

Roma Capitale



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

Roma Capitale
Departamentul de consiliere a angajaților
Un interviu a fost oferit de doamna Paola Sisto.

Sector

Sector cvinar: guvernare

Specializare

Roma Capitale este organismul guvernamental teritorial, cu o autonomie specială, care administrează teritoriul municipal al orașului Roma. Acoperă o suprafață de 1 285,31 mp. Roma Capitale are o autonomie statutară, administrativă și financiară.

Principalele servicii publice locale asupra cărora Roma Capitale are competență directă și care pot fi gestionate direct de structurile municipale, de companii publice interne sau private, privesc transportul public local programat, transportul public non-programat (taxi, NCC și mașină) partajare), igiena urbană, servicii integrate de apă, servicii culturale, servicii sociale și farmacii municipale, grădinițe și grădinițe, spații verzi publice și parcuri, piețe angro (agroalimentare, carne și flori) etc.

În serviciul public local, referitor la grădinițe și grădinițe, Sportello d'Ascolto a înființat, în cadrul planurilor de îmbunătățire prevăzute de Decretul legislativ 81/2008, un serviciu de sprijin, orientare și îmbunătățire a resurselor și patrimoniul experiențial, abilitățile tehnice și transversale ale educatorilor și cadrelor didactice care au fost declarate temporar improprie (în incapacitate de muncă) pentru locul de muncă specific.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Învățare și formare continuă, de-a lungul întregii vieți:

- o analizarea nevoilor de competențe ale organizației, corelarea acestora cu abilitățile disponibile și statutul educațional individual al angajaților mai în vârstă și utilizarea acestora în metodologia și conținutul instruirii;
- o monitorizarea continuă a stării educaționale a unui angajat;
- o definirea oportunităților de formare ca fiind o parte integrantă a planificării carierei și nu doar ca loc de muncă.

Practici flexibile ale timpului de lucru:

- o modele speciale de rotație sau de reorganizare a locului de muncă pentru angajații mai în vârstă din orele suplimentare și alte lucrări suplimentare.

Protecția și promovarea sănătății, designul locului de muncă:

- o studii privind riscurile pentru sănătate la locul de muncă;
- o sondaje ale angajaților;
- o redistribuire preventivă.

Înțelegerea din muncă și tranziția la pensionare:

- o măsuri pregătitoare pentru pensionare la nivel corporativ;
- o punerea la dispoziția foștilor angajați a facilităților de consiliere;
- o acordarea de asistență în căutarea unei noi poziții;

- forme flexibile de tranziție: pensionarii pot continua să fie angajați temporar, organizația beneficiind de capacitatea lor profesională; alternativ, ei pot întreprinde o muncă în afara organizației - muncă voluntară în comunitate

Abordări comprehensive:

- Accentul asupra măsurilor de prevenire a problemelor de management al vârstei.

Rezultate așteptate

- conturarea unei mapări teritoriale și organizaționale mai detaliate a fenomenului de inadecvare temporară a muncii;
- să încerce să cartografieze fenomenul în sine în raport cu îmbătrânirea populației active;
- elaborează posibile intervenții asupra organizației și asupra procesului de lucru, pentru a o conține;
- Ajutarea personalului temporar neadecvat din educația școlară să găsească o nouă poziție satisfăcătoare atât pentru lucrător, cât și pentru administrația publică.

Principalele motive pentru decizia de a implementa măsuri de managementul vârstei

Evaluarea stresului legat de muncă efectuată de „Serviciul de prevenire și protecție” din Roma Capitale, în perioada 2009-2011, a constatat că, în sectorul școlar / educațional, nivelul de stres profesional este mult mai mare decât cel observat în alte sectoare administrative.

Acesta a fost punctul de plecare al proiectului „Analiză și acțiuni posibile pentru îmbunătățirea personalului educațional și școlar temporar inadecvat”. Scopul proiectului este de a studia mai bine fenomenul incapacității de muncă temporare - inadecvare temporară (art. 41 și art. 42 Dlgs 81/08), și în legătură cu creșterea vârstei populației active, și de a verifica dacă și în ce măsură a fost afectată de legătura dintre problemele critice care au apărut în urma sondajului și activitatea profesorilor de școală și a educatorilor de școli. S-a presupus, de fapt, că inadecvarea temporară era o dovadă a naturii problematice a organizării muncii și a îmbătrânirii personalului. În prezent, 52,1 este vârsta medie a unui angajat la Roma Capitale.

Proiectul se desfășoară din 2014. În 2013, numărul lucrătoarelor neadecvate temporar, cu care s-au desfășurat 6 focus grupuri, a fost de 72. În 2015, s-a înregistrat o creștere de peste 200%; în 2016, când supravegherea obligatorie a sănătății a fost extinsă și la personalul școlii, datele au crescut semnificativ.

Comparația datelor proiectului cu cea a evaluării stresului legat de muncă 2009-2011 a arătat că fenomenul de inadecvare temporară este legat atât de îmbătrânirea personalului școlar, cât și de uzura psiho-fizică, generată de tipul de activități pe care le desfășoară.

Datele dezagregate (2015-2016) au arătat că 60% din acest personal are peste 50 de ani, 20% se află în intervalul 46 - 50 de ani, 10% între 41 - 45, 9% dintre 36 - 40, 1% este sub 36. Prin urmare, a părut necesar să se activeze un serviciu care să se ocupe de fenomenul îmbătrânirii active, sprijinul pentru schimbarea atribuțiilor după o posibilă judecată a nepotrivirii pentru muncă, îmbunătățirea competențelor deja dobândite și orientarea pentru a identifica un nou context de repartizarea și plasarea în zonele mai potrivite.

Măsurile adoptate de Sportello d'Ascolto nu consideră doar vârsta ca fiind importantă, ci și problemele legate de muncă de care se plâng fiecare angajat: cu alte cuvinte, se adresează tuturor persoanelor care o contactează! De fapt, Sportello d'Ascolto este un instrument intern, disponibil angajaților Capitalei și, în special, celor care se confruntă cu o stare de disconfort la locul de muncă, menită să le faciliteze recepția și ascultarea. La cerere specifică, oferă, de asemenea, sprijin structurilor din Roma Capitale pe probleme organizatorice. Scopul său este de a contribui la îngrijirea și protecția

sănătății lucrătorului și a bunăstării organizației, precum și la prevenirea stărilor de rău care apar din constrângerile organizaționale.

Drumul nostru spre managementul vârstei

În 2009/2011, administrația Romei a implementat evaluarea stresului legat de muncă. Din această evaluare, au apărut aspecte critice, în special pentru sectorul educație-școală.

Având în vedere aceste rezultate, sa considerat că se va crea o cale pentru a ajuta lucrătorii, considerați temporar sau permanent incapabili să își desfășoare activitatea, să găsească o nouă poziție de lucru în cadrul serviciilor / activităților organizației.

Pentru a înțelege mai bine problema și a concepe soluții posibile, Roma Capitale a organizat 6 focus grupuri. Aceste grupuri au evidențiat riscul de depresie pentru lucrătorii considerați temporar sau permanent inadecvați: sunt deprimați pentru că nu își pot face treaba, dar și inutili, deoarece nu sunt pregătiți să acopere noua funcție la care au fost repartizați.

Aceste critici emoționale importante au determinat Biroul de ascultare să creadă că este corect să introducă o cale de acompaniament și să ajute la procesul de schimbare și o orientare către noul mediu de lucru.

Protocolul s-a născut pentru această nevoie: este o cale care oferă orientare și instruire personalului considerat temporar sau permanent impropriu pentru munca anterioară. Protocolul este, de asemenea, un punct de întâlnire între nevoile lucrătorilor pentru a găsi o nouă poziție și administrația publică care are nevoie de un lucrător pregătit.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte forte:

Care sunt punctele forte ale acestui Sportello d'Ascolto și, în special, ceea ce oferim noi ca birouri? Aș spune că atenția asupra schimbărilor profesionale se traduce prin acompaniament și o cale de orientare.

Orientarea este un instrument valoros în toate circumstanțele și în timpul schimbării profesionale.

Acesta vizează îmbunătățirea și reîmbunătățirea personalului implicat. Îmbunătățește personalul în sensul că îmbunătățește calea anterioară experiențială și de formare a fiecăruia și stimulează evaluarea și autoevaluarea abilităților profesionale specifice, dar și identificarea abilităților transversale. Din această autoevaluare, personalul este mai înclinat, mai dispus la o mutare profesională. Toate acestea ajută la o nouă intrare într-un nou context de lucru. Atenuează acel sentiment de inadecvare și nulitate a ceea ce am vorbit, oferind o mai mare încredere în sine. Cu toate acestea, Sportello d'Ascolto este încă activ. Din 2017, am extins orientarea către tot personalul declarat definitiv inadecvat, nu numai pentru lucrătorii din învățământul școlar, ci și pentru întreaga administrație. De asemenea, în aceste cazuri, interviul a dezvăluit că instruirea este necesară pentru a se proceda la o nouă realiniere profesională: în acest caz, sunt necesare anumite formări IT de bază, elemente de drept și acte administrative.

Puncte slabe:

Natura protocolului necesită un fel de colaborare între diferite instituții cu abilități diferite. În acest protocol, a fost oferită o pregătire specifică care a ieșit din nevoile lucrătorului. Această instruire a fost dată la început, dar a fost oprită din cauza unor probleme de management.

Această formare a fost dată la început, apoi din motive economice a fost întreruptă.

Momentul “aha”

În 2009/2011, administrația Romei a adoptat și a implementat protocolul de evaluare a stresului legat de muncă. Din această evaluare, au apărut aspecte critice, în special pentru sectorul educație-școală. În 2014, Sportello d’Ascolto a desfășurat 6 focus grupuri în colaborare cu personal didactic temporar inadecvat pentru îndatoririle lor specifice. Opiniile adunate ne-au încurajat să lucrăm la satisfacerea cererilor personalului și să răspundem nevoilor acestora.

Odată cu aceasta, a existat și o cerere specifică din partea administrației municipiului. Rezultatele focus grupurilor au arătat că judecata privind inadecvarea nu a fost bine luată de către personal, ci a creat un sentiment de lipsire în ei. De multe ori a creat o pierdere de identitate. În plus, oamenii eliberați de locul de muncă anterior, plasat într-un context complet nou, s-au simțit confuzi. În plus, s-au simțit inadecvate. S-au trezit făcând o treabă pe care nu știau să o facă, așa că s-au simțit inadecvate.

Destul de des acest sentiment de inadecvare a devenit nulitate. Aceste critici emoționale importante ne-au determinat să credem că este corect să introducem o cale de însoțire și să ajutăm procesul de schimbare și o orientare către noul mediu de lucru. Administrația, la rândul său, interacționează cu personalul acestei școli educaționale și nu a putut răspunde imediat cerințelor postului. Erau în fața unor oameni care nu erau pregătiți pentru meseria pe care erau chemați să o facă. Am încercat să respectăm acest lucru, de unde și protocolul care reunește diferite figuri profesionale și diferite organisme cu abilități diferite. Pentru noi înseamnă biroul de ascultare / asistență pentru muncitor, o carieră profesională și însoțire pentru noul loc de muncă.

Activități care susțin inițiativa

Inițiativa a luat naștere datorită studiului evaluării 2009-2011 a stresului legat de muncă, realizat de structurile individuale de lucru ale Consiliului orașului Roma și coordonat de Biroul de coordonare a prevenirii și protecției, care funcționează în cadrul Departamentului de Organizare și Resurse Umane. I s-au atribuit următoarele funcții:

- Activități de asistență pentru angajatori în relațiile cu organele de supraveghere și supraveghere și sprijin în furnizarea de intervenții tehnice pentru asigurarea și adaptarea la reglementările actuale ale birourilor și școlilor administrației;
- Pregătirea ghidurilor și a protocoalelor de aplicare, în conformitate cu prevederile de reglementare privind prevenirea și protecția;
- Coordonarea activităților șefilor serviciilor de prevenire și protecție și prin intermediul grupurilor de lucru care vizează identificarea modelelor de operare comune.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Monitorizarea este întotdeauna în desfășurare, deoarece calea de re-aliniere este continuă. Prima activitate de monitorizare pe care am făcut-o a fost printr-un interviu semi-structurat și lucrul la rezultatele acestui interviu ne-a permis să vedem în general ce oameni erau mulțumiți de această cale parcursă. Participanții ne-au spus că calea le-a permis să dobândească conștientizare despre ei înșiși, conștientizarea resurselor și a moștenirii experiențiale pe care le-au avut anterior, dar nu și-au dat seama. Au dezvăluit că au câștigat, de asemenea, o securitate mai mare și, prin urmare, un mod diferit de a face față știrilor. Aceasta ni s-a părut o nouă cucerire; asta în general. În cazuri specifice, au existat persoane care chiar și-au schimbat locul de muncă la care au fost repartizați. Tocmai pentru că calea a apreciat bine tot ce avea persoana respectivă și a fost bine pregătită să dobândească noul. Mixul trecutului și al noului a scos la iveală noi abilități, noi abilități la care și ei s-au minunat.

Din păcate, a fost cineva care nu a vrut să participe la cale. Cineva a făcut-o pentru probleme fizice, deoarece acești profesori sunt detașați temporar sau permanent chiar și pentru probleme foarte grave.

Cineva pentru o reticență să se îndepărteze de acasă, prin urmare pentru călătoria pe care trebuiau să o facă; altcineva doar de teama de a se confrunta cu noul. Neștiind ce va fi întâlnit. Dar când am întâlnit personalul mutat permanent, acești oameni s-au plâns că nu au fost însoțiți imediat pe această cale. Deci, particularitatea este aceasta. Al nostru este o cale limitată în timp, ar trebui urmată. La fel cum fiecare organ al proiectului ar trebui să-și facă partea. De exemplu, coachingul pentru locuri de muncă este important. Cu excepția faptului că în administrație lucrăm adesea rapid. Deci, este nevoie de răspunsuri imediate. Totul devine mai dificil.

Prelucrarea datelor a relevat că 31% au declarat că au dobândit, datorită orientării, o mai mare conștientizare a lor, a resurselor și a abilităților tehnico-transversale deținute; 22% din faptul că și-au întărit stima de sine. 13% au descoperit o bună adaptabilitate; 17% se simt trăind mai senin în noul mediu de lucru, datorită, de asemenea, familiarității mai mari cu instrumentele și noilor cunoștințe tehnico-administrative dobândite. 33% din personalul implicat, pe de altă parte, declară că și-a schimbat activitatea, comparativ cu cea la care a fost repartizat inițial; și asta datorită întâlnirii abilităților lor cu nevoile profesionale ale structurii; în timp ce aproape toți oamenii au pretins că sunt mulțumiți, deoarece noua condiție de lucru le-a permis să experimenteze într-un alt domeniu și să se descopere cu o nouă autonomie profesională.

Efecte benefice ale inițiativei

SPRIJIN PENTRU MOTIVARE

Monitorizarea constantă a motivației, dezvoltarea politicilor de management pentru personalul matur, crearea unei rețele de sprijin pentru sentimentul de inadecvare care rezultă din judecata inadecvării. Moralul muncitorului trebuie să fie un punct focal pentru succesul unui loc de muncă: un muncitor nesatisfăcut nu va funcționa bine

DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR

Ajustarea instruirii în raport cu sarcinile noi, descoperirea abilităților transversale prin Sportello del Ascolto. Participanții au declarat că calea le-a permis să dobândească conștientizare despre ei înșiși, conștientizarea resurselor și moștenirea experiențială pe care o aveau anterior, dar nu și-au dat seama.

PROMOVAREA DIVERSITĂȚII DE VÂRSTĂ

Îmbunătățirea diferențelor generaționale, promovarea dialogului intergenerațional, îmbunătățirea diversității ca factor de inovație și îmbunătățirea climatului corporativ. Munca și experiența personală a lucrătorului au fost tratate ca o forță și nu o slăbiciune pe parcurs. Acest lucru ne-a permis să îmbunătățim abilitățile deja dobândite și să descoperim altele noi în viitor cu calea și cu noul loc de muncă.

PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA SĂNĂTĂȚII

Concilierea muncii grele cu vârsta crescândă a angajaților, condiții mai bune de muncă, mai puține absențe de la muncă și, în consecință, o gestionare mai ușoară a muncii.

Întotdeauna, în general, beneficiile sunt o siguranță mai mare a lucrătorilor și, prin urmare, o absență mai mică din birou. Înseamnă o performanță mai bună a serviciului în termeni calitativi și cantitativi. Acesta este un beneficiu.

Recomandări personale

Mai presus de toate, este necesară o atenție la schimbările profesionale, atenție la schimbări în general. Este important să structurăm o serie de acțiuni care ajută la schimbare, deoarece totul revine în termeni de bunăstare și sănătate a lucrătorilor, dar și de „sănătate” profesională și organizațională.

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