



Age Management o.s.

MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ AGE MANAGEMENTU V ČR

Zdroj: Ilona Štorová



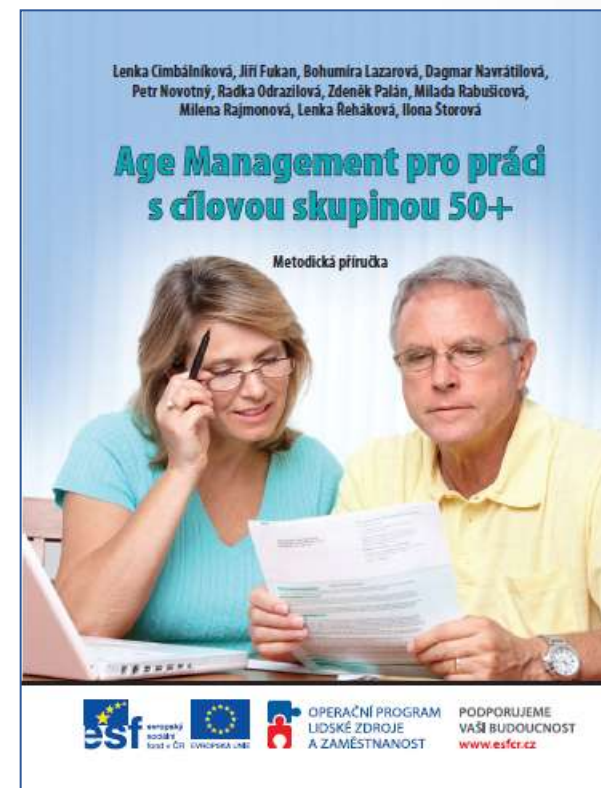
AGE MANAGEMENT

- Řízení s ohledem na věk a schopnosti zaměstnanců → *každý má mít možnost využít svůj potenciál a nebýt znevýhodněn kvůli věku*
- Má za cíl podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti
- Hlavní zásady:
 - *dobré znalosti o věkovém složení firmy*
 - *spravedlivé postoje ke stárnutí*
 - *pochození pro individualitu a rozmanitost*
 - *uplatňování strategického myšlení*

STRATEGIE AGE MANAGEMENTU V ČR

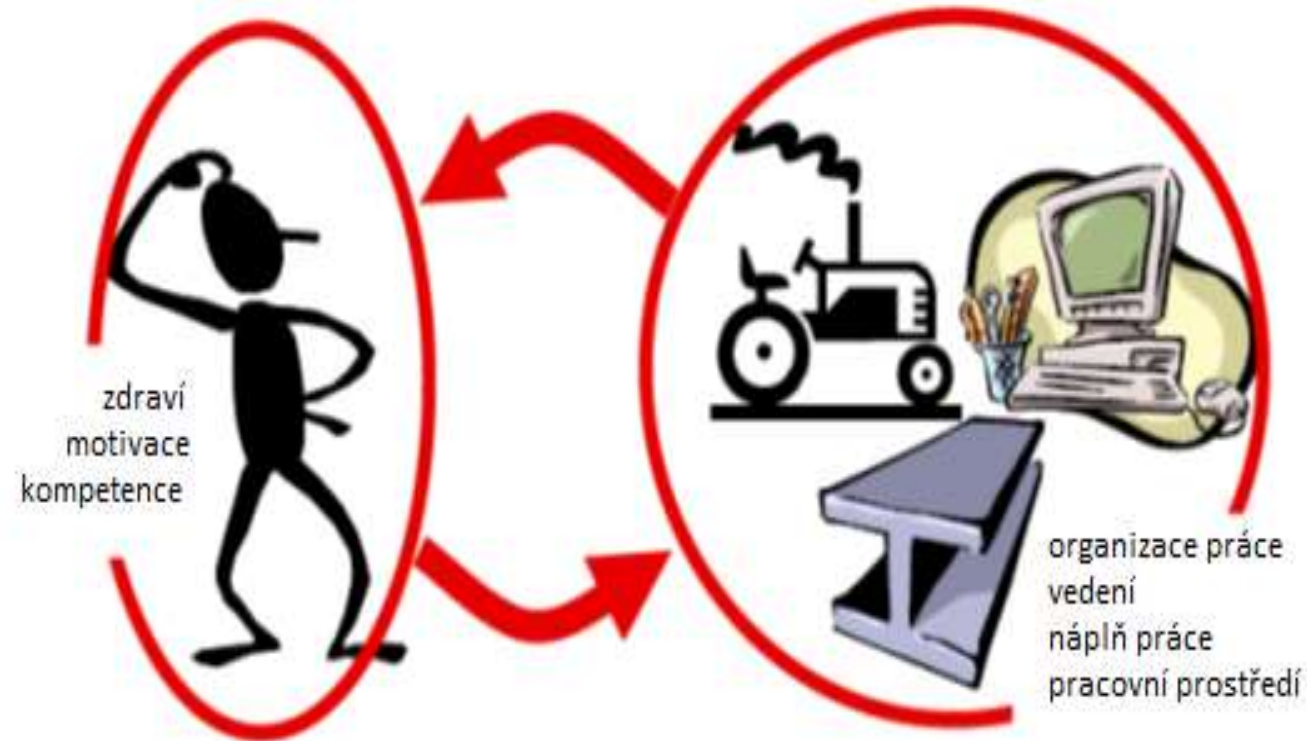
<http://www.aivd.cz/publikacni-cinnost>

- Komparativní analýza přístupů a podmínek k cílové skupině 50+ na trhu práce v ČR a ve Finsku
- Metodická příručka pro práci s cílovou skupinou 50+
- Praktická aplikace AM v rámci personálních činností ČSJ o.s.



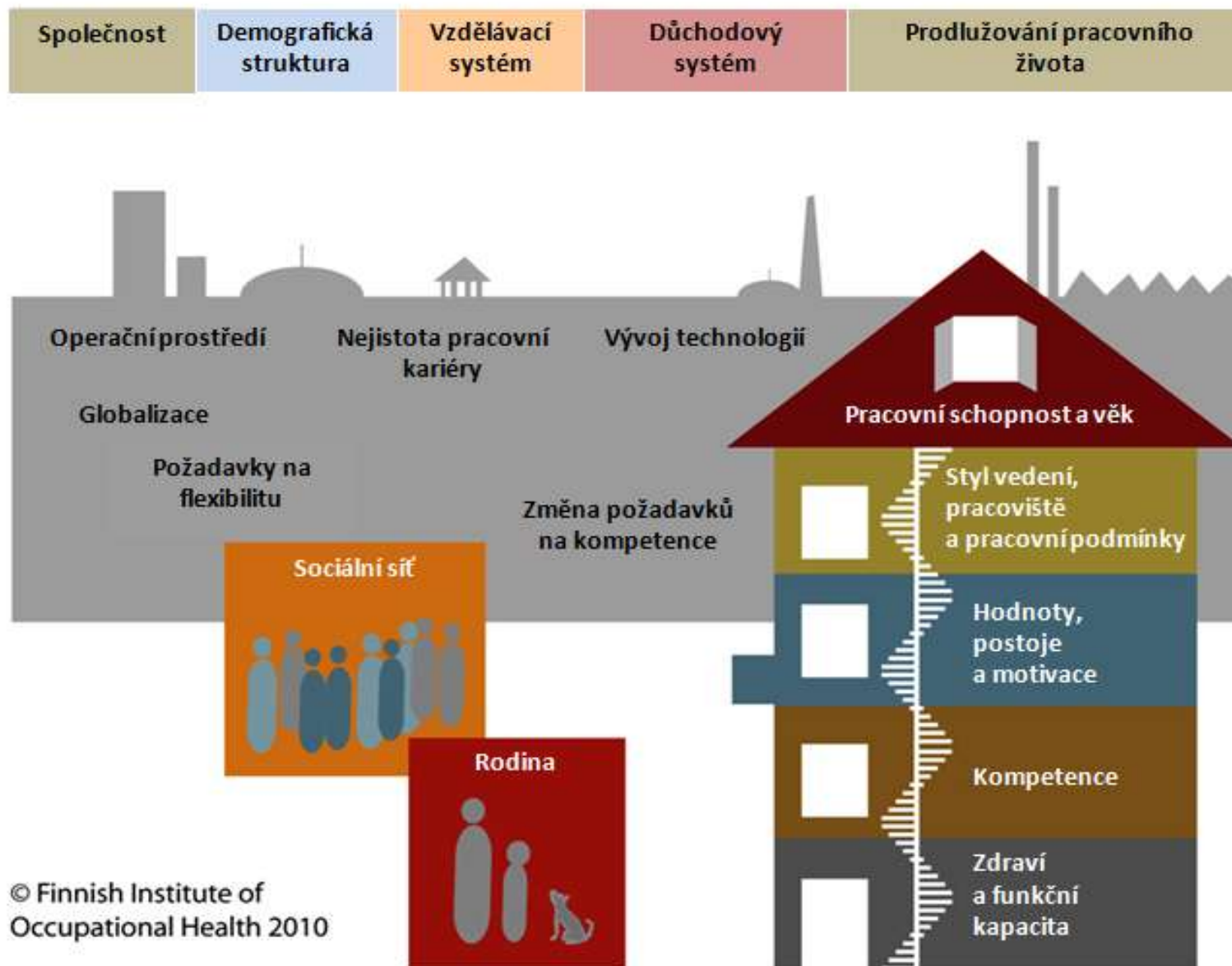


PRACOVNÍ SCHOPNOST



Pracovní schopnost je výsledkem vzájemného vztahu mezi pracovníkem a jeho pracovní činností

DŮM PRACOVNÍ SCHOPNOSTI



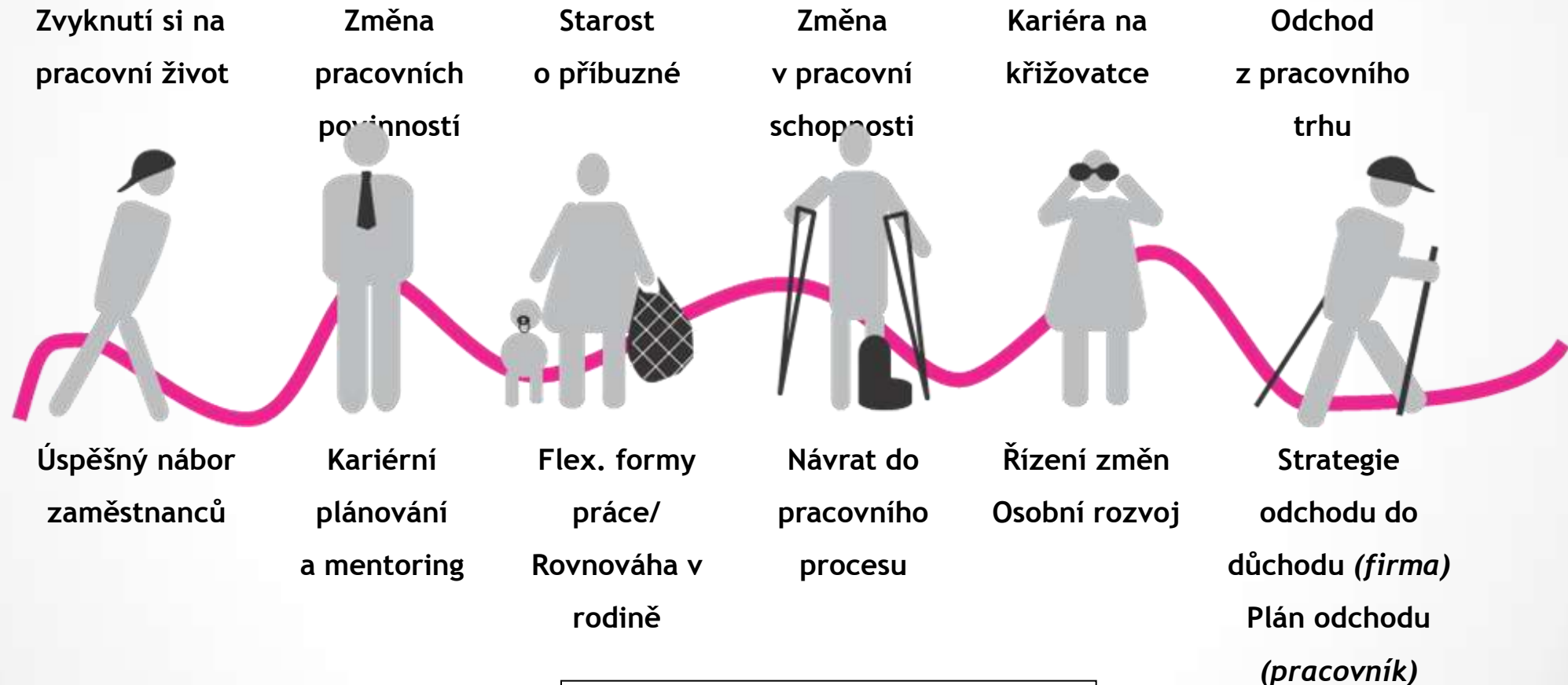
INDEX PRACOVNÍ SCHOPNOSTI



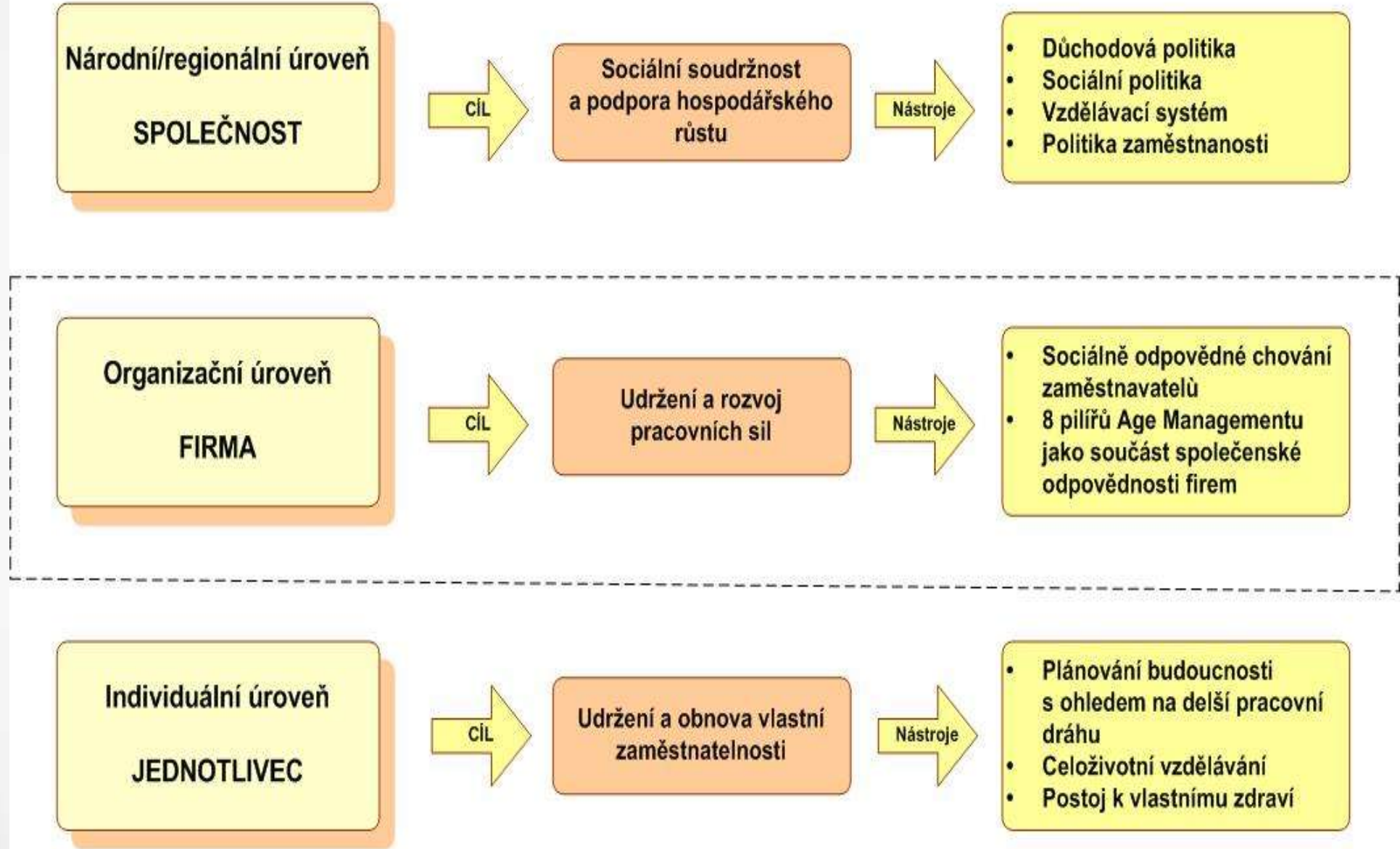
(WORK ABILITY INDEX)

- dotazník, který vede k číselnému skóre hodnotící pracovní schopnost daného pracovníka
- implementován v řadě zemí po celém světě, stal se metodologickým benchmarkem komplexního posuzování pracovní schopnosti
- používán k prevenci a zachování pracovního zdraví zaměstnanců, k re-integraci a ve výzkumu
- může být použit pro skupinová stejně jako individuální hodnocení
- k dnešnímu dni přeložen do 29 jazyků
- je indikátorem produktivity současných a budoucích lidských zdrojů

MODEL PROPOJUJÍCÍ DŮLEŽITÉ ZMĚNY V PRACOVNÍM ŽIVOTĚ S PŘÍKLADY DOBRÉ MANAŽERSKÉ PRAXE



VYBRANÁ OPATŘENÍ AGE MANAGEMENTU NA RŮZNÝCH ÚROVNÍCH SYSTÉMU



Lidé

Pracovní schopnost a předsudky

Aktivní přístup:

	Negativní předsudky	Pozitivní předsudky
MLADÍ PRACOVNÍCI	nezkušenost, nedostatek dovedností, nezodpovědnost, nestabilita, nedůvěryhodnost	energičnost a nadšení pro věc
PRACOVNÍCI VĚKOVÉ KATEGORIE 30-40 LET	k této skupině se váží většinou jen pozitivní předsudky	Zodpovědný přístup k práci, určitá míra zkušeností, malá míra nemocnosti
STARŠÍ PRACOVNÍCI	únava, nemoci, fixace na zažitá pravidla, finanční náročnost (ve smyslu platových nároků), neochota přizpůsobit se a učit se, málo nadšení pro věc	zkušenost, zodpovědnost, důvěryhodnost, věrnost zaměstnavateli

Pracovní **schopnost** je výsledkem vzájemného vztahu mezi pracovníkem a jeho pracovní činností.

Děkuji za pozornost.

Přeji příjemný den.

DH