

Saarioinen

men

itto

ingefära

TON



Age
Management
Masterclass

Vuon. käyttöpaikasta tehtä

TOI OIKUONGERUSKULLI

ICANVINNOPILO

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/>



© 2021 Age Management Masterclass

Companie

Saarioinen

Interviuri cu:

Minna Sarsama, Manager Oameni și Cultură | Transformare și schimbare | Implementarea strategiei | Leadership

Anitta Mehtonen, secretar la Saarioinen.

Sector

Secundar: producție de hrană

Specializare

Specializare: Saarioinen este o companie privată din industria alimentară finlandeză și unul dintre principalii producători de alimente din Finlanda. Saarioinen produce o selecție de produse alimentare convenabile, produse din carne și alimente conservate. Saarioinen este liderul pieței finlandeze în multe dintre domeniile sale de afaceri. Vânzările nete anuale ale Saarioinen se ridică la aproximativ 250 milioane EUR, iar grupul are în total 1.300 de angajați. Saarioinen are fabrici în Kangasala, Valkeakoski și Huittinen, precum și o fabrică de produse alimentare gata pentru consumatori din Estonia, care produce în principal produse pentru piața baltică.

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

Dimensiuni ale managementului vârstei

leșirea din muncă și tranziția spre pensionare:

- o măsuri pregătitoare pentru pensionare la nivel corporativ;
- o forme flexibile de pensionare care permit reducerea treptată a programului de lucru;
- o ergonomie.

Rezultate așteptate

Lucrătorii în vârstă ar trebui să poată să-și mențină plăcerea de a lucra și capacitatea de a lucra mai mult timp și, în plus, să scadă numărul de zile petrecute în concediu medical.

Principalele motive pentru decizia de a implementa măsuri de managementul vârstei

Așa cum era de așteptat de la o afacere de familie care activează de mult timp, Saarioinen are mulți angajați în vârstă. Tipul de lucru la Saarioinen include atât poziții repetitive în fabrică, cât și lucrări de birou tradiționale, ambele cu propriul set de provocări.

Este evident că, fără un anumit sprijin, mulți lucrători nu vor rămâne în stare bună de sănătate și își vor ridica spiritul până la vârsta pensionării. Opțiunile sunt fie să continuăm să angajăm lucrători mai tineri, fie să îmbunătățim bunăstarea la locul de muncă pentru toată lumea.

Rotirea constantă în personal proaspăt ar putea părea atrăgătoare la prima vedere, dar vine cu multe dezavantaje. Pentru muncitorii din linia de producție, aceasta duce direct la o productivitate mai redusă și la angajarea în muncă. Zilele petrecute în concediile de boală cresc și economiile din salarii mai mici dispar repede pe măsură ce producția încetinește când lucrătorii renunță sau sunt înlocuiți. Angajarea de personal nou este aproape întotdeauna mai scumpă decât păstrarea celor existente. Pentru lucrătorii de birou, diferența este și mai puternică. Există o mulțime de cunoștințe tacite pe care fiecare lucrător le acumulează de-a lungul anilor la locul de muncă. Transferul acestor cunoștințe către noi angajați este adesea foarte dificil și chiar și atunci când merge bine, unele cunoștințe de lucru sunt întotdeauna pierdute.

Pentru o companie cu o structură ca la Saarioinen, cu mai multe funcții administrative și de producție decât cercetarea și dezvoltarea, unde angajații mai tineri cu idei noi ar putea fi considerate de preferat,

lucrătorii tind să rămână mulți ani. Aceasta înseamnă, în mod firesc, că vârsta medie a lucrătorilor evoluează spre vârstnici în timp. Astfel, este mult de câștigat din implementarea unui program puternic de bunăstare a lucrătorilor, în special pentru lucrătorii în vârstă și foarte puțin de pierdut.

Drumul nostru spre managementul vârstei

După ce a fost identificată necesitatea unui management adecvat al vârstei, s-a realizat în curând că un program continuu ar fi preferabil unei abordări unice. Oricum ar trebui să se facă o anumită cantitate de pregătire.

Programul a început cu unele beneficii și servicii, cum ar fi kinetoterapia, provenite de la furnizorii locali de servicii. S-a considerat prudent să existe un fel de metodă de urmărire a satisfacției cu serviciile și s-a constatat că un formular simplu de chestionar este adecvat.

Treptat s-au adăugat mai multe servicii, acordând o atenție deosebită sugestiilor personalului și a ceea ce ar putea fi presupus din chestionare. În special, Saarioinen a făcut tranziția la un program pentru lucrători seniori - program cu mai mult de zece ani în urmă, care este deschis pentru lucrătorii cu vârsta peste 55 de ani. Unele servicii și beneficii sunt disponibile numai pentru această clasă de lucrători.

Tipul de metode și servicii care lucrează cu lucrători din diferite grupe de vârstă variază. De exemplu, lucrătorii mai în vârstă apreciază mai mult zilele libere suplimentare, deoarece lucrătorii mai tineri pot fi motivați mai ușor cu bonusuri monetare. S-a decis apoi să se ofere posibilitatea de a schimba banii bonusului de vacanță ca zile libere pentru toți cei din programul lucrătorului senior. Acest lucru sa dovedit a fi foarte popular, sporind moralul și bunăstarea lucrătorilor la locul de muncă, în timp ce costă foarte puțin pentru companie. Anii adăugați de muncă productivă sunt mai mult decât plătiți pentru costurile suportate.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte tari:

- Capacitatea angajaților de a lucra și de a se bucura de muncă rămâne ridicată.
- Concediul medical provenit din cauza efortului de muncă este redus.
- Angajații pot alege modul de asistență care se potrivește cel mai bine nevoilor lor.

Puncte slabe:

- Ca model de sus în jos, succesul său se bazează pe abilitățile conducerii.

Momentul “aha”

S-a constatat că reducerea volumului de muncă pentru lucrătorii în vârstă nu a dus, de fapt, la o productivitate mai mică. Timpul efectiv petrecut în munca productivă a rămas mai mult sau mai puțin același, eliminând aproape toate scăderile dramatice ale productivității, care provin cel mai adesea din zilele petrecute în concediu medical. S-a constatat că majoritatea concediilor de boală sunt total evitabile.

Activități care susțin inițiativa

Programul funcționează pe termen lung în cadrul companiei. Gestionarea corectă a vârstei este văzută ca o parte normală și sensibilă a activității comerciale.

Din când în când, se fac modificări periodice și reglaje fine pe sistem. Modificările la selecția serviciilor se fac în funcție de rezultatele chestionarelor de satisfacție a lucrătorilor și de sugestiile personalului. În ansamblu, sistemul se află într-o stare constantă de monitorizare, dar nu microgestionat.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Impactul programului este monitorizat continuu cu chestionare de satisfacție. Când sistemul funcționează conform intenției, arată o lipsă de zile luate în concediu medical, o productivitate care rămâne constantă și o lipsă generală de reclamații. Gândită în acest fel, monitorizarea atentă a funcționării sistemului poate fi o provocare.

Efecte benefice ale inițiativei

- Provocările legate de bunăstarea la locul de muncă pot fi abordate înainte de a se transforma în probleme reale.
- Satisfacția angajaților la locul de muncă este crescută, iar capacitatea lor de muncă se menține mai mult.
- Rezultatele muncii cresc, de asemenea, fără costuri suplimentare pentru angajator.
- Susținerea capacității de a lucra până la pensionare, ceea ce este benefic atât pentru lucrător, cât și pentru angajator.

Recomandări personale

Anitta Mehtonen, angajată la birou la Saarioinen, vorbește pe larg despre beneficiile serviciilor de management al vârstei la Saarioinen. Întrucât face parte din programul pentru lucrătorii seniori cu vârsta de peste 55 de ani, ea se gândește foarte bine la program și la modul în care acesta ajută la menținerea efectelor stresante ale muncii la distanță și o face să se simtă mai energică la muncă și în afara serviciului. Recomandă mai ales ca toți angajații peste 55 de ani să profite de posibilitatea de a transforma bonusurile în zile libere, deoarece la vârsta ei timpul liber suplimentar pe care să-l petreacă cu familia și să faci lucruri pe care le iubești este mult mai valoros decât banii suplimentari din contul tău bancar.

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 näkemystä, 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