjohtaja suunnittelee budjetin. Työntekijöiden edustajat pyysivät lisää etuja, koulutusta, kehitystoimia, mutta se riippuu muusta budjetista

Kuinka CGM Romania sai nämä menot budjettiin?

Emme niinkään saaneet sitä, vaan loimme sen itse. Emme harrasta sanelupolitiikkaa ja jos ottaa huomioon yrityksemme kasvun 200 työntekijän organisaatioksi. koimme budjetoinnin sopivaksi Suunnitteleimme vuosittain budjetin seuraavalle vuodelle ottaen huomioon ohjelman kulut. Toimitusjohtaja hyväksyy budjetin ja ehdottaa kenties siihen hienosäätöä. Niin kauan, kun teemme vuoden lopussa voittoa, voimme laatia budjetin niin kuin parhaaksi katsomme.

Toimet hankkeen ylläpitämiseksi

Ohjelma sisällytetään vuosittain budjettiin ja se suunnitellaan seuraavaksi vuodeksi. Kukin toimisto järjestää itsenäisesti aktiviteetit, budjetin ja muun. Firmassamme oli aluksi 3 työntekijää ja nykyään meitä on 200. Suunnitteleimme vuosittain budjetin seuraavalle vuodelle ottaen huomioon myös ohjelman kulut. Toimitusjohtaja hyväksyy budjetin ja ehdottaa kenties siihen hienosäätöä. Niin kauan, kun teemme vuoden lopussa voittoa, voimme laatia budjetin niin kuin parhaaksi katsomme.

Vaikutusten arviointi

Jokaisen työntekijän kanssa järjestetään vuosittainen palautekeskustelu, jota vetää kunkin tiimin johtaja. Keskustelut tarjoavat tietoa työntekijän tarpeista ja heidän työpanoksestaan yhtiössä. Esille voidaan ottaa myös

jatkuva koulutus, ryhmäyttämistoiminta tai joustavat työajat. Yrityksessämme arvostetaan suoraa palautetta ja sitä pyydetään aina kun on mahdollista.

Yrityksemme kasvutarina on melkoinen; aluksi työntekijöitä oli 3 ja nykyään lähes 200. Tämä todistaa, että työmme on onnistunut ja olemme löytäneet paikkamme kansainvälisen CGM Globalin toimistojen joukosta. Olemme myös tärkeä työllistäjä paikallisesti it-alalla.

Hankkeen hyödyt

Ryhmäyttämistoiminta on lisännyt työntekijöiden hyvinvointia ja motivaatiota. On tärkeää, että he ymmärtävät että yritys on kiinnostunut pitämään heidät tyytyväisinä ja motivoituneina. Ohjelma on myös hyvää mainosta. Työntekijät puhuvat siitä perheensä ja ystäviensä kanssa, jotka levittävät sanaa yhteisössä. Tämä lisää houkuttelevuuttamme potentiaalisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden parissa.

Jatkuva koulutus kehittää tärkeitä taitoja, niin teknisiä kuin "pehmeitäkin", ja lisää näin tehokkuutta. Eurooppalaisiin kollegoihin verrattuna työntekijämme ovat taitavia ja päämäärätietoisia työntekijöitä.

Joustavat työajat lisäävät tuottavuutta koska jokainen työntekijä voi työskennellä omassa tahdissaan ja olla varma siitä, että jos jotain yllättävää sattuu esimerkiksi perhepiirissä, hän voi jäädä kotiin.

Henkilökohtainen suositus

Työntekijöistä huolehtiminen ei ole helppoa ja se myös maksaa. Rahan lisäksi ihmisten kanssa työskentelyssä vaaditaan paljon kärsivällisyyttä ja aikaa. Tärkeintä on kohdella ihmisiä ihmisinä eikä resursseina. Joskus on turhauttavaa, kun firmassa on nykyään satoja ihmisiä, jotka tarvitsevat aikaasi. Mutta en usko, että olisimme tässä asemassa nyt ilman tätä panostusta. Se on varmaankin ollut ratkaisevaa.

Ole vain ihminen, älä muuta!

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