

WEIBERWIRTSCHAFT



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

WEIBERWIRTSCHAFT - Proiect de ocupare socio-economică
Interviu cu Nina Piniel, Manager CSR, Manager Resurse Umane

Sector

Secundar: Produse de patiserie, panificație, mix cu sectorul terțiar - Cafenea

Specializare

În 2019, proiectul socio-economic WEIBERWIRTSCHAFT a fost deschis după o lungă fază pregătitoare.

WEIBERWIRTSCHAFT („economia femeilor”) este o întreprindere socială finanțată de Guvernul Burgenland cu fonduri UE și oferă locuri de muncă temporare și locuri de instruire într-o cafenea, panificație / bucătărie, curățenie și birouri. Sarcinile de bază ale proiectului sunt producerea de tartă și prăjituri, mic dejun, sandvișuri și alte feluri de mâncare mici. Produsele sunt vândute intern în cafenea sau livrate clienților.

După șase până la nouă luni de formare la locul de muncă, cursanții pleacă și urmează să fie plasați pe prima piață a muncii.

WEIBERWIRTSCHAFT are un personal regulat de 6 angajați și un program pentru 10 personal de tranzit. Acești lucrători în tranzit primesc pregătire profesională și ar trebui să fie pregătiți pentru cariere promițătoare cu angajatori buni.

Grupul țintă sunt persoanele care nu pot intra pe piața muncii imediat din cauza diferitelor obstacole sau care au fost departe de piața muncii de mult timp. Cu alte cuvinte, acest proiect este un exemplu activ de management al vârstei. În total, peste 80 de persoane vor fi angajate în trei ani.

De la începutul proiectului, au fost deja create 30 de locuri de muncă.

Dimensiuni ale managementului vârstei

WEIBERWIRTSCHAFT se angajează în favoarea durabilității în regiunea rurală din Burgenland și dorește să aibă grijă în mod deosebit de problema îmbătrânirii forței de muncă, în special femeile cu vârsta peste 50 de ani sunt afectate de o rată ridicată a șomajului.

Dezvoltarea carierei

- Identificarea oportunităților individuale de formare continuă și pregătirea unui plan pas cu pas
- Dezvoltarea planificării carierei adaptate grupurilor profesionale (brutari, bucătari, chelneri ...)
- Pregătirea documentelor de aplicare pentru a avea șanse mari pe piața muncii

Recrutarea locurilor de muncă

- Abolirea limitelor de vârstă în posturile vacante pentru a promova o mai mare diversitate (vârstă, educație, mediu cultural)
- Angajare temeinică pentru a evita abandonul

Învățare, instruire și învățare continuă

- Interviuuri lunare cu angajații
- Sarcinile și munca sunt organizate într-un mod care face ca învățarea și dezvoltarea ulterioară să fie întotdeauna posibile

Protecția sănătății

- Protecția sănătății la locul de muncă (instruire pentru igienă, instruire în prim ajutor)
- Organizarea pauzelor
- Evitarea concediului medical (pe termen lung)

Rezultate așteptate

Ne așteptăm la o mai mare coeziune a echipei și disponibilitatea angajaților de a lucra cu adevărat până la vârsta de 65 de ani. (65 de ani este vârsta oficială pentru bărbați să se pensioneze în Austria, pentru femei este în prezent de 60 de ani. Din 2023, va fi crescută încet și pentru femei.)

Trebuie să creăm dialoguri deschise pe probleme precum diferite grupe de vârstă, grupuri profesionale și, mai presus de toate, culturi diferite.

Prin discuția deschisă și implementarea măsurilor, dorim să transmitem o înțelegere a beneficiilor pentru toate grupele de vârstă, precum și a diferitelor medii educaționale sau culturale.

Alte rezultate dorite:

- o proiectare mai liberă a pauzelor (mai multe pauze scurte, fumatul permis în pauze)
- o timp de lucru mai individualizat (muncă cu jumătate de normă, săptămâni scurte / lungi, concediu de scurtă durată)
- o mai mult sprijin pentru educația și formarea profesională (concediu educațional)
- o reducerea concediului medical (reintegrare cu jumătate de normă)
- o dorința de a lucra excesiv la munca de vârf

Principalele motive pentru decizia implementării măsurilor de management al vârstei

Un climat de lucru mai bun

Am dorit să obținem rezultatele formulate pentru a avea un mediu de lucru mai bun. În industria noastră, nici o zi nu este ca cealaltă. Depindem de dorințele pe termen scurt ale clienților noștri (petreceri de ziua de naștere, sărbători de companie etc.) și trebuie să ne ocupăm cu flexibilitate de implementarea personalului nostru. Este important ca și angajații să înțeleagă această problemă. În același timp, dorim să ne asumăm responsabilitatea pentru mediul nostru, natura și comunitatea locală.

Fără discriminare față de angajații mai în vârstă și rezultate operaționale mai bune

În plus, am dorit să implementăm un proces de management al generației. Vrem să creăm un mediu în care toți angajații se simt confortabili și apreciați. În prezent, mulți oameni trebuie să-și părăsească locul de muncă prematur, deoarece sunt arși. Feedback-ul de la angajator lipsește în cea mai mare parte.

Este exact ceea ce vrem să îmbunătățim: vrem să organizăm periodic interviuri cu angajații. Vrem să verificăm dacă persoana este angajată la locul potrivit, dacă obiectivele pentru formarea suplimentară sunt realiste.

Lucrătorii mai în vârstă, în special femeile, sunt adesea foarte intimidați. Îi este rușine să aibă peste 50 de ani, mai degrabă decât mândri de vârsta lor, de performanța și experiența de viață.

Lucrătorii mai în vârstă sunt adesea împinși în rolul de solicitanți, nu îndrăznesc să ceară nimic sau să propună schimbări. Adesea, ei sunt mulțumiți doar că au de lucru. Cu proiectul nostru, ne opunem acestei dezvoltări. Vrem să prețuim cunoașterea persoanelor în vârstă și locuri de muncă bune pentru toți, bătrâni sau tineri, pentru bărbați și femei.

Toată lumea ar trebui să aibă ocazia să se dezvolte personal și să participe la succesul proiectului nostru.

Cunoștințe

În special pentru companiile cu standarde morale ridicate, este important să transmiteți filosofia companiei tuturor angajaților și să asigurați cunoștințe în companie. Publicul ar trebui să înțeleagă și care sunt obiectivele companiei noastre.

Drumul nostru către managementul vârstei

- o Deci, ce facem pentru a atinge acest obiectiv cât mai bine posibil?
- o Primul pas a fost recrutarea unui angajat cu competență socială ridicată, un pedagog social care se ocupă de procesul CSR (Responsabilitatea Socială Corporativă) și de întregul management al resurselor umane.

- Când sunt angajați noi angajați, acum facem o anamneză precisă. În acest scop, a fost dezvoltat un catalog separat, care include următoarele întrebări:
 - Câte ore vreau să lucrez?
 - Câți bani trebuie să câștig sau vreau să câștig?
 - Cât timp pot sta?
 - Ce greutate pot ridica?
 - Ce ore vreau?
 - Cum arată locul meu de muncă ideal?
 - Sunt sensibil la zgomot?
 - Prefer să lucrez singur sau în echipă?
 - Ce / cine / unde vreau să fiu într-un an?
 - Cu astfel de întrebări, dorim să îi facem pe angajați sensibili la dorințele și nevoile lor și, de asemenea, să-i conștientizăm că li se permite să își spună cuvântul. Încercăm apoi să organizăm locul de muncă cât mai aproape de aceste dorințe. Desigur, acest lucru nu funcționează întotdeauna. Dar este foarte important să vorbim despre asta. Ce vrea angajatul, ce poate oferi angajatorul? Aceasta este o întrebare cheie despre satisfacția la locul de muncă. Dar această întrebare nu este adesea pusă. Comunicarea deschisă face posibil ca practicienii să nu se teamă să-și exprime dorințele sau să rezolve problemele. Dacă ai „voie” să faci asta, rămâi sănătos și productiv mai mult timp.
 - După primul interviu, angajatul primește un manual cu acordurile noastre.
 - Contractul de servicii și contractul colectiv fac parte din acest lucru, la fel ca și filosofia companiei noastre. Se notează numele și numerele de telefon ale echipei de conducere, precum și programul de lucru al managerului de resurse umane.
 - După prima lună, mai există o întâlnire pentru o întâlnire: locul de muncă îmi îndeplinește așteptările? Ce ar putea fi mai bine? Ce vreau să schimb? Ce mai fac cu colegii mei? Dacă este posibil, aceste solicitări vor fi procesate, iar comunicarea deschisă este, de asemenea, foarte importantă aici.
 - La aceste întâlniri, angajatul primește, de asemenea, feedback individual și sugestii pentru dezvoltarea ulterioară.
 - Dacă este necesar, programările se pot face o dată pe săptămână cu pedagogul social.
 - Alte oferte pentru contractul intergenerațional sunt echipele mixte - mai vechi și mai tineri lucrează împreună sau „noi” și „vechi”. Principiul stimei reciproce este foarte important pentru noi. Producția, serviciile și administrarea trebuie să funcționeze împreună. Este important să înțelegem că toată lumea face parte din crearea succesului companiei.
 - Folosirea posibilităților oferite de statul Austria: WEIBERWIRTSCHAFT a stabilit un contact strâns cu partenerii sociali (Camera Muncii, Camera de Comerț, Camera de Agricultură și Sindicatele) și AMS (Serviciul pieței muncii), pentru a beneficia de posibilitățile legale de sprijinire a lucrătorilor în vârstă.
- Aceste măsuri includ:
- Alocație de integrare (pentru lucrătorii mai în vârstă)
 - Concediu educațional (pentru finanțarea educației continue de înaltă calitate)
 - Muncă cu jumătate de normă pentru limită de vârstă (pentru o tranziție bună la pensionare)
 - Reintegrare cu jumătate de normă (după concediu medical îndelungat)
- Se fac ajustări de lucru. În producție, ridicarea manuală a încărcăturilor este o problemă, la fel și starea îndelungată într-un singur loc. Angajații sunt încurajați să se sprijine reciproc. Pauzele scurte pot fi alese individual.
 - Pentru pauze există o cameră privată cu mobilier confortabil sau un balcon în aer liber, de asemenea, cu scaune. Este posibilă schimbarea locului de muncă în cadrul companiei, de ex. de la bucătărie la serviciu sau invers.
 - Muncă în tandem: la începutul lucrului, noul angajat primește un coleg cu experiență, care îi explică detaliat locul de muncă și o însoțește intens în prima perioadă. Acest lucru poate dura până la o lună. De la bun început, noua colegă are un confident în echipă la care se poate adresa.

Puncte tari și puncte slabe ale programului

Puncte tari

- Angajații noștri se simt valoroși. Le place să lucreze; identificarea lor cu locul de muncă este foarte mare.
- Compania noastră este recunoscută de public ca un angajator social, care se deschide către clienți noi.
- Interviu amănunțit și manualul oferă claritate cu privire la locul de muncă.
- Sistemul tandem ajută foarte mult la integrarea la locul de muncă.
- Programul de lucru flexibil vă ajută să rămâneți sănătos mai mult timp.
- Atmosfera de lucru este bună; oamenii glumesc și dau cu piciorul împreună, chiar și în timp ce lucrează!
- Există modalități de a schimba zonele de lucru din companie sau de a schimba timpul de lucru.
- Este susținută educația continuă, inclusiv planificarea carierei, ceea ce întărește angajații.

Puncte slabe

- Acesta este un efort foarte mare de a dedica oneismul CSR și dezvoltarea personalului. În alte companii care sunt la fel de mici ca noi, nu se cheltuie atât de mulți bani pentru asta.
- Uneori, angajații sunt copleșiți de această formă de participare și participare, deoarece nu li sa cerut niciodată să se gândească la nevoile lor la locul de muncă.
- Comutarea între stațiile de lucru poate deranja și unii angajați. Când un coleg se află brusc într-un alt departament, alții se simt uneori abandonați.
- Flexibilitatea față de angajați face ca planificarea să fie dificilă pentru conducere.

Momentul "aha"

Este atât de rău modul în care sistemul societății noastre tratează oamenii, în special femeile. Este incredibil ca oamenii să fie rușinați pentru că au peste 50 de ani! Nu am crezut niciodată că se va întâmpla asta. Sunt foarte mândru că lucrez într-o companie care este foarte diferită. Pot face ceva pentru a face oamenii (femeile) curajoși din nou, astfel încât să poată reflecta la dorințele lor și să-și facă munca cu demnitate.

Activități care susțin inițiativa

Forma noastră de management al generației face parte din filosofia companiei. Cu siguranță vom continua pe drumul nostru. Poate chiar să se intensifice.

Vârsta de pensionare a femeilor este în prezent de 60 de ani, dar în curând va fi de 65 de ani. Este foarte probabil ca în curând să avem nevoie de mai multe măsuri privind gestionarea vârstei.

De asemenea, dorim să facem parte dintr-un ciclu durabil. Creăm locuri de muncă pentru oamenii care se luptă pe piața muncii. Cumpărăm cât mai mult la nivel regional și răspundem dorințelor populației cu oferta noastră.

Prin angajarea unui manager CSR, aceste măsuri sunt, de asemenea, asigurate.

Sistemul de monitorizare al efectelor

Ne înțelegem ca parte a comunității regionale, suntem parteneri activi într-un mediu social, cultural și politic. Strategia noastră de CSR este consacrată în principiile noastre operaționale și include în special responsabilitatea pentru dezvoltarea personalului și acțiunea comunității în regiunea noastră.

WEIBERWIRTSCHAFT întocmește un raport anual în care domeniul managementului personal și al vârstei joacă un rol important. În acest scop, datele privind structura vârstei, concediul medical, abandonul școlar, educația ulterioară etc. sunt colectate și prezentate în raport.

După cum sa menționat anterior, fiecare angajat primește un manual personal. Acordurile noastre sunt scrise în acesta. Acest lucru asigură că nimic nu este uitat și că ne putem referi la acesta în următorul interviu cu angajații.

Efecte benefice ale inițiativei

- *Abordare holistică:* managementul WEIBERWIRTSCHAFT a implementat un pachet de măsuri care tratează subiectele îmbătrânirii, diversității culturale, medii educaționale diverse în companie și satisfacție, sănătate și siguranță la locul de muncă din diferite perspective.
- Acestea includ condițiile de muncă și programul de lucru, prevenirea problemelor de sănătate, promovarea sănătății la locul de muncă, managementul intergenerațional, munca în tandem și pensionarea.
- *CSR și Managementul Vârstei:* Odată cu crearea funcției de Manager CSR, compania arată, intern și extern, că își prețuiește angajații și dorește să prevină orice teamă de discriminare sau exploatare.
- *Comunicare:* Cu ajutorul recrutării atente, a manualului angajaților, a sistemului tandem și a conversațiilor de feedback, sunt oferite și utilizate o varietate de canale de comunicare. În plus față de conversațiile de feedback, angajații pot contacta conducerea în orice moment, detaliile de contact sunt menționate în manualul angajatului.
- *Incluziunea angajaților:* în toate planurile pentru comenzi sau restructurări mai mari, angajații sunt implicați și au posibilitatea de a-și aduce contribuția.
- *Satisfacție la locul de muncă:* angajații noștri sunt foarte mulțumiți, chiar mulțumiți de locul lor de muncă. Feedback-ul este colectat în conversațiile de feedback. Cu greu mai există boli în echipă, angajații simt o mare responsabilitate față de locul lor de muncă și colegii lor.

Recomandări personale

Ar trebui să existe fonduri specifice pentru implementarea managementului vârstei, inclusiv în micile și microîntreprinderile. Apoi, mai multe companii ar participa cu siguranță și ar beneficia de aceasta.

Am reușit să obținem finanțare UE pentru acest proces. Cu toate acestea, acest lucru necesită, pe de o parte, o cunoaștere anterioară specifică - aceste fonduri de finanțare nu sunt foarte bine cunoscute, depunerea cererilor necesită mult timp - și, pe de altă parte, voința de a face diferența.

Credem că societatea noastră nu își permite să treacă cu vederea și să nu aprecieze un grup atât de mare de oameni, generația de peste 50 de ani, care sunt dispuși să lucreze.

Nici nu ne putem permite ca cei mai tineri să trebuiască să învețe totul ei înșiși. Au nevoie de modele pentru a-și modela propria viață și exemple de parcursuri în carieră.

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