

Saarioinen

men

itto

ingefära

TON



Age
Management
Masterclass

Vuon. käyttöpaikasta toista

Yhtiön omistajien osuudet

ICB VINNORICA

Podívejte se na **28 příkladů dobré praxe**, které jsme pro vás shromáždili z různých zemí EU, a inspirujte se při své práci.

Tyto příklady jsou vhodné zejména pro manažery lidských zdrojů, kteří ve svých organizacích implementují opatření age managementu.

Příklady mohou také sloužit jako vzdělávací nástroj pro učitele, školitele a lektory v různých vzdělávacích zařízeních.

Všechny příklady najdete na stránce:

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



© 2021 Age Management Masterclass

Společnost

Saarioinen

Interview poskytly:

Minna Sarsama, manažerka pro lidské a kulturní záležitosti | transformaci a změnu | zavádění strategií | rozvoj řízení

Anitta Mehtonen, administrativní pracovnice společnosti Saarioinen.

Sektor

Sekundární sektor: Produkce potravin

Specifikace

Společnost Saarioinen je soukromá finská potravinářská společnost a je jedním z největších výrobců potravin ve Finsku. Společnost Saarioinen vyrábí různé předvařené potraviny, masné výrobky a konzervované výrobky. Ve Finsku je lídrem na trhu v mnoha oblastech prodeje. Roční čistý obrat společnosti Saarioinen činí zhruba 250 milionů EUR a celá skupina zaměstnává celkem 1.300 zaměstnanců. 250 Společnost Saarioinen má výrobní závody v městech Kangasala, Valkeakoski a Huittinen, dále má závod vyrábějící hotová jídla v Estonsku, ten vyrábí produkty zejména pro trh v Pobaltí.

<https://www.saarioinen.fi/>

Zvolená opatření age management

Opouštění pracovního místa a proces přechodu do důchodu :

- Přípravná opatření pro odchod do důchodu na úrovni společnosti;
- flexibilní formy odchodu do důchodu, které dovolují postupné snižování rozsahu pracovní doby;
- ergonomie.

Očekávané výsledky

Zaměstnanci ve vyšším věku by si měli udržovat radost z vykonávané práce a schopnost pracovat déle, přičemž by se měly snižovat počty dnů nemoci.

Hlavní důvody pro rozhodnutí zavést principy age managementu

Jako rodinná firma, která na trhu působí už dlouhý čas, má společnost Saarioinen mnoho zaměstnanců ve vyšším věku. Práce ve společnosti Saarioinen zahrnuje jednak pozice, mezi které patří dělnické profese u pásové výroby, tak i tradiční kancelářskou práci, každý z těchto typů práce zahrnuje vlastní výzvy.

Je zřetelné, že bez nějakého typu podpory si mnoho zaměstnanců neudrží dobrý zdravotní a psychický stav až do odchodu do důchodu. Možností je soustavně najímat mladé pracovníky nebo zlepšit pracovní podmínky a prostředí všech zaměstnanců.

Neustálá obměna zaměstnanců se na první pohled může zdát být lákavá, ale zahrnuje mnoho problémů. U zaměstnanců v pásové výrobě vede nevyhnutelně ke snížení produktivity a zájmu o zaměstnání. Narůstá množství dnů nemocenské a peníze ušetřené díky nižším mzdám se poměrně rychle rozplynou, protože objem produkce klesá s tím, jak dělníci odcházejí sami nebo jsou nahrazováni. Nabírání nových zaměstnanců je vždy nákladnější než udržování zaměstnanců stávajících. U kancelářských profesí je toto ještě zřetelnější. Mají velké množství tacitních znalostí, které každý zaměstnanec nashromáždil během uplynulých let své práce. Přenos takovýchto znalostí na nově najímané zaměstnance je velmi složitý a i pokud probíhá dobře, vždy ke ztrátě určitých znalostí dojde.

U společnosti se strukturou, jako má společnost Saarioinen, je více administrativních a výrobních pozic než pozic pro pracovníky ve výzkumu a vývoji. V těch je najímání lidí se svěžími názory přínosné. Zde ale obvykle pracovníci setrvávají v zaměstnání mnohem delší dobu. To znamená, že průměrný věk zaměstnanců se postupem času posunuje k věku předcházejícímu odchodu do důchodu. Proto je žádoucí zavedení silného programu na podporu blahobytu zaměstnanců, zejména těch stárnoucích, na tom nelze nic ztratit.

Naše cesta k age managementu

Po tom, co jsme zjistili, že musíme zavést postupy age managementu, jsme se rozhodli pro zavedení dlouhodobého programu namísto jednorázového řešení. Každopádně bylo zapotřebí začít s přípravou.

Program začal prostřednictvím určitých benefitů a poskytovaných služeb, jako je fyzioterapie poskytovaná místními poskytovateli služeb. Věděli jsme, že je zapotřebí najít nějakou metodu, kterou by se zjistila spokojenost s těmito službami, a rozhodli jsme se pro jednoduchý dotazník.

Postupně se přidávaly další služby, přičemž se bral ohled na návrhy zaměstnanců samotných i na výsledky získané z dotazníků. Společnost Saarioinen zavedla plný program pro zaměstnance ve vyšším věku před více než deseti lety, je určen pro zaměstnance nad 55 let. Některé služby a benefity jsou dostupné pouze pro zaměstnance na dělnických pozicích.

Metody a služby vhodné pro pracovníky určitých věkových skupin se liší. Například starší zaměstnanci si více cení dnů volna navíc, zatímco mladší pracovníci se snáze motivují peněžními bonusy. Proto jsme se rozhodli nabídnout možnost směnit příspěvky určené na dovolenou zaměstnanců na dny volna navíc pro kohokoli v rámci programu pro zaměstnance ve vyšším věku. To se ukázalo být velmi oblíbené, zvýšilo to pracovní morálku zaměstnanců a dobrý pocit z práce. Přičemž pro společnost to nebylo nákladné. Roky produktivní práce navíc jsou cennější než náklady, které byly vynaloženy.

Silné a slabé stránky zvoleného přístupu

Silné stránky:

- Schopnost zaměstnanců pracovat a mít radost z práce se zvýšily.
- Snížilo se množství nemocenské vybírané v důsledku náročnosti práce.
- Zaměstnanci si mohou vybrat způsob podpory, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám.

Slabé stránky:

- Jelikož se jedná o model shora dolů, spočívá jeho úspěšnost ve schopnosti managementu.

Aha efekt: co nám tento proces odhalil?

Zjistili jsme, že snížení pracovního vytížení u starších zaměstnanců ve skutečnosti nevedlo k nižší produktivitě. Skutečný čas strávený produktivní prací zůstal víceméně stejný, protože se výrazným způsobem omezilo snižování produktivity, ke kterému většinou dochází z důvodu vybírání nemocenské. Zjistili jsme, že většinu dnů strávených na nemocenské lze zabránit.

Způsoby udržování této iniciativy

Program funguje jako součást směřování společnosti. Řádný age management se považuje za běžnou věc a rozumnou součást podnikání.

V systému se čas od času provádí změny a vyladuje se. Změny ve výběru služeb se dělají na základě dotazníků spokojenosti zaměstnanců a jejich vlastních návrhů. Systém je neustále monitorován, ale neprobíhá v něm mikromanagement.

Monitorování výsledků a dopadů

Dopad programu je neustále sledován prostřednictvím dotazníků spokojenosti. Pokud systém funguje správně, pak se snižuje počet dní nemocenské, produktivita zůstává stejná a celkově se sníží množství stížností. Pokud se na to podíváme z tohoto úhlu, tak pečlivé monitorování fungování systému může být nesnadné.

Výhody zvoleného řešení

Výzvy spojené se spokojeností zaměstnanců je zapotřebí řešit dříve, než se z nich stanou vážné problémy. Spokojenost zaměstnanců se zvýšila a schopnost pracovat do vyššího věku narostla. Rostou také pracovní výsledky, aniž by to zaměstnavatele stálo něco navíc.

Udrží se schopnost pracovat až o odchodu do důchodu, což je přínosné pro pracovníka i zaměstnavatele.

Osobní doporučení

Anitta Mehtonen, administrativní pracovnice společnosti Saarioinen, podrobně vyprávěla o přínosech programu age managementu ve společnosti. Jelikož se sama účastní programu pro pracovníky ve vyšším věku nad 55 let, programu si velmi cení, protože dle ní jí pomáhá vyrovnat se s pracovním stresem a cítí se mnohem lépe v práci i mimo ni. Zejména doporučuje využít možnost směny bonusů za pracovní volno, protože v jejím věku je čas, který může strávit s rodinou a dělat věci, které má ráda, cennější než peníze na bankovním účtu.

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