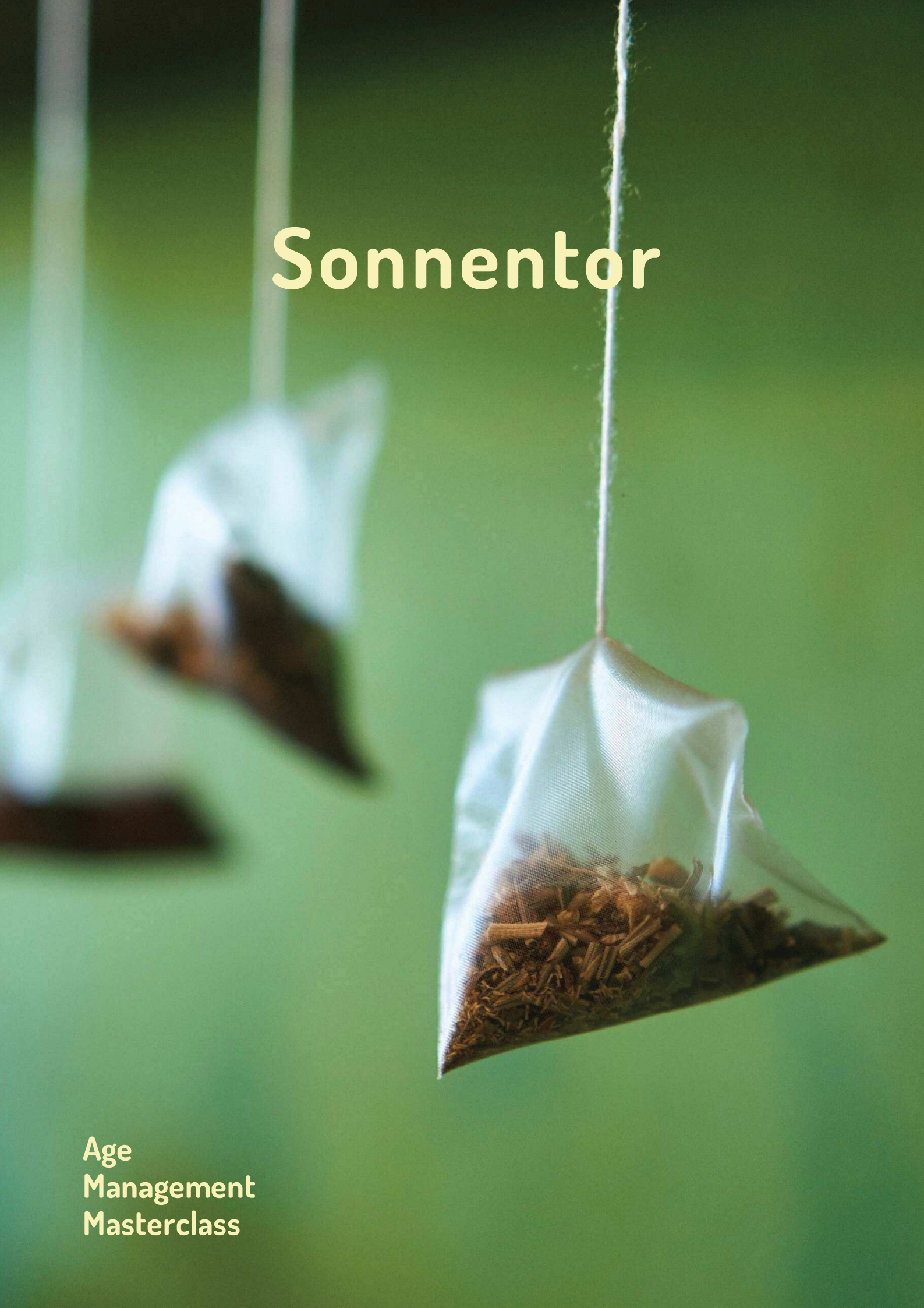

Sonnentor

Age
Management
Masterclass

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/

Age Management Masterclass

© 2021 Age Management Masterclass

Azienda

SONNENTOR Herbal Trade GmbH

La società di consulenza Trilog, l'organizzazione "Qualification Alliance Waldviertel" e l'organizzazione di assicurazione sociale per i dipendenti della Bassa Austria NÖGKK sostengono le misure di SONNENTOR.

Intervista a Edith Sagaster, Responsabile risorse umane

Settore

Secondario: produzione alimentare

Specializzazione

SONNENTOR Kräuterhandels GmbH, distributore di erbe biologiche, spezie e tè con un forte marchio internazionale con circa 900 prodotti, è stata fondata nel 1988 nel Waldviertel (una regione rurale a nord-ovest di Vienna, vicino al confine con la Repubblica Ceca) dall'amministratore delegato Johannes Gutmann. Nel 1992, una vecchia fattoria a Sprögnitz (vicino a Zwettl) è stata acquistata per l'uso come sede legale. È stata convertita in un centro di produzione e distribuzione e modernizzato e ampliato nel corso degli anni. Recentemente, la sede dell'azienda è diventata un'attrazione turistica, offrendo visite guidate regolari, un negozio, un caffè-ristorante biologico, appartamenti (loft), giardini e parchi giochi e conta circa 40.000 visitatori all'anno.

SONNENTOR impiega attualmente 280 persone nella sua sede centrale in Austria e altre 150 nella sua filiale ceca. La maggior parte sono lavoratori. Altri posti di lavoro sono stati creati nei 31 negozi SONNENTOR in città come Vienna, Graz e Salisburgo, nonché nei ristoranti SONNENTOR, 19 aziende sono gestite come franchising. Un totale di 500 persone sono occupate da SONNENTOR, con l'età media dei dipendenti di 39 anni.

SONNENTOR si impegna per la sostenibilità nel Waldviertel ed estende questo impegno ai propri dipendenti. A tal fine, SONNENTOR ha introdotto una serie di misure relative alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro per affrontare il problema dell'invecchiamento della forza lavoro.

Misure per la gestione dell'età

Sviluppo della carriera:

- identificare le ambizioni di carriera individuali e fare piani correlati,
- adattare la pianificazione della carriera ai gruppi professionali
- utilizzando consulenti specializzati nella consultazione sistematica della carriera

Assunzione di posti di lavoro:

- rinunciando ai limiti di età negli annunci di lavoro per incoraggiare una maggiore diversità di età

Apprendimento, formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita:

- organizzare il lavoro in modo che sia conduttivo all'apprendimento e allo sviluppo (nell'ambito di gruppi e gruppi di etàmista)

Protezione e promozione della salute e progettazione del luogo di lavoro

- posto di lavoro ergonomico (ri)progettazione
- ridistribuzione preventiva
- partecipazione dei dipendenti e istruzione

Ridispiegamento (dopo lunghi periodi di assenza, come l'allevamento dei figli o il congedo per malattia)

Approcci globali:

- l'accento posto sulla prevenzione dei problemi di gestione dell'età.

Risultati previsti

Le misure adottate da SONNENTOR hanno tre obiettivi:

- mantenere i lavoratori anziani sul posto di lavoro, in modo che la loro esperienza, le loro competenze e le loro competenze non vadano perdute;
- attrarre lavoratori più giovani (i lavoratori più giovani tendono a lavorare a Vienna anziché nelle zone rurali) e aiutare i lavoratori più giovani a beneficiare dell'esperienza dei lavoratori più anziani;
- ridurre le assenze per malattia (che è già piuttosto bassa, con una media di quattro-cinque giorni per lavoratore all'anno rispetto alla media nazionale austriaca di 13 giorni).

SONNENTOR lavora duramente per attirare una generazione più giovane di clienti, che sono disposti a pagare di più se sanno che i prodotti sono sani e sostenibili. Un elemento importante è il trattamento equo dei dipendenti.

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

Sostenibilità e bene comune sono i pilastri della filosofia aziendale. Il fondatore Johannes Gutmann ha insistito su questi principi fin dall'inizio.

La gestione dell'età, le misure sanitarie e la partecipazione dei dipendenti fanno parte di questa filosofia.

Quindi la gestione dell'età era pianificata fin dall'inizio, non ho dovuto prendere una decisione speciale.

La nostra strada verso la gestione dell'età

Nel 2000, il senior management di SONNENTOR ha sviluppato una serie di misure per affrontare il cambiamento demografico nell'azienda. L'iniziativa è in corso e fa parte della strategia a lungo termine dell'azienda.

L'attuazione delle misure è sostenuta dall'Alleanza per le qualifiche, un'organizzazione ombrello di imprese all'interno della regione di Waldviertel.

Attuazione di misure basate sulla legislazione austriaca

Nel 2000, il Servizio pubblico austriaco per l'occupazione (AMS) ha istituito un pacchetto di misure per promuovere l'occupazione delle persone di età superiore ai 45 anni. Sonnentor ha ricevuto un cofinanziamento dall'AMS per attuare alcune di queste misure.

Ad esempio, alcuni dipendenti della SONNENTOR prossimi al pensionamento hanno approfittato del regime "Altersteilzeit"(regime pensionistico parziale), che consente ai lavoratori anziani di ridurre l'orario di lavoro fino a cinque anni, senza perdere alcun diritto alle pensioni, all'assicurazione o alle indennità di disoccupazione.

SONNENTOR offre inoltre ai suoi lavoratori pensionati la possibilità di lavorare marginalmente a tempo parziale fino a un limite di 395 euro al mese. Questi dipendenti continuano a lavorare nella loro precedente area di lavoro o supportano visite guidate aziendali. L'azienda apprezza che i suoi lavoratori pensionati, quando tornano al lavoro, portino con loro la lunga esperienza e la forte identificazione con la cultura aziendale. Questa esperienza e queste conoscenze possono essere trasferite ad altri dipendenti e l'individuo può trarre vantaggio dal rimanere attivo e sperimentare una transizione più agevole verso il pensionamento.

Sviluppo di misure specifiche

Sonnentor applica di una serie di misure su piccola scala per promuovere migliori condizioni di lavoro per i lavoratori anziani. I dipendenti sono pienamente coinvolti nella progettazione di queste misure per assicurarsi che si adattino alle loro esigenze.

- *Ergonomia:* negli uffici sono stati compiuti sforzi per migliorare la situazione ergonomica dei lavoratori. Sono state fornite attrezzature, come supporti per polso e gambe, sedie ergonomiche o palline su cui sedersi per contrastare il dolore al collo e alla schiena. Si è prestata attenzione anche all'altezza degli schermi dei computer. In collaborazione con GEA, produttrice di scarpe sane "Waldviertler", a ogni dipendente SONNENTOR è stato dato un buono di 150 euro per un paio di scarpe.

- *Regolazioni del* lavoro: Lo spostamento manuale dei carichi è un problema nel reparto di lavorazione, dove i lavoratori sollevano borse pesanti più volte al giorno. Il valore limite generale è di 25 kg per sacchetto, ma ai lavoratori è stato dato il permesso di adeguare tale peso in base alle proprie capacità; ad esempio, possono scegliere di riempire sacchetti da 20 kg per evitare carichi pesanti.
- *Mobilità professionale all'interno dell'azienda:* prima di assumere nuovi dipendenti, si richiama l'attenzione sulla mobilità professionale all'interno dell'azienda per il personale esistente. Se un dipendente deve cambiare il proprio ruolo all'interno dell'azienda, ad esempio a causa di problemi relativi alla salute, la sua richiesta è prioritaria rispetto al nuovo reclutamento.
- *Mentore generazionale:* i reparti dell'azienda sono eterogenei e sono composti da lavoratori più anziani, lavoratori più giovani e lavoratori con esigenze speciali. L'azienda ha creato la posizione di mentore generazionale, il cui compito principale è quello di affrontare i timori dei lavoratori anziani di perdere valore e di essere sostituiti da lavoratori più giovani. Questa attività viene messa in atto quando nuovi dipendenti vengono assunti e integrati nel team. Si tratta di un'attività di gruppo che si concentra sulla promozione degli scambi tra le diverse generazioni e sulla rassicurante dei dipendenti più anziani sul fatto che non vengono sostituiti da coloro che sono più giovani. Rafforzare attivamente l'immagine positiva dei lavoratori anziani contribuisce a ridurre gli stereotipi comuni contro l'invecchiamento, come non essere in grado di imparare cose nuove o essere lenti a cambiare comportamento. I mentori della generazione ricevono una formazione per un periodo di sei mesi dalla società di consulenza Trilog, insieme a Qualification Alliance Waldviertel, con il sostegno finanziario del Servizio pubblico austriaco per l'occupazione (AMS) e del Fondo sociale europeo (FSE).
- *Sonnengsund, il programma di promozione della salute dell'azienda:* nell'indagine sui dipendenti dell'azienda, i dipendenti hanno richiesto attività di promozione della salute sul posto di lavoro. Di conseguenza, l'azienda ha istituito il progetto Sonnengsund (un gioco sul nome dell'azienda e la parola dialettale per "sano", che si concentra su una dieta sana ed equilibrata (fornendo un pranzo aziendale per ogni lavoratore), migliorando la salute fisica (in particolare per i lavoratori più anziani) e promuovendo la salute mentale (in particolare, prevenire il burnout). Il progetto viene implementato attraverso sessioni di ginnastica e coaching. Vengono offerte lezioni di guarigione naturale, soluzioni ergonomiche per mal di schiena e yoga. I dipendenti ricevono un regalo o un bonus se partecipano a un certo numero di sessioni. Sonnengsund è stata istituita in collaborazione con NÖGKK (Niederösterreichische Gebietskrankenkasse), l'organizzazione di assicurazione sociale per i dipendenti della Bassa Austria, e Qualification Alliance Waldviertel.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Dall'attuazione delle misure sono stati individuati i seguenti effetti positivi:

- *Riduzione delle assenze per malattia: sebbene i giorni di malattia fossero già piuttosto bassi (in media* da quattro a cinque giorni per lavoratore all'anno rispetto alla media nazionale austriaca di 13 giorni), le nuove misure hanno comportato un livello ancora più basso di assenza per malattia e hanno avuto un effetto positivo sul profitto dell'impresa.
- *Certificazione:* SONNENTOR è stata un'azienda pionieristica per la certificazione "NESTOR gold". NESTOR gold è uno standard di buone pratiche per l'organizzazione del lavoro sensibile all'età e alla generazione nelle imprese e nelle organizzazioni austriache. È stata creata dal Ministero federale del lavoro, degli affari sociali e della protezione dei consumatori e dal servizio pubblico per l'occupazione nel 2010.

Momento "aha"

"Devi dimostrare che lo prendi sul serio!" diceva Johannes Gutmann.

Una volta la gente pensava che fosse un romanziere. Fu solo dopo aver avviato il progetto "Frei-Hof", una fattoria biologica gestita secondo la permacultura, dove tutti erano invitati a partecipare e imparare, che fu accettato dalla popolazione regionale.

Attività per sostenere questa iniziativa

Johannes Gutmann insiste sulla posizione di SONNENTOR nella zona di Waldviertel: "Investiamo il profitto dove viene generato. Paghiamo le tasse localmente. I soldi tornano all'infrastruttura nella sede dell'azienda.

Questo è un ciclo sostenibile. In questo modo siamo totalmente responsabili delle nostre azioni. Una crescita sana ha già creato circa 330 posti di lavoro. Servizi come l'assistenza all'infanzia aziendale, pranzi biologici gratuiti e un variegato programma sanitario sono a disposizione dei dipendenti. L'obiettivo dell'azienda è massimizzare il bene comune. Per questo motivo, SONNENTOR fa parte della buona economia comune dal 2011.

Vantaggi per i dipendenti: pranzi biologici gratuiti (da 180 a 200 approfittano al giorno), programma di promozione della salute - corsi sportivi (ad esempio yoga o Zumba), lezioni, cooking show e controlli sanitari. Sconto dipendente, meno 20% sui prodotti SONNENTOR. Assistenza all'infanzia SONNENSCHEINCHEN - 20 bambini hanno aderito, 16 figli di dipendenti /4 esterni, 13 anni max.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Il bilancio associato della buona economia comune rende il lavoro nel campo della sostenibilità misurabile e paragonabile ad altre imprese. SONNENTOR fornisce la sua buona economia comune - bilancio dal 2011. Una forma di trasparenza da cui molte aziende si stanno ancora sottraendo.

Recentemente, abbiamo anche un manager dedicato ha rafforzamento del team. Stephan Strasser-Altrogge non solo vuole garantire le misure appropriate nel sito di Waldviertel, ma il suo obiettivo è anche quello di sostenere i progetti di coltivazione. In questo modo, l'obiettivo è quello di sviluppare norme sociali e ambientali direttamente sul campo.

Come parte della comunità diretta del sito, l'azienda agisce in un ambiente sociale, culturale e politico. In particolare, la strategia comprende la responsabilità dello sviluppo e dell'azione comunitaria all'interno della propria regione.

Effetti benefici dell'iniziativa

- *Approccio olistico:* la direzione di SONNENTOR ha implementato un pacchetto di misure che affronta i problemi dell'invecchiamento, del cambiamento demografico nell'azienda e della salute e sicurezza sul lavoro da varie prospettive, come le condizioni di lavoro e l'orario di lavoro, la prevenzione dei problemi di salute, la promozione della salute sul luogo di lavoro, la gestione della generazione, il tutoraggio e la transizione verso il pensionamento.
- *Dedizione ai lavoratori anziani:* Con la creazione della posizione di mentore generazionale, SONNENTOR ha dimostrato di apprezzare i suoi dipendenti più anziani e mira a evitare qualsiasi timore di sostituzione o licenziamento a causa dell'età.
- *Comunicazione:* Viene utilizzata una miscela di canali di comunicazione formali e informali. Un esempio di comunicazione formale è l'indagine dei dipendenti. D'altra parte, il contatto informale regolare, ma rispettoso, tra il dipartimento delle risorse umane e i dipendenti avviene, di solito in un'atmosfera rilassata, come durante le pause, garantendo uno scambio produttivo di idee. Inoltre, i lavoratori possono sollevare qualsiasi problema in qualsiasi momento con la direzione e sapere che saranno supportati. Pochi problemi che sono stati sollevati sono rimasti irrisolti, anche se problemi più complessi, come quelli che richiedono investimenti (ad esempio l'acquisto di una nuova macchina), possono richiedere più tempo per essere risolti.
- *Partecipazione dei* lavoratori: in generale, i dipendenti vengono consultati sulle iniziative messe in atto e hanno l'opportunità di dare il loro contributo.
- *Misure flessibili e su misura:* secondo il responsabile delle risorse umane intervistato, i dipendenti apprezzano che le misure siano flessibili e possano essere facilmente adattate alle singole situazioni.

Raccomandazioni personali

"Chi gira vince!" è l'intuizione di Johannes Gutmann. La maggior parte delle crisi sono davvero opportunità, è importante credere nelle proprie idee.

"Non voglio aspettare che le patate o anche le erbe siano piantate con successo su Marte, perché nulla prospera più sulla Terra", sottolinea Gutmann, aggiungendo: "Voglio ispirare le persone a vivere nel ciclo della natura. Solo in questo modo possiamo portare collettivamente l'idea ecologica nel mondo e plasmare un futuro adatto ai nipoti.

Il suo libro è pubblicato da Stiria-Verlag con il titolo "Chi gira, vince!". In esso, il bio-pioniere fornisce intuizioni impressionanti e private sul suo percorso di vita, racconta storie di gioia, coraggio e sentimento intestinale.

Le misure messe in atto da SONNENTOR sono trasferibili ad altre società, a condizione che l'impresa dispone di risorse e/o sostegno sufficienti da parte dei programmi nazionali per l'occupazione o delle organizzazioni di assicurazione sociale. Oltre al sostegno finanziario, Qualification Alliance Waldviertel offre opportunità di scambio di buone pratiche e apprendimento reciproco. Altre aziende di questa regione possono beneficiare delle misure e delle idee che sono state generate presso SONNENTOR.

Vale la pena notare, tuttavia, che uno dei fattori di successo per l'attuazione è che la maggior parte delle misure sono state adattate alle esigenze specifiche dei dipendenti di SONNENTOR. Possono essere necessari adeguamenti per l'attuazione in altre società o settori. Tuttavia, la relativa mancanza di burocrazia necessaria per attuare queste misure significa che potrebbero essere messe in atto in imprese più piccole con dipartimenti delle risorse umane meno strutturati formalmente.

Sulla base della pubblicazione: Adapting to a ageing workforce, Sonnentor, Austria, di EU-OSHA - Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

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 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