

Vincit



Age
Management
Masterclass

Podívejte se na **28 příkladů dobré praxe**, které jsme pro vás shromáždili z různých zemí EU, a inspirujte se při své práci.

Tyto příklady jsou vhodné zejména pro manažery lidských zdrojů, kteří ve svých organizacích implementují opatření age managementu.

Příklady mohou také sloužit jako vzdělávací nástroj pro učitele, školitele a lektory v různých vzdělávacích zařízeních.

Všechny příklady najdete na stránce:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Organizace

Vincit

Rozhovor poskytly: Johanna Pystynen, HR manažerka, Vincit a výkonná ředitelka, LaaS
a
Salli Kunnari, Service designer, Vincit

Sektor

Terciární: vývoj softwaru, nové technologie a data

Specializace

Vincit je jednou z nejrychleji rostoucích finských technologických společností a zaměstnává přes 130 lidí. Společnost se zabývá hlavně vývojem softwaru na míru. Vincit byl vybrán jako nejlepší místo pro práci v Evropě v červnu 2016 ve studii Great Place to Work a v únoru 2016 byl vybrán potřetí jako nejlepší místo pro práci ve Finsku. Ředitelka společnosti Vincit pro lidské zdroje Johanna Pystynen získala v červenci 2015 ocenění Workforce 2015 Game Changer.

Tento příklad se zabývá technologií LaaS, kterou představila Johanna Pystynen, ředitelka dceřiné společnosti Vincit LaaS (Leadership as a Service). LaaS je vítězem ceny Tech Award 2021.

Johanna Pystynen byla vybrána jako jedna z 25 nejlepších ženských lídrů v softwarových společnostech v Evropě do roku 2021.

Zvolená opatření age managementu

Komplexní přístupy:

- zaměření na celý pracovní život a všechny věkové skupiny, nejen na starší pracovníky;
- holistický přístup, který zahrnuje všechny dimenze age managementu.

Očekávané výsledky

Strategie personálního vedení organizace prošla velkou změnou. Za novým modelem provozu stojí zaměření na zaměstnance, založené na jejich osobních životních situacích a jsou šité na míru. Podle této myšlenky mohou mít zaměstnanci podobného věku velmi odlišné potřeby, protože jejich osobní situace, kariérní plány, silné stránky a potřeby profesionálního rozvoje se velmi liší. Zaměstnanci dostanou svobodu při výběru služeb z takzvaného servisního talíře. Cílem je nabídnout zaměstnancům podporu při výzvách vyplývajících z práce, volného času nebo rodinného života. Je to proto, že pohoda zaměstnanců mimo práci ovlivňuje pohodu v práci a naopak.

Personální politika společnosti Vincit si velmi cení rozmanité škály dovedností a znalostí zaměstnanců. Zaměstnanci jsou považováni za aktivní tvůrce a poskytovatele služeb. Každý má příležitost nabídnout své osobní dovednosti ve prospěch ostatních. Tento program je obzvláště pozoruhodný tím, že zaměstnanci mohou nabízet své vlastní služby jako součást nabídky služeb společnosti. Tyto služby mohou mít něco společného s úkoly v práci nebo mohou být přínosem pro volnočasové aktivity, koníčky zaměstnance nebo pro zlepšení kvality jeho rodinného života.

Ve společnosti Vincit byl vyvinutý systém LaaS - digitální kouč pro pracoviště, na míru vytvořená platforma pro management zaměřený na zaměstnance, nabízející konkrétní nástroje a transparentní data - celofiremní a v reálném čase.

Platforma LaaS je postavena na myšlence: Přestaňte se snažit vést změnu pomocí zastaralých nástrojů a modelů. Začněte se svými zaměstnanci zacházet jako s interními zákazníky pomocí jednoho víceúčelového nástroje.

Co Vincit říká o LaaS: Poté, co jsme rychle rostli jako společnost, bylo těžké snažit se hádat, jak nejlépe podpořit naše zaměstnance. Takže jsme se rozhodli raději se jich rovnou zeptat. Vedoucí našich týmů byli také vyčerpaní neustálým úsilím filtrovat veškerou dostupnou podporu pro své členy týmu. Rozhodli jsme se jim tedy pomoci.

Místo vytváření anonymních statistik pro HR a management jsme obrátili systém vzhůru nohama a vytvořili jsme model skutečně zaměřený na zaměstnance. Vincit LaaS začínal jako interní webový obchod se službami pro naše vlastní zaměstnance. Každý tak dostane podporu, kterou potřebuje, když ji potřebuje, a od koho chce. Zaměstnanci mají možnost sledovat a převzít kontrolu nad svou prací a blahobytem. Okamžitá zpětná vazba nám pomáhá neustále zlepšovat výběr služeb a soustředit se na věci, které vytvářejí skutečnou hodnotu pro naše zaměstnance.

Salli a její zkušenost s opatřeními age managementu ve společnosti

Salli pracuje ve společnosti Vincit čtyři roky. Začínala v návrhářském týmu a v současné době je návrhářkou služeb. Jejím úkolem je pomáhat klientům rozpoznat a analyzovat jejich potřeby, navrhnout produkty a design uživatelského rozhraní pro technické řešení. Salli o sobě říká, že je zvědavá, a proto ji okamžitě zajímalo, jak funguje nový servisní talíř. S nadšením se pustila do používání služby a líbilo se jí, že si může sama vybrat, jaké služby potřebuje a jaké chce sama nabídnout.

Je výborné, že si můžete vybrat služby, které nejlépe vyhovují vašim vlastním potřebám profesionálního rozvoje a podporují pohodu na pracovišti. Právě tuto svobodu volby zdůrazňuje Salli jako nejdůležitější rozdíl od tradičního způsobu personálního managementu. Byla také nadšená různorodostí služeb jak pro práci, tak i pro volný čas. Služby jsou ve Vincitu rozděleny do různých kategorií a Salli v průběhu let vyzkoušela postupně každou z nich.

První službou, kterou Salli využil, byla Taaperova škola spánku. Vybrala si to z talíře jako matka po návratu z mateřské dovolené do práce. Škola spánku je služba od soukromého poskytovatele služeb, která je nabízena všem zaměstnancům společnosti Vincit. Salli zjistila, že tato služba ji naučila lépe a klidněji spát.

Pokud jde o služby přímo související s prací, zmiňuje školení Disk-test, jehož cílem je rozvíjet své dovednosti a styly v interakci s ostatními. Tato metoda pomáhá porozumět a sledovat vaše vlastní styly interakce i interakce jiných lidí. To má znatelnou výhodu pro interní komunikaci v týmu, a kromě zlepšení komunikace s klienty přináší i lepší porozumění jejich potřebám.

Jukkova hrášková polévka k obědu byla zábavná služba, kterou si Salli také vybral z nabídky. Její kolega Jukka to nabídl jako interní službu. Služba poskytuje oběd pro asi deset lidí, kdy Jukka vaří hráškovou polévku a hranolky přímo v kuchyni na pracovišti a servíruje ji kolem velkého společného stolu. Je to skvělý, spíše neformální způsob setkání a poznávání dalších zaměstnanců ve společnosti Vincit a například i nových zaměstnanců, se kterými jste se dosud neměli možnost setkat. Toto interní vytváření vztahů spojuje zábavu s praktickým využitím a přináší výhody každému, seznámíte se s lidmi, dozvíte se více o jejich životech a předchozích pracovních zkušenostech. Služba zároveň poskytuje mnohá kulinářská potěšení. Salli také zjistila, že tato kombinaci jídel ji velmi chutná a nikdy si nemyslela, že by je sama vyzkoušela.

Salli je také sama poskytovatelkou vlastních služeb, stejně jako mnoho jejích kolegů. Kdokoli, kdo používá tento systém, může navrhnout novou službu pro servisní talíř pomocí nástroje „Navrhnout novou službu“. Tímto způsobem se služby stále obměňují a snadněji reagují na změny v poptávce. Systém umožňuje zaměstnancům nabízet svým kolegům vlastní služby a mohou tak zhodnocovat své speciální dovednosti ve prospěch ostatních. Salli je vášnivá sportovkyně a věnuje se triatlону, proto svým kolegům nabídla společný běh. Zmiňuje také jednu službu týkající se práce - Designsparrer's Coffee Moment - kde svým kolegům nabízí pomoc s návrhem služeb.

Systém LaaS neustále sbírá zpětnou vazbu prostřednictvím několika kanálů a díky ní může efektivně reagovat na měnící se podmínky.

Silné a slabé stránky zvoleného přístupu

Model pro poskytování služeb zaměřený na zaměstnance

Silné stránky:

- Posílení autonomie a sebereflexe zaměstnanců, uspokojování skutečných potřeb správně načasovanou akcí, nákladová efektivita (z pohledu zaměstnavatele).

Slabé stránky:

- Potřeby, které si nejste vědomi, mohou zůstat skryté.

Kultura sdílení: Kdokoli může svým kolegům nabízet své vlastní služby

Silné stránky:

- Zvýšení kreativity, schopností a sebevědomí.
- Zvyšují se také příležitosti poznat své kolegy na osobnější úrovni.
- Vzájemnost se zvyšuje, tím se prohlubuje komunální duch a oddanost pracovišti.
- Efektivita nákladů (z pohledu zaměstnavatele).

Slabé stránky:

- Žádné

Aha efekt: co nám tento proces odhalil?

Disk-test, který je součástí služeb nabízených zaměstnavatelem, pomohl pochopit potřeby pro zlepšení vlastních interakčních dovedností a také stylů interakce s kolegy a klienty. To vedlo k velkému zlepšení v oblasti komunikace a lepšího plnění pracovních úkolů.

Způsoby udržování této iniciativy

Služba je pravidelně a nepřetržitě používaná a neustále se obnovuje, protože zaměstnanci navrhnou nové služby, které potřebují a které by mohli sami nabídnout. HR zpracovává požadavky a provádí nezbytné úpravy, aby vždy nabízel všechny dostupné služby. Realizace dané služby v konečném důsledku závisí na tom, zda bude nebo nebude dostatek uživatelů, soudě podle počtu zadaných objednávek.

Monitorování výsledků a dopadů

V roce 2013 se společnost Vincit rozhodla provést interní průzkum spokojenosti se službami, aby mohla systém zlepšovat. Průzkum byl zaměřený na osobní zkušenosti zaměstnanců s pohodou na pracovišti. Tradiční standardní dotazníky neposkytovaly dostatek nástrojů pro správné měření, a tak se management rozhodl zrealizovat celý průzkum společně se zaměstnanci.

Pomocí nástroje SurveyPal bylo možné hodnotit všechny požadované oblasti. Díky němu pak zaměstnanci hlasovali o tématech, která jsou podle nich důležitá pro zajištění pohody na pracovišti. Po výběru témat proběhlo samotné měření spokojenosti. Procento odpovědí bylo rovných sto - otázky byly považovány za smysluplné a byla zde patrná touha zapojit se.

Vincit pravidelně upravuje dotazník Feeling Good @ Vincit, a tak sleduje vývoj spokojenosti na pracovišti. Nástroj SurveyPal získal ocenění od zaměstnanců za jeho snadné použití a funkčnost, což částečně pomohlo při realizaci průzkumu. Jeho funkce vytváření sestav je všestrannější než v jiných nástrojích, díky čemuž je analýza a prezentace výsledků velmi snadná.

Výhody zvoleného řešení

- Laas je komplexní nástroj pro zaměstnance, manažery orientované na zaměstnance a personalisty.
- LaaS spojuje všechny relevantní údaje a metriky na individuální a organizační úrovni.
- LaaS poskytuje data v reálném čase, a tím pomáhají při rozhodování založeném na datech a nepřetržité zpětné vazbě, takže manažeři mohou přestat plýtvat zdroji na pouhé odhadování.
- LaaS zviditelňuje a zpřístupňuje veškerou dostupnou podporu, výhody, zdroje a odborné znalosti.
- LaaS pomáhá manažerům využívat data, průzkumy a zpětnou vazbu pro neustálé zlepšování a poskytuje kanál pro rozvoj jejich kompetencí a vzájemné sdílení jejich odborných znalostí v celé společnosti.
- Jedna „velikost“ nemusí vyhovovat všem. LaaS pomáhá zaměstnavatelům v péči o zaměstnance a současně zjistit, jaký typ služeb a v jakém čase potřebují, a nabídnout tak každému podporu na míru.
- LaaS pomáhá posilovat firemní značku a zacházet s interními zákazníky stejně dobře, jako s těmi externími - pokud ne lépe.

Osobní doporučení

Zaměstnavatel by měl zacházet se zaměstnanci jako s jednotlivci a pamatovat na to, že jejich životní situace ovlivňuje jejich potřeby a formy podpory. Zaměstnanec je stejná osoba v práci i venku, proto se vyplatí vidět úplný obraz. Zaměstnavatel musí investovat do blahobytu zaměstnanců a věcí, díky nimž je život životaschopný mimo pracovní kontext, a to i včetně těch, které jsou mu blízké.

Doporučujeme zejména každému - zaměstnavateli nebo zaměstnanci - zvážit následující:

- Měli byste rozvíjet své vlastní dovednosti podle toho, co vás zajímá.
- Stojí za to podělit se o své dovednosti.
- Podívejte se na své silné stránky z různých úhlů pohledu: najděte oblasti, ve kterých můžete mentorovat ostatní. Sdílení vašich dovedností nemusí nutně souviset s vaší prací a pracovními dovednostmi.
- Pozvěte své kolegy, aby vyzkoušeli koníčky, které vám osobně přinášají radost a naplnění. Zvyšuje to pohodu a posiluje pocit komunity.
- Vyplatí se vytvářet dobré vztahy na pracovišti
- Společné aktivity a prožívání věcí obohacuje váš každodenní život.
- Neformální setkání s kolegy posilují vaše schopnosti, které pak využijete při řešení zákaznických služeb.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



Age Management Masterclass

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union