



PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI SE ZAVEDENÍM AGE MANAGEMENTU

Vít Janků, Zámek Břežany p.o.

Zámek Břežany

- Příspěvková organizace Jihomoravského kraje
- Poskytuje 3 druhy sociálních
- služeb v 5ti lokalitách znojemského okresu
- pro celkem 1 67 klientů s různou mírou mentálního postižení
- 150 zaměstnanců



Výchozí pozice

- Převaha zaměstnanců 46 - 55+
- Chybí mladá generace 20 – 30 let
- Obavy ze stoupajících nároků a změn na péči
- Stoupající dlouhodobá i krátkodobá nemocnost
- Touha vyjádřit svoje starosti na bezpečné platformě

Čím jsme prošli

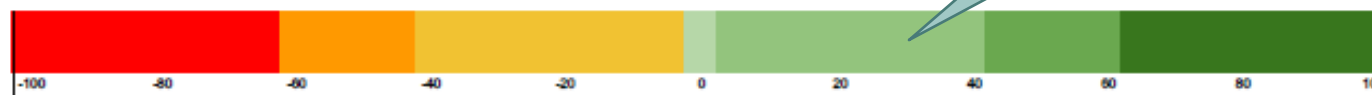
- Vstupní analýza
- Měření pracovní schopnosti
- Personální radar
- Firemní radar
- Závěrečný audit



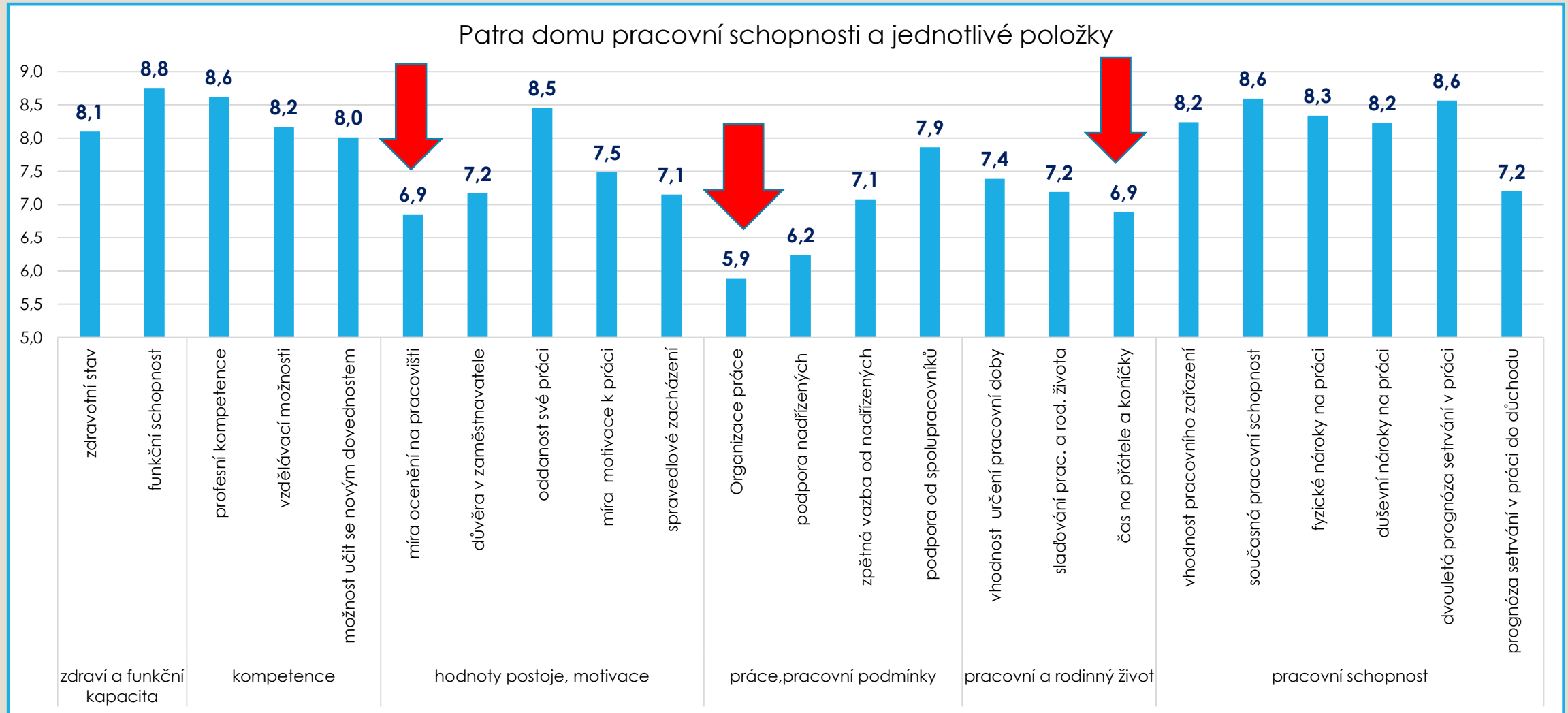
Vstupní AM audit

		míra plnění	
Pilíř 1	Znalost problematiky věku		
Cíl:	Zjištění základních informací o firmě z pohledu věkového složení zaměstnanců a potřeb budoucí pracovní síly	30,3	+++
Pilíř 2	Vstřícné postoje ke stárnutí		
Cíl:	Manažeři jsou seznámeni s přínosy jednotlivých generací na pracovišti a znají výhody věkově diversifikovaných pracovních týmů	11,4	++
Pilíř 3	Dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti		
Cíl:	Manažeři preferují individuální přístup k zaměstnancům všech věkových skupin, chápou různorodost jejich potřeb	37,9	++++
Pilíř 4	Kvalitní a funkční opatření age managementu		
Cíl:	Strategie age managementu ve firmě je součástí personální politiky. Firemní kultura podporuje všechny generace na pracovišti.	34,5	++++
Pilíř 5	Zajištění dobré pracovní schopnosti a motivace		
Cíl:	Manažeři znají jednotlivé faktory pracovní schopnosti a způsoby jejich podpory v různých fázích pracovního života	28,6	+++
Pilíř 6	Vysoká úroveň kompetencí		
Cíl:	Manažeři chápou koncept celoživotního vzdělávání/učení a učení se na pracovišti jako jeden ze svých hlavních cílů. Nezbytnou součástí je nastavení podmínek pro mezigenerační spolupráci s cílem udržení zejména tacitních znalostí ve firmě.	30,6	++++
Pilíř 7	Dobrá organizace práce a pracovního prostředí		
Cíl:	Organizace práce, pracovní doba i pracovní podmínky ve firmě odpovídají možnostem a potřebám zaměstnanců všech věkových skupin.	69,7	+++++++
Pilíř 8	Zajištění kvalitního života		
Cíl:	Manažeři zvládají opatření na podporu hladkého přechodu zaměstnanců z pracovního života do důchodu. Ve firmě je nastaven systém pro komunikaci s bývalými zaměstnanci.	64,3	+++++++

38,3



Patra domu pracovní schopnosti a jednotlivé oblasti



Co se už podařilo

- Rozhovory se zaměstnanci rok před důchodem – jak můžeme pomoci?
- Rozhovory se zaměstnanci důchodového věku
- Dotazníky spokojenosti zaměstnanců i klientů a dotazníky na kvalitu poskytované péče
- Více ocenění – společná setkání, pracovní a osobní výročí
- Celková citlivost pro vnímání, potřeby a obav starší generace zaměstnanců
- Flexibilní pracovní úvazky – sdílení pracovního místa, práce na dohodu
- Vybavení náročných domácností moderními pomůckami, zřízení posilovny
- Poukázky na nákup zdraví podporujících prostředků, možnost čerpat FKSP na fyzioterapeuta
- Vzdělávání středního a vyššího managementu, včetně koučování a motivačních rozhovorů
- Vzdělávání v oblasti hodnocení pracovníků a vedení hodnotících rozhovorů
- Zapojení do projektů napříč pracovními pozicemi – spolupráce generací

Co nás čeká...

- Vyhledání a výcvik mentorů ve všech pracovních oblastech – jako podpora mladé generace zaměstnanců
- Příprava vedoucích pracovníků a předávání zkušeností – ve vedoucích pozicích 55+
- Stabilizace mladé generace

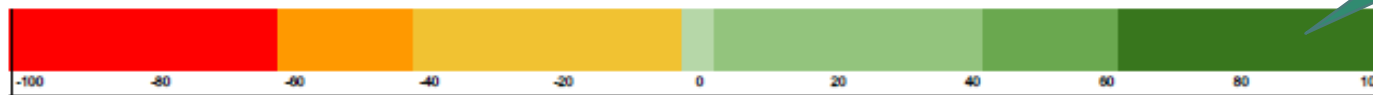


Závěrečný audit

		míra plnění	
Pilíř 1	Znalost problematiky věku		
Cíl:	Zjištění základních informací o firmě z pohledu věkového složení zaměstnanců a potřeb budoucí pracovní síly	93,1	+++++
Pilíř 2	Vstřícné postoje ke stárnutí		
Cíl:	Manažeři jsou seznámeni s přínosy jednotlivých generací na pracovišti a znají výhody věkově diverzifikovaných pracovních týmů	74,7	+++++
Pilíř 3	Dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti		
Cíl:	Manažeři preferují individuální přístup k zaměstnancům všech věkových skupin, chápou různorodost jejich potřeb	100	+++++
Pilíř 4	Kvalitní a funkční opatření age managementu		
Cíl:	Strategie age managementu ve firmě je součástí personální politiky. Firemní kultura podporuje všechny generace na pracovišti.	100	+++++
Pilíř 5	Zajištění dobré pracovní schopnosti a motivace		
Cíl:	Manažeři znají jednotlivé faktory pracovní schopnosti a způsoby jejich podpory v různých fázích pracovního života	100	+++++
Pilíř 6	Vysoká úroveň kompetencí		
Cíl:	Manažeři chápou koncept celoživotního vzdělávání/učení a učení se na pracovišti jako jeden ze svých hlavních cílů. Nezbytnou součástí je nastavení podmínek pro mezigenerační spolupráci s cílem udržení zejména tacitních znalostí ve firmě.	100	+++++
Pilíř 7	Dobrá organizace práce a pracovního prostředí		
Cíl:	Organizace práce, pracovní doba i pracovní podmínky ve firmě odpovídají možnostem a potřebám zaměstnanců všech věkových skupin.	84,8	+++++
Pilíř 8	Zajištění kvalitního života		
Cíl:	Manažeři zvládají opatření na podporu hladkého přechodu zaměstnanců z pracovního života do důchodu. Ve firmě je nastaven systém pro komunikaci s bývalými zaměstnanci.	100	+++++



93,97



Děkuji za pozornost

- Vít Janků
- Zámek Břežany p.o.
- Mob. 604 281 689
- Mail : janku@zamekbrezany.cz

