

A photograph of three women in a warm, indoor setting. The woman on the left is wearing a dark hat and has her face in soft focus. The woman in the middle is wearing glasses and is laughing or smiling broadly. The woman on the right is in the foreground, wearing a dark, textured sweater, and is looking towards the other two. The background is blurred, showing what appears to be a modern interior with curved architectural elements.

Frauenberufszentrum Oberpullendorf

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/>



© 2021 Age Management Masterclass

Azienda

FBZ - Frauenberufszentrum Oberpullendorf (Centro professionale femminile)

Associazione privata in collaborazione diretta con l'AMS locale (Servizio per il mercato del lavoro Austria)

Intervista alla sig.ra Sabine Hoschopf, assistente dell'amministratore delegato

Settore

Quaternario: formazione per adulti

Specializzazione

FBZ si trova nella zona più orientale dell'Austria, nel centro del Burgenland, lungo il confine ungherese. Ha un personale regolare di 6 dipendenti, per lo più donne con istruzione superiore (diplomi universitari, diploma di scuola superiore) e oltre a formatori freelance.

Circa 150 persone partecipano ai corsi ogni anno, circa 800 casi individuali di coaching e consulenza professionale vengono svolti ogni anno.

FBZ offre regolarmente sessioni di compensazione, orientamento professionale e workshop di competenza per donne di tutte le età (circa 18-75) in due centri a Oberpullendorf. Tutte le offerte sono gratuite.

I gruppi destinatari sono:

- donne disoccupate, che necessitano di informazioni sulle qualifiche o sulle opportunità di lavoro;
- le donne alla ricerca di posti di lavoro o condizioni di lavoro migliori;
- le donne che tornano sul mercato del lavoro dopo i periodi di congedo (parentale);
- donne con bassa o nessuna qualifica, senza sufficienti capacità di alfabetizzazione;
- le donne interessate a professioni o studi tecnici;
- le donne migranti con qualifiche basse o insufficienti;
- ragazze in cerca di orientamento verso il lavoro e/o l'istruzione;
- uomini e donne di età pari o 50 anni alla ricerca di conoscenze informatiche di base.

Tutte le attività sono organizzate in varie forme e orari, workshop, corsi, corsi serali, orientamento faccia a faccia, ecc. Per soddisfare tutte le esigenze dei clienti è stata creata una serie di workshop chiamata "Sapere, cosa voglio" di cui 9 moduli: competenze digitali, comunicazione, espressione di sé, competenze, socializzazione; aumentando il mio reddito; domanda di lavoro, colloqui, annunci di lavoro e equilibrio vita-lavoro; imparare a imparare (strategie, tipo di apprendimento); gestione e presentazioni dei progetti.

Misure per la gestione dell'età

Orario di lavoro flessibile

- dalle 7:00 alle 19:00 ogni dipendente può scegliere un programma su misura per se stesso
- l'orario di lavoro alla settimana potrebbe anche essere discusso o modificato individualmente

Sviluppo della carriera

Assunzione di posti di lavoro

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

formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita

- l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita fa parte della filosofia dell'organizzazione, tutto il personale è permanentemente incoraggiato a partecipare all'istruzione o alla specializzazione continua.

Protezione e promozione della salute e progettazione del luogo di lavoro

- sono installati posti di lavoro ergonomici
- redistribuzione preventiva
- partecipazione dei dipendenti e istruzione
- riunioni regolari e supervisione per mantenere la stabilità mentale
- utilizzo del programma Fit2Work come strumento per lo stato di salute del team

Ridistribuzione (dopo lunghi periodi di assenza, come maternità o il congedo per malattia > reinserimento a tempo pieno)

Approcci globali:

- un risultato omogeneo con un team eterogeneo
- l'accento posto sulla prevenzione dei problemi di gestione dell'età

Risultati attesi

La gestione dell'età fbz segue gli obiettivi:

- mantenere attivi il personale e i formatori più anziani, in modo da non perdere le loro esperienze e competenze;
- attirare donne più giovani e ben istruite per offrire maggiore diversità ai nostri clienti (le persone più giovani e soprattutto ben istruite tendono a lavorare a Vienna);
- per ridurre l'assenza per malattia (che è già piuttosto bassa, ma sempre una minaccia, soprattutto il burnout è un pericolo per i consulenti).

FBZ si sforza molto nei suoi principi di lavoro: Diversità / Approccio olistico / Uso volontario delle offerte del centro di counseling / Conformità con la legge sulla protezione dei dati / Garanzia della qualità.

Principali motivi della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Siamo una piccola associazione, fondata nel 1992, quasi 30 anni. Alcuni anni fa, quando il primo dei nostri dipendenti si stava avvicinando al pensionamento, ci siamo resi conto che avremmo dovuto essere attivamente coinvolti in questo processo. Non volevamo solo lasciare che le cose accadessero, ci siamo lamentati di affrontare il tema dell'età e delle generazioni. Abbiamo considerato l'età media dei nostri dipendenti e abbiamo scoperto che quasi tutti avevano la stessa età, tra i 40 e la metà dei 50 anni. Quando assumiamo nuovo personale, ci concentriamo sui candidati più giovani sui 30 anni, con una lingua madre diversa come il croato o l'ungherese, per avere anche una buona miscela di età e cultura.

Vogliamo essere un'organizzazione inclusive che rifletta la diversità della nostra regione. Con una vasta gamma di competenze ed esperienze che si riflettono nell'età e nell'aspetto del nostro personale.

La nostra strada verso la gestione dell'età

Abbiamo avviato un processo di sviluppo organizzativo per vedere cosa funziona con la gestione dell'età, cosa potrebbe esserci di meglio, come possiamo rappresentare una maggiore diversità? Era importante creare uno spazio di discussione. Ci vuole tempo e l'attenzione di tutti i dipendenti per comprendere questo processo e far parte di esso. In caso contrario, il processo escluderà alcuni dipendenti e non sosterrà le decisioni.

Ma si è scoperto che l'intero team era molto interessato all'implementazione della gestione dell'età ed erano disposti a far parte di esso.

Abbiamo lavorato su due filoni:

In primo luogo, abbiamo creato un piano di sviluppo del personale per i prossimi anni. Come può continuare a crescere la nostra organizzazione e di quali dipendenti abbiamo bisogno per questo?

In secondo luogo, abbiamo fatto una lista di domande. Come mi sento al lavoro? Penso che sia un posto di lavoro sano? Mi sento sopraffatto? O sotto sfida? Voglio cambiare qualcosa? Se sì, cosa?

I risultati sono stati presentati anonimamente a tutto il team. Ha dimostrato che la soddisfazione e la capacità di lavorare sono considerate importanti.

È particolarmente importante che i dipendenti possano lavorare in modo molto indipendente, che possano usare le loro competenze, che ci siano orari di lavoro flessibili, che sia possibile prendere le vacanze con breve preavviso e che le esigenze personali o familiari siano prese molto sul serio.

Ulteriori risultati sono stati che tutti i dipendenti possono accrescere ulteriormente. L'età non ha importanza. Non vi è discriminazione in base all'età, né per gli anziani né per i più giovani.

Sono state inoltre presentate opzioni di supporto per esigenze speciali: finanziamento di tavoli regolabili in altezza, scrivanie in piedi, lampade diurne o poltrone speciali per ufficio, ad esempio.

Le misure di garanzia della qualità (supervisione, riunioni regolari) e le offerte per il team building come attività sportive o uscite aziendali sono state considerate come un ulteriore punto di forza.

Attuazione di misure basate sulla legislazione austriaca

In un processo in corso dal 2000, il servizio austriaco per il mercato del lavoro (AMS) ha istituito un pacchetto di misure per promuovere l'occupazione delle persone, in particolare delle donne, di età superiore ai 45 anni. FBZ ha ricevuto il cofinanziamento da parte dell'AMS per attuare alcune di queste misure e offrire posti di lavoro al gruppo target indirizzato dall'AMS.

Questi programmi sono, ad esempio, "Altersteilzeit" (regime di pensionamento parziale), "Wiedereingliederungsteilzeit" (reintegrazione part-time), "Eingliederungsbeihilfe" (indennità di integrazione), "Aktion 20.000" (azione 20.000 offriva posti di lavoro anziani che erano stati disoccupati per più di un anno).

Un altro strumento che FBZ offre è il cosiddetto "Bildungskarenz" (congedo educativo). Il congedo di formazione è rivolto ai lavoratori che hanno bisogno di tempo per la formazione continua. È possibile fare una pausa professionale, il cosiddetto congedo di formazione.

FBZ offre inoltre ai suoi formatori in pensione la possibilità di lavorare marginalmente a tempo pieno nella formazione. La loro esperienza e conoscenza possono essere trasferite a personale più giovane o meno esperto e l'individuo può trarre vantaggio dal rimanere attivo e sperimentare una transizione più agevole verso il pensionamento.

Sviluppo di misure specifiche

La FBZ ha inoltre messo in atto una serie di misure su piccola scala per promuovere migliori condizioni di lavoro. Tutti 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 mouse ergonomico per computer, sedie ergonomiche o palline su cui sedersi per contrastare il dolore al collo e alla schiena. L'attenzione è stata rivolta anche all'altezza degli schermi computer e delle scrivanie regolabili in altezza, delle scrivanie in piedi, delle lampade diurne o delle poltrone speciali per ufficio.
- *Adeguamenti del lavoro*: ogni dipendente può scegliere liberamente il proprio carico di lavoro. Fanno il loro programma e impostano piccole pause individualmente. Anche l'ora di pranzo è fissata liberamente ogni giorno.
- *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 desidera cambiare il proprio ruolo all'interno dell'azienda, ad esempio a causa di problemi di salute, la sua richiesta ha la priorità sul nuovo reclutamento.
- *Valutazioni annuali dei dipendenti*: regolarmente organizzato dalla direzione per discutere i desideri di ulteriore istruzione, si discute anche del miglioramento della situazione sul posto di lavoro. Ai dipendenti

vengono chieste le loro migliori e peggiori esperienze nell'ultimo anno. I dipendenti possono anche prendere un appuntamento con la direzione in qualsiasi momento per discutere desideri o suggerimenti per migliorare.

- *Supervisione:* ogni due mesi viene offerta una supervisione regolare sotto la guida di un supervisore nazionale. La supervisione serve a capire e a cambiare. In un lavoro psicologicamente molto impegnativo, questo è necessario per rimanere in salute. Una volta all'anno viene organizzato un ritiro per contribuire allo sviluppo dell'organizzazione. Tutti i dipendenti partecipano durante l'orario di lavoro, i costi sono a carico dell'istituzione.
- *Promozione della salute:* nell'indagine presso i dipendenti dell'istituto, i dipendenti hanno richiesto attività di promozione della salute sul posto di lavoro. Di conseguenza, FBZ ha contattato una persona di contatto per la salute aziendale. Questa persona ha ricevuto una formazione extra per dare consulenza di prima mano ai colleghi. Inoltre, vengono offerti diversi sport, come una competizione annuale di bowling, un club a piedi, lezioni di danza, sessioni di yoga.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Punti di forza:

- Il lavoro sulla nostra strada verso la gestione dell'età includeva tutti i membri del team, integrava le persone ed era utile al team building. I risultati sono stati così positivi che lo avremmo sicuramente fatto di nuovo.
- Poiché abbiamo avuto l'opportunità di ricevere finanziamenti per il sostegno e valutazione esterni, non abbiamo dovuto sostenere costi aggiuntivi.
- Le discussioni sulle preoccupazioni o sui timori sul posto di lavoro sono ora molto più aperte. I dipendenti più anziani parlano apertamente dei segni dell'invecchiamento. L'età è molto apprezzata come segno di esperienza, competenza e trasmissione di valori.

Debolezza:

- Il processo richiede molto tempo. Ci vuole molta attenzione per mantenere l'alto livello di partecipazione dei dipendenti.
- È difficile coinvolgere nuovi dipendenti in questo processo.

Momento "aha"

Siamo rimasti molto sorpresi e siamo anche molto orgogliosi del livello di soddisfazione sul lavoro nella nostra organizzazione. Ciò conferisce alla direzione il compito di continuare il percorso scelto. Era molto importante avviare questo processo per vedere cosa abbiamo ottenuto. Pertanto, ora possiamo lavorare per garantire questa alta qualità. È emerso anche quanto sia importante la partecipazione dei dipendenti. Per noi come management è stato un sollievo vedere quanto siano impegnati i dipendenti.

Attività a sostegno di questa iniziativa

Di sicuro seguiremo questo processo! Abbiamo potuto vedere come l'identificazione del personale con gli obiettivi dell'organizzazione è cresciuta e la soddisfazione anche.

Responsabile sanitario aziendale: Il processo di gestione dell'età ha anche portato alla presenza di un responsabile sanitario aziendale che è il primo punto di contatto per tutte le domande, problemi o idee sul posto di lavoro.

Riunioni del team: ogni due settimane viene organizzata una riunione, la partecipazione è parte integrante del lavoro. Ogni membro del team inserisce i propri argomenti. Il verbale della riunione viene preso e fornito a tutto il personale.

Supervisione: ogni due mesi viene fornita la supervisione, la partecipazione è parte integrante del lavoro.

Valutazioni dell'occupazione, come accennato in precedenza

Sistema di monitoraggio degli effetti

FBZ continuerà a lavorare con la "Casa dell'occupabilità" nell'auto-riflessione e in un workshop guidato.

Una volta all'anno, FBZ trascorre un'intera giornata a monitorare il processo con un partner esterno.

Consiglio di amministrazione dell'Associazione: il consiglio di amministrazione è molto attivo. Si tengono quattro volte all'anno riunioni del consiglio di amministrazione con la direzione e un rappresentante dei dipendenti. La presidente può contattata in qualsiasi momento, in caso di problemi.

Effetti benefici dell'iniziativa

- Maggiore identificazione con gli obiettivi dell'organizzazione.
- Maggiore comprensione per le esigenze della direzione e viceversa.
- È stato bello vedere l'alto livello di soddisfazione e l'alto grado di capacità di lavorare per l'intero team.
- Maggiore consapevolezza verso la grande varietà di offerte per le esigenze individuali, ulteriore formazione e team building come misure preventive per la salute dei dipendenti.
- *Approccio olistico:* la direzione di FBZ ha implementato un pacchetto di misure che affrontano i problemi dell'invecchiamento, del cambiamento demografico nell'azienda e nella società e della salute 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 dell'età, il tutoraggio e la transizione verso il pensionamento.
- *Comunicazione:* Viene utilizzata una miscela di canali di comunicazione formali e informali. Un esempio di comunicazione formale è il questionario dei dipendenti, le riunioni di gruppo, la previsione, i colloqui annuali. D'altra parte, un gruppo WhatsApp molto informale consente al personale di scambiare momenti o idee private. Inoltre, i lavoratori possono sollevare qualsiasi problema in qualsiasi momento con la direzione e sapere che saranno supportati.
- *Partecipazione dei dipendenti:* in generale, i dipendenti vengono consultati sulle iniziative messe in atto e hanno l'opportunità di dare il loro contributo alle riunioni regolari del team.
- *Misure flessibili e su misura:* secondo la manager intervistata, i dipendenti apprezzano che le misure siano flessibili e possano essere facilmente adattate alle singole situazioni.

Raccomandazioni personali

Fbz ha ovviamente richieste molto elevate di soddisfazione sul lavoro. La direzione fornisce molte risorse per mantenere i dipendenti sani e adatti al lavoro. Si scopre che in ambito sociale, soprattutto nelle istituzioni di consulenza, viene percepito un diverso obbligo nei confronti dei dipendenti. L'intero gruppo ha un livello di qualificazione superiore alla media ed è trattato in modo diverso rispetto, ad esempio, ad una società di produzione media. Spetta a ogni singolo dipendente assumersi la responsabilità di sé stesso. Sono state create strutture per supportare il singolo dipendente, ora devono utilizzarle. Soprattutto l'istruzione continua e il congedo per seguire una formazione potrebbero contribuire a sviluppare un percorso professionale personale. Tutte queste misure sono state adattate alle esigenze specifiche dei dipendenti di FBZ come centro professionale.

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