

Slezská diakonie



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/>



© 2021 Age Management Masterclass

Companie

Slezská diakonie (Diaconat din Silezia)

Interviul a fost oferit de Lenka Waszutová, șefa secției Management resurse umane

Sector

Terțiar: servicii sociale

Specializare

Diaconatul din Silesia este o organizație non-guvernamentală non-profit care oferă servicii în domeniul social. Grupul țintă sunt persoanele cu dizabilități, persoanele în vârstă, persoanele fără adăpost și toți cei care se află într-o situație dificilă de viață. În activitatea sa, organizația pune în aplicare principiile biblice ale iubirii și ajutorului social pentru persoanele care au nevoie.

Diaconatul din Silezia funcționează în regiunea moravo-sileză din 1990, când a urmat activitățile de caritate ale Bisericii din Silezia Confesiunii evanghelice de la Augsburg, care a început la începutul secolului al XX-lea. În prezent, operează și în regiunea Moraviei de Sud. Gestionează mai mult de 70 de centre, care nu au o personalitate juridică independentă și sunt administrate central de către sediul Diaconatului Silezia din Český Těšín. Diaconatul din Silezia are peste 1.000 de angajați.

dimensiuni ale managementului vârstei

Formare și învățare continuă:

- eforturi speciale pentru a motiva cursanții, a stabili metodologii și a oferi sprijin;
- evaluare sistematică;
- monitorizarea continuă a statutului educațional al unui angajat.

Protecția și promovarea sănătății și proiectarea locului de muncă:

- utilizarea experților în sănătate pentru a consilia organizația;
- participarea și educația angajaților;
- (re) proiectare ergonomică a locului de muncă.

Rezultate așteptate

Așteptările noastre de la programul de formare au fost în special deschiderea unor subiecte care sunt de obicei dificil de deschis, în special conștientizarea faptului că odată cu creșterea vârstei, nevoile specifice ale oamenilor cresc și ele. Nu este ușor pentru toți angajații să vorbească despre aceste nevoi.

În timpul cursurilor individuale am dorit să preluăm nevoile fiecărui individ în funcție de modul în care le-au împărtășit. La fiecare antrenament a fost prezent un partener de personal. Misiunea sa a fost să monitorizeze întrebările participanților, discuțiile și cursul general al instruirii, pe baza acestora pentru a găsi cele mai valoroase informații pe care le-am putea folosi în stabilirea ulterioară a măsurilor de gestionare a vârstei.

Principalele motive pentru decizia implementării măsurilor de management al vârstei

Când am analizat vârsta, numărul și grupurile profesionale ale angajaților noștri, am aflat că vârsta medie a angajaților noștri este de 42,5 ani și că există o parte semnificativ mare a persoanelor din grupa de vârstă peste 50 de ani cărora nu li se acordă îngrijire adecvată,

Al doilea motiv a fost faptul că persoanele care vin să lucreze în serviciile sociale au deja o vârstă mai mare, acesta nu este un domeniu atractiv pentru tineri sau absolvenți.

Drumul nostru spre implementarea programului de management al vârstei

Asistenților sociali li se cere să își păstreze capacitatea de muncă pe termen lung. Este legat atât de voința și dorința de a lucra în serviciile sociale, cât și de condițiile lor de sănătate.

Din acest motiv, am decis să sprijinim această grupă de vârstă cu o serie de activități, în special educație și instruire în diverse domenii, de exemplu, măsurarea și întărirea memoriei, nutriție sănătoasă, lucrul cu un kinetoterapeut, tehnologiile informației și social media, pur și simplu în orice că angajații și-au exprimat în timpul sondajului anterior. De asemenea, a inclus educație în domeniul cooperării intergeneraționale și pregătirea pentru îmbătrânire.

Programul a inclus 50 de angajați peste 50 de ani și toate părțile programului au fost obligatorii pentru toți participanții.

Așteptările angajaților cu privire la programul de formare au fost mixte; angajații se temeau că instruirea va fi prea solicitantă, fără niciun efect vizibil. În cele din urmă, feedback-ul a fost foarte bun în cele din urmă, iar rezultatele programului au depășit așteptările. Angajații înșiși au aflat că noile cunoștințe dobândite vor fi utile nu numai pentru viața lor profesională, ci și pentru viața lor personală.

Pe baza rezultatelor acestei formări, am stabilit conceptul de management al vârstei în organizație, în cadrul căruia fiecare șef al zonei de servicii trebuie să își stabilească un obiectiv și să ia măsuri pentru a pune în aplicare principiile managementului vârstei în rândul angajaților lor.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte forte:

- Cel mai puternic aspect al programului a fost curajul de a aduce anumite subiecte în discuție, subiectele care nu au fost și nu sunt incluse în sistemul educațional al lucrătorilor din serviciile sociale, în timp ce acestea sunt foarte importante pentru ei.
- În ciuda neîncrederii inițiale, angajații și-au dat seama că instruirea nu era o pierdere de timp și și-au înțeles propria responsabilitate pentru găsirea unei modalități de a-și menține capacitatea de muncă.
- Datorită activităților din program am reușit să reflectăm situația din organizație și să mapăm disponibilitatea organizației de a lucra cu persoanele peste 50 de ani și pe baza nevoilor acestei grupe de vârstă pentru a stabili modalitățile de furnizare a serviciilor sociale în viitor ani.

Puncte slabe:

- Asistenții sociali au pregătire regulată obligatorie. În acest program s-au adăugat activități de management al vârstei, care a consumat mai mult timp.
- A fost dificil să acoperim ținuturile de lucru pe parcursul perioadei de formare.

Momentul “aha”

Instruirea în organizația noastră nu a fost niciodată îndreptată direct către angajații noștri, mai ales dacă au peste 50 de ani și dorim ca aceștia să lucreze încă 15 ani. În același timp, munca lor este foarte solicitantă; trebuie să lucreze cu clienți agresivi sau cu persoane cu dizabilități mintale. În același timp, organizația trebuie să aibă grijă atât de clienți, cât și de angajații săi. 15 ani sunt suficient de lungi pentru ca angajații să fie sănătoși din punct de vedere fizic și psihic. Menținerea abilității de muncă nu este responsabilitatea doar a angajatului sau a organizației. Este responsabilitatea ambelor părți și ambele trebuie să fie conștiente de aceasta.

Cooperarea intergenerațională a fost unul dintre cele mai fierbinți subiecte ale instruirii. Există multe prejudecăți în rândul angajaților de ambele părți și, deși participanții au reușit să găsească multe exemple de diferențe, discuțiile au arătat un efort clar de a se înțelege reciproc, deoarece trebuie să trăiască împreună.

Activități care susțin inițiativa

Așteptările din programul educațional au fost îndeplinite, feedback-ul și evaluarea au fost excelente, am primit o serie de recomandări cu privire la ce să abordăm în continuare. A existat, de asemenea, un apel pentru

a repeta programul din nou în trei ani pentru următoarea generație de oameni de cincizeci de ani, astfel încât toți angajații să poată trece treptat prin el.

Cel mai mare interes a fost în lecțiile de fizioterapie, unde oamenii au învățat despre practicile de prevenire a durerilor de spate. Aceste lecții se desfășoară în mod continuu și există un interes constant pentru ele, în ciuda faptului că nu sunt acreditate și, prin urmare, angajații nu le pot include în formarea profesională finalizată.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Înainte de a începe programul de instruire, am realizat un sondaj de evaluare a interesului pentru activități individuale și, după finalizarea acestora, am identificat și evaluat și feedback-ul. Mai ales recomandările activităților preferate ne ajută să planificăm conținutul programului de formare suplimentară

Impactul pe termen lung nu poate fi încă observat; până acum putem evalua doar modul în care participanții au perceput întregul antrenament și ceea ce așteaptă în continuare de la noi, ca angajator, sau schimbarea acelor așteptări în timp.

Efecte benefice ale inițiativei

Datorită acestui program am încercat un nou mod de instruire: până acum, orice instruire s-a concentrat fie doar pe management, fie pe munca cu grupul țintă, adică clienții serviciilor noastre. Acum am implementat un program de instruire care a fost destinat direct angajaților.

Datorită înființării programului de formare în acest fel, am înțeles că este necesar să știm cum să lucrăm cu persoane cu vârsta de 40, 50 sau 60 de ani, să respectăm specificul acestor grupe de vârstă și să ne putem menține capacitatea de muncă.

Recomandări personale

Este necesar să se acorde atenție tuturor categoriilor de vârstă în procesul de formare a angajaților. Organizațiile nu ar trebui să renunțe la responsabilitatea lor pentru capacitatea de muncă a angajaților lor, dar pe de altă parte, ar trebui să inițieze responsabilitatea angajaților pentru propria lor capacitate de muncă. Ar trebui să existe un echilibru între ceea ce ambele părți pot oferi. Măsurile pot varia, dar trebuie discutat despre ele la nivelul organizației.

Trebuie să ai curajul să sari și tocmai atunci să prinzi aripi!

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