

### rozhovor

dokončení ze strany 7

Jak pracovat s informacemi, jak rozlišit informace od dezinformací, je jednou z nejdůležitějších disciplín nové generace, ale i té naší.

**Co vás na práci ředitele, nejvíce baví?**

Že to má smysl. A nikdy jsem o tom nepochyboval.

**A co vás naopak štve?**

Nejvíce asi samozřejmě papíry, stohy papírů, tisíce písmenek, které nic neřeší, ale musím je mít v pořádku. A to, že jsem v očích každé kontroly brán spíše jako delikvent, který musí dokázat, že nepochybil.

Můžete s vypětím sil svých i celého týmu postavit novou školu, poplácat se po rameni, získat titul ředitele roku, ale pak přijde kontrola a dokazujete, že nejste zloděj. A běda, jestli nějaké papíry nesedí. To je trochu frustrující. A někdy, když jsem už hodně unavený, že vzdělání není prioritou společnosti.



**Co byste uvedl jako největší úspěch za vašeho ředitelování?**

Jsou úspěchy viditelné a méně viditelné. Ty viditelné jsou bezesporu fungující plná škola s dobrou pověstí, zrekonstruovaná budova a nové patro školy, multifunkční budova Elady a v ní

založená mateřská škola, která si díky skvělému týmu taky vybuchovala dobrou pověst, spokojení (doufám) zaměstnanci, spokojené děti, které se i po ukončení školní docházky vrací. A to méně viditelné, že i po šestnácti letech ředitelování mě tato práce neskutečně baví a mohu se

s klidným svědomím podívat do minulosti.

**Škola, senát, krajské zastupitelstvo, koronavirus. To si vás manželka a tři děti moc neužijí. Určitě toho máte někdy plné zuby, jak si nejlépe odpočnete, když máte volný čas? A máte nějaký?**

Možná to bude znít jako klišé, ale pokud se vám poštěstí, že děláte práci, která vás baví, nehledáte hranici mezi prací a volným časem. Takže paradoxně mám pocit, že mám spoustu volného času.

Ale co mě fakt nabíjí, je to, když s rodinou můžeme zajet na hezkou dovolenou. Jezdím také rád na horském kole po Orlických horách, rád si zahraju tenis s kamarády, ale furt jen prohrávám. Velice rád celoživotně fotím. Nebo večer vypnu hlavu a z pohodlného gauče sleduju nenáročný film a seriály. A těším se, až se situace kolem nás uklidní a někdy si s rodinou vyjedeme, abychom oslavili celý ten zvláštní rok, který nám všem dává zabrat.

## Age Management z. s.: Zasazujeme se o to, aby se problematika pracovní schopnosti stárnoucího obyvatelstva v ČR více řešila

**Neustále se zvyšující počet pracujících lidí ve starším a předdůchodovém věku v naší společnosti vyvolává otázku, jak jsou zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé připraveni na to, udržet pracovní schopnost stárnoucích zaměstnanců na potřebné úrovni co nejdéle. Takové plány a projekty pomáhá vypracovávat firmám i jednotlivcům už téměř deset let nezisková organizace Age Management. Využívá k tomu vědecky ověřené metody a mezinárodní zkušenosti.**

Na stěžejní problém blízké budoucnosti naší společnosti poukazuje předsedkyně neziskové organizace Age Management Ilona Štorová: „Už teď je nutné, aby firmy i stát řešily blížící se dobu, kdy generace takzvaných Husákových dětí dojde do předdůchodového věku a bude třeba, aby byla, pokud možno, v dobrém zdravotním stavu a s aktuálními dovednostmi pro uplatnění se na trhu práce.“ Právě Age Management, z. s., si klade za cíl zviditelnit problematiku stárnutí v pracovním životě. Firmám pomáhá například sestavovat komplexní praktické plány v oblasti personální práce s jednotlivými generacemi na pracovišti a pro nastavení mezigenerační spolupráce. Součástí zavádění age managementu

do firem jsou například i vzdělávací aktivity pro manažery o problematice stárnutí nebo měření pracovní schopnosti, které umožní zjistit problémová místa a následně zavádět přímo cílené aktivity na zlepšení pracovních podmínek, organizace práce, ergonomie pracoviště nebo směřující do oblasti zvýšení spokojenosti zaměstnanců vhodnými benefity.

**Projekty a metody inspirované zkušenostmi z Nizozemí, Finska a Německa**

Společnost Age Management využívá pro nastavení personální práce nejnovějších vědeckých poznatků a zkušeností ze světa. „Největší inspirací jsou nám evropské země, kde už mají podrobně vypracovaný systém, jak tuto pro-

blematiku stárnutí na pracovišti řešit. Od nich se snažíme mnohé koncepty přebírat a uvádět je do praxe i u nás,“ nastínila situaci Ilona Štorová s tím, že nejlépe lze problematiku pochopit na konceptu Domu pracovní schopnosti.

**Nahlédněte do konceptu s názvem Dům pracovní schopnosti**

Každé zaměstnání vyžaduje od zaměstnance nějaké specifické požadavky, s nimiž se musí po celý profesní život vyrovnávat. Pracovní schopnost každého zaměstnance si lze zjednodušeně představit jako dům o čtyřech patrech, v němž na základech domu stojí zdraví, ve druhém podlaží kompetence, ve třetím motivace a v posledním – čtvrtém podlaží pak prostor pracoviště, který všechna tři podlaží níže ovlivňuje. Pokud je některé z pater delší dobu opomíjeno, zvyšuje se riziko, že zaměstnanec o práci přijde. A to ať již z důvodu zdravotních problémů, nedostatku znalostí či dovedností kvůli zvyšující se náročnosti výkonu povolání, nebo

pro pokles motivace či špatné organizace práce. Jak tedy všechny patra pomyslného „Domu pracovní schopnosti“ udržet u zaměstnance v kondici, aby se dům nehroutil? „Jedná se o zpracovaný systém, kterému je nutné se věnovat dlouhodobě po celý pracovní život, včetně opatření na podporu sladování pracovního a osobního života.“

K realizovaným významným projektům společnosti Age Management, z. s., patří mezinárodní projekt strategického partnerství Erasmus+ „Work Ability Management“ (WAM), jenž se zaměřuje na řešení problematiky podpory zaměstnávání (nejenom) stárnoucích pracovníků prostřednictvím konceptu pracovní schopnosti. Na jeho řešení se podílejí špičková pracoviště z Nizozemska, Německa, Maďarska a Slovenska, a který je koordinován z České republiky.

**Více informací najdete na [www.agemanagement.cz](http://www.agemanagement.cz)**

