

Zumtobel

The image shows a large, modern interior space, likely a museum or gallery. The ceiling is high and features a series of glass railings or walkways. The walls are white and have some artwork displayed on them. In the foreground, there is a large, red, geometric sculpture that looks like a stylized chair or a piece of furniture. The floor is dark and polished. The overall atmosphere is clean and minimalist.

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/>



Companie

Zumtobel Group AG

Sector

Secundar: producția de iluminat

Specializare

Zumtobel Group este un producător de sisteme de iluminat și de gestionare a iluminatului.

În timp ce Zumtobel Group are sediul central în Dornbirn, Austria, are birouri în peste 90 de țări și 13 fabrici pe patru continente. Cu mărcile sale de bază, Zumtobel, Thorn și Tridonic, Grupul oferă clienților săi din întreaga lume un portofoliu complet de produse și servicii. Această forță internațională oferă companiei o prezență strategică pe fiecare piață mondială majoră și contribuie, de asemenea, la diversitatea sa culturală.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Abordări comprehensive:

- accent pe prevenirea problemelor de gestionare a vârstei;
- concentrare pe întreaga viață profesională și pe toate grupele de vârstă, nu doar pe lucrătorii mai în vârstă;
- abordare holistică care cuprinde toate dimensiunile managementului vârstei

Rezultate așteptate

La fel ca multe companii, Zumtobel recunoaște că trebuie să ia în considerare problemele care decurg din îmbătrânirea forței de muncă. În urma unei analize a structurii de vârstă a forței sale de muncă, „Departamentul de sănătate și vârstă” a dezvoltat un concept cuprinzător pentru managementul sănătății care vizează capacitatea de muncă și păstrarea grupelor de vârstă mai mici și mai în vârstă.

Zumtobel a înființat un nou departament de sănătate și vârstă special pentru a investiga și gestiona provocările asociate cu îmbătrânirea forței sale de muncă prin analize cuprinzătoare și soluții pentru îmbunătățirea politicilor și practicilor companiei.

O evaluare inițială a constatat că cel mai mare grup de angajați din companie se afla în intervalul de vârstă 40-49. Evaluarea abilității de muncă a constatat că abilitatea de lucru a 25% dintre angajați a fost fie critică, fie doar modestă. În plus, Zumtobel avea foarte puțini angajați cu vârsta peste 62 de ani.

Noul departament a căutat soluții pentru următoarele probleme:

- Cum poate fi menținută și îmbunătățită capacitatea de lucru a celui mai mare grup de angajați (40-49 ani)?
- Cum poate păstra compania tinerii muncitori?
- Cum poate reține compania angajații mai în vârstă (50-59 ani) pentru mai mult timp?

Principalele motive pentru decizia de a implementa măsuri de managementul vârstei

Pe baza rezultatelor analizei, compania și-a propus să implementeze astfel de măsuri care să ofere o grijă adecvată tuturor grupelor de vârstă pentru a reduce fluctuația angajaților.

Interesul pentru gestionarea adecvată a angajabilității lucrătorilor în vârstă din grupul ZUMTOBEL a fost trezit de creșterea vârstei legale pentru pensionare.

Conducerea a observat, de asemenea, că aparent doar câțiva angajați foarte tineri se numărau printre angajați. Cu toate acestea, nu au existat cifre privind structura vârstei în companie.

Interesul pentru o strategie de cooperare inter generațională, de asemenea, a fost trezit de mai multe articole mass-media și discuții în cercurile de management.

Drumul nostru spre managementul vârstei

Pentru a rezolva aceste probleme, departamentul a planificat și a implementat modificări ale politicilor și practicilor sale, menite să se asigure că angajații au fost atât capabili fizic să continue să lucreze, cât și dispuși să rămână în forța de muncă pentru mai mult timp. A necesitat angajament de conducere, obiectivul principal fiind menținerea abilității de muncă, îmbunătățirea bunăstării pentru toată lumea prin organizarea muncii care permite îmbătrânirea sănătoasă și activă, inclusiv managementul abilităților, instruirea și antrenamentul. Cele șase domenii care necesită acțiuni identificate de departament au inclus:

- Siguranța legală la locul de muncă - au fost realizate ganguri ergonomice la stațiile de lucru pentru a se asigura că spațiile de lucru sunt adecvate vârstei;
- managementul prezenței - a fost introdus suportul preventiv și corectiv;
- promovarea sănătății la locul de muncă - angajații au fost încurajați să facă mișcare și acest lucru a fost susținut prin investiții în biciclete electrice pentru a închiria angajaților, oferirea de cursuri de yoga și desfășurarea unei serii de discuții despre fitness-ul pentru muncă;
- Stilul de conducere și comportamentul - instruirea a fost introdusă pentru liderii de echipă care au subliniat bunăstarea, aprecierea și recunoașterea angajaților;
- managementul reintegrării ocupaționale - a fost stabilită o procedură pentru întoarcerea la muncă a personalului după perioade lungi de absență, sprijinind personalul prin tranziția înapoi la locul de muncă;
- managementul generației - au fost luate măsuri pentru a elimina orice stigmatizare din termenul de „îmbătrânire” în cadrul companiei, iar beneficiile cooperării dintre tineri și bătrâni au fost subliniate.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte tari

- mare independență în gestionarea timpului este foarte binevenită de către angajați
- Loialitate mai puternică a angajaților față de companie
- Reintegrarea după o lungă perioadă de concediu medical nu ar fi fost posibilă înainte
- Tratatamentul colegilor mai în vârstă este evaluat în mod explicit pozitiv

Puncte slabe

- Timp ridicat și muncă persuasivă în avans
- Angajații individuali doresc mai mult feedback (pozitiv și negativ)
- Fluxul de informații este uneori foarte lent

Momentul “aha”

Divizia centrală a resurselor umane este responsabilă pentru dezvoltarea și coordonarea activităților de personal la nivel de grup, promovarea talentelor sau ocuparea funcțiilor cheie. Aceste sarcini diverse nu au fost recunoscute de angajați ca un serviciu sau o promovare a situației lor la locul de muncă.

Prin urmare, au fost înființate mai multe centre comune de servicii și competențe pentru a face mai vizibile activitățile legate de personal în locațiile individuale și pentru a le putea implementa.

Activități care susțin inițiativa

Centrele de competență a serviciilor partajate fac parte integrantă din sistemul companiei și se asigură că problemele legate de gestionarea vârstei nu se pierd din vedere.

În plus, un sistem intern de gestionare a învățării digitale cu titlul „myCAMPUS” a fost lansat în 2018. Acesta este disponibil pentru toți angajații, indiferent de vârstă sau sex.

În raportul său anual, Grupul ZUMTOBEL raportează periodic cu privire la măsurile de sprijinire a vârstei sau managementului generațional, precum și la diversitatea structurii personalului.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Compania se angajează să adopte un cod de conduită extins. Aceasta acoperă toate diviziile și este disponibilă pe site.

Grupul ZUMTOBEL se angajează să respecte standardele fundamentale ale muncii ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Pentru a verifica conformitatea cu aceste standarde, se efectuează anual o consultare cuprinzătoare cu directorii tuturor filialelor din întreaga lume, în care trebuie confirmată conformitatea. Alte conținuturi ale interogării includ drepturile omului, serviciile sociale, sănătatea și siguranța angajaților și multe altele. Multe filiale oferă diverse beneficii sociale voluntare, în funcție de nevoile angajaților locali, inclusiv subvenții sau oferte ale companiei pentru asigurări de sănătate, accidente sau viață. Un sistem separat de denunțare a fost creat pentru încălcarea Codului de conduită.

Compania este, de asemenea, dedicată obiectivelor individuale de dezvoltare durabilă, precum ODD 3 „Sănătate și bunăstare”, ODD 4 „Educație de înaltă calitate”, ODD 8 „Muncă decentă și creștere economică” și altele. Acestea sunt menționate în detaliu pe site-ul web.

ZUMTOBEL participă, de asemenea, la programul NESTORGOLD al guvernului federal austriac.

În cursul procesului NESTORGOLD, companiile și organizațiile primesc instrucțiuni pentru a face față provocărilor precum schimbarea demografică și digitalizarea. În plus, NESTORGOLD oferă sprijin pentru asigurarea calității și promovarea unui proces continuu de îmbunătățire a managementului intergenerațional, precum și recunoașterea publică a activităților și programelor pentru vârstă și justiție intergenerațională. Acest sigiliu de calitate este verificat la fiecare doi ani.

Efecte benefice ale inițiativei

Toate modificările aduse politicilor companiei s-au bazat pe o analiză cuprinzătoare realizată de către Departamentul de Sănătate și Managementul Vârstei, asigurându-se că acestea au fost eficiente și pe baza nevoilor reale ale companiei.

- Toți angajații afectați au fost reintegrați cu succes în companie din 2015, după perioade prelungite de absență, în majoritatea cazurilor după tratament pentru boli mintale sau cancer.
- Ședințele de întoarcere la locul de muncă au fost introduse după perioade de boală pentru a identifica măsurile pe care compania le-ar putea lua pentru a preveni absențe suplimentare.
- Obiectivele pentru dezvoltarea demografică optimă la nivelul întregii companii au fost definite pentru anul de afaceri 2016/17 și sunt în curs de implementare.

Recomandări personale

Suntem un grup internațional de iluminat și un furnizor de frunte de soluții inovatoare de iluminat, componente de iluminat și servicii asociate. Cu angajații noștri din întreaga lume, proiectăm viitorul iluminatului într-un mediu creativ și tehnologic. Domeniile noastre de expertiză sunt foarte diverse și toți împărtășim aceeași pasiune.

Suntem preocupați să descoperim noi domenii de lucru în timp ce abordăm împreună sarcini provocatoare și responsabilități. Fiecare dintre noi are un impact. Indiferent de cariera pe care o aveți în minte, suntem siguri că veți putea să vă dezvoltați tot potențialul alături de noi.

Citat:

ANGAJATII NOSTRI REPREZENTĂ CEL MAI MARE POTENȚIAL AL NOSTRU. Vrem să dobândim talente potrivite oferind mai mult decât doar un loc de muncă.

- STEFAN RAUTH, SVP GLOBAL HUMAN RESOURCES HUMAN GRUP ZUMTOBEL

Bazat pe:

- pagina web a companiei;
- publicația: Menținerea și îmbunătățirea capacității de muncă și reținerea lucrătorilor în industria prelucrătoare, Premiile pentru bune practici la locul de muncă sănătos 2016-2017, Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2017

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



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