

v České republice

Co je age management (AM)?

Pojem age management můžeme definovat jako řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál zaměstnanců. Pojetí age managementu se začíná v českém prostředí pomalu ale jistě prosazovat, první povědomí o jeho konceptu přinesl projekt OP LZZ „Strategie Age Managementu v České republice“, který realizovala Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. ve spolupráci s českými partnery a Finským institutem pracovního zdraví se sídlem v Helsinkách. Projekt přinesl do České republiky metodiku age managementu a podnítil zájem široké i odborné veřejnosti, nejenom o problematiku zaměstnávání starších pracovníků, ale také o uplatnění dalších opatření v různých fázích pracovního života s ohledem na věk.

Jaká věková skupina pracovníků AM zajímá?

Každý pracovník by měl mít možnost využít svůj potenciál a nebýt znevýhodněn kvůli svému věku. Age management tak zahrnuje všechny věkové skupiny zaměstnanců od absolventů až po zaměstnance v důchodovém věku. Mladým lidem umožňuje zařadit se do pracovního procesu, zaměstnancům středního věku nepřerušenu kariéru a starším zaměstnancům poskytuje příležitosti a ukazuje smysl pokračování v práci. Do popředí se také dostávají i otázky spojené se sladováním rodinného a profesního života či udržováním pracovní schopnosti, a to jak v oblasti zdraví, tak i celoživotního vzdělávání.

Jaká konkrétní opatření AM obsahuje?

Opatření age managementu obsahují široké spektrum činností: péče o zdraví, restrukturalizace pracovních míst, rozvoj pracovního prostředí, přizpůsobení organizace práce, ergonomie práce, řízení směn dle podnětů zaměstnanců, rozvoj mezigenerační spolupráce, podpora a propagace rozvoje fyzické kondice zaměstnanců, rozvoj personálních strategií s přihlédnutím k potřebě age managementu, podpora uspokojení z práce a zachování pracovní pohody.

Důležitým principem je důraz na individuální práci s přihlédnutím k možnostem a schopnostem každého jednotlivce. Nabízí manažerské praktiky, které zohledňují běh života na pracovišti a tedy pomoc při řešení problémů dle jednotlivých věkových skupin zaměstnanců. Konkrétní opatření zdůrazňují nalezení silných stránek jednotlivých generací.

Starší pracovníci obvykle disponují širokými znalostmi a dlouholetými zkušenostmi v oboru, které mohou předávat svým mladším kolegům. Mladší pracovníci naproti tomu mohou pomoci svým spolupracovníkům

například při práci s informačními technologiemi a také obohacovat pracovní tým svojí dynamikou a nadšením. Z procesu mezigeneračního učení a sdílení znalostí pak mohou profitovat obě strany.

Spolupráce pracovníků různých věkových skupin je také nejlepší prevencí věkové diskriminace, která se netýká jenom starších pracovníků, ale projevuje se také ve vztahu k absolventům. Z mezigeneračního učení pak mohou profitovat firmy ve více oblastech. Pomáhá jim udržovat kritické znalosti a odbornost v organizaci, kombinuje silné stránky jedinců z různých generací, např. sjednocováním odbornosti mladé generace v nových technologiích se zkušenostmi starších pracovníků. Zejména však tato spolupráce posiluje vztahy v organizaci tím, že prolomuje negativní věkové stereotypy a postoje.

Aktivita napomáhající rozvoji konceptu age managementu v České republice

Projekt OP LZZ Strategie Age Managementu byl již ukončen, jeho aktivity byly oceněny v listopadu 2012 prestižním oceněním v rámci Národních cen kvality ČR za podporu age managementu v České republice. Od září 2013 na něj navazuje nový mezinárodní projekt s tematikou age managementu, tentokrát ve spolupráci s nizozemskou organizací, která se dlouhodobě zabývá jeho nástroji, nazvaný Implementace Age Managementu v České republice. Během jeho realizace bude vytvořena široká tematická síť patnácti organizací, které se age managementem v České republice zabývají, a bude vytvořena také metodická příručka pro jeho uplatnění a vyvinuty vzdělávací aktivity podle různého zaměření a pro různé cílové skupiny.

Strategické dokumenty České republiky a zaměstnávání starších pracovníků

Základním dokumentem, který se zabývá situací stárnuoucího obyvatelstva, je Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, který v uplynulém roce připravilo MPSV a který byl schválen vládou v únoru 2013 (k dispozici na webových stránkách MPSV <http://www.mpsv.cz/cs/14540>).

V současné době také probíhá příprava Národní strategie a Národního akčního plánu v oblasti společenské odpovědnosti organizací, na jehož zpracování se podílí členové odborné sekce Společenské odpovědnosti organizací Rady kvality ČR. Aktivity této odborné sekce také zohledňují problematiku age managementu jako nedílnou součást sociálně odpovědného chování firem.

Ilona Štorová, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., Age Management o.s.