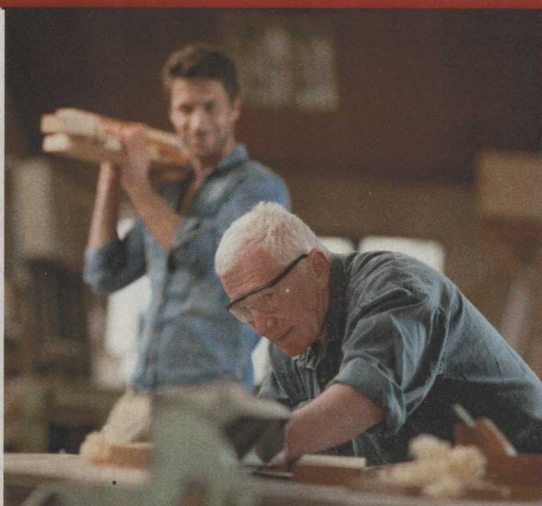
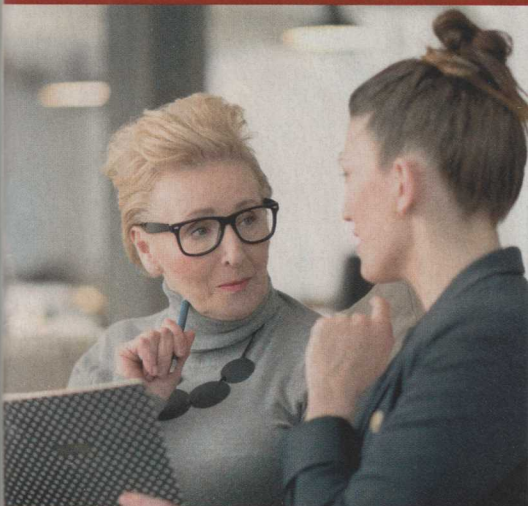


# VĚKOVĚ RŮZNORODÉ TÝMY JAKO FIREMNÍ IDEÁL



Trendem současné zaměstnanecké politiky se i u nás pomalu stává age management. Firmy začínají chápat přínos různých věkových skupin do pracovních týmů a učí se tuto novou metodu používat. Pro zaměstnance to pak znamená, že se již nemusejí obávat, že přijdou o místo těsně před důchodem nebo po nástupu z rodičovské dovolené. Naopak by jim měl tento přístup pomoci najít dobré pracovní uplatnění v jakémkoli věku. I proto se projekt s tématem age managementu dostal do aktuálního ročníku Laboratoře Nadace Vodafone. Lepší využití potenciálu zaměstnanců se tak stává jedním z klíčových problémů, které řeší.



## Co je to age management?

Age management je metoda řízení přihlížející k věku zaměstnanců a zohledňující průběh životních fází člověka na pracovišti s důrazem na jeho měnící se zdroje, tedy znalosti, dovednosti, zdraví, kompetence, ale i hodnoty, postoje či motivaci.

„Je v zájmu firem a společností, aby řešily otázky spojené právě se způsobem udržování a podpory pracovní schopnosti a s hledáním silných stránek jednotlivých generací, zejména s ohledem na skutečnost, že česká společnost výrazně stárne,“ vysvětluje Ilona Štorová, předsdkyně spolku Age Management, kteří jsou jedni z týmů letošní Laboratoře Nadace Vodafone – inkubačního a akceleračního programu pro sociální podniky a start-upy, které ve svých projektech využívají moderní technologie.

Do opatření, která pracovní schopnost podporují či zvyšují, se firmám vyplatí investovat. To je dobrá zpráva pro zaměstnance. Dříve je firmy odmítaly nebo propouštěly z důvodu, že neodpovídají požadavkům

kladeným na konkrétní pracovní pozici. Nyní se společnosti snaží cíleně vyhledávat vhodné místo zaměstnanci tak, aby využily naplno jeho s věkem se měnící pracovní potenciál kdykoli během jeho kariéry.

## Technologie ve službách age managementu

Jako ve všech oblastech života, i zde mohou pomoci nejnovější technologie. Na jejich plném využití v tomto směru se již pracuje. „Role technologií v age managementu má své místo,“ doplňuje Jan Dobeš, viceprezident České asociace age managementu. „A to je také důvod, proč se Laboratoř Nadace Vodafone soustředila při výběru podporovaných projektů i na ty, do nichž se age management promítá. Technologie mohou významně zefektivnit projekty, které berou ohled na specifika jednotlivých generací na pracovišti a podporují věkovou diverzitu, a tím zvýšit i jejich sociální dopad. V Nadaci Vodafone dlouhodobě cílíme například na zlepšení kvality života seniorů, včetně jejich za-

městnavatelnosti,“ říká Adriana Dergam ze správní rady Nadace Vodafone.

## Celospolečenské téma s oficiální podporou

Trend age managementu považuje za důležitý i Evropská unie a všímají si ho i české státní instituce. Například ministerstvo práce a sociálních věcí, které firmy podporuje v zavádění tohoto konceptu.

Byla by ale chyba myslet si, že se age management týká jen stárnoucí populace. Jde o to vytvořit na pracovištích věkově smíšené týmy, které budou díky odlišnému pracovnímu potenciálu a zdrojům skvěle fungovat. Absolventi mohou do kolektivu vnést nadšení, energii a nejnovější znalosti, včetně moderních technologií, rodiče malých dětí by zase mohli přispět loajalitou, schopností dobrého plánování či time managementu a starší zaměstnanci zase uplatní své bohaté odborné i životní zkušenosti a nadhled. Zkrátka přínosem může být každý, v každém věku i životní situaci.