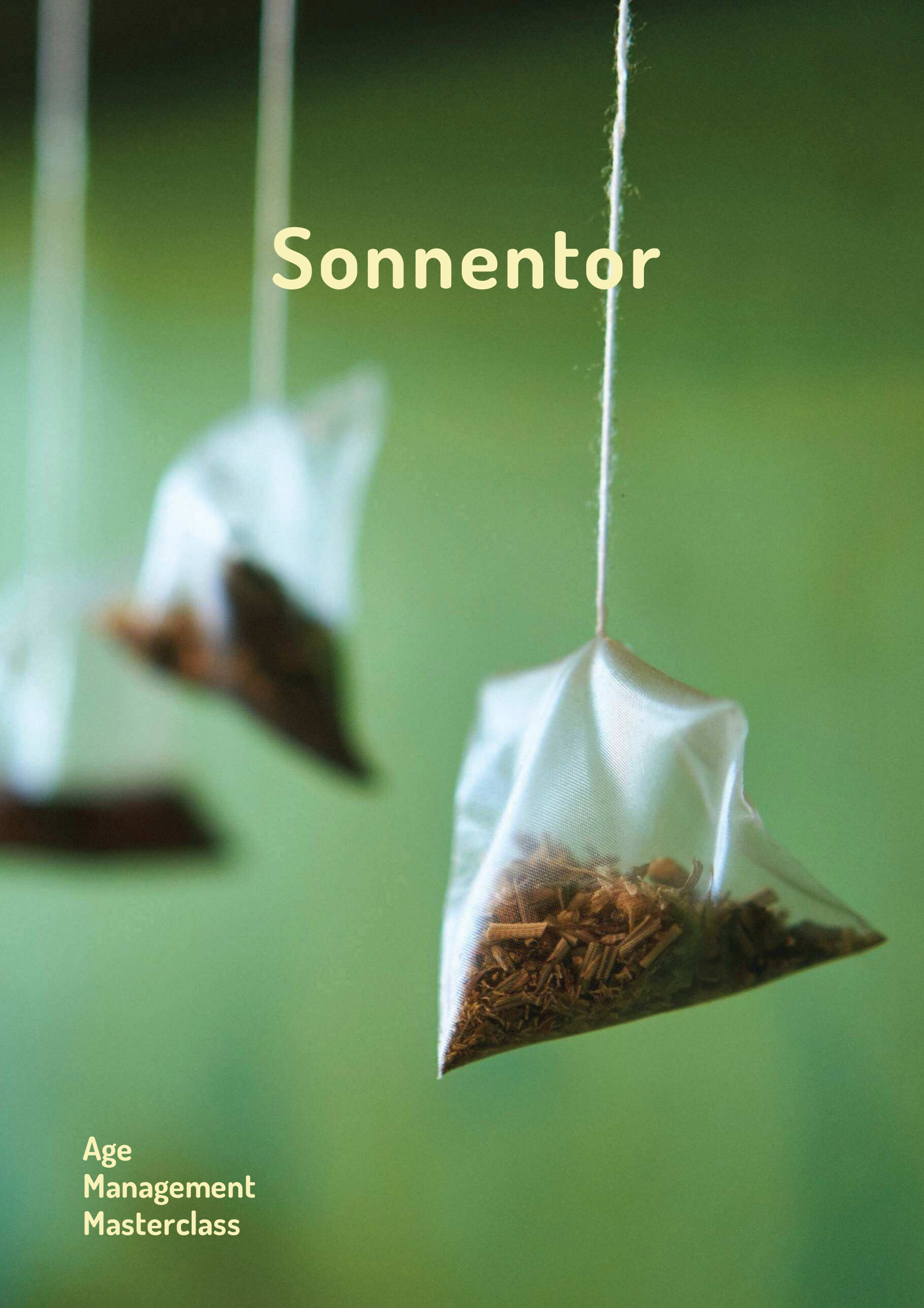

Sonnentor

Age
Management
Masterclass

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/

Age Management Masterclass

© 2021 Age Management Masterclass

Companie

SONNENTOR Kräuterhandels GmbH

Firma de consultanță Trilog, organizația „Qualification Alliance Waldviertel" și organizația de asigurări sociale pentru angajații din Austria Inferioară NÖGKK susțin măsurile de la SONNENTOR.

Interviu cu doamna Edith Sagaster, manager resurse umane

Sector

Secundar: producția de hrană

Specializare

SONNENTOR Kräuterhandels GmbH, un distribuitor de ierburi organice, condimente și ceaiuri, cu un puternic brand internațional, cu aproximativ 900 de produse, a fost fondat în 1988 în Waldviertel (o regiune rurală la nord-vest de Viena, lângă granița cu Republica Cehă) de către directorul general Johannes Gutmann. În 1992, o fermă veche din Sprögnitz (lângă Zwettl) a fost achiziționată pentru a fi folosită ca sediu social. Aceasta fost transformată într-un centru de producție și distribuție și modernizată și extinsă de-a lungul anilor. Recent, sediul companiei a devenit o atracție turistică, oferind excursii ghidate, un magazin, o cafenea-restaurant organic, apartamente (mansarde), grădini și locuri de joacă și numără aproximativ 40.000 de vizitatori pe an.

SONNENTOR are în prezent 280 de angajați la sediul său din Austria și încă 150 la filiala sa cehă. Majoritatea sunt muncitori. Au fost create locuri de muncă suplimentare în cele 31 de magazine SONNENTOR din orașe precum Viena, Graz și Salzburg, precum și în restaurantele SONNENTOR, 19 companii fiind administrate ca franciză. În total, 500 de persoane sunt angajate la SONNENTOR, vârsta medie a angajaților fiind de 39 de ani.

SONNENTOR este angajat în sustenabilitatea în Waldviertel și extinde acest angajament angajaților săi. În acest scop, SONNENTOR a introdus o serie de măsuri referitoare la condițiile de muncă și organizarea muncii pentru a aborda problema îmbătrânirii forței de muncă.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Dezvoltarea carierei:

- identificarea ambițiilor individuale de carieră și elaborarea planurilor conexe,
- adaptarea planificării carierei la grupurile ocupaționale
- folosirea de consilieri specialiști în consultarea sistematică a carierei

Recrutarea locurilor de muncă:

- renunțarea la limitele de vârstă în anunțurile de locuri de muncă pentru a încuraja o diversitate mai mare de vârstă

Învățare, formare și învățare continuă:

- organizarea muncii astfel încât să fie conducătoare la învățare și dezvoltare (în cadrul echipelor și grupurilor de vârstă mixtă;

Protecția și promovarea sănătății și proiectarea locului de muncă

- (re) proiectare ergonomică a locului de muncă
- redistribuire preventivă
- participarea și educația angajaților

Redistribuire

Abordări comprehensive:

- accent pe prevenirea problemelor de gestionare a vârstei;

Rezultate așteptate

Măsurile adoptate de SONNENTOR au trei obiective:

- să rețină lucrătorii mai în vârstă la locul de muncă, astfel încât experiența, abilitățile și competențele lor să nu se piardă;
- să atragă lucrători mai tineri (lucrătorii mai tineri tind să lucreze în Viena în loc de zone rurale) și să ajute lucrătorii mai tineri să beneficieze de experiența lucrătorilor mai în vârstă;
- reducerea absenței de boală (care este deja destul de scăzută, cu o medie de patru până la cinci zile pe lucrător pe an comparativ cu media națională austriacă de 13 zile).

SONNENTOR lucrează din greu pentru a atrage o generație mai tânără de clienți, care sunt dispuși să plătească mai mult dacă știu că produsele sunt sănătoase și durabile. Un element în acest sens este tratamentul corect al angajaților.

Principalele motive pentru decizia de a implementa măsuri de managementul vârstei

Sustenabilitatea și binele comun sunt pilonii filozofiei companiei. Fondatorul Johannes Gutmann a insistat asupra acestor principii încă de la început.

Managementul vârstei, măsurile de sănătate și participarea angajaților fac parte din această filozofie.

Așadar, managementul vârstei a fost planificat de la început, nu a trebuit luată o decizie specială în acest sens.

Drumul nostru spre managementul vârstei

În 2000, conducerea SONNENTOR a dezvoltat un set de măsuri pentru a aborda schimbările demografice din companie. Inițiativa este în curs de desfășurare și face parte din strategia companiei pe termen lung.

Implementarea măsurilor este susținută de Qualification Alliance, o organizație umbrelă de companii din regiunea Waldviertel.

Implementarea măsurilor bazate pe legislația austriacă

În 2000, Serviciul Public Austriac de Ocupare a Forței de Muncă (AMS) a stabilit un pachet de măsuri pentru promovarea ocupării forței de muncă a persoanelor cu vârsta peste 45 de ani. SONNENTOR a primit cofinanțare de la AMS pentru a pune în aplicare unele dintre aceste măsuri.

De exemplu, unii dintre angajații SONNENTOR care sunt aproape de pensionare au profitat de schema „Altersteilzeit" (schemă de pensionare parțială), care permite lucrătorilor în vârstă să-și reducă programul de lucru timp de până la cinci ani, fără a pierde niciun drept pentru pensii, asigurări sau indemnizații de șomaj.

SONNENTOR oferă, de asemenea, lucrătorilor săi pensionari opțiunea de a lucra marginal cu jumătate de normă la o limită de 395 EUR pe lună. Acești angajați continuă să lucreze în zona lor anterioară de angajare sau susțin tururi ghidate de companie. Compania apreciază că muncitorii săi pensionari, când se întorc la muncă, aduc cu ei mulți ani de experiență și o puternică identificare cu cultura companiei. Această experiență și cunoștințe pot fi transferate altor angajați, iar individul poate beneficia de a rămâne activ și de a experimenta o tranziție mai lină la pensionare.

Dezvoltarea de măsuri specifice

SONNENTOR a pus de asemenea în aplicare o serie de măsuri la scară mică pentru a promova condiții de muncă mai bune pentru lucrătorii mai în vârstă. Angajații sunt pe deplin implicați în proiectarea acestor măsuri pentru a se asigura că se potrivesc nevoilor lor.

- Ergonomie: În birouri, s-au depus eforturi pentru a îmbunătăți situațiile ergonomice ale lucrătorilor. Au fost furnizate echipamente, cum ar fi suporturi pentru încheieturi și picioare, scaune ergonomice sau mingi pe care să stați pentru a contracara durerile de gât și spate. S-a acordat atenție și înălțimii ecranelor computerului. În parteneriat cu GEA, producător de încălțăminte sănătoasă „Waldviertler", fiecărui angajat SONNENTOR i s-a acordat un voucher de 150 EUR pentru o pereche de pantofi.
- Mediul de lucru: Manipularea manuală a încărcăturilor este o problemă în departamentul de prelucrare, unde lucrătorii ridică saci grei de mai multe ori pe zi. Valoarea limită generală este de 25 kg per sac, dar lucrătorilor li s-a acordat permisiunea de a regla acea greutate în funcție de capacitatea lor; de exemplu, pot alege să umple saci de 20 kg pentru a evita încărcăturile grele.

- Mobilitatea profesională în cadrul companiei: înainte de recrutarea de noi angajați, se atrage atenția asupra mobilității profesionale în cadrul companiei pentru personalul existent. Dacă un angajat trebuie să-și schimbe rolul în cadrul companiei, de exemplu din cauza problemelor legate de sănătate, cererea lor este prioritară față de recrutarea nouă.
- Generația-mentor: Departamentele din companie sunt eterogene și constau din muncitori mai în vârstă, muncitori mai tineri și muncitori cu nevoi speciale. Compania a creat poziția de generație-mentor, a cărei sarcină principală este de a aborda temerile lucrătorilor în vârstă de a pierde valoare și de a fi înlocuiți cu lucrători mai tineri. Această activitate este pusă în aplicare atunci când noii angajați sunt recrutați și integrați în echipă. Este o activitate de grup care se concentrează pe încurajarea schimburilor între diferitele generații și pe asigurarea angajaților mai în vârstă că aceștia nu sunt înlocuiți de cei mai tineri. Consolidarea activă a imaginii pozitive a lucrătorilor în vârstă ajută la reducerea stereotipurilor comune împotriva îmbătrânirii, cum ar fi imposibilitatea de a învăța lucruri noi sau încetinirea schimbării comportamentului. Generația-mentori beneficiază de formare pe o perioadă de șase luni de la firma de consultanță Trilog, împreună cu Qualification Alliance Waldviertel, cu sprijin financiar de la Serviciul Public Austriac de Ocupare a Forței de Muncă (AMS) și Fondul Social European (FSE).
- Sonnengsund, schema de promovare a sănătății companiei: în sondajul efectuat de angajații companiei, angajații au solicitat activități de promovare a sănătății la locul de muncă. Ca urmare, compania a stabilit proiectul Sonnengsund (o piesă pe numele companiei și cuvântul dialectal pentru „sănătos”), care se concentrează pe o dietă sănătoasă și echilibrată (oferind un prânz de companie pentru fiecare lucrător), îmbunătățind sănătatea fizică (în special pentru lucrătorii mai în vârstă) și promovarea sănătății mintale (în special, prevenirea epuizării). Proiectul este implementat prin lucru în echipă și sesiuni de coaching. Sunt oferite cursuri de vindecare naturală, soluții ergonomice pentru durerile de spate și yoga. Angajații primesc un cadou sau un bonus dacă participă la un anumit număr de sesiuni. Sonnengsund a fost creat în colaborare cu NÖGKK (Niederösterreichische Gebietskrankenkasse), organizația de asigurări sociale pentru angajații din Austria Inferioară și Qualification Alliance Waldviertel.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Următoarele efecte pozitive au fost identificate de la implementarea măsurilor:

- Absența pe motive de boală a fost redusă: Deși zilele de concediu medical erau deja destul de scăzute (în medie patru până la cinci zile pe lucrător pe an comparativ cu media națională austriacă de 13 zile), noile măsuri au condus la un nivel și mai scăzut al concediilor medicale și au avut un efect pozitiv asupra profitului companiei.
- Certificare: SONNENTOR a fost o companie pionieră în certificarea „Nestor„. Nestor Gold este un standard de bune practici pentru organizațiile de muncă sensibile la vârstă și generație din companiile și organizațiile austriece. Acesta a fost creat de Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorilor și de Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă în 2010.

Momentul “Aha”

"Cine se învârte (se mișcă), câștigă!" Este ideea lui Johannes Gutmann. Majoritatea crizelor sunt într-adevăr oportunități, este important să crezi în propriile idei, spune el.

"Nu vreau să aștept până când cartofii sau chiar ierburile sunt plantate cu succes pe Marte, pentru că nimic nu mai prosperă pe Pământ", subliniază Gutmann, adăugând: "Vreau să îi inspir pe oameni să trăiască în ciclul naturii. Numai așa putem duce colectiv ideea ecologică în lume și să modelăm un viitor potrivit nepoților. " Cartea sa este publicată de Styria-Verlag sub titlul „Cine se învârte (se mișcă), câștigă!”. În acesta, bio-pionierul oferă informații interesante despre cariera sa și viața personală, spune povești despre implementarea ideilor sale, despre bucurie, curaj și sentimentul interior al unei misiuni de viață.

Activități care susțin inițiativa

Johannes Gutmann insistă asupra localizării SONNENTOR în districtul Waldviertel slab din punct de vedere structural: "Investim profitul acolo unde este generat. Angajăm personal local, într-o regiune foarte slab dezvoltată. Plătim impozite la nivel local. Banii se întorc la infrastructura din locația companiei. Acesta este un

ciclu durabil. " Creșterea sustenabilă a creat deja aproximativ 330 de locuri de muncă. Servicii precum îngrijirea copiilor, prânzuri organice gratuite, precum și un program variat de sănătate sunt disponibile angajaților. Scopul companiei este de a maximiza binele comun. Din acest motiv, SONNENTOR face parte din economia bunului comun din 2011.

Beneficii pentru angajați: prânzuri organice gratuite (180 până la 200 beneficiază pe zi), program de promovare a sănătății - cursuri sportive (e..B. Yoga, spate sau Zumba), prelegeri, spectacole de gătit și controale de sănătate. Reducere angajați, minus 20% la produsele SONNENTOR. Îngrijire pentru copii SONNENSCHEINCHEN - 20 de copii înregistrați 16 angajați / 4 din regiune, 13 max. prezenți în același timp.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Bilanțul asociat al economiei bunului comun face ca activitatea din domeniul durabilității să fie măsurabilă și comparabilă cu alte companii. O formă de transparență de care multe companii încă se feresc.

Efecte benefice ale inițiativei

- *Abordare holistică*: conducerea SONNENTOR a implementat un pachet de măsuri care abordează problemele legate de îmbătrânire, schimbări demografice în companie și sănătate și siguranță la locul de muncă din diferite perspective, precum condițiile de muncă și programul de lucru, prevenirea problemelor de sănătate, promovarea sănătății la locul de muncă , managementul generației, mentorat și tranziția la pensionare.
- *Valorizarea lucrătorilor mai în vârstă*: odată cu crearea postului de generație-mentor, SONNENTOR a demonstrat că își apreciază angajații mai în vârstă și își propune să evite orice teamă de înlocuire sau concediere din cauza vârstei.
- *Comunicare*: se utilizează un amestec de canale de comunicare formale și informale. Un exemplu de comunicare formală este sondajul angajaților. Pe de altă parte, contactul regulat informal, dar respectuos, între departamentul de resurse umane și angajați are loc, de obicei într-o atmosferă relaxată, cum ar fi în timpul pauzelor, asigurând un schimb productiv de idei. În plus, lucrătorii pot ridica orice problemă în orice moment cu conducerea și știu că vor fi sprijiniți. Puține probleme care au fost ridicate au fost lăsate nerezolvate, deși problemele mai complexe, cum ar fi cele care necesită investiții (de exemplu, cumpărarea unei mașini noi), pot dura mai mult timp pentru a fi soluționate.
- *Participarea angajaților*: În general, angajații sunt consultați cu privire la inițiativele puse în aplicare și au posibilitatea de a-și da contribuția.
- *Măsuri flexibile și adaptate*: Potrivit managerului de resurse umane intervievat, angajații apreciază că măsurile sunt flexibile și pot fi ușor adaptate la situații individuale.

Recomandări personale

Măsurile pe care SONNENTOR le-a pus în aplicare sunt transferabile către alte companii, cu condiția ca compania să aibă resurse suficiente și / sau sprijin din partea programelor naționale de angajare sau a organizațiilor de asigurări sociale. Pe lângă sprijin financiar, Qualification Alliance Waldviertel oferă oportunități pentru schimbul de bune practici și învățare reciprocă. Alte companii din această regiune pot beneficia de măsurile și ideile generate de SONNENTOR.

Este demn de remarcat, totuși, că unul dintre factorii de succes pentru implementare este că majoritatea măsurilor au fost adaptate nevoilor specifice ale angajaților din SONNENTOR. Pot fi necesare adaptări pentru implementare în alte companii sau sectoare. Cu toate acestea, lipsa relativă de birocrație necesară pentru implementarea acestor măsuri înseamnă că acestea ar putea fi puse în aplicare în companii mai mici cu departamente de resurse umane mai puțin structurate formal.

Material realizat pe baza publicației: Adaptarea la o forță de muncă îmbătrânită, Sonnentor, Austria, de EU-OSHA - Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă

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