

Vincit



Age
Management
Masterclass

Sehen Sie sich die Beispiele für bewährte Verfahren an, die aus verschiedenen EU-Ländern gesammelt wurden, und lassen Sie sich inspirieren für Ihre Arbeit.

Unsere Beispiele eignen sich für Personalmanager, die Altersmanagementmaßnahmen in ihren Unternehmen durchführen.

Die Beispiele können auch als Schulungsinstrument für Lehrer, Ausbilder und Dozenten an verschiedenen Bildungseinrichtungen dienen.

Alle Fallstudien sind verfügbar unter:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Unternehmen

VINCIT

Interview mit Johanna Pystynen, HR Managerin (Personalentwicklerin) VINCIT und CEO LaaS Company, Vorstandsmitglied VINCIT

und

Salli Kunnari, Servicedesignerin (Prozessentwicklerin)

Webseite

<https://laas.fi/en/> <http://www.vincit.fi>

Sektor

Tertiär: Softwareentwicklung und -design, neue Technologie und Daten

Spezialisierung

Vincit ist eines der am schnellsten wachsenden Technologieunternehmen Finnlands und beschäftigt über 130 Mitarbeiter. Das Unternehmen ist hauptsächlich im maßgeschneiderten Softwareentwicklungsgeschäft tätig. Vincit wurde im Juni 2016 zum besten Arbeitsplatz in Europa in der „Great Place to Work-Studie“ gewählt und im Februar 2016 zum dritten Mal als der beste Arbeitsplatz in Finnland ausgewählt. Die Leiterin des Personalbetriebs von Vincit, Johanna Pystynen, wurde im Juli 2015 mit dem Workforce 2015 Game Changer Award ausgezeichnet.

Dieses Beispiel befasst sich mit der LaaS-Technologie, die von Johanna Pystynen, CEO der Vincit-Tochter LaaS (Leadership as a Service), eingeführt wurde. LaaS ist ein Tech Award Gewinner 2021.

CEO Johanna Pystynen wurde zu einer der 25 führenden Frauen in den Software-Unternehmen von Europe 2021 gewählt.

Dimension des Altersmanagements

Umfassende Ansätze

- Konzentration auf das gesamte Arbeitsleben und alle Altersgruppen, nicht nur ältere Arbeitnehmer;
- einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Dimensionen des Altersmanagements umfasst.

Erwartetes Ergebnis

Vincit's Strategie für Personalführung hat einen großen Wandel durchgemacht. Hinter dem neuen Betriebsmodell steht der Fokus auf die Mitarbeiter, basierend auf deren persönlichen Lebensumständen. Nach dieser Idee könnten Mitarbeiter ähnlichen Alters sehr unterschiedliche Unterstützungsbedürfnisse haben, da ihre persönlichen Situationen, Karrierepläne, Stärken und Bedürfnisse für die berufliche Weiterentwicklung sehr unterschiedlich sind. Die Mitarbeiter sind frei, aus einer Vielzahl von Dienstleistungen, aus einer so genannten Servicepalette, die Dienstleistungen zu wählen, die sie benötigen. Ziel ist es, den Mitarbeitern Unterstützung bei Herausforderungen aus Arbeit, Freizeit oder Familie zu bieten., denn das Wohlbefinden der Mitarbeiter außerhalb der Arbeit beeinflusst das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und umgekehrt.

Vincit's Personalpolitik schätzt die vielfältigen Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter sehr. Sie werden ermutigt, sich zu engagieren und werden als aktive Schöpfer und Dienstleister angesehen. Jeder hat die Möglichkeit, seine persönlichen Fähigkeiten zum Wohle anderer anzubieten. Das Programm ist besonders bemerkenswert, weil es die Möglichkeit jedes Mitarbeiters, eigene Dienstleistungen als Teil des Service-Repertoires des Unternehmens anzubieten, fördert.

Diese können etwas mit Aufgaben am Arbeitsplatz zu tun haben oder die Freizeitaktivitäten, Hobbys oder die Verbesserung der Qualität ihres Familienlebens betreffen.

Vincit hat LaaS entwickelt – einen digitalen Coach für den Arbeitsplatz und eine maßgeschneiderte Plattform für mitarbeiterorientierte Führung mit konkreten Werkzeugen und transparenten Daten – unternehmensweit und in Echtzeit.

Die zentrale Idee dieser Plattform ist: Hören Sie auf, mit veralteten Werkzeugen und Modellen Veränderungen herbeizuführen. Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter als Ihre internen Kunden mit einem Mehrzwecktool.

Was Vincit über LaaS sagt: Nachdem wir als Unternehmen schnell gewachsen waren, wurden wir es leid, zu raten, wie wir unsere Mitarbeiter am besten unterstützen können. Also beschlossen wir, sie zu fragen. Gleichzeitig waren unsere Teamleiter erschöpft und versuchten, die gesamte verfügbare Unterstützung für ihre Teammitglieder zu filtern. Also beschlossen wir, ihnen zu helfen.

Anstatt anonyme Statistiken für die Personalabteilung und das Management zu erstellen, haben wir das System auf den Kopf gestellt, indem wir ein wirklich mitarbeiterorientiertes Modell geschaffen haben. Vincit's LaaS begann als interner Webshop für Führungsdienstleistungen für unsere eigenen Mitarbeiter. Jeder bekommt die Unterstützung, die er braucht, wenn er sie braucht und von wem er will. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Arbeit und ihr Wohlbefinden zu beobachten und wieder unter Kontrolle zu bringen. Sofortiges Feedback hilft uns, die Serviceauswahl kontinuierlich zu verbessern und uns auf Dinge zu konzentrieren, die einen echten Wert für unsere Mitarbeiter schaffen.

Hauptmotive für Salli, die bereits bestehenden Dienstleistungen von Vincit zu nutzen und anderen Mitarbeitern eigene Dienstleistungen anzubieten

- Taapero's Schlafschule: Motiviert durch ihr eigenes Wohlbefinden als Elternteil kleiner Kinder.
- Disk-Test: Motiviert durch den Wunsch, ihren Interaktionsstil und ihre Fähigkeiten zu erkennen, zu bewerten und zu verbessern, denn diese Fähigkeiten sind ein wesentlicher Bestandteil ihres Berufes.
- Jukkas Erbsensuppen-Lunch: Motiviert durch den Wunsch, neue Leute in einer schnell wachsenden Organisation zu treffen.
- Lauftraining, angeboten auf der Betriebs-Serviceplattform selbst: Motiviert durch den Wunsch, eigene Fähigkeiten zum Wohle anderer anzubieten. Teilnahme an der Gemeinschaft.
- Kaffeepause mit dem Designer: Motiviert durch den Wunsch, ihre eigenen beruflichen Fähigkeiten anderen anzubieten: Die Freude, die entsteht, wenn man anderen hilft.

Sallis Weg durch die Altersmanagement-Massnahmen im Unternehmen

Salli ist seit vier Jahren bei Vincit. Sie startete im Design-Team und ist derzeit Servicedesignerin. Ihre Aufgabe ist es, Kunden zu unterstützen und ihnen zu helfen, ihre Bedürfnisse zu erkennen und zu analysieren, Produkte zu verstehen und auch ein bisschen Oberflächen-Design für die technische Seite zu machen. Salli beschreibt sich selbst als neugierige Person, weshalb sie sich das neue Service-Plattform-Konzept sofort bei der Vorstellung angeschaut hat. Sie ist eine begeisterte Nutzerin des Dienstes und war sehr aufgeregt, dass Sie selbst wählen konnte, welche Dienstleistungen Sie benötigte und welche sie anbieten möchte.

Es ist ein Privileg, dass man die Serviceleistungen wählen kann, die am besten den eigenen Bedürfnissen nach beruflicher Entwicklung entsprechen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern. Es ist diese Freiheit zu wählen, die Salli als den wichtigsten Unterschied zu der früheren Art von Personalmanagement hervorhebt. Sie war auch begeistert, als sie bemerkte, dass die

Serviceleistungen sehr vielfältig waren und es sowohl Arbeits- als auch Freizeitangebote gab. Die Serviceleistungen sind bei Vincit in verschiedene Kategorien eingeteilt und Salli glaubt, dass sie im Laufe der Jahre bei allen etwas bestellt hat.

Der erste Service, den Salli in Anspruch nahm, war die Schlafschule von Taapero. Sie wählte es aus der Palette als Mutter eines 1-Jährigen nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub. Taaperos Schlafschule ist ein Service eines privaten Dienstleisters, der allen Vincit-Mitarbeitern angeboten wird. Salli fand, dass sie einfach besser und friedlicher schlafen konnte, nachdem sie den Service genutzt hatte.

Wenn es um Dienstleistungen geht, die direkt mit der Arbeit zu tun haben, erwähnt sie Disk-Test-Training, bei dem es darum geht, seine Fähigkeiten und den Stil im Umgang mit anderen zu entwickeln. Die Disk-Methode hilft dir, deine eigenen und die Interaktionsstile anderer Menschen zu verstehen und zu beobachten. Dies hat neben der Verbesserung der Kommunikation mit den Kunden und dem Verständnis ihrer Bedürfnisse einen spürbaren Vorteil für die interne Kommunikation des Teams.

Jukkas Erbsensuppen-Lunch war ein lustiger Service, den Salli auch von der Palette ausgewählt hatte. Ihr Kollege Jukka hatte es als internen Dienst angeboten. Das Erbsensuppen-Lunch umfasst etwa zehn Personen, und für den Service kocht Jukka Erbsensuppe und Pommes Frites in der Betriebsküche, um den großen Gemeinschaftstisch. Das schafft eine wunderbare, eher informelle Art, sich zu treffen und andere Mitarbeiter bei Vincit kennen zu lernen, zum Beispiel neue Mitarbeiter, die Sie noch nicht kennen. Interne Vernetzung verbindet Spaß mit praktischer Nutzung und es kommt allen zugute, wenn sie Menschen kennen lernen, ihre Hintergründe und früheren Arbeitserfahrungen kennen lernen. Außerdem bietet die Gelegenheit kulinarische Genüsse. Auch Salli genoss diese Kombination, die sie sich nie träumen hätte lassen.

Salli ist selbst Serviceleisterin, genau wie viele ihrer Kollegen. Jeder, der den Dienst nutzt, kann einen neuen Dienst für die Servicepalette mit dem Tool "Einen neuen Dienst vorschlagen" anbieten. Auf diese Weise werden die Dienste immer wieder aktualisiert und erleichtern die Beantwortung von Nachfragen. Sie ermöglicht es den Mitarbeitern auch, ihre eigenen Dienstleistungen ihren Kollegen vorzustellen und so ihre besonderen Fähigkeiten zum Wohle anderer einzusetzen. Salli ist eine begeisterte Athletin und nimmt an Triathlons teil, also hat sie ihren Kollegen Lauftrainings angeboten. Salli erwähnt auch einen Service im Arbeitskontext – Kaffeepause mit dem Designer - wo sie Hilfe beim Servicedesign für ihre Kollegen anbietet.

Service-Feedback wird über mehrere Kanäle gesammelt und die Angebote ändern sich immer wieder.

Stärken und Schwächen des gewählten Ansatzes

Mitarbeiterzentriertes Modell für das Angebot von Dienstleistungen

Stärken:

Stärkung der Arbeitnehmerautonomie und Selbstreflexion, Erfüllung realer Bedürfnisse mit gut geplanten Maßnahmen, Kosteneffizienz (aus Sicht des Arbeitgebers).

Schwächen:

Bedürfnisse, die man selbst nicht wahrnimmt, könnten verborgen bleiben.

Kultur des Teilens: Jeder kann seinen Kollegen seine eigenen Dienstleistungen anbieten

Stärken:

- Steigerung der Kreativität, des Könnens und des Selbstvertrauens.

- Es bieten sich neue Möglichkeiten, Ihre Kollegen auf einer persönlicheren Ebene kennen zu lernen.
- Der Gemeinschaftsgeist und das Engagement für den Arbeitsplatz werden vertieft
- Kosteneffizienz (aus Sicht des Arbeitgebers).

Schwächen: konnten keine festgestellt werden

Der Aha! Moment während des Prozesses

Der Disk-Test, der im Rahmen der vom Arbeitgeber angebotenen Dienstleistungen abgeschlossen wurde, hat dazu beigetragen, die Bedürfnisse zur Verbesserung der eigenen Interaktionsfähigkeiten und auch der Interaktionsstile mit Kollegen und Kunden zu verstehen. Dies hat sich erheblich verbessert, was die Kommunikation und die bessere Durchführung von Arbeitsaufgaben erleichtert hat.

Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

Der Dienst wird regelmäßig und kontinuierlich genutzt und wird ständig erneuert, da die Mitarbeiter neue Dienstleistungen vorschlagen, die sie benötigen und die sie selbst anbieten könnten. HR bearbeitet die Anfragen und nimmt notwendige Anpassungen vor, um alle als möglich erachteten Leistungen anzubieten. Letztlich hängt die Realisierung eines bestimmten Dienstes davon ab, ob es genügend Nutzer geben würde, gemessen an der Anzahl der aufgegebenen Bestellungen.

Monitoring der Auswirkungen

2013 beschloss Vincit, eine interne Umfrage zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz durchzuführen, um bei der Verbesserung der Funktion zu helfen. Die Umfrage sollte sich auf die subjektiven Erfahrungen der Mitarbeiter mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz konzentrieren und die Besonderheiten der Arbeitsplätze und der Organisation hervorheben. Herkömmliche Standardfragebögen schienen nicht über genügend Instrumente zu verfügen, um dies durchzuführen, daher wurde beschlossen, die gesamte Erhebung zusammen mit den Arbeitnehmern zu erstellen.

Mit dem SurveyPal-Tool konnten alle Teile des Projekts einfach erstellt werden. Mithilfe des Tools schlugen die Mitarbeiter Themen vor, die für sie unter dem Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig waren, und stimmten über Themenfragen ab. Als dieser Verarbeitungsteil abgeschlossen war, implementierte Vincit die offizielle Umfrage mit demselben Tool, das inzwischen allen sehr vertraut war. Der Prozentsatz der Antworten betrug volle einhundert - die Fragen wurden eindeutig als sinnvoll angesehen und es bestand ein klarer Wunsch, sich zu engagieren.

Vincit hat den Feeling Good @ Vincit-Fragebogen regelmäßig überarbeitet und verfolgt damit die Entwicklung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Das SurveyPal-Tool wurde vom Personal für seine Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität gelobt, die zum Teil zur Durchführung des neuen Experiments beigetragen haben. Die Berichtsfunktion ist außerdem vielseitiger als bei anderen Tools, sodass die Analyse und Präsentation der Ergebnisse sehr einfach ist.

Positive Auswirkungen der Initiative

- LaaS ist ein zentrales Tool für Mitarbeiter, mitarbeiterorientierte Führungskräfte und HR-Profis. LaaS vereint alle relevanten Daten & Zahlen auf individueller und organisatorischer Ebene.
- LaaS stellt Echtzeitdaten bereit, die helfen, alle Entscheidungen auf Daten und kontinuierliches Feedback zu stützen, so dass die Manager aufhören können, Ressourcen für das Erstellen von spielerischen Aktivitäten zu verschwenden.
- LaaS macht alle verfügbaren Unterstützungen, Vergünstigungen, Ressourcen und Know-how sichtbar und zugänglich.

- LaaS unterstützt Manager bei der kontinuierlichen Verbesserung von Daten, Umfragen und Feedback und bietet einen Kanal für die Entwicklung ihrer Kompetenz und den Austausch ihrer Expertise.
- Eine Größe passt nicht für alle. LaaS hilft den Arbeitgebern, ihren Mitarbeitern mitzuteilen, welche Art von Dienstleistungen sie benötigen und wann sie sie benötigen, und bietet maßgeschneiderte Unterstützung für alle.
- LaaS hilft, die Marke Vincit zu verbessern und die Mitarbeiter wie Kunden zu behandeln – wenn nicht besser.


Persönliche Empfehlung

Der Arbeitgeber sollte Arbeitnehmer als Individuum behandeln und sich daran erinnern, dass ihre Lebenssituation ihre Bedürfnisse beeinträchtigt. Der Mitarbeiter ist die gleiche Person sowohl bei der Arbeit als auch außerhalb, so dass es sich lohnt, das vollständige Bild zu sehen. Der Arbeitgeber muss in das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und auch andere Bereiche investieren, die das Leben außerhalb des Arbeitskontexts lebenswert machen.

Insbesondere empfehlen wir jedem - Arbeitgeber oder Arbeitnehmer -, Folgendes zu berücksichtigen:

- Sie sollten Ihre eigenen Fähigkeiten auf der Grundlage dessen entwickeln, was Sie interessiert und begeistert.
- Es lohnt sich, Ihre Fähigkeiten zu teilen.
- Denken Sie an Ihre eigenen Stärken in vielfältiger Weise: Mit welcher Stärke können Sie andere unterstützen. Das Teilen Ihrer Fähigkeiten muss nicht immer etwas mit Ihrer Arbeit und Ihren Arbeitskompetenzen zu tun haben.
- Ermutigen Sie Ihre Kollegen, Hobbys auszuprobieren, die Ihnen Freude und Substanz gegeben haben. Es steigert das Wohlbefinden und stärkt das Gemeinschaftsgefühl.
- Es lohnt sich, sich auch innerhalb Ihrer eigenen Organisation zu vernetzen.
- Gemeinsam Dinge zu tun und zu erleben, bereichert Ihren Alltag.
- Informelle Treffen mit Kollegen stärken die Interaktionsfähigkeiten, die in Kundenservice-Situationen erforderlich sind.

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 näkemystä, 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