



COLECCIÓN DE BUENAS PRACTICAS





HERRAMIENTAS DE ADAPTACION PARA MITIGAR EL ENVEJECIMIENTO LABORAL EN LAS PYMES»

**BASADO EN INVESTIGACIÓN
DOCUMENTAL Y
ENTREVISTAS INDIVIDUALES
EN LOS PAÍSES SOCIOS.**



**Funded by
the European Union**

1 RESUMEN

AGEADAPT es un proyecto internacional, realizado en el marco del programa Erasmus+ en el ámbito KA2 - asociación estratégica para la educación superior, centrado en la creación de un sistema de materiales educativos de apoyo a la denominada gestión de la edad para pequeñas y medianas empresas y herramientas para trabajadores mayores de 55 años. El fenómeno del envejecimiento de la clase trabajadora, a pesar de estar causado por muchas razones, conduce siempre a los mismos resultados: las personas tienen que adaptarse.

El objetivo principal del proyecto es crear materiales de aprendizaje para dos grupos destinatarios principales. En primer lugar, las pequeñas y medianas empresas (PYME) que necesitan prepararse para el cambio de la estructura de edad con el fin de no tener problemas con su mano de obra en un futuro próximo y, en segundo lugar, las personas mayores de 55 años (trabajadores experimentados) y su necesidad de actualizar sus conocimientos en el uso independiente de las herramientas digitales en la vida laboral.

En el proyecto se crearán 6 productos de fácil uso y herramientas sencillas de digitalización educativa. En este documento, se recopilaron ejemplos de Buenas Prácticas (BP) de todos los países socios entre las empresas y su principal objetivo es motivar e inspirar a las empresas para que actúen de forma similar.

El consorcio del proyecto está formado por 6 socios de 5 países europeos: Alemania (como coordinador), República Checa, Polonia, Eslovenia y España. Las organizaciones son expertas en sus respectivos campos, desde asociaciones de PYME, organizaciones de aprendizaje de adultos, expertos en consultoría y similares. Mediante la cooperación conjunta, el proyecto pretende ofrecer materiales educativos innovadores basados en diferentes experiencias y prácticas en el ámbito de la gestión de la edad. Además, también participan en el proyecto varios socios asociados.



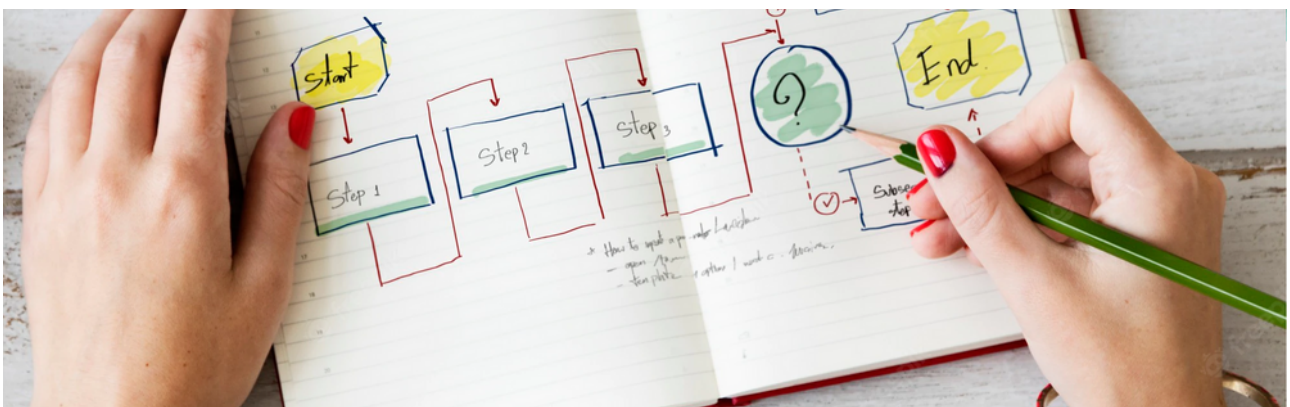
2 METODOLOGIA

La Colección de ejemplos de Buenas Prácticas (BP) representa buenos ejemplos de todos los países socios que se reunieron entre empresas, sus métodos y medidas hacia los empleados mayores de 55 años que abordan las diferencias de este grupo de edad y utilizan métodos de gestión de la edad para crear un mejor entorno de trabajo para este grupo. Esta recopilación acerca los ejemplos a los demás para motivarles e inspirarles a actuar de forma similar.

Al principio, todos los socios debatieron y acordaron en un taller todos los parámetros que debían incluirse en los ejemplos de Buenas Prácticas. A continuación, cada socio seleccionó 8 posibles prácticas de su país centrándose en muchas variedades de métodos de gestión de la edad utilizados en empresas de diferentes tamaños, es decir, ejemplos de gestión con respecto a la edad de los empleados.

Estos métodos de gestión tienen en cuenta el curso de la vida de una persona en el lugar de trabajo y sus recursos cambiantes durante el envejecimiento (por ejemplo, salud, competencias, pero también valores, actitudes y motivación) y métodos de cómo incluir a todos los grupos de edad en el lugar de trabajo. Por último, se eligieron y recopilaron 5 ejemplos de cada socio para su posterior elaboración, es decir, 30 buenas prácticas en total, aunque al final hemos hecho un pequeño esfuerzo y hemos recopilado 32 ejemplos de buenas prácticas.

Después de familiarizarnos con el documento final y de recibir los comentarios, se creó la recopilación final de buenas prácticas y se tradujo a todos los idiomas de los socios. Ahora, está disponible en el sitio web del proyecto en un formulario para descargar, así como implementado directamente en la Plataforma Educativa



3 LISTA DE BUENAS PRACTICAS

Esta es la lista de Buenas Prácticas que va a encontrar en este documento. A continuación, encontrará una descripción detallada de cada una de ellas..



REPUBLICA CHECA

1. BOSCH DIESEL - Programa de prejubilación
2. DPD - Paquete de beneficios de cafetería
3. Gebrüder Weiss ČR - Fisioterapeuta y adaptación de la oficina
4. GUMOTEX - Programas corporativos
5. Krok Kyjov - Casa de la capacidad de trabajo
6. Grupo MYERS - Empleado con experiencia
7. PERFORMIA - Potencial oculto
8. Správa železnic - Servicio Médico Laboral
9. Škoda Auto 1 - Programa de rehabilitación
10. Škoda Auto 2 - Programa de antigüedad
11. Tesco ČR - Permiso retribuido durante una pandemia
12. VAE CONTROLS - Empleados mayores como mentores



ALEMANIA

13. BMW - Adaptación de los lugares de trabajo
14. GERT - Traje de simulación de edad
15. Prysmian Group - Conocimiento básico en vídeo
16. TRUMPF SE&Co.KG - Apto para el servicio
17. Warnowquerung GmbH&Co.KG - Seminarios a medida para empleados mayores

3 LISTA DE BUENAS PRATICAS



POLONIA

- 18. ANTAL Sp. - Academia 50+
- 19. BNP Paribas Bank Polska - La edad de Agave
- 20. Capgemini Polonia - Campaña de sensibilización
- 21. Grupa Doradcza Projekt - Reinicio
- 22. Spółdzielnia Mieszkaniowa Oświeceniowa en Cracovia - HR Leader



ESLOVENIA

- 23. Anónimo - Planificación sistemática de la educación
- 24. ATES - Refuerzo de las competencias de las personas mayores
- 25. Iskratel, d. o. o. - Valores intergeneracionales
- 26. Odelo Slovenija d. o. o. - Trabajo en equipo e integridad
- 27. Zavarovalnica Triglav, d. d. - Personas mayores activas



SPAIN

- 28. CLÁRITAS - Gran Hermano
- 29. DSG Consultores - Reconocer el talento a partir de la experiencia
- 30. AEA Asociación de Estudios Almerienses - Teaming Up
- 31. POD - Mi Colega Mi Mentor
- 32. FUNDACION DON BOSCO - Pizarra Mágica

1. BUENA PRACTICA BOSCH DIESEL LIMITED PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN

INTRODUCCIÓN

BOSCH DIESEL Limited está presente en todo el mundo y opera en una amplia gama de áreas. En Jihlava, hay instalaciones de fabricación donde se fabrican componentes para sistemas diesel common rail.

Desde la tecnología del automóvil hasta las herramientas eléctricas, pasando por los electrodomésticos y la tecnología térmica e industrial, los productos BOSCH se han establecido con éxito no sólo en los hogares checos, sino también en automóviles, estaciones de servicio y empresas industriales. BOSCH emplea a 4.500 personas y es uno de los mayores empleadores e inversores de la región de Vysočina.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la empresa : BOSCH DIESEL s.r.o.

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Jihlava, Czech Republic

Sector: otros manufactura

Tipo de Entidad: Sociedad Anonima



1. BUENA PRACTICA BOSCH DIESEL LIMITED PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN



HISTORIA DE LA EMPRESA

BOSCH DIESEL Limited, una empresa bien establecida en la producción de componentes para sistemas de inyección diesel. Los principales productos incluyen bombas de inyección diesel de alta presión, depósitos de alta presión y válvulas de control de presión. Emplean personal principalmente en puestos de trabajadores y profesionales, así como en puestos de desarrollo técnico.

En 2015, la empresa decidió ofrecer a sus empleados un Programa de Prejubilación, que ofrece a las personas la oportunidad de trabajar a tiempo parcial, hasta media jornada, durante tres años antes de jubilarse. Al hacerlo, conservan íntegramente un salario equivalente al 100% de su jornada laboral y otros beneficios sociales, como veinte días de permiso retribuido, una aportación al ahorro complementario para la jubilación, dietas de manutención y sanidad, y primas mensuales.

El programa de prejubilación es un dispositivo con el que la empresa responde a la evolución demográfica de su plantilla. Trabajan en una industria en la que existe un entorno altamente competitivo con la lógica presión para mejorar continuamente la productividad y mantener o aumentar los beneficios. La edad media de sus empleados en ocupaciones laborales supera los 44 años, lo que hace que la situación descrita anteriormente sea bastante estresante para ellos. La filosofía de BOSCH no es utilizar a los empleados "hasta la última gota de sudor" para luego despedirlos por falta de rendimiento y sustituirlos por mano de obra fresca. Valoran a sus empleados y los consideran socios. Creen que, a pesar de una política de pensiones estatal menos complaciente, los empleados deberían tener garantizada una jubilación digna en la que no se "arresten" hasta ella completamente exhaustos o esperándola en la oficina de empleo con el salario mínimo

INFORMACION ÚTIL

La edad media de la empresa es de cuarenta y cuatro años, una cifra bastante elevada en comparación con las fábricas de otros países, sobre todo si se tienen en cuenta las exigencias que la empresa impone a sus empleados. Al adherirse al programa, los empleados no pierden el derecho a otras prestaciones sociales. Los empleados a los que les queden tres años para jubilarse no tienen que afiliarse al programa. Pueden seguir trabajando a tiempo completo si lo desean. Sin embargo, son muy pocos, quizá sólo uno ha seguido trabajando a tiempo completo. El conocimiento del programa de prejubilación es cada vez mayor. Sin embargo, es bastante difícil aplicarlo en otras empresas, ya que no todas pueden permitirselo. Tampoco quieren sustituir el papel del Estado, es decir, no es culpa suya que el Estado siga retrasando la edad de jubilación.

1. BUENA PRACTICA BOSCH DIESEL LIMITED PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN



IDEAS PARA REFLEXIONAR

La empresa valora a sus empleados y quiere que se jubilen con una merecida vida laboral, a menudo durante muchos años asociada al nombre de BOSCH, sin estar totalmente agotados y plagados de enfermedades profesionales. Con el programa de prejubilación, aseguran a sus empleados una jubilación digna y considerablemente más tranquila

PALABRAS CLAVE

tecnologías innovadoras, soluciones de movilidad, hogar, industria y artesanía, tecnología del automóvil, electrodomésticos, tecnología térmica e industrial, programa de prejubilación, tiempo parcial, prestaciones sociales

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



2. BUENA PRACTICA DIRECT PARCEL DISTRIBUTION CZ CAFETERIA - PAQUETE DE BENEFICIOS



INTRODUCCIÓN

Direct Parcel Distribution CZ forma parte del grupo DPD. Con casi 2.000 mensajeros y 1.350 puntos de recogida, DPD es el mayor transportista privado de paquetes de la República Checa. Es el único transportista del mercado que ofrece el servicio Predict: el cliente sabe de antemano cuándo se entregará el paquete, con una precisión de una hora. Al mismo tiempo, puede cambiar la hora o el lugar de entrega según sus preferencias en la aplicación DPD Courier. Como parte de DPDgroup, DPD utiliza más de 42.000 puntos de recogida en toda Europa y realiza entregas en 230 países de todo el mundo. DPDgroup es una empresa completamente neutra en emisiones de CO2. Reduce constantemente su huella de carbono en la entrega de paquetes y las operaciones de depósito y compensa totalmente todas sus emisiones a través de diversos proyectos medioambientales como parte de su estrategia DrivingChange.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Direct Parcel Distribution CZ

Tamaño de la Empresa: > 250

Localización: Prague, Czech Republic

Sector: transporte y logística

Tipo de Entidad: Empresa comercial



2. BUENA PRACTICA DIRECT PARCEL DISTRIBUTION CZ CAFETERIA - PAQUETE DE BENEFICIOS



HISTORIA DE LA EMPRESA

Si una empresa tiene una visión a largo plazo para mantenerse en el negocio y tener éxito, debe contar con empleados leales y, lo que es más importante, dispuestos a trabajar. En una empresa así, cuidar de las personas, incluidos los mayores, es esencial. Las personas necesitan sentir que son individuos valorados por la empresa, que su trabajo es importante y que la dirección se preocupa por ellos.

DPD se basa en principios familiares, un ambiente cordial y la responsabilidad mutua. En una época en que la empresa era muy próspera, se descubrió que muchos procesos no estaban correctamente establecidos. Por lo tanto, se empezó a plantear una transformación completa de la atención a los empleados, especialmente la simplificación de procesos, contratos, planes de prestaciones, planes de bonificaciones, etc., y fue entonces cuando cambió casi todo en RRHH.

Una de las partes significativas de los cambios en las prestaciones fue la introducción de "Cafetería", una herramienta de gestión de las prestaciones de los empleados. Los empleados la odiaban al principio, pero más tarde comprendieron sus ventajas y empezaron a adorarla. En DPD se evalúa periódicamente la satisfacción de los empleados y, en función de ella, se ajusta el sistema de prestaciones. También han introducido las "prestaciones a medida", la posibilidad de que los empleados elijan la forma de prestaciones para el año siguiente, y en base a esto, se puede ver cómo cambia la elección de prestaciones según las necesidades actuales o la edad de sus empleados.

DPD siempre se asegura de que cualquier cambio que introducen se comunica adecuadamente. Visitan todas las delegaciones y hablan personalmente con cada empleado para explicarle cómo le afectará el cambio. Apoyan cualquier cambio posterior con una campaña exhaustiva para que todos los empleados puedan comentar los cambios. Además, hay otras actividades que van rotando en función de la situación y de los intereses de los empleados.

Cada dos años también realizan una encuesta completa de satisfacción anónima, en la que las preguntas sobre la gestión de la edad, en particular, son muy bien valoradas.

INFORMACIÓN ÚTIL

.Su planteamiento cubre y respeta las necesidades individuales de los empleados. Entienden que dar a sus empleados tanto responsabilidad como libertad, e integrar el trabajo y la vida personal, tendrá un impacto positivo en ambas partes. Por eso, empezaron a dar prioridad a un enfoque individual. La flexibilidad de las opciones de atención al empleado (paquete de prestaciones) permitió a los empleados elegir lo que más les convenía en su vida en cada momento. Un determinado paquete de actividades y prestaciones puede gestionarse con flexibilidad e incorporarse al sistema cuando haya demanda de ellas.

La empresa ha observado una reducción significativa de las fluctuaciones en los últimos años gracias a los procedimientos implantados. También observan que tienen una alta proporción de empleados leales, no sólo en las oficinas sino también en los almacenes, a pesar de que el trabajo es muy exigente e implica una alta proporción de trabajo manual

2. BUENA PRACTICA DIRECT PARCEL DISTRIBUTION CZ CAFETERIA - PAQUETE DE BENEFICIOS



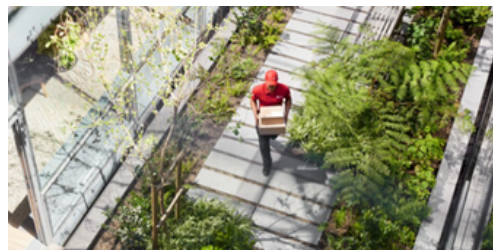
IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Recomendación de la empresa: No tomemos decisiones por la gente. Preguntémosles, escuchemos lo que les molesta y lo que realmente quieren.

PALABRAS CLAVE

Transporte, distribución, transportista privado, mensajero, Cafetería, paquete de beneficios, enfoque individual, comunicación

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



3. BEST PRACTICE GEBRÜDER WEISS ČR FISIOTERAPIA Y ADAPTACIÓN EN LA OFICINA



INTRODUCCIÓN

Con cerca de 8.000 empleados, 180 centros propios y una facturación anual preliminar de 2.500 millones de euros, Gebrüder Weiss ČR es uno de los principales proveedores de transporte y logística de Europa. La empresa emplea a 367 personas en la República Checa y ofrece transporte terrestre nacional e internacional, transporte aéreo y marítimo de mercancías, logística de almacenes y soluciones logísticas integrales a medida. Aumentan la eficiencia, reducen los costes y proporcionan a sus clientes una ventaja competitiva decisiva gracias a su estrategia, años de experiencia y un sólido equipo.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Gebrüder Weiss ČR

Tamaño de la Empresa: > 250

Localización: Jeneč, Czech Republic

Sector: transporte y logística

Tipo de Entidad: sociedad limitada



3. BEST PRACTICE GEBRÜDER WEISS ČR FISIOTERAPIA Y ADAPTACIÓN EN LA OFICINA



HISTORIA DE LA EMPRESA

Los principios de la gestión de la edad en las empresas, asociados a la optimización de la carga de trabajo y los procesos laborales, deben aplicarse a todos los grupos de más de 50 años, ya que cada uno de ellos se enfrenta a circunstancias específicas en su vida privada. Como parte de su gestión de la edad, Gebrüder Weiss ČR tiene en cuenta las distintas etapas vitales de los empleados en el lugar de trabajo y también sus recursos cambiantes (salud, competencias, valores, actitudes), con la participación de mentores, formadores internos y entrenadores. También incluye los servicios de un fisioterapeuta que, para cada puesto concreto, asesora sobre cómo adaptarse al entorno laboral y minimizar posibles riesgos futuros para la salud. De este modo, pretenden sobre todo facilitar a los empleados la conciliación de su vida personal y profesional en las distintas etapas de su vida y ayudarles a ajustar su carga de trabajo de la mejor manera posible

INFORMACIÓN ÚTIL

Uno de los valores corporativos fundamentales de Gebrüder Weiss es hacer una contribución positiva a la sociedad, esforzándose constantemente por mejorar las condiciones de vida de las personas dentro y fuera de su empresa. Este enfoque se refleja directamente a nivel de actividades internas en programas para empleados mayores que tienen en cuenta sus situaciones vitales y necesidades específicas.

El desarrollo personal y profesional de los empleados es un objetivo a largo plazo. Sus empleados tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades a través de la academia de formación "myOrangeCollege" del Grupo, que ofrece una variada gama de seminarios organizados por profesores cualificados o a través de e-learning. Además de seminarios profesionales, hay cursos centrados en el desarrollo personal, seminarios sobre conciliación de la vida laboral y familiar, y seminarios especializados para colegas mayores de 45 y 50 años.

3. BEST PRACTICE GEBRÜDER WEISS ČR FISIOTERAPIA Y ADAPTACIÓN EN LA OFICINA



IDEAS PARA REFLEXIONAR

.La gestión de la edad debe ser una parte obvia y natural de la cultura de cualquier empresa en el futuro y debe ayudar a tener en cuenta aspectos de las diferentes etapas de la vida de todos los empleados de todas las categorías de edad. Puede servir de base para mejorar la innovación de los procesos internos.

PALABRAS CLAVE

domestic and international transport, logistics, tailor-made logistics solutions, physiotherapist, working environment

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



4. BEST PRACTICE GUMOTEX PROGRAMAS CORPORATIVOS



INTRODUCCIÓN

GUMOTEX, sociedad anónima y sus filiales, es un reputado transformador y fabricante de productos de caucho y plástico y un importante proveedor de componentes para la industria del automóvil. En su programa de producción, ofrece una amplia gama de compuestos de caucho y textiles recubiertos, que son la base para la fabricación de una amplia gama de productos (embarcaciones neumáticas, sistemas especiales de rescate, barreras contra inundaciones, etc.). También se centra en la producción de componentes de automoción basados en espumas de poliuretano, polipropileno expandido, diversos tipos de plásticos y caucho. Es uno de los principales fabricantes europeos en la categoría de parasoles.

La empresa tiene aproximadamente 350 empleados y crea valor para empleados, socios y accionistas. Su visión es ser una empresa respetada por la excelencia en lo que hace y construida por personas que se sientan orgullosas de ella. La clave de su éxito es la comunicación y la colaboración entre personas y equipos.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: GUMOTEX, a.s.

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Břeclav, Czech Republic

Sector: manufactura

Tipo de Entidad: Sociedad anonima



4. BEST PRACTICE GUMOTEX PROGRAMAS CORPORATIVOS

HISTORIA DE LA EMPRESA

La empresa promueve la diversidad en el lugar de trabajo y el desarrollo de una cultura corporativa en la que diferentes grupos trabajan juntos, se inspiran mutuamente y aprenden y comparten experiencias laborales a través de una amplia gama de programas corporativos. Entre ellos se incluyen acuerdos con centros de enseñanza primaria y secundaria para la participación de la empresa en la educación y formación de los alumnos de estos centros, con el objetivo de crear las condiciones para unas mejores perspectivas de empleo para los alumnos. En la contratación corporativa, seleccionan a los empleados por edad para reflejar la estructura demográfica de la empresa.

La ACADEMIA GUMOTEX ofrece formación para todos los grupos de edad y fomenta la cooperación entre empleados jóvenes y mayores. Ha introducido oportunidades de contratación conjunta, a tiempo parcial, desde casa y de traslado. Ha creado las condiciones para una formación suficiente de los empleados recién contratados. Promueve hábitos alimentarios saludables y ofrece una mejor atención sanitaria. Se invierte en eliminar el trabajo físicamente exigente, reducir los factores de riesgo y mejorar el entorno laboral en general. Para facilitar la reincorporación de las mujeres tras la baja por maternidad y paternidad, la empresa ofrece apoyo financiero para las opciones de cuidado de los hijos a través de una guardería o un subsidio de guardería y permite a las mujeres con baja por maternidad y paternidad participar en las actividades de formación de la empresa.

En febrero de 2017, la empresa ganó el premio por su enfoque inteligente e innovador de la gestión de la edad en el lugar de trabajo. Los principales criterios para las nominaciones fueron un análisis del proceso de gestión de la edad, una solución innovadora interesante y una forma de promover la cooperación intergeneracional en el lugar de trabajo.

INFORMACIÓN ÚTIL

GUMOTEX se trata más de conectar generaciones que de emplear a trabajadores de más edad. La población está experimentando una cierta evolución demográfica. Las estadísticas muestran que los europeos nunca han vivido más tiempo en la historia y, al mismo tiempo, cada vez nacen menos niños. Si quieren estar en el mercado a largo plazo, tienen que responder a esta situación de forma continuada. En GUMOTEX, en concreto, están intentando conectar a los distintos grupos de empleados, y no sólo a los grupos de edad, en los procesos de trabajo. De este modo, las personas se inspiran mutuamente, aprenden y comparten experiencias laborales a través de una amplia gama de programas de la empresa.

4. BEST PRACTICE GUMOTEX PROGRAMAS CORPORATIVOS



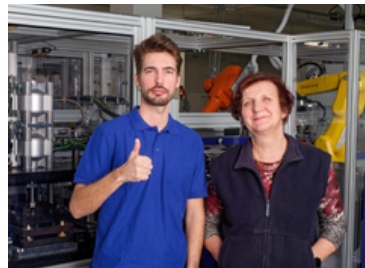
IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

.La sociedad europea envejece y tenemos que prepararnos para poder ofrecer a los mayores unos servicios y un nivel de vida asequibles y de calidad. Una sociedad económicamente avanzada puede reconocerse por lo bien que es capaz de cuidar a las personas que más lo necesitan, y esto incluye a los mayores.

PALABRAS CLAVE

polipropileno, plástico, caucho, barcos, carpas, pabellones, automoción, diversidad, programa corporativo, educación

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



5. BEST PRACTICE KROK KYJOV CASA DE LA CAPACIDAD DEL TRABAJO



INTRODUCCIÓN

Krok Kyjov is a non-profit organization that helps people in difficult life situations. The quality of its services is directly dependent on the quality of its team. They run 4 registered social services:

- Therapeutic community for drug addicts: offers long-term residential treatment for addicted men and women aged at least 15 years.

- Aftercare program: the program acts as a transition bridge between the community and everyday life.

- Social activation services: mainly in the field, directly in socially vulnerable families, supporting families before and after divorce, in financial difficulties, etc.

- Specialist social counselling: counselling families with social problems, legal advice, mediation, therapy.

In addition, they run two other projects, namely the Volunteer Centre and Prevention Programs for Primary Schools.

For several years the organization has also been actively involved in activities aimed at nature conservation. These include nature management and conservation, as well as sheep grazing in protected, difficult-to-access areas. They are interested in renewable resources and carry out projects with clients, such as building clay houses.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: Krok Kyjov, z. ú.

Tamaño de la Empresa: < 50

Localización: Kyjov, Czech Republic

Sector: Comunidad terapéutica

Tipo de Entidad: asociación



5. BEST PRACTICE KROK KYJOV CASA DE LA CAPACIDAD DEL TRABAJO



HISTORIA DE LA EMPRESA

.Krok Kyjov es una organización sin ánimo de lucro que ayuda a personas en situaciones vitales difíciles. La calidad de sus servicios depende directamente de la calidad de su equipo. Gestionan 4 servicios sociales registrados:

-Comunidad terapéutica para drogodependientes: ofrece tratamiento residencial a largo plazo para hombres y mujeres adictos de al menos 15 años.

-Programa de atención posterior: el programa actúa como puente de transición entre la comunidad y la vida cotidiana.

-Servicios de activación social: principalmente sobre el terreno, directamente en familias socialmente vulnerables, apoyando a las familias antes y después del divorcio, en dificultades económicas, etc.

-Asesoramiento social especializado: asesoramiento a familias con problemas sociales, asesoramiento jurídico, mediación, terapia.

Además, gestionan otros dos proyectos: el Centro de Voluntariado y Programas de Prevención para Escuelas Primarias.

Desde hace varios años, la organización también participa activamente en actividades dirigidas a la conservación de la naturaleza. Éstas incluyen la gestión y conservación de la naturaleza, así como el pastoreo de ovejas en zonas protegidas de difícil acceso. Se interesan por los recursos renovables y llevan a cabo proyectos con clientes, como la construcción de casas de barro

INFORMACIÓN ÚTIL

A la hora de implantar la gestión de la edad, recomiendan rodearse de personas que entiendan el tema y puedan ser de ayuda durante todo el proceso. Sugieren elegir empleados a los que les entusiasme el tema, a los que les guste aprender cosas nuevas y a los que no les desanimen los fracasos parciales. Es aconsejable contar con más de un miembro del equipo para que puedan apoyarse mutuamente. Los principios deben introducirse gradualmente a todo el personal mediante la comunicación y la identificación de sus necesidades. Se trata de un proceso a largo plazo para el que hay que reservar tiempo y espacio suficientes. Hay que elegir los pasos de tal manera que los trabajadores no se sientan abrumados y que disfruten del trabajo y lo encuentren agradable. También es necesario estar preparado para posibles actividades que puedan provocar un conflicto entre las responsabilidades laborales y la necesidad de cumplir los indicadores.

5. BEST PRACTICE KROK KYJOV CASA DE LA CAPACIDAD DEL TRABAJO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

La esencia de la conciliación de la vida laboral y familiar no consiste sólo en encontrar un equilibrio entre la vida personal y la profesional, sino también en hallar un equilibrio general que se produce cuando las personas disfrutan y encuentran sentido a su trabajo.

Los empleados quieren que se les escuche y realmente les importa que se tengan en cuenta sus opiniones y comentarios, quieren formar parte de un equipo. No se trata sólo de que un trabajador esté más años en activo o de prolongar su capacidad laboral, sino que uno de los objetivos debe ser que la persona se jubile en un buen estado mental y físico para que pueda disfrutar del periodo que se avecina.

La gestión de la edad puede aplicarse en cualquier organización, independientemente del sector o el número de empleados.

PALABRAS CLAVE

organización sin ánimo de lucro, comunidad terapéutica, prevención, asesoramiento, voluntariado, apoyo al crecimiento personal, conciliación de la vida laboral y familiar, Work Ability House, oficina saludable, colaboración intergeneracional, tutoría

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



6. BUENA PRACTICA GROIP MYERS EMPLEADO CON EXPERIENCIA

INTRODUCCIÓN

MYERS Group s.r.o. es el representante de ventas exclusivo de innogy y Photon energy para clientes corporativos. Venden electricidad y gas natural para innogy y se ocupan de sus clientes. Para Photon energy venden centrales fotovoltaicas a empresas..

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: MYERS Group Ltd.

Tamaño de la empresa: < 50



Localización: Oficina central en Prague, Czech Republic

Sector: comercio y venta de energía

Tipo de entidad: sociedad anónima

6. BUENA PRACTICA GROIP MYERS EMPLEADO CON EXPERIENCIA

HISTORIA DE LA EMPRESA

En MYERS Group s.r.o., que se dedica principalmente al comercio y la venta de energía y PV (centrales fotovoltaicas), no trabajan personas mayores, sino sobre todo personas mayores de 50 años en puestos de ventas. Sus clientes necesitan un comercial con experiencia que les atienda. A la larga, tienen una mejor experiencia en la empresa cuando una persona mayor se ocupa del cliente, el cliente tiene más confianza en ellos. Por lo tanto, estos trabajadores de más edad son contratados principalmente como representantes de ventas. La mayoría de los vendedores son de edad similar, por lo que se entienden, y al mismo tiempo el jefe de ventas es de la misma edad, por lo que humanamente están cerca de ellos y están en la misma página.

Algunos de los momentos agradables incluyen el hecho de que los representantes de ventas aprecian y disfrutan trabajando para la empresa. Hasta ahora no se han encontrado con ningún momento difícil. Sólo ha habido alguna situación en la que no han querido utilizar la tecnología moderna (el lápiz y el papel son siempre una opción mejor para ellos que alguna aplicación en el móvil).

INFORMACIÓN UTIL

Hasta ahora, no han tenido que superar ningún obstáculo en la adaptación de estos trabajadores de más edad, ni han encontrado resistencia alguna. Al contrario, los propios comerciales les apoyan.

Tardaron aproximadamente un año en aplicar la mejor práctica antes de pasar de la intención original de contratar a comerciales jóvenes a mayores de 50 años. No tienen previsto volver a contratar empleados jóvenes en el futuro.

6. BUENA PRACTICA GROIP MYERS EMPLEADO CON EXPERIENCIA



IDEAS PARA LA REFLEXION

Sin duda, debe tenerse en cuenta la posible mayor incidencia de la mala salud entre los trabajadores de más edad. Sin embargo, en esta empresa aún no se ha planteado este problema y las nuevas ideas se han aplicado sin restricciones.

PALABRAS CLAVE

estabilidad, experiencia vital, longevidad, cooperación a largo plazo, lealtad, equipo

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



7. BUENA PRACTICA PERFORMIA POTENCIAL OCULTO

INTRODUCCIÓN

PERFORMIA es una organización internacional que opera en 30 países de todo el mundo, donde miles de empresas ya han mejorado su prosperidad gracias a equipos bien formados y llenos de personas productivas. En la República Checa, la empresa cuenta con 21 empleados. Su objetivo es apoyar a las empresas con productos o servicios valiosos en el ámbito de la formación de equipos. La empresa organiza periódicamente conferencias, seminarios y talleres para impartir amplios conocimientos técnicos y eficaces herramientas en línea que hacen que la selección y la gestión de los empleados tengan más éxito en manos de las empresas, no sólo de las pequeñas y medianas, sino también de las grandes. Así pueden cumplir sus propios objetivos, crecer y prosperar.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: PERFORMIA, spol. s r.o.

Tamaño de la empresa: < 50

Localización: Prague, Czech Republic

Sector: consultoria

Tipo de entidad: sociedad limitada



HISTORIA DE LA EMPRESA

PERFORMIA en la República Checa, es una empresa relativamente pequeña. Sus empleados trabajan principalmente en consultoría y cuenta con varios empleados veteranos. A la hora de seleccionar a sus nuevos empleados, influye la actitud general de la persona que selecciona a los nuevos empleados y la ausencia de prejuicios de edad. No insisten en contratar sólo a jóvenes y aceptan a empleados de cualquier edad. Para ellos son importantes la voluntad de trabajar, la orientación a los resultados y la experiencia previa. Si un empleado demuestra que ha trabajado muy eficazmente durante varias décadas y tiene ganas de trabajar, para ellos es un indicador de que esa persona querrá ser útil y conseguir determinados resultados. También son conscientes de que, en función de su edad, los empleados veteranos no serán tan eficientes como en su vida anterior, pero seguirán queriendo sentirse válidos. La voluntad de aprender, cambiar y adaptarse a un determinado entorno de trabajo también es una medida esencial para ellos. Si el empleado cumple lo anterior, podrá incorporarse al equipo. La empresa desea un equipo variado y con diversidad de edades; la edad del empleado no les importa en absoluto. Al contrario, prefieren contratar a empleados que tengan un historial probado de buena producción, sean serviciales y pongan todo su corazón en su trabajo. Con un equipo relativamente pequeño, consiguen grandes efectos, están abiertos a todas las personas e intentan recuperar su potencial oculto.

La empresa apreció el enfoque de un empleado veterano que ya ha pasado por muchas cosas y sugirió que le gustaría transmitir su experiencia a un empleado más joven. Después de darle esta oportunidad, el empleado se llenó de energía, disfrutó de su trabajo y lo encontró más satisfactorio. Su psique mejoró, la producción aumentó y también disminuyó la frecuencia de la dramatización original. Se le encomendó una nueva tarea, una misión, y resultó muy beneficioso no sólo para la empresa

INFORMACIÓN UTIL

No existe una resistencia específica a la adaptación de los mayores en la empresa. Sin embargo, los obstáculos pueden ser, por ejemplo, los propios hábitos y estilo de trabajo del empleado y las nuevas exigencias a las que no está acostumbrado debido a años de trabajo anterior en otro lugar. A este tipo de empleados les cuesta un poco más adaptarse y algunas de las nuevas normas les resultan más difíciles al principio, pero si el empleado está dispuesto, acabará adaptándose con éxito. En estos casos, es muy importante la comunicación con el individuo, explicándole las razones y argumentando para que entienda los procedimientos y esté dispuesto a aceptar las diferentes normas específicas. La adaptación global de un empleado así, incluidas las discusiones, dura de 1 a 2 meses. Es más exigente y lleva más tiempo, pero al final aporta beneficios a ambas partes.

Recomiendan que, en el caso de la contratación de empleados mayores, pero también con los ya existentes, se introduzcan y actualicen directrices específicas e instrucciones detalladas relacionadas con el trabajo concreto para los empleados, con una descripción más coherente y detallada de las razones por las que se procede de determinada manera. Esto puede aliviar preguntas y explicaciones posteriores. También sugieren a los empresarios que conozcan mejor a sus nuevos trabajadores veteranos y que realicen las pruebas previas de los candidatos a un puesto de trabajo con ayuda de tests y cuestionarios específicos. De este modo, se puede obtener más información sobre un empleado concreto y, posteriormente, puede ser más fácil para los empresarios decidir si contratan a ese empleado en concreto.

7. BUENA PRACTICA PERFORMIA POTENCIAL OCULTO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Siempre que sea posible, hay que tratar individualmente a los empleados de alto nivel, lo que lleva tiempo pero sirve para algo. La clave está en comprender y reconocer los puntos fuertes personales y aprovecharlos al máximo. Cuanto mejor se conozca al empleado, más fácil será integrarlo en el proceso de trabajo, utilizar sus puntos fuertes y aprovechar todo su potencial. Por otra parte, es necesario tratar previamente las debilidades de los empleados para que se manifiesten lo menos posible en el proceso de trabajo.

También sugieren no dar por sentado que el empleado mayor lo sabe todo, sino averiguar en qué no es plenamente competente. Por eso es aconsejable apoyar continuamente su formación y cualificación. Si se detecta a tiempo, no habrá retrasos y el empleado, y también la empresa, podrán avanzar más rápido.

PALABRAS CLAVE

Consultoría, herramienta en línea, seminario, formación, taller, selección y evaluación de empleados, transferencia de experiencia, comprensión, potencial, oportunidad, educación

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



8. BUENA PRACTICA SPRÁVA ŽELEZNIC SERVICIO LABORAL MEDICO



INTRODUCCIÓN

Správa železnic (Administración de Infraestructuras Ferroviarias) es una organización estatal checa que gestiona las líneas ferroviarias propiedad del Estado y representa la función del propietario y operador del ferrocarril en el sentido de la Ley de Ferrocarriles. Garantiza el funcionamiento, la operatividad, la modernización y el desarrollo de la infraestructura ferroviaria checa. Tramita las solicitudes de los transportistas ferroviarios individuales que desean utilizar los ferrocarriles estatales y les asigna la capacidad del ferrocarril de conformidad con la Ley. Con 17.000 empleados, es el sexto mayor empleador de la República Checa y ofrece a sus empleados oportunidades de autorrealización, crecimiento y una amplia gama de beneficios.

INFORMACIÓN BASICA

Nombre de la Organización: Správa železnic

Tamaño de la Empresa: > 250

Localización: Prague, Czech Republic

Sector: transporte

Tipo de entidad: organización estatal



8. BUENA PRACTICA SPRÁVA ŽELEZNIC SERVICIO LABORAL MEDICO



HISTORIA DE LA EMPRESA

La función de la organización es explotar un ferrocarril seguro, fiable y eficiente que sirva a clientes y comunidades. También mantiene y desarrolla la infraestructura ferroviaria checa junto con sus socios y clientes. Su visión es convertirse en un socio eficiente y fiable, una empresa en la que los empleados se sientan orgullosos de trabajar. También se esfuerza por ser una organización moderna, estable y con perspectiva. Cambia para ofrecer el mejor servicio posible a sus pasajeros y clientes de carga. Emplea a personal que va desde la dirección y la administración hasta puestos de baja cualificación.

En el pasado, la organización emprendió un proyecto para introducir el concepto de capacidad laboral entre los empleados como parte de la aplicación de la gestión de la edad. Esta fue la base de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos de la organización y de la aplicación de medidas de gestión de la edad en los ámbitos de la promoción de la salud, el desarrollo de competencias, la motivación y la creación de condiciones de trabajo adecuadas.

Una de las implicaciones fue la creación del servicio de salud laboral, que es un servicio de salud preventiva que implica la evaluación del impacto de las actividades laborales, el entorno laboral y las condiciones de trabajo en la salud de los empleados. Este servicio incluye exámenes preventivos y evaluación de la aptitud para el trabajo. El servicio también ofrece asesoramiento en materia de salud laboral, protección contra los accidentes laborales, la ocupación y las enfermedades relacionadas con el trabajo, formación en primeros auxilios y supervisión periódica en los lugares de trabajo y del rendimiento de la obra o servicio.

INFORMACIÓN UTIL

Como uno de los mayores empleadores de la República Checa, dan prioridad a sus empleados. Son el activo más valioso de la organización. Valoran su trabajo y hacen todo lo posible por crear las mejores condiciones para ellos. Les ofrecen oportunidades de autorrealización, crecimiento y una amplia gama de prestaciones. Y la prestación de servicios sanitarios preventivos, que consideran sumamente importantes, es uno de ellos.

8. BUENA PRACTICA SPRÁVA ŽELEZNIC SERVICIO LABORAL MEDICO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Cuando se trabaja con personas mayores, es importante tener en cuenta su aptitud médica para el puesto específico que desempeñan, así como los posibles riesgos asociados al trabajo de larga duración y tratar de evitarlos en la medida de lo posible. La identificación de estos riesgos y su seguimiento a lo largo del tiempo es especialmente importante. Este proceso es individual y puede requerir más tiempo y personal en las grandes empresas. También es muy importante asegurarse de que las necesidades de los empleados se controlan y escuchan con regularidad. Las empresas que decidan introducir servicios de salud laboral en su lugar de trabajo deben esforzarse por mejorar continuamente en este ámbito, maximizar la atención individual y supervisar cómo se proyectan en la práctica las medidas preventivas adoptadas.

PALABRAS CLAVE

ferrocarril, transporte, médico, servicio médico, salud, examen preventivo, motivación, condiciones de trabajo adecuadas

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



9. BUENA PRACTICA ŠKODA AUTO 1 PROGRAMA DE REHABILITACIÓN



INTRODUCCIÓN

Škoda Auto a.s. es el mayor fabricante de automóviles de la República Checa. La sede central de la empresa está en Mladá Boleslav, donde se encuentra la mayor planta de fabricación. Tiene otras dos plantas de fabricación en la República Checa, en Kvasiny y Vrchlabí. Desde 1991 forma parte del grupo alemán Volkswagen. Durante mucho tiempo ha sido la mayor empresa checa por ventas, el mayor exportador checo y uno de los mayores empleadores checos. La empresa también ha sido galardonada con el título de Empleador de la Década, que refleja sus logros y el alto nivel de atención que presta desde hace tiempo a sus empleados. Uno de los objetivos de desarrollo de la empresa es convertir la República Checa en un centro de desarrollo de la electromovilidad en cooperación con el Grupo Volkswagen y las autoridades locales, asegurando así los puestos de trabajo a largo plazo..

INFORMACIÓN BASICA

Nombre de la organización: Škoda Auto a.s.

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Mladá Boleslav, Czech Republic

Sector: automoción

Tipo de entidad: sociedad anonima



9. BUENA PRACTICA ŠKODA AUTO 1 PROGRAMA DE REHABILITACIÓN



HISTORIA DE LA EMPRESA

Škoda Auto ha desarrollado una estrategia integral de gestión de la edad para todos los empleados en todo el espectro de edades. Se mantiene un enfoque individual y social. Los pilares de esta estrategia corporativa son la promoción de la salud, la política social y la educación. Un factor importante es la prevención, que se aplica en forma de programas organizados de promoción de la salud y programas sociales de promoción de la salud. También se hace hincapié en la ergonomía, la automatización, la organización del trabajo y los lugares de trabajo para tener en cuenta la reducción del rendimiento, el Programa de Antigüedad Social, los programas de salud, los Días de la Salud, la Empresa Saludable, los planes de salud personales y las pruebas en el lugar de trabajo.

Uno de los programas que la empresa ofrece a sus seniors, es decir, a los empleados que llevan 30 años o más en la empresa, es el Programa de Rehabilitación. Se trata de una estancia de rehabilitación de dos semanas con una aportación económica de los fondos sociales. En los centros de trabajo seleccionados por el médico de empresa, el empresario ofrece cinco días laborables adicionales de permiso retribuido al año vinculados a la realización de la estancia de rehabilitación. Estas estancias de recuperación en el balneario están destinadas a las personas mayores, los trabajadores discapacitados, los trabajadores seleccionados por el médico y los trabajadores de la industria manufacturera mayores de 50 años. Y la oferta de lugares donde es posible rehabilitarse y relajarse es muy variada. Entre ellos figuran balnearios de la República Checa, como Lázně Jáchymov, Lázně Bečyně, Teplice nad Bečvou, Mariánské Lázně, y en Eslovaquia Lázně Lúčky o Turčianské Teplice.

INFORMACIÓN UTIL

Según las encuestas realizadas en la empresa, se constata que los trabajadores mayores de 50 años constituyen un componente relativamente importante de la mano de obra, y su edad aumenta progresivamente. Sin embargo, en cada uno de los centros de trabajo, la mayoría de los trabajadores mayores de 50 años están satisfechos con su trabajo y sólo a algunos les gustaría que cambiara el trabajo que realizan. El mencionado Programa de Rehabilitación es demandado y muy apreciado por los trabajadores.

También se ha demostrado que las personas mayores de 50 años tienen una posición complicada en el mercado laboral, principalmente debido a la insuficiencia de sus cualificaciones. Sin embargo, se puede deducir que estos trabajadores tienen poco interés en seguir mejorando sus competencias si no necesitan hacerlo en este momento.

9. BUENA PRACTICA ŠKODA AUTO 1 PROGRAMA DE REHABILITACIÓN



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

La discriminación por motivos de edad suele producir efectos negativos, pero también puede transmitir un mensaje de amabilidad hacia las personas mayores por su edad. El aumento de la morbilidad, los estereotipos y la reducción del rendimiento suelen ser aflicciones asociadas al envejecimiento, y superar estos obstáculos es una parte esencial de la vida cotidiana de las personas mayores. La discriminación de las personas mayores tiene un gran impacto en el aspecto psicológico de la persona. Las personas se sienten inútiles, inutilizadas y desmotivadas para realizar actividades que podrían hacer fácilmente a su edad. Sin embargo, lo más importante es la actitud activa de los propios mayores hacia el trabajo, la educación y las nuevas tecnologías. Los trabajadores mayores no deben ver su trabajo como su última oportunidad antes de la jubilación, sino intentar informarse sobre sus opciones para evitar una tensión innecesaria para el cuerpo y actitudes negativas hacia la empresa. La visión de la vejez entre jóvenes y mayores debe cambiar a medida que la edad de jubilación sigue aumentando.

PALABRAS CLAVE

automotivación, servicio y accesorios, tecnología, movilidad, instalación de fabricación, enfoque individual y social, programa de rehabilitación

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



10. BUENA PRACTICA ŠKODA AUTO 2 PROGRAMA DE ANTIGUEDAD



INTRODUCCIÓN

Škoda Auto a.s. es el mayor fabricante de automóviles de la República Checa. La sede central de la empresa está en Mladá Boleslav, donde se encuentra la mayor planta de fabricación. Tiene otras dos plantas de fabricación en la República Checa, en Kvasiny y Vrchlabí. Desde 1991 forma parte del grupo alemán Volkswagen. Durante mucho tiempo ha sido la mayor empresa checa por ventas, el mayor exportador checo y uno de los mayores empleadores checos. La empresa también ha sido galardonada con el título de Empleador de la Década, que refleja sus logros y el alto nivel de atención que presta desde hace tiempo a sus empleados. Uno de los objetivos de desarrollo de la empresa es convertir la República Checa en un centro de desarrollo de la electromovilidad en cooperación con el Grupo Volkswagen y las autoridades locales, asegurando así los puestos de trabajo a largo plazo.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: Škoda Auto a.s.

Tamaño de la compañía: > 250

Localización: Mladá Boleslav, Czech Republic

Sector: automoción

Tipo de Entidad: sociedad anonima





HISTORIA DE LA EMPRESA

Škoda Auto ha desarrollado una estrategia integral de gestión de la edad para todos los empleados en todo el espectro de edades. Se mantiene un enfoque individual y social. Los pilares de esta estrategia corporativa son la promoción de la salud, la política social y la educación. Un factor importante es la prevención, que se aplica en forma de programas organizados de promoción de la salud y programas sociales de promoción de la salud. También se hace hincapié en la ergonomía, la automatización, la organización del trabajo y de los puestos de trabajo para tener en cuenta la reducción del rendimiento, el Programa de Antigüedad Social, los programas de salud, los Días de la Salud, la Empresa Saludable, los planes personales de salud y las pruebas en el lugar de trabajo. Uno de los programas que promueve la empresa en materia de diversidad es un Programa de Antigüedad especial para los empleados que llevan 30 años o más en la empresa. Cuando una persona sénior trabaja en Škoda Auto, se le traslada a un puesto más adecuado si es necesario. Si es por motivos de salud, la persona mayor tiene derecho a un complemento a los ingresos medios durante 18 meses. Si es por motivos organizativos, el senior se mantendrá en el mismo grado que en el puesto de trabajo original durante 12 meses. Una vez transcurridos estos periodos, se pueden negociar determinadas formas de remuneración complementaria para los trabajadores de más edad a los que les queden menos de 5 años para tener derecho a una pensión de jubilación. En caso de dimisión de un trabajador sénior por motivos organizativos y de salud, el empresario le abona un subsidio social económico que depende de la antigüedad en la empresa..

INFORMACIÓN UTIL

Los principales objetivos del programa de Antigüedad son mantener activos a los trabajadores, promover la salud en el trabajo y encontrar un compromiso para el trabajador cuando cambien sus condiciones de salud.

Los beneficios están disponibles para un empleado senior que no haya tenido 7,5 horas o más de ausencia injustificada durante el año. Un empleado sénior en Škoda Auto es un empleado que lleva 30 años trabajando de forma permanente en la empresa.

El programa de Antigüedad de Škoda Auto proporciona a los empleados sénior los siguientes beneficios:

- Si según un informe médico, el empleado ha perdido la capacidad para desempeñar su trabajo actual, es trasladado a otro puesto de trabajo. Y en caso de descenso de categoría por motivos de salud, el empleado tiene derecho a una paga complementaria durante 18 meses.
- Si el trabajador es trasladado a otro puesto de trabajo de categoría salarial inferior debido a un cambio organizativo, tiene derecho a la paga adicional durante 12 meses.
- Un trabajador de categoría superior tiene derecho a 5 días adicionales de permiso retribuido por una estancia de 14 días en un balneario cada año.
- Prestación de apoyo social en situaciones en las que un trabajador sénior debe dimitir por motivos de salud u organizativos. La cuantía de la prestación está sujeta al número de horas trabajadas.

110. BUENA PRACTICA ŠKODA AUTO 2 PROGRAMA DE ANTIGUEDAD



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

La discriminación por motivos de edad suele producir efectos negativos, pero también puede connotar amabilidad hacia las personas mayores, dada su edad. El aumento de la morbilidad, los estereotipos y la disminución del rendimiento suelen ser afecciones asociadas al envejecimiento, y superar estos obstáculos es una parte esencial de la vida cotidiana de las personas mayores. Lo más importante es la actitud activa de los propios mayores hacia el trabajo, la educación y las nuevas tecnologías. La visión de la vejez entre jóvenes y mayores debe cambiar a medida que la edad de jubilación sigue aumentando.

PALABRAS CLAVE

automotivación, servicio y accesorios, tecnología, movilidad, instalación de fabricación, enfoque individual y social, programa de antigüedad

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



11. BUENA PRACTICA TESCO STORES ČR PERMISO RETRIBUIDO DURANTE LA PANDEMIA

INTRODUCCIÓN

Tesco Stores ČR, a. s. es una cadena minorista especializada en productos alimentarios y no alimentarios. Es uno de los principales minoristas del mercado checo. Además de tres hipermercados, Tesco Extra explota pequeños hipermercados, supermercados y tiendas Express. También hay gasolineras Tesco en algunos hipermercados. En la actualidad cuenta con más de 200 tiendas y, con casi 11.000 empleados, es uno de los mayores empleadores privados de la República Checa.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: Tesco Stores ČR, a. s.

Tamaño de la Empresa: > 250

Localización: Prague, Czech Republic

Sector: comida

Tipo de entidad: sociedad anonima



11. BUENA PRACTICA TESCO STORES ČR PERMISO RETRIBUIDO DURANTE LA PANDEMIA

HISTORIA DE LA EMPRESA

La empresa se preocupa tanto por las necesidades y deseos de sus clientes como por el medio ambiente, la sociedad de la que forma parte y la ciudad en la que opera. En sus instalaciones, oficinas y centros de distribución emplean a representantes de diferentes mentalidades, actitudes y formas de trabajar. Tesco Stores ČR da a todos las mismas oportunidades. Ofrecen un entorno de trabajo flexible y moderno con una cultura informal y amistosa que permite a uno ser uno mismo y bueno en lo que hace. Se preocupan por la satisfacción y fidelidad de sus clientes y compañeros. Se esfuerzan por ser el mejor empleador entre las cadenas minoristas.

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo digno para todos es el objetivo de la empresa. Realizan una importante contribución a las comunidades en las que operan, tanto proporcionando directamente puestos de trabajo dignos como fomentando el empleo a través de su cadena de suministro.

Para ellos es importante que los distintos grupos de edad sigan estando representados dentro del número total de compañeros, al tiempo que ofrecen una serie de programas de apoyo al empleo. Durante la pandemia, la edad resultó ser un aspecto importante en relación con el virus. Por lo tanto, fue necesario proporcionar a determinados grupos de personal el apoyo necesario para garantizar su máxima seguridad. A los grupos más vulnerables, es decir, los colegas mayores de 65 años, se les permitió disfrutar de permisos retribuidos durante la pandemia. Esto les permitió permanecer en la seguridad de sus hogares sin temor a posibles repercusiones financieras.

INFORMACIÓN UTIL

Las respuestas del personal directivo indicaron que al principio eran reacios a utilizar esta prestación durante la pandemia porque querían ser útiles en la tienda durante la situación. Sin embargo, apreciaron mucho la oportunidad ofrecida por la empresa de poder quedarse en casa de forma segura.

La empresa se esfuerza por crear un entorno de trabajo integrador basado en una cultura de la diversidad en la que todas las ideas son bienvenidas. Una cultura que comprende la individualidad de los compañeros y crea un sentimiento de pertenencia y de equipo único al valorar la diversidad de sus orígenes, personalidades y preferencias. Además, una cultura de inclusión es parte integrante de la marca, incrustada en los valores de la empresa: tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. Apoyan la publicación de mensajes similares, junto con medidas sobre cómo abordan los diferentes aspectos de las cuestiones de diversidad, ya que creen que esto conducirá a una sociedad moderna más igualitaria.

11. BUENA PRACTICA TESCO STORES ČR PERMISO RETRIBUIDO DURANTE LA PANDEMIA



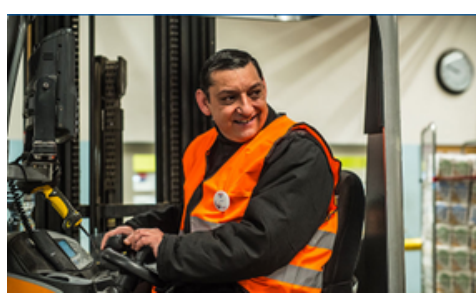
IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

El planteamiento de una empresa respecto a la diversidad puede inspirar a otras a tomar medidas concretas para crear un entorno de trabajo diverso y reducir cualquier disparidad. Es importante garantizar que todos se sientan seguros en el lugar de trabajo y sepan que realmente importan. El impacto puede entonces extenderse mucho más allá de los límites de la empresa en cuestión.

PALABRAS CLAVE

minorista, cadena, diversidad, permiso retribuido, pandemia, seguridad

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



12. BUENA PRACTICA VAE CONTROLS EMPLEADOS MAYORES COMO MENTORES

INTRODUCCIÓN

VAE CONTROLS, s.r.o. (www.vaecontrols.cz) es una empresa de ingeniería que opera en la industria petroquímica y del agua. Desarrolla, monta y suministra sistemas de control y tecnologías para la gestión de sistemas de agua y almacenamiento de productos petrolíferos. En la industria del agua, son la empresa líder en la República Checa, y en la industria petroquímica, también son dominantes en Europa y África. Su objetivo es y seguirá siendo ser mejores en su sector.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización:	VAE CONTROLS, s.r.o.
Tamaño de la Empresa:	< 250
Localización:	Ostrava, Czech Republic
Sector:	industria del agua, petroquímica
Tipo de entidad:	empresa comercial



12. BUENA PRACTICA VAE CONTROLS EMPLEADOS MAYORES COMO MENTORES

WORK STORY

La empresa no utiliza el término "senior". Sólo distinguen entre trabajadores jóvenes y mayores. A su entender profesional, el empleado de más edad es una persona que tiene experiencia laboral y es fiable e independiente, con hábitos de trabajo arraigados. Puede comunicarse muy bien con el cliente y, por lo tanto, es adecuado como mentor para los compañeros más jóvenes. Han llegado a esta conclusión de acuerdo con su experiencia personal con ambas categorías de edad. Basándose en su propia experiencia, han averiguado que los trabajadores más jóvenes con una experiencia similar rinden notablemente menos que los trabajadores experimentados de más edad en cuanto al número de pedidos y la captación de nuevos clientes.

La principal actividad de la empresa son los sistemas y tecnologías de control para la industria del agua y petroquímica, desde el diseño hasta la implantación real en las instalaciones de los clientes, los denominados contratistas EPC. El personal directivo de la empresa se centra principalmente en el diseño y la gestión de proyectos en el puesto de gestor de proyectos. La razón del éxito de su adaptación de los empleados de más edad es la igualdad de trato de todos los empleados y su correcta asignación de trabajo aceptando las capacidades personales de cada grupo. Éstas podrían determinarse mediante pruebas internas y cuestionarios.

Como parte del proceso de adaptación de los empleados mayores, viven algunos momentos agradables, por ejemplo cuando los mayores participan en reuniones sociales oficiales con clientes mientras mantienen "discusiones profesionales" sobre los métodos de comedor y la composición de los refrigerios. En otras situaciones, no tienen ningún problema de adaptación. Por el contrario, algunos de los colegas más jóvenes a veces tienen problemas con la dura realidad de la vida. Esto lo describió brillantemente el famoso humorista checo Renčín



"Siento interrumpir, hijo, están poniendo un cuento para dormir".

INFORMACIÓN UTIL

Hasta ahora no han encontrado ningún obstáculo a este respecto, lo que probablemente se deba a que no tienen profesiones manuales y emplean sobre todo a personal universitario de orientación técnica

2. BUENA PRACTICA VAE CONTROLS EMPLEADOS MAYORES COMO MENTORES



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

In particular, es importante tener en cuenta la futura función laboral de los trabajadores mayores, su adecuación a las personas mayores, y encajar el tipo y la orientación profesional de la persona mayor. La adecuación dependerá también de la forma de la empresa. Todo es más fácil si de lo que se trata es de conseguir unos resultados laborales concretos.

PALABRAS CLAVE

industria del agua, petroquímica, sistemas de control, mentor, descripción del trabajo

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



13. BUENA PRACTICA BMW ADAPTACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO



INTRODUCCIÓN

BMW es una de las empresas automovilísticas más famosas de Alemania y conocida en todo el mundo como fabricante de coches y motos (sobre todo) de lujo. Tiene unos 118.000 empleados y unos ingresos de unos 111.000 millones de euros.

La empresa lleva mucho tiempo aplicando medidas de gestión de la salud. Desde 2003, el grupo BMW ha estado supervisando los cambios demográficos dentro y fuera de su plantilla y ha desarrollado estrategias para adaptarse a los cambios que se avecinan.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: BMW

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Munich, Germany

Sector: automoción

Tipo de entidad: empresa comercial



13. BUENA PRACTICA BMW ADAPTACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO



HISTORIA DE LA EMPRESA

En su planta de trenes de potencia de Dingolfing (Baja Baviera), BMW puso en marcha un proyecto con trabajadores que debían tener una edad media de 47 años, es decir, 8 años más que la media de la cadena de producción de la empresa. Como la empresa preveía que 47 años sería la nueva media de edad de los trabajadores de su producción en 2017, quería desarrollar y probar condiciones de trabajo específicas para esta mano de obra envejecida. El equipo elegido para este proyecto estaba formado por 42 miembros e introdujo 70 cambios en su forma de trabajar, por ejemplo sillas ergonómicas especialmente diseñadas para facilitar las pausas cortas y facilitar el trabajo tanto sentado como de pie o lentes de aumento que reducían la fatiga visual y minimizaban los errores de clasificación.

En el primer año del proyecto, el grupo aumentó su productividad en un 7%, con lo que llegó a ser tan productivo como equipos más jóvenes. Ofertas de ocio activo y pasivo en las proximidades del lugar de trabajo para favorecer la forma física y mental de los trabajadores. Además de estas medidas de gestión de la salud y el entorno laboral, el proyecto intervino en los ámbitos de las cualificaciones, los modelos de jubilación y las comunicaciones, y la gestión del cambio.

INFORMACIÓN ÚTIL

Los trabajadores mayores aprenden mejor si pueden aportar sus experiencias a una situación de aprendizaje. El aprendizaje intergeneracional tiene los mejores resultados potenciales.

La edad biográfica de un empleado influye poco en su capacidad de aprendizaje.

Es importante mantener la disposición de los empleados a adaptarse a los cambios constantes. Este proceso debe comenzar con la formación profesional.

Un diseño cuidadoso del lugar y el proceso de trabajo puede reducir significativamente la carga física de los trabajadores.

Los empleados deben ser conscientes de que tienen que asumir responsabilidades por sí mismos.

Si se quieren introducir cambios de este tipo, hay que implicar a todos los grupos afectados: trabajadores, directivos, comité de empresa y sindicatos. También hay que tener en cuenta cierta resistencia y oposición, algo normal en todo proceso de cambio.

13. BUENA PRACTICA BMW ADAPTACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Es importante implantar una cultura de aceptación de los cambios constantes en la empresa/organización. Los trabajadores mayores suelen pensar que son "demasiado viejos para cambiar" y, por tanto, se resistirán a los cambios, aunque estén dirigidos a ayudarles.

PALABRAS CLAVE

orientado a objetivos, eficaz, innovador, responsable

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



14. BUENA PRACTICA GERT TRAJE DE SIMULACIÓN DE LA EDAD



INTRODUCCIÓN

Produkt + Projekt fue fundada en 2005 por el diseñador y ergónomo Wolfgang Moll. Su principal campo de actividad es el cambio demográfico. Tras los primeros proyectos, quedó claro que una tarea esencial es concienciar sobre este importante tema. Un método científicamente probado para ello es la simulación de la edad. Ya en 2009, la organización desarrolló el traje de simulación de edad GERT sobre la base de amplios datos científicos, ya que en aquel momento no había en el mercado ningún traje de simulación de edad que cumpliera sus requisitos.

Al principio, el GERT sólo estaba destinado a ser utilizado en sus propios proyectos, por lo que lo diseñaron para que fuera lo más óptimo posible. Por ello, prestaron especial atención a una apariencia neutra y seria y se abstuvieron de hacer publicidad propia en el traje de simulación de edad GERT. Pronto llegaron las primeras consultas de compra y muy rápidamente la demanda fue tan grande que decidieron producir en serie. Tampoco en este caso hicieron concesiones en favor de una mejor comercialización. La base científica y la utilidad práctica siguen siendo las máximas prioridades.

Entretanto, el traje de simulación de la edad GERT ha sido evaluado científicamente varias veces y el éxito de sus clientes también les da la razón. Muchos clientes informan con entusiasmo de cómo utilizan GERT con éxito en sus proyectos y también los informes de los medios de comunicación sobre el uso de GERT por parte de los clientes hablan por sí mismos.

Product + Project es una empresa pequeña pero de gran éxito que opera a escala internacional. Debido a la gran demanda, está en constante crecimiento

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: GERT

Tamaño de la empresa: < 50

Localización: Niederstotzingen, Baden-Württemberg

Sector: manufactura y distribución

Tipo de entidad: empresa comercial

14. BUENA PRACTICA GERT TRAJE DE SIMULACIÓN DE LA EDAD



HISTORIA DE LA EMPRESA

"Nuestros productos ayudan a "hacer el mundo un poco mejor".

Su principal producto es el traje de simulación de la edad GERT. Ya se ha utilizado con gran éxito en campañas de prevención, por ejemplo en asociaciones de seguros de responsabilidad civil patronal, para mostrar a los trabajadores cómo pueden desempeñar un papel positivo en la configuración de su propio envejecimiento. Los sujetos reconocieron inmediatamente que la obesidad y la falta de actividad física agravan los signos del envejecimiento. Pero también reconocieron que un estilo de vida saludable puede compensar los cambios que conlleva el envejecimiento. La autoconciencia del envejecimiento desencadena obviamente un proceso duradero, mientras que los materiales informativos clásicos sólo pueden tener un efecto menor sin repercusiones a largo plazo.

En la gestión de la salud laboral, hay muchas formas de incorporar simuladores de autoconciencia a la labor de prevención. Una jornada de salud, por ejemplo, es un buen ejemplo de ello. Las ofertas de autoconcienciación, como la simulación de la edad, son un verdadero atractivo que tiene un efecto duradero y, además, hace que el grupo destinatario sea accesible para obtener más información sobre el tema de la prevención. Pero los simuladores también pueden utilizarse para la autoconcienciación fuera de los días de campaña. Por ejemplo, los empleados que tienden a realizar movimientos o posturas incorrectos pueden utilizar el simulador de dolor de espalda para sentir las consecuencias a largo plazo de su comportamiento en su trabajo diario e influir así en su conducta.

INFORMACIÓN ÚTIL

Existen varios estudios sobre la eficacia de la simulación de la edad con las siguientes conclusiones:

-En la Universidad Julius-Maximilians de Würzburg (Dr. med. S.A. Filz, Dr. med. W. Swoboda et al.) se investigó la eficacia de la simulación de la edad en la formación de estudiantes de medicina: Se ha demostrado que la simulación de la edad fomenta la empatía hacia las personas mayores. Por tanto, se ha demostrado su eficacia como herramienta de enseñanza y aprendizaje.

-El Instituto Nacional para la Calidad y el Desarrollo Organizativo en la Asistencia Sanitaria y la Medicina (Dra. Ildiko Szogedi Ph.D.) y el Instituto de Investigación del Comportamiento y Teoría de la Comunicación (Dr. Miklos Zrínyi Ph.D., Teva Hungary Ltd., Dr. habil Attila Forgacs Ph.D.) de la Universidad Corvinus de Budapest, Hungría, evaluaron la simulación de los cambios de las habilidades motoras en la vejez con el traje de simulación de la edad GERT en un estudio piloto: El traje de simulación de edad GERT es una buena herramienta para simular las limitaciones de la edad avanzada.

-En un estudio piloto, las psicólogas Laura Schmidt y Katrin Jekel de la Netzwerk AlternsfoRschung NAR, Heidelberg, evaluaron la eficacia de la simulación de la edad con el traje de simulación de la edad GERT: Los resultados muestran que el traje de simulación de la edad GERT representa de forma realista las limitaciones relacionadas con la edad y, por lo tanto, ofrece la oportunidad de promover la comprensión y la empatía hacia las personas mayores en la sociedad.

14. BUENA PRACTICA GERT TRAJE DE SIMULACIÓN DE LA EDAD



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Cualquiera que haya probado el traje de simulación de edad GERT comprende mejor el comportamiento de las personas mayores. Por ello, el traje de simulación de edad GERT se utiliza en la formación y el perfeccionamiento de profesionales médicos, en la formación de empleados en el trato con clientes de edad avanzada, pero también en el desarrollo de productos adecuados para personas mayores. Asimismo, para revisar las condiciones de trabajo de los empleados mayores y sensibilizar a los directivos, GERT se ha utilizado con éxito en muchos casos. Otros ámbitos de aplicación son la arquitectura, el urbanismo y la mejora de la seguridad de los usuarios mayores de la carretera.

PALABRAS CLAVE

simulación de edad para la gestión de la salud laboral, medicina del trabajo y seguridad laboral, educación, escuelas, educación y formación

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



15. BUENA PRACTICA PRYSMIAN GROUP BASE DE CONOCIMIENTO EN VIDEO



INTRODUCCIÓN

Prysmian Kabel und Systeme GmbH, produce cables de media y baja tensión, así como compuestos de relleno de PVC y caucho. Además, allí se encuentra el departamento de investigación y desarrollo de cables de energía (I+D).

Los principales grupos de productos son:

- Cables de media tensión aislados con XLPE
- cables e hilos de instalación
- cables y conductores sin halógenos con comportamiento mejorado en caso de incendio
- cables marinos
- Cables de baja tensión con aislamiento de PVC y XLPE

La empresa se fundó en 1960 con el nombre de Kabelwerk Nord (Fábrica de cables Norte) con 54 trabajadores/empleados, en 1963 empleaba a 1.000 personas. En 1971 era la segunda mayor fábrica de cables de la antigua RDA, con 1.500 trabajadores. En 1992, la planta se fusionó con Siemens AG. Después se realizaron inversiones por valor de 170 millones de DM para mejorar la infraestructura y la logística. A esto siguieron algunos cambios en la estructura de la empresa y deslocalizaciones de la producción en los años siguientes. Desde 2011, la empresa pertenece al Grupo Prysmian, líder mundial del mercado de la industria del cable. Hoy en día, aproximadamente 260 empleados trabajan en el centro industrial de Schwerin.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Prysmian Group

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Schwerin, Germany

Sector: cable, energía y telecomunicaciones, cableado

Tipo de entidad: Sociedad mercantil



15. BUENA PRACTICA PRYSMIAN GROUP CONOCIMIENTO BASICO EN VIDEO



HISTORIA DE LA EMPRESA

El iniciador de este ejemplo de buenas prácticas es T. L., de 37 años, que se formó en la empresa como mecánico industrial de máquinas y tecnología de sistemas. Después trabajó en producción durante muchos años y conoce la empresa como la palma de su mano. Después de que algunos compañeros recibieran formación de una consultoría para la digitalización (MV-Works), Thomas L. vio la oportunidad de hacer realidad una "idea sencilla", almacenar los conocimientos de los trabajadores de más edad a través de vídeo, que le rondaba por la cabeza desde hacía tiempo. Los valiosos conocimientos y experiencia de los compañeros más veteranos se transmiten ahora a los menos experimentados a través de breves vídeos explicativos. En los vídeos se explican visualmente, de forma breve y concisa, los pasos de trabajo individuales de un proceso de montaje, que también contienen información sobre seguridad laboral, y se complementan con explicaciones sencillas.

Actualmente, la empresa emplea a unos 225 trabajadores de producción con una edad media de 52 años. Muchos de los empleados de producción llevan en la empresa entre 30 y 40 años, completaron allí su formación a una edad temprana y ya son veteranos. Muchos de ellos se están jubilando gradualmente.

El principal objetivo de la empresa es seguir consolidando la planta de Schwerin como uno de los principales centros de producción del Grupo Prysmian, así como la eficacia y la rentabilidad. El principal trabajo de los mayores es la producción, que suele ser un trabajo físicamente duro en condiciones climáticas adversas. En el emplazamiento hay varias naves de producción y mantenimiento donde las máquinas trabajan las 24 horas del día, y los trabajadores en un sistema de 4 turnos.

La principal razón del éxito de la adaptación es que, ya como joven empleado, él mismo tuvo la experiencia de que a menudo se sentía molesto cuando los compañeros mayores estaban de vacaciones o enfermos, tenía que reconstruir algo en una máquina, pero nadie estaba allí para explicárselo adecuadamente. La empresa sufrió grandes pérdidas económicas y se produjeron incidentes similares en varias ocasiones. Además de por razones de edad, cada vez hay más inmigrantes en la empresa. Los vídeos explicativos pueden ayudar a superar las barreras lingüísticas.

Para Thomas L. es importante no limitarse a imponer algo nuevo a sus compañeros, sobre todo a los de más edad. Quiere llevarlos con él. Hace falta paciencia y buena comunicación. Para el proyecto del vídeo, consiguió convencer a todos sus colegas de más edad para que participaran. Por supuesto, al principio no era normal que nos filmaran en el trabajo, pero nadie puso objeciones ni se negó a participar. Thomas L. está orgulloso del éxito del proyecto de vídeo y tiene la ambición de impulsarlo activamente..

INFORMACIÓN ÚTIL

To había obstáculos que superar, sólo paciencia y convicción para hacer lo correcto, y costó un poco más convencer a algunos trabajadores, pero no hubo resistencia. Hubo un apoyo sin reservas por parte de la dirección y, por supuesto, también vieron los beneficios. El equipo se adquirió sin dudar. Otro colega se encarga de la asistencia técnica. Después de grabar, hay que editar los vídeos, cortarlos y retocar el sonido, ya que el ruido de las máquinas en las salas es muy alto.

La aplicación de esta Buena Práctica comenzó en abril de 2022 y, después de varios meses, aún no se han completado los vídeos de todas las máquinas y procesos de puesta a punto. Lleva algún tiempo, pero se está avanzando. El objetivo es implementar digitalmente los vídeos explicativos en la descripción de los servicios/en la orden de producción, en los papeles mediante código QR. También se va a incorporar una lista de comprobación que cada trabajador deberá repasar. Como ya se ha dicho, los vídeos también contienen información, por ejemplo, sobre seguridad laboral y mantenimiento de máquinas.

15. BUENA PRACTICA PRYSMIAN GROUP CONOCIMIENTO BASICO EN VIDEO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Ya han aplicado otras medidas en relación con la gestión de la edad en la empresa.

- Si un trabajador ya no puede realizar determinado trabajo por motivos de salud, siempre buscan una solución individual para que pueda seguir en la empresa.
- Los trabajadores mayores de 58 años tienen la posibilidad de solicitar la jubilación parcial.
- La introducción de un sistema de primas. Cada capataz califica a su gente una vez al año, incluyendo lo bien que un empleado transmite sus conocimientos.
- Se celebran contratos de consultoría con empleados mayores dispuestos a ello que ya están jubilados. Acuden a la empresa una o dos veces al mes y transmiten sus conocimientos a los trabajadores menos experimentados, por ejemplo, a la hora de poner a punto una máquina o, en el caso que nos ocupa, cuando se produce un atasco importante en el mantenimiento a la hora de realizar reparaciones.

PALABRAS CLAVE

industria del cable, valioso emplazamiento industrial, en desarrollo y crecimiento, importante para la región

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



16. BUENA PRACTICA TRUMPF SE & CO. KG APTO PARA EL SERVICE



INTRODUCCIÓN

TRUMPF es uno de los mayores fabricantes mundiales de máquinas herramienta. Tiene fábricas en muchos países y ofrece sus productos en todo el mundo.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: TRUMPF SE & Co. KG

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Ditzingen, Germany

Sector: maquinaria y herramientas

Tipo de entidad: Sociedad mercantil



16. BUENA PRACTICA TRUMPF SE & CO. KG APTO PARA EL SERVICE



HISTORIA DE LA EMPRESA

Desde 2014, la empresa lleva a cabo un proyecto de desarrollo personal bajo el título "En forma para el servicio". El objetivo de este proyecto es ofrecer una perspectiva a los empleados de más edad y con más antigüedad que han trabajado como técnicos de servicio. De este modo, la empresa puede conservar una valiosa experiencia y unos trabajadores muy necesarios. El principal trabajo de los mayores que contratan es el de técnico de servicio, que es físicamente muy exigente: muchos desplazamientos y unas condiciones de trabajo a veces poco óptimas dificultan que los trabajadores mayores sigan en este puesto. En caso de mantenimiento o reparaciones no programadas, los técnicos tienen que desplazarse al cliente con poca antelación, lo que puede ser bastante exigente.

El equipo del proyecto analizó las experiencias y habilidades de los trabajadores de más edad (perfiles de competencias específicos de cada función) y desarrolló cuatro nuevos perfiles laborales que pueden elegir: asesor de productos y aplicaciones, entrenador para clientes, profesor/formador para nuevos técnicos de servicio y asesor de instalaciones. En todos estos perfiles laborales, la experiencia acumulada es muy valiosa. Estos conocimientos se conservan en la empresa. Una ventaja adicional es el aprecio que reciben así los trabajadores de más edad. El resultado es una mayor satisfacción y menos bajas por enfermedad. Dentro del proyecto, los trabajadores reciben formación a medida para sus nuevos puestos de trabajo.

INFORMACIÓN ÚTIL

No hubo obstáculos que superar y la resistencia a la hora de aplicar la Buena Práctica fue mínima. El proyecto se implantó en un plazo de dos años y contó con el apoyo de la alta dirección y también del comité de empresa. Según su experiencia, no harían otra cosa.

16. BUENA PRACTICA TRUMPF SE & CO. KG APTO PARA EL SERVICE



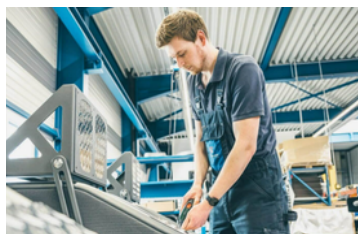
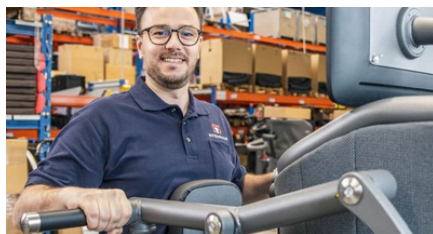
IDEAS PARA REFLEXIÓN

Es muy útil considerar la vida (profesional) como una serie de fases que tienen cada una sus ventajas e inconvenientes. Cuando se planifica sobre esta base, se pueden desarrollar y cubrir nuevos perfiles laborales. Este enfoque proactivo aumenta el atractivo de la empresa como empleador y la diferencia de otras.

PALABRAS CLAVE

innovación, competencia

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO





INTRODUCCIÓN

La empresa Warnowquerung GmbH & Co. KG se encarga del mantenimiento del Warnowtunnel, que conecta las zonas este y oeste de Rostock. Este túnel se terminó en 2003, tiene unos 11.000 usuarios al año y ha sido financiado con fondos privados. Los usuarios tienen que pagar un peaje por utilizarlo. El Warnowquerung tiene 37 empleados.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Warnowquerung GmbH & Co. KG

Tamaño de la empresa: < 50

Localización: Rostock, Germany



Sector: Infraestructura, tráfico

Forma de la entidad: Sociedad mercantil



HISTORIA DE LA EMPRESA

La empresa decidió trabajar con personas mayores porque vio la necesidad de mantener a los empleados de más edad en el puesto el mayor tiempo posible. Por ello, contrataron un servicio externo para crear e impartir seminarios y talleres a medida para trabajadores mayores. Estos talleres abarcan diversos temas de gran relevancia para los empleados mayores, como seguros, salud y cuidados, ideas para actividades (tanto físicas como mentales), nutrición saludable y otros. Los empleados mayores de la empresa trabajan principalmente en las cabinas de peaje. Algunos trabajan también en la administración.

Debido a la buena selección de temas y a la alta calidad de los expertos externos que impartieron los talleres, los empleados se mostraron bastante interesados en esta oferta. Ya han solicitado talleres adicionales y también ha habido interés por parte de los trabajadores más jóvenes por participar en futuras formaciones. No se observaron dificultades ni resistencias durante la realización.

INFORMACIÓN ÚTIL

Los talleres específicos para empleados mayores son una valiosa herramienta para mostrar aprecio y atención.

Estos talleres también pueden utilizarse para facilitar nuevas habilidades, como las competencias digitales.

Los trabajadores mayores siguen interesados en aprender algo nuevo y útil.

A la empresa le gustaría implementar talleres por sí mismos si pueden encontrar el conocimiento / currículo en alguna parte.

Es esencial ofrecer una buena mezcla de actividades mentales y físicas

17. BUENA PRACTICA WARNOWQUERUNG GMBH & CO. KG SEMINARIOS A MEDIDA PARA EMPLEADOS MAYORES



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

No debería haber un límite de edad fijo para la participación. Si los empleados más jóvenes quieren asistir, siempre debería ser posible.

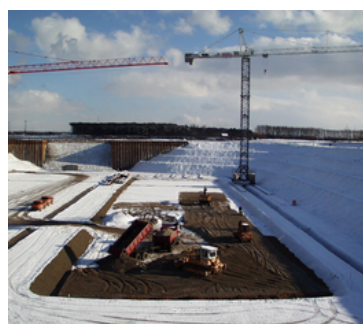
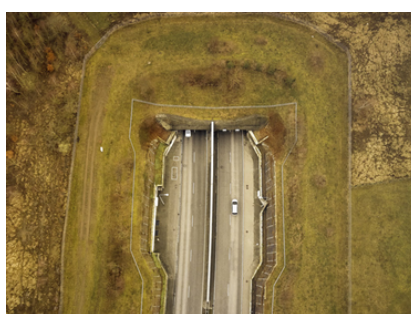
Una oferta de cursos en línea que los trabajadores mayores puedan utilizar para continuar después del taller sería bienvenida y útil.

Debe ponerse en marcha un proceso estructurado de retroalimentación que permita evaluar los talleres y recoger aportaciones para futuras ofertas.

PALABRAS CLAVE

La empresa es pequeña, pero intenta ofrecer condiciones de trabajo óptimas a cada empleado.

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



18. BUENA PRACTICE ANTAL SP. 50+ ACADEMIA

INTRODUCCIÓN

Antal es líder en la contratación de especialistas y directivos, así como en consultoría de RRHH. Lleva operando en Polonia desde 1996. Las oficinas de Varsovia, Wrocław, Cracovia, Poznań y Gdańsk llevan a cabo proyectos en Polonia y en el extranjero, para empresas globales y locales de todos los sectores de la economía. Además de la contratación, los especialistas de Antal asesoran a las empresas en materia de evaluación y desarrollo de los empleados, marca de empleador y análisis de mercado.

Tu edad es tu fuerza Bajo este lema, Antal Polonia lanzó en junio de 2022 el programa de desarrollo Antal 50+ Academy. El programa consiste en emplear y preparar a personas mayores de 50 años para trabajar como IT Recruiter.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: ANTAL Sp. z o. o.

Tamaño de la empresa: aprox. 130 500 contratados en Polonia

Localización: Warsaw, Poland

Industria: empresa de contratación

Tipo de entidad: sociedad mercantil



18. BUENA PRACTICE ANTAL SP. 50+ ACADEMIA

HISTORIA DE LA EMPRESA

La idea de la Academia Antal 50+ surgió hace 9 años. Ya entonces se predijo la llamada "pirámide de edad invertida" en el mercado laboral y la consiguiente escasez de trabajadores jóvenes y candidatos a un puesto de trabajo. El concepto de la Academia 50+ encaja con la misión de ANTAL, que consiste en conocer a las personas por sus competencias y no por etiquetas (como la edad, el sexo o la raza). El proyecto de desarrollo de la Academia 50+ comenzó en junio de 2021. El proyecto estaba abierto a personas mayores de 50 años que conocieran al menos un nivel intermedio de inglés y fueran capaces de navegar con relativa eficacia en las redes sociales y trabajar con un ordenador.

Se presentaron unas 50-60 candidaturas al proyecto. De ellas, se seleccionaron 10 personas. Finalmente, se seleccionó a 5 personas para el proyecto. La primera fase del proyecto consistió en una serie de sesiones de formación. Tras la formación, los candidatos/participantes empezaron su primera semana de trabajo independiente.

La siguiente etapa fue el trabajo individual de los participantes para reclutadores mayores de 50 años con mentores. En esta fase, los participantes en el proyecto mayores de 50 años reclutaron a personas para trabajar en puestos específicos. Las personas recomendadas por ellos para el empleo fueron verificadas por los mentores. Los participantes en el proyecto mayores de 50 años reciben una remuneración por cada candidato seleccionado por el Mentor para el proceso de contratación. Los Mentores apoyarán y acompañarán a los participantes durante el tiempo que sea necesario. Depende del compromiso de los participantes y de su decisión sobre si quieren hacer carrera en ANTAL. Hay 3 opciones

seguir participando en el programa y recurrir a un mentor mientras se trabaja como reclutador

- convertirse en empleado a tiempo completo y unirse a ANTAL
- convertirse en autónomo y trabajar con ANTAL como externo,
- poner fin al proyecto

En el proyecto participan el departamento de RRHH, los formadores, los mentores, el departamento

IDEAS ÚTILES

En cuanto a las directrices para otras organizaciones que quieran poner en marcha proyectos similares, se prestó atención a la necesidad de explicar detalladamente a los candidatos en qué consisten la idea y los supuestos del proyecto. También deben permitirse cometer errores y darse tiempo para ver los resultados. A los empleados más veteranos les gustaría conseguir el efecto muy rápidamente, pero son tantos los elementos que hay que aprender que se necesita mucho tiempo para que empiecen a trabajar como reclutadores. El proyecto puesto en marcha por ANTAL puede ser un excelente ejemplo de actividades que han de reportar beneficios tanto a la organización (contratación de empleados experimentados o establecimiento de una cooperación permanente con ellos), como a los empleados de más edad (superación de barreras, incorporación a un empleo remunerado) y a todo el mercado laboral (contrarrestar el desempleo entre los mayores). Las actividades así concebidas pueden ponerse en práctica en las empresas, independientemente del sector en el que operen. Un proyecto basado en estas premisas también puede aplicarse en la administración pública o en organizaciones sin ánimo de lucro. La naturaleza del proyecto es universal.

18. BUENA PRACTICE ANTAL SP. 50+ ACADEMIA

IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Tenemos que plantearnos:

- ¿Cómo aprovechar el potencial de los empleados experimentados mayores de 50 años?
- ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empresarios que contratan a trabajadores mayores de 50 años?
- ¿Cómo ayudar a las personas mayores de 50 años a creer en sus capacidades y competencias?
- ¿Cómo poner en marcha proyectos que beneficien a todos los participantes en el mercado laboral?
- ¿Cómo construir una organización a partir de la experiencia de los empleados de más edad y su diferente perspectiva de la realidad?

PALABRAS CLAVE

age management, diversity management, sustainable development, employee market, strategic thinking about human resources, mentoring and training, experienced employers

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



19. BUENA PRACTICA BNP PARIBAS BANK POLSKA LA EDAD DEL AGAVE

INTRODUCCIÓN

BNP PARIBAS Bank Polska S.A. aplica la estrategia de desarrollo sostenible y actividades en el ámbito de la RSE. Parte de esta estrategia es el programa "Women UP". En el marco de este programa, las mujeres presentaron ideas de proyectos para su ejecución por el Banco. Uno de los proyectos es "AGE in size XL". Durante el proyecto se cambió su nombre por el de "Agave Age" para evitar asociaciones negativas.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: BNP Paribas Bank Polska S.A.

Tamaño de la empresa: > 250

Localización: Warsaw / Lublin, Poland

Sector: Entidad bancaria

Tipo de entidad: sociedad mercantil



19. BUENA PRACTICA BNP PARIBAS BANK POLSKA LA EDAD DEL AGAVE

HISTORIA DE LA EMPRESA

El proyecto "Edad en tamaño XL" se ejecutó de febrero a noviembre de 2021. Como resultado de acuerdos internos, el proyecto pasó a llamarse "Edad de Agave" para evitar asociaciones peyorativas con la edad de los trabajadores mayores.

Supuestos del proyecto:

- el límite inferior de edad se fija en 50 años
- hay que empezar por la educación y un diagnóstico de cuáles son las regularidades, tendencias y actitudes hacia las personas mayores de 50 años
- hay que emprender actividades de apoyo a las personas mayores de 50 años para que sean tratadas sin discriminación, lograr una mejor comunicación entre los empleados de distintas edades y apoyar la gestión intergeneracional.
- Se trataba de contrarrestar la guerra de generaciones, los estereotipos y el edadismo. El objetivo del proyecto era también mejorar la comunicación intergeneracional y mostrar el potencial de las personas mayores.

Beneficios:

- mayor implicación en el trabajo de los empleados mayores de 50 años y de las personas que se acercan a esta edad,
- creación de una cultura de D&I, desarrollo de las competencias estratégicas de las personas de edad.
- mejor autoestima de los trabajadores mayores,
- mejor cooperación de personas de diferentes edades dentro de la organización,
- activación profesional en diversas áreas sustantivas.

Como parte del proyecto, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Test de competencias futuras para personas de edad Agave. Los encuestados recibieron información individual sobre cómo vivir en los tiempos de VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad), cómo adaptarse y ser flexibles,
- Se organizó un debate internacional en forma de seminario web titulado: "El poder de la madurez de la edad del agave".
- Página web dedicada al proyecto,

En el marco del festival anual sobre D&I, se organizó otro seminario web titulado "La edad en el trabajo: ¿dónde está el problema? ¿En los números o en la forma de pensar?".

El creador y el equipo del proyecto desean continuar sus actividades.

IDEAS ÚTILES

Las actividades de gestión de la edad aportan beneficios tangibles, por lo que no pueden ser acciones accesorias, sino proyectos continuados a largo plazo.

Los proyectos destinados a mejorar la adaptación de los empleados en edad Agave en el trabajo deben tener su fuente de financiación y recursos presupuestarios independientes para que se puedan organizar tantos actos valiosos como sea posible.

A los proyectos intergeneracionales también deberían sumarse representantes de las generaciones más jóvenes de empleados (no sólo personas en edad de Agave).

La forma del proyecto citado, así como su contenido y enfoque de aplicación, pueden servir de inspiración a los responsables de la toma de decisiones y a los directivos que deseen actuar en el ámbito de la gestión de la edad en sus propias empresas. El estudio de caso descrito es un excelente ejemplo de un proyecto que puede reportar beneficios a muchas empresas que pongan en práctica las recomendaciones relacionadas con la gestión de la edad.

19. BEST PRACTICE BNP PARIBAS BANK POLSKA AGAVE'S AGE

IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Debemos plantearnos:

-¿Cómo comprometer a los empleados de la organización para que emprendan iniciativas de base en el ámbito de la gestión de la edad y eviten la discriminación por motivos de edad?

-¿Cómo mejorar la comunicación intergeneracional y mostrar el potencial de los empleados de más edad (50+) para mejorar la gestión sostenible en la organización?

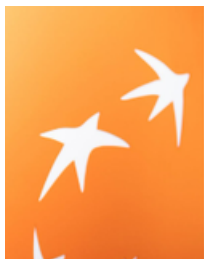
-¿Cómo vivir en los tiempos de VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad), cómo adaptarse y ser flexible?

¿Qué medidas pueden adoptarse cuando se prevé poner en marcha un proyecto interno en el ámbito de la gestión de la edad y la lucha contra la discriminación de los trabajadores por motivos de edad?

PALABRAS CLAVE

diagnóstico individual de las necesidades de los empleados mayores de 50 años, proyecto educativo integral, gestión de la edad como proceso permanente, tiempos de VUCA

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



20. BUENA PRACTICA CAPGEMINI POLAND CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

Capgemini es líder mundial en consultoría, servicios tecnológicos y transformación digital, comprometida con soluciones punteras e innovadoras y con ofrecer a los clientes toda la gama de oportunidades del mundo digital, basándose en 55 años de tradición y un amplio conocimiento del sector.

En Capgemini, los principios de responsabilidad social corporativa se reflejan no sólo en el ámbito del cumplimiento de la normativa legal aplicable o de la caridad ampliamente entendida. Su objetivo es cumplir las obligaciones derivadas de los principios de la ética empresarial, la gestión responsable de los empleados y del lugar de trabajo, la garantía de un servicio al cliente y unas relaciones con los proveedores de alta calidad, así como el apoyo a las comunidades locales y el respeto por el entorno natural..

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: Capgemini Poland

Tamaño de la empresa: < 9500 trabajadores en Polonia

Localización: Krakow, Poland

Sector: consultoría, nuevas tecnologías

Tipo de entidad: sociedad mercantil



20. BUENA PRACTICA CAPGEMINI POLAND CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN

HISTORIA DE LA EMPRESA

n Capgemini Polska, en el momento de crear la campaña, empleaban a casi 9.500 personas. La idea de la campaña surgió de la investigación que realizaron con una empresa externa. Al preparar la campaña "Entre los demás", consideraron la diversidad en un sentido muy amplio. Los Capgeminers son representantes de muchas generaciones: más del 80% son Millennials, pero también hay representantes de la generación X, Z y Boomers. Querían crear una campaña que fuera auténtica y basada en una idea original. Por ello, decidieron presentar las historias de los empleados de una forma ligeramente diferente, en forma de serie de televisión.

La campaña se dividió en dos partes: interna y externa. Decidieron preparar

- La serie "Entre otros", con la participación de los empleados. Los temas de los episodios se seleccionaron en función de los talleres (1: Generación X frente a Generación Y; 2: Humanistas frente a informáticos; 3: Polacos frente a extranjeros; 4: Empleados frente a superiores; 5: Padres frente a personas sin hijos).
- Seminarios web "Entre otros" con la participación de expertos invitados: seminarios web para empleados relacionados temáticamente con el episodio presentado en una semana determinada.
- Podcasts "Entre otros sobre ...". - 11 episodios en forma de entrevista con reconocidos expertos externos y expertos de Capgemini.
- 5 artículos de prensa.

Fue una campaña innovadora, porque;

La creación de la serie fue una especie de experimento. Recogieron preguntas para la serie entre los empleados. Los actores -empleados- no conocían esas preguntas de antemano. Grabaron sus reacciones y respuestas espontáneas.

El concepto de las grabaciones suponía la confrontación entre dos grupos (generación X frente a Y).

Resultados:

Serial: total de episodios vistos 372.289, total de respuestas en FB al serial 247.775.

Podcasts de Spotify: el canal fue visto 3.834, y 2.975 en otras aplicaciones.

Seminarios web: valoración media: 4,62, asistieron más de: 3.200 empleados.

IDEAS ÚTILES

Lo que motivó a los autores de la campaña fue la autenticidad. El primer pensamiento surgió en la fase de investigación: su campaña debía proceder de personas que trabajasen en Capgemini. Fue su voz la que apuntó en esta dirección y luego definió de qué diversidad se habla cuando se trata de Capgemini y qué preguntas querrían hacer los empleados a estos "Otros"; se podría decir que los empleados co-crearon esta campaña.

Cuando se crean campañas complejas, merece la pena garantizar un mensaje y una comunicación coherentes a todas las partes implicadas. Como el tema de la diversidad conlleva momentos que pueden ser difíciles, merece la pena garantizar el flujo adecuado de información a los patrocinadores y a las personas implicadas en el proceso de creación. También fue importante en la cooperación con socios externos: todos tenían que saber cuál era su papel en el proyecto, qué se pretendía y cuál era el efecto final deseado.

Las grandes campañas suelen traer consigo momentos de emoción, pero también de cansancio o incluso de falta de fe en el éxito. Conviene recordar que esto es así y no desanimarse en los momentos difíciles, cuando pensamos que no va como debería. Por lo tanto, vale la pena vigilar los estados de ánimo y apoyarse mutuamente, porque "después de cada tormenta, sale el sol".

20. BUENA PRACTICA CAPGEMINI POLAND CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN

IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

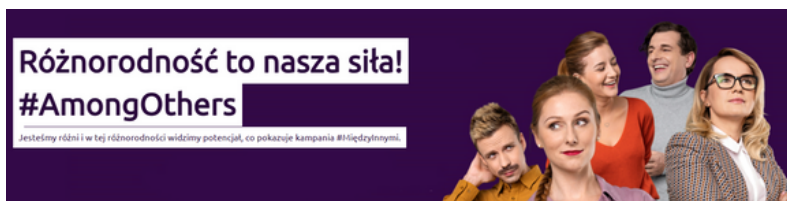
Tenemos que reflexionar:

- ¿Cómo crear grandes campañas de información en el ámbito de la gestión de la edad?
- ¿Cómo integrar a personas que representan a distintas generaciones?
- ¿Cómo construir un Marca de Empresario basado en actividades de RSE?

PALABRAS CLAVE

acampaña de gestión empresarial, responsabilidad social de las empresas, Generación X frente a Generación Y

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



21. BUENA PRACTICA GRUPA DORADCZA PROJEKT REINICIO

INTRODUCCIÓN

GDP is a consulting company that has been in existence since 2007. The subject of GDP's activity is to support public institutions and private companies in the process of planning and implementing projects that shape their economic and organisational development. GDP offers comprehensive support in the process of obtaining EU funds, ranging from the analysis of funding possibilities, through the preparation of a complete project and application, to its final settlement. GDP cooperates with the business sector, local governments, organisations and public institutions, providing training and consulting services in the field of human resources and investment projects.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Grupa Doradcza Projekt Sp. z o.o.

Tamaño de la Empresa: < 10

Localización: Krakow, Poland

Industria: training and consulting company

Tipo de Entidad: commercial company



21. BUENA PRACTICA GRUPA DORADCZA PROJEKT REINICIO

HISTORIA DE LA EMPRESA

Desde hace 8 años, la empresa lleva a cabo proyectos relacionados con la adaptación de los mayores al mercado laboral. Estos proyectos permiten a las personas mayores de 50 años, que se encuentran en una situación difícil en el mercado laboral, volver a la actividad profesional. El retorno a la actividad profesional es posible permitiendo a los mayores adquirir cualificaciones documentadas, competencias y experiencia profesional, así como reduciendo los déficits en el ámbito de las competencias sociales.

Los proyectos RESTART se llevan a cabo desde hace varios años. Con duración de 2 años. Actualmente se está ejecutando el proyecto "Restart V - Programa de activación profesional para mayores de 50 años".

Objetivo del proyecto: Permitir a 135 desempleados mayores de 50 años, residentes en la voivodía de Małopolskie, pertenecientes a los grupos de personas en situación más difícil en el mercado laboral, acceder a un empleo y mantenerlo, ofreciéndoles la oportunidad de adquirir cualificaciones documentadas, competencias y experiencia profesional, así como eliminar los déficits en el ámbito de las competencias sociales y la motivación.

Los participantes pueden beneficiarse de las siguientes formas de apoyo:

Asesoramiento profesional individual con la elaboración de un plan de acción individual. El asesoramiento se lleva a cabo en la fórmula de reuniones individuales

Inserción laboral. La colocación laboral puede llevarse a cabo en forma de reuniones directas con los participantes en el proyecto o en forma de sesión en línea (a distancia), de forma adecuada a las necesidades de los participantes en el proyecto.

Apoyo a un orientador profesional junto con el seguimiento de la aplicación del PAI (Plan de Acción Individual).

Formación profesional (96 horas). La formación tiene como objetivo actualizar y mejorar las competencias profesionales blandas y enseñar a los participantes a desenvolverse en el mercado laboral. Prácticas para 115 participantes en el proyecto. Las prácticas se realizan en base al programa, bajo la dirección del tutor de prácticas en base al convenio.

IDEAS ÚTILES

El proyecto va dirigido a personas mayores de 50 años que no son profesionalmente activas. Es un gran reto, porque no ponemos en marcha actividades para que nuestros empleados mejoren su adaptación al trabajo, sino que tenemos que contratar, conocer e intentar ayudar a personas que no conocemos de nada. Aquí desempeñan un papel muy importante un buen conocimiento del mercado laboral local, las agencias de empleo y una red de contactos con posibles empleadores y organizadores de prácticas profesionales. Hay que tener en cuenta no sólo la edad de estas personas, sino también diversos tipos de discapacidad o situaciones vitales y familiares difíciles. Hay que ser muy sensible y ajustar las acciones y los mensajes a los mayores de 50 años. Las organizaciones que deseen poner en marcha proyectos similares deben ser conscientes de los retos organizativos y técnicos a los que se enfrentarán. Hay que animar a las empresas de formación y consultoría a emprender proyectos con un amplio espectro de impacto en el mercado laboral. Las soluciones presentadas en este estudio de caso pueden servir de inspiración para futuras ideas de proyectos destinados a ayudar a los trabajadores de más edad a participar activamente en el mercado laboral.

21. BUENA PRACTICA GRUPA DORADCZA PROJEKT REINICIO

IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

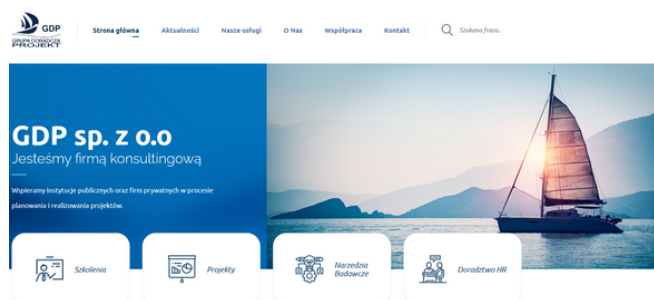
We have to consider:

- How to make it easier for people over 50 to return to the labour market and find employment?
 - How to carry out comprehensive work adaptation programs for people 55+ so that their effects are as useful as possible for these people?
 - For older people who are not professionally active, would work be only a source of income, or is work becoming a way to counteract social exclusion of these people?
- What activities can be included in a project whose scale of impact on the labour market is to be broad?

PALABRAS CLAVE

gestión de la edad, orientación profesional individual, plan de acción individual, inserción laboral, formación profesional, periodos de prácticas

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



22. BUENA PRACTICA SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA OŚWIECENIA HR LEADER

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Viviendas "Oświecenia" de Cracovia se creó el 24 de junio de 1982. Es una asociación de miembros que viven en los recursos de la Cooperativa para los que presta servicios en el ámbito de la gestión de los recursos de vivienda.

La Cooperativa se esfuerza por satisfacer las necesidades y expectativas de los residentes, copropietarios de la Cooperativa, que entienden que mediante la acción conjunta y la renuncia a los beneficios individuales inmediatos, los beneficios y ganancias para cada uno de sus miembros son mucho mayores que si persiguieran sus objetivos por separado.

La Cooperativa de Viviendas de Oświecenia Cracovia, implementó la estrategia de gestión de la edad como parte del Proyecto "HR Leader - gestionando un equipo multigeneracional". Los empleados y la dirección participaron en una serie de formaciones exhaustivas que aumentaron sus competencias en el ámbito de la comunicación entre empleados de distintas edades y clientes de distintas edades..

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Spółdzielnia Mieszkaniowa Oświecenia w Krakowie

Tamaño de la Empresa: < 50

Localización: Krakow, Poland

Sector: inmobiliaria - cooperativa de viviendas

Tipo de entidad: asociación de la vivienda



22. BUENA PRACTICA SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA OŚWIECENIA HR LEADER

HISTORIA DE LA EMPRESA

El creador del proyecto "HR Leader - gestión de un equipo multigeneracional" fue el Presidente del Consejo de Administración. Quería transferir a una cooperativa de viviendas sus competencias, observaciones y conocimientos resultantes de su experiencia de trabajo en una empresa.

Una cuestión importante de carácter directivo es la de la sucesión y la gestión de la edad. Hay que preparar para el trabajo a una nueva generación de empleados. Al mismo tiempo, no puede permitirse perder a los empleados de más edad que tienen una experiencia y competencias muy amplias.

El proyecto "HR Leader - gestión de un equipo multigeneracional" tenía como objetivo resolver los problemas de los clientes mejorando la comunicación intergeneracional interna y externa y mejorando el servicio de los residentes que representan a personas de edades muy diferentes. Así, el objetivo del Módulo I era garantizar la coherencia de la comunicación intergeneracional, y el del Módulo II, mejorar las competencias necesarias para atender a clientes de distintas edades (en primer lugar, los denominados clientes difíciles). Gracias a ello, es posible minimizar riesgos, evitar tensiones y crisis, así como mitigar y resolver conflictos emergentes. Para ello es necesario comprender los procesos psicológicos y aprender las habilidades de comportamiento y resolución de problemas a nivel de ingeniería social.

El proyecto fue ejecutado por la Agencia de Desarrollo Regional de Małopolska, en Cracovia. La primera fase fue la identificación y el análisis de las necesidades de formación, que incluyó, entre otras cosas, entrevistas de dos horas con los directivos de la cooperativa. A continuación, comenzó la formación. La última etapa fue la evaluación de todo el proyecto. De febrero a abril de 2022, también se desarrollaron ejercicios en forma de estudios de casos, en los que se describía cómo comportarse en una situación determinada de contacto con clientes de diferentes edades. Como consecuencia, se elaborará una Estrategia de Gestión de la Edad.

IDEAS ÚTILES

Si queremos aplicar la Estrategia de Gestión por Edades, necesitamos actividades educativas bien pensadas. Necesitamos aprender cómo los empleados de todas las edades deben enfocar el servicio al cliente de todas las edades. Se necesita empatía y comprensión de los procesos psicológicos. Una buena comunicación intergeneracional mejora el servicio al cliente y reduce el número de quejas sobre este tema. Sólo enseñando a todos los empleados (de distintas edades) cómo comunicarse con clientes de distintas edades puede aumentar la comprensión mutua.

IDEAS PARA LA REFLEXION

Debemos plantearnos:

-¿Cómo mejorar la comunicación intergeneracional en el ámbito de la atención al cliente?

-¿Cómo aumentar el entendimiento mutuo entre empleados de distintas edades y clientes de distintas edades?

¿Qué medidas adoptar para preparar a la organización para la aplicación de la estrategia de gestión de la edad?

PALABRAS CLAVE

sGestión de la sucesión y la edad, mercado laboral, formación, comunicación intergeneracional

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



23. BUENA PRACTICA ANONIMA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA EVALUACIÓN



INTRODUCCIÓN

Esta empresa es un proveedor europeo de desarrollo de hilos técnicos y teñidos especiales. La historia de la producción de hilo se remonta a 1970. En la actualidad, la empresa emplea a más de 120 personas y es uno de los mayores empleadores de Dolenjska. La empresa se basa en años de tradición y conocimientos. Todos los días se envía hilo desde la pequeña ciudad a todo el mundo. Todos los procesos se realizan en la empresa. Todo empieza con la elección de los mejores materiales disponibles en el mercado. Mejoran constantemente sus procesos para reducir el consumo de agua y energía. Como ellos saben: El futuro es verde. Esbelto. Innovador.

Máxima calidad

Los hilos de la empresa se diseñan y prueban para obtener resultados extraordinarios. La calidad se controla en cada paso y manipulan cada bobina con el máximo cuidado.

Máximo servicio

Su equipo destaca en la atención y el servicio al cliente. Cada persona de la empresa recibe una cuidadosa formación para convertirse en un experto en su trabajo.

Sostenibilidad ahora

Han reducido las emisiones de CO2 en un 30% en los últimos 5 años y los residuos de producción se reciclan al 100%. También crean asociaciones duraderas con clientes, proveedores, la comunidad local, la industria y otras partes interesadas.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: a company in Slovenia

Tamaño de la empresa: > 50

Localización: Slovenia

Sector: textil

Tipo de entidad: sociedad anonima

23. BUENA PRACTICA ANONIMA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA EVALUACIÓN



HISTORIA DE LA EMPRESA

En la empresa consideran trabajador de más edad a cualquier empleado que cumpla 50 años. Desde este punto de vista, es necesario un enfoque diferente para los empleados de más edad que trabajan en la gestión y en horario de mañana y que, por lo general, se jubilan más mayores que los que trabajan en la producción y tendrán que buscar otro trabajo hasta la jubilación y que, por lo general, se jubilan más jóvenes.

Desde el punto de vista del envejecimiento de la plantilla y la búsqueda de una sucesión adecuada y la transferencia de conocimientos, es importante tener en cuenta que entre los directivos la edad media de los directivos de la empresa es de 52,5 años. En este caso, tienen puestos de trabajo exigentes en los que la introducción y la transferencia de conocimientos llevan más tiempo que en otros puestos.

En la empresa ya han creado un acervo interno de conocimientos (por ejemplo, ya disponen de un manual textil y llevan a cabo una formación interna para la transferencia de conocimientos textiles). También se esforzarán por conseguir nuevos compañeros con formación textil, para lo cual promocionarán la empresa entre los jóvenes como un buen empleador y la profesión textil como una oportunidad para trabajar en la región.

IDEAS ÚTILES

Con la transformación de una empresa, que ha pasado de ser la típica empresa intensiva en mano de obra a una empresa avanzada, innovadora y sostenible, también ha surgido la necesidad de nuevas competencias y la necesidad de nuevo personal. En cuanto a los contenidos, en los próximos años prestarán mucha atención a la formación en competencias digitales, a la formación del personal de ventas para la comercialización de nuevos productos sostenibles y a la formación de directivos para la gestión ágil de empleados y procesos.

Ya han introducido el modelo de competencias y se han centrado primero en definir las competencias sostenibles. A nivel de empresa, han definido las competencias necesarias para alcanzar los objetivos fijados de transformación sostenible. Para los departamentos individuales, junto con los jefes de departamento, han definido las competencias necesarias para alcanzar los objetivos de los departamentos y los objetivos comunes de la empresa. Las competencias se han clasificado en obligatorias, necesarias y deseadas. También han llevado a cabo el siguiente paso, a saber, la evaluación del nivel de competencia alcanzado por cada empleado. La evaluación se basa en un cuestionario cumplimentado por el evaluado, su supervisor y un colega. Las evaluaciones/análisis de competencias obtenidos también servirán de base para la selección de personal de calidad, la planificación de la formación y la educación para elevar las competencias obligatorias y necesarias, y para establecer criterios más claros para el rendimiento laboral y, por tanto, las recompensas.

23. BUENA PRACTICA ANONIMA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA DE LA EVALUCACIÓN



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

La introducción de una planificación sistemática de la formación permite la adquisición de conocimientos de importancia estratégica, un trabajo más eficaz y la consecución con éxito de los objetivos, favorece el desarrollo personal del individuo, repercute a largo plazo en el compromiso de los empleados y en una mayor pertenencia a la organización, lo que a su vez repercute en una menor rotación de los expertos.

La empresa lo consigue mediante:

- el desarrollo personal y profesional planificado
- la formación planificada de los empleados, en función de las necesidades educativas de la empresa y del individuo.

Los 5 objetivos y actividades clave:

- fortalecimiento del personal;
- fortalecimiento de las ventas - mantenimiento de las cuotas de mercado en los mercados tradicionales, entrada en nuevos mercados;
- producción ajustada;
- inversiones, incluidas las áreas de digitalización, automatización y eficiencia energética;
- desarrollo de nuevos productos innovadores y sostenibles.

PALABRAS CLAVE

innovación, responsabilidad, colaboración, flexibilidad, durabilidad, audacia y ambición

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



24. BUENA PRACTICA ATES REFUERZO DE LAS COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS



INTRODUCCIÓN

ATES es una empresa tecnológica innovadora con altos niveles de calidad, una larga tradición y una amplia experiencia en automatización industrial e informática de producción. La empresa se centra principalmente en los servicios para la metalurgia y la industria de transformación de metales. ATES ofrece a sus clientes una amplia gama de servicios, desde el asesoramiento y la preparación de documentación técnica conceptual hasta la producción de aplicaciones para proyectos llave en mano. La atención y el cuidado de los clientes no terminan con el proyecto terminado, sino que se extienden a un servicio de mantenimiento de alta calidad, relaciones con socios y cuidado de las piezas de repuesto, así como con actualizaciones y mejoras de los componentes de hardware y software.

Valores:

- alta calidad y fiabilidad de nuestros servicios,
- permitir el aprendizaje continuo y la creatividad de los empleados,
- incentivos al bienestar y buenas condiciones de trabajo para todos los empleados,
- lealtad a la empresa, a los empleados, a sus propietarios y al medio ambiente

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: ATES

Tamaño de la Empresa: > 50

Localización: Slovenska Bistrica, Slovenia

Sector: automatización industrial

Forma de Entidad: empresa comercial



24. BUENA PRACTICA ATES REFUERZO DE LAS COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS



HISTORIA DE LA EMPRESA

Respetan a los empleados mayores, sobre todo por su experiencia y conocimientos, que se reflejan en la calidad del trabajo que realizan. La empresa también reconoce el potencial de los empleados mayores y cómo sus conocimientos pueden transferirse a las generaciones más jóvenes y a la estabilidad de la empresa. La empresa también es muy consciente de la importancia de la educación de los empleados, lo que hace que su personal esté altamente cualificado y conozca su trabajo. La experiencia laboral adquirida se traduce en fiabilidad y conocimientos que no tienen precio.

La empresa lleva a cabo actividades en el marco del proyecto ASI. El objetivo principal del proyecto ASI -Apoyo integral a las empresas para el envejecimiento activo de la población activa- es animar a las empresas a gestionar eficazmente a los empleados de más edad y reforzar sus competencias desde el punto de vista de la prolongación de su actividad laboral.

Como parte del proyecto, la empresa ATES persigue el objetivo de reforzar las competencias de los empleados y lleva a cabo las siguientes actividades

- preparación de una estrategia para la gestión eficaz de los empleados de más edad
 - desarrollo de la carrera profesional mediante el refuerzo de las competencias de los empleados de más edad, concretamente a través de las siguientes actividades
- creación de un plan de desarrollo personal y profesional para empleados mayores
participación en programas de motivación para empleados mayores
formación en el ámbito de la orientación profesional a lo largo de toda la vida y adquisición de competencias de los empleados mayores a través de la formación.

IDEAS ÚTILES

La empresa ATES no tuvo que superar ningún obstáculo especial ni encontró resistencia alguna. Como mencionaron antes, la empresa se preocupa por los trabajadores mayores y por sus ricos conocimientos, adquiridos a lo largo de años de trabajo. Por lo tanto, el apoyo proviene de la propia empresa, ya que saben al mismo tiempo se dan cuenta de la importancia de la colaboración entre los empleados mayores y los más jóvenes (la transferencia de conocimientos diferentes de ambos lados). Cuando surgen necesidades de ajustes (en relación con el trabajo, la educación, la colaboración intergeneracional, etc.), se hacen sobre la marcha.

24. BUENA PRACTICA ATES REFUERZO DE LAS COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

El personal directivo lleva mucho tiempo trabajando en la empresa y no se han producido ajustes especiales en lo que respecta al trabajo.

PALABRAS CLAVE

calidad, rapidez, profesionalidad

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO





INTRODUCCIÓN

IskrateL, una empresa del Grupo Kontron, es un proveedor europeo líder de soluciones sostenibles para la transformación digital de las telecomunicaciones, el transporte, la seguridad pública y la energía. Con sus propios centros de investigación y desarrollo y fabricación, sus centros de desarrollo y servicio en 30 ubicaciones dan soporte a clientes en más de 50 países de todo el mundo. Con 75 años de experiencia y combinando creatividad e innovación, IskrateL es su conexión con un futuro digital sostenible

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: IskrateL, d. o. o.

Tamaño de la empresa: > 460

Localización: Kranj, Slovenia

Sector: I nformación y Tecnología (ICT)

tipo de Entidad: d. o. o.





HISTORIA DE LA EMPRESA

Los empleados de más edad son el corazón de la empresa. La mayoría de ellos llevan en Iskratel desde que eran estudiantes, algunos incluso desde que estaban en el instituto. Son una fuente inestimable de experiencia, conocimientos, aventuras diversas e historias auténticas. Junto con la generación más joven, tejen un VÍNCULO de muchas competencias, puntos de vista y experiencias. Juntos se complementan. Su enfoque es precisamente la conexión mutua de todas las generaciones y el entorno interno y externo.

IDEAS ÚTILES

Construyen la cultura CONNECTING en su empresa sobre tres elementos importantes: Liderazgo. Energía. Confianza. Todo se basa en cinco valores de empresa y en la forma correcta de comunicación. Hoy las personas están conectadas porque se les escucha y se les guía con el ejemplo (cambiaron el lenguaje, aprendieron a aceptar los cambios y a comunicarlos) porque saben y reconocen la importancia de su trabajo en relación con la realización de la visión de la empresa. Descubrieron que para lograr los cambios deseados en la cultura es necesario cambiar la comunicación, sobre todo internamente. Así que empezaron por los valores y la estrategia de la empresa e implicaron en ello a todos los empleados. Se presta especial atención a los empleados de más edad: celebración de jubileos (años de trabajo, 30 y 40 años - agradecimiento de la dirección, almuerzo y atención); ejercicio los viernes (cuidado de la salud, columna vertebral...); Comité de Deportes de Iskratel (actividades por la tarde, deportes de verano e invierno, uso de instalaciones deportivas en el área local); Comité Cultural de Iskratel (actos en el entorno local y más amplio); "WUM" (conferencias de expertos en diversos campos: salud, importancia del movimiento y la alimentación sana, compromiso y motivación...); de 6 a 8 veces al año (conferencias motivacionales para el empoderamiento e incluso mayores dos competencias); implicación de los mayores en entrevistas (publicidad) y eventos internos - práctica pasada y presente; trabajo antes y ahora, décadas de experiencia, Iskratel a través del tiempo y diferentes periodos... - mantenimiento de los lazos con los pensionistas - implicación en eventos, publicidad, etc.

25. BUENAS PRACTICAS ISKRATEL, D. O. O. VALORES INTERGENERACIONALES



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

En Iskratel destacan constantemente la cooperación mutua, el intercambio de buenas prácticas, las distintas experiencias y el debate constructivo. Es importante que los compañeros se conozcan, compartan conocimientos y experiencias diferentes - generaciones entre sí. Se esfuerzan por conseguir un flujo intergeneracional de conocimientos, experiencias, puntos de vista e ideas. La innovación es el pegamento para conectar a varias generaciones y fomentar la cooperación intergeneracional tanto dentro como fuera del entorno laboral. Como empresa innovadora que tiene la curiosidad inscrita entre sus valores fundamentales, y la innovación es competencia de todas las mujeres y hombres de Iskratel (independientemente de su edad, cargo y ámbito), son conscientes de su poder e influencia, por lo que tienen previsto desarrollar un entorno creativo y una cultura de la innovación.

PALABRAS CLAVE

Iskratel, equipo iskratel, cooperación intergeneracional, conectados, empresa adaptada a las personas mayores, digitalización, empresa familiar, compromiso con la sociedad, diversidad, empleados

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



26. BUENA PRACTICA ODELO SLOVENIJA D.O.O. TRABAJO EN EQUIPO E INTEGRIDAD



INTRODUCCIÓN

La empresa odelo es uno de los principales fabricantes y proveedores de sistemas de iluminación para la industria automovilística internacional. Está presente en nueve ubicaciones de todo el mundo y cuenta con más de 3.500 empleados. Sus luces se caracterizan por la alta calidad, la innovación y el uso de nuevas tecnologías, y producen alrededor de 10 millones de productos al año. Alcanzan objetivos ambiciosos viviendo cada día nuestros valores: trabajo en equipo, proactividad, innovación, orientación al cliente, integridad y capacitación. Son los orgullosos poseedores de numerosos certificados de sistemas de calidad, medio ambiente y seguridad de la información, así como galardonados con diversos premios: a la excelencia empresarial, al inversor extranjero del año, al mejor logístico y a la empresa TPM del año.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Odelo Slovenija d.o.o.

Tamaño de la Empresa: > 250

Localización: Prebold, Slovenia

Sector: producción de luces de coche

Tipo de entidad: sociedad mercantil



26. BUENA PRACTICA ODELO SLOVENIJA D.O.O. TRABAJO EN EQUIPO E INTEGRIDAD



HISTORIA DE LA EMPRESA

En ODELO Eslovenia trabajan unos 1.500 empleados, procedentes de más de diez países de todo el mundo. Algunos permanecen con ellos poco tiempo, otros hasta la jubilación. Ofrecen la oportunidad tanto a los que empiezan su carrera profesional como al personal con experiencia, así como a los trabajadores no cualificados y a los expertos y doctores. La edad no es un factor clave en la contratación y el desarrollo profesional. Les unen valores comunes: trabajo en equipo, proactividad, innovación y orientación al cliente.

Los mayores desempeñan distintos trabajos, en función de sus conocimientos, experiencia y trayectoria profesional. En los últimos años, han celebrado decenas de talleres y cursos de formación para promover la concienciación sobre la diversidad de generaciones, la cooperación y la comunicación, varios "team-buildings" motivacionales para reforzar la conexión, la pertenencia y el bienestar, también socializan en picnics y fiestas de Año Nuevo, y sus líderes reciben formación periódica en el campo de la gestión de grupos de trabajo heterogéneos. Creen que la sinergia de todas las medidas se ha convertido con los años en una adaptación satisfactoria a los cambios demográficos. Les gusta e invitan regularmente a sus jubilados a reuniones, así como a picnics y otros actos, donde rememoran, ríen y a veces incluso derraman una lágrima de nostalgia.

IDEAS ÚTILES

En el sector de la automoción, que exige estándares realmente elevados, dinamismo y la máxima calidad en el proceso de trabajo, han introducido diversos métodos reconocidos internacionalmente (PDCA, Análisis del Tiempo de Proceso, KVP) que permiten mejorar todos los procesos. Prácticamente todos los días se ocupan de mejoras y optimizaciones que les permitan realizar su trabajo más fácilmente, sin pérdidas y con el menor esfuerzo posible. Han adaptado, automatizado y robotizado muchos puestos de trabajo, mientras que en ocasiones han encontrado menos resistencia al cambio en la población de mayor edad, especialmente en el ámbito de la digitalización. Con la edad, los empleados suelen enfrentarse también a una pérdida de fuerza física y mental, y a más dificultades para manejar situaciones estresantes, por lo que organizaron varios talleres sobre el tema de la concienciación y el refuerzo de la responsabilidad sobre la propia salud. Se implicaron en varios proyectos que les apoyaron en la puesta en marcha de actividades para las personas mayores, como ASI, ASI Piloti (para mantener el compromiso, la productividad y la eficiencia de los trabajadores de más edad, para fomentar una vida laboral más larga), Naprej, Polet (se desarrolló un innovador modelo empresarial integrado para un envejecimiento activo y saludable). No está de más subrayar que no se trata de un proyecto puntual y limitado en el tiempo, sino de actividades a largo plazo que no terminan ni siquiera al cabo de varios años. En Odelo valoran a sus empleados de más edad y sus conocimientos y experiencia, y creen que también en el futuro encontrarán la forma de una cooperación intergeneracional fructífera.

26. BUENA PRACTICA ODELO SLOVENIJA D.O.O. TRABAJO EN EQUIPO E INTEGRIDAD



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

No sólo cuando se trabaja con personas mayores, sino cuando se trabaja con personas de todas las edades, desde la guardería, pasando por la escuela, el primer empleo y hasta la jubilación, es necesario tener en cuenta las diferencias mutuas, las creencias, los valores y, por último pero no menos importante, las capacidades y competencias. En el lugar de trabajo, donde pasan un tercio del día, los empleados se enfrentan a muchos retos laborales, que sólo pueden afrontar ante el creciente multiculturalismo y el envejecimiento de la sociedad respetando la diversidad. Es más: si ven en ella una oportunidad para el diálogo, el enriquecimiento de la cultura organizativa, al alcanzar objetivos comunes crearán una cooperación satisfactoria y una importante ventaja competitiva para la empresa. Les gustaría tener más reuniones en la empresa, y les gustaría ofrecer a los mayores más actividades en el campo de la salud, desde alimentación sana, ejercicio, formación, hasta masajes y beneficios para empleados de todas las edades.

PALABRAS CLAVE

fabricante de luces de alta calidad para la industria automovilística de gama alta, innovación, proactividad, trabajo en equipo, integridad

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



27. BUENA PRACTICA ZAVAROVALNICA TRIGLAV, D.D. PERSONAS MAYORES ACTIVAS



INTRODUCCIÓN

Zavarovalnica Triglav es la mayor aseguradora eslovena y la sociedad de control del Grupo Triglav, y es el principal grupo asegurador y financiero de Eslovenia y la región de Adria. El grupo opera en siete mercados de seis países y más internacionalmente a través de asociaciones con empresas de mediación de seguros, representación y reaseguros. Con sus conocimientos, experiencia y solidez financiera, lleva más de 120 años justificando la confianza de clientes y otras partes interesadas. Los pilares fundamentales de su actividad son los seguros y la gestión de activos. Los principales valores de la empresa son la capacidad de respuesta, la sencillez y la fiabilidad. Su visión es establecer el estándar para una experiencia de usuario excepcional, siempre y en todas partes. Con una orientación sostenible de las operaciones, es un entorno orientado al desarrollo para los empleados, conectado con los socios y una inversión estable, segura y rentable para los inversores.

Como parte del desarrollo de la cultura organizativa, siguen creando una cultura organizativa de gran éxito y orientada al servicio que respalda las direcciones empresariales estratégicas, y un entorno organizativo que anima a los empleados sanos, satisfechos y comprometidos a desarrollar habilidades y competencias para alcanzar con éxito los objetivos. Se hace especial hincapié en el trabajo en equipo, la cooperación intergeneracional, una forma sana de vivir y trabajar y la orientación hacia las relaciones.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: Zavarovalnica Triglav, d.d.

Tamaño de Empresa: > 250

Localización: Ljubljana, Republic Slovenia

Sector: seguros

Tipo de Entidad: compañía comercial





HISTORIA DE LA EMPRESA

Hace ya diez años, las proyecciones de personal les indicaron que la proporción de empleados de más edad aumentaría significativamente en el próximo periodo. Esta constatación, teniendo en cuenta al mismo tiempo la situación demográfica de Eslovenia, les animó a actuar con rapidez. Su objetivo era garantizar un número suficiente de empleados competentes y con formación profesional, digitalizar y optimizar los procesos de trabajo, aumentar las competencias digitales de los empleados, mejorar la reputación de la marca empleadora y cambiar la cultura organizativa para que también fuera favorable a la diversidad de edad. Empezaron a preparar a los empleados de más edad para los cambios y a animarles al aprendizaje permanente para evitar la jubilación cognitiva anticipada y aumentar la motivación por el trabajo. Hoy en día, incluso debido al cambio en la legislación sobre pensiones, los empleados de más edad siguen participando activamente en los procesos de trabajo durante más tiempo. Como empleador, fomentan el trabajo en grupos de trabajo mixtos por edades, proporcionando así un entorno adecuado para el desarrollo de la tutoría mutua y evitando que los empleados de más edad pierdan al marcharse los conocimientos organizativos que han adquirido a lo largo de muchos años de carrera profesional.

Empezaron a trabajar por proyectos. Al principio, dedicaron mucho tiempo a informar a los empleados, animarles a aceptar los cambios y el aprendizaje permanente y cuidar de mantener su estado psicofísico. A continuación, en colaboración con el Instituto del Dr. Anton Trstenjak, desarrollaron y aplicaron un programa educativo para empleados mayores y directivos. Se animó a los directivos a implicar activamente a los empleados mayores, a introducir cambios en la organización del trabajo y a crear grupos de trabajo mixtos por edades. En la actualidad, la mayoría de los empleados mayores siguen satisfechos y realizando activamente sus tareas laborales hasta que cumplen las condiciones para jubilarse, y algunos incluso más tiempo.

IDEAS ÚTILES

Ni siquiera las actividades bien planificadas y ejecutadas en el proceso de adaptación de los empleados de más edad garantizan cambios rápidos. Los primeros resultados se aprecian al cabo de varios años. Al principio, se encontraron con una respuesta reservada tanto por parte de los empleados mayores como de los directivos. Sus empleados de más edad, a pesar de ser conscientes de los cambios, seguían intentando con demasiada frecuencia marcharse rápidamente, y su interés por aprender y seguir trabajando crecía lentamente. Los directivos también necesitaban apoyo y estímulo constante para implicar a los mayores, introducir nuevas formas de trabajar y adaptar el entorno y los procesos de trabajo.

Por lo tanto, la comunicación coherente y exhaustiva con los mayores y los directivos es sumamente importante. Dado que los avances son mínimos en las primeras fases del proyecto, existe el riesgo de que disminuya la motivación para seguir trabajando, incluso en un equipo profesional. Es sumamente importante que el director del proyecto obtenga el apoyo de la alta dirección para supervisar continuamente el proceso, intensificar las actividades cuando haya un estancamiento, cuidar la motivación del equipo sobre las actividades realizadas, informar a todas las partes interesadas clave y promover los importantes logros de los empleados mayores y los grupos de trabajo mixtos por edad.

27. BUENA PRACTICA ZAVAROVALNICA TRIGLAV, D.D. PERSONAS MAYORES ACTIVAS



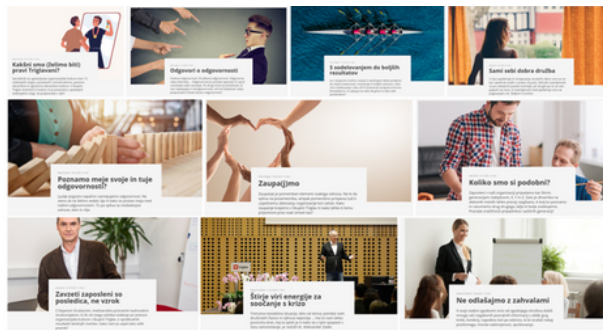
IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Sobre todo, no deben escatimar el tiempo que dedican a la comunicación y la promoción del trabajo en grupos de trabajo mixtos por edades. En tales formas de trabajo, todos, los jóvenes, salen ganando. Por ejemplo, los conocimientos tácitos de los mayores, que de otro modo se perderían con su marcha, y los mayores los conocimientos y competencias digitales que pueden aportarles los colegas más jóvenes.

PALABRAS CLAVE

- un futuro más seguro para todos

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



Healthy Workplaces LIGHTEN THE LOAD

HEALTHY WORKPLACES GOOD PRACTICE AWARDS 2020-22

Final results

Country	Awarded examples	Organisation
Austria	Successful MSZ prevention in a large hospital through staff involvement and diversity	St. Elisabethenkrankenhaus (SEK) Wien
Cyprus	Workable innovations to better manage manual handling at work	Stavros Cignus Ltd
Germany	Promoting ergonomics in office or leisure through a comprehensive knowledge database in the software industry	SAP SE
Hungary	Technical modifications on the production line based on ergonomic data in a sweets factory	F&P Ltd
Italy	MSZ prevention in laundry plants by introducing new operating methods and instrumental changes	Servizi Italia SPA
Lithuania	Ergonomic workshops through ergonomics training in a company producing professional training equipment	GA Slikovinis Švietimo Įrenginių Tiekėjas
Lithuania	Prevention of injuries through ergonomics training in a company producing professional training equipment	UAB Veiva Lithuania
Slovenia	Ergonomic workshops in an office and at home through training in an insurance company	Zavarovalnica Triglav, d. o. o.

28. BUENA PRACTICA CLÁRITAS GRAN HERMANO



INTRODUCCIÓN

Cláritas turismo nace de un grupo de historiadores del arte, expertos en patrimonio, arqueólogos y guías oficiales de turismo, amantes de la historia, el arte y la cultura. Les gusta mostrar a la gente el porqué de la historia, las huellas de las antiguas civilizaciones, la historia convulsa y épica que se ha vivido.

En Cláritas Turismo son conscientes del valor añadido que tienen las personas con más experiencia. Y en el sector turístico, ¡la experiencia y el conocimiento son un grado!

A través de la experiencia de mi "hermano mayor", se creó la sinergia necesaria dentro de la empresa para que los trabajadores con más dificultades para viajar o con los horarios de las visitas, pudieran transferir sus conocimientos y al mismo tiempo poder realizar las visitas en parejas con trabajadores más jóvenes para que pudieran transferir sus conocimientos de una forma dinámica, amena y divertida, creando una experiencia cultural en nuestras visitas guiadas. La empresa organiza visitas guiadas en las ciudades de Jaén, Granada y Almería con el objetivo de dar a conocer la historia y el patrimonio de estas ciudades andaluzas.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la organización: CLÁRITAS

Tamaño de la empresa: < 10

Localización: Granada, Spain

Sector: sector Turístico

Tipo de entidad: Sociedad Mercantil



28. BUENA PRACTICA CLÁRITAS GRAN HERMANO



HISTORIA DE LA EMPRESA

Todo el mundo en Clarita's entiende lo que es estar desmotivado y lo importante que es sentirse útil en el trabajo. Cada uno de los miembros del equipo ha experimentado lo que es trabajar en algo que no les motivaba, trabajar en empresas en las que el ambiente laboral hacía que ir a trabajar fuera una pesadilla cada día. Algunos de ellos sufrieron el síndrome de burnout, y otras malas experiencias relacionadas con un entorno laboral desfavorable. Tras la experiencia en diferentes trabajos donde el ambiente laboral, la falta de motivación y otros factores del entorno laboral no eran satisfactorios, decidieron dejar las empresas donde trabajaban y crear la empresa. Aquí cada persona es diferente en su bagaje profesional y el handicap era formar un equipo que supiera potenciar recursos humanos de diferentes edades.

Motivar es la palabra. Dar valor al trabajador, darle su sitio y a través de la simbiosis del equipo, podrá sacar todo su potencial y además aprender cosas de los demás compañeros. Con su práctica de "gran hermano" lo más importante para que el trabajador sea productivo es que se sienta motivado y quiera sentirse parte de una misión. Para ello, entienden que los responsables de RRHH deben conocer bien el valor humano de sus trabajadores mayores y ser muy concienzudos para sacar todo su potencial.

Por su forma de trabajar, siempre organizan visitas guiadas en las ciudades de Jaén, Granada y Almería con el objetivo de dar a conocer la historia y el patrimonio de estas ciudades andaluzas de una forma dinámica, amena y divertida, creando una experiencia cultural y para ello forman el equipo con un trabajador senior y un joven. Para que la experiencia sea completa y tanto jóvenes como mayores conecten con la experiencia turística, han creado una experiencia cultural.

IDEAS ÚTILES

Among the obstacles they have had to overcome, they find that it is often the worker himself who is hindered and blocked by age. The employee must be motivated to feel useful and part of the team. Age is just a number. In their case, the practice has been welcomed in the company by all and without conditions. All their staff was convinced that the hybrid experience of "young and experienced" tourism advisors would lead to success. They have been developing this experience for about two years. But it really only takes a few sessions to get started and see that the workers feel in harmony. Success lies in understanding that it is often the worker himself who is hindered and blocked by age. The employee must be motivated to feel useful and part of the team. Age is just a number.

28. BUENA PRACTICA CLÁRITAS GRAN HERMANO



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Es bien sabido que la experiencia es un grado. Y en el sector turístico aún más, un buen guía turístico es aquel que ha pasado por "mil batallas". Debemos ser conscientes del valor y el potencial de nuestros mayores y buscar la manera de que demuestren su experiencia.

PALABRAS CLAVE

motivación, experiencia, valor de equipo

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



29. BUENA PRACTICA DSG CONSULTORES RECONOCIENDO EL TALENTO A PARTIR DE LA EXPERIENCIA



INTRODUCCIÓN

DSG CONSULTORES es una organización local que trabaja en el campo de la Consultoría de RRHH y Formación para PYMES en Almería. Cuentan con más de 15 años de experiencia y un buen número de clientes. También imparten formación en colaboración con la Diputación Provincial para desempleados y otros colectivos como inmigrantes, jóvenes y parados de larga duración entre otros.

DSG Consultores ofrece tanto a las Administraciones Públicas como a las empresas constructoras privadas un servicio de Coordinación del Plan de Seguridad y Salud en las obras de construcción, con asesoramiento sobre las medidas de seguridad a adoptar en las mismas y un estrecho seguimiento de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección, tanto colectivas como individuales, que sería necesario adoptar de acuerdo con lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud para la ejecución de la obra.

DSG dispone también de un departamento de formación para cubrir las necesidades formativas de los trabajadores de las empresas, principalmente debidas a la adaptación de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías y la canalización de éstas hacia sistemas de calidad del producto o sistema productivo, lo que hace necesario planificar la FORMACIÓN con asesoramiento especializado, seguimiento e impartición de cursos a medida de las necesidades de nuestros clientes, en función de la actividad fundamental de las empresas a las que prestamos servicio y de la cualificación del personal al que va dirigida la acción formativa, en definitiva, prestando a nuestros clientes un servicio a medida.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: DSG CONSULTORES

Tamaño de la Empresa: < 10

Localización: Andalucía, Spain

Sector: formación, consultoría

Tipo de Entidad: Sociedad limitada



29. BUENA PRACTICA DSG CONSULTORES RECONOCIENDO EL TALENTO A PARTIR DE LA EXPERIENCIA



HISTORIA DE LA EMPRESA

DSG Consultores ofrece, tanto a las Administraciones Públicas como a las empresas constructoras privadas, un servicio de Coordinación del Plan de Seguridad y Salud en obras de construcción, con asesoramiento sobre las medidas de seguridad a adoptar y un estrecho seguimiento de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección, tanto colectivas como individuales, que sería necesario adoptar de acuerdo con lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud para la ejecución de la obra.

Las exigencias de una empresa varían en función del personal que utiliza y se decide trabajar con personas mayores por la edad del personal. Las medidas de protección deben adaptarse al personal y el plan de prevención debe tener en cuenta la edad del trabajador para su posible readaptación. Por eso DSG Consultores es consciente desde el principio que hay que escuchar al trabajador. Si no tienen en cuenta al trabajador y sus necesidades, difícilmente tendrán éxito en su readaptación. Por otro lado, deben hablar de un concepto específico dentro de la empresa. **RECONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR.**

Hay empresas que llevan veinte años empleando a trabajadores, que tienen mucha experiencia y conocimientos, y toda esta experiencia debe canalizarse hacia los nuevos empleados. Pero, ¿cómo puede un nuevo empleado dejarse guiar por los más veteranos si tienen el mismo rango en la empresa? La respuesta a esta pregunta es muy sencilla, con el reconocimiento público y notorio del empleado. La empresa debe reconocer su trabajo y destacarlo para que pueda ser un modelo y una referencia para otros empleados. Y así lo vemos nosotros y nuestros trabajadores, que al mismo tiempo intentan transmitir esta ideología a otras empresas.

IDEAS ÚTILES

La crisis que se produjo en el sector de la construcción (2008) afectó en gran medida al área relacionada con el servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta crisis en el sector de la construcción afectó directamente al área principal dentro de la empresa. A medida que disminuía el número de obras, también lo hacía la actividad en la DSG.

Como la situación no mejoraba y la crisis del sector de la construcción se agravaba cada vez más, la DSG tuvo que plantearse tomar medidas que afectaban a la supervivencia de la empresa. Y aquí es donde nació nuestra experiencia en la gestión de una situación compleja.

Teniendo en cuenta que tienen múltiples empresas a las que asesoran y forman, se plantearon un reto, intentar ayudar a estas empresas a readaptar a estos trabajadores para reducir los despidos.

Todo trabajador senior tiene una experiencia y un bagaje que los jóvenes apenas tienen, así que ¿por qué no aprovecharlo? ¿Cómo aprovecharlo?

Hay que ser conscientes y para ello proponen los siguientes pasos:

Hacer un análisis DAFO de los recursos humanos de la empresa y ser conscientes de los puntos fuertes de los trabajadores más veteranos y darles importancia frente a sus compañeros. Como un jugador de fútbol joven que se apoya en los veteranos. Los veteranos tienen un valor añadido y había que destacarlo.

29. BUENA PRACTICA DSG CONSULTORES RECONOCIENDO EL TALENTO A PARTIR DE LA EXPERIENCIA



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

En definitiva, la gestión de los recursos humanos senior en una empresa debe ser flexible y dinámica para adaptarse a cada etapa de su ciclo de vida y a los cambios del mercado y, por otro lado, debe reconocer a los trabajadores veteranos para potenciar su felicidad en el trabajo y su contribución a la empresa.

PALABRAS CLAVE

reconocimiento del trabajador, flexibilidad, comunicación

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO





INTRODUCCIÓN

La Asociación de Estudios Almerienses (AEA) es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, constituida el 27 de agosto de 2010, que dedica sus esfuerzos a la ayuda y apoyo integral de las personas, a través de la intervención social y la inserción laboral. Sus fines principales son la realización de todo tipo de actividades relacionadas con la educación y la formación, así como operaciones complementarias o accesorias a estos fines para el pleno desarrollo del empleo y la formación.

A través de esta buena práctica verán cómo se puede fomentar el espíritu de equipo, tan necesario en el trabajo y que no depende de la edad. El objetivo de esta práctica es mostrar cómo el deporte puede configurarse como una actividad de creación de equipo en el lugar de trabajo y proporcionar así cohesión interna a los trabajadores de más edad.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de Organización: The Association de Estudios Almerienses

Tamaño de la Empresa: < 10

Localización: Almería, Spain

Sector: Formación

Tipo de entidad: Asociación





HISTORIA DE LA EMPRESA

En línea con los objetivos fundamentales de nuestra asociación, que no son otros que ser una entidad de referencia en la generación de valor social, prestando servicios de calidad a favor del desarrollo integral de las personas en situación de exclusión mediante la adquisición y mejora de su autonomía personal y de las competencias sociolaborales necesarias para su plena integración. La Asociación de Estudios Almerienses (AEA) pretende ser un lugar de reconocido prestigio por su profesionalidad y valores. Pretenden que su asociación sea un modelo a seguir por otras asociaciones y generar sinergias positivas en la generación de empleo de calidad para personas realmente vulnerables. Es por ello que sus prácticas dentro de la asociación son percibidas por los trabajadores como altamente motivadoras e incluso transferibles a cualquier otra empresa. Y es en este sentido en el que se sienten comprometidos con la recualificación de las personas mayores.

Las líneas maestras de su misión es ser un espacio de iniciativas y generación de propuestas sociolaborales cuya prioridad sea hacer realidad la inserción sociolaboral de las personas a través de la formación. Quieren ser una entidad de referencia en la generación de valor social, prestando servicios de calidad a favor del desarrollo integral de las personas en situación de exclusión a través de la adquisición y mejora de su autonomía personal y de las competencias sociolaborales necesarias para su plena integración.

En su caso, el éxito no ha sido otro que realizar actividades que fomentan la convivencia en la empresa. Entre ellas, deportes conjuntos como el pádel o el fútbol les han permitido estrechar relaciones y que los empleados más jóvenes creen relaciones y sinergias con los mayores para ayudarles y formarles de una manera casi "sin compromiso" entre amigos. Todo ello basado en "Momentos agradables", todos aquellos que se viven cuando se establece una estrecha relación, alegrándonos de las alegrías de nuestros compañeros.

IDEAS ÚTILES

La gestión de los recursos humanos mayores de 55 años y su recualificación dependen de las ganas del trabajador por aprender nuevas habilidades. Su asociación está muy comprometida con el deporte y es en este ámbito donde entienden que acciones que fomenten la convivencia dentro de la empresa ayudarán a que el trabajador se sienta más feliz y con más ganas de seguir avanzando dentro de la empresa.

Para conseguir que el equipo esté contento con lo que hace y motivado con una motivación que va más allá de lo material, la asociación sigue una serie de pautas, entre las que se encuentra hacer deporte en la empresa.

Así, organizan pausas y deportes de equipo en los que los empleados pueden desconectar del trabajo y conectar entre sí. Se trata de pasar tiempo con el equipo para conocerse mejor y facilitar así la sinergia y el apoyo entre compañeros.

En su caso implantarlo fue fácil, cuando lo trasladaron a otras empresas, generalmente los responsables de RRHH creen en ello. Generalmente, se necesita un periodo mínimo de 2 a 3 meses para encontrar esa cohesión de grupo y felicidad en los empleados.



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Inclusion, trabajo en equipo, cohesión, deporte.

PALABRAS CLAVE

Profesionalidad, desarrollo del trabajo con seriedad, eficiencia y honestidad.

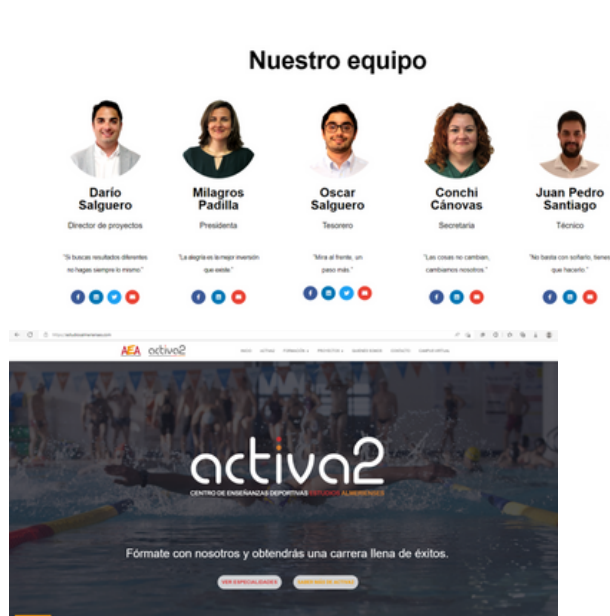
Trabajo en equipo, equipo multidisciplinar con un objetivo común.

Transparencia, responsabilidad y honestidad en el trabajo diario.

Personalización, servicio individualizado a las necesidades sociolaborales.

Integración, compromiso con el desarrollo de habilidades sociales y de autonomía personal.

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



INTRODUCCIÓN

POD es una pequeña empresa que ejecuta y desarrolla todos los proyectos en colaboración con diferentes empresas especializadas del sector. POD proporciona un servicio muy personal basado en estudios previos detallados según las necesidades del cliente, siempre enfocado a un alto nivel profesional.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: POD

Tamaño de la empresa: < 10

Localización: Granada, Spain

Sector: consultoría

Tipo de entidad: asociación



31. BUENA PRACTICA POD MI COLEGA MI MENTOR



HISTORIA DE LA EMPRESA

El sector de la construcción es conocido por tener trabajadores que requieren una buena condición física, pero a medida que pasan los años y la condición física se deteriora el trabajador suele sentirse menos en forma. El POD consigue que los trabajadores experimentados realicen un trabajo más técnico y creativo dentro de la empresa y fomenta así la autoaceptación del trabajador de más edad. La motivación intrínseca no es ni más ni menos que encontrar sentido a lo que hacen internamente, es una forma de dar valor a su trabajo y al empleado.

Javier Gil, gerente de POD, siempre intenta que el empleado se sienta parte activa de la empresa, comunicándose con los trabajadores, dándoles feedback, informándoles de sus necesidades, etc. Esto favorece el nacimiento de nuevas estrategias y favorece la comunicación en el sentido más amplio de la palabra. Es en estos ambientes donde nacen las ideas más creativas y no cabe duda de que el trabajador de más edad siempre puede aportar muchas ideas a través de la experiencia. Por ello, es necesario hacer que el empleado se sienta útil, haciéndole sentir parte de la dirección y dándole protagonismo y peso, fomentando así su motivación intrínseca y su sentimiento de pertenencia a la empresa.

Javier Gil es muy consciente de la dificultad que tienen los trabajadores de mayor edad en las empresas relacionadas con el sector de la construcción, donde ha visto como personas cercanas a su familia se encontraban con el despido cuando eran mayores, pues ya no eran "útiles" para trabajar en el sector de la construcción. Por este motivo, y para tener una empresa comprometida socialmente, ha intentado crear un equilibrio entre la automotivación de cada trabajador mayor para crecer y realizarse y los factores externos que pueden influir positivamente en reforzar esta motivación. Para Javier Gil, la experiencia le ha dejado claro que los recursos humanos y el trato a los empleados es uno de los pilares fundamentales de la empresa, y que esto repercute en los objetivos de la misma.

IDEAS ÚTILES

- Los empleados trabajarán más cuando vean que la dirección de la empresa se interesa por su bienestar.
 - Cuando un empleado desarrolla un sentimiento de pertenencia a la empresa y se siente motivado en el trabajo, rendirá más.
 - Clima de trabajo positivo en el que el empleado se siente a gusto.
 - El empleado creará un sentimiento de pertenencia a la empresa.
 - Estimula a los empleados a querer alcanzar sus objetivos y a cumplir una estrategia de la que se sienten parte fundamental.
 - Autorrealización y crecimiento personal de los empleados en POD.
- Todas estas son las claves en las que consiste tener al "colega senior como consejero". Para conseguirlo dentro de la empresa, hay que dar importancia a que los trabajadores estén motivados y valoren al compañero senior frente al equipo.

31. BUENA PRACTICA POD MI COLEGA MI MENTOR



IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Automotivación.

PALABRAS CLAVE

integración, compromiso con el desarrollo de habilidades sociales y de autonomía personal

FOTOS Y MATERIAL GRAFICO



31. BUENA PRACTICA POD MI COLEGA MI MENTOR



INTRODUCCIÓN

Foundation Don Bosco is a foundation of the Salesian Province of Mary Help of Christians of the Salesians. They develop projects of residential care, socio-educational, socio-occupational insertion, support to formal education, fight against the digital divide, community promotion, as well as social volunteering initiatives. With their own methodology, the Preventive System that is characterised by comprehensive education and personalised accompaniment, with the person as the protagonist of their process and in a family atmosphere. They are present in three autonomous communities and do this through 29 social centres and the development of their work in 198 projects that attend to the most vulnerable people.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombre de la Organización: FUNDACION DON BOSCO

Tamaño de la empresa: < 250

Localización: Granada, Spain

Sector: fundación social

Tipo de entidad: fundación





HISTORIA DE LA EMPRESA

En su Fundación están muy comprometidos con las necesidades sociales y una de ellas y fundamental es la inserción laboral, en este sentido, todas las personas que tienen especiales dificultades para encontrar un empleo son su "público objetivo" ya sea por ser inmigrantes, mujeres, personas con baja cualificación o personas mayores. Por lo tanto, forma parte de su ADN.

Entienden que la persona tiene que sentirse útil y deben poner todo su empeño en fomentar la creación de una red dentro del lugar de trabajo, en la que se produzca la sinergia necesaria para el crecimiento personal y profesional.

Por todo ello, el éxito de sus acciones se basa en tratar de potenciar la parte "humana", el valor humano dentro de la empresa. Es decir, cada acción que llevan a cabo dentro de su fundación o en otras organizaciones consiste en dar a conocer al individuo y al ser humano que trabaja para ellos como una persona cercana. Cuanto más cerca esté el trabajador de otro trabajador y de la dirección, más fácil será detectar cualquier problema de falta de competencias y más fácil será corregirlo. En este sentido, en su fundación tienen una pizarra en la que los empleados ponen las cosas que se les dan bien y las que les gustaría aprender y mejorar. Esto permite que los empleados jóvenes y los más veteranos se ayuden mutuamente, creando así una red que potencia la sinergia de la empresa. Siempre tienen situaciones complejas y situaciones en las que las personas mayores se sienten traumatizadas y no les gusta hablar de su problema o de sus problemas de competencia.

IDEAS ÚTILES

El mayor obstáculo que encuentran en este tipo de actividades es que la persona mayor sea capaz de romper la barrera del miedo al ridículo, que sea capaz de explicar en qué necesita ayuda y cómo pueden ayudarle, y que sea consciente de que no se trata de algo negativo. A menudo descubren que el miedo al ridículo es el freno para las personas mayores.

Mediante la dinámica de la pizarra, se debe hacer un ejercicio de introspección y compartir con los demás aquello en lo que se es bueno, y de esta forma las personas mayores de 55 años pueden ayudarse mutuamente. Esta dinámica ha sido fácil porque en la fundación cuentan con un equipo multidisciplinar de monitores y psicólogos para dar apoyo en cualquier tipo de actividad. En cuanto a los resultados, se pueden ver desde la primera semana.

32. BUENA PRACTICA FUNDACIÓN DON BOSCO PIZARRA MÁGICA



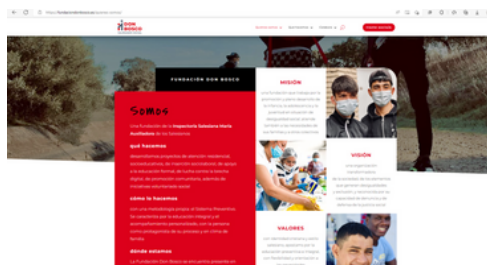
IDEAS PARA LA REFLEXIÓN

Entre las desventajas de contratar a un empleado mayor, cabe destacar su reticencia al cambio en general y la dificultad a la que se enfrentan para cambiar su forma de trabajar y adaptarse a las tendencias laborales y métodos de trabajo actuales. Su plan de carrera ya no es tan a largo plazo como puede serlo para un trabajador más joven y a menudo son más difíciles de motivar.

PALABRAS CLAVE

motivación, resistencia al cambio

FOTOS Y MATERIAL GRÁFICO



AGEADAPT

RegioVision
GmbH Schwerin

 **ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR**
AMSP ČR

 **DIVERSITY
HUB**

 **GrowthCoop**
developing people

 **Institut**
EVROPSKÝCH
PROFESNÍCH
STUDIÍ

 **ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE**



**Funded by
the European Union**

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.