

Saarioinen

men

itto

ingefära

TON



Age
Management
Masterclass

Vuon. käyttöpaikasta tehtä

TOI OIKUONGERUSKULLI

ICANN

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

Saarioinen

Interviste con:

Minna Sarsama, Manager People & Culture | Trasformazione e modifica | Attuazione della strategia | Sviluppo della leadership

Anitta Mehtonen, Segretaria di Ufficio di Saarioinen.

Settore

Settore secondario: Produzione alimentare

Specifica

Saarioinen è un'azienda finlandese di proprietà privata dell'industria alimentare e uno dei principali produttori alimentari finlandesi. Saarioinen produce una selezione di prodotti alimentari low cost, prodotti a base di carne e cibi conservati. Saarioinen è leader di mercato finlandese in molte delle sue aree di business. Le vendite nette annue di Saarioinen ammontano a circa 250 milioni di euro e il gruppo impiega complessivamente 1.300 dipendenti. Saarioinen ha stabilimenti a Kangasala, Valkeakoski e Huittinen, nonché una fabbrica di alimenti pronti per i consumatori in Estonia che produce principalmente prodotti per il mercato baltico.

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

Misure per la gestione dell'età

L'uscita dall'occupazione e il passaggio al pensionamento:

- misure preparatorie per il pensionamento a livello aziendale
- forme flessibili di pensionamento che consentano una riduzione graduale dell'orario di lavoro;
- Ergonomia

Risultati previsti

I lavoratori anziani dovrebbero essere in grado lavorare volentieri e più a lungo, e inoltre di ridurre il numero di giorni trascorsi in congedo per malattia.

Motivi principali della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Come previsto da un'azienda a conduzione familiare che è in attività da molto tempo, Saarioinen ha molti dipendenti anziani. Il tipo di lavoro di Saarioinen include sia posizioni ripetitive in stile fabbrica che lavoro d'ufficio tradizionale, entrambi con una propria serie di sfide.

È ovvio che senza un certo sostegno molti lavoratori non resteranno in buona salute fino all'età pensionabile. Le opzioni sono di continuare ad assumere lavoratori più giovani o migliorare il benessere sul lavoro per tutti.

Ruotare costantemente in personale potrebbe sembrare attraente a prima vista, ma presenta molti inconvenienti. Per i lavoratori della linea di produzione porta direttamente a una minore produttività e coinvolgimento del lavoro. I giorni trascorsi in congedo per malattia aumentano e i risparmi derivanti da salari più bassi scompaiono rapidamente man mano che la produzione rallenta quando i lavoratori abbandonano o vengono sostituiti. Assumere nuovo personale è quasi sempre più costoso che mantenere quelli esistenti. Per gli impiegati la differenza è ancora più netta. Vi è una grande conoscenza tacita che ogni lavoratore accumula nel corso degli anni di lavoro. Trasferire queste conoscenze a nuove assunzioni è spesso molto difficile e anche quando va bene, alcune conoscenze lavorative vengono sempre perse.

Per un'azienda con una struttura come a Saarioinen, con più posizioni amministrative e produttive rispetto alla ricerca e sviluppo, i lavoratori tendono a rimanere per molti anni. Ciò significa naturalmente che l'età

media dei lavoratori aumenta nel tempo. Pertanto, c'è molto da guadagnare dall'implementazione di un forte programma di benessere dei lavoratori, specialmente per i lavoratori anziani e molto poco da perdere.

La nostra strada verso la gestione dell'età

Dopo aver identificato la necessità di una corretta gestione dell'età, ci si rese presto conto che un programma continuo sarebbe stato preferibile a un approccio una tantum. In entrambi i casi si dovrebbe fare una certa preparazione.

Il programma è iniziato con alcuni vantaggi e servizi, come la fisioterapia, provenienti da fornitori di servizi locali. Si è pensato che fosse prudente avere una sorta di metodo per tenere traccia della soddisfazione dei servizi e si pensò di utilizzare un semplice questionario.

Gradualmente sono stati aggiunti più servizi, prestando molta attenzione ai suggerimenti del personale e a ciò che potrebbe essere ipotizzato dai questionari. In particolare, Saarioinen è passato a un programma completo per i lavoratori di età superiore ai 55 anni più di dieci anni fa. Alcuni servizi e vantaggi sono disponibili solo per questa classe di lavoratori.

Il tipo di metodi e servizi offerti varia a seconda delle diverse fasce d'età varia. Ad esempio, i lavoratori più anziani apprezzano di più i giorni di riposo aggiuntivi, invece i lavoratori più giovani possono essere facilmente motivati con bonus monetari. Si è quindi deciso di offrire la possibilità ai lavoratori anziani di scambiare bonus monetari per giorni di riposo. Questo approccio si è dimostrato molto positivo, ha migliorato il morale e il benessere dei lavoratori, ed è costato costando molto poco all'azienda. Gli anni aggiuntivi di lavoro compensano i costi del progetto.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Punti di forza:

- la capacità e la voglia del dipendente di lavorare sono aumentati.
- I congedi per malattia causa dello sforzo lavorativo sono diminuiti.
- I dipendenti possono scegliere la modalità di supporto più adatta alle loro esigenze.

Punti deboli:

- come modello dall'alto verso il basso, il suo successo si basa sulle capacità del management.

Momento "aha"

Si è constatato che la riduzione del carico di lavoro per i lavoratori anziani non ha portato, in realtà, ad una minore produttività. Il tempo effettivo trascorso a svolgere un lavoro produttivo è rimasto più o meno lo stesso: quasi tutte le drastiche diminuzioni della produttività il più delle volte provengono da giorni trascorsi in congedo per malattia. Si è scoperto che la maggior parte dei congedi per malattia è totalmente evitabile.

Attività per sostenere questa iniziativa

Il programma funziona grazie all'azienda. Una corretta gestione dell'età è vista come una parte normale e sensata del fare affari.

Di tanto in tanto sono state apportate modifiche periodiche e messa a punto del sistema. Le modifiche vengono apportate in base ai risultati dei questionari sulla soddisfazione dei lavoratori e ai suggerimenti del personale. Nel complesso, il sistema è in costante stato di monitoraggio, ma non microgestito.

Sistema di monitoraggio degli effetti

L'impatto del programma viene costantemente monitorato con questionari di soddisfazione. Quando il sistema funziona come previsto, mostra una mancanza di giorni di congedo per malattia, una produttività che rimane costante e una generale mancanza di lamentele. Pensato in questo modo, monitorare attentamente come funziona il sistema può essere un po' una sfida.

Effetti benefici dell'iniziativa

Le sfide relative al benessere sul lavoro possono essere affrontate prima che si trasformino in questioni reali. La soddisfazione sul lavoro dei dipendenti è aumentata e la loro capacità di lavorare è migliorata. Anche i risultati del lavoro sono aumentati senza costi aggiuntivi per il datore di lavoro.

Sostenere la capacità di lavorare fino al pensionamento è vantaggioso sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Raccomandazione personale

Anitta Mehtonen, un'impiegata di Saarioinen, parla a lungo dei vantaggi dei servizi di gestione dell'età di Saarioinen. Poiché fa parte del programma di lavoratori senior di età superiore ai 55 anni, pensa molto al programma e a come aiuta a tenere a bada gli effetti stressanti del lavoro e a mantenersi energici al lavoro e fuori. In particolare, consiglia di sfruttare la possibilità di convertire i bonus in giorni liberi, perché alla sua età il tempo libero extra da trascorrere con la famiglia e fare cose che ami è molto più prezioso dei soldi extra sul suo conto bancario.

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