

Bio Vollwertbäckerei Gradwohl

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

Brutărie bio integrală Gradwohl GmbH
Afacere de familie, director Peter Gradwohl
Interviu cu doamna Emma Gradwohl

Sector

Secundar: brutărie
Mixat cu terțiar – magazine de desfacere și vânzare a produselor

Specializare

Brutăria Gradwohl este o afacere de familie, fondată în 1959 de Johann Gradwohl, tatăl actualului director general, Peter Gradwohl.

Această afacere de familie din Burgenland se caracterizează printr-o dragoste de măiestrie, grijă la manipularea produselor coapte și cunoștințe unice despre diferite cereale.

Fondatorul companiei poate fi descris ca un vizionar. În anii 1960, el a recunoscut potențialul și importanța unei alimentații sănătoase și sa specializat deja în produse organice și din cereale integrale în acel moment. El a reușit să convingă clienții de pâinea integrală bogată și la acel moment destul de necunoscută și a construit astfel o brutărie inovatoare.

În 1996, Peter Gradwohl, actualul director general, maestru brutar și patiser, a preluat compania tatălui său. În câțiva ani, afacerea de familie s-a extins mult dincolo de locația sa. Au fost înființate sucursale în Viena, Austria Inferioară și Burgenland. Cu idei creative noi și rețete inovatoare special dezvoltate, a fost posibil să creăm noi creații și să îmbogățim gama.

Astăzi, compania are 17 locații și are aproximativ 135 de angajați.

Compania produce doar produse organice cu drepturi depline, site-ul are un sortiment online extins și un lexic detaliat al cerealelor utilizate.

Dimensiuni ale managementului vârstei

Protecția sănătății

- Verificări periodice (în special pentru personalul de panificație)
- Aerisire bună a camerelor de pauză
- Recomandare de echilibrare a gimnasticii (în special pentru angajații de la brutărie)

Timp de lucru flexibil și strategii de ieșire din câmpul muncii

- Pregătirea la timp pentru pensionare, planificarea desfășurării personalului
- Forme de tranziție flexibile către pensionare
- Reducerea treptată a programului de lucru
- Posibilă schimbare de activitate

Abordare comprehensivă

- Promovarea comunicării în companie, îmbunătățirea culturii corporative
- Angajamentul de a evita problemele legate de managementul vârstei
- Concentrarea pe întregul sector al companiei, toate activitățile și toate grupele de vârstă, nu numai lucrătorii mai în vârstă. În acest fel, toți angajații sunt incluși în diversitatea lor.

Rezultate așteptate

- Mai multă satisfacție a angajaților cu locul de muncă

- Mai bună înțelegere a dificultăților și condițiilor diferitelor domenii de lucru între ei (brutari; șoferi; vânzător în filiale, administrație, conducere)
- Integrarea durabilă a noilor angajați
- Transferul de cunoștințe între generații
- Concedii de boală mai puține și un angajament mai lung în viața profesională, în special pentru angajații cu înaltă calificare

Ne așteptăm la oportunitatea sănătoasă și disponibilitatea emoțională a angajaților de a lucra mai mult de 60 de ani. Scopul este de a discuta subiectul diferitelor grupe de vârstă și generații în mod deschis și de a evita șoaptele în spatele celor mai tineri sau mai în vârstă - „unul împotriva celuilalt”. Discutând în mod deschis și punând în aplicare măsuri, dorim să ne sporim înțelegerea beneficiilor pentru toate grupele de vârstă.

Principalele motive pentru implementarea măsurilor de management al vârstei

Dificultățile de a găsi suficient personal înalt calificat pentru brutărie au condus la procesul nostru de introducere a managementului vârstei. Am vrut să rămânem în spatele acestuia, de ce aproape niciunul dintre angajații noștri extrem de specializați nu a rămas în muncă până la vârsta pensionării.

- Ca în toată lumea occidentală, aici, de asemenea, în următorii 10-12 ani, mai mult de 30% dintre lucrători și angajați vor fi pensionați. Deoarece brutăria a crescut rapid în ultimele decenii, o mare parte a fost personalul permanent vine din locuri de lângă producția și sediul companiei. Va fi complicat să-i înlocuim pe acești lucrători:
 - mai întâi pentru că în zonă există mai puțini tineri;
 - în al doilea rând pentru că nu atât de mulți tineri vor să lucreze în producție.
- Cea mai mare parte a muncii în producție este foarte specifică și este nevoie de mult timp pentru a fi un coleg de muncă complet instruit. Prin urmare, trebuie să avem o strategie pe termen lung pentru a continua fără probleme în ceea ce privește calitatea și / sau cantitatea.
- Personalul vârstnic simte un angajament puternic față de companie, ceea ce îi lipsește tinerilor. Compania va avea nevoie de argumente și oferte bune pentru a-i convinge pe tineri să lucreze cu ei.
- Un alt aspect important este îngrijirea medicală preventivă. Această companie se ocupă de alimente, deci este deosebit de important ca angajații să fie sănătoși. Plămânii trebuie în special examinați în mod regulat, deoarece utilizarea constantă a făinii poate provoca daune. Așadar, aici avem nevoie și de planuri de sănătate bine dezvoltate.

Drumul nostru spre managementul vârstei

În 2017 am început marele nostru proiect. Am făcut un sondaj despre „Satisfacția la locul de muncă” pentru a afla despre nevoile și ideile personalului. Acest lucru a fost făcut de un institut profesionist și toți angajații din producție, administrație și din magazinele de vânzare cu amănuntul ar putea participa. Acesta a fost începutul unei noi ere în compania noastră!

Angajații s-au simțit importanți, apreciați. Pentru prima dată au fost întrebați! Au început să vorbească între ei, întrebându-se ce ar putea fi făcut sau organizat mai bine la locul de muncă și cum ar putea să se ajute reciproc! Aceasta a fost o mare surpriză pentru noi la nivel de management. Știam că avem angajați „buni” și capabili. Dar că au vrut să se implice activ pentru a-și îmbunătăți locul de muncă și a lucra chiar mai repede, nu ne-am așteptat niciodată!

Alte întâlniri de echipă au fost organizate în grupuri transversale: tinerii, sub 30 de ani, cei între 30 și 50 de ani și cei care au fost mai mari de 50 de ani. Și apoi au fost instalate alte ședințe, în funcție de ocupații: muncitorii de la brutărie și livrare, angajații în vânzări și în administrație.

Acesta a fost un proces foarte complex și a durat mai mult de un an, deoarece industria de panificație are, de asemenea, ore de lucru foarte diferite. De fapt, lucrăm aproape 24 de ore!

Cel mai mare succes al acestui sondaj a fost cu siguranță faptul că oamenii au vorbit mult mai mult. Au putut vedea că și colegii au probleme. Împreună, s-au gândit la modul în care lucrurile pot fi sortate. Și unele probleme ar putea fi rezolvate foarte ușor, de ex. mai multă lumină în parcare, băuturi răcoritoare la locul de muncă, claritate cu privire la sistemele de bonusuri etc.

Alte rezultate ale acestui sondaj:

- Asistența medicală preventivă, cu un accent special pe plămâni, a fost stabilită ca o examinare standard. Fiecare angajat poate avea această examinare o dată pe an.
- Sunt preferați angajații bărbați și femeile cu copii mici. Ei pot alege, de exemplu, un început ulterior de lucru. Sau își pot bloca volumul de muncă la câteva zile lucrătoare mai lungi și sunt gratuite în celelalte zile.
- Retragerea parțială este un alt avantaj care este posibil pentru toți angajații. Această măsură este încă destul de nouă pentru noi și trebuie adaptată din nou și din nou.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte forte:

- Sondajul a fost un mare succes, angajații au fost foarte mândri că li s-a cerut satisfacție personală cu locul lor de muncă, volumul de muncă și ideile lor. Starea de spirit din întreaga companie a devenit esențială.
- o Angajații mai tineri apreciază cu adevărat posibilitățile orelor de lucru speciale. Sunt foarte mulțumiți de aceste posibilități.
- o Discuțiile dintre angajați au fost grozave și au adus oamenii împreună.
- o Conducerea s-a angajat să urmeze sugestiile din acest sondaj și are planuri de a cere oamenilor în mod regulat într-un mod informal.

Puncte slabe:

- Conducerea a avut îndoiele cu privire la răspunsul sincer la întrebări. A existat și există încă o presupunere că oamenii erau prea politicoși și amabili cu răspunsurile lor și nu îndrăzneau să fie cu adevărat sinceri. Probabil că se temeau de consensul negativ pentru viitorul lor profesional. Cu toate acestea, acest lucru nu a fost exprimat în mod deschis și a rămas ca o îndoială.
- o Lucrătorii mai în vârstă sunt uneori gelosi sau supărați pe preferința acordată tinerilor.
- o Unii angajați au avut așteptări foarte mari, care nu au putut fi îndeplinite.
- o Întregul proces a costat mult timp și bani. Compania nu își permite să facă asta în mod regulat. Marjele de profit în sectorul panificației sunt foarte mici. Probabil că în aproximativ 10 ani compania intenționează să o facă din nou.

Momentul “aha”

Acesta a fost începutul unei noi ere în compania noastră! Angajații s-au simțit importanți, apreciați. Au fost întrebați pentru prima dată despre părerea lor! Au început să vorbească între ei și s-au întrebat ce ar putea fi făcut sau organizat mai bine la locul de muncă și cum ar putea să se ajute reciproc! Aceasta a fost o mare surpriză pentru noi la nivel de management. Știam că avem angajați „buni” și capabili. Dar nu ne-am așteptat niciodată că vor să se implice activ pentru a-și îmbunătăți locul de muncă și, de fapt, să lucreze chiar mai repede!

Activități care susțin inițiativa

Inițiativele precum îngrijirea sănătății sau blocarea timpului vor continua.

O altă recunoaștere este importanța explicării filozofiei companiei noilor angajați.

- Ce reprezintă compania?
- Ce vrem să realizăm?
- Cât de importanți sunt angajații noștri pentru noi, conducerea?

Există acum un program scris pentru integrarea noilor angajați: există două săptămâni pentru a vă familiariza cu ramurile una sau două săptămâni la brutărie. Specialiștii au mult mai mult timp, cu siguranță câteva luni.

Spațiul pentru discuții și bârfe este important! Acest lucru este, de asemenea, împins de către conducere.

Conducerea explică, de asemenea, problemele angajaților și solicită înțelegere pentru situații speciale de muncă, cum ar fi „afaceri de vară” sau „afaceri de iarnă”.

O dată pe an are loc un eveniment festiv comun pentru și cu toți angajații. Nu trebuie neapărat să fie o sărbătoare de Crăciun - de exemplu, a fost un festival de toamnă anul trecut.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Este important ca cel puțin o persoană să se ocupe și de desfășurarea personalului și de dezvoltarea personală.

Compania trebuie să-și cunoască angajații și să-i folosească la locul potrivit. De exemplu, concediul medical trebuie verificat și dacă se remarcă ceva, trebuie discutat și cu angajatul. Este posibil ca oamenii să fie pur și simplu greșiți și să se simtă mult mai confortabil în altă parte a companiei.

Pentru a monitoriza măsurile luate deja și pentru a asigura calitatea ca angajator, suntem ocupați să înființăm propriul nostru departament de resurse umane. Un tânăr specialist este instruit în acest scop.

Efecte benefice ale inițiativei

- Înființarea unui departament de resurse umane dedicat este un impact direct al inițiativei de gestionare a vârstei.
- Clima de lucru s-a îmbunătățit considerabil, iar dispoziția angajaților s-a schimbat pozitiv. Când angajaților li se permite să își spună cuvântul, se simt mai conectați la locul de muncă.
- Comunicarea intergenerațională s-a îmbunătățit mult. Dacă știi mai multe despre colegii lor, sunt ușor dispuși să-i ajute. În acest fel, generațiile pot lucra împreună mult mai bine. Când râd împreună, generațiile se pot înțelege mult mai bine.
- Noile opțiuni de îngrijire a sănătății și noile modele de timp de lucru sunt binevenite, astfel încât angajații vor putea rămâne în muncă mai mult timp.
- Noul nostru program pas cu pas pentru integrarea noilor angajați ne face mai atrăgători ca angajator.

Recomandări personale

Pentru mine, cel mai important lucru este că toți angajații se reunesc.

Magazinele de producție și de vânzare cu amănuntul sunt la distanță, oamenii nu se văd dacă conducerea nu o organizează. - Dar cel puțin o dată pe an trebuie să fie.


La nivel regional, ar fi necesară chiar și o întâlnire lunară. Pentru o ceașcă de ceai sau cafea, personalul poate face schimb de idei. De asemenea, ei pot discuta despre ceea ce nu le place la munca lor și pot auzi cum le merge alții.

„Vorbind între ei, oamenii învață să se înțeleagă”, spune unul. De exemplu, asistentul de magazin nu știe cât de greu este să produci pâine de aceeași calitate și formă în fiecare zi. Sau cât de strâns este programul șoferului pentru a livra toate bunurile la timp.

Comunicarea permite înțelegerea reciprocă.

Cu un proces de comunicare deschis, angajații pot reprezenta compania bine în lumea exterioară. Dacă le place să lucreze, lucrează mai bine.

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