

A photograph of three women in conversation. The woman on the left is smiling and looking towards the other two. The woman in the middle is wearing glasses and looking towards the woman on the right. The woman on the right is seen in profile, looking towards the other two. The background is blurred, suggesting an indoor setting with warm lighting.

Frauenberufszentrum Oberpullendorf

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

FBZ - Frauenberufszentrum Oberpullendorf (Centrul Vocațional pentru femei)

Asociație non-profit, aflată în colaborare directă cu AMS local (Serviciul pieței muncii din Austria)

Interviu cu doamna Sabine Hoschopf, asistența directorului general

Sector

Quaternar: Educație

Specializare

FBZ este situat în cea mai estică zonă a Austriei, în centrul Burgenland, de-a lungul graniței cu Ungaria. Are un personal permanent format din 6 angajați, majoritatea femei cu studii superioare (diplome universitare, diplomă de facultate, diplomă de liceu) și angajează în plus formatori independenți. Aproximativ 150 de persoane iau parte la cursuri în fiecare an. Anual se desfășoară aproximativ 800 de sesiuni de consiliere individuală ce include și consiliere în carieră.

FBZ oferă în mod regulat sesiuni de informare și îndrumare profesională precum ateliere de dezvoltare a competențelor pentru femei de toate vârstele (de la 18 până la 75 de ani) în două centre din Oberpullendorf. Toate cursurile și sesiunile de consiliere sunt gratuite.

Grupurile țintă sunt:

- femeile șomere, care au nevoie de informații despre calificare sau oportunități de muncă
- femeile care caută locuri de muncă sau condiții de muncă mai bune
- femeile care revin pe piața muncii după perioade de concediu (parental)
- femei cu calificare redusă sau fără calificare, fără abilități de alfabetizare suficiente
- femeile interesate de profesii sau studii tehnice
- femeile migrante cu calificare scăzută sau insuficientă
- fete (elevi) care caută orientare cu privire la locuri de muncă și / sau educație
- bărbați și femei de peste 50 de ani care caută cunoștințe de bază în domeniul TIC

Toate activitățile sunt organizate sub diferite forme și programe, ateliere, cursuri, cursuri în regim seral, îndrumări individuale etc. Pentru a răspunde tuturor nevoilor clienților, a fost creată o serie de ateliere numită „Să știi, ce vreau”, care include 9 module: abilități digitale, comunicare, auto-exprimare, competențe, socializare; creșterea veniturilor mele; cerere de locuri de muncă, interviuri, reclame de locuri de muncă; echilibrul vieții-muncă; învățarea învățării (strategii, tip de învățare); management de proiect și prezentări.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Timp de lucru flexibil

- într-un cadru dat de la 7 dimineața până la 7 pm fiecare angajat poate alege un program de muncă personalizat
- orele de lucru pe săptămână ar putea fi, de asemenea, discutate sau modificate individual

Dezvoltarea carierei:

Recrutare:

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

Învățare și formare profesională, învățare continuă:

- Învățarea pe tot parcursul vieții face parte din filozofia organizației, tot personalul este încurajat permanent să ia parte la educație sau specializare suplimentară

Protecția și promovarea sănătății și proiectarea locului de muncă

- sunt instalate locuri de muncă ergonomice
- redistribuire preventivă
- participarea și educația angajaților
- întâlniri regulate de echipă și supraveghere pentru a menține stabilitatea mentală
- folosirea programul Fit2Work ca instrument pentru sănătatea echipei

Redistribuire (după perioade lungi de absență, cum ar fi creșterea copilului sau concediu medical, reintegrare cu jumătate de normă)

Abordări comprehensive:

- un rezultat omogen cu o echipă eterogenă
- accentul pus pe prevenirea problemelor de management al vârstei

Rezultate așteptate

Managementul vârstei FBZ urmărește:

- să mențină activ personalul și formatorii mai în vârstă, astfel încât experiențele, abilitățile și competențele lor să nu fie pierdute
- să atragă femei mai tinere, bine educate, pentru a oferi mai multă diversitate clienților noștri (oamenii mai tineri și mai bine educați tind să lucreze în Viena în loc de zone rurale)
- reducerea concediilor medicale (care este deja destul de scăzută, dar întotdeauna o amenințare, în special epuizarea este un pericol pentru consilieri).

FBZ depune mult efort în principiile sale de lucru Diversitate / Abordare holistică / Utilizarea voluntară a ofertelor centrului de consiliere / Respectarea legii privind protecția datelor / Asigurarea calității.

Principalele motive pentru decizia implementării programului de management al vârstei

Suntem o asociație mică, fondată în 1992, cu aproape 30 de ani în urmă. Acum câțiva ani, când primul dintre angajații noștri se apropia de pensionare, ne-am dat seama că ar trebui să fim implicați activ în acest proces. Nu am vrut doar să lăsăm lucrurile să se întâmple, am vrut să ne ocupăm de subiectul vârstei și al generațiilor. Am luat vârsta medie a angajaților noștri și am constatat că aproape toți aveau aceeași vârstă, între 40 și 50 de ani. Când angajăm personal nou, ne concentrăm pe solicitanții mai tineri de 30 de ani. Posibil cu fundalul unei minorități locale cu o altă limbă maternă, cum ar fi croata sau maghiara, pentru că are și un amestec bun de vârstă și cultură.

Vrem să fim o organizație incluzivă care să reflecte diversitatea regiunii noastre. Cu o gamă largă de competențe și experiențe care se reflectă în vârsta și aspectul personalului nostru.

Drumul nostru spre managementul vârstei

Am început un proces de dezvoltare organizațională pentru a vedea ce se întâmplă cu managementul vârstei, ce ar putea fi mai bun, cum putem reprezenta mai multă diversitate? Era important să creăm un spațiu pentru discuții. Este nevoie de timp și de atenția tuturor angajaților pentru a înțelege acest proces și pentru a face parte din acesta. S-a dovedit că întreaga echipă era foarte interesată de implementarea managementului vârstei și că erau dispuși să facă parte din aceasta.

Am luat în considerare două dimensiuni:

În primul rând, am creat un plan de dezvoltare a personalului pentru următorii câțiva ani. Cum ar trebui organizația noastră să crească în continuare și de ce angajați avem nevoie pentru asta?

În al doilea rând, am făcut un inventar. Cum mă simt la serviciu? Cred că este un loc de muncă sănătos? Mă simt copleșit? Sau necontestat? Vreau să schimb ceva? Dacă da, ce?

Acest inventar a fost realizat în interviuri confidențiale bazate pe modelul „Casei abilității de lucru” (Ilmarinen). Rezultatele au fost prezentate întregii echipe. A arătat că satisfacția și capacitatea de a lucra sunt date într-un grad înalt. Este deosebit de important ca angajații să poată lucra foarte independent, să își poată

folosi abilitățile, să existe ore de lucru flexibile, să poată lua vacanța cu preaviz scurt și să se ia foarte în serios nevoile personale sau familiale.

Alte descoperiri au fost că toți angajații se pot dezvolta în continuare. Vârsta nu contează. Nu există discriminare în funcție de vârstă, nici pentru vârstnici, nici pentru cei mai tineri.

Au fost prezentate, de asemenea, opțiuni de asistență pentru nevoi speciale: finanțare pentru mese reglabile pe înălțime, birouri în picioare, lămpi de zi sau fotolii de birou speciale, de ex.

Măsurile de asigurare a calității (supraveghere, întâlniri regulate ale echipei) și ofertele pentru construirea echipei, cum ar fi activități sportive sau ieșiri de companie, au fost numite ca un punct forte.

implementarea unor măsuri pe baza legislației austriece

Într-un proces care a început încă din 2000, Serviciul austriac pentru piața muncii (AMS) a stabilit un pachet de măsuri pentru promovarea ocupării forței de muncă a persoanelor - în special a femeilor - cu vârsta de peste 45 de ani, măsuri care includ și ofertă de locuri de muncă grupului țintă adresat de AMS.

Aceste programe sunt, de exemplu, Altersteilzeit (schemă de pensionare parțială), Wiedereingliederungsteilzeit (reintegrare cu jumătate de normă), Eingliederungsbeihilfe (indemnizație de integrare), Aktion 20.000 (acțiune 20.000 oferind locuri de muncă persoanelor în vârstă care erau șomere de mai bine de un an).

Un alt instrument pe care FBZ îl oferă este așa-numitul Bildungskarenz (concediu educațional). Concediul educațional se adresează persoanelor care lucrează, care au nevoie de timp pentru formare sau educație suplimentară. Este posibilă o pauză profesională, așa-numitul concediu educațional.

FBZ oferă, de asemenea, formatorilor săi pensionari opțiunea de a lucra parțial cu jumătate de normă. Experiența și cunoștințele lor pot fi transferate către personal mai tânăr sau nu atât de experimentat, iar individul poate beneficia din faptul că rămâne activ, asigurându-se o tranziție mai ușoară la pensionare.

Dezvoltarea unor măsuri specifice

FBZ a pus de asemenea în aplicare o serie de măsuri la scară mică pentru a promova condiții de muncă mai bune. Toți 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 puse la dispoziție echipamente, cum ar fi mouse ergonomici pentru computer, scaune ergonomice sau mingi medicinale pentru a contracara durerile de gât și spate. S-a acordat atenție și înălțimii ecranelor computerului și a birourilor reglabile pe înălțime, a birourilor în picioare, a lămpilor cu lumină naturală sau a fotoliilor de birou speciale.
- Ajustări în timpul de lucru: fiecare angajat își poate alege volumul de muncă în mod liber. Își face propriul program și stabilește pauzele individuale. Chiar și ora prânzului este aleasă liber în fiecare zi.
- 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 dorește să-și schimbe rolul în cadrul companiei, de exemplu din cauza problemelor legate de sănătate, cererea lor este prioritară față de o nouă recrutare.
- Evaluări anuale ale angajaților: organizate în mod regulat de conducere pentru a discuta dorințele pentru educație suplimentară, este de asemenea discutată îmbunătățirea situației la locul de muncă. Angajații sunt întrebați despre cele mai bune și cele mai rele experiențe din ultimul an. Angajații pot face, de asemenea, o programare cu conducerea în orice moment pentru a discuta dorințele sau sugestiile de îmbunătățire.
- Supraveghere: supravegherea regulată sub îndrumarea unui supraveghetor profesionist este oferită la fiecare două luni. Supravegherea servește pentru a fi auzit, pentru a înțelege, pentru a înțelege, pentru a schimba. Într-un loc de muncă foarte solicitant din punct de vedere psihologic, acest lucru este necesar pentru a rămâne sănătos. O dată pe an se organizează o retragere pentru a ajuta la dezvoltarea organizației. Toți angajații participă în timpul programului lor de lucru, costurile fiind suportate de instituție.
- Promovarea sănătății: în sondajul instituției, angajații au solicitat activități de promovare a sănătății la locul de muncă. Drept urmare, FBZ a stabilit o persoană de contact pentru sănătatea companiei. Această persoană a primit un antrenament suplimentar pentru a oferi consiliere directă colegilor. În

plus, sunt oferite mai multe sporturi, cum ar fi o competiție anuală de bowling, un club de mers pe jos, lecții de dans, sesiuni de yoga.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte tari:

- Drumul nostru către managementul vârstei a inclus toți membrii echipei, a fost foarte integrativă și s-a bazat pe teambuilding. Rezultatele au fost atât de pozitive încât cu siguranță o vom face din nou.
- Deoarece am avut ocazia să primim finanțare pentru sprijin extern și evaluare, nu am suportat niciun cost suplimentar.
- Discuțiile despre griji sau temeri la locul de muncă sunt acum mult mai deschise. Angajații mai în vârstă vorbesc deschis despre semnele îmbătrânirii. Vârsta este foarte apreciată ca semn al experienței, al competenței și al transmiterii valorilor.

Puncte slabe:

- Procesul consumă mult timp. Este nevoie de multă atenție pentru a menține nivelul ridicat de participare a angajaților.
- Este dificil să se implice noi angajați în acest proces.

Momentul "AHA"

Am fost foarte surprinși și suntem, de asemenea, foarte mândri de nivelul de satisfacție la locul de muncă din organizația noastră. Acest lucru oferă conducerii sarcina de a continua calea aleasă. A fost foarte important să începem acest proces pentru a vedea ce avem. Prin urmare, putem lucra acum pentru a asigura această calitate înaltă și pentru a rămâne capabili să funcționăm. De asemenea, a devenit evident cât de importantă este participarea angajaților. Pentru noi, ca conducere, a fost o ușurare să vedem cât de angajați sunt angajații și cât de mare este identificarea cu locul de muncă.

Activități care susțin inițiativa

Cu siguranță vom urma acest proces! Am putut vedea cum a crescut identificarea personalului cu obiectivele organizației și satisfacția față de locul de muncă.

Agent de sănătate al companiei: Procesul de gestionare a vârstei a condus, de asemenea, la tranșarea unui agent de sănătate al companiei, care este primul punct de contact pentru toate întrebările, problemele sau ideile despre situația la locul de muncă.

Întâlniri de echipă: la fiecare două săptămâni este organizată o întâlnire de echipă, participarea face parte din fișa postului. Fiecare membru al echipei aduce propriile subiecte sau cazuri. Procesele-verbale sunt luate și furnizate întregului personal.

Supraveghere: se asigură supraveghere la două luni, participarea face parte din fișa postului.

Evaluările angajaților, așa cum s-a menționat mai sus

Sistemul de monitorizare al efectelor

FBZ va continua să lucreze cu „Casa angajabilității” în autoevaluare și sub forma unui atelier ghidat.

O dată pe an, FBZ petrece o zi întreagă monitorizând procesul cu un trainer extern.

Consiliul de administrație al asociației: consiliul monitorizează și aduce stabilitate organizației. De patru ori pe an se organizează ședințe cu conducerea și un reprezentant al angajaților. Președintele poate fi, de asemenea, sesizat în orice moment, dacă apar probleme.

Efecte benefice ale inițiativei


- Identificare superioară cu obiectivele organizației. Mai multă înțelegere pentru nevoile managementului și invers.

- A fost bine să vedem nivelul ridicat de satisfacție și gradul ridicat de capacitate de lucru pentru întreaga echipă.
- Mai multă conștientizare față de marea varietate de oferte pentru nevoile individuale, formare continuă și consolidarea echipei ca măsuri preventive pentru sănătatea angajaților.
- Abordare holistică: conducerea FBZ a implementat un pachet de măsuri care abordează problemele legate de îmbătrânire, schimbări demografice în companie și societate și sănătatea la locul de muncă din diferite perspective, cum ar fi condițiile de muncă și programul de lucru, prevenirea problemelor de sănătate, promovarea sănătății la locul de muncă, managementul generației, mentorat și tranziția la pensionare.
- Comunicare: se utilizează un amestec de canale de comunicare formale și informale. Un exemplu de comunicare formală este sondajul angajaților, întâlnirile echipei, supravegherea, interviurile anuale. Pe de altă parte, un grup Whatsapp foarte informal permite personalului să facă schimb de momente sau idei private. În plus, lucrătorii pot ridica orice problemă în orice moment cu conducerea și știu că vor fi sprijiniți.
- Participarea angajaților: În general, angajații sunt consultați cu privire la inițiativele puse în aplicare și au posibilitatea de a-și da contribuția la reuniunile regulate ale echipei.
- Măsuri flexibile și adaptate: Potrivit managerului interviuat, angajații apreciază că măsurile sunt flexibile și pot fi ușor adaptate la situații individuale.

Recomandări personale

În mod evident, FBZ are un nivel ridicat de satisfacție la locul de muncă, pentru angajații săi. Conducerea oferă multe resurse pentru a menține angajații sănătoși și potriviți pentru muncă. Se pare că în zona socială, în special în instituțiile de consiliere, se percepe o obligație diferită față de angajați. Întreaga echipă are un nivel de calificare peste medie și este tratată diferit față de o companie de producție medie, de exemplu. Depinde de fiecare angajat să își asume responsabilitatea. Structurile au fost create pentru a sprijini angajatul individual. În special, educația suplimentară și concediul educațional ar putea ajuta la dezvoltarea unei cariere personale. Toate aceste măsuri au fost adaptate nevoilor specifice ale angajaților FBZ ca centru vocațional.

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 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