



CGM Software

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

CGM Software Romania

Intervista ad Alexandru Cobjuc, responsabile di CGM Software Romania nella sede generale degli uffici Iasi.

Settore

Quaternario: parte dell'economia basata sulla conoscenza (tecnologia dell'informazione)

Specializzazione

CGM Software Romania fa parte del global eHealth Compu Group Medical SE, un fornitore con un portafoglio completo di soluzioni IT all'avanguardia per l'ambiente sanitario. Supportano tutti i tipi di attività mediche e organizzative negli studi medici, nelle farmacie, nei laboratori e negli ospedali. CGM aiuta queste organizzazioni a migliorare l'efficienza, ottimizzare l'assistenza e aumentare la soddisfazione del paziente, migliorando al contempo la professionalità. Pertanto, l'azienda si pone interamente al servizio degli operatori sanitari, dei medici, dei farmacisti, dei laboratori e degli ospedali. La visione: rendere il loro lavoro sempre più facile e arricchente.

L'ufficio Iasi impiega circa 200 dipendenti.

Web-site

<https://www.cgm.com>

Misure per la gestione dell'età

Formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita:

- sforzi speciali per motivare, stabilire metodologie e fornire sostegno;
- valutazione sistematica;
- disposizioni specifiche in materia di congedi;
- analizzare le esigenze di competenze dell'organizzazione, abbinandole alle competenze disponibili e allo status educativo individuale dei dipendenti più anziani e utilizzandole nella metodologia e nei contenuti della formazione;
- monitoraggio continuo dello status educativo del dipendente;
- definire le opportunità di formazione come parte integrante della pianificazione della carriera e non solo come lavoro.

Pratiche flessibili in materia di orario di lavoro:

- l'adeguamento degli orari dei turni.

Approcci globali:

- un'enfasi sulla prevenzione dei problemi di gestione dell'età (Team Building Program).

Protezione & promozione salute:

- controlli sanitari regolari;
- supervisor della formazione e lavoratori chiave nelle tecniche di gestione della salute;
- (ri)progettazione del posto di lavoro ergonomico .

Principali motivi della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Tutte le misure menzionate (come la formazione continua, il programma flessibile, il programma di teambuilding ... e molti altri!) appartengono all'industria IT stessa. Si consideri il fatto che si tratta di un nuovo

settore che ha un nuovo approccio al lavoro e a come stimolare il dipendente a rimanere impegnato, produttivo e soddisfatto del lavoro. Certo, il denaro è importante, ma queste altre misure stanno effettivamente facendo la differenza tra le imprese. Nell'IT c'è un alto livello di concorrenza per il miglior reclutamento di risorse umane e il mercato è molto dinamico. Pertanto, abbiamo dovuto trovare funzionalità aggiuntive del pacchetto di lavoro. Queste caratteristiche sono, da un lato, richieste dai dipendenti stessi e da altri fanno parte della nostra struttura organizzativa e della nostra politica nell'affrontare il lavoro e le imprese.

Penso che queste misure motivino i nostri dipendenti in quanto possono confrontarli con altre offerte o precedenti lavori che avevano.

Riteniamo inoltre che il settore IT sia dinamico nel flusso di forza lavoro: i dipendenti cambiano i loro posti di lavoro e cacciano o sono continuamente cacciati da altre aziende IT; ecco perché sono ben informati su altre offerte sul mercato e possono effettivamente scegliere i vantaggi più adatti alle loro esigenze.

Non possiamo parlare di anziani che lavorano nella nostra azienda, ma la fascia d'età è aumentata da 25 a circa 30 anni – questo significa che le esigenze dei nostri dipendenti sono diverse da quelle di età più giovane. La maggior parte dei nostri dipendenti aveva aggiunto altri ruoli sociali al loro status: hanno famiglie, un primo o un secondo figlio - quest'anno molti dei nostri dipendenti hanno festeggiato l'arrivo del secondo!

La nostra strada verso la gestione dell'età

La nostra gestione è organizzata in settori: nella programmazione abbiamo front-end, back-end e QA, oltre a diversi settori più piccoli. Il budget è distribuito per dipendente e ogni settore ha un budget totale corrispondente al numero di dipendenti. I leader di questi settori fanno la valutazione annuale di ogni dipendente (accade all'inizio di ogni anno, fino ad aprile). Le valutazioni forniscono informazioni sulle esigenze di formazione di ciascun dipendente, su ciò di cui hanno bisogno per crescere e diventare sempre più abili. L'azienda paga le certificazioni professionali; il dipendente deve solo investire tempo per imparare. È una situazione vantaggiosa per tutti.

Lo sviluppo personale comprende sia competenze tecniche che soft skills. Sulle soft skills, le più richieste sono: comunicazione, leadership, lingue (inglese, tedesco e italiano). Non abbiamo avuto tanto successo con i corsi di tedesco ma, naturalmente, l'inglese è obbligatorio perché i gruppi di lavoro sono misti, lavoriamo insieme a tedeschi, austriaci, americani, italiani, olandesi e tutti devono parlare in inglese.

L'orario flessibile si basa sull'orario di lavoro mensile e non considera affatto un programma giornaliero. Ci sono dipendenti che vengono al lavoro molto presto la mattina, alle 6.30 - 7.00 a.m. e ci sono altri dipendenti che vengono più tardi, alle 10.00 o alle 11.00. Durante il periodo di lavoro, gli incontri con i gruppi di lavoro sono importanti, sono programmati in anticipo ma richiedono una partecipazione obbligatoria. Per il resto del tempo, il programma è il più flessibile possibile. I dipendenti possono fare una pausa pranzo più breve o più lunga (anche 1 - 2 ore, se lo desiderano). L'unica cosa importante è che entro la fine del mese siano coperte queste 160 ore lavorative. Un altro componente aggiuntivo di questo programma sono i 2 giorni al mese di lavoro da casa. Se hai una situazione (come un bambino malato o qualche altra emergenza), puoi comunicare all'azienda che rimarrai a casa. Parteciperai alle riunioni obbligatorie utilizzando il video. Abbiamo un feed-back molto positivo su questa funzione e ci sono sempre più dipendenti che desiderano più giorni di lavoro da casa. Anche il mercato IT lo incoraggia, è una tendenza. Vedremo nel tempo come evolverà.

Per gli studenti che lavorano con noi (e abbiamo un buon numero di dipendenti studenti) abbiamo orari part-time di 4-6 ore e possono utilizzare l'orario di lavoro flessibile per raggiungere corsi e laboratori presso le facoltà. Inoltre, possono chiedere un mese di vacanza quando ne hanno bisogno per dare gli esami finali all'università.

Il programma di stage comprende 30 persone ogni anno. Il program dura 3 mesi, più 1 mese e mezzo di teoria e pratica, quindi possono scegliere di rimanere con l'azienda come dipendenti.

Il programma di team building mira a far funzionare meglio il team di lavoro, a facilitare la comunicazione e la cooperazione in modo che tali team diventino sempre più produttivi. È un programma molto apprezzato ed è interamente responsabilità del team leader gestire questo programma. Esiste un bilancio mensile, destinato a finanziare pranzi o altre attività comuni. Il team può decidere di spendere quel budget in questo modo o di organizzare un fine settimana di pausa ogni trimestre, di solito da qualche parte in Romania, dove i dipendenti

possono divertirsi a visitare nuovi posti e scoprire la campagna. Spetta a ogni team decidere come organizzare questi programmi di team building, sono informali e non seguono una struttura precisa, imposta dall'azienda. È un programma per i dipendenti, progettato dagli stessi dipendenti, in base alle loro esigenze e interessi.

Qualche altro incentivo per incoraggiare la fedeltà e la stabilità dei nostri dipendenti:

- Ogni dipendente guadagna 1 giorno di vacanza in più per ogni anno lavorativo con l'azienda
- I dipendenti pagano le pensioni private, dopo 3 anni di lavoro all'interno dell'azienda

Punti di forza e di debolezza del nostro approccio

Orario di lavoro flessibile

I dipendenti possono lavorare al proprio ritmo e questo li fa sentire più a proprio agio sul lavoro e aumenta l'efficienza, la produttività e la responsabilità. Anche ora la politica del lavoro da casa è di tendenza, ma per questo dobbiamo essere un po' cauti perché avvolta i dipendenti capiscono questo concetto in modo diverso, quindi devono capire che il lavoro è lavoro, anche se lo fanno da casa.

Formazione continua

Migliorare le competenze nel settore IT è un must, quindi incoraggiare le persone all'apprendimento continuo è molto importante. Finanziare i loro risultati rende il personale più professionale e favorisce il passaggio ai livelli senior. Naturalmente, c'è sempre il rischio che dopo aver investito in delle persone, queste ci lasciano per un'altra azienda, ma i benefici della formazione delle persone sono superiori ai rischi di perderle.

Il programma di team building

Questo programma apporta un importante valore aggiunto alla comunicazione e alla cooperazione all'interno dei gruppi di lavoro. Potremmo progettare questi programmi di team building in modo molto rigoroso e controllato, ma proprio questa libertà di ogni squadra di costruire i propri programmi è il punto forte. Il rischio è che possiamo incoraggiare la creazione di piccoli gruppi chiusi all'interno dell'azienda, ma l'interesse principale è che ogni team di lavoro funzioni in modo fluido ed efficace.

Momento "Aha"

Ogni ufficio di CGM funziona in modo indipendente: attività, budget, tutto. A livello europeo, ad esempio, ho partecipato a diverse riunioni dell'UE e ci sono state occasioni in cui rappresentanti degli altri paesi hanno richiesto alcuni vantaggi per i propri lavoratori. Non si tratta di una questione globale, vi sono solo questioni di natura globale a livello europeo e non si discute di questioni o requisiti individuali. Ogni unità effettua un budget separato; hanno vendite, ricevute e spese.

Questo significa che gli altri rami non pensano di poter spendere il budget per una cosa del genere?

Pensano di doverlo fare, e lo vogliono, ma dipendono da come il direttore generale progetta il budget, questo è esattamente ciò che i rispettivi rappresentanti dei dipendenti hanno chiesto, più benefici, formazione, budget di sviluppo personale, ma dipende da ciascuno.

Come ha reagito CGM Romania?

Non abbiamo reagito... L'abbiamo creato noi! ... Non si trattava di "questo è ciò che vogliamo da voi come management" ma poiché siamo aumentati da 3 a 200, abbiamo organizzato il nostro bilancio come lo ritenevamo opportuno. Ed è diventato un po' radicato, queste sono le spese, questo è il bilancio, una volta all'anno, naturalmente facciamo il bilancio per l'anno successivo, e includiamo tutte queste spese per tutti i nostri programmi per i dipendenti e la direzione generale lo accetta, ovviamente, con aggiustamenti. Finché in qualche modo ne

trarremo profitto alla fine dell'anno, gestiremo il nostro bilancio nel modo in cui lo consideriamo più adatto a ciò di cui abbiamo bisogno qui.

Attività a sostegno di questa iniziativa

Ogni anno tutti i programmi sono incorporati nel bilancio e sono accantonati per l'anno successivo. Ogni ufficio di CGM funziona in modo indipendente: attività, budget, tutto. Poiché siamo aumentati da 3 a 200, abbiamo organizzato il nostro bilancio come lo ritenevamo opportuno. Ed è diventato un po' radicato, queste sono le spese, questo è il bilancio, una volta all'anno, naturalmente facciamo il bilancio per l'anno successivo, e includiamo tutte queste spese per tutti i nostri programmi per i dipendenti e la direzione generale lo accetta, ovviamente, con aggiustamenti. Finché in qualche modo ne trarremo profitto alla fine dell'anno, gestiremo il nostro bilancio nel modo in cui lo consideriamo più adatto a ciò di cui abbiamo bisogno qui.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Abbiamo valutazioni annuali del dipendente, che sono gestite da ciascun team leader. Queste valutazioni ci offrono informazioni sulle esigenze dei dipendenti e sulle loro prestazioni all'interno dell'azienda e sono anche utili per valutare il programma di formazione continua, il programma di team building o l'orario di lavoro flessibile. Anche il feed-back diretto è molto apprezzato da tutti i nostri dipendenti e lo otteniamo in ogni occasione possibile.

Il semplice fatto che siamo cresciuti molto da un piccolo team di 3 dipendenti a quasi 200 dimostra che facciamo un ottimo lavoro e che abbiamo trovato il nostro posto come ufficio importante per l'azienda globale CGM e come datore di lavoro significativo nel mercato IT locale.

Effetti benefici dell'iniziativa

Una maggiore motivazione e benessere dei dipendenti è l'effetto principale del programma di team building. È importante per loro sapere che l'azienda è interessata a renderli felici, soddisfatti e disposti a fare un buon lavoro! Inoltre, il programma di team building è un buon marketing per l'azienda - i dipendenti parlano con altre persone - familiari, amici - e questo è un bene per spargere la voce su CGM nella comunità. Pertanto, diventiamo più attraenti per potenziali dipendenti, tirocinanti e stagisti.

Il programma di formazione continua insegna competenze importanti - sia tecniche che soft - ai nostri dipendenti e aumenta l'efficienza dei team di lavoro. Rispetto ad altri colleghi europei, posso dire che i nostri membri sono abili e determinati a lavorare bene.

L'orario di lavoro flessibile sta effettivamente aumentando la produttività: ogni dipendente lavora al proprio ritmo e lavorare da casa li aiuta ad essere sicuri che se succede qualcosa (come una situazione di emergenza in famiglia), possono rimanere a casa.

Raccomandazioni personali

Prendersi cura dei propri dipendenti non è facile e costa un sacco di soldi. Oltre ai soldi, hai bisogno di molta pazienza e tempo per lavorare con le persone. E penso che l'aspetto più importante che ha fatto la differenza è che ho trattato i dipendenti come persone e non come risorse. A volte è difficile e frustrante, crescere da poche persone a centinaia significa che devi dedicare una grande quantità di tempo a quelle persone. Ma se non lo avessimo fatto, sono certo che non saremmo qui adesso. Penso che questo abbia fatto la differenza.

Quindi, sii umano, niente di più!

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