

Vincit



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

Vincit

Un'intervista con Salli Kunnari, service designer, e Johanna Pystynen HR Manager Vincit e CEO di LaaS Company, Membro del Comitato Esecutivo di Vincit

Settore

Terziario: sviluppo e progettazione di software, nuove tecnologie e dati

Specializzazione

Vincit è una delle aziende tecnologiche finlandesi in più rapida crescita, con oltre 130 dipendenti. L'azienda è principalmente nel settore dello sviluppo software su misura. Vincit è stato scelto come il posto migliore per lavorare in Europa nel giugno 2016 dal Great Place to Work study e nel febbraio 2016 è stato scelto per la terza volta come il posto migliore per lavorare in Finlandia. Johanna Pystynen, direttrice delle operazioni sulle persone di Vincit, ha ricevuto il premio Workforce 2015 Game Changer nel luglio 2015.

Questo esempio riguarda la tecnologia LaaS che è stata lanciata da Johanna Pystynen, CEO della filiale LaaS (Leadership as a Service) di Vincit. LaaS è uno dei vincitori del Tech Award 2021.

Il CEO Johanna Pystynen è stata selezionata tra le 25 migliori donne leader nelle aziende di software dell'Europa 2021.

Web-site

<http://www.vincit.fi>

Misure per la gestione dell'età

Approcci comprensivi:

- un'attenzione particolare all'intera vita lavorativa e a tutte le fasce d'età, non solo ai lavoratori anziani;
- un approccio olistico che comprenda tutte le dimensioni della gestione dell'età.

Risultati previsti

La strategia dell'organizzazione del personale ha subito un grande cambiamento. Dietro il nuovo modello di funzionamento c'è un focus sui dipendenti, sulla loro vita personale. Secondo questa idea, dipendenti di età simili potrebbero avere esigenze di supporto molto diverse perché le loro situazioni personali, i piani di carriera, i punti di forza e le esigenze di sviluppo professionale differiscono notevolmente. I dipendenti hanno la libertà di scegliere i servizi di cui hanno bisogno tra un'ampia gamma di servizi da quello che viene definito un piatto di servizi. L'obiettivo è quello di offrire al dipendente sostegno nelle sfide derivanti dal lavoro, dal tempo libero o dalla vita familiare. Questo perché il benessere dei dipendenti al di fuori del lavoro influisce sul benessere sul lavoro e viceversa.

La politica del personale di Vincit apprezza in modo grande la vasta gamma di competenze e conoscenze del dipendente. Sono incoraggiati a essere coinvolti e sono visti come creatori attivi e fornitori di servizi. A tutti viene data l'opportunità di offrire le proprie competenze personali a beneficio degli altri. Il programma è particolarmente degno di nota per il potere del dipendente di offrire i propri servizi come parte del repertorio di servizi dell'azienda. Questi servizi possono avere a che fare con compiti sul lavoro o possono giovare alle attività ricreative, agli hobby o al miglioramento della qualità della loro vita familiare.

Vincit ha sviluppato la LaaS - un coach digitale per il posto di lavoro e una piattaforma su misura per la leadership orientata ai dipendenti, offrendo strumenti concreti e dati trasparenti - a livello aziendale e in tempo reale.

L'idea centrale della piattaforma è: smetti di promuovere il cambiamento con strumenti e modelli obsoleti. Inizia a trattare i tuoi dipendenti come clienti interni utilizzando uno strumento multifunzione.

Cosa dice Vincit del LaaS: Dopo essere cresciuti rapidamente come azienda, ci siamo stancati di cercare di capire come supportare al meglio i nostri dipendenti. Così abbiamo deciso di chiedere loro. Allo stesso tempo, i nostri team leader si sono esauriti cercando di filtrare tutto il supporto disponibile per i membri del team. Così abbiamo deciso di aiutarli.

Invece di produrre statistiche anonime per le risorse umane e la gestione, abbiamo capovolto il sistema creando un modello realmente orientato ai dipendenti. Vincit LaaS è iniziato come un webshop interno per i servizi di leadership per il nostro personale. Ognuno ottiene il sostegno di cui ha bisogno quando ne ha bisogno e da chi vuole. I dipendenti hanno la possibilità di tracciare e prendere il controllo del loro lavoro e del loro benessere. Il feedback immediato ci aiuta a migliorare continuamente la selezione dei servizi e a concentrarci su cose che creano un vero valore per i nostri dipendenti.

Motivi principali per utilizzare i servizi preesistenti di Vincit e di offrire i propri servizi ad altri dipendenti

- Taapero's Sleep School: per il benessere di genitore di bambini piccoli.
- Test del disco: Motivato dal desiderio di riconoscere, valutare e improvvisare il suo stile di interazione e le sue abilità, perché queste abilità sono una parte vitale della sua professione.
- Jukka's Pea Soup Lunch: Motivato dal desiderio di incontrare nuove persone in un'organizzazione in rapida crescita.
- Offrire formazione: motivato dal desiderio di offrire le proprie competenze a beneficio degli altri. Partecipazione alla comunicazione.
- Designsparrer's Coffee Moment: Motivato dal desiderio di offrire le proprie competenze professionali a beneficio di chi lavora presso Vincit. La gioia che deriva dall'aiutare gli altri.

Le misure per la gestione dell'età in azienda

Salli è stata in Vincit per quattro anni. È entrata nel team di progettazione ed è attualmente una service designer. Il suo lavoro è quello di facilitare i clienti e aiutarli a riconoscere e analizzare le loro esigenze, a creare i prodotti e anche a fare un po' di progettazione dell'interfaccia utente per il lato tecnico. Salli si descrive come una persona curiosa, motivo per cui è stata immediatamente attratta dal nuovo concetto di servizio. È un'appassionata utente del servizio ed era molto entusiasta che si potesse scegliere autonomamente i servizi di cui si ha bisogno.

È un privilegio poter scegliere i servizi che meglio soddisfano le proprie esigenze di sviluppo professionale e promuovono il benessere sul posto di lavoro. È questa libertà di scelta che Salli sottolinea come la differenza più importante rispetto al vecchio tipo di gestione del personale. Era entusiasta quando notò che i servizi offerti erano molto diversi e c'erano sia scelte orientate al lavoro che al tempo libero. I servizi sono suddivisi in varie categorie e Salli pensa di aver usufruito di tutti nel corso degli anni.

Il primo servizio di cui Salli ha usufruito fu la Sleep School di Taapero. L'ha scelta dal piatto come madre di un bambino di 1 anno al ritorno al lavoro dal congedo di maternità. La Sleep School di Taapero è un servizio di un fornitore di servizi privato offerto a tutti i dipendenti Vincit. Salli ha

scoperto che semplicemente poteva dormire meglio e più tranquillamente dopo aver usato il servizio.

Quando si tratta di servizi direttamente legati al lavoro, menziona la formazione su disco, in cui l'obiettivo è quello di sviluppare le proprie abilità e stili in interazione con gli altri. Il metodo consente di comprendere e osservare gli stili di interazione propri e di altre persone. Ciò ha un notevole vantaggio per la comunicazione interna del team, oltre a migliorare la comunicazione con i clienti e a comprenderne le esigenze.

Jukka's Pea Soup Lunch è stato un servizio divertente che Salli aveva anche scelto dal piatto. Il suo collega Jukka l'aveva offerto come servizio interno. Il pea Soup Lunch coinvolge una decina di persone, e per il servizio Jukka cucina zuppa di piselli e patatine fritte nella cucina del posto di lavoro intorno al grande tavolo comune. Questo è un modo meraviglioso, piuttosto informale, di incontrare e conoscere altri dipendenti di Vincit e di esaminare i nuovi dipendenti che non hai avuto l'opportunità di incontrare prima. Il networking interno combina il divertimento con l'uso pratico e avvantaggia tutti quando conosci le persone, scopri i loro background e le precedenti esperienze lavorative. Ha anche il merito di farti scoprire i piaceri culinari. Anche Salli ha scoperto che le piace molto la combinazione di questi ingredienti che non avrebbe mai sognato di provare da sola.

Salli è anche lei stessa un fornitore di servizi, proprio come molti dei suoi colleghi. Chiunque utilizzi il servizio può suggerire un nuovo servizio utilizzando lo strumento "Suggerisci un nuovo servizio". In questo modo i servizi continuano ad essere aggiornati a seconda delle richieste. Ciò consente inoltre ai dipendenti di offrire i propri servizi ai colleghi e in questo modo tutti sono in grado di utilizzare le loro competenze speciali a vantaggio degli altri. Salli è un'atleta accanita e fa il triathlon, quindi ha offerto ai suoi colleghi sessioni di corsa. Salli cita anche un servizio all'interno del contesto lavorativo - Designsparrer's Coffee Moment - dove offre aiuto con la progettazione del servizio per i suoi colleghi.

Il feedback del servizio viene raccolto attraverso più canali e le offerte cambiano sempre.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Modello centrato sui dipendenti per l'offerta di servizi

Punti di forza:

Rafforzare l'autonomia dei dipendenti e le capacità di auto-riflessione, soddisfacendo le esigenze reali con un'azione correttamente programmata, efficienza dei costi (dal punto di vista del datore di lavoro).

Debolezze:

Le esigenze di cui non sei a conoscenza potrebbero rimanere nascoste.

Cultura della condivisione: chiunque può offrire i propri servizi ai propri colleghi

Punti di forza:

- Aumento della creatività, della consapevolezza di sé e della fiducia.
- Aumentano anche le opportunità di conoscere i tuoi colleghi a livello più personale.
- La reciprocità aumenta, quindi lo spirito comune e l'impegno per il posto di lavoro si approfondiscono.
- Efficienza dei costi (dal punto di vista del datore di lavoro).

Debolezze:

Nessuna

Momento "aha"

Nato come parte dei servizi offerti dal datore di lavoro, il test del disco ha contribuito a comprendere le esigenze per migliorare le proprie capacità di interazione e anche gli stili di interazione con colleghi e clienti. Ciò ha visto grandi miglioramenti nella facilità di comunicazione e nel completamento delle attività lavorative.

Attività per sostenere questa iniziativa

Il servizio vede un uso regolare e continuo ed è costantemente rinnovato in quanto i dipendenti suggeriscono nuovi servizi di cui hanno bisogno e ciò che potrebbero offrirsi. L'Hr elabora le richieste e apporta le modifiche necessarie per offrire tutti i servizi ritenuti possibili. In definitiva, la realizzazione di un determinato servizio dipende dal fatto che ci saranno abbastanza utenti, giudicati in base al numero di ordini effettuati.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Nel 2013 Vincit ha deciso di eseguire un'indagine interna sulla soddisfazione del servizio per contribuire a migliorarne l'uso. L'indagine doveva concentrarsi sulle esperienze soggettive dei dipendenti con il benessere sul posto di lavoro, il che richiedeva di evidenziare le caratteristiche speciali delle mansioni lavorative e dell'organizzazione. I questionari standard tradizionali non sembravano avere abbastanza strumenti per funzionare e si è deciso di creare l'intera indagine insieme ai dipendenti.

Utilizzando lo strumento SurveyPal sono state create tutte le parti del progetto. Utilizzando questo strumento i dipendenti hanno suggerito e votato temi importanti per il benessere sul posto di lavoro e hanno risposto a domande sul tema. Al termine di questa parte di elaborazione, Vincit ha implementato l'indagine ufficiale con lo stesso strumento ormai molto familiare per tutti. La percentuale di risposte era di cento domande complete: le domande erano chiaramente viste come significative e c'era un chiaro desiderio di essere coinvolti.

Vincit ha rifatto regolarmente il questionario FeelingGood@Vincit e sta seguendo lo sviluppo della soddisfazione sul posto di lavoro. Lo strumento SurveyPal ha ricevuto elogi dal personale per la sua facilità d'uso e funzionalità, che ha contribuito in parte alla realizzazione del nuovo esperimento. La sua funzionalità di reporting è anche più utile che in altri strumenti, rendendo molto semplice l'analisi e la presentazione dei risultati.

Effetti benefici dell'iniziativa

- Laas è uno strumento unico per dipendenti, manager orientati ai dipendenti e professionisti delle risorse umane. LaaS riunisce tutti i dati pertinenti a livello individuale e organizzativo.
- LaaS fornisce dati in tempo reale, che aiutano a basare tutte le decisioni sui dati e sul feedback continuo, in modo che i manager possano smettere di sprecare risorse per indovinare le cose.
- LaaS rende visibili e accessibili tutto il supporto, i vantaggi, le risorse e le competenze disponibili.
- LaaS aiuta i manager a utilizzare dati, sondaggi e feedback per il miglioramento continuo e fornisce un canale per sviluppare le loro competenze e condividere le loro competenze, a livello aziendale.
- Una taglia unica non si adatta a tutti. LaaS aiuta i datori di lavoro a lasciare che i loro dipendenti dica loro di che tipo di servizi hanno bisogno e quando ne hanno bisogno e offrono un supporto su misura per tutti.

- LaaS aiuta a valorizzare il marchio aziendale e a trattare i clienti interni e quelli esterni, se non meglio.

Raccomandazioni personali

Il datore di lavoro dovrebbe trattare i dipendenti come individui e ricordare che la loro situazione di vita influisce sulle loro esigenze e forme di sostegno. Il dipendente è lo stesso individuo sia al lavoro che all'esterno, quindi vale la pena vedere il quadro completo. Il datore di lavoro deve investire nel benessere dei dipendenti e nelle cose che rendono la vita vivibile al di fuori del contesto lavorativo, anche quelle vicine al dipendente.

In particolare, suggeriamo a tutti - un datore di lavoro o un dipendente - di considerare quanto segue:

- Dovresti sviluppare la tua base di competenze approfondendo cose che ti interessano e ti stimolano.
- Vale la pena condividere le tue abilità.
- Pensa ai tuoi punti di forza in modo diverso: cos'è qualcosa che sai fare bene e che potresti insegnare a gli altri? Condividere le tue abilità non ha sempre a che fare con il tuo lavoro e le tue abilità lavorative.
- Incoraggia i tuoi colleghi a provare hobby che ti hanno dato gioia e sostanza. Aumenta il benessere e rafforza il sentimento di comunità.
- Vale la pena fare rete anche all'interno della propria organizzazione.
- Fare e sperimentare le cose arricchisce la tua vita quotidiana.
- Gli incontri informali con i colleghi rafforzano le capacità di interazione utili anche con i clienti.

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