

# Vincit



Age  
Management  
Masterclass

Vă prezentăm câteva exemple de bună practică ce au fost colectate din diferite țări ale UE, pentru a vă inspira în munca dumneavoastră.

Exemplele sunt potrivite pentru managerii de resurse umane care implementează măsuri de managementul vârstei în companiile lor.

Exemplele pot servi, de asemenea, ca instrument de instruire pentru profesori, formatori și profesori din diferite medii educaționale.

Toate studiile de caz sunt disponibile la adresa:

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



© 2021 Age Management Masterclass

---

## Companie

---

Vincit

Johanna Pystynen, Manager de Resurse Umane la Vincit și CEO la LaaS Company, membru in Comitetul Executiv Executive la Vincit

Salli Kunnari, designer de servicii, Vincit

## Sector

---

Terțiar: Dezvoltare și proiectare software, tehnologie și date

## Specializare

---

Vincit este una dintre companiile de tehnologie din Finlanda cu cea mai rapidă creștere, având peste 130 de angajați. Compania operează în principal în domeniul dezvoltării de software personalizat. Vincit a fost ales ca cel mai bun loc de lucru în Europa în iunie 2016 la Great Place to Work -study iar în februarie 2016 a fost ales pentru a treia oară ca cel mai bun loc de lucru în Finlanda. Directorul de resurse umane din cadrul companiei Vincit, Johanna Pystynen, a primit distincția Workforce 2015 Game Changer în iulie 2015.

Acest exemplu tratează tehnologia LaaS, care a fost introdusă de Johanna Pystynen, CEO al filialei Vincit LaaS (Leadership as a Service). LaaS este un câștigător al Premiului Tech 2021.

CEO-ul Johanna Pystynen a fost selectat una dintre primele 25 de femei lider în companiile de software din Europa 2021.

## Site-ul web

---

<http://www.vincit.fi>

## Dimensiuni ale managementului vârstei

---

Abordare comprehensivă:

- orientare spre pe întreaga viață profesională și pe toate grupele de vârstă, nu doar pe lucrătorii mai în vârstă;
- abordare holistică ce include toate dimensiunile de management al vârstei.

## Rezultate așteptate

---

Strategia organizației pentru abordarea resursei umane a trecut printr-o mare schimbare. În spatele noului model de funcționare se află accentul pe angajați, bazat și adaptat la situațiile lor personale de viață. Conform acestei idei, angajații de vârste similare ar putea avea nevoi de sprijin foarte diferite, deoarece situațiile lor personale, planurile de carieră, punctele forte și nevoile de dezvoltare profesională diferă foarte mult. Angajaților li se oferă libertatea de a alege serviciile de care au nevoie dintr-o mare varietate de servicii, din ceea ce se numește un platou de servicii. Scopul este de a oferi angajaților sprijin în provocările care decurg din muncă, timp liber sau viața de familie. Acest lucru se datorează faptului că bunăstarea angajaților în afara muncii afectează bunăstarea la locul de muncă și invers.

Politica de personal adoptată de Vincit pune mult accent pe diversitatea de competențe și cunoștințe a angajatului. Toți angajații sunt încurajați să se implice și sunt văzuți ca creatori activi și furnizori de servicii. Toată lumea are ocazia să-și ofere abilitățile personale în beneficiul altora. Programul este remarcabil pentru puterea angajatului de a-și oferi propriile servicii ca parte a ofertei

de servicii al companiei. Aceste servicii pot avea legătură cu sarcinile de la locul de muncă sau se pot folosi de activitățile, hobby-urile sau îmbunătățirea calității vieții de familie a angajatului.

Vincit a dezvoltat LaaS - un coach digital pentru locul de muncă și o platformă personalizată pentru conducerea orientată către angajați, oferind instrumente concrete și date transparente - la nivel de companie și în timp real.

Ideea centrală a acestei platforme este: Oprți încercarea de a obține schimbarea cu instrumente și modele învechite. Începeți să vă tratați angajații ca pe clienți interni utilizând un instrument multifuncțional.

Ce spune Vincit despre LaaS: După ce am crescut rapid ca și companie, ne-am săturat să încercăm să ghicim cum să ne sprijinim cel mai bine angajații. Așa că am decis să-i întrebăm. În același timp, șefii echipei noastre erau depășiți în încercarea de a oferi tot sprijinul disponibil pentru membrii echipei lor. Așa că am decis să-i ajutăm.

În loc să producem statistici anonime pentru resurse umane și management, inversat sistemul, creând un model cu adevărat orientat către angajați. Vincit LaaS a început ca un magazin online pentru servicii de leadership pentru personalul nostru. Toată lumea primește sprijinul de care are nevoie atunci când are nevoie și de la cine dorește. Angajații au posibilitatea de a urmări și prelua controlul asupra muncii și bunăstării lor. Feedback-ul instant ne ajută să îmbunătățim continuu selecția de servicii și să ne concentrăm asupra lucrurilor care creează adevărată valoare pentru angajații noștri.

### Principalele motive ale lui Salli de a folosi experiența anterioară a companiei pentru a oferi serviciile sale către angajați

---

- Școala de somn a lui Taapero: motivată de propria sa stare de bine ca părinte de copii mici.
- Test de disc: motivat de dorința de a recunoaște, evalua și îmbunătăți stilul și abilitățile ei de interacțiune, deoarece aceste abilități sunt o parte vitală a profesiei sale.
- Prânzul cu supă de mazăre al lui Jukka: motivat de dorința de a cunoaște oameni noi într-o organizație în creștere rapidă.
- Oferirea de formare profesională pe platforma de servicii a companiei: motivată de dorința de a-și oferi propriile abilități în beneficiul celorlalți. Participarea la comunitate.
- Momentul cafelei Designsparrer: motivat de dorința de a-și oferi propriile abilități profesionale în beneficiul celorlalți care lucrează la Vincit. Bucuria care vine din a-i ajuta pe ceilalți.

### Abordarea lui Salli cu privire la măsurile de management al vârstei în companie

---

Salli este alături de Vincit de patru ani. A intrat în casă în echipa de design și este în prezent proiectant de servicii. Sarcina ei este de a facilita clienții și de a-i ajuta să-și recunoască și să-și analizeze nevoile, să conceapă produse și, de asemenea, să facă un pic de design UI pentru partea tehnică. Salli se descrie pe sine ca o persoană curioasă, motiv pentru care a fost imediat atrasă să arunce o privire asupra noului platou de servicii și să urmărească conceptul pe măsură ce a fost dezvoltat. Ea este un utilizator pasionat al serviciului și a fost foarte încântată de faptul că își poți alege singur ce servicii ai nevoie și ce dorești să îți se ofere.

Este un privilegiu că poți alege serviciile care satisfac cel mai bine nevoile tale de dezvoltare profesională și promovează bunăstarea la locul de muncă. Salli subliniază această libertate ca fiind cea mai importantă diferență față de vechiul tip de management al personalului. De asemenea, a fost încântată când a observat că serviciile oferite erau foarte diverse și că existau atât alegeri orientate spre muncă, cât și pentru agrement. Serviciile sunt împărțite în diferite categorii la Vincit, iar Salli crede că a comandat ceva de la toți colegii, de-a lungul anilor.

Primul serviciu pe care Salli l-a folosit a fost Școala de somn Taapero. A ales-o din ofertă ca mamă a unui copil de 1 an, la întoarcerea la muncă din concediul de maternitate. Taapero's Sleep School este un serviciu oferit de un furnizor de servicii private tuturor angajaților Vincit. Salli a descoperit că pur și simplu a putut dormi mai bine și mai liniștit după ce a folosit serviciul.

Când vine vorba de servicii directe legate de muncă, ea menționează pregătirea pentru metoda disk, unde scopul este de a dezvolta abilitățile și stilurile proprii în interacțiunea cu ceilalți. Metoda Disk vă ajută să înțelegeți și să observați stilurile dvs. de interacțiune, precum și ale altor persoane. Acest lucru are un avantaj vizibil pentru comunicarea internă a echipei, pe lângă îmbunătățirea comunicării cu clienții și înțelegerea nevoilor acestora.

Jukka's Pea Soup Lunch a fost un serviciu distractiv pe care Salli, de asemenea, l-a ales. Colegul ei Jukka îl oferise ca serviciu intern. Masa de prânz cu supă de mazăre are aproximativ zece persoane, iar pentru serviciu Jukka gătește supă de mazăre și cartofi prăjiți în bucătăria de la locul de muncă, în jurul mesei mari. Acest lucru creează un mod minunat, destul de informal, de a cunoaște alți angajați la Vincit și, de exemplu, noi angajați pe care nu ai avut ocazia să-i cunoști înainte. Rețeaua internă combină distracția cu utilizarea practică și oferă beneficii pentru toată lumea atunci când cunoașteți oamenii, aflați despre mediile lor și experiențele de lucru anterioare. De asemenea, este oferită și posibilitatea unor experiențe culinare deosebite. Și Salli a descoperit că îi place destul de mult combinația acestor ingrediente pe care nu ar fi încercat-o singură niciodată înainte.

Salli este și ea însăși furnizor de servicii, la fel ca mulți dintre colegii ei. Oricine folosește serviciul poate sugera un nou serviciu pentru platoul de servicii folosind instrumentul „Sugerează un serviciu nou”. În acest fel, serviciile se reînnoiesc și facilitează răspunsul la modificările cererii. De asemenea, face posibil ca angajații să ofere propriile servicii colegilor lor și astfel își pot folosi abilitățile speciale în beneficiul altora. Salli este un sportiv îndrăgostit și face triatlonul, așa că le-a oferit colegilor ei sesiuni de antrenament de alergare. Salli menționează, de asemenea, un serviciu mai mult în contextul muncii - Momentul cafelei Designsparrer - în care oferă ajutor colegilor săi cu proiectarea serviciilor.

Feedback-ul serviciului este colectat prin mai multe canale, iar ofertele se schimbă tot timpul.

## Puncte tari și puncte slabe ale programului

---

### Model centrat pe angajat pentru oferirea de servicii

#### Puncte forte:

- Consolidarea autonomiei angajaților și abilitățile de autorefecție, satisfacerea nevoilor reale cu acțiuni corect temporizate, eficiența costurilor (din punctul de vedere al angajatorului).

#### Puncte slabe:

- Nevoile pe care nu le conștientizezi pot rămâne ascunse.

### Cultura partajării: oricine își poate oferi propriile servicii colegilor săi

#### Puncte forte:

- Creșterea creativității, a capacității de sine și a încrederii.
- Crește și oportunitățile de a-ți cunoaște colegii la un nivel mai personal.
- Mutualitatea crește, astfel spiritul comunitar și angajamentul față de locul de muncă se întăresc.
- Eficiența costurilor (din punctul de vedere al angajatorului).

#### Puncte slabe: Niciunul

## Momentul “aha”

---

Finalizat ca parte a serviciilor oferite de angajator, testul Disk a ajutat la înțelegerea nevoilor de îmbunătățire a propriilor abilități de interacțiune și, de asemenea, a stilurilor de interacțiune cu colegii și clienții. Acest lucru a văzut mari îmbunătățiri în ceea ce privește ușurința comunicării și în realizarea mai bună a sarcinilor de lucru.

## Activități care susțin inițiativa

---

Serviciul este utilizat regulat și continuu și se reînnoiește constant, deoarece angajații sugerează noi servicii de care au nevoie și ce ar putea oferi ei înșiși. HR procesează solicitările și face ajustările necesare pentru a oferi toate serviciile considerate posibile. În cele din urmă, realizarea unui anumit serviciu depinde de existența sau nu a unui număr suficient de utilizatori, în funcție de numărul de comenzi plasate.

## Sistemul de monitorizare al efectelor

---

În 2013, Vincit a decis să efectueze un sondaj intern de satisfacție pentru a ajuta la îmbunătățirea programului. Sondajul urma să se concentreze asupra experiențelor subiective ale angajaților cu bunăstarea la locul de muncă, ceea ce a necesitat evidențierea caracteristicilor speciale ale sarcinilor de lucru și ale organizației. Chestionarele standard tradiționale nu păreau să aibă suficiente instrumente pentru ca acest lucru să funcționeze și s-a decis crearea întregului sondaj împreună cu angajații.

Folosind instrumentul SurveyPal, angajații au sugerat și au votat teme importante pentru ei sub tema bunăstării la locul de muncă și au comentat întrebări tematice. Când această parte de procesare a fost finalizată, Vincit a implementat sondajul oficial cu același instrument care era acum foarte familiar pentru toți. Procentul de răspuns a fost de sută la sută - întrebările au fost văzute în mod clar ca fiind semnificative și a existat o dorință clară de a se implica.

Vincit a refăcut periodic chestionarul Feeling Good @ Vincit și urmărește astfel dezvoltarea satisfacției la locul de muncă. Instrumentul SurveyPal a primit laude de la personal datorită ușurinței sale de utilizare și funcționalitate, care au ajutat parțial la realizarea noului experiment. Funcționalitatea sa de raportare este, de asemenea, mai versatilă decât în alte instrumente, facilitând analiza și prezentarea rezultatelor.

## Efecte benefice ale inițiativei

---

- LaaS este un instrument unic pentru angajați, manageri orientați către angajați și profesioniști în resurse umane. LaaS reunește toate datele și valorile relevante la nivel individual și organizațional.
- LaaS oferă date în timp real, care ajută la bazarea tuturor deciziilor pe date și feedback continuu, astfel încât managerii să nu mai irosească resurse pe ghicitul jocurilor.
- LaaS face ca toate asistențele disponibile, avantajele, resursele și expertiza să fie vizibile și accesibile.
- LaaS îi ajută pe manageri să folosească date, sondaje și feedback pentru îmbunătățirea continuă și oferă un canal pentru dezvoltarea competenței și partajarea expertizei lor, la nivelul întregii companii.
- O singură dimensiune nu se potrivește tuturor. LaaS îi ajută pe angajatori să-și lase angajații să le spună ce tip de servicii au nevoie și când au nevoie de aceștia și oferă asistență personalizată pentru toată lumea.
- LaaS ajută la îmbunătățirea mărcii companiei și la tratarea clienților interni, precum și a celor externi - dacă nu chiar mai bine.

## Recomandări personale

---

Angajatorul ar trebui să trateze angajații ca indivizi unici și să rețină că situația lor de viață le afectează nevoile și formele de sprijin. Angajatul este aceeași persoană atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, deci trebuie să luați în considerare imaginea completă a acestuia. Angajatorul trebuie să investească în bunăstarea angajaților și în lucruri care fac viața viabilă în afara contextului muncii, chiar și în cele apropiate angajatului.

În special, sugerăm tuturor - angajator sau angajat - să ia în considerare următoarele:

- Ar trebui să vă dezvoltați propriile abilități pe baza a ceea ce vă interesează și vă entuziasmează.
- Merită să vă împărtășiți abilitățile.
- Gândește-te la propriile puncte forte: ce este ceva cu care știi unde ai putea să-i îndrumi pe ceilalți. Împărtășirea abilităților nu trebuie să aibă întotdeauna legătură cu munca și abilitățile de lucru.
- Încurajați-vă colegii să încerce hobby-uri care v-au dat bucurie și substanță. Crește bunăstarea și întărește sentimentul de comunitate.
- Merită conectarea și în cadrul propriei organizații.
- A face și a experimenta lucruri împreună vă îmbogățește viața de zi cu zi.
- Întâlnirile informale cu colegii întăresc abilitățile de interacțiune necesare în situațiile de servicii pentru clienți.



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