

Saarioinen

men

itto

ingefära

TON



Age
Management
Masterclass

Vuon. käyttöpaikasta tehtä

TOI OIKUONGERUSKULLI

ICANVINNOPILO

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

Saarioinen

Gesammelt aus Interviews mit: Minna Sarsama, Managerin | Transformation und Wandel | Umsetzung der Strategie | Führungsentwicklung und Anitta Mehtonen, Büroleitung Saarioinen.

Sektor

Sekundärer Sektor: Nahrungsmittel | Produktion

Spezialisierung

Saarioinen ist ein privates finnisches Lebensmittelindustriunternehmen und einer der führenden finnischen Lebensmittelhersteller. Saarioinen produziert eine Auswahl an Fertiggerichten, Fleischprodukten und konservierten Lebensmitteln. Saarioinen ist in vielen Geschäftsbereichen der finnische Marktführer. Der Jahresumsatz von Saarioinen beläuft sich auf rund 250 Mio. EUR und beschäftigt insgesamt 1.300 Mitarbeiter. Saarioinen hat Fabriken in Kangasala, Valkeakoski und Huittinen sowie eine Konsumgüterfabrik in Estland, die hauptsächlich Produkte für den baltischen Markt herstellt.

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

Dimension des Altersmanagements

Ausstieg aus dem Berufsleben und der Übergang in den Ruhestand:

- Vorbereitende Maßnahmen für den Ruhestand auf Unternehmensebene;
- flexible Rentenformen, die eine stufenweise Arbeitszeitverkürzung ermöglichen;
- Ergonomie.

Erwartetes Ergebnis

Alternde Arbeitnehmer sollten in der Lage sein, ihre Freude an der Arbeit und die Fähigkeit, länger zu arbeiten, aufrecht zu erhalten und zusätzlich die Anzahl der Krankheitstage zu verringern.

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Saarioinen hat, wie von einem Familienunternehmen, das schon lange im Geschäft ist, erwartet, viele ältere Mitarbeiter. Die Art der Arbeit bei Saarioinen umfasst sowohl sich wiederholende Fabrikstätigkeiten, als auch traditionelle Büroarbeit, beides mit eigenen Herausforderungen.

Es liegt auf der Hand, dass viele Arbeitnehmer nicht ohne Unterstützung bei guter Gesundheit und in gute psychischer Verfassung bis zum Rentenalter arbeiten können. Die Möglichkeiten bestehen entweder darin, weiterhin jüngere Arbeitnehmer einzustellen oder das Wohlbefinden am Arbeitsplatz für alle zu verbessern.

Ständig in frisches Personal zu investieren mag auf den ersten Blick ansprechend klingen, aber es hat viele Nachteile. Für die Mitarbeiter der Produktionslinie führt dies direkt zu geringerer Produktivität und weniger Arbeitsplatzengagement. Die Krankheitstage steigen, und die Ersparnisse durch niedrigere Löhne verschwinden schnell, wenn die Produktion nachlässt, wenn die Arbeitnehmer aufhören oder ersetzt werden. Die Einstellung neuer Mitarbeiter ist fast immer teurer als die Beibehaltung bestehender Mitarbeiter. Für Büroangestellte ist der Unterschied noch deutlicher. Es gibt eine Menge stillschweigendes Wissen, das jeder Arbeitnehmer im Laufe der Jahre bei der Arbeit ansammelt. Dieses Wissen auf Neueinstellungen zu übertragen, ist oft sehr schwierig, und selbst wenn es gut läuft, geht immer etwas Arbeitswissen verloren.

Für ein Unternehmen mit einer Struktur wie bei Saarioinen, mit mehr Verwaltungs- und Produktionspositionen als F&E, wo jüngere Mitarbeiter mit frischen Ideen bevorzugt werden könnten, neigen Arbeitnehmer dazu, viele Jahre zu bleiben. Dies bedeutet natürlich, dass das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer im Laufe der Zeit in Richtung Senioren tendiert. Daher kann man viel gewinnen und sehr wenig zu verlieren, wenn man ein starkes Arbeiterwohlfahrtsprogramm umsetzt, vor allem für alternde Arbeitnehmer.

Unser Weg zum Altersmanagement

Nachdem die Notwendigkeit eines ordnungsgemäßen Altersmanagements festgestellt wurde, wurde schnell klar, dass ein kontinuierliches Programm einem einmaligen Ansatz vorzuziehen wäre. So oder so müsste eine gewisse Vorbereitung durchgeführt werden.

Das Programm begann mit einigen Vorteilen und Dienstleistungen, wie Physiotherapie, von lokalen Dienstleistern bezogen. Es wurde als klug befunden, eine Art Methode zu haben, um die Zufriedenheit mit den Diensten zu verfolgen, und es wurde festgestellt, dass ein einfaches Fragebogenformular angemessen war.

Nach und nach kamen weitere Dienstleistungen hinzu, wobei die Vorschläge des Personals genau beachtet wurden und was aus den Fragebögen herausgelesen werden konnte. Vor allem ist Saarioinen vor mehr als zehn Jahren in ein Voll-Senioren-Programm übergegangen, das für Arbeitnehmer über 55 Jahre offen ist. Einige Dienstleistungen und Leistungen stehen nur dieser Klasse von Arbeitnehmern zur Verfügung.

Die Art der Methoden und Dienstleistungen, die mit Arbeitnehmern unterschiedlicher Altersgruppen arbeiten, ist unterschiedlich. So schätzen ältere Arbeitnehmer zusätzliche freie Tage mehr, während jüngere Arbeitnehmer leichter mit Geldprämien motiviert werden können. Es wurde dann beschlossen, die Möglichkeit anzubieten, Urlaubsbonusgeld als freie Tage für alle im Senior Worker-Programm zu tauschen. Dies erwies sich als sehr beliebt, steigerte die Arbeitsmoral und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, während sie dem Unternehmen sehr wenig kostete. Die zusätzlichen Jahre produktiver Arbeit tragen mehr als die anfallenden Kosten.

Stärken und Schwächen des gewählten Ansatzes

Stärken:

- Die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter und die Freude an der Arbeit bleiben hoch.
- Vermeidbarer Krankheitsurlaub aufgrund von Arbeitsbelastungen wird verringert.
- Mitarbeiter können den Support-Modus wählen, der ihren Bedürfnissen am besten entspricht.

Schwächen:

- Als Top-Down-Modell hängt der Erfolg von den Fähigkeiten des Managements ab.

Der Aha! Moment während des Prozesses

Es wurde festgestellt, dass die Verringerung der Arbeitslast alternder Arbeitnehmer nicht zu einer geringeren Produktivität führte. Die tatsächliche Zeit, die für produktive Arbeit aufgewendet wurde, blieb mehr oder weniger gleich, während fast alle dramatischen Produktivitätsrückgänge beseitigt wurden, die meistens von Krankheitstagen stammen. Es wurde festgestellt, dass die meisten Krankschreibungen völlig vermeidbar sind.

Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

Das Programm läuft wie gewohnt im Unternehmen. Richtiges Altersmanagement wird als normaler und vernünftiger Teil der Geschäftstätigkeit angesehen.

Es gibt regelmäßige Änderungen und Feinabstimmungen des Systems. Änderungen an der Serviceauswahl werden entsprechend den Ergebnissen der Fragebögen zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer und den Vorschlägen des Personals vorgenommen. Insgesamt befindet sich das System in einem konstanten Zustand der Überwachung, aber nicht bis ins Detail verwaltet.

Monitoring der Auswirkungen

Die Auswirkungen des Programms werden kontinuierlich mit Zufriedenheitsfragebögen überwacht. Wenn das System wie vorgesehen funktioniert, zeigt es einen Mangel an Tagen im Krankenstand, Produktivität, die konstant bleibt und ein allgemeines Fehlen von Beschwerden. Auf diese Weise zu denken, sorgfältig zu überwachen, wie das System funktioniert, kann eine Herausforderung sein.

Positive Auswirkungen der Initiative

Herausforderungen, die sich auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beziehen, können angegangen werden, bevor sie zu echten Problemen werden. Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wird erhöht und ihre Arbeitsfähigkeit bleibt länger erhalten. Auch die Arbeitsergebnisse steigen ohne zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber.

Die Fähigkeit, bis zur Pensionierung zu arbeiten, ist von Vorteil sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber.

Persönliche Empfehlung

Anitta Mehtonen, Büroangestellte bei Saarioinen, spricht ausführlich über die Vorteile der Altersmanagement-Dienstleistungen bei Saarioinen. Da sie Teil des Seniorenprogramms ist, für Beschäftigte, die älter als 55 Jahre sind, denkt sie sehr an das Programm und darüber, wie es dazu beiträgt, die stressigen Auswirkungen der Arbeit in Schach zu halten und ihre Stimmung in und außerhalb der Arbeit energischer zu halten. Sie empfiehlt vor allem, die Möglichkeit der Umwandlung von Boni in freie Tage zu nutzen, denn in ihrem Alter ist die zusätzliche freie Zeit, um sie mit der Familie zu verbringen und Dinge zu tun, die man liebt, viel wertvoller als zusätzliches Geld auf dem Bankkonto.

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